

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.370

2016

9

隔月刊



約1年間の留学を終えて帰国した国際教養学科3年次生による留学報告会(同志社女子大学)

特集 大学における障害者差別解消に向けた取り組み

座談会 大学は発達障害をどう受け入れるのか

小特集 大学のIR活動における取り組み

明日への試み 姫路獨協大学

わが大学史の一場面 関東学院大学

加盟校の幸福度ランキングアップ 京都橘大学/明治大学/早稲田大学

クローズアップ・インタビュー 書道家・美文字トレーナー 杉本健爾さん

日本私立大学連盟



「自由治」碑



岡本清一による著書「自由の問題」
(1959年、岩波新書)





同志社女子大学

Doshisha Women's College of Liberal Arts, Founded in 1876

同志社女子大学は創立140周年を迎えます

本学は、1876（明治9）年10月24日、現在の京都御苑内にあったデイヴィス邸（旧柳原前光邸）において、アメリカ人女性宣教師スタークウェザーと同志社創立者である新島襄の妻・八重によって始められた女子塾を起源としています。

その後、同志社分校女紅場^{じょうこうば}、同志社女学校、同志社女子専門学校を経て、1949（昭和24）年、同志社女子大学となりました。2000（平成12）年以降は、社会の動きや現代女性のニーズの多様化に対応すべく、社会学系、医療系などの新しい学部学科を開設し、現在は6学部11学科、1専攻科、4研究科を擁する女子総合大学へと発展し、京田辺と今出川の2つのキャンパスで約6500名の学生が学んでいます。

新島襄は「女子教育ハ社会ノ母ノ母ナリ」という言葉を残し、社会の発展には女子教育を盛んにすることが不可欠であると考えていました。本学はその志を受け継ぎ、品格と良心を備え、個性を輝かせる女性、そして豊かな世界づくりに寄与する女性を育てていくために、これからも新しい挑戦を続けてまいります。



京田辺キャンパス 友和館



今出川キャンパス ジェームズ館
（国登録有形文化財）

教育活動

高度な専門分野の学びと リベラル・アーツの精神をベースに 幅広い教養を身に付ける



各分野の基礎をしっかり学んで、段階的に専門性を高めていきます。全学科共通の科目や他学科科目の受講、同志社大学、大学コンソーシアム京都などの単位互換制度など、所属する学科の専門科目のほかにも多様な学びの選択肢があり、学生一人一人の個性と意欲を最大限に伸ばすことができます。また、本学では少人数教育を実践し、学生との対話を大切にする教育環境を整えています。学生と教員の距離が近く、同志社女子大学というコミュニティーの中で共に学び成長しあう風土があります。授業では、ディスカッションやグループワークを積極的に取り入れているほか、フィールドワークや地域連携を通して、社会における実践的な学びも大切にしています。

国際理解

一人一人に応える 充実したプログラムで 国際感覚に磨きをかける



本学の教育理念の一つである「国際主義」に基づき、国際感覚豊かな人材を育成する取り組みを行っています。中・長期留学制度としては、英語圏の国やドイツ、アジアの協定大学に留学する制度や、 Semester 語学留学のほか、学生が希望する大学への留学を正規留学として認定する制度もあります。特に、学芸学部国際教養学科の学生は1年間の英語圏大学への留学が義務づけられています。また、海外の短期プログラムには、夏期または春期の休暇期間中に実施する海外研修や日本語指導実習もあり、自分の語学力や目的に応じて参加することができます。留学生受け入れプログラムでは、留学生が学ぶ授業を一般の学生も履修することができ、文化体験などの交流イベントもあります。

課外活動

クラブ活動や多彩な行事、 地域社会での活動を通して 豊かな人間性を育む



学生生活をより充実させるために、学業以外に力を注ぐ活動の場として、47のクラブと3つの同好会があります。また、学生会活動、サマーキャンプやスポーツフェスティバル、EVE (大学祭) などの行事のほか、リトリートやワークキャンプなど、「キリスト教主義」を掲げる本学ならではの行事も多彩です。いずれも学生が実行委員を務め、企画・運営の中心を担っています。これらの活動によって学部・学科、学年を超えた仲間とのつながりができるだけだけでなく、リーダーシップを養う貴重な機会にもなっています。2015 (平成27) 年度にはボランティア活動支援センターを開設し、情報の収集・提供を行うなど、学生のボランティア活動を支援しています。

大学時報

No.370

2016.9



「地の塩、世の光」として

加賀 裕郎 ● 同志社女子大学学長

学校法人同志社が経営する諸学校の一つである同志社女子大学の源流は、1876（明治9）年創立の女子塾にあり、以来、今年で140周年を迎える。「同志社」は「同じ志をもつ者の結社」を意味する。「同じ志」とはキリスト教主義、自由主義（リベラル・アーツ）、国際主義を基盤とした良心教育を通して、よりよい個人、社会、世界づくりに貢献することである。特に同志社の女子教育は、「地の塩、世の光」としてリーダーシップを発揮できる女性の育成を使命としている。

グローバル化の実態

是永 駿 ●立命館アジア太平洋大学学長

1 高等教育のグローバル化

日本社会のグローバル化が喧伝されて久しい。「グローバル」の意味は、使われる分野、文脈で異なる。ふつう「グローバル人材」といえば、企業の海外展開に即応した交渉力、開発力が求められる人材がイメージされるが、「グローバル・ジャスティス」（国際正義）といえば、国際法に基づく法の支配が念頭に浮かぶであろうし、「グローバル・シティズン」は基本的人権などの普遍的な真理を体得して、平和共存を希求する「世界市民」ということになる。言葉が多義化しているのである。高等教育での「グローバル」は、学問は本来世界に向けて開かれ、人類の知恵と想像力が競われる「グローバル」なものであるので、あえて「グローバル」化といわれている

のは、制度上の環境整備、あるいは心的習性（メンタリティー）、つまり意識のありようが問題視されて、喧伝されてきたのだと考えられる。

日本の高等教育では、2000年に立命館アジア太平洋大学（以下、APU）、2004年に秋田国際教養大学が開学、2009年のグローバル30（国際化拠点整備事業——大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業。実際には13大学に選ばれた）を皮切りに、文部科学省によるグローバル化事業が立て続けに打ち出され、2014年のスーパーグローバル大学創成支援事業（採択された大学は2023年までの10年間に各自のプロジェクト構想に基づいた目標達成を求められる）で、一応の区切りがつけられた。当初Aタイプ（トップ型）10校、Bタイプ（牽引型）20校を採択する予定だったが、結果はAタ

イプ13、Bタイプ24、計37大学が採択された。Aタイプに申請したのは16大学と少数であったが、Bタイプには100近くの大学が申請し、激烈な競争となった。APUにとっては大学のアイデンティティーそのものが問われる競争であったが、幸いにも、開学14年の実績が評価され、採択の榮譽に浴することができた。

2 英語環境と日本語環境

現代社会のグローバル化をもたらした大きな要因は、情報技術（IT）革命と世界の言語地図の根本的な変化である。英語が世界の普遍言語として、政治、経済、外交などの国際的な会議や交渉の場面で共通語の役割を担うようになった。アジアの言語地図も、英語圏、準英語圏、非英語圏に分けられる。シンガポール、マレーシア、フィリピン、香港、ミャンマー、ネパールなどは準英語圏であり、日本、中国、韓国、ベトナムなどは非英語圏である。中国、韓国、ベトナムいずれの国も、エリート高校では徹底した英語教育を施している。ヨーロッパの大学も英語によるカリキュラムを実施する大学が増えてお

り、能力のある高校生は欧米の主要大学への進学が可能となった。日本からも、直接海外の大学へ進学する学生が増えつつある。つまり、世界の高等教育が自由市場化しているのである。

APUは、専任教員170余名の半数が外国籍で、24カ国からやってきており、日本人教員を含めて、博士の学位を海外の大学で取得した教員の比率は77%を占める。職員の52%はTOEIC800点以上の英語力を持つ。大学院の授業は全科目英語で行われているが、学部は基本的に日英二言語で行っている。英語のみでの科目もあり、その科目も含めると、学部の講義・ゼミ科目の88%が英語で実施されている。会議文書も日英二言語で用意される。これがAPUの現在の英語環境である。

日本語環境についてはどうか。国内学生、国際学生（留学生）合わせて約6000名の半数を国際学生が占め、80余カ国から来日。卒業後は約60%が日本で就職し、30%が海外あるいは母国で就職し、10%が国内外の大学院に進学する。ほとんどの国際学生は英語基準で入学するので、日本語の学習歴はなく、入学後に習得することになる。入学後の第一セメス

ターは、週12コマ（1コマ95分なので、毎週約20時間）の日本語の授業が必修科目として集中的に配置されている。言語科目とゼミはセメスター制を敷いているが、講義はすべてクォーター制である。

日英二言語制というのは、同じ（あるいはほぼ同じ）コンテンツの授業を日英で実施する、という意味である。一人の教員が日英で行う、日英それぞれ別の教員が実施する、二つの方法がある。ということとは、英語のみで、または日本語のみで卒業に必要な単位を修得できるのでは、と思われるかもしれないが、実際には、日本人学生は英語開講の科目を20単位以上修得しないと卒業できないという縛りが設けられている。国際学生は、就職や日本の大学院への進学などで日本語力が問われる。国際学生が将来、日本で働き、就労人口の一部を形成することを考えれば、日本に立地するグローバル大学は日本語環境も整える必要がある。

3 高等教育の因子と差異化

大学教育は、カリキュラム、教授陣・教授法、学習環境の三つの因子が整えられ、その因子が有効に

機能していることが基本である。三つの因子がトップレベルであり、それらが考え抜かれたシステムのもとに機能的にマネジメントされていけば、そのスポットがトップスポットとなる。APUは九州大分県別府市の小高い丘陵地帯に立地している。首都圏や関西圏からは、中心から遠い僻地という見方をされ、最近は入学者の2割を首都圏出身の学生が占めるとはいえ、日本の受験構造のなかでは優位の立地条件とはいえない。その構造のなかで受験生を獲得する苦労は常につきまとう。しかし、世界で闘う場合には、日本という狭い島国のなかでの中央、地方という意識は背景に退き、そこがトップスポットであれば闘える。海外の会議でAPUを紹介する時には、「日本列島のなかの美しい南の島・九州に立地している」と言うことにしている。事実そのとおりであり、イメージしてもらいやすい。

自由市場化した世界の高等教育のなかで闘うには、国際標準化と差異化が必須の要件となる。カリキュラムの系統履修、科目ナンバリング、多言語多文化対応、双方向授業、成績評価等々、その学問分野における教育の国際標準が指向され、誰が何をど

のように教えるかについてのスタンダードができる。APUは、国際経営学部とアジア太平洋学部の二学部のみ、主に社会科学にフォーカスした大学である。国際経営学部とMBAをユニットにしたビジネススクールの国際認証にチャレンジし、2016年8月にAACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) の認証を取得した。

ゆくゆくは、こうした分野でアジアトップ30を目指したいと思っている。このような差異化、高品質化へのアプローチは、自由市場化した世界の高等教育界において、他大学に伍して、あるいは一歩抜きんでて優秀な学生を獲得するために、どの大学も取り組んでいる。それを私学の限られた財政基盤のもとで行うのであるから、教職員の能力や行動力を十分に発揮するシステムと、意志決定や指揮命令系統が機能的にかみ合っていること、つまり経営陣のマネジメントが問われることになる。

4 グローバル化のメンタリティー

日本の商社、企業は明治から今日まで世界各地へ隈なく出かけて開発し、グローバル化は日常のあり

ふれた光景であったが、それは外へ出ていくということであって、肝心の足元である国内のグローバル化は顧みられてこなかった。ほぼ単一民族、東京一極集中、強力な日本語・日本文化圏などの内的な因子が働いて、なかなか多元、多極、多文化という発想が育たず、IT革命と同時進行した言語地図の根本的な変化にも対応が追いついていない。

高等教育のグローバル化は、制度設計と環境整備、そしてメンタリティー、意識の問題であると述べた。意識の問題を掘り進めると、どういう人材を育てて社会に送り出すのかという教育の中身の問題に行き当たる。大学が育てるべきグローバル・マインドとは何か。一言で言えば、異文化(他者)を理解して受け入れ、共に新しい次元の知恵や価値を生み出す心的習性(メンタリティー)であろう。もちろん、大学は学問の府であるから、人類が求めてきた普遍的真理、すなわち言論の自由などの基本的人権の擁護、国際法を含めた法律の順守などの意識が共有されていることが前提となる。専門性を深めるとともに、グローバル・マインドを持った学生を育てていきたい。

大学は発達障害をどう受け入れるのか



ピーター バーニック
Peter Bernick
長崎大学障がい学生
支援室助教

つじ けいすけ
辻 恵介
武蔵野大学人間科学
部教授、精神科医

発達障害の支援を進めるには
教員と職員の連携が不可欠

兼高 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）が2016年4月に施行され、合理的配慮の不提供の禁止が国公立大学では法的義務に、私立大学でも努力義務になりました。これに伴って、支援に関する方針やガイドラインなどの策定が進んでいます。

障害の中でも特に発達障害が問題になっているのは、障害自体が、その有無も含めて周囲の学生や家族にさえ気付かれにくいという特徴があることに起因します。支援を組織的に推進するためには教員と職員の連携が不可欠ですが、難しさを実感している大学が多いのではないのでしょうか。本日



司会
かねたか まさお
兼高 聖雄
日本大学藝術学部教授、総合政策センター広報・情報部門会議（大学時報）委員

いのうえ まさと
井上 真郷
早稲田大学学生部副部長、保健センター所長、理工学術院教授

は、国立大学および私立大学それぞれの立場から取り組みの事例などをご紹介します。きつつ、理解を深めたいと思います。

他のことは普通にできても

ある特定のことのできない発達障害

まず発達障害とは何なのか、発達障害の学生の特徴などについて、辻先生からご紹介いただけますでしょうか。

辻 発達障害はとても幅の広い概念であるため、非常に分かりにくくなっています。分かりにくさの原因は、一つは発達障害という概念の多様さ、つまりどの部分に障害があるのかという点と、もう一つは重症度が軽度から重度まで多様であるという点にあるといえるでしょう。

本質的には、その人の持つさまざまな能力の間に大きな差があることが発達障害の特徴として挙げられます。例えば、他のことは普通にできるのに他人の気持ちを感じ取る能力が極端に低いとか、じっとして話を聞くということができないとか。症状などに応じて、アスペルガー症候群や自閉症、ADD（注意欠如・多動性障害）、学習障

害など、いろいろな診断名が付けられます。

ひとつひとつ学習して、能力を積み上げるように発達していくのが一般的な人間の成長過程ですが、発達障害の場合は、途中ができていないのに非常に難しい高度な能力を発揮することがあります。あるいは、あることができるので、それより簡単なことなら当然大丈夫だろうと思ったら、そうではなかったとか。そうすると、教育現場ではどう対応したらいいか分からなくなってしまう。特定の分野で強みを発揮しても、減点主義の日本の文化の中では評価が低くなります。

兼高 まず発達障害とは何かを理解するために、診断名から考えるというのはどうでしょうか。

辻 診断名も大事ですが、それについて教職員の方々に正確に理解していただくのは難しいかなというのが実感です。目が見えないとか肢体が不自由といった障害で生じる問題はある程度イメージできても、発達障害の場合は難しいでしょう。

バーニツク そうですね。教職員に対する講習会の時は、診断名も出しますが、それ

よりも実際にどういうところで学生がつかずいて、それにどう対応すればいいかという本当に具体的な話をしないといけないですね。

障害に対する本人および保護者の理解を前提に大学の対応を考える

兼高 能力に差があつて、障害なのかどうか分かりにくいというのが発達障害の大きな問題だと思いますが、最初にどこから手を付けたいのでしょうか。教職員の理解でしょうか。

辻 むしろ本人や保護者の理解でしょう。大学の対応としては、二つの課題が挙げられます。まず、その学生が卒業するまでいかに対応するかということ。もう一つは、4年間問題を起こさずに卒業するだけだとその後の社会適応がかえって難しくなる場合があるということです。社会に適応するために自らの障害を受容することが大切です。大卒の学歴を身に着けても、障害を受容できていないと、プライドばかり高くなつて、かえって社会で通用しにくくなりかねません。

発達障害は、主に生得的な学習障害、注意欠如・多動性障害、自閉症スペクトラム障害などの脳機能障害の総称で、社会的相互作用や特定の学習能力、注意力や感情の制御などの能力に偏りが生じ、日常生活が困難になるものである。大学においては、ノートが取れない、履修届などの手続きがうまくできない、グループワークなどの活動に支障がある、教育上の指示に柔軟に対処できない、研究計画が立てられないなどの問題となつて現れる。問題の現れ方は個人や時期によつて異なり、個別的な対応を要する場合が多い。また障害があることを家族や本人が自覚していない場合もある。

バーニツク ただ、私立大学が卒業生への対応をどこまで担えるのかという問題もあります。

兼高 最初から本質的なお話になつてきましたが、まず本人が分かっているかどうか。それから保護者や家族。そして受け入れる先生方が分かっているか。こういった重層

的な理解が必要だと思いますが、井上先生、いかがでしょうか。

井上 最近はマスコミでも発達障害が取り上げられるようになってきて、学生や保護者にも認知が進んできたと感じています。

授業や学生生活で困っている時に、自分は発達障害かもしれないので何とかしてほしいと大学に訴え出てくるように、だんだんなってきたという印象です。

本学では、診断書などの専門的な根拠がある場合、障害学生に対する支援が受けられるようになっていきます。窓口としては保健センターに学生相談室や、精神科に相当する「こころの診療室」があります。そこで心理検査などを行って発達障害と診断されると、次は障がい学生支援室が学生の相談に応じ、どんな問題があるかといった聞き取りを行った上で、関係する教職員と共に具体的な支援や配慮を考えるようになっていきます。

兼高 入学した学生が発達障害であるというのを大学が認めるというか、診断をする、そういう仕組みがあるということですね。
井上 はい、入学試験の時点で本人が配慮

を求めることもあるし、入学後に、高校までは特に意識していなかったが、自分は発達障害ではないかと思うといって相談に来るケースも結構あります。

学生に対する修学支援と就職支援、そして働き続けるための支援

バーニツク 長崎大学では、入学生の状態はさまざまです。入試の段階で配慮の申し出があった場合、その情報は障がい学生支援室にも共有されます。一方、高校では何らかの配慮を受けたものの、入試の時点では大学に開示したくないという場合もあります。偏見や、不利な扱いを受けることへの不安があるためでしょう。

さらに、本人にも自覚がないままに、場合によっては保健室登校で高校を卒業して入ってくるケースもあります。入学してすぐに履修登録があったりして、自分で動かないといけない。授業が始まると、教室の変更や休講といったこともある。こうしたいろいろなところでつまずいて、最初は学部担当のカウンセラーに相談に行き、カウンセラーと障がい学生支援室のスタッフが

一緒に面談し、発達障害が疑われるようであれば、すぐに対応を始めることもあります。医師の診断がなくても、学生が困っていることがあれば、できるだけ解消なり緩和をしようということです。

診断名が分かったほうが、学生生活やその後の社会生活においていろいろな対応が可能になると思いますが、長崎では専門医の数が限られており、診察を受けて診断書をもらうまでに半年から1年かかるという現実があるので、まずは支援を開始するようになっています。

兼高 発達障害の可能性があるという時点で、支援を開始するのですね。

バーニツク 私もカウンセラーとしての対応経験があるので、学生と面談して発達障害の可能性がかなり高いと分かったら、支援を始めるという判断をします。

兼高 発達障害といわれていやがる学生もいるでしょうね。

辻 発達障害であることを自分できちんと受け入れられるかどうかは、とても大きな鍵になります。どうやって障害を受け入れさせるかは、シビアな問題です。



辻 恵介氏

発達障害があるから配慮をしてほしいと要求された大学が、それを提供するのには障害者差別解消法の趣旨にならなっています。しかし、卒業して就職する際には、そういう配慮を求めると採用されないかもしれません。自分のやりたい仕事だけやらせてくださいと主張しているように思われたら、障害者であろうが雇ってもらえませんが、障害者である前に労働者としての自覚がないと就職が難しいし、仕事に就いても続きません。大学は、学生が労働者としての自覚を持つところまで教育するのか、それとも、4年間、勉強しやすい環境を提供すればよいのか、悩ましいところです。

井上 私立大学としては、卒業した後は知



ピーター・バーニック氏

りませんというわけにはいかないのですが、もちろん卒業するまでの修学支援は必須ですが、発達障害の学生も含めて、キャリア支援、就職支援は不可欠だと思います。

辻 就職支援、つまり入り口の支援と働き続けるための支援は別の問題で、就職率は上がっても、発達障害者の離職率が高いのが現実です。大学が、そこまで目配りをするのか、それとも割り切らざるを得ないのか。いまは発達障害者いかに働き続けてもらうかということも重視されてきて、ジョブコーチを付けるなどの工夫もされ始めています。しかし、大学がそこまでフォローするのは難しいというのも現実でしょう。

発達障害者が求める教育と 大学が提供する教育のマッチング

兼高 修学支援にプラスして、大学はソーシャルスキル・トレーニングのようなこともやるべきかどうかという問題があります。

辻 それをやらない限り、発達障害者の就職率をいくら上げても、離職を防げません。採用する企業の側の実情も踏まえて、われわれ大学の側はどういうスタンスで臨むのかをオープンにしなければいけないと思います。

発達障害の学生が入学して最初の履修登録でつまずき、結局は退学していくことも少なくない現状を見ると、大学としてどこを目指すべきなのか考えさせられます。

井上 本学の障がい学生支援室は診断がベースになっていて、限られた学生しか利用できませんが、学生相談室は誰でも相談できます。そこには自助グループがあつて、カウンセラーが入って学生のグループカウニングを続けていると、自分たちの特性の理解とか、どうすれば他者とのコミュニケーションがうまくいくかといったこと

を互いに教えあったり共感しあったりして、徐々にうまくいくようになります。

さらに、行政による就労移行支援といったサービスや民間企業によるトレーニングなども取り入れて、就職後も見据えたサポートを提供しています。障害者手帳を取得して障害者枠で就職するというケースもあります。

しかし、卒業したら大学がサポートするわけにはいかないので、そこをどうするか悩んでいるところ です。

辻 大学から社会に出てつまずいた段階で、大学での学び直しというか社会人教育のような機能を大学が担うのも、一つの解決策になるかもしれません。



井上 真郷氏

井上 現状では、まだそういったシステムはないので、他の学部にも再入学するとか大学院になってしましますが、そうすると学生のニーズとは、ずれてしまいますね。

辻 多くの発達障害者にとって、大学に行くメリットが本当にあるのかどうか。彼らが最も必要としている教育と、大学が提供できる教育がマッチングしていない可能性があります。

**高度に多様化した社会は
発達障害者が生きにくい社会**

兼高 障害者差別解消法の背景を考えると、発達障害があっても大学で学びたいという学生に比べて大学教育を解放しようという



兼高 聖雄氏

のが基本だと思えます。

辻 適性の問題があるので、障害者も健常者も、希望したからといって必ずしも専門的な教育の機会が与えられるわけではありません。発達障害があることで、大学レベルの教育を受けることに適性がない場合もあります。社会はそこを直視しなくてはいいかないと思います。

発達障害の学生の問題がクローズアップされている背景には、本質的に三つの要因を指摘できます。一つは発達障害自体が増えていること。また、発達障害という概念が流布されたため、いままでも気付かなかったものが顕在化してきています。

三つ目は、世の中が多様化していることです。多様化された世界は発達障害者にとって生きにくいのです。多様な将来の可能性が提示されているようでいて、必ずしも発達障害者には向いていない仕事や進路がたくさん並べられているに過ぎないとも言えるのです。現状では、大学進学も、その向いていない選択肢のひとつになっているかもしれません。高等教育を希望する発達障害者の思いにこたえることは確かに大切です

が、関係者がその問題の難しさに本当に気が付いているかどうかは疑問ですね。

バーニック これは私の個人的な見解ですが、日米の文化の違いもあるような印象を受けます。アメリカの大学では、入りたければ歓迎するが一定以上の単位を取らないと進級できないことから、卒業も容易ではない。一方、日本の大学はまるで親代わりで、何とか卒業させようとする義務感みたいなものが根強くあるようです。日本の多くの大学では、大学と本人とのマッチングの問題が生じているように思います。

辻 発達障害者の社会適応を考える上では、適材適所のマッチングが一番重要です。大学に入って学力的にはついていけるとしても、その分野に向いているかどうか、その仕事でやっていけるかどうかは別問題です。アメリカのモデルでは、学力的についていける者に対して、知識や技能を身に付けさせるのが大学の機能であって、その身に付けたものを使って社会で活躍できるかどうかは本人次第ということなのでしょうね。障害者差別解消法がそういうモデルを想定しているのなら、われわれも少しドライ

な考え方をする必要があるかもしれません。**兼高** なるほど。大学はシラバスでこれだけのレベルに達することを約束すると。それに対して、発達障害によって困難であるのなら何とかしようというのが障害者差別解消法の趣旨ですね。

辻 そうでしょうね。**兼高** しかし、手厚くケアをして社会性を付けてキャリアの面倒を見るところまでは入っていないということでしょうか。

辻 大学は割り切つて、学生が求めるキャリアの部分を身に付けさせることに徹する。本人に適性がなければ社会に出て挫折するかもしれませんが、そういう経験を通して障害を受容していくなら、それでよいではないかという発想もあり得るでしょう。

井上 発達障害の学生で、例えば高校では数学が苦手だったので、それを克服しようと思つて数学科に入るといったようなケースがたまにあります。そういう学生が相談室に来たら、さすがにそれよりはもつと得意な部分を伸ばして、できれば職につながるようという話をして、転学部とか、残念ながら退学することになる場合もありま

す。それはそれで、本人の人生に大学が関わつて手助けできたので良いのではないのでしょうか。

アメリカでは、必要な支援を外部の第三者機関が評価

兼高 障害者差別解消法で、大学は合理的配慮の提供が求められるようになりました。そうすると、実態としてはドライではないので、受け入れるならばしっかり対応しようとしている気がしますが、長崎大学ではいかがでしょうか。

バーニック アメリカや欧州で行われている合理的配慮の定義なども参考にして、事前に授業の資料を提供するとか、試験時間やレポート提出期限の延長など、いろいろやっています。どこまでが合理的な配慮でどこからが過重な負担なのか、成績評価の基準を下げてしまわないか、他の学生に不利な扱いになっていないか、そういった境界線が鮮明ではないので、模索している状況です。

先生方からは、大学がはっきりとした指針を示してほしいと言われます。しかしな

が具体的な例を紹介することはできません。個別性が高く、一律にはできません。この学生にはこういう特性があるので、こういう配慮をしてほしいという文書を作成し、担当教員に通知しています。

文書についても、アメリカでは、必要な支援を第三者が評価します。日本ではまだそういう評価機関がなく、学内で個別に対応していますが、一人一人の教員と交渉するので非常に時間がかかる。既に限界を超えており、「合理的」ではない状態です。

辻 そうすると、あらかじめ幾つかのプランを考えておいて、それで対応するという形になるでしょうか。

バーニツク いえ、やはりプランは個別につくらないといけないですね。ただ、その内容自体は、こういう対応が入るかもしれないと事前に先生方に説明しておくので、その都度交渉することはありません。

兼高 対象となる学生数は、どれくらいですか。

バーニツク いまは110人以上で、そのうち発達障害は35人前後、診断がある学生とない学生が半々くらいです。障害者手帳

を持つている学生は少なく、これから取るかどうか悩んでいる学生は何人かいます。就職の関係で、手帳を取ったほうがいいかどうかという相談もあります。

差別なのか適正な判断なのかで迷っている大学が多い現状

辻 大学における学習支援を考えた場合、特に入口部分では、例えば学習障害があつて計算の障害があるけれど数学科に入りたい、あるいは読み書きがだめだけれど国文学科または英文学科に入りたいという志願者がいたら、入学試験でどこまで配慮すべきでしょうか。配慮しすぎたら入学試験の意味がなくなってしまうですが、いかがでしょうか。

バーニツク 日本の大学は、そういったことをようやく考え始めたところでしょう。その学科の本質的な部分の変更に当たると合は拒否するかどうか、そういった議論がいま実際に始まったところです。

兼高 本質を変えない部分であれば受け入れますが、それ以上のことはまだ議論がなされていませんね。

辻 現状では、それが差別なのか適正な判断なのかというところで、多くの大学で迷ったり混乱したりしていると思います。

井上 あらかじめ一律に拒否するのは差別になるし、一口に障害といつてもいろいろなレベルがあるので、「まず、ご相談ください」という対応がベースにあって、あとは個別に判断せざるを得ないのではないのでしょうか。

バーニツク 大学ではアドミッションポリシーやカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーが定められているので、そこである程度は対応するようになると思います。

先日、ある学部のディプロマポリシーを見たところ、「研究して口頭発表ができる」という一文がありました。例えば聴覚障害や言語障害がある学生もいるわけなので、口頭発表ができることが本質的な部分なのかという見直しが必要だと感じました。

井上 卒業研究の発表や、英語の科目でディスカッションが必修になっているところでは、コミュニケーション能力に関してよく問題になっています。発達障害に限らず、そういったオーラルコミュニケーションが

苦手な学生はどうしても一定の割合でいるので、受講してみても難しい場合、大学は、そういう学生のための代替科目をきちんと用意しておかなければいけない時代になってきたと思います。

バーニック アメリカでは、本質に関わらない部分では代替科目が用意されることはありません。本学でも、選択必修であるスポーツ演習に代替科目が用意されるようになりました。そうしたように、柔軟に考えなければいけないことがたくさんあります。現状は、まだ氷山の一角でしょう。

兼高 どこまで柔軟に対応をしていくか、その合理性や基準が悩みのところですね。学生相談室のレベルで解決できる問題ではありません。

井上 それを突き詰めると、やはり数の問題になるでしょう。近年、発達障害は増えており、そういったコミュニケーションが苦手な学生に対して代替科目を用意するなど、制度的にだんだん対応が進んでいます。

