

未来を拓く“人間力”を育てる

- コーディネータ：藤本 光司（芦屋大学）
シンポジスト：伊田 義信（森ノ宮医療大学，元芦屋市教育委員会部長）
沖 裕貴（立命館大学）
郡司 穰（国際協力機構 JICA 関西）
高田 英一（神戸大学）
高橋 麻司（芦屋大学大学院生 元 DAKIN FRANCE）
竹谷 房寛（大塚商会 LA プロモーション G）

藤本 皆さん、こんにちは。シンポジウムのコーディネータを務めます芦屋大学の藤本でございます。今年の年会テーマは「未来を拓く“人間力”を育てる」としました。昨年の年会テーマ（福山平成大学）は「21世紀に必要な人間力を考える」でし

たが、この人間力というキーワードを軸に「考える」から「育てる」へと少し発展させました。しかしながら、先ほどの比嘉学長の記念講演



藤本 光司
(芦屋大学)

でも触れられましたが、人間力という言葉の概念は、とても広義です。たとえば、内閣府が2003年に組織した、人間力戦略研究会では「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義されています。一方、別の側面では、文科省の提唱している「生きる力」の理念があり、人間力は、生きる力をさらに具現化したものと捉えられているようです。また、世の中には人間力をキーワードにした著作物が数多く出版されています。よって、この場で定義や概念を議論するつもりはありません。ただ、これからの時代、テクノロジーが進展し、人工知能やロボットが

人間を超えるともいわれています。そんな未知数な未来を迎えるにあたり、これからの教育が何をめざし、どんな資質・能力を育てていくべきなのか、このシンポジウムでイメージを広げ、具体的な教育環境の構築などの視点で議論できればと考えています。そこで今回は6人のシンポジストを迎えて、会場からの意見も吸い上げ、ライブ感のある議論ができればいいなと思っています。

さて、シンポジスト皆さんがご登壇される前に、本学と日本教育情報学会との関わりについて触れたいと思います。



このスライドは、1980年（昭55）当時のこの場所でありまして、「第2回職業指導学国際会議」の議長団の記念写真です。職業指導は、今でいうキャリア教育に値す

るのでしょうか?この写真を見ると、芦屋大学の創始者であり初代学長の福山重一先生と、1985年に本学会を創立された初代会長の木田宏先生が写っています。木田先生は、元文部省事務次官でありましたが、教育を通じてお二人は非常に懇意の仲だったようで、教育学の博士号も本学で取得されたようです。いろいろ調べてみますと、1987(昭62)年に木田会長が『福山重一先生喜寿記念論集』に対して「教育改革の流れ、第三の教育改革に思う」を投稿しておられました。その一部分を紹介させていただきます。「教育は常に社会をリードすべきであるとの意見もありうるであろう。しかし、教育は、基本において、社会の産み出したものを次の世代に伝える、即ち、文化を継承するものである。教育は、それまでの人間が産み出した文化、社会環境によって支えられ、それらの影響を受ける。第一、第二の教育改革においても、結局、それ以前の人々の達成しえた力によって出来ることを行ったに過ぎないともいえるのである。それゆえ教育では、そのなかで、何を継承し、何を伸ばすべきかを考えなければならない。かくして教育を受けた人々が、社会発展の推進力となり、文化を形成する。次の世代はその文化の影響を受けて成長する。これが、教育と社会の成熟した関係であると思われる。」と論述されています。何回も読み返すうちに、今回の人間力を育てるという事は、別の側面では、次世代に伝えていくことの重要性でもあると感じましたので、ご紹介をさせて頂きました。私は、1991年に東京ガーデンパレスで開催された第6回年会からこの学会にお世話になっていますが、休憩時間にハイライトを嗜まれていた粋な紳士が木田先生でした。今の学会長の林先生と一緒に、とても気さくにお話を伺ったことが印象的です。

前置きが少し長くなりましたが、シンポジウムの本題に入ります。ニュースレター161号にも掲載しましたが、「一年先を見るものは花を植え、十年先を見るものは木を植え、百年先を見るものは人を育てる」という歴史的で有名な格言があります。しかし、最近では十年先、二十年先がなかなか見えない時代とも考えられています。今回のシンポジストは、教育に関わるいろんなお立場の

方々を招集しました。シンポジウムが最終的にオープンエンドで終わるかもしれませんが、いろんな切り口からお話を頂きながら進めていきたいと思っています。

今からシンポジストの紹介に入りますが、教員・企業人・学生など、そのお立場がさまざまですので、ご紹介や進行上の呼び方を全員「さん」付けで行うことご了承ください。

一人目は、伊田さんです。伊田さんは、現在、森ノ宮医療大学に勤務されていますが、小学校教諭をスタートに芦屋市教育委員会学校教育部長、最終的には芦屋市立岩園小学校の校長先生でした。次に、沖さんは、立命館大学の教育開発推進機構に所属され、FD (Faculty Development) の他、高等教育改革のご専門です。そのお隣の郡司さんは、国際協力開発機構いわゆるJICA関西にお勤めで、以前ケニアにも赴任されていました。

4人目は、高田さんです。大学の評価室において、IR (Institutional Research)、いわゆる大学内での組織評価のご専門です。これまで九州大学にご勤務されていましたが、今年度より神戸大学に転勤してこられました。次に、高橋さんです。高橋さんは、ともしれば、学長のような雰囲気がありますが、実は本学の大学院M1生です。昨年度までは、私のゼミ学部生でもありました。社会人としては、エアコンディショナーのダイキンにお勤めでした。現在、教職関連の研究を行いながら、大学生として生涯学習を楽しんでおられるところです。最後に竹谷さんです。竹谷さんは、大塚商会という教育系の商社にご勤務され、全国各地で教育関連のご講演を担当されています。今回は、ICT活用や未来の教育環境について、企業のお立場で提案を頂きます。

さて、これから、人間力を育てるという視点で、シンポジストから1人当たり6~7分程度の提案を頂きます。シンポジスト6人の発表を私がつなぎながら、全体で40~45分のお時間を頂戴します。次に、フロアのご意見やご質問を交え、最終的に本日のテーマについて振り返ってみたいと思います。それでは沖先生からよろしく願います。(シンポジストが席へ移動、沖さんが登壇する)。

沖 こんにちは。ただ今、ご紹介にあずかりました立命

館大学の沖でございます。比嘉学長のお話に変感銘を受けまして、もうシンポジウムがいらなくらいかなという気がしています。お話のなかに、私がちょっ



沖 裕貴
(立命館大学)

