

# KG JOURNAL

関西学院通信 [関学ジャーナル]

JANUARY  
2021 WINTER  
No.270



関西学院大学



**withコロナの就職活動**  
これからのキャリアを考える

## 学長のポケット

学長・村田 治



## 変革を起こすイノベーター

**新**型コロナウイルス感染症の拡大(コロナ危機)によって、テレワークの導入など働き方が大きく変わろうとしています。労働時間を基準とした労務管理が維持される限り、わが国で全面的なテレワークへすぐに移行するとは考えられませんが、コロナ危機が収束した後もこの動きは加速すると考えられます。AIの発達によるDX(デジタル・トランスフォーメーション)が進むにつれて、今後は多くの企業でRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やテレワークの導入が行われることは確かです。

これからの社会では、定型的な仕事はAIやRPA等によって行われ、人間にはイノベータティブな仕事を求める能力が求められます。変化を恐れだけでなく、むしろ企業や社会に働きかけ変革する人材(イノベーター)が求められます。そのために、最も重要なのは自分自身の生き方や価値観を持つことです。コロナ危機によって、人々の価値観が大きく変わろうとしています。「人のために貢献したい」「社会を良くしたい」と考える若者が増えているという報告もあります。また、SDGsへの関心の高まりなど、企業価値のあり方にも変化が生じ始めています。

世界が大きく変わろうとしているときにこそ、従来の考え方にとらわれず、自分の生き方を見定め、どのように生きていきたいのか、そのために、どういう仕事に就くべきかを自問することが最も重要であると思います。

- 1 学長のポケット
- 2 特集 世界市民を育む、学びがある。  
withコロナの就職活動  
これからのキャリアを考える
- 9 次代を担うあなたへ。  
オリックス株式会社 シニア・チェアマン  
宮内 義彦さん
- 11 ひとひと  
渡辺 あゆみさん(教育学部2年生)  
河嶋 可歩さん(総合政策学部4年生)
- 13 Research & Research  
人間福祉学部 桜井 智恵子 教授
- 15 Go Global!  
峯 有紀さん(国際学部4年生)  
My favorite KG  
アチエンボン フランク ポアディさん  
(ガーナ)
- 17 Moment
- 19 TALK DEEP  
~これからの働き方を考える~
- 25 KG CLUB  
絵画部 弦月会
- 27 学院通信  
関学カプセル  
KGグルメ
- 31 数字でみる関学  
関西学院大学の就職活動
- 32 世界の街角から  
ルーマニア 宮垣 雄貴さん
- 33 Libraring  
学外アクセスサービスを利用して、  
電子ブックを読もう!
- 34 聖書に聞く  
院長 舟木 譲





過去の自分を振り返ったり、  
未来の自分を想像したりと、  
こんなにも自分のことを考える  
機会は就職活動の他にあり  
ません。ぜひ楽しむくらいの  
気持ちで臨んでくださいな!

キャリアセンター  
(大阪梅田キャンパス)  
田中 秀和



「見えないものに目を注ぐ」  
就職活動は、自分自身の将  
来など「見えないもの」に  
ついて考える機会です。後  
悔しないためにしっかり時  
間を使いましょう!

キャリアセンター  
(西宮上ヶ原キャンパス)  
小山 藍



進路支援のオンライン化  
など、変化に素早く適応  
する。一方で時代に左右  
されない本質を見抜き、  
大切に。この両輪  
で、皆さんを支援します。

キャリアセンター長  
森 隆史



一人ひとり顔と名前が分  
かる、丁寧でアットホーム  
な対応を目指しています。  
全集中でキャリア支援し  
ますので、いつでも気軽  
に相談に来てください。

キャリアセンター  
(西宮聖和キャンパス)  
山口 理一



コロナ禍における就職活  
動。不安が募る毎日だと思  
います。一緒にやりましょ  
う! 皆さんが納得して進路  
選択ができるように全力で  
サポートします!

キャリアセンター  
(神戸三田キャンパス)  
中山 悠吾



# withコロナの就職活動 これからのキャリアを考える

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、インターンシップや面接のオンライ  
ン化、新しい選考方法の導入など、就職活動も新たな局面を迎えています。時代の  
変化に惑わされることなく納得のいく進路を開拓するには、どのような意識で学生  
生活を送り、就職活動に備えればいいのか。キャリアセンターのアドバイス、  
内定を得た4年生や卒業生のメッセージから探ります。

# 解を解消!!

コロナ禍での変化や今後の見通し、活用してほしいキャリアセンターのサポートなど、「リアルタイムの就職活動」を\*Hunter君がナビゲートします。

# 1

コロナ禍によりオンライン面接が増えています。人柄や性格は画面を通しては伝わりにくいので要注意!



Hunter君

面接は結局、好感度でしょ? 何を聞かれてもニコニコしておこう!



**対** 面式の場合はボディーランゲージや雰囲気など言葉以外の要素で伝えられることもありますが、オンライン(Web)面接では画面を通して人物像を理解してもらおうのは難しい状況です。代わりに、受け答えが的確で論理的かといった、言語を介したコミュニケーションスキルをより厳しく見られます。これは今、企業人に強く求められている能力です。提出書類の内容や筆記試験の結果も重視される傾向で、周到的な準備が求められます。最終面接のみ対面で行う企業もあり、今後は対面とオンラインのハイブリッド型が増えていくと考えら



提出書類でも面接でも、経験や学び、アピールポイントを自分の言葉でしっかり伝えられるように準備しよう!

**録画面接にも強くなろう**  
録画面接とは、「志望動機を1分間で話してください」など、企業から事前に指定されたテーマや質問に回答の様子を撮影して提出するものです。慣れていないため苦手意識を持つ学生が多いですが、撮り直し可能なので納得いくものを作成できますし、「BGMや背景は自由に」という企業には個性や感性をアピールできます。

れます。どちらにも対応できる力を付けておかなければなりません。

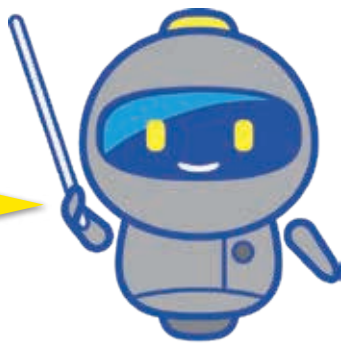
### おすすめサポート

**個人面談**  
進路相談や就職活動、資格の取得などについて、一人の学生に対しキャリアアドバイザーと職員が複数体制でサポート。多角的な視点からアドバイスします。2019年夏には、オンラインによる面談をスタートし、コロナ禍で多くの学生が利用。オンライン面接の練習にも活用できます。

# 就職活動の不安や誤

# 2

最も有効なのは先輩訪問を活用すること。会社の雰囲気や社風について、その会社で働いている卒業生に電話やオンラインで話を聞こう。



コロナ禍が続けば  
会社訪問は難しくそう。  
どうしよう……。



## 面接

接のみならず企業説明会もオンラインになり、一度も会社を訪れることなく内定を得た学生もいます。どういった雰囲気の会社か、どのような社員がいるのかも分からないまま選考が進んでいく状況は不安だつたに違いありません。

そういう場合に最も有効なのは先輩訪問です。関西学院大学には後輩思いの卒業生の方がたくさんいますので、志望する企業に勤める人に連絡し、オンラインや電話で話を聞きましょう。また、社員の方と話をする機会を提供している企業もありますので、直接お問い合わせのも一つの方法です。

会社の様子は、  
勤めている人に聞くのが一番。  
さっそく卒業生の先輩に連絡を取ろう！



### おすすめサポート

#### KGキャリアナビ

「教学Webサービス」の「キャリア」のタブをチェック。さまざまなキャリア支援のサービスを利用できます。

### キャリアセンターの先輩訪問用連絡先を活用しよう

先輩に連絡する際は、必ず注意事項をよく読んで、失礼のないようにしてください。

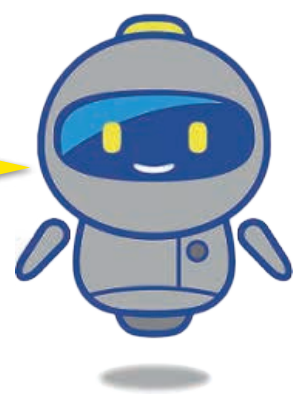
- 1 教学Webサービスにログイン。
- 2 「コンシェルジュ」→「キャリア」→「企業を探す」を選択。
- 3 先輩訪問したい企業名等を検索条件に入力して検索し、「機能(虫メガネ)」を選択。
- 4 「入社実績情報」を選択し、ページ上部に表示される文章とリンク先の文書をよく読む。
- 5 「先輩訪問用連絡先」が「有」となっている方の「機能(虫メガネ)」を選択。



# や誤解を解消!!

# 3

直前の詰め込み対策だけでは乗り切れません。成功の鍵は、充実した学生生活を送ること!



実際、選考の少し前から対策を始めても、大丈夫でしょ?!



9月にWebで実施した「ボランティアEXPO」の様子。さまざまなボランティア団体の活動を知ることができる

**総** 合商社や大手コンサルティング会社などでは、新しい選考方法として「ケース選考」や「デザイン選考」の導入が増えつつあります。ケース選考は学生の問題解決能力を見るもので、例えばビジネス上の課題を挙げ、面接官とのやり取りを通じて解決策を提案していきます。思考力だけでなく、素早くレスポンスする力も必要です。デザイン選考とは、創造性や独自性を観察・評価するワーク型の選考方法です。



今から積極的に動いていこう! 興味があるボランティア活動に参加してみようかな。

りません。1、2年生の時から授業や課外活動において自分で考える習慣を付けておくことが肝要です。留学やボランティア活動など多彩なプログラムから興味関心のあるものに積極的にチャレンジし、課題を見つけて解決するという力を養いましょう。コロナ禍でもできることは何かを考え、見つけ出し、学生生活を充実させることに注力してください。

**デジタルリテラシーを高めよう**  
 テレワークが加速したこともあり、資料等を電子媒体で共有するケースが増えています。これからは、数字や文章をうまく視覚化する能力も重要です。ワードやエクセルはもちろん、もう少し高度なアドビなどのツールを使えるようにしておけば、ビジネスパーソンとしての評価は上がります。

# 就職活動の不安

# 4

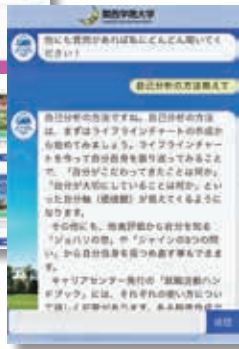
動き出しが  
重要。でき  
るだけ早い  
時期から自  
分のキャリア  
プランを  
考えよう。



これからの就活、  
どこで差がつくの？



KGキャリアチャンネル



KGキャリアChatbot



将来や人生について考えるのは  
まだ早いと思っていたけれど、  
きちんと向き合ってみよう！

**キ**ャリアプランをできるだけ  
早い時期から考えましょう。  
将来や人生について友達や家族と  
意見を交わしたり、社会人の先輩  
と話す機会を意識的につくったり  
するのもいいでしょう。低年次から  
受けられるキャリア教育プログラ  
ムを展開していますので、積極的  
に受講することもおすすめです。  
また、コロナ禍で学生との接触  
機会が減っている状況下、企業はイ  
ンターシッピング等を通じて早めに  
学生にアプローチし、説明会や選考  
へと案内する動きが増えてくると  
考えられます。就職について考え  
る、就職活動を知る入り口として、  
キャリアセンターが発信している  
SNSやKGキャリアChatbotな  
ども活用してください。

