

はじめに 社会を変える当事者とは

2人に1人が「自分は人並みの能力はない」と言い、

3人に1人が「孤独を感じる」と言う。

5人に3人が「自分はダメな人間だ」と思っていて、

5人に4人が何だか疲れている。

そして、5人に3人が「自分が参加しても社会は変わらない」と言う。(※1)

これが、世界第2位を誇る経済大国日本の、

明日を担う高校生たちの現状です。

高校生だけではありません。

100万人が心の病と診断され、(※2)

1日90人が希望を失い、自殺をします。(※3)

この社会は、

政治家が永田町で行う意思決定を待つしかないのでしょうか。

経済が豊かさを取り戻せば変わるのでしょうか。

ゆとり教育が詰め込み教育に戻れば変わるのでしょうか。

きっと正解はありません。

ただ1つ言えるのは、社会は「人がつくるもの」だということ。

この社会に生きる私たち1人ひとりが、今よりも少しずつ

自分や周りの人に対する優しさと責任感を持ち、

働きかけられる社会になれば、もっと元気な社会になるのではないか。

そのために私たちは、フィールドを「高校」に設定しました。

大人になる直前の約98パーセントの子どもたちが高校に入学する今、

日本中の高校生が、

今よりも少し自分に自信をもち、

今よりも少し意思ある日常生活を送ることができて、

今よりも少し意思ある進路選択をするようになることが、

自立した責任のある大人が増えることにつながります。

教育現場に対するしかけによって、

1人ひとりの力と可能性を引き出すこと。

これが、社会を変える効果的な方法だと私たちは考えます。

だから私たちは、“ナナメの関係”な人たちとのコミュニケーションを
日本全国の高校の授業のなかに広げ続けます。

※1 「中学生・高校生の生活と意識」財団法人日本青少年研究所 2009年

※2 「患者調査」厚生労働省 2008年

※3 「自殺統計」警察庁 2008年

若者たちを嘆き、心配する声が日々聞こえてくる。

元気がない、覇気がない、こらえ性がない、モラルの低下、道徳観の欠如、ゆとり教育によって進んだ学力の低下、定職をもたないフリーターや非正規社員の増加、上昇志向のなさ、働く上でのモチベーションの低さ、厳しい就職戦線を勝ち抜いても、3年で3割の社員が辞めてしまう……。

こんなことが言われはじめてどのくらいの時間が経つのだろう。そして、こうした事態に対し、国や企業でさまざまな施策が打たれてきたが、その成果は果たして出たのだろうか。結局のところ、多くの人々は嘆きながらも、何ら解決策を見い出せてこなかったのではないか。

そんななか、若者の意識変革において、大きな成果をあげているNPO法人があることをご存じだろうか。

私はその存在を知らなかった。何をしているのか、その活動の概要を聞いても、最初は今一つ意味がわからなかった。

この団体がやろうとしていることをわかりやすいメッセージにしたものが、冒頭の文章なのだ。

このメッセージを綴ったのは、NPO法人・カタリバである。

カタリバは主に高校生に向けたコミュニケーションのプログラムを実施している団体だ。カタリバでは、親でも教師でもない、本人にとって利害関係の薄い第三者との関わりを「ナナメの関係」と呼んでいる。高校生向けのプログラムを企画・運営するのは彼らと「ナナメの関係」にある大学生だ。驚かされるのはこれらの大学生がすべてボランティアで参加している、ということだ。

組織化され、トレーニングを受けたボランティアの大学生がチームを組み、高校生の話を聞いたり、高校生たちに自分たちの経験や思いを伝えたりする大規模な「授業」を行う。このわずか2時間ほどの「授業」が、高校生の顔つきを変える。私自身、その光景を間近に見るようになった。

そして現在、カタリバのボランティアに登録する大学生の数は4000人を数え、なお増え続けている。最近では若い社会人のボランティア希望者も増えている。カタリバは教育現場でも注目され、今や1年に80回ほど行っているプログラムはすぐに予約で埋まってしまうという。注目のNPO法人としてメディアなどに取り上げられることも増えた。カタリバへの注目度の高さは、そこに日本を代表する立場の人間が続々と集まってきている

ことからもうかがえる。ちょうど私がプログラムを見学したときにも、文部科学省の副大臣が見学に訪れていた。

カタリバは2001年、当時まだ学生だった2人の女性によって立ち上げられた。

最近では、「社会起業ブーム」とも呼べるような状況があり、専門的な知識を身につけ、ビジネス手法を使って社会問題を解決しようとする若者が増えている。

だが、彼女たちはそうではなかった。カタリバをつくった動機は、自らの実感から生まれた「思い」だけだった。そして、その思いを仕事にするために、この10年、悪戦苦闘を重ねてきた。