一方、ごくまれな障害に対して、代替科目などをどこまで用意するか。やはり、数が多いところから徐々に対応していくしかない



いという気がします。

兼高 対応するには教職員の理解が必須だし、また学生の障害を正しく判断する必要があります。

井上 本学では学生の間で不公平感が出るように、診断書などの医学的根拠資料を前提にしています。また、教員に対しては、評価の基準の本質的なところは決して変えないようにお願いしています。ですので、その授業で要求される本質的な部分が満たされていないのであれば、単位が出なかつたり評価が低かつたりします。あとは、現

場の教員に対して具体的な配慮方法を提示しながら相談すると、協力してくれることが多いですね。

辻 根拠資料に対して、先ほどバーニック先生のお話にあったアメリカの第三者評価などでの評価が必要でしょう。

大学の垣根を越えた 組織的な取り組みの必要性

兼高 発達障害だということを本人も家族も気が付かないまま、大学まで来てしまったというケースも意外に多いような気がします。大学は、どう対応したらいいでしょうか。やはり障害学習支援室などの支援で、できるだけ認めさせる方向に持っていくのでしょうか。

バーニック 簡単には解決しないので、本人にも保護者にも徐々に受容を促していくこととなります。診断から入ろうとすると抵抗が強いので、困難を解消するにはどうしたらいいかというところから始めます。

兼高 学生に対して、あなたは困難を抱えているが、大学にはそれに対応する仕組みがちゃんとあるということを、まず納得さ

せるわけですね。

バーニツク 例えば、どうしても提出期限を守れない学生がいると、教員からカウンセラーに紹介され、その後障がい学生支援室と連携して対応することになります。

兼高 日本の文化としては、精神科に行くことをとてもいやがりますね。

井上 カウンセリングは、だんだん垣根が下がってきた感じがあります。むしろ、私は逆の事態を危惧しています。心理・知能検査でも、わざと低い点数を取って発達障害という診断を誘導し、大学に対応を要求するといったような。

兼高 全国の大学をカバーできるほど、精神科の医師や臨床心理士の数は多くないので、今のペースで発達障害の学生が増えていくようなら、大学の垣根を越えた組織的な取り組みが必要な気がします。

**専門家の判断が必要になると
小規模校では負担増の可能性も**

兼高 学生が、障害があるためにうまく対応できないのか、それとも単にサポートしているのかどうかを教員個人が判断するのでは

なく、障害学生支援室のようなところが、この学生は障害があるからこういう対応をしてくださいというように、制度的に受け入れているかどうかで判断すればいいのでしょうか。

辻 そうすれば、個々の教員は楽になるでしょうね。自分で抱えないで済み、学生対大学という構図になりますので。ただ、こんどは大学が差別していると批判されるリスクを避けるために、学生からの要求を全て受け入れてしまい、障害の認定を乱発する可能性が生じます。

兼高 そういった大学内における対応をどこまでしっかりとできるかが急務ということでしょうか。

井上 突き詰めると、どこかの時点で専門家が妥当性を判断せざるを得ないので、制度的に全部カバーできるものではなく、個別のケースに対する専門家の判断を信じるしかないということになるでしょう。

辻 専門家の判断と言っても、それが主治医の場合、どうしても患者の利益が優先され、客観性に欠ける場合が出てきます。民間企業では、主治医に希望通りの診断書を

書いてもらって安易に休職を繰り返す社員に対し、出された復職申請を外部の専門家も含めた委員会が審査するケースが増えており、場合によっては復職を拒否することもあります。いずれ、大学でもそういった専門家が必要になると思いますが、小規模な大学にとつては負担増につながりかねません。

兼高 そうなると、合理的配慮を超えることにもなりかねない。しかし、第三者委員会のような判定機関によって公正を担保する必要が出てくるでしょうね。

辻 その点は、アメリカではどうなんですか。

バーニツク 学生に書類を提出させる場合は、その評価をした人のバックグラウンドというか、ちゃんとした経験があつて適正な評価ができるという証明まで求められます。例えばWAIS（ウェクスラー成人知能検査）だけではなく、他にどのような検査をしたか、その結果の添付や判断の理由を明らかにすることも必要です。州によって異なる部分もありますが、その辺はシビアにやっています。

辻 第三者には、専門家だけではなく、発達障害の当事者も入っているのではないのでしょうか。

バーニック 支援者として当事者を入れていくところもありますが、適切な資格がない場合は評価に関わることはありません。

井上 もし、現実にはすぐわかない判断などがなされた状態があっても、私は巡り巡ってどこかでバランスが取れるように思います。例えば大学が障害者に甘い対応を続けると、コストもかかるし、一般の学生の間で不公平感が出て、ひいては学力にも影響し、大学としての評価が下がるので、是正されるとか。ただ、それには10年といった長い時間がかかるので、もう少し短期的にチェックする仕組みがあったほうが、みんなが規律を正してやれるような気がします。

**発達障害は、グループワークに
なじまない場合も多い**

辻 日本の場合、マイノリティーへ配慮する歴史が、まだ浅い。配慮すると、絶対にマジョリティーのほうから逆差別だという意見が出ます。そういうことに、日本はま

だ慣れていません。

兼高 発達障害の学生への配慮に対して、一般の学生からそういった反発のようなものはありますか。

バーニック それはまだありませんが、教員からは、特定の学生に配慮していることを他の学生にどう説明したらいいかという悩みは聞いています。そこで、私は入学式の後のオリエンテーションで新入生に話しています。まず障がい学生支援室の存在を伝えてから、いまの世の中では合理的配慮を受けている学生は珍しくないのです、皆さんのまわりに配慮を受ける学生がいても、あまり特別なことだと思わないでほしいと。そういった、教育的な話を軽くします。

また、実際の配慮でも、目立つものとするでないものがあります。例えば座席の位置を入り口に近いところにするといった配慮は、特に発達障害の場合がありますが、学生にどうやってそこに座ってもらうか。最終的には、机に「優先席」と表示し、ここに座るには教員の許可が必要だと明示しました。発達障害の学生本人に確認すると、目立ってもいいから、席が確保されている

ほうがいいとのことでした。いずれにしても、自分は目立っているからと。教員から他の学生に対しては、「難聴とか視力障害とかいろいろ理由があり得るので、そういう学生のための優先席である」という、発達障害に特定しない説明をしてもらいました。

兼高 そういう学生がいるということを一一般学生に話すことで、逆にいまままで分かった障害学生を発見することができるかもしれません。

バーニック はい、話を聞いて支援室に来た学生もいます。

兼高 なるほど、専門家がたくさんいるわけではない状況では、当面はそうやって理解を広めて対応し、基準を作っていくしかないのですね。

井上 他の学生からも明らかに分かる形で特別扱いされているときは、障害があることをオープンにしてもいいと本人から言ってもらえるとやりやすいですね。また、私は知られたくないという学生への対応には、「バーニック先生がおっしゃった『いろいろな理由がある』という説明はいいなと思いました。

兼高 グループワークの場合はいかがですか。

バーニツク 最近、本学ではアクティブラーニングを取り入れて、必ずグループワークをさせるといふ方針です。発達障害の場合にはグループワークになじまないことが多いので、その対応が課題になっています。

そこで、少なくとも同じグループのメンバーには、本人の同意の下、診断うんぬんではなく、この学生にはこういう特徴があるから配慮してほしいと説明して一緒に作業をさせるか、もしくは、どうしても困難な場合は一人というケースもあります。

井上 理工系の実験でも、いろいろ調整はしますが、結果的に一人でやってもらう場合もあります。ただ、それほど頻繁にあるわけではないので、現状では実験関係の職員が対応して、何とかしのいでいます。

辻 義務教育の段階だと、世の中にいるいろいろな人がいることを学ぶなかで、障害者に関わることも推奨するインクルージョンの考え方がありますが、大学の場合はどうなんでしょうか。障害がない学生は、障害のある学生と一緒にグループワークをするように言われた場合、拒否する権利はあるの

でしょうか。

バーニツク いまの時点では、場合によってはあります。大学教育の場でも、本来はインクルージョンがあるべきですが、実態はまだそこまでいっていないと思います。

兼高 一緒にグループワークをすることが、本質的な教育目的に寄与する場合もあると思います。私は障害がある学生と一緒にやってもいいという学生がいたら、そうさせるのは、むしろ大学なら可能であると。

辻 小・中学校や高校で、面倒見がよさそうな子に頼んで障害者の世話をさせると、それが逆に将来の偏見や差別を助長するのではないかという、インクルージョンに対する批判があります。

兼高 ある授業の目的を達成する方法論は、何通りもあると思います。ですから、方法を変えて対応すればいい。もちろん、実験のように方法論にかなり制限があるような科目は難しいとは思いますが。例えば、実習でテレビ番組を制作する場合は集団作業なので、必然的に障害がある学生もグループに受け入れる。その結果うまくいかなかったとしても、できあがった作品のレベルで

はなく、作品づくりにとれただけのように関与したかで個別に学生を評価します。ただ、これは発達障害のある学生だけを前提にしているわけではありません。

井上 それはいいですね。

辻 本当は、大学教育はインクルーシブ・エデュケーションであるべきか否かというあたりを国から打ち出してくれたほうが、大学としては動きやすいのかもしれない。

兼高 単純に合理的配慮をどうするかという話ではなく、どういう社会にするために高等教育はどうあるべきか、そういう国の政策があつてほしいと思います。

一歩踏み出し、最初からユニバーサルデザインを取り入れる仕組み作りを

井上 大学は本質的に集団教育をするところなので、大勢の学生を集めて、しかもそのレベルがそろつていたほうが授業はやりやすい。マイノリティーの学生がいると、授業という面ではやりにくい面がどうしてもあります。それを解決する方法の一つとして、ユニバーサルデザインがあると思います。発達障害と診断されなくても、発達

障害の傾向がある学生はたくさんいますので、そういった学生にも通用するような教育の方法を模索しています。

例えば私の授業では、あらかじめ講義スライドを印刷して、授業の冒頭で配付します。発達障害の学生にだけ、前もって渡ししておくというようなことをそのつどやらなくて済みます。これからの大学が生きる道を考えて、なるべく多くの学生に通用する、従来から一歩踏み出したような形の授業のやり方や教育の方法を工夫する必要があると思います。

兼高 言い方を変えると、合理的配慮を普遍的配慮にするということですね。

井上 そうです。障害のある学生が一定割合でいることは分かっているので、事前的改善措置としてスロープを作るように、授業の方法も改善していくということです。あるマイノリティーグループ同士は相容れないということもあるかもしれないので、難しい問題だとは思いますが。

バーニツク 発達障害者が今後増えるという話が出ました。現在、日本における発達障害を含む障害のある学生の在籍率は0・

5%程ですが、アメリカでは既に10%前後で、今後日本では10〜20倍に増えるという想定ができます。それに、どう対応するか。

昨年、欧州で開かれた学会に参加した際に、日本でも法律ができて、これから対応していくという話をしたところ、向こうでも最初は個別対応から入ってユニバーサルデザインに至った経緯があって、日本は個別対応の部分スキップできればいいのではないかと言われました。最初からユニバーサルデザインを取り入れれば負担も少ないし、より多くの学生の学びがうまくいくでしょう。ユニバーサルデザインを取り入れる仕組みを、早くつくりたいですね。

井上 なるべくユニバーサルデザインで対応して、どうしても足りない部分はやはり個別対応する。

バーニツク そうですね。全て個別対応するのではなく、1〜2割の対応だけで済むのが、効率的で現実的な方法だと思えます。

また、特に発達障害の学生は、自分だけが違っているために目立つことをどうしても嫌いますが、日本の文化は同じ道を歩くことに對するプレッシャーが非常に強い。

自分が違っているという自覚はあるので、プレッシャーから抑うつ症状や不安障害といった二次障害を起こしてしまいうケースが本当に多く見られます。日本の社会全体がもう少し寛容になって、真の意味で多様性を認めるようになってほしいと思います。

兼高 だいぶ多様になったような気がしているのですが。

バーニツク まだまだ、これからでしょう。

社会の高度化、先進化により 社会的障壁が増えていく

辻 精神科医としての立場から言うと、発達障害は、正常な心性ととの間に明確な線が引けるわけではなく、連続的に移行していく概念です。どこで線を引くかによって、発達障害者の数は変わるわけです。ただ、社会が高度先進化すると、それに適応しにくい人が増えるのは事実で、配慮が必要なのはほとんど増えていくでしょう。

その中でユニバーサルデザインを考えると、一部の人が適応しやすくなるというだけでなく、平均的な人々に対しても居心地のいいものであるからこそ機能する、とい

うところに行き着くような気がします。

井上 障害は、基本的に本人だけの問題ではなく、社会的な障壁とセットになって障害者が生じるというのが一般的な考え方だと思います。そうした社会的障壁がだんだん取り払われて、身体的な障害は残るにしても、あまり問題なく生きて行けるようになるのが理想だと思いますが、社会が高度先進化すると、むしろ社会的障壁が増えるとお考えでしょうか。

辻 基本的には増えていくので、だからこそ減らすことを考えなくてはならないというところでしよう。近代以前の単純な世の中に比べて、可能性が広がって多様になったからこそ不適応を起こしやすくなっているといえます。放っておいたらますますひどくなるので、さらなる配慮が必要になってきたということだと思います。

兼高 それを、大学が考えなくてはいけないのでしょうか。

辻 そういう疑問が、当然出てくるでしょうね。

兼高 もっと開かれた大学であるためには、社会的障壁の一つとしての入学試験や修学

について、さらなる配慮を進めていく必要があるのですね。

障害のある学生に対応した 大学教育の多様化も必要

バーニツク 学内の教員と話したのですが、今、大学は総合的な能力を持つ学生を求めているように思えます。しかし、発達障害のある学生は持っている能力に凸凹があるので、オールマイティーになることは難しい。そういう学生が、例えば化学を勉強する場として大学を選択できたらいいい。卒業



はできなくても、何単位取得したとか、そういった選択肢を用意してはどうか。全員、卒業しなければならぬというハードルを設けると、どうしても脱落する学生が出てきますが、もう少し低いハードルがあってもいい。4年間勉強して卒業できなくても、思う存分に化学を勉強できる、そういう柔軟性が大学にあつていいと思います。

辻 本当は、大学教育とはそういうものなのでしょうね。しかし、少子化のため大学は学生を確保しなければ生き残れない。大学とは勉強をするところであつて、就職率なんか関係ないとは言つていられません。

井上 大学は、社会に対して人材を輩出するという役割も果たさなければならぬので、やはり学問だけというわけにはいかないでしょう。

兼高 いろいろなコースがあつていいのかもしれません。

井上 確かに、卒業できなかったら全て、大学教育の失敗というわけではないというのは、そのとおりだと思います。

兼高 本日は、興味深いお話をありがとうございました。

大学における

障害者差別解消に向けた取り組み

障害者の権利に関する条約が2006年12月に国連総会で採択され、2008年5月に発効した。わが国は2007年9月に同条約に署名している。以来、障害者基本法の改正をはじめとする国内法の整備が進められてきた。

2016年4月、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）の施行とともに、「合理的配慮」の不提供の禁止が国公立大学では法的義務に、私立大学でも努力義務となった。

文部科学省でも、同省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する「対応指針」をとりまとめ、これに基づいて、各私立大学では障害学生支援に取り組むこととなり、同時に、支援に対する方針やガイドラインなどの策定も進んでいる。

本号座談会は発達障害に焦点を当てて実施したが、大学における障害者の受け入れに伴い、対応が必要な分野は多岐にわたるため、本特集では座談会とも連動し、は

じめに「発達障害者支援法」により既に義務付けられている発達障害学生への支援について認識を深めることとした。その上で、本年4月に施行された障害者差別解消法の理解、合理的配慮の努力義務化前後の、各大学における学生支援やその体制整備、個別入学者選抜において求められる対応、さまざまな利用者を想定したキャンパス整備、および教職員の採用など、大学における取り組みを多方面からご紹介いただくことによって、各大学における今後の推進方策を考える機会としていただきたい。

障害者差別解消法の概要

松本 宏太

●内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付参事官
（障害者施策担当）付主査

障害のある学生への支援・配慮事例

小越 真一朗

●独立行政法人日本学生支援機構
学生生活部障害学生支援課長

障害者差別解消法の施行と大学における体制整備

柏倉 秀克

●日本福祉大学 学生支援センター長

障害のある受験生に対する合理的配慮

近藤 武夫

●Do-IT Japanディレクター、
東京大学先端科学技術研究センター准教授

すべての利用者によさしいキャンパス整備を目指して

伊井 明

●龍谷大学財務部管理課課長

障害のある教職員の支援・採用と学内理解の促進

原 正福

●立教学院人事課、立教大学しょうがいしゃ支援ネットワーク委員（2014・2015年度しょうがいしゃ支援ネットワーク「学内理解促進・情報発信実施検討ワーキンググループ」座長）

障害者差別解消法の概要

松本 宏太 ●内閣府政策統括官（共生社会政策担当） 付参事官（障害者施策担当） 付主査

1 制定経緯

障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利の実現に向けた措置などを規定した「障害者の権利に関する条約」（以後、障害者権利条約）が、平成18年12月の第61回国連総会において採択され、平成20年5月に発効した。

わが国においては、この起草段階から積極的に参加するとともに、平成19年9月に署名して以来、締結に向けた国内法の整備と国会承認を経て、平成26年2月に効力が発生している。

障害者権利条約は、障害に基づくあらゆる形態の差別の禁止について適切な措置を求めており、わが国においては、平成23年の「障害者基本法」の改正の際、障害者権利条約の趣旨を基本原則として取り込む形で、同法第

4条に差別の禁止が規定された。

この規定をより具体化するものが「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以後、障害者差別解消法）であり、障害を理由とする差別の解消を推進し、全ての国民が障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的として、平成25年6月に成立し、平成28年4月から施行された。

2 対象となる障害者

対象となる障害者は、障害者差別解消法第2条に規定された「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」である。

これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。）のみに起因するものではなく、社会におけるさまざまな障壁と相對することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、対象となる障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限らない。（なお、高次脳機能障害は、精神障害に含まれる。）

3 対象となる事業者及び分野

対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含む。）であり、個人事業者やボランティアなどの対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人なども、同種の行為を反復継続する意思をもって行っている場合は事業者として扱われる。

分野としては、教育、医療、福祉、公共交通、雇用など、障害者の自立と社会参加に関わるあらゆるものを対象にしているが、雇用分野についての差別的解消の具体的な措置（障害者差別解消法第7条から第12条までに該当する部分）に関しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の関係規定に委ねることとされている。

4 不当な差別的取扱いの禁止

障害者差別解消法では、障害を理由とする差別について、「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」の二つに分けて整理している。

不当な差別的取扱いとは、例えば、正当な理由なく、障害を理由に、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為である。このような行為は、行政機関等であるか事業者であるかの別を問わず禁止される。

正当な理由となるのは、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。正当な理由に当たるか否かについては、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例・安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止など）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持などの観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

5 合理的配慮の提供

合理的配慮としては、障害者やその家族、介助者等、コミュニケーションを支援する人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、社会的障壁（障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの）を取り除くために必要かつ合理的な配慮を行うことが求められる。

この典型的な例としては、車椅子を使う障害者が電車やバスなどに乗り降りするときに手助けをすることや、窓口で障害の特性に応じたコミュニケーション手段（筆談や読み上げなど）で対応すること、障害の特性に応じて休憩時間を調整することなどが挙げられる。こうした配慮を行わないことによっては、障害者の権利利益が侵害される場合には、障害を理由とする差別に当たるとされる。

過重な負担の有無については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに、事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）、実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）、費用・負担の程度、事務・事業規模、財政・財務

状況といった要素などを考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

ただし、合理的配慮に関しては、一律に義務付けるのではなく、行政機関等には率先した取り組みを行うべき主体として義務を課す一方で、事業者に関しては努力義務とされている。これは、障害者差別解消法の対象範囲が幅広く、障害者と事業者との関係は具体的な場面などによってさまざまであり、それによって求められる配慮の内容や程度も多種多様であることを踏まえたものである。

6 環境の整備

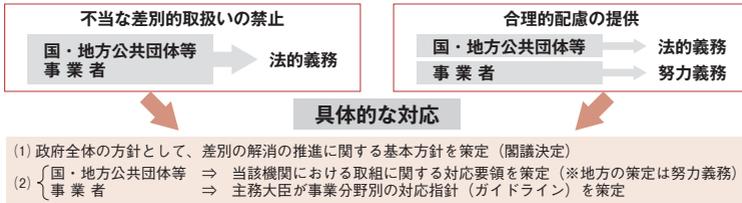
障害者差別解消法第5条では、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上など）については、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための「環境の整備」として実施に努めることとしている。（これには、ハード面のみならず、職員に対する研修などのソフト面の対応も含まれる。）

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（概要）

障害者基本法 第4条 基本原則 差別の禁止	第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。	第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることとなつて前項の規定に違反することとならないう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。	第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。
--	---	---	--

具体化

I. 差別を解消するための措置



実効性の確保 ● 主務大臣による事業者に対する報告徴収、助言、指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

- 相談・紛争解決 地域における連携 啓発活動 情報収集等
- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談・紛争解決の制度の活用、充実
- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携
- 普及・啓発活動の実施
- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

7 啓発活動

障害を理由とする差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、各種啓発活動に積極的に取り組む必要がある。

国民各層の関心を高め、障害に関する理解と協力を促進することによって、建設的対話による相互理解を通じて合理的配慮の提供が、広く社会に浸透することが期待される。

前述した合理的配慮は、こうした環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。

また、障害者の状態などが変化することもあるため、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合や障害者との関係性が長期にわたる場合などには、その都度の合理的配慮の提供ではなく、環境の整備を考慮することにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

障害のある学生への支援・配慮事例

小越 真一朗

● 独立行政法人日本学生支援機構学生生活部障害学生支援課長

はじめに

独立行政法人日本学生支援機構（以後、JASSO）は、2015年4月に大学、短期大学および高等専門学校などの参考資料となるべく、大学などの規模、設備、組織体制ならびに実際の支援に至る手続きなどの面における多様な事例として、「障害のある学生への支援・配慮事例」を本機構Webサイトに公表した。

1 趣旨・背景

わが国でも大学などに在籍する障害学生数が年々増加しており、特に発達障害、病弱・虚弱、精神障害の学生が急増している。「障害を理由とする差別解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）の合理的配慮規定などが

2016年4月から施行され、国公立大学等では障害者への差別的取り扱いの禁止と合理的配慮の不提供の禁止が法的義務となり、私立大学等では障害者への差別的取り扱いの禁止は法的義務、合理的配慮の不提供の禁止は努力義務となった。

JASSOでは、障害のある学生が在籍する大学、短期大学、高等専門学校計811校^{*}を対象に、障害のある学生からの支援の要望に対して適切な対応を行うために参考となる取り組み事例の収集を目的とする調査を、2014年7月に実施。そのうち416校から回答を得た。

※「平成25年度（2013年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」による。

2 紹介事例について

紹介事例は、視覚障害27、聴覚・言語障害42、肢体不自由38、病弱・虚弱22、発達障害35、精神障害24の計188例。大学などの規模、設置者、支援体制や実際の支援に至るまでの手続きなどの面での多様性を考慮し、特に、人的・物的資源が限られるなど、さまざまな制約の中で工夫された事例を中心に紹介している。

なお、紹介に当たっては、障害学生の個人情報保護の観点から、各事例における個別情報（学校名）は公表せず、学校や地域が特定できる名称、学部学科、組織などの固有名詞は、一般的な用語や表現に置き換えた。

これらの事例は、個々の大学等において実践された多様な取り組みの一部であるため、そのまま全ての大学等における「合理的配慮」となる性格のものではないが、各大学等において具体的な取り組みを検討する場合の参考資料の一つとして活用いただければ幸いである。

事例紹介ページは、障害種別の詳細区分ごとにページが分かれており、各ページの事例は学校規模（全体の学生数）の大きい順に並んでいる。各ページは、入試受験上の配慮や授業支援といった場面ごとの索引とキーワード

ド（学校の設置形態、学校種、学校規模、支援体制、支援内容、対応手順など）によって、必要な支援・配慮に関する事例を探しやすい構成となっている。事例閲覧者は、これらの情報と自校の状況を比較することにより、自校における支援・配慮のあり方を検討することができ。さらに、障害種ごとにまとめた印刷用PDFもダウンロード可能である。以下、事例の一つをご紹介します。

発達障害のADHD（注意欠如・多動性障害）と診断された学生が入学した国立大学（学生総数2000～4999人）のケースでは、「授業の時間割を忘れる」との学生の申し出に対し、事務職員と在学生が協力。定期試験やレポート課題、休講などの情報を毎朝本人に伝え、必要な単位の取り方などもきめ細かく支援して卒業につながった。

最後に、高等学校等の教職員、関係者の皆様におかれども、進路指導上の参考情報としてご参照いただけたら幸いです。

●本機構webサイト

「障害のある学生への支援・配慮事例」

http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/jirei/index.html

障害者差別解消法の施行と大学における体制整備

柏倉 秀克 ● 日本福祉大学学生支援センター長

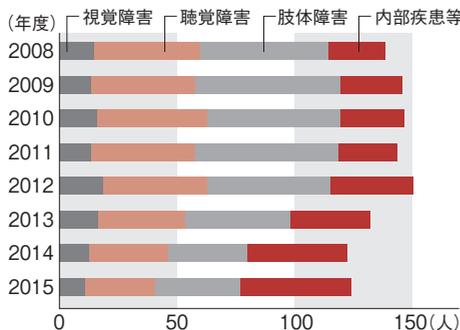
はじめに

日本福祉大学における障害学生支援の歴史は古く、1953年の開学当初から肢体障害がある学生の在籍が記録に残っている。1983年に名古屋市内から現在の美浜キャンパスに移転した際には、障害学生に対する実態調査を実施するとともにキャンパス環境のバリアフリー化に取り組んでいる。1998年には、全国に先駆けて障害学生を総合的に支援するための障害学生支援センター（現・学生支援センター、以後「支援センター」）を創設し、今日においても多くの障害学生やさまざまな困難を抱える学生の支援を行っている。本稿の目的は、障害者差別解消法の施行に向けた本学の体制整備の現状について報告するとともに、同法施行後の学生支援の現状と課

題について紹介することにある。

1 障害等がある学生の在籍状況

図表1は本学における2008年度から2015年度までの障害別の在籍者数である。総数は120名から150名の範囲で推移しているが、障害別の構成比率には特徴的な変化がみられる。従来、支援の中心であった視覚障害、聴覚障害、肢



図表1 障害等がある学生の在籍状況

体障害が減少傾向にあるのに対し、「内部疾患等」は徐々にその比率を伸ばしている。ちなみに2015年度における内部疾患等（全47名）の内訳は、内部疾患14名（29.8%）、発達障害10名（21.3%）、重複障害8名（17.0%）、その他15名（31.9%）である。その他には、精神障害、精神疾患、高次脳機能障害などが含まれる。この結果は全国調査と同様の傾向を示しており、発達障害や精神障害が新たな支援対象となっている。

2 支援の概要

(1) 入学前の支援

本学では障害等がある学生に対する入学前の支援に力を入れている。オープンキャンパスでは、障害のある受験希望者を対象に相談会を実施している。その内容は、①障害特性を踏まえた志望学科に関するガイダンス②入学試験における特別配慮③障害学生の受け入れ実績がある下宿・アパートの紹介④通学方法に関する相談⑤授業における配慮⑥学内の移動や大学生活における配慮——についてである。さらに特別支援学校や高等学校を対象に説明会を実施し、障害がある生徒の進路選択を支援している。

入学試験については、受験生の障害実態に対応した各種配慮を実施している。例えば、視覚障害がある受験生への配慮を挙げると、①全主旨には点字問題による試験（1.5倍の時間延長と別室受験）②弱視には拡大問題による試験（1.3倍の時間延長と別室受験）③上記の方法では困難な受験生にはパソコンを使用した試験——などである。

合格発表から入学式にかけては本人（保護者を含む）、支援センターのコーディネーター、入学先の学部教員の三者による入学前面談を実施している。その際、学生のアセスメントを進めるとともに、自己記入式のシートを作成を通して配慮内容を調整する機会としている。なお、このシートは自己の病気や障害の詳細、入学面談の記録、高校と大学の違い、入学後に必要な配慮の内容、受けてきた福祉支援の内容、緊急時の対応などで構成されている。

(2) 学生生活における支援

学生生活の第一歩は入学式の出席である。本学では、入学式に臨む障害学生の不安を軽減するため、上級生（支援学生）が式におけるサポートを担当している。また、

入学直後のオリエンテーションでは、全入学生を対象に障害学生支援を啓発するための時間を設け、支援センターによる講話に加え、障害学生本人がプレゼンテーションを実施することによって、障害学生支援の理念について理解を深める機会としている。

図表2は障害別にみた合理的配慮の内容である。障害学生に対する支援のコーディネートは、支援センターが中心的な役割を担っている。支援センターは、2014年にそれまでの障害学生支援センター（障害学生支援部門）、学生相談室（相談援助部門）、保健室（保健管理部門）を統合し、ワンストップサービスによる総合的な支援の実現を目指してリニューアルした組織である。支援センターは大学の本部がある美浜キャンパスに設置し、半田と東海のキャンパスにはセンター分室が開設されている。支援センターにはセンター長（教員）を中心に、学生部職員、コーディネーター、学習サポーター、心理カウンセラー、キャンパスソーシャルワーカー、看護師が配置され、職種によってはキャンパス間を移動しながら業務に当たっている。

近年、アシスティブテクノロジーをはじめとして、障害を補うためのハードウェアやソフトウェアは目覚まし

図表2 授業などにおける配慮

障害等	教職員主体の支援	学生主体の支援
視覚障害	講義資料のデータ提供 講義時にことばによる説明等の工夫 ビデオ教材使用時の配慮 試験方法の配慮	資料の点訳・データ化 対面朗読 移動支援 ピアサポート
聴覚障害	講義資料のデータ提供 講義時に伝わりやすくする配慮 ビデオ教材使用時の配慮 語学の授業における配慮	ノートテイク・パソコンテイク ビデオ教材の字幕付け 録音された講義の文字起こし ピアサポート
肢体障害	講義資料のデータ提供 試験方法の配慮 学外実習先の確保と障害理解の促進	ポイントテイク 生活介護：移動・食事・排泄 受講時の支援（資料の取り扱い等）
発達障害 その他	講義資料のデータ提供 静粛な授業環境の確保 通院による欠席への配慮 演習等での発表に対する配慮	個別の状況に応じた支援 学習サポート ピアサポート

