

BILANC

ビランク
vol.36

未来のために 私学とともに

教職員の待遇の安定と向上のため
学校法人の経営を支援することにより
広く社会に貢献しています



特集
新時代を牽引する、新しいリーダー像とは……
組織に響く「教養」の力

野本麻紀
(物理学ユーザー)
増田賢作
(経営コンサルタント)
伊藤弘了
(映画研究者・批評家)



Officer Message

3 教職員が安心して働ける環境をつくる

●丸山 悟 (私立大学退職金財団評議員)

特集 新時代を牽引する、新しいリーダー像とは……

4 組織に響く「教養」の力

●野本麻紀 (物理学ユーチューバー)

●増田賢作 (経営コンサルタント)

●伊藤弘了 (映画研究者・批評家)

Information

- 10 ▶ 理事会、評議員会の開催
- ▶ 公益法人制度改革・当財団の定款改正
- ▶ 業務に使用したHDDの処理について
- ▶ 退職金等に関する実態調査を公表

Focus

12 2025年度 事業計画・収支予算

- ▶ 事業計画の概要
- ▶ 収支予算の概要

連載 未来を拓く学校人23

14 学生の自主性を高める！
「超・地域密着」で挑む連携事業

●豊橋創造大学 地域連携・広報センター

連載 Campus Cafeteria Collection 9

17 多様性を“食”で育む空間

●大学食堂 (ICU 国際基督教大学)

連載 大学ミュージアム図鑑 4

18 時代を超えた“楽器の世界旅行”

●楽器ミュージアム (武蔵野音楽大学)

20 維持会員通信

石田学園／鎌倉女子大学／東洋学園

私立大学等の今を聞く

22 “社会実装”で次代の教育へ

●丸山 悟 (学校法人日本福祉大学理事長)

BILANC (ピラック)とは、“つり合い”“均衡”を意味する「バランス」の語源となったラテン語で、当財団と維持会員が、バランスを保ちながら、ともに歩んでいきたいという思いを込めています。

表紙写真：豊橋創造大学 地域連携・広報センター 表紙撮影：川島英嗣
このほか掲載画像の一部は、Shutterstockのライセンスにより使用しています。

教職員が安心して
働ける環境をつくる



Officer Message

私立大学退職金財団評議員 丸山 悟

2023年6月より私立大学退職金財団の評議員を務めております。維持会員をはじめ皆さまにとって本財団がより価値あるものになるよう尽力してまいりますので、今後ともご支援とご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

本財団の重要な役割は、私立大学等が安定した経営を維持し、勤務する教職員が安心して働ける労働環境をつくることにあり、社会環境が年々厳しくなる中、その存在意義が高まっているのを感じています。

パンデミックへの対策として、新たに定着したDXは、飛躍的に教育の質を向上させました。従来のマス型の授業と比較して、オンライン授業は一人ひとりに向き合うことが可能となり、教員・学生の双方に良い効果をもたらしています。今後はさらにDXを推進できる大学になっていくことが重要でしょう。

退職資金の交付をしっかりと行うことで教職員の安定した労働環境の構築を支え、引き続き維持会員の皆さまにとって適正に運営がなされるよう、これからも努めてまいります。

profile …(まるやま・さとる) 学校法人日本福祉大学理事長。1954年長野県生まれ。1978年早稲田大学法学部卒業。1979年学校法人法音寺学園(現・学校法人日本福祉大学)に入職。企画広報課長、学園企画部長、企画・事業局長、総合企画室長、常務理事などを経て、2013年4月より現職。

組織に響く「教養」の力

マネジメントに生きる「物理」「歴史」「映画」の知識をご紹介します。



物理学ユーチューバー 野本麻紀

(のもと・まき) 慶應義塾大学大学院理工学研究科修士課程修了。大学卒業後、富士フイルム株式会社で研究開発に携わる。2018年に同社を退職し、株式会社ピンロージを設立。現在はYouTubeチャンネル「のもと物理愛」にて、物理学の魅力を広く発信している。著書に「難しい物理学」(クロスメディア・パブリッシング)がある。「世界の美しさに触れたとき、人の心は豊かになる」を理念とし、Tシャツ等のグッズ製作販売も行っている。

あらゆる自然現象や宇宙を支配する原理の一つひとつ解き明かし、普遍的な法則にまとめているのが物理学です。私たちをとりまく物質のほとんどすべてが、何百年という時をかけ、数多くの物理学者によって見出された法則に従って成り立っています。なかでもアイザック・ニュートンが確立した「ニュートン力学」は、物理学の金字塔といわれています。

ニュートン力学は、次の4つの法則から構成されています。

1. 慣性の法則
2. 運動の法則(運動方程式)
3. 作用・反作用の法則
4. 万有引力の法則

このうち1~3が「運動3法則」です。万有引力の法則も含め、いずれも自然界の原理を解明するだけでなく、私たちの日常生活や仕事においてさまざまなヒントを与えてくれます。それでは、1つずつ見ていきましょう。

1つ目の「慣性の法則」とは、運動の向きや速さを維持しようとす

る力のことで、外から力を加えない限り、止まっている物体は静止し続け、動いている物体は等速直線運動を保とうとする性質を持っています。

これを私たちの行動に当てはめると、「惰性」とも言い換えられます。例えば、「ポテトチップスを食べ始めたら止まらなくなってしまった」「スマホを見続けてしまった」なんてことは誰しも経験があるのではないでしょうか。慣性の法則によれば、動き続けているものを止めるためには外から大きな力を加える必要があります。つまり、夢中で食べていたポテトチップスを断つためには強力な意志が必要なのです。

逆に、止まっているものを動かそうとするときにも大きな力が必要となります。慣れ親しんだ職場から転職するなど、いわば安全領域から抜け出して現状を変えようとするときにはものすごく重い負荷がかかります。ただ、その力を受けて、いったん動き出してしま

えば、その先は「慣性の法則」に従って苦もなく動き続けることができます。そのことを覚えておけば、はじめの一步を踏み出しやすくなるのではないのでしょうか。

予定を先に入れて見合う質量の自分に

2つ目の「運動の法則(運動方程式)」は、物質の加速度は与えられた力の大きさに比例して変化するというもの。 $F(力) = m(質量) \times a(加速度)$ という数式で表されますが、面白いのは、式を変形して $m(質量) = F(力) / a(加速度)$ とすると、「質量の定義」になることです。同じ力をかけたときに、すぐ動くものは軽くて、なかなか動かないものは重い。つまり「動きにくいものは重い」ということになります。

例えば、大きな仕事を任せられたときなど、自分には荷が重いかもしれないと考えて、行動することを躊躇してしまうことがあります。そんなときは、「運動の法則」の視点を取り入れて、先に予定を入れてしまうことをおすすめします。大きな仕事を打診されたら「やります」と即答する、新しい勉強をしようと思ったらまず講座を申し込む、というように、悩む前にやることを決めてしまうのです。すると、否が応でも動かざるを得なくなります。そうやってとにかく予定をこなしていくうちに、見合う質量の自分になっていくはずです。

行動できないという場合は、エネルギーをためている状態なのかもしれません。インシュタイ

ンが導いた有名な方程式「 $E(エネルギー) = m(質量) \times c^2(光速の二乗)$ 」が示したように、質量はエネルギーと等価です。重い自分が動き出したときには、ものすごいパワーを発揮できるはず。じっとしている時間もムダではないと思うようにしましょう。

部下と自らの態度は表裏一体に働く

3つ目の「作用・反作用の法則」は、物体に力を加えたとき、必ずその反対方向に押し返す力が発生するというものです。例えば、物体Aが物体Bに力を加えたとき、必ず同時に物体Bからも同じ強さの力が物体Aに戻ってきます。このように、2つの物体間には相互に力が働いています。これは「相互作用」とも呼ばれますが、このメカニズムは人間関係にも当てはまるのではないのでしょうか。

例えば、部下が思い通りに動いてくれないときに、リーダーがネガティブな態度をとれば、その雰囲気や感情はそのまま自分に返ってくるでしょう。信頼され、愛される上司を目指すには、まず自分が部下を愛することが重要でしょう(図表①参照)。

最後は、「万有引力の法則」です。これは「すべての物体は互いに引き合い、その大きさはそれぞれの質量に比例し、その距離の2乗に反比例する」という法則です。物体との距離が遠いほど力は弱くなり、近いほど強く働くというもの。この法則を職場環境に当てはめる

図表② 物理学のおすすめ勉強法

①身近な不思議現象がなぜ起きるのかを調べてみる

IHコンロの上にアルミホイルを置いて、スイッチを入ると浮くのはなぜ? など

②物理学者が書いた読みやすく面白い本を読んでみる

- 村山斉「宇宙はなぜこんなにうまくできているのか」(集英社文庫)
- 野村泰紀「なぜ重力は存在するのか 世界の「解像度」を上げる物理学超入門」(マガジンハウス新書)
- カルロ・ロヴェッリ「すごい物理学入門」(河出文庫) など

