〈特別企画〉廣池千九郎生誕１５０年

人、廣池千九郎

外国語学部助教　宮下和大

「人」という言葉は不思議なもので、両面的なニュアンスを持っている。「人間的成長」「人として」というような表現には、人の持つ善さや可能性への賛美がある。他方で「人間的な部分」とか「人間らしい側面」というような場合には、人の持つ弱さや限界、不完全さへの共感がある。「人間的」の対義語は何か、と問われてみても同様だろう。一方では「無機物的」とか「動物的」という言葉が浮かび、他方では「自然」や「神」とかいったものが「人間的」の対義語として予想されるのである。

廣池千九郎という「人」は確かに偉人であり天才でもあろう。幼少期から神童と称され、「末は博士か大臣か」と言われていた時代に、正規の高等教育を経験することなく法学博士の学位を授与され、斎藤實や鈴木貫太郎といった首相たちとも親交を持ち、あの新渡戸稲造からも認められた。起伏に富んだその生涯において誰もが到底成しえないようなことをいくつも成し遂げてきた。そうした経歴の多くは道徳科学や自校史の関連科目でしばしば紹介されてきたことだろうから、ここでは思い切って割愛する。むしろ私自身がそうした講義を担当していて違和感を覚えたのは、千九郎の生涯を紹介する折に出てくる学生のコメントの中に「廣池千九郎はすごい」という感想と共に、「自分とはそもそも出来が

違う」「やっぱりすごい人は生まれた時からすごい」といった感想が少なくないことだった。こうした感想を聞くたびに、私は廣池千九郎のすごさと魅力がもっと別のところに存在しているように感じてきた。それは廣池千九郎の「人間的な部分」にもっと注目していくことで見えてくるものかもしれない。

麗澤大学の初代学長であり、廣池千九郎の長男でもある廣池千英は、廣池千九郎の「人間的な部分」についていくつかのことを回想している（『父の人間像』昭和43年）。

第一は「正義感の強い人間」ということだ。「私の父は破邪顕正という非常に強いところの正義感を持っておりました。負けずぎらいであります。〝何でもかんでもおれ一人でやるのだ〟ということでもって、どんな苦しいときでも、先ほど申し上げたように、いっさい人の援助を借りませんで、〝誰もついてくる人間がなければ、おれ一人で結構だ〟という信念を持ちまして、そうして、一人でどこまでもどこまでもやり通すというところの、強い信念を持って進んだ人間であります」と、誰にも頼らず、負けずぎらいで、不正を憎んで許さない一面があったという。

神宮皇學館教授時代の千九郎（四十代ごろ）は「お口は相当に悪かった。そして思ったことは単刀直入、ズバリ、ズバリおっしゃって、決して歯に衣を着せるような言い方はなさらない」（久保田早苗「恩師広池千九郎先生の思い出」『社会教育資料』第38号、昭和39年）と学生から評されているように、弁の立つ千九郎は曲がったことに対しては徹底的な批判を容赦なく加えていたことだろう。

第二に「激しい性格の持ち主」であり、「気も短かった」という。千九郎が『古事類苑』編纂事業に携わっていた際（三十代ごろ）、ある先生が「父の原稿に難くせをつけ、いろんな問題で父をいじめるわけであります。そうすると父は、気が短かくて正義の観念の強い人間ですから、そこですぐけんかをして、それでもって原稿をたたきつけて家へ帰ってくる」ありさまで、そこで夫人が菓子折を持って先方を伺い、「どうも主人は気が短かくて、ああいうことで申しわけございませんでした」と後始末をしていたそうだ。

このように正義感が強く負けず嫌いで、口も悪くて気も短い千九郎を更に悩ませたのは、一進一退を繰り返す自身の病状だった。大正元年（1912）には手の施しようのなくなった病身を抱えて退院、「薬をやめ、もっぱら天命を待つ」状況に陥った。その後も何度も病状が悪化することになったが、それは千九郎に人間の弱さと有限性を深く悟らせる契機にもなった大切な「人間的な部分」でもあった。

興味深いことは、千九郎のこうした「人間的な部分」を千九郎自身が強く自覚していたことである。自身の「人間的な部分」への自覚がなければ「道徳科学」は決して誕生していないとさえ言える。後年、その主著『道徳科学の論文』で取りあげられた従来の道徳の欠点には、「高慢」「我慢」「負け惜しみ」「破邪顕正」という言葉が散見される。人間が自身の弱さや不完全さ、宇宙の相互連環のなかで生かされているという意識そのものへの着目は、「自我没却」という言葉となって強調されていく。また、千九郎が提唱した新しい道徳の要諦は、あらゆるものを思いやる「慈悲心」の培養と、絶え間ない自己反省であり、これらが「人間的成長」のために重要であることを繰り返し語っている。

こうした記述はまるで千九郎自身の「人間的な部分」を対象としているかのように映じる。実際そういう側面はあっただろう。なぜならば千九郎自身の心の修養もこれらを中心テーマにして進められてきた経緯があるからだ。その詳細は千九郎の残した日記（『廣池千九郎日記』）から窺われる。とりわけ大正年間の千九郎（五十代ごろ）は、自分自身の「人間的な部分」を見つめて反省を繰り返す日々だった。

「ただただ、今後一つでも多く人を助くることをさせてもらいたし。その代わりとして苦労を与えて下

さるように願うのみ。これは生を願う目的が、ただ自分の快楽だけでないということを明らかにするためである」（大正元年10月11日。命にかかわる大病のなかで）

「一切慾心を去り、すべての計画はどうしたらば人さんを喜ばすことが出来るかというように思考すること。これはどうしたらば都合よく運ぶやろか、都合よく成功するやろか、我れに名利あるやろか、後に自分のためになるやろかという心使い一切を去ること（自分の考え）」（大正5年6月3日。「大々的大決心」とある）

「一、温かい慈悲の心にて、一視同仁に何人（なんぴと）何事にも接すること。二、従来、右の心使いをするはずになって居りしも、先方のやり方があまりに不正なる時には真に温かき心使えず」（大正9年5月5日）

「モラルサイエンスの大成を期するまでは、ただ誠の心にて人を助くることのみすること」（大正12年1月24日の日記）

こうした決意が長年にわたって何度も日記に書き記されていることには驚くほかない。ここに千九郎が自身の「人間的な部分」を見つめながら、更なる「人間的成長」を遂げようとする日々の実践の痕跡が見出されるのである。

晩年、千九郎は門人にこう漏らしたことがある。「聖人は偉いなあ、聖人の慈悲はわくがごとく出てきたと思う。わしの慈悲は人造の慈悲でなあ」（松浦香『不朽の教え』）。

千九郎71歳、昭和11年1月7日の日記にも次のようにある。「昨夏の大患以来、今一度世界人類の今日の混乱に対して、奮進（ふんしん）これを救済したしとの御願いを致し、やや回復の方に向かい、ついにモラロヂー経済学のレコード吹き込みの端をも開くを得たり。この上御守護あらば、全人類の人心救済のため飽くまで努力を惜しまざる決心なり。」

廣池千九郎という人物の本当の偉大さは、こうした精神的な努力にこそあると私は思っている。どれだけ頭が良かったかとか、様々なことを成し遂げる

才能を持っていたかということ以上に、自己内面での絶え間ない見えない努力にこそ「人、廣池千九郎」の魅力がある。そしてこの点は間違いなく、到達できるレベルの差はあるものの、私たちの誰しもが学ぶことのできるものであり、普遍性を備えたこれからの道徳への道筋を確かに示している。

「言うことは易く行うことも易く心事は極めて難し」

これは廣池千九郎が残した格言であり、私の好きな格言の一つである。「言うは易く、行うは難し」という言葉は現在でも人口に膾炙しているものだが、千九郎はそれでは足りないと言う。何が足りないかというと「精神上の動機と目的」、つまり心の中で実際にどう思っているかという精神を言行に伴わせる必要があり、それこそが真に難しいことであって、なおかつこれからの人類にとって重大なポイントになると言うのである。千九郎の足跡はまさにそうした心の実践の足跡でもあった。

慶応2年（1866）、麗澤大学の創立者・廣池千九郎は現在の大分県中津市で生誕した。本年は千九郎生誕150年の節目である。150年と言われてもなかなかピンと来ないが、今から150年後の西暦2166年の世界を夢想してみれば、ある人物の生誕150年目にこうして文章が記されていることの不思議を実感できよう。その2166年には私はもう存在していないはずだが、麗澤大学や道徳科学は脈々と受け継がれているのだろう。それだけの生命力が「道徳科学」にも廣池千九郎にもある。その生命力を支えていくのは他でもない「人」だ。それぞれ「人間的な部分」を抱え、受け止め、振り返りながら、更なる「人間的成長」を目指す。ここに「道徳科学」の根本的な生命があり、自己の品性の向上があり、麗澤大学の「知徳一体」の理念の継承があると私は思っている。

〈特別企画〉廣池千九郎生誕150年

廣池千九郎とゆかりの人

公益財団法人モラロジー研究所　社会教育講師　横山守男

生涯教育の先駆者・廣池千九郎

総合人間学モラロジー（道徳科学）を創建した廣池千九郎（1866～1938）。麗澤大学の創立者でもある廣池千九郎は、慶応2年（1866）、現在の大分県中津市に生まれ、苦学の末に教育者となった。その後、歴史学者として数々の論文・書物を著した後、法学を学んで早稲田大学講師や神宮皇學館教授を歴任。また、国家的大事業となる『古事類苑』（日本最大の百科史料事典）の編纂に従事し、新学問分野「東洋法制史」を開拓するなど、次々と学問的業績を上げていった。そして大正元年（1912）、46歳の千九郎は、身を削るような努力によって、独学で東京帝国大学を通じて念願の法学博士の学位を取得した。ところが、学者として絶頂を迎えたであろうその時期に、医者からも見放される大病を患い、死の淵に立たされた。これまでの激しい学究生活で心身を酷使したことによって招いた絶体絶命の境地である。

廣池千九郎（大正14年2月ころ／59歳）

しかし、この中で「われ幸いにして病を得たり」という心境に達し、みずから精神的な大転換を成し遂げた千九郎は、その後、「人類の幸福と世界平和の実現」をめざして、ついに大正15年（1926）8月、人類普遍の道徳原理を世に問う『道徳科学の論文』（稿本）を著し、新科学としてのモラロジーを創建した。そして昭和3年（1928）、その『論文』の初版を公刊すると社会教育を広く展開し、昭和10年（1935）には、生涯教育の先駆けとして、モラロジーに基づく社会教育と学校教育を共に行う「道徳科学専攻塾」を千葉県柏市に開設、男女共学・全寮制・師弟同学の教育を展開した。それが、今日の公益財団法人モラロジー研究所と学校法人廣池学園（麗澤大学、麗澤中・高等学校、麗澤瑞浪中・高等学校、麗澤幼稚園）の基礎となっている。

道徳科学専攻塾の大講堂で塾生たちに挨拶する廣池千九郎（昭和10年4月1日の入塾式）

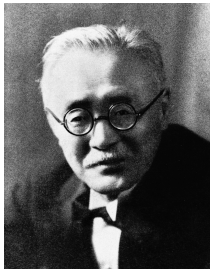
人類の幸福と世界平和の実現をめざし、身を終えるまで人心の開発救済に邁進した廣池千九郎――。その千九郎の72年の生涯において、10代で師事した小川含章（漢学者。大分の麗澤館で漢学等の教育を展開）や富岡鉄斎（南画の大家、儒学者）、井上頼圀（国学者、文学博士。『古事類苑』の編纂等に尽力）、佐藤誠実（国学者、文学博士。『古事類苑』の編修長）、穂積陳重（法学博士。日本法学界の先駆者）、大隈重信（早稲田大学の創立者。内閣総理大臣等を歴任）、新渡戸稲造（法学博士、農学博士。国際連盟事務局次長等を歴任）、鈴木貫太郎（侍従長、内閣総理大臣等を歴任）など、多くの恩人やゆかりのある人々が存在する。ここでは、千九郎が「東洋法制史」の研究を志したころからゆかりの深かった人々と千九郎の事績の一端を探ってみたいと思う。

廣池千九郎とゆかりの人①

人類の平和を実現する――新渡戸稲造と廣池千九郎

廣池千九郎の並外れた業績を評価した新渡戸稲造

大正15年（1926）8月に、3400ページの大著『道徳科学の論文』（以下『論文』）の原稿（謄写版印刷）を完成した廣池千九郎は、本書を公刊するにあたり、翌年、知己（ちき）の間柄だった白鳥庫吉（しらとりくらきち）（東京帝国大学教授）に面会して序文の執筆を依頼した。そのとき、国際連盟の事務局次長を務めて帰国したばかりの新渡戸稲造（京都帝国大学教授等を歴任）にも依頼してはどうかという話になり、白鳥から新渡戸に序文の依頼をすることとなった。

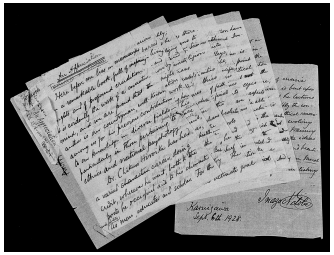


新渡戸稲造（1862-1933）

法学博士、農学博士。札幌農学校（現・北海道大学）教授、京都帝国大学法学部教授、旧制一高校長、東京女子大学初代学長等を歴任。創設まもない国際連盟の事務局次長を務め、国際的日本人として活躍。名著『武士道』は、日本道徳の価値を広く世界に宣揚した。

昭和2年（1927）6月30日、千九郎は初めて新渡戸を軽井沢の別荘に訪ね、あらためて執筆を依頼した。新渡戸は翌3年9月6日に英文で序文を書き上げ、同年12月25日、待望の『論文』は公刊された。公刊直前の12月17日、千九郎は白鳥と新渡戸を東京会館に招待し、モラロジーの世界への普及について相談するとともに、お礼の食事を差し上げている。

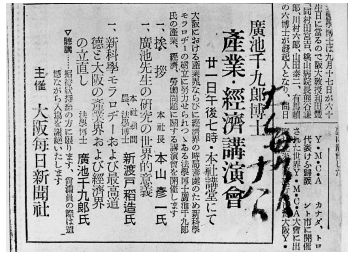
新渡戸は『論文』の序文の中で、千九郎の人格と並外れた業績を評価し、病身でありながら健康な学者をしのぐ大論文を完成したことに驚嘆の気持ちを表し、「廣池博士の主唱される人間道徳心開発の極致ともいうべき最高道徳は、いったんこれに達すれば、学派・宗派の別もしょせん枝葉の相違であって



『道徳科学の論文』に寄せられた新渡戸稲造直筆の序文原稿

完成した謄写版『道徳科学の論文』の一部（大正15年8月17日）

『道徳科学の論文』を贈呈するために大阪毎日新聞社・本山彦一社長を訪問（昭和4年1月23日）



廣池千九郎博士
産業・經濟講演會
廿一日午後七時・本社講堂にて
一、挨拶　本社長　本山彦一氏
一、廣池先生の研究の世界的意義　本社顧問　新渡戸稲造氏
一、新科學モラロジーおよび経濟界の立直し　法學博士　廣池千九郎氏
▽講演……新しい経濟界の展望　主催　大阪毎日新聞社

『大阪毎日新聞』に掲載された講演会の案内（昭和6年9月18日）

……人格の向上を目的として、皆ここに到達してはじめて融和一致の至境に入ると教えられた」と述べている。また、国際連盟での経験から、人類の平和を実現しようとする千九郎の姿勢について「諸問題を処理するには倫理道徳の見地よりするのが得策である。廣池博士はもっぱらこの点に意を注ぎ、勇敢なる兵士のごとく、一途に力をここに加えられたのである」と評価している。

千九郎を「東の空に輝く星の一つ」として期待

昭和6年（1931）、千九郎は大阪毎日新聞社において講演会を実施することになり、同社の顧問を務めていた新渡戸に講演会への出講を依頼し快諾された。講演会は同年9月21日、「廣池千九郎博士産業・経済講演会」と題して開催され、経済界の有力者、実業家など600名を超える人々が参集し大盛況となった。

同社の本山彦一社長の挨拶に続いて演壇に立った新渡戸は、「廣池先生の研究の世界的意義」と題し

て約20分間講演。欧米の思想界が混乱していることを指摘し、「廣池先生の説かれる最高道徳、あるいは孝道の研究が、われわれの疑いを解いたところは少なくない。私は先生の説が日本のみならず海外にも行き渡り、光明（光）は東方より来るというその期待に背かず、東の空に輝く無数の星の中で、廣池先生はたしかにその一つであると思う」と千九郎への期待を述べた。

千九郎自身は約2時間にわたる講演で「モラロジーは現代の政治学、法律学、倫理学、社会学等の欠陥、不合理を指摘、改善するものである」「今日の深刻な問題の解決法や状況からの脱却方法は最高道徳的実行にある」と喝破し、この講演会は関西の産業界に一大センセーションを巻き起こしたのである。

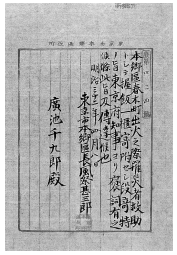
講演会から2年後の昭和8年10月16日（日本時間）、新渡戸がカナダで客死した。新渡戸を恩人の一人として真心をこめて尽くしていた千九郎は、翌17日、モラロジーの東京講堂で伝統祭を行った際、あわせて新渡戸の慰霊祭を挙行し、恩人の冥福を祈ったという。

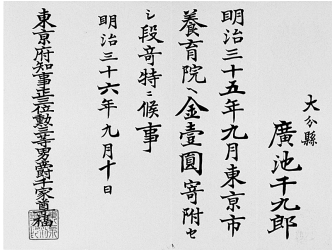
廣池千九郎とゆかりの人②

「道徳経済合一説」と「道徳経済一体思想」――渋沢栄一と廣池千九郎

若き日から社会貢献に努めた 廣池千九郎

廣池千九郎は、青年時代から質素倹約に徹しながら、義捐金（ぎえんきん）の募集や慈善事業への寄付、被災者支援など、数多くの社会貢献への行動をとってきた。明治28年（1895・29歳）からの東京在住時においても、慈善団体の創立に尽力したり、火災被災者への支援や養育院への数多くの寄付によって表彰を受





大分縣
廣池千九郎
明治三十五年九月東京市養育院ヘ金壹圓寄附セレ段奇特ニ候事
明治三十六年九月十日
東京府知事正五位勲等男爵子家昌福

養育院への寄付や火災被災者支援に対する感謝状

渋沢栄一（1840-1931）

日本資本主義発生期の民間経済指導者、実業家。武州血洗島村（現・埼玉県深谷市）の豪農の子として生まれ、初めに江戸幕府に仕え、明治維新後、大蔵省に出仕。辞職後、第一国立銀行を経営し、王子製紙、東京海上、東京ガス、石川島播磨造船、日本鉄道（現・ＪＲグループ）など500社余りの企業設立に関与、財界の大御所として活躍。引退後は社会事業・教育にも尽力した。

けるなど、多くの記録が残されている。千九郎は、このころの生活を振り返り「私は少年のころより身を奉ずること質素にして、職務もしくは事業に対しては他人の二、三倍の努力をし……吉凶あるごとに些少ながら孤児院、養育院その他に寄付をなした」と語っている。

千九郎が繰り返し寄付をしていた養育院とは、渋沢栄一が明治23年（1890）から終生院長を務めていた施設である。

千九郎の講演に感銘した 渋沢栄一

大正2年（1913）10月1日、廣池千九郎は帰一（きいつ）協会の要請に応じ、上野精養軒で大講演会を行った。帰一協会とは、日本の思想界における相互理解をめざした組織で、この創立者の一人に渋沢栄一がいた。講演会には、渋沢をはじめ成瀬仁蔵（日本女子大学の創立者）、阪谷芳郎（大蔵大臣、東京市長等を歴任）等、多くの実業家、学者、官吏が出席していた。

講演は約2時間半に及び、その中でのちに「義務先行説」（権利は義務の先行によって実現するとする説）として結実する内容も展開された。この講演に、渋沢栄一も大いに感銘を受けたようで、熱心に種々の質問を行い、「次回の（千九郎の）上京はいつになるか」と質（ただ）したほどであった。これに対して千九郎は「この協会の例会には、できるだけ出席し

たい」との意向を示したという。渋沢73歳、千九郎47歳のときである。

明治期からの日本の経済界・産業界をリードし、「日本資本主義の父」と呼ばれた渋沢栄一。この渋沢と千九郎との関係には、縁の深いものがある。直接会うのは、この帰一協会と斯道会（国民道徳推進のための組織）の会合が中心であった。また、千九郎の恩師・穂積陳重（東京帝国大学教授、帝国学士院院長等を歴任）は渋沢の長女・歌子と結婚していて、のちに『道徳科学の論文』に序文を寄せた阪谷芳郎も渋沢の次女・琴子と結婚している。渋沢、穂積、阪谷の三家族は、同族会と称して月一回の会合を持ち、親しい交流を続けていた。この中で、時には千九郎についても話題になっていたことだろう。

「道徳経済合一説」と「道徳経済一体思想」

帰一協会での講演の前年（大正元年・1912）に法学博士の学位を得ていた千九郎は、当時、各地で起きていた労働問題の解決にも尽力していた。三重紡績会社（東洋紡の前身の一部）をはじめ、富士瓦斯紡績会社、三越呉服店（現・三越）、内国通運（現・日本通運）等で労働者に対して講演を行う一方、実業家・政治家・軍人等が中心となって結成された帰一協会や日本工業倶楽部でもたびたび講演して、労働問題解決の重要性を指摘し、道徳的な解決に取り組んでいた。その実績と研究を重ね、「人間の精神生活は道徳に存し、物質生活は経済に存し、この両者は一体である」とする「道徳経済一体思想」を提唱した。道徳を尊重する経営は繁栄すると説き、「自分よし」「相手よし」「第三者よし」という、三方に利益をもたらす「三方よし」の経営を勧め、企業経営者の指導や人心の開発救済に尽力した。

日本の社会事業や民間外交にも大きく貢献していた渋沢は、大正5年（1916）に『論語と算盤』を著し、「道徳経済合一説」を打ち出している。「道徳と経済は合一する」と主張して道徳的経営の必要性を説き、利益を独占するのではなく、国全体を豊かにするために社会に還元することを推進した。

道徳の力の偉大なること

昭和5年（1930）1月4日、千九郎は、自身の体調が優れないため、門人に渋沢邸への自分の土産を届けさせ、「（廣池が）帰京の際にお伺いしたいと望んでいる」旨を伝えた。渋沢は「いえ、ご足労には及びませぬ。ご上京のことをお知らせくだされば、こちらからお伺い致しますから、何卒よろしくお申し上げください」と答えていて、門人はこの丁寧な挨拶にいたく感嘆したと報告している。これに関して、千九郎は同日の日記に「道徳の力の偉大なること推して知るべしである」と記している。

しかしその後、渋沢と千九郎の二人が相まみえることはなかった。時は人を待たず。経済界のみならず、社会事業や国際外交の分野でも大きな足跡を残した渋沢栄一は、翌年（昭和6年・1931）、多くの人々に惜しまれながら、その91年の生涯を閉じたのである。

廣池千九郎とゆかりの人③

世界永遠の平和をめざす――鈴木貫太郎と廣池千九郎

「人類の安心・平和・幸福への道」を説いた『道徳科学の論文』

昭和3年（1928）12月25日、廣池千九郎が心血を注いで執筆した、3400ページの大著『道徳科学の論文』の初版が公刊された。大正4年（1915）の春、人類の安心・平和・幸福に貢献することを決意した千九郎は、直ちにモラロジー（道徳科学）の組織的研究に着手し、大正15年（1926）8月、モラロジーの原典となるこの『論文』の原稿を完成させていた。それが公刊されたのである。こ

の初版は、各宮家や政府・軍部の要人をはじめ、各界の指導者、帝国学士院の会員等に献本され、翌4年3月には天皇・皇后・皇太后陛下に献上された。

続いて4月28日のこと、千九郎はモラロジーの理解を得るため、大正天皇の大喪使祭官長を務めた貴族院議員の一条実孝（さねたか）公爵を訪ね、五時間にわたってお話しした。そこでモラロジーへの理解を示した一条公爵は、その後、自邸に鈴木貫太郎侍従長と奈良武次侍従武官長を招き、千九郎の話を聴かせたという。このような特別な扱いは、千九郎の将来への活動に絶大なる力添えを与えた。特に鈴木貫太郎との交流は大正12年、軍人対象に講演をした時に始まっていた。