### おすすめサポート

#### KGキャリアチャンネル

「就活準備講座」や「業界・仕事研究セミナー」の動画をパソコンやスマートフォンで視聴できます。自宅や留学先で、授業の空き時間や通学時間などにも有益な情報を得られます。

#### KGキャリアChatbot

就職や進路に関する不安や疑問を入力すると、24時間365日、瞬時に返答します。

その他の  
サポート

**電話相談**  
対面でのカウンター対応に代わるサポートとして開始。現在は、カウンター対応と二本立て。

**SR (Student Reporters)**  
就職活動を終えた4年生で組織するキャリアセンター公認団体。後輩の就職活動をサポートします。

**Twitter  
Instagram**  
キャリアに関する有益な情報を学生目線で発信中！



@KG\_career21



kg\_career\_center\_21

森隆史・キャリアセンター長や卒業生、  
就職活動を終えた4年生やM2年生に、  
就職活動やキャリアの構築についてメッセージを頂きました。

Takashi  
Mori

## 何を大切に生きていくのか 自らの価値観に気付こう

※シンギュラリティ…人工知能(AI)が人間の能力を超える転換点。

2 045年、もしくはそれよりも早くシンギュラリティが来るといわれています。AIの時代にも必要とされる人間の能力を見極めた上で、自らのどのようなスキルをどう伸ばしていくのかを考え取り組むのが皆さんの大学時代です。

キャリアを考える上では価値観、すなわち自分が気持ちよく生きていくために、何を大切にすればいいのかということに気付くことが肝要です。自身が無理をしていない状態で、誰かのためになり、さらに世の中も良くなるには何を大切にすればいいのか。もちろん大学4年間で分かれば幸せですが、これは一生をかけて考え、見つけ出していくものなのかもしれません。

大概の仕事はAIで賄えるようになる、人は「誰と仕事をしたいか」を考えるようになり、その時には「この人」と選ばれるためには人間関係を構築する力が必要になります。学生時代に多様な人と交わる中で、ぜひ養ってほしい能力です。

選ばれるためにはセルフブランディング、自らをブランド化することも重要です。これからの時代、一つの企業で働き続ける「就社」は少なくなります。主体的にキャリアを構築していくには、選ばれるための工夫が欠かせません。将来、人間に残るのは何かを生み出す仕事です。そういうマインドを醸成し、自分はどういう「創造性」を發揮できるのか考え続ける時代に入っています。

そして、選ばれた時に大切なのは、自分という人を選び、仕事を与えてくれた人に感謝して、結果を残そうと力を尽くすこと。誠実さがスターラインであり、そうでない人に仕事が行って来ることはありません。誠実さを身に付けるには、学生時代から人に喜ばれる体験を重ねましょう。これは何ものにも代えがたい経験であり、スクールモットー「Mastery for Service」にもつながるものだと思います。

フランスの哲学者、エマニュエル・レヴィナスの著書『時間と他者』に、「未来とは他者」という言葉があります。未来の自分は何者にも変わっていない、だから他者を見くびってはいけないように自分の未来も見くびってはいけません。私はこれくらいにしかないと自分で自分の未来に限界をつくらず、無限の可能性に挑戦してください。



森 隆史  
キャリアセンター長

人 工光合成の研究をしており、就職活動では自分が取り組んだ研究を生かし、少しでも誰かの役に立ちたいという気持ちを最優先させました。キャノン株式会社の他にも一つ魅力的な企業があり悩みましたが、どちらがより自分の力を發揮できるかを考えて最終的に決断しました。

入社後は、一つの分野にこだわらず、自分が置かれた場所で、できる仕事をしながらキャリアを広げていきたいと考えています。目標は、いろいろなものに興味を持てる人間になること。将来、新しいアイデアを生み出すことにもつながると思います。

理系の場合は、研究との両立を考えて、早め早めに動くことが大切です。私はM1年生の9月から準備を始め、計画的に対策を立てることで、12月の大きな学会を乗り越えられました。また、最初から分野を絞り込まず、視野を広げて多種多様な企業で話を聞いてください。たくさんの人に出会い、さまざまな考え方に触れることができます。



理工学研究科M2年生  
井上 勝太さん  
キャノン株式会社  
(技術職)内定



# キャリアを描こう!

Yuki  
Osako

「ワクワク」する自分へ  
大事なのは、就職先ではなくその先



大迫 雄毅さん  
(2010年経済学部卒)

東京都内の大手PR会社で約10年間勤務し、2019年に独立。フリーランスとして企業のPR・広報支援に携わる傍ら、D2C(Direct to Consumer)ブランドの成長をサポートするマーケティング事業会社を共同で起業。

「コロナ禍によるこの1000年に1度の危機は、「1000年に1度のチャンス」です。雇用の在り方やキャリア観が激変する危機的状況に陥ることで初めて見えてくる、自分なりの真の基準があるからです。

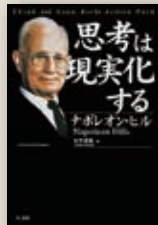
私も就職活動時、リーマンショックのあおりで危機的状況でした。そこで、「仕事はあくまで自己実現のための手段」と意識をスイッチ。5年後、10年後、どういった人間になりたいかを見据えた上で、「人気企業を優先から排除」「自活力」「成長性」「スキルの汎用性」「人間関係」「東京勤務」という新たな軸を見いだしました。

仕事では、自ら先に手を差し伸べることでリターンがあることが多く、キャリア構築においても「Pay it Forward(ペイフォワード)」の考え方が大切です。「収入を得ること」と「社会に好影響をもたらすこと」は切り離して考えるべきではなく、収入を得たいならば、まず自分が社会にできることを考え行動すべきだと思います。「学生だからこそ」の立場やスキルで、世の中に対して何ができるかを考え、周りを巻き込み、行動する癖を付けてください。

キャリアを考える時「自分は何にになりたいのか」その唯一の答えを探し求めて悩む人が多いのではないのでしょうか。でも、なりたいものはなりたいた数だけあっていい。人生1000年時代、20歳そこで決めて切れることの方が不思議だと開き直るくらいいいと思います。

仕事は自己実現の手段でしかありません。就職先という目先の問題だけにとらわれず、それによつて将来何を大切にして生きていきたいか、どういう人間になつていくとワクワクするか…先にある目的の解像度を上げるこ

人生の愛読書



「思考は現実化する」

ナポレオン・ヒル 著 / 田中孝頭 訳

成功者500人以上への取材を基にした一冊。「モチベーションを生み出す魔法のアイデア」の章は、キャリアを考える人に大切なヒントをくれます。人生の要所で何度も立ち返る、私の原点とも言える書籍です。

との方がはるかに重要です。そのビジョンが明確であればあるほど、流動的な環境や状況下においてもひるむことなく柔軟に変化しながら闘い続けることができる、そんなブレない人間力を磨けます。

私自身まだ道の途中。真に豊かな人生とは何か?一緒に答えを探していきますよ。

学

生時代に一番ワクワクし、やりがいを感じたのは、自分のアイデアが形になって人に感動を与えられた瞬間でした。タンザニアの小さな村に医療機器を贈るプロジェクトを主導したり、学生が起業について学ぶプログラムで起業体験をしたり。ゼロから生み出すことにやりがいを感じ、新しいビジネスや事業を創り出せる環境を就職活動の軸に、分野を問わず大規模に展開できる総合商社を最終ゴールと考えました。

入社後は目の前の仕事に全力で取り組み、いろいろな業種業域にトライしたいと思います。将来は社内か社外かを問わず、事業を立ち上げるのが目標です。生まれてからの人生を振り返ると、全ての経験に通じる価値観、キーワードが必ずあります。私は新しい人や土地、新たな経験などとの出会いが楽しくて大好きで、新事業の創出に魅力を感じる今につながりました。根底にある好きや得意を見つけてください。それが大学で挑戦すべき経験であり、社会に出ても強みになるはずです。



国際学部4年生  
中尾 日奈乃さん  
三井物産株式会社  
(総合職)内定



◎2020年度特別連載企画  
**次代を担うあなたへ。**  
 オリックス株式会社 シニア・チエアマン 宮内 義彦さん

さまざまな分野で活躍する卒業生のメッセージや現在の取り組みなどをインタビュー形式で紹介いたします。本年度は特別連載企画として、オリックス株式会社 シニア・チエアマンの宮内義彦さんのお話を掲載いたします。最後となる今回は「これからの展望と学生へのメッセージ」を語っていただきました。

## イノベーションへチャレンジ 明日が楽しみだと思える日々を。

### 宮内 義彦

1935年生まれ、神戸市出身。関西学院大学商学部卒業、ワシントン大学経営学部大学院でMBA取得後、日綿実業株式会社（現在の双日株式会社）に就職。64年にオリエント・リース株式会社（現オリックス株式会社）に入社。社長室長、取締役などを経て、80年に代表取締役社長・グループCEOに就任。2014年代表執行役会長、グループCEOを退任し、シニア・チエアマンに就任。

### 若い人へ期待 自分の経験が 役に立つなら伝えたい

長く経営者としてやってきましたが、与えられたミッションをしっかり全うしようという姿勢で、その時々でベストと思う仕事をやってきました。今考えると、「もったいなくて来た」と思うことは山ほどあります。

最近では、若いアントレプレナーの方が私のもとに来てくれることが少しずつ増えています。関西学院大学の学生も来てくれましたね。私の経験をお話ししたりするので

すが、それを評価してくれているようで、微力ながらお役に立てているのかなと感じています。やはり若い経営者との交流は面白い。これらの日本経済にインパクトを与えるような事業をしてほしいと思っていますし、私の経験が役に立つのであれば、それは非常にうれしいことです。

若い人には勉強を、特に語学の習得は最低限として力を入れてほしいと思います。私の時代は英語ができれば十分でしたが、これからの時代は英語ができるのが当たり前。さらに、もう1カ国語くらいは話せるようにならないと、世界の7億

の人とコミュニケーションは取れません。

語学に加えて、理数系の力も必要になるでしょう。もし私がもう一度学生に戻れるのであれば、理系に進みたいと思います。米国のビジネススクールには工学系学部出身者もいて、優秀な人が多かったです。理系出身の方は、考え方や理論の組み方が文系出身者のそれとは良くも悪くも違います。そういう意味では、これからは文系、理系とはつきり分けてしまうのではなく、基礎的な部分では、文理が混ざった形の学びが必要になってくるのではないかと考えています。

今後、社会で活躍するために大切になるのは、自分の「専門性」を持つていかどうかです。昔は「クラブ活動を通して協調性を身に付け、キャプテンもしていたのでリーダーシップがあります」というような学生が企業から好まれていましたが、今では何の役にも立ちません。若いうちから協調性やリーダーシップを身に付けようとする必要はなくて、そんなものは30歳、40歳になっ

### 専門性を高めて スペシャリストに 看板が外れた時、 自分は何者か

今後、社会で活躍するために大切になるのは、自分の「専門性」を持つていかどうかです。昔は「クラブ活動を通して協調性を身に付け、キャプテンもしていたのでリーダーシップがあります」というような学生が企業から好まれていましたが、今では何の役にも立ちません。若いうちから協調性やリーダーシップを身に付けようとする必要はなくて、そんなものは30歳、40歳になっ



