

受賞作品（優秀賞）

「 大学生から見た働き方改革 」

次世代の働き方に直面する、学生がすべき3つのこと

「働き方改革」の再検討と次世代の「働く」について

宮島 衣瑛

【1】はじめに

私は2015年1月、当時学習院高等科2年生のときに※¹株式会社Innovation Powerという法人を立ち上げた。この会社では教育領域とIT領域の融合をミッションに掲げ、小学校におけるプログラミング教育についての研究や、ワークショップの開催、教材の作成などを行っている。私は現在でも文学部教育学科の学生として勉学に励む傍ら、代表取締役社長兼CEOとして日々業務をこなしている。また、地元である千葉県柏市では高等科1年生の春から※²CoderDojo Kashiwaという小中学生向けのプログラミング道場を主催・運営しており、現在でも代表を務めている。こちらの団体はボランティア活動であるとはいえ、市内外にある6つのDojoのファウンダーを務めているためいろいろな業務が発生する。

ワークキャリアとしては5年目となり、その間に様々なことを経験してきた。その中で、「働く」とはなにか、「仕事」とはなにかを自分なりに定義することは大変重要かつ難しい問題であった。大人はよく私のような学生起業家に対して、「自分が大学生（または高校生）のときなんてずっと遊んでいただけだよ」などと声をかけてくる。そういった大人の多くはバブル期絶頂のころに大学生であり、時代背景的なことを踏まえてそのように過ごしていたのかもしれない。しかし、時代の変化とともに「働く」ことや「仕事」についての捉え方は変化していく。2017年現在大学生である私たちは、限られた学生でいられる時間をどのように使うべきであろうか。また、私たち世代が直面するであろう次世代の働き方はどのようなものなのか。

今回の「学生の提言」は、そんな私が考える次世代の働き方や学生及び学習院大学がなにをすべきかについて、私の経験則及び教育的視点から論じることを試みるものである。

【2】「働く」ことと「働き方」

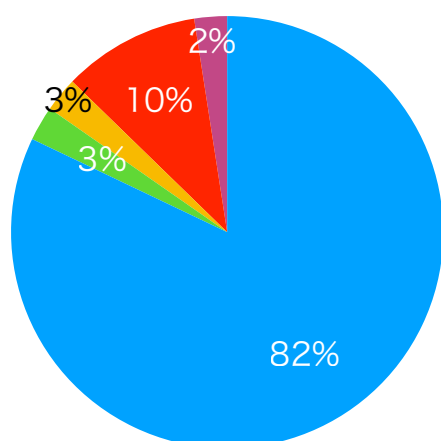
働き方を考えるためには、そもそも「働く」とはなにかについて考えなければならない。「働き方」は「働く」ための手段であり、それ自体が目的には本来ならないからである。

(1) 学生の「働く」意識を変える

学習院大学の学生を始め、大学生の多くはアルバイトを経験している。文学部教育学科の2年生を対象に行った※³独自のアンケート調査によると、97.1%の学生が現在までにアルバイトを経験している。一般的な多くの子ども（ここでは便宜上20歳未満を指す）は高校生あるいは大学生のときにアルバイトを通じてはじめて社会で働くことになる。