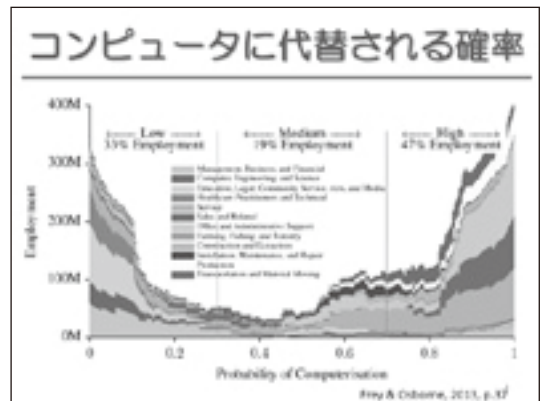
と触れさせていただく将来無くなる職業にも触れていただったので、私の話が少しし易くなったかなと思いました。さらにお話を聞いていて思ったのは、人間力として重要なものは、感動する力、感じる力なのなことだと思います。今からスライドを変更する訳にはいかないで、とりあえずあるもので話をさせていただきます。

私は、人間力というものを何らかの形で定義しておかないと話が進まないと思いましたので、コンピュータに代替されない力というところで話をさせていただきます。AI、ロボット+ビッグデータ、ディープラーニングなどがありまして2045年にシンギュラリティに達するといわれています。さて、そこにおいても通用する力とは何かということです。

皆さん、よくご存じと思いますが、オズボーン (Osborne) の雇用の将来、雇用の未来の論文が有名ですね。その中ではアメリカの702の職業について、それぞれの職業の10~20年後のコンピュータ代替可能性を計算して、70%以上の高リスク群、そうはならないだろう30%以下の低リスク群に分けてみたところ、職業全体の47%が高リスク群に分類され、将来はコンピュータに置き換わるだろうと言われていました。同じことを野村総研もやっています、日本の職業全体の49%に相当するものが消滅すると言っています。消えるリスクの高い職業例ですが、スポーツの審判、電話のオペレーターとか、このあたりはもう既に置き換わっているところですね。逆にリスクの低い職業の一例ですが、漫画家、教員、看護師、俳優、監督、ミュージシャンなどです。そのなかで教員に限って言うと、一番リスクの低いのは小学校教員、次いで保育士、高校教員、そして大学教員、短大教

員が112位と続き、キャリア担当教員が229位でいずれも30%以下に入っています。まず教員は比較的安泰だろうと予想されています。さらに、新しく生まれる職業も当然あるはずですが、カウンセラーとか、ロボット・アドバイザーですね。

オズボーン (Osborne) は、コンピュータに代替される確率の分析で、30%以下の代わりにくい部分と高リスクの部分の色分けで示しています。



そして、コンピュータ代替のリスクの低い業務分野として、経営管理、財務、コンピュータ、工学、教育などがあると述べています。これらをまとめると、今後、労働市場で生き残っていくために求められる能力としては、創造性や創造的な知恵、あるいは社会性や社会的な知恵であるということです。中身的には、創造的な知恵とは、独自性や芸術ですね。社会的な知恵については、社会的感覚、交渉、説得、他者への援助・心遣いであるとされます。これらは、今日まさに比嘉学長のお話されたものであり、しかも相手がそれをしてくれたときに感じ入る力が本当に大事だと思いました。

他の識者はどうか?いろいろな本が出ていますが、一番面白いのが、スライドには載せていませんが、河合雅司氏の『未来の年表』です。あれを読むと自分がこの世を去る頃には日本はひどいことになっている気がします。他にもいろいろな識者がさまざまな未来像を予測しています。人間がコンピュータより得意なことについては、想定外の状況における判断、新しい枠組みを思いつ

くこと、新しい価値を創造することなどだそうです。たとえばコンピュータは既存のデータを使ってそれを統計的に処理し、望ましい結果に結びつくもっとも起こる確率の高いものを選択するわけで、まったく新しいことを創造するわけではありません。また、藤原和博さんが言っていますが、教えるマシンとしていかにロボットが完璧になったとしても、学ぶ喜びを教えることができるのは人間だけであろうということです。このようなことがらが人間力ではないかと思っています。

私の研究テーマでもある高等教育改革ですが、思考力・判断力・表現力を伸ばすこと、それらの力をしっかりと評価することが、今後重要になってきます。その意味では高等教育改革の目的と人間力の育成というのは非常に近いところにあると言えると思います。時間がきましたので、これで終わります。ありがとうございました。

藤本 沖さんありがとうございました。本学の建学精神は「人それぞれ天職に生きる」と謳われていますが、これまでの職業が無くなり、今後、新たな仕事生まれてくる。沖さんからは、学ぶ喜びを教える事まで、人工知能(AI)がなせるのだろうか?職業が減った際、それぞれの働き方はどうなるのか?そんな未来の職業観などについて話をいただきました。人工知能といえば、次期学習指導要領でも注目されているプログラミング教育が関連しますね。そこで、企業としてICT教育に深くかかわっておられる竹谷さんにマイクをお渡しします。未来の教室像やプログラミング教育などの側面から人間力を育てることへのご提案をお願いします。

竹谷 今日は、未来の教育現場について話をしたいと思っていますが、その前に、時代とともに変遷する教育環境、私の事例で追ってみたいと思います。小学校では、計算尺、ハーモニカなど。中学校では、女性は家庭科、男性は技術に分かれていました。高校で腕



竹谷 房寛
(大塚商会LAプロモーションG)

時計、大学に入ってやっと関数電卓という環境でした。時代も変わり最近、アクティブ・ラーニング、アダプティブ・ラーニング、ラーニングコモンズという言葉をよくお聞きになると思います。実際これらをどのようにして実現させているのか、なかなか難しいのが実態です。当社で2校ほど取材させていただきましたので、紹介します。

1校目は、東京武蔵野市にある聖徳学園中学・高等学校です。こちらは90周年記念校舎として新しい校舎を建て、ここをラーニングコモンズとして活用しています。地下は、大きなプレゼンテーションフロアです。1階は、アクティブラーニングフロアとして門戸(外部へ貸し出し)を開いています。実際に、私どもも今年の6月にiOSコンソーシアムでこの会場をお借りして、発表をさせていただいております。2階は、ミュージックラボで、小さなラボ、大きなグローバルラボ、グリーンスクリーンを備えた撮影スタジオがあります。3階は、和室を備え、小さなラボ、スクールラボ、アートラボがあります。

次に紹介するのは、今年4月にできた神田外語大学新校舎です。ここは、人種・国籍を超えた人との出会い、向上心を刺激しあうことのできる喧騒の場。グローバル社会を生き抜くうえで必要となるスキル、他者を受け入れる力、自分の意見を発信する力を身に付ける空間、まさに人間力を高めるための空間です。1階は、広いエントランスフロアと教室を除いて650席もの自由に学習のできる空間で、また12の教室は壁3面にホワイトボードとプロジェクターが完備されていて教室の間には広いスペースがあり、プリンター出力ができます。そして、2階へと昇る階段が観覧席になり、天井にあるプロジェクターから反対側のスクリーンに投影されます。2階へ上がると広いスペースが展開され多くのフリースペースがあって、その奥には講師の部屋があり予約された生徒がマンツーマンで質問ができます。2階は日本語禁止となっています。黄色のソファに座っている先生には自由に話しかけてよく、本当に勉強をしたいなという気になります。



