

クォーター制の導入が意味するもの

— 早稲田大学における新たな試み

田中 愛治 ● 早稲田大学理事（教務部門総括）

早稲田大学では、二〇一三年度から一年間の学期を四つに分ける「クォーター制」を導入し、複数の学部・複数の教科目の教育をクォーター制で行うことにした。本稿では、早稲田大学がクォーター制を導入した背景と狙いを述べたい。

一 クォーター制導入の当初の狙い

クォーター制が必要だと筆者たちが考えるようになったのは、早稲田大学の教育の国際化が進展し、海外から多くの留学生を受け入れ、多くの早稲田生を海外留学に送り出す中で、日本の大学と海外の大学のアカデミック・カレンダーのずれがさまざまな問題を生じさせていたことに直面したからである。その問題の解消を図り国際化を本格的に進めるために、二〇〇八年秋にアカデミック・カレンダー検討委員会を設置して、学内で議論を重ねてクォーター制の導入に至ったのである。

早稲田大学では、二〇〇七年には留学生の受け入れ数が二千七百名となり日本一になった。現在では年間に四千名を超える留学生を受け入れ、千七百名を超える学生を留学に送り

出している。早稲田大学は、二十年後の百五十周年のときの早稲田のあるべき姿を示した「Waseda Vision 150」を昨秋発表したが、その中でもグローバル人材の育成を第一の教育目標として高らかにうたっており、教育の国際化は最大の目標である。

そのような早稲田の教育をグローバル化していこうとする中で、克服しなくてはグローバル化が十分に進まないと考えざるを得ない三つの問題に直面した。

第一には、本学の学生が海外のサマースクールに短期留学する際の問題である。筆者は近年、複数の学生から以下のような要望をしばしば聞いてきた。一・二年生の夏や春に英語研修に海外に行つて勉強したが、次はアメリカやイギリスで専門科目の授業を英語で履修したいという学生が直面するのは、欧米のサマースクールは六月から始まるが、早稲田では八月初めまで春学期の授業があるので、海外のサマースクールに行けないという問題である。

第二には、海外の学生たちが早稲田でサマースクールを履修したいと考えても、春学期の授業が八月初めまで続く早稲



田とはタイミングが合わない。早稲田には海外の提携大学から六月や七月に三十名くらいの学生をグループで早稲田に送るので、サマースクールに入れて教育してもらいたいという要望がしばしば入るが、現実には六月や七月は春学期の授業が続いていて、受け入れる余裕がない。しかし、本来望ましいグローバル化した教育の形は、早稲田の学生が海外からサマースクールに来た学生たちと交じり合って、机を並べて英語で授業を受け、クラスメートと英語で議論することである。これを実現するためには、早稲田のアカデミック・カレンダーを変える必要があった。

第三には、欧米から著名な教授を招聘して、早稲田で教鞭を執っていたかどうかとする場合、来日できるのはほぼ六月中旬から七月であるが、これが早稲田の春学期の期間に適合しない。アメリカの大学のほとんどが、専任教員は九カ月間の給与を受け取り、六〇八月はほかで仕事をして収入を得てもよい契約になっている。したがって、六〇八月上旬にかけてサマースクールを開催すれば、欧米の優れた教授陣を招聘して講義してもらえらる。早稲田の学生は早稲田に居ながらにして、欧米の一流の教授たちの授業を英語で聞くことができるようになるのである。そのためにも、早稲田のアカデミック・カレンダーを変える必要があった。

二 クォーター制のもつ教育上の効果

ここで、通年制とセメスター制とクォーター制のもつ教育

上の意味の違いを考えてみたい。

筆者は、大学の学部教育は日本で受けたが、大学院教育はすべてアメリカで受け、セメスター制の大学で学んだのちにクォーター制の大学で修士課程・博士課程を終え、助手として授業も教えた。筆者がアメリカに留学して最初に気がついたのは、通年制とセメスター制やクォーター制の違いである。通年制では、毎週十〇十四科目くらいの履修し、週一回の授業に三十週間出席しているのである。学生は、三十週間の間ずっと十〇十四種類の教科書や資料を抱えて、頭を毎日切り替えているのである。アメリカのセメスター制の大学では、半期の間に学生が履修する科目数は五〇七科目程度で、週二回か三回の授業に出席しており、少ない科目により集中して、半期十六週間程度で一つの科目が完結する。それがクォーター制になると、学生が個々の科目に対する集中度はさらに増す。一学期に三〇五科目程度を履修し、週に三〇五回の授業を受けながら、三〇五種類の授業の教材に集中して勉強するのである。