私自身、冒頭で触れた「元気がない」「覇気がない」といった若者に対する報道に意を同じくすることが多々あった。だが、このNPOの若い経営者や大学生への取材を通じて、その思いは一変させられた。若者たちが今、大きく変わりはじめている。私の目の前に現れたのは、世間で揶揄されるのとは正反対にいる若者たちだったのだ。

今、若者たちの間で何が起きているのか。高校生の実態とはどんなものか。教育現場が

抱えている課題とは何か……。カタリバから学んだ「今」を、そしてなぜカタリバが若者を変えられたのかを伝えたいと考えた。

もはや、ただ嘆いている場合ではない。

「社会を変える当事者とは誰か」、カタリバは鋭く私たちに問いかけている。それは、文句だけを言うだけで、誰一人として行動を起こさずとしない大人たちへの強烈なアンチテーゼである。

章

1

第

「カタリ場」 という熱気

- 50名の大学生と300名の高校生が対峙…… 16
- 次第に柔らかなる場の空気…… 20
- 刺さる「キーワード」をまぶした紹介文…… 25
- スケッチブックで「自分紙芝居」を演じる…… 29
- 事前研修で「キャスト」に変身する…… 34
- 事前に組まれる綿密な計画…… 35
- 「自分のことを考えるのも悪くない」…… 39

章

2

第

カタリバが 生まれるまで

- 先輩社会人に言われた「甘い」…… 46
- 本来なら、ここにいるはずではなかった…… 51
- 人生を変えた、AO入試との出会い…… 54
- 小さな一步を踏み出せる環境…… 58
- 「心に火を点ける」という仕事…… 62
- 「就職しない」という決断…… 66
- 公共性と中立性のある立場…… 69
- 自己分析のアリ地獄にはまる大学生…… 72
- 二丁だけではビジネスにならない…… 75
- 転機となったアルバイトの誘い…… 77

高校生との接点を手に入れた……79
不良のリーダーが生徒会長になった……81

章

3

第

周りも自分も
「見えない」
高校生たち

自分に「ラベルを貼る」ということ……86
自己を肯定することができない……89
「思わない」が「思う」に変わるとき……92
スクールカウンセラーが機能しない……95
将来の夢は「スーパージョー」……97
優等生たちの抱える問題……99
バーチャルな世界に閉じこもって……100

大人の社会の状態が写し出される……104
社会を変える子どもはどこにいるか……106

章

4

第

仲間が集まり、
実現した
カタリバ

正反対のパートナーとの出会い……110
「私自身」が社会問題だった……113
立ち止まるために自主留年を決意……116
あつという間に共有したコンセプト……119
「いつか」ではなく今やろう……124
「勝手な正義感」が世の中を動かしている……126
はじめての「カタリ場」を実施……128

「こんなに自分のことを話したのははじめて」……133
 発覚した「3つの課題」……136
 大失敗に終わった最初の「授業」……139

章

5

組織
 マネジメントを
 成長に
 つなげる

第

マネジメントを変えた2人の新メンバー……146
 体育会を3年で辞めた意味……152
 高校生に求められた「キャッチボール」……154
 「いい関係」のあとの「未来づくり」……156
 「いちばん大変な役回り」が取り合いに……160
 現場から見つけていった新しい役回り……165

ボランティア学生のモチベーションの源……167
 先輩たちがキラキラ輝いていた……171
 カタリバは「思い出にならない場所」……173
 カタリ場を受け、そして自分も……176
 「鳥肌が立つ瞬間」がたくさんある……179

章

6

難題＝
 「いかに収益を
 確立するか」

第

「危機」が「転機」になる瞬間……184
 なぜ教育現場に入り込めたのか……189
 実績をつくり、スタンスを変え、受益者を増やす……191
 収益モデルを確立させるために……194

「カタリ場」という熱気



自分たちの「事業領域」はどこか……	197
「本業」から見えてきた新事業……	200
大学向けのカタリバ実施……	203
企業現場を変えるカタリバ……	206
研修で号泣したマネジャー……	208
見えはじめたビジネスモデル……	210
「わかりやすいニーズ」に惑わされない……	213
全国に広めるためには……	216
「カタリバ大学」と「カタリバラボ」……	217
先生にも元気になってほしい……	220
変えられるのは、自分だけ……	223