さて、次はプログラミング教育の今後についてですが、2020年に小学校、翌年に中学校、翌々年の高等学校が必須化となり、最近ではロボットとプログラミングを組み合わせた製品があって、どれをやってよいかわからなくなり、先生方は悩まれています。これについては悩まないで我々のようなベンダーにご相談ください。そこではベストな答えをみつけて提案させていただきます。生徒がプログラミングスキルを身に付けるというのは本当に良いことなので先生方に教えていただければと思っています。今回の発表にあたり、現場の先生から我々ベンダーへ言いたいことを取材してきました。その中身は、8割方の先生がICTを使えないと思ってほしい、授業に対する導入が難しいというアレルギーがある、とにかく授業を見に来てほしい、商談も大事だけれど授業や生徒を見て、管理職も大事だけれど現場の先生と話をしたいという内容です。まだまだたくさんあります。逆の立場で、ベンダーから現場の先生へお願いしたいことがあります。それは納品したものを部品分けして片付けしておいて欲しいという要望ですが、片付けるときにどんな部品が入っていたというのを先生と生徒と一緒に学べる機会でもあり、是非やっていただきたいと考えています。

最後に、教育とは児童・生徒・学生・教職員・PTA・業者が協力して明るい未来のために行うべきと考えます。ありがとうございました。

藤本 竹谷さんありがとうございました。先進的な教育環境の事例を紹介頂きました。主体的で対話的な学びを推進するための先進的な教育環境のご紹介でありま

した。一方では、学校現場の先生方が悩んでおられるプログラミング教育についても、これからは産学連携が大切であるというご指摘もありました。さて、少し視点を変えますが、生涯学び続ける事も人間力に必要なこととします。そこで、定年後も学び続けておられる高橋さんにご登壇頂き、生涯学習とか海外経験の視点でご提示いただきます。

高橋 先ほど、ご紹介いただいた高橋です。現在67歳です。よろしくお願ひします。実のところ、本学大学院の学生です。さて今回のテーマは人間力。人間力といえば比嘉学長ですね。前に、学長室を訪ね人間力について講話をいただき感動しました。学長、ご多忙のところありがとうございました。

まず、今回の人間力、それにつながるものとして、海外企業における人間力、また生涯学習を続ける人生という切り口から説明をさせていただきます。最初に、海外での人間力について、海外関連ではダイキンエア



高橋 麻司
(芦屋大学大学院生)

コンディショニングフランス社(以下、DAFと標記)に約4年間駐在しておりました。そこでは大変なことがありました。DAFには、約200名の社員がおり、宗教、人種、文化など価値観がそれぞれに違うのです。日本にいれば想像もつかないことです。日本の本社からは、色々な指示が容赦なく飛んできます。そのような環境下で血のにじむような思いで必死にやってきました。駐在員に課せられた任務の一つには、現地社員に対して、いかに企業理念を浸透させるかがあります。しかし、現地社員は国民性からか自己主張が強く、できない理由はたくさん言いますが、決してできるとは言わないのです。これに対しては、粘り強く説得していく必要がありました。これが逆境に耐えうる胆力だと思います。胆力とは、恐れたり、尻ごみしたりしない精神力。つまり、ものに動じない気力や肝ったまを指しますね。

また、コミュニケーション向上のために、現地社員の一部を選び、自宅に招いて、たこ焼きパーティーやパソコン麻雀ゲームを数多くやりました。あるいは、レストランで日本食やワインパーティーをやりました。これは効果的でした。このようにして、現地社員の把握には大変な労力を費やしました。これらによって、環境に応じたマネジメント能力を発揮することができたと思っています。それと、大事なことはユーモアのセンスだと思います。フランス人は言葉のセンスがあります。朝から晩まで仕事のことばかり話をしていると退屈な人間と見られます。たまには、スタツなどが効果的です。フランス駐在で、何ができたのだろうと振り返ると、駐在3年目で、DAFリヨン支店にエアコン集中受付センターを設立したことです。むろん、現地社員の功績で、当方はきっかけを与えすぎなかったのですが。集中受付センターは、フランス海外県と海外領土を除く本土の販売店からの電話を一か所で集中受付するもので、設立直後はヨーロッパ各社から、また日本の本社からも見学にきました。



次に、生涯学習を続ける人生について説明します。ダイキン工業に約40年勤務し定年退職しました。その後、一生に一度でいいから、教壇に立ってみたいと思い本学に入りました。今年3月に技術の教員免許を取得しましたが、その教員免許取得に至るには、思いもよらぬ困難がありました。たとえば、介護等体験という科目取得の実習では、入所者や職員から、新しい入所者と間違われて、「あんたいつ入所したの」と聞かれました。ま

た、養護学校体験では、生徒が、うちのおじいちゃんに似ていると髪や服を引っ張って、後ろからついてきました。さらには、教育実習においては、初日の全校挨拶では、生徒から校長先生みたいと言われました。

最後にまとめですが、海外企業の側面から、人間力とは、①逆境に耐えうる胆力、②環境に応じたマネジメント能力、③ユーモアのセンス、これらを身に付けることではないかと考えます。また、生涯学習を続ける人生については、毎日が新鮮です。若い学生に混じり学び直しを大いに楽しんでいます。さて、持ち時間が来たようです、ご清聴をありがとうございました。

藤本 学生生活を楽しんでおられる高橋さんからは、日本の当たり前が通用しない外国では、ユーモアのセンスが活かされたり、逆境に耐えうる胆力、つまり、尻ごみしない精神力が重要と提案していただきました。私も学生たちに、海外に行って、いろんな文化を肌で感じてきなさいと、日頃からよく言っています。未知の事を体験することによって、視野が広がるのではないのでしょうか。次に伊田さんです。学校教育や教育行政に通じていらっしゃいます。現在は大学で教育行政学をご担当ですが、実は、旧知のロンドン仲間で、私が日本人学校、彼が補習授業校と同じ時期に在外教育や帰国子女教育のことも考えてきました。そのことも含めて、楽しく人間力育成のお話を伺えると思います。伊田さん、よろしく願います。