このような違いをよく考えると、学ぶ科目目の性質によってクォーター制が適しているものと適していないものがあることもわかってきた。筆者は、二〇〇九年三月上旬にアメリカのクォーター制をとっているカリフォルニア大学アーバイン校とスタンフォード大学を訪問して、八名の教授からヒアリングを行った。全員がセメスター制の大学とクォーター制の大学を経験しており、比較して意見を述べてくれた。その

うち七名の教授は、クォーター制のほうが学生も集中するし学習効果が高い点を上げ、また教員にとつても四学期中の二学期に集中して授業を教え、残りの二学期間は研究に集中できると述べて、クォーター制を推奨していた。その中で、スタンフォード大学の歴史学の教授だけは、セメスター制を好むと明言した。彼はスタンフォード大学で学部教育を受け、ハーバード大学で大学院を終え、ボストン大学とスタンフォード大学で教えてきた。スタンフォード以外の二校はセメスター制であった。彼によれば、歴史学は毎週一、二回程度の授業の間に課題として大量の文献を読む必要がある、十六週間くらいかけてじっくりと教育する必要がある、十週間のクォーター制では教育効果が低くなると主張した。

このことから、早稲田ではすべての学部のすべての科目をクォーター制にするよりも、クォーター制に適した科目からクォーター科目として設置していくことにしたのである。

三 クォーター制は

世界中のカレンダーに対応可能

ここでは、早稲田大学では実際にはどのようにクォーター制を導入して、運用しようとしているのかを説明したい。

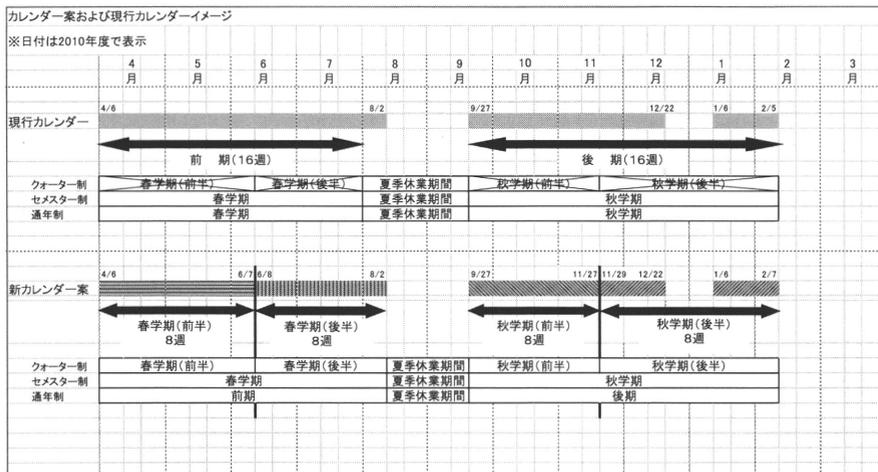
二〇〇八〜〇九年度にかけてのアカデミック・カレンダー検討委員会の中では、世界中の主な大学の学期の区切りを調べた。オセアニアのオーストラリアとニュージーランドでは新学年度が二月初旬から始まり、夏休みに入るのは十一月下

旬である。アメリカのクォーター制は、新学期が九月下旬から始まり、冬学期が一月から、春学期が三月下旬である。これは、本学の秋学期開始が九月下旬、新学年度開始が四月という本学のカレンダーとほぼ重なっている。また、韓国では三月初めから新学年度が始まるので、学生が留学に行ったり来たりするのには問題がない。