1996年オリックス・ブルーエーブ(現オリックス・バファローズ)が日本一達成の際の胸上げ風景(グリーンスタジアム神戸(現ほっともっとフィールド神戸))

な競争から取り残される一方です。今後はスペシャリスト集団を作っていくことを考えていかなければなりません。

日本の新卒一括採用の制度や大企業に入社することを良しとする価値観も、今では全くピントがずれています。多くの人は、大企業の看板があれば一生食べていけると思っているかもしれませんが、大企業も30年続くか分からない時代です。大切なのは組織や企業の看板が外れた時に、自分が何者なのかということでしょう。そこで勝負しなければなりません。

### 成長し続けられるように 学びの基礎を身に付けて

てから身に付けなければならないのです。それよりも「この分野は任せてくれ」と自信を持って言えるような専門性を高め、スペシャリストを目指してください。

学生時代に積んでおく経験や身に付けておくべきスキルはいろいろあると思いますが、「学び方を覚える」ことがまずは大切です。何かを学ぼうと思っても基礎がなければ学ぶことはできません。学生の皆さんには、残り70年、80年の人生についての方向性を自分で見つけ、成長し続けられるような基礎を学生のうちに身に付けてほしい。もちろん全てが役に立つかどうかは分かりませんが、積み

重ねた学びの箱の中から何かにつながるものが取り出せるといいと思います。私も関西学院大学や米国で学んできたことで、まだ役に立っていないことはたくさんありますが、もしかしたら将来、何かの役に立つことがあるかもしれません。

高等部にいた頃は土曜日の午後ドイツ語を習っていました。しかし、今となつてはすっかり忘れてしまいました。大学時代に授業を受けていたフランス語もきれいなぱりです。「何の役にも立っていないじゃないか」と言われればその通りなのですが、後悔はしていません。「無駄」と思われることも含めて、学びであり、こうした学びの基礎をたくさんつくっておく必要があるのではないかと思います。

例えば、私は商学部でしたので、簿記や会計を学んでいました。試験は通りましたが、本質的なところは全く理解できていませんでした。しかし、企業に入って実際にやってみると、「なんだ、こんな簡単なことだったのか」と。基礎があったからこそ、すぐに理解できたのだと思います。

この先、皆さんの人生は長く続

きます。その人生をより良くしていくためには、たくさん知って、たくさん考えてください。そして、大きな組織の片隅で埋もれてしまふのではなく、自分の強みや能力を生かし輝ける場所で、社会をより良くしていけるようなインベションを実現するためのチャレンジをしてください。その方がきつと面白いと思うからです。「昨日よりも今日の方がいいな」「明日が楽しみだ」と思える日々を過ごしてほしいと思います。

#### 推薦図書

### 「21 Lessons 21世紀の人類のための 21の思考」

れからの世界はどうなるのか。誰もが知らない未来について、最高の碩学による21講の思索。明日を担う若い方々にぜひ読んで考えていただきたい一冊です。



ユヴァル・ノア・ハラリ著  
柴田裕之翻訳  
河出書房新社



## 街頭からクラウドファンディングへ 遺児学生への募金活動を展開

親を病气や自死、災害などで亡くした学生たちが運営する「あしなが学生募金」。日本とアフリカの遺児学生などを支援するため、毎年春と秋に街頭で募金活動を行うが、昨年は新型コロナウイルス感染症の影響で中止となった。そんな中、神戸ブロック代表としてクラウドファンディングで募金を呼び掛けた。

中学2年生の時、父親をがんで亡くした。大学進学後、あしなが学生募金の学費援助を受けるようになり、運営事務局に入局。同じ境遇にある仲間たちと出会った。「以前は父の死を人に話すことに抵抗があり、友人にも正直に打ち明けられませんでした。でも、夢を持って充実した日々を送る仲間の姿を見て、『私たちはかわいそうじゃない』と強く思うようになりました」。初めての募金活動を通して支援者の温かさに触れ、活動の魅力を実感。昨年2月に神戸ブロックの代表に就任した矢先、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により状況が一変した。

「今できることをやろう」と、クラウドファンディングで支援を募るWebページを作成。奨学金を支えとする遺児学生の思いや自身の経

験をつづつた。掲載する写真は、生き生きと活動する様子が伝わるものを選んだ。「遺児に対して『かわいそう』といったマイナスイメージを持ってほしくないという思いを込めました。自身のSNSアカウントなども使って拡散に努め、7月の1カ月間で目標額を上回る11万6500円の寄付金を集めることができた。

今年3月からは、再び一局員として参加。「活動を通じて、改めて父の死に向き合わなくてはと思います」。ゼミでは「死別」を主題に当事者研究に打ち込もうと考えている。



1年生の秋に参加した街頭での募金活動

# 01

Ayumi Watanabe

渡辺 あゆみさん

教育学部2年生





02

Kaho Kawashima  
河嶋 可歩さん  
総合政策学部4年生

## インドネシアでの活動が転機に ビジネスで社会問題の解決を目指す

インドネシアやケニアの小学校と、母校である兵庫県小野市の小学校の児童がビデオ通話を介して交流する授業を、2016年から定期的に開催。昨年9月、県が青少年活動などに取り組む若者に贈る「若人の賞」を受賞した。

小学生の頃から市内で働く外国人労働者などと触れ合う機会が多く、高校生の時にカンボジアやフィリピンを訪問。国際開発分野に関心をもち、大学は総合政策学部を選んだ。2年生の秋学期には、国際社会貢献活動によりインドネシア中部、ジャワ島の小学校へ赴任。約1万4千もの島々から成る同国は、公共教育制度は整っているものの、就職の機会などに大きな地域格差があることを知った。「格差を是正するには、雇用を創出することが重要。教育から、社会問題の解決を図るビジネスに関心が移りました」

ソーシャルビジネスの現場を知るため、3年生の春から2年間、大学を休学。1年目は、ケニアで農家の生産性向上を目指す事業に携わった。2年目は再びインドネシアに滞在。大学で言語の習得に努める傍ら、孤児院の現状を見たり、現地企業でインターン

シップをしたりと、同国の情勢を肌で感じた。課題として見えてきたのは、社会的企業が慢性的に抱える資金不足だった。

「インドネシアはSNSの利用率が高く、事業運営の資金を得るには、インターネットを活用した適切な広報が不可欠と感じました」。卒業後は動画配信事業を手掛ける企業へ就職予定。「自分を受け入れ、視野を広げてくれたインドネシアにいつか恩返しができるように」と、世界中の人をインターネットで結び支援へとつなげるビジネススキルを身に付ける。



ビデオ通話でケニアと日本の小学校をつないだ





子どもや若者の問題を  
社会的な課題と位置付け  
歴史や思想とつなげて分析



※EdTech…EducationとTechnologyを組み合わせた言葉で、文部科学省は「AI、ビッグデータ等のさまざまな新しいテクノロジーを活用した、教育におけるあらゆる取り組み」としている。

2000年代後半以降、日本では10代、20代の自殺が増え続けています。なぜ「死にたい」と思うのか。問題は彼ら自身にはなく、そう思わせる現代社会の側にあるのだと捉え、歴史や思想とつなげながら社会の構造を分析し、課題を探っています。

日本社会は、20世紀のフランスを代表する思想家、ミシェル・フーコーが提唱した「規律権力」や「生権力」といった概念が実に作動しています。規律権力は、「監視されているかもしれない」という感覚をつくり出すシステムを通して、自分を自分で服従させる権力。生権力とは「生」を標的として、管理し統治する権力です。学校や職場などあらゆる場所で、人は管理され服従を強いられ、自らも強いています。また、能力を付けてお金を稼げるようになることが一番大事という考え方の下、業績のみで評価されています。結果、業績や結果でしか自らを評価できなくなり、「成績が悪い自分は駄目だ」「結果が出ない自分は駄目だ」と思ってしまうのです。

本来、人は生きていくだけで大したものです。自分を承認できるためには自身へのまなざしを緩め

られるように、社会的な配分や能力観を新しくしなければなりません。

最近、政府が「我が国が目指すべき未来社会」として掲げるSociety5.0をめぐる状況について、法政大学や大阪府立大学の研究者たちと共同研究を進めています。IoTにより全てのモ

素晴らしいことですが、一方で、学習者の情報が全て分かってしまいます。ここでもフーコーの規律権力が行使されているのです。自分で自分を監視するようになり、周りに気を使いながら縮こまってしまう、この自発的搾取は怖いことです。

また、EdTechの関連市場が



ノや情報人がつながる超スマート社会の弊害を探り、警鐘を鳴らすことが目的です。

その一環として、新型コロナウイルス感染症対策により進んだEdTech(エドテック)が及ぼす影響について論文を発表しました。システムを導入すれば、自宅でも主体的な学習が可能になるのは

拡大し、教育の民営化と商業化が一気に進んだことで、経済格差がさらに広がる恐れがあります。大企業だけが儲からないように例えば地域独自の公共的なインターネットプラットフォームをつくる

といった方策も考えられると思います。研究と並行して、2006年か

らの6年間は、川西市の「子ども的人権オンブズパーソン」を務めました。これは、生きるのがつらいと感じている子どもの声を聞き、社会的な改善を行う、1998年に日本で初めてつくられた子どもの公的第三者機関で、心理、教育の専門家と弁護士で構成されています。そのメンバーとして毎週シリアスな状況にある子どもから直接話を聞き、行政や教育委員会、学校、家庭などの関係機関に働き掛けて解決を探りました。

子どもオンブズの活動は、子ども個人に問題があるのではなく社会や経済の現代的課題がバックにあると浮き彫りになることを教えてくれました。現場との懸け橋となり、提言や問題提起をしていきたいと考えています。

学生たちには「自由に考えていんだよ」と伝えたい。実際はそれが一番難しいようで、自由に考えるためにこそ必要な、歴史や思想を紹介しています。小さい頃から成績や成果ばかりを気にするような教育の場に置かれてきたこともあって、みんな自分に厳しすぎますね。もっと自らを認められるよう、自由に学んでほしいと思います。

## 人間福祉学部 桜井 智恵子 教授

**Profile** Chieko Sakurai  
国立フィリピン大学を経て、大阪女子大学学芸学部卒業。大阪市立大学大学院後期博士課程単位取得退学。博士(学術)。頤栄短期大学助教授、大阪大谷大学教授を経て、2017年から現職。専門は教育学、社会思想史。

## My favorite

### 音楽

高校時代に組んでいたバンドではポップスやロックを演奏していました。今も時々、愛用していたギターを鳴らします。最近よく聞くのはあいみょん。古くて新しい。歌詞の世界に引き込まれます。



# Go Global!

Cross-Cultural College (CCC) (トロント大学)  
 峯 有紀さん(国際学部4年生) 留学先 ▶ カナダ



ター)はいつも留学生を支援してくれます。特にメールの返信スピードが早くて、びっくりします(笑)。学生団体のGS Networkは、留学生が日本により溶け込めるように手伝ってくれます。関学で勉強ができることがとても楽しいです。

**Q** プログラム終了後のプランは。

昨年の夏に日本の会社でインターンシップを経験しました。日本のビジネス文化が好きなので、もし日本で働く機会があるなら働きたいです。無料で受けられる日本語の授業があり、今はそれを受講しています。

**Q** 好きな日本語を教えてください。

一番使う単語は「すみません」です(笑)。日本語のレベルが高なくても、「すみません」が言語の壁を取り払ってくれて、会話が広がります。相手が英語が苦手でも、積極的に話を聞いて助けようとしてくれます。



(laughs). They also have the GS Network so that international students can feel more integrated in Japan. It's really interesting to be here and study here.