と、よく一緒にいてコミュニケーションを取るほどチームや組織に一体感が生まれ、強い結束力を発揮することができるようになります。

ベクトルを合わせ チームの力を最大化

ニュートン力学が樹立され、目標地点に大砲の砲弾を着弾させるためには、どのような条件で発砲すればよいかかわるようになりました。私たちの人生においても、「本当は何がしたいのか」「どんな未来にしたいのか」を明確にすればするほど、ではどうしたらいいかと考え行動が伴い、実現に近づくのではないのでしょうか。

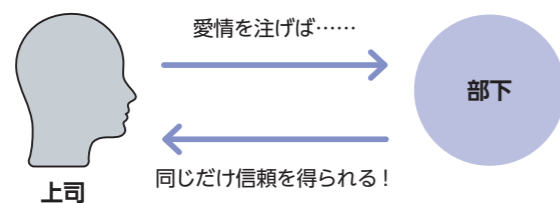
組織のリーダーであれば、目指すビジョンを明確にし、部署で共有することが大事でしょう。メンバー一人ひとりの持っている力を最大化するためには、ベクトル(方向)を合わせる事が大切です。ベクトルが揃わなければ、力が打ち消しあって小さくなります。リー

ダーが掲げたビジョンにメンバーが共感し、現在地とゴールまでのギャップを理解できていれば、どうやったらそこに辿り着けるか考えて動けるようになります。

この世界には物理法則に従わないものなど何一つなく、誰しもがその法則に逆らうことはできません。何か物事を成し遂げようと思ったら、法則に抗うのではなく、コントロール“できる”ものの中で工夫していくことが重要なのです。

物理学を学ぶことで身につく、わからないことに対して問いを立てる力、思考を理論的に組み立てていく力は、どの業界・業種であっても必要な力でしょう。さらに物理学は、物事を考えたり、自分自身を見つめなおしたりする際に、多角的な視点やヒントを与えてくれます。加えて、身近に起きている自然界の法則を学ぶことで、普段見過ごしがちな“世界の美しさ”に改めて気付くことができるでしょう。皆さんにとっても、物理を知ることが日々を前向きに生きるパワーになったらうれしいです。 **B**

図表① 物理法則から学ぶ愛されリーダーの秘訣



「作用・反作用」の効果を得て、愛されリーダーになるためには、

- ネガティブな振る舞いをしない
- 相手のレベル・視点に合わせて会話を行う
- チームメンバーを理解し愛情を持って接する

(ますだ・けんさく) 歴史通の経営コンサルタント。小宮コンサルタンツ コンサルティング事業部長・エグゼクティブコンサルタント。国語の授業で司馬遼太郎『最後の将軍』(文春文庫)をすすめられたことをきっかけに、歴史書を読みあさるようになった。現在は経営コンサルタントとして、歴史を活かしたアドバイスを多数実践。著書に『リーダーは日本史に学べ 武将に学ぶマネジメントの本質34』(ダイヤモンド社)がある。



組織のリーダーが抱えるさまざまな悩みや課題——。それらを解決するヒントが「歴史」にはあります。遠い過去の出来事が、現代の複雑な問題にどのように役に立つのかと、疑問に思うかもしれません。かつての私がそうでした。しかし、経営コンサルタントとして経営者や管理職の話を聞いてみると、その悩みや課題の多くは、歴史上の偉人たちが抱えていたものと同じだと気付いたのです。

歴史は年号、人物名、事件名などを暗記するだけでは、テスト以外の場面では、なかなか役に立ちません。偉人たちの出来事をストーリーとして学んでこそ、成功するマネジメントの“本質”を捉えることができます。

家臣の長所を見抜き 勢力拡大した徳川家康

大躍進を遂げた戦国武将や、現代日本の基礎を築いた明治維新の

志士たち。彼らの資質や振る舞いから、組織を強くするリーダーには次の3つが必要だと考えます。

- ・部下の強み・長所を活かす姿勢
- ・高い志
- ・勤労さ、勤勉さ

まず、部下の強み・長所を活かして、波乱万丈の戦国時代を生き抜いた2人の武将をご紹介します。1人目は、260年という長きにわたる江戸幕府の基礎をつくりあげた徳川家康です。彼の人生はまさに波乱万丈。幼少期に人質となり、織田信長や豊臣秀吉に従属しながらも、少しずつ勢力を築き上げました。その中で培われた彼のマネジメント能力の1つが、「部下の強み・長所を活かす」ことです。家康は「人にはそれぞれ長所があるので、自分の先入観を捨てて、ただ長所を活かすべきである」との言葉も残しています。

戦国時代には元々仕えていた家臣と、戦で負けて新たに加わった家臣との間で対立が発生すること

が多くありました。しかし、家康の場合はそうしたもめごとの形跡がほとんどありません。人の長所を活かすことを重視していたからです。

そのもっとも典型的な例が、武田家との関係でしょう。家康は武田信玄が率いる武田家に対して、死ぬまで苦手意識があったといいます。なぜなら最晩年の大坂の陣で、家康を危機に陥れた真田幸村も元武田家臣だったからです。しかし、1582年に武田家が滅びたとき、家康は自分を苦しめてきた武田家の家臣を自軍に取り込みました。そして彼らを差別するのではなく、それぞれの長所・強みを見極め適材適所に配置します。実際、武田家を抱えてからの家康は、戦の勝率が上がっているのです。

戦国武将の北条氏綱(北条早雲の子)も、部下の強み・長所を活かして力をつけた1人。「その人の長所を活かして、短所には目をつむる。どんな人でも、その人の長所を活かしてこそ、名将というものである」と遺言を残しています。

戦国武将にはこうした言葉を残している人が少なくありません。その理由の1つは、戦国時代がまさに生きるか死ぬかの時代だったからです。現代であれば、部下を「使えないやつだ」といって軽視しても、リーダーが死ぬことはありませんし、会社が倒産することはありません。しかし、戦国時代は一人ひとりの強みを活かして総力戦で臨まないと勝てない、つまり死ぬという切実さがあったのです。

ビジネスにおいても、人材の有効活用が成功のカギを握ります。

例えば、新入社員が職場の環境に馴染むには時間がかかるもの。そんなとき、管理職が周囲とコミュニケーションを取れるような仕組みをつくることで組織の一体感は強くなるはず。また、深刻な人材不足の現代では、リーダーが部下の適性を見極め、それぞれの強み・長所を活かせる組織やプロジェクトに配置することがビジネスの成功につながるでしょう。

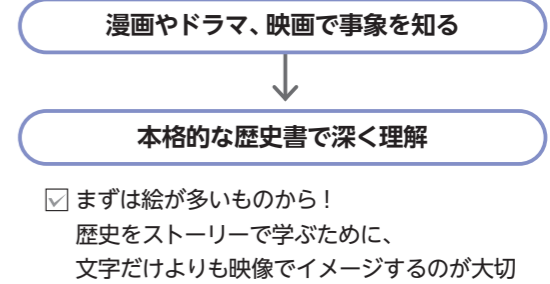
まずは自分が実践！ 時代を牽引した吉田松陰

次に“高い志”を持った歴史上の偉人として、私が尊敬する1人が幕末の吉田松陰です。彼は「松下村塾」という塾を主宰し、明治維新で活躍した志士たちに大きな影響を与えました。彼が教室で教えたのは、歴史や海外から多くのことを学び、強靱な国にならねばならぬというもの。このままでは外国に侵略されるという意識を、当時の若者たちに強く植え付けたのです。

松陰自身は29歳の若さで亡くなります。しかし彼の教えは高杉晋作など、倒幕に尽力した藩士に受け継がれ、明治時代に活躍した伊藤博文や山縣有朋のようなリーダーを育てました。なぜ松陰は鎖国で内向き志向だった志士の意識を変え、次代を牽引する躍進者を育てることができたのでしょうか。それは、彼自身が“実践者”だったことが大きいと思います。

例えば、彼はペリーが来航したときに黒船に乗せてくれないかと交渉しました。なぜなら日本を強

図表② 歴史学のおすすめ勉強法



くするために、まずは自分自身が米国に渡り勉強しなければならないと考えたからです。上から目線で教育するだけではなく、彼自身が挑戦する姿勢に、当時の若者たちは強く感化されたのでしょう。

現代のマネジメントにも、この松陰の取り組みは活かすことができます。部下に指示を出すだけでなく、まずは自らが行動し、ビジョンやミッションを伝える。そうすれば、考えは自然と伝わり、チームは自発的についてくるはず。リーダーとして成功する条件は、まず高い志を示すとともに、メンバーが力を最大限に発揮できるように適材適所を見極めること。さらに自身が勤労・勤勉の姿勢で率先して取り組むことによって、より良い成果を生み出すことができるはず。ここま