伊田 皆さん、改めましてこんにちは。四番手で登場させていただきます。折り返しですので皆さんの集中力のために、緊張緩和の7分間にしてください。

この4月から森ノ宮医療大学に教員として勤務しています伊田でござい

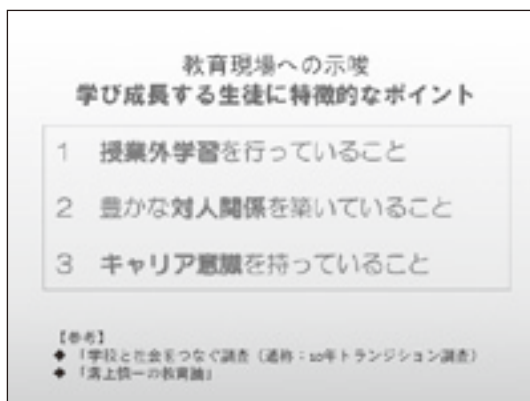
ます。3月までは、芦屋市立岩園小学校で校長をしていました。この芦屋大学のある六麓荘町も校区であり、小池百合子さ



伊田 義信
(森ノ宮医療大学)

んの母校でもあります。昨年の夏は、東京都知事選で盛り上がりました。また、新卒で着任した学校でして、30年ほど前、六麓荘町在住の子どもの担任したときのこと。家庭訪問で、玄関でピンポンと鳴らし、担任の伊田ですと告げたら、先生、表に回ってくださいと言われてました。エッ、これ勝手口か!とびっくりしたことを思い出します(会場笑)。想像を超えるような家もあるのですね。想像を超えるといえば、現在の時代も想像を超える速さで変わっているわけです。無理やり想像をくっつけましたが(会場笑)。

本題です。「次期学習指導要領を踏まえたトランジション・リレーをしましょう」が、本日の伝えたい結論です。というのも今、学校から仕事・社会へのトランジション(移行)に問題が生じています。学校が社会へ出るための養成の場と定義づけたとき、学校でしっかり学んだとされる人が、必ずしも力強く社会生活を送ることができない現状もあります。

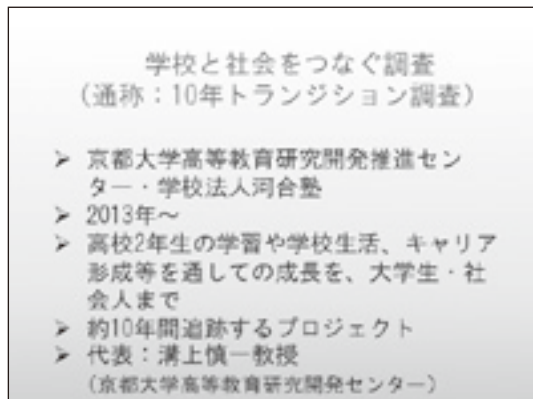


そのためには、トランジション・リレーを総がかりで行う必要がありますが、そのときの共通基盤になるものは何か。それは、次期学習指導要領と捉えればいいと考えます。平成28年12月12日の中央教育審議会答申(H28.12.12)では、次期学習指導要領の目玉も一つに、学びの地図を示しています。それを基盤の考えとして共有するものとして考えられないかということです。

まず、次期学習指導要領を概観します。確認しておきたいのが、改訂の背景です。先ほどの沖さんや竹谷さん

の話にもありました「時代の変化」です。危機感を訴えています。危機感は、改革の必要性を訴える常套句ですが、この危機を乗り越えるために、未来の創り手となるために必要な資質・能力を確実に備えることのできる学校教育を実現する。これが改訂の目指すところです。また、どんな資質・能力は必要なのか。この資質・能力が本日テーマになっている人間力でもあります。その資質・能力とは何か。学力を構成する三要素を踏まえて3つの柱で整理しています。それは、「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力等」、そして「人間性等」です。さらに、資質・能力を伸ばすために、何を学ぶか(内容)、どのように学ぶか(方法)を改訂の方向性の中で示しています。そして、どのように学ぶかの一つが、アクティブ・ラーニングで、さまざまな取組がなされていますが、私も前職のときに、京都女子大学の井上一郎教授を招いてアクティブ・ラーニングの授業改革に取り組みました。すると、6年生のある児童が、「自分たちでやっている感がある」と言ったのです。まさに主体的な学びにつながるコメントだと思いました。

次に、では、本当にアクティブ・ラーニングはいいのか、次期学習指導要領を踏まえた教育改革の必要性を示す根拠は何か、そのエビデンスを何に求めるのか、を考えたいと思います。学校と社会をつなぐ調査(通称:10年トランジション調査)がその一つになると思います。京都大学の溝上慎一教授が中心になって進めています。これが面白い結果を現場へ唆してくれます。そして、学び成長する生徒に特長的なポイントを3つ示しています。「授業外学習」、豊かな「対人関係」、そして「キャリア意識」です。この調査は継続されるので、今後の進捗が楽しみです。



かのアインシュタインは言っています。「教育とは、学校で習ったことをすべて忘れた後に残っているものである」と。これを言ったらこれまでの話が身も蓋もないようですが(会場笑)。

実はこれは、何を残すかということが大事やと思っています。学ぶ意欲やしなやかにしたたかに生きる力を育てるためには、次期学習指導要領を踏まえたトランジション・リレーが必要ではないか。小学校、中学校、高等学校、大学と各段階で精いっぱい教育をしてバトンをつないでいくことが重要ではないかという提案をさせていただきました。

どうもありがとうございました。

藤本 えっと、面白いでしょう(会場笑)。学習指導要領を切り口に人間力のお話をいただきました。特に、学校から仕事・社会への移行に問題が生じている点で提案がありました。伊田さんの登壇は、中盤か終盤かで迷ったのですが、みなさんの眠気覚ましとも考えました(会場笑)。さて次に、郡司さんです。ケニアという結構厳しい国での国際協力の勤務経験もおありです。現在は、HAT神戸にあるJICA関西で、青年海外協力隊に派遣される若者たちの育成の他、子どもたちへの開発教材の作成もされているようです。それでは、郡司さんよろしくをお願いします。

郡司 今、ご紹介をいただきましたJICA関西の郡司と申します。どうぞよろしくお願いします。私自身は、他のシンポジストのように教育の専門家あるいは情報の専門家でもなく、この5年ぐらい国際協力という現場で働い

ておりました。その中で、今日は、情報の先にある現場で必要な力というテーマでお話をさせていただきます。先ほど、藤本先生からご紹介いただいたよう



郡司 稜
(国際協力機構JICA関西)

に、私は2010年に青年海外協力隊でケニアの方に2年半派遣されていました。その後、滋賀県に戻り小学校等の出前授業等をしていました。内容は、海外の途上国で起きていることに関心を持ってもらうことで、これがJICAの開発教育というものです。今春から神戸のJICA関西に勤務していますが、そこでは、途上国から日本へ来られる研修員のサポートをしています。