い進歩を遂げているが、本学では、障害学生向けの支援機器や支援ソフトに関する情報収集を進めるとともに、こうした機器を学生が購入する場合に全額または一定額の補助金を支給している。

専門性の高い点字教材の作成や専門用語を多く含む手話通訳は、学内での対応に限界があるため、学外のリソース（福祉事業所など）を積極的に活用している。また、本学は日本学生支援機構の拠点校として、さらに全国高等教育障害学生支援協議会（AHEAD JAPAN）の理事校として、障害学生支援に関する国内外の情報収集に努めるとともに、障害学生支援の質の向上に努めている。

3 発達障害がある学生への支援

これまで、発達障害がある学生の全体像をつかむことは難しいとされてきたが、その背景には、発達障害が周囲から「見えにくい」障害であることや、本人が気付いていないケース、周囲に知られたくないケースなどが指摘されている。本学のこれまでの支援は、学生相談室におけるカウンセラーによる対応が中心となっていた。最近ではこの障害に対する理解が進んだこともあり、入学前の障害学生相談窓口（オープンキャンパス時に設置）への来談や、支援センターに直接相談に来るケースが増えている。

支援センターでは、入学前面談に力を入れていて、事

前に合理的配慮を申し出た学生に対しては、前述の通り、保護者同席のもとで入学予定学部の教員と支援センター職員が面談を実施している。この面談の第一の目的はアセスメントにある。発達障害がある学生が抱える困難は一人一人異なるため、それぞれの学生の実態に合わせた支援や合理的配慮が必要となる。さらに、発達障害がある学生は新しい場面に戸惑うケースが多いため、面談では学生生活をできるだけ具体的にイメージしてもらい、入学後に不適應を起ささないための支援としている。例えば、授業の受け方、課題やレポートの提出の仕方、授業やゼミでの学友との接し方、教員との接し方などである。

本学では、発達障害がある学生を対象に「個別学習支援計画書」を作成している。その支援計画には、学生の障害状況や、授業などで「うまくいく状況や場面」「うまくいかない状況や場面」を具体的に記載している。授業を担当する教員には、この支援計画に基づいて当該学生の状況を理解した上で適切に対応してもらうこととしている。なお、この支援計画は高次脳機能障害や重度の身体障害など、個別に配慮が必要な学生に対しても作成している。

本学では発達障害がある学生を対象に、「学習支援」と

いうユニークなシステムを導入している。大学の学習は高校までの学習スタイルと大きく異なるため、新しい学習スタイルに順応するのは困難な課題である。例えば、講義中のノートの取り方が分からない、レポートの書き方が分からない、プレゼンテーション資料のつくり方が分からないなどである。支援センターでは週に数回、大学院生や学部の4年生に「アドバイザー」（有償）として学習支援を依頼している。さまざまな課題を抱える学生は「学習サポートスペース」を訪れ、アドバイザーから助言を受けながら学習を進めている。なお、このスペースは発達障害学生に限らず、学習上の困難を抱える学生に開放されており、新たな支援につなげる場としても重要な役割を担っている。

2014年度には、発達障害がある学生による当事者グループが組織され、メンバーは週に1回、昼食を共にしながら趣味や学生生活について語り合っている。この活動の意義は二つ挙げられる。一つ目は学生の「居場所」をつくるという側面。二つ目は、自己の障害に向き合うとともに他者との共通点や相違点を知るといった側面である。以上述べてきたように、発達障害といっても学生の姿は一人一人異なっている。学生の多様性に着目すると

ともに、オーダーメイドによる支援や合理的配慮が支援者に求められている。

4 キャリア支援

障害などがある学生を受け入れる大学は増えているが、障害学生に焦点を当てたキャリア支援に取り組む大学は限られている。障害学生が数多く在籍する本学では、独自の就労支援プログラムを実践し、一定の成果を挙げている。図表3にあるように、2015年度に卒業した障害などがある学生（通学課程）は26名、そのうち就職希望者は24名である。就職希望者の内定率は96・0%（昨年度83・4%）と高ポイントを示している。この数字は障害学生を含む学生全体の就職率より高く、高等教育機関における障害学生の就職率としては特筆すべき成果となっている。内定先の業種をみると企業が33・3%と最も多く、社会福祉法人が25・0%、公務員が16・7%とその他である。

障害者雇用促進法の改正という雇用政策上の追い風はあるものの、重度や重複障害、難病などがある学生の就職状況は厳しいままである。本学では、就職に向けたさまざまな支援を実施している。例えば、就職先に関する

図表3 障害などがある卒業者の進路状況（就職を希望する者に限定、2015年度）

業 種 等	職 種 等	就職者数		障 害 等
企 業	事務従事者	5	8	聴覚障害・肢体障害・内部疾患
	技術的職業従事者			
	特例子会社：事務従事者	3	視覚障害・肢体障害	
社会福祉法人	保育士 相談指導員・支援員 介護職員・ホームヘルパー	6 (2)		視覚障害・聴覚障害・その他
医療機関	精神保健福祉士	1		その他
社団法人・NPO法人等	介護職員・ホームヘルパー	4		肢体障害・その他
公 務	特別支援学校教員 事務従事者	4		視覚障害・聴覚障害・その他・ 重複障害
未 定	—	1		聴覚障害

注：（ ）は非正規雇用者数（内数）

情報を得るための支援、就職先にエントリーするための履歴書づくりの支援、面接試験などに向けた支援、さらに職場における配慮を就職先に適切に伝えるためのスキルの習得に向けた支援などである。さらに、就職の担当部署であるキャリア開発課と学生支援センターが共催し、「障害学生支援セミナー」を年に複数回実施している。セミナーには障害などがある学生に加え、保護者も多数参加している。セミナーの内

容は、社会で活躍する障害がある卒業生の体験談、障害者職業センターや就労支援機関の講話、求人企業との面談などである。学生は、セミナーに参加することによって就職に向けたモチベーションを向上させるとともに、自己の職業観の形成をはかる機会としている。

5 学生による支援

日本福祉大学における障害学生支援は、学生による支援が伝統的に重要な位置を占めてきた。ゼミやクラスの間によるごく身近な支援から、専門的なスキルが求められる支援に至るまで、学生が果たす役割は大きい。本

学には障害学生支援を目的としたサークルが複数存在し、これらは学生にとって自主的な学びの場であるとともに、視覚障害学生向けの点訳教材の作成、聴覚障害学生に対するビデオ教材の字幕付け、ノートテイク・パソコンテイクなどにおいて



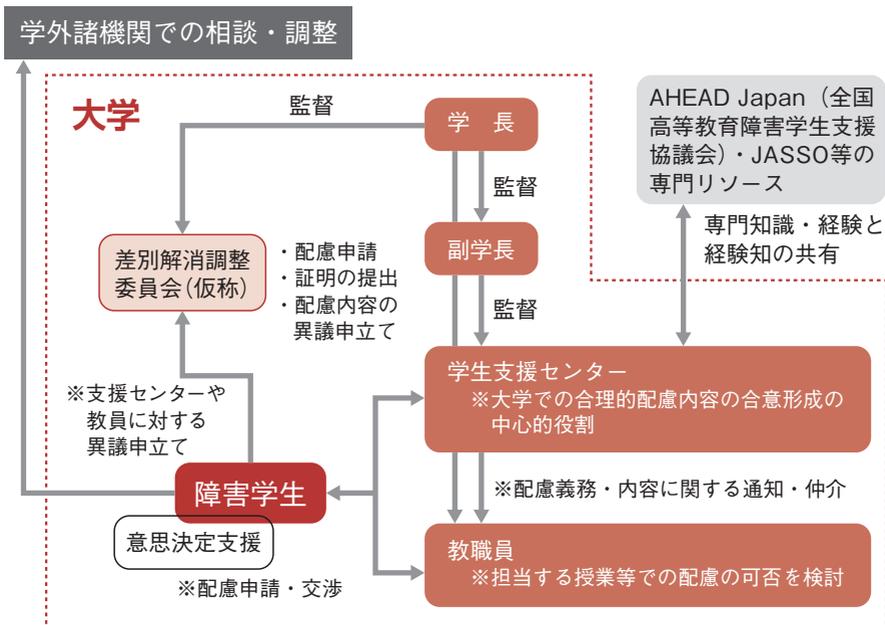
学生によるノートテイク

重要な戦力となっている。これとは別に、同じ障害がある学生による当事者団体が組織されていて、同じ障害がある学生にしか分からない悩みや困難を共有し解決する場（ピア・サポート）として重要な役割を担っている。

2015年度は、在籍する障害学生126名（うち要支援学生90名）に対し、374名の学生がボランティア登録している。本学は、支援学生の支援の質の向上を目的に、視覚障害者支援、聴覚障害者支援に関する科目を開講し、さらに「障害学生支援活動報奨金制度」を導入して学生のボランティア活動に対するインセンティブを高めている。なお、本年4月に施行された障害者差別解消法の対応指針（文部科学省）では、周囲の学生を支援者として活用することに触れている。そこには学生に過度な負担がかかることや障害学生との人間関係に配慮すべきとの記述があるが、この点は本学においても配慮すべき課題である。

6 障害者差別解消法施行後の現状と課題

おわりに、障害者差別解消法施行後の支援体制について述べておきたい。同法において、私立大学は民間事業者に位置付けられ、各省庁によって示される対応指針に



図表4 紛争調停に向けた学内体制（近藤（東京大学）のモデル図を筆者が修正、加工）

基づく障害学生支援が求められている。本学では、文部科学省の対応指針が求める支援部署の整備、専門的な支援職員の確保、相談支援窓口の整備、法の趣旨を周知させるための啓発活動や研修プログラムの整備を進めてきた。今後本学が取り組むべき課題としては次の2点を挙げるができる。

一つ目は、紛争や苦情に対応できる委員会の整備である。この組織には、第三者的な視点が求められており、図表4は本学において検討中の、紛争調停に向けた調整委員会の位置付けを示したものである。二つ目は、学生ボランティアを主体とする支援体制の見直しである。本学の障害学生支援は、支援学生の熱意に支えられてきた側面がある。障害者差別解消法の施行を踏まえて、学生による支援に依存したままではなく、障害学生支援においては大学が主体的な役割を果たす必要があるものと考えている。具体的には、ボランティア学生主体による支援から、大学が認証した一定の専門性を有する支援学生による支援への移行を検討している。こうしたシステムに移行するには、障害学生支援における専門性を高めるための講習や認証制度の整備を同時に進める必要がある。



障害のある受験生に対する合理的配慮

近藤 武夫 ● DOI-T Japanディレクター、東京大学先端科学技術研究センター准教授

はじめに

障害のある人が入学試験に臨む場合、大多数の受験生には問題にならないようなことが、大きな社会的障壁として道を阻むことがある。まず、障害の状況によっては、一般的な紙と鉛筆による試験それ自体が、すでに大きな障壁となっている場合がある。印刷された文字を視覚障害などのために見ることができなかつたり、肢体不自由などのために鉛筆で文字を書くことができずに解答を書き込めない受験生が存在するからである（不可能ではなくても、それらに非常に長い時間が掛かる場合も多い）。障害のある受験生が、文章を耳で聞けば意味が理解できたり、口述筆記やキーボード入力では正確な解答を行うことができて、そうした代替手段が認められなければ、

そもそも試験の場に臨むことも難しい。

DOI-T Japan (<http://doi-t-japan.org/>) は、2007年から東京大学先端科学技術研究センターが主催する活動であり、全国の障害のある児童生徒・学生に対して、他の児童生徒・学生と同じように教育の機会が得られるよう、ICTを活用することや、本人が学校に対して適切な配慮を求め、それを支援してきた。本稿では、第1章で入学試験における合理的配慮の歴史的背景を概観し、その後、第2章で具体的な配慮の例とDOI-T Japanにおける入試に関する事例を、第3章で配慮の可否の判断におけるポイントを示す。

1 試験における合理的配慮の歴史的背景

日本の教育場面では、伝統的に「全員が同じ取り扱い

をされることが平等である」と考えられてきた。そのため、「障害のある児童生徒・学生を、他の障害のない人と異なる取り扱いをする（合理的配慮を提供することによって、平等な機会を保障する）」という考え方は、障害者の極端な特別扱い、または他の受験生に対する不平等や不公平であると考えられやすかった。そのため、特に競争的な入学試験の場面では、異なる取り扱いを認める方向に向かいにくかった歴史がある。本来、人間であれば誰もが平等な教育の機会に参加する権利がある。日本では、個別の配慮が必要な障害者に対し、特に初等中等教育においては長く分離教育の施策が取られてきたが、近年（2005年）になって特別支援教育が始まり、通常の学級に所属する障害のある児童生徒も特別支援教育を受けられる体制が徐々に整い始めた。

2013年からは、国連障害者権利条約が締約国を求める「インクルーシブ教育システム（障害のある生徒もない生徒も、可能なかぎり共に学ぶ仕組み）」に沿った形になるように、教育制度の変更が図られている。2016年4月には障害者差別解消法が施行され、通常学級でも「障害を理由とした不当な差別の禁止」と、児童生徒が「合理的配慮」を求める権利が保障されるようになって

た。インクルーシブ教育システムは、当然ながら高等教育も含むものである。ここで初等中等教育から高等教育まで共通した、障害者への合理的配慮の基盤が共有されたことになった。

また、初等中等教育における特別支援教育の流れとは別に、高等教育の文脈では、1950年代から、障害者による門戸開放運動や一部の大学による自発的な支援の積み重ねが歴史として存在している（大泉、2007）。ここでも、障害者権利条約と差別解消法が契機となって、全国的な動きが最近になって起こってきた。2014年にはAHEAD JAPAN（全国高等教育障害学生支援協議会、<http://ahead-japan.org>）が多数の大学の呼びかけによって設立され、現在では全国の国公私立75校が参加して、大学における支援のあり方について協議し、知識や経験を蓄積する場が生まれている。

2 具体的な配慮の例

障害者差別禁止と合理的配慮の提供を義務化する法的アプローチを採る諸外国では、例えば以下のような配慮が試験において行われることが一般的である。これらは、国内の障害学生支援を実践する大学でも、合理的配慮の

選択肢として特殊なものではない。とはいえ、もちろん個別の障害の状況に合わせて配慮の可否が判断されるので、障害があれば誰でもこれらの配慮を受けられるわけではない。また、これらの配慮以外のことであっても、ケースバイケースの判断で、必要かつ適当であり、また過重な負担が生じないものであれば、障害のある学生への配慮として提供される点にも注意が必要である。これから配慮のメニューを単に列記しても、実際の個々のケースで大学と本人が配慮内容の合意形成に至る過程についてリアルティを感じることは難しいが、ひとつの参考として重要と考え、記載する。

- ・ 別室受験、試験時間の延長
- ・ 代読、代筆による受験
- ・ 音声読み上げ機能、音声入力機能、キーボード入力の許可
- ・ 計算機能のない数式入力ソフトウェアの利用許可
- ・ 計算機の利用許可（米英では計算障害などを対象に四則演算電卓の利用許可が選択肢となっているが、日本で認められた事例はほぼ皆無と思われる）
- ・ 試験問題を代替的な形式（点字、音声、拡大、電子テキストファイルなど）に変換したものを提供

・ 字幕のないビデオ教材（または試験問題）への字幕の追加

・ 手話通訳、文字通訳（パソコン要約筆記）、筆談や文書の提示など、音声言語によらない指示の伝達

・ 試験室に入ることができ、机も利用できるものを使用するよう建物のアクセシビリティを保障する、障害者用トイレを利用しやすいように会場配置

・ 車での入構と駐車場の利用を認める、介助者の同席および必要に応じた介助の利用、医療的ケアの利用の許可

・ 障害者支援機器の利用の認可：代替入力装置（特殊キーボード、特殊マウス、スイッチ、入力支援ソフトウェアなど）、拡大読書機、単眼鏡（ルーペ）、耳栓、ノイズキャンセリングヘッドフォン、読み支援目的のルーラー、蛍光ペン、大きめの下書き用紙の利用許可

最近、DOIT Japanの参加者が大学入試で「配慮を得る」ことはあまり特殊なことではなくなってきた。特に、ここ数年の障害者差別解消法施行までの動きの中で、差別禁止と合理的配慮について理解が広がり、状況は急激に変化している。

文部科学省（2015）によれば、通常学級に所属し

ながら、発達障害に対する特別支援教育を通級指導教室で追加的に受ける生徒の数は、毎年数千人単位で増加している。中学・高校におけるそうした支援は未だ一般的ではないが、大学入学後は合理的配慮を得られやすい状況になりつつある。小学校で合理的配慮を受けてきた児童が、進学して中学・高校でも配慮を受けられようになり、彼ら彼女らが大学に進学してくる未来はそう遠くない。現に米国や英国では、大学で支援を受ける障害学生は大多数は学習障害やADHDのある学生という状況である (Kondo, Takahashi & Shirasawa, 2015)。

3 配慮の可否の判断におけるポイント

例えば、入学試験において肢体不自由で鉛筆が持てないとか、学習障害のうち書字障害があつて文字を鉛筆で綴ることができない受験生が、小論文の問題で口述筆記(代筆)やワープロ利用であればしっかりと書いた文章を綴ることができるとしたら、それを認めることができるのか? 他の学生は鉛筆で紙の解答题紙に記入しているが、不公平とはならないか? 合理的配慮に慣れていない大学で、こうした議論が起こることは珍しくない。もちろん、障害者だけに対して安易に問題を免除したり評価基準を下

げることは、合理的配慮として大学が行うべきではないが(文部科学省, 2012)、適切な形で、また過重な負担となるものでなければ、必要なルール上の変更・調整を「合理的配慮」として提供しなければならぬ。

個別の障害の状況に応じた合理的配慮が、選抜の評価基準を下げることになっていないかどうかは、作問した教員や入試担当部署と、障害学生支援に関する専門的な知識・経験のある教職員が判断する必要がある。また、その前提として、合理的配慮を求める個々の学生は、障害の状況に関して根拠のある説明をすることが必要である。状況の説明について理想的なのは、①障害についての医師の診断書があること②障害から生じる機能面での制限について、専門家による標準化されたアセスメントなどによる客観的な評価と説明があること③以前の教育段階でも障害が認知されていて、入学試験で求めている配慮と同等のことが教育上の合理的配慮として提供されてきた来歴があること——という三つがそろっていることだと考えられる。ただし、これらのうち二つ以上、または一つであっても状況が精緻かつ論理的に説明されているのであれば、採用するに足ると判断することもできるだろう。

図表 1 DO-IT Japanに参加した生徒たちが大学入試において得てきた配慮の例
(近藤、2016に一部追加)

事例 1 (2007年)	肢体不自由 (筋ジストロフィー) があり鉛筆による手書きが困難な生徒が、大学入試センター試験と国立大学の一般入試において、キーボード入力による解答用紙への記入を認められ、合格。
事例 2 (2009年)	高次脳機能障害 (読み障害) のある生徒が、大学入試センター試験でパソコンによる音声読み上げを申請するが認められなかった。ただし、1.3倍の試験時間延長を認められた。
事例 3 (2010年)	肢体不自由 (脳性麻痺) があり鉛筆による手書きが困難な生徒が、大学入試センター試験および国立大学の一般入試において初めて、数式入力支援ソフトを用いて受験することが認められ、合格。
事例 4 (2011年)	発達障害 (書字障害) のある生徒が、国立大学のAO入試における小論文試験でキーボード入力を用いて受験することが認められた。
事例 5 (2011年)	学習障害 (読字障害) のある生徒が、奈良県の県立高校の入学試験 (学力試験) において、パソコンによる音声読み上げを申請するが認められなかった。ただし、代読による受験が認められ、合格。
事例 6 (2012年)	肢体不自由 (脊髄損傷による両腕の麻痺) があり鉛筆による手書きが困難な生徒が、大学入試センター試験と国立大学の一般入試において、数学および物理、化学で1.5倍の試験時間延長、別室での受験、代筆の配慮を得て受験し、合格。
事例 7 (2014年)	学習障害 (書字障害) のある生徒が、定時制都立高校の入学試験における作文の試験でワープロを利用することが認められ、合格。
事例 8 (2015年)	学習障害 (読字障害) のある生徒が、大学入試センター試験において、パソコンによる音声読み上げを申請するが認められなかった。ただし、代読での受験が認められた。
事例 9 (2015年)	神奈川県 の県立高校の入学試験 (学力試験) において、発達障害 (書字障害) のある生徒がワープロ (キーボード入力) を利用して5教科の受験を認められ、合格。
事例10 (2016年)	視覚障害 (弱視) のある受験生が、大学入試センター試験で代読による受験が認められた。

また、障害の状況は個人ごとに千差万別であるため、「特定の障害名」特定の配慮」という公式は成り立たないし、合理的配慮は法的な定義上、個別事例に応じて提供する必要があるので、そのような判断を行ってはならない。例を挙げると、「視覚障害者には点字による受

験を認めることが重要」とだけ考えて、音声 (コンピューターによる音声読み上げや代読) による受験を認めない場合、点字を流ちょうに読み書きすることができない視覚障害者 (実は、視覚障害者の大多数を占めている) は、同じ視覚障害でも試験問題を読むことが難しくなる。個

別のケースで、本人がどのような配慮を求めているか、またそれを大学が合理的なものとして受けられるかどうかについての合意形成をする必要がある。

場合によっては、過重な負担などを理由として、障害のある受験生本人が求めている配慮を大学が断ることもある。しかしその場合も、法の考え方に照らして適切な手続きであることを、その障害のある受験生に説明する義務は学校が負っている。障害のある受験生は、障害者差別解消法によって設置された相談窓口（法務局、障害者差別解消支援地域協議会、文部科学省にある）に、不当な差別的取り扱いや合理的配慮の不提供に関して異議申し立てを行うことができる。また文部科学省の障害者差別解消法対応指針は、学内にも第三者的な相談窓口を設置することを求めている。本人や関係者間の合意点、落とし所をどのように見つけていくかという体制整備が鍵となる（近藤、2015）。

図表1は、DO-IT Japanに参加している生徒が、障害者差別解消法による合理的配慮の法制度施行に先駆けて、大学などへ配慮を求めた結果、得られた配慮の例を示したものである。これらは、差別禁止や合理的配慮の制度が早くから整っている米国や英国の場合、障

害のある生徒に対して一般的に認められることは珍しくない。このような配慮が日本でも認められ始めたことは、国連の障害者権利条約に謳われたインクルーシブ教育システムの実現に向けた日本社会の動きが反映されたものと考えられることもできるだろう。

●参考文献

1. 大泉 溥（2007）我が国における障害学生問題の歴史と課題．障害者問題研究、35（1）、2—10．
2. Kondo, T., Takahashi, T., & Shirasawa, M. (2015) Recent Progress and Future Challenges in Disability Student Services in Japan. *The Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(4), 421-431.
3. 文部科学省（2015）平成27年度通級による指導実施状況調査結果．
4. 文部科学省（2012）障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告（第一次まとめ）．
5. 近藤武夫（2015）障害のある学生への合理的配慮．*大学時報*（2015年5月号）、84—91．
6. 近藤武夫（2016）学校でのICT利用による読み書き支援合理的配慮のための具体的な実践．金子書房．

すべての利用者にやさしいキャンパス整備を目指して

伊井 明 ● 龍谷大学財務部管理課課長

はじめに

本学は1639（寛永16）年の創立以来、「浄土真宗の精神」を建学の精神とする教育・研究を連綿と受け継ぎ、今年で創立377年を迎えた。現在、西本願寺に隣接する大宮キャンパス（京都市下京区）、本部機能を有する深草キャンパス（京都市伏見区）、1989年に創立350周年記念の一環として開設した瀬田キャンパス（滋賀県大津市）の三つのキャンパスを有している。

これらキャンパスにおいては、教育研究などに係る施設整備に関する整備方針を定め、各々のキャンパスの立地条件などを踏まえた整備を行っている。その方針の一つとして、「キャンパスアメニティの実現」のために、「学生のライフスタイルを考慮した憩いの空間を創出す

る。バリアフリー、ユニバーサルデザイン、緑化などに配慮し、全ての利用者に優しい環境を整備する」と定め、キャンパス整備に取り組んでいる。

本稿では、特に深草キャンパスにおける整備事例を中心に紹介したい。

1 障がい学生に対する支援の変遷

本学における障がい学生の支援は、各学部教務課や入試部などによる、障がいのある学生に対する必要に応じた個別的な対応から始まった。日本で初めて、全盲で司法試験に合格された竹下義樹弁護士は法学部の卒業生であり、在学中は関係部署や「点訳サークル」の学生が学修支援をするとともに、当時実施されていなかった点字による司法試験を行うよう国へ働きかけるなどした。

その後も取り組みの内容を拡大し、ソフト面では、ノートテイクや専門職員による点訳体制の整備、聴覚障がい者・肢体不自由者への援助のための学習補助員の採用、入学試験における「身体障害者受験要領」の制定など、学生のニーズに合わせた支援を充実させた。また、ハード面においては、視覚障がい者に対する「点字ブロック」「点字テープ」の整備、「点字図書」「オプチスコープ（拡大読書器）」の購入、「携帯用テープレコーダー」の貸与、聴覚障がい者に対する「FM補聴器」の貸与、肢体不自由者に対する「スロープ」「エレベーター」の整備（1993年時点で全体の83%を整備）、「手動車椅子」の貸与、「学内の駐車スペース」の確保、「車椅子に対応する机」の整備など、バリアフリー化や機器の購入などに取り組んだ。

1993年には、より充実した障がい学生支援を実施するために、大学の基本方針として「身体障害者への教育援助について」を制定し、これまで関係部署が個々に取り組んできた支援を全学的な取り組みに発展させた。基本方針の制定以降も、建物内において「自動ドア」「車椅子用昇降機」「点字案内・点字ブロック」「多目的用トイレ」を新たに設置するなど、継続的にバリアフリー化に向けた整備を行ってきた。

2 深草キャンパス修景事業

このように、障がいのある学生に対する支援について、さまざまな取り組みを展開してきたが、深草キャンパスにおいては、1960年のキャンパス開設以降、順次整備してきた建物と地盤との間に高低差が生じるなど、障がいのある学生にとって利用しにくい状況が発生していた。これらの課題に対して抜本的な改善を図るとともに、学生が集い憩える空間を創出し、キャンパスアメニティの向上を図ることを目的に、龍谷大学創立370周年記念事業の一つとして「深草キャンパス修景事業」を実施した。

深草キャンパス修景事業のコンセプト

① 既存の資産を生かす

既存建物の利用、既存植栽盛土の活用、樹木の敷地内移植による緑地の再整備など、歴史を刻んできた深草キャンパスの建物・地形・緑を最大限に利用し、キャンパス風景を再構築する。

② 学生の憩いの場所を作る

キャンパス内にさまざまな性格を持った場所を配

置することにより、学生間の相互交流を促し、学生の活動に配慮した十分なサポート環境を整える。また、講演や発表など学生の活動舞台としてのステージを持つ、リング状屋根に囲まれた芝生広場を中心に、カフェ樹林（情報掲示・カフェ施設）・図書館前エントランスデッキ・情報ラウンジ・ベンチ・緑地などでキャンパスライフを支える。

③ キャンパス内のバリアフリー化

既存の地盤レベルを生かしながら、全体を緩やかな傾斜面で再構成することにより、全ての場所をバリアフリーとする。また、交流の場を多様にすることで、キャンパス内を活性化させる。

④ 明るく緑あふれるキャンパス

豊かな既存の緑を移植して残すとともに、緑地や芝生エリアを増設する。落葉樹を取り入れること、また枝垂桜など、京都らしい四季折々の木々や草花を加えることにより、校舎の赤レンガが映える多様な景観を演出する。

⑤ 環境への配慮

雨水利用、太陽光発電の採用、リサイクル材を使用した透水性平板を構内舗装ベースに用いることに



深草キャンパス「中庭」の風景

よる輻射熱の軽減など、エネルギー消費を抑え、これからの大学キャンパスを見据えた地球環境への配慮を積極的に行う。

この「深草キャンパス修景事業」を実施した結果、建



深草キャンパスの中央に位置する「カフェ樹林」の外観

3 「カフェ樹林」の設置

物と地盤との間に生じていた高低差が解消され、緩やかな傾斜面で再構成することができたため、中庭に面する全ての校舎に段差なしでアクセスすることが可能となった。

この「深草キャンパス修景事業」において特筆すべきは、2006年4月に知的障がい者、精神障がい者が働く「カフェ樹林（以後、樹林）」をオープンさせたことである。樹林は、「ノーマライゼーション」の理念（障がい者を含む多様な人間が、補い合い、生かしあって暮らす社会こそノーマルな社会であるという考え方）を、大学が



「カフェ樹林」の中はリラックスできる空間となっている



内側から実践し、ひいては地域社会へと発信していくことを目的とし、深草キャンパスの中央に設置した。現在は、休憩時間やランチタイムにおいて、学生をはじめ学内外を問わず、多くの方に利用されている。

樹林における特色ある取り組みとしては、さまざまな学部の学生とカフェで働いている知的障がい者、精神障がい者の方々が協働して「チームノーマライゼーション」という団体を設立し、学生サークルと樹林とのコラボレ

シヨン企画を立案し、実施していることである（ジャズ研究会によるライブ、美術・写真系サークルによる展示会など）。

また、短期大学部社会福祉学科による実践講義やボランティア活動も展開されており、商業施設としてのカフェ機能のみに留まらず、ノーマライゼーションの本質を学生が実践的に学ぶ場としても活用している。

4 「障がい学生支援室」との連携と今後の展開

2006年度以降も、各学部教務課などの事務室入りの自動ドア化といった施設整備を推進するとともに、3キャンパスにおける「バリアフリーマップ」の作製（2012年度）など、全ての利用者が快適に過ごすことができるキャンパス整備を積極的に進めてきた。

2014年度には、「障がいのある学生に対する実効性のある支援を全学的に推進し、適切な修学環境を実現する」ことを目的に、「障がい学生支援室（以後、支援室）」が設置された。