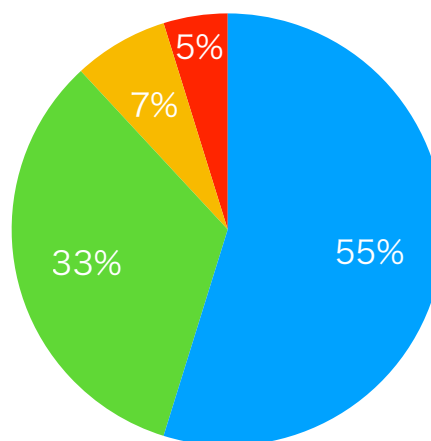
● 大学1年生 ● 大学2年生 ● 高校1年生
● 高校2年生 ● 高校3年生

図1: 初めてアルバイトをしたのはいつか



● 社会経験 ● 交遊費欲しさ
● 友人に誘われた ● その他

図2: アルバイトを初めた目的



アルバイトをする動機は様々であるが、その多くは「社会経験」と「交遊費がほしい」の2つに分けることが可能だ。社会経験とは、大学を卒業した後に就職をする際に困らないようにすることを目的としていることが多い。多くの学生におけるアルバイト=働くこととは、社会とのつながりへの訓練及びお金を稼ぐことと言えるだろう。これは社会人にとっても同様なことが言える。

私たちの世界では生きるためにはどうしてもお金が必要になる。既存の概念では、働くこと=お金を稼ぐといった認識が一般的であろう。これは間違いではなく、真理的なことだ。

しかし、私にとって働くことは必ずしもそうではない。例えば、前述したCoderDojo Kashiwaでの活動は自分には1円も入らない。にもかかわらず、活動の規模を大きくしたりどうすれば子どもたちにプログラミングを学び続ける環境を提供することができるかを考えたり、それを実行することはなにも苦ではない。CoderDojoに限らず、ボランティア活動をしている人たちはなぜ無償でそんなことをするのだろうか。その理由の1つに、お金以外の価値をもらっているからというものがある。人間は自分の行動に何らかの対価を要求するが、それはお金以外の形であってもいいはずだ。私の場合は子どもたちと過ごす時間や、研究するためのフィールド、ローカルコミュニティに属することで様々な情報を得られるといった対価があるからこそ、CoderDojoというボランティア活動を5年間も続けていられるのだ。このように、自分の活動に対する対価を”自分の成長”という形で得ることは次世代の”働く”理念にとって重要なことだと考えている。お金という評価軸の横に、自分の成長を置いておくべきである。

(2) 「働き方改革」=「労働時間の短縮」の違和感

安倍総理大臣が掲げている「一億総活躍社会の実現」のための最重要課題として位置づけられているのがこの「働き方改革」だ。HR総研が2016年10月に上場および未上場企業人事責任者・担当者252名を対象に行った^{※4}アンケート調査によると、働き方改革について取り組んでいるまたは検討していると回答した会社は全体の76%に及ぶ。その中身については、81%が労働時間の短縮を上げた。労働基準法第32条によると、1週間あたり40時間・1日あたり8時間の労働時間を原則とし、それを超える場合には法定時間外労働（＝残業）と呼ばれる。

HR総研 「働き方改革」への取り組み実態調査 より引用
https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=157