勤労・勤勉の教えで 農村復興した二宮尊徳

薪を背負って本を読む金次郎像で有名な二宮尊徳は、“勤労・勤勉”で知られる1人。彼は「報徳仕法」と称される独自の農法・農村改良法で、荒廃したおよそ600村を復興させました。生産性をアップするには“勤労・勤勉”が必要だと説き、村民の生活を一変することに成功したのです。彼の教えは、現代に至るまで多くの経営者や政治家に影響を与えています。例え

ば、トヨタグループの創始者である豊田佐吉は、二宮尊徳の教えに準拠し会社を大きくさせました。

二宮尊徳に限らず、勤労・勤勉に励むことなく躍進した歴史上の人物はいないでしょう。織田信長も、夜明け前に起きていたという記録が残っています。現代のリーダーも同じ。企業のトップや優秀な管理職ほど、合間をぬって自己研鑽しています。就寝前の30分や通勤電車の中での時間を有効活用するなど、日頃の生活に学習習慣をつくるのが大切でしょう。

リーダーとして成功する条件は、まず高い志を示すとともに、メンバーが力を最大限に発揮できるように適材適所を見極めること。さらに自身が勤労・勤勉の姿勢で率先して取り組むことによって、より良い成果を生み出すことができるはず。ここま

ここまで見てきたように、リーダーが「歴史」から得られるものは多々あります。少しでも興味を持った方は、ぜひ手軽な漫画やテレビドラマから歴史学を学んでみませんか。 **B**

図表① 「歴史」を未来に活かすためのコツ

年号・人物名、事件	【徳川家康】 <ul style="list-style-type: none"> ● 幼少期に人質 ● 1600年関ヶ原の戦いで勝利 ● 1603年江戸幕府創設 ● 1615年豊臣家滅亡 	これだけでは、未来に役立たない
ストーリーで歴史を捉える	【徳川家康】 <ul style="list-style-type: none"> ● 人質時代を経て培われた自己抑制力 ● 好き嫌いではなく家臣それぞれの長所に着目した、軍事・行政などの適性配置 ● 目標実現に向けた健康管理による長寿 	ストーリーとして捉えてこそ、マネジメントに活かすことができる

(いとう・ひろり) 熊本大学大学院人文社会科学部准教授。1988年、愛知県豊橋市出身。慶應義塾大学法学部法律学科卒業後、京都大学大学院人間・環境学研究科に進学。関西大学、同志社大学、甲南大学非常勤講師を経て、現職。多いときは、年間300本の映画を鑑賞する。小津安二郎を研究する傍ら、広く映画をテーマにした講演や執筆を行っている。著書に『仕事と人生に効く教養としての映画』(PHP研究所)がある。



人間、大きなことをするとき、一人の力には限界があります。ミッションにはチームが必要であり、そこには必ずリーダーが存在します。自分が目指すべきリーダーの姿がわからないときは、映画の中に“理想のリーダー像”を見出してみるのはいかがでしょうか。古今東西、数多くの映画で、さまざまなタイプのリーダーが描かれてきました。

もし、映画の中に理想のリーダー像を見出すことができれば、現実社会で悩んだり、迷ったりしたときに「あの人がいたら、こんなときにどうするだろうか」と、解決の手掛かりにすることができるのではないのでしょうか。

登場するリーダーたちと自分を相対化してみる

これから紹介するのは、年代や職業こそバラバラですが、素晴らしいリーダーが登場する映画8本です。これらの映画を観れば、理想とするロールモデルが見つかり、苦境に立たされたときの指針や、チームを成功に導くためのヒント

が得られるかもしれません。

1つ目は、『イミテーション・ゲーム/エニグマと天才数学者の秘密』(2014)です。この作品は、第二次世界大戦時、ドイツ軍が世界に誇った「暗号機エニグマ」の解析に成功し、連合国軍に勝機をもたらしたイギリスの数学者アラン・チューリングの人生を描いたもの。偏屈で他人を寄せ付けなかったチューリングは最初、決してリーダーに向いているとはいえませんでした。しかし、暗号解読のために力が必要だと思ったメンバーは、コミュニケーションや管理業務など、彼に足りない部分をサポートするようになっていきます。徐々に仲間を受け入れ、力を借りながら成長していくチューリングの姿からは多くのことを学べるはずです。

2つ目は、『プラダを着た悪魔』(2006)。これは、一流ファッション誌の編集部で働くことになった女性が悪魔のような上司に振り回されながらも奮闘する姿を描いた作品。上映当時は働く女性たちの共感を集めて大ヒットしましたが、横暴で理不尽な上司の言動はもはや現代では通用しません。自分が

そういう振る舞いをしていないか、相対化するきっかけにしてみてください。

一方、本作の姉妹編ともいえる『マイ・インターン』(2015)では、30歳の女性起業家がシニア・インターンとして採用された70歳のアシスタントとの出会いを機に成長していく姿が描かれます。普段は聞き役に徹し、必要な場面で背中を押すというシニア・インターンの絶妙な距離感は、年齢差のある職員と学生などの関係においても手本になるのではないのでしょうか。

4つ目は、2019年に上映された『博士と狂人』。完成までに70年もの歳月を費やした、「オックスフォード英語大辞典」の編纂に生涯を捧げたジェームズ・マレー博士と、謎の協力者ウィリアム・マイナーの知られざる友情と苦悩を描いた作品です。実は、協力者のマイナーは犯罪者でした。しかし、マレー博士はその事実を知っても態度を変えず、むしろ最後までマイナーを守ろうとします。チームに貢献してくれたメンバーに対して正当に評価を行い、感謝の意を伝えるリーダーとしての振る舞いが胸を打ちます。

共感を生む思考と行動。部下の活かし方を学ぶ

5つ目は、『インビクタス/負けざる者たち』(2009)です。27年間もの投獄の後、黒人初の南アフリカ共和国大統領となったネルソン・マンデラが、人種の隔たりなく国民を団結させるため、ラグビー代

表チームのW杯優勝を目指す物語。ラグビーチームのキャプテンは、彼の生き様や言葉に深い感銘を受け、諦めかけていた夢を実現することを決心します。相手の立場に寄り添い、共感を示すことはチームを率いるうえでも大切だと気付くことができるはずです。

6つ目は、『いつだってやめられる7人の危ない教授たち』(2014)。博士号を持っているのに定職に就けない7人が、それぞれの能力を結集させて、合法ドラッグでひと儲けしようとするコメディです。自尊心をくすぐる声かけで主人公が仲間を集めていく過程や、彼らを助けるために自ら犠牲になる姿は一見の価値があります。

7つ目の『憧れを超えた侍たち 世界一への記録』(2023)は、WBCで日本が優勝するまでを追ったドキュメンタリー映画です。「憧れるのをやめましょう」と周囲を鼓舞した大谷翔平選手、精神的な支えとして若手を指導するダルビッシュ有選手など、役割を見つけてチームに貢献しようとする選手たちの姿が印象的。何より「世界一になる」という目標を設定し、それを達成するために選手を信じ、主体性に任せた栗山英樹監督のリーダーシップは必見でしょう。

最後に紹介する『八甲田山』(1977)は、2つの隊を率いるそれぞれのリーダーが非常に対照的な映画です。日露戦争前夜、徳島大尉率いる弘前第三十一連隊は不利な条件にもかかわらず、結果的に八甲田山の雪中行軍を成功させます。対して、神田大尉率いる青森第五

連隊は、上司である山田少佐が加わったことにより指揮命令系統が曖昧になり、大混乱に陥ります。それが重要な局面での判断ミスや失敗につながるなど、組織やリーダーが直面する課題への普遍的な教訓が詰まっています。

運命を迎えます。それは当時、同性愛行為が違法だったためであり、現代に生きていけば結末はまた違ったものになっていたかもしれません。登場人物に思いを馳せることで、共感力や想像力が養われるでしょう。

働き方を見つめなおし 視野を広げるきっかけに

今回はリーダーシップに注目して映画を選びましたが、どんな作品からでも、自分の生き方や働き方、振る舞いを見つめなおすヒントが得られるはずです。また、描かれている時代背景や文化、歴史について知れば、視野を広げ、教養を深めることにもつながるでしょう。

例えば、前述した『イミテーション・ゲーム』の主人公は同性愛者ゆえの生きづらさを抱え、過酷な

運命を迎えます。それは当時、同性愛行為が違法だったためであり、現代に生きていけば結末はまた違ったものになっていたかもしれません。登場人物に思いを馳せることで、共感力や想像力が養われるでしょう。映画を意識的に観ることは、人生の質を向上させます。周りに映画館がなければ、始めはスマホ鑑賞でOK。何を観ればいいのかわからない人は、信頼できる人に好きな映画を聞いてみるのがおすすめです。そして、映画を観たときに効果的なのが「鑑賞記録」をつけること(図表①参照)。何を観て、どう感じたか、思い出す手掛かりになるはずです。その積み重ねを通して、自分だけの映画史や判断基準ができ上がっていきます。人生の1本が見つければ、会話のタネにもなりますし、いざというときの心の支えになってくれるでしょう。 **B**