おわりに 最近、褒めていますか？…… 226

カタリバ代表理事 今村久美からのメッセージ…… 230



入場の様子

カタリ場・カタリバが実施する、キャリア総合学習の呼称。本書では団体・組織名を「カタリバ」、高校生向けプログラム名を「カタリ場」として使い分けている。

キャスト・カタリバの活動に参加するボランティアスタッフ。大学生を中心とした、専門学生、短大生、フリーターなどによる、高校生とつて年上でかつ世代的に近い若者。

50名の大学生と
300名の高校生が
対峙

東 京都文京区にある都立高校。2月中旬のその日、1

年生を対象に、カタリバの高校生向けプログラム「カタリ場」が行われようとしていた。

生徒数は約300名。『キャスト』と呼ばれるボランティア大学生は約50名、男女比はほぼ半々だ。場所は広々とした学校の体育館。キャストたちは、開始20分前に体育館に入って、既にスタンバイしている。

緊張した面持ちが見える。真冬の体育館なのに紅潮している顔がある。10分前になると、体育館でキャスト全員の円陣が組まれた。まるで試合前のスポーツチームのようだ。テンションは高まり、冷えた体育館に熱気が満ちる。

午後1時スタートの直前、館内に音楽が響きはじめた。10代の若

者たちに人気のアーティストの音楽らしい。そして入口から制服を着た男女の高校生が次々と体育館に入ってくる。入口付近で分かれて待ち構えるキャストたち。高校生はいつもと違う体育館の空気に戸惑いを見せる。体育館に流行の音楽が流れていることなどまずないからだろう。

この高校は、2004年度からカタリ場を開催しているため、先輩たちからこの取り組みについて聞いている生徒もいるが、実績のない学校では、鳴り響く音楽に「いったいこれから何がはじまるんだ？」と驚きを隠せない生徒もいるという。

体育館に入って来る生徒たちに、待ち構えていた大学生が語りかける。「こんにちは！」「クラスはどこ？」「お昼、何食べたの？」等々。キャストのテンションはさらに高まり笑顔で話しかけるが、高校生側はいきなり知らない大学生に話しかけられて戸惑う様子も見られる。

班ごとに車座になって広がる



マイクのアナウンスはない。大学生たちが直接、高校生に声をかけてクラスの列に案内していく。クラスごとに2列になって腰を下ろす。なかにはそのまま大学生と話し続けている生徒もいる。大学生たちの呼びかけに高校生たちは戸惑いながらも応じ、あちこちで会話がはじまった。流れる音楽を話題にしているのか、天井を指さして話している男子大学生と男子高校生がいる。女子大学生は賑やかな女子高校生の輪に入っている。

入場に10分ほどかかっただろうか。

ようやく壇上にいる女性の司会役から「皆さん、こんにちは」の大きな声。この司会役ももちろん大学生だ。「今日は2時間よろしくお願いします！」という熱い声を大学生キャストが拍手で盛り上げる。つられて高校生たちも大きな拍手をする。

司会役の指示のもと、生徒6、7人とキャスト1人で班がつくられた。実はキャストが入口で高校生に声をかけていたのは、この班づくりのためでもあった。声をかけて仲よくなればそのまま班になる。つられて高校生たちも大きな拍手をする。

る。声をかけられなかった生徒にもこの段階ですぐに別のキャストが声をかける。仲よしグループがそのまま班になるケースもあれば、2人組が複数集まって班がつくられたり、1人がバラバラ集まって班になったりとさまざまだ。班ができると、司会の指示でほかの班とぶつからないように、体育館全体に広がって車座になる。

見れば、班をつくらない「遊軍」のようなキャストも数人いる。彼らは班をつくるキャストとは別の役割をもち、全体を見渡しているのだ。どの班にも入れない高校生がいれば、彼らが声をかけて入れる班を探す。班をつくるキャストも、自分の班の人数が少なければ彼らに声をかければいしくみだ。あつという間に班ができた。

学校によっては、この段階で新しい場に馴染めない生徒が出て行ってしまうこともあるという。そういうときは、「遊軍」のキャストが追いかけていく。追いついたその場でカタリ場がはじまる。そこが校庭でも、トイレでも、保健室でも。

