

第6回大学評価室セミナー 講演録

日 時：2010年5月6日 15：00～16：50

場 所：市ヶ谷 ボアソナード・タワー26階 A会議室（メイン会場）

多 摩 総合情報センター会議室（遠隔システムにて配信）

小金井 共同会議室（遠隔システムにて配信）

プログラム：

開会挨拶 大学評価室長 公文 溥

講演「現代福祉学部における教育と事務支援体制について - 理念と実践 -」

講師：現代福祉学部 大山博教授

入学センター 榎本正利部長

（質疑応答）

閉会挨拶 大学評価室長 公文 溥

司会 総長室付大学評価室課長 山田 佳男

○山田大学評価室課長 ご来場のみなさま、こんにちは。大学評価室の山田です。ただ今より第6回大学評価室セミナーを開催します。本日は、お忙しいなか本セミナーにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。最初に、開催にあたりまして公文大学評価室長から一言ご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○公文大学評価室長 大学評価室長を担当しております公文でございます。大学評価室で3つのアンケートをとっているのですが、そのアンケートでいずれも満足度の大変高い結果が出たのが現代福祉学部でございます。最新のアンケートでは、今年3月の卒業生アンケート、2回目になりますが、やはり大変高い満足度評価が出ております。現代福祉学部という個別の学部の話ですが、個別具体の話で何が高い満足度の理由なのかという話をぜひ聞きたいということで、今日の開催の運びになりました。

何が理由で、何が根拠で、そういう高い満足度を得ているのか、これはアンケートからは分からないわけで、それで現代福祉学部の大山先生と、元の事務課長の榎本さん、お二人に話をいただくことができます。具体的な話の中から、何がこうした高い理由の基なのかということ。そして、そこから我々は1つのヒント、教育に取り組むヒントも得られるのではないかと考えます。

それでは、大山先生、榎本さん、よろしくどうぞお願ひします。

○山田 講演に先立ちまして、今、画面のほうに映しておりますけれども、速報的につくったパワーポイントがありますのでご覧いただけますでしょうか。大学評価室で実施しましたアンケート、3種類ございまして、学部に対する満足度という質問があるのですが、そちらで「満足している」と「やや満足している」という2つの合計のパーセンテージが出ております。2009年度の新入生アンケートにつきましては昨年7月に実施しましたが、現代福祉学部は88.2%です。平均は56.8%ですので、かなり高い数字。保護者アンケートについては83.9%。先ほど公文先生からありましたように、先日の卒業式での卒業生アンケートが92%ということで、いずれも高い数値を示しております。もう1つ、学部窓口に対するサービスです。これも55.0%ということで、平均に対してかなり高い数値になっているということで、今日のお話は職員の方にも大変関心があると思われまして、新入職員の方、職員の方にも多数出席をいただいております。一応そういったことを踏まえてお話をさせていただければと思います。

まず最初に、約1時間ですけれども、大山先生からお話をいただき、その後、15分くらい、ちょっと短か目ですが、榎本部長からお話をいただきたいと思います。それから、質疑応答の時間を後ほどたくさんとってございますので、質疑のある方は後ほどお願いいたします。

それでは、よろしく申し上げます。

○大山現代福祉学部教授 現代福祉学部の大山と申します。今日は貴重な時間をいただきまして、ありがとうございます。先ほど公文大学評価室長から、今日の趣旨について説明がありましたけれども、3つのアンケートの結果、非常に満足度が高い、その理由は何かということ。この3つのアンケートでも、満足度の根拠となる事由が調査されていなくて、データで示すことができず、その理由はと言われても、教職員では推測で物を言うよりほかはない。これでは、客観的なデータを基にして話をすることはできないと。それで、かなり悩みまして、榎本部長が初代の事務課長だったわけですけれども、どういうことだろう、非常に頭が痛いのだと。こちらも頭が痛いのだということで、お互いに頭が痛い同士で少し情報交換をしながら、できるだけ客観的なデータになるようなものを根拠にしながら話を進めていこうということになって、榎本部長も歴代の事務課の職員の話聞きながらまとめて、我々のほうも、それなりにできるだけ客観的なデータにしていこうということで苦労したわけです。

「はじめに」にも書いておきましたけれども、石川学部長もかなり心配されまして、こ

の3つの評価室のアンケートを学部の全教員に配って、さらにデータと、日頃、自分たちが教員として学生と接触しながら、いろいろな経験を基にして、この3つのアンケートとすり合わせをしながら意見を出してくださいとお願いしました。多くの教員からも意見をいただいたのですけれども、それを石川学部長が分類して整理されたのです。そうすると、かなりの共通項が出てきて、それぞれの主観的な判断で意見を出していただいたのですけれども、これだけの件数を基にすれば、ある程度客観的な資料として用いられるのではないかと、さらに9名の先生方に集まっていただいて、こういう共通項が出てきたということ、これで満足度の高い、教員サイドからの根拠としていいものかどうかという議論をしたわけです。それを基にした上で、さらに榎本部長とも情報交換しながらすり合わせをしてみた。そうしたら、現代福祉学部の学生の満足度が高いのはこういうことだろうということで整理させていただいたということです。

それから、できるだけ学生の中の声を根拠としたいということもあって、特に3つのアンケートの中での自由記述を読み込む際に、教員からの共通項に沿いながら読ませていただいた。今日の報告の中には、その生の声の記述もしておきました。

さらに、私もゼミを持っておりまして、2年生と3年生のゼミ生、2年生が11名、3年生が13名、この学生の生の声を聞いてみました。そうすると、概ね、今日これからお話しすることが当たっているのではないかと。推測もありますけれども、お話をさせていただきたいと思います。

それから、学生に対して8年前に、ちょうど学部開設から1年生と2年生しかいない段階でアンケートをとっているのですけれども、これはカリキュラムを改革するためのアンケートです。もう8年前ですので、今回の資料にはあまり参考にはなりませんでした。

それで、レジюмеに書いてありますように、Aが入学時のファクター、Bが教育プログラムのファクター、Cが日常生活面でのファクター、共通項を整理すると3つに分けることができました。議論したところ、この3つが相乗効果を発揮して満足度が高くなったのではないかと、という結論です。

それぞれファクターの内容について、最初に、入学時のファクターですけれども、これは福祉系の学部では、総合大学で6大学のブランドがあるという点で第一志望の学生が多いのではないかと、ということです。これは、これまでの入試の結果、入学手続率が比較的高いということが根拠になるのではないかと思います。これは私も何人かに聞きました。それから、先ほど申し上げた8年前のアンケートをみると、やはり総合大学であるという点

で目的意識がはっきりしているのです。福祉の現場に出たいのだ。そのために大学に行くのだ。こういう人は初めから福祉系の伝統のある単科大学に行きます。非常に漠然としているような方も、経済学部や法学部、そういうものからみると自分は向いていないのではないか。消去法もあって、法政大学の現代福祉学部は、「現代」とついてよくわからないけれども、地域や福祉や心理と総合的に勉強できるのではないかという気持ちもあって法政を選んでいると思います。そういうことの結果、第一志望で入ってくる学生が非常に多いのではないのでしょうか。これは何人かの学生にも聞いたところ、またアンケートの結果からも言える面があるのではないかということです。

それから、新入生のアンケートの項目の中で、どのようなことが身につけられるかという質問に対して自由記述でみると、やはり幅広く勉強できる。特に、福祉と地域と心理、これから先、何をするにも必要なものを学べると思っている。確かに他の学生からもこういう声はよく聞かれるのではないかということです。

もう1つ、先輩とのつながりがあります。特に自由記述では、雰囲気がよく、福祉、心理について授業で学ぶだけでなく、先輩たちの姿からも多くを学べると感じています。これは、ボランティアサークルとか、サークル活動から先輩の姿を見て、先輩がフレンドリーだというように感じていると。特にこの点について、多摩のボランティアセンターに問い合わせをしたところ、「多摩キャンパス全体でのボランティアサークルが2つある。そのほかに現代福祉学部の学生が中心になってボランティアサークルをつくっているのが15～16個ある。」ということです。現代福祉学部の学生がボランティアのサークルを立ち上げて、自分たちだけで一生懸命ボランティアをやっているという姿があるようです。

