

私立大学のダイバーシティ 推進を考える

〈女性研究者支援の現状から見えた 私大特有の課題と展望〉

阪田 真己子

同志社大学ダイバーシティ研究
センター長・文化情報学部長

はじめに

日本国内では、少子高齢化や労働力人口の減少が社会問題化する中で、2012年に経済産業省が「ダイバーシティマネジメント」を掲げたことを契機として、以降、女性をはじめとする多様な人材を活かした事業が推進されるようになった。同省は、継続してダイバーシティ推進に関する取り組みを政策の一つとして掲げており、これにより、日

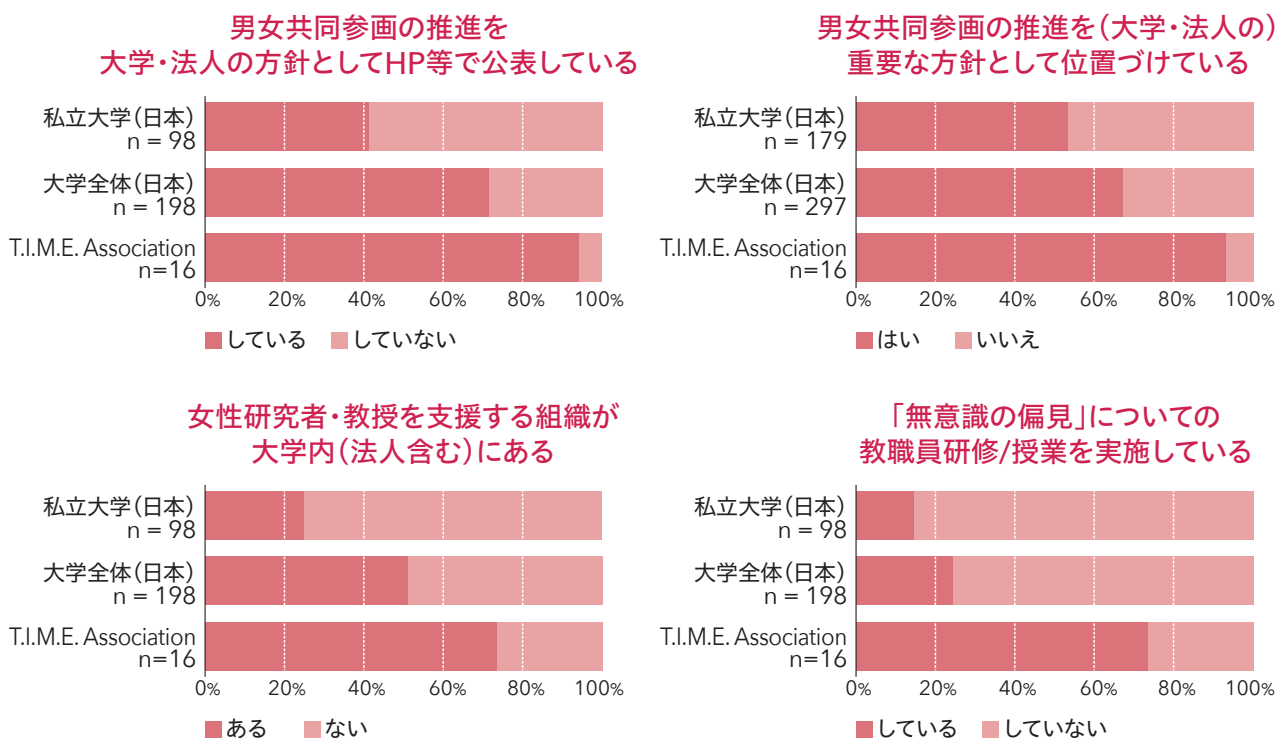
本では「人材の多様化」を図る方略として「ダイバーシティ」の概念が浸透することとなった。

他方、大学においても、多様な価値観が共生するキャンパスを尊重しようというダイバーシティ推進の気運が高まっており、ここ数年の間に、各大学で相次いで「ダイバーシティ宣言」の公表や、「ダイバーシティ」を冠した組織の設置が散見されるようになってきた。男女共同参画や女性活躍推進といった社会の動きと連動する形で、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に改組するケースも少なくない。

本稿では、私立大学における女性研究者支援の現状を手がかりに、ダイバーシティ推進にかかる私立大学特有の課題と展望について論じたい。なお、本稿は、令和3年度採択文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」において同志社大学と上智大学が共同実施した「海外先進事例を通じた私立大学におけるダイバーシティ推進モデルのための調査研究」によって得られた結果の一部をご紹介するものである^{※1}。