その結果、早稲田大学の現行のセメスター制を半分に区切ると、十五週間の授業にプラス一週間の期末試験期間があるので、合計十六週間を半分に分けて、八週間で一クォーターになる計算である。そうすると、世界中のどのアカデミック・カレンダーの大学とも学生の送り出しと受け入れがうまくいくことがわかってきた。具体的には、**図**に示したように春学期と秋学期を前半と後半の八週間ずつに分けたのである。当面は、運用はセメスター制の中で行うこととし、名称は「春学期前半」「春学期後半」「秋学期前半」「秋学期後半」として区切ることにした。

まずオセアニアの大学に留学する場合を考えてみよう。学生たちは一月下旬の期末試験を終えて、二月の初旬にオセアニアに留学し、一学年を過ごす。十一月下旬には夏休みに入る、現状では帰国しても早稲田の秋学期の途中なので復学は四月まで待たなければならぬ。しかし、クォーター制の科目の履修をすることができれば、十一月下旬に帰国して無駄なくすぐに秋学期の後半のクォーターの授業を履修することができるのである。

図 早稲田大学におけるアカデミック・カレンダー再検討



アメリカの大学に留学するならば、セメスター制またはクォーター制どちらの大学に行く場合でも、早稲田で六月初旬に春の前半のクォーターを終えて留学すれば、留学の前のサマースクールにも出席できるし、留学後も六月中旬から春の後半に帰ってくることも可能である。

四 秋入学とギャップ・タームとの関係

東京大学が導入するとした秋入学であるが、早稲田大学では、すでに一九九八年の大学院アジア太平洋研究科の開設以降、順次秋入学を導入し、現在は七学部十四研究科で秋入学を行っている。早稲田の場合は、入学者が秋入学のみということも考えておらず、秋入学の学生と春入学の学生を混在させながら授業や学生生活を探り国際化を図っていく予定である。つまり、早稲田大学では秋入学に反対しているのではなく、真の国際化を推進するためには、秋入学を導入するだけでなく、クォーター制と組み合わせる必要があると考えている。クォーター制は世界中の国のどのようなアカデミック・カレンダーにもある程度対応可能である。

また、東京大学が秋入学との関連で提案しているギャップ・タームは、クォーター制ではどのように取り入れられるだろうか。ギャップ・タームの利点は、受験で偏った偏差値頭から脱皮して、社会に貢献することの意味などを体験するのに有効であるという考え方である。早稲田の場合は、春入学も認め、秋入学も認める予定なので、学生はどのようにギ

ヤップ・チームをとることができるだろうか。

その答えの一つは、早稲田のボランティア・センターの活動である。同センターに年間登録する学生が九千名を超えており、非常に活発にボランティア活動を行っている。特に東日本大震災ののちには、六千名を超える早稲田の学生が東北にボランティアで入って、がれきの除去やどぶさらいなどを手伝った。ボランティア・センターの若手の教員の言葉を借りれば、「ボランティアに行った学生は、社会や人類に貢献しようという意識が確実に変わり、目に見えて成長する」と述べている。

もう一つの答えは、キャリア・センターが多くの学生をインターンシップに出しているが、単に就職活動の前哨戦としていくだけでなく、地方自治体などにも出て行き、何らかの形で社会貢献する経験や、社会のあり方を学ぶ経験を積んでいる。

このような早稲田の学生のパワーを尊重して、彼らが行きたい学期に、または震災などの予想できない事故が起こったときに、ある学期（クォーター）を休学してボランティアやインターンに参加することは、セメスター制であれば半年を犠牲するのだが、クォーター制であれば八週間だけ学業から離れて参加することが可能となる。その意味で、クォーター制が定着してくれば、学生が自らギャップ・チームをどの時期に組み込むかを、主体的に柔軟に決めることができるようになるだろう。

五 クォーター制での教職員の負担増はあるか

クォーター制の導入に伴って、入学時期が年に四回にならないか、または科目登録も成績をつける採点作業が年に四回になり職員と教員の負担が増加しないかなどという懸念についての質問をよく受ける。これについて早稲田大学はどのように対応しようとしているのかを、簡単に述べておきたい。まず、入学回数は何もアメリカのクォーター制に合わせて、年四回も行う必要はないと考えており、春入学と秋入学だけでよいと考えている。