では、現代福祉学部の学生は他のサークルに入っていないのかと聞いたところ、他のサークルにも結構入っていますよと。現福の学生は、他のサークルとボランティアサークルと2つに入っているのではないかというわけです。これは特に、後で話しますがけれども、実習に行く場合の先行履修要件ということで、「1年生でボランティアを4日間以上やってきなさい。そして、報告書を提出しなさい。」と、ここまでやっているものですから、やはりボランティアをやらざるを得ないという面もあるのではないかと思うのです。

さらに福祉の実習に行く場合には3日間以上、社会福祉の領域でのボランティアを義務づけています。福祉の実習に行こうと思えば何回以上ボランティアをやらなければいけない、ということになっているということです。

次に教育プログラムのファクターですけれども、特にこの特色は、これは他の学部でも

やっておられると思いますが、基礎演習とか専門演習とか実習クラス、これが少人数で組み立てられていることです。それだけに基礎演習も、それぞれ担当の教員がかかりますから、最低3人以上の先生と関わりを持つことができる。非常に小規模の演習でもありますので、学生の居場所や帰属意識を醸成しているという面があるのではないかということです。教員と学生とのコミュニケーションが非常に密になっている面があるのではないかということです。

さらに海外福祉研修です。これは2年生でスウェーデンとかフランスに、1クラス30人ぐらいで実習しておりますけれども、10日間ぐらい海外福祉研修を苦勞しながらやってきて視野を広げるとともに、友達づくりにもなっているのではないかということです。

それから、国内福祉研修、これはグループをつくって、自分たちの問題意識に沿って国内研修先を選んで、レポートを書いて、それで審査を受けて国内福祉研修に出かけていきます。これも非常に苦勞して帰ってくるだけに、友達づくりにも大いに役に立っているということです。

4番目に、特にこの学部の特徴として臨床系の学部であるが故に、実習教育を非常に重視していることです。この実習教育というのは、福祉実習は社会福祉の国家試験を受けるための受験資格として23日間と法律で定められた実習をやらなければいけない。それから、地域づくり実習と臨床心理実習と3つの分野があって、それぞれ学生が選択できて、概ね80%がこの実習に参加しているのではないかということです。実習期間は10日から24日間ぐらいです。1カ所に2人から4人が配属されています。実習に行く前に、先ほどのボランティア等も先行履修要件でありますけれども、それをクリアし、事前学習をきちんとやって、自分はどこに実習に行くのか、その地域なり実習先の特徴といったものを事前学習して、そして実習計画書を作らせて、どういう目的で、何を実習に行くのかということを担当の教員とも相談しながら作っていきます。そして、実習に入ったとき、福祉系の実習の場合には巡回指導をやっています。私も福祉系の巡回指導に毎年行っておりますけれども、特に福祉系の実習の場合は老人ホームにも行って実際に介護までやるわけです。非常に厳しく、ボランティアと違って、利用者の人からみれば職員のアシスタントみたいな位置付けですから、無責任なサービスをするわけにはいきません。初めての経験でやるものですから、非常に緊張してやります。それから、怒鳴られながらとか、いじめにも遭いながらとか非常に苦勞しているのです。

私は1週間目ぐらいに行くのですけれども、行ったところ、ぽろっと涙を出して、苦勞

していたのでしょう、「先生」といって寄ってくる。こういうところで随分辛いことがあったのだなど。巡回指導といっても、指導というよりも励ましに行くような形ですけれども、実習が終わる頃になってくると、相当自信を持ってきて、一回りも二回りも大きくなってきたような感じがします。

それから、個々に実習から帰ってくると、実習報告会を開いたりとか、実習報告書を作るわけですが、実習報告会のときは、3年生で実習に行くものですから、特に2年生とか1年生が聞きに来たりとか、実習先の職員の人も来られたりと。そういう中で報告会があります。報告書の中では、実習先の職員から実習の評価をしてもらいます。こういうことがあって、何を実習で学んできたかということを学生自身がグループで議論しながら、そして実習先から評価してもらいながら、自分は何を勉強したかということの整理がつきます。その感想を実習報告書の中からそれぞれ福祉実習と地域づくり実習、臨床心理の実習、感想を書いていますけれども、大体今日のレジュメに書いてあります。初めて実習に行つて、非常に楽しかったことも、辛かったこともあるのだけれども、いろいろな人たちと出会えて非常に勉強になったということが書いてあるのです。後でお読みいただければということですが。

3ページに、そのまとめとして「実習を通じて大学で学んだことを現場で検証するとともに、いろいろな人と交流することによって、自らも成長し、また『社会人基礎力』を習得していると思われる」。特に2ページの地域づくり実習のところでごシックで書いてありますけれども、「地域づくり実習の流れの中でいろいろな人と出会って、楽しく地域づくりをやっているというような流れの中で、流れの核心になっている、ポイントになっているのは一体何なのか。結局、地域はうまくいっているというのは、まちを魅力的にするのは人だということを実感した。魅力的な人がいるから人が集まって地域が活性化している。カリスマ性と言いますか、そういう人がいるか、いないかというのはかなり大きいのではないか。」ということを感じたというわけです。

いろいろな人との出会いの中で、またいろいろな実習を積み重ねる中で、何がポイントになっているか、そういうことを見抜く力と言いますか、そういうものが備わっているのではないかと思います。

再び3ページに戻りますけれども、特に社会人基礎力というのはよく言われていますが、経済産業省が、今、企業等がどういう人材を求めているかという中で調査したところ、前に踏み出す力とか、考え抜く力とか、チームで働く力ということがいわれていますが、概

ね、そのようなことが身についているのではないかということです。我々も実習が終わってきて、マナーも随分よくなったとか、一回り大きくなったとか、物の言い方も変わってきたとか、授業をやっている私語が少なくなったということを実感として持っているのです。特に親、保護者の満足度も高いというところで、自分の子供が実習に行って帰って随分成長したということが実感できるのでしょうか。それで、保護者の満足度も高くなっているのではないかと思われるのです。

その次に、こういう実習を通じて、よく我々教員の間で福祉マインドとか、時にはホスピタリティという学生の気質があるのではないかということをおっしゃいます。特に卒業生のアンケートの自由記述で「現代福祉学部のカラーを守ってほしいと思います」、これが5件寄せられています。学生自身も現代福祉学部のカラーがあるということをおっしゃっているようです。最近、それがだんだん薄れてきたのではないかということをおっしゃいますが、そういうことがあって、この伝統を守ってほしいと言っているのです。このカラーというのが実習によって築かれてきている。それは、学生の居場所づくりとか、学生間のネットワークづくりとか、そういうものにつながって、仲間意識、帰属意識が非常に高くなっているのではないかということです。

この問題は、次の5番目、卒業生のアンケートとも関連するのですが、特に多くの地域系、福祉系、心理系の科目もあるわけですが、社会学部や経済学部の公開科目、あるいは乗り入れ科目も履修でき、幅広く勉強できる。この幅広くということが非常に魅力的であって、この学部はウェルビーイングを理念にして福祉社会を創造するというのが学部全体のミッションですけれども、科目も非常に多くて、学生は自分の多様な進路に合わせていろいろと組み立てができる。この辺が魅力だということをおっしゃっているのです。

卒業生の自由記述の中で、4年間、学業だけでなく、たくさんの仲間にも恵まれ、本当に充実した時間を過ごすことができた。「現代福祉学部はカリキュラムも豊富で、学部棟もきれいで、自慢の学部です。」ということをおっしゃっている。こういう点からみて、非常に多様な進路が開けるといえるのです。

ちなみに、現代福祉学部の2008年度の就職状況を見ると、大体7～8割が一般企業ということになります。多様な進路を選択できるという点においては、10%ぐらいが公務員に関わっておりますけれども、他学部と違うのが、福祉職で採用されることです。川崎市とか横浜市とか、毎年、福祉職で複数入っており、公務員全般のうち2%ぐらいです。それから、社会福祉法人、福祉施設、これも年によって若干違いますけれども、8%前後、それぐら