「いちばん
大変な役回り」が
取り合いに

1 つの「高校企画」カタリ場」に関わるメンバー

の役回りを再度整理してみよう。通常のキャストのほかに、次のようなリーダー役がいる。

- ・PM（プロジェクト・マネジャー）…カタリ場のまとめ役。企画から当日の議事進行まで全体の統括を担う
- ・コアスタッフ…PMをサポートする役割、通常2人ほどを配置する
- ・コーディネーター…PMやコアスタッフに対してアドバイスをする役割。学生職員が担う（学生職員はベテランキャストやインターンが少額の報酬を受け取り運営側に戻るしくみ）

カタリ場はPMとコアスタッフ、コーディネーターが高校を訪問し、企画について打ち合わせを行うところからはじまる。

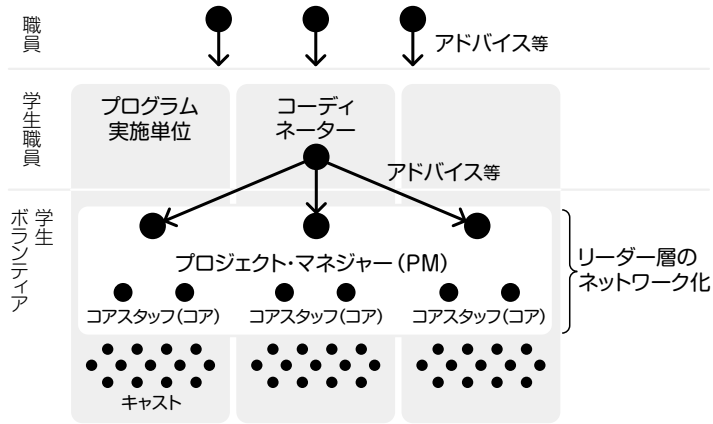
「先生たちの意図を汲みながら、それを現場に反映させる流れをつくっていきます。打ち合わせは通常2回。1回目に生徒向けのアンケートをお願いして、2回目にそれを回収します。アンケート結果・先生方へのヒアリング結果・カタリバの観点という3つを組み合わせ、それぞれの学校にあったプログラムを1つひとつつくっていくんです」

学校との打ち合わせは企画実施日の1カ月前に行われる。意外に時間がない、という印象もあるが、稲葉に言わせると「これ以上期間が長いと学生のモチベーションが維持できない」のだという。

PMはコーディネーターと連携しながらコアスタッフを選び、企画内容を決める。基本となるプログラムは用意されているが、企画内容決定にはPMの裁量も大きい。この学校の生徒に何を伝えたいのか、そのメッセージをどう伝えるのか、そしてそのためには誰にキャストになってもらうのか、そうしたことを1つずつ決定していく。稲葉が解説する。「特に重要なのが『キャストをいかにコンテンツにするか』ということです。立てた企画と伝えたいメッセージに沿って、班を担当するキャストを決め、サンプリング担当のキャストとその話の内容を設計する。当日参加するキャストの1人ひとりがいかに企画の意図を汲み取ってその場で行動できるか、そこに企画の成否はかかっているんです」

PMは自分の立てた企画にあったキャストを選定し、必要な人員を揃える。Web上のネットワークを通じて募っていくが、忙しい学生を数十人単位で集めるのは大変な作業となり、電話をかけて口説いたりする手間も必要になる。

「カタリ場」の実行体制



「PMになることがカッコイイ、という価値観が少しずつ生まれてきたんです。僕たちもWebサイトにPMのカッコイイ写真を載せるなどの工夫はしていました。そして、何よりも現場でPMがリーダーとして活躍している姿を見ることで、『自分もやってみたい』という学生が出るようになったんです」

PM経験者が未経験者にその魅力を伝える。カタリバのキャストの間にも、ナナメの関係が自然とでき上がっていたのだ。志望者が増えるにつれて、PMを何度も経験するベテランキャストも増えた。

そして、PMを人気職にしたもう一つの理由が稲葉の行ったリーダー層の「ネット

そして集まったキャストに企画テーマの思いを伝え、共有していく。サンプリング担当者と一緒に紙芝居をつくり、キャストと一緒にワークシートをつくる。その一方で学校側との最終調整も行う。PM役の学生にとって直前の1カ月間は目が回る忙しさとなる。大学へ行く以外のほとんどの時間をカタリバに費やす学生も多い。

準備だけではない。当日は反省会を取り仕切り、生徒に事後アンケートを配る。キャストはここで解散となるが、PMとコアスタッフは後日回収したアンケートによってさらに振り返りを行い、学校へ正式な報告書を提出する。さらに、実施1カ月後にはPMだけを集めた報告会もある。つまり、PMは足かけ2、3カ月になる一大プロジェクトに統括者として関わることだ。その労力は質量ともに半端なものではない。

