



21世紀、変化の時代への船出



学部長就任にあたって
経済学部長 國村 道雄

瑞山会のみなさまの力強いご支援の甲斐あって、名古屋市立大学は、6学部1センターからなる都市型総合大学に成長しました。医学部、薬学部、経済学部に加え、人文社会学部、芸術工学部、看護学部及び自然科学研究教育センターが誕生しました。このうち5学部1センターは大学院も持っています。この市立大学の発展を、みなさまと共に喜びたいと思います。

名古屋市立大学経済学部は、高い研究能力に裏打ちされた経済学と経営学の専門家からなる頭脳集団です。平均年齢が45歳というきわめて若い教授陣がキャンパスに新鮮な刺激を与えています。また、学部に付属する新設の研究所では現代の国際・地域問題を研究しています。厳しい自己規律のもと、各自がその専門分野から社会の諸問題に果敢に挑戦し、そこで得られた優れた研究成果を社会に還元しています。我々は「経済学部自己点検評価報告書」で、研究成果を毎年公開しております。瑞山会のみなさまの厳しいご批判をお待ちしております。

21世紀に向けて変化する日本社会は、数々の課題に直面しています。ごく最近の例を挙げれば、金融では、預金者保護の期間延長が問題となり、金融システム改革を遅らせるのではないかと懸念されました。石原東京都知事が提唱し、都議会で成立した金融機関への外形標準課税の適用は、自治体が提供するサービスと公平な課税の仕組みのバランスをいかにとるべきかを我々に問いかけました。2005年愛知万博で提起された会場変更問題は、環境保全と開発の調和の難しさを我々に再認識させました。

経済学はこれら諸問題の解決に向けて挑戦し、ひとつと

の暮らしを豊かにすることを目指す学問であるといえます。ただ、社会がグローバル化し、複雑化するなかで学際的な問題が多く生じております。これらの問題を解決するため、これからは総合大学としてのメリットを生かし、他学部・センターと協力できるところは協力するという姿勢が研究上大切になってくると思われまます。また、今後は、日々現実の問題に直面し解決に腐心しておられる瑞山会のみなさまの経験と英知を教育に生かす道も探りたいと考えております。みなさまのアイデアをいただきたいと考えております。

経済学部ではすでに6,000名以上が巣立って、実業界、官界などで活躍しています。また、250名以上の大学院生、170名以上の社会人大学院生が巣立って、学界、実業界などで活躍しています。15カ国からの160名の留学生も巣立っています。経済学部は、本年4月に立ち上がった和田新学長体制をささえ大学全体の発展に貢献したいと考えております。そして、この経済学部をさらに発展させるべく、私どもは現在新学科の増設を目指して英知を集め検討を進めております。ぜひご意見をお聞かせください。

経済学部の教職員、学生、院生は、瑞山会のみなさまの日頃のご支援に感謝しつつ、波高い21世紀へと、ともに船出したいと願っています。

名市大経済学部ホームページ

<http://www.econ.nagoya-cu.ac.jp/>

瑞山会ホームページ

<http://www.asahi-net.or.jp/~1W3K-KJM/zuizan.html>

◇ 平成11年度卒業式 ◇

平成11年度の卒業式は、平成12年3月24日(金)白鳥センチュリーホールにて行われました。私たち経済学部生は、第33期生として学び舎を後にしました。その後引き続きヒルトンホテルにおいて謝恩会が開催されました。成績優秀者に送られる瑞山会賞は次の方々を受賞され、謝恩会の式次の中で前田会長より表彰がなされました。

石樽真由子、遠藤 由季、川瀬 晴美
小池 高道、破田野耕司 (五十音順、敬称略)

(33期生 西脇 桂)