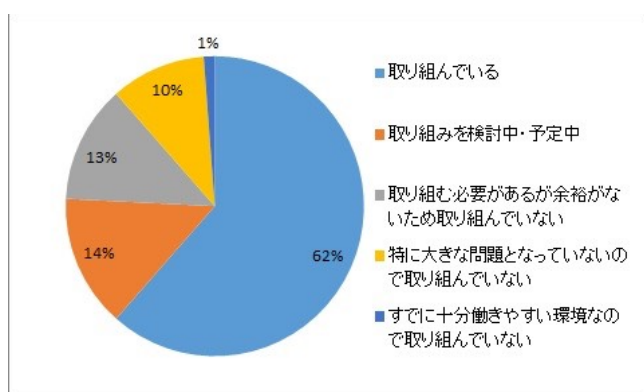


図3: 「働き方改革」に取り組んでいるか（全体）

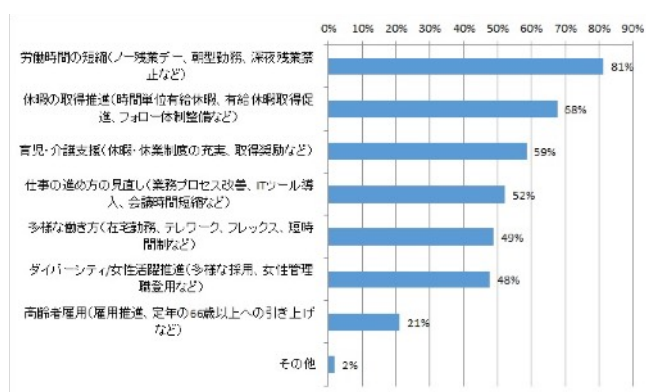


図4: どのようなテーマに取り組んでいるか

残業問題で記憶に新しい事件といえば、電通社員の過労自殺であろう。月105時間の残業を強いられる業務形態は確かに異常とも言える。この事件により電通は20時以降の残業を原則禁止とし、22時にはオフィス全体の照明を落とすなどといった取り組みを行い、労働時間の短縮についての取り組みを行っている。しかし、私の知り合いの電通社員曰く「業界最大手である弊社（電通）には当然多くの仕事がある。社員は自分の抱えている案件をできるだけ素早く対処しようとして

いるが、仕事は溜まっていく一方だ。より多く社員を雇うか、仕事の量を調整しないと結局なにも変わらない。」と話していた。私は、これこそ核心をついた話だと考えている。小学校で扱う仕事算を思い出して欲しい。Aさんが10日間で終わる仕事を、上司であるBさんは5日で終わらせるという。Aさんの労働力は1/10ということになるが、Bさんはそれを1/5でやれと言うのだ。分数的に考えれば、Aさんが $1/10 \times 2$ の仕事量をこなせばいいのだが、そうするためには時間が必要となる。人間には限界がある。だからこそ、法律が長時間労働を禁じている。単純に労働時間だけを減らして仕事量を変えないのはまったくもっておかしな話である。

まずやるべきは業務スタイルの改善である。延々と続く会議、無駄な資料作成。コンピュータを使えば早く終わるのに手作業にこだわる体質。こういったものを改善することこそ、働き方改革の重要な点だ。それでも業務が規定時間内に終わらない場合は、やはり仕事量の改善に着手すべきだ。ビジネスの観点及び労働基準法両方からみてベストな選択を見つけなければならない。それが見つけられないのならば、現在のビジネスモデルでは失敗であるということだ。経営者はそこまで考えてビジネスを作らなければならない。現在の日本は深刻な働き手不足である。株式会社帝国データバンクが2017年2月に実施した※アンケート調査によると、49.3%の企業が働き手不足を訴えている。これは過去10年間で最高値であった。少子高齢化社会の進行に伴い、労働人口の母数がどんどん減っていることが背景にある。この人材不足と労働時間の調整は非常に密接に関わっている問題であるといえる。

(3) 「女性活用推進」への警鐘

2015年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定された。これに前後して国は2020年までに議員や企業の管理職などの指導的役割に占める女性の割合を30%まで引き上げるという目標を掲げている。東洋経済新報社『役員四季報』2017年版によると、2016年7月における上場企業の女性役員数は1388名であり、男女全体の3.4%に過ぎない。同資料によると、世界で最も進んでいる国はノルウェーであり実に全体の40.2%が女性だそうだ。この数字だけを見ると、確かに日本は極端に少なくもっと多くの場面で女性が活躍するべきであると本当に思わざるをえない。

ここで、平等と公正について考えてみたい。広辞苑第6版によると、平等とは「かたよりや差別がなく、すべてのものが一様で等しいこと」とあり、公正は「①公平で邪曲がないこと。②明白で正しいこと。」と記載されている。ちなみに公平とは「判断や処理などがかたよっていないこと」と定義されており、公正と意味は近いが「公正」は正しいことに、「公平」は偏らないことに重点があるとされている。