図表① 「鑑賞記録」のつけ方



感想はなくてもOK!
「タイトル」と
「鑑賞した日付」だけでもよいので、
ノートやメモアプリに
書き留めておく。

理事会、評議員会の開催

2025(令和7)年度の事業計画・収支予算、公益法人制度改革に伴う定款等の一部改正(2025年4月1日施行)などを主な議題として、2025年2月27日に第36回理事会を、3月14日に第30回評議員会を、Web会議システムを併用して開催しました。あわせて、理事長、常務理事の執行状況、新退職資金申請システム等についての報告をしました。

公益財団法人におけるガバナンスにおいては、体制を整備し、安全かつ確実な運用を進めていくことが強く求められる一方、万が一に不祥事が発生した場合に対する適切な対応等が非常に重要となります。

当財団においては、理事及び職員の職務執行、コンプライアンス、情報の保存及び管理、リスク管理等を厳格・着実に遂行してまいります。

公益法人制度改革・当財団の定款改正

公益法人制度改革として、2024(令和6)年5月22日に「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」の一部改正をはじめ関係法令等が改正され、2025年4月1日から施行されます。

この改革は、新たな事業展開にチャレンジすることや、公益法人の潜在力を最大限発揮して、新しい資本主義が目指す「民間も公的役割を担う社会」の実現に貢献することに期待し、実施されるものです。自律的な経

営判断が尊重されるとともに、透明性が高く信頼性が高い仕組みへと制度を見直す取り組みです。

今回の公益法人制度改革にあわせ、当財団の定款等を一部改正しました(2025年4月1日より施行)。

今回の定款改正は当財団の決算書類の関係、理事、監事、評議員の要件等、ガバナンスの充実を目的とした内容であり、維持会員の権利義務等に関する規定の改正はありません。

■ 公益法人制度改革の概要

財務規律の柔軟化・明確化 (より自由な資金活用)	公益法人の責務として 自律的ガバナンスの充実、透明性の向上 (さらなる信頼確保)
<ul style="list-style-type: none"> ● 収支相償原則を見直し、中期的期間(5年間)で収支の均衡を図る趣旨を明確化。 ● 将来の公益目的事業を充実させるための公益充実資金を新設。 ● 「遊休財産」の名称を「使途不特定財産」に変更。 ● 公益目的事業継続予備財産[※]を新設。保有する際は理由の公表を義務付け。 	<ul style="list-style-type: none"> ● わかりやすい財務情報開示のため、公益法人に区分(公益目的事業、法人運営)経理を原則義務付け。 ● 公益認定の基準として、①理事・監事間の特別利害関係の排除及び②外部理事・監事の導入を追加。 ● 公益法人は、事業報告に、ガバナンス充実に向けた自律的な取り組みを記載。

出典 公益法人informationサイト(https://www.koeki-info.go.jp/index.html)をもとに編集

※災害等の予見し難い事に対応し、公益目的事業を継続するために必要となる公益目的事業財産のこと。

訃報

当財団元理事長の瀬在幸安先生(日本大学元総長)が2025年2月15日に逝去されました。瀬在先生は、1998年6月理事に、2005年4月からは理事長として、2009年3月まで多くの業績を残されました。当財団監事の大澤英雄先生(学校法人国士館理事長)が2025年2月16日に逝去されました。大澤先生には、2015年3月から10年にわたり、監事として当財団の適正な業務執行の監査に大変ご尽力を賜りました。お二方のご生前のご功績に深く感謝するとともに、謹んで哀悼の意を表します。

業務に使用したHDDの処理について

当財団では、情報漏洩対策徹底の一環として、耐用年限に達した業務用ハードディスクドライブ(HDD)等の記録媒体の処分の際に、システム運用の委託会社のデータセンター内で消去(データを3回上書きする方式)した上で消去証明書を受け取っています。

当財団では2024年10月に退職資金申請システムを

更改し、サーバー機の入替えを行いました。旧システムで使用していたHDD等についても、システム運用委託会社から消去済みの記録媒体を当財団で受け取り、HDD等の読み取りができない状態であることを確認後、産業廃棄物処理業者に破碎(または溶解)処理を委託し、処理結果を当財団で確認しています。



HDD等を受け取った状態(左)と、プラッタ破壊後(右)の様子。HDDは財団で分解し、プラッタ部分を破壊した上で廃棄処分を行います。

退職金等に関する実態調査を公表

2025年1月31日に「令和6(2024)年度退職金等に関する実態調査報告書」を当財団Webサイトに公開しました。当財団では、学校法人が支給する退職金の適正な水準を確立するために必要な調査及び研究として、2004年度から毎年度全ての維持会員を対象に実施し、今回で21年目となります。例年と同じく全ての維持会員からご回答をいただきました。維持会員の皆さまには、厚く御礼申し上げます。

今回は継続して調査を行っている項目を中心に調査事項を設け、加えて2021年度から引き続き、70歳まで

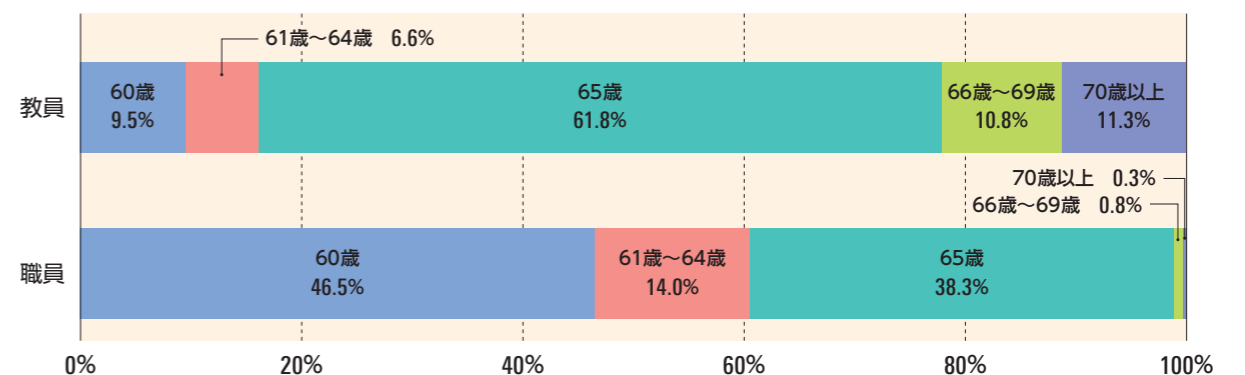
の就業機会を確保する努力義務である「高齢者就業確保措置」についてうかがいました。また、昨今の民間企業や公務員等の賃上げの流れを受け、給与等の見直し状況等についてもうかがいました。

調査及び調査結果の詳細は、当財団Webサイト掲載の調査報告書をご覧ください。

<https://www.shidai-tai.or.jp/researchreport/>



教職員の定年年齢(抜粋)



2025年度 事業計画・収支予算

事業計画の概要

■ 事業の運営方針

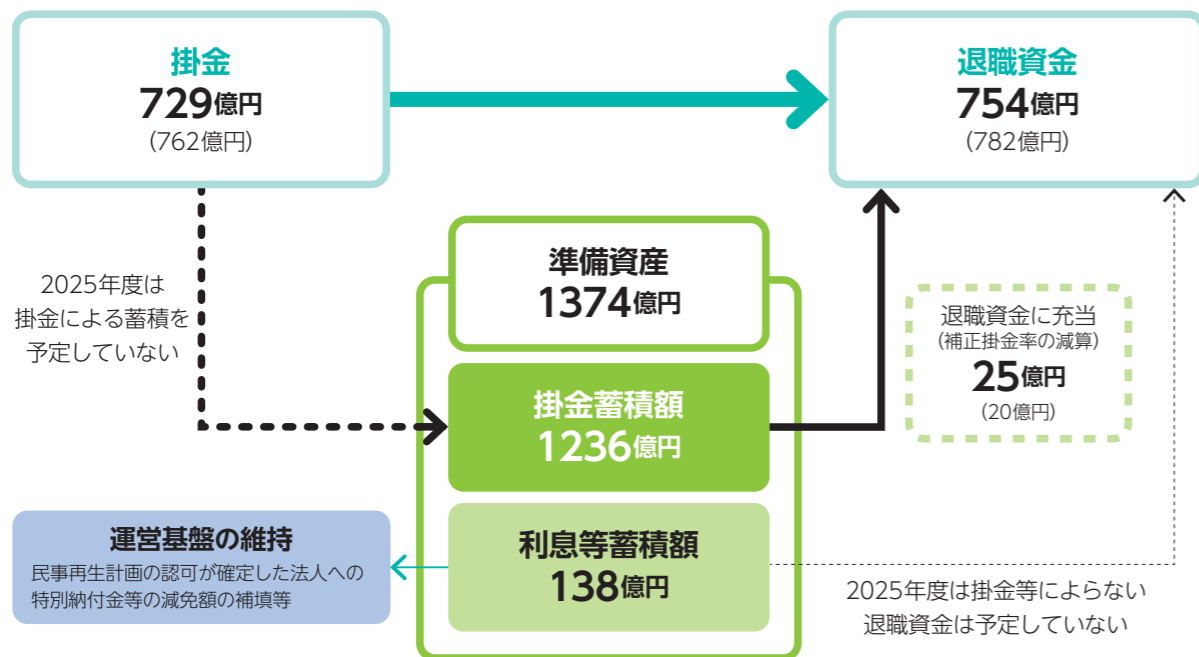
法人運営について

2025(令和7)年度は、社会・経済環境の激しい変化や経済動向などを注視しながら、業務執行に関わる体制の整備を一層強化してまいります。法人運営にあたっては、状況に応じてWeb会議等を利用し、理事会、評議員会の定例開催、監事及び会計監査人による監査、理事長会議や常務理事会を通じ、事業計画を安定的な事業運営のもとで進めてまいります。