鈴木貫太郎（1867-1948）

軍人・政治家。海軍大将。大阪で関宿藩（千葉県）の代官の子として生まれ、海軍大学校卒業。連合艦隊司令長官・海軍軍令部長を歴任の後、侍従長兼枢密顧問官となり、昭和11年2月の二・二六事件で重傷を負い侍従長を辞職。その後、枢密院議長を務め、昭和20年に内閣総理大臣として戦争終結を図るなどして活躍した。

国際戦争を憂慮し警告していた廣池千九郎

千九郎は早くから、世界が戦争へと突き進む動きを憂慮していて、すでに『論文』の中で、当時の忠君愛国思想では国際戦争を引き起こしかねないことを指摘。「国際戦争となれば、美麗なる都会は飛行機の投弾によって一夜の間に焦土となり、せっかく育て上げたところの子供はみな戦場の露となりおわる」と警告していた。また、昭和初年ごろの覚書において「日米戦争の防止」に言及し、国際平和を乱す帝国主義、軍国主義、侵略主義、偏狭な国家主義の根底に潜む「人間の利己心」に強い反省を求めていた。

千九郎は、当時から、人類の安心・平和・幸福の実現のため、指導者層や財界人を対象とした講演活動を積極的に展開していた。例えば華族会館や日本工業倶楽部での講演、そして、当時の海軍軍令部長・鈴木貫太郎の主催による軍部での講演等である。特に鈴木貫太郎とは、講演会等を通じて縁が深

かった。

「中国からの撤退」を繰り返し進言する

昭和6年（1931）9月、中国大陸で満洲事変が勃発した。英米との衝突をも予期した千九郎は、その後、政府の要人に対して、大陸からの即時撤兵など平和への提言を積極的に行っていく。例えば同年12月15日、若槻礼次郎前内閣総理大臣に「目下のわが国の形勢は黙って見ていることはできません」と書簡で意見を述べ、面会の都合を尋ねている（この時は実現できず、昭和10年11月、道徳科学専攻塾に来塾した総理大臣経験者の斎藤実に、翌年7月には若槻礼次郎に対して平和への提言を行っている）。

しかし、翌7年1月に上海事変が勃発し、事態はいっそう深刻になった。千九郎は、日本の前途を深く憂慮し、鈴木貫太郎侍従長に対して立て続けに書簡を送り、事態打開のための努力を続けた。それは次のような書簡である（要約）。

「万一、南中国におけるわが国の主張を貫徹しようとすれば、右の二国（英米）ばかりではなく、それ以上の国とも衝突することに……。今すぐ勅命を出し、南中国の兵と人民とを全部引き上げるべきです」（2月1日付）

「聖人は、軍隊は平和を保障するものであり、殺人の利器ではないと教えられました。……戦死傷者の悲惨や財力の消耗、国民の疲労などの損失を考えれば、中国を放棄しても惜しいということはないと思います」（2月2日付）

この後、上海のアメリカ石油会社が日本との輸出入を中止するなど、各国の反発がいっそう強まっていく。千九郎は危惧していたことが現実になったと感じ、鈴木への書簡を送り続けた。

「日本の軍部が、アメリカ一国、あるいはイギリス、アメリカ二国以上と戦うつもりがあるとすれば、これは国を誤る重大事となる。単に世界列強と戦争して、それで国民の権益を維持しようとするのは、時代錯誤ではないでしょうか」（2月27日付）

「今すぐ天皇陛下の詔（みことのり）をもって進撃を中止させ、

都合によっては南中国の日本人を全部引き上げ、軍隊も引き上げ、中国をすべて放棄してもよいのではないでしょうか」（2月28日付）

このように千九郎は、平和な社会は力で実現するものではなく、すべての人間一人ひとりの道徳的な働きかけで初めて可能になるとし、戦争回避の方法を繰り返し進言した。また、財界や軍部、政治家に対しても平和への道を訴え続けた。しかし、その願いは成就されないまま、昭和13年（1938）6月4日、千九郎は惜しまれつつ、その72年の生涯を閉じたのである。

その三年後、千九郎が憂慮していた太平洋戦争（大東亜戦争）が勃発、日本は敗戦への道を歩むこととなる。

戦争の幕引きを担った鈴木貫太郎

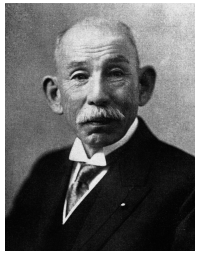
昭和20年（1945）4月、戦争が続く中、沖縄戦に伴って小磯国昭内閣が総辞職し、そのあとを受けて、枢密院議長だった鈴木貫太郎が内閣総理大臣に就任した。天皇の大御心（おおみこころ）を承（う）けた鈴木は、密かに戦争の終結を図っていた。同年5月、ドイツが無条件降伏し、7月にアメリカ、イギリス、中国の三国は、日本の戦争終結条件を示したポツダム宣言を発表した。さらにアメリカ軍は、8月6日に広島に、9日には長崎に原子爆弾を投下した。そして、ついに9日の深夜、日本の無条件降伏等を求めたポツダム宣言を受諾するかどうかを決める御前会議が始まった。会議を進めた鈴木貫太郎は、巧みな進行で天皇のご聖断を仰いだ。14日、そのご聖断によって、日本はポツダム宣言を受諾し、翌15日、天皇の「終戦の詔書（しょうしょ）」によって戦争終結が公式に表明されたのである。

鈴木貫太郎に宛てた書簡原稿の一部（昭和7年2月2日）

戦争の幕引きという大役を終えた鈴木貫太郎は、同日、天皇に辞表を提出し、鈴木内閣は総辞職したが、次の内閣が成立する17日までは職務を執行した。その後、鈴木は一時枢密院議長（再任）となり、昭和23年（1948）、その81年の生涯を閉じた。最期は夫人の手を握り、「とわの平和、とわの平和」と発し続けたと伝わっている。

大正15年（1926）、穂積が他界して五十日祭が終わったころ、遺言により、穂積が生前崇敬し、研究室の机上に置かれていた聖徳太子の銅像が、千九郎に贈与された。穂積は「学者の資格は単に学力が優秀であることにとどまらず、その品性が崇高偉大で百世の師となることにある」として聖徳太子を尊敬していた。その像が千九郎に与えられたのである。

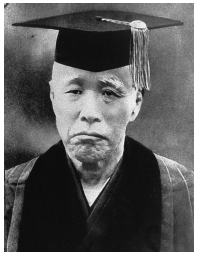
●穂積　陳重（1855～1926）



穂積陳重は、日本法学界の先駆者で、日本初の法学博士の一人。イギリス、ドイツで法学を学び、東京帝国大学法学部長を務めた。また、民法法令・戸籍法・国籍法等を編纂し、貴族院議員、帝国学士院院長、枢密院議長等も歴任した。

廣池千九郎は、明治26年（1893）の夏、京都において穂積陳重の「法律五大族の説」という論文を読み、中国法制史の研究が未開拓であることを知り、東洋法制史の研究を始めたといわれる。その後、上京して穂積に面会した千九郎は、その人格と思想に深く共鳴し、穂積を師として仰ぎ、常に至誠をもって奉仕した。

●大隈　重信（1838～1922）



明治政府創始者の一人として政府の参議に就いて以来、約50年間政界で重きをなした人物で、早稲田大学（前身は東京専門学校）の創立者としても知られる。政治家として主に外交問題に当た

り、明治21年（1888）から外務大臣や農商務大臣を務め、31年（1898）および大正3年（1914）からは内閣総理大臣を務めた。

明治35年（1902）10月、廣池千九郎は早稲田大学校外講師となり、大学部（法学・政治経済学科）ならびに専門部（法律科）において「東洋法制史」と「支那文典」の講義を担当した。当時、大隈重信と面会した千九郎は、大隈が若輩の自分を「先生」と呼び、足が不自由であるにもかかわらず、立って迎えてくれたことに感激した。

明治38年（1905）、千九郎は早稲田大学の専任講師に昇格し、43年に辞職するまでの8年間、同大学を通じて学問上の成果を次々と発表した。後年、千九郎は「早稲田大学は私の学問上の恩人であり、私の学問上の慈母である。また学問上第二の故郷ともいえる」と、その恩恵について述べている。

●斎藤　実（1858～1936）

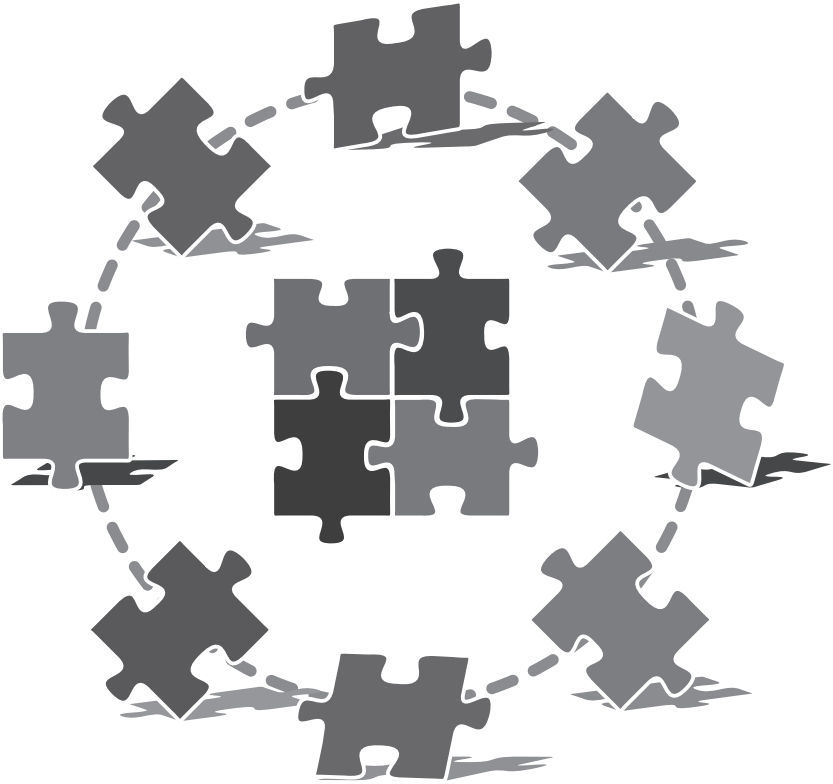
海軍大臣、朝鮮総督、内閣総理大臣、外務大臣、内大臣等を歴任した、明治・大正・昭和期の海軍軍人・政治家。昭和9年（1934）、内閣総理大臣の就任時、帝人事件（帝国人絹会社の株式をめぐる政官財界要人の疑獄事件）によって内閣を総辞職し、翌10年に内大臣となり、11年（1936）、二・二六事件で暗殺された。

廣池千九郎とは、朝鮮総督のとき以来の交流があり、斎藤は早くからモラロジーへの関心を示していたといわれる。千九郎も、財政・産業・経済・教育に関する建議書（昭和8年）を提出したほか、平和への提言も含めてたびたび書簡を交換したり直接面談したりして、斎藤に対して積極的に働きかけている。昭和10年（1935）11月、斎藤は開塾したばかりの道徳科学専攻塾に来塾し講演を行っている。

（参考：モラロジー研究所編『伝記 廣池千九郎』、『写真に見る廣池千九郎の生涯』等）

特集

リーダー教育



人が育つ学園

麗澤大学副学長　井出　元

「リーダー教育」は、大学教育の最も深部に位置づけられる課題である。

今回の特集では、まず2人の教授にリーダー論の方法と成果についてレポートしていただいた。両者ともに課外の活動における教育成果を報告し、「リーダーシップ」とは何かと問いただしている。これはいわば仕掛ける側の考え方である。

では仕掛けられた側、つまり学生自身はどのような体験・学習を通してリーダーシップを身に付けていったのであろうか。このことについては、部活動（弓道部・英語劇グループ）、サークル活動（プアン）、学生寮のリーダー（ユニット・リーダー会の議長、ユニット・リーダー）、さらに陸上競技部（監督、マネージャー、ランナー）、また海外研修（ミクロネシア研修・麗澤模擬国連）など、本学の課外活動のリーダーに手記をお願いした。

たとえば、「人を見続ける」という指導的な立場に立つ者にとっての基本に気づき、「メンバーを後ろから押し上げていくというリーダー像」の偉大さを実感し、さらに人との付き合いを通して、「人間には、人として大切な何か」があると自らうなずいている等、本誌に掲載した手記は、懐旧談にとどまるものではなく、後進への温かいメッセージとなっている。ある人が「リーダーとは言葉で道を語る人のこと」であると言った。彼らはキャンパスライフを通して確実にリーダーとしての資質を高めたのである。

そして、誰もが異口同音に支えてくれた人々への感謝の気持ちを吐露していることが大切である。これらは、ともにリーダーとしての体験によって、自分をここまで育ててくれた人の陰ながらの支え（恩恵）の存在に気づいたのである。それはリーダーを経験することによって感得した人間としての成長の証（あかし）である。

社会をリードしていく人材の育成が大学教育の課題であるといった場合、大学時代におけるすべての出会いが、自分を育てていく糧となるということであって、リーダー論を座学で学ぶということではな

い。彼らの手記は大学教育における人間力育成への道を雄弁に伝えている。そして経済学部の中野教授が、馬術部の顧問として長年にわたり学生と共に歩んでこられた体験を踏まえ、リーダーは「育てるもの」ではなく、学生たちが自らの学生生活全体を通して「自ずと育つもの」であると述べていることは人間教育の原点を示唆する至言である。本学は「人を育てる学園」というよりも、「人が育つ学園」であることを実感した次第である。

〈特集〉リーダー教育

テニスのコウジ様[1]

――課外活動におけるリーダーシップとは何か

経済学部長　下田健人
（テニス部顧問）

序章

私は、学生たちが決めることに基本的に反対しない。また、学生が自分たちで決めることを大切にしている。19××年9月。テニス部の最大イベントである関東大学学生リーグ（通称夏リーグ）戦が終わり、新しい代のキャプテンを決めるに当たって、私はコウジに「あなたがキャプテンになりなさい」と言った。3年生の中で、コウジはテニスのレベルがずば抜けて高かった。

「先生、俺やりません。ジコチューなんで」

第2章

20××年9月。今年も、夏リーグが無事に終わり、男子テニス部は新しい代に入れ替わった。新キャプテンになったコウジは、みんなの前で挨拶した。コウジは終始赤面しながら、メンバーたちの目を見ることなく、丁寧な言葉を使って就任の挨拶をした。

「新しくキャプテンになったコウジです。よろしくお願いします。1年間、みんなと仲良くしながら、昇格を目指せればいいなって思います……」

1　本稿は事実に基づいたフィクションである。「コウジ」は特定の人物を指すわけではない。

第3章

「おーい、飯注いでくれ!!」

テニス部の夏合宿の夕飯時である。キャプテンのコウジがご飯のおかわりを大声で要求するのを聞いて、1年生は、慌ててコウジの茶碗を無言で受け取り、所謂「富士山」盛りにして飯をコウジに渡す。コウジは、

「おまえなー」

と悪態をつきながらも、笑顔でうまそうに飯を平らげた。

第4章

私は、時間のある時には、練習前にコート脇にあるトイレを掃除する。私は、学園の富田裕之さんが会長を務める「麗澤掃除に学ぶ会」のメンバーでもある。コート脇のトイレは簡易トイレであるが、テニス部にとってありがたい大切な資産である。日曜日に対抗戦などがある場合、選手たちがキャンパス内でトイレを見つけることは難しい。また、コート周りで作業する人たちが、時々トイレを使用する。外側はだいぶ汚れてきたが、せめて便器だけは綺麗に保ちたい。

その日、私は便器を洗っていたが、練習開始前に現れたコウジが私に言った。

「先生、トイレ掃除やコート周りの掃除はしないでください。1年生にやらせますから」

第5章

コウジがキャプテンになって間もないある秋の朝、私はぽつねんと一人でコート脇に立っていた。土曜日は数少ない練習日である。練習開始予定時間を10分過ぎでも誰も来ない。〈おーい。今日は練習なしかよ〜。〉

コウジにラインで連絡すると、

「今日は、秋季リーグです。アウェイで試合のため、練習はありません」

第6章

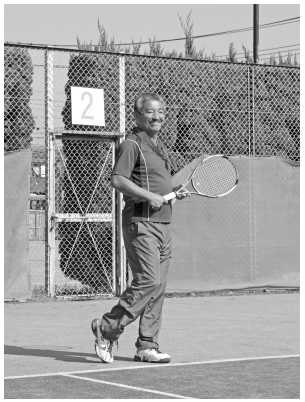
卒業して10年も経ったころ、中堅メーカーに就職したコウジが私を訪ねてきた。

「先生、今度、課長になりました。部下も増えたけれど、部下のほとんどは慶応や早稲田などの六大学の出身者です」

終　章

私は、麗澤大学テニス部の顧問を務めて20余年になる。関東大学学生テニス連盟において、麗澤大学テニス部は男子は7部に、女子は5部に所属する。本連盟には、男子のリーグは7部まで、女子は5部までしかない。すなわち、麗澤はその他大勢の大学がひしめき合う下位リーグの中で蠢いている。私が顧問を務めるこの20余年間、一度も上部リーグに昇格したことはない。

私は、自分の人生で、小学校4年生の時に学級委員長になってから、ずっとリーダーである。何百ものリーダーをしてきた。リーダーを勤めることは私にとって日常茶飯事である。しかし、学生たちに「リーダーシップとは何か」を教えることは、自分がリーダーを勤めることの何百倍も難しい。



「テニスのコウジ様」雑感

テニス部の活動を通じて、私は多くのコウジと出会ってきた。あるとき私は、コウジに共通することが三つあることに気づいた。すなわち、一つ目は、皆気持ちの良い学生であること、二つ目は、皆一生懸命であること、そして三つ目は、皆これまでの人生でリーダーの経験がないことである。

一　言葉について

私が何よりもびっくりすることは、コウジが後輩たちに対して丁寧語を使うことだ。これは日本語の文法上の問題だけではなく、人間関係の問題である。

麗澤が全寮制だった頃のことを懐かしく語る人たちは多いが、彼らがもっとも懐かしみを込めて語るのが寮生活の話である。当時は、様々な学年の学生が一緒の部屋で生活していたと言う。部屋長である上級生は神であり、1年生は奴隷である。奴隷は神に虐げられ、いたぶられ、とても道徳の大学とは思えないような非人道的な行為を受けてきたと、当時の寮生は、嬉しそうに懐かしそうに語る。門外漢である私は、そんなに非人道的ならば、ハラスメントで訴えればいい、と思う。しかし、当時を想う彼らの顔は笑みで溢れている。なぜ、日常的に非人道的な命令を受ける奴隷たちが喜びを得るのか。つまり、良い人間関係を構築するものは「言葉」ではない。

二　率先垂範

率先垂範（そっせんすいはん）とは、麗澤大学創立者・廣池千九郎の言葉であり、私がもっとも好きな教えである。

率先垂範は、廣池博士のオリジナルの言葉かもしれないが、私は、小さい頃、おばあさんに「人の嫌がることを自ら進んでしなさい」とよく言われたが、博士の理念とおばあさんの言葉に基本的に大きな違いはない。しかし、いつも思うことだが、若者が率先垂範を実践できるのか、という疑問がある。例えば、私自身がそうだ。私が高校生の時、映画「カサブランカ」を観た。この映画を観た男性は全員がそうだと信じているが、自分が主人公のハンフリー・ボガードのような気持ちになってしまう。顔かたちは全く違うので仕方がないが、とりあえずは、煙草を格好良くポイ捨てしてみようという気持ちになる。当時、私にとって煙草は格好良く捨てるものであった。これでは、「人の嫌がることを自ら進んでする」という意味が全く違ってしまう。

果たして、廣池博士は、若者が率先して、汚いものを綺麗にしたり、人が嫌がることを自ら犠牲にして実践することを期待したのだろうか。みんなが嫌がるトイレ掃除は「罰」であり、コウジは一年生の落ち度を見つけては、罰としてトレイ掃除を命令する。

三　報連相

報連相（ほうれんそう）とは、「報告、連絡、相談」を意味し、組織におけるコミュニケーションの基本とされる。今日練習がないのであれば、事前にその旨を連絡すべきである。しかし、報連相を怠ることを叱責してはいけない。コウジが報連相を怠ったのは、私の責任である。つまり、コウジは、自分に与えられた役割や責任をまだ十分には理解していないからだ。多くのリーダーが、メンバーがなぜ報連相をしないのか、としばしば怒るが、まず、メンバーに何を期待しているのか、彼らの役割は何かを丁寧に説明してあげなければならない。

四　リーダーシップ論

私の専門は、雇用システムや人の管理である。「リーダーシップ論」は私の専門領域の一つであり、組織のリーダーを研究する分野である。ところで、リーダーシップ論については面白い傾向がある。リーダーシップ論とエンパワーメント論（フォロワーシップ論）は、ブームを繰り返す。エンパワーメントとは「権限委譲」と訳し、リーダーが持つ権限をメンバーに委譲することを意味する。フォロワーシップ論とは、いい部下（フォロワー）になるには、を研究する学問である。

ある時期、強いカリスマを持つリーダーシップ研究が盛んに行われる。松下幸之助しかり、本田宗一郎しかり、稲盛和夫しかり。しかし、すべてのリーダーがカリスマというわけではない。否、うっとりするようなカリスマは非常に少数であり、通常は、何か問題を抱えたリーダーがほとんどである。うっとりできないリーダーのもとでは、組織の中で不満を持つメンバーたちが多くなる。組織としての生産性が低下し、組織としての目標が達成できなくなると、いつしか研究者たちはボトムアップの重要性を強調する。

すなわち、もっと権限を部下に委譲すべきだとい

う議論になる。部下への権限委譲のブームが起こると、多くの責任が中間管理職や組織の中の比較的若い人たちに委譲する。責任を意気に感じて大いに動機づけられ、期待した以上に成果を出す若手もいる。しかし、残念ながら、このような逸材は少数であり、多くの若者たちは、リーダーとして成果を上げる前に、責任の重さに押しつぶされてしまう。権限委譲がうまくいかない原因は様々であるが、リーダーの重要な条件の一つに「経験」があることは一因である。権限委譲によって期待された効果が得られないと分かると、組織は、やっぱり強いリーダーが必要だということになる。

すなわち、リーダーシップ論とエンパワーメント論は永遠に繰り返す。組織における最終的な目的は組織の活性化であり、生産性の向上であり、組織全体の幸せの達成である。リーダーシップ論とエンパワーメント論は繰り返し、いつまでたっても組織は最終的な目的を達成できずにいる。

創立者・廣池千九郎博士は、道経一体論の中で、リーダーシップに係わる多くのメッセージを残している。一つは「育てる」ということである。リーダーに課せられた大きな役割の一つは、部下の育成である。これは廣池博士が説いた経営論であり、また、日本的経営に共通する考えであるが、永続に代表される日本企業における長期主義が前提にある。また、組織は家族であるという家族主義が前提にある。例えば、逆のケースを考えてみよう。人は短期で物事を考え、組織のメンバーは単なる利益を目的とした集団としよう。リーダーは、自分が利益を上げる限りにおいて部下を管理するが、あまり自分の知識を部下に与えてしまっては、自分の地位が部下にとられてしまうかもしれないと危惧する。短期で利益を得ようと考えるため、長期を前提とした投資に対して消極的になる。なかなか成果が見えない教育投資は最たるものだ。

ところが、組織は家族であり、長期を前提に考えるのであれば、リーダーは率先して若者の教育をする。つまり、親が子供を教える。子供は無条件に親の教えを受け入れ、組織（家族）のために忠誠を尽くす。組織のメンバーは一つの愛によって結ばれる。カリスマになれないリーダーや権限の重さに耐えられないメンバーの問題は、ただ愛によって解決される。廣池博士の言葉で言えば「互敬」である。リーダーとメンバーは互敬で結ばれる。最終的には、お互いに強い愛を持てるかどうかである。自分の幸せを人の幸せと同一化できるかである。

終わりに――フォロワーシップと気づき

私は、「フォロワーシップ」という言葉が好きだ。研究者によっては、フォロワーシップを「部下力」と訳すが、果たして適訳だろうか。上で述べた率先垂範は、まさしくフォロワーシップの神髄である。フォロワーシップの主唱者であるロバート・ケリーは、フォロワーシップの重要な基軸として率先垂範と問題提起を挙げている。しかし、私には、いささかハードルが高いように思える。では、いいフォロワーとは何であろうか。つまり、リーダーが「お前可愛いな」と思えるメンバーとはどんなメンバーか。

私は、「気づき」と「気遣い」だと思う。

どうして、1年生は、コウジの飯がなくなっているのに気づかないのだろう。否、気づいているが、行動を起こしたくないかもしれない。気遣いをしたくない。どうして、1年生は気遣いをしたくないのか。なぜ、コウジは気遣いのない飯をうまそうに食べるのだろうか。

果たして、フォロワーはいかに「気づく」のか。果たして、フォロワーはいかに「気遣う」のか。

この問いに直面した時に、思い出す2人の経営者がいる。鍵山秀三郎と松岡浩である。興味のある読者は、一度お2人の名前をネット検索して見てはいかがだろうか。

〈特集〉リーダー教育

麗澤型リーダー教育私論!?