いが福祉の現場に就職している。これは非常に少ないですけれども、最近の動きとしては、医療・福祉系の民間企業にも約10%近く入っているということです。

この学部の特徴のもう1つは、大学院の進学者が多い。福祉の臨床心理士の資格をとるためには大学院の修士課程の修了が必要です。それで、うちの大学院に入れなかった人たちも他の大学院に行ったりということで、7%ぐらいが大学院に進学しているということです。

こうして、いろいろと多様な将来の進路の選択ができるということも、カリキュラムが豊富だということと、勉強している間に、3年生、4年生になって変わることが可能である、選択肢が幅広いという面があるということです。特に就職試験に当たって、先ほど、福祉マインドとかホスピタリティということを行いましたけれども、最近の民間企業の動きをみて、私も多摩のキャリアセンターにいた関係で、企業の人事の方とも話す機会があったのですが、特に最近の動きとしては、ホスピタリティとかユニバーサルデザインというようなことを持っている学生と、どちらかという利己主義よりも利他主義が強い人のほうが好ましいといわれます。先ほどのチームワークで働いたり、営業をやる場合にも、やはりコミュニケーションがきちんととれるとか。そういう面からも、現代福祉学部の学生について、福祉系だから福祉へ行ったらどうかということだけでなく、目に見える形で、いい人は学部を問わないでどんどん採る、ということを採用担当がおっしゃるのです。

そういう意味で、現代福祉学部も民間企業に7割就職しております。ただ、実習について余り深くしゃべり過ぎると、福祉の実習をやって、介護の実習までやってきましたと細かくいうと、では、あなたはそこまで福祉の実習をやって勉強したのに、どうして福祉関係の仕事につかないのかと突っ込まれることがあるようです。突っ込まれて少し悪戦苦闘する学生もいるのですけれども、最近、先輩からその対応の仕方が伝えられているようです。例えば少子高齢化の中、商品開発に当たってもユニバーサルデザインとかホスピタリティが非常に重視されている。私は、それを勉強して、自分の気持ちとしては、人の役に立ち、社会のためになる仕事をやりたいのだ。それをウェルビーイングとしてやりたいのだ。福祉関係の現場に行くと特定の人にしか役に立たない。むしろ、企業に入って、いろいろな人と出会って、幅広く社会のために役に立ちたいというと、ほとんどそれ以上は突っ込んでこない。今、大体それでクリアしているようです。「ウェルビーイングとは」とか、福祉とは違うのですというような理屈をいわなくても、そういうことでクリアできるということらしいです。そういう意味で、福祉系の学部だからといって、民間企業が間

口を閉ざしているということはないようです。むしろウエルカムという流れが今強くなっているということです。

レジュメの4ページです。これは昨年度、学部開設10周年記念ということでシンポジウムがあったのですが、卒業生のパネリストから、学生時代に1分野だけでなく3分野を広く勉強したとか、カリキュラムが非常に豊富であるというようなことが就活の中で活かされてきているという発言がありました。現代福祉学部の同窓会というのがあって、毎年、現場でやっている人を何人か招いて、現代福祉学部で学んだことがどのように活かされているかというようなことをシンポジウムで、しかも現代福祉学部の中で話すのですから本音で語ってくれます。特に国家試験については、自分も一生懸命やったけれども、職場ではあまり活かされていない。しかし、学んだことは実際に活着ているということを言っています。

特に私が印象に残っているのは、老人ホームに実習に行つて食事を見た。嚥下力が弱つているので、食事は皆とろみがつけられている。何を食べているかわからない。食というのは、味覚とか臭覚とか人間の五感で食べるものだという考え方から、実習で学んだこととして食品の就職試験のときに次のような発言をしたということです。それは、アジを食べるときに、ユニバーサル・デザイン・フードということで全部崩してあって、何を食べているかわからないのです。そこで、アジを崩してアジの形にしてその上に皮を乗せて、「今ちょうどアジが旬だ。これからアジを食べるのですよ。」というコミュニケーションを交わした後、できるだけ自分でスプーンで食べてもらうようにする。ユニバーサル・デザイン・フードというけれども、全部崩して、とろみをつけて、安全だけでつくるというのはよくない。このような工夫が必要だということを感じたということです。それを食品メーカーの面接試験で発言したということです。これは、実習経験のないほかの誰にもできないことで、面接者もうなづきながら聞いていただくことができ、合格したということです。

このように、福祉マインドとか実習経験を、採用試験に行くときに一ひねりして工夫すれば、非常にうまくいくのではないか。そういうノウハウを先輩からいろいろと教えてもらうことができる。これが非常に大きな強みではないかと思うのです。

8年前の1年生、2年生のアンケートを久しぶりに見たのですけれども、軒並み、今は先輩がいないので就職にも不安だとか、大学生活を送っていく場合にも不安だと。そういうのがたくさん出てきたのです。今は、その不安がほとんど解消されて、先輩、後輩のつ

ながらによって、現代福祉学部のカラーを守っていくことができているのではないかという事です。

最後にCのところですがけれども、これは現代福祉学部の大きな特徴といってもよろしいと思います。榎本部長ともいろいろ電話で意見交換している中で、特に当時の榎本課長は、これといって現代福祉学部の職員の対応の仕方というのを考えていなかったと言われていましたけれども、我々教員サイドから見ていると、榎本課長が現代福祉学部の事務課の対応について軌道を引かれたなという感じです。これは多くの先生方もそういうことを言っておられて、さらに学生と職員が親密で、お互いに顔と名前を覚えている。小さな学部だからと言えば、そうかもしれませんけれども、やはり雰囲気が非常にいい面があります。特に卒業生のアンケートを見ても、職員に対して、大変お世話になりました——固有名詞が出ているのです。とても感謝していますという声が複数寄せられています。

それから、私も記憶にありますけれども、職員が人事異動で別の部署に移るときに、学生が寄せ書きをして「お世話になりました」と、そういうことをやっています。私も法政に三十数年おりますけれども、そういうことは見たことも聞いたこともなかったです。これは現代福祉学部の中の職員との緊密な関係が伝統としてあるなという感じをもっているということです。

もう1つ、実習の助教、実習指導講師と呼んでおりますけれども、実習室に常時4名いて、非常に学生に近い存在ということで、何でも相談に乗ったり、実習だけでなく、いろいろな学生生活についても相談に乗ってもらって、実習指導室も非常に明るい雰囲気があります。事務室と実習指導室というのは1階に並んでありますけれども、非常にいい雰囲気があるのではないかということです。

実習室と事務室とラウンジの写真がありますので、写真を撮っていただいた石川学部長に説明していただいて、ご覧いただきたいと思います。

○石川学部長　今ご紹介にありました石川と申します。市ヶ谷キャンパスと小金井キャンパスの先生、また教職員の方は、多摩のほうはあまり行かれたことがないと思います。今、大山先生の話の中にも、学部棟とか、学生の居場所というような言葉が出てきておりました。それで、写真があったほうが分かりやすいのではないかとあって、写真を付けさせていただきました。

多摩キャンパスは、バスターミナルを背にして坂を上っていきますと、左に総合棟がありまして、右に図書館棟があります。そこを右のほうにずっと階段を上っていきますと、

大きな社会学部棟が左のほうに見えるのですが、そこを右のほうに行きますと、写真がここに出ておりますけれども、現代福祉学部棟17号館という建物が出てきます。この建物の向こう側に、プレイグラウンドというところがございます、これが先ほどの反対側から撮った写真です。右の上のところは桜ですけれども、現代福祉学部がございまして、今年は11年目に入っておりますが、開設の頃に、これはまた後で出るかもしれませんが、初代の榎本課長が桜を植えてもらいたいということで、近くの団地あたりで少し余っていた苗を、事務課の方が大体中心になって植えていただいて、今ここまでに桜が育っております。うちの学部が、このくらいまで育ってきたかなというような印象的なことで右上の写真を撮らせていただきました。

左下ですが研究棟の建物、研究室があるところですが、4階の窓からですので、上から写した写真が左の下になります。今、これは野球をやっておりますが、事務室で野球のボールとかサッカーボールとかいろいろ貸してもらえますので、それを学生は借りて、ここでサッカーをやったり遊びをやる。下の手前のほうには、机もついています、ちょっと座れるベンチがありますから、昼などは、ここで食事をして、学生たちが団らんしているというようなところです。