1 欧州理工系大学と日本の大学の比較

海外の大学と日本の大学の取り組み状況を比較するた



[図1] 欧州理工系大学と日本の大学の比較

大学全体(日本)および私立大学(日本)のデータは、全国ダイバーシティネットワークが2019年(2月~6月)に実施した「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」にて公表している数値を用いた。

めに、欧州を中心とした理工系トップ大学の国際コンソーシアムであるT.I.M.E. Association (Top International Managers in Engineering)^{※2}加盟機関のうちランダムに抽出した25機関に対してアンケート調査を実施した(2022年10月~12月)。16機関から回答があり、回答率は64.0%であった(2022年12月末時点)。

図1は、本調査の一部と全国ダイバーシティネットワークが2019年2月~6月に実施した「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」の集計・分析結果^{※3}を比較したものである。日本の大学のデータは2019年度のものであることを差し引いても、欧州(理工系大学)と日本、とりわけ日本の私立大学との間に大きな乖離があることが見て取れる。日本の大学における男女共同参画、女性研究者支援事業への取り組みが海外から大きく遅れていると言っても過言ではないだろう。

2 補助金獲得と支援体制整備

日本において女性研究者の支援を目的とした文部科学省の取り組みは2006年に開始された「女性研究者

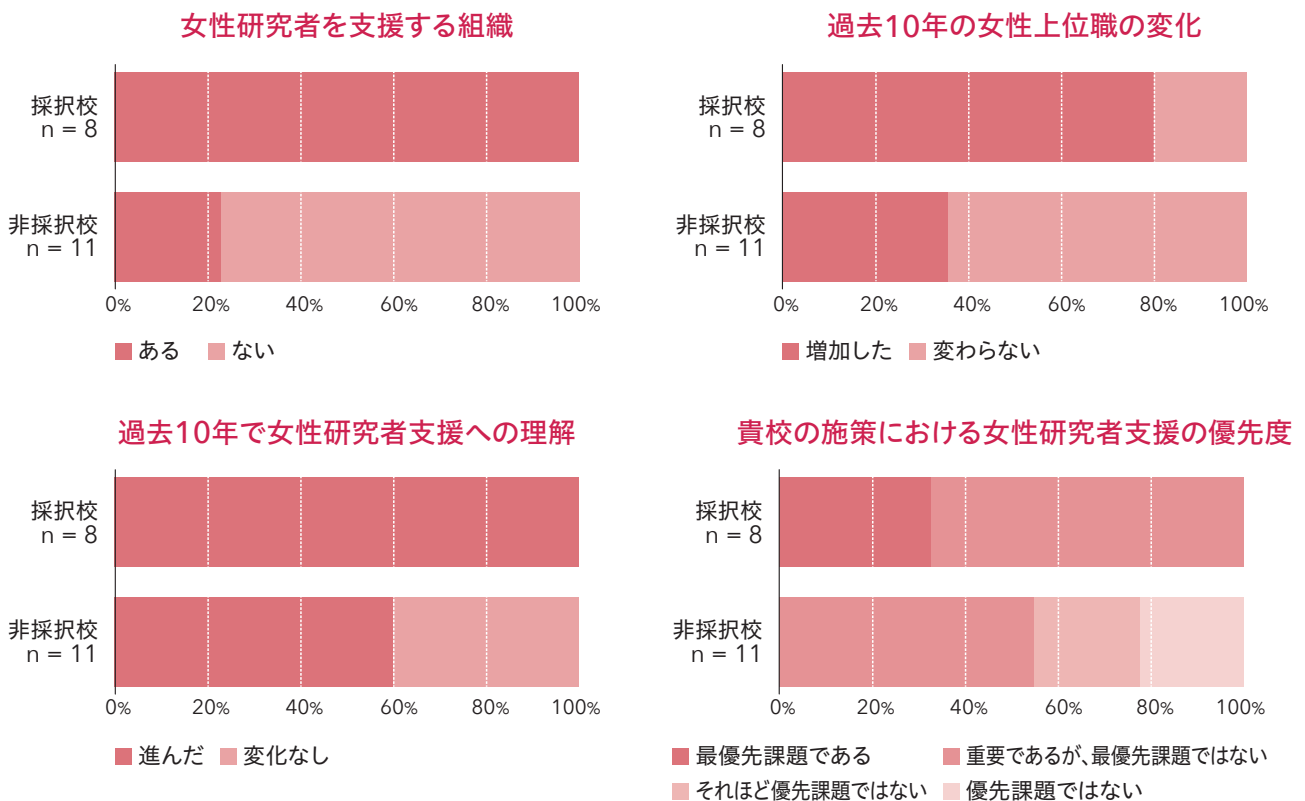
支援モデル育成事業」が端緒となる。その後、「女性研究者養成システム改革加速事業」「女性研究者研究活動支援事業」を経て、現在の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(以下「補助事業」)に至る。