現在は、深草・大宮・瀬田の3キャンパスに支援室が設置され、新たに配置されたコーディネーターが中心となって、障がいのある学生への支援の充実を図っている。



障がい学生支援室（深草キャンパス）

支援室には、障がいのある学生および保護者と面談することができる「相談スペース（個室）」、心を落ち着けて休憩することができる「クールダウンスペース」、学生同士が交流や休憩のできる「学生交流スペース」の三つの機能が備わっている。学生交流スペースでは、障がいのある学生を支援する学生に対する研修なども実施して

いる。いずれのスペースも、本学における障がい学生支援の目指すべき方向性を踏まえ、利用する学生の状況を考慮し、支援室との意見交換を複数回行って、具体的な整備内容を確定した。

支援室開設以降も定期的に支援室との意見交換の場を設け、障がいのある学生を中心に利用者の意見を施設整備に反映するようにしている。例えば、「指の力が急に低下し、エレベーターのボタンを押しにくくなった」とい



「学生交流スペース」(瀬田キャンパス)

う車椅子の学生の声を聴き、ボタンを操作しやすいものに変更したり、「5センチほどの段差があり電動車椅子では越えられない」という訴えを受けて段差を解消することなどは、大きな改修工事を伴わずに対応できるものである。学生の悩みが寄せられる支援室と連携を図ることによって、これまで以上に利用者のニーズに応じた細かい対応が可能となっている。また、新たな施設を整備する場合にも、支援室から意見を聞く機会を必ず設け、利用者にとって適切で、かつ無駄のない環境を整備するよう努めている。

支援室が設置されたことにより、改めて、利用者の意見に耳を傾け、適切な対応をすることが大切であると気づかされた。加えて、ハード面の整備だけでなく、ソフト面の充実こそ重要であり、学生に対する働きかけを継続して行う必要性を強く感じている。引き続き、支援室および関連部署と連携し、ハード・ソフト両面の充実に努めたい。

全ての利用者に優しいキャンパス整備を推進するとともに、多様な人々が共に暮らす共生社会を生きる学生に、相手の気持ちを考え、認め合う心の大切さを伝えていきたい。



障害のある教職員の支援・採用と学内理解の促進

原 正福

●立教学院人事部人事課、立教大学しょうがいしゃ支援ネットワーク委員
 (2014・2015年度しょうがいしゃ支援ネットワーク
 「学内理解促進・情報発信実施検討ワーキンググループ」座長)

はじめに

本学には、障害者支援関連部署の職員と、障害学生在籍の有無を問わず全学部から選出された教員と職員、総勢40名近くで構成される全学的な組織である「立教大学しょうがいしゃ(学生・教職員)支援ネットワーク」(以後、支援ネットワーク)が設置されている。支援ネットワークの発足から現在に至るまでの過程や、その役割については、大学時報2013年1月号(No.348)掲載の記事で、当時の「しょうがい学生支援室(以後、支援室)」課長であった原修が詳細に紹介している。ぜひそちらをお読みいただいた上で、本稿をお読みいただくと幸

いである。

今回は、支援ネットワークや本学がこれまで取り組んできた教職員への支援内容および啓発活動を中心に、事例を紹介する。

なお、本学では主に「しょうがい」と表記しているが、本稿では固有名詞以外は「障害」と表記する。

1 教職員への支援と職員採用

(1) 教職員への支援

立教大学には、キリスト教に基づく建学の精神を背景に、古くから障害者を受け入れ、また障害のある教職員を支える風土があった。支援ネットワークの名称に「学

生・教職員」と付されていることからわかるように、ネットワーク発足時の1994年からこの点においても意識的に取り組んできている。

障害のある教職員に対する支援としては、職務上の不便を解消するための調整や支援活動を行っている。現在、本人の申し出に基づいて11名の教職員に関する状況や依頼事項を支援ネットワークで共有している。

障害のある教員の授業運営に関わる支援は、主に支援室と教務部・新座キャンパス事務部教務課、メディアセンターなどとの連携の下で進められている。例えば、全盲、弱視など視覚障害のある複数の教員に対する支援は、学生が提出するリアクションペーパーの読み上げやテキストデータ化、授業で扱う資料の点字印刷、授業支援システムの利用サポート、移動サポート、各種申請書類の代筆など、内容・方法は個人の状況に応じて多岐にわたる。原則として、支援内容も本人からの依頼に基づいて行われていて、この点は、学生・教職員ともに共通である。

(2) 職員採用

障害のある職員の採用や受け入れは、支援ネットワークのメンバーでもある人事課が中心に行っている。採用

に関しては、地道な活動を継続しながら、試行錯誤を重ねている。

専任職員採用については、ここ数年、障害者枠も念頭において採用を行っているが、なかなか成果に結び付いておらず、障害のある職員の受け入れという点では、現在は嘱託職員（障害者枠）としての採用が中心となっている。

嘱託職員（障害者枠）の採用は、民間企業が実施する障害者雇用に関するセミナーの講師から提供していたたいたチェックシートを参考に、面接を中心とする選考を行っている。昨今、精神障害・発達障害のある方の採用が増えていることもあり、選考の際は、障害の内容に関するのと、本人が職場に対して配慮を希望する内容について、入念に確認を行っている。

結果として、採用に結び付いた後も、職場における配慮事項を再確認し、必要に応じて支援室からもアドバイザーやサポートを受け、職場への定着を目指して就業上必要な支援を行っている。聴覚に障害のある職員が参加する会議に、本人の申し出により手話通訳者を配置する場合もあれば、職場内で課題が生じた場合には、些細なことであってもすぐに個別面談を行うなどの対応をとる場

合もある。また、障害のある職員を受け入れるときには、本人の承諾を得た上で、その受け入れ部局内で、障害の内容を事前に共有するようにしている。

時には問題を抱えることもあるが、職場で共に働いていくためには、本人の了解を得た上で、職場の上司や仲間が障害の内容を理解し、困りごとや支援が必要なこと、時には支援が不要なことも含めて、お互いに理解することがポイントではないかと思う。この点では障害の有無は一切関係なく、メンバーの一員として受け入れるという視点に立って相互に意思疎通を図り、部署としての成果を挙げるために協力・役割分担する環境・体制を整えていくという組織運営の基本的なことが重要であって、それを実践しようとチャレンジできるかどうかにかかっていると考えている。

2 教職員に対する啓発活動

本学は、2011年度に「立教大学しようがい学生支援方針」を策定し、公表した。その方針には、障害のある学生にとって利用しやすい支援内容と体制を確立し、障害の有無に関わらず、学生が相互に学び合い、共に支え合う、開かれたキャンパスを目指すことを掲げている。

支援方針は、三つの小方針「支援内容・体制の方針」「施設・設備の整備方針」「学内理解促進・情報発信の方針」からなっている。このうち、3番目の「学内理解促進・情報発信の方針」では、「立教大学の全構成員の意識を高め、障害のある人に対して開かれた大学を目指します。」と提示し、しようがい学生支援ガイドラインでは、さらにつけ加えて、「授業やプログラム、教職員研修を通じて、全構成員が障害者支援に関する理解深め、『他者を尊重し、共に生きる大学』を目指します。」としている。本学の教職員に対する啓発活動の根底にあるのは、この考え方である。以下、本学の教職員に対する啓発活動について、三つの事例を紹介する。

(1) 新入職員研修

2008年度から新入職員研修の一環として、支援室が主催する正課外プログラム「実践！バリアフリー講座」（全3回…実施概要参照）のいずれか1回の参加を義務付けている。これは、学生生活のさまざまな場面において、一人一人の障害学生が適切な支援を受けられるように、全教職員が障害、および障害者サポートに関する理解を深めるための取り組みの一つである。2014年度から

【参考】「実践！バリアフリー講座」（2016年度）実施概要

	①	②	③
内容	聴覚障害 理解と支援の実践	視覚障害 理解と支援の実践	車いす利用者 (肢体不自由) 理解と支援の実践
開催	2016年6月	2016年10月	2016年11月
場所	新座キャンパス	池袋キャンパス	新座キャンパス

は、全3回の受講を必須として
いる。

職員の場合、配属される部署
によっては、学生と直接接する
機会が少ないことも多い。しか
し、どの部署に配属されようと、
職員の業務は学生の成長を支援
するという点で変わりはなく、
どの視点から大学を支えていく
のかという違いがあるだけであ
る。採用初年度から正課外プロ
グラムに参加し、学生と共に「職
員として」このプログラムで学
習、体験することの意義は非常
に大きい。

参加した新入職員のアンケートから

● 何よりもコミュニケーションが大切だということ
強く感じました。先回りして相手のことを考えるた
めには、練習が必要だと思いましたが、このような
体験を一度するだけでも見え方が変わると思いまし
た。大学のキャンパスが本当に過ごしやすいものに
なっているか、これから考えようと思います。

● このような企画を知らない学生が、食堂で、（プログ
ラム受講中に、キャンパス内で車椅子に乗る体験を
している）私に「おしぼりをとりますか？」と声を
かけてくださって、とても温かい気持ちになりました。
私も自然にそういう声かけができるとういのに
と思いましたが、そういった言葉がけの大切さを感じ
ました。

(2) 支援ネットワーク構成員向け講習会の実施

支援ネットワーク会議では、しょうがい学生支援コー
ディネーターが講師を務めて、2014年度に「聴覚障
害」、2015年度は「視覚障害」をテーマに講習会を実
施した（前述の40名近い構成員（教職員）全員が集まる

【2015年度講習会の内容】

項目	内容
はじめに	①本学の視覚障害学生について ②見えないことによる困難とは
【体験1】 アイマスクをして移動体験	①会場の四隅に置かれた折り紙の位置を全員で確認する（目視）。 ②アイマスクをして、自分の席から一番近い場所の折り紙を1枚とって自分の席に戻る（2分間）。
【体験2】 アイマスクをして折り紙体験	①2人一組のペアになり、アイマスクをつけた人が、ペアの人が読み上げる折り紙の折り方の説明を聞きながら5分間で折り紙を折る。 ②アイマスクをつける人を交代し、①と同じことを実施する（ただし、折る物が異なる）。
まとめ	まとめ

講習会）。これも、支援ネットワークの構成員が率先して障害に対する理解を深め、部署を超えて「立教大学しようがい学生支援方針」に基づいた協力体制の構築を目指す取り組みである。支援ネットワーク会議は全学的会議体ゆえに、部局を代表して会議に参加している構成員（教職員）同士の交流が活発であるとは言い難

アイマスクをして移動体験



アイマスクをしてペアで折り紙体験



い側面もある。そのために、講習会は構成員同士の交流を深めることも狙いの一つとしている。支援ネットワーク会議内の講習会も、新入職員の「実践！バリアフリー講座」の受講同様に、自らが体験することによって障害に対する理解度が深まり、同時に自らが部局を代表して支援ネットワークに参加しているということを再認識する機会にもなっている。

(3) 「しようがい学生支援対応事例集」・「ガイド」の作成

しょうがい学生支援コーディネーターを中心に、支援ネットワーク会議の下に設置された学内での理解促進を図るためのワーキンググループにより、「しょうがい学生支援対応事例集」と「講演会や行事等へのしょうがい者の参加対応ガイド」を作成した。

障害学生が履修する科目を担当する教員には、書面で配慮依頼を行っているが、その結果をフィードバックする仕組みがなかったため、教員の対応の妥当性や有効性についての点検や意見も吸い上げられていなかった。そこで、学期終了時に教員アンケート(対象:障害学生履修科目担当教員)を実施し、状況の把握に努めた。

その上で、複数年のアンケートなどによって蓄積された事例や、授業で障害学生を担当する場合に留意すべきポイントをまとめた事例集・対応ガイド(前述)を作成した。これらは、いずれもホームページに掲載しているもので、ぜひご覧いただきたい。

(http://www.rikkyo.ac.jp/support/campuslife/backcup/barrier_free/reference/case_studies/)

おわりに

部署によって、障害のある教職員に対する関わり方に

差はあるものの、支援に関する基本的なあり方は、特定の部署・組織だけが行うのではなく、本学に所属する全ての教職員が関わり、支え合うものである。適切な対応と求められる配慮を行うためには、教職員一人一人が障害に対する理解を深めることが重要である。

本学のこれまでの活動は、2016年4月に施行された「障害を理由とする差別的解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」にも沿っているが、それは長い歴史と志ある教職員の支えなくしては実現しえなかったものである。

一方、支援ネットワークが掲げる「障害学生・教職員支援のある特定の部局や個人が担うものとせず、移動サポートや窓口での一次対応などを大学に所属する全教職員が行えるようにする」という究極の目標に現時点で到達しているとは言い難い。今後も試行錯誤を繰り返しながら、障害の有無や軽重に関わらず、相互に学び合うことができる開かれたキャンパス、開かれた立教を目指し、大学全体で歩みを進め、大学としての可能性を広げ続けていきたい。



熊本地震の傷跡が生々しく残る南阿蘇村に、本学の阿蘇キャンパスを訪ねることができたのは5月のことだった。倒壊したアパートを前にしたときの心の葛藤は、言葉に表すことができない。亡くなられた学生のご冥福を心からお祈りし、必ずや復興を果たすと誓ったことだけは記しておきたい。

この場をお借りして、被災された皆様にお見舞いを申し上げますとともに、本学に温かいご支援をお寄せくださった全ての皆様に厚く御礼を申し上げます。震災の直後から、本当に多くの温かい励ましのお言葉や、ご支援のお申し出をいただきました。このご恩は本学の復興のみならず、被災地全体の復興に寄与することでお返しなくてはと考えています。

熊本県は、私どもの創立者がこの世に生を受けた土地である。そのゆかりから、県内には本学の熊本・阿蘇の両キャンパス、付属熊本星翔高校、認定こども園付

熊本復興と 建学75周年を見据えて



属かもめ幼稚園、宇宙情報センターなどがあり、今日まで長年にわたって人材育成と教育研究に努めてきた。それらも全て、地域の皆様のご理解とご協力があつてのことである。

私も、九州東海大学（2008年に東海大学と統合）の学長を務めたことがあり、熊本への思いは人一倍であると自任している。一日でも早く被災地に赴き、お世話になつていらっしゃる地域の方々や、同じ被災者である教職員を慰労したいと考えた。しかし、理事長としていまなすべきことは法人本部にあると、はやる気持ちを抑えて、復興計画の策定や調整に力を注ぐことを選んだ。

数多くの先輩諸氏を前に、理事長に就任して2年数カ月の私が私学経営に言及することはためらわれる。私は、技術者として電気メーカーに勤務し、東海大学開発技術研究所の助手として入職して以降、工学部の教員を経て、学部長、副学長

と一貫して教育研究の現場を歩んできた。

これらの経験を踏まえて申し上げれば、大学も企業もそこに集う「人」によって成り立っているという認識が、私の経営理念の根底にある。そして、教職員一人一人の生産性が組織のパフォーマンスやブランド力を決定するのだという思いにつながっている。

教職員の生産性を上げるためには、やりがいや生きがいを感じられる組織、職場でなくてはならない。復興事業においてはなおさらである。学園が何を目指すのかを明らかにして、事業が円滑に推進できるように環境を整え、モチベーションを高めなければならない。

だからこそ、本学は今後も熊本での教育活動を継続し、農業人材の育成に邁進するという方針を明確にして早急に復興予算の確保にめどをつけ、決裁業務の迅速化などを図った。あとは教職員の一人一人が学生および被災地に寄り添い、自

松前 義昭 ● 学校法人東海大学理事長・副総長

らの責務に勇気を持って誠実に取り組むのみだと考えている。

学校法人東海大学は来たる2017年に建学75周年を迎える。私どもは100年先を見据えて、未来に存在価値のある東海大学を実現するための準備と捉え、今回の記念事業を推進してきた。建学の精神の再確認を図り、新しい教育プログラムの構築に努め、校舎の建設など教育環境の整備を全国規模で進めている。これに熊本の復興事業が加わった。

今回の被災は、学園の歴史を振り返っても未曾有の経験である。しかしながら、これに臆している時間はない。建学75周年を迎える来年の秋には、熊本の新しい未来像も描けているように、一致団結して立ち向かう所存である。

随想ではなく、所信表明のような内容となったが、お許しいただきたい。本学の現況と私の心境をご紹介する機会を与えていただき、感謝を申し上げます。

大学のI-R活動における取り組み

I-R (Institutional Research) は、教育、経営、財務情報を含む大学内部のさまざまなデータを入手し、組織そのものや学生の状況を「可視化」する取り組みである。

中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（2012年8月）以来、全学的な教学マネジメントの確立に向けて、I-Rを取り入れ、大学内部のさまざまなデータを入手し、現状の分析、政策決定、将来計画の構築に生かそうとする取り組みは、多くの大学で根つき始めた。しかし、いまだ萌芽期にあり、実際の政策決定や教学改革に結び付くに至るのは容易ではない。

本誌でも、第350号（2013年5月号）において「今こそ、I-Rの導入を！」をテーマとする特集を組み、約3年が経過した。その後、I-Rはどのように私立大学に浸透しているのか。

I-R活動を通じて収集した情報を活用してどのように大学改革が行われているのか、実際に新たな政策決定や教育改革につながった事例、学内の多くの構成員に説得力を

持ち、形として機能した事例、それらの成功例を目指す取り組みを紹介することによって、これからIR活動を行おうとする大学、また既に体制を整備しつつある大学にとって、今後どのような展開が可能なかを考える機会としていただきたい。

教育に寄り添うIR活動

高龍秀

● 甲南大学教育学習支援センター所長

B-I-Tツール「Tableau」を活用したIR推進について

相生 芳晴

● 学校法人上智学院IR推進室

(兼 学術情報局情報システム室チームリーダー)

林 裕佳

● 学校法人上智学院IR推進室

(兼 総務局経営企画グループチームリーダー)

意思決定を支援するIR

—— 議論の素材を提供する明治大学のIR ——

山本 幸一

● 明治大学教学企画部評価情報事務室

5000人の学生との面談

—— TSR総合調査の実践 ——

上杉 道世

● 大正大学理事長特別補佐・質保証推進室長

教育に寄り添うIR活動

高 龍 秀

● 甲南大学教育学習支援センター所長

はじめに

2009年度の文部科学省戦略的大学連携支援事業「相互評価に基づく学士課程教育質保証システムの創出―国公立4大学IRネットワーク」に、連携校の一員として採択されたのが、甲南大学のIRの始まりである。

この事業への参画の意思決定が大学執行部によってなされたこと、また、全学にわたる取り組みであること、加えて、当時、第2サイクルの認証評価受審を数年後に控え、PDCAサイクルのチェック機能を担うことを期待し、これら一連の取り組み・推進主体であった大学企画室（現在は、その役割を教育学習支援センターと学長室に分割・移管して閉鎖）が、事業運営を担った。当初から、本学ではIR専門の部署を置かず今に至っているが、ただ、一連のIR活動については、大学企画室の室

長が大学執行部メンバーであったこと、また、業務を引き継いだ教育学習支援センターの所長が本学の教育改革全般を議論するために設置された教育改革会議のメンバーであることから、本学のIR機能は常に教育を推進する側に寄り添い、活動を続けている。

大学間連携補助事業をきっかけとした本学の取り組みは、連携校の一員としての取り組みや、大学IRコンソーシアムの運営校の一員としての活動が先行した。しかし、近年、ようやく学内のさまざまな教育に関係する情報の集約・分析と提供に結び付いてきている。本稿ではこれらについて紹介する。

1 大学連携による補助事業への参画

2009年度文部科学省戦略的大学連携支援事業「相互評価に基づく学士課程教育質保証システムの創出―国

公私立4大学IRネットワーク」(代表校:同志社大学、連携校:北海道大学、大阪府立大学、本学)は、国公私立4大学の連携により、学生調査分析を軸とするIR機能の開発を基盤とし、連携大学間の相互評価の結果を学士課程教育の質的向上に結び付ける質保証システムの創出と、全国規模のIRコミュニティの育成を目指すものとして採択された。

教育の質保証に結び付けるために、この事業では、各大学が比較可能な教育内容として、英語教育を取り上げることとなった。そして本学は、岡本キャンパスにおいて国際言語文化センターによって共通の英語教育カリキュラムを整備していたこともあって、各大学の英語教育プログラムの調査、相互評価やベンチマーキングを可能とする学生調査項目の導入や必要なデータの検討などを行う役割を中心に担ったのである。

共通の学生調査は、日本版大学生調査研究プログラム(JCIRP (Japanese Cooperative Institutional Research Program: プロジェクト型大学生調査研究))とCEFR (Common European Framework of Reference of Languages: ヌーロッパ言語共通参照枠)といった国内外の理論的および実証的研究を参考に開発され、事業

開始年度から1年生調査を、この対象学年が3年次になる2011年度からは上級生調査を実施した。

これら学生調査のデータやGPA・修得単位・出身地・各大学の英語教育プログラムの履修状況(技能別)などの情報を格納し、集計や基本的な分析結果が得られるシステムの開発に、本学も参加した。このシステムは、日本のIRの黎明期において、専門の担当者がいなくても、比較的簡単に操作でき、専門の統計ソフトがなくても、簡易的なレポートが作成できることを第一義とした。

この事業は3年で終了し、成果を継続的・発展的に継承するコミュニティとして、2012年度に大学IRコンソーシアムが発足し、補助事業を共同推進した本学を含む4大学が運営会員校となって現在に至っている。

また、この事業の成果を基盤として、教学評価体制の充実、アウトカム評価の確立(目標の設定、カリキュラムへの展開、成果チェック)、グローバル化への対応(英語力の評価体制)、大学教育の職業的レリバンスの検証(卒業生調査)を実施する2012年度文部科学省大学間連携共同教育推進事業「教学評価体制(IRネットワーク)による学士課程教育の質保証」(代表校:北海道大学)にも、前記の4大学にお茶の水女子大学、琉球大学、

玉川大学、関西学院大学を加えた8大学と共に採択された。本学は、2009年度からの取り組みをさらに強化し、学生の英語力に関するアウトカム評価や、その結果に基づいてカリキュラム改革につなげていくことを目的とした英語力評価研究委員会に、取り組み代表として参画している。

2 補助事業を通じたIR活動

本学は補助事業による学生調査に当初から参加し、1年生は8カ年、上級生（本学は3年次対象）は6カ年分の経年比較が可能な状態である。ただ、その結果は、単年度の集計結果と補助事業の成果を、学内の学部長や教育関係の主だった部局の長で構成する部局長会議で報告される程度で、それ以上の活用の機会がなかった。

調査結果の活用の転機となったのは、2012年度の自己点検・評価報告書の作成と、これに続く2013年度の大学基準協会による認証評価の受審である。自己点検・評価報告書作成の際には、評価期間中に設置した新しい学部に関して、その人材育成目標と関連する学生調査項目の集計結果により、教育成果の検証を行い、認証評価受審時の大学評価分科会報告書（案）作成に係る質

間に対しては、一部、回答の根拠として学生調査結果を用いた。このことで、大学執行部に、一連の調査データ活用に関する理解が深まった。その後、補助事業において英語関係の取り組みの推進役として、2009年度以来継続的に参画していた教員が学長補佐に任命され、より一層、教学改革を推進する大学執行部とIR活動の距離が近づいた。

これらを通じて、他大学の取り組みに関するさまざまな情報を得る機会が増えたことにより、大学執行部が、学生調査以外の学内に散在する各種データ（入試・履修・成績・就職といった情報）を総合的に活用する機運が高まってきた。

3 学内に散在するデータの集約

このような機運の高まりと、IRに関するデータの取り扱いに長けた職員の担当部門への配置を機に、2013年度以降、データの集約を開始した。具体的には、履修・成績、基礎英語科目のプレイスメントに用いる英語資格試験の結果、入学試験に関する各種状況、卒業直後の進路（就職先など）、卒業生調査の結果などである。従前から保有する学生調査のデータを加え、学籍番号で結び付

けることが可能なデータとして継続的に収集している。業務を推進する中で、授業改善アンケート（いわゆる授業評価アンケート）の回答データも保有している。

入学前・在学中・卒業後に関するデータがそろったため、後述するさまざまなデータ活用や総合的な分析の基となる集計が可能な環境が整ったのである。

これらのデータは、学内の各部署の業務システムから個別に出力されたものであって、統一的なデータ形式ではないため、入手後に項目の属性調整などを実施し、1台のパソコンに格納し、オフィスソフトのデータベース機能を用いて、いつでも利用可能な状態にしている。

各データは、過去には大学執行部の一員を長とする組織が自らの判断材料として集約していたが、現在は部署の職務として位置付けられている。一連の行為は、最終的に教育の質的向上を目的としていることもあって、情報収集に関する疑念や反対といった、IRオフィスの運営に係る課題として時折耳にするデータ集約の障壁となりがちな声は、現在のところ、当方の耳には届いていない。

4 収集したIRデータの活用

当初はなじみのなかったIRデータの活用だが、他大

学の取り組みが教育関係の雑誌などで紹介される機会が増え、大学執行部からも同様の集計・分析を求められるところから、本学のデータ活用が始まった。「本学の学生は大体こんな感じ」といった経験や感覚、思い込みによる漠然とした現状分析から、データによる根拠ある教育改革への第一歩となった。得られた情報が従前の「感覚」と同じであっても、この裏付けが「ある」と「無い」では、改革のための議論に大きな差が生じると考える。

最初に実施した集計・分析は、1年次と3年次の各年度のGPの平均を履修・成績データから算出し、入試データを結びつけ、入試制度別にクロス分布の状況を比較することであった。この情報からは、入試制度別のGPA分布状況がわかり、これまで得ていた平均値や分散といった数値情報から、学生一人一人の分布状況が可視化され、どの入試制度でも偏った分布を示すものはない、つまり「成績が上位の学生もいれば下位の学生もいる」ことが分かった。この点で、多様な入試制度により多様な能力を有する学生の入学を促すことに、一定程度成功していることが示されたのである。また、初年次の成績不良者が3年次になっても改善していないことが一定程度見受けられたことから、当時検討が開始されていた初

年次教育について、その重要性が裏付けられた。その際、学生調査結果も併せて関連付けていたために、その結果と入試成績や高等学校評定平均値、GPAの単純な相関分析も併せて実施し、GPAと相関性の比較的高い指標がいくつか見いだされた。

以後、各種データの活用为例としては、カリキュラム別の単位修得状況や、教員別授業別の成績評価の分布状況、標準修業年限で卒業する学生の年次別の単位修得状況、高等学校別の各種集計、一部の学部がベストレクチャーを選定するためのデータ集計（授業規模別の学生の授業評価、予習復習時間など）が挙げられる。また、授業を通じた学生の能力の伸長に関する自己評価項目を学部別に集計した結果を用い、基礎共通教育改革の議論の材料とする、といったことが実施されている。

さらに、高等学校別に出身者のGPAや単位修得状況、卒業後の進路を集計し、入試広報の基礎資料とする取り組み、学生の出身高校所在地と就職先企業本社所在地のクロス分布をとり、Uターン就職の実態調査、といった複数のデータを組み合わせることも実施している。これらは大学執行部の指示によるものが多いが、学部の要望で実施することも増えつつある。

海外のIR部門の主要業務として見受けられるファクトブックの作製は、本学でも検討中だが、それに先行する取り組みとして、本年度は「KONAN DATA BOOK」の作製に企画段階から関与した。これは、大学案内のような魅力や特徴を強調して紹介する、いわば「良い情報」だけではなく、本学の弱点を含んだ現状評価、その状況分析、それらに対応する課題解決に向けた本学の取り組みを、テーマごとに、見開きA3サイズの紙面上で展開し、本学の特質を伝えるものである。

今回の主なテーマは、学生の学びの実態とグローバル教育に関する取り組みの二つで、履修・成績データ、学生調査集計結果、教員に対して実施したアクティブ・ラーニングの取り組み状況アンケート結果、授業改善アンケート結果、GTEC受験直後に実施するアンケート調査、学内施設の利用状況など、多岐にわたるデータを集約し、一部、外部



アンケートの情報を交えて作製したものである。入試広報ツールの一つとして、本学を志望する生徒がいる高等学校の教員に配付することとしている。

おわりに

甲南大学のIR活動は、教育の質保証と内部質保証を語る上で最も大切な鍵の一つである。当初、その活動は部署として設置されたものではなく、補助事業推進という業務として始まったことから、対外的な活動が中心であったが、学内において前述のような実績を積み上げてきたことが、現在の我々のIR活動につながっている。

こうした地道な活動や社会の変化の後押しがあつて、今や、教育改革を推進するうえで、我々は「改革改善のベースとなる情報提供による教学支援」を通じて必要不可欠な存在になったと考えている。

今後、業務量の増加に応じた担当者の確保や、データ集約をこれまで通り人手で行うのか、誰でもデータを取り出せる環境としてのBIツール活用、データ提供の迅速性の確保など、体制づくりの検討が必要である。

また、これまでも平均や分散といった数値データを見て議論していたことを、学生個々の状況を散布図といっ

た別の視点で可視化することによって、新たな見解が得られることもある。このため、今後、データの見方・見せ方についても一層の注意を払う必要性を強く感じている。つまり、IR部門の使命として、判断材料となる幅広いデータを示すことは必須だが、そのデータの解釈や利用目的（改革に向けた方策）までを見据えて情報の内容を制御するべきかどうか、それが容易に実現可能なだけに、日々の業務における信頼性の確保に努めることも非常に大切だと考える。

昨今、専門的な能力を有する新たな大学スタッフのあり方として、IRerやFDer、IDERといったキーワードを目にする。これらが有機的に結びついて教育支援を行うことができれば理想的であるが、われわれのリリースの中では、こういった人材を確保できる余裕がないことも事実である。この状況においては、教職員が当該分野の知識をできるだけ幅広く取り入れ、その知見を結集し、本学の人材育成目標に向けて努力すべきである。そして何よりも、学生のためになる、より良い教育に寄り添うIRのあり方を、われわれは日々模索し続けなければならない。

Ⓐ

BIツール「Tableau」を活用したIR推進について

相生 芳晴 ● 学校法人上智学院IR推進室（兼 学術情報局情報システム室チームリーダー）

林 裕佳 ● 学校法人上智学院IR推進室（兼 総務局経営企画グループチームリーダー）

1 IR推進室設立の背景

上智大学には「教職協働・職員協働イノベーション研究」という名称の教職協働を促進する研究プロジェクトが設けられている。2013年に、IRに関心のある10名の教職員が「EMIR (Enrollment Management/ Institutional Research) の研究」と題したプロジェクトの取り組みを開始したが、本学におけるIR活動の先駆けである。「データとファクトに基づく業務」の推進を念頭に置き、まず学内の各部署に蓄積されているさまざまなデータの収集・整理に着手することとした。幸いにも、本学では学校法人全体をカバーするさまざまな数値データを集積した報告書『上智学院年鑑』を毎年度作成しているため、そのデータを経年で見られるよう整理