この3つの経験(海外派遣、開発教育、JICA研修)の中で、会長の林先生との出会いなどから考えました。見えてくるのは、ケニアのような途上国の子どもたちは勉強がしたい。それに反して、日本の大学生は何がしたいかわからない。そして途上国から来ているJICA研修員は自国を豊かにしたい。また、日本と自国の懸け橋になりたいと言います。これらから、彼らの課題が見えてきます。たとえば、日本の学生教育のあり方と途上国の学ぶ環境の整備などを擦り合わせるとき、学ぶ力は、環境に左右されないのではないかと考えています。

先ほど、過酷な海外での現場という紹介がありましたことから、誤解を解くために少し説明をさせていただきます。たいていの方は、アフリカのケニアといえば乾燥していて水がなくて大変なところでしょうと言われます。実は、アフリカをはじめ開発途上国の多くは、かなりの経済成長を遂げています。私のいたアフリカのキフーの町では、白線道路や水道があって、だいたい普通の生活が送れるようなところです。しかし(海外は)過酷な現場です。何が過酷か?一番は、全然価値観が違うということです。先ほど高橋さんの話にもあったように、日本の当たり前が、現地では当たり前ではないのです。そういう意味で、過酷だと言えます。

少し大きな話ですが、国連は2030年目標に、持続可能な開発のための目標を掲げ、達成しましょうとなっています。この特徴は、課題は明らかになっているのですが、そこでは何をしたらいいのか、誰が何をしたらいいのかということが、必ずしも示されていません。まさに問題になっているのは、日本が、あるいは先進国が答えを持っているのかといえ、必ずしもそうではありません。たとえば、少子高齢化が進んでいて日本は答えを持っているのかといえ、必ずしもそうではありません。同じような問題が、タイでも高齢化が進んでいます。それで、一緒になって、どういう解決策があるか考えていきましょうということです。どちらが上で、どちらが下ということではないのです。もう一つが貧困です。よくアフリカで貧困が問題になりますね。それでは日本で貧困はないのですか、アメリカで貧困はないのですかというように、国や個人の単位だけでは測れない問題があります。あるいは国境を越えてくる環境問題や気候変動などグローバルな課題が明らかになっています。つまり、これは途上国だけの問題ではなく、自分のこととして解決に取り組める人材が求められています。次のスライドは、子供たちが綱引きをしているところです。アフリカでは運動会という文化がなかったところに、日本政府が運動会をやったかどうか、綱が一本あれば簡単にできますよ、そのなかで子どもたちが協調すること、チームワーク、道具を大切にすることを学習することによって、将来の経済発展に必ず役立ちますよと、綱引きを提案して実現したのです。今の世界は、他者との共創・協働が必要とされています。



私は、次世代を担う子どもに必要なのは、しっかりと遊ぶ力と思っています。次のスライドは数人の子どもたちが大きな網で魚を取っているところです。この網は買ってもらった訳でなく、そのあたりに転がっているアメリカの蚊帳を組み合わせたものです。遊ぶ力とは、成長する機会、組み合わせる力、伝える力、聞く力などでこれらがなければ成り立たないと思います。原点に戻るならば、人間力というのは、そうした遊びのなかに含まれる価値観ではないかと思います。以上、ご清聴ありがとうございます。

藤本 郡司さんからは、人間力の育成に関して、共創、遊ぶ力、価値観の違いを体験するといったキーワードを頂きました。違いを違いとして認める力などは、先の高橋さんと共通する側面もあり、これも人間力の一つでしょうか?さて、最後にご登壇いただくのは高田さんです。高田さんは、大学内での組織評価を担当されています。いくつかの大学のWebをみますと、3つのポリシーの中に人間力というキーワードを見かけます。本学でも建学の精神の基、大学の自己点検書や入試パンフレットに人間力という言葉が掲載しています。目玉となるキーワードを掲げた以上、その組織や教育活動を評価しなければなりません。高田さんには、これらの視点でお話をいただきます。よろしくお願いします。

高田 皆さん、こんにちは。紹介いただきました神戸大学評価室の高田です。社会・大学が目指す人間力は、それぞれの意義や目的に応じて様々ですが、私からは、それを大学としてどのように育成するかを大学評価、IRの観点からご説明します。

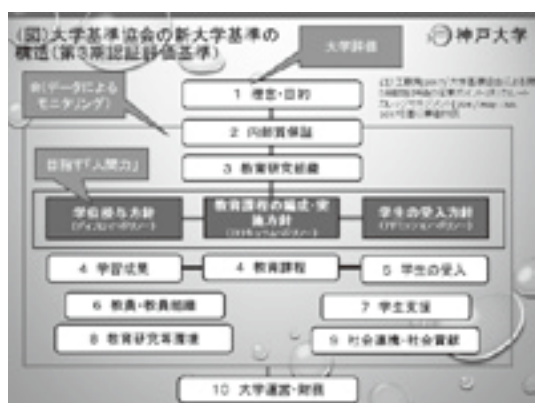
まず、なじみの無い方もいるかもしれませんが、大学評価とは、大学としてクオリティの高い教学を維持するための組織評価のことであり、学内または学外から、定期的に教育活動を評価するものです。IRと



高田 英一
(神戸大学)

は、教学等に関するデータの収集・分析・提供を通じた大学の意思決定の支援であり、学内で、恒常的に教育活動をモニタリングするものです。

次に、人間力の育成の状況をご説明します。大学評価の観点からは、教育目的と3つのポリシーに基づく教育活動の実施が求められています。これは、大学が目指す人間力をポリシーに具体化し、組織としての教育活動によって、その実現を目指すという意味です。また、内部質保障のために、人間力の育成状況を評価し、継続的に改善するということを意味します。



ここに示したのは、大学基準協会の新大学基準の構造(注:工藤潤(2017)「大学基準協会による第3期認証評価の変更ポイント」『リクルート カレッジマネジメント』204 / May - Jun. 2017を基に報告者作成)ですが、この中心に3つのポリシーがあります。この学位授与方針(ディプロマポリシー)に大学が目指す人間力が具体化されており、それを実現するために、学生の受入方針(アドミッションポリシー)、教育課程の編成・実施方針(カリキュラムポリシー)が策定されるとともに、これらに基づいて、実際の教育活動や内部質保証が行われることが求められています。また、IRの観点からは、データにより、成果(人間力育成)の状況を常時モニタリングし、データの提供によって大学の意思決定を支援することが求められています。

大学における人間力育成の課題としては、大学評価

の観点からは、教育目的と3つのポリシー間の整合性が十分でないこと、組織としての教育活動が実現できていないこと、社会の求める人間力への対応や発信が不足していること、内部質保障のための継続的な改善の不足が指摘できます。また、IRの観点からは、人間力の指標の設定やデータ収集の難しさが指摘できます。