退職資金交付事業について

第13次掛金率を適用する初年度である2025年度は、登録教職員数は13万6千人、掛金は729億円、退職資金は754億円で、差額の25億円は準備資産から充当することを計画しました。これは公益財団法人への移行時の2013(平成25)年度からの運営方針「21年後に保有する準備資産を計画的に取り崩して退職資金の1年分相当額とする」に基づき実施しているものです。

■ 退職資金交付事業に係る収支計画



※()は2024年度の事業計画の値。準備資産は2024年度の決算見込みの値

■ t-マネージャの操作研修会

2025年度は、維持会員の退職資金交付事業の実務の理解向上につなげるため、退職資金申請システム(t-マネージャ)の操作研修会の実施や操作説明ビデオの提供を予定しています。

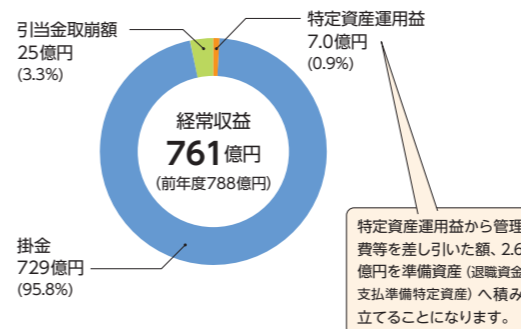
■ 退職金等に関する実態調査

毎年実施している退職金の支給状況(支給水準、支給条件等)、退職給与引当金、人事給与制度、定年制度の状況等について、全維持会員を対象に実態調査を行い、調査報告書をWebサイトに公開します。

収支予算の概要

■ 経常収益

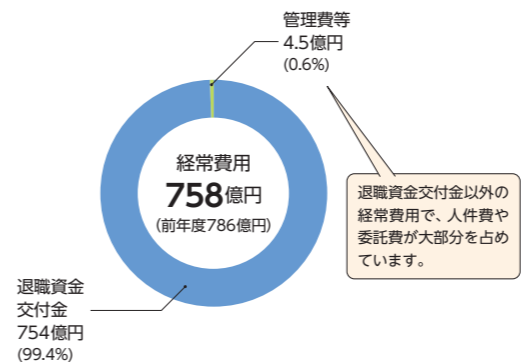
事業収入(掛金)は、第13次掛金率の推計額である729億円としました。また、退職資金支出が掛金を上回る25億円を準備資産(掛金蓄積分)から取り崩すこと(引当金取崩額)などにより、経常収益計を761億円としました。



科目	2025年度	2024年度	増減額
基本財産運用益	120万円	120万円	0円
特定資産運用益	7億64万円	6億1755万円	8309万円
事業収入(掛金)	729億円	762億円	△33億円
登録料	995万円	1019万円	△24万円
加入金	0円	9万円	△9万円
引当金取崩額	25億円	20億円	5億円
経常収益計	761億1179万円	788億2903万円	△27億1724万円

■ 経常費用

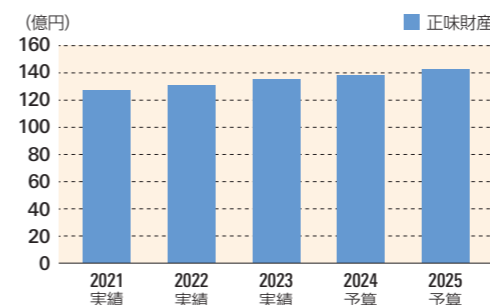
退職資金交付金は、3年ごとに実施する将来推計に沿った計画をもとに、前年度より28億円減の754億円としました。退職資金交付金以外の費用は、システム関連経費等を見込み、経常費用計は、758億円としました。



科目	2025年度	2024年度	増減額
退職資金交付金	754億円	782億円	△28億円
役員報酬	2865万円	2865万円	0円
給料手当	9269万円	9269万円	0円
減価償却費	7000万円	3604万円	3396万円
賃借料	1633万円	1643万円	△10万円
委託費	1億6084万円	1億3212万円	2872万円
その他	7800万円	7725万円	75万円
引当金繰入額	228万円	228万円	0円
経常費用計	758億4879万円	785億8546万円	△27億3667万円

■ 経常増減額と正味財産

資産の減少及び国債等の運用環境を勘案し当期経常増減額は2億6300万円と見込みました。その結果、正味財産期末残高(ほぼ利息等蓄積額「退職資金支払準備特定資産」)は、142億円としました。



科目	2025年度	2024年度	増減額
経常収益計	761億1179万円	788億2903万円	△27億1724万円
経常費用計	758億4879万円	785億8546万円	△27億3667万円
当期経常増減額	2億6300万円	2億4357万円	1943万円
一般正味財産期末残高	141億203万円	137億1065万円	3億9138万円
指定正味財産期末残高	1億円	1億円	0円
正味財産期末残高	142億203万円	138億1065万円	3億9138万円

豊橋創造大学

地域連携・広報センター



手に持つのは瀬崎ゼミが企画・製作した地元すごろく、エコバッグ、バイオプラスチックの器など。

学生の自主性を高める！ 「超・地域密着」で挑む連携事業

産官と協働を推進 ブランディングを高める

豊橋創造大学を設置する藤ノ花学園の歴史は1902年開設の豊橋裁縫女学校に始まりました。地元(愛知県豊橋市)住民の要望を受け、公私協力方式の大学として、1983年に豊橋短期大学(現・豊橋創造大学短期大学部)、1996年に豊橋創造大学を発足。次世代を担う創造性豊かな人



左から、キャリアプランニング科2年の竹田愛花さん、山平美結さん、太田夢乃さん。

材育成を目標に、「地域」「職業教育」「人間教育」を教育理念としています。

地域連携事業に力を注いでいる藤ノ花学園において自治体、産業界等との懸け橋になっているのが「地域連携・広報センター」です。以前は主に地域貢献や学校のPRを担当していましたが、社会環境の変化に対応するため、より特色を打ち出すことが重要だと考えました。そこで、これまで「貢献」の意味合いが強かった活動を「連携」とするため、ミッションやブランディングを徹底的に見直し組織を改編。2018年に「地域連携・広報センター」として生まれ変わり、地域からの信頼獲得を目的に、豊橋市や新城市、国土交通省、豊川市民病院などの行政機関、サーラグループ、豊橋鉄道などの地元企業と連携を推進しました。そ

うして、大学のブランディングを強化し、入学者の増加や学生のさらなる学びにつなげています。

地域との一体化が大切 子育て支援の新しいカタチ

短期大学部の保育分野を活かした連携事業の一つが「つどいの広場」です。

「つどいの広場」は現在豊橋市内に4か所ある、0～3歳の乳幼児と保護者を対象にした遊びや交流の場。豊橋市子ども未来部との連携事業として2022年4月からその一つを大学内に開設しています。短期大学部幼児教育・保育科の学生との交流や教員によるミニ講座、大学図書館と協働した絵本の読み聞かせなどを行っています。学内には専門の先生も在籍しているので、子育て相談や講

座は有意義なものになりますし、学生にとって実践になる。さらに多数の絵本や育児書を所蔵する大学図書館の活性化にもつながりました」

そう話すのは、「つどいの広場」を学内誘致に導いた事務局長の吉原郁仁さんです。

つどいの広場では、幼児教育ゼミの学生が月1～2回、「学生さんとあそぼう」というイベントを開催しています。実習での学びを実践として活かせる機会であると同時に、外部への実習と比較して自らが主体となって企画を遂行する場となっているそうです。

「地域に根差した大学を目指すならば、市民とのつながりは必要不可欠。気軽に構内へ出入りできる、地域と一体化した大学を目指しています。行政とつながれば、大学は市民とつながることが出来ます。『つどいの広場』の誘致は、これを体現した良い例になったでしょう。学内を歩く親子連れの姿が、本学では今や日常の光景となりました。行政施設を構内に誘致した事例は他大学からの関心も高く、問い合わせも増加しています」