**Q** Once you finish your program, what are your future plans?

I actually did an internship with a Japanese company this summer. I like the Japanese business culture, so if I find opportunities to work here in Japan, I'm going to pursue them. Right now, I'm taking advantage of the Japanese language courses offered at KGU, which are free for us.

**Q** What is your favorite Japanese word or expression?

I think my most used word is "sumimasen" (laughs). It breaks down the language barrier a lot, and opens up conversations. Once you use that word, and the person is attentive to you, even though they are not good at English and you are not good at Japanese, they try as much as possible to be of help, and listen to what you have to say.



① 新規事業案を企業へプレゼンテーション



② インターンシップに参加したヤマハ・カナダ・ミュージックの社員と  
 ③ 現地の学生とバスケットボール観戦

ビジネスの場で英語力を鍛え  
 伝えるためのツールになった!



※CCC…関西学院大学とカナダの4大学(クイーンズ大学、トロント大学、マウント・アリソン大学、ウエスタン/キングス大学)が協働で運営するバーチャル・カレッジ。カナダの学生と「協働」で学び、多国籍な場面で活躍できる実践的な能力を養う。

**大**学2年生でカナダに中期留学。学んだ英語をビジネス現場で

使えるようになりたいと、2019年2月、カナダ・トロントで企業に課題解決策を立案する二つのプログラムに参加しました。

最初の2週間は、ヤマハ・カナダ・ミュージックで楽器のマーケティング戦略を学び、最終日に初心者にサクセスを売る方法を提案しました。残り1週間は、日本とカナダの学生計5人のグループでユニクロのブランド認知

度を上げる企画提案に挑戦。若者向けに大学とのコラボレーショングッズ制作をプレゼンテーションし、1位に選ばれました。

グループワークでは自分の意見を通そうとする人、聞き役に回る人などさまざまで、それは国籍ではなく個人の性格によるものでした。以前は、無意識に人の後ろの国旗を見て話す傾向がありました。日本人だから分かり合えないのではなく、私その人を知らな

いだけなのだど気付かされました。同時に、英語で考え、すぐに発言することが求められる環境で、英語が考えや意見を伝えるためのツールになったという感覚を得られました。

CCCの成功体験から、昨年2月には、ハードルが高いと諦めかけていた日加学生フォーラムに応募。関学生二人のうちの一人に選ばれ参加しました。やればできるという自信が付き、将来の選択肢も広がったと感じています。



# My favorite KG



アチェンポン フランク ボアディ  
ACHEAMPONG FRANK BOADI さん

経営戦略研究科国際経営コース  
(Institute of Business and Accounting Finance Program)  
正規留学生 (Regular (degree-seeking) Student)  
ガーナ (Ghana)

## Q 関西学院大学を選んだ理由は。

ガーナでは伊藤忠商事株式会社で働いていました。修士号を取りたいと思い、日本で学ぶことを考えていた時に、同僚が関西学

友人と京都観光



「国際経営」の授業は紹介される事例が興味深く、活発な議論ができました。



院大学のことを教えてくれました。Webサイトを見たり関学の評価について調べたりして、自分に合っていると思いました。

## Q 普段の生活はどのような感じですか。

神戸にある兵庫国際交流会館に住んでいます。JRをはじめ阪神、阪急の駅にも近く、スーパーもたくさんあるので便利です。神戸は国際的なコミュニティが多いですね。授業がある時は、6時に起きます。そんなに朝早く起きたい留学生はいないかもしれませんが(笑)。授業は9時に始まるので、朝食を食べて7時30分までに家を出ます。授業の準備をして、2、3コマの授業を受けます。休憩時間はBIG PAPAかBIG MAMAでランチを食べるか、コンビニでお弁当を買って友人と一緒に食べます。時間があれば、友人とキャンパスを散策します。

## Q 最も興味深いと感じる授業は。

「国際経営」です。世界大戦中の物流管理など、先生が授業で紹介する事例がとても面白く、活発な議論ができて楽しかったです。学部生の時にビジネスを専攻しましたが、この授業を受けるまでは、それほど大きな観点から学んだことはありませんでした。

## Q 関西学院大学で学ぼうと考えている留学生にひと言。

キャンパスがとてもきれいです。先生たちは素晴らしく、授業外でも困ったときは、自分が何をやる必要があるかを説明してくれます。国際的なコミュニティもありますし、CIEC(国際教育・協力セン

Daily schedule on class days  
1日のスケジュール



## Q Why did you come to KGU?

I used to work for a Japanese company, Itochu Corporation, in Ghana. When I wanted to do my master's degree, I thought about coming to Japan. One of my colleagues mentioned Kwansai Gakuin University, among other universities. After researching it, I thought KGU would be good for me, based on the website and reviews and things like that.

## Q Tell me about your life at KG.

I'm living in Hyogo International House in Kobe. It's very convenient, because all the stations are nearby, like JR and Hanshin and Hankyu, and there are many supermarkets. Kobe has a very international community, too. On a class day, I wake up at 6. Maybe saying that isn't good for getting people to come here (laughs). I eat breakfast and by 7:30, I'm out of the house, because class starts at 9 most days. I get ready for class, and I have two or three classes a day, usually. In between classes, I have lunch at Big Papa or Big Mama, or a convenience store bento with my friends. If I have to wait for my next

class, usually I'll walk around campus with my friends.

## Q What is the most interesting class you've taken at the IBA so far?

The most interesting class I've taken has been International Management. The perspectives the professor used, such as how to manage logistics during a world war, they were very interesting to discuss. I was really impressed. I was a business student when I did my undergraduate degree, but such a broad perspective was not really done until I took that International Management course.

## Q What would you say to someone who is thinking about coming on exchange to KGU?

The campus is really nice, first of all, and the professors are really great. They try to be down-to-earth, and to explain what you need to do if you ask for help outside of class. They are always willing to help. There's a good international community, and CIEC is dedicated to helping international students. Their response time is so fast. I'm like, whoa







夜の時計台





# より良い社会と 個人の実現を！

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は世界中に多大な影響を及ぼしています。従来の常識や価値観が大きく転換し、誰もが経験したことのないニューノーマルな社会が到来。コロナ禍でのさまざまな変化を振り返り、これからの働き方や生き方、そして「真に豊かな人生」について話し合いました。

## メンバーシップ型の 日本人の考え方が 働き方改革の障壁に

**野瀬** 新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）による非接触型の働き方がワークスタイルに影響を与えています。現在の働き方の変化を考える際に重要な視点は、コロナ感染予防のための非接触の視点と、コロナ前からのICT化（情報通信技術導入）といった生

産性の視点の二つです。この組み合わせによる展開の中で、主に非接触の理由から働き方を変えた企業は、アフターコロナでは元の働き方に戻るでしょうし、生産性重視の企業であってもICT化が進まなければやはり戻りません。結局、コロナ後の職場のニューノーマル、働き方の変化は、ICT化がどれだけ進むかにより大きく影響されると思います。働き方の変化をどのように捉えていますか。

**大内** コロナを機に本気で働き方改革に取り組んでいる企業は大きく変わると思います。今まで

はメンバーシップ型雇用における観点から、職場で長時間一生懸命に働いている人を評価してきましたが、テレワークでは部下の働きが見えなくなり、評価ができません。それをどうするのか、根本から変えないと、アフターコロナでは結局従来通りになってしまう。これは女性の働き方も密接につながっています。例えば、これまでは育児などで長時間労働ができない人は、短時間でいかに生産性を上げて、そこがなかなか評価されませんでした。働き方改革

同志社大学法学部卒業、大阪大学大学院国際公共政策研究科博士課程修了。博士（国際公共政策）。日本総合研究所等を経て、2001年に関西学院大学社会学部に着任。豊中市男女共同参画苦情処理委員会委員長。専門は経営雇用関係政策論。



社会学部  
野瀬 正治 教授

慶應義塾大学商学部卒業、同大学大学院商学研究科博士後期課程修了。博士（商学）。総合商社勤務、米国ピッツバーグ大学研究員等を経て、2005年に関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科に着任。専門は経営学、人的資源管理。



経営戦略研究科  
大内 章子 教授

神戸大学経営学部卒業、同大学大学院経営学研究科博士課程後期課程修了。博士（経営学）。2017年に関西学院大学社会学部に着任。2018年から現職。専門は経営組織論、経営管理論、組織行動論。



商学部  
浦野 充洋 准教授

### ※2…ジョブ型雇用

仕事の範囲を明確に決めることで、より専門性を高める方向性の採用方式。仕事に人を合わせていく仕事基準の採用。

### ※1…メンバーシップ型雇用

新卒一括採用で、終身雇用を前提に総合的なスキルを求められる採用方式。人に仕事を割り当てる日本で主流の雇用形態。

「これからの働き方を考える」

TALK DEEP

※4…同一労働同一賃金  
同じ職場で同じ仕事をする、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。

※3…職能給と職務給  
年功序列を前提に、仕事を進める能力を評価するのが「職能給」。「職務給」は職務の難易度や責任の度合いで評価する成果主義型の賃金形態。

日と言つジヨブ型雇用と親和性の高い職務給の導入が試みられました。しかし、それまでメンバーシップ型雇用と表現されるような価値観のもとで仕事が進められてきた日本では、職務給はうまく根付きませんでした。今後、非接触型の仕事を進めていく場合、それを職務としてどのように評価するかは、価値観まで含めた大きな問題になるのではないのでしょうか。小手先だけか、それとも本気で変えられるのかという分岐点に、今、私たちは立っていると感じています。

## 脱日本的雇用慣行 日本版の ジヨブ型雇用導入を

**野瀬** 日本人の考え方や社会関係、人と人のつながり方が影響しているということですね。経団連は2020年にジヨブ型雇用を推奨し、その2年前には就活ルールの廃止を提唱しました。これらの底流にあるのは脱日本的雇用慣行です。しかし歴史的には、すでに1950年に「国家公務員の職階制に関する法律」が成立し2009年の廃止まで、すでにジヨブ型雇用制度は存在していました。1950年代から60年代には当時の日経連が同一労働同一賃金を

提唱し、かつジヨブ型雇用を導入しようとした。60年代の終わりから日本的雇用システムを提唱したという経緯は知っておく必要があります。結果的に、当時の日経連が95年に公表した「新時代の日本的経営」の雇用ポートフォリオ構想から今日のジヨブ型雇用が始まったと考えますが、私は、アングロサクソン型、いわゆるジヨブディスクリプションを基準にしたジヨブ型雇用ではなく、これからは日本版ジヨブ型雇用が必要と考えています。

**浦野** 歴史には学ぶことが多いです。野瀬先生がおっしゃったように1950年代から政府や企業が職務給を推進しようとしていたものの、定着しなかった背景には労働組合の反対がありました。日本では戦中、戦後に労働者の生活を支えるという観点から年功的な給与体系が作られました。労働者は仕事よりも生活をベースにした給与体系の方が望ましいと考えていたわけです。69年に日経連が能力主義管理を提唱して職能給に舵が切られることになりましたが、年を重ねるごとに培われていく能力に焦点を当てたという点で、職能給は受け入れられやすい制度だったと思います。95年には、改めて日経連が職務給を推奨することになります。