補助事業に関して、私立大学関係者が話題にするのは、採択された機関に占める私立大学の比率の低さである。モデル育成事業からの採択実績(高専を除く大学のみ)をみると、私立大学の採択は約25%にとどまっている。国立大学はこれまでに全大学の約80%が採択されているのに対して、私立大学は5%にも届かない(いずれも2021年度時点)。国内にある全大学のうち私立大学が占める割合が8割近くであることに鑑みると、いかに私立大学の参画が少ないかがわかる。そこで、(わずかの参画とは言え)補助事業に採択実績のある私立大学とそれ以外でどのような違いがあるかを確かめることにした。

在籍学生数が1万人を超える私立大学を中心に54大学(比較のために国立大学13大学を含む)に対してアンケート調査を実施した(2022年8月~10月)。アンケートでは、女性研究者支援関連の環境・制度の整備を問う設問のほか、大学全体の取り組み、理解啓発の状況

などについても回答を求めた(計94問)。私立大学は計19大学^{*4}(41大学中)から回答があり、回答率は46.3%であった(2022年10月末時点)。

図2に補助事業に採択実績のある大学(以下「採択校」…8大学)とない大学(以下「非採択校」…11大学)を比較した結果の一部を紹介する。「女性研究者を支援する組織の有無」に関しては、採択校は、100%支援組織が設置されているのに対し、非採択校は、約2割にとどまった。また、「過去10年の女性上位職の変化」に関しては、採択校は約8割が「増加」に対し、非採択校は6割以上が「変わらない」、さらに、「過去10年における女性研究者支援への理解」については、採択校は100%が「進んだ」に対し、非採択校は6割にとどまった。興味深いのは、「貴校の施策における女性研究者支援の優先度」に対する回答である。採択校は、「最優先」が3割、「重要であるが最優先課題ではない」が7割であったが、非採択校は、「最優先課題」と回答した大学は皆無、「重要であるが、最優先課題ではない」が半数強、「それほど優先課題ではない」「優先課題ではない」がそれぞれ2割強(合わせて4割強)を占めていた。



[図2] 補助事業への採択実績のある大学とない大学の比較(私立大学のみ)

つまり、補助金獲得が、組織の環境整備に大きな追い風になるだけでなく、大学の優先施策として置かれることで、学内の理解醸成につながり、それが一定の持続力の保持に寄与していることが窺える。その意味では、国策としての女性研究者支援事業が、一部の私立大学には効果をもたらしたと言えるであろう。

3 私立大学における支援体制の可視化

前述の通り、補助金獲得は私立大学にとっても大きな追い風になる。ただし、ここで注意すべきは、回答を得た私立大学がわずか19大学にとどまったという点^{※5}と、そもそも補助事業採択実績のある私立大学の絶対数が少ないという点である。そこで、回答いただけなかった大学も含め、「女性研究者支援組織の有無」「両立支援制度(研究支援員等)の有無」「学内保育所・託児所の有無」「女性研究者支援事業のWEBによる公開の有無」「一般事業主計画の公表」の5項目についてWEBから入手できる情報に基づいてこれらの取り組みの有無を得点化し集計を行った。