これらを踏まえて、今後の人間力育成の在り方をご提案しますと、まず、大学に対しては、大学評価の観点からは、教育目的と3つのポリシーの整合性の確保と組織内での共有、その上での組織的な教育活動の実施が求められます。また、学内だけでなく、社会の求める人間力も踏まえて、継続的な改善と発信が求められます。次いで、IRの観点からは、人間力の指標の設定とデータ化の推進やデータを介した学内・社会とのコミュニケーションの促進が求められます。また、社会に対しては、大学に社会の求める人間力を発信すること、大学の育成した人間力を評価し、改善の意見を示すこと、大学の選択の際には、大学の目指す人間力を重視すること、大学との間でデータ面の連携(高大接続、就職先)を進めることが求められます。

最後に、評価、IRのための人間力を申し上げますと、データをツールとして活用する力、課題を発見する洞察力、執行部・教職員を改善に向けて動かすコミュニケーション力とします。ただ、残念ながらこのような人材は少ないのが現状ですので、本学会の研究組織の一つであります教職開発研究会としては、このような人間力を備えた人材、もしくは、関心のある人材を求めています。我こそは、という方はぜひご参加ください。以上でございます。ありがとうございます。

藤本 高田さんからは、データをツールとして活用する力、課題を発見する洞察力、さらには、組織内で連携をうまく取れる人材育成が大切であるとの提案を頂きました。人と人を組織内で繋いでいくマネージメント力のある人材育成は、いろんな部署で求められているのではないのでしょうか。さて、この後、シンポジストの皆さんにステージに戻っていただきます(シンポジストが席を移動)。

登壇頂いた6人の皆さんから、いろんな切り口の発表がありました。もう少し聞いてみたいとか、全員の方にひとこと質問したいなど何でも結構ですから拳手をお願いします。(少し時間をおいて)

森石 はい!大阪電気通信大学から参りました森石です。今日人間力を育てる!崇高な話を聞きにきたのですが、ちょっと最初から引っかかって仕方がないことがあります。それは、昔の人は、人間力が無かったのか?だからこれから育てなければいけないのか?というベクトルなのか、その反対に、昔の人は、めちゃめちゃ人間力があつた。けれども、最近では、それが薄れているからこれからV字回復しなければいけないのか?というパラメーターなのか!あるいは、昔あつたんだけど、社会の変革に伴うだけの人間力がないから増やしていかなあかんぞ!と言ってるのか!その辺のどれかで、議論が変わってくるはずなんです。それを皆さん、誰もおっしゃってないので!私は、どこを中心に考えてよいのか、ようわからなかったのです。どなたでも結構です、教えてください。

藤本 森石先生、冒頭から、ベクトルとかパラメーターといった理系チックな難しい質問ありがとうございます(会場笑)。どなたかこの質問に回答できますか?(シンポジストは、少し沈黙・・・)

私から少し補足しますと、もともと、人間力を議論する上で、次期学習指導要領の方向性を交えてとか、未来の職業やキャリア教育の色合いを軸にするとか、いろいろ考えていたのですが、今日の午前中の打ち合わせの際に、人間力という議論のターゲットは、子どもから大人まで広い。だから、提案や結論もオープンエンドになる可能性もありですね!ということになりました。その際、過去や現在においての人間力のある無しについては、特に考えていませんでした。森石先生の質問に対して、私の方から、こうなんだ!と本当は言わなくいといけないのでしょうか、直ぐに答えが見つかりません。ま、ざっくばらんに議論を進めましようとなった訳です。

森石 はい!大阪電気通信大学の森石です。さっきの話は無しにしましょう。それで、僕が考えているのは、大学の現場にいと、この頃の学生は気持ち寒い。めちゃ

めちゃ寒い。寒いってわかります?現象面でいえば、学生が授業中に何かやった時に「君そんなことやったらあかんやないか」と言ったら、次の日から授業に来ない。こういう学生が増えてきている。もう一つは、要領が悪い。まじめにやっていたら人間力があるのか?私の大学生の頃というのは、学力だけでなく、要領をかますという2本柱を備えてないと人間力がないと思っていました。粘り強い、なんぼ落とされても、この先生に死ぬまでついていった。時間があれば研究室に教えてくれと行く。そういうことが今の学生には少ない。これが人間力の低下の一つの現れではないと思いますが、先生方どう思われますか?

藤本 はい、沖さんどうぞ。

沖 最初の質問にもこたえたいのですが、多分、人間力という限りこれまでも人間は皆持っていましたし、今も持っている。どこに焦点を当てていくかということが問題だと思います。その切り口がいろいろあつたということ。最後に言われた粘り強さ、要領の悪さについては、まず、それが本当かどうか、本当にそういうふうになっているのかを見極める必要がある。それには、今日、高田さんがシンポジストに入っておられますが・・・そこが、はっきりしたならば次の対策が打てると思います。

藤本 沖さんから、見極める視点として、評価の分野から振られていますが、高田さんどうですか?(伊田さんが手を挙げ)はい、伊田さんどうぞ。

伊田 高田さんの前に私から。先ほど森石先生がおっしゃった一つ目のことです。人間力の定義をどのように考えるのか、私も難しいなあと感じたところです。今回は、どこの切り口から考えるのか、といった時に、時代の変化に応じて求められる力のことを指しているのかなと思っっています。ただ、不易と流行のような感じは思っていますが、議論の際には、そこら辺の整理がないと話が噛み合わないのかなと。私も同じことを思っていました。

また、先ほど10年トランジション調査が進行形という話を紹介しました。成長する学生の特長もお伝えしました。溝上先生の報告書にもあるのですが、結果としては高校生の大部分は大学生になっても変化していない、と

いう実態があります。そういった中で、やはり、今の学生をみる時に、評価の物差しをこちらがきっちりと持っていないといけないという事を、大学で教えながら感じているところです。それでは高田さんよろしくです。

藤本 (笑) では、高田さん、どうぞ。

高田 大変難しいご質問ですが、誤解していただきたくないのは、大学評価やIRに画一的な指標や答えがある訳ではないということです。たとえば、粘り強さであるとか、要領の良さがあるとかおっしゃいましたけれども、果たして誰が、どのような場面で求めているのかによって、指標や答えは異なってきます。これは、なかなか大学だけでは分かりにくく、決めにくいところがあります。実際の場面において、社会やステークホルダーの方々と意見交換しながら、どのような指標でいくのか、どのような観点で考えるべきか、などを徐々に明らかにしていきたいと思っています。ですので、森石先生、恐縮ですが、今ここで、学生がどうだということまでは、なかなか申し上げられないです。逆にこのような限界を機会として、社会やステークホルダーの方々と、大学評価やIRの観点も踏まえたコミュニケーションを進めて、人間力育成を協働するきっかけとできればいいと思っています。