<<<山崎川花見会>>> 平成12年4月2日(日)開催

さる4月2日、恒例の三学部同窓会(医・薬・経)合同の山崎川花見会が開催されました。今年は花曇りの天候、さらに直前に積雪をともなった降雪のおかげで、薬学部田邊キャンパス沿いの山崎川の桜並木のつぼみはかたく、例年のようなみごとな満開を鑑賞するには至りませんでした。薬友会館には茶席が設けられ、同窓会会員へ抹茶がふるまわれました。また生協喫茶室が休憩室として提供され、散策の後での会員同士の懇親会場となりました。多くの同窓生が三々五々訪れ、あちこちで話の輪が広がる様子が見受けられゆったりとした午後を過ごしていました。

(写真はそれから数日後、満開となった様子です。医学部OB二口充氏提供)



//平成11年度瑞名会総会開催される//



平成11年10月27日(水)午後6時30分より、千種区ルブラ王山において平成11年度瑞名会(瑞山会名古屋市役所支部)総会及び懇親会が47名の同窓生参加により行われました。今年度の総会は、幹事局となった農政緑地局及び土木局の中から、土木局河合浩二氏が司会進行役を努め、会が進められました。

まず最初に瑞名会会長である経済局の近藤淑徳氏から開会の挨拶がなされ、続いて瑞山会会長の前田勝昭氏から開会の挨拶がなされました。その後新会員の紹介となり、今年度加入10名のうち出席した9名が壇上に進み自己紹介、職場紹介及び今後の抱負を熱くしっかりと語り、諸先輩の暖かい拍手を受けました。

今年度は役員の変更等議題がありませんでしたので、この後すぐに

懇親会に移り、1期生の岡本浩氏による乾杯の音頭で始まりました。

会は非常に和やかな雰囲気となり先輩後輩の和気あいあいの語らいが続くなか、ビンゴゲームが行われましたが、早々に前田瑞山会会長がリーチとなるなど、場は多めに盛り上がりました。それとともに時間もあっという間に過ぎ、総務局の栗野泰次氏の一本締めにより閉会となりました。

お知らせ

名古屋市立大学経済学部では、学部での研究、学内の近況などを広く一般に公開するため平成11年度より「経済学部広報」の発行を開始しました。その創刊号(3/1付け)が会報編集部に若干在庫しております。今回、33号の会報とともに一部の会員の方には同封いたしました。ご希望の方は返信用の80円切手を貼って返信先住所を書いた封筒を次の宛先までお送り下さい。

宛先

〒452-0914 愛知県西春日井郡新川町大字土器野新田813-1

瑞山会会報編集部 服部 篤典 まで

新しい時代を創る人と人とをつなぐ

ネオ・キャリア・ネットワーク Vol.8

酒向英夫さん [第9期生・根津ゼミ]

社会福祉法人・愛知県厚生事業団 老人ホーム小牧寮 総務主査

編集部【〇】今や福祉「業界」ですか？選ばれたキッカケは何ですか？

酒向【●】特に選んだわけではないんです。私は、金融論の根津ゼミ、76年卒です。前年の青田買いが話題となり、私たちの時に初めて就職協定ができました。73年12月のオイルショック後の景気が悪くなり、75年の就職活動も厳しくなった頃です。当時は、金融業界が活況で、第一志望は損保でしたが、証券会社に内定し、北九州支店に配属されたのですが、一生の仕事としては自分に合わないと思い、3ヶ月半で辞めました。名古屋に帰り、しばらくして、すでにここの職員だった兄から薦められ、県の外郭団体である愛知県厚生事業団に入りました。老人ホームが未だ「養老院」「娯楽山」と揶揄されていた、福祉が脚光をあびる前の、地味なイメージの時代でした。

〇4月に「介護保険」がスタートしました。この「市場」は活況ですか？

●マスコミ報道による広告宣伝効果で、正しく「目的」が理解されたかは別にして、こんなサービスが受けられるという「方法」のPRは非常に進みましたね。私の所属する「特養＝特別養護老人ホーム」[以下、特養]という言葉も浸透した。現在、愛知県には、愛知県厚生事業団の老人福祉施設は11ヶ所。少子高齢化を反映して、ニーズも高まり、民間の老人福祉施設も、この間にどんどん増えました。介護保険では、施設利用者の「一割負担」が一律に徹底されることを前提に、利用者が、公共、民間資本の施設を問わず、どの施設で、どんなサービスを受けるのか、自己責任で自由に選択できるようになりました。