こうした政府や経済団体が推奨することに對して、労働者がどのように考えて対応していくのかも大事な点になると思います。

**野瀬** 日本の雇用慣行が薄れてきたことは学生たちも認識しているようですが、学生はさらにどのような感じているのでしょうか。

**浦野** 一つの会社で働き続けるという意識の低下とともに、年功序列よりも仕事自体を評価してほしいという学生が増えてきており、ジヨブ型雇用への志向が高くなってきているように思います。一方で、メンバーシップ型雇用は新卒一括採用と密接に関係しており、若い人たちの雇用を守ってきた側面もあります。ジヨブ型雇用で職務給が中心の欧米などは、若い人よりも、より経験を積んだ中高年層の雇用が守られやすく、若者の失業が問題になってきました。それに対し、日本は給料が高い中高年が肩をたたかれやすい分、若者の雇用が守られてきました。ジヨブ型雇用に移行する場合には、若者の雇用問題もしっかりと押さえておく必要があると思います。

**野瀬** 大企業の若手社員の多くは労働組合員です。非組合員である管理職が成果主義的の制度により格差が大きい状況になっている

半面、若手の組合員は労働協約の下に賃金の分散が少ないのが現状です。優秀な若者の処遇が均一的になっている点も問題であるように思います。

## グレーゾーンの 仕事をどうするか 職務分析が重要

**大内** ジヨブ型雇用になかなか移行できない理由の一つは、完全にジヨブ型にすると、ジヨブディスクリプションに記載された職務しかしなくなる点です。でも、仕事は

※5…ジョブディスクリプション  
職務の内容を詳しく記述した文書のこと。職務記述書。







そんなに簡単に分けられるものではなく、ジョブとジョブの間にはグレーゾーンがあります。その部分を誰がやるのかということです。例えば、日本ではお隣さんが困っていたら助けるのをよしとします。自らの職務に加え、そういうグレーな部分を担う人が評価され、それが長時間労働にもつながっています。一人が抱えるジョブが小さければグレーの部分が大きくなりますが、個々のジョブが大きく明確であれば小さくなります。そういう意味で、職務分析をきちりしないジョブ型雇用には移行できません。ただ、仕事は今年と来年とは変わっていくので、職務分析は一度すれば終わりではなく、常にやっていたりしなければなりません。とても大変な作業で、企業が取り組まない理由の一つになっています。

**野瀬** 職務分析は、エレクトロニクス企業などのアプリケーションエ

ンジニアやシステムエンジニアなどICT関連職種になじみやすいようですが、一方、事務職などの職種にはなじみにくいと感じています。日本的な業務遂行や職務構成ではなかなか難しいかもしれません。今の時代は、それらが混在して仕事が進んでおり、ジョブ型のみは日本ではまだまだ難しいと思います。

**浦野** 組織行動論に組織市民行動という研究領域があります。職務の範ちゅう外の仕事をする

ことで、なぜそうした行動をするのか、また、その行動がどのような組織的な成果につながるのかといったことが研究されてきました。具体的な例としては、隣の人が席を空けている時に電話が鳴ったら受話器を取るといったことが挙げられます。これは従来の日本人にとっては当然のことでもありました。しかし、1990年代から2000年代にかけて成果主義が流行した時、こうした他人のために自分の職務以外のこともする日本の慣行的な部分がなくなってしまうことが問題として指摘されました。個人の成果で評価する場合、隣の人は仕事ができなほど相対的に自分の評価が高まることにもなり、そうした仕組みでは協働が阻害されてしまいます。グレーゾーンをどうす

るか、職務の決め方はとても難しい問題で、日本では、こうした問題を受けて、職務給よりも役割等級という制度が模索されてきました。

### メンバーシップ型で若手を育成し成長後はジョブ型へ

**野瀬** メンバーシップ型雇用、いわゆる日本的雇用については、どのように考えますか。

**大内** メンバーシップ型雇用は今、悪者のように言われていますが、良い所もあります。グレーゾーンの仕事が多く、仲間を助ける中で仕事を覚えていきます。自分の専門領域だけでなく、隣の仕事も教えてもらいながらやっていくことで仕事の幅が広がり、幅広い視点からビジネスを展開できます。また、人材育成の面でも、他人を蹴落とせば自分が得になるので部下を指導しないということが起きかねないジョブ型雇用と異なり、上が下に教えるなどして若手を育てます。全てジョブ型に移行すると、メンバーシップ型の良い所を捨て去ることになるので、若いうちはメンバーシップ型で育成し、スキルが身に付いたところでジョブ型をはっきりさせていくという形がいいと思っています。そのジョブに部下や後輩を育

成する仕事も入れておくと、人を育てることができるのではないのでしょうか。

**浦野** メンバーシップ型はいい人を採用して育てるというモデルでもあるため、大内先生がおっしゃったように、その長所の一つに育成が挙げられます。ジョブ型に変えた場合、



この育成の部分をどうするのか。これは私たち大学など教育機関の問題でもありますが、企業に注目すると、若い頃はメンバーシップ型で育成し、仕事ができるようになればジョブ型に変えていくという大内先生のご提案はとてもいい方向性だと思っています。ただ企業側から見れば、途中でジョブ型に切り替えると、それまで育てた人材が出て

※6…男女雇用機会均等法  
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の通称。1985年に制定され、1986年施行。2020年6月1日から改正法が施行。



## 育てられ方の違いが スキルの差となり 女性の評価に影響

行ってしまうリスクがあります。終身雇用を前提としていけば若い人の育成にも投資しやすいですが、出て行く可能性が高まった時に、企業がどれくらい育成に力を入れられるかという問題を考えることが大事になってくるように思います。

**野瀬** 女性の活躍が求められる時代ですが、女性の働き方についてはどのように考えますか。

**大内** 女性の場合、若いうちにどれだけスキルを身に付けられるかが肝要です。採用面接などでは女性の方が断然優秀なのに、5年もたたないうちに男性の方がどんどんスキルを身に付けていくといわれます。私の研究によると、それは育てられ方の違いです。男性が幹部候補生として育てられ、女性はあ

る意味甘やかされるので大きな差になっていきます。若い時に男性女性関係なく育てられていれば、子育て期に入ってもすでにスキルが身に付いているので、ジョブ型で仕事ができます。その時に、短時間で生産効率よく働く人を評価するシステムになっていると認められるのだと思います。スタート時点からの育て方が一番の問題です。

**野瀬** 1986年に男女雇用機会均等法が施行されてから約35年。振り返っていかがですか。

**大内** 働きやすい環境になったと思います。ただ、日本型の育て方では配置転換がとても重要で、異動することによりさまざまな仕事を経験してスキルを磨きます。女性は配置転換の機会がなかなか与えられなかったため、スキルを身に付けられなかったということがあります。現在、女性の管理職比率は14%程度ですが、それも底上げした数字で、意思決定ライン層の管理職に女性が入ることはまだまだ少ないのが現実です。コロナを機に働き方を変え、ある意味ジョブ型の評価方法に変わっていくと、女性も管理職になりやすいと思います。多様化の時代、ビジネスではいろいろな人の意見があつてこそイノベーションが生まれますので、そこは非

常に重要な点です。

## 外部労働市場への 流出を抑制する コミュニティ的要素

**野瀬** メンバースhip型という言葉が使われる以前から、日本型雇用システムについての議論や研究が盛んに行われました。間宏のイ工説、岩田龍子のムラ説、そして、職場を社会的欲求の充足の場などとしてとらえる津田真澄の共同生活体論などがあります。共同体、コミュニティの延長線上で職場を捉える考え方はいかがですか。

**浦野** メンバースhip型は、労働政策について研究をされている濱口桂一郎さんが提唱された言葉ですが、ご本人がおっしゃっているように、新しく登場した雇用関係というよりも従来からある日本人の働き方に対する考え方が表現されたものです。そのため、共同体やコミュニティの延長線上にメンバースhip型雇用を考えることができると思います。

**野瀬** 共同生活体論は、職場の日本的な人と人との関係が優れた協働を生み出すとも考えて日本の雇用慣行を支持しています。日本的な職場の社会関係を持つコミュニティは有効だと思えますか。

**大内** 先ほど浦野先生から、育てた人材が外に出て行くというお話がありました。まさにそのリスクはあつて、その時に大事な役割を果たすのがコミュニティです。スキルを身に付けても残ってもらえるような情緒的コミットメントを醸成できた企業が生き残るのだと思います。



ます。いつでも外部労働市場に行けるような流動的な状態であつても、この会社のために働きたいとどれだけ思わせられるか。生活共同体とまではいなくても、プライベートも含めて情報交換や話し合いができるような、いい意味のコミュニティをつくれるか。少子化の中、どれだけ人を獲得できるかは、どれだけ魅力的な会社をつくれるか



にかかっています。日本企業は試される時を迎えています。

## メンバーシップ型と ジョブ型が 混在している現状

**野瀬** 日本の職場の社会関係は、ジョブ型でも有効な面があるということですが、では、同体的メンバーシップ型の日本的な社会関係を主体とした職場は、今後どう変化していくと考えられますか。

**浦野** 共同生活体として、仕事プロセスアルファのみんなで生活していくという発想に根差したものと、して扶養手当、さらには社員旅行などもありますが、こうした潮流は徐々に希薄化してきているのかなと思います。今の学生たちは、会社にそこまで求めてはいないようにも思います。例えば、アフターファイブの上司からの誘いが仕事か否か、私はコミュニケーションの場としていいのではないかと思うところもあ

りますが、そのように考えない人が増えてきています。そうしたところからもジョブ型的な思考になってきていることがうかがえます。

**野瀬** 昨年10月、興味深い最高裁判決が二つ出ました。変革期にある日本の雇用慣行において、扶養手当等や賞与・退職金が今後どう変わっていくのかを考えさせる判決です。一つは日本郵便事件で扶養手当等に正規、非正規で格差があるのはおかしいとする結論で、もう一つはメトロコマース事件などで、正規、非正規で、賞与・退職金の格差を認めるものでした。前者は結果的には同一労働同一賃金的なジョブ型の発想であり、後者は有為人材確保論という従来型の日本の雇用慣行に基づくものでした。これらの判決は、現代社会にはジョブ型と共同生活体的メンバーシップ型が混在していることを示しています。次に、評価の視点から、ジョブ型の拡大と旧来型の日本の評価システムについて考えたいと思います。

## 評価が急務の課題 物差しは 質・量・生産効率

**大内** 評価は急務の課題です。ジョブ型にするならば、どついつ職

務があり、その職務に対してどういう評価をするのかを明らかにしなければなりません。今、育児短時間勤務をしている人たちの評価が問題になっています。8時間働いて80の成果が普通だとすれば、時短で6時間なら60の成果で生産性は同じです。ところが、たとえ6時間でも70の成果という高い生産性を上げて、80のアウトプットがないから低く評価され、さらに長時間労働が常態化している職場であれば10時間働いて100の成果を出す人が標準となるので、短時間勤務者はどんなに頑張っても10時間働く人より低い評価を受けます。時間当たりの生産性まで踏み込まないと、問題は解決しません。一方で、仕事の質と量においても評価基準を決める必要があります。つまり、質・量・生産効率の観点から評価軸を決めない限り完全なジョブ型には移行しないし、ハイブリッド型でも難しい。結局はメンバーシップ型に戻ってしまうのだろうと思います。