――馬術部20年の活動を振り返って

経済学部教授　中野千秋（馬術部顧問）

はじめに

「課外活動を通したリーダー育成」について原稿執筆の依頼を受けた。無碍（むげ）に断ることもできず引き受けたものの、なかなか筆が進まず悶々とする日々が続いた。なぜなら、大学生の課外活動で「リーダーを育成すること」についてあまり考えたことがなかったからである。

私は1994年の馬術部創部（当初は同好会）以来、20年余にわたって顧問を務めてきた。そもそも大学における部活というのは、学生たちが自主的に創設し活動するものであり、部員たちが好きにやれば良い。その中で学生リーダーは自ずと「育つもの」であり、誰かが「育てるもの」ではない。顧問としては、部員たち一人ひとりの成長を願うことに徹するのみ。もし、書類押印以外に何か役割があるとすれば、部員たちが困った時に話を聴いてやることぐらいと思ってやってきた。だから、「リーダーの育成について何か書いてほしい」と言われ困り果ててしまったわけである。

しかし、課外活動も大学教育の一環であることに間違いない。むしろ、教室での正課教育以上に重要な役割を持っているのかもしれない。だとすれば、「大学におけるリーダー教育」はどうあるべきか、その中で、「麗澤らしいリーダー教育」とは如何なるものかについて、少しは自問自答しなければなるまい。

リーダーシップとは何か？

私の専門分野である経営学や組織行動論においても、リーダーシップ論は重要なトピックの一つである。リーダーシップの定義は十人十色であるが、ここでは「与えられた状況の中で、集団の目標達成に向けて、個人もしくは集団の活動に影響を及ぼすプロセス」（ハーシー＆ブランチャード『行動科学の展開』1978年、116頁）という定義を借りておくことにしよう。

初期（1920年代頃）のリーダーシップ理論としては「リーダーシップ資質論」なるものが展開された。リーダーシップの有効性は、リーダーの個人的特性に規定されるというもので、例えば、知性、職務遂行能力、決断力、忍耐力、責任感、意志力、柔軟性などの資質があげられる。

1940年代頃になると「リーダーシップ・スタイル論」が出現する。リーダーシップの有効性は、リーダーの行動スタイルの違いに規定される。この考え方によれば、個人的資質にそれほど恵まれていなくても、トレーニングや経験によって効果的なリーダーシップ・スタイルを習得することができる。「業績（仕事志向）」と「配慮（人間志向）」という2つの次元を組み合わせたマトリックスを設定し、その両立を実現できる「高業績・高配慮型」スタイルが最も有効とする研究成果が幾つも発表された。図1のマネジリアル・グリッドはその典型である。

さらに1960年代には「条件適応リーダーシップ論」が提唱される。効果的なリーダーシップとして唯一最善のスタイルがあるのではなく、フォロアーの成熟度、リーダーと部下の関係性、達成すべきタスクの性質など状況要因の違いによって、効果的なスタイルも異なるという考え方である。

さらに近年になると、変革型リーダーシップ、カリスマ型リーダーシップ、ビジョナリー・リーダー

シップ、EQリーダーシップ、サーバント・リーダーシップ等々、さまざまな理論が展開されている。

このようにリーダーシップに関する議論はまことに諸説紛々なのだが、これらの議論に通底する要因として、「課題達成機能」と「人間関係維持機能」という二つの基本軸を読み取ることができる。より平易に、「働くこと」と「愛すること」と表現することもできよう（金井壽宏『リーダーシップ入門』2005年）。

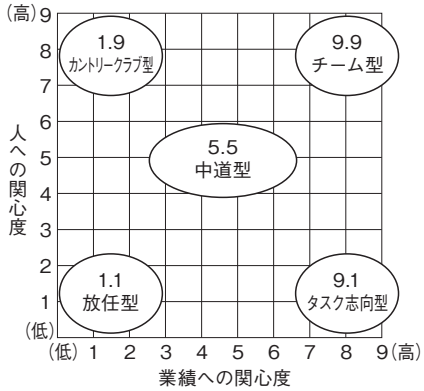


図1：Blake & Moutonのマネジリアルグリッド

麗澤型リーダーシップにおける2つの基本軸：第一の徳と第二の徳

さて、「知徳一体」を理念とする麗澤教育において、この「課題達成機能」と「人間関係維持機能」という二つの基本軸をどう考えるのか？

ここに至って私の脳裏に真っ先に浮かんだのは、創立者廣池千九郎の「第一の徳・第二の徳」という考え方である。「第一の徳」とは学力、知力、技術、技能など仕事（課題）を達成するために必要な知識や才能であり、「第二の徳」は人から信頼される人望や社会に認められる徳である。優秀で才能に満ちた者（第一の徳を有する者）であっても、その結果を社会に認められる徳（第二の徳）がない者は、人に引き立てられることなく成功の機会を得られずに終わってしまう。したがって、物事を成し遂げ、社会の役に立つ人間になるためには、この二重の徳を涵養しなければならないというのである（廣池千九郎『道徳科学の論文』第9冊 154～159頁）。

「徳」というのは、品性とか道徳性とも呼ばれる人間の道徳的性質、あるいは人格の中心にあって心身の働きを統合する卓越した道徳的能力のことである。そうした徳の機能的側面に着目すれば、上述のリーダーシップにおける「課題達成機能」は「第一の徳」に、「人間関係維持機能」は「第二の徳」に重なり合うものと考えることができると思う。だとすれば、麗澤大学におけるリーダー教育はどうあるべきなのか？

まず、「第一の徳」すなわち、知識・才能を習得させることにより「課題達成機能」を高めていくのは、大学という高等教育機関一般に課せられた当然の使命であろう。それに加えて、麗澤教育が特に注力すべきは「第二の徳＝人間関係維持機能」を涵養することで、より良く社会に用いられる人材（リーダー）を輩出することにあるのではないだろうか。

生き物を扱う馬術部の特殊な事情

「第一の徳＝課題達成機能」と「第二の徳＝人間関係維持機能」というリーダーシップの二つの基本軸に照らして、これまで約20年間の馬術部を振り返ってみたいと思う。

前述のとおり、リーダーシップを「集団の目標達成に向けて個人もしくは集団の活動に影響を及ぼすプロセス」と定義するならば、まず馬術部の「目標」を確認しておく必要がある。しかし、困ったことに、部としての目標がはっきりしないのである。陸上競技部のように「箱根駅伝出場」という明確な目標を見据えて、毎日厳しい練習を積み重ねている学生たちの姿はとても美しいと思う。残念ながら、馬術部ではそうした明確な目標を定めることが出来ないまま20年が経ってしまった。

それにはそれなりの理由もある。馬術部員は、大学に入るまで乗馬経験のない者がほとんどで、馬に触ったことさえない者も多い。したがって、全国レベルの馬術競技会に出場するなどというのは夢のまた夢。何とか千葉県馬術協会に名を連ね、初心者レベルの競技で入賞を目指していた頃もあった。

ところが競技志向が強まり、部の雰囲気が体育会系に振れていくと、「馬とのふれ合いを楽しめれば良い」という部員たちが脱落しはじめ、部員不足、ひいては部存続の危機に瀕する。すると今度は、「競技会に出たい者も馬とのふれ合いを楽しみたい者も共存できる部にしよう」となり、一転して乗馬サークル的なムードに傾いていく。この20年間、そうした「競技志向」と「馬とのふれ合い志向」のせめぎ合いが続いてきたが、どちらかと言えば、「ふれ合い志向」の方が優勢だった。

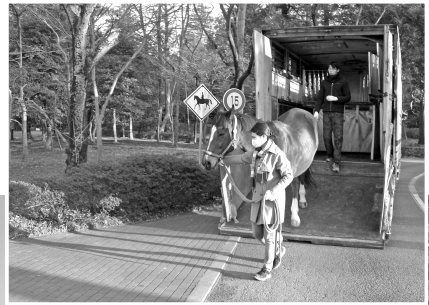
そんな状況の中で必要になるのが、異なる考え方や意見を良く聴き調整できるリーダーの存在である。この調整機能が何よりも大切になる背景には、馬という生き物を扱う馬術部の特殊な事情がある。普通の部活であれば、部内にコンフリクトが生じて活動困難に陥った場合、しばらく活動休止というのも一つの選択肢であろう。しかし、馬術部ではそうは行かない。試験期間であれ長期休暇中であれ、必ず1日3度、餌をやらなければならない。糞尿にまみれた馬房掃除も最低1日に1回は必要。乗馬の練習ができない時は馬を放牧し、何時間後かには連れ戻しに行かなければならない。馬がいる限り、如何なる理由があろうとも、片時も活動を休止することはできないのである。この20年間、大きな事故を起こすこともなく、そうした活動を地道に続けてきた馬術部員たちを誇りに思う。

馬術部で育ったリーダーたち

そんな特殊な事情を有する馬術部で、これまで部長やリーダー的存在として活躍してきた学生たちの顔を思い起こしてみると、幾つかの共通点が浮かび上がってくる。

まず第一に、みんなの話を良く聴き、それぞれの意見を尊重し、コンフリクトを「調整する力」に長けていることである。部内の「人間関係を維持・継続する力」と言うこともできる。これが上手くできないと、馬の世話が滞る恐れが出てくる。

次に「責任感」。馬の世話をする責任の重要性



早朝の馬輸送

OB会：馬場で集合写真

は、部員たち全員が共有するものである。しかし、部のリーダーには、個々の部員たちが自らの責任を全うしやすい当番体制を整えていくという重要な責任が付加される。

三つ目は「自発的な勤労精神」。馬の世話をしていく上では、早朝作業、力仕事、糞尿処理等々、キツイ・汚い作業がたくさんある。そういう大変な作業を自ら進んで、しかも楽しそうにやる。皆のため（馬のため？）に働くことを厭わない。

そうした学生が、部員に信頼され、慕われ、気がつけば部長（リーダー）になっていた……というパターンがほとんどであった。部員たちは、乗馬の上手い／下手（技量レベル）ではなく、当然のように人望や信頼感でリーダーを選んできたのである。彼らが、「第一の徳＝課題達成機能」よりも、「第二の徳＝人間関係維持機能」を重視してきたという意味では、いかにも麗澤らしいリーダーの選び方をしてきたと言えるのかもしれない。

このように馬術部の活動を振り返ってみると、や

はりリーダーは「育てるもの」ではなく、学生たちが部活動をしていく中で「自ずと育つもの」だと改めて思う。もしかしたら、「馬が育ててくれた」と言えるのかもしれないが……。

まとめ：顧問として思うこと

馬術部の顧問として一つだけ成功したと思っていることがある。それは、部ができて比較的早い時期に「麗駿会」というＯＢ会を組織化したことである。この麗駿会は今もちゃんと機能していて、年に1回の総会、卒業生名簿の更新、年数回の卒業生の乗馬会と懇親会などを行なっている。卒業生たちが家族連れで戻って来て、幼い子供たちの声が厩舎に飛び交う。そんな微笑ましい風景を眺めるのは、私にとって至福のひと時である。

ところで、もし学生リーダーは「育成するもの」ではなく、「育つもの」だとすれば、大学（教職員・顧問等）は何をすれば良いのだろうか？

実は、馬術部顧問としての私には、ロールモデルとしている恩師がある。私の学生時代、東北大学乗馬部の顧問をしておられた阿刀田研二先生。先生は、「どんな時も学生の味方」を口癖にしておられた。

先生から聞いた昔話にこんなエピソードがある。まだ部の厩舎や馬場が十分整備されておらず、東北大学のキャンパス内で馬を放牧して急場をしのいでいた頃、何かの講義をしている教員から、「馬が教室の窓から覗き込むので学生の気が散って困る。何とかしてくれ」との苦情があった。阿刀田先生は、「そりゃ困りましたね。どうぞ馬に笑われないような講義をおやりなさい」と笑い飛ばして苦情を一蹴。その一方で大学当局に対して、厩舎と馬場の建設を急ぐよう強硬な交渉を続けられたそうである。

あくまでも学生を信頼し、学生たちが自ら育つ環境づくりをすること。いつまでたっても阿刀田先生の足元には到底及ばないが、麗澤らしいリーダーが育つ環境づくりを目指して、もうしばらく馬術部の顧問を続けさせてもらうことにする。

〈特集〉リーダー教育

課外活動とリーダー
――弓道部に関わった22年を振り返って

学事部学長室　阿部壮太

麗澤大学弓道部との出会い

私は、昭和49年に廣池学園に入り、施設課、（財）モラロジー研究所四国社会教育センターを経て昭和57年より麗澤大学教務課に異動となり、途中、若干の異動はありましたが、現在まで大学でお世話になっています。大学での大半は、教務課で仕事をさせていただき、多くの学生に出会うことができました。特に弓道部に関わり、多くの学生と密に交流できたことを嬉しく思います。

私と麗澤大学弓道部との出会いは、教務課時代の平成6年からです。以来、現在まで弓道部のコーチや監督という立場で160名余の部員たちと出会い、その時々の部長（リーダー）が率いる弓道部の活動を見てきました。どの時代も部長は弓道部の代表として部員をまとめ、対外試合や合宿、麗陵祭での演武などに全力を尽くしてきました。ここでは、そのうちの4名のリーダーについて述べることにします。

リーダーたちのこと

まず、私が弓道部に関わるきっかけを作ってくれた、国際経済学部2期生のＹ君のことです。

弓道部は昭和48年に弓道同好会としてスタート

し、平成元年に弓道部となりました。たしか、平成5年当時には千葉県学生弓道連盟、関東学生弓道連盟に加盟し、本格的に連盟主催の大会への参加をはじめていたころです。Y君は、麗澤高校時代から弓道を始め、麗澤大学入学後も弓道部に入部した学生です。彼が入部した当時は上級生の部員も少なく7人ほどだったと思います。

私自身は大学（東洋大学工学部）時代に弓道を経験し、卒業後は弓を引くこともありませんでした。しかし、平成5年ころから弓を引きたいと思い、学生に交じって弓を引かせてもらっていました。

当時は、部活動といっても部員が揃って練習することは少なく、各自が練習できるときに来ては弓を引くことが多く、また、弓道場に来ても弓道着（胴着・袴）に着替えず、ジャージやTシャツ姿で弓を引くこともありました。

私がY君と出会ったのは彼が2年生（平成6年）の時でした。彼は、弓道部に入部したのですが、先輩たちの練習の仕方が高校とは違うことに戸惑っていたようです。その年の秋に、彼が次期部長になることが決まり、そのときから「弓道部の練習方法を部活動らしくしたい」と考えていたようで、時々弓道場で見かける私に、「弓道を教えていただけませんか」と声をかけてきました。私も弓道部員の練習風景を見ていて、せっかく弓道をするのだから、こんな弓の引き方をしていてはもったいないと思っていた矢先でもあったのです。そこで私は、弓道を教えるというよりも、部員と一緒に弓道の修練をしていこうということで引き受けることにしました。

これを契機に私は、翌年（平成7年）から本格的に弓道部に関わることになりました。そこでまず始めたことは、弓道着に着替えて弓を引いてもらうことでした。「弓道は柔道や剣道と同様に日本の武道である。柔道や剣道は練習時には必ず柔道着や剣道着で行っているのだから、弓道も弓道着で弓を引くのは当然のことである」といった内容の話をしたことを覚えています。

こうして、Y君が部長として大学の弓道部らしく

するために努力してくれたおかげで次第に弓道部の活動にも活気がでて、入部する学生も増えてきました。彼が実践してきたことは後輩たちにも引き継がれ、その後の弓道部の活躍に繋がっていきました。彼の弓道に対する一途な情熱と部員に対する積極的な働きかけという素晴らしいリーダーシップのおかげであったと思います。

次は、平成11年に中国語学科に入学し、平成13年に部長を務めたS君のことです。

彼は麗澤高校から麗澤大学に入学し、大学から弓道を始めた学生です。彼と同期に入部した学生は多く、17名でした。その前々年度の平成9年と翌年の平成12年の入部者も16名と多く、弓道部の全盛期の時期でした。彼らが在籍した平成11年から14年にかけては、弓道部が一番活気に溢れていました。千葉県学生弓道連盟や関東学生弓道連盟の大会にも積極的に出場、夏合宿にも大勢の部員が参加し、正に弓道部の黄金時代でした。

S君たちの同期生は非常に仲もよく、何をするにもよく話し合いをして部活動を運営していました。彼のリーダーシップによって弓道部全体がまとまり、その後の活動がよい方向に進んでいったのだと思います。

また、S君は弓道初心者でしたが、練習熱心で在学中に弓道四段に合格しました。その刺激をうけて、参段、四段に合格した後輩たちもいました。

その後、平成17年ころより入部する学生が少なくなってきたことや、学業やアルバイト、他団体への参加などでやむなく部活動から遠ざかる部員も多くなり、次第に部員数も少なくなってきました。新入部員が「ゼロ」という年もありました。

そのような状況下でも部活動は続けていかなくてはならず、部長、副部長、会計、内務、外務などの役割を、少ない部員で、複数の役割を担うことや1年生でもその役割を担ってもらわなくてはならない状況となりました。

ここ数年は、そのような状況の中で部長や他の役割を担った部員たちの苦労は大変でした。特に部長は、部全体をまとめ、試合や合宿など目標に向かって活動を進めていかなければならないのです。部員が一人でも欠けると試合に出られなくなってしまいますので、部員が活動から遠ざからないように、できるだけコミュニケーションを取るなどし、かなりの負担を背負いながら活動していました。しかし、そのような状況下でも部員たちの努力で、平成22年には全日本学生弓道連盟の準加盟から正加盟になることができました。

次は、平成24年に入学したT君とK君のことです。彼らは、同期に入部した学生が部活動から遠ざかる中、歯を食いしばってがんばってくれました。T君は、2年生になった平成25年から3年間部長を務め、他の役割もこなしながら弓道部の運営を担ってきました。またK君は学友会の会長を務めながらT君と一緒に弓道部の活動を支えてくれました。

彼らの頑張りで、平成27年8月には2年ぶりに新入部員と一緒に夏合宿を行うことができました。名古屋で開催された第63回全日本学生弓道選手権大会には、部員が足りなく団体戦には出場できませんでしたが、K君が個人決勝に大学として初めて出場、T君とK君の二人で遠的に出場することができました。この大会への参加は3年ぶりでした。

リーダーを経験した彼らの感想文には、「リーダーとして苦労したことが、今の自分を築き上げてくれた」「好悪の気分を持って人に向かわないことが大切であり、人が自分に対してマイナスなイメージを持たせないように、自分から人にプラスのイメージを持って向かう努力が必要である」といった言葉が綴られていました。

課外活動とリーダー

このように私が弓道部に関わって20年以上の間に、多くの部員とその先頭に立ち弓道部を率いた部長たちがいました。

今、改めて弓道部との関わりを振り返ってみると、彼らは最初からリーダーとしての資質があったからリーダーになれたのではなく、リーダーの役割を担うことでリーダーとしての苦労を経験し、その経験が学びとなりリーダーとして育っていったのだと思います。

彼らが部長や役割を通じてリーダーとなった経緯や行動から次のようなことがいえると思います。

リーダーは、言うべきことを言う厳しさを持ちながら、お互いを尊重して、仲間を大切にすること。そして、特に必要なことは、素直な心と忍耐、そして探究心です。

また、リーダーは育てるものか、育つものかという問いには、いずれもあると思いますが、やはりリ

ーダーとなる本人自身の働きの過程が必要であると同時に、その周りの環境を整えていく私たち教職員の働きも大切であると思います。

課外活動の一つである部活動は、支える者と支えられた者との努力によって活発になるのではないでしょうか。私たちが部活動の活性化を願う時、リーダーとして育ってくれる学生を見守ることと環境づくりをしっかりと果たさなければと思います。

弓道について

今まで多くの部員に弓道を教えてきて分かったことは、弓道は素直な気持ちで練習を繰り返すことで、必ず上達するということです。

弓道には射法八節という弓を引く上での基本動作があります。弓道はこの基本動作がちゃんとできているかどうかで的中という結果が出るのです。その意味で、私は、入部した学生には、せっかく弓道を始めたのだから、弓道の基本動作をしっかり覚え、正しい動作ができ、良い弓が引けるよう教えることを心がけています。そして、彼らが社会に出た時に「大学弓道部で弓を引いてきました」と自信をもって言えるようになってほしいと思っています。

私たち弓道を習う者が必ず接する「礼記射義」という中国の古典『礼記』の射義第46より抜粋された掲文があります。

礼記射義（らいきしゃぎ）

射は進退周還（しんたいしゅうせん）必ず礼にあたり、
内志（うちこころざし）正しく、外體（そとたいなお）直くして、
然る後に弓矢を持（と）ること審固なり。
弓矢を持ること審固にして
然る後に以って中ると言うべし、
これ以って、徳行を観（み）るべし。

射は仁の道なり。
射は正しきを己に求む。
己正しくして而して後発す。

発して中らざるときは、
即ち己に勝つものを怨（うら）みず、
反ってこれを己に求むるのみ。

これは「弓射は、礼に則り、正しい心構えで基本に忠実に弓を引くことで確実に的中するという。これによりその人格を知ることができる。弓射は人格を磨く道であり、正しさを自分に求めものであるから、的中しなかったときは、さらに正しい心構えと基本に忠実になることを求めて反省しなければならない」というような意味であり、私たち弓道を習う者は、このような心持ちで弓を引くことを求められています。この心持ちこそリーダーに必要な心構えではないかと思っています。

終わりに

今回の原稿を書くにあたり井出副学長が書かれた「リーダーを啓発する――リーダーセミナーの実際と成果」の中の次の一文に触れ、私たちが学生に関わる際にどのような心得が大切であるかを知ることができました。

そして、執筆の機会をいただけたことに感謝するとともに、課外活動に関わる機会を与えてくれた皆様に心よりお礼申し上げる次第です。

> ここに紹介したリーダー教育の試みは、本学における人間教育の一端であり、「あらゆる機会を人格教育に集中する」という創立者の遺志を継ぐものである（中略）。
>
> 古人の「開きて達せず」（解き方は示唆するけれど、解答を教えてはならない。『礼記』学記篇）という言葉は、学生を育てる教職員の心得ておくべき鉄則であると考えられる。なぜならば、「解答を導き出すまでのプロセス」における葛藤こそが、学生各自の人間力を身に付けさせるからである。
>
> （『麗澤教育』第21号　25頁より抜粋）

〈特集〉リーダー教育

弓道部を通して学んだこと

塚原和宏
（経済学科４年）

私は弓道を大学から始めました。この４年間で感じたことは、大学生の自由な行動力とその責任ということです。中学や高校で部活動をしていた方も非常に多いと思います。その中にはせっかく大学に来たのだから部活動はしないという選択をする人も多くいることでしょう。大学の部活動はこれまでの中学や高校での活動とは大きく違います。私の場合、中学や高校での部活動拠点は、主に学内でしたし、学校側からのサポートも手厚かったと思います。しかし大学での活動は学内よりも学外が多く、また他の大学や地域が主体として行っている団体に所属している学生も多いようです。本業である学業をおろそかにしてはいけませんが、自分の授業時間割は、ある程度、自由に調整できます。例えば、必修科目がない、何曜日は休みにしようということもできます。大学に入って何もしないのは非常にもったいないと思います。部活動や委員会は大学側から学友会費として支援してもらえますし、何かあった時は支えてもくれますので、部活動等への加入は、特にお勧めします。