藤本 よろしいでしょうか。(竹谷さんが手を挙げ) はい、竹谷さんどうぞ。

竹谷 大塚商会の竹谷と申します。先週、IOSコンソーシアム・ワーキングがあって、先生方と我々企業が、いろいろな考え、テーマをつくって話す場がありました。そこでちょうど企業に入った新入社員に、どう思う?というまさにそういったテーマでした。ときにやはり、企業も年代もそれぞれ違うのですが、その時に入った若者は、自分が先輩のときに入った若者は、今の若者は、今の若者は、と言うのです。結局、討論していくと、時代に合った教育、新入社員教育、学校の担う教育など、今の時代を牽引する力を我々大人が身に付けなければいけないと思います。そして、今の若者には、このように教えないといけないというところを見つけましょうという結論になりました。

藤本 ありがとうございます。竹谷さんも、僕と世代が

近いですが、私たちが就職し頃はバブル時代で、当時の若者たちを年配の皆さんは新人類と呼んでいました。これは、よくよく考えると、自分たちにはない人類、つまり、新たな人間力を持った人材とみていたのではないのでしょうか。他にご質問はありますか?

小川 山口大学の小川でございます。郡司さんと高橋さんに、お聞きしたいのですが。今の話と関係するのですが、日本はこれから少子高齢化になって、もっとグローバル人材を育てようと、各大学、うちの大学も、すぐく英語教育等に力を入れています。実は、先ほどの総会で研究会の報告をしたのですが、2年前に国際交流研究会の中で、実際に留学した学生さんに来ていただいて、どんなだったと聞くと、その学生はカンボジアに行ったとのこと。カンボジアに行ったとき、先ほど高橋さんも郡司さんも言われていたように、文化の違いや価値観の違いに圧倒されて、かなりショックを受け、自信を無くしてしまっただけと書いていました。意外にびっくりしたのですが、日本の大学が考えるグローバル教育ということ、実際に、うちの山口大学で実施している1年間の交換留学が帰ってくると、考え方が変わってきてしまったりするので。人を育てるという観点から、グローバル人材の育成は、そういうこと(文化の圧倒的な違いに自信を無くす)を乗り越えるためには、どうしたら良いのか?という視点でお聞かせください。

藤本 高橋さん、郡司さん、お願いします。

高橋 私は、海外のいくつかの国々へ出張や駐在してきました。その中で、一番感じたのは、やはり言葉の困難さに加えて人種、言葉、文化、宗教などの違いからくる多様な価値観に戸惑いました。実際のところ、私が所属していたDAFでは、南アフリカからヨーロッパまで多国籍で約200人が集まっていました。そこでは、日本流が通じないのです。たとえば、日本では歓迎会や送別会といった事については、周りがやってくれるものです。ところが、DAFの経験では、歓迎会や送別会といった事については、本人が企画し、本人が人を集めるというルール。そこで何人の人を集められたかということで、その人の社交性が評価されているのです。日本の常識が

全然通用しない例ですが、言葉（英語）で伝えたから通じたかと思っていると、期限になっても、大抵はできていないのです。相手がOKと言っても実行するとは限らないからです。大事なことは、相手がやると言うまで粘り強く説明すること。即ち、海外で生き抜くには、胆力が必要だと思います。

藤本 小川先生の質問に対して、高橋さんは、胆力を鍛える事と明言をいただきました。では、引き続き郡司さんをお願いします。

郡司 海外に滞在した際に文化の違いに戸惑うというのは非常によくわかります。ですから、先生方や指導者のみなさんをお願いしたいことは、多様性を受け入れるための感性を磨く教育活動を大切にしてほしいと思います。諸外国に比べると、日本は単一民族で、均一な文化と思われがちですが、実は、日本人だってさまざまな考え方や文化の違いがあります。コミュニティに入れば年配の人と若者では考え方が違うわけです。身近な物事の違いに接してほしいと思います。しかし、そんなことに無関心の人も多いのではないかと思いますし、それらに対する感覚が海外の人と違って弱いのではないかと考えます。たとえば、東南アジアやアフリカでも基本的に陸続きで、どこからでも人が入って来る。アフリカといっても、皆さん黒人だけでなく、西洋人、インド人、そこに中国人もいる。そういったものを受け入れていく。たとえば、それに対して日本の学生がポンと行って、海外に行くというのはグローバル人材で英語ができればいいのだ、TOEICの点をとればいいのだ、という考えで行ってみると、あれ、それ通用しないとわかると思うのです。

また、そこで学んで、自分の国際的なありかたというのは、ただ、語学力だけでなく、それでは、何を伝えるのか、日本人としてどういったことを伝えられるのか、カンボジアに行ってカンボジアの人に日本の習慣や文化を伝えて、自分がつなぎ役になるのだと気づいて、それを大学の人々にサポートいただければ非常にいいのではないかと思います。

藤本 郡司さんありがとうございました。小川先生の質問に対して、企業の人材育成の側面と、国際協力機構

のお立場から回答をいただきました。人間力の育成という切り口から、国際的な立場で活躍するという視点で議論が深まりました。もう少し時間がありますが、もう1件ぐらいいご意見やご感想などありませんか？（会場からの挙手は無い）

では、時間も詰まってきましたので、まとめに入りたいと思います。実は、今回、お一人に1枚のA4版のホワイトボードを用意しています。シンポジストの方々に、「みなさんが、仕事や実生活で今後も大切にしたいこと」というテーマに答えていただき、それぞれのご専門分野も考慮して、人間力をザクッと一言で書いてもらいました。それではトップバッターの郡司さん、お願いします。

郡司 （ボード記載：ハート）ハートと書いています。先ほど、小川先生のご質問に答えさせていただいたように、やはり、最終的にはコミュニケーションというのは人間と人間の間の問題ですので、そういった気持ちが入っていないと、いくら伝えても、どんな知識であっても伝わらないものと思います。特に、JICAで橋を造ったり、道路を造ったりしています。このハートは、ハードウエア、知識、情報、ソフトウェア、そして最後にくるのがハートウエアと考えます。その気持ちの部分の部分を新ためて人間力という意味で認識する必要があるのかと思いました。

藤本 ハートウエアですか？郡司さんのやさしさがみなぎっていますね、では、次に高橋さんをお願いします。

高橋 （ボード記載：体、金）私は、人間力を高めるには、自分自身に必要な健康な体、そして人のために使えるお金、これこそが社交性を生み、やればできる。そして今やる、そういう気概。さらに常に相手をほめる、やる気を出させるという気概が必要ではないか。即ち、人間力を高めるには、体とお金が必要ではないかと思えます。