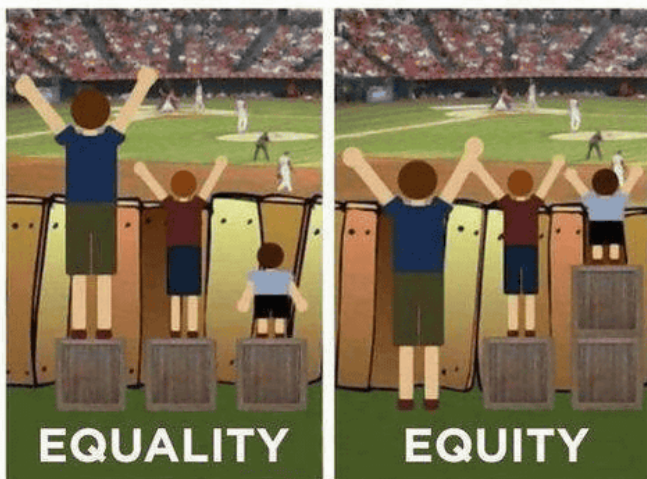


図5: 平等と公正の違い

図5は平等と公正についてを解説した図として有名なものである。平等とはどんなコンテキストがあろうと同じように扱うこと、公正とはコンテキストを考慮してそれぞれに見合った条件を与えるというものだ。国が推し進めているこの女性活用推進は「平等」な考え方に基づいているのか、あるいは「公正」な考え方に基づいているのか。

一般的に男性と女性では得意分野がそれぞれ異なる。もちろん例外はたくさんある。それがダイバーシティの考え方では重要になる。究極のジェンダー・ダイバーシティとは、男女

の比率は50:50にするのではなく、コンテキストに応じて割合を変化させることだ。それはその個々の案件において当事者が判断することであり、他の第三者は決めるべきではない。今年の6月に「^{※6}政治分野における男女共同参画推進法案」が国会に提出されようとしていた。これは、国会や地方議会の選挙において候補者の男女比を均等にする努力義務を各党に課するという内容であった。一見すると素晴らしい内容の法律に思えるが、先ほど述べた究極のジェンダー・ダイバーシティ理論からすると改めて考えたほうが良いのではないだろうか。これからの時代は「男」や「女」といったジェンダーの垣根を超え、個人レベルで何が得意で不得意なのかを見極める必要がある。男女という垣根を超え、得意な「人」が得意なことをやればよい。不得意なことをやっても効率が悪い。

(4) Co-Working space 新しいワークスタイル

“フリーランス”というワークスタイルが注目されるようになって久しい。フリーランスとは、特定の会社組織等に属さずに案件ごとに仕事をしている個人事業主または個人企業法人をさす。フリーランサーたちはいわゆる「手に職」を持っている人が多く、プログラマやデザイナー、ライターが多い。そんな人たちが働く場所として“コワーキングスペース”（Co-Working space）というものがある。コワーキングスペースに集うフリーランスたちは、様々な業種の壁を超えて情報共有をしたり、コラボレーションにより新しい事業をスタートさせたりしている。コワーキングスペースは従来のオフィスに籠って仕事をするスタイルとは違い、次世代のワークプレイスの形として注目を集めている。私は2015年7月から千葉県柏市にあるコワーキングスペース「Noblesse Oblige」の会員であり、活動の場として使用している。^{※7} Noblesse Oblige（以下、NOBと表記）は地域に密着したクリエイターたちを支援する場所として機能しており、プログラマやデザイナー、ライター、起業家が集い、日夜仕事をしている。NOBの良いところは、会員同士の積極的なコミュニケーションを促し、うまくコラボレーションさせるための仕掛けがされているところにある。15時になるとスタッフがソファースペースにお菓子を出し、会員たちと一緒におやつを食べる時間を設ける。通称「おやつタイム」と呼ばれているこの取り組みは、参加は任意であるにも関わらず殆どの人が参加する人気の時間だ。会員たちはそこでざっくばらんに自分の仕事の話やプロジェクトの話をしている。そこから新しく生まれているプロジェクトもたくさんあった。コワーキングスペースはその名の通り、コラボレーションを生むための場所である。このような取り組みは注目すべきだ。ちなみにスペース名である「Noblesse Oblige」はフランス語で「身分に伴う責任」という意味がある。このようなクリエイティブな職種についている人々が集う場所にあった素晴らしい言葉だ株式会社岡村製作所が運営する次世代のワークスタイルについて発信している”^{※8} WORKMILL”の編集長であり、学習院大学の卒業生でもある遅野井宏氏はコワーキングスペースが発展していくために必要な要素について以下の3つを上げている。