大学生は結構自由です。しかし、そこには問題点もあります。それは、何か目標がないとまとまりにくいという点です。活動をするのは何もしないよりはましですが、かといって目標もなく、ただやっているだけでは効率的ではありません。活動するなら目標を立てるべきです。目標があればそれに向かって計画的に活動できますので、より効率的です。部員数が多くなれば尚更で、部長やリーダーはしっかりとした目標を立てていくことも必要です。

このほかに部長やリーダーに必要なことと言えば、それは人を見続けるということです。人を見るということは大抵の人はやっています。この人は面白いとか、この人かっこいいとか頭が良いとか、プラスのイメージを他の人に付けられれば見るのはそんなに難しいことではありません。そういった人と付き合うのはプラスの感情になることが多いです。しかし、そうでない人に対してはどうでしょうか。

例えば約束を守らなかったり、時間に遅れたりするようなことが多い人や、頼んだことをしてくれなかったりすると嫌になり、付き合いにくくなってしまいます。特に合わない人というのは何をするにしても無感情になってしまい、次第に心が離れていってしまいます。マイナスの感情を相手にさせることは私自身も気をつけなくてはいけないことだと思います。その時に重要なのが怒られることから逃げないことです。何か自分がいけないことをしたのならすぐ謝ることです。人は自分の非を認めたがらなか

ったり、怖がったりすることが多いです。

しかしこれ以上、人間関係を悪化させないことも必要です。遅くなればなるほど相手は怒りますし、問題の対処もできなくなってしまいます。そこで重要なのが、直接、相手に会うことです。しかし現代ではインターネットや携帯電話の発達によって、手軽に、様々な情報をいち早く入手できます。大変便利ですが、なかには会ってみなければ感じられないことや話せないようなこともあります。実際に会えば、関係のない話もたくさん聞くでしょうし、一見関係のない話の中にも、その人の人柄が出てきます。リーダーや部長はその団体に所属している人が、どんな人なのかは大体把握できます。しかし大企業ともなればそうとも言えないでしょうが、少なくとも直接の上司や関わりの深い上司などは大体見てくれているものです。もちろんそれに甘えすぎてはいけませんが、それでも何かあれば、上司は支えてくれますし、相談にも乗ってくれるでしょう。

もし何かしたいとなったときに誰にも話さずに行動するのはかなりの能力が必要で、体力的にも大変です。ですから能力の高い人や目的に合った人に積極的に話しかけていくことをお勧めしたい。例えば私の場合、先ほど述べたように、大学のサポートが必要な合宿や遠征の時などは大学側のたくさんの人と会うよう心がけしました。前もって名前や顔を覚えてもらったり、どんな問題を抱えているのかが分かればサポートも受けやすいですし、万が一、問題を起こしてしまったとき等にも対応策を一緒に考えてもらえます。こうすることで、結果的に問題も早く解決します。

大学生は確かに自由ですが、そんなに能力があるわけでもありません。大人は学生よりも先に早く動いてくれますし、確実にやってくれる人も多いです。中学や高校では、大人の側から近づいてきてくれますが大学生となると自分から近づいていかなくては仲良くなれませんし、いろいろなことも頼めません。しかしそれができるようになったらもっともっと有意義な学生生活を送ることができるでしょう。

〈特集〉リーダー教育

英語劇を通して学ぶリーダーの資質

外国語学部准教授　マーウィン・K・トリキアン
（英語劇グループ　演出家）

アメリカで最も偉大なリーダーの一人であるジョン・F・ケネディは、「リーダーシップと学ぶことは、互いに切り離せない」と言っている。良いリーダーになるためには、常に学ばなければならない。単に権力ある地位や役職によってリーダーシップが得られるのではなく、他者があなたについていきたくなる様々なスキルを持っていてこそ、それが手に入れられるのだ。麗澤大学英語劇グループでは、学生たちが英語で劇を作り上げながら自然にこのスキルを学んでいる。劇の上演には、強い団結力や他者の助言を求めること、連帯感、コミュニケーション・スキル、自信、献身さ、そして独創性が必要で、そのすべてが良いリーダーの特徴である。

演劇プロダクションを成功させるのに必要とされるリーダーとして最も大切な能力とは、チームの団結力を高めることである。作品を上演するとき、役者は自分が出るシーンのリハーサルに最大限、他者と協力しなければならない。登場するシーンにしっかりと参加するためには、自分のセリフや話すきっかけを覚えるのと同様に、他の役者の言う内容をよく理解する必要がある。役者が一人でも休んだり、自分のセリフをしっかりと覚えてこなかった場合、そのリハーサルの意義をかなり減じてしまう。だから、演劇は単なる一人芝居ではなく、濃厚なチーム

ワークの力で成り立っているのだ。

これら全てに加えて、英語劇のメンバーは様々な制作上の役割が与えられており、劇を成功させるためには、それらを効率的にこなさなければならない。例えば、ワークショップ・マネージャーは、舞台セットのデザインや制作を任されていて、衣装マネージャーは、配役の衣装デザインから裁縫まで行う。音響マネージャーは音声機器の準備を、そして照明マネージャーはステージ照明をセッティングし、操作する。舞台マネージャーは場面転換や舞台裏の仕事を務めるのだが、これが特に難しく、かなりの連携が求められる。複雑に場面転換するときには、最大で20名もの部員が暗転の中でセットや小道具を動かす場合もある。シーン・マネージャーは、演出家が指示した舞台上での役者の移動の仕方やジェスチャー（ブロッキング）を記録する役目を果たす。それ以外にも舞台メイクアップ、美術、広報、会計、連絡担当など、様々な仕事があり、これらすべてについて、プロダクションが円滑に進むよう、それぞれのメンバーが仕事を完遂できるよう各担当マネージャーがチームをまとめていかなければならない。さらに、それらすべての作業が、公演の流れの中で最大限一貫性を持ち、合致するように調整されなければならないのだ。例を挙げると、英語劇グループの２０１５年度本公演の演目は、チャールズ・ディケンズの『クリスマス・キャロル』で、19世紀ビクトリア朝のイギリスが舞台であった。そのため、その時代に合った衣装のデザインや舞台セット、化粧、音楽などを制作するため、担当のメンバーたちは細かな研究を重ねる必要があった。各リハーサルの前には、各マネージャーたちが入念に打合せをして、進行状況の確認と情報共有を行った。

グループで最も重要な役割を担うのは、演劇活動の全てを総括し、運営するジェネラル・マネージャーだ。全ての仕事が効率的になされているかを確認しながら、グループ内に温かで健全な関係性があるか、気を配らなければならないし、メンバーが抱えている問題に気付き、解決する手助けをしなければならない。さらに、最大の注意を払いながら、演出家と一緒にプロダクションの計画を立ててグループを統括していく。素晴らしい指導力と団結力がなければ、プロダクションは滞り、パフォーマンスにも悪い影響が出てしまうだろう。言い換えれば、演劇プロダクションとは、チームワークが求められるクリエイティブな共同作業なのだ。それは、良きリーダーが涵養するべき極めて重要な資質である。

良いリーダーは、仕事を任せたり、必要なときにはアドバイスを求めなければならない。他人の意見に耳を傾けず、助けも求めずに仕事をしようとするマネージャーは、まず間違いなく失敗するだろう。初めて各種マネージャーの仕事を割り振られた学生たちは、それまでマネージメントの経験などほぼ皆無で、すぐに彼らの役割を一人ではこなすことができないと気付く。英語劇グループでは、彼らが自分の仕事を覚えるためにサポート制度が存在する。経験のある上級生アドバイザーは必要に応じて手助けをするし、他のメンバーがタスクを達成する手助けをしてくれる。たとえば、大道具マネージャーは、全てのセットを自分一人で組み立てることなどできるはずがない。他のチーム・メンバーに対して、それぞれ異なる制作作業を任せる必要がある。多くの衣装を縫う仕事が割り当てられている衣装マネージャーにも同じことが言える。そして、英語劇のメンバーは協力的な体制の中で、どのように助けを求めるか、そして、どのように仕事を託すのかというリーダーシップとしての資質の鍵となる部分を学ぶのだ。

また、リーダーは、自信に満ち溢れ、上手くコミュニケーションをとれる能力が求められる。これは

演技においても重要だ。役者は、自らが演じている役柄の感情を、はっきりと観客に伝えられなければならない身振り手振り、視線、顔の表情、そして声の抑揚を使ってコミュニケーション能力を高める必要がある。しかも、英語劇グループの学生たちはそれを英語で学んでいるのだ。言い換えれば、学生たちは全く異なるタイプのコミュニケーションを学んでいると言える。さらに、ステージ上で観客の見ている前で行われるため、彼らは人前で話すことに自信を持てるようになる。加えて、的確な身振りと表現で演技をする過程で、しかもそれが英語で演出指導されることで学生たちは、外国語での会話にも自然に自信を持てるようになる。

リーダーは、他のメンバーの前では緊張を表さず、自信があるように見せなければならない。役者は、じっと動かない立ち方や効果的な身振り、アイコンタクト、声の出し方を学ぶが、それらのいずれもが、リーダーにとっても、自信を持ってコミュニケーションを図る際に活用できる有効なスキルである。コミュニケーションはチームワークにとって不可欠な要素だ。英語劇グループのメンバーはお互いの長所と短所をよく理解しなければならない。制作スケジュールはいつも慌しく集中的で、リハーサルは一定期間ほぼ毎日、休みなく行われている。学生たちは勉強と両立させなければいけないし、アルバイトをしている者もいる。その結果、何人かのメンバーは演技と制作活動で苦しむことになる。このような場合、他のメンバーが彼らをサポートし、励ます。学生たちは、この大変なスケジュールを管理することと同時に、助けたり助けられたりという貴重な経験をする。公演後には、学生たちは大きな達成感を味わい、それが大きな自信に繋がっていく。こうして、公演というひとつの共通の目的を目指すことで、学生たちはコミュニケーション能力を高め、自信をつけていくのだ。

成功したリーダーたちは、自分が統括する組織のために全力を尽くす姿を示さなければならない。そうすることで、リーダーは部下からの尊敬を得る

し、彼らからロール・モデルとして見られるのだ。この意味で、劇を作ることに学生生活の多くを捧げてきた上級生たち（大学4年生の学生たち）は尊敬を集めている。4年生は、すでに様々な役を経験し、複数のプロダクションの仕事に携わってきた。したがって、英語劇グループへの献身さによって、彼らは後輩部員たちに、アドバイザーとしてごく自然に指導できる。

良いリーダーは時に、独創的になり、「創意工夫」できなければならない。全てが計画通りにはいかないし、予測できない問題の解決を迫られるときもある。演劇を作るうえでは、数え切れない問題が起こるので、舞台上で素早い対応を迫られることもあるため、学生は「舞台感覚」を磨いていくことになる。実際の公演中は、何があっても役者は演技を止めてはいけない。即興で対応するより他ない。あまり起こりえないことだが、ある役者が自分のセリフを忘れたとしても、観客に気付かれないよう他の役者がその穴を埋めなければならない。舞台装置の不具合や極度に複雑な場面転換、小道具の破損や消失、衣装違いなどの技術的なトラブルも多々あり、それらはパフォーマンスを邪魔しかねない。しかも、作品の上演は高度に創作的なプロセスなので、学生たちは、衣装、小道具、舞台をデザインしたり、メイクアップをする際には想像力を働かせる方法を学ぶのだ。

要するに、演劇を作る過程で、学生たちはリーダーとしての様々な資質を学ぶ。そしてそれは、将来の仕事に間違いなく役立つはずである。良いパフォーマンスをするためには、チームとして親密に活動すること、制作の仕事をマネージすること、そしてコミュニケーションをとることや、献身、忍耐、独創性を持つことが求められる。英語劇の素晴らしさは、集中的な厳しい練習を通してこれらの素晴らしい能力を習得すると同時に、部員はこのユニークな教育的活動を心から楽しみ、たくさんのものを得ている点にあるのだ。

（日本語訳・岡野　奈央）

〈特集〉リーダー教育

気づく力

吉崎和也
（英語・英米文化専攻2年）

私は、現在、英語劇グループの部長を務めさせていただいています。2年生の前期からこの役職に就きました。この1年を通して学んだこと、感じたことはたくさんあります。それらは私を人間として大きく成長させてくれました。リーダーとしての自覚、人とのコミュニケーションなどリーダーになってから考えることはたくさんありました。正直に言うと、これらは今までの私にとって馴染みのない、または苦手なものでした。でも今は、人間的にも少しは成長できたのではないかと思います。リーダーとしての経験が私をどう変え、また成長させてくれたのかを書かせていただきます。

まず初めに、リーダーを引き継ぐ前の私が描いていたリーダー像について述べたいと思います。私にとってリーダーとは「組織の先頭に立ち、積極的に組織を牽引していく者」でした。そのため、リーダーには実力やカリスマ性が求められると考えていました。そしてある日、私に部長を引き継いでもらいたいと当時の部長と顧問に告げられました。私はその場で引き受ける意思を伝えました。その時は後先のことは全く考えず、なかなかできない経験だから、挑戦してみたいと思ったからです。これまでの私の部活に対する姿勢を認めてくれたうえで、私を推薦してくれたことに対する喜びと、その反面、私

が想像するリーダー像を思い出したうえでの不安も確かにありました。

しかし先代部長が私に部長を引き継ぐうえで話してくれたことが、私のリーダー像を大きく変えるものでした。「組織の前に立つのではなく、後ろから組織を見る」これが先代部長からの言葉です。この言葉を聞いたときはよく理解できませんでした。リーダーはみんなの前に立つからこそリーダーであって、その役職に意味を持つのではないのかと……。今になって、この言葉の真意をつかむことができました。前に立っていては見えないものがある。後ろに立っているからこそ躓いた仲間や立ち止まってしまっている仲間に気づくことができるのだと。この解釈があっているかどうかは分かりませんが、この考えに至ったときに私の中のリーダー像が大きく変化しました。実力やカリスマ性も人を惹きつけ、信頼されるためには大事なものですが、それ以上に大事なことがあります。「気づく力」です。組織を形成しているものは人です。一人ひとりが前を向き前進することで組織に活気が出てきます。一人でも躓（つまず）き動けないものがおれば、その組織は思うように前に進むことはできません。だからこそ、「後ろから組織を見る」ことで、そういった部分に「気づく」ことができるリーダーに私はなろうと考えました。しかし頭で分かっていても実際は難しいものです。「見る」だけでは何かが足りませんでした。

そこで重要になってくるのが部員とのコミュニケーションでした。普段の活動の中ではなかなか気づくことが難しい部員の悩みも、コミュニケーションをとることで普段とは違った態度や雰囲気を感じ取り、話を聞いてあげることができました。私たちの活動の基本は劇です。気持ちが落ち込んでしまって

いるとどうしてもいい演技はできません。だからこそ嫌なことがあったとき、部員は部活が始まる前に嫌な気持ちを切り替えようとします。しかし、やはり人間なので完全に切り替えることはできません。そこでその変化に気づくために部員とのコミュニケーションは欠かせませんでした。また私は部員から支えられることが多くありました。2年生の第2学期は、特にそれを強く感じました。

今回の公演で、私は主演を務めさせていただきました。セリフの量も多く、部長としてもやることがかなりあったなかで最後までやり通すことができたのは、やはり部員の支えが大きかったです。気兼ねなく話すことができ、一緒にいるだけで楽しくなれる存在。そんな仲間がいたからこそ、今の自分があるのです。そんな仲間たちに感謝することも忘れませんでした。どんなに些細なことでも「ありがとう」の言葉をかけていました。そこからコミュニケーションが広がって、お互いの距離が縮まりました。

私たちはお互いに言いたいことが言い合えます。「こうすべきだ」、「それは違う」などとお互いの意見を尊重しながらも、自分の意見を出し合い部活に対する姿勢を見せ合ってきました。だからこそ部員の間に強い信頼があります。部活に対して真剣に向き合ってくれている部員がたくさんいる中で、部長をさせていただけた私はとても幸せであり、貴重な体験ができたことにとても感謝しています。またこのことは部活内に限ったことではありません。私たちの演技を観てくださる方々がいるからこそ、私たちの部活は成り立っています。またこの部活を支えてきた先輩方がいるからこそ、この部活は活気を失わず、今も続いています。普段何気なく活動していては気づけないことかもしれませんが、私たちが演技を楽しむことができるのは、こうした方々がいるからこそで、決して忘れてはいけないことです。こういったところに部の顔でもある部長が気づけるかどうかは大きいと思います。私は部長としても、一部員としてもこういった感謝の気持ちを忘れず、これからも活動していきたいと思います。

〈特集〉リーダー教育

課外活動からの学び
――ボランティアサークル「プアン」を通して

財務部経理課　桑島朋子

ボランティアサークル「プアン」は今年で16年目を迎える。私は現在、副顧問を務めており、この「プアン」を通した課外活動の中で感じる学生の成長、リーダーとしての成長について原稿を寄せたい。

まずはじめに、サークル「プアン」について紹介する。「プアン」はタイ語で「友達、仲間」という意味である。竹原茂先生（現・名誉教授）のもと、タイ北部の山岳地域をスタディツアーで訪れた学生が「自分たちにできることはないか」という思いを抱いたことから始まった。このタイ・スタディツアーでは、メーコック財団という教育の機会に恵まれない山岳少数民族の子どもたちが、教育支援を受け寮生活を送っている施設を毎年訪れている。子どもたちは親が麻薬中毒であったり、麻薬の売買で捕まっていたり、または親や保護者がいない、貧困などの理由で支援を受けている。タイ・スタディツアーでは、このような境遇の子どもたちとの交流や、共同の農作業、山岳地域の小学校や少数民族の村への訪問などを通して、異文化への理解を深め、タイ北部が抱える問題を現地で感じることを目的としている。

プアンはその施設への支援を主な目的に、「地球規模の問題を自分たちの問題として捉え、自分たちにできることを仲間とともに問題解決する」という

壮大なビジョンを持って誕生した。実は私自身もこのサークルが立ち上がった時、麗澤大学の4年生として活動に参加していた。卒業後も週末の活動に参加していたので、後輩メンバーとのつながりは絶えなかった。その後就職した会社を2年半で辞め、タイへ渡り、先のメーコック財団で半年のボランティア活動、その後も北部タイで日本語教師をしていたことから、後輩メンバーとの関わりも深く、プアンは非常に思い入れのあるサークルである。

サークルの立ち上げ時から行っている活動に、民芸品の販売、大学祭でのタイ料理の出店がある。民芸品はタイ北部の山岳少数民族の民族衣装などに見られる色とりどりの刺繍やパッチワークなど、伝統的な手仕事を活かした手作り品で、仕入れることによって生産者の女性たちの収入源となり、またその民芸品を販売することで、彼らの文化を紹介することができる。大学祭では、タイ料理（グリーンカレーやガパオというバジルの入った炒め料理など）を作って販売し、メーコック財団の子どもたちについての紹介展示をしてきた。大学祭以外でも、フリーマーケットやバザーで民芸品などを販売するなどし、その収益金を毎年メーコック財団へ送ってきた。

これらの活動の中で、近年、リーダーが突き当たる一つの壁は、メンバー間の活動への温度差である。リーダーは、タイの山岳少数民族の子どもたちのことをたくさんの人に伝えたい、現地への支援をしたい、という熱い思いを持っているが、現地を訪れたことのないメンバーたちは、友達と楽しく活動したい、という思いが強く、しかもアルバイト等の優先順位も高いようだ。支援先のことについてもあまり分からないと、ますます活動する意味も分からなくなってくる。となると、週1回のミーティングにも全員が揃わなかったり、民芸品販売のイベント等への参加者が少なかったり、という事態に見舞われたりする。そのメンバーをどう活動に巻き込んでいくかということが、近年の大きな課題のようになってしまっている。サークル活動である以上、活動への参加は強制でもないし、ましてボランティア活

タイ・メーコック財団のスタッフと（中央筆者）

竹原茂先生（前列中央）を迎えてのプアン同窓会（2015年6月）

動となれば、参加する、しないも当人次第である。しかし、サークルを盛り上げたい、現地の子どもたちへできることを還元したいという強い思いのリーダーは、この葛藤を持ちながら1年間を過ごすことになる。

メンバー間のコミュニケーションがうまくいっていない、ということもあった。上級生と下級生に、それぞれの思いを個別に聞くと、プアンに対して感じている課題があり、どのように活動に関わっていきたいかという考えがある。一方、上級生と下級生との間で話し合いがうまくいっていない実情もある。

サークル内部事情を暴露している気がしてならないが、これらの課題は、多少なりとも、どの課外活動団体にもあり得ることかもしれない。学生から相談を受けると、私は「まず話を聞くこと」を第一にしてきた。そして相手にどう話をしたらよく伝わるかを、学生自身に気付いてもらえるようサポートに徹している。その結果、事態が改善に向かわず、私自身の力量不足を感じ、後悔の念が消えずにいるこ

ともある。しかし、間接的な助言はできても、やはり最終的にはリーダーとメンバー間でコミュニケーションをうまくとっていくしかないのではないだろうか。仮に私がより具体的な提案をし、もしくはメンバーに指示をしたとしても、彼らの間のわだかまりは消えないだろう。リーダーであっても、そうでなくても、さまざまな意識や考えを持った者同士が活動を共にしていく中で、時に思い悩みながらも試行錯誤を重ねていくことは、人間関係を築いていくうえで大きな力になると思っている。

スタディツアーを通して視野を広げ、ボランティア活動に積極的に関わることでも様々な経験が得られるが、それにも増して、学生自身が人間関係を通して得られるものの方が遥かに大きいのではないだろうか。リーダーとして、人の気持ちを考え、メンバー間の調整を行っていく経験を積むことが、人としての成長を与えてくれ、学生自身の気づき、学びとなっていることを信じている。

では、学生にボランティア活動をしたい、と思わせるタイ・スタディツアーとはどんなものか。アルバイト等の時間を削って休みの日にも活動したいと思わせるものは一体何か。歴代のプアンのリーダーを振り返ってみても、リーダーにかかわらずスタディツアーに参加した学生みんなに言えることは、スタディツアーに行く前と行った後とでは、確実に驚くほどの変化があるということだ。自分たちよりも幼い小中学生の子どもたちが、親がいない、または貧しく小学校にも通えないために、親元を離れて生活し、食事作りや掃除、洗濯など身の回りのことを自分でやっている姿、質素な生活を見て、学生たちは自らの恵まれた環境に気付き、その子どもたちのために何かできることはないか、と本気で考えるようになる。また日本と違ったタイの風土、文化に触れて視野を広げる、まだ根深く残っている麻薬問題について知る、といった経験を現地ですることによって、強い衝撃を得ているようだ。私もこのスタディツアーのコーディネート、引率をさせていただき、彼らが見違えるほど積極的になり、生き生

きと目を輝かせてくる瞬間に立ち会えることに大きな喜びを感じている。人のために何かしたいという素直な思いが、こんなにも人を成長させてくれるのかと思う。そして、この彼らが抱く素直な思いこそ、麗澤教育のめざす人間像である「自ら進んで義務と責任を果たし、国際社会に貢献できる人物」につながる根本ではないかと感じている。

話を課外活動に戻すと、最近感じていることとしてＬＩＮＥによるコミュニケーションがある。予定を決めたり連絡しあったりと大変便利だろうが、皆で顔を合わせて話し合うべきことまでＬＩＮＥという場に頼ってしまっている気がする。言いにくいことも、衝突を恐れずにもっとぶつかって議論してもいいのではと思う。

もう一つ、学生に期待したいことは、例年の継続している活動のみにとらわれずに活動の幅を広げてほしいということだ。継続している活動の意味を考え直したりすることも大切であるし、またやったことのない新しいことにもアイデアを出し合って挑戦してほしい。それが単年であっても、結果的に失敗と思われることでも、自分たちで考えを出し合ってやっていく過程で、また新たに得られることもある。予想以上の結果が待っていることもある。そして、私などが提案するよりも、新しいことは学生自身から生まれるものの方が、ずっと魅力的なものに違いないと期待している。近年はタイ山岳地域で栽培されたコーヒーを取り寄せ、大学祭でも販売している。このコーヒーもスタディツアーで訪れた教育支援施設を運営する団体が、現地の山岳地域に住む人々の生活の向上と持続可能な農業、安定した現金収入を得るといった目的で、小さなところから始まったプロジェクトである。学生ならではの視点、行動力で、これからも活動を広げていってほしい。