**野瀬** 制度的には日本では労基法で、一般社員は労働時間を基本にしなければならぬので、裁量労働も「みなし労働時間」に基づかなければなりません。労働時間に換算しなければならぬ日本は

アメリカのジョブ型雇用ルールとまったく異なります。質的評価問題の解決には労働時間制度の改革が必要です。

**浦野** 評価の基準として分かりやすいのはアウトプットですが、それだけで測るのは難しく、具体的にどのようなことをしているのか



個別のケースを見ていかななくてはなりません。その個々のケースをどのように職務としてグルーピングするかが難問です。従来のメンバーシップ型は給料と仕事が切り離されたシステムで、給料を支払って生活を支えるから、もしくは、能力を信用して給料を支払うから、その分、仕事を頑張ってくださいというものです。それはそれで良い面



※7…目標管理制度  
経営学者のP.F.ドラッカー  
が提唱した制度。グループ  
または個人で目標を設定し、  
達成度により評価を定める。



もありません。ありますが、今日の価値観には合わなくなってきたりしているのかもしれない。

**野瀬** 日本では、90年代後半から目標達成度や成果、業績等を評価基準に入れることが増えてきました。ジョブディスクリプション

になじみやすいエレクトロニクス関連職務など以外では、目標管理制度を援用する評価制度が増えると思います。目標管理の目標は

ジョブディスクリプションのような絶対的基準ではないため、日本のアプローチの評価ができます。日本の職務遂行はインフォーマルな

関係が根強く残り、フォーマルな関係と混在した状態が続くと思います。先に述べた最高裁判決と同様、二つの関係が並行して進むの

で、ジョブ型のみで評価するのは難しいという気がします。

**大内** 評価がすごく大変な仕事

になってきます。日本企業に多いのはプレイングマネージャーで、自ら業績を上げないといけないし、人を育て、評価もしないといけない。疲弊している状態です。プレイングマネージャーではなく、育成や評価といったマネジメントの仕事だけをする人、そういうジョブにすることが重要だと思います。

**個性を發揮できる働き方を追求し組織・集団と調整を**

**野瀬** 最後に、より良い社会と個人の実現に向けたこれからの働き方について、ご意見を伺います。

**浦野** 今の時代、単に仕事のことだけを見ていても良い働き方は見えてきません。働き方を含めた生き方から考えていかなければいけないと感じています。コロナ禍でテレワークが推進され、仕事と家庭の境界があいまいになってきたともいわれています。柔軟に切り替えながら生活ができるようになる一方で、家庭に仕事を持ち込むことにもなり、大変な側面もあるのかなと思います。以前、海外のメディアで、自宅でインタビューを受けている最中に子どもが部屋に入ってきたことが話題になったことがあります。ですが、コロナ禍においてテレワー

クが推進される中、改めてその時々のことが話題になっています。家庭と仕事の関係は難しい問題ですが、それを含めた生き方として考えていくことが大事になってきているのではないかと思います。このあたりは大内先生のご専門ですが、いかが思われますでしょうか。

**大内** 緊急事態宣言が出て、みんながステイホームになった時期のテレワークは確かに大変でした。休校・休園で子どもも家にいる状態でしたから。でも今は、子どもは保育園や学校など別の世界に行っているから、テレワークで効率よく仕事ができるようになってきていると思います。家庭内の会話が増えた、夫婦仲が良くなったという調査結果も出ており、長時間労働で父親不在の状態に比べるといい環境ではないでしょうか。仕事と家庭の境界が完全になくなる状態をつくるのではなくて、子どもが保育園や学校に行っている間はしっかり仕事をし、帰ってきたら一緒に過ごし、寝てからまた仕事の時間を確保する。そういう多様な働き方ができるところに可能性が見えます。通勤時間もなく、残業も減って健康的な生活に戻れるかもしれません。

**野瀬** 社会と個人の自然な方向性は、社会学者ゲオルク・ジンメルが指摘しているように、社会は構造的に分化し、その一方で個人は個性的に人格化していくのだと思います。個人は自らの個性を發揮できるような職業や仕事の仕方を追求し、実践していくのが本来の働き方です。経営学者チエスター・バーナー

でも述べているように、個人と組織の均衡が求められます。その際に発生する個人と組織との摩擦は、コミュニケーション、対話により調整することになります。

**浦野** 具体例はありますか。

**野瀬** 昨今増えている副業、マルチジョブホルダーは、自分がやりたいことにチャレンジするということの意味で非常にいい取り組みです。実際にやろうとする時には、社会や所属集団との調整が必要になります。自分の個性の發揮と組織との調整、それがこれからの働き方になると思います。

**野瀬** 社会と個人の自然な方向性は、社会学者ゲオルク・ジンメル

※8…マルチジョブホルダー  
複数の職場において労働者である者。複数就業者。







絵画部 弦月会

創部 / 1915年
部員 / 42人
部長 / 川村 優果
活動場所 / 西宮上ヶ原キャンパス
絵画部アトリエ

### 個性あふれる作品を 自由に描くアーティストたち

1915年に創部し、100年以上の歴史を誇ります。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により合宿や毎月の展覧会は中止となり、現在の活動は全てオンラインで行っています。オンラインで開催した新入生歓迎会は、リアルタイムで参加者全員が一つのキャンパス上に絵を描ける「お絵描きチャット」というサービスを利用するなど、絵画部らしいものになりました。通常の活動は、各自が好きな時間にアトリエで作品制作を行います。その他では4月に新入生歓迎展、5月に春季絵画展、11月に学祭展など展覧会を月1回、上級生がデッサンやクロッキーの指導をする「部活動の日」を月2回設けています。

一癖も二癖もある個性豊かな部員たちは、絵に対するアプローチや画風もさまざまです。「絵画部」と称していますが、創作の自由度は高く、絵画だけでなく平面、立体を問わず作品を制作しています。過去に



# KG CLUB by KGB

昼休みの放送や番組制作などを行っている関西学院大学唯一の放送団体・KGB総部放送局が、多彩な課外活動を紹介します！

KGBの活動は

Twitter→<https://twitter.com/KGBbroadcast>



## Pick up

### 心強い支え

絵を描く時に画板を置いて固定する「イーゼル」は、部員たちにとって心強い支えです。部長の川村さんは「今年は使う機会がなかったのですが、来年度以降、大きなサイズの作品を描くときが楽しみです」と話します。



は、冷蔵庫の扉を撤去して実際に乗り込み可能なタイムマシンに見立てたり、電子レンジを塗装したりと、電化製品を使った大掛かりな作品に取り組んだ部員もいます。

部長の川村優果さん(文学部3年生)は「本年度は、外部の会場を用いた展覧会を行うことができませんでした。創作活動は一人でも行えますが、展覧会や部員との交流がないとこんなにも味気ないものなのだと感じた一年でした。例年通りの活動が再開される日待ちながら、今できることをしていきたい」と思いを語ります。

現在、展覧会はオンラインで実施しており、TwitterやInstagramで作品を発表しています。過去のオンライン展覧会で作品もアップロードしていて、今までの作品も閲覧可能です。3月に新2・3回生展、4月には新入生歓迎展を予定。展覧会が開催できない今、絵画部員の個性あふれる作品の数々をSNSで手軽に鑑賞してみても。



## 千里国際中等部・高等部(SIS)がワークショップ 小学生にAIやプログラミングを学ぶ機会を提供

関西学院千里国際中等部・高等部(SIS)は10月24日(土)、小学生を対象にAI機能を学校生活に生かすアイデアを考えたり、プログラミングに挑戦したりするワークショップ「AI活用 for School」を開催しました。運営を担当した生徒たちは、当日に向けて日波弘佳・理工学部教授や関西学院大学の大学生と院生からアルゴリズムやAI活用、ワークショップ運営について学びながら準備。当日集まった14人の小学生たちに貴重な機会を提供しました。



## 初等部が「なかよし遠足」を実施 1年生から6年生までが交流

関西学院初等部は10月下旬の3日間で、1年生から6年生までの児童が3組に分かれて、それぞれ一緒に遠足に行く「なかよし遠足」を実施しました。上級生は下級生を気遣いながら歩いたり、みんなが楽しめるレクリエーションを考えたり。下級生は頼もしい上級生の姿を見て、安心して活動しました。学年間の交流を通して、それぞれが成長した期間となりました。



## 千里国際中等部・高等部(SIS)がeラーニングアワードでオンライン授業特別部門賞を受賞

関西学院千里国際中等部・高等部(SIS)のDistance Learningの取り組みが、「第17回(2020年度)※eラーニングアワード」でオンライン授業特別部門賞を受賞しました。教員、生徒、保護者がいつもより「ちょっとだけ優しく」なることを意識して協力し合い、教科の特性を生かしてオンライン以外の学習スタイルを組み合わせることで今までにない授業スタイルを実現したことが評価されました。

※企業・学校・自治体などにおける、eラーニングを活用したコンテンツ・サービス・ソリューションの中から特に優れたものを選出するアワード。



### 関学カプセル...④

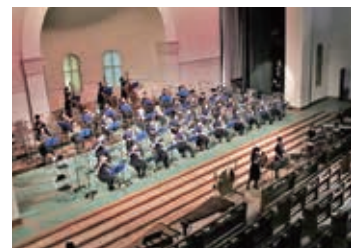
#### 大学昇格



1932年4月に、大学文学部への進学コース(甲類)と商経学部への進学コース(乙類)から成る2年制の大学予科が開設。入学生が2年後大学の両学部に進学し、10年以上に及ぶ大学昇格運動が実を結びました。

## 中学部が文化祭を開催 コロナ禍での新たなかたちを模索

関西学院中学部が10月29日(木)から文化祭を開催しました。本年度は校内生のみを対象とした非公開での開催。音楽コンクールや演劇などのパフォーマンスはステージ上も観客席もソーシャルディスタンスを保ち、1、2年生と3年生への発表日程も分割するなど例年とは違いかたちでの開催となりました。それでも生徒たちはこれまでの練習の成果を存分に発揮していました。



## 日本高校選手権公式web戦全国大会で 高等部ダンス部が準優勝

関西学院高等部ダンス部が「第13回日本高校ダンス部選手権公式web戦全国大会」のビッグクラス(演技人数13人以上)に出場し、

70チームの中で準優勝に輝きました。Web戦のため、審査は生徒たちが撮影した動画を基に実施。「美しくダイナミックに表現できている」「構成、振り付け共に隙がない」など高い評価を受けました。



## 高等部ラグビー部が花園出場決定 兵庫県予選で優勝

「第100回全国高等学校ラグビーフットボール大会兵庫県予選」の決勝が11月7日(土)、神戸市のユニバー記念競技場で開催され、

関西学院高等部は報徳学園に34-10で勝利。5大会ぶり7回目となる本大会「花園」への出場権を獲得しました。コロナ禍での自粛期間もオンラインでの合同トレーニングやミーティングを重ね、チームとしての力を高めてきた成果を存分に発揮しました。

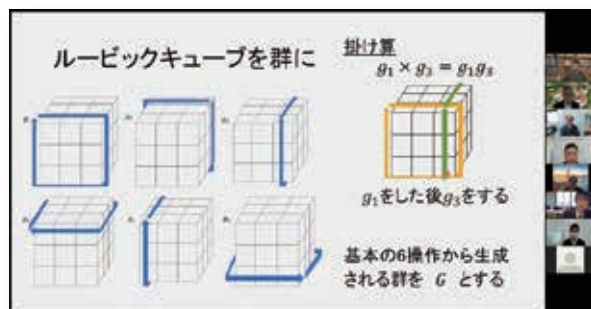


## 「SCI-TECH RESEARCH FORUM 2020」と「WWL連携校・拠点校高校生交流会」を同時開催 オンラインで約300人の高校生が参加

理工学部は11月21日(土)、「SCI-TECH RESEARCH FORUM(サイテックリサーチフォーラム) 2020」と「WWL(ワールド・ワイド・ラーニング)連携校・拠点校高校生交流会」をオンラインで同時開催。約300人の高校生が課題研究について発表・交流しました。

「SCI-TECH RESEARCH FORUM 2020」には、13の高校(発表テーマ数30)が参加しました。参加者は「同じ高校生とは思えないような発想があり、新たな疑問の発見にもつながった」「自分の高校とは異なるSDGsへのアプローチがあることを知り、さらに興味が湧いた」と振り返りました。

「WWL連携校・拠点校高校生交流会」には、11の高校が参加。「SDGs」「AI」「戦争」「地域活性化」「グローバル」などをテーマに発表し、相互に議論を深めました。



### KGグルメ

#### 東京庵(西宮上ヶ原キャンパス)

#### 冷しゃぶ葱ソース定食

**学** 生会館新館1階にある「東京庵」の、何度でも食べたくなる人気定食の一つです。おいしさの秘密の一つは葱ソース。一度食べたら病みつきになってしまう  
その味は、食事の間も食欲を刺激し続ける魔法のようです。温かいご飯と味噌汁がついて610円(税込み)。ぜひお試しあれ!