1. 関心のエネルギー

“大きな組織に属さず独立して働くにあたり、他者と交流することによって寂寥感を解消すると同時に自らのプロジェクトやビジネスの励みや弾みを得ています。”

2. 互恵意識

“互恵的な行動を通して信頼関係を構築できる人、また自分で場づくりに積極的に関与できる「投資家的な利用者」が常態的に必要です。投資家的利用者は利用料金を払いながらも、その場のつながりから生まれるコミュニケーションやコラボレーションの可能性を積極的に広げる行動をとります。”

3. 場の秩序と秩序を保つ役割

“利用者によってさまざまな価値が交換される過程で、コワーキングスペースに「場の秩序」とも表現できる価値基準が蓄積されていきます。どんな多様性をもったコワーキングスペースなのか、また利用者にはどのような行動が奨励されるのか、などといった無形の情報が日々蓄積されていき、コワーキングスペースの個性を形成していきます。”

この3要素はコワーキングスペースだけでなく、社内や部署内といったコミュニティを円滑に運営していくためにも重要であることは間違いない。私たちがここから学ぶべきことは、いかにしてコミュニティを成長させていくか、ということである。学校というコミュニティは誰も運営せずとも機能してしまう。なぜならば、ある程度決まった年数でそこから解放されるからである。しかし、コミュニティ運営のノウハウがあればより過ごしやすく有意義な学校生活が過ごせるだろう。また、これからの「働く」及び「働き方」で大切なのは、他者とのコラボレーションである。オープンイノベーションはまさにそのいい例だ。

(5) AI時代の働き方

これからの働き方を議論する上で、人工知能（Artificial Intelligence = AI）時代の到来は考慮しなければならない問題である。多くの学者が人工知能について様々な論考を行っている。米Googleの研究者であるレイ・カーツワイルは、“シンギュラリティ”という考え方を提唱している。日本語では「技術的特異点」と呼ばれるこの説は、人工知能が人間の技能（知識及び技術）を完全に上回る日のことを指す。カーツワイルによると、シンギュラリティの定義は以下の通りである。

- ・ 人間の知的長所と機械の知的長所を合体できる
- ・ 機械同士の情報共有の方が、人の情報共有より勝る
- ・ 機械が、人間から技能や知識をダウンロードできる
- ・ 機械が、機械自身のプログラムにアクセスし、修正できる
- ・ ナノレベルの機械が誕生する、血管の中や神経の中で人体を監視・操作できる

上記の内容が実現する世界は近い将来必ずやってくるだろう。現在様々な科学者たちがシンギュラリティはいつ起こるかを研究しているが、最有力説は2045年頃ではないかと言われている。2017年に20歳になった私が48歳の頃である。現役バリバリ働いているであろう。

ここで、確実に押さえておきたいことは、人工知能と聞くと映画『ターミネーター』のような、機械が人間を襲ってくるなどといったディストピア的世界を思い描く人がいるが、そうではないということだ。現時点で確実に言えるのは、人工知能とロボットが結びつくにはまだまだ時間が必要である。この提言における「人工知能時代の到来」とは、現在人間が行っている仕事の多くがさらに機械に置き換わっていくことを指す。米Amazonは2016年12月にIoT（Internet of Things = モノのインターネット化）を駆使して完全無人化されたコンビニ^{※9} Amazon Go^{※9}をアメリカシアトルにオープンした。Amazon Goは確実に今まで人間の仕事であったレジ打ちを機械で置き換えてしまった。私はこれを見たときに驚愕した。今までメディアは「人工知能の到来により人間の仕事が奪われる」といった表現を使い人々を煽っていたが、まさにそれ通りのことが起こったのだ。