藤本 高橋さんありがとうございます。今も元気溼刺ですが、これからもお体を大切に、学生生活をエンジョイしてください（会場笑）。では、沖先生をお願いします。

沖 （ボード記載：Face to face）私の場合は、Face to face です。AI全盛の時代になっても、あるいは、ICTがどんなに進んでも、人間力という限り、対人のFace to face が重要になってくると思えます。

藤本 スマートにきましたね。今後、AI社会になっても対人関係を大切にすべきであるという沖さんならではのメッセージでした。高田さんはいかがでしょうか。

高田 (ボード記載: ツールとしてのデータ) 私は、ツールとしてのデータという言葉を示したいと思います。IRとか評価では、どうしてもデータが必要、重要と言われるます。確かにそうなのですが、データというのは、あくまでツールなのです。最終的な目的である実際に人を動かし、良い方向への改善を実現するためには、データはコミュニケーションのツールということを念頭に置いて、それにとらわれず、活用する姿勢が必要だと思います。

藤本 高田さんはクールでロジックな雰囲気に見えますが、人間臭い、ホッとさせる側面が現れていますね。では次に、竹谷さん、よろしくお願いします。

竹谷 (ボード記載: 提供者) 私は、企業の立場として提供者者ということです。英語で言うとプロバイダーですね。我々のときは、ソリューションプロバイダーと言われていました。単に商売で売るのではなく、学びたいと思う姿勢を育てる環境をきっちりと提供できるプロバイダーでありたいと思っています。

藤本 なるほど、企業人としての宿命や責任感をとても感じますね。では、お待たせしました、最後に伊田さんお願いします(会場笑)。

伊田 (ボード記載: 笑) 最後に、これでいいのだろうかと思ひながら、勇気をもって出させていただきます。にもかかわらず「笑う」です。笑いというのは、人間独特のもので、それからポジティブ感がいいなというのがあります。こんな心持でしなやかに、したたかに、生きる力を子どもたちが育んでいったらいいなということで、これに決めました。先日、ある落語家が小学生に作らせた小唄を紹介していました。その落語家が、「大阪の子どもも捨てたもんやと違ふで」と言っていましたので、その小唄を最後に紹介したいと思います。

小唄「しりとり」

A: しりとりしよか。言うで。マントヒビ。

B: ヒ、ヒ、ヒ、ひ・・・

A: 「ひ」のつくもの言うたらええねん。

B: ライター!!

おあとがよろしいようで(会場笑いと拍手)。

藤本 関西のシンポジウムでは、こういう小話で落とすことも、おもてなしの一つです。午前中に、実は簡単なリハーサルを行ったのですが、みなさんが伊田でまとめる!とご指示ありました。さて、持ち時間も、あと5分弱となりました。(林会長、挙手) はい、林先生どうぞ。

林会長 みなさん本当にありがとうございました。今日は、とっても素晴らしいシンポジウムだったと思います。それから一点、私が印象に残ったのが、大阪電気通信大学の森石先生のご発言です。実は、森石先生は答えを知っていて、皆さんに確認されていたのではと思うのです。今日の討論を聞いていただいて、人間力を測るための指標について参考になるデータがありましたかということです。この指標として、Face to face, 笑い、これとデータをどのように分析していくか、非常に難しかったのではと思います。沖先生が、ひとこと森石先生にお話されたと思いますが、そのなかに、昔と今で人間力を語っても同じ指標ってないと思います。10年前につくった、例えば比嘉先生がおっしゃっていた人間力をそのまま現代に移行することは無理があるでしょう。ちょうど藤本先生がおっしゃっていた、本学会を創られた木田宏初代会長が「教育というのは、社会とか、いろいろな文化からの認知、要求があって、それに基づいて教育というものがなされていくものではないか。」と述べられているように人間力もそうではないでしょうか。現代社会でも、社会からいろいろなニーズがあって、こんな人間が必要であると言われるます。今日、森石先生の方から「すぐあきらめる学生が増えている。」では、その人たちを育てるための人間力の指標が出てくるのではないかと思います。この点、継続して本学会のテーマとしていただきたいと思います。パネリストの先生、今日はどうもありがとうございました。

藤本 林会長、最後に大切なフォローありがとうございました。

さて、シンポジウムでは、いろんな視点からの提案を頂きました。冒頭に沖さんから、今後、時代の変化とともに

に、存在する職業も変わっていくだろう、無くなる職業もあるだろうという話題から高田さんの組織的な評価の視点まで、各ご専門の分野から提案していただき、あつと言う間の90分でした。今回のテーマ「未来を拓く人間力を育てる」は、元々、テーマが大きく、サブテーマを設けようかとも考えました。しかし、参加者が教育関係者とはいえ、多様な方々のお集まりでもありますので、テーマを収束させようとは考えていませんでした。ただ、参加者のひとり一人が、何かを感じ、何かを考え、明日の教育につながるヒントを持ち帰っていただければと思っていました。年会の実行委員長を受け、この約1年、人間力に関する本をたくさん読みましたが、僕の思考は拡散しても収束はせず、直前には何が何だかわからなくなりました。そんな時、研究室に置いていた九鬼周造さんの『いきの構造』が目にとまりました。この書物は、1930年代に出版されたもので、何度読んでも深く難しいのです。哲学者の間でも彼の思想に賛否両論あり、このような場で紹介するのも差し出がましいのですが最後にまとめとして触れておきたいと思います。九鬼さんは、この『いきの構造』で、あえて平仮名で「いき」と示しています。僕は、「粋だねー」とよく江戸っ子がいうように、漢字は「粋」を思い浮かべます。意気・粋・活き・・・、さらには、逝き方の逝きもあります。先ほど、皆さんにボードで一言示してもらいましたが、僕は、「人間力≒粋な人と感じています。僕のような凡人に理解しやすい構図が、このスライドです。

僕なりに解釈しますと、下品と上品、派手と地味、野

暮と意気、甘味と渋味、人それぞれ求める物事や感覚が違うでしょうけれど、私は野暮ったいより小生意気な雰囲気も残しておきたいですし、下品より上品でありたいと思います。シンポジウムのまとめに、崇高な文学書を例に挙げて、藤本は何を言うのかと諸先輩方に叱られそうですね。

さて、この後、私たちチーム関西が企画しました懇親会の準備も整っています。本学の学生実行委員もさらに活躍してくれますし、JAZZバンドやパレエ鑑賞などのサプライズもご用意しています。大いに飲んで、食べて、笑って、本日の疲れを癒していただき、粋な懇親会やった!と思われるように、おもてなしに最後の力を振り絞りますので、申し込みがまだの方は、ぜひご参加ください。

最後になりましたが、本日、ご登壇頂きましたシンポジストの皆さんありがとうございました。もう一度、みなさん、大きな拍手をお願いします。

—閉会—

(文責 第33回年会実行委員長 藤本光司)