することから、IRの歩みを開始することとなった。

本活動によって学内におけるIRの認知度や重要性は高まりを見せ、2013年9月に「IR推進委員会」を学長直属組織として設置する運びとなった。本委員会は、複数の部署の所属長（教員部長・課長クラス）が委員となり、部署横断的に主に教学IRに係る取り組みを推進した。前述のプロジェクト活動を紹介しつつ、本学の教学上の課題について議論を行いながら検証・分析課題を設定していくという、いわばボトムアップ型の活動であったが、部署の枠組みを超えたデータの共有や構成員による協働作業は一定の成果を挙げ、教学施策として反映されたものもある（主な成果については後述）。

その後、学内におけるIRの位置付けを高めるべく、2015年8月には理事会直属組織として「IR推進室」

を設け、専従職員の配置を行った。同時に、経営課題に関するIR的取り組みの必要性が高まってきたこともあって、2015年10月には、法人直属の「長期計画企画拡大会議」の構成委員会である「ガバナンス検討専門委員会」の下に「IR小委員会」を組織する体制に再編して現在に至っている。IR小委員会における検討を「教学部会」「経営部会」ならびに短期大学部を管轄する「短大会構成員」として参画し、データに基づいて課題の共有を行い、データ分析作業を進めている。従来のボトムアップ型の業務フローに加え、組織再編によって経営層との連携が強くなったために、法人の優先課題と捉えている案件についても迅速に着手してデータ分析結果を提供することが可能な体制となっている。

2 Bツール「Tableau」の導入について

当初はMicrosoft社のExcelやAccessなどを利用してデータの集計・分析活動を行っていたが、10万件を超えるようなデータになると処理スピードの面で問題があることに加え、分析・表現手法に限界を感じるようになった。そうした悩みを抱える中、2014年の夏に、島根

大学が導入していたBI（ビジネスインテリジェンス）ツール「Tableau（タブロー）」の事例を知り、学内で検証後、導入を推し進めた。

Tableauを選んだ理由は、以下の三点に集約できる。

操作性…Excelのピボットを操作する感覚で、さまざま

なグラフやレポートを作成できる。

生産性…メジャーとディメンションの組み合わせや豊富なフィルタ機能により、分析作業の生産性がかなり向上する。

パフォーマンス…日常使っているExcelレベルのデータ量であれば、普通のパソコンでもスムーズに処理できる。大容量のデータについては、Tableauの「データ抽出（インメモリ技術）」を組み合わせることによって、超高速のデータ分析を実現できる。本学では、教務システムデータベースにTableauを直接結ぶことによって、累計350万件を超える履修データについても、「データ抽出」を組み合わせることでストレスなくデータ分析ができる環境を構築した。

3 Tableau 活用事例

- ① TEAP 利用型入試分析…2015年度から導入された新しい入試制度のTEAP (Test of English for Academic Purposes: アカデミック英語能力判定試験) 利用型入試のデータを、Tableauで分析した。TEAPスコアを本学への出願基準に用いる入試制度であるが、各学科が設定する出願スコア・必要技能数の妥当性を次年度入試に向けて早急に検証する必要がある、データ分析を通じて出願基準の見直しを行った。2016年度のTEAP利用型入試後に、TEAPスコアと各科目得点の相関や分布をTableauで分析し、学内の各会議で報告するとともに、TEAP連絡協議会で発表して大学関係者にも情報を提供した。
- ② GPA分析(成績評価ガイドライン制定後の変化)…国際通用性を高めるために各学部学科の成績評価分布の均質化を図ることが課題であったため、2015年度に「成績評価のガイドライン」を制定し、各教員に指針として発信した。Tableauを使って制定前後のGPAを比較したところ、評価分布の傾向に変化が見られ、成績評価のガイドラインが一定の効果を挙げたことが検証された。
- ③ 財務のセグメント分析…学内の財務分析資料として、これまで学部別・部署別の消費収支計算書を作成してきたが、表形式の提供にとどまっていたため、2015年度からTableauによる「財務ダッシュボード」を作成した。財務ダッシュボードでは、収入・支出の各科目や財務比率の推移を確認できるほか、組織ごとの課題点を深掘りできるなど、財務情報の可視化に大いに貢献した。
- ④ ベンチマーク資料の作成…一般に公開されているさまざまなデータを積極的に活用し、ベンチマーク資料を作成している。例えば、日本学術振興会のWebサイトに公開されている「スーパーグローバル大学創成支援」事業のデータを加工・集計して各採択校の目標値・実績値を比較したり、大学ランキング (Times Higher Education や QS University Ranking Asia) のデータを基にしたベンチマークを作成した。また、後節で触れる日本私立大学連盟所収の「私大連データライブラリ」を活用することにより、幅広い分野のベンチマーク資料が作成可能となった。

4 Tableau研修について

TableauはExcelとの近似性が高く、ユーザーフレンドリーな操作性にメリットがあると述べたが、まだ日本での流通度は高いとはいえ、解説書なども市販されていないため、一定程度の習熟に至るにはトレーニングが必要である。導入研修についてはTableau Japan社に依頼し、同社講師による研修を2回実施した。以降は、Tableauの習熟度が高い職員が講師となっており、オリジナルの研修を実施し、教職員への普及を図っている。講師役を担っている職員は、Tableauを導入した部署からの個別相談に応じることもできるレベルにあり、学内での普及に大いに貢献している。

学内研修を行う場合には、どのようなデータを利用するかが課題となる。本学に関係のない一般的な数値データをを用いた研修では効果が薄れてしまうし、かといって全ての部署で活用できる学内データは存在しない。教務や奨学金などの情報は教職員にとってなじみがあるが、個人情報が多く含まれているため素材としての活用が難しい。そこで貴重な研修素材となったのが、「私大連盟データライブラリ」である。本データは日本私立大学連

盟の会員校であればアクセスやダウンロードが可能であり、大学ごと、かつ学部ごとに学生、教職員、入試、財務といった加盟私立大学に関わる基礎情報が複数年分格

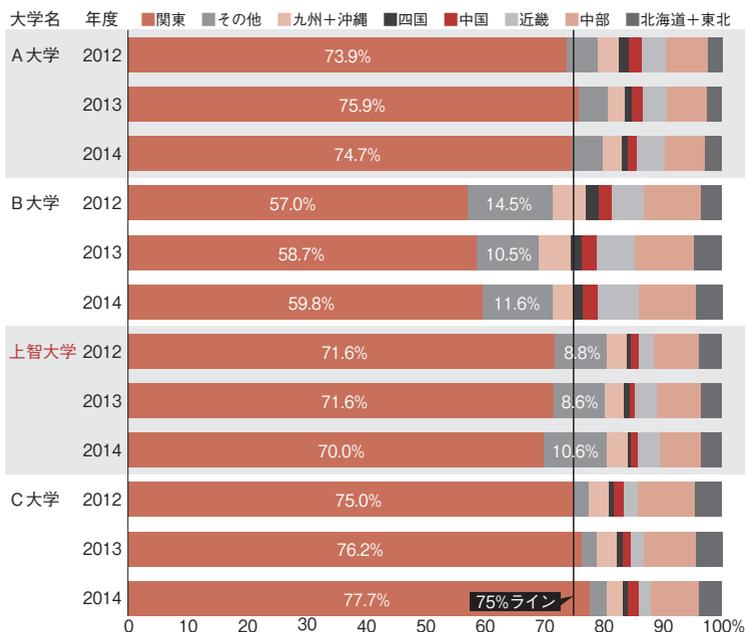


図1 「私大連データライブラリ」をTableauで可視化した例（入学者出身地の年度推移）

納されていて、いわば比較のための「宝の山」といえる。Excelで扱うにはデータ量が多いため、Tableauで集計・分析するのに大変適している。ツールの習熟に役立つと同時に、前述の通り、私立大学群のベンチマーク資料作成も行えるという、「一粒で二度おいしい」データベースとなっている。

(私大連盟データライブラリ http://www.shidaren.or.jp/members/for_members_m/data_m)

5 ファクトブックの作成について

集計・分析した内容については、それを学内利用にとどめるのではなく、情報公開にも繋げて行くことが必要であるという考えの下、IR推進室と関係部署が主導して、2015年度に『Sophia Factbook 2014』を刊行した。基礎データの集計だけではなく、IR活動における分析結果の公表も含んでおり、全学規模で推進する「IRマインドの醸成」のためのツールとしても位置付けている。単年度の情報公開とせず、各項目について最大10年分のデータを並べて変化が分かる構成を意識して編集した。入学志願者数の動向、派遣・受け入れ双方の留学動向、外部資金獲得状況の推移など、さまざまな項目

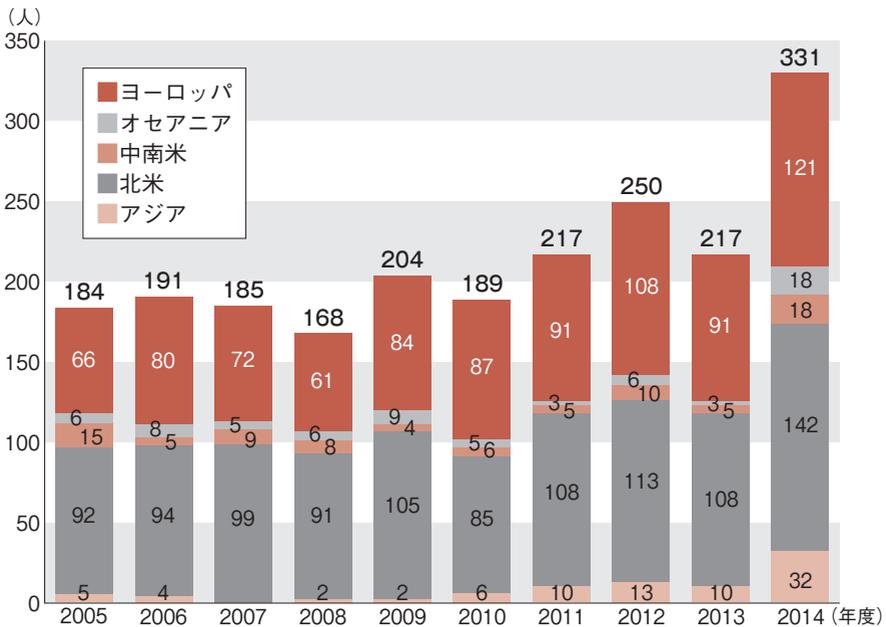


図2 『Sophia Factbook 2014』 p.42 (交換留学派遣先推移)

を含んでいるが、分野ごとに区分して章立てを行っており、本学の変遷と特徴を深く理解することが可能となっている。

ファクトブックを通じてデータになじむことにより、教学組織・事務部門を問わず全ての教職員がデータとファクトに基づいて業務を遂行し、また日頃からそうした業務遂行意識を学内に広めて行くことが、究極の目標である。実際の刊行に際しては、「客観的に自学を捉える良い素材となっている」との声が寄せられた。また、「数値で見る上智大学」という材料にもなることから、入試広報業務や企業対応業務でも活用されるという副次的効果が得られている。英語版も全く同内容で刊行しており、海外における活動でも利用されることが期待される。

2015年度データを加えてアップデートした『Sophia Factbook 2015』は本年9月に完成予定であり、本学公式WebサイトにWebカタログの形式で公表されることになっている。

6 課題と今後について

本学のIR活動の概要について記してきたが、今後の大きな取り組みとしては、2015年度に加盟した「大

学IRコンソーシアム」が提供する学生調査の活用がある。1回目となる全学規模の学生調査は2015年11月に実施済みであり、2016年度になってから受領した当該調査の加盟全大学の結果と比較検証をすると同時に、本調査で特に重きを置いている学修時間や外国語運用能力に関する設問項目に関して、教務データや入試データとクロスさせることにより、さらに教学IRの精度を高めることが求められる。Tableauを使いこなせる教職員も未だ限られており、人材育成にも継続して取り組むことも課題である。

また、本学のIR活動は部会制を敷いていることは前述のとおりであるが、経営全般を扱う「経営部会」については、財務をはじめ経営に係るデータに基づく分析活動があるので、より慎重に時間をかけた取り組みが必要である。これは、本学が採択を受けた「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書に記載した「IR活用型ガバナンス」にも繋がるものである。分析活動に欠かせない「鳥の目（俯瞰する）」「虫の目（詳細を見る）」「魚の目（流れを読む）」の三つの視点を常に意識し、IR活動の意義と重要性を発信することにより、「データとファクトに基づく組織文化」の浸透に努めたい。



意思決定を支援するIR——議論の素材を提供する明治大学のIR——

山本 幸一 ● 明治大学教学企画部評価情報事務室

はじめに

明治大学IRオフィスのミッションは、「改善プロセスに関わる意思決定者をデータの側面から支援すること」であり、学長の下で、学長室および学部執行部などの意思決定者を支援する組織である(図表1)。IRオフィスの存在意義は、主役である意思決定者のリクエストに応じて、データ(Data:自然に得られた事実)を政策判断に資する情報(Information:判断を形成するために提供される事実)に変換して提供(レポート)することにある。IRオフィスは、意思決定を支援する良き脇役であり、教学改革の推進者ではない。

IRオフィスの力量は、データを情報に変換できる能力の有無に尽きる。IRオフィスの分析レポートを読んだ意思決定者が、政策を提案し、執行部と議論し、何ら

かの意思決定を行う。

適切な情報提供にこそ

IRオフィスの力量が

試される。本稿では、

本学がIRを必要とし

た背景、そして、教学

改革支援のためにIR

オフィスがデータを情

報に変換する試行錯誤

の取り組みのうち、①

IRの基盤となる「統

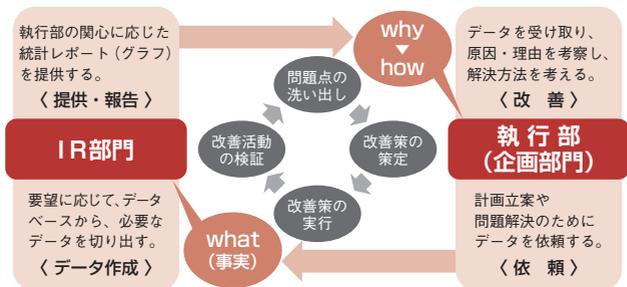
合型データベース」の

構築②IRを活用す

るための「IRデータ

カタログ」(以後、IR

図表1 明治大学におけるIR部門と執行部の役割



出典) 藤原(2015)「継続的改善活動におけるIRの役割」、『第7回EMIR勉強会』講演資料から筆者作成

カタログ)の発行③適切な分析レポートを提供するための「対話によるニーズ調査」——について報告したい。²⁾

1 IRと統合型データベース

本学がIR機能の課題整理を開始した背景には、2010年度の教育情報の公表の作業や2012年度に開始した認証評価作業において、全学的なデータが分散し、統計データに不整合が散見されたことにある。2012年度に学長室において、情報支援サークルに沿ってポータルネットワークを探索したところ、データベースの数の多さやデータ定義の複雑さといった、データの「蓄積・共有」段階に課題があり、各部署のデータ定義も一定しないという事実が判明した。この結果から、データの全学的活用には、各部署からデータを収集し、仮想的にデータベースを統合するアプローチでは難しいと判断し、2013年度から統合型データベースの構築に着手した。その後、データ定義などを議論しながら、入学から学習、進路に至る学生のパネルデータや科目分析データベースなどを整備してきた。

本学のIRは、まず全学的に正確なデータを出力するために、データの「蓄積・共有」から始まったことにより、

偶然にもIRが大学の公式データを管理し、データリクエストに因應る米国の中規模大学のIRオフィスをモデルにすることができた。そのため、IRオフィスのミッション、役割、業務内容の設計に当たって、米国のIRオフィスを参考とした。

次の段階として、学長室および学部執行部などからのデータリクエストに基づく意思決定の支援を計画し、IRから出力する定型レポートの他、非定型レポートの提供を計画した(図表2)。ただし、IRオフィスの役割が

図表2 明治大学IRオフィスが提供する分析レポートの種類

種類	共有方法・内容
定型レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・動的レポート：散布図、棒グラフ、折れ線などのグラフ (Power View) ・静的レポート：散布図、ヒストグラムなどのグラフ (PDF) ・基礎的データ：調査、業務利用の帳票など (Excel)
非定型レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・各部署への説明用グラフ (PowerPivot、Excel グラフ) ・各学部などの要望に応じたレポート (PowerPivot、Excel グラフ) ・他大学などの外部データを利用した特定課題レポート (PowerPivot、Excel グラフ)
ファクトブック (IRカタログ)	<ul style="list-style-type: none"> ・定型的な基礎データ (ベンチマーク、経年推移、KPI 指標など) ・当該年度のトピックである非定型レポート ・コラム (分析レポートの読み方や活用方法の解説)

※筆者作成

浸透していない段階で、意思決定の当事者がデータリクエスドできるのかという課題があり、分析レポートのサンプルを掲載した「IRカタログ」を2016年3月に発行した。

また、データベースの構築に関して、データの利活用や個人情報、セキュリティ等について幾度となく検討し、合意形成を積み重ねてきたことを付記しておきたい。

2 教育改善に向けた議論の素材を

——IRカタログの作成を通じて

IRカタログは、IRデータベースの役割と使い方を理解してもらい、IRオフィスにデータリクエストをしやすくすることをコンセプトとした、分析レポートのサンプル集であって、本学固有の役割を示す独自の呼称である。

IRの役割として、教育改善を志向し、「思わず、教育改善に向けた議論をしたくなる、そんな議論の素材を提供します」とのキャッチフレーズで、データを素材に学科内や教員間で議論を生み出すというねらいを説明した。

IRの使い方には、T・レビットが提唱した顧客志向を取り入れ、「顧客はデータが必要なのではなく、課題の整

理や解決をしたいのだ」という精神から、「欲しいデータではなく、実現したいこと、知りたいことを聞かせてください」と訴えた。また、IRカタログには学部別データは掲載せず、全学あるいは文系学部・理系学部別のデータのみを掲載し、「カタログにある分析レポートは、サンプルです。所属学部の内容は気になりませんか？」と、IRオフィスの利用を呼びかけた。

IRカタログの構成は、①IRの目的・使い方②本編（分析レポート集）③Q&A④データ定義集——とし、分析レポートは、学生の入学から学習、進路決定に至る4年間の学生生活に沿って配列し、全体で約40点となっている。編集方針として、具体的な分析レポートの事例を数多く取り入れた。例えば、「4年次留年者のうち、問題のある学生と翌年には卒業できる学生の割合は分かりますか？」といった問いかけを掲載し、意思決定に当たってデータをどのように活用するのか、その見本となることを心掛けた。

IRカタログを学内資料として教学役職者および事務管理職に配付したところ、早速、学部執行部などから、教学運営上の課題やデータそのもののリクエストが寄せられた。企図したとおり「思わず、教育改善に向けた議

論をしたくなる素材」となったのではないかと感じている。現在も、いかにデータを情報に転換して提供できるか、依頼部門と相談しながら分析レポートにまとめる作業が続いている。

3 多次元データ分析を通じたデータの活用

IRオフィスの設立初期には、日常業務で使用してきた帳票と分析レポートの相違を理解し、たい教職員も多く見られる。そこで、IRカタログをデータマネジメントの教科書と位置付け、例えば「数字の羅列では、増減、充足、変化は分かりにくいですね。危機を見逃していませんか?」「平均値だけで価値判断し、改善策を企図していませんか」「テコ入れに当たって、効果的なテコ」を選択できていますか?といった分かりやすい言葉で、IRデータベースの強みである分析手法を提案した(図表3)。

また、データから議論を生み出すためには、データの多元的な観察が必要である。IRカタログでも、データベースの内容は、まず散布図でざっくりとした傾向や外れ値の存在を確認している。例えば、GPAと修得単位数の散布図において学習傾向を把握した後に、学科別や

入試形態別にGPAのヒストグラムを示すと、入学形態と成績との間に何らかの関係があることや、さらには学科ごとに成績評価基準に差があることが示され、議論を生み出すことができた。また、4年次の成績を卒業生と原級生に分けたり、日本人学生と外国人留学生に分けたりするなどの層別分析は、誰にでも分かりやす

図表3 明治大学IRデータカタログで提案した多次元分析の手法

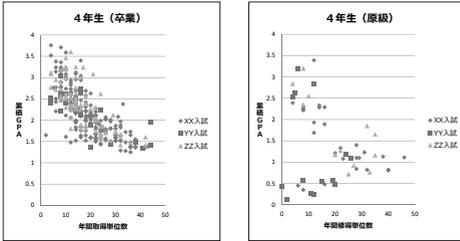
種類	方法・内容
可視化(グラフ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 散布図・点グラフ(全体像の把握と関係性の確認) 4象限に分割した傾向・特性の分析 ・ ヒストグラム(平均値だけではなくデータの分布を確認) 中央値、最頻値、平均値、歪度、尖度による数値的把握 ・ バブルチャート(3要因を視覚的に判別) 3つのデータ(X値、Y値、バブルの大きさ)の関係性を把握 ・ マップ(地理的な分布を視覚的に判別) 国別・都道府県別等でデータの集積度・分散度を把握
データ解析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実数と比率による分析 ・ 経年推移による分析 ・ ベンチマークによる分析(全国平均や他大学との比較分析など) ・ 層別化による分析(ドリルダウン、ドリルアップなど) ・ 相関による分析(ダイスなど)

※筆者作成

図表4 サンプルデータによる多元的データ分析レポートの例

(1) 散布図

(入試形態別 GPA と年間修得単位数を卒業生と原級生で比較)

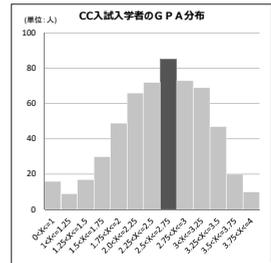
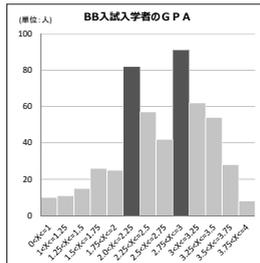
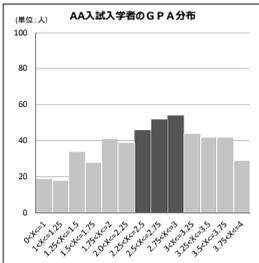


(2) マップ

(地域別 Uターン就職率)



(3) ヒストグラム (入試形態別 GPA 分布)



注) いずれもサンプルデータによるモデル図であり、数値は架空のもので意味はない。

い。その上、例えば、卒業生の GPA が一定値以上であり、学習成果指標として一定の効果があることが明確になったり、同じ原級生であっても問題のある層の割合が明らかになるなど、問題発見に有用であった(図表4)。基礎データの場合は、主要他大学との比較によって、今後、目標とするポジションについて検討が始まるなど、議論の題材として有効に機能した。私大連盟加盟校であれば「私大連盟データライブラリ」で、かなり精緻なベンチマーク分析も可能である。

いずれにしても、レポートの見方や読み方が難しくなっていくこと、しかし、見慣れた数字の羅列ではなく斬新なグラフであること、そして「これは使える」と直感的に思われるレポートであることが重要である。そこに、思わず、何かを判断したり、推論したりしたくなる議論のきっかけがある。データリクエストが寄せられるようになった背景には、IRカタログを通じて、学内でIRデータベースの可能性や強みを理解していただいたことが大きい。

4 動的レポートニングによる意思決定

多元的データ分析には、分析視点を変化させて、問題

点を探索することが必要になる。本学のIRデータベ-
 スは、集計・分析にPowerPivot、グラフィカルで動的な
 レポート作成にPower Viewを用い、画面操作によって、
 学生数n名、GPA比率などの数値項目について、学部、
 学科、学年、国籍、入試区分、出身地域、修得単位数な
 どの全ての項目を軸としてデータ分析を行い、容易な操
 作でグラフ化することができる。現在は、IRオフィス
 のみで操作しているが、今後、データの整理を行うこと
 により、意思決定者が自ら操作するなど、判断の迅速化
 に貢献することを考えている。

5 対話によるニーズ調査

——データを情報に変換するために

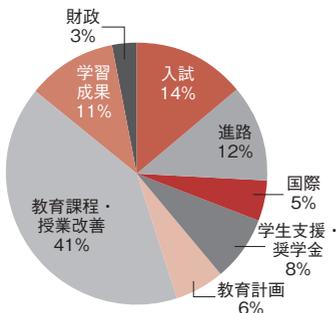
IR部門を設置したものの何から始めてよいか分から
 ないとの声も聞くが、教育現場では常に試行錯誤が行わ
 れており、IRが支援できる領域も多いはずである。IR
 が何を支援できるのか把握するには、学内の多様な立
 場の方とのコミュニケーションが欠かせない。

IRオフィスでは、学部執行部や事務局などとの意見
 交換を毎年度実施している。意見交換に当たっては、当
 該学部・学科に関する基礎データを散布図やヒストグラ

mなどの形式で持参し、学部・学科の現況を具体的な分
 析レポートで示した。その結果、データについての具体
 的な要望のみならず、データを必要としている背景や解
 決したい問題、データを活用する場合の仮説までも聞き
 取ることができ
 た。2015年度
 の意見交換を踏ま
 えたIRへのニー
 ズをグラフ化した
 ものが図表5であ
 る。IRへの支援
 要望は、教育課程・
 授業改善と入試、
 進路分野が多く、
 IRデータの利用
 目的は、モニタリ
 ング、問題発見、
 具体的な改善活動
 などであったが、
 データ整備の要望
 も多い。また個別

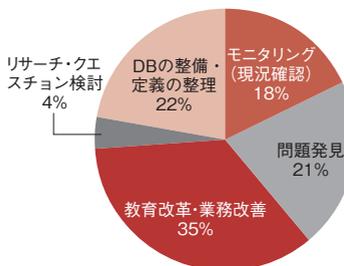
図表5 学部などとの意見交換に基づくIRデータに対するニーズ(2015年度)

IRへの要望事項(分野別案件数)



※筆者作成

IRデータの利用目的(期待)



課題のみならず、国際センターと就職センターの両方から、「希望の就職を果たした外国人留学生の学修傾向を知りたい」との要望があるなど、縦割り業務をIRデータで連携させることによって、業務の生産性向上も期待される。

ヒアリングにあたって持参した分析レポートは、日々利用している業務データを加工したものであって、特別なデータではない。つまり、データを意味ある情報に変換することで、教育改善に向けた議論が始まり、意思決定や改善のきっかけとなるのである。そのため、本学のIRオフィスは、基礎データとしての網羅性とともに、データの塊をいかに意味のある情報に変換するかに注力している。

おわりに

昨今の教学マネジメントの課題に、学習成果の測定から継続的改善サイクルを機能させる内部質保証の構築や、KPI (Key Performance Indicator: 重要業績評価指標) の設定から、より効果的・効率的に教学経営をハンドリングする意思決定システムの実現が挙げられる。いずれも、IR機能なしに実現しないものである。IR担

当者に求められる能力は、データベース開発、調査設計、統計解析、データ可視化などの基礎能力を基に、経営戦略、政策評価、高等教育開発などの幅広い理解と、何よりも、コミュニケーション力が必要になる。現在、大学評価コンソーシアムなどにおいてIR担当者の研修事業が行われているが、IR担当者を継続的に育成することは各大学共通の課題となるであろう。

IR業務には、企画書をまとめて、これを達成する華やかさはない。しかし、揺るぎない事実を把握し、事実を解釈するために数多くの教職員と対話しながらレポートをまとめるのは、教学改革の最初の一滴を落とす高揚感がある。依頼者からのリクエストに回答したところでIRの業務は終了であるが、IRの落としどころから、教育改善に向けた議論が広がるよう、IR機能の高度化に努めたい。

本稿の執筆にあたって、教務事務部理工学部事務室の住吉祥子さんの協力をいただいた。本学のIRオフィスの設置は、ゼロベースからIRデータベースや統計レポートを設計・構築した住吉さんの尽力によるものである。

●註

1 IRオフィスとは、IR運営委員会と事務局である評価情報事務室を指す。IR運営委員会は、副学長を委員長として、学長室、教務部、情報基盤本部等の関連部門の教員および事務職員で構成されている。

2 本稿は、大学教育学会第38回大会公開シンポジウムにおける筆者の報告の一部を再構成したものである。

3 組織がデータを情報に変換し、インテリジェンスの向上に用いるプロセスを示すものであって、三つの役割と五つの機能で説明したものである(ハワード(2001)参照)。

4 大学評価コンソーシアムについてはWEBサイトを参照のこと。
<http://iribaraki.ac.jp/cache/index.php>

●参考文献

小湊卓夫、中井俊樹(2007)「国立大学法人におけるインスティテューショナル・リサーチ組織の特質と課題」、『大学評価・学位研究』第5号、17-34。
 藤原宏司(2014)「IRって何?」、『勉強会「米国におけるIR実践を通して考える日本型IR」報告書』大

学評価コンソーシアム、7-60。

寫田敏行、大野賢一、末次剛健志、藤原宏司(2015)

「IRオフィスを運用する際の留意点に関する考察」、『大学評価とIR』第2号、27-36。

山本幸一(2016)「設立初期のIRオフィスにおける意思決定支援の効果的運用に係る検討」『大学評価とIR』第6号、12-20。

リチャード・D・ハワード編(2001)、大学評価・学位授与機構IR研究会訳(2012)『IR実践ハンドブック 大学の意思決定支援』玉川大学出版部、249-259。

T・レビット著(1960)、DHB編集部訳(2001)「新訳マーケティング近視眼」『Harvard Business Review』第26巻第11号、ダイヤモンド社、52-69。