先日久しぶりにミーティングに顔を出した。夏休みにメーコック財団を訪問した時、小さい子どもの服が少ないという話を聞き、これから大学内で呼びかけ、不要な子ども服を集めることにしたという。支援先からの生の声を自分たちの活動につなげ、ア

イデアを出し合う姿はとても生き生きとしていた。

２０１５年６月にはこのプアンの同窓会が行われた。前顧問の竹原先生はじめそのご家族、卒業生30名、在学生メンバーが一堂に会した。卒業生の中には、ＪＩＣＡでの海外ボランティア事業で活躍する人、東南アジアでの教育支援活動を行うＮＰＯで働く人などもいた。関東でも遠方から小さなお子さん連れで集まってくれた卒業生もたくさんいた。まるで大家族のような和やかな雰囲気の中、久々の懐かしい再会に心温まるひとときであった。こんなにまで卒業生が揃ったのも、竹原先生の存在が大きい。皆、学生時代には時に厳しい指導を受けながらも、それが慈愛に満ちたものであり、竹原先生を慕って参加してくれている姿があった。そして、もちろん学生時代に共に活動を続けた仲間、「プアン」同士が、本当に強い気持ちで卒業後もつながっていることを感じた。大変な思いもしながら活動し、学生時代に大切なものを共有した仲間は、一生の仲間になっていくことを、きっと皆が感じていたのではないだろうか。サークルができて15年経ち、卒業生同士初対面という人も少なくなかったが、こうして活動が続いてきて後輩に引き継がれていることは、それぞれ感慨深いものがあったようだ。

この度、原稿執筆の依頼をいただき、課外活動に関わる中で感じることの一端を振り返る、貴重な機会を与えていただいたと感じている。リーダー教育というテーマからはだいぶ逸脱してしまったようだが、ありのままに感じている課題については他団体からの意見も聞くことができれば幸いである。私の指導の至らない点については、お読みになった方からもご助言いただければと思っている。少し前まではメンバーの先輩気分もあったが、徐々に彼らのお母さんの年齢の方に近づいてしまっている。しかし、これからも学生が相談できる相手でありたいし、彼らの成長を見守りつつ、彼らの喜びや苦労に共感しながらサポートしていきたい。そのためにも彼らからもらう刺激を糧に、私自身の成長のためにも、精一杯、努めていきたいと思っている。

〈特集〉リーダー教育

憧れの先輩リーダーを目指して

きもの・お作法の会 部長
大塚桃香
（国際交流・国際協力専攻２年）

私は、平成27年度「きもの・お作法の会」の部長を務めております。きもの・お作法の会といっても、どのような活動をしているかイメージがわきにくいと思いますので、まずはきもの・お作法の会という部活について紹介したいと思います。

この部活は、装道礼法きもの学院分院教授を務めておられる片平一子先生に麗澤大学へお越しいただき、週に１回（自主練習を含む）活動しています。活動内容は、日本の伝統衣装である浴衣や振袖、袴などを自分で装えるようになるための練習、マナーや立ち振る舞い、言葉遣いなどを学び、日本人女性としての品格も身に付けるべく、日々、稽古に励んでいます。また装道主催で、毎年開催される「全日本きもの装いコンテスト」にも出場し、これまで多くの部員が受賞しています。

「全日本きもの装いコンテスト」とは、振袖の着装などの外見を審査されるだけではなく、むしろ立ち振る舞いや言葉遣いなど内面が審査されるコンテストです。ちなみに私は「２０１５日本の心と美の祭典――全日本きもの装いコンテスト関東大会」〈振袖の部〉に出場し、準女王という素晴らしい賞をいただくことができました。また最近では、麗澤大学で開講している授業「日本文化入門」にもゲストとして出演するなど、活躍の場も広がってきています。

現在、この部活の部長を務めている私ですが、そもそも大学に入学する前はまさか自分が和の世界に足を踏み入れるとは思ってもいませんでした。しかし平成26年の入学式当日、当時部長だった平綾乃さん（日本語・国際コミュニケーション専攻・当時3年）が振袖姿で「きもの・お作法の会」の紹介をしているのを見て、私も自分で振袖を装えるようになりたいと思いました。後日、見学のため、活動を行っている和室に足を踏み入れた瞬間、空気ががらりと変わり、別世界に入り込んだような気がしたのを覚えています。と同時に、この和という世界にどことなく導かれているようなそんな気がしました。そして片平先生や平さんからもお話を伺い、入部を決意しました。入部して間もない頃、片平先生からお誘いいただき、「全日本きもの装いコンテスト関東大会」への参加を決意しました。この決意が、まさか自分が部長になることを決意した一つのきっかけになろうとは思いも寄りませんでした。

コンテストへの参加を決めてからすぐ練習に入りました。5月に入部しコンテストが11月に開催されるので、約半年間で振袖の着装から立ち振る舞いなどを習得しなければなりません。和の世界は初めてで、和については全く無知の状態の中、この短期間ですべてを習得するには大変でした。しかし、そんな中、私の心の支えとなったのが、部長の平さんでした。平さんもコンテストに出場するために日々稽古に励んでいました。彼女自身も大変なはずなのに、私が片平先生に叱られ自信をなくしていると、すぐ励ましの言葉をかけてくれました。コンテストに出場する人は、私以外にも数名いましたが、その部員たちにも声をかけたりし、私から見ても本当に目配り・気配りのできる先輩でした。

コンテストに向けて自主練習を行っている中で、平さんの部長としての役割や大変さを身近に見てきました。自分のことよりも部員のことを最優先に、部員が落ち込んでいたら声をかける。片平先生に怒られていても、嫌な顔一つもせず、素直に対応する。私も含め、他の部員も平さんがいたからこそコ

桜咲く入学式当日、新入生勧誘のため着飾った部員たち（右端筆者）

ンテストに自信をもって出場できたと感じています。そんな姿を見ていつの間にか私の憧れの先輩になり、私も平さんのような人になりたいと思いました。

コンテストが終わりしばらくして、次年度の部長などの役割を決める時期になりました。立候補制でしたので、〝ぜひとも私が……〟と思い、部長に立候補しました。部員のみんなも賛同してくれました。その時に平さんから「私も桃香ちゃんなら任せられると思ったよ」と言ってくれました。この言葉は一生忘れません。平さんのような誰からも信頼される部長になれるか心配でしたが、平さんの言葉を胸に部長として頑張っていこうと思いました。

そして2年生で、平成27年度の部長となり、これまでは部員として客観的にしか部長という仕事を見てきませんでしたが、実際に自分が部長としてやってみると大変なことばかりでした。とにかく部長としての最低限の仕事をこなすのに精いっぱいでした。憧れの平さんになるのには程遠く、私は、〝こ

麗陵祭で着付けのパフォーマンス

のまま部長としてやっていけるだろうか〟と落ち込んでいました。その様子を見て声をかけてくれたのも、やはり平さんでした。平さんは「私もね、最初は分からないことばかりで叱られたし、自信をなくした時なんてしょっちゅうあったよ。でもね、人間は経験して失敗して学ぶものだから……。最初から何でもできる人なんていないんだよ」とおっしゃってくれました。私はこの言葉を聞いたとき、部長としてきちんとしなくてはいけないという責任の重さと、平さんのように誰からも信頼されるようになりたいという自分自身へのプレッシャーが少し軽くなったような気がしました。「ありのままでいい」。そんなことを思わせてくれました。以来、私は、ありのままの自分として部長という役割をこなしてきました。

私は、平成27年度に引き続き、28年度も部長を務めますが、これまで学んだことを生かして、ありのままの自分に加えて、成長できている姿を皆さんにお見せできるよう精進してまいりたいと思います。

〈特集〉リーダー教育

寮を想う

中村由起
（経済学科4年）

「〝寮〟想い：自らが学生寮を想い、寮生をはじめとする学生寮全体から愛される」。

これは、私が学生寮でユニット・リーダー、そしてフロア・リーダーを務めるうえで目標としていたことである。まずはこの目標の意を、学生寮での経験を基に述べさせていただく。

まず、「自らが学生寮を想う」ということについてである。私はリーダーとなり寮について考える時間が大幅に増えた。これは、リーダーとなれば自然とそのようになるのではないかと思う。例えば、部活動や委員会、サークルなどのリーダーとなればその団体の事を考える時間が自然と増えるだろう。しかし、私はその自然と考える時間だけではなく、意識的に寮について考える時間を作っていた。それは、平成26年度に学生寮の男子議長を務めさせて頂いた経験が大きな要因となっている。議長として、月に一度のユニット・リーダー会議やフロア・リーダー会議を充実した、有意義なものにするためには自らの言動などはどのようにするべきかを考えていた。この会議では、寮生活のあらゆる問題について議論するが、その際に自身のことだけを考えて発言したり、その場しのぎのような考え方で対処したりすることは解決につながらず、より良い方向に進むこともできないと考えた。そのようにならないため

にも、何が今の寮において大切なのか、どのようにすれば寮全体のためになるのかを考える時間を設けていた。一人で考える時間もあれば同じ境遇にあるユニット・リーダーたちと考える時間を作ることもあった。近年、男子寮では、日本人学生よりも留学生の方が多くなってきている。その際に、ユニットのルール作りなどのユニット運営はより慎重に行うことが重要だろう。この自らのユニットの状態を鑑み、ルール作りなどを行うことこそが、「自らが寮を想う」ことの入り口であると考えている。

次に、「寮生をはじめとする学生寮全体から愛される」ということについてである。私は、初めてユニット・リーダーを務めた時に次のような経験をした。寮で初めてリーダーを務めるということやユニット内の私以外の5人は年上であったことから、甘く見られないようにと厳しく接していた。また、「ユニットは綺麗に使用して欲しい」、「掃除はこの程度のレベルまではやって欲しい」などといった1人よがりの、ユニットのメンバーへの想いを抱いて生活していた。しかし、そのような状態では温かい雰囲気は生まれず、ある一人の留学生と掃除のやり方を巡って衝突したことがある。このような経験から、どのような態度や気持ちでリーダーを務めるべきかを考えるようになった。その際に、これまでは「自分もこれだけ考えて生活しているのだから他のメンバーもこのくらい考えて生活して欲しい」という考えだけで生活していたが、「他のメンバーが〝ユニットのために、寮のために掃除しよう！〟などと想ってくれるような態度や気持ちをもって生活しよう」と考えるようになった。「自らが寮を想う」ということはリーダーになったことでできるようになっていたが、このような経験をしたことで「自らが寮に愛される」ようにならなければ、ユニット運営をはじめとするリーダーとしての寮生活は有意義なものにならないと考えるようになった。

次期ユニット・リーダーに伝えたいことは、以下の二つである。

一つ目は、これまで述べてきた「〝寮〟想い：自らが学生寮を想い、寮生をはじめとする学生寮全体から愛される」ということが実現されてこそ、リーダーとして過ごす寮生活がより有意義なものになるということである。二つ目は、「他のリーダーやユニットのメンバーを頼るべし」ということである。これは、私がリーダーをさせていただいた時に欠けていた点でもある。一つ目では自らが考えること、寮を想うことの必要性を述べたが、問題に正面から向き合うことが難しく、苦しんだこともあった。そのような時に、是非とも他のリーダーを頼って頂きたい。麗澤大学の学生寮には51人のユニット・リーダーがいる。つまり、同じ想いや悩みを持つリーダーたちが身近にいるということである。この点を上手く活用して頂きたい。一人では解決することが難しい問題も他のリーダーを頼ることで乗り越えられると考える。また、ユニットのメンバーは必ずリーダーの動きを見ている。リーダーとして生活している部分を見てくれている存在である。苦しい時には、他のリーダーに率直に助けを求めると、必ずそれに応えてくれると考える。

最後に、『麗澤教育』（第21号）の「学生寮のリーダーを通して」の中でも述べさせて頂いたことを繰り返したい。「私は、この麗澤大学で3年間寮生活をさせていただいたことで、言葉では表現できない喜びや感動、学びを得ることができた。このような機会を与えてくれた両親をはじめとする家族や教職員の方々、そして先輩方すべての寮生に感謝したい。」

私は、この感謝の気持ちを忘れず、抱き続けながら、これからの人生を歩んでまいります。

〈特集〉リーダー教育

学生寮のリーダーを通じて変化したこと、得た経験

藤屋桃子
（英語コミュニケーション専攻4年）

私は4年生であった1年間を学生寮のユニット・リーダー、フロア・リーダー、そしてそれらをまとめる女子議長を務めるという、大変だがやりがいがあって、とても密度の濃い経験をしました。3年生のときにもユニット・リーダーやフロア・リーダーは務めていましたが、そのときとは気持ちの面など違っていたことが二つあります。

まず一つ目は、「自分から行動する」ということです。元々積極的に動く性格ですが、時として、誰でもやれることに対しては、「きっと誰かがやってくれるだろう」という考えが頭の片隅にありました。しかし議長になってからはそういった考えはなくし、「自分がやらないと事が進まないかも」と少し極端なぐらいに考える習慣が知らぬ間についていました。

二つ目は、「手本になる」ということです。例えばユニット内の掃除の仕方が自分が教えた通りでないとします。それを口頭で注意するだけでは口先だけだと思われたり、聞く耳をもってくれないかもしれません。そういうときには自ら行動で示して、相手にしてほしいことを率先して行います。そうすれば、「百聞は一見に如かず」という諺もある通りで、自分の言い分がストレートに伝わるのでお互いが伝えられない、伝わらないことへのストレスがなくなります。そして手本になることをするのは、誰かが見ている前だけではなく、誰もいないときにすることも必要です。例えば、キッチンを汚してしまったが拭くのが面倒くさかったのか汚れたままだったとき、そこを見て見ぬふりをしないということです。もし汚してしまった本人が分かっていながら放置していた場所がきれいになっていると、「今度から気を付けよう」となるかもしれません。実際私のユニットでは、自分で使ったところを後の人のためにきれいにしていたユニット・メンバーがいました。それを見たとき、「地道に行動してきてよかった」と思い、陰ながらの行動を見てくれる人は見てくれると気づかされました。

最後に、これから学生寮を引っ張ってくれる後輩に、これまで経験してきたことを基に、伝えたいことが二つあります。

一つ目は「自分色のユニットをつくる」ことです。それぞれのユニットの留学生と日本人との構成比、国籍、出身地など、すべてのユニットが異なります。それぞれのユニットには「個性」があり、一つとして同じユニットはありません。例えば自分の隣のユニットが旅行に行ってきた話を聞いたとします。それを聞いて自分のユニットと比較をしてマイナス思考になってしまうのか、それとも聞いた話を参考にしてユニット内のイベントを考えるのか。周りのユニットの意見を聞くのはとても重要なことだと思います。現在、学生寮には51のユニットがあります。ということは、51通りの、またはそれ以上の各ユニットなりの運営方法があります。ですから、自分のペースで自分色のユニットをつくっていっていただきたい。しかし、自分の好きなユニットの在り方を意識するあまり、ユニットのメンバーに押し付けをすることはしないようにしてください。一人ひとりのパーソナリティーに気遣うことも大事なことです。

二つ目は「自分だけで抱え込まない」ことです。ユニット内での悩みを打ち明けずに抱え込んだままではいいことはありません。打ち明けてみたら、た

またま別のユニット・リーダーも同じ問題に直面していたり、自分とは違った切り口で物事を考えていて、すんなりと問題が解決してしまったりなど……。全ては話してみないと分かりません。寮生のほとんどは大学に来てから寮生活を始めた人ばかりです。悩みがあってもおかしくはありません。気軽に相談を持ちかけることをしてみてください。

ピザパーティー

これらは私が女子議長をやってきたこの1年間で、特に思ったり考えたりしたことです。私はこの1年間で密度の濃い時間を過ごすことができました。現在の「グローバル・ドミトリー」の体制になって以降の議長は3年生がやっており、私のような4年生が務めた前例が男女通じてなかったので、立候補はしたものの就職活動のことなどを考えると正直不安でいっぱいでした。

しかし、任期が終わった今、「あのとき立候補してよかった」と思います。もし議長にならなければ、今ほど寮のことについて真剣に考えることがなかったでしょう。この学生寮での経験はこれからの人生の糧になるでしょう。そして心から思います。「麗澤大学学生寮」の一員として学生生活を過ごすことができて本当によかったです。大切な思い出の一つとなりました。

〈特集〉リーダー教育

寮生活とユニット・リーダーを通じて感じたこと

鄭（ちょん） 根（ぐん） 英（よん）
（日本語・国際コミュニケーション専攻4年）

3月の卒業を控えた現在、約2年間の寮生活を振り返ってみると、私の寮生活は、人との繋がりの温かさを感じ、責任を持って人の前に立つ立場の重みを再確認した貴重な時間だったと思います。

私が寮に入ったのは2013年9月、2年次の第2学期からです。2011年4月に来日して以来ずっと一人暮らしで、韓国でも親と一緒に住み、他の人と生活したことがありませんでした。ですから、うまく寮生活が送れるのか少し不安もあり、寮に入ることを迷いました。このような不安と迷いがあったにもかかわらず入寮を決意したのは、日本文化を理解し、日本の共同生活を体験したいという気持ちがより強かったからです。また、麗澤大学の寮は一人部屋なので、ある程度プライベートな空間を確保することができることも、寮に入ったもう一つの理由です。私は日本での就職を希望していたので語学力以外にも日本文化や日本社会に対する理解が必要だと考えました。そこで、一人部屋が使えるうえで、日本人学生と留学生が一つのユニットで一緒に生活する国際寮（グローバル・ドミトリー）は自分にとっては最適の場所でした。

寮に入って感じたことは、人の情と温かさでした。寮では、「おはよう」「行ってらっしゃい」「お帰り」「頑張ってね」など、温かい言葉をかけてく

れる人がいました。寮事務の方はもちろんですが寮生たちが廊下や玄関などで会うと、こうした温かい言葉をかけてくれたのです。寮に入ったばかりのときは、どのように挨拶すればよいのか迷い、うまく返事もできず、ただ笑顔を返すことしかできませんでした。返事がうまくできなかったのは言語の問題ではなかったです。何年も日本語を勉強していたので言葉の意味や使い方は分かっていたつもりです。

しかし、頭で覚えることと心で受け入れることは違います。私は普段使っていなかった言葉を使うことに違和感を覚えていたのです。しかし、次第に寮生活にも慣れてきて、日常的な挨拶も少しずつですが、できるようになりました。ある夜、アルバイトを終えて寮に帰って来たら、同じユニットの寮生から「お帰り」と声をかけられた時は、「あ、家に帰ってきたんだな」という気持ちになり、心が温かくなったのを、今でも覚えています。その時、人との付き合いを通して、人間としての、大切な何かがあることに気づかされました。

以来、心を開いて以前より積極的に寮での活動に参加しようと思いました。以前は、寮のイベントなどに参加することすらしなかった私がユニット・リーダーをしようと思うようになりました。外国人である私が日本人と他国の留学生をまとめ、果たしてユニットを引っ張っていくことができるのか心配と不安もありましたが、前任のユニット・リーダーの励ましと推薦に勇気を出してユニット・リーダーを引き受けることを決心しました。

ユニット・リーダーを務めているときは、楽しいことの中で責任を持つことの大切さを感じる時期でもありました。ユニット・リーダーを務めていく中で一番記憶に残る思い出は、今年（２０１５年）３月谷川セミナーハウスでのユニット・リーダーセミナーでした。２泊３日の日程で行われたこのセミナーは、朝から夕方までのハードなスケジュールでした。リーダーセミナーでは、副学長の井出元先生をはじめ諸先生方や学生支援グループ、学生相談センター、寮事務の方々から「リーダーとは何か」「リーダーが持つべき心得とは？」「他人と協力することの大事さ」などを学び、リーダーとしての責任を痛感した貴重なひと時でした。また、ユニット・リーダーとしてどのようにやっていけば皆が楽しく生活を送れるのかを考える時間でもありました。

一方、きついスケジュールの中でも楽しい思い出もたくさんあり、より深い人間関係を築くこともできました。他のユニット・リーダーとも話し合い、一緒に温泉に入るなどして、公的な日程を終えた後は楽しく過ごせました。卒業を控えた今思うことは、麗澤での寮生活は、私がこれまで経験したいろいろな出来事の中でも上位に挙げられるほどの楽しい思い出の一つであったということです

寮での公的な活動は新学期が始まる前の新寮生の入寮からでした。新たな場所での生活に期待と不安を抱いている新寮生の顔を見ていると日本に到着した時の自身のことが思い出され、寮に対する良い第一印象を与えるために笑顔で新寮生を迎えました。また、入学式当日は留学生と新入生を入学式の会場まで引率し、まるで自分が親にでもなったような気持ちになったことも記憶に残っています。

それぞれ個性を持っている人たち全員を満足させるユニットを築いていくことは簡単ではありません。そこには文化の違いがあり、言葉の壁もありますが、私は、寮生は自分の行動に責任を持つ大人であることと大人としてお互いを尊重することを、常々心がけてきました。リーダーとしては不十分な私でしたが、諸先生方や寮事務の方々、他のユニット・リーダーたちの助けで無事に責任を果たすことができました。私を支えてくれた多くの方々に心より感謝したい。

〈特集〉リーダー教育

寮は「成長の場」

飯塚沙織
（経営学科４年）

ユニット・リーダーを経験して私は学んだことが三つあります。それは、①新しい環境に飛び込む勇気を持つ大切さ、②リーダーを実際に経験することの重要性、そして③人とのつながり方です。

「ただ生活をする場所」これがユニット・リーダーに就く以前の私にとっての寮でした。ユニット・リーダーが主催する寮でのイベントには全く参加せず、寮生とも必要最低限の交流しかしないなど、とても消極的な生活を送っていました。今振り返ってみると、なんてもったいない1年間を過ごしてしまったのか、と後悔したくらいです。

このような生活をプラスの方向に転じるきっかけとなったのが3年次より2年間経験したユニット・リーダーでした。最初は、自身の定着してきている寮生活のリズムが変わってしまうのではないかと不安でしたが、春休み（3月）に行われた2度にわたるユニット・リーダーセミナーを終えたころ、私はたくさんの期待を胸に、やる気に満ち溢れていたことを覚えています。それは、セミナーを通しての貴重な学びが気持ちを変える後押しをしてくれたからです。

セミナーでは教職員の方々から学生寮の歴史を教えて頂き、その偉大さに感銘を受けたこと、先輩方がどのようにリーダーを務めあげてこられたかの体験談やアドバイスに励まされ、自分の目指すべきリーダー像が明確に描けたこと、そしてこれから一緒に頑張っていく仲間たちと出会い、打ち解けられたことなどによってユニット・リーダーになる心構えができました。この時に一歩踏み出し、リーダーを引き受けたからこそ、今の私があるのです。現状に満足することなく、貪欲に、新しい環境を求めて自ら行動することがどれだけ大切なことなのか、を学ぶことができました。

ユニット・リーダーを務めていく上で気づいたことは、二つ目に挙げた、リーダーを実際に経験することの大切さです。私にとってリーダーとは、大学生活そのものをまるっきり変えてしまうほどの大きな経験だったと言えます。リーダーとして、運営者の側から寮を見る機会が増え、これまで知ることのできなかった様々なことに気づきました。特に、先輩方が今まで私たち寮生のために行ってきてくれた多くの陰の努力に衝撃を受けました。私は有り難みを感じるとともに、もっと協力することができたのではないかと反省の気持ちも強く持ちました。その時私は、先輩方への感謝の気持ちを忘れず、自分なりのアレンジを加えながら伝統を受け継ぎ、寮を守っていきたいと強く思ったことを覚えています。

私はリーダーとして、住みやすくて楽しいと思ってくれる寮生を一人でも増やしたいと思っていました。そしてそのために自分は何をすべきかを考えるようになりました。寮生一人ひとりは違う人間であり、国籍や文化も様々で、当然、寮生の悩みや不安も十人十色です。そのような環境でリーダーをやっていると、否が応にもそれらの問題に向き合うことになるのです。その時にはやはりつらい思いや葛藤を味わうことになりますが、今となって考えてみると、それらの経験が確実に自身の成長の糧になっていると実感しています。そのような経験をいくつも経ているうちに、自然と視野が広がり、人を思いやり、考える力がついてきます。そうして私にとっての寮はただ住むだけの場所ではなく、「成長の場」という認識に変わったのです。