## 生活に困窮する学生へ 米や缶詰、カレーなどの食材提供会を実施

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、仕送りやアルバイト収入などが減って生活に困窮する一人暮らしの学生にと企画された「学生を救え!食材提供会」が10月19日(月)、上ヶ原市民館で行われました。

生活協同組合コープこうべと西宮市社会福祉協議会、関西学院大学など西宮市内の大学生が集まる学生応援プロジェクト「繋がり隊」が共同で企画。米やレトルトカレーなどの食材を提供しました。





## 甲子園ボウル3年連続31回目の優勝 アメリカンフットボール部ファイターズ

アメリカンフットボールの東西大学王座決定戦「第75回毎日甲子園ボウル」が12月13日(日)、西宮市の阪神甲子園球場で開催され、関西学生リーグ代表の関西学院大学ファイターズは、関東学生リーグ代表の日本大学フェニックスと対戦し、42-24で勝利。苦しいシーズンを最後まで戦い抜き、見事、3年連続31回目の優勝を果たしました。

その後、1月3日(日)に東京ドームであった「第74回ライスボウル(アメリカンフットボール日本選手権)」では社会人代表のオービックシーガルズと対戦。18-35で敗れましたが、熱戦を繰り広げた選手たちにスタンドからは何度も拍手が送られました。



## 小笠原一禎・理工学部教授が アメリカ電気化学会の卓越業績賞を受賞

小笠原一禎・理工学部教授がアメリカ電気化学会(ECS)「発光・ディスプレイ材料部門100周年記念卓越業績賞」を受賞しました。この賞はアメリカ電気化学会の創立100周年を記念して、発光・ディスプレイ材料分野における卓越した業績を表彰するために2002年に設立され、2年ごとに受賞者が選ばれます。

今回、小笠原一禎教授の長年にわたる希土類賦活発光材料の理論的研究の発展への貢献が卓越したものと認められ、受賞者に選ばれました。10月にオンラインで開催された国際会議PRIME2020(環太平洋電気化学会)において、表彰式(ライブイベント)および受賞記念講演(オンデマンド)が行われました。



## 人間システム工学科の片寄研究室の杉田健さんらが 愛知県大学対抗ハッカソンで最優秀賞

理工学部・理工学研究科片寄晴弘研究室(人間システム工学科エンタテインメントデザイン研究室)の杉田健さん(M1年生)ら4人が、11月1日(日)から15日(日)にかけて行われた「愛知県大学対抗ハッカソン“Hack Aichi 2020”」で最優秀賞(愛知県知事賞)を獲得しました。ITを活用して新たな製品・サービスの開発を競い合うイベントで、豊橋技術科学大学や名古屋大学など14大学のチームが参加した中での受賞となりました。



## 「新しい時代の君たちへ」 村尾信尚教授のパネルトークをKSCで開催

ニュース番組のメインキャスターを長く務め、高校へ出向いて模擬講義「村尾塾」を展開している村尾信尚教授が関西学院大学の学生と語り合うパネルトーク「新しい時代の君たちへ」が10月28日(水)、神戸三田キャンパスのアカデミックコモンズシアターで開催されました。

村尾教授は学生たちと語り合う中で、異なる意見・考え方を排除するのではなく多様な見方を受け入れることの重要性とともに、言論の自由、学問の自由、思想信条の自由を守り抜くことが戦争の芽を摘むことにつながると強調。子どもや孫、その次の世代のためには持続可能な社会にしていけることが重要で、一人ひとりの投票行動、消費行動が社会を変えることにつながると訴え掛けました。



## 関西学院のクリスマス2020 大学3キャンパスで点灯式

西宮上ヶ原、西宮聖和、神戸三田の各キャンパスでは11月30日(月)、クリスマスツリーの点灯式が実施されました。本年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、一般の方々の参加を中止しての開催となりました。クリスマスツリーは12月25日(金)まで点灯されました。



### 読者アンケート & プレゼント

関学ジャーナルのアンケートにご協力ください。ご協力いただいた方の中から抽選で3名様に「木製ボールペン&シャープペン」をプレゼントします。右記QRコードからアンケートにお答えください。締め切りは2021年3月15日(月)。当選者の発表は発送をもってかえさせていただきます。

Present



Question  
naire

アンケートの回答は  
こちら



※お寄せいただいた個人情報は、プレゼントの発送以外では利用いたしません。



# 数字でみる関学

特集で紹介したように関西学院大学では、キャリアセンターの強力なサポートもあり、就職活動において高い実績を誇っています。「就職に強い関西学院大学」を数字で明らかにします。

## 関西学院大学の就職活動

過去最高値だった前年をさらに上回りました。

※数字は2019年度卒業生(2019年9月・2020年3月)の就職・進路状況に基づいたものです。

### 就職率

99.7%

### 就職先への満足度

95.9%

### 進路把握率

99.7%

大規模大学の中では非常に高い数値です。学生一人ひとりの状況を把握し、早期にきめ細かなサポートを実施することが、高い就職実績と満足度につながっています。

### 大企業への就職 (従業員1,000人以上)

57.0%

### 就職決定企業数

2,585社

### 本学に届いた 年間求人件数

13,293件

### 個人面談・ カウンター対応件数

19,639件

### 業種比率 ベスト3

製造業... ●  
金融・保険業... ●  
情報通信業... ●

男子

21.4%

11.9%

12.4%

女子

15.1%

14.8%

11.2%

合計

18.0%

13.5%

11.8%

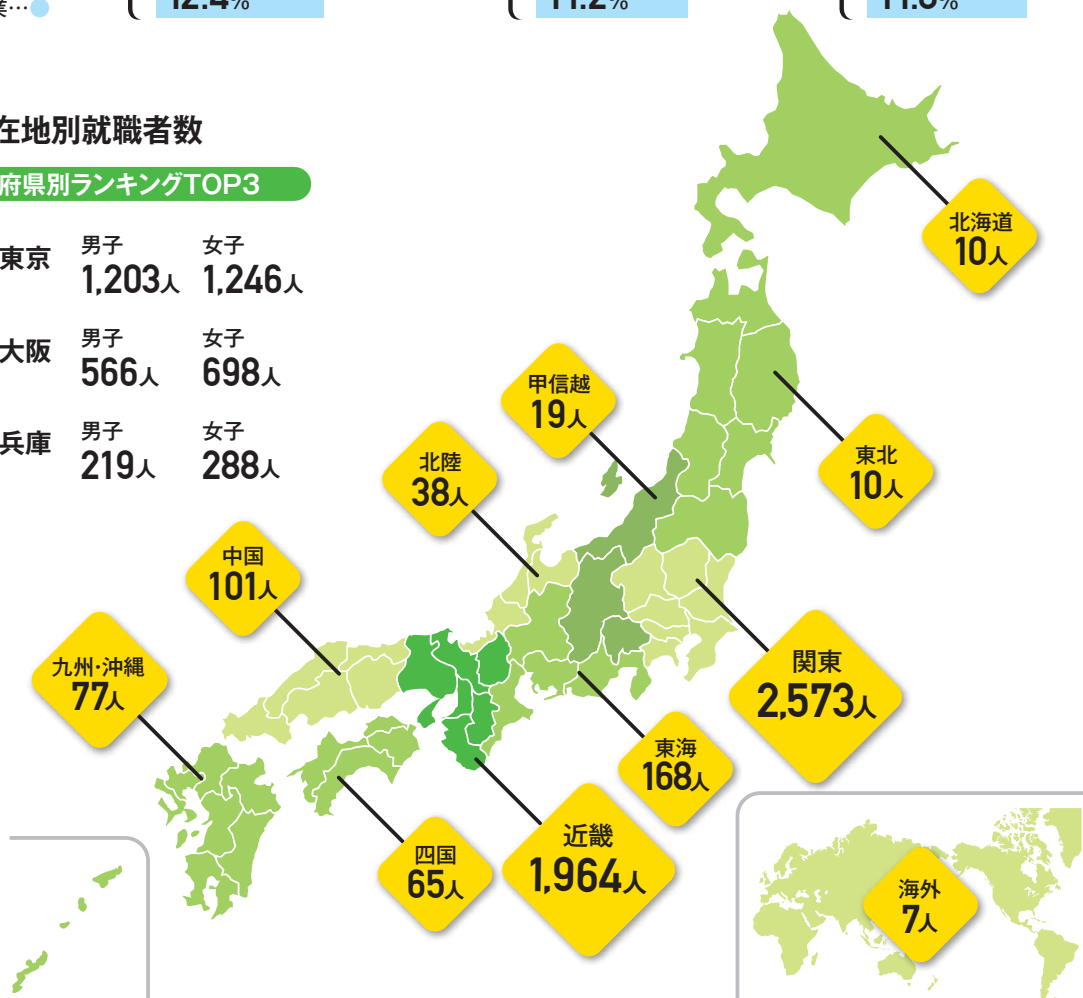
### 本社所在地別就職者数

#### 都道府県別ランキングTOP3

1位 東京 男子 1,203人 女子 1,246人

2位 大阪 男子 566人 女子 698人

3位 兵庫 男子 219人 女子 288人





東欧のラテン系国家で、百聞は一見に如かずを体感中



The Forbes誌主催のビジネスレセプションにて同僚とともに



トランシルバニア地方ブラショフ市の旧市街広場

将来の可能性を変えたいといった月並みな思いから、ドイツ(ゲッティンゲン)とポーランド(クラクフ)の大学院を修了しました。その後みずほフィナンシャルグループに入社し、ブリュッセル及びウィーンでの勤務を経て、2018年よりルーマニアの企業に所属しています。現在は日系企業の中東欧地域への進出や活動をサポートする職務を担い、毎週異なる国に出張を繰り返す日々が続いています。