〇高齢社会への移行につれて、「保護」「隔離」「施設」から「参加」「共生」「在宅」へと、バリアフリーやノーマライゼーションと、新しい福祉のビジョンが語られるようになり、福祉という主題や、福祉を巡る現実の問題が、日常生活や産業社会の場に出てくるようになりました。福祉事業に参入する企業の株価が、跳ね上がったり、景気雇用対策で福祉を「市場経済化」しようという動きも活発です。介護の現場はどうなっているのですか？

●例えば、私のいる特養は、65歳以上で、「常時介護を必要とされる方」が入所の原則ですが、ほぼ100%の入所者が、ここで終末を迎えられます。私のいる小牧寮では、100人中、自力で食堂に移動できる方は60人くらい。40人は、ベッドで療母の介護によって接食します。家族の面会は、人によって毎日来られる、まったく来られないバラバラです。親子の関係は比較的、疎遠。毎日来られるのは、夫婦の方です。

〇奥さんの介護のために、東海銀行の頭取を勇退された例もありました。金融ビジネスの世界の価値観をお持ちの方の決断で、びっくりしましたが、一人の人間としての決断なら、わかる気がします。死を前にして、何を得て、何を失うのかという話ですよ。私の中では、そもそも福祉と失うのは、日常生活において一人で生活できない、あるいは、産業社会において競争力の無い個人が、社会から間引きされて、施設に隔離されるみたいなネガティブなイメージがありました。今まで一緒にいるのが当然だった年老いた父母が、家族による日常介護が大変なので、施設に移すと、その状態が普通になってコミュニケーションは疎遠になる。面会回数も減りますね。もっと「介護される側」に立って、「共生」がおおらかに進まないのかという思いがありました。

●ただ、私が勤め始めたころは、ある種の世間体や風説に近い常識のようなものもあって、「介護する側」の選択肢すら無かったんです。「老人」は、家族が看るのがあたり前。「老人ホーム」なんか入れたら、近所から「あそこの嫁は、鬼だ」みたいに言われるから、主婦に過酷な労働を強いるケースが多々あった。大家族は、核家族化、都市化していく中で、夫は転勤、単身赴任で、妻が夫の父母を介護するという図ですね。奥さんには家事や子育てもあり、介護が加われば、彼女自身の働く、遊ぶ、学ぶといった自己実現や生きがいを感じる時間が無くなってしまふ。だから、介護保険というのは、介護する側、介護される側の相互理解の大切さを前提にしながら、状況に応じて多様に「選択」できるという社会的な合意を作るといって、画期的だったわけです。福祉が、サービスの一分野として、社会化していくということです。われ

われも、民間事業と競合して「選ばれる施設」にならなければ、利用者が離れてしまい、事業所としての経営が成り立たなくなります。利用額は公民一律ですから、まさに、公共・民家あいまみえる「競争の時代」「市場経済」の中に漕ぎ出したわけですね。

〇特養では、高齢者同志や、外部の方も含めた「コミュニティー」というものがあるのですか？起きて、食事をとり、寝るという循環だけでは、「介護される側」に希望がないように見えます。65歳で入所しても、そこから20年、生きる人もいるわけですね。

●特養という施設の性格上、コミュニティーは生まれにくいですがね。ひとつでも、基本ルーティンもおそろかにしたら、介護が必要な高齢者の生活維持に、すぐ支障が出てしまう。現場スタッフの人数も、22名で24時間変則勤務の体制を維持。経済合理性の中、採算ラインである3対1の介護体制で、手一杯ですね。高額な自己負担で運営される「老人向けマンション」や「ケアハウス」は、老後のライフスタイルを楽しむという目的が明確ですが、それは一部の話です。特養は、未だ「楽しい場」にはなっていないですね。入所者は、申請自体、家族に依存し、入所理由は、家族で介護できないということですね。本人も、家族の事情を知って、覚悟されてくる。どのような施設に入れるのがいいかは、直接施設に行って、現場をよく見るしかないと思います。そこで、本人がどのように感じるかだと思いますね。説明を聞いただけでは、本当にわからないと思います。