次に、セメスター制からクォーター制への移行は大変ではないかと考える方も多いようだが、実際にはそれほど大変ではないはずである。セメスター制の科目には週二回授業を行う四単位科目と、週一回授業の二単位科目がある。四単位のセメスター科目を教えている教員であれば、十五週で三十回の授業を担当しているわけだが、八週目に中間試験を実施するので、その中間試験の前と後でパートIとパートIIに分ければ、そのままクォーター科目になる。このように、多くのセメスター科目はクォーター科目に分割できる。また、週一回授業の二単位セメスター科目も半分に分ければ、一単位のクォーター科目が可能になると考えている。現在すでに、早稲田大学では「学術的文章の作成」や「数学基礎プラスα」などの全学基盤教育は、八週間で一単位を与えているが、教育効果は十分に上がっている。

科目履修については、原則は春学期の初めと秋学期の初めの年二回の科目登録の期間を設ける予定である。同時に、答の採点をしての成績提出もクォーターごとに行うのではなく、当面は春学期の終わりに春学期前半と春学期後半の成績をまとめて提出してもらい、秋学期の終わりに秋学期前半と秋学期後半の成績をまとめて提出してもらおうようにする形を考えている。このようにして、できるかぎり教員と職員の見負担を過重にならないようにしたい。

ただし、学生にとってはできるかぎり便宜を図り、春学期の後半や秋学期の後半に、科目の追加登録や取り消しをできるようにシステマをつくらなければならないと考えている。また、先に述べたように、震災や台風などで被災した地域に急遽ボランティアに行くために、それぞれのクォーターごとに休学、もしくは科目の履修取り消しができるように、柔軟に対応するシステマを構築していく必要がある。

セメスター制でも、春入学してきた学生と、秋入学してきた学生に、それぞれ同じ授業を繰り返して教えなくてはならないので、クォーター制では年に四回同じ授業を用意する必要があるのではないかと、という質問をよく受ける。しかし、その必要はないと考えている。

例えば、ある研究科の修士一年の必修科目の中に、三つのレベルの統計学がⅠ・Ⅱ・Ⅲと順に並んでいて、秋・冬・春の三学期（クォーター）連続で履修する必要がある場合でも、アメリカの大学では、秋学期から始まる必修科目のシリーズ

しか用意しないのが一般的である。ある学生が冬学期に入学してきた場合、その学生が統計学の二番目の科目Ⅱから履修する能力があればそうしてよいが、それが無理だと考える学生は翌年度の秋の統計学Ⅰまで待つから履修するのである。要するに、学生はどの学期からも入学は許されるが、自己責任で履修のタイミングを決めるのであり、大学の側が毎学期に統計学入門Ⅰの科目から必修科目のシリーズを用意しておくようなことはしていないのである。

ただし、早稲田では今後は国際化を進めていき、国籍にかかわらず春に入学してきた学生には日本語での授業科目を入門から体系的に配置しておき、秋に入学してきた学生には英語での授業科目を配置するようにしていきたい。このように、合理的にまた体系的に授業科目を英語と日本語で配置していけば、教員の負担はそれほど増えないはずである。

教員の教育の負担を軽減し、研究に集中できる時間をまとめてとれるようにするには、クォーター制は向いている。例えば、秋学期の前半・後半と春学期の前半の三クォーターを連続して教えて、残り的一クォーターである春学期後半と夏休みをまとめて、六月中旬から九月下旬まで研究に集中するということも可能になる。他のクォーター学期の組み合わせも可能である。

以上述べてきたように、クォーター制の意義と役割については、余すところなく読者の皆様にお伝えできたのではないかと考えている。

大学におけるメンタルヘルス対策の取り組み

—「三つの予防」を推進

(株)アドバンテッジ リスク マネジメント

一 はじめに

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントでは、大学内の産業保健体制との連携のもと、教職員のメンタルヘルスケア体制の支援を行っており、本稿において、その取り組み事例を紹介する。