しかし、ここで考えるべきは“レジ打ち”という仕事は果たして人間がやるべき仕事なのかということだ。人間の長所はある問題を解決するために複数の技術や知識を組み合わせることで解を得ることができる点だ。反対に、機械の長所は圧倒的なデータ量に基づき計算を行い、単純作業を素早く片

付けていく点にある。”レジ打ち”という仕事はどちらかといえば機械のほうが向いているのではないか。そう考えると、私たちはテクノロジーを使って様々な仕事を機械に任せることができるのではないか。その分人間は別のことをすればいい。

テクノロジーの発達は昔から多くの仕事を人間から解放してきた。電話交換手という職業は、一昔前までは多くの雇用を生み出していたが、現在ではほとんど聞くことはない。これから先は置き換わっていくスピードがより早くなるだけだ。私たちは私たちにしかできないことをしていくべきである。

(5) 「働く」意味を考える

第二章では現在話題になっている働き方に関する議論について、自分の考えを述べてきた。それぞれ重要なキーワードを以下に整理する。

- ・仕事の評価軸に「お金」だけでなく「自己の成長」を付け加えること。
- ・働き方改革とは「労働時間の短縮」ではない。無駄を省いた業務スタイルに変革する。
- ・ジェンダー・ダイバーシティを実現するためには、公正な判断が必要。
- ・これからの仕事にはコラボレーションが大切である。オープンイノベーションを起こせ。
- ・テクノロジーは人間を仕事から解放してくれる。私たちにしかできないことを探すべきだ。

次章ではこれらのキーワードを基に、大学生が今すべきことについて論考する。

【3】今、大学生がすべきこと・目指すべきもの

大学生は人生の夏休みであると言われることがあるが、果たしてそれでよいのだろうか。人生の夏休みの本質を再検討してみよう。

(1)得意分野を見つけ、研ぎ澄ませ。

学習院大学に在学する学生であれば、人生においてどこかでいちどは真面目に勉強をしたと思う。裏を返せば、勉強してこなかった人もいるだろう。多くの大学生は、高校では部活に勤しみほどほどに勉強をし内申点を取り、部活引退後は大学受験の勉強に励み晴れて希望の大学に入学する。花のキャンパスライフを謳歌し部活やサークルを楽しみ、そこそこに単位を取得しているうちに気づいたら就職活動が始まっている、そんな生活を送っている。私はこれは間違いではないと思う。そういった生き方も選択肢としては存在する。（そして現実には多くの学生はそういった選択をする。）しかし、大学生の時期にやるべきことは花のキャンパスライフを楽しむことだけではない。自分の得意分野を見つけることだ。得意分野とは、言い換えるならばこれだけは誰にも負けたくないと思えることだ。重要なのは「誰にも」という部分であり、生半可な気持ちではいけない。それではあっという間に淘汰されてしまう。分野はニッチであればあるほどいいだろう。

ブルーオーシャンという言葉聞いたことがあるだろうか。2005年にINSEAD教授のW・チャン・キムとレネ・モボルニュが記したビジネス書『ブルー・オーシャン戦略（ランダムハウス講談社・2005年）』にかかれている経営戦略のことだ。その中で、ライバルの数が多く競争が激化している市場をレッドオーシャンと呼ぶのに対し、まだあまり競合がいなく穏やかな市場をブルーオーシャンと紹介している。学生や個人がレッドオーシャンで戦いを挑むのは少し無理がある。相手は大企業であり、優秀な人材と潤沢な資金によってたちまち叩きのめされてしまう。しかし、ブルーオーシャンならどうだろうか。資金はともかくとして、優秀さによって勝負できる可能性がある。こういった市場は自分たちで開拓していかなければならないという大変さはあるが、一度そ