未来を切り拓く 知的・人的資源の活用

「2024年7月からは豊橋鉄道との新たな産学連携をスタート。その背景には、さまざまな要因による運転手不足に加え、2024年問題、労働人口の減少や利用客の減少など、同社が抱えていた「公



人と人をつなぎ
学びを実用化に導く
懸け橋になることが役目

地域連携・広報センター長
平松靖一郎さん

行政とつながり 市民にとって親しみある キャンパスをつくる

事務局長
吉原郁仁さん



共交通機関」ならではの諸問題がありました。また、本学にとっても同社は、通学のための路線バスを運行する会社として欠かせない存在。その維持・継続に協力できないかと考え、大学が持つ人的・知的資源の活用と、私たちが得意とする健康経営分野での支援など、地域社会との協働・発展を目的に連携に至ったのです」

そう振り返るのは、地域連携・広報センター長の平松靖一郎さんです。

「2024年8月、連携協定を結んだ豊橋鉄道と最初の取り組みとして『豊橋観光スポットめぐり日帰りバスツアー』を開催しました。開催時期が学生募集と重なっていたこともあり、集客も視野に入れながら、地元の魅力をふんだんに詰め込んだツアーを企画。学生自らが学生目線で『豊橋』を自慢できる場を企画、ツアーガイドも務めてくれました」

豊橋鉄道の路面電車やバスに乗って市役所や豊橋医療センター、チョコレート菓子・ブラックサンダーの工場見学や渡し船・牛川の渡しの乗船体験、道の駅

でキャベツや電照菊など特産品の紹介も行ったそうです。

加えて、2024年で100周年を迎えた豊橋鉄道の記念事業「豊鉄グループ感謝祭」では、豊橋創造大学の看護学科と理学療法学科によるワークショップ「高齢者疑似体験」を実施しました。

「来場者には高齢者疑似体験キットを装着してもらって、電車の乗り降りを試していただきました。お年寄りの大変さを知ることで、社会問題を考えるきっかけになったと思います。学生は豊橋鉄道のスタッフと関わる中で、運転手以外の職務を知ることができたでしょう。これをきっかけに、就職先として鉄道事業者にも関心を持ち、同社が抱える課題解決の一助になればいいですね」(平松さん)

豊鉄感謝祭ではこのほかにも、経営学科によるAIロボット体験・プログラミング、短期大学部のキャリアプランニング科が製作した豊橋のSDGsを考える地元すごろくなど、学科の特性を発揮したワークショップを実施しました。

活動で広がる視野・人脈 SDGsを見つめなおす

2022年からは、地域のインフラを担っているサーラコーポレーションとの連携をリスタート。「暮らし創造LABO」「学び共創LABO」の2つのプロジェクトでは、定期的に打ち合わせを行い、生活・学び関連の事業を進めています。その最初のプログラムが「カレーの衝撃」



**身近なものに目を向け
自ら考え実践することが
問題解決の一步に**

キャリアプランニング科 准教授
瀧崎優佳さん

です。本イベントのファシリテーターを務めた豊橋創造大学短期大学部キャリアプランニング科の准教授・瀧崎優佳さんは、次のように説明します。

「『カレーの衝撃』は、誰もが知っている“カレー”を題材にグループワークをする中で、自身の価値観やキャリア、さらにはSDGsについて考える機会を提供するワークショップです。カレーという身近な食べ物から、SDGsの取り組みについて考えてもらうこのワークショップは今年で5回目を迎えました」

また2024年12月に行われたサーラグループとの共催企画「SDGs Do(ど)いいね!」では、「カレーの衝撃」の集大成イベントとして、出荷できないさつまいもや冬瓜などの野菜の活用方法を考えました。

「農家や食品業者から集めた規格外の食材でつくった、SDGsランチは来場者に大好評でした」(瀧崎さん)

さらに、花の栽培・出荷が盛んな東三河はフラワーロスもSDGsの大きな課題。そこで、瀧崎ゼミがサーラグループと企画したのが「スマイルフラワー大作戦」です。第1弾は茎が少し曲がっているだけで、捨てられてしまう菊に着目。廃棄予定の菊を農家から提供してもらい、花弁をカラフルに染め上げる“カラーリングマム”体験を企画しました。第2弾は消費者の手に渡らず捨てられてしまう花材と、環境にやさしいバイオプラスチック製のタンブラーを使って、お正月

飾りをつくるイベントを行いました。

第1弾の発案者である太田夢乃さん(豊橋創造大学短期大学部キャリアプランニング科2年)は、サーラグループとの定期的な打ち合わせが、本プロジェクトの成功につながったと話します。

「売りに出せないものが、少しの工夫でみんなに行き渡る。その考え方に気付けたのは、日々サーラさんと話し合う場があったからだと思います」

このプロジェクトが自身にとって大きな学びになったと続けるのは、第2弾の発案者・竹田愛花さん(同)。

「身近な食材や植物の活用がSDGsにつながることを知り、自分にはない新しい考え方や課題解決のきっかけをいただきました」

また、プロジェクトの企画・立案に関わった山平美結さん(同)は、「農家の方の実体験を聞いて見えていなかったも

のに気が付き、人と人とのつながりを実感した」と振り返ります。学生の取り組みを見守ってきた瀧崎さんは、「企業の考えをじかに触れられる場は、学生にとって非常にいい刺激になっている。イベントに向け、自主的に考え、行動する姿に成長を感じました」と話します。

**まずは継続すること。
定期的な情報発信が要**

今後は豊橋市のみならず東三河全域や、学生の約25%を占める静岡西部エリアでの連携活動を推進しつつも、より“地域に根差した大学”としての活動に力を入れていきたいと平松さんは強調します。

「人と人をつなぎ、大学のアカデミックな部分を実用化へ導く“懸け橋”になることが、地域連携・広報センターの役目。1000人規模の学生の顔が見える大学だからこそ、市民と関わりを持ち、大学が街にあることの意義について知っていただくことは非常に重要だと考えています。活動規模は小さいかもしれませんが、とにかく継続すること。そしてしっかり情報発信することが、地域に良い暮らしを提供し、地域に根付いた大学として存続するために大切ではないでしょうか」

学校散歩

**貴重な資源を大切に。
大学として今できることを**

豊橋創造大学附属図書館は、一般にも開放している地域の図書館です。幼児教育や医療関連分野のほか、豊橋市内の歴史ある産院・竹内産婦人科より寄贈された貴重な古典書コレクション「竹内文庫」の展示も。また大学の裏手には牛川の渡しの乗船場があり、国土交通省と連携した「ミズベリングとよかわ」「防災フェス」などの連携イベントを開催しています。



上/寄贈された古典書「竹内文庫」が展示された図書館。右/公道として学生の通学の足でもある牛川の渡し。



多様性を“食”で育む空間

大学食堂 (ICU 国際基督教大学)



ICUマスコット「はちろう」

緑あふれるキャンパスの中で、ひととき目を引くガラス張りの建物。学生たちの憩いの場、大学食堂です。学生キッチン、略して“ガッキ”と呼ばれ親しまれるこの食堂は、食という



ボリュームたっぷりの人気メニュー、コロケカレー

世界共通言語で、一人ひとりの可能性を広げる場所でありたいというコンセプトの下、運営されています。

定食や丼ものだけでなく、ベジタリアンプレート、エスニック料理などの幅広いラインアップは、約50カ国もの国籍の学生が通う国際基督教大学ならではの、さまざまなニーズを満たせるように考案されています。さらにユニークなのは、「駆除後に廃棄される鳥獣肉を活用した“ジビエ肉”を取り入れられないか」「テイクアウト容器をリサイクル可能なものに

変えられないか」など、学生からの提案が運営に活かされること。実際に提供された「ジビエ(鹿肉)カレー」は大好評で、あっという間に売り切れてしまったそうです。学食スタッフと意見を交わしながらアイデアを実現させていくことが、学生のアントレプレナーシップを育むことにつながっているという職員の声も聞かれます。

多様な個性を受け入れて可能性を拓く、同学のカルチャーを映し出すこの空間で、これからもたくさんのアイデアが形になることでしょう。

5900点以上にのぼる
日本最大規模の所蔵点数

楽器とは、その一つひとつを鑑賞するだけで楽しいものです。素材や作り手によって音色の変化や、施された装飾から地域性や時代性などをうかがい知ることができます。

例えば、ナポレオン三世の結婚祝いとして英国のピクトリア女王が贈った「ナポレオン帽子型ピアノ」。その名の通り皇帝ナポレオン・ボナパルトの帽子をかたどった形状で、各所には手の込んだ彫刻が施されています。また、まだ電灯がなかった時代、楽譜を見やすくするため譜面台の横に燭台が付いていましたが、そのデザインにも作り手の工夫が感じられます。