その次ですが、これは8ページの上のところですがけれども、事務室を写しております。左上のところ、これは事務室の中から向こう側です。だから、向こう側から学生が入ってくるわけですがけれども、学生が入ってくると、学生の目線から見ると右の下のところになります。事務室が全部見渡せますので、いつでも事務職の方がおられて、学生が来たときに対応してくれています。

上の写真の右奥のほうに実習室がございまして、8ページの下の方の次の写真になりますけれども、これが実習室。これは、今言いましたように、事務室から入っていきますと、この写真では下の左側です。そこから入ってくるようになります。そうすると、実習指導講師の方が4名ここにおりまして、その向こう側、そこが勉強などを指導するところになっております。そこを向こう側から撮った写真が右上の写真です。テーブルが四角く並んでおりますが、大体、ゆったり座って20名ぐらいの学生が座れます。いす自体はもうちょっと置いてありますので、25から30ぐらい、きつきつに詰めれば座れますが、大体ここで20名ぐらい。

それから、先ほど出てきました基礎演習という中で、福祉用具体験、車いすとか高齢者の用具がここに置いてあるのですけれども、基礎ゼミでやるときは、ここに集まって、こ

ここで実習指導講師の方からまず説明を受けまして、それぞれ学生が車いすに乗ったり、そういう器具をつけてやるというところなんです。

最後はカフェラウンジ。これは右下、もうちょっと右側になりますが、そこに一応食堂と言われる…。ただ、大きな食堂ではありません。軽食ぐらいで、パンはそこで焼いておきますから、温かいパン、それから、ナポリタンとか、そういうものをちょっと売っているところです。このカフェラウンジの上のほうの写真は入り口から撮ったものですが、学生は、大体このあたりを居場所にしてグループで固まって過ごしているという写真です。

○大山　　どうもありがとうございました。石川学部長自ら写真を撮っていただいたので、実際のことがわからないと、口でしゃべっても理解しづらいところもあるかと思いますが、実習の助教さんが非常に若い方が多くて、身近な問題として生活相談まで乗っているというところがあるようです。事務課と実習指導室を学生が行ったり来たりして、いろいろ相談に乗ってもらえるということがあるようです。

時間も押し迫ってきましたので、最後に、今後の改善点というところで、学生同士の仲間意識とか、先輩、後輩の関係とか、帰属意識が強いという点から、ちょっと内向きな面があるのではないかということです。私も、多摩キャリアセンター長をやっているときに、企業の方から、おたくの学生、特に男子学生の場合ですけれども、「面接のときに利他的な面があつて人はいいのだけれども、ちょっと覇気がない。競争的な面が弱いのではないか。グループディスカッションをやっても、ちょっと引いている。社会人基礎力としての前に踏み出す力が弱いように感じる。」ということは何件か聞いたことがあります。先生方からも、ちょっと内向き過ぎる。もっと前に出ていけということを教育の中でも考えなければいけないということが上げられています。

それから、これは卒業生アンケートとか、その中にも出てきますけれども、国際交流とか就職支援の評価が低いです。特に国際交流という点については、まだ留学生も受け入れていないということで、今、教授会でも問題になっているところです。これは、海外福祉研修のみならず、国際交流を身近に、日常生活の中で学生ができるようにしていきたい。大学院は今、韓国や中国からも来ており、なかなかいい雰囲気ができていると思います。

それから、就職支援は学部の中に一応、多摩就職支援委員を二人置いておりますけれども、もう少しいろいろなノウハウを、キャリアセンターと協力しながら取り入れていきたいと思っているところです。

最後に、全体的に学部の満足度が高いという結論は、やはり実習にあるのではないかと

という感じがしています。最近の学生はやや理論志向よりも実践志向のほうが強い。やはり実習というのは、教室の勉強だけではなくて、実際に自分の肌で体験しながら学んでいくことです。こういう面が今の学生に合っているのではないか。他の学部で実習教育というのは、学生数も多くてなかなか難しい面があるかと思いますがけれども、今、インターシップということでキャリアセンターでもプログラムがあります。その点でもう少し工夫してやる必要があるのではないかということです。臨床系の学部の特色ということで、あまり参考にならないかもしれませんが、我々教員の仲間では、こういうことを相談して、今日報告させていただきました。

以上です。

○山田 ありがとうございます。続きまして榎本部長から、事務的な立場からお話をいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○榎本入学センター部長（元現代福祉学部事務課長） よろしく願いします。

入学センターの榎本です。今日は、学部立ち上げが2000年でして、その1年前の1999年4月から現代福祉学部事務課におりました榎本としてお話をさせていただきます。

大山先生、先ほど桜のお話がありました。あれは、門崎さんという多摩事務部長がいて、門崎部長と横内さんという職員のOBの方とで、団地の工事で、桜の木が余ったので大学で植えてはどうか、という話になり、現代福祉学部のエリアにいただいたという話で、私が誘致したわけではありません。近くにいた人間を立てていただきまして、ありがとうございます。そんなところが現代福祉学部のいいところだと私は思っております。

それでは、現代福祉学部事務課長として、11年以上前からのことで、忘れている話は、いろいろ当時のメンバーから話を聞いたりしてお話をさせていただきます。

実は、この2008年度の卒業生アンケートは、2005年4月の入学で、2009年3月卒業の6期生ですので、私はかすってもいないのです。それから、2009年度の新入生アンケート、父母のアンケートもそうですので、私が直接接してはいないみなさんからの評価だということと、当時のメンバーと話をしたこと、それから、今、現代福祉学部を担っていただいている人とお話をしたり、メールで意見を聞いたりして、それを集めて報告させていただきます。何より、今、現代福祉学部事務課にいるメンバーに敬意を表してお話をさせていただきます。

「事務支援体制」というそんな立派なお題ではなくて、「満足度が高い訳」ということで、恐らく満足度が高いのは、こんなことからだろうとか、だったのではないかというお

話をさせていただきます。

まずは現代福祉学部事務課で思い出すことですが、今思えば、事務課で窓口対応のコンセプトを確認して、「こういこう」というようにして旗上げして新入生を迎えていれば格好よかったのですが、そんなコンセプトの確認などをしたわけではありません。専任3人でスタートして、事務嘱託の人たちに、資料室、講師室を守っていただいたのですが、メンバーそれぞれが学部事務ということに関して、これまでのキャリアの中で、どうしようか、こうしようか、というそれぞれの思いの寄せ集めだったと思います。

まず思い出すことは、「挨拶」です。「挨拶」というのは、事務のカウンターに来る学生だけではなくて、狭い建物の中で四六時中会うもので、事務室のカウンターに限らず、会うたびに「こんにちは」「おはようございます」から始まりました。

それと「飴」。これは、ほとんどの方、もうご存知だと思います。現代福祉学部の事務課のカウンターには「飴」があります。これは、若い職員、皆さん、よくご存知の職員の発案です。アメリカの大学の事務室にはキャンディーがあるということで、その発案の彼は、多摩に行くとお酒を飲む機会も少なくなる。お小遣いがちょっと余る。しからば何かできることはないか、と考えて飴がスタートしました。お小遣いを捻出して、週に幾らと金額を決めて始まりました。

私は最初にこの話を聞いたとき、「飴？ たしか小学校のときに、銀行に行ったら、クーラーが効いていて、うちわがあって、飴があるというのはあったけれども、大学で飴か？」と思いました。ただ、そういう発想というのはあってもいいのではないかという思いもありました。一人の事務スタッフの発案とお小遣いから始まりました。

「飴」も、そのうち教授会が親睦会費から予算をいつの間にか拠出してくれるようになりました。言ってみれば、先輩のいない1期生を迎えるにあたって、事務のカウンターというのは遠い存在ではないのだ、用がなくても来てくれというメッセージ、というお話です。

3つ目「いつも小走り」。先生方から、研究室が寒い、空調が効かない、パソコンが繋がらない。情報センターとか総務に連絡することはするのですが、忙しくてなかなか来てもらえないので、こちらからとにかく研究室や教室へ行ってきました。とにかく職員はいつも走っていたということです。