二 ある大学における導入事例

「メンタル不調者を出さない取り組み」こそ重要という考えのもと、メンタルヘルスケア研修と、職場復帰支援プログラムからメンタルヘルスケア対策をスタートし、二〇一一年六月に学内の労働安全衛生委員会が「教職員のための安心プログラム（心の健康づくり）活動方針」を策定した。一〇三次の「三つの予防」活動を開始。従来から展開していた職場復帰支援プログラムによる三次予防に加え、教職員のセルフケアや職場環境改善等の一次予防と、同僚の心の健康不調の早期発見や保健管理センタースタッフとの連携による早期治

療などの二次予防も取り組み始めた。

職員に対するストレスチェックテストと、テスト結果に基づく組織分析、eラーニングによるトレーニング、及び職員を対象にしたカウンセリングサービスを導入し、ストレスチェックテストと組織分析の結果をもとに、予防と再発防止の仕組みづくりにも取り組んでいる。

導入期では、職員にカウンセリングを身近に感じてもらうために、カウンセラーを学内に招き、二日間の体験カウンセリングを実施。参加者が想定以上に多く、その需要の高さを感じた。カウンセリングは土日や夜間でも受けられるようになっていく。

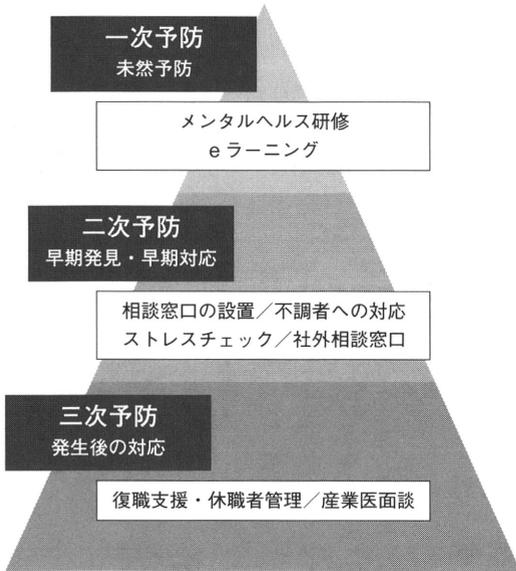
職員の状態に関しては、ストレスチェックテストの結果に基づく組織分析結果を踏まえ、保健管理センターの産業医の先生を中心に対策を検討している。長時間勤務者には産業医との面談を義務化し、産業医から職場の管理監督者へのフィードバックも行っている。

導入したサービスを職員が利用しないと、組織分析におい



でも、信頼度の高い結果が出ない。利用してこそ効果が期待できるので、まずはメンタルチェックの利用率の向上が課題となった。事務局から呼びかけるだけでなく、各職場で利用を促してもらおうよう管理職の人たちから直接働きかけてもらった結果、二〇一一年度は最終的に約七〇%まで利用率が向上した。

予防活動の効果として、カウンセリングを受けた職員の中に、重度のメンタル不調者が発見され、カウンセラーから「すぐに専門医の治療を受けるべき」との指示により、早期発見・



早期治療につなげることができた。また、健康診断で体の健康度をチェックするのと同様に、メンタルヘルスケアのプログラムで心の健康度をチェックすることも重要であるという意識が、職員に浸透してきている。

三 早期発見・早期治療の重要性

メンタル不調の三大要因は、人間関係、仕事の量、仕事の質と言われており、仕事の量と質へのアプローチとして、勤務時間が基準を超える長時間勤務者に対しては、産業医と面談することを義務化した。産業医は面談の結果、問題があると判断した場合は、職場の管理監督者に改善案を伝える仕組みになっている。このような取り組みを徹底、拡充することにより、早期発見・早期治療と再発率の抑制を実現したいと考えている。

二〇一二年四月には、取り組みをより充実させるため、労働安全衛生委員会のもとにメンタルヘルス専門部会を発足。産業医や小社と連携し、プログラムの検討などを行っている。メンタル不調は再発率が高く、再発するほど症状が重くなるという特徴がある。メンタル不調にならないことが重要なのももちろんだが、万が一メンタル不調になった場合も、できるだけ早期に発見・治療することで、再発率を下げるような仕組みづくりに取り組むことが、今後のメンタルヘルス対策において重要である。