5000人の学生との面談——TSR総合調査の実践

上杉 道世

●大正大学理事長特別補佐・質保証推進室長

1 TSRマネジメントの構築

(1) 大正大学とは

大正大学は、1926（大正15）年に設立され、本年で90周年を迎えた。天台宗、真言宗豊山派、真言宗智山派、浄土宗の仏教四宗派が連合して成り立つ大学である。

当初は僧侶養成が中心であったが、現在、約5000人の学生の9割以上は一般の学生であり、僧侶を目指す者は1割以内である。地下鉄三田線の西巢鴨駅から徒歩3分という都心の便利な場所でありながら、18歳人口増加期にあまり規模の拡大をせず、今日に至っている。学部は、従来は仏教学部、人間学部、表現学部、文学部の人文科学系4学部であったが、本学初の社会科学系学部である地域創生学部と、人間学部から分離した心理社会学部が2016年に設置され、新たな展開を目指している。

一般の学生が大半を占めるに至っても、仏教精神を基調にした教育を行っていることもあり、学生も、教職員も、まじめでおとなしいのが本学の特徴だといわれている。しかし、それだけではこれからの大きな変化が予想される社会で、学生も大学も生き抜いていくことは容易ではない。社会のニーズを的確に捉えて、学生の募集から、入学後の学習とキャンパスライフを充実させ、力をつけて職場に入っていくためにはさまざまな改革・改善の努力をする必要がある。この課題は、経営と教学の全般に関わるものであり、2009年の中期マスタープラン策定以来、TSRマネジメントの構築として提唱されてきた。

(2) TSRマネジメントの理念

大正大学の建学の精神は、「智慧と慈悲の実践」という

大乘仏教思想の理念であり、それを教育活動に生かすことによって、学士力を養い、人柄力を育てようとするものである。

同じく教育ビジョンは、「慈悲、自灯明、中道、共生」であり、この「四つの人となる」によって、建学の精神を現代的理解で表現していこうとするものである。

また、運営ビジョンは、「首都圏文科系大学において、期待・信頼・満足度No.1を目指します」とされている。

そのスローガンは結構であるけれど、「期待・信頼・満足度No.1とは具体的にどのような状態を指すのか? No.1であることをどうやって証明するのか?」と学内の方々に聞いてみても誰も分からないという答えだった。つまり、スローガンをうたっているだけで裏付けがない状態だった。

TSRマネジメントとは、「大正大学の社会的責任(Taisho Social Responsibility)」を基盤とした運営マネジメントを確立し、ビジョンの実現を目指すことである。これは企業の社会的責任(CSR)、大学の社会的責任(USR)の考え方を真正面から受け止め、大正大学として実行するという宣言であり、大いに結構である。ならば、文字どおりに実行する道筋をつけていかねばならない。

しかしながら、この時期のTSRマネジメントは、多くの言葉で飾られていたが実際の活動は定着せず、職員プロジェクトチームによる改善提案活動も一時動いたらしいが、私の着任時には全く消えていた。

2013年の認証評価に際しては、TSR推進をうたっているが、具体的にどう取り組むのかが見えないとの指摘に対し、速やかな実現を確約し、いわば宿題になっていた。

2 TSRマネジメントの実践

(1) ガバナンス改革

2014年は、中教審の審議まとめ「大学ガバナンスの推進について」が公表され、続いて、教授会の権限を適正化するなどの学校教育法の改正が行われた。大正大学では、教授会の在り方はさほど強力ではなかったが、この機会に、意思決定が速やかかつ適切に行われるよう意思決定組織の見直しが行われた。それが、2015年4月の学長室会議の設置である。私も、着任前から検討に参画していた。

事務部門には局議会(部長会)があり、教学部門には教学運営会議(学部長研究科長会)があるが、これらを

結び付け、経営と教学の重要事項を全て議論し、意思決定するのが学長室会議である。構成員は、学長（議長）、副学長2名、専務理事（事務）、事務局長、理事長特別補佐の6名であり、毎週火曜日が定例会議である。その直後に常務理事会が開催されることが多く、多くの案件は速やかに決定されている。なお、大正大学の理事長・常務理事は設立4宗派の代表者からなっており、重要事項のみが審議決定され、学長室会議全メンバーが参加するので、極めて親密な関係にある。

このような審議・決定機関は、国立大学法人の理事会に近く、他の私学でも同様の組織があり、さほど目新しいものではないが、大正大学にとっては画期的である。これまで遅れていた意思決定の在り方を一挙に改めるものである。

(2) 人事制度改革

大正大学の人事制度も他大学に比べて大変遅れていた。この機会に後れを取り戻し、一挙に先頭に立つような人事制度改革に着手し、多くは2016年4月から実行した。職員の目標管理制度を実行している大学は多いかもしれないが、大正大学では全管理職が参加して職務基準

書を作成したところに特徴がある。半年間試行したうえで、2016年4月から本格実施した。もちろん評価結果を処遇に反映することになっているが、ねらいは、むしろ職員が上司との対話のもとに自発的に目標設定を行い業務を遂行するセルフマネジメントを実現することにある。

同時に給与制度も全面的に改正し、従来の年功賃金制度を廃止し、ある段階からは評価を大きく反映する仕組みとした。管理職などへの昇進も、従来は年齢順に登用するという極端な年功序列制であったが、今後は職務成果を見て決定することとした。

事務組織も見直し、従来はなぜか12部13課という不適切な構成になっていたが、これを6部として正常化した。また、教員については、2年以内に教員評価を実施することが理事会で決定されている。今年度は学科・コースのマネジメントシートを作成し、自己点検評価書につながることにしている。各教員のマネジメントサイクルをどうするかが課題である。

(3) 教学マネジメントサイクルのスタート

2015年11月に学長に就任した大塚伸夫氏は、責任感と実行力があり、改革に対する意欲が強く、この時期

の学長としては最適の方であると私は考えている。着任した直後から、各種の改革に精力的に着手している。

着任早々、学長補佐6名を指名し、教学を中心とする重要事項を分担させて、検討、実行させている。これにより、多忙な学長が孤立せずにチームとして取り組める体制ができた。学長補佐6名と事務部長6名が力を合わせればかなりのことができると考えられる。

また、大塚学長は、長期計画として教学10年計画を作成した。経営については柏木専務理事の10年計画が先に策定されており、両者を適切に組み合わせれば総合的な長期計画となる。この長期計画を参考に、TSR総合調査で把握した学生の要望も取り入れ、2017年度の前算作成の際に学長の重点8項目として学長裁量予算の重点配分を行った。

2016年3月には、未来フォーラムとして、教員と職員の合同チームによる未来に向けた提案募集を行い、選ばれた4チームが大勢の教職員の前でプレゼンテーションをして共通理解を深めた。

(4) 理事長特別補佐による職員130名の全員面談

私は2015年4月に大正大学理事長特別補佐・質保

証推進室長として着任したが、教職員・学生全体に元気がないことがまず最初の印象だった。そこで、この印象が本当かどうか、職員と面談して確かめたいと思った。職員は、専任職員と嘱託職員(週5日以上勤務)合わせて約130名であり、全員面談がぎりぎり可能な人数だと思った。

5〜7月にかけて、管理職は一人1時間ずつ、課員は5〜6人で1時間半ずつ面談を行った。面談内容は、職員自身のこと、大正大学職員のこと、学生と教員のこと、大正大学の将来についてであり、私は基本的な問題意識を述べるにとどめ、職員にはなるべく自由に語ってもらうようにした。最初はやや硬い雰囲気もあったが、進むに従ってみな自由に語りだし、「久しぶりに意見を言いました」といった声も聞こえてきた。

面談終了後、面談で出た主な意見と私自身の考えを入れた89項目の提言からなる「大正大学職員行動改革プラン」をまとめ、学長室会議と常務理事会の承認を経て、全職員に公表した。以上の試みは、職員に対して一定の刺激を与えたと考えられるが、これを本物に持つていくにはまだまだ時間がかかる。組織の体質を変えるためには、考えられる刺激策を次々に打ち出していかなければ

ばならない。

3 全職員による全学生面談

(1) 企画

柏木専務理事が作成した経営に関する10年計画には、2016年からステークホルダーの満足度を調査するとあった。しかし、具体的に何をするかは決まっておらず、学長室会議で議論となった。私は、最大のステークホルダーは学生であり、学生の満足度こそ把握すべきだと提案した。これは、職員との面談で、学生関係部署以外は学生と接する機会が少ないとの訴えが多かったことや、「首都圏文科系大学においてステークホルダーからの期待、信頼、満足度No.1を目指す」と言いながら何ら実証的な努力をしてこなかったことなどが背景にある。

そこで小嶋知善副学長を委員長とするTSR総合調査委員会を組織し、アンケートと、面談を組み合わせた調査に取りかかった。学生は5000人なので、10人のグループが500組できる。職員は2人で1チームとし、100人で50チームできる。1チームが10回の面談を繰り返せば可能である。おそらく、学生全員面談は小規模校ならば可能だが、大規模校では困難であり、大正大学

の規模が限界であろう。大正大学は学生一人一人を大切にし、学生と教職員の距離が近いことをうたい文句にしている。ならば、それを実証しようではないかと促した。

(2) 実行

学長室の加藤課長ほかのメンバーの緻密な計画により、調査は2015年10月から翌年1月までの4カ月に行われて行われた。事前に全職員への説明会を実施したが、一部の職員に反発が見られた。こうした現状維持的体質を変えるためにも、調査はしなければならぬ。実際、職員の労力や時間のやりくりは大変だったようだが、学生と直接対話できた喜びを語る職員も多かった。事後の職員アンケートでも、実施してよかったとの回答が多数であった。また、調査は授業時間の中で行い、担当教員にも同席してもらったので、教員にも刺激になったと考えられる。

本調査は、マークシート方式によるアンケートと、全事務職員による学生全員面談によってなされた。

アンケート調査の一番目に、大学に対する満足度を聞いた。その結果は、「とても満足・満足」が55・4%、「どちらでもない」が33・6%、「不満、とても不満」が

10・7%であった。他大学で同様の調査を行っているかどうかは知らないが、今後「満足」とする者の比率を計画的に増加させていかなければならない。

アンケート調査の結果は、大きく次の3種類に分かれる。

① 満足度の高い項目……教室、専門教育、教員の態度、友人関係などが挙げられる。これらは、今後さらに向上させていくべき項目である。

② 満足度の低い項目……食堂、学生のモラル、知名度などが挙げられる。これらは、今後改善方策を早急に策定しなければならない。

③ 認知度と参加度の低い項目……就職、地域交流などが挙げられる。これらの対策を講じることが、満足度向上につながる。

面談調査の結果については、極めて多数かつ多岐にわたる意見が見られ、単純にまとめることは難しいが、次のような意見が多かった。

① 施設面では、校舎が新しくきれいという意見が多かったことは大学としては喜ばしいが、一方で、学生の使えるパソコンを増やしてほしいなどの学習面の要望や、食堂の拡張、学生のための居場所をもっと増やしてほしいといった生活面の要望も多く見られた。

② 教育面では、学生と教員間の距離の近さを評価する意見が多く見られ、他方、取りたい授業がなかなか取れないといった履修に関する不満も多く寄せられた。

③ 学生生活面では、友達やサークル活動が満足をもたらししているのに対して、大学行事等の広報不足のために、大学のイベントに参加しにくいことなどが挙げられている。

④ 地域連携では、学生は、地域の子どもや高齢者との交流を通してさまざまな経験をしている様子が見える一方、地域連携に関する大学の多様な取り組みが学内で認知されていないという指摘があった。

(3) 検証

T S R総合調査の結果を基に、学長室会議において検討した結果、次の方針を策定した。

① このアンケート結果を基に、今後の10年計画と合わせた改善方策を実施していく。

② 教員については、教員のT S Rマネジメントサイクルを運営する(教育のP D C Aサイクルを回す)。

③ 職員については、人事制度改革、「職員行動改革プラン」の実施などを中心とした改革を推進する。

④ 今回の第1回TSR総合調査の実施方法を改善しつつ、毎年継続して実施する。

(4) 改善

調査結果に現れた課題のうち、直ちに着手すべきと思われる事項については、2016年度予算の策定において取り上げ、順次実施している。

2016年度の第2回TSR総合調査については、学生に対する調査はWebを用いた効率的な方法で継続する。学生以外のステークホルダーについては、高校を取り上げる。

4 質保証推進体制の確立

大正大学のIRについては、本年4月学長補佐に福島真司教授を迎え、日下田岳史助教と学長室の担当者としてEMIR室の体制がようやく整ったところである。すでに入学時における学生の学力分析や各種アンケートの解析などを進めており、学部の教員に対して結果の説明なども行っている。間もなくIR活動の全体像を提示したいと考えているが、それには二つの要素がある。一つは各学部学科、部や課で行っている調査やアンケートな

ど全てのデータをEMIR室に集約することである（いわば横のつながり）。もう一つは、EMIR室の活動を学長室会議や常務理事会の意思決定機関に直結することである（いわば縦のつながり）。

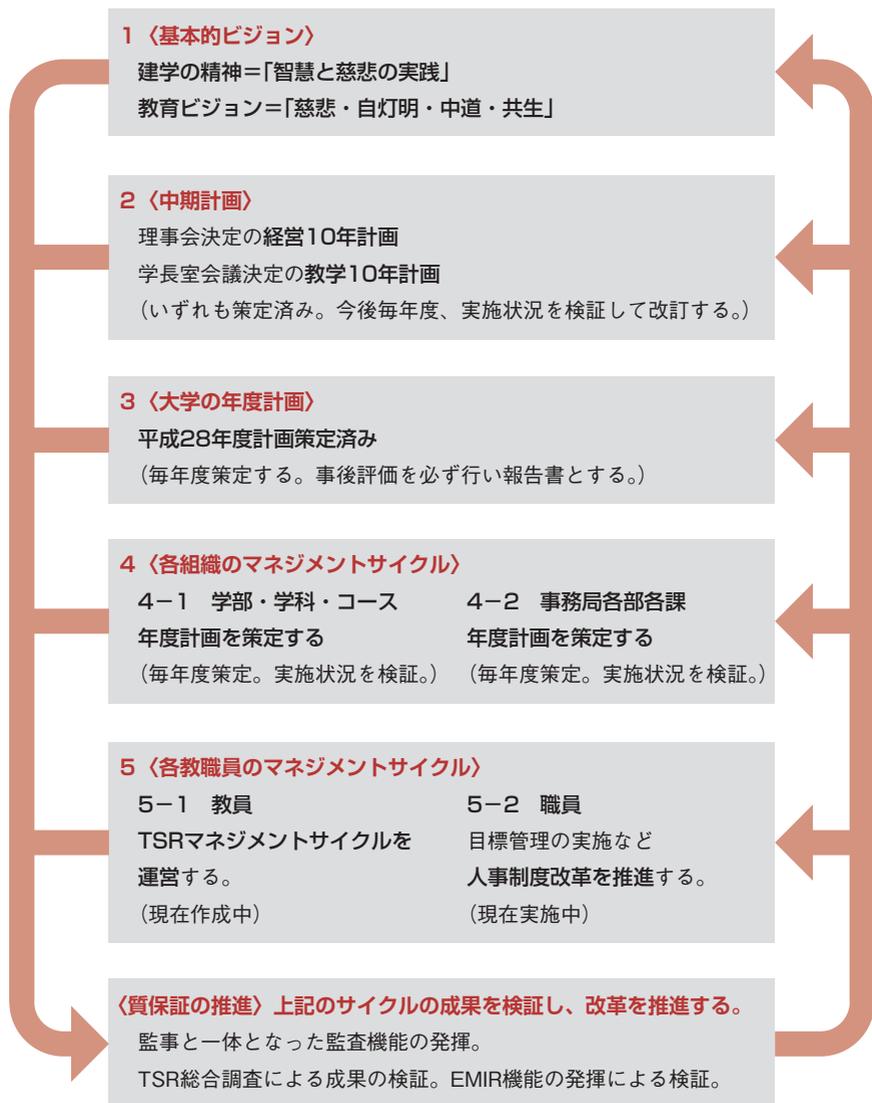
私は大正大学の理事長特別補佐であると同時に、質保証推進室長である。質保証のための仕事の一つが大正大学のマネジメントサイクルを回すことであり、その方策としては、①監事と一体となつての監査機能の発揮、②EMIR室の活動の促進、③TSR総合調査による施策と成果の検証がある。本稿の前半でさまざまな改革について述べたのは、それら全てが結び付いて循環することにより、効果を発揮すると考えるからである。いずれもた、それらの進捗状況については報告したい。

㊦

大正大学のマネジメントサイクル

大正大学は、教育の質の向上と経営の強化を実現するため、下図のとおりマネジメントサイクルを構築しつつある。

質保証の推進は、このサイクルの検証の要となる重要な位置づけとなっている。



◎上記サイクルを確立することにより、10年後の大学創立100周年（2026年）を目指して、ステークホルダーの満足度を向上させ、知名度を高める大学ブランディングを推進する。

「地方の時代」映像祭と大学の関わり

岡田 弘行 ● 学校法人関西大学常任理事、大学本部長

「地方の時代」映像祭（以後、映像祭）は、「地域」をテーマにしたドキュメンタリー映像作品に焦点を当てるコンクールとして、1980年に神奈川県川崎市で第1回が開催された。2007年の第27回から関西大学がパトロンを受け継いで、大阪府吹田市の千里山キャンパスをメイン会場に開催することとなり、今年で通算36回になる。もとより本学は、学是に「学の実化」を提唱し、1886年の創立時から実学を重んじてきた大学である。

現在では13学部を有する総合大学となり、本年11月4日に創立130周年を迎える。映像祭も、大学の使命である「教育」「研究」「社会貢献」のそれぞれに関わる事業と位置付けて関わっているところである。

「地方の時代」という考え方は、1970年代後半、当時の神奈川県知事であった長洲一二氏らによって提唱され、「地域」「地方」を新しい目で見直すための「歴史的

キーワード」が「地方の時代」であるとされたことに始まる。1980年、神奈川県と川崎市の呼びかけに、NHK、各民間放送局、全国の自治体関係者が呼応し、テレビ映像を通じてこの理念を具現化しようとする「地方の時代」映像祭がスタートした。以来30年余、神奈川県川崎市（その間に札幌、長野、富山で各1回）、次いで埼玉県川越市、さらに、2007年から大阪府吹田市の本学へと継承された。第1回に掲げられた『地域・地方』からわが国のあり方を問う」という基本テーマは、今日まで揺らぐことなく引き継がれている。

2006年、関西大学は、当初、社会学部主導で本事業を受け継ぐこととなった。社会学部にはマスコミ専攻（現メディア専攻）があり、映像祭とも関係があったためである。しかし、主催者となり、関係がより深くなるに従って、単に映像やマスメディアの領域だけでなく、そ

の内容や取り上げるテーマによっては、より多分野における大学教育研究に資する取り組みとなることを実感するようになった。そこで、社会学部のみ事業に留めず、より多くの学生、研究者、さらには地域に発信する重要性も考慮して、関西大学総体で関わることを確認された。

現在、主催をNHK、日本民間放送連盟、日本ケーブルテレビ連盟といった放送関係と地元自治体である吹田市、および本学が引き受け、共催として、大阪を地盤とする放送局である毎日放送、朝日放送、関西テレビ放送、讀賣テレビ放送、テレビ大阪が担っている。

後援には、大阪府、大阪市、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会、吹田市教育委員会、(公)関西経済連合会、(二社)関西経済同友会、大阪商工会議所、吹田商工会議所、(公)関西・大阪21世紀協会、総務省近畿総合通信局が名を連ねるとともに、助成団体として、(公信)高橋三記念放送文化振興基金からサポートをいただいている。加えて、趣旨に賛同を得た企業の支援を得て運営している。

コンクールには、「放送局」、「CATV」、「市民・学生・自治体」、「高校生」の4部門を設けているが、近年、中学生の応募者にも入賞作品が出ている。参加作品総数は



受賞表彰風景 (2015年)

先生方には質量ともに多大なご負担をおかけしている。

今年の映像祭は2016年11月12日(土)～11月18日(金)の7日間。11月12日(土)に「贈賞式、グランプリ作品上映、シンポジウム」、11月13日(日)～11月18日(金)に「受賞作品上映会、参加作品上映会、ワークショップ」などを企画している。年々、来場者も増え、事前イベントとしての上映会や、本番後に本学東京センターで行われる受賞作品の上映とシンポジウムも好評を得ている。

さて、本学は、単に費用を拠出してイベントの主催者になっていただけではない。例えば、本学学生にとつては、作品を制作し応募することによる「学び」はもとより、多くの社会的課題をテーマとする制作を通じて、通



交流を深めるレセプション風景 (2015年)

常の大学での学びに加えて社会的な視野を広める機会となつている。さらに、会場運営などを担う中で、主催・共催の関係者や受賞作品の制作者をはじめ、日常的には接することがない方々とも貴重かつ横断的な交流の機会を得ている。また関西大学として、本事業を通じて地域、地方の情報発信に寄与し、大学の使命である「社会貢献」を実践できることも、主催者であることの大きな意義であると感じている。

しかしながら、本学が主催者となつて10年を迎える中で、幾つかの課題があることも事実である。まず、大学の教育研究活動との関係性をいかに深めていくかという点が挙げられる。映像やメディアに関係する分野だけでなく、それぞれの作品が取り上げたテーマを教育研究の課題として設定し、より多くの教育現場で活用できればと考えている。

多くの方のバトンによって継承された、30年以上にわたる地域、地方の課題が蓄積されているが、阪神淡路大震災、

東日本大震災など、多面的かつ社会的な共有テーマをさまざまな視点から捉えた作品もある。まさに、その時代の社会的課題に対して、作品を通じて理解を深めることができるといえよう。従つて、単に作品を鑑賞するだけで終わらせるのではなく、特に大学は、授業への応用や教育研究素材としての活用をさらに検討していきたい。一部権利処理を行つて活用するケースもあるが、作品の二次利用には一定の手続きがその都度必要となる。

さまざまな学びにつながる可能性を感じつつも、ドキュメンタリー作品の性格上、内容に個人の体験や負の体験があえて表現される作品も多く、一定の使用ルールを担保しているがゆえに、良質の作品が生まれるという背景もある。そのような理由もあつて、知的財産権には神経を使つている。簡単に解決することではないが、なんとか膨大な作品の活用の可能性を主催者、共催者、関係するマスコミの協力を得て検討していきたいところである。

もう一つの課題は、映像祭の継続である。現総合プロデューサーは報道番組やドキュメンタリーの制作に長年関わつてこられた方で、映像祭にも長年ご尽力いただいている。しかし、持続的に組織運営していくには、当該プロデューサー業務の複線化を実現することが必要と考

える。映像祭に対する価値観を共有し、応募作品を通じて、作り手、審査員、鑑賞者の相関関係をいかに保持する体制づくりができるかが、主催者、共催者による事務局会議でも常に話題となっている。

映像祭で取り上げられる地域の課題は、まさに国として取り組む「国土強靱化」、「地方創生」に関係する喫緊の課題につながる作品も多い。しかも映像化によって、その理解を深めやすく、視点や方向性の相違はあるにせよ、取り組み課題を認識して理解するなど、貴重な資源になることは間違いない。大学においても、そのこと自体を教育素材として考え、映像祭を通じて多様な（社会的課題をテーマとする）作品に触れる機会を得ることは大変有益と考える。この映像祭の主催者として参画することを通じて、大学の社会的責任が具体的な行動につながるということとは、大変意義深いと考えている。

昨今は、「映像化」すること自体が、例えばスマートフォンなどの動画記録機能などの進化で容易になり、SNSへの投稿なども普及した。それらの映像がテレビニュースの一部に利用されることも増えた。一方、映像祭の応募作品はテーマ性が重視されており、社会をしっかりと見つめて課題を定め、表現されているといえる。

また、今年の応募作品は大学生の応募が最多になったと聞いており、「映像化」を通して社会を見つめることへの関心を生み、言い換えれば社会を見つめる「学び」を創生していると言っても過言ではないだろう。

本学は、これからもこの映像資源と毎年応募、参加、鑑賞いただく皆様と共に映像祭に関わり続けたい。「地方の時代」映像祭をご存知でない方は、ぜひ、関西大学の会場で、またNHKやJ・COM等による放映（予定）によって映像祭の活動にご関心をお持ちいただき、ご参加いただければと願ってやまない。

●参考・引用

『「地方の時代」映像祭2015記録』、『映像が語る「地方の時代」30年』（岩波書店）いずれも「地方の時代」映像祭実行委員会編

【映像祭の目的】

1. 『今私たちの時代を生きる者は、何を見つめ何をとらえるべきか？』国際化と情報化の時代動向のなかで、新しい文明の原理を模索する。
2. そのキーワードこそが「地方の時代」であり、地方や地域が政治、経済、社会、文化にもつ意義を、改めて問い直してみる。
3. このメッセージの実現に向けて、放送界、市民、自治体、高校、大学が相互に研究し、学び合う。
4. この過程を通じて、自立した地域文化、研究、教育における新たな方向性、番組制作への新しいアプローチを展開する。

私は2012年に立正大学に赴任し、今年で5年目となる教員である。赴任する前は「どのように授業を行うのか」など、ほとんど考えたことがなかったが、同僚の教員に話を聞いたり、日本私立大学連盟の新任教員向けFD推進

ワークショップに参加したりすることによって、これから何十年間続く教員生活の目標が定まっていた。それは「学生だけでなく私自身にとっても、授業が自分を成長させる場となり、授業を楽しく有意義にできるよう、その改善に努力すること」である。その後、私は学部のFD委員となり、学内外のFD活動に目を向けるようになった。2014年度に参加したg a c c oのオンライン講座「インタラクティブ・ティーチング」では、対面授業にも参加し、具体的に実践的なアクティブラーニングの手法を学んだ。本講座の修了生とは、今でも授業改善についての情報を交換している。

具体的な授業実践について紹介したい。私は経済学部で主に教養科目とゼミナールを担当している。300人

私の授業実践

教育現場の最前線から

学生の自主的な学修を促す 仕組みづくり

田中有紀 ● 立正大学経済学部准教授

を超える授業から、10人程度の少人数の演習までさまざまである。ほとんどの授業で、開講後の早い時期に、授業の進め方や難易度について学生に簡単なアンケートをとっている。これによって自分の授業の進め方の癖や学生の不満を把握し、早めに改善することができる。もちろん、中には改善が難しいものもあるが、学生がなるべく快適に授業を受けられるよう配慮する姿勢を見れば、その後の学修意欲が増す効果もある。また、学期末に行われる授業改善アンケートでは、私自身がアンケートにきちんと向き合い、結果を有効に生かそうとしていることを毎回伝えている。学生にとっては、同じ時期に受講しているほとんど全ての授業で似た内容のアンケートに答えているため、「アンケートに答えること」自体がルーティン化し、適当に済ませていることがある。それではアンケートの意味がない。アンケートが次年度以降の授業改善に役立つということを積極的に示すことにより、自由記述欄のコメントも増え、授業の改善点をより多く指摘して

もらえるようになった。

授業では、まず、知識の定着を疎かにしてはならないと肝に銘じている。「東アジアの文化と社会」という科目では、穴埋め形式のスライドと配付資料を用い、5回の小テスト、最後に期末試験を行って、段階的な知識の定着を図っている。授業で配付した資料は学内の共有ストレージにアップし、学生がいつでも自由にアクセスできるようにしている。大人数の講義では、どうしても学生の理解度に差が生じる。もちろん、授業で聞き逃したところは後で質問に来るよう促しており、オフィスアワーに来る学生もいるが、共有ストレージは学生の不安を解消する手段の一つであると考える。

また、受講生の多寡に関わらず、教員が一方的に話すだけの形式にせずに、アクティブラーニングを取り入れている。学んだ知識を用い、いかに論理的な思考ができるかを訓練するため、配付資料の中に毎回いくつか「問い」を作り、学生が自分の考えを書く欄を作って、時間をとって書かせ、何人かの学生に答えてもらっている。学生同士で議論させるという方法もあるが、私はそれより前に、まずじっくり一人で考え、自分の言葉で論述させる方法を探っている。小テストの中にも論述問題を設

け、希望者にはコメントを付して返却している。論述問題は、次回の授業の時に、よく書けている解答を読み上げ、どこが良かったのか(どのような書き方をすれば点数につながるのか)をなるべく具体的に知らせている。論述の仕方に問題があるような答案(問題の意味を理解していない、要求する内容が書けていない、人に伝わる論理的な文章になっていない、授業の内容について明らかでない誤解があるなど)については、そのまま読み上げることはしないが、どのようにすれば良い論述になるかを具体的に示すようにしている。時間はかかるが、何度か行くと、しだいに学生の論述レベルが上がる実感もあった。

少人数の授業、例えばゼミナルでは、まず自分の考えをまとめさせ、その後は2人で、最後は全員で意見の交換を行うことが多い。最初から全員で議論をしないのは、自分の意見がまとまる前に他人と議論することを不得手とする学生が多いからである。彼らは自分の考えをすぐさま言語化し、相手に伝えることが苦手なのであって、決して自分の考えがないわけではない。社会に出れば、すぐさま自分の考えをまとめ、他人といきなり議論をする技術も必要だろうが、少なくとも大学という場では、じっくり自分で考えることが重要だと思っている。

また、授業で課すレポートに、ルーブリックによる評価を採り入れている。ルーブリックは、学生に与える課題を構成する要素ごとに、評価の基準を詳細に説明したものである。レポートを返却する時にルーブリックを付すことで、学生は評価の理由が分かり、フィードバックになる。しかし、ある授業でレポートを返却する時、ルーブリックを付したものの、学生の反応をいまひとつ実感することができなかったことがある。もちろん、ルーブリックをよく読み、自分のレポートについて、何が十分で何が不足していたのかを理解した学生もいたかもしれないが、大部分は成績だけを見て、単位が取れたことを確認できればそれでよいという態度であった。そこで、もう少し何か有効に使える手立てはないかと考え、ルーブリックをあらかじめ配付し、学生がそれを見てレポートを書き、レポートを書いた後は、学生同士でルーブリックに基づいて採点をする（ただし最終的な点数は教員が決める）という作業を行った。その結果、今まで、ただ「書けばよい」「文字数を満たせばよい」という態度で書いていた学生が、ルーブリックに示されるさまざまな基準を考慮しながら、それを満たすよう何度も書き直し、レポートを仕上げるようになった。また、学生が書いた