〇ボランティア活動は、阪神大震災以降に活発化、大学サークルなど、若いスタッフも増えています。この活動が、どう貢献していますか？

●ボランティアは、介護サービスの品質に好ましい影響を与えています。それは、「阪神淡路大震災」以前、古くから福祉の場に根付いているものです。介護支援だけではなく、日本舞踊や生花、温泉旅行の同伴、保育園の遊技、小学生の訪問、清掃奉仕など。その他、イベントに合わせて定期、不定期に協力をいただいています。社会福祉協議会がハブとして、各種活動のメニューリストも揃えて各団体とリンクしたり、介護スタッフの登録など、今後、社協のネットワークとしての役割は、ますます高まっていくでしょうね。15年前くらいから、「施設の地域開放」の方針を掲げて、盆踊りに地域の方が200人くらい参加されたり、秋には、園遊会という屋台を出すなど地域交流もあります。施設と日常社会を繋ぐこと、施設内にコミュニティーを作ることに、ボランティアは欠かせない存在です。

〇「独立採算」の時代に、利用者に喜ばれるサービスの多様性を確保するためには、ボランティア組織とのしなやかな連携は効果的な方法ですね。ところで、非営利企業でも、独立採算制に移行すれば、経営責任というものも、よりシビアに要求されるようになりますね。酒向さんのお仕事、ここでのキャリアパスについて教えてください。

●基本的には、事務職で採用された人はずっと事務職。介護職で採用された人はずっと介護スタッフです。個人的には、介護と事務を交互に行うようなキャリアパスが一番いいと思うんですが。私の仕事は、介護業務以外の施設運営管理から、渉外業務まで、多岐にわたります。ここは、介護保険法スタートを前提に、「年間予算制」ではなく、「管理会計に基づく独立採算制」を導入するモデル事業の認定施設になりました。そのため、年功賃金の高い中高年スタッフを異動し、若いスタッフにシフト。事業、施設を維持するための「採算」をとるためです。事業団全体へのモデル導入は、短期には困難ですね。職員は33名。内、直接に介護業務につくスタッフは22名です。事務は平均3年周期で転勤。介護スタッフは、お年寄りの精神的なケアを考慮して、「継続性」が大切にする為、転勤周期が長いですね。家族よりも、長く接している介護スタッフとの信頼関係が、老人一人一人の心よりどころになるわけですね。ですから、現場の事実から離れた経営管理や人事はありえない。総務主査によって考えは違うと思いますが、私は、「介護の現場がやりやすいか」を判断基準に、この仕事を進めてきたつもりです。今回、「独立採算制」を導入することになり、「年間予算を正しく消化する」のではなく、「なるべく支出を節約し、余ったお金は、次の効果的な事業

に繰り越す、引き当てる」という、より経営的な感覚で仕事ができるようになりました。5月10日に、小牧寮で初めて介護保険の請求をしたのですが、年度のバランスシートを作成し、その収入に基づいて年間の収入・支出規模を試算したりしています。これまでは管理会計の概念は無く、基本的には年間予算を消化していくだけでした。ですから、今度の介護保険は、2ヶ月遅れで入金されるので、現在の現金の有無を管理する「キャッシュフロー会計」の考え方が必要です。経営本来の持つリアリズムで、リアルタイムな緊張感が出ていますね。ですから、福祉の世界にも、より多くの経営管理スタッフが求められるようになるのでしょうか。

○最近では、民間企業が介護の分野にも参入してきていますが、企業では、介護の現場と、利潤を最大化しようとする経営者サイドの調整は、大きな困難が伴うと思いますが、いかがお考えですか？

●利潤の最大化することを目的とすれば、時間単位で、きっちり訪問介護をしなければならず、本来の福祉の「この人が一番何を求めているか？」ということの調整がより困難になります。福祉に競争原理を持ち込むのは、生産性を高める点では、非常に効果的だと思いますが、「競争原理がサービスが向上する」というのは、福祉に関しては、単純にイコールにはなりません。われわれは、介護スタッフの人事異動すら老人の心のケアを考慮して自粛しているくらいなのです。公民を問わず、多くの経営モデルが、介護の現実、それこそ「顧客」の現実に触れることで、そのサービスの在り方の調整を求められるでしょう。