こが有用だということがわかれば一気に逆転することができる。私の場合は、「教育」でもなければ「プログラミング（テクノロジー）」でもない。どちらもレッドオーシャン過ぎる。よりニッチな分野に進むべく、「プログラミング教育」を極めると決めた。（しかし最近ではプログラミング教育業界もかなりレッドオーシャン化が進んでいる。）

この書き方によって全員がビジネスキャリア分野にすすめと捉えられがちだが、そういうわけではまったくない。自分が納得できることならそれで構わない。ゲームを極めるのもいいだろう。しかし、繰り返しになるが生半可な気持ちではダメだ。誰にも負けないという気概を持って臨むべきである。一度自分の専門分野を獲得すると、自然と自分自身に自信がつく。「私は〇〇をやっている人です。」と言えるようになれば十分だ。

(2) 企業インターンではなく、コワーキングスペースに自ら飛び込め。

社会経験または就活のために企業へインターンシップをする学生が多い。2017年3月9日に株式会社マイナビが発表した「2018年卒 マイナビ大学生 広報活動開始前の活動調査」によると、インターンシップへの参加率は65.2%で過去5年間のうち最多であった。また、平均参加社数は2.9社であった。インターンシップはアルバイトと違い、仕事の上流工程を実際に体験することができるのでその点では有用であると言える。しかし、インターンシップで終わるのはとてももったいない。せっかく仕事のことが少しわかりかけているのだから、自分で何らかのプロジェクトを始めるべきだ。そこで私が推めているのは、有能な高校生または大学生をコワーキングスペースに入れることだ。インターンシップとコワーキングスペースでの仕事の大きな違いは、仕事を与えられるか否かという点だ。大体のインターンシップではミッションや課題を与えられる。それに対しコワーキングスペースでは、一切仕事は与えられない。周りの大人は自分の仕事が忙しく、学生にかまっている暇などない。初めのうちはなにもせずぼーっと過ごしているかもしれないが、そこにずっといると何かをしなければという意識が芽生えてくる。自分で仕事を見つけて（あるいは創造して）それに取り組む姿勢は将来就職しようが起業しようがどの道に進んだとしても必ず良い経験になるはずだ。事実、私はそのようにして仕事を学んだ。高校1年生という右も左もわからない子どもがいきなり大人たちが本気で仕事をしている場所に放り込まれる。はじめのうちは大人と一緒に空間にすることがただただ嬉しく、特に何もせずに過ごしていたがそのうち自意識が芽生えていったのをよく覚えている。私が起業をしたきっかけの1つがこれである。特に前述したNOBは地域をフィールドにして活動するクリエイターにとってとても良い環境であったのが本当に良かった。最終的に自分たちはCoderDojo Kashiwaで子どもたちにプログラミングを教えるだけでなく、地元のお祭り（70万人規模）のステージを最新技術を使って演出することまでやってしまった。これらはすべてコワーキングスペースから生まれたつながりによって実現したものだ。学生の間になにも着飾っていない大人たちと交流できる機会は、このようなスペースでしかないだろう。

(3) 真のデジタルネイティブとなれ。

2017年はiPhoneが誕生してからちょうど10年経つ節目の年である。スマートフォンは一瞬にして私たちの生活を大きく変えた。誰でも簡単にインターネットにアクセスできるようになり、誰でも簡単に発信者になることができる時代だ。私たちは常にだれかとつながっていて、もはやそのつながりは切っても切れない。インターネットは私たちの生活の基盤となった。そんな中で生