このように、武蔵野音楽大学楽器ミュージアムでは、時代を感じながら多くの楽器を鑑賞することができます。



異なるテーマで設計された、独立した4つの展示空間

「当館では、鍵盤楽器、管弦打楽器、日本の楽器、世界の民族楽器の4つの展示室で世界各国の楽器を幅広く紹介しています」

こう語るのは、主任学芸員を務める脇谷真弓さん。前身となった楽器陳列室は1960年に開設されました。

「所蔵数約5900点のうち、1700点ほどを展示しています。邦楽器研究家である水野佐平氏が収集した歴史的な箏や、作曲家シューマンの妻で、自身も高名なピアニストであり作曲家であったクララ・シューマンに献呈されたピアノなど、希少な楽器の数々を鑑賞することができます。特に鍵盤楽器、管弦打楽器の展示室では、楽器の歴史の変遷が感じられるような展示となっているのも特徴の1つです」

国や歴史によって変わる
形状や味わいを楽しんで

楽器の歴史の変遷が感じられる展示とはどのようなことなのでしょう。

「例えば、ピアノ誕生以前からあったチェンバロやクラヴィコードに始まり、発展期や普及期のピアノへと動線をつくることで、ピアノの歴史がわかるようにしています。また、木管楽器のコーナーでは、進化の過程が一目でわかるよう時代順に展示しています」

一方、世界の民族楽器展示室では、各地の地域的な特徴が感じられる展示になっていると脇谷さんは話します。

「例えば、孔雀や虎など、各国でシンボルとして崇められている動物が楽器のモチーフになっていることもありますし、また、国から国へ伝わる過程で、それぞれの地域に合うよう変化した楽器もあります」

こうした楽器の移り変わりや地域を越えた広がりを知ることで、地域的な特徴を深く味わうこともできるミュージアムなのです。

時代を超えた “楽器の世界旅行”

楽器ミュージアム(武蔵野音楽大学)



1 鍵盤楽器展示室。16～17世紀の小型チェンバロから、18～19世紀に鍵盤数の拡大や弦の張力強化など大きな発展を遂げたピアノを眺めるだけで学びがある。2 ヴァイオリンやヴィオラ、チェロの銘器のほか、木管楽器の体系的コレクションなどもある管弦打楽器展示室。3 世界の民族楽器展示室に展示されている「バラフォン」は、西アフリカで使われていた木琴。ヒョウタンを共鳴器に用いているのが特徴だ。これがアメリカへ渡り現地の自然環境や文化と融合しながら発展したのが、4 のマリンバ。中南米産のヒョウタンは細長いので、共鳴器も長くなっているのがポイント。5 讃岐地方特産の石「サヌカイト」を使って創られた楽器「そう」。柔らかく長い余韻が魅力で、学内のコンサートホールでホール・チャイムとして使われている。6 雅楽に用いられる琵琶ほか、さまざまな種類の琵琶が見られる日本の楽器展示室。7 歌舞伎の舞台を模した展示台上、演奏時の楽器の配置順がわかる展示となっている。

維持会員通信

ここでは、維持会員の皆さまの活動や最新情報をお届けします。学校改革や新規プロジェクトなどのご参考として、お役立てください。

MEMBERS



海外を舞台に 実社会で通じる 「人間力」養成

▶ 法人名 石田学園
▶ 大学名 広島経済大学



広島経済大学では国際交流、社会貢献、地域活性、経済活動などをテーマに、学生が主体となり、チームで社会課題の根本的解決に向けて活動していく「興動館プロジェクト」を行っています。

このプロジェクトで目指しているのは、社会で求められる人間力(社会人基礎力)を学生が身につけること。ここでは2024年夏に渡航した3つの海外系プロジェクトをご紹介します。

1つ目は「カンボジア国際交流プロジェクト」で、学生14名がカンボジアの8つの小学校を訪問しました。このプロジェクトでは、将来のカンボジアを担う子どもたちが、自分たちの未来に夢や希望を持って学

べるよう、広島戦後からの復興のプロセスを記した副読本を製作し、現地の小学校でオリジナルの授業を展開する活動を行っています。また、現地の衛生環境改善のため、ゴミ問題に関する授業も実施しました。滞在期間の最終日にはカンボジア観光省のHE THOK Sokhom副大臣を表敬訪問。副大臣からは、15年にわたる活動継続に対する謝意をいただいたほか、「広島大学の連携は、カンボジアの平和の構築と維持にとって大きな意味をもつ。今後も更なる協力体制を構築していきたい」という言葉をいただきました。

2つ目が「インドネシア国際貢献プロジェクト」。参加学生は16名で、ジョグ

ジャカルタ特別州に滞在しました。このプロジェクトはインドネシア農村部の生活水準向上を目指すもので、現地の協力企業や姉妹校の学生と連携し、伝統的な布を使ったオリジナル商品の開発や技術支援、販売活動を展開。滞在中に話し合いを重ね、今後の支援体制などを確認したほか、プロジェクトが開発・販売するオリジナル商品の受け取りや新商品の打ち合わせ、現地での販売、プロジェクト活動の広報などに取り組みました。

3つ目は「広島ハワイ文化交流プロジェクト」で、6名の学生が参加。広島県は明治時代、多くの移民をハワイへ送り出した県です。その歴史を背景に、このプロジェク

トでは、広島とハワイの若者が国際社会で生きていく力を身につけるための一助となることを目的とした活動を継続中。今回の渡航では現地の4つの中学校・高校で広島の文化や歴史についてのプレゼンテーションを行い、プロジェクトが企画する広島へのスタディツアーについて、情報発信や交流を行いました。広島県人会の訪問も行い、日系人から移民当時の話をうかがったり、日本町・日系人墓地を見学したりと、歴史を学ぶ活動も行いました。

広島経済大学では今後も「海外」をフィールドに活動を展開することで、世界標準の「人間力」を身につけた人材を育成していきます。



カンボジア(左ページ)、インドネシア(上)、ハワイ(下)の活動で、学生たちは積極的に現地の人たちと交流しました。

高校生向け コンテスト 「お弁当甲子園」

▶ 法人名 鎌倉女子大学
▶ 大学名 鎌倉女子大学



第13回お弁当甲子園の表彰式の様子。受賞者インタビューなどを行いました。下は最優秀賞受賞作「男と男の約束弁当」。

た。選考委員は「食べると元気をもらえそうな、それでいてやさしさを感じさせてくれるお弁当」と総評したうえで、「お弁当に込められた想いを读ませていただき、お弁当がもつメッセージ性の強さに驚きました」と、高く評価。今回の受賞を受けて木下さんは次のようにコメントしています。

「昨年、入選を受賞し、表彰式に出席した時、父は、入院中でした。必ず来年の表彰式には父を連れていきたい!という思いで、お弁当甲子園に取り組みました。参加して、弁当は、お腹だけではなく、心までも満たされる、大切な贈り物だと気がきました。今回は、縁起物の鯛や、父の思い出の卵焼き、家族の好きなおはぎを入れた、沢山の気持ちが詰まったお弁当です。彩りや栄養を考えて完成させたお弁当を、父が美味しく食べてくれたこと、一生忘れません。

この最優秀賞を含め、第13回では受賞作品32点と団体賞7校を選出。文部科学大臣賞は2年連続で、群馬県立高崎女子高校が受賞しました。表彰式には全国の受賞者が出席。立食パーティ形式の懇談会では、お弁当づくりで苦労した点や、渡した相手の反応など、さまざまなエピソードが語られました。

管理栄養士を養成する大学として、食育の大切さを周知したい——。鎌倉女子大学ではそんな思いから、高校生を対象にした手づくり弁当のコンテスト「お弁当甲子園」を毎年開催しています。応募数は年々増え続け、2024年度の第13回では過去最多の1万1269件を数えました。第13回の応募件数は1823件でしたから、実に6倍以上にもなっています。

回を重ねるにしたがい、高校の家庭科の課題として導入されるケースが増えるなど認知度が上昇。教職員からの評価も高まっています。全国の生徒にも広く浸透し、その規模は年々大きくなってきました。第12回からは特別表彰として「文部科学大臣賞」が贈られています。過去の受賞者や参加者からは、「普段お弁当をつくってくれる家族のありがたみを知った」という感想が寄せられ、異口同音に「参加して良かった」というほど好評です。

第13回では特別審査委員として写真家の阿部了氏、ライターの阿部直美氏を迎え、家政学部の大石美佳学部長、高橋ひとみ教授、山口真由准教授とともに応募作品を審査。最優秀賞は愛媛県立松山南高校の木下大悟さんが闘病中の父のためにつくった「男と男の約束弁当」が受賞しまし

東洋学園大学では独自のPBL(課題解決型学習)を「TOGAKU PBL」と命名し、展開しています。人や企業、情報が集中する東京にキャンパスを構える立地を活用し、あらゆるものごとアクセスしつつ社会の動きを間近に感じながら、問題解決力を磨いていくことを目指しています。

TOGAKU PBLは全学生が実践することも大きな特徴。まず1年次に資料検索などの基礎を養い、年度終わりには全員が「プレゼンTOGAKU」を経験します。これは与えられたお題に沿って各自がテーマを設定し、調査を重ね、自分なりに導き出した結論を発表するというものです。1年間の学びで習得した「課題を自ら見つける力」や「自分の考えを伝える力」をリアルに実践する機会となっています。