○福祉事業の場合には、事業体として競争力は、どこに拠るものなのでしょうか。小牧寮が、他の施設にはない「強み」とは何ですか？

●人材ですね。高齢者と接し、喜ばれるサービスを生み出す一人一人の介護スタッフの質です。多方面からの様々な評判などを見ると、今のところは、小牧寮が「選ばれる施設」の側に入っている確信は持てます。小牧寮は、すでに築30年。もととして、小牧寮ができた69年当時、ここは近所のおぼちゃんを集めてスタートしました。初代の寮長が教えた「何か」、先輩のスタッフから受け継がれた有形無形のサービス・ノウハウの知恵と実践、その知的資産に支えられてきた30年です。来年1月には、新しい施設に移転し、施設面は格段に良くなりませんが、競争力の源泉は、これからも人材の質だけだと思います。今や、その当時の寮長を、直接知っているスタッフはいない。しかし、その「何か」は、職場の仕事を通じて、先輩から後輩へと職能訓練によって脈々と受け継がれているんですね。これは小牧寮の伝統としか、言葉では言い表せないものです。福祉のサービスには、どこまでやったら、相手が喜び、納得するのかという基準は持ちにくい。しかし、高齢者の感じ方でサービスの評価が決まる。そこに代々の寮母さんの間で受け継がれたもの。特に書いたものがあるわけでもない。口伝や実践として体に染み付いている「型」のようなものですね。新しいスタッフが入ると、熱いうちに、徹底的に、その型になじんでもらいます。最初の導入があまり良くないと、その後、時間をかけても、なかなか理解してくれません。最近、今の若い人にその伝統がうまく伝わっていない気がして、大変に危機感と責任を感じますね。○今回は、「独立採算制」を軌道に乗せるために、中年層の大幅な人事異動を進め、スタッフの若年化を計りました。小牧寮のスタッフ構成は、意図せずして、一部の年長者と若い世代になり、そこをつなぐ世代が抜けています。それによって、小牧寮の良き伝統、形の無いミーム【文化的遺伝子】が、途切れてしまわなければよいのですが。

●ああ、そうですね。中間層が抜けて、若い人に良き伝統を伝えようとしても、世代の違う年長者の言葉や行動が通じにくくなっていきますね。ですから、基本に戻って「利用者にとって何が大切か」という基本的な問いを絶えず忘れないように徹底しているんです。教えて、教えられることと、どうしても教えることでは伝わらないことがありますね。

○言葉としては伝わっても、見ているものが違うと、互いの頭の中に想起されるイメージが違っていますね。個人の自覚の問題とかと言われても、若い世代は困ってしまう。以前の福祉の職場というのは、若い人の「職場に対する満足度」が低くても、社会貢献という「仕事に対する満足度」が高かったの、多少理不尽なマネジメントでも活性化していた。しかし、今の若い世代は、福祉も一般の仕事の1つとして選択してくるから、多様な動機やタイプの人々が組織に入ってくる。そういった若いスタッフに対する個別のマネジメントを、管理職が求められるようになっていきますね。一方で、中間層がいなくなることによって、若手がやる気を出して、伝統にない新しいものを生