また、リーダーを一度でも経験した人は、多少なりともリーダーの気持ちが分かる人間になります。リーダーの気持ちが分かるということはとても貴重なことです。なぜなら今後社会に出ていく私たちは、何らかの集団に属す機会が増えますが、そこでリーダーの気持ちが分かる人間と分からない人間とでは、集団に与える影響力が圧倒的に違うと思うからです。井出元副学長は、「たくさんの人にリーダーを経験してから卒業してもらいたい」、と常々おっしゃっています。その意味が、少し分かったような気がします。

三つ目に挙げた、人とのつながり方です。これは、私が出会ったたくさんのリーダーたちと共に過ごす時間から学ぶことができました。月に一度開催するユニット・リーダー会議では、リーダーたちとたくさん話し合いをします。「掃除になかなか出席してくれない子がいるんだよね」「郵便当番ってどうやって決めているの?」などといったユニット運営の悩みから、「フロアのみんなともっと仲良くしていきたいからたこ焼きパーティーを開催しようよ」というイベント企画など、様々な話題があがります。話し合っているうちに気づいたことは、同じ悩みを持っている人がすぐ近くにいるということです。そしてそれらの悩みを共有し、一緒になって解決していこうと助けてくれる仲間がすぐ近くにいるということです。リーダーとは団体戦であり、人と人とのつながりの中に存在しているのです。個人で努力することはもちろん不可欠ですが、時には仲間を頼る勇気を持ち、そして仲間を支えてあげる心の広さを持つこと、そして仲間を大切にしてつながっていこうと自ら意識していくことがリーダーとして成長していくためのヒントなのではないかと思います。

「この瞬間は今しかないし、やるからには全力で楽しみたい」。この気持ちが私の中に常にあります。リーダーという肩書はついていますが、リーダーの前に、一寮生であることに変わりはありません。すぐに立派なリーダーになれる人などいません。数えきれない喜びや悲しみ、葛藤や挫折、そしてたくさんの仲間との出会いなどを通して、少しずつ立派なリーダーになっていくのだと思います。

また、リーダー自身がワクワク、ドキドキ、笑顔が溢れる生活を送りたいと意識し、楽しい気持ちで毎日を過ごすことで、リーダー自身が、一寮生としての生活に喜びと笑顔が増え、その笑顔が寮全体に広がっていくのではないでしょうか。「笑顔いっぱいの楽しい寮」。後輩たちにはこれを目指して頑張っていってほしい。そして寮生みんなが、「寮で過ごした時間は人生の宝物だ」なんて言ってくれるような寮を築いていってほしいと思います。

〈特集〉リーダー教育

リーダーから学ぶこと

堀田翔平
（経済学科３年）

私は、平成27年度、寮の男子議長を務めました。これから私の経験談を踏まえて、寮における生活、リーダーについて稚拙な言葉ですが紡いでいきますので、最後まで読んで頂けるとありがたいです。

まずは寮生活について記させて頂きます。私が麗澤大学の寮に入ったのは3年前です。初めて親元を離れて生活していくかと思うと、不安でなりませんでした。まだ18歳の私は大変心細い思いでした。これから入寮してくる方も不安で一杯だと思います。ですが、安心してください。そんな不安などすぐに消し飛びます。それは寮の先輩方や同級生たちの存在です。私は寮で共に暮らす仲間として声をかけて頂き、友人もできて孤独を感じる時間などありませんでした。更に寮生から友人を紹介してもらい、段々と友達も増えていき充実した日々に変わっていきました。そんな仲間たちと時には語らい、時には遊び、学び、かけがえのない時間を過ごしています。現在（平成27年度第2学期）、留学生を含め6人で1ユニット制のもとで生活しています。英語、中国語、韓国語、様々な言語が飛び交う環境の中で、刺激的な毎日を寮生たちは経験しています。留学生も半数近くおり、しばしば問題も発生します。私のユニットでは伝えたい事が言葉の壁、文化の違いなどで正確に伝わらない時もありました。そのような

問題に悩んでいるとき相談に乗り対処法を提案してくれた仲間たちが傍にいて、みんなが協力してくれたお陰で、問題解決へと導くことができました。

私はこの3年間寮生活を送っていて、人とのつながりの大切さを強く感じました。寮でお世話になった先輩とは今も交流が続いていて旅行などもしています。このような関係が続くことはとても貴重で、

案内はグローバル家族

そこから学ぶことが大いにあります。寮生は第2の家族のように唯一無二の存在だと確信しています。寮は不思議な場所です。自然と人が集まり、笑顔が絶えず、挨拶をしてくれる場所です。当たり前の事のように思いますが、それはとても温かく幸せだと感じます。このような環境の中で私は多くの人に支えられ、今、こうして楽しい学生生活を送れていることに感謝し、残りの時間を大切に過ごしていきたい。そしてここで結んだ寮生との絆をこれからも末永く守っていきたいと思います。

最後に、寮におけるリーダーについてです。寮には51人のユニット・リーダーたちが選出され、各ユニットを収めています。リーダーたちは月に一度、定例の会議があり、連絡事項や寮での問題点を共有し、その改善策を議論しています。更にユニット・リーダーの中からフロア・リーダーを選び、複数のユニットを束ねています。現在のユニット・リーダー制（1ユニット6人）を取り始めて3年が経ちましたが、今年に入ってからは問題点も少なくな

ってきました。これも新旧ユニット・リーダーたちが今日まで、寮生活のために一生懸命動いてくれたからだと思います。私は議長を務めて、多くの方から積極的に意見を出してもらい、仲間たちに支えてもらいながら円滑に有意義な会議が進行できたと思っています。リーダーを務めているからこそ、常に広い視野をもって行動しているため様々な変化に気付き、問題意識も高くなります。

私はユニット・リーダーになって2年になりますが、これを機に改めてリーダーとは何だろうかと考えました。51人十人十色、様々なリーダーと話し合って思ったことですが、リーダーだからと言って先頭に立って力を発揮するのではなく、寮生一人ひとりを、むしろ後ろからサポートしながら、自分には何ができるのかを見極める事だと思います。当初、私はリーダーとして無我夢中で頑張っていこう、みんなのために尽くしていこうと考え、前ばかりを見て、ただひたすら走っていました。しかしこれではいけないと感じ、自分の至らなさを痛感した時もあります。私の周りには多くのリーダーたちがいます。彼らから様々な事を吸収し、更に大きく成長できたと確信しています。私はリーダーを務めて学んだこと、糧になったことが沢山あります。本当にこの役をやり通せたことを誇りに思います。心身共に強くなったと思います。素晴らしい経験をさせてもらえて光栄でした。これからは新しいリーダーの人材育成に力を注ぎ、より良い寮環境を整えることに尽力していきたいと思います。寮生の母親的存在としてしっかりと土台から支え、安心した日々が送れるよう保護者に代わってユニット・リーダーたちで見守っていきたいと思います。

私は学生寮は教育の場だと思います。上下関係、思いやり、勉学等々、社会に出て必要な事を身に付けることができる絶好の場です。寮は社会生活の第一段階にあると言えます。私はこの伝統ある麗澤学生寮の良き点をしっかり身に付け、リーダーとして磨いた力を発揮し、大きく社会に羽ばたいていきたいと思います。

〈特集〉リーダー教育

箱根駅伝出場への挑戦

――私たちは何を武器として戦うのか

陸上競技部 監督　小野圭久

今や新春の国民的メガスポーツイベントとなっている箱根駅伝（正式名称：東京箱根間往復大学駅伝競走大会）が、今年もその92回大会が開催された。我が麗澤大学陸上競技部は、その予選会においてチーム最高記録を大幅に更新する健闘をみせたが、本選出場には一歩及ばず、関東学生連合チームに選出された村瀬圭太（経済学科4年）が、前回大会の同チーム7区に引き続き今大会は4区を出走。本学初の2年連続での箱根路出走を果たした。

しかし、飽くまでもチームとしての出場を目指した我々は、予選会敗退後の落胆は大きく、特に最終学年の4年生は箱根駅伝出場が叶わぬ夢として終わってしまい、その落胆ぶりは大きなものであった。それは我々のみならず、箱根駅伝出場を本気で目指したチームであれば例外なく起こる現象でもある。このようなチームの士気が上がらない中、唯一関東学生連合チームに選出され、箱根駅伝出場の機会が与えられたとしても、「自分だけが走ってよいものなのか……」と自問自答に苛まれる選手も少なくない。

もちろん箱根駅伝は最大の目標であり、どのチームの指導者も最高の状態へ選手を仕上げようと神経を尖らせ、レギュラー選手へ指導を集中させる。レギュラーから外れた4年生は早々に引退を余儀なく

され、同様に選考から外れた3年生以下の部員たちも、お正月の帰省先で自チームのレースをテレビ観戦というケースが多くのチームでみられる。

私は前回、今回とも予選会敗退を4年生の引退とせず、12月の奥多摩渓谷駅伝を引退レースと定め、その後も選手たちの練習パートナーや学生コーチ、マネージャーなどでチームに貢献させ、チーム全体として箱根駅伝に挑む体制を整えた。このような取り組みは、チームの結束力を更に強固なものとし、4年生たちの挫折感を充実感に換えるものとなった。

私は、2014年1月1日付で麗澤大学陸上競技部監督に就任し、現在3年目を迎えている。就任以前の2年間は、積極的な選手の強化やスカウトはされておらず、初年度はわずか23名の選手（箱根駅伝常連チームは約60～80名）でのスタートとなった。しかし、問題はそれだけでなかった。食事は宅配弁当を各々の時間で摂っているため、選手たちの栄養管理や把握もできず、競合他校には当然のことのように完備されている専用グランドもないうえに、周辺の競技場の使い勝手も悪いため、硬いアスファルト道路での単調な練習に限られてしまう。当然のことながら練習は過負荷となり、様々なスポーツ障害をはじめ、スポーツ性貧血や風邪ひきなどが頻発し、とても強化練習どころではなかった。何より問題だったのは、部員同士が積極的にコミュニケーションを図ろうとしていないことだ。これではチームが目標に向かって前進することはできない。

そこで私は、このような問題点と、これらを改善することによって得られるビジョンをチーム内に明示したうえで、「現有戦力の強化」と「スカウトの強化」そして、これらの強化策を推進させるための「チームづくり」を指導方針として掲げ、具体的な行動へと展開した。

まず取り組んだのは朝夕の食事時間を決め、全員で食事を摂ることだ。敢えてテレビをみながら食事を摂ることで共通の話題をつくり、チーム内のコミュニケーションの活性化を図った。また、「ミーティング」を「ディスカッション」と言い換えたことでチーム内での議論も次第に活性化された。このようなコミュニケーションの活性化は、私と部員、部員間の相互理解を深め、チーム内の風通しを良好にし、部員たちが主体的に問題解決に取り組む姿勢を向上させるものとなった。

また、食事内容の改善も緊急課題だ。「現有戦力の強化」のための強化練習はすぐにでも開始しなければならない。そのための身体づくりには、食事は重要な役割を果たすのはいうまでもない。学園側の理解と協力のもと、管理栄養士による「アスリート食」の提供を実現させることができた。以降、スポーツ性貧血や風邪ひきをはじめ、故障者も皆無となり、系統的な強化練習の実現とともに選手個々の記録は飛躍的に更新されてきている。

「スカウトの強化」も重要な課題のひとつだ。持ち駒がなければ戦うことすら儘ならない。近年では、スカウト専任スタッフによる年間をとおしたスカウト活動が主流となっているため、エリート選手には早くから複数校が獲得に名乗りを上げ、熾烈な争奪戦が繰り広げられている。しかし、我々のチームの現状からは、そのようなエリート選手を獲得できるわけはなく、まして外国人留学生を獲得できる状況でも、スカウト専任スタッフを採用できる状況でもない。私はコーチと手分けし、高校生が出場する大会視察や高校訪問を精力的に展開し、いち早く埋もれている人材を見つけ出し、粘り強く交渉を重ねた。また、スカウト活動に重点を置きすぎては「現有戦力の強化」が停滞してしまうため、コーチは「スカウトの強化」に、私は「現有戦力の強化」に重点を置いて取り組むこととした。スカウト活動においては、マネージャーの獲得にも取り組んだ。これまで選手たちが手分けして対応していた、大会申

し込みなどの事務手続きや故障者によるタイム計測を省き、「現有戦力の強化」を確実に推進させるためである。まずは一般学生の学内スカウトで5名の女子マネージャーを獲得し、マネージャー組織の土台づくりを試みた。彼女たちは未経験ながら献身的にチームを支え、今ではスカウト活動などで監督やコーチの不在時でも、安心して現場を任せられる存在へと成長し、「スカウトの強化」にも貢献する副産物を生み出している。このようなコーチやマネージャーたちの努力により、昨年度、今年度と、それぞれ11名の新入部員（各年度とも、選手9名・マネージャー2名）を獲得することができた。

しかし、私の指導方針も、コーチや部員たちがどう行動して良いのかを理解していなければ、チームは主体的に動くことはできない。そこで、監督の「求める行動」として、①強化練習を消化するための心身の準備に日々努力すること。②チームのために、また自分自身のために、今何ができるのか、何をしなければならないのかを常に考えて行動すること、をチーム内に明示した。これらは、常に首尾一貫した言動で繰り返し明示し続けることで、着実に浸透しつつある。

このような指導方針は、箱根駅伝出場という目標の達成を目指したものではあるが、たとえその目標が達成されたとしても、それは決して予選会を走った選手や監督のみの功績ではない。コーチやマネージャー、残念ながら走る事ができなかった選手たちをはじめ、あらゆる協力者の支えがあってのものである。とは言え、挫折したり腐ったり、失望の果てに退部に追い込まれ、退部しないまでも、所属していただけで卒業を迎える部員も少なからず存在するのが現実である。このような部員は、「結果至上主義」的なチームに多くみられると感じているのは私だけではないだろう。

私の指導方針のひとつである「チームづくり」においては、部員個々が指導者からの「強制管理」から卒業し、自らの状況判断による「自己管理」によってチームに貢献できる人材へと成熟させる、肥えた土壌の「チームづくり」を目標としている。なぜならば、個々の人間的な成熟はチームの成熟を育み、成熟したチームは個々を熟成させる。この好循環が目標達成への原動力となるからである。また、近年の就職活動においては、コミュニケーション能力や、自ら考え行動できる能力が問われてきている。企業もチームも「組織」という点で共通し、同時にそれぞれの「組織」が求める人材も共通している。目標達成のための「チームづくり」の過程では、社会が求める人材の育成が必要不可欠なのである。

時に競技力は理不尽なものでもある。どれだけ努力を重ね、人間性に優れていても、レギュラーの座を射止められるとは限らない。しかし、たとえレギュラー選手に選ばれなくても、その努力によって得られた僅か1秒の自己記録の更新は、チームには必ずプラスの影響を及ぼすものである。このような、たとえ僅かであっても進歩がみられたときには、それを見逃さず評価することが非常に重要である。部員個々を、誰もがチームに貢献し得るかけがえのない人材であると尊重することが、チームという土壌を肥やし、人間的な成熟を育むのである。

私は現在、女子マネージャーを除く全部員と合宿

所で寝食を共にしている。もちろん、規律ある団体生活を営むことを目的としているが、日常の生活を営む場という意味では家族も同然である。私は監督としてだけでなく、時には父親として、時には社会人として、部員たちの人間的な成長を育める存在でなければならない。

綺麗ごとかもしれないが、私は「結果至上主義」で箱根駅伝出場を果たしたいとは考えていない。目標達成のための過程においては、飽くまでも部員個々がチームに貢献できる人材として、社会に貢献できる人材としての自信を深め、将来は家族というチームを幸せに導く、「超エース」として活躍できる人材を育成すべきであると考える。

大学全入時代を迎え、大学経営のあり方が問われる中、人気スポーツでの活躍が求められるのも理解はできるが、本来の学生スポーツが担うべき役割を我々指導者は決して忘れてはならない。

〈特集〉リーダー教育

マネージャーの役割と責任

――私の役割ってなんだろう

陸上競技部 主務 清水麻里
（英語・英米文化専攻4年）

私が陸上競技部の「主務」になったのは、今からちょうど1年前です。主務とは、マネージャーのトップであり、基本的には他のマネージャーとあまり仕事内容は変わりませんが、チーム全体を管理するのが主な役割です。ですから、監督やコーチ、その他のスタッフ陣、主将、副将をはじめとする部員、他のマネージャーを把握し、一つにすることが大きな目標となります。それぞれの立場を理解する姿勢を忘れず、一つの目標（箱根駅伝出場）に向けてチームを動かしていくことは、自分が考えているより難しく、何度話し合いを重ねても意見のすれ違いから争いになることもありました。監督側と選手側、双方の気持ちに共感しているからこそ、どう伝えればいいのか、どんな言葉を望んでいるのか、その人にとって今一番必要なことは何なのか、いろいろと悩むことが増えていきました。また、主務としては力不足だった点も多く、一人では乗り越えられなかった問題は山のようにあります。そんなとき、何度も周囲から助けられ、その度に自分の反省すべき点を見つめ直す機会を得ました。苦しかったことも多かったですが、私を成長させてくれた1年であったことは間違いありません。今回は、私が主務として過ごした1年を振り返ってみたいと思います。

私は、昔からスポーツには携わってきましたが、

選手としての立場しか経験したことがなかったので、裏方の仕事がどういったものなのか何も知りませんでした。マネージャーの仕事と聞いて想像できたことは、ドラマでよく描かれているような、タイムを計ったり、選手に給水したり、自転車で先導し選手の安全を管理することだけで、他の仕事があることは思いつきもしませんでした。また陸上競技にも縁がなかったので、何をするにも手探りの状態が続き、良かれと思ってやったことが裏目に出て失敗したこともありました。

何をしても報われないような悪循環のときは、「部活を辞めたい、ここから逃げ出したい」と何度も思いましたし、自分の存在が本当に必要なのかと思い悩んだこともありました。

しかし、自分に自信がなく立ち止まっていても、仕事や練習は待ってくれない現実がありました。関東学生陸上競技連盟への登録や大会や記録会への出場手続き、宿泊先の手配や交通手段の検討、学連会議、大学への書類申請など、挙げたらキリがない事務作業に加え、学業とバイトの両立が自分自身を苦しめていきました。また、自分のミスでなくても、主務の監督責任として叱られたことや、裏方の仕事を理解せずに言われる心無い言葉、やって当たり前という態度、存在否定などで精神的に追い込まれたこともありました。そんなときに私を支えてくれたのが、「仲間の存在」と「脚下照顧」という言葉です。

まず「仲間の存在」についてです。本当につらいとき、一人ではないことが私の支えとなり、支えてくれた仲間をサポートしたいという気持ちが、マネージャーとしての原動力となりました。このまま続けるには限界と感じたことでも、大事な人たちの為ならもう少し頑張ろうと思えました。なにより、途中で仕事を放棄して中途半端に逃げ出すことだけは、他マネージャーたちのことを考えるとしたくありませんでした。私たちマネージャーは、感謝してほしくてやっているわけではなく、自分で選択した道なのだから、仕事はやって当たり前のことです。しかし、選手からの「ありがとう！」という言葉一つで、今日も一日頑張ろうと思えたり、今まで以上のサポートをしたいと感じたりするのも事実です。私自身、「マネージャーがいて良かった、清水さんがいてくれてよかった」という言葉を宝物にしています。また、監督やコーチとも、選手とも違う立場で仕事を続けていくのには、スタッフにはスタッフの悩み、選手には選手特有の悩みがあるように、マネージャー特有の悩みがあり、一人でこなしていくことは難しいです。監督や選手と常に話し合い、物事の事実をしっかり把握しなければ、お互いを繋げる役目を果たせないからです。少しでも、周囲の状況を理解し、冷静に判断するために、自分が苦手だと思う相手でも、先入観を持たずに話を聴き、情報を集めます。反対に、仲の良い人にも時には厳しい

第92回東京箱根間往復大学駅伝競走予選会
（2015年10月17日、立川・国営昭和記念公園）

言葉を掛けなくてはいけません。最初は言いづらいこともありましたが、相手を信じて話し合うことによって、お互いの信頼関係もできてきました。

次は「脚下照顧」です。この言葉は、足元に気を付けよ、という意味はもちろんですが、自己反省を促す言葉でもあります。私は理不尽だと感じた物事に対して、何で私がこんなことを言われないといけないのかと考えていました。しかし、自分を見つめ直すと、自分がもっとこうしていればもっと良いサポートができた、他の人が仕事をしやすくなると考えられるようになりました。すべての仕事を把握できていなかった自分、それに対して理不尽さを感じていた自分が恥ずかしくなりました。自分が何をすれば仕事がしやすくなるのか、チームのためになるのかを再確認するきっかけをくれました。

このように支えてくれた人たちや言葉から、私は自分の役割について考えるようになりました。私が考える主務とは、組織において必要な存在であるのはもちろんですが、チームの方向性や目標にどう近づけていくかを考える人であり、その人の力量がチーム力に影響を及ぼします。だからこそ、後悔のないような仕事をしなければいけないし、客観的に物事を判断しなければなりません。仲間が活躍することを何より喜べる存在が本当の姿だと思います。

私の場合、仲間の活躍を願う気持ちは負けない自信がありましたが、主務として人を動かすことには自信がありませんでした。知識や経験のなさを補うため、マネージャーの仕事に学年は関係ない、できる人ができることをやっていく、先に仕事が終わった人が他のマネージャーを助ける、それらを可能にするために「報連相」を徹底することを決めました。全体をみると絶望的なことも、一つひとつ計画を立て、無理のないように仕事を振り分ければ、いつのまにか仕事が片付いていることに気が付きました。私の役割は、チームのためになることを考え、実行に移し続けることです。そういった基本的なことに気付かせてくれた陸上競技部や、これまで応援してくださった方々に感謝し続けたい。

〈特集〉リーダー教育

箱根駅伝を目指した4年間

村瀬圭太
（経済学科4年）

私は、当初高校で陸上をやめようと考えていました。しかし、高校時代にお世話になり、恩師でもある山川達也コーチから大学で箱根を目指さないかとお声をかけていただき、麗澤大学へ入学をしました。高校時代にある程度結果を残していたため自信と夢を持って入学、入部しましたが、他大学の競技力の高さに挫折を味わいました。そして2年という歳月が経ち、全く結果も出せていなかったため、何度も陸上をやめようと考えた時期もありました。しかし2年生の終わりの1月に監督が代わり、現在の小野圭久監督に出会いました。これを機に、私の中で〝もう一度頑張ってみよう〟と強く決意し、陸上を続けることにしました。

心機一転、やる気を取り戻しましだが、その矢先に大きな怪我をしてしまいました。この怪我が完治するまでに半年かかり、気が付けば7月になっていました。3年生になりチームを引っ張っていく立場であるにもかかわらず、走りたくても走れないもどかしさと、チームで練習ができない焦りから、故障期間中は気持ちが落ち込んだことも多々ありました。しかし、ここで支えてくれたのがチームの仲間たちでした。中でも当時のキャプテンは常に声をかけ、気を使ってくださり、私を必要としてくれました。多くの支えのお陰で8月の合宿からチームに復

帰することができました。

8月の走り込みの合宿はとてもきつく、復帰したばかりの私の体では、小野監督の立ててくださる練習メニューにしがみついていくのが精一杯でした。9月の合宿でもBチームからのスタートでしたが、何とか合宿を乗り切り、力も戻るどころか、逆に力をつけることができていました。チームも見違えるほど強くなっていたため、胸を張って10月の箱根駅伝予選会に臨むことができましたが、残念ながら本選への切符を掴み取ることはできませんでした。

悔しい想いをした予選会が終わり、後日、関東学生陸上連盟から、予選会で敗退した大学の選手で編成される関東学生連合チームへの参加依頼がきました。正直言って当初はとても戸惑いました。なぜなら、全力でチームを引っ張ってくださった4年生を差し置き、はたして私が走っていいものだろうかという気持ちがあったからです。箱根駅伝予選会が終われば、通常4年生は引退します。他大学も基本的にはこのスタンスですが、当時の4年生は、私の練習パートナーという形で残ってくださることになりました。この想いに応えるためにも、私がしっかり箱根駅伝を走り、今年1年のチームの頑張りを周りに見せつけようという気持ちに変わりました。