「挨拶」と「飴」と「いつも小走り」というのが何となく思い出す話です。

次のページに行きます。これは現代福祉学部のパンフレットです。実は、石川学部長、

大山先生と先日話して、私が、この学部パンフレットを今日の話で使いますよと話したら、今日、石川先生がわざわざ現物をお持ちくださいました。これが当時のパンフレットです。お手許のレジュメと画面のほうに出ています。皆さん、これを見ていただいて、アヒルが福祉に繋がるかどうかということです。2000年、2001年、2002年とアヒルを使ったのですが、よく学部設置準備段階で旧来型の弱者救済の福祉からの脱却、ウェルビーイング、万人の健康で幸福な暮らし、というような話を聞いていました。アヒルから福祉のイメージが伝わるか、伝わりはしないと思います。ある意味では全然意味がないのですが、この中に込められたことは、旧来型のパンフやポスターのイメージ、手に手をとって握手しているとか、車いす、地球儀、発展途上国での活動、こういうイメージからの脱却です。

アヒルは何の意味もないということではなく、「過去のイメージにとらわれない」ことの象徴なのです。しからは事務課も、これまでのイメージや慣習・慣行にはとらわれずに、と覚悟をしました。「こういうこと、ありなのね」という感じで受けとめました。

パンフレットにアヒルの写真を採用したことから、悪いことでなければ何でもやっているのか、というように覚悟したわけです。実は、カウンターの上には小さなクリスマスツリーとか、ぬいぐるみとかもありました。石川学部長からもお話のあった学生ラウンジというのがありまして、今はカフェラウンジになって食堂化されましたが、それ以前は単にテーブルが置いてあって、自動販売機があって、学生がそこにたむろしているというスペースでした。そこに音楽を流せる設備がありました。軽音楽を基本的に流していたのですが、ある日、学生から、この曲をかけてくれないか、というリクエストがあり、その曲をかけました。こんなこともありなのかということで、今度はこちらから、当時はやっていました番組でNHKの「プロジェクトX」のテーマ：中島みゆきの「地上の星」もかけていました。そういうことをしたらどうかな？というのを「やっちゃえ」という感覚でいたことは事実です。

ここから、現代福祉学部の満足度が高い訳ということで、その1です。

満足度が高かったということは、こんな背景があったからこそではないか、というところですね。学部のサイズ、大きさです。一学年が二百数十名で目が行き届くということ。名前と顔が一致するかな、というところですね。朝、職員が出勤すると、保管庫の中から学生カードを出して窓口に来た子たちの名前を一生懸命覚えていました。だんだん増えていって、完成年度を迎えて1,000名覚えていたかというのは別ですが、みんなのそんな姿を目の当たりにしていました。

2 番目ですが、独立棟、学部アイデンティティーの醸成しやすさです。自分たちの城という表現がいいかどうかわかりませんが、決まった場所、居場所があったということです。それから、その中は狭いものですから、先ほど言いました挨拶。逆にいうと、狭い空間の中で挨拶がないというほうがちょっと不自然な感じがします。さっき会った子にまた会うという状況なので、さっきは挨拶して今度はしないのは変な話ですから。

それと、カリキュラムです。実習等の多さ、学生が窓口へ来ざるを得ないという必然性はカリキュラムにあったと思います。海外福祉研修もそうです。国家資格を取得することもあります。厚労省等に手続が必要ですし、資格取得のための実習の手続きもあります。

一般的に大学生というのは、履修登録をして、確認通知書をもって、成績をもらうというぐらいしか窓口に来ることはないのではないかと思います。あまり窓口に来ることなく卒業していくという状況で、現代福祉学部の学生は来ざるを得ない状況にあったといえると思います。

それから、女子の比率も多少関係あるのかと思います。大学や学部の選び方も、女子は友達が行くから行くという選び方よりも、私はこう思うから行くという我が道を行くタイプが多いのかと思います。目的意識の高さから来る素直な反応。基本的には福祉の世界ですから、対人援助ということになります。「人が好き」ということもあるかと思います。ですので、何かこちらからアクションを起こしても、リアクションが素直。斜に構えて「何やってんの」という態度では決してなかったと思います。うれしければうれしい、感謝の気持ちがあれば、「ありがとうございます」という気持ちを素直に出してくれるカラーだったかと思います。これが、アンケートに素直に反映されているかなという気はします。

その2ということです。学生を受け入れる学部としてのチーム性ということです。学部構成のイメージ、福祉は4番目ではないかと思います。1番目と2番目は一般的なものですが、①は基本的に、学生を教職員で支えて、いわゆる教職員の両輪論というものといえるかと思います。②は、職員が学生と教員の両方をサポートするという形で、①と②が大きなイメージかと思います。③は、一般的な実態でしょう。学生が数的にがばっといまして、教員がちょっと少なくいて、職員がその下にいる。教員と学生の距離よりは、学生と職員の距離が長い（遠い）ということです。④、これは現代福祉学部のチーム性というか、チームはこういう形だったのではないか。学生の数に比べて教員の数が多い。これに実習

指導講師、職員がいて、ちょっと線が太くて関係性が強いということです。赤い丸の中で、教員、実習指導講師、職員、この3つが束になってチームとしてものごとにとりかかっていたのではないかと思います。

7ページ目です。満足度が高い訳（その3）ということで、職員の話は大体窓口の対応だと思います。窓口の対応のポイントは、不等号で書いてありますが、まずは情報の正確性。ある意味では、情報の正確性だけでいいという理屈もあるかもしれません。その次に指導性。括弧の中に入っています「(学生はお客様?)」。お客様という扱いでいいのかという意味です。それから親切・丁寧。こういうのが優先順位ということになるかと思っています。極論をいえば、正確性、均一性だけでいいという人もいるかもしれません。

学生が窓口に来たときに、まず、職員が接するわけですが、ここで職員イコール大学のイメージになってしまう難しさというのはあると思います。そこから、スタッフの心がけが書いてあります。私が福祉に在任中のメンバーや今のメンバーから聞いたことも含めてお話をさせていただきます。「傾聴」などと難しい言葉ですが、まず話を聞くということです。求めることが何かをまずつかまなければなりません。

これは、今、現役で現代福祉学部事務課で頑張ってくれている人の話ですが、確認通知書を渡す時期、何も言わずに窓口に来て学生証を出す。確認通知書をぼんと渡せば事は済むかもしれない。でも、本人が何をしに来たのか？というのわからない。まず確認する。何をしに来たのか、どんな目的で来たのかを尋ねるというのも、やはり指導ではないかということです。

他のメンバーからの話ですが、何でもかんでもこっちから手を差し伸べて話すのではなくて、学生の話をもっと聞く。学生が悩んでいるとか、取り乱しているときもあります。そのときも、まず聞くことから始めるというのが皆の心がけでした。

次に、「正確性」です。あいまいな回答はしない、正確な返答ができないときは、ちゃんと調べて回答する。相手を特定しておいて、また改めて正しい情報を伝えるということ。

それから、「一言の声かけ」です。例えば、学生が窓口に来て、履修の手引に全部書いてあることを聞きにきたとします。このときに手引きに書いてあることを全て説明するのではなく、書いてあることを伝える。何でもかんでも、こうだからこうだねというのではなくて、ここにこうやって書いてある。書いてあるから、今度からは来なくて済むでしょうということです。「もう次からは来なくていいね」という指導です。こういうことも心がけたということです。

それから、プラスアルファの何気ない声かけ。これは、いろいろな話があります。「頑張ってるね」でもいいのですが、こういう話には現代福祉学部は事欠かなかったですね。「国家試験受けるの?」とか、「受験勉強どうしてる?」とか、「実習どうだった?」という何気ない一言の声かけです。こんなことをみんなが心がけていたということです。

最後になりますが、窓口の対応で大事なことは、真摯な態度とTPO、場所とか、時とか、場合に応じた「言葉」です。「言葉」というのは非常に大事なもので、怒るときの言葉もあれば、褒めるときの言葉もあります。丁寧であればいいかと思ったら、そうでもありません。距離感をつかんで話をする。何でもかんでも「そうございます」というわけにもいきません。そんなところで、みんなが言葉遣いには気をつけていました。丁寧過ぎてもよくないということを皆から聞きましたし、それをみんなが励行していました。