2年次以降は各学部の授業にPBLが組み込まれ、2024年度は95科目以上の授業でPBLを実施しました。学生たちは日々の授業を通じて、社会で求められる問題解決力を磨きます。その成長ぶりは、問題解決力を可視化するテスト(ベネッセiキャリア)が提供するGPS-Academicの結果からも見てとれます。2023年度の3年生は、1年時に比べ批判的思考力や創造的思考力が大幅にアップし、全国平均を大きく上回りました。

た。いずれも問題解決力に欠かせない能力です。また、卒業時アンケートに答えた8割以上の学生が4年間を通じて「自身の成長を実感している」と答えています。中でも「視野を広げ、ものごとを幅広く考える力」や「自分の考えをまとめてわかりやすく表現する力」が身についたと話す学生が目立っています。

では、具体的にどのような取り組みを行っているのでしょうか。ここでは2023年度に現代経営学部の1年生13名が参加した「SDGsリーダー育成プログラム」を紹介しましょう。このPBLのテーマは「大学をサステナブルにする方法を探す」というもので、産業廃棄物の再資源化と里山保全に取り組む企業を学生が訪問。施設を見学し、循環型社会についての知見を深めました。その上で「大学をサステナブルにするにはどうすればよいか?」を話し合い、意見を集約して、「産業廃棄物の循環に力を入れている企業にならない、本学でも学食の廃棄物を循環させたらどうか」といったアイデアを大学に提案しました。グループで話し合いながらアイデアをまとめる過程で、「同じものを見ても課題の捉え方は人それぞれ。他の人の意見が刺激になった」と感じた学生もいたようです。

社会を間近に 感じ、学ぶ独自の TOGAKU PBL

▶ 法人名 東洋学園
▶ 大学名 東洋学園大学



2023年度のTOGAKU PBL「SDGsリーダー育成プログラム」の様子。企業見学を経て、大学のSDGsに向け意見交換しました。



学校法人日本福祉大学理事長 丸山 悟

18歳人口の減少を迎えて

超少子高齢社会化による若年労働力不足の状況下では、コロナ禍で定着したDXの力を最大限大学も発揮していく必要があります。また教育の多様化が求められます。オンラインと対面を組み合わせたブレンDED教育は有効ですが、教員の負担が大きくなります。また、留学生教育でも、わかりやすく教材にキャプションをつけることは有効ですが、これもまた大きな負担です。これらをサポートする運営側の工夫が求められるでしょう。

さて、日本人の18歳人口が減少局面を迎える中、それ以外の入学者をいかに獲得するかが、今後重要になります。まずその対象になるのが社会人、その次が留学生です。そして、大学の機能として、入学者はもちろんのこと、小学生や中学生も含めた社会体験が乏しい生徒に向けては、実際にモノや人に触れるといった授業に対しての実践(補強)、つまり生涯教育の提供が期待されています。言うなれば単なる論理ではなく、“実践

知”となるような指導が必要となるでしょう。

規模の大きな私立大学は小中高大一貫の連続したシステムをすでに持っているため、年少者を対象にした授業が増えれば、よりその構造が強みとして発揮できる時代になるのではないのでしょうか。本学においては大学以下の教育機関は高校のみとなるため、対象を近隣の公立小中学校に広げて実践的な教育の提供を行う必要性があると考えています。

“Well-being”を追求する

本学は1953年に中部社会事業短期大学としてスタートし、今年の4月に半田キャンパスに開設される工学部を含めると、現在では9学部11学科を備える「ふくしの総合大学」へと成長しました。

私たちが、福祉をあえてひらがなの「ふくし」で表現しているのには理由があります。まずは、社会福祉の単科大学ではなく、幅広い分野を学べる総合大学であるという価値を示すためです。そして、

「“ふ”つうの“く”らしの“し”あわせ」の頭文字を表すため。

この「ふつうのくらしのしあわせ」という言葉は、憲法第25条の「健康で文化的な最低限度の生活」と憲法第13条の幸福追求権から生まれたもの。働きがいのある仕事(Decent work)を追求し、人々の幸せに教育を通じて貢献したい、という本学の目指す姿を示しています。

そして、学園創立70周年を迎えた2023年、事業推進のテーマとして「Well-being for All」を宣言しました。このWell-beingという言葉は、世界保健機関(WHO)の憲章に出てくるもので、身体、経済、文化、社会的にも良好な状態のことを表しています。個人の身心だけではなく、社会的にも満たされ、かつ世界全体(地球社会)にとっても“良い状態”を追求していきたい——。この宣言に沿って、今後はキャンパス内での社会実装と一体でのコミュニティづくりに重きを置いていきたいと考えています。

社会実装とは、知識や研究の成果を課題解決に活用すること。今後、教育・

研究の両面で重要なテーマになると考えています。具体的なカリキュラムでいうと、フィールドワークや実習、インターンシップなど。それから社会課題を直接検討する演習やゼミに大きく重点を置き、教育・研究の両面における社会実装というインパクトのある目標を掲げています。

キャンパスは学術都市

この学園創立70周年という大きな節目にあたり、本学は大きく3つの骨格事業を策定しました。

まずは、「Well-being for All」を目指した社会実装型キャンパス創造と環境整備。その実現に向け、2024年10月に愛知県名古屋市で開業した国内最大のスタートアップ支援施設「STATION Ai」に、本学も参画しています。同施設は国内外の新興企業を受け入れるほか、地元を中心とした有力企業、金融機関や大学などの研究機関約200社が参入するもの。各社と協業、支援し合うことで、社会実装に向けた新しい技術や事業の創出を目指しています。

2つ目は、次世代育成のための教育・研究の推進です。自治体と協力しながら高校以下の子どもたちに向けた教育の実践の場を提供していきます。その1つが、部活動の地域移行を目指したスポーツクラブの立ち上げ。少子化が深刻化する

中、市町と協働して子どもたちがより成長できる環境をつくっていききたいと考えています。

3つ目がリカレント教育の充実。2024年に大学の附属機関の1つとして社会人を対象にした「FUKUSHI ACADEMY」を開設しました。このアカデミーでは、ふくし現場の課題解決に向けて、現職者向けの学び直しプログラムなどを開発・提供。そして、実践家と研究者の協働研究を推進しています。

また、2027年4月には東海キャンパスの西側を拡張し、現在、美浜キャンパスにある社会福祉学部を移転予定です。東海キャンパスの新コンセプトは“学術研究の都市”。大学に在籍している人以外もキャンパス内を日常的に出入りし、コモンズという互いに探求・議論コラボレーションできるような場をつくる。そして、学生自ら問題への答えを見つけていく、そんな新キャンパスを目指しています。

「余剰」がなぜ必要か

コロナで学んだことは、「レジリエンス(回復力)」と「ロバストネス(変化を受けにくく機能を維持する仕組み)」の大切さ。この2つに共通することは、「余剰」をつくっておかなければならないということです。冗長性がないところでは、コロナのように何か想像を超える出来事が起こった

ときに、対応することができません。18歳人口の減少が進む中で、私立大学はこの余剰を大きくする方法を真剣に考える必要があるでしょう。

また、コロナ禍は人と人の相互依存関係を明らかにしました。誰しもが被害者にも加害者にもなる状況の中、互いに支え合いや配慮を行うことが求められたと思います。この相互依存関係で立場を形成していくことは、まさにケアの思想ともいえるでしょう。そういう意味で大学においてもケアリングコミュニティのように、お互いを力強く支え合う“相互依存関係”の仕組みを構築し、積極的に「余剰」をつくるのが重要なのです。

そのためには、自分にはないものを補強する動きが必要になるでしょう。最近、「地域おこし」に取り組む企業や団体が増えています。総務省の事業である、移住して地域価値の向上に取り組む「地域おこし協力隊」のメンバーは5000人を超えました。

規模の縮小が避けられない時代だからこそ、大学は地域と密接に連携し、行政や企業や労働団体等と“連合”を組みながら、まち全体で教育に取り組むことが求められています。教材、フィールド、広報といった分野で、それぞれの強みや個性を活かし、立場を超えて力を発揮する。地域と協力して、教育をエンパワーメントする仕組みをつくるのが、必要とされているのではないのでしょうか。 **B**

編集後記

今号では地域に根づく大学の重要性として、日本福祉大学様、豊橋創造大学様にお話をうかがいました。お忙しい中ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

さて、新年度がはじまります。新しい環境に身を置かれたり、退職・入職のシーズンで身の回りの環境が変わったりする方も多いかと思います。そのような方々に向け、いつもとは少し違う角度からリーダー像、チーム像について特集いたしました。コミュニケーションのきっかけやご参考になれば幸いです。

今号も本誌の制作にあたり、ご協力いただきました皆様には心より感謝申し上げます。



(徳) 日本福祉大学東海キャンパスにて