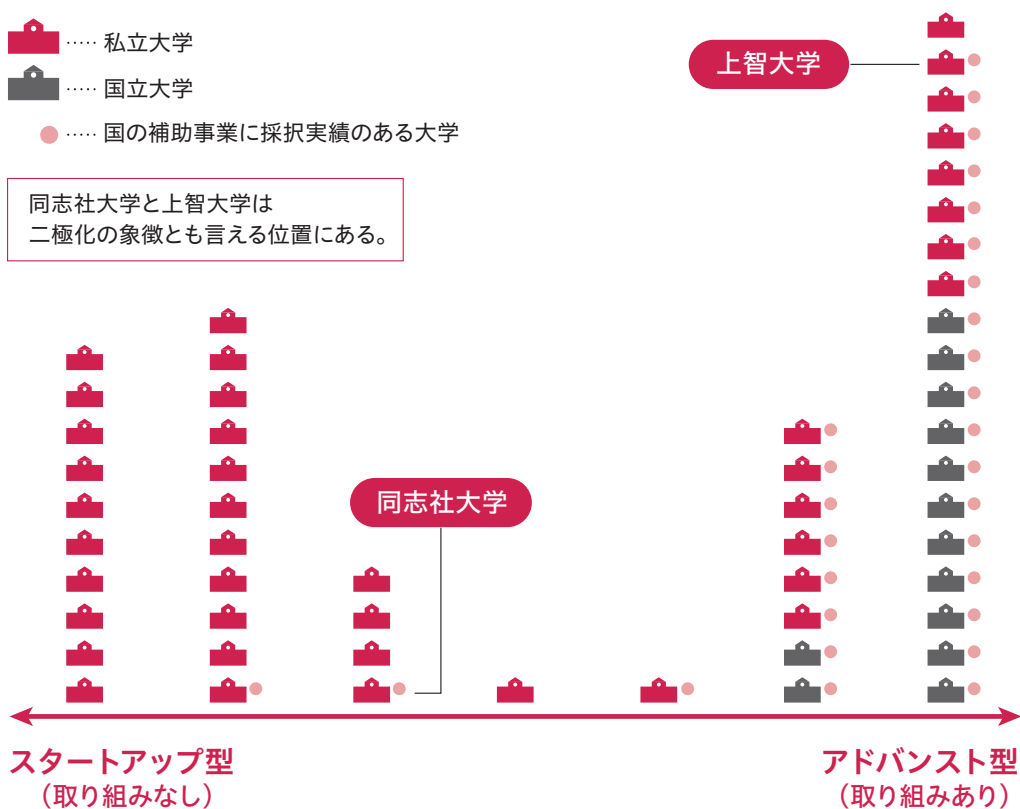
図3に、得点を基に環境・制度の整備状況に基づいて54大学をプロットしたものを示す。図の右に行くほど女性研

研究者支援のための環境・制度が整っている大学、左に行くほど整っていない大学ということになる。

図が示す通り、女性研究者支援に関わる環境整備の状況は極めて多様であり、いわば「二極化」していることが露呈した。環境が整っている大学と、まだ整っていない大学とに二分された形になったわけであるが、さしずめ、前者はアドバンスト型、後者はスタートアップ型と呼ぶことができよう。

アドバンスト型は、1校を除く全ての大学が採択校であり、この点は、前章の結果とも整合するものである。さらに興味深いのは、国立大学が、13大学ともアドバンスト型に類別された点である。国立大学の場合は、国立大学協会によってアクションプラン（現在は2021〜2025年度）が策定され、その中で達成目標が明確に定められているとともに、追跡調査（回答率100%）によってその達成状況が毎年可視化されている^{※6}。このように、国立大学は、共通のアクションプランと達成目標の下で基本的な支援体制が整備されてきたのに対し、私立大学は、一部の大学を除いて、基本的な支援体制すらも未整備な状況にあると言わざるを得ない。今回の調査が大規模校を対象を

限定していたことを踏まえると、今回は対象としていない私立大学を含めれば、その多くはスタートアップ型に類別される可能性が高いとも考えられる。



[図3] 女性研究者支援への取り組み状況による大学のマッピング(N=54)

4 私立大学特有の課題とは何か

アンケートでは、「女性研究者の活躍推進において、私立大学が不利だと考えられる点」について自由記述にて回答を求めた。その結果、「教学・学務負担が大きく研究に割ける時間が（国立大学に比べて）圧倒的に少ない」点や、「私立大学は数も多く、多種多様であるため、一律の制度を導入することは難しく効果も一様ではない」点、また「ダイバーシティ推進には有効な施策であっても、短期的に経営上のメリットがあるかどうか不明」といった点が挙げられた。

前章までの内容とこれらの記述を踏まえると、ダイバーシティ推進における私立大学特有の課題として、まずは「私立大学の多様性への対応」が挙げられる。私立大学の場合、前述のとおり、現時点において環境整備状況が二極化している上に、そもそも大学の規模や意思決定プロセスが実に多様であり、その大学固有の歴史や伝統、そして独自の文化が存在する。したがって、国立大学のような共通のアクションプランを立て、その達成に向けて画一的な取り組みを実施すること自体が私立大学には適さないとと言えるだろう。