そして、初めての箱根駅伝（第91回、平成27年1月3日）。関東学生連合チームの7区を任された私は、とても緊張していました。緊張で頭が真っ白になるくらいでしたが、チームの仲間がリラックスさせてくれたお陰で、6区の選手から襷を受け取るときにはワクワクし、気持ちよく走り出すことができました。7区は21・3キロですが、あっという間にその距離を駆け抜け、8区の選手に襷を繋いだ後は、心の底から〝チームで出たかった〟と改めて強く感じました。

箱根駅伝が終わり、4年生も引退を迎え、次は私たちがチームを引っ張る番となりました。箱根駅伝、あの舞台を〝チームで走りたい〟と感じ、1月の練習に入りましたが、うまくいかないことばかりでした。チームも決してよい状態ではありませんでした。その中で、4年生も卒業し、新入生も入り、もう一度気合を入れ直しました。より一層気合も入った今、私に求められているのは何かということを常に考えて行動するようになりました。責任感も少しずつ出てきて、春先の大会では、箱根駅伝でも常連のチームに負けないくらいになっていました。しかし、夏前は体調が優れず、思い通りに走ることができませんでした。

8月、9月と、昨年同様の合宿がありました。そこでは精神的にも肉体的にも自身を追いつめるほど練習をしました。そのため力もつきメンタルの部分も強くなったと思います。そして10月の箱根駅伝予選会を迎えました。今年は私たち4年生にとって最後のチャンスでしたが、またしても本選への切符を掴むことはできず、悔しい想いのまま、昨年同様、関東学生連合チームの一員に選出されました。昨年は本選まで当時の4年生に支えられましたが、今年は同級生の支えがとても大きかったです。

先ほども触れましたが、予選会敗退後、4年生は引退する大学が大半です。なぜなら、チームで出場できる大きな大会は予選会までで、その後はもうないからです。しかし麗澤の同級生たちは試合も大会もないのに残ってくれ、毎晩マッサージをしてくれたり、一緒に走ってくれたり、タイム取りをしてくれたり、自転車で先導してくれたりと、箱根駅伝ま

箱根駅伝で４区を快走（2016年１月２日）

での期間、全力で私をサポートしてくれました。

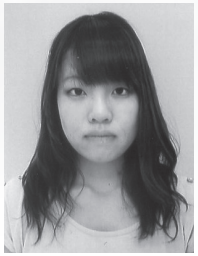
そして迎えた2度目の箱根駅伝（第92回、平成28年1月2日）。今回は4区を任されました。この試合で引退となるため、今までの想いをすべてぶつけて走ろうと決めていました。走っている最中は今までお世話になった方々に恩返しをするという強い気持ちがありました。想いをすべてぶつけて走りました。今できる最高のパフォーマンスができたと思います。

振り返りのように書かせていただきましたが、これが私の箱根駅伝を目指した4年間です。私は箱根駅伝を走ったことよりも、箱根駅伝を仲間とともに目指したこの4年間を大切にしたいと思います。なぜなら、この過程があったからこそ人としても選手としても大きく成長することができたからです。私たちが追いかけた〝チームで箱根駅伝出場！〟という夢は後輩に託し卒業していきます。これまで本当にたくさんのご声援ありがとうございました。そしてこれかもご声援よろしくお願いいたします。

〈特集〉リーダー教育

自主企画「ミクロネシア研修」を通して学んだこと

筋　晶子
（英語・英米文化専攻４年）



２０１５年の夏休み、有志で集まって活動を行っている私たち「Japanesia」は、ミクロネシア連邦へと赴き、環境教育プロジェクトを実施した。私は２０１４年からメンバーに加わり、現地のミクロネシア大学との共同プロジェクトとして、環境教育を小学生たちに行う3年計画プロジェクトを企画・立案してきた。そして今年は、その計画を実行する1年目で、リーダーという立場で活動することができた。

２０１５年1月から新チームとしてスタートし、現地研修を終えるまでの約9か月は、あっという間だった。今までは引っ張るようなポジションにいたことのない私は、活動するたびにリーダーとしての力量不足に悩み、メンバーや先生方に助けてもらいながらの試行錯誤の連続でした。でも今は今年の活動を終え、思わぬハプニングなどにも見舞われたが、みんなの協力で乗り越え、実施1年目としての成功を収めることができたという達成感でいっぱいである。これまでの私の学びを、活動を通して、そしてリーダーとしての役割を通して学んだことを述べていく。

活動を通して

夏のミクロネシアでの現地研修では、「今、島で

起こっているごみ問題に、まずは興味を持ってもらおう」という目標を掲げ、環境教育の教材開発は、現地リーダーと何度も連絡し、意見を取り入れながら日本で完成させた。「ポイ捨てをし続けたら、どうなってしまうのか」を題材にした劇や紙芝居、「分別・リサイクルの大切さ」を伝えるプレゼンテーションを中心に行い、日本で近隣の小学校、幼稚園での実習も行った。実際には毎日子供たちと向き合っている先生方からの助言を受けながら実施したが、「こんなに楽しい社会の時間は初めてだった」と直接言ってくれた子もいるほど授業も大変盛り上がり、私たちの目指す「楽しくて分かりやすい環境教育」ができ、ひと安心した。ただ、これらの教材開発を行う中で、新旧メンバー間でミクロネシアに対する認識や思い入れなどの違いがあるまま進めていたときもあり、メンバーが入れ替わる中で、同じように活動を続けていくことの難しさも痛感した。それでもゴミ拾い活動を行う団体から学んだ、「子供たちを楽しませるためには、まず自分たち自身が楽しむ」ということが実現でき、人前に立つとメンバー全員が、明るく生き生きと活動している姿を目にし、現地での活動に向けて大きな自信となった。

現地での環境教育は5回行ったが、どれもしっかりとメッセージを伝えることができたと思う。しかし活動の一環として行ったアンケート調査で、予想以上に子供たちはポイ捨てが悪いということの認識を持っていることが分かった。しかし島を見渡すとポイ捨てされたゴミをよく見かける。この矛盾はおそらく道徳的な問題で、これを解決するには子供たちと一緒になってゴミ拾いを行うなど、もっともっと実践的で感情に訴えるような活動もやっていく必要があると強く感じた。この矛盾については、さらに掘り下げていかなければならないが、子供たちに、まずは問題をしっかり認識してもらうことができたので、1年目としての目標としては、ほぼ達成できたと思う。

今年の活動の中で、ミクロネシア大学側とお互いがどのように動いているのか把握することを第一に

やってきたが、来年は、更に一歩踏み込んだ活動をするために現地との連絡を密にし、時には小学校で意識調査のインタビューを行ってもらうなど、現地に強力な仲間がいるからこそできることを率先して

ミクロネシアの大学生と一緒に活動

やっていきたい。

リーダー役を通して

私のリーダーとしての目標は、メンバー一人ひとりの個性や長所を生かし、短所を補い合うチームづくりであった。全メンバーの顔ぶれを見て思ったことであるが、メンバーたちの能力は高かったので、後ろに回って個々の能力を存分に発揮してもらうことを心がけた。リーダーとしてみんなの意見を取り入れるときのバランスが難しく、時として悩むこともあったが、それぞれが徐々に責任感を持ってプロジェクト成功に向けて懸命に動いてくれている様子を見ることができ、とても頼もしく感じた。

また個人としては日々挑戦させてもらった。何か活動するときには先頭を切ることもあったが、苦手意識はまだまだ残るものの自分から人に発信できるようになった。また責任を持って対応しなければならないことや予期せぬ事態に遭った場合はがむしゃらに動けばどうにかなっていくことも実感した。そ

してミクロネシア大学側のリーダーから「去年からすごく成長した」「晶子（あきこ）が今年のリーダーでよかった」と言われたときは、思わず涙が出るほど嬉しかった。私なりのリーダー役を認めてもらえたことと、もっとこういうリーダーになりたかった、という思いも大事に、社会に出てからもさらに成長していきたいと思う。

現地の小学生と楽しく環境教育

私が2年間この活動に携わり一生懸命に打ち込めた一番の理由は、ミクロネシアという国とミクロネシアの人が本当に好きだったからだと思う。毎日、笑顔でのんびりと、今を考えて生きている彼らを見ると「本当の幸せとはこういうことなのかな」と考えてしまう。つながりの強いコミュニティや見返りを求めない人の優しさ、そして島に残る現世の自然の豊かさを肌で感じ、この素晴らしい国のための活動をしたいという思いが原動力になった。

やはり現地に滞在し、人と直接関わらなければいくら彼らのためになることと思っても、ただの自己満足な活動になってしまうと思うし、ここまでの感情も出てこないと思う。活動を通して新たな価値観も生まれた。貴重な体験を、また活動のリーダーとしての経験もさせてもらい、かけがえのない時間を送ることができた。これからも大好きになったミクロネシアに何かしらの形で関わっていきたいと強く思う。

〈特集〉リーダー教育

12人全員で挑戦した全米模擬国連大会

青柳昌樹
（英語コミュニケーション専攻3年）

私は第5期麗澤模擬国連の代表を務めました。12人の仲間と過ごした約8か月は夢のように過ぎていきました。私は第5期としての活動を始めるときに「家族のようなチームをつくりたい。12人全員でやり遂げよう」とメンバーに伝えました。これは私の一つの目標でした。活動途中、多くの困難に直面しました。その都度、自分自身と向き合い、仲間と向き合い乗り越えていきました。その結果、12人で最後までやり遂げることができました。この団体のリーダーを務め、何度も「リーダーとは」どのような存在であるべきかを考えました。この活動を通して感じたリーダー論について、私見を述べたいと思います。

信念を貫くこと

私にとってリーダーとは自分の信念を貫くことだと思います。自分の立てた目標に対して何があっても突き進んでいくということです。私が決めた1つの目標を例に、紹介したいと思います。

12人揃って活動を終えること。これが一つの目標でした。なぜこの目標を立てたかといいますと、昨年、私は第4期麗澤模擬国連団体の副代表として参加しました。そのときメンバーの減少が目立ちました。活動開始当初は多くのメンバーがいましたが、

日を追うごとに人数がどんどん減っていってしまいました。私はこのことを非常に残念に思いました。「私が代表をやるからには全員で終わらせよう」と考えていました。そこでメンバーが減っていった原因を分析し、一つの要因はメンバーが活動内だけの関係に止まってしまっていたからだと思いました。

そこで一つ目の手段として活動以外で共に過ごす時間をつくりました。活動中はお互いのことを知る時間などないため、活動後にみんなで食事にいったり、メンバーの誕生日会を企画したりするなど、なるべく活動以外でメンバー同士が時間を共有できるよう工夫しました。大事なのは同じ時間をどれだけ共有できたかです。

二つ目の手段としてはメンバー一人ひとりの状態を把握することに努めました。模擬国連の活動は決して楽なものではないため、学業、バイト、部活との両立が難しいために自分自身との葛藤を繰り返すことも多く、それを理由に辞めていく学生が昨年はいたからです。必要があれば、直接話したり電話をしたりして、メンバーが今何を思い、何を考えているのかを知るようにしました。

ときには両立できていない自分に悔しいと泣きながら電話してくるメンバー、辞めたいと伝えてくるメンバーもいました。その際に当事者が1人で考え込むか、誰かに話を聞いてもらうかでは、最終的な決断は大きく変わってくると思います。このことから、少しでもメンバーに異変を感じたら、すぐ連絡を取るようにしました。

麗澤模擬国連メンバーによる「全米模擬国連大会」の参加報告会（2015年12月15日）

三つ目はメンバーが成長できる機会を与えるように心がけました。この団体に入ってくる学生は意識も高く、何か得るため、自身が成長するために入ってきています。そこでそのニーズに応えるために1つの実践例として、メンバー全員が報告会でプレゼンテーションを行えるようにしました。その他にも役割を与えて活動してもらいました。このように目標を達成するために考え、時間を使い、突き進みました。これも私の一つの目標でした。

中でも一番伝えたかったのは「目標を決めたら突き進む」ということです。目標を立てやっていけば必ず壁にぶつかります。自分個人だけでなくそこに他者がいればなおさらです。そこで目標を変更しても構いません。しかし、自分がこの目標を絶対に達成したいと考えるのであれば簡単には諦めず、どうすれば達成できるかを考え、あらゆる手段・方法で実践していただきたい。

後輩たちへ

私はみなさんに様々なことに挑戦し、壁にぶつかり、少しずつ乗り越えていって欲しいと思います。私は本気でこの活動に参加したことで私の人生は変わりました。この活動は英語の能力が高いからやり遂げられるというものでもありません。第5期には英語が得意ではないメンバーもいました。しかし、彼らはもっと学びたい、もっと成長したい、もっと自分を変えたいといった志が非常に高かった。そんな彼らから私は多くのことを学びました。

志があるところに道は開けます。いかに真剣に取り組み、自分自身に挑戦したかだと思います。次はあなたの番です。吉田松陰の言葉「志を立てて、以って万事の源となす」のように志を立て一つひとつの目標に向かって自分自身に挑戦してください。

卒業生の今

一歩ずつ前進すること

羽鳥優子
（旧姓　豊口）
（第55期　英語学科卒）

大学を卒業して、はや20年が経ちました。理科や工作の好きな小学生の息子と、星の観察やカメラが趣味の工学博士の主人と共に、現在茨城県牛久市のひたち野うしくに住んでいます。ここに越して来た頃はガーデニングに夢中な専業主婦でしたが、現在、仕事と家庭を両立させ、最近は自宅でこども茶道教室も開いています。

仕事は、つくば市の研究学園都市にある国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下、「産総研」）の生物プロセス研究部門で秘書の仕事をしています。ここ産総研は日本最大級の公的な研究機関として日本の産業や社会に役立つ技術の創出とその実用化に取り組んでいる研究所です。その一研究施設でグループ長や主任研究者の事務方の補佐をしています。

研究者や研究補佐員が実験を積み重ねて良い研究成果が出るようにと配慮に事欠きません。来客も多く、外国人研究者や若い学生さんもいる研究室なので、コミュニケーション力は必須です。（海外からの研究者は、母国語が英語でない方が意外に多く、最低限の英語力も必須。）文系卒の私にとって研究室は新鮮なことばかりで、最初は化学の世界に入り込み、強いカルチャーショックを受けました。

まず用語が全く分かりません。聞き慣れない・見慣れない実験室の装置や備品（フラスコやビーカー、ピペット等々）、しかも数々の試薬があり、それらを難なく扱っていらっしゃる研究者たちに、最初は随分圧倒されました。しかし、この年齢になってから異業種に飛び込めたのは、脳を刺激するだけではなく、視野も広がりましたので得たものは大きいです。

結婚前は、都内の特許事務所で外国事務をしていました。主な仕事は特許出願業務で、クライアントは主に海外・国内の企業です。大変やりがいのある仕事で、その分責任も重たいものでした。結婚を機に退職しましたが、子供が大きくなったら復職してはどうかというお話を上司からいただいたのは有難いことでした。ところが今住んでいる茨城県牛久市から都内の千代田区まで通勤するには遠すぎて、家庭との両立は難しいと判断し、復職はあきらめました。その代わりに家から近いつくば研究都市の研究機関で働くことになったわけです。

そこで私は今まで身につけてきたものを生かして、2年前から小・中学生を対象にこども茶道教室を開くようになりました。ボランティア活動の一環として自宅で行っています。この教室では、行儀作法、たとえば美しい姿勢やお辞儀の仕方・正しい箸の持ち方などを、自分の子供にも教えてほしいという近所の保護者からの要望に応える形で始めました。

考えてみれば、日本の総合伝統文化である茶道を学ぶということは良いことばかりです。真の国際人となるには、私たちは日本人として日本のことを十分に知っておくことが必要です。物心ついたときから、茶道に親しみ、たしなみを持てるなんて、とても素晴らしいことだと思うのです。当初は私に教えられるのだろうか？　人様に教えた経験もないし……という迷いや不安があって、なかなか一歩前へ踏み出せずにいました。けれど私自身子供の頃、茶道を習いたくても稽古する環境が近くになかったことや、都内の女子中高等学校に通っていた頃は、茶道部に人気がありすぎて入部出来なかった時のことが思い出されました。

幸い稽古する場所が自宅にあるのだから、それを提供してはどうだろうかと思うようになり、さらに茶道体験で自宅に来てくれた小学生たちの「茶道の稽古を

したい！」という声が力強い後押しとなって、一念発起しました。息子も小学4年、日本の伝統文化を学ぶ授業を受けてからは、以前よりも増して興味を持つようになってくれ、とても嬉しく思います。

「型」から入りそこに心を込めていく茶道の日々の稽古。習熟度は人によってさまざまで、小学2年生で平点前をする生徒さんもいます。集中する日があったかと思えば、そうではない日もあります。毎週の稽古に必要な新鮮なお茶や和菓子の準備にも余念がありません。時として忍耐が必要なこともありますが、彼女たちが将来「幼い頃、茶道の稽古をしてよかった」と思ってもらえるよう、常に原点に立ち返り、茶の文化を次世代に伝える努力をしようと気持ちを新たにしています。

さて麗澤大学在学中は、英語劇と茶道部裏千家という二つの課外活動に参加しました。この双方は、私の礎になったのは言うまでもありません。

友人の誘いで入った英語劇は、楽しいばかりかプロ並みの本格的な活動でした。恥ずかしがり屋で人前に出ることを苦手としていた自分の内面を変えました。特に1年の時に演じたシェイクスピア劇のマクベス「魔女2」の役をさせていただいたことで、自分の殻を破れたと思います。また仲間と共に物事をやり抜き、一体感を味わう経験を重ねたこと、劇を通して主役・脇役・裏方のどれもが一組織の中では大切な輝きを持っている存在であることに気づくことができたのは、本当に良かったと思います。

茶道部裏千家へは、前述したとおり、以前から茶道を習いたかったので、茶室を見学後、迷わず入部しました。当時は稽古の日となると朝から準備のため茶室に行き、授業の空き時間にも茶室に戻っては稽古をしていました。先生が用意された和菓子は格別美味しく、学年や学科を問わず仲間と共に稽古をしました。ドイツや台湾からの留学生も茶道部にいましたので、麗澤大学の茶室に居ながら一碗を片手にちょっとした国際交流となったのは、実に楽しい思い出です。

最初の1年間ほどは部活動として稽古を楽しんでいるだけでしたが、やがて契機が訪れました。それは京都の裏千家宗家今日庵で毎年開催されている学生セミナーへの参加が叶ったことです。裏千家学生セミナーとは、全国各地の大学から集まった学生たちが宗家の場で、数日間、実技などの稽古修行をするというもので、当時は論文による選考があり、論文が無事通った時は体が震えました。

そもそもこのセミナーに行ってみないか？　と先生から打診されたのは、私ではなく他の学生さんでした。しかし彼女はアメリカへの留学で日程が合わなかったため、ピンチヒッターとして私が選ばれたのです。先生のお気持ちにしっかり応えなければという一心で論文を書きあげ、そしてセミナー行きが決まってからは、先生のご自宅での特別稽古、いわゆる特訓が始まりました。これが運命となって私はずっと茶道と深い関わりを持つようになりました。在学中、ご指導いただいた黒川宗知先生（麗澤大学名誉教授・黒川洋先生の奥様）のご自宅に、卒業後も通い稽古を続けさせていただいています。先生の心のこもったご指導は、今なお、私の生きる指針となっています。

このように今までたくさんのことを享受してまいりましたが、いただいてばかりの受け身の姿勢はそろそろ卒業して何か周囲の人のお役に立ちたいと思うようになりました。こども茶道教室は、その気持ちを具体化したものの一つです。さらに今年（平成28年）は牛久市主催の生涯学習講座の一つとして、牛久市の小学生を対象としたこども茶道の開催が決まっています。私はこれらの活動を継続的に行い、地域の子供たちの幸せな笑顔と共に歩んで行きたいと願っております。常に謙虚な姿勢を忘れず、自分自身の向上を目指しながら勇気と自信を持って、一歩ずつ前進してまいりたいと思います。

麗陵祭

素直な心・情熱のリレー

第52回麗陵祭実行委員会委員長　長尾麻由
（中国語専攻3年）

皆さんは大学祭である麗陵祭にどのような印象をお持ちでしょうか。「毎年のイベント」「学生が成果を発表する場所」「地域交流の場」。もちろん厳しい意見もあります。「従来どおり」「挑戦心がない」、学生の中には「長期休みだから旅行へ行こう」と麗陵祭に来たことのない人が多くいるのも事実です。

この1年（2015年）、麗陵祭実行委員会の委員長に就任し、時にメンバーの先頭に立ち指揮しながらも、誰よりも客観的にこの麗陵祭と麗陵祭実行委員会を見てきたように感じています。もちろん前述したように課題は山積していますが、一体なぜ麗陵祭は52回も続いてきたのでしょう。なぜ麗陵祭実行委員のメンバーは減ることもなく、大所帯で活動を続けてくることができているのでしょう。52回目の麗陵祭実行委員会の委員長として振り返ってみたいと思います。

私が麗陵祭実行委員会に所属したのは1年次の入学当初です。所属した理由は高校時代の反動から、大人数で大学生らしい楽しそうな事をしたかったからです。私の高校生活は音楽大学の附属の高校で、音楽科の学校でした。常に技術で順位が付けられ、その結果次第で演奏する機会が与えられたため、1クラスしかない少人数制な学校ながらクラスメイトは全員ライバルでした。様々な理由から音楽を離れこの麗澤大学に入学し、知り合いも誰もいない麗陵祭実行委員会に入った時、後に委員長としてこの麗陵祭と向き合うことになろうとは考えもしませんでした。

麗陵祭実行委員会には5つの担当部門があります。装飾、企画、広報、対外、そして私が所属していた総務。これらはそれぞれ局と称され、麗陵祭の準備を行います。私が1、2年次に所属していた総務局は、主に出店団体のサポートや当日の駐車場警備などの運営です。準備段階も会議の資料チェックや会議の運営など、決して「華」がある仕事ではありませんでしたが、私の性には合っていました。そして何より、そこで得た仲間に恵まれました。

私が思うに、麗陵祭実行委員会のメンバーは本当に素直で情熱に溢れています。麗陵祭の準備は麗陵祭が終わるとまたすぐに始まり、そこに費やす時間は相当なものです。この時間をアルバイトに使えば、かなりのお金になります。勉強や留学に使えば……その方が良いかもしれません。しかしながら、私たちが実行委員としての道を選ぶのは、それだけ何ものにも換えがたいものが得られるからです。

皆さんは大学時代、達成感から涙を流した経験はありますか？　大学生になるとクラスがなくなる分、今までよりも人間関係は淡白なものになるように思えます。その中で本気で一つのことに向かって力を注げる、全力を尽くすことができる、仲間という存在を実感できる場が課外活動かもしれません。麗陵祭の3日目、フィナーレの式典が終わった後に、実行委員のみでもう一度フィナーレを行うのが恒例になっています。毎年その年を引っ張ってきた各局の局長と本部三役（委員長、副委員長、本部会計）が代表で話します。全員がこれまでの苦労を分かち合い、無事麗陵祭を終えることができたことを確認すると自然と涙が溢れ出ます。その自分の内なる感情を知ると、どんなに辛い

思いをしていても、「もう一度やってみようかな」と思ってしまいます。または悔し涙から、「もう一度やってやる」そう思ったこともある気もします。何より、同じ思いをもつ仲間が大切になりました。そして、何ものにも換えがたい麗陵祭3日間に見るお客様の笑顔、学生の生き生きとした姿。年に3日間だけのこの特別な場を絶やしてはいけないと思うのです。それはたとえ私のようになんとなく実行委員会に入った人間でも感じたものでした。こういった感情がエネルギーになりここまで続いてきたのではないかと思います。

2年目の、出店統括という出店の責任者を経て、3年目の今年は委員長を務めさせていただきました。この1年間の自分自身の成長は身をもって感じます。それほど、とにかく考え決断した1年でした。

特に変化したのは「責任」の捉え方です。もともと責任感が強かったですが、最初は責任というより、自分の価値観を押し付けていたりルールを押し付けていたり、実行委員を守ることに必死の管理体制だったと思います。このような方法でしか200人を超えるメンバーを統率することができないと思っていました。しかしこの方法は通用しませんでした。問題が起こるたびに悩み、結果的に気付いたことは自分が責任を負う覚悟ができていなかったことです。責任を取らなくていい方法を押し付けていただけで、メンバーを信じる気持ちがありませんでした。このことに気付いてからは、とにかくメンバーを信じることにしました。何度か裏切られるようなこともありましたが、それでも信じ続けたことで信頼関係が築けたと思います。この経験、この気付きは自分の価値観を変える大きな出来事でした。