レポートを学生自身が見ることによって、「客観的に見ると、自分たちのレポートがいかに不十分か」「人に伝わる論理的な文章を書くことがいかに難しいか」を理解できたという学生もいた。ルーブリック本来の使い方とは異なるかもしれないが、少なくとも学生の論述方向上には役に立っている。また私自身、レポートの評価基準を詳細に定めることによって評価をしっかりと行うことができようになる。さらに、「そもそも私の授業内容は、レポートが要求するものに見合っているか」「私は学生のどのような能力を測りたいのか」などを明確にすることができた。

多くの教員が行っていることだが、私もオフィスアワーなど、授業以外の時間にも学生の指導を行うようにしている。もちろん、授業以外の時間は校務や研究などもあるため、全ての学生に対応できるわけではない。しかし、さまざまな工夫によって、なるべく多くの学生に接し、質問に答え、学習の補助になれるよう努力している。その一つがサブゼミナールの実施である。授業とは別に1コマの時間をとり、主に私の研究室でゼミを行っている。内容は主に外国語の習得であるが、レベルもそれぞれ異なるので、基本的には自分で勉強してきてもらい、分か

らないところを指導する形式を採っている。サブゼミナールの時はなるべく気楽な雰囲気になるよう、お茶やお菓子を準備し、勉強のほかに、学生生活や就職活動の悩みなども話しながら進めている。通常の授業とは違った気楽な雰囲気の中で、質問もより活発になり、また、学生が授業や大学に対してどのようなことを思っているのかを聞くこともできる。始める前は、私にとって大きな負担になるのではないかと思っていたが、なるべく準備の負担がかからない形式にした上で、授業以外に学生と向き合う時間を1コマ設けることによって、翌週の授業の方向性や学生指導の方針が決まったりして、長期的に見ると授業や学生指導全体が円滑に進むようになった。また、特にゼミナールでは、授業以外にグループウェアやメッセージアプリなどのインターネット上の資源を活用することにより、学生と教員の連絡のみならず、学生同士の連絡を促している。その場合、なるべく学生にとって身近なツールを使うよう配慮している。多くの教員にとっては、いまだメールが主たる連絡手段であり、情報教育の面で学生がメールを使いこなせないのは問題ではあるが、学生、特に1年生にとっては、メールで資料をやりとりすること自体がハードルとなる場合があり、結

果として自主的な学修を阻害している。また、自分専用のパソコンを持たず、スマートフォンのみという学生も少なからずいる。できるだけスマートフォン上で資料を共有でき、気軽に連絡もとれるような環境を整えることにより、授業以外の自主的な学修を促すことができる場合もある。例えば、ゼミで使うプレゼン資料を事前に、いつでもどこでも見られるようにしておけば、授業の前に学生が自分の考えをまとめ、授業で積極的に議論ができるよう準備しておくことができるし、学生がグループ発表を行う時は、メッセージアプリで気楽に連絡を取り合い、学内のどこかに集合してディスカッションすることもできる。

以上述べた取り組みは、まだ効果が出ていないものも多い。また、同僚には授業改善に熱心な教員が多く、教員同士でも意見交換が行われるが、その時に自分の授業の不足点を認識したり、他の教員の授業の方法から示唆を受けることも多い。今後さまざまな取り組みを続け、常にそれを大学内外で共有しながら、FD活動を推進していきたいと考えている。

新設看護学部を目指すもの

森田 せつ子 ● 姫路獨協大学看護学部長

はじめに

2016年4月、姫路獨協大学看護学部（以後、本学部）は定員80名を擁する新学部としてスタートした。全国の看護系大学は、2016年は6校の大学において学部および学科の新設があり、246校（254課程）となった。日本の全大学のうち、3校に1校が看護系の学部・学科を設置する時代である。ここでは、看護系大学の急増の背景と本学部の目指すものについて述べたいと思う。

1 看護系大学増加の背景

1980年代から少子高齢化が急速に進み、人口構造や疾病構造が大きく変化し、医療の高度化や専門分化が進む一方、医療の場は病院から在宅へ、治療から

予防へと変化し、さらに患者主体の医療へと質的な転換も見られるようになった。こうした保健医療を取り巻く環境の変化に伴って、看護にも多様な役割が期待されるようになり、質の高い看護職人材の確保のために大学レベルの教育が期待されるようになった。看護師不足も大きな背景の一つでもある。

厚生労働省も1985年に「看護制度検討会」を設置し、1987年には、看護職員の能力の拡大や質の向上と同時に、魅力ある看護教育を行うことが必要だとする報告を行った。その後、1992年に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が成立をみた。

1994年には、大学基準協会が「21世紀の看護学教育」において、看護系大学や大学院の必要性を提言した。このような状況を背景にして看護教育の大学化の機運が高まり、看護系大学が増加したと考えられる。

2 姫路獨協大学看護学部の目指すもの

(1) 看護学部としての看護教育の特徴の明確化

高校の進路説明会に参加すると、同じ看護師資格を得るのに看護系大学と専門学校の違いはどこにあるのかという質問がある。それに対して、以下のような説明を行っている。

① 大学と専門学校では学校教育における位置付けが異なり、大学は深く専門の学芸を教授研究することを目的としているのに対して、専門学校は看護師という職業に必要な能力を育成することを目的としていること。

② 国家資格への対応教育という点では、両者に変わりはない。大学では「看護」を学ぶと同時に、社会の動向を踏まえて、日々新しく変化し創造されにくい看護学を「学問」として学びながら、新しい状況に応じて判断することや、新しい知見を見いだす能力などを大学で学ぶ。このような専門性や総合性が、看護系大学で学ぶことの意味と考えられること。

学部としてスタートしたばかりの現状では、このような一般的で漠然とした内容の説明となるが、今後は、2011年に「大学における看護系人材養成の在り方

に関する検討会」が示した「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」を参考として、各教員の教育・研究上の特徴を生かし、何が本学部における教育の特徴なのかを明確な言葉として表すことが必要であると考ええる。

(2) 地域ケアの構築と看護機能の充実を図る

本学が設置されている姫路市も少子高齢化が進行し、生涯にわたる健康支援が必要となっている。このような中、開かれた学部づくりを目標に掲げ、地域の文化的特性に根ざした健康増進活動の実践によって、地域ケアの体制づくり、ケアネットワークづくりなどに貢献したいと考えている。そのためには、教員の教育力および看護実践力の充実を図らなければならない。

(3) 保健医療福祉チームの一員として多職種との連携・協働を目指す

看護が関わる医療、福祉、保健、行政などの各種サービスにおいて、「患者中心」「サービスの利用者中心」を基本的な考えとして、多職種との連携・協働を図るとともに、保健医療福祉サービスの継続性を保証するために、継続看護、在宅看護、地域保健、学校保健などと連携して、切れ目のない看護サービスを行うことが重要である。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

校訓「人になれ 奉仕せよ」の 実践と展望

規矩 大義 ● 関東学院大学学長

1 中学関東学院の設立

1919年、アメリカ・バプテスト伝道協会の支援を受け、横浜・三春台の地に「中学関東学院」が設立された。1899年、明治政府から、全国の私立学校を公認する代わりに公認校での宗教教育を完全に禁止する訓令が出されていたが、初代院長の坂田祐と設立者チャールズ・B・テンネー宣教師は、キリスト教主義を貫くために公認校の特権を捨て、認定校としてスタートする道を選択した。「関東学院中学校」ではなく、「中学関東学院」とした名称に、その決意が込められている。

坂田祐は、中学関東学院の第一回入学式で「人になれ、奉仕せよ」という言葉を入学生に贈った。キリストの教訓をもって人たるの人格を磨き、キリストの愛の精神を

もって奉仕するという意味をもつこの言葉は、現在まで脈々と続いている関東学院の建学の精神を端的に表した校訓となった。坂田祐は、「これは私が祈って、上（神）から示された言葉であった」と述べている。

2 奉仕の精神を実践するセツルメント事業

1928年、関東学院は、東京帝国大学に次いで日本で2番目に社会福祉事業「セツルメント」をスタートさせた。校訓にある「奉仕」の精神を実践するため、生徒と教員が横浜の特に貧しい地域の長屋を1部屋借り、寝泊まりしながら学びの機会を提供した。貧しさを分かち合いながら人々の生活相談に乗り、夜間労働学校を開き、子どもたちに勉強を教え、夏にキャンプを行うなど、貧しい中にも希望の灯を点すための活動を展開した。貧し

い人たちに寄り添おうというその精神は、困窮する人々に手を差し伸べるだけでなく、むしろ人々が自立する道を切り開くことを助ける働きを目指したものであった。

関東学院のセツルメント活動は、他の社会福祉事業と異なり、その基調にはキリスト教的人道愛があった。学生たちもこの精神によって奉仕に当たった。セツルメントのあった地域では、多くの人たちから信頼され、順調に続けられていた。しかし、時代は軍国主義に向かい、社会の貧困や抑圧について論じ实际的な社会改良と救済活動を行うことが、社会主義として弾圧の対象となった。



子どもたちの学習支援

これに関わる学生たちが逮捕され、関東学院社会事業部は閉鎖。そして、約10年の活動をもってセツルメントも閉鎖された。セツルメント活動は、社会貢献と実践教育を併せ持つ「サービスマーケティング」として発展。関東学院の教育の根底に脈々と受け継がれている。1

1990年から継続しているタイの山岳少数民族に対するボランティア活動も、その一環である。学生と教員が現地に赴き、水道工事や、各種施設の建設、生活環境調査などを実施してきたが、異文化の村人たちと協力しながら奉仕する中で、学生は机上では学べない生きた知恵を学んでいる。関東学院は、2009年、創立150周年に向けて、「関東学院グランドデザイン」の目的と使命をまとめたが、その中心はもちろん「奉仕教育」(サービスマーケティング)である。

3 関東学院の源流

1884年、横浜港からモダンな外国文化が入り、活気に溢れていた時代、港を見下ろす横浜・山手に、アメリカ・バプテスト伝道協会は、アルバート・A・ベンネット宣教師を校長として「横浜バプテスト神学校」を設立した。同校が設立された10月6日は、関東学院の創立記念日となっている。アルバート・A・ベンネットは、日本人のキリスト教伝道者育成に情熱を注ぐとともに、1896年の三陸沿岸大津波の際に在日外国人代表として被災者支援に尽力したり、人力車の車夫の生活向上のための活動を行うなど、社会貢献活動に積極的に取り組ん

だ。関東学院の根底に流れる奉仕の精神の最初の体现者であり、横浜・山手の外国人墓地に眠る彼の墓碑には「He lived to serve.」と刻まれている。

ベンネットの精神と働きを継承しつつ、1895年には、キリスト教の伝道に必要な学力と教養を身に付けることを目的として、アメリカ・バプテスト伝道協会のアーネスト・W・クレメント宣教師が、札幌農学校の第一期生でクラーク博士の薫陶を受けた渡瀬寅次郎を院長に招き、東京築地の居留地に「東京中学校」（後に東京学院）を設立した。東京学院では、渡瀬院長の「万事実力涵養第一主義」という教育理念の下、厳格な規律に基づく徹底した少人数教育が行われた。

この二つの源流は、横浜バプテスト神学校が福岡バプテスト神学校と合同して日本バプテスト神学校となり、さらに、日本バプテスト神学校は東京学院に合流して東京学院神学部となっていく。のちに、この東京学院の神学部と高等学部が関東学院に合流し、二つの源流の精神は関東学院において長年にわたって受け継がれてきた。

4 関東学院大学の設立と展開

関東学院大学は、1944年に開設された関東学院航

空工業専門学校（後に工業専門学校）と、1946年に開設された関東学院経済専門学校を母体として、1949年に新制大学として設立された。開学当時は工学部と経済学部の2学部体制でスタートしたが、戦後日本の高度成長に合わせて、1959年の神学部の設置、そして1968年の文学部設置を皮切りに領域を拡大。1991年に、公私協力方式による小田原キャンパスの開設と合わせた法学部の設置、2002年に関東学院女子短期大学を改組転換した人間環境学部の設置、2013年の看護学部の設置など、現在では10学部（2017年4月からは11学部）を擁する総合大学へと発展してきた。

1884年、第一の源流となる横浜バプテスト神学校は、教員3名、生徒5名の小さな船出であったが、2016年5月現在、大学・大学院、中学校・高等学校2校、小学校2校、こども園2園を擁し、1万4540名が在籍する総合学園に発展している。とりわけ、大学においては、これまでに11万4000名余の卒業生を送り出し、社会の各分野において広く活躍している。

5 産学連携による研究の推進

関東学院大学は、設立以来、建学の精神に基づく実践

的な教育・研究活動を推進するため、産学連携を積極的に推進してきた。前身の専門学校であった1940年代から、工学分野で産学官連携ともいえる事業を行い、1962年には、世界に先駆けてプラスチック上のめっき技術実用化に成功。「人になれ、奉仕せよ」の精神に基づき、この技術を社会に役立てるために、特許を取得せずに技術をオープンにしたため、日本有数の自動車メーカーの量産車に採用されたほか、今では世界中で携帯電話やコンピュータなどの電子機器に活用されている。

プラめっきの実用化に成功してからは、1964年に同じ神奈川県の北久里浜に敷地を購入して工場を建設し、1965年から久里浜工場を稼働。同事業は1969年に関東学院大学から分離独立し、関東化成工業株式会社として設立された。この表面処理分野の技術開発と産学連携をさらに進めるため、2002年に表面工学研究所を設立し、(財)横浜企業経営支援財団が運営する横浜金沢ハイテクセンター・テクノコアへ研究拠点を移転。2010年には、研究領域の拡大のため材料・表面工学研究所となり、国内外の多くの企業との共同研究や技術提供、技術者育成を行ってきた。2017年には、現在の小田原キャンパスを「国際研究研修センター」として再整備

し、材料・表面工学研究所を中心とする関東学院大学の研究拠点、技術者育成拠点を開設する予定である。

関東学院大学の産学連携事業の実績については、文部科学省の「平成26年度大学等における産学連携等実施状況について」において、「前年度と比較して実施等件数が大きく増加した機関」として全国3位、「特許権実施等件数」が全国7位（私大1位）、「研究者1人あたりの特許権収入」が全国9位（私大5位）、「外国企業との共同研究費受入額」が全国25位（私大6位）という結果からも確認することができる。

6 社会連携教育の推進

関東学院大学では、教育においても、個別の授業やゼミナール活動によって数多くの社会連携・社会貢献活動が行われてきたが、全学的な取り組みとしては有効に機能していなかった。そこで、企業、自治体、地域などとの教育における連携を組織的に強化するため、2014年にその窓口となる社会連携センターを開設し、全学体制を整備した。大学の「知」の社会への還元として公開講座、社会人の学び直し講座などを開講するほか、産官学連携、小中高大連携、地域連携、ボランティア活動な

どにおける社会と大学をつなぐ活動を行っている。

社会連携センターの整備は、大学教育の質的転換という社会の要請を踏まえたプロジェクト型の科目導入など、学部教育においても有効に機能している。2016年に人間環境学部を改組・設置した人間共生学部では、3年次の前期（5セメスター）にプロジェクト科目のみを履修し、海外留学、長期インターシップなどのほか、企業や地域と連携したさまざまなプロジェクトに取り組みながら実践的に学ぶカリキュラムを設定している。この前身となるプロジェクトでは、地域の空き家をリノベーションし、シェアハウスとして活用する事業等を行っている。また、2017年に新設予定の経営学部では、東証一部上場企業から地域企業まで10社と連携して社会連携教育のプラットフォームとし、アドバイザー・ボードとして教育改革や人材育成像について議論するとともに、ビジネスプランを提案する授業での発題や評価、ゼミナール活動での産学連携を推進する。同じく2017年に法学部に新設予定の地域創生学科では、地域課題の異なる神奈川県内の10の自治体がそれぞれ科目を担当するほか、自治体、NPO法人、消防機関、自衛隊などと連携したフィールドワークを中心にした演習科目を設置

する。このような学部教育における社会連携スキームの組成も、社会連携センターが機能しているのである。

7 「関東学院ランドデザイン」と「未来ビジョン」

横浜開港150周年を迎えた2009年、関東学院は創立125周年を迎えた。この周年事業を契機に、社会の急激な変化や少子化、価値観の多様化など、成熟社会の下での競争の激化に対応しつつ、さらに前進を図るため、創立150周年に向けたランドデザインの策定作業に取り組み、2010年度に校訓「人になれ、奉仕せよ」を基本として、「学院の目的と使命」、「学院の目標」、「校風・学風」および「学院の運営・経営の基本方針」を策定した。これを受けて、大学を含む学院各校は教育理念および教育目標の見直しに着手し、熟議を重ねた上で、2011年3月に機関決定を行った。

このランドデザインの策定を受けて、関東学院として初めて7年間の中期目標と計画「Olive 7」の策定に取り組んだ。ここで策定した計画を単年度の事業計画に落とし込む形でPDCAスキームの構築を狙ったものであったが、創立150周年という20年後の将来像が

抽象化されていたため、全学的なゴールイメージの共有ができず、大学改革に対して有効に機能しているとは言い難いものであった。

そこで、創立130周年となる2014年に、10年後のより具体的な数値目標とロードマップを伴った将来構想「未来ビジョン」の検討を開始。策定に当たっては、大学マネジメント人材の育成や大学改革の「現場」を担う教職員の参加性を向上させるため、10年後の大学経営の中核を担う中堅・若手教職員中心のタスクフォースを構成し、国内外の先進的な大学視察などを経て、約半年をかけた討議を行い、素案作成に当たった。第一次案は、「教育」「研究」「社会連携」「かたち」という四つの領域のビジョンと、それを実現するための基本戦略と、基本戦略を支える約60の具体的な施策で構成された。この第一次案に対するステークホルダーからのパブリックコメントの募集、さらに理事長、学院長、学長、常務理事、副学長、事務局長で構成された総合調整会議での議論を経て、2015年3月に10年後のビジョンと基本戦略を策定。具体的な施策については、昨今の大学を取り巻く環境の急激な変化を踏まえて、毎年目標と計画の見直しを行うローリング方式とし、50の具体的な施策のロード

マップとアクションプランの策定を行った。

世界的規模による社会環境の劇的な変化に伴い、大学を取り巻く環境も急激に変化しており、全ての大学が不断の改革を求められている。関東学院大学においても、高等教育機関として社会的な存在意義を明確にするとともに、不確実性の高い未来を自ら切り開いて社会で活躍する人材の輩出と、新たな価値を創造する研究を目指し、教職員が一丸となって「未来ビジョン」を起点とした大学改革を推進している。校訓「人になれ、奉仕せよ」が端的に表す建学の精神、および奉仕教育、社会連携の伝統は、未来ビジョンにおいても脈々と受け継がれている。

現在、未来ビジョンを起点として、「制度より風土」をスローガンに、全体の意識改革を中心とする大学改革を推進しているが、策定過程においてもさまざまな改革が実行され、前述の学部・学科の新設のほか、IR、自己点検・評価、広報、社会連携などの機能を統合し、学長のシンクタンクとしての役割を担う経営企画運営部の創設、持続可能なカレッジ・スポーツモデルの構築とリスク管理を目指すアンダーアーマーとの連携などが、実現している。創立150周年の未来に向けて、引き続き、教職員一丸となった大学改革を断行していきたい。

【京都橘大学】

学生によるオリジナル手帳の研究開発

木下 達文

● 京都橘大学現代ビジネス学部教授、
地域連携センター長

京都橘大学現代ビジネス学部の都市環境デザイン学科木下ゼミでは、毎年、共同研究プロジェクトを、いわゆるPBL (Project Based Learning) やアクティブラーニング授業の一環として専門演習科目を利用して実施している。当ゼミの特徴は、教員や企業が課題を提示するのではなく、学生が自らテーマを決め研究開発を行う方法を採っていることであり、筆者は「自発型アクティブラーニング」と呼んでいる。というのも、学生の「夢」を形にすることが筆者の役目の一つだと考えているからであり、そこに至るさまざまな課題を解決するノウハウを伝授しているのである。これまでに多様な企画を実施しているが、商品開発的なものとしては、地元の特産品を使ったケーキ「山科ぶどうタルト」の研究開発、大学

名にもなっている「橘」の香りを応用したリップクリーム「香りっぷ」の研究開発などを手がけてきた。

オリジナルの学生手帳「T e c h o b a n a (てちよばな)」は、2016年3月に卒業した学生が、2014・2015年度の2カ年をかけた基礎研究から応用実践というプロセスを経てプロデュースしたものである。研究制作だけでなく、企画・調査・助成金獲得・広報・販売といった一連の活動を通して、ビジネス全体の学びを体験的に修得することが目的であり、座学で勉強したことも小さい形でよいので応用することが求められるからである。

そもそも京都橘大学には学生手帳が存在していないことから、新しいコンセプトによるオリジナル手帳の研究開発を行うことで初めての学生手帳を創出するとともに、利用する人に対して多様な学生生活のサポートを提供するツールを目指して企画開発を行った。おそらく、ゼロベースから開発された大学手帳はこれが最初ではないかと思われる。まず、他大学の学生手帳や一般の手帳の構造、および冊子の編集に関する基礎研究を行いつつ、个性的かつオリジナル性の高い手帳の企画・デザインを、

利用者視点に立って、印刷会社との調整を除くほぼすべての活動を学生自らが行った。基本的にゼミ生を中心に企画・編集・制作を進めていったが、独りよがりにならないよう広く学内全体の意見を盛り込んでいくため、学内において各種のアンケート調査を実施し、手帳に盛り込む情報や表紙デザインを制作する上での参考情報とした。最終的に総数として300名程度の意見を集め、男女や学年、学科別に集約することで、多様な視点を反映した制作物となった。



ゼミ生の意見や在校生の意見を基に、他にない手帳を考えることとなり、最終的に以下のような特徴を打ち出したものとなった。第一に、「手作り感」を感じてもらうために、紙面の多くをあえて「手書き」にしている。特に、最後の方にある地域マップは全て手書きである。第二に、学生や学科

の先生に親しんでもらえるように、学科を代表する教員のイラストと一言コメントを入れている。第三に、表紙を3種類制作し、その中から好きなタイプの手帳を選ぶことができるようにしている。第四に、大学の情報だけでなく、大学周辺の多様な地域情報を調べて掲載することで、生活に有用な情報を提供している。これはメンバーがテーマを決め、店舗にヒアリング調査を実施し、内容に反映した。第五に、手帳のタイトルも、インパクトのあるネーミングをゼミ生が考えて提示している。最終的に大学の学生助成金を獲得し、250部を制作した。制作費で足りない部分を販売分で補う形で、2015年10月から大学生協の協力を得て学内で販売を行っている。本事業においては、学生の「自発性」をとっても大切にしている。しかし、関係する「大人たち」が意見する場面が多々見られた。そこは私が盾となつて、彼らの「想い」が実現できるよう強く配慮した。その結果、完成した手帳を手にした学生の眼がとて「キラキラ」していたのを今でも忘れることができない。幸福というのは当事者がどう受け取るかが大切であり、その「想い」があつてこそ、手帳を使う人にも「幸福感」が伝わっていくのだと考えている。

【明治大学】

就職活動手帳・キャリア手帳

——就職活動・学生生活をサポートする

明大生の新たな必須アイテム

鈴木 義夫

●明治大学就職キャリア支援事務局

1 就職活動手帳

〈就職活動の全てを常に手元に〉

明治大学では2013年から、10月に実施する就職進路ガイダンスにおいて出席者全員（対象である学部3年生および大学院1年生の9割以上が出席）に「就職活動手帳」を配付している。

これまで、就職活動に必要な知識をまとめた「就職活動の手引き」を配付していたが、A4サイズと日々持ち歩くには大きく、自宅に置きっぱなしになっているなど有効利用されているとはいえない状況があった。

デジタル世代と呼ばれる最近の学生でも、就職活動の際は市販の手帳でスケジュールを管理していることが圧

倒的に多い。それなら手帳一冊に就職活動の全てが詰まっていたらいいのではないかと、「就職活動手帳」が誕生したのである。

常に携帯しやすいよう、サイズはA5とした。前半は、10月から翌々年3月に卒業するまでのスケジュールや企業情報などを記入するページで構成され、後半は、就職支援の担当職員が長い年月をかけてつくり上げてきた「就職活動の手引き」が、約100ページにわたって詰め込まれている。挿絵は卒業生がデザインするなど、あらゆる面で明治大学オリジナルの手帳となっている。

学生からは「電話やメールなどのちよつとしたマナーについて不安に感じた時も、手帳をチェックした。必要な情報が網羅されていて、知りたいことがすぐに確認できてとても便利だった」「企業説明会で心細い時にこの手帳を持っている人がいたので、同じ明大生と分かって話しかけることができた」などという声も聞かれ、非常に好評だ。

また、在学生は先輩たちが手帳を手にして就職活動に臨む様子を間近で見ている。自分も手帳を手にすることで、「私もしよいよ就活生か」と気持ちを切り替えるきつ

かけにもなっているようである。手帳目当てに就職進路ガイダンスに出席する学生も多く、出席率が5%上昇するといった思わぬ効果もあった。

2 キャリア手帳

「キャリアデザインを自ら描く手助けに」

「就職活動手帳」へつながる新たなツールとして「キャリア手帳」を作製し、2015年から学部2年生に「就職活動手帳」同様、配付している。

サイズはB6、自分の好きなデザインを表紙にできるようにクリアカバーとし、普段の学生生活でも違和感なく持ち歩きできるよう工夫をした。

前半部は、4月から「就職活動手帳」が配付される



「就職活動手帳」(上)と「キャリア手帳」(下)

翌年9月までのスケジュールページになっている。後半部は「自分を知る」「学生のうちになすべきこと」などといったテーマで、将来設計の意識付けをし、充実した学生生活を送るためのヒントとなる情報が約50ページにわたって掲載されている。

学生からは「日々の予定を書き込んで計画的に過ごすようになった」「就職活動や将来の進路について不安なことがあると、まずキャリア手帳を開いている」といった、うれしい声が寄せられている。

3 2種類の手帳による就職キャリア支援

「学生と我々をつなぐ貴重なツール」

明治大学は1学年約8000人が在籍しており、各種就職キャリア支援行事や個別相談に力を入れているとはいえ、全ての学生と接点を持つことは難しい。そうしたなかで、この2種類の手帳は、多くの学生に我々の想いを伝えることができる貴重なツールともいえる。今後も内容の見直しや利用促進に取り組み、より多くの学生に手帳を活用してもらいたい。そして、充実した学生生活を送り、納得した進路選択によって、卒業後も力強く「前へ！」歩み続けてほしいと願っている。

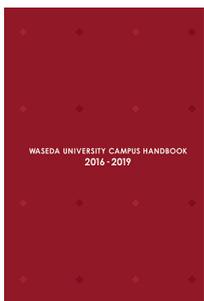
「早稲田大学」

大学生生活4年間を通して 成長していくためのツール

～CAMPUS HANDBOOK～

関口 八州男 ● 早稲田大学 学生部学生生活課長

各大学は、新入生にいち早く大学を知ってもらい、健全な学生生活を送れるよう、工夫を凝らして、あの手この手でさまざまな冊子・出版物を配付している。それは、情報化社会が進み、多くの若者がスマートフォンを当然のように持っている状況の中、外部から見ると効率的な方法には見えないかもしれない。しかしながら、大学は学生に冊子・出版物を利用してもらうことにより、大学のアイデンティティを感得してもらいたいと考えている。



早稲田カラーのえんじ色を基調とした表紙カバー

特に手帳は、大学生生活において、自ら予定を組まなければならぬことが多いため、必需品といえよう。

これまで、本学は、毎年、全学生にB4サイズの冊子「学生の手帖」を配付し、近年は、B6サイズの「CAMPUS DIARY」に形を変え、配付していた。しかしながら、残念なことに、学生の多くはそれを利用していなかった。原因を探ると、学生の興味・関心を喚起するようなデザインではなく、また、掲載する情報量が多過ぎるために、伝えたい有用な情報が埋もれている状況であることが分かった。さらに、毎年、全学生に配付することの有効性にも疑問を持たざるを得ず、改善の余地が多くあった。

そこで、2013年度版の作製過程において、当時の学生部長を中心に検討した結果、これまでの方針を大きく改め、記事部分をカラー化し、写真などのビジュアルを多用するとともに、カレンダーを4年分掲載することにより、入学から卒業

2016年度	2018年度
<p>1月 1日(水) 入学式</p> <p>2月 1日(水) 入学式</p> <p>3月 1日(水) 入学式</p> <p>4月 1日(水) 入学式</p> <p>5月 1日(水) 入学式</p> <p>6月 1日(水) 入学式</p> <p>7月 1日(水) 入学式</p> <p>8月 1日(水) 入学式</p> <p>9月 1日(水) 入学式</p> <p>10月 1日(水) 入学式</p> <p>11月 1日(水) 入学式</p> <p>12月 1日(水) 入学式</p>	<p>1月 1日(水) 入学式</p> <p>2月 1日(水) 入学式</p> <p>3月 1日(水) 入学式</p> <p>4月 1日(水) 入学式</p> <p>5月 1日(水) 入学式</p> <p>6月 1日(水) 入学式</p> <p>7月 1日(水) 入学式</p> <p>8月 1日(水) 入学式</p> <p>9月 1日(水) 入学式</p> <p>10月 1日(水) 入学式</p> <p>11月 1日(水) 入学式</p> <p>12月 1日(水) 入学式</p>
2017年度	2019年度
<p>1月 1日(水) 入学式</p> <p>2月 1日(水) 入学式</p> <p>3月 1日(水) 入学式</p> <p>4月 1日(水) 入学式</p> <p>5月 1日(水) 入学式</p> <p>6月 1日(水) 入学式</p> <p>7月 1日(水) 入学式</p> <p>8月 1日(水) 入学式</p> <p>9月 1日(水) 入学式</p> <p>10月 1日(水) 入学式</p> <p>11月 1日(水) 入学式</p> <p>12月 1日(水) 入学式</p>	<p>1月 1日(水) 入学式</p> <p>2月 1日(水) 入学式</p> <p>3月 1日(水) 入学式</p> <p>4月 1日(水) 入学式</p> <p>5月 1日(水) 入学式</p> <p>6月 1日(水) 入学式</p> <p>7月 1日(水) 入学式</p> <p>8月 1日(水) 入学式</p> <p>9月 1日(水) 入学式</p> <p>10月 1日(水) 入学式</p> <p>11月 1日(水) 入学式</p> <p>12月 1日(水) 入学式</p>