次は、課題ということです。大山先生からもカラーの話が出ていました。学生のカラーの話です。開設当初、もう11年前になります。そのときと、今、そして、これからの学生のカラーへの対応です。相手が変わればまた対応も変わってくると思います。この辺に難しさがあるのではないかと思います。これが1つの課題です。

それから、親切、丁寧でありましたし、今もそうだと思います。ただ、これが過保護であったり、ひ弱さを生んだり、内弁慶にさせてはいないかということです。

最後のところですが、「飴と鞭」というのはあまりいい言葉ではないかもしれませんが、緩急つけていたつもりではあります。ただ、甘い、辛いのところの変化というのはどうだったか?というようには思います。

8ページ目です。現代福祉の満足度が高い訳(その4)。「チーム『現福』の相乗効果(認め合いと信頼)」というように書いてあります。先生方の動きに実習指導講師と職員が引っ張られる。教員による学部生の履修指導。こんなこともありました。先生方が新入生に対して学部の履修指導をするということです。自分の担当する科目が、その自学部のカリキュラムの中で、どんな位置付けになっているかわからないとできないのですが、こういうことも先生方はやろうとしていました。

忘れもしないのは、相談希望の学生の数が多くなって混んできたときに、先生方が整理券を配ってくれていました。相談に乗れないけれども、整理券を配るからというような先生もいらっしゃいました。こういう姿を見ていれば、職員は働かないわけにいかないと思いました。ですので、先生方のこういう頑張りに引きずられた、引っ張られたというところがあります。

もうひとつ、完成年度前での修・博3専攻の立ち上げ、大学院の立ち上げですが、2002年4月ですか、ここでマスター2つ、ドクター1コース立ち上げましたので、このときの熱意というのも、やはりひしひしと感じていました。臨床心理学専攻というのは、一種指定大学院をとることが至上命令みたいなものでしたから、頑張っで職員の方も協力したということです。

実習指導講師と職員が教員の期待に応える、先生方の頑張る姿を見ていれば、職員も、実習指導講師も頑張らざるを得ないと思います。職員がやったことは就職支援です。これ、効果のほどは別ですが、先ほど大山先生からお話がありました病院とか福祉の施設に就職する学生は、パーセンテージとしてはそんなに高くないです。ただ、法政大学に現代福祉学部ができたということを病院や福祉施設は知りません。そういう施設から求人票が来るかといったら、黙っていたら来ないわけです。あるとき全国の施設を網羅した冊子を先生方がもってきてくれました。心理系の先生、地域系の先生、福祉系の先生から発送する施設をピックアップしてもらいまして、求人票の発送までこぎつけました。

それから、企業の人事（採用）担当者への学部紹介ビデオの作製です。人事の担当者と呼んで、学生の実習の姿を見てもらいたいと思いました。実習風景をビデオにおさめたりもしました。効果の程は別として、考えられることは何でも何とかやってみたという状況です。

最後のところですが、教員が実習指導講師と教員を評価し信頼性が生まれるということですがけれども、確かに事務室がガラス張りで、学生ラウンジの向かい、学生に見えるところにあります。でも、職員の姿は見えてもどんなことをしているかまでは学生には見えないのです。それでも学生からの評価が高いというのは、恐らく現代福祉学部の先生達が職員は、こんなことをしているよ、という話を学生にしてくれたのだらうと思います。学生には見えない部分をゼミの時間とかで話してくれていたのではないかと思います。学生たちも、職員さんたちはそんなこともしてくれたのかと思ってくれたのでしょう。この学生と実習指導講師、職員の動きがぐるぐる回って相乗効果を生んでいるのではないかと思います。

かつてカリキュラム改革がありました。先ほども大山先生から実習の話がありました。私が経験したカリキュラム改革では実習は3つに増えました。あのときは、聞いて、「え？ 実習3つ？（これは大変だ）」という感じにはなりました。ただ、やらなければしょうがないと覚悟して実習をバックアップしたつもりです。今年は学科再編しました。

ですので、大きなカリキュラムが2本走っています。それも多分、大変な苦勞だったのではないかと思います。

最後です。チーム「現福」というイメージですが、教員がいて、職員がいて、実習指導講師がいます。真ん中に学生がいるという状況なのかと思います。さっきの相乗効果というのは、矢印がどっちにも向いている、ぐるぐる回っているという図柄です。このセミナーで何をお話ししようかと考えてみて感じたのは、「実習指導講師」の存在がやはり大きいことです。我々の隣の部屋にいて、年がら年じゅう話をしてコミュニケーションをとっていましたが、臨床系の学部ということはあるのですが、実習指導講師の4名の方の存在というのは非常に大きかったのではないかと思います。一言でいえば「チーム」で動いたという感じはします。

今回のセミナーでお話するにあたって、大山先生をはじめ、たくさんの先生方で寄ってたかって、どうしようこうしようという話をされたと思います。事務サイドも、歴代の課長と打ち合わせをしまして、当時のスタッフとはメールでのやり取りをしました。「ヘルプミー」です。もう10年前のことを忘れてしまったから助けてくれと。するとちゃんとメールがぼんぼんと返ってきました。昔の仲間ってうれしいなと思いましたし、先生方も恐らく、チームとして今日の内容を練られたのではないかと思います。

最後になりますけれども、かつて私と一緒に仕事をしてくれたメンバーと、現在の現代福祉学部の皆さんからいろいろなご意見、メールをいただきまして、この場を借りてお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

私の説明は以上です。

○山田 満足度の非常に高かった現代福祉学部の大山先生と榎本部長にお話をいただきました。かなりの方が市ヶ谷のほうに集まって、50人ぐらいいらっしゃいますか。今のお話に関しまして質疑応答をお受けしたいと思います。順番に行きますので、とりあえず市ヶ谷から先に行かせていただきたいと思います。ご質問なりご意見のある方、挙手をお願いいたします。所属とお名前をおっしゃっていただければと思います。

○菊谷イノベーション・マネジメント研究科長 会計大学院の菊谷と申します。

榎本さんに質問ですけれども、8ページのところで、就職支援では求人票の発送というのがございました。それから、ビデオ作製というのがございますけれども、求人票の発送という求人票はどのようにつくられたのか教えてください。

○榎本 ご質問いただいた件ですが、求人票の用紙を送ったということです。黙ってい

れば、法政大学の現代福祉学部の存在を知りませんので、こういう学部ができた、ということをお知らせして、現代福祉学部の学生に対して施設・病院として求人がありますか、あれば求人票の用紙を送りますので所定の事項を記入して返送してくださいということです。各施設 500だか 1,000だか忘れましたが、先生方の一筆を添えて用紙を送ったわけです。

○菊谷 もっと具体的に、いわば求人というのは学生を紹介するのですか。それとも…。

○榎本 学生です。

○菊谷 我々も、監査法人にこういうのをやりたいというアイデアがございまして、具体的なことを知りたかったのですけれども、どのように…。写真、名前、出身大学学部、我々のは国家試験を意識して、簿記1級とか、財務省へ合格というのを書く、そういうものでしょうか。

○榎本 基本的に、こちらで資料をつかんで、要は社会福祉士、精神保健福祉士という国家資格がありますので、その資格が要りますか、要りませんかということとか、勤務日数、初任給は幾らといった、就職部というか、キャリアセンターによく来る求人票がありますね。あの用紙を送って、求人がある場合は、こちらのほうに返送くださいという依頼です。

○菊谷 どうもありがとうございました。

○山田 それでは、多摩、いかがでしょうか。

○半妙現代福祉学部事務課主任 多摩です。現代福祉学部事務課の半妙です。

今日は、そちらに伺えなくてどうも済みません。大山先生、石川先生、榎本さん、どうもありがとうございました。

現代福祉学部のスタッフとして、意見というか感想を述べたいと思います。私は3年目ですけれども、これまでこういったことは認識しないでやってきた結果、こういうアンケートができてきて、何が原因でアンケートがよかったのかというのを逆に意識するようになったので、これから人事異動があつて、少なくともかわりますし、特に、今年から新しい学科が2つできてカリキュラムが大きく変わるのですけれども、こういった変化が大きくなる現代福祉学部ですが、これをどうやって維持したらいいか客観的に振り返ることができた、ということではためになりましたので、またこういったことを続けていけたらと思っております。