こうして今年の第52回が無事終了し、来年の53回へ向けてすでに進み出した麗陵祭。まだまだ沢山の課題がありますが、大きなエネルギーを持ったメンバーたちが歩み始めています。一歩でも二歩でも進化しつつ、素直な心・情熱だけは変わらない姿をOBとして5年後も10年後も見守り続けていきたいと思います。

ホームカミングデイ

麗澤教育としてのホームカミングデイ

経済学部准教授　吉田 健一郎
（ホームカミングデイ・プロジェクト副リーダー）

2015年度ホームカミングデイ（以下、HCD）は、11月1日、約300名（卒業生約200名、在学生・名誉教授・教員OBOG・教職員等約100名）が母校に集い、同時開催の麗陵祭と同じテーマ「Bon Voyage～後悔しない航海へ～」に参加しました。

HCDというと、一般的には卒業生が大学を訪れ、教職員や卒業生同士、そして在学生との交流を楽しんでもらうことを目的として開催されていると思います。本学、麗澤大学においても同様の意図のもとで開催している一方、今回のHCDは麗澤教育を実践する場として位置づけ、イベント（後述するプレゼンテーションコンテスト）を企画立案しました。本稿では、前半にHCD当日の様子について、後半にHCDと麗澤教育との関連について述べていきます。

2015年度ホームカミングデイの紹介

今回、HCDでは三つの新しいキャンパスグッズ（IDパスケース、サーモボトル、麗澤コラボぷにゅぷにゅキティストラップ）を制作しました。その中でも、ぷにゅぷにゅキティストラップは小さなお子様がいる家族や女性に大人気でした。

次に、今年もキャリアセンターによる「大人のキャリアBAR」を開店しました。BARの雰囲気をより楽しんでもらうために座席数を増やし、店内も華やか

に装飾を施しました。また、家族連れでのご来店に対応するためにキッズスペースも設置するなど来店者の多様なニーズにも応えるようにしました。そして、両学部から先生方、各職場から職員も集い、ＢＡＲに常駐してもらい卒業生を接待。初日の開店から大盛況で3日間の来店者数はなんと過去最大となりました。世代を超えた交流の輪ができ、テーブル各所で思い出話に花が咲き、大賑わいを見せました。

最後に、メインイベントとして、「麗澤プレゼンテーションコンテスト」（以下、プレゼン大会）を開催しました。プレゼン大会は第一部「ビジネスプラン・政策提案の部」と第二部「一般研究報告の部」の2部構成で行われ、10のゼミ・全11チームが日常の研究・勉学の成果を発表しました（表1参照）。審査委員として本学専任教員4名に加えて、来場した卒業生の皆さまに評価シートを配布し採点いただきました。発表後の質疑応答では、次々と質問や感想などが述べられ、発表チームは真剣な表情で応じていました。ＯＢＯＧにとっては、在学生の頑張りが伝わってくる素晴らしいプレゼン大会となり、会場は立ち見が出るほど大盛況でした。

上述のようにＨＣＤとは、母校を訪れて懐かしい学友や恩師と再会を果たし、互いに親睦を深めてもらおうと、大学が卒業生の皆さまを招くひとときです。それでは、なぜこの三つをＨＣＤの中で企画・実施したのでしょうか。これまで抱えていたＨＣＤ課題をもとに立案したわけですが、次節ではＨＣＤ課題について、次々節では今回の意図について述べます。

表1　プレゼンテーションコンテストの発表タイトルと表彰ゼミ一覧

部	ゼミ名	タイトル
ビジネスプラン・政策提案の部	中島 真志	株の窓口～株式投資の相談所～
	中島 真志	☆「留学資金形成制度」の提案
	溝口 哲郎	ソーシャルゲームで広がる地方活性化
	下田 健人	日本における移民政策
	吉田 健一郎	○“SET-VISION”を活用した営業革新
一般研究報告の部	籠 義樹	迷える児童を救え～里親プロジェクト～
	木谷 宏	採用活動時期の繰下げによる企業インターンシップの変容に関する研究
	小野 宏哉	21世紀における持続可能な都市の発展
	黒須 里美	「家と家族」から考える私たちの未来！
	髙 巌	☆「2-6-2の法則」を打ち崩す私たちの知恵～ダイバーシティを活かす３つの提案～
	阿久根 優子	○我孫子・柏地域における持続的農業の可能性～フードマイレージと地域支援型農業（CSA）に基づく考察～

タイトル前の☆は最優秀賞、○は優秀賞を獲得したプレゼンテーションを表しています。

ホームカミングデイの課題

ＨＣＤを一つのイベントとして捉えたとき、1回のイベントで卒業生のうち「誰をターゲット」とするかが一つの課題となります。すなわち、上の世代では60代、70代、80代の卒業生がこられる一方で、下の世代では7か月前に卒業したばかりの卒業生もいるわけです。ここで指摘するまでもなく、全ての世代を対象としたイベントを企画するというのはかなり困難です。これまでは、「招待期」というのを設け、特定の複数の世代向けの広報をしていましたが、「複数の世代」というのが曲者で、招待期の各世代は10年以上離れていたため、招待期のニーズを満たすことは難しかったといえます。

二つ目の課題は在学生の参画にあります。これまで、ＨＣＤのミーティングには学友会会長や学園祭実行委員長の2人の在学生も参加してもらっていましたが、主に教職員が中心となってＨＣＤの運営を行ってきました。すなわち、在学生を巻き込むことが少なく、少ないが故に、多くの卒業生はＨＣＤのことを知らないという悪循環になっていたように思います。

三つ目の課題はオペレーションを行う教職員の意識の問題です。教職員の日常業務は所属部署によって異なりますが、大学組織ですので教育や研究、学生募集に関する業務、組織の管理に必要な業務となります。そうした状況の中で、ＨＣＤに関する業務はどうしてもその位置づけが曖昧になってしまいます。

以上をまとめると、ホームカミングデイが抱える課題というのは、以下の3点に集約されます。

1. 卒業生の多様なニーズ
2. 在学生の参画
3. 教職員の意識

ＨＣＤ課題解決に向けた示唆と２０１５年度ＨＣＤイベントの棚卸し

本節ではこれら3点の課題解決に向けた示唆（あくまで個人的な意見ですが）と、今回のＨＣＤイベントがどのような意味を持っていたのかについて述べます。

一つ目の卒業生の多様なニーズについては、ターゲットを絞るしかありません。世代ごとで絞れば良いのかというと、そうではなく、個人的にはライフステージ、もしくは何かしらインテンションに基づくセグメンテーションが望ましいと考えています。

二つ目の学生の参画については、これまでＨＣＤと関わりの薄かった在学生を巻き込むような仕掛けが必要ですし、三つ目の教職員の意識については、「あるセグメンテーションの○○○に役立つイベントである」ということを明確に打ち出していく必要があります。

それでは、２０１５年度ＨＣＤイベントはこれら三つの課題解決に向けて、どのような意味をもっていたのでしょうか。まず、キャンパスグッズについては今回初めて、学外の著作権キャラとコラボをしました。日常的に使ってもらえるサーモボトルやパスケースだけでなく、子供や女性にも人気なキャラクターグッズを制作し、多様な卒業生へのニーズに応えることができたと思います。

次に、キャリアセンターによる「大人のキャリアＢＡＲ」は、毎年恒例となっており、控えめに言っても「成功」しているといえます。卒業生との繋がりという意味においては、従来の業務と大きく関連しており、迎える教職員のモチベーションも高く、子供連れで来られる方が増えてきたのであれば、子供が飽きず大人同士で交流する時間を増やせるようにキッズスペースを作るなど、素晴らしいパフォーマンスであったと思います。

最後に、メインイベントである「麗澤プレゼンテーションコンテスト」です。ＨＣＤのイベントとしては少々異質ではありますが、次に示す図1のような流れを作り出すことを意図して企画・実施しました。実際、卒業生の中には「後輩の役に立ちたい」という意図（インテンション）を持っている人もおり、彼らのニーズに合うと同時に、在学生への教育の一環という位置づけであるため、ＨＣＤの運営を行う教職員のモチベーションを上げる効果も期待しました。ＨＣＤの枠組みの中だけで、このループを実現するには不十分な面もありますが、ＨＣＤプレゼンテーションコンテストは在学生への教育は教職員だけが行うだけでなく、卒業生に教育の輪に入ってもらいたいという思いを実現するための仕掛けなのです。

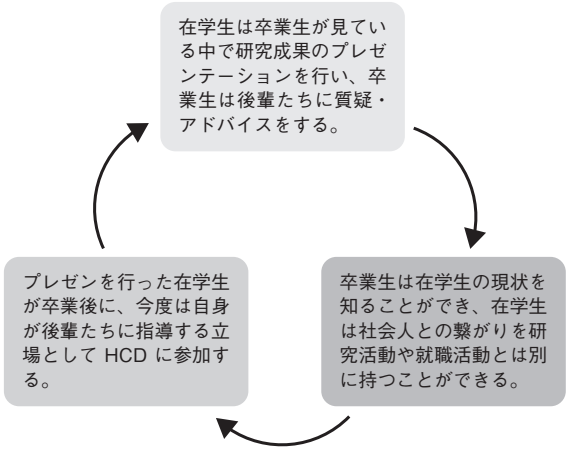


図1　プレゼンテーションコンテスト実施の意図

おわりに

本学のＨＣＤは卒業生に母校の現状を紹介し、教職員や在学生との親睦・交流を通して母校との絆を深めてもらうとともに、卒業生組織である麗大麗澤会との連携をいっそう強化することを目的として実施しています。今回は、この絆を教育という観点から強化し、麗澤教育の一環とすることを狙いとしました。

次回は今回とは異なるセグメントを対象として、ＨＣＤの目的を達成するとともに、ＨＣＤの課題解決に向けたイベントが実施されることを期待しています。

〈コラム〉

人生の糧となった麗澤での4年間

長谷部まどか
（経済学科4年）

私は、大学生活の4年間を麗澤大学の寮で生活してきた。この寮は1ユニット6人制で、だいたい日本人3人、留学生3人という構成である。私は最初、留学生、つまり「外国人と一緒に暮らす」ということに、とても驚きを感じ戸惑ってしまった。しかし、一般では到底考えられない環境に身を置いたことで、この4年間は自分自身が変化し、大きく成長できた、とても濃密な時間であった。

私が大きく成長したなと感じる点は2点ある。一つ目は、「海外を身近なものに感じ、考えることができるようになった」ことである。寮には様々な国籍の方が私たち日本人と同じ場所で暮らしている。私が4年間の寮生活で一緒に生活したのは中国人、台湾人、韓国人、ドイツ人である。

世界から見た今の日本の置かれている状況といえば、日本は平和主義を主張しており、どこの国とも戦争をしていない。しかし、中国や韓国、ロシアとは領有権・領海権を争っており、外交の渦に巻き込まれているのは事実である。この状態はここ何年も変わらず、膠着（こうちゃく）状態となっている。私は入寮する前はこのような問題が全く身近な問題に感じず、ニュースなどで何度も報道されていても自分には関わりのない「他人事」だと考えていた。そんな中入寮し、最初に同じユニットになったのは中国人とドイツ人であった。3人ともとてもいい人たちで、すぐ仲良くなることができた。

しかし、当時はちょうど2012年で、この年の夏、日中関係が悪化し、仲良くなった中国人の友達は帰ってこなくなってしまった。真偽は分からないが、もしかしたら日中関係の悪化が理由にあったかもしれない。私は、このときすごいショックを受けた。ニュースで報道している国際問題が、初めて自分に関係するものだと感じ、この時から真剣に様々な海外の状況、海外から見た日本の立ち位置について考えるようになった。そして、国際関係のニュースをより注視するようになり、リビングにいる友達や留学生、時にはその話題の中心となっている留学生と意見を交わした。

実際にその国の人と話していると、ニュースでは分からない国の現状、国民の真の意見などを聞くことができ、相手国の事情を知り、国際問題の難しさをより深く理解することができた。その上で、自分の意見と相手国の意見を同じ立ち位置で考えていくことで、自分の国の意見だけに偏った考えを持つのでなく、相手の意見をきちんと知った上で様々な問題について考えることができた。

争いを好む国などどこにもなく、常に自国の平和を願っている国ばかりである。ただ、自分の国を愛するあまり争いが生まれてしまうのである。国家間でも一度落ち着いて相手の話に耳を貸し、相手の立場を理解することで、どこの国にも気兼ねなく行き来できる世界になればと考える。

大きく成長したと感じる点の二つ目は「人をまとめる力がついた」ということである。私は2年間ユニット長を務めてきた。元々リーダーを率先してやるような性格ではなかった。それが友人からの推薦もあり、やることになった。

私は、この時大きな不安があった。それは「人を注意する方法が分からない」ということである。しかし、ユニット長になるとそのユニットのリーダーであるため、何か問題が起きればそのことについて注意し、必要があれば話し合いも行い問題解決をしていかなければならない。

注意する上で一番大変だったことは週1回の掃除の出席の心構えである。もちろん毎週掃除に出席してくれるメンバーがほとんどであったが、中には出席せずに遊びに行ってしまったり、バイトを入れてしまう子がいた。私がなぜ、こんなにも掃除を重視していたかというと、ユニット内を清潔に保つということはもちろんであるが、週1回必ず集まる日があることで、メンバー間でお互いの存在確認をし、同じ場所を共有している意識を持ってほしかったからである。

日常ではみんな個人の生活リズムがあり、中々お互いに顔を合わせたり、話したりすることは難しい。しかし、週1回の掃除の時間を設けることで、何でもない他愛のない話でも相手が今どんな状況なのか、どんなことに関心があるのか、少しでも知ることで普段忙しくて顔を合わせることができなくても、メンバーを身近に感じ、また、そんなメンバーと同じ場所を共有しているこのユニットを「本当の家」のような大事な心の休まる場所として考えてほしかったからである。

このような思いから掃除に出てくれないメンバーには注意をしてきた。そこで、心がけたことは、ただ上から注意するのではなく、日常の中でそのメンバーと普通の会話をし、心の壁をなくすことでユニットを自分の場所だと感じてもらい、自然に掃除に出てくる気持ちになるように促した。結果、全員が掃除に出てくれるようになり、メンバー全員にとって居心地の良いユニットになったのではと考えている。

この麗澤大学の寮で過ごした4年間は私にとって自立心を育んだだけでなく、様々なことに目を向け、人と関わることの大切さと難しさ両方を教えてくれた、これからの人生の糧となる貴重な時間となった。

平成27年 春の叙勲

黒川洋名誉教授 池田裕名誉教授が「瑞宝小綬章」を受章

平成27年春の叙勲で、黒川洋本学名誉教授と池田裕本学名誉教授は、多年にわたる教育と研究の功績が認められ、「瑞宝小綬章」を受章されました。

黒川名誉教授は、一貫して言語人類学や人間学モラロジーの研究と教育に努め、特にマダガスカルの言語および文化に関する研究では多大の成果を挙げられ、複数の言語学辞典等の解説を担当されるなど、マダガスカル研究において学会等に顕著な貢献をされました。

池田名誉教授は、『源氏物語』や『万葉集』をはじめ『土佐日記』、『徒然草』などの日本古典文学の研究では多大な成果を挙げられ、学生や一般社会人などに日本古典文学への関心と興味を呼び起こし、その理解の増進に貢献されました。

平成27年春の、叙勲の栄誉に浴して

麗澤大学名誉教授　黒川　洋

この度、身に余る栄誉（瑞宝小綬章）に浴することになりました。

先ずはお世話くださった関係者の皆様方に、心からの御礼を申し上げます。

当初、好きなことをしゃべり、大部分好きなことをやらせてもらって来たこの私が、なぜ？……と、叙勲をお受けしてもよいものかどうか数日間ためらいました。が、次のように考え、素直にお受けすることが出来、本当によかったと、今心から感謝しています。

若い頃、人生の生き方・進路の選択に迷った時、幸運にも出会った①新科学・道徳科学モラロジーの創建者・法学博士故廣池千九郎の大著や②人工の森・明治神宮の森造営150年計画立案の中心人物・農学&林学博士故本多静六による啓蒙書、さらには③財団法人・道徳科学（モラロジー）研究所初代所長・廣池千英先生の珠玉の随筆などから得られた人類史と人生における知恵への洞察とそのヒントだけでなく、④右・同研究所第二代所長（当時次長）廣池千太郎先生や郷里金沢の山腰茂雄先輩からの具体的で的確な問いかけと助言などのお陰で、「目先の損得にとらわれない視野と勇気」――あたかもドン・キホーテのように困難に立ち向かう「探求型の人生」を選ぶことが出来たことを今思い、深い感謝と感動の念に包まれています。

省みれば、小作人を遊び半分にからかって不運にも自分だけがつかまり、逆吊（さかさづり）で半殺しの虐待を受けたこと（小学校1年の秋）、川や海で溺れかけて助かったこと（小学校2、3年の頃）、医者の息子から至近距離で左のあごを空気銃で撃たれたこと（小学校3・4年の頃）、マダガスカルでの現地調査旅行での2回もの交通事故（1986年夏、翌年1月）、定年退職後MRI画像診断による「隠れ脳梗塞」の偶然の発見、等々……何回も「紙一重の差で助かった」のも、ひとえに祖先や両親や妻の「祈り」のおかげ、なによりも伊勢神宮の大神様や郷里現・白山市（旧・松任町）の氏神（若宮八幡宮）様のご守護のおかげと改めて心底痛感致しました。昨年叙勲後の6月初め、妻と2人で「お礼参り」の小旅行をすることが出来、「人生晩年の幸せ」をかみしめることができました。

最後に、「人類史や生涯史（人生の歩み）俯瞰（ふかん）の視点」として一貫した洞察をもたらすすばらしい可能性を秘めた左の名言を、すべての存在に捧げたいと思います。

「陰中陽あり、陽中陰あり。陰極まって陽生ず、陽極まって陰小ず。万物流転（るてん）す。」（易　経）

池田裕先生の叙勲に寄せて

外国語学部教授　黒須里美

初夏の暖かい日差しと風が少し強い5月13日、池田裕麗澤大学名誉教授が、東京・国立劇場での叙勲伝達式、そして宮中に移動しての拝謁に臨まれた。三村隆介さん（学事部教育研究支援グループ）とともに付き添いとして宮中にまでお供させていただいた光栄な1日だった。

なにごとのおわしますかはしらねども
ただありがたさになみだこぼるる

池田先生はこの日の一番の印象を西行法師のこの言葉で語られた。「宮中、陛下が回ってこられて、私たちの前に来られた。はじめてお会いして、西行法師が伊勢神宮に訪れた句を思いだした。感激で言葉にすることができないほどだった」と言われた。勲章は「身分不相応で予想だにしなかったことだった。突然いただくことになってびっくりしたよ。ぼくよりも先輩で偉い人もたくさんいるのに、先輩には悪い気がする。」

しかし、「長いだけは長い」という池田先生の麗澤でのキャリアは昭和30年ごろに始まった。一体どう始

まったのかというと、浅野栄一郎先生の「あなたは来年卒業だね、待ってますから」という一言がきっかけだった。「国文学科卒業で、当時、就職はありえなかった」ところだったので、「渡りに船、で卒業してすぐ麗澤に来た。それから半世紀。」国語科教育法を取っていなかったので、国語の教師はできず、麗澤の定時制で英語と社会学を教え始めた。

「学生には田中駿平が3年生、松浦勝次郎が1年生」というそうそうたるメンバーが揃っていたようだ。しかし、浅野先生から「夜間でも、通信でもいいから、どうしても国語の免許をとれ」と言われ、「それならば、甲南大学にもどしてほしい、1年後にもどるから、といったら『よかろう』というひとことで、休職をした。」『所報』には「内地留学1号」と出ているらしい。その後、「麗澤高校で教えていたら宗武志先生から麗澤大学の国語の授業を持たないかと誘われた。1科目（教養科目）、高校と大学のかけもちという今ではできない兼任をしていた。そのうちに高校が非常勤、大学が専任となっていつの間にか半世紀」が経っていたという。

「あのとき国語の免許を取らなければ、どうなっていただろう」と池田先生は思い出深く言われる。それを聞いた私は、「池田先生が廣池学園においでになら なかったら、どうなっていただろう」と思わずにはいられない。私同様にたくさんの卒業生が池田先生と出会い、人生の楽しみ方を、教員のあり方を、そしてさりげなく批判的・建設的にモラロジーを学び、人生の選択に影響を受けたのではないだろうか。「教師はエンターテイナーたれ」という衝撃的な言葉も、「すぐに役に立たないものほど、あとで役に立つ」という視点も麗澤大学生時代に先生から学んだ。こうして麗澤大学に戻ってきたことも池田先生の存在が大きい。

その池田先生にも尊敬する先生方がおいでになった。宗先生は「なんでもやる。貴族のための教育。なんでも一流。剣道も、陸上競技も」。忙しい先生なのに「学生が試合をすると必ず見に行っていた。余裕がないとできないことだ」。また、「生物の戸澤冨寿先生は柔道もされ、文武両道」であった。その戸澤先生に授業で学生のフルネームを必ず呼ぶスタイルや多彩な一般教養の大切さも学ばれたという。麗澤教育メソッドはこうして代々受け継がれるものなのかもしれない。

池田先生は今の教員や学生へのメッセージとして、「専門に限らずいろんなことを勉強してほしい、機会があれば幅広く。ＲＯＣＫ（麗澤オープンカレッジ）でも聞いて。単位にならないと勉強しないのは残念だ。昔の学生は単位にならなくてもとった。効率主義すぎではないか。単位にならなくても身につくのがいい」と熱く語られた。

池田先生から毎年年賀状や誕生日のお祝いメッセージを頂いてきた卒業生は多いことだろう。3年ほど前に目が不自由になられてからそれがぱったりと途絶え、心配されている皆さんも多いかもしれない。先生は昨年の夏から、学園内に出来たばかりの「麗しの杜光ヶ丘」に入居された。明るく暖かい南向きのお部屋で、奥様とともに静かに過ごされながら、卒業生が訪れればいつでも喜んで迎えてくださる。そしてこれまでのように様々な麗澤の人々の名前や逸話が出てきて、先生とともに昔に戻ることができる。

「青春とは情熱と意気と振り返った時の微笑みである。」

池田裕先生と奥様がいつまでもお元気で、楽しく麗澤の人々を、そして麗澤教育を語り続けて欲しいと願ってやまない。

編集後記

◆本年は、創立者・廣池千九郎生誕150年という記念すべき年であり、特別企画として創立者を取り上げました。

中山学長からは、「150年の節目を迎え、さらなる飛躍を」と題して寄稿いただいた。この節目を意義ある区切りと捉え、創立者の遺志に立ち戻り、麗澤教育の原点を再確認し、高等教育機関としての責任をしっかりと果たしていきたいと、その決意のほどを述べています。

◆カラーページでは「創立者・法学博士 廣池千九郎の業績と思想」として解説を付して掲載しました。多くの恩人に恵まれた創立者が、教育者としての、また学者としての研究と著作等に心魂を傾けた熱き想いの一端を感じ取っていただければと思います。

◆特集「リーダー教育」では、部活動の顧問、監督および学生代表、国際寮でのユニット・リーダーたちに登場いただきました。

「笑顔いっぱいの楽しい寮にしたい」「寮生から愛される寮にしたい」など、ユニット・リーダーたちは、年度初めに、それぞれの目標を掲げます。実際やってみて、任期を終える頃には、言葉では表現できない喜びと学びがあったと言います。リーダーたちの溌剌とした笑顔の中に人間的成長が感じ取れます。

◆本誌の内容に関するご意見・ご感想は、麗澤大学学務部入試広報グループまでご一報ください。

麗澤大学学務部入試広報グループ

『麗澤教育』第二十二号

二〇一六年四月一日

編　集　麗澤大学学務部入試広報グループ

発　行　麗　澤　大　学
〒二七七―八六八六
千葉県柏市光ヶ丘二―一―一
電話　〇四―七一七三―三〇三〇

印刷所　ベクトル印刷㈱

表紙　株式会社エヌ・ワイ・ピー