もう1点、私立大学特有の課題としては、経営上の問題も挙げられる。国立大学の場合は、大学の収入の柱とも言うべき運営費交付金の配分指標にダイバーシティ推進が組み込まれていることから、取り組み自体がもはやマストであると言っても差し支えないと言える。他方、私立大学の場合も、例えば私立大学等経常費補助金等の私学助成の配分基準に女性研究者支援の取り組み状況や女性研究者の在籍状況が加点ポイントとされるものもあるもの（もちろん効果は少なくない）、取り組みがマストとも言える国立大学に比べると、その影響力は小さいと言わざるを得ない。つまり、私立大学の場合、人的資源を含む財源確保の問題や、経営上の短期的メリットの不確かさから、ダイバーシティ推進事業に取り組みむかどうか、あるいは中心施策に置くかどうかは、大学トップの判断に委ねられており、経営層が無関心であれば事業に着手できない点が課題の2点目と言える。

これらを踏まえると、ダイバーシティ推進における私立大学特有の課題は、「私立大学の多様性にどのように対応するか」という問題と、「経営層にいかにしてアクセスするか」という問題の2点に集約されると言えよう。

5 私立大学におけるダイバーシティ推進の展望

さて、ここまで私立大学特有の課題について述べてきたが、アンケートでは、「私立大学が有利な点」についても回答を求めた。回答には、「各大学固有の建学の精神に沿った大学独自の大胆な政策が実現」できる点や、「附属学校や法人内学校との連携による次世代育成が可能」な点、また「学内ニーズの活用のしやすさ」や「ブランディングへの寄与」などの記述が見られ、ダイバーシティ推進を展開する上での私立大学ならではの利点についても多くの言及があった。

これらは私立大学の多様性に起因する「強み」であるとも換言できる。先の「私立大学の多様性にどのように対応するか」という課題については、そもそも国立大学のよう画一的なアクションプランを共有すること自体が適していないことは前述の通りである。それぞれの私立大学が、推進状況や大学の規模、そして意思決定プロセスに合わせて、個々の大学の特色を活かしたダイバーシティ推進に取り組むことが、結果として私立大学の多様性を損なうことなく、むしろ一層輝かせることに繋がるであろう。

とりわけ、私立大学は、その存在価値とも言うべき「建学の精神」を個々に有している。いわば、当該大学がどのような人物育成を通じて社会的使命を果たそうとしているのかを示す「建学の精神」に依拠したダイバーシティ戦略を自ら策定、実行できることこそが、自主性の尊重により多様性を確保してきた私立大学ならではの姿と言えるであろう。

おわりに

本稿では、私立大学の多様性こそが、市民社会に新たな価値創造をもたらす原動力となることをお伝えしたかったわけであるが、本稿のもう一つの趣旨についても述べておきたい。私立大学の課題の2点目である「経営層にかんしてアクセスするか」という点へのソリューションである。本調査において、女性研究者支援事業が大学の「中心施策ではない」と回答した大学が非採択校の4割以上を占めていたことは、やはりショッキングである。本稿は、記事の閲覧を通じ、多くの私立大学にダイバーシティ事業を数ある中心施策の一つに位置づけていただくための方策でもある。私立大学の多様性のシンボルとも言える同志社

大学と上智大学が連携することによって構築できた私立大学のダイバーシティ推進モデルが他の私立大学にも波及し、ひいては日本のアカデミア全体のダイバーシティ推進に貢献できれば幸甚である(※1に記載のWEBページにて詳細を公開)。

本稿はあくまで女性研究者支援に関わる調査結果を手がかりとした内容が中心となったが、言うまでもなく、ダイバーシティ推進の射程は、性的指向、性自認、人種、国籍、民族、障がいの有無など、誰一人取り残すことのないように広くあらねばならない。建学の精神に基づいて社会の知的多様性に貢献しようとする私立大学がダイバーシティ社会の実現に果たす影響力は極めて大きいと考えている。

〈謝辞〉本事業実施に際して、調査にご協力いただいた機

関とインタビュアーにに応じてくださった関係の皆様
に感謝申し上げます。

※1 本事業の取り組み成果や調査結果の詳細は同志社大学・上智大学の補助事業ページにて公開

(<https://doshisha-diversity.jp/doshisha-sophia/>)。

同志社大学ダイバーシティ推進発信サイト

[D for ALL]<https://doshisha-diversity.jp/>

上智学院ダイバーシティ推進室

<http://danjokyodo-sophia.jp/>

※2 T.I.M.E. Associationとは、欧州を中心とした大学間の協力により、修士・博士レベルのダブルディグリープログラムの推進等を通じて、国際的に通用する工学分野の人材育成に資するために設立された国際コンソーシアム。