4年分の「カレンダー」
「時間割表」も4年分掲載

書道家・美文字トレーナー
杉本健爾さんに聞く

聞き手 山岡三子さん ●フリーアナウンサー、名古屋短期大学客員教授



すぎもと・けんじ
 久留米大学商学部卒。ふたば書道会師範。大学卒業後、企業勤務を経て30歳から本格的に書道を始め、書道家・武田双雲に師事し、師範免許を取得。現在は、自身の書道教室や早稲田大学エクステンションセンターで指導のほか、ペン字講座や講演活動など幅広く活躍中。

テレビで見た武田双雲さんの書に感動して、福岡から神奈川へ

山岡 杉本さんは書道家、また美文字トレーナーというお仕事もなさっていらつしやいますが、書の世界にお入りになったきっかけをぜひお教えてください。

杉本 大学の4年間、福岡のCDショップでアルバイトをして、卒業後に正社員になりました。仕事は充実していたのですが、20代の後半になって、自分が一生続けたいものは何だろうと悩み始めたのです。自分には何があるのか、何ができるのかも分からず、3年間くらい、もやもやした気持ちを抱えて日々を過ごしていました。

そんな時に、たまたまテレビに書道家の武田双雲さんがご出演なさっているのを拝見したのです。それまで双雲さんのことは全く知らなかったのですが、とにかく「ものすごい字を書く人がいる」と衝撃を受けました。私は小学校3年から5年まで書道

を習いましたが、その後は書道とは無関係でした。

こんなスゴい字を書く人は普段は何を考
えているんだろうと気になって、いろいろ
調べたり、トークライブのイベントに行っ
てみたり。そのあたりから、書道に興味が
わいてきました。それで、双雲さんのよう
な字が書きたい、あなたに書を習いたいの
だという手紙を書いたところ、ご本人から
電話がかかってきたのです。

山岡 えっ、本当ですか。

杉本 はい、手紙には私の電話番号も書い
たのですが、それを見てかけてくださった
のです。知らない番号が表示されたので、
誰だろうと思いついたら、「武田双雲と
申します」と。非常に驚きましたが、「ぜ
ひ、私に書を教えてください」とお願いし
ました。それで、仕事を休んで、神奈川県
の江ノ島の近くにある双雲さんの書道教室
に体験に行くことになりました。

ここで体験した書の世界が面白くて面白

くて。これをとことんやってみたいと思っ
たので、福岡の仕事を辞めて、妻と二人で
引っ越してきました。

書は、頭の中のものが 白い紙の上でいきなり作品になる

山岡 まるでテレビドラマのような展開で
すね。

杉本 まわりの人からは、何を考えている
んだとずいぶん叱られました。

CDショップの仕事は、アーティストが
生み出した一つの作品
を、10000売ったり
100000売ったりす
る。それはそれで楽し
かったのですが、私は
ゼロから一つのものを
生み出すアーティスト
側の仕事をやりたいと
いう思いが、ずっとど
こかにありました。字



がうまいと言われたことはあったので、こ
れを伸ばしたらどうだろうか。やってみよ
うという単純な気持ちで、真つすぐに書の
世界に入っていました。

書道って、何もない白い紙に筆をポンと
置いたら、頭の中にあつたものがいきなり
形になって作品が生まれるんです。それが
とても面白いですね。

山岡 手紙をお読みになった双雲さんがわ
ざわざ電話をかけてきてくださったという
ことは、杉本さんが相당한熱意を込めてお
書きになったのでしょね。もちろん手書
きですよ。

杉本 もちろんです。私が書いたのは、4
5枚くらいだったと思います。こんなに心
を込めて書いたことがあるだろうかという
くらい気合を入れて、朝までひたすら書い
て投函しました。

山岡 体験入学の後は、福岡と神奈川をし
ばらく行ったり来たりしてからお決めに
なったのでしょうか。

杉本健爾さん



杉本 いえ、すぐに仕事を辞めて、とりあえず引越そう、と。当時、私はちようど30歳で、既に結婚していました。妻に話したところ、「あなたが本気なら行こうか」と言ってくれたので、ありがたかったです。**山岡** すてきな奥様ですね。しかし、引越して書道教室に通うようになってから書がお仕事になるまでの間、さまざまにご苦労がありました。ではないでしょうか。**杉本** とりあえず仕事を見つけて、双雲さんの書道教室に月に3回通い、あとは毎日ひたすら書き続けました。最初は全くの初心者なので、書いても書いても先生のよう

な字にならない。この差を埋めるにはどうしたらいいかを常に考えながら書いていました。

3年たつて初等科師範の免許が取れたので、自分のお教室を開き、いろいろな仕事広がっていきました。

仕事をしながら毎日書き続けて、 3年で初等科師範の免許を取得

山岡 双雲さんのご指導は厳しかったでしょうが。

杉本 双雲さんは「楽しくやりましょう」というタイプなので、お教室も和やかな雰囲気でした。その中で、私は先生が書いていらつしやる姿を見るチャンスは逃さず、ひたすら観察していました。また、先生が講演会や本のサイン会で書いていらつしやるところを真横から見ることができて、得るものがとても大きかったですね。こういうときは体をちょっと起こして、腕は下げ、筆の向きはこつちだとか、まるで熱心

なマニアのように見ていました。

山岡 芸は盗むといいますが、まさにそういうことなのですね。

杉本 はい、私は目線がちよつとオタク的なのもかもしれません。ああ、たつぷりと墨を付けているとか、筆を下ろしてグツと深くいったぞとか、この紙のときは多めに墨を落としたとか。

山岡 紙によつても変えるのですか。

杉本 紙や書く文字に応じて、双雲さんは筆も変えていらつしやいました。そこには何かしら意味があるはずだと思つて、あとで同じような筆を買つて書いてみる。ああ、だからこれを選んだのかと納得する。興味が尽きなくて自分でも持て余すほどで、書道ってこんなに面白いのかと感じました。

山岡 3年で初等科師範の免許をお取りになったというのは、早いほうでしょうか。

杉本 一概には言えませんが、私が所属しているお教室の中では早い方だったようです。私は他の方と比べて、書道を始めるのが

遅かったですし、早く双雲さんのような字を書きたいと思っていたので、どうしたらいいかを常に考えながら走っていました。その後、大人に教える為の師範や仮名やペンの師範免許を取ってからも、双雲さんの書道教室にずっと通っています。

お手本のいいところを 自分のほうに引き寄せる

山岡 どこかで師を越えなくてはいけない、という思い、またはご自身の個性、人との違いを出すといったようなことをお考えでしようか。

杉本 違いを出そうとか他の人の逆を行こうとすると、自分の意思とは違う方向へ行ってしまう可能性があるように思います。自分で選んでいるようで、実は選んでいない。だからそれはあまり気にせず、興味のあるものやワクワクすることに向かってひたすら走り続けられ、個性は勝手に現れてくると考えています。

双雲さんの表現力はすごい。私はどちらかというところ、美文字を教えるとか、師から学んだたくさんさんのことについて分かりやすく伝えるというほうが向いている。いまはそれが面白くて、本を書いたりいろいろな活動をしています。

山岡 杉本さんの本にも、「個性はいろいろあるので、文字の美しさも人それぞれでいい」とあります。

杉本 「上手な字」って、たくさんあると思います。書道的にうまいとか、个性的でうまいとか、かわいくてうまいとか。その人の個性、その人しか出せない色合いというものがあった方がいい。一生懸命に練習してお手本と同じように書いても、ちゃんと個性が出ます。ただ、あまりお手本のほうに寄っていかず、「お手本のこの部分を自分の字に生かそう」といったように、お手本の要素を自分に引き寄せて自分の字を磨いていく。そのほうが素敵ではないかと私は思っています。

山岡 「お手本を引き寄せる」という考え方は、とても興味深いです。

杉本 お手本の、これはねる前のちょっとしたカーブがかっこいいと思ったら、それを自分の字に入れてみたり、筆を返した上がり方とか打ち込みの角度を取り入れたり。私の場合、とても部分的なのです。それとずとやってきました。

一方、下手な字も興味がありますね。常識的に考えて、ここに点は打たないだろうというところに点を打っていても本人はそれが当たり前だと思っている世界は衝撃的で魅力的です。この感性は私にはないな、



山岡三子さん

と思う。その人の片鱗を見たような気がします。

山岡 下手な字もまさに部分的に見て、そこから学んでいらつしやるのですね。

杉本 下手というのは自分の主観であつて、普通だと思ふ人もいれば、うまいという人だつてゐるかもしれない。下手な字も上手な字も普通の字もたくさんあつて、それを見られることが幸せです。下手を知ると、違う方向にある「うまい」が見えてくるんです。

町中を歩いていると、定食屋さんに手書きのメニューが出ている。中には感動するような字もあつて、ずっと見ていることもあります。また、自然を見てみると得られるものもたくさんあります。木の枝ぶりがいいと思つたら、筆を持った時にそのイメージを思い出して「払い」を書いたり。**山岡** メニューを見ても木を見ても、何もかもが勉強になる。全部、クロスオーバーしていらつしやるのですね。

書の楽しさを生徒さんと共有して みんなで一緒に楽しみたい

山岡 杉本さんは「下手」を排除しないで、「上手」も「下手」も「普通」も包摂しながら教えていらつしやる。生徒さんは勇気づけられて、お喜びになるでしょうね。

杉本 私はあまり「教えている」という感覚がなく、「一緒に書の世界を楽しみましよう」という感じです。もちろん、うまく書きたい人にはそういう書き方を伝えますが、それだけだと面白くない。だから、こう書くのと面白いような気がしますが、どう思いますかとか、私はこういうときにこう書くんですが、あなたはどうかというように、共有したいのです。字って面白いよね、どうしてこんなに個性が出るんだろうねといったように、みんなで楽しみたいですね。**山岡** 書道教室にはいろいろなニーズを持つ生徒さんがいらつしやると思いますが、その人たちと共有しながら楽しむのは、先

生としては難しい作業ではないでしょうか。**杉本** これは違うなと感じた生徒さんは辞めていくでしょうが、それでいいと思います。その人に合った先生が必ずいらつしやるので、探すことが大事ですね。気持ち盛り上がる、こういう書き方もあるんだと学べる、こういう先生もいるということを楽しめる、そんな自分に合うところを選んでいた方がいいですね。

ある日、仕事帰りの生徒さんに「疲れていませんか」と聞いたところ、「逆に、ここに来て書くことで落ち着いたり、癒やしになったりします」と言われたことがあります。世の中は何事もスピードアップですが、書道は「ゆっくり」の方向という、全く逆のベクトルです。仕事と書道のモードが違うことが、逆によいのでしょうか。

山岡 癒やしになるし、ちよつと座禅のような、自分と向き合うといった効果もあるのかもしれないね。

杉本 きつとあると思います。墨の香りを

かぐだけでも、落ち着きますよね。お教室を欠席した生徒さんが、その月の課題を清書して送ってくださいます。その封を開けた瞬間に墨の香りがふわつと漂って、私はそれだけで癒やされることがありますから。

祖父の形見の硯と墨で 師範試験を受けて合格

山岡 本日お持ちいただいたのは、杉本さんが普段お使いの書道具です。すてきな硯ですね。

杉本 これは本当に大切な硯で、甲州の雨畑硯です。私が小さい頃、祖父の書斎でよく見かけたもので、祖父が亡くなったときに譲り受けました。

山岡 この硯を使うと、やはり違うものではないでしょうか。

杉本 硯には鋒錠（ほうぼう）といって、表面を顕微鏡で見ると細かいざざざざがあります。それが細かければ細かいほど、小さい粒子の墨をすることができます。そう

すると、書いたときに墨が紙に入っていくのです。

紙は木などの繊維が絡まってできていますが、その繊維と繊維の間を墨が抜けていくのにじむのです。墨の粒子が粗いと繊維の間を通り抜けられない。粒子が細かいとスーッと通るので、にじみがとてもきれいに出来ます。この硯で墨をすると、そうなるのです。

山岡 やはり、おじいさまのことを思い出しながら、気持ちを込めて墨をするのでしょうか。

杉本 その墨も、祖父が使っていたものがいまだに残っています。とてもいい墨で、師範試験の時にはこの硯と墨を使いました。「おじいちゃん、力をください」とお願いしながら。

山岡 そういう思いって、書に出るのでしょうか。

杉本 出たと思います。合格したので、祖父のおかげだと感謝しました。



この筆は江戸筆で、東京の亀井正文さんという筆職人の方が作ったものです。捌きも使いやすくて、私はこれが大好きです。

山岡 硯や筆のお話をなさっている杉本さんは、とても生き生きとした表情でいらっしやいます。本当にお好きなんですね。

杉本 毎日、好きなこと、楽しいことしかしていないんです。独立して一人でやろうと思った時に、もう自分が好きなことしかない決めました。それ以外のことは、他に好きな人がいるだろうから、その人にお任せする。自分は、興味があることをワ

クワクしながらやっていく、それに絞ろうと思いました。

山岡 いまはもう、毎日が幸せということですね。ストレスはございませんか。

杉本 ストレスがないのが、逆に大丈夫かなと思うくらいで。たぶんあるのだけれど、気付かないんでしょうね。

山岡 それは、もしかすると、先ほどおっしゃっていた「書の癒し効果」というものも関係してくるのでしょうか。

杉本 それは絶対にあると思います。教室で生徒さんたちが書いている様子や、室内に漂う墨の香りが、私にとっては癒しになっています。

字に興味がわくと文章が気になり、いい文章について考え始める

山岡 桜美林大学で、アメリカからの留学生に書をご指導なさったそうですが、いかがでしたか。

杉本 それぞれの名前を漢字で当ててほし

いという声があったので、私が漢字を英語の名前に当てて書いたら、とても感動してくれました。また、男子学生のダン君は、自分で「暖」という字を当てて使っていると話してくれました。彼らなりに、漢字で遊んでいる。日本のアニメが好きだったり日本の文化に関心のある学生が、書道にも興味を持って体験してくれたということがうれしかったですね。

山岡 日本の大学生は就職活動で手書きの履歴書が必要なので、ペン習字が見直されているようです。杉本さんの本にも、パソコンのキーボードやスマートフォンから入力する時代だからこそ、手書きを見直してほしいとありました。

杉本 字にはその人の人柄や感覚など、いろいろなものが出ると思います。もちろん、それだけで判断するわけではありませんが、エントリーシートは「私はこういう人間です」ということを伝えるものなので、やはり丁寧に書くでしょう。それを雑に書いて



杉本健爾さん(右)と山岡三子さん
(2016年8月1日 小田急ホテル
センチュリーサザンタワーにて)

とりあえず出したとなると、相手のことをあまり考えていないということが伝わってしまいます。

山岡 杉本さんは、美しい字は人生を変えるときまでお書きになっていらつしやいます。
杉本 そう思います。私は人生のいろいろな時に、手紙を書いてきました。それが、自分の気持ちが一番相手に伝わると思っているからです。私が双雲さんに出した手紙もそうですし、妻に宛てた手紙もそうです。字がうまくなくて、ラブレターを書くって、最高じゃないですか。

山岡 最近の若い人はスマートフォンでの

コミュニケーションが主流で、きちんとした文書を書けない人が増えてきていると聞くこともあります。

杉本 まず一つの文字に興味を抱いて、その字をきれいに書きたいと思う。次には、文字を幾つもつなげた文章をきれいに書きたいと思う、書き始めると長い文章を書きたくなるものです。そうすると、文章について考え始める。いい文章って何だろうと思つて、小説や詩集を手を取つてみたり、好きな歌の歌詞を読み込む。相手に伝えるためにはどの言葉を選ぶといいか悩んだりしながら、日本語力やコミュニケーション力が鍛えられて、人生も変わっていくとあります。実際に、私はこれまでもそうやって変わってきましたので。言葉選びつてすごく大きなことですよ。

若い人へ「大人の意見を聞くだけではもったいない。思つ通りに生きる」

山岡 大学での学びは、どういった面で現

在に生きているとお考えですか。

杉本 久留米大学商学部でしたが、経済や流通を学ぶということは世の中の仕組みを学ぶようなもので、自分は社会に対してどのような立場からどのように関わっているかが見えてきます。私は現在、自分で何かを生み出すことによつて経済に関わっているし、大学で学んだ会計や簿記の知識は、書道教室の運営に直接役立っていますね。

山岡 最後に大学生をはじめ若い方へのメッセージをいただけますでしょうか。

杉本 そうですね、「大人の意見は、あまり聞かないほうがいい」でしょうか(笑)。語弊があるので本意を察していただければ嬉しいのですが、誰かの意見に依存し過ぎず、自分が思つたように、自由に生きればよいと思います。お手本どおりに生きるって、ある意味では簡単ですが、それでは少し弱い。なぜなら、お手本とする人と自分は違うから。いろいろな人の生き方を見て、じゃあ自分はどう生きるかを模索するのが、た

ぶん一番面白いし強い。ただ、ヒントはたくさんもらつたほうがいいでしょうね。

山岡 書道のお手本から、気に入つた部分を取り入れるのと同じですね。では、杉本さんのこれからの夢を教えてくださいませんか。

杉本 私は、将来の夢をあまり考えたことがないんです。夢を追っている、夢のとおりになつていない自分をととても意識してしまうような気がしますし、夢を追求する思いが強ければ強いほど、かえつて心が暗くなつてしまいかもしれません。私は、いま面白いものとか楽しいお話とか、ただそこに夢中になつて、そうして生きているような気がします。

もちろん、夢があつてそれに向かつて突き進める人もたくさんいると思いますが、必ずしも夢を持たなくても毎日楽しいよ、と言いたいですね。そしてもし目の前にやりたいことが出てきたら、自分の気持ちに素直に従つて動いてほしいなと思います。

中内 潤 なかうち じゅん



流通科学大学 学長

石井淳蔵前学長の退任に伴い、4月1日付で中内潤が学長に就任した。新学長は1955年生まれ。19

78年慶應義塾大学法学部を卒業後、慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程を経て、1984年博士課程後期課程を修了。商学博士。一方、1980年株式会社ダイエー入社、1989年同代表取締役副社長に就任、1999年株式会社ダイエーホールディングコーポレーション代表取締役社長を経て現在に至る。

流通科学大学は1988年創立。現在は、商学部、経済学部、人間社会学部の3学部からなり、2015年度に独自の初年次教育「なりたい自分発見カリキュラム」を導入。今の学生の多くは「大学に入ること」が目的であり、将来の明確な目標を持った者が少なく、就職意識も低いという現状から、強制的に学ばせるという大学の姿勢をやめ、さまざまな課題や企業人・卒業生との交流の機会を通して、将来何になりたいのかを考え、見つけるためのカリキュラムとした。将来の夢が見つければ、何を学ぶべきかを自ら気付くことができ、成長の度合いも変わってくる。基本的な考え方は「学生の成長」。新学長は「大学生だから、一度の失敗で諦めずにとんどん走ってくれたらうれしい。いろいろな経験を通じて、将来の自分を見つけてほしい」と抱負を語る。

日本私立大学連盟では、当法人の活動、私立大学の教育研究、管理運営などにかかるさまざまな情報および国の高等教育政策にかかる動向などの社会への発信とともに、情報共有の推進を主目的として、今年度も「私立大学フォーラム（全4回）」を開催します。



教育の明日を探る



お申し込みはこちら
※またはWEBで「私大フォーラム」と検索ください。

第2回（仙台） 10月1日（土）13：00 東北学院大学
政治なき教養は空虚であり、教養なき政治は盲目である

第3回（大阪） 11月5日（土）13：00 関西大学
学問するよろこび

第4回（福岡） 12月10日（土）13：00 福岡大学
大学入試～私立大学の改革～

※各回無料、定員予約制

加賀裕郎 同志社女子大学学長。'84同志社大学院文学研究科博士課程単位取得満期退学。博士(哲学)。著書『デュイイ自然主義の生成と構造』ほか。'10から現職。

是永 駿 立命館アジア太平洋大学学長。大阪外国語大学中国語学科卒、同大学院修士課程修了。博士(言語文化学、大阪大学)。専門は中国語・中国現代文学。

辻 恵介 武蔵野大学人間科学部教授、精神科医。'98自治医科大学大学院医学研究科博士課程修了。医学博士。主著『犯罪心理学を学ぶための精神鑑定事例集』ほか。

Peter Bernick 長崎大学障がい学生支援室助教。Simmons School of Social Workソーシャルワーク修士、マサチューセッツ州認定臨床ソーシャルワーカー。

井上真郷 早稲田大学学生部副部长、保健センター所長、理工学術院教授。京都大学医学部卒。博士(医学)。京都大学医学部附属病院耳鼻咽喉科、理化学研究所などを経て現職。

兼高聖雄 日本大学藝術学部教授。'90慶應義塾大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会心理学・メディアコミュニケーション論専攻。主著『コミュニケーション学入門』ほか。

松本宏太 内閣府政策統括官(共生社会政策担当)付参事官(障害者施策担当)付主査。'15から現職にて、障害者差別解消法の関連施策などを担当。

小越真一朗 独立行政法人日本学生支援機構学生生活部障害学生支援課長。

柏倉秀克 日本福祉大学社会学部教授。日本福祉大学大学院社会学部研究科修了。博士(社会学)。桜花学園大学を経て、'11から現職。

近藤武夫 東京大学先端科学技術研究センター准教授。博士(心理学)。広島大学教育学部助教、米ウシントン大学計算機科学工学部客員研究員を経て現職。

伊井 明 龍谷大学財務部管理課課長。龍谷大学経営学部卒。'96龍谷大学に入職、'11から現職。

原 正福 学校法人立教学院人事部人事課。立教大学社会学部卒。'04立教学院入職。リサーチ・イニシアティブセンター勤務を経て、'12から現職。

松前義昭 学校法人東海大学理事長。'78東海大学工学部卒。工学博士。日本電気株式会社入社後、'00東海大学教授、'03九州東海大学学長、'14から現職。

高 龍秀 甲南大学経済学部教授、教育学習支援センター所長。博士(経済学)。甲南大学経済学部学長、同大学企画室参与を経て、'16から現職。

相生芳晴 学校法人上智学院IR推進室(兼情報システム室チーフリーダー)。IT企業から転職後、事務局学事センター勤務を経て現職。

林 裕佳 学校法人上智学院IR推進室(兼総務局経営企画グループチーフリーダー)。上智社会学部専攻学校、上智大学大阪サテライトキャンパス勤務を経て現職。

山本幸一 明治大学教学企画部評価情報事務室。明治大学大学院ガバナンス研究科修士課程修了。'94明治大学に入職。共著に『大学マネジメント改革総合事例集Ⅰ』など。

上杉道世 大正大学理事長特別補佐・質保証推進室長。京都大学法学部卒、74文部省入省。各局を経験し、東京大学、慶應義塾大学を経て'15から現職。主著『大学職員の近未来』など。

岡田弘行 学校法人関西大学常任理事、大学本部長。77関西大学経済学部卒業後、入職。入学試験部次長、大学事務局次長、学長室長を経て現職。「地方の時代」映像祭事務局長。

田中有紀 立正大学経済学部准教授。東京大学大学院人文社会系研究科博士課程修了。博士（文学）。'12立正大学経済学部専任講師、'15から現職。主著『中国の音楽論と平均律』など。

森田せつ子 姫路獨協大学看護学部長。'03金城学院大学大学院人間生活学研究科博士課程修了。博士（学術）。名古屋大学を経て、'16より現職。主著『テキスト母性看護Ⅰ・Ⅱ』。

規矩大義 関東学院大学学長、理工学部教授。'93年九州工業大学大学院工学研究科博士後期課程修了。博士（工学）。入試センター次長、理工学部長などを経て、'13から現職。

木下達文 京都橋大学現代ビジネス学部教授。地域連携センター長。'90成城大学大学院修了。'01から京都橋（女子）大学所属。主著『文面から捉えた東日本大震災の教訓』など。

鈴木義夫 明治大学就職キャリア支援事務室。学生相談や支援行事の企画・運営などを担当。'05明治大学政治経済学部卒。明治大学付属明治高等学校・中学校事務室を経て、'10から現職。

関口八州男 早稲田大学学生部学生生活課長。'88早稲田大学入職。総長室'25周年記念事業推進室課長、総務部総務課長、総長室秘書課長を経て、'13から現職。

杉本健爾 久留米大学商学部卒。ふたば書道会師範。大学卒業後、企業勤務を経て30歳から本格的に書道を始め、書道家・武田双雲に師事し、師範免許を取得。現在は、自身の書道教室や早稲田大学エクステンションセンターで指導のほか、ペン字講座や講演活動など幅広く活躍中。

山岡三子 フリーアナウンサー。学習院大学卒。立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科博士後期課程修了。博士（社会デザイン学）。名古屋短期大学客員教授。

〈お断り〉本稿は、お書きいただいた資料から、できる限り統一して掲載いたしました。

● 7月5日(火)
第3回常務理事会、第5回理事会に出席

● 7月6日(水)・14日(木)・15日(金)

新・旧会長挨拶回り(文部科学大臣、文部科学省関係者、財務大臣、国会議員)

● 7月19日(火)

第4回常務理事会、第6回理事会に出席

● 7月20日(水)

全私学連合代表者会議に出席

全私学連合の代表に鎌田薫(早稲田大学総長)連盟会長が選出された。

● 7月25日(月)

「平成29年度私立学校関係府予算に関する要望」、「平成29年度私立学校関係税制改正に関する要望」および耐震関連の予算要望などを文部科学大臣ほか提出
平成29年度私立学校関係府予算に関する要望の「私立大学」にかかわっては、「高等教育に対する公財政支出の低位性の改善」や「私費負担依存からの脱却」、「不合理な国民間格差の是正」等を要望の骨子として、①私立大学経営の健全性向上のための支援の拡充・強化②安定した修学環境確保のための経済的負担の軽減

に向けた支援の拡充・強化③学生の主体的な学びの推進のための大学教育の質的転換、多様な人材輩出のための大学改革推進に向けた支援の拡充④地方創生のための支援の拡充⑤安全・安心な教育研究環境の実現ならびに熊本地震・東日本大震災の復興、被災学生のための支援の継続・拡充——などを要望した。

● 8月3日(水)・5日(金)

平成29年度私立大学政府予算・税制改正要望および平成28年度補正予算について国会議員へ陳情

● 8月23日(火)

「科学技術予算の抜本的拡充に関する要請」に向けた打合せ会に出席

● 8月30日(火)

松野文部科学大臣等へ表敬訪問

開催報告

● 7月29日(金)～30日(土)

「第1回財務・人事担当理事者会議」開催

「私立大学におけるダイバーシティ」をテーマに開催。63法人89名の参加があった。

● 8月2日(火)・3日(水)

● 8月4日(木)・5日(金)

「FD推進ワークショップ」【新任専任教員向け】開催

「大学教員の職能開発とFD」をテーマに、模擬授業の実践と参加者同士の意見交換を中心として開催。両日程あわせて39大学92名の参加があった。

● 8月24日(水)～26日(金)

「監事会議」開催

「監事の役割と監査機能の実質化」をテーマに開催。62法人76名の参加があった。

● 8月29日(月)～30日(火)

「教学担当理事者会議」開催

「多様な新しい能力を持つ入学受入れ、そして人材養成のための高大接続改革」をテーマに開催。54法人61名の参加があった。



私大連盟「FD推進ワークショップ」

座談会 「新たなインターンシップの意味付け」
 特集 「大学の宗教系学部・学科の現在 (いま)」
 小特集 「保健室の今後」
 表紙・大学点描 宮城学院女子大学 だいがくのたから 東洋大学
 クローズアップインタビュー：
 「渡辺 美和子さん (株式会社渡辺教具製作所代表取締役会長)」

編集後記

◆本号の座談会と特集は、いわゆる「障害者差別解消法」が本年4月に施行されたことを受けて、改めて各方面から大学の障害者支援・対応などのご意見をいただいた。

座談会では、特に発達障害を取り上げた。発達障害は、障害自体が気付かれず、本人も気付かないこともある「難しい」障害である。それが故に、一口に「支援」といつても、その対応も実にさまざま。な問題や苦労が多い。

われわれは、障害者に限らず、マイノリティーに対して、無知なるがゆえに、無意識に、無自覚に、言葉や行動で相手を苦しませたり悲しませたり傷つけたりしていることがある。根拠のない「誤った」対応をしたり、また、「恐れ」たり、と。

無知は偏見を生み、結局は差別を助長させる。まずは「知る」ところ——本号の座談会・特集はその一助にしていただけたのではないだろうか。

また、「知る」と、それとともに不寛容社会といわれる

日本において、もう少し多様性を認め、寛容な心・意識を持つことも大切なことであろう。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・関西学院大学高大接続センター入試課長 筒井 弘幸)

◆IR活動を通じた大学の組織や学生の状況の「見える化」によってあぶり出された分析を目にすると、自分がそうだと思っていたことが印象や感覚、あるいは感情から決めていたものだったことに気付くことがある。組織内で「IRマインド」が醸成されれば、問題解決に向けた議論をより冷静かつ効率的に始められることになるだろう。

今回の小特集を通じてさらに気付かされるのは、IR活動が部署間のコミュニケーションを大いに促進するという点である。分析によってもたらされるシンプルな驚きや納得により、担当業務以外にも関心を持つこととなり、部署間にもたがう課題に対する当事者意識が芽生え、一部署ではなく大学全体の課題なのだという認識が得やすくなる。そうになると、課題を各々の関わりからどうアプローチして

いくのか、より実感をもって取り組めるのではないか。さまざまなテクノロジーの駆使によって発展しつつあるIR活動だが、最後はつやはり人と人のつながりや共感力が大切になることも再認識できた。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・上智大学総務局SGU事業推進室 中山 映)

◆インクルージョン。本号のインタビューと座談会に共通する概念だった。得意か苦手か、上手な下手なのか。内容はさまざまであるが、誰もが生活の中で直面するものだ。インタビューは書道家の杉本健爾さん。美しい文字とは、というお話の過程で、「上手はたくさんある(＝下手を排除しない)」というフレーズが印象に残った。

座談会では、障害の有無にかかわらず、皆が居心地よく感じるユニバーサルデザインへの期待も語られている。2時間が超えて議論白熱だったが、大学教育でもこれまでの支援や対応にとらわれず、不得手を包含する、一歩踏み出した工夫、改善が求められている。(日本私立大学連盟事務局 権藤 和代)