まれたのが「デジタルネイティブ」という言葉だ。元来ネイティブという言葉の意味は「その土地にもともといた人たち」である。つまり、デジタルネイティブとはデジタルデバイスが存在した時代に生まれている世代のことを指す。しかし、果たして現在の学生のITリテラシーでデジタルネイティブと本当に呼べるのだろうか。私には世間の認識と学生の実体にギャップがあると思えない。年齢が上の層は学生や若者に対して、「君たちはデジタルネイティブなんだからコンピュータ使えるよね。」などと気安く言ってくるが、ほとんどの若者にそこまでの力はない。NECパーソナルコンピュータが2017年2月7日に発表した「パソコンに対する意識調査」の結果によると、自分専用のPCを持っている大学生は70.2%であったのに対し、70.8%の学生がPCスキルに不安があると回答している。ここで、デジタルネイティブという言葉の意味を「複数のツール（またはデバイス）を使い、問題が解決できること。」と再定義することを発案する。アプリケーションの使い方はなんとなくわかるが、それを使って問題を解決することができないのが今のデジタルネイティブである。本格的に仕事を始めてからコンピュータの使い方を学ぶのはもったいない。学生の間にもっとテクノロジーと触れる機会を得ることは大きな差となって現れるであろう。コンピュータのスキルはサッカーのリフティングと同じで、やればやるだけ上達する。しかし、そこまで時間もないのが現状であろう。そんなときに有効なのがGoogleを使うことだ。「ググリ力」は今世紀最大の必須スキルだ。特にコンピュータの使い方などについてはGoogleで検索をすればほとんど解答は得られる。大切なのは、検索して得た情報を適切に理解し、それを実行することだ。ここは情報リテラシー教育にも通ずる部分であり、情報の取捨選択能力が求められる。すべての他人に頼るのではなく、ぜひGoogleを頼って欲しい。

【5】大学への提言

第四章で学生がやるべきことについて3つの提言を行った。本章では最後に大学として取り組んでいただきたい課題について提言する。

大学がやるべきことは大きくわけて2つある。1つは、学生に種を蒔くことだ。その種は好奇心を刺激し、どんどん芽が出てくる。その芽を大切に育てていくことが重要だ。そのためには学部学科を乗り越えた大学全体でのコミュニティ作りが欠かせないと考えている。学習院大学は学生数も学部も多くなかなか他学部との交流が取りづらい。しかし、学科単位で芽が出ている学生を選定しコミュニティを作ることは難しい話ではないのではないだろうか。

そして2つ目は、既に尖っている人材をより尖らせることである。上に記したコミュニティを形成することで、尖っている学生を見つけることができる。そういった学生をより尖らせる機会を大学レベルで提供することは重要だ。例えば、夜遅くまで使えるワーキングスペースや、コミュニティスペースを作ることなどは一番手っ取り早い方法かもしれない。尖っている学生を大学に留めておくこともこれからの人材育成にとって大事なことだ。そして、そういった人材をうまく使うことも考えていただきたい。コミュニティが発展する秘訣は第二章の(4)で触れているが、大学を1つの大きなコミュニティとして見たときに学生と先生方の間にも互惠関係があることが望ましい。コミュニティには相互のリスペクトと貢献が必須なのだ。

内藤院長が推めていらっしゃる「勢いある学習院」は、偏差値を向上させることだけではなく、このように内部から新しい風を起こすことも含まれているのだと私は確信している。ぜひ何らかの形でご協力させていただきたい。

【引用箇所及び補足】

※1 株式会社Innovation Power

<http://innovation-power.xyz>

※2 CoderDojo Kashiwa

<http://coderdojo-kashiwa.com>

※3 独自のアンケート調査

学習院大学文学部教育学科2年生を対象に実施。有効回答人数46名。

※4 アンケート調査

http://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=157

※5 アンケート調査

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p170206.html>

※6 政治分野における男女共同参画推進法案

http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g19001060.htm

※7 Noblesse Oblige

<http://nbob.jp>

※8 WORK MILL

<http://workmill.jp/>

コワーキングスペースを維持発展するために不可欠な要素

http://workmill.jp/webzine/20160510_report3_2.html

※9 Amazon Go

<https://www.amazon.com/b?node=16008589011>