※3 【2019年2月～6月実施】「全国大学・研究機関における男女共同

参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」

<https://opened.network/questionary/questionary-0001/>

(2023年3月15日最終閲覧)

※4 19大学に同志社大学と上智大学も含む。

※5 今回の調査では、依頼した私立大学41大学のうち22大学からは提出いただけなかったわけであるが、その多くの大学が「支援組織がないために回答が困難である」として回答を断念されたケースが多かったことも付言しておきたい。

※6 国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」

<https://www.janu.jp/janu/gender/>(2023年3月15日最終閲覧)

「私大連フォーラム2022 × 大学時報連動企画」

課題解決型学習が育む 成長と教育価値

—スポーツSDGs推進団体

「re輪」の企業連携活動によって
得られた成果を対象として—

草薙 健太

中京大学スポーツ科学部
競技スポーツ科学科准教授

1 スポーツSDGs推進団体 「re輪」活動の目的

近年、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成された国際社会全体の目標である「Sustainable Development Goals」*¹（以下SDGsと略記する）「活動が様々な場面において推進され

ている。

これらの、SDGs推進の動きは、スポーツ界においても重要視され、スポーツ庁*²は、「スポーツSDGs」としてスポーツ界ならではの持続可能な開発目標を国内外に推進している。

また、日本スポーツ協会*³は、スポーツが生み出す環境問題の改善を図る委員会を設置し、より具体的な「スポーツSDGs」の方法を模索している。

しかしながら、「スポーツSDGs」を取り巻く現状としては、どのような活動がスポーツSDGsにあたるか一般的に認知されているとは言い難く、実際のスポーツSDGs活動の報告も散見される程度である*⁴。

そこで、本稿では「スポーツSDGsの推進」をテーマに実践した「re輪」活動によって得られた成果を開示することで、「学生が成長する主体的な学び」の一事例を提案する。

同時に、草薙ゼミナールが実践する、実践型の課題解決型学習によって得られる学生の成長と、学外企業連携によって創出される教育的価値について、実際の「re輪」活動から得られた成果より考察することとする。

2 スポーツSDGs推進団体 「re輪」の成果

スポーツSDGs推進団体「re輪」の発足は、日本スポーツ産業学会が主催するスポーツに関するアイデアコンペに応募するアイデアを草薙ゼミナールの講義内で募集したことがスタートである。実際に学生がアイデアコンペで掲げた「re輪」の活動テーマは、「競技引退後に廃棄処分となるユニフォームやスポーツ用具のアップサイクルシステムの具現化」であり、アイデアコンペでは最終審査まで進み、そのアイデアは、スポーツ産業学研究に招待論文として掲載されている。このように、学部生のうちに学術研究誌に論文が掲載されること自体が一つの成果と言えるが、「re輪」の成果として特筆すべき点は複数のアップサイクル企業とコラボレーションし、資金調達も含めた自主式の活動団体として、(1)2つのスポーツ衣類再利用システム構築による廃棄スポーツ衣類の削減、(2)回収再利用スポーツ衣類による二酸化炭素排出抑制量の可視化、を成し遂げた点にある。

(1)における2つのスポーツ衣類再利用システムについて

は、①子供のスポーツ衣類の再利用販売システムと、②大学部活動に所属する選手のスポーツ衣類の再利用システムの2つを構築し、廃棄スポーツ衣類の削減を実現している。

まず①については、すぐにサイズアウトする子供のスポーツ衣類の再利用率を高めるための無料回収イベントを中京大学スポーツ振興部と協働で実施している。段ボール30箱分の子供スポーツ衣類を回収し、回収した子供スポーツ衣類は、豊田市役所SDGs推進課が豊田市駅前で1年に数回開催するSDGsイベントにて、「スポーツ衣類の袋詰め販売(300円の小袋・500円の中袋・1000円の大袋の3種類を用意)」を行っている。20箱程の子供スポーツ衣類の販売による再利用と5万円程度の売り上げを得ている。現在では、家計に優しく子供スポーツ服が購入できることからリピーターも抱えている(「資料1」参照)。