み出していかうという動きなどは、ありませんか？

●寮母主任の管理職層では、若手の意見を、どんどん聞いてあげようと思はれていますが、残念ながら、若手から、まだ、そのような動きはありませんね。「意見を引き出せる」という上司の能力開発というのも大事なんでしょうね。今は、福祉の教育機関や講座、福祉の仕事を目指す若い人が増えて、知識的には優秀ですが、問われるのは人間性ですね。知識だけだと、この仕事の現実を受け止めることができない。専門卒は、実習を積んでいるので、即戦力にはなる。しかしオムツの交換スピードが速いという職能は、長い目で見て優秀さの尺度にはなりません。やはり、お年寄りをはじめ「相手の立場に立てる」仕事の組み立てのできる人が、優秀だと評価されます。お茶の出し方ひとつにしても、事務的か、気持ちを添えるかでは、お年寄りは、その違いを瞬時に感じ取ります。排泄介護などは、プライバシーや人間の尊厳に触れる仕事です。自分のぎりぎりの人間性が出てくる。人間性なんて、それこそ教えられるものではないのですが、選考の際には、何とか短い時間に、この学生の人間性を感じ取りたいと強く思いますね。その点では、今の人は、過去の採用面接と比較して、少し物足りなさを感じます。どのようなタイプが伸びるか？と聞かれれば、自己主張のできるタイプだと思います。本人と面と向かって、上司にも主張できる。指示の確認することも、自己主張の範疇です。若い世代の人は、質問もしない人が多い。コミュニケーションの主体性を発揮して欲しい。○自分の子供すら放棄してしまった高齢者の心の「間」のケアに関わることでできる人間性。若い人にとっては、すごく重い仕事ですね。入ってから勉強のほうが、はるかに大きい世界だろうと思いますね。

●やはり、人材教育ですね。しかし、いちいち協力しても、協力されることに依存的になり、成長が遅れます。学びたいという自発性を刺激する方法、自立を支援するという教育のスタイルを確立することこそ必要です。特に、言葉で教えられないことはおさら。

○偶然ですが、前回の国際協力事業団、中野さんのおっしゃった「発展途上国の自立問題」にも通じますね。協力が依存を引き起こすなら意味が無い。自立の支援こそが大事だということでした。それを意識したら、援助の対象が、国単位や男性から、目的単位や女性へと変わってしまったんです。起業や家族保護の主役は女性になった。

●私は、世の中心は女性だと思っています。奥さんが亡くなると、男性は後を追うように亡くなられることが多い。逆に夫が死んでも、女性は自立して長生きされますね。女性よりも、男性のほうが依存的です。日本では、女性の自立が遅れているといわれますが、それは、あくまで就業機会の社会的ハンディーからくる経済的自立に限ったこと。ここからの眺めでは、生きるということに関して、精神的にも、身体的にも、よほど女性のほうがタフだし、自立しているように見えますよ。

○どんな学生時代だったのですか？

●大学では、アルバイトは休みの間だけって感じで、ずっと卓球部で、卓球やっていました。妻は、同じ卓球部の1年後輩です。それと、今年、娘が名市大の文学部に入学したんです。娘の話を聞いて、名市大も変わったなあと。僕の周りでも、親子で名市大という家庭は、他にもいますよ。もうそんな世代なんですね。

○そんなことでしたら、親子、夫婦でインタビューすればよかったですね。ぜんぜん違う話になっちゃったりして。ありがとうございました。

【2000年5月23日 一宮クラシックホテルにて取材】

■取材／奥村光輝 [31期] 清水綾子 [30期] 湯浅伸庸 [18期]

■編集／湯浅伸庸 [18期]

◆「ネオ・キャリア・ネットワーク」プロジェクトの目的について◆

瑞山会のOBの皆さんの卒業後の、多様な仕事ぶり、生活ぶりをご紹介することで、学生、卒業生の皆さん相互の交流を創発すること。96年9月に第1回目のインタビュー企画の連載がスタートし、今回で第8回目になります。インターネットというツールが登場し、ホームページや掲示板の活用も始まり、会員相互の自立的な交流が創発されるという目的に、この間、少しずつ希望の持てる情報環境になってきました。これからは、会員の多様性を活かした情報交換、相互啓発を支援し、それを、各々の世界で活かせるようなボランティアな組織創りを支援する役割を、担っていきたいと思います。