稲葉が苦笑いしながら言う。

「正直な話、僕がカタリバに加わった当初は、PMのなり手がなかなかいなかったんです。そんなきつい仕事は誰もやりたくない、と。最初は僕が指名して頼んでいましたが、それでもなり手は少なく、電話で3時間口説いたこともありました」

だが今は違う。かつて指名制だったPMは任命制になっている。「やりたい」と立候補する学生が後を絶たないからだ。この間、学生の意識にどんな変化が起きたのだろうか。

ワーク化」だ。

「たとえば、1月と2月に行くカタリ場が全部で10あるとします。すると、その10本の企画のPMとコアスタッフはあわせて30人程度になる。プロジェクトチームのほかにその2カ月間に行われるこのリーダーたちで別のチームをつくるんです。同じ立場のリーダーが集まり、切磋琢磨してモチベーションを高めていく。リーダーならではの悩みや不安もここで吐き出せる。カタリバで僕がやっていることはコミュニティづくりであり、互いに高め合う環境づくりなんです」

稲葉は当初、このリーダーチームもすべて自分で見ようとしていたが、数が増えてくるにつれてそれも限界にきて、間にコーディネーターを入れることにした。コーディネーターを介して現場とコミュニケーションをとり、最終的な意思決定を下す役割を担うようになった。この組織編成によって企画の質の管理が格段にラクになり、数をこなせるようになった。

このように、PMをサポートするさまざまな立場のスタッフと、企画意図を十全に理解したキャストによって現場はつくられているが、あくまでそれらは一時的な機能に過ぎない。1回のカタリ場が終わればチームは解散し、次の現場では役割もメンバーも入れ替

わっているのだ。

こ

うした一連のプロジェクト実施体制がつけられ、学生に権限が委譲されたのが2004年の組織

変革だった。稲葉が自分とカタリバの関わりのおかげで、企画に必要な役割を見つけ出していったのだ。

「学生が主体となって任せて進めることを基本に考えま

した。僕はキャストからPMになり、その後はコアスタッフとしてPMをサポートするようになっていました。ところが、僕自身のキャリアが長くなるといつも僕がリーダーになつてしまふ。PMやほかのキャストが成長するためには、自分は違う役回りにならなければいけない、と気づきました」

このときに稲葉のなかに浮かんできたのが、野球をやっていた経験だった。

「野球にはキャプテンのほかに監督がいます。キャプテンはチームと一緒に引張っていく人、そして監督は全体を見ながらチームの方向性を示していく人。この両方がいいというまくいかな。僕はずっとキャプテン役でしたが、キャストの人数も増えて、1人でその役割を果たすのはそろそろ限界でした。年齢が上がればメンバーとの距離もできる。

現場から
見つけていった
新しい役回り

だから、キャプテンは別の人に任せて自分は監督になろう、そう思ったんです」

その監督役にあたる新たな役割がコーディネーターだったわけだ。基本は現場に委ねるとはいえ、カタリ場としての質を保つためには細かなフォローが必要になる。さらに運営側と現場は指揮命令する上下関係にはないため、丁寧なコミュニケーションで統制を取ることにも必要だ。コーディネーターはそのコミュニケーションを担い、企画にカタリバの方針や学校の意図をうまく反映させ、当日のタイムスケジュールも管理するなど、まさにキーパーソンの役割を担うようになった。この役割をPM経験を経た学生職員が担うことで情報共有や全体の運営がスムーズになった。何年もカタリバに関わる学生が出はじめ、キャストからコアスタッフ、コアスタッフからPM、PMから学生職員・コーディネーターといった、一連のキャリアステップもできてきた。

学生たちの自主性を高め、モチベーション高くやり切るためのしくみができたことでカタリ場は実施数を増やし、2009年には年80回を数えるまでになった。2003年にたった4回だったことを考えると、その成長ぶりがわかる。

ポランティア学生のモチベーションの源

リーダーに対してのさまざまなモチベーションアップ施策はわかったが、では一般のキャストたちのあのモチベーションの高さはいったどこから来ているのか。募集段階で社会や教育に強い関心をもっている、学習意欲の高い学生を集めているのだろうか。

今村は言う。

「それは違います。ここに来る学生たちは、飛び抜けたタイプの学生は少ないと思っています。かといってやる気がない層でもない。中間層とでも言えばいいのか、いわゆる『ふつう』の学生です。コミュニケーションの得意な子もいれば苦手な子もいます」