また、②については、衣類の回収業務と衣類全般のアップサイクル事業を愛知県内で展開する(株)鈴六と連携し、大学内にスポーツ衣類の回収ボックスを設置したことで、当初の目的であった「スポーツ衣類の再利用システム」が構築され

ている。さらに、回収されたスポーツ衣類は、1kg10円で購入いただくことで回収等にかかるコストの支払いをカットでき、多くのスポーツ衣類の廃棄削減に貢献している。なお、(株)鈴六との連携事業は、中京テレビのSDGs特集で放映され、多くの反響をいただいたことも付記しておく。

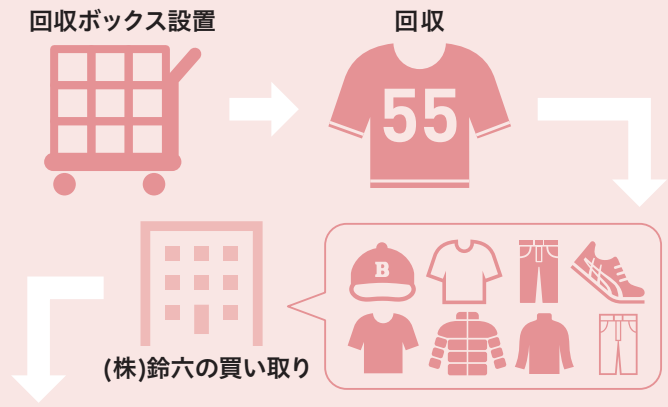
一方、(2)については、グリーンフロント研究所(株)と連携し、「re輪」のスポーツ衣類回収が、世界的にSDGsの主要な取り組みとして注目されている二酸化炭素の排出量抑制にどれだけ貢献しているかの可視化を実現している。実際、半年間のスポーツ衣類回収によって、バレーボールコート20面分の二酸化炭素排出量を抑制する結果が示されていることから、これらの結果は次年度以降に、「re輪」のスポーツSDGs活動がもたらす環境保全効果として、実践論文としてまとめる予定である。

学生における活動の多くが戦略の提示や企画提案までの産学連携事業を占める中で、スポーツに特化したSDGs組織である「re輪」の活動は、地域密着型で顧客を獲得し、2つの地元企業との連携による利益を用いた自走型持続的運営団体にまで至っている。そこが最大の成果であると言える(「資料2」参照)。



[資料1]「re輪」子供スポーツ衣類袋詰め販売

[資料2]「re輪」活動の成果の概念図



グリーンフロント研究所(株)によるCO₂排出抑制量可視化

- ・回収したスポーツ衣類量(kg)×1.49(古着1kgあたりの二酸化炭素排出削減効果値)
=二酸化炭素削減効果量(kg)
- ・回収したスポーツ衣類による二酸化炭素削減効果量(kg)
÷0.52(ヒノキ林1m²の年間二酸化炭素吸収量値)
=バレーボールコート20面のヒノキ林が1年間に吸収する二酸化炭素量(kg)

3 実践型の課題解決型学習によって 得られる学生の成長

前述した「re輪」の活動によって得られた成果は、当初予定した以上の成果となっていることは言うまでもない。

では、如何ように、求める成果と学生の成長の両輪を育むのかというテーマに対して、草薙ゼミナールでは、溝上ほか^{※5}が示した、社会生活の中で直面する様々な課題を

チームで協力して解決する過程で、課題解決に関する能力と取り組み姿勢や態度を身につける「課題解決型学習(Problem Based Learning: 以下PBL)」を実践している。筆者は、これらの実践型のPBLによって学生が成長するか否かを分ける重要な点は、何かを失わないために実践する「防御的思考」によるPBLではなく、何かを得るために実践する「獲得型思考」によるPBLにあると学生に伝えている。即ち、「失敗しない」ことを前提に取り組む実践課題設定ではなく、学生自身が「チャレンジから学びを得る」ことを主眼とした実践課題の設定が、学生の成長にポジティブな要因となると考えている。

これらの考えから、草薙ゼミナールにおいては、「スポーツを見る・する・支える」という共通テーマ内に該当すれば、自由に課題設定ができるようにしている。このように、学生の成長には、自己決定課題の解決が最も責任感を持って学べる題材であり、その課題解決をチームで「共創」して実践することで、多様性を尊重する機会が創出され、学生の成長は加速度的に高まると感じている。また、複数のチームで異なる課題解決型学習を実施し、その進捗をプレゼンテーション形式で発表する機会を定期的で開催