ご意見ご感想等ございましたら、瑞山会編集部までお寄せください。

【事業部便り】

平成12年4月2日、恒例の山崎川花見散策と茶会が行われました。今年は3月後半から寒い日が続き桜の開花が遅れました。満開の桜に行事を合わせるには、もう一週間遅らせるべきでしょうが、会員の皆さんの行事への記憶が不正確になりますのであえて4月の第一日曜日ということで決行しました。やはり開花にはほど遠くチラリホラリというところでした。山崎川も一部護岸工事のため、見所の桜も不足こそしていましたが、楽しく過ごす人達で賑わっていました。

4月22日に第35回OBゴルフコンペが新陽CCで行われ、優勝は山下和男氏(5期生)、準優勝林嘉明氏(3期生)でした。次回開催は10月21日四日市CCの予定です。

5月3日には第11回硬式テニスの会が催され、昨年に引き続き杉浦晴義氏(5期生)・正見親子組が優勝、準優勝佐藤弘一先生、杉浦由紀子氏組でした。教養部の竹中先生もお見えになりましたが、体調を崩してみえるとのことで参加はされず観戦のみとなりました。

9月3日(日)には、バーベキューパーティーを山の畑キャンパスにて行います。詳しくは別掲記事をご覧ください。是非ご参加ください。

また何か事業部にご意見、ご要望等がありましたら、お気軽にお寄せください。

(事業部長 逸見 和弘 ☎052-914-6221 e-mail: hem3@mjv.biglobe.ne.jp)

瑞山会総会(兼代議員会)のご案内

平成12年度通常総会(兼代議員会)が下記のとおり開催されることとなりました。ご家族揃っての参加も歓迎いたしますので、皆様お誘い合わせのうえ、ぜひご出席くださいますようご案内いたします。

— 記 —

日 時 平成12年8月26日(土)
午後3:30～ 受付
4:00～ 総会(兼代議員会)
4:30～ 懇親パーティー
会 場 東京第一ホテル錦
(栄 錦通り名古屋銀行本店東側)
TEL 052-955-1001
会 費 3,000円(家族1名につき2,000円)
お申し込み 同封の葉書に郵便切手(50円)を貼って
8月10日(木)までに投函してください。
連絡先 瑞山会庶務部長 八木得三(5期生)
☎・FAX 052-704-5061

[バーベキューの集いご案内]

経済、医学、薬学同窓会合同主催、「バーベキューの集い」を、今年も山の畑キャンパスで開催いたします。ご家族連れで楽しい午後のひとときを過ごしませんか。

参加をご希望の方は、8月20日までに、お電話で下記連絡先までご予約いただくか、同封の葉書でお申し込みください。

— 記 —

日 時 平成12年9月3日(日)
12時集合(雨天決行)
場 所 名市大山の畑キャンパス
(生協北側空地)
参加費 1人 500円
連絡先 ☎ 052-872-5709
経済学部資料室 倉地まで

名古屋市開学50周年記念事業について [ご報告とお願い]

瑞山会会長 前田 勝昭

同窓生の皆様におきましては、お元気で活躍のこととお喜び申し上げます。

21世紀を迎えようとする西暦2000年の節目の年に、名古屋市立大学は開学50周年を迎えることとなり、大学として様々な50周年記念事業が企画されています。たとえば記念シンポジウムや記念式典、そして記念誌の発行等々です。(10月に中心的な事業が催される予定です。)そこで、われわれ同窓会としましても、この事業を側面から支える意味で、事業の経費の一部を(少額ではありますが)大学へ寄付する予定であり、また行事にも参画して協力していく所存です。

ところで、この事業の一環として大学としては、平成8年3月に研究支援団体(任意団体)として発足した「名古屋市立大学学術振興会(これは積立金の果実で学内外における海外交流事業や研究奨励事業、学生の海外留学への助成事業など教育・研究の両面にわたって支援活動を行うために設立されました。)」の積立金(基金)の拡充事業を予定しており、このため同窓生の皆様(個人として)や、法人等に対して大学への寄付金の援助の依頼がありました。同窓生の皆様も何かとたいへんな時ではありますが、よろしくご協力をお願いいたします。(強制ではございません。)

最後になりましたが、皆様の今後のますますのご活躍をお祈り申し上げます。

以上

(連絡先: 前田会計事務所 ☎052-332-6086)