そして、その『ふつう』こそ大切なのだという。

「そもそも、高校生は大学生のキャストに対して特別なものを求めているわけではない、というのがカタリバの考え方です。高校生にとってはベンチャー社長やスポーツ選手ではない、ごくごくふつうの先輩こそ貴重なサンプルなんです」

そして、この価値観をカタリバは大学生に向けて発信している。ふつうの人だからこそ必要、悩んでいる人間だからこそ必要、というメッセージである。

「本当に優秀な一握りの人たちはどこへ行っても何をやってもできるんです。高校生だっ

てそれは同じ。でも、そうではない高校生にはカタリバのおせっかいが必要だと思っ
てい。大学生に対しても、何となくふらりと来た彼らに「居場所」と「出番」を用意する。
そんな空気がカタリバにはあるんです」

そして何より大学生のモチベーションとなるのは、自分たちの目の前で高校生たちが変
わっていくことだという。

「自分が他人の役に立てる、という実感がある。それがすべてだと思います。他人のため
だからこそ、たくさん時間を割いて一所懸命やってくれる」

そして、「他人のために」という行動がやがて自分に跳ね返ってくるという感覚を大学
生たちはもつことになる。

「高校生を主役にしよう、と思っただけでやっているうちに、実は大学生自身も主役になっ
ていくことがわかるんです。気がつけば現場で主役として楽しんだり、感動に打ち震えたりす
る自分がいる。それは、きつとほかで味わうことはできない喜びです。でも、自分のため
だと思っただけ、きつとまうまうはいかない。高校生のことだけを考えると自分に結果が
跳ね返ってきて大きな醍醐味が得られる。それがきつと、ナナメの関係の本質です」

だが、それは自分で気づくものであつて教えられるものではない、と稲葉は言う。自分
で何かを見つけたら、カタリバはそのための場所を用意しているに過ぎない。

「ステージに乗りたいたい人はどうぞご自由に、というスタンスです。これをしなきゃダメ、
とは決して言わない」

稲葉はよくキャストに「カタリバの組織は逆三角形なんだよ」と語る。いちばん上にい
るのが学生のキャスト、そしていちばん下が運営を担う職員。つまり、キャストが動か
なければ組織は動かない、ということである。

「高校生が自分によって変わる、つまり他者に作用する自覚がもてると、人は大きく変
わります。カタリバを通じて、驚くほど変わる大学生がたくさんいます。人前でしゃべ
れなかつた学生が堂々とプレゼンしていたり、内にこもりがちだった学生が自分について
きちんと話せるようになったり。批評ばかりで自己評価から逃げていた学生たちが『自分
こう思う』という一人称を使って話をはじめようになります。自分がやる、と思っ
た瞬間から人は変わっていくんです」

そして変わること、成長しようとすることを認める文化がカタリバにはある。失敗しよ

カタリバ運営の組織図



うが成功しようが、上を目指す姿勢を皆が認める。そんな文化をつくろうとしてきたと稲葉は言う。カタリバでいちばんバッシングされる行為は、「人の頑張りを認めない」という姿勢だ。稲葉は言う。「人間は誰しも、熱狂的な状況を潜在的に求めているのではないかと思えます。カタリバは「祭り」に似ているんです。1つのゴールに向かってチームが結束しながら、お互いを高め合って現場をつくっていく、今の日本にはそういう「祭り」がない。地域の祭りは廃れ、学校の行事やサークルも一体感が薄い。大学生にとってのカタリバは、そうした『祭りに参加したい』という本能を発揮する場の1つになっている気がします」

人が祭りを求めるのが本能だとしたら、カタリバがやっていることも限りなく本能に近いものかもしれない、と稲葉は言う。つながりたい、何かを生み出したい、自分の出番がほしい、他人の役に立ちたい、居場所がほしい……、そうした人としての本能。朝から駅でハイテンションな顔つきで集まる大学生たちの表情はこれだったのか、と思いつつた。

だが、カタリバのプログラムは限りなく意図的だ。この意図的なものを限りなく自然に近い状態にしていく編集作業の妙こそ、キャストを虜にするカタリバの最大の成功要因なのかもしれない。

実 際に学生ボランティアのキャストたちはどう考えているのか。3人のキャストOBと現役のキャストに話を聞いた。

先輩たちがキラキラ輝いていた

2010年4月に社会人になった山崎菜々美は、大学の4年間を通じてカタリバに関わった。大学受験では周りの友人たちが選んだ推薦入学を選ばずに入試に挑んで失敗。一浪して入った大学にも不本意さはぬぐえなかった。それ