することで、課題を解決するための「仮説」の客観的評価力が向上し、自らが実践する課題に対する具体的な解決策を導出する思考力が成長すると考えている。

つまり、実践型の課題解決型学習で得られる学生の成長は、自らが興味を持つ課題の自己設定と多様性を尊重するチーム型での課題解決型学習の実践によって、得られるものと筆者は考える。他方、これらの学生の成長には、自己決定した課題を達成したときに得られる自己肯定感に対する賞賛を用いた承認と、Tei-Sei型のティーチングからAsk-Delegate型のコーチングへとシフトチェンジした教育スタイルが重要であろうことも付記しておく。

4 学外企業連携によって創出される教育的価値

草薙ゼミナールでは、3年次の春学期開講直後に、NP O団体や豊田市役所、イベント企画会社、地元テレビ局など、学外の有識者に対して、ゼミ生自らのアイデアを基にした企画立案を10分程度でプレゼンテーションする機会を設けている。さらに、10分程度のプレゼンテーション後は、有識者による質疑応答も実施されることから、本命

企業における就職活動の最終面接と変わらぬ緊張感の下で、プレゼンテーションを進めていくこととなる。このようなプレゼンテーションでは、自分達の仮説をロジカルに伝えられる能力が必須であることから、プレゼンテーションによる一種の経験型学習によって、その後の就職活動や教員採用面接や公務員面接における本番特化型の事前学習にも成り得る。また、これらのプレゼンテーションには、企業種別や有識者の専攻分野によって、複数の異なる指摘を受けられる。それらは、学生にとって自分にはない価値観や発展的なクリティカルシンキングに触れる素晴らしい機会となる。また、学外企業においては、学生とのコラボレーションを求めているケースが多い傾向が見られることから、プレゼンテーションを数回にわたって根気よく継続することで、企業や有識者側から、アイデアの具現化に向けたコラボレーションに繋がることも少なくない。とりわけ、「re輪」のように、スポーツに特化したSDGsの推進は、その物珍しさから企業側へのコマースシャル効果も高いと考えられる。故に、その費用対効果の良さから、企業側から運営資金となる対価が支払われることで、その資金によって、「re輪」が生み出す環境保全データの広告展開

や次なる活動(2023年度は地域スーパーにスポーツ衣類の回収ボックスを設置予定)費用の捻出も可能となる。

よって、学外企業連携による教育的価値は、学外の多様な人々と協働することで身につく、発展的なクリティカルシンキングなど、学内の学びでは得られない実践で生きるスキルの構築と、新たな対人関係の構築によって得られた視点から生まれる自己成長志向こそが、教育的価値と言えよう。

5 結語

本稿においては、草薙ゼミナールにおける課題解決型学習が育む成長と教育的価値について、「re輪」の活動から考察を進めてきた。しかし、これらの成果は、教員である私では考えもつかない知的好奇心によって生み出される柔軟な思考と、様々な失敗を成長の機会として諦めずに改善を続ける姿勢によって得られたものである。我々教員は、いつの間にか自分の物差しで学生を見ていることによつて、学生が自ら成長する機会を奪っている可能性について、もう一度再思考すべきではないかと自問自答する今日この頃である。

2023年度のゼミナールでは、すでにラジオ番組の編成やアスリートフードの開発、アスリートのメンタルサポートを推進することが決定していることから、自分の物差しを脱却した視点で学生の主体的成長のサポートに勤しみたい。

末筆ながら、草薙ゼミナールの活動に多大なるご支援をいただいている、(株)鈴六様、グリーンフロント研究所(株)様、豊田市役所様、ひまわりネットワーク(株)様、(学)梅村学園様に紙面を借りて御礼申し上げます。

※1 外務省ホームページ、SDGsとは。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>、2023年3月10日最終閲覧

※2 スポーツ庁ホームページ、スポーツSDGs
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop08/list/1410259.htm、2023年3月10日最終閲覧

※3 公益財団法人日本スポーツ協会(2020)公益財団法人日本スポーツ協会定款、<https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/somu/doc/rekan2018.06.22.pdf>、2023年3月10日最終閲覧

※4 來田享子、環境保護の視点からみるスポーツの持続可能性に関する調査研究、日本スポーツ協会スポーツ医・科学研究報告、2020。

※5 溝上慎一、成田秀夫(2016)アクティブラーニングとしてのPBLと探究的な学習、東信堂。