以上です。

○山田 どうもありがとうございました。

小金井につきまして、いかがでしょう。

○柴岡小金井事務部学務課主任 小金井、理工学部担当の柴岡ですけれども、本日はどうもありがとうございました。

教育プログラムのファクターというところで1点お伺いしたいのですけれども、実習教育の重視ということで、実習の授業が大切ということですが、実習の授業に関しまして、必修科目でしょうか、それとも選択科目になりますでしょうか。

○大山 これは選択科目です。国家試験を受ける場合は受験資格科目に入りますので、これを実習しないと国家試験は受けられない。あとは選択で済ませると。単位は全部一定しています。

○柴岡 わかりました。どうもありがとうございます。

○山田 どうもありがとうございました。

市ヶ谷のほう、再び……。

○高柳国際文化学部教授 国際文化学部教授会主任の高柳と申します。

学生の満足度アンケートの結果が出たときに、うちの国際文化学部は大体が2位だったのですけれども、1位が断トツに、各項目かなり離されて現代福祉が1位ということで、どういうノウハウがあるのかということです。去年、執行部、学部将来構想委員会のメンバーでお訪ねをいたしました。最初、学部長から依頼をしたときに、先ほども出た話ですが、多分、事務のところに飽があるからではないですかというようなことをいわれて、ちょっとはぐらかされたような感じになったのですけれども、実際に行きましたら、非常に丁寧に、今日お話しいただいたようなことを教授会の執行部の方にお話しいただきまして、大変勉強になったということ、この場でもう一度お礼申し上げたいと思います。

そのときも今日も感じたことですが、やはり学生一人一人に対するきめの細かい指導、そういうネットがいっぱいあるという感じがしました。うちの学部も、人数的にも二百数十人で、基礎ゼミ、チュートリアルとか、各授業も非常に人数が少なくてかなり似ているのですけれども、やはり福祉系の実習があるということで、先ほども出ましたが、実習指導助教の4名の方がいらっしゃるというようなことも大きいと思いますし、職員の方、教員の方、幾つかのセーフティーネットがあつて、落ちこぼれたり、精神的、あるいは学業の面で問題を抱えている学生でも、どこかでネットにひっかかってきて救われて、いろいろ指導しているというようなきめ細かい指導のところで、非常に印象深く思いまし

た。

ぜひ我々もそれを真似して、やがてうちの学部が1位になれるようにこれからも頑張っていきたいと思います。どうもありがとうございました。

○山田 それでは、市ヶ谷から引き続きお願いします。

○曾村グローバル教養学部教授 GIS（グローバル教養学部）の曾村でございます。

いろいろたくさん勉強させていただいたと思っております。現代福祉学部は臨床系ということで、本当の専門の学部で、履修がかなり大きな比重を占めるということが理解されたわけですが、GISの場合、教養系ということで、ある意味、足が地についていないようなところも若干あるわけですが、今年3年目に入ったということで、就職が視野に非常に大きく入ってきているわけです。

二つばかり質問があるのですが、さっき500から1,000ぐらいの求人票というものを送ったということですが、それは、言ってみれば病院とか諸施設に送ったということが書いてあるわけです。7割ぐらいが民間企業に行かれるというお話でしたけれども、就職前に、民間企業に対して何か就職に向けての動きがあったのかどうかということをお聞きしたいと思っております。

もうひとつは、現代福祉学部は非常に大学院が頑張っておられて、Ph.D.の指導もいっぱいして、博論も出しておられるということは承知しているわけですが、9%が大学院に行っているというのを聞いて、ある意味で非常に驚いたのです。推測するに、恐らく多くの学生は修士修了後、就職すると思うのですが、その場合の就職対策と申しますか、就職先を教えてくださいました。よろしくをお願いします。

○大山 就職対策については、かなり頭が痛い思いをして、特に福祉系の学部だということで、民間企業に対して、学生のほうも、企業のほうも、ちょっと距離感があるなという感じをもっていたのです。特に学生なら就職のモデルということもありますので、2年生の頃から就職セミナーを学部独自で開き、これに企業の人事の方を招いて、特に福祉系の学部だけでも、企業はどういうことを望んでいるかというようなことをテーマにして3、4人、食品だとか、出版だとか、いろいろな業界からお呼びしました。

それで、終わった後、講師で来られた方が、聞いている学生の目の色が違っている。非常に熱心に聞いているというようなことで、特にどういう教育をされているかということもあって、ウェルビーイングでこんな教育をしているのだということをお示ししました。福祉系の学部というよりも、学部を問わないから、非常に熱心で、しかも、先ほど申し上げ

げた、当時、福祉福祉しているとか心理心理しているという言葉があったのですが、そういうのはまっている学生は苦手だけれども、ウェルビーイング的なもので考えていこうというのは企業も関心を持っている。については、推薦をしてくれという企業も出てきたくらいです。これは食品ですけれども、いまだに推薦を行っているということもあるのです。当時、2年生ですけれどもB棟の大教室ですか、いっぱいになるくらい学生は来ていました。毎年、切れ目なく就職セミナーというのは早目早目に、学部独自でやっています。学部に応じた講師を選んで招いているということをやっているわけです。

それから、大学院のほうです。大学院はもともと仕事を持ち、キャリアアップのために来ておられる方が多くて、就職のほうはキャリアセンターというのは紹介しますけれども、先生だとか、友人関係というところで就職していつているようです。したがって、大学院として、教授会として、大学院生については特に就職対応はやっていません。学部も1年生で学科が分かれ、臨床心理のほうの就職が気になっているので、企業と経済の動向というカリキュラムを置いたり、企業と自治体のインターンシップということもキャリアセンターと共同してやっっていこうということを考えているところです。

よろしいでしょうか。

○曾村 どうもありがとうございました。

○横内経営学部長 経営学部長の横内です。

今日はどうもありがとうございました。大変参考になることだったのですが、現代福祉学部は実習であるとか、独立棟であるとか、少人数教育もそうですけれども、経営学部とか法学部というところは学生数が物すごく多い。実習にしろ、インターンシップがあるにしろ、全員を行かせるわけにもいかないし、不況であるから、インターンシップを引き受けてくれるところもなかなかない。独立した建物もないということで、大山先生の今までの経験の中で、我々のような大規模学部に対する何らかのインプリケーションとしてやれるべきところはないだろうかという点で、何か良さがあるかどうかということをお聞きしたいのが1点です。

それと、榎本さんのレジユメの8枚目のスライドのところに、もしできるとしたら、ひとつのやり方として、教員による学部生の履修指導、これが書かれているのですが、これはどういうことをやったのか、少し詳しくもう一度説明していただければ我々も参考になるのかと。

それから、ここに出てきている実習指導員、助教の方です。助教というのは、この意味

だと非常に有効に機能しているわけで、そういう人の位置づけ、この人はどうやって採用されたのか。あるいは教員が実習助教と職員を評価しということですが、これは具体的に何らかの評価システムがあるのかどうか、その点をお聞きしたいです。

最後に1点、職員が評判をよくするために満足度が高いというためには、職員のある種の犠牲のもとにあるというケースが結構あります。例えば、勤務時間外にいろいろなことをやってあげる、聞いてあげるということをやると、持続可能性というのは非常に難しいことだと思うのですが、そういうことなしに学生からの職員の評価が高いのかどうか。その辺をちょっと確認したいと思います。

以上です。

○大山 前半のほうですけれども、経営学部、法学部、学生数からいって、また市ヶ谷の状況からいって、現代福祉学部の状況はストレートにはほとんど役に立たないのではないかと思います。ただ、やはり最近の学生の動きというか、理論志向ではなくて実践志向といいますか、そういうものが非常に強いです。現代福祉学部のような実習というのは、かなり大変です。教員のほうも大変ですし、実習先を確保するというのもなかなか大変です。