ルーマニアについても、その位置も定かではない、という方も多いのではないのでしょうか。私自身、5年前にオーストリアに赴任し、当地から東欧諸国での事業を掌管する業務に就くまでは、東欧は未知の世界でした。ところが、一旦足を踏み入れると、それぞれの国が異なる民族や歴史背景に裏打ちされた独自性を有していることに気づきました。全ての国を網羅的に語る機会は別譲りませんが、現在EU最東端にあるルーマニアは東欧では珍しいラテン系国家であり、言語もイタリア語やフランス語に通ずるものがあります。また、かつてオスマントルコの影響下にあったことから、キリスト教圏ながら建築様式は西欧のそれとは異なる、ある種オリエンタルな雰囲気を感じています。

黒海に面しつつカルパティア山脈が背骨のように走る地理的特性から、主に西欧圏からの観光客で賑わいます。夏季は欧州有数の音楽フェスティバルが開催されることから、国境を越えて多くの若者が集い、国の熱気そのままの盛り上がりを見せています。加えて、治安も極めて良好で、落とし財布もそのまま届くほど。百聞は一見に如かず、を体感していると言っても過言ではありません。

大学院留学は驚きと当惑の連続で、時には辛い思いに苛まれました。今でも、自身の考え方や行動様式が如何に自国の文化に依拠しているかを痛感する日々です。学生時代は、社会における自分の居場所を探す非常に有意義な時間だったと感じています。たくさんの出会いを通して、多様な価値観を知ることができるのではないのでしょうか。

協定校紹介

トランシルバニア大学ブラショフ校 Transilvania University of Brasov

ルーマニア第二の都市ブラショフにあるトランシルバニア大学ブラショフ校は、もともと林学大学(Institute of Silviculture)として1948年に設立。地域連携に力を入れていて、学生ヘインターンシップの機会を設けるとともに、共同研究、国際交流、社会活動などの地域イベントのプロモーションにも毎年活発に協賛しています。大学の研究開発所は2013年に設立され、現在では30の研究センターで構成されています。独自の学際的研究機関を設立したルーマニアで唯一の大学です。

国・地域に限らず国際交流も活発です。エラスムス協定は500を超え、ヨーロッパ以外でも世界80カ国の大学600校以上と協定を締結しており、英語開講科目の数を積極的に増やしています。

Times Higher Education (THE)世界大学ランキング2019では801位、THE大学インパクトランキング2020では301位-400位にランクイン。関西学院大学とは2019年2月に学生・教員交換協定を締結し、今後、活発な交流が期待されています。







大学図書館Webサイトでは、開館日・開館時間、図書館情報の確認やOPAC(蔵書検索)、データベースなどの情報検索ツールを使うことができます。

大学図書館の旬な情報をお届け

Libraring

## 学外アクセスサービスを利用して、電子ブックを読もう!

### 🔑 どんな本が読めるの?

- ▶ 『大学生のための知的技法入門』佐藤望編著:湯川武、横山千晶、近藤明彦著
- ▶ 『出会いと結婚』平井晶子、床谷文雄、山田昌弘編著
- ▶ 『ビデオゲームの美学』松永伸司著
- ▶ 『生命倫理学とは何か:入門から最先端へ』アラステア・V・キャンベル著:山本圭一郎 [ほか] 訳

その他、入門書や就活対策本まで **約1万6,000冊!!**  
※上記の冊数は日本語の図書のみ。



### 電子ブックの特徴

1. 24時間いつでも読める※
2. 図書館まで行かなくてもいい
3. 本を持ち運ぶ必要がない
4. 返却期限や本の紛失の心配がない

※同時アクセスの制限によりお使いいただけないことがあります。



### ←利用方法はこちら

学外から利用できる図書館リソース活用ガイド  
<https://library.kwansei.ac.jp/pickup/000148>



大学図書館Webサイト  
<https://library.kwansei.ac.jp/>



@KG\_Lib

## 教 職 員 の 新 刊



### 日本医療の近代史

制度形成の歴史分析

宗前清貞 総合政策学部准教授 著  
ミネルヴァ書房

医療は、科学技術と社会的制度という二面性があります。日本の医療は、西洋化・近代化によって一気に発展してきましたが、それはいつどのように発生し、なぜ可能だったのかを本書は明らかにしています。特に歴史的経緯の追究を重視し、近代医学の誕生や総動員体制下の保健国策、戦後の制度改革や高度経済成長期の医療発達の経過を明らかにします。



### やさしくなりたいあなたへ贈る 慈悲とマインドフルネス瞑想

有光興記 文学部教授 著  
法研



### ビザンツ帝国

千年の興亡と皇帝たち  
中谷功治 文学部教授 著  
中央公論新社



### 都市居住の社会学

社会調査から読み解く日本の住宅政策  
大谷信介 社会学部教授 著  
ミネルヴァ書房



### 災害社会学

金菱清 社会学部教授 著  
放送大学教育振興会



民俗学を生きる  
ヴァナキュラー研究への道  
島村恭則 社会学部教授 著  
晃洋書房



台湾の歴史と文化  
六つの時代が織りなす「美麗島」  
大東和重 法学部教授 著  
中央公論新社



音読で外国語が話せるようになる科学  
科学的に正しい音読トレーニングの理論と実践  
門田修平 法学部教授 著  
SBクリエイティブ



スクールソーシャルワーク実践スタンダード  
実践の質を保障するためのガイドライン  
馬場幸子 人間福祉学部准教授 著  
明石書店

※本データは、これらの書籍が刊行された当時のものです。※これらの図書の多くは、大学図書館で貸し出しています。

## 聖書に聞く



院長 舟木 讓

疲れた者、重荷を負う者は、だれでもわたしのもとに来なさい。  
休ませてあげよう。わたしは柔和で謙遜な者だから、わたしの轡くひまを負い、  
わたしに学びなさい。そうすればあなたがたは安らぎを得られる。  
わたしの轡は負いやすく、わたしの荷は軽いからである。

マタイによる福音書 11章28-30節

コロナ禍の中で世界全体が出口の見えないトンネルの中に入り込み、疲れの蓄積とこれまで負ったことのない重荷を背負って歩む日々が続いています。そのような私たちに對して今回の聖句は一見すると空虚に響くかもしれませんが、イエスの轡くひまを負い、イエスに学ぶというこの意味を改めて考えてみましょう。

イエスは、生涯にわたり多種多様な人々と誠実に向き合い、人々の心の奥深くにある、自らも気づいていない思いにまで寄り添う形で交わりを深められました。そして、一人ひとりが負っている重荷の意味を自らのこととして理解し、不要な重荷を負うことのないように、慰めと思いいやりに満ちた心で人々を導かれました。

現在、私たちは、感染症発生以前の生活・社会・人との交わり方等と現在を比較したり、先行きの見えない将来への不安に駆られたりする中で、大きな重荷を背負っているように感じています。今こそ、それぞれが一旦立ち止まり、自らが負っている重荷の正体を冷静に分析し、不要な重荷を下ろす勇氣を持つことが必要ではないでしょうか。さらにそこから、隣人もまた負う必要のない重荷を負って苦しんでいることに気づき、その重荷を下ろす助け手となることもできるはずです。そのために、自らに對しても他者に對しても、寛容で優しい「まなざし」を感じ、少しでも「安らぎ」を感じ、また、与えることができるような「歩み方」を互いに目指してまいりましょう。

## 編集後記

今号のテーマである就活とキャリア。目先の就職先にとらわれすぎることなく、これから続く長い人生を歩んでいくための一歩を踏み出すきっかけにしてほしい。そんな思いと内容を詰め込みました。ぜひ友達に「今回のジャーナル、ほんま読んだ方がええで」と勧めてください。なにとぞ…。(りよ)



### 関西学院大学 Instagram

関西学院大学のキャンパスや授業風景、学生の活動の様子など、さまざまな瞬間を写真や動画で紹介！友達が出ているかも。



アカウント名 / kwanseigakuinuniversity



## Kwansei Grand Challenge 2039

関西学院は、創立150周年を迎える2039年を見据え、関西学院のありたい姿・あるべき姿を示した「超長期ビジョン」と、それを実現するための前半10年間(2018-2027年)の方向性を示した「長期戦略」からなる将来構想「Kwansei Grand Challenge 2039」を2018年に策定しました。現在は、これに基づく「中期総合経営計画」で、さまざまな施策が進んでいます。詳細は下記Webサイトをご覧ください。

<https://kgc2039.jp/>





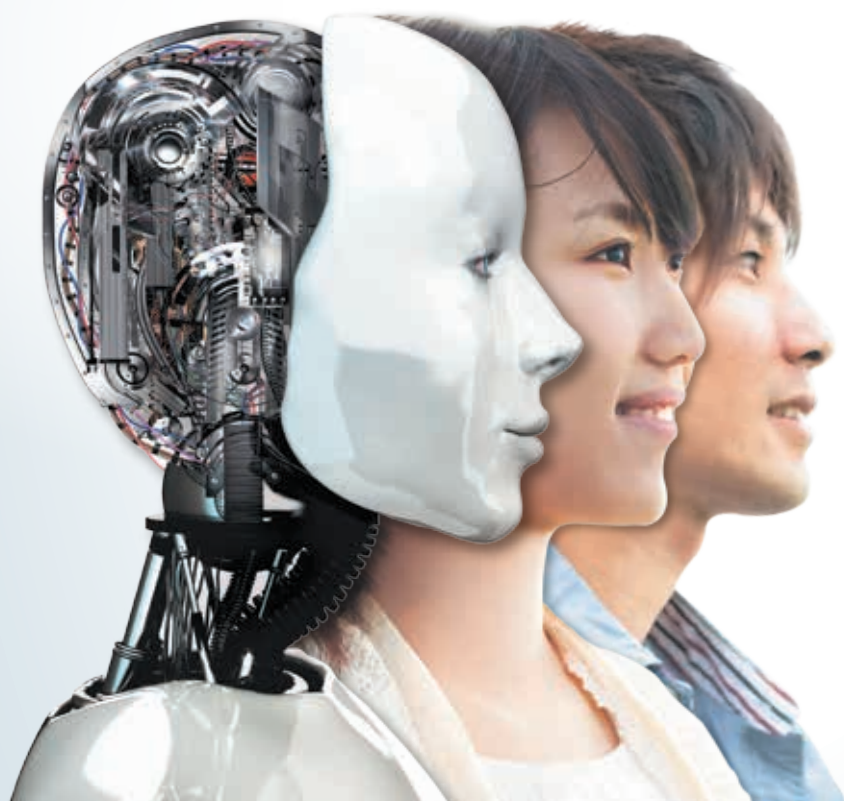
関西学院大学  
KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY

# 次代を拓く

## ~Be a Borderless Innovator~

KSC(神戸三田キャンパス)は文理横断型キャンパスへ

国境や文系・理系、学問分野、大学と社会など、  
さまざまな枠を越えた教育を推進し、ますます複雑化する未来に向けて  
「境界を越える革新者(Borderless Innovator)」の育成を図ります。



2021年4月 KSC(神戸三田キャンパス)

# 理系4学部新設

新KSC5学部の詳細はこちら

文理全14学部の情報はこちら

高校生  
特設サイト

KSCの紹介や  
「理系ナビ」を掲載。



関学のコト  
知るサイト

学部紹介や入試情報  
を動画でお届け。



NEW

理学部

工学部

生命環境学部

建築学部

RENEWAL

総合政策学部

神学部 文学部 社会学部 法学部 経済学部 商学部 人間福祉学部 国際学部 教育学部

関西学院広報室 〒662-8501 兵庫県西宮市上ヶ原一番町1-155