ただ、地域づくりなどは、岡崎先生がみえていますけれども、福祉系の場合は国家試験なものですから、実習先も限られているし、やり方も全部決まっています、当時の文部省、さっきも助教の話が出ていましたが、学生50人につき実習指導講師を1名置くようにということがいわれていたのです。これは内輪の話ですけれども、教員1名につき、人件費換算で2名を採用する。ただし、3年間の任期つき。1年ごとに更新して5年までおれるという人たちです。学部としては、単に実習指導するというだけではなくて、研究者としても大成してもらいたいということで、論文もちゃんと書いて就職もできるようにと。今のうちの実習助教の人はほとんど大学に就職しています。それだけ、研究と実習指導、教育、事務課と連携して仕事をやっているという点から存在が非常に大きかったと思います。

あと、先ほど就職支援が弱いという点があって、もう少しキャリアセンターとも緊密な連携をとって、民間企業や地方自治体、そこでの実習も、これからやっていかなければいかんということを考えています。経営学部、経済学部、法学部となると、それぞれ工夫してやらざるを得ないのではないかと思います。ことしか答えられないですね。

以上です。

○榎本 横内先生からのご質問で、学部生の履修指導ということですが、新入生に対し

て、福祉、心理、まちづくりと3つにカリキュラム、骨子が分かれていますので、それぞれの分野の先生方から、この分野で学ぶことはこうなのだという指針というか、アドバイスを与えて履修科目を選ぶということを現代福祉学部はやっていました。ある意味で、先生方が自分たちのカリキュラムと位置づけ、自分の科目のカリキュラムの位置づけがわからないとできないので、そこまで一生懸命やって、新入生に道筋を立てて上げるという意味で履修指導は始まりました。それでお答えになっていなければ、またご質問ください。

もうひとつ、評価という話です。評価というのは、客観的指標があつて云々では決してなくて、ここで話したかったのは、教員が頑張れば、それに引っ張られて職員も頑張っていると。職員の姿というのは、大体、学生に全部見えるわけではありません。ガラス越しに姿は見ても、何をやっているか分からないわけです。今の現代福祉学部のみんなもそうでしょう。何をやっているという話を職員がいないところで先生方が話してくれていたのではなかろうかということで信頼感、あるいは学生からの職員の評価が生まれてきたのではないかとということでお話をさせていただきました。特に評価ということで指標があるわけではありません。これでお答えになっていますか。

○横内　あと、評判を得るために、例えば、職員が時間外に何かやるとか、職員の犠牲のもとに満足度を高めていくということはないということですか。

○榎本　時間外が犠牲かといわれると、時間外は多い部署ではあるのですが、直接的には、何か個別の指導ということで時間外ではないと思います。ただ、いろいろなきめ細かなことをやっていけば時間を食います。時間を食うというのは、9時から5時までの間に食っていれば、必然的にその分がどこかへ、ということはある得ると思います。

○横内　ありがとうございました。

○荻谷スポーツ健康学部長　スポーツ健康学部の荻谷です。

今日お話を聞いて大変参考になったのですが、ひとつお聞きしたいことがあります。保育の現場も介護の現場も非常に重労働な現場で、その重労働に身体、あるいは精神が対応できなくなって職場を離れていくという現実の中で、若者離れが進んでいるという話も小耳に挟んでおります。カリキュラムの中に、そういう身体づくりとか、体をどのように考えるのかとか、学部の戦略の中にウェルビーイングということがありますけれども、そのリーダーとして自らもウェルビーイングするための体とかメンタルな面というのはカリキュラムでどのようにお考えになっているのか、ちょっとお聞かせいただきたいです。

○大山 今おっしゃったような科目はほとんど入っています。国家試験の受験資格科目にも入っていますし、精神関係は精神保健福祉士という国家資格もあるわけです。社会福祉士と精神保健福祉士と両方がとれるようになっている。それから、保健医療関係は、専門職の人たちも専任教員で入れております。介護は専任の職員はいませんが、介護実技の講座などを1時間とってやっております。介護の理論的なものは教員が授業としてやっています。それから、精神医学の専門家が2名、医者がおります。ただ、スポーツ関係はありません。これからスポーツ健康学部でいろいろと考慮しながら、ウェルビーイングといいながら、健康づくりのスポーツが入っていないではないかといわれればそうなのですが、これからいろいろと科目の相互乗り入れなどでやっていければと思っています。ただ、文科省の縛りが多々あるから大変でしょうけれども。

それから、先ほどの経営学部や法学部等の学生数の多いところの実習について、岡崎先生が地域づくりの実習を開拓されて苦勞されておりますので、ちょっとお話をお願いします。

○岡崎現代福祉学部教授 余り苦勞しているわけではありませんが、1学年200名中で3年生を約40名くらい地域づくり実習ということで派遣しております。昨年度は、北は岩手県の遠野市から南は沖縄県の読谷村まで、13カ所を2名から3名くらいで分散させて派遣しております。市町村長等も、私どもの学部の教員といろいろなコンタクトのある地域を選ぶことにしているのですが、首長に頼んでも、彼らがいつも学生に目を向けてくれるわけではないので、できるだけ私どもの信頼の置ける自治体職員、それからNPO等にも派遣しておりますので、NPOを指導したり、NPOの中で非常に頑張っている職員がいるところに向けて約2週間派遣しております。

これも、先ほど大山先生からご発表がありましたように、福祉系の実習同様、非常に多様な経験をしてくるものですから、農業体験等もあるし、沖縄の読谷村に行けば、それこそライフジャケットを着て漁船に乗り込んで、定置網で魚をとってくるようなことも現場で体験して、学生たちも非常に社会人力がついて帰ってくるというようなことは地域づくり実習でもございます。

ですから、経営学部等もそういう外部の企業とか組織と非常にコンタクトをもっておられる先生がいらっしゃると思います。人数の点ではなかなか困難はあろうかと思いますが、そういう現場と学生のコンタクトというのですか、そういうものが学生たちの自信につながってくるということは考えられるのかと。

福祉の実習は国家試験ともリンクしております。ですから、資格と関係しているわけですが、私どもの地域づくり実習は40名ぐらい学生が来ますが、これは資格とは全く関係なく帰ってきます。資格には関係ないけれども、君たちの自覚を高めるためには非常にいいのだということを言いながら尻を叩いているのですが、確かにそういう点はかなり変わって帰ってくるのかなという気で見えております。

以上でございます。

○山田　それでは、市ヶ谷のほうはそれでよろしいでしょうか。再び、多摩と小金井のほう、いかがでしょうか。——時間も大分押してきました。特にご質問等々ないようでございますので、長時間にわたりましてご清聴ありがとうございました。

最後に、大学評価室長の公文先生にもう一度、縮めの言葉をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○公文大学評価室長　最後に一言だけご挨拶申し上げます。

大山先生、榎本さん、大変長時間にわたりましてありがとうございました。お話を伺っていきまして、キーワードが二つくらいあって、ひとつは実習です。実習は直接的には国家試験に伴う実習があったのでやられたのだと思いますけれども、ほかの学科の場合も、国家試験関係なく、やはり実習をしておられると。その実習は10日間から24日間くらいですから、我々がやるとなると簡単ではないのですが、そういう理想的なところをモデルとしますと、そこに実習のコンセプトとして現場を知るといいますか、そのように解釈し直すと、我々のほうでも多様な実習に対応するものが可能性としてはあり得るのかなというように考えながら聞いておりました。

もうひとつのキーワードはチーム「現福」です。これも独特の実習指導の講師がいると。現代福祉学部独特の制度があるのですが、教員と職員が一緒になって学生を囲んで指導していく。こんな考え方は、やはり我々も参考にすることができるのではないかと思いながら聞いておりました。

いろいろな意味で大変刺激のあるお話でございました。これからも、今日のお話を参考にしながら考えていきたいと思われました。

それでは、長時間にわたりまして、多摩と小金井でもお聞きいただきました。ありがとうございました。本日のセミナーはこれで終了したいと思います。どうもありがとうございました（拍手）。

○山田　最後に、今日の講演を引き受けていただきました大山先生と榎本部長、そして

現代福祉学部の関係者の皆様、本当にありがとうございました。もう一度拍手をお願いいたします。

(満場拍手)

以上