

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.379

2018

3

隔月刊



文舞両立へのチャレンジ
梅花歌劇団「劇団この花」オリジナルミュージカルの一場面（梅花女子大学）

特集 ICTを活用した通信教育課程

座談会 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

小特集 アカデミック・ハラスメントの現状と課題

明日への試み 津田塾大学

わが大学史の一場面 文教大学

加盟校の幸福度ランキングアップ

学習院女子大学／上智大学／早稲田大学

クローズアップ・インタビュー

小林紀子バレエ・シアター プリンシパル 島添 亮子さん

日本私立大学連盟



私立大学で国内最大の「荒木望遠鏡」



京都・上賀茂 神山に位置する「神山天文台」



大学点描

早春 梅の花。



古くは万葉の時代から日本人に愛されてきた「梅」は、寒い冬、風雪に耐え、真っ先に春を告げる花であり、「百花の魁」とも言われてきた。そして、「気品」の象徴の花でもある。「梅の花」はまさに、明治維新という改革のとき、自身の生命を神に捧げ、福音伝道による日本教化への献身を決断し実践した、梅花学園の創立者・澤山保羅の人生・信念に通じる花といえる。



チャレンジ&エレガンス
梅花女子大学

美しく、梅花女子

美しく輝く女性に。
めざすはチャレンジ精神あふれる
エレガントな女性。



美しく、梅花女子

since 1878



オーダーメイド教育

一人ひとりの個性をいかす、日本トップクラスの少人数教育。
全学生・教職員が共に学び成長しあう、感動の日々。

キリスト教主義に基づく愛なる女学校



「人にしてもらいたいと思うことは
何でも、あなたがたも人にしなさい。」
(マタイによる福音書7章12節)



Challenge & Elegance

創立140年の歴史と伝統

名門の誇り。「梅花物語」 それは1878（明治11）年から始まった。



花と緑と水のキャンパス

北摂の丘にある
心の安らぎの場。
そして大きな夢に向かって。



茨木ガーデンキャンパス

文化表現学部

心理こども学部

食文化学部

看護保健学部

情報メディア学科

こども学科

食文化学科

看護学科

日本文化創造学科

心理学科

管理栄養学科

口腔保健学科

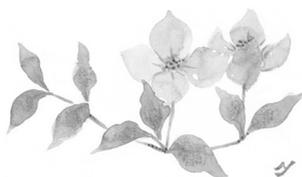
国際英語学科

チャレンジ&エレガンス
梅花女子大学
BAIKA
1878

大学時報

No.379

2018.3



チャレンジ&エレガンス

長澤 修一 ● 梅花女子大学学長

日本の近代化が急速に進む、1878（明治11）年1月。梅花学園の創立者・澤山保羅は、封建時代の名残が色濃く残る、日本社会の、女性に対する偏見を憂い、日本の将来のための社会改革の第一歩は、女子教育にあることを確信し、大阪の地に初めて、キリスト教精神に基づく「愛なる女学校」梅花女学校を設立した。

この女学校の創設は、海外からの宣教師の援助を受け、「自給」の学校という、明治初期にあつて、新しい教育上の挑戦であつた。

以来、140年。この挑戦は、現在の梅花女子大学に引き継がれている。「チャレンジ&エレガンス」のスローガンのもと、「地の塩」「世の光」となる、教養が高く、自立した女性の育成。澤山の挑戦は、今の時代においても日々進化し続けている。

大学におけるキャリア教育

井上博 ● 阪南大学学長

1 ユニバーサル段階の大学教育

2009年に4年制大学への進学率が50%を超え、大学はユニバーサル段階に突入した。大学進学率の上昇は、多数の国民が高等教育を享受する機会を拡大し、知的で豊かな生活を営む上で大きな役割を果たすことが期待できる。しかし、進学率の上昇によって大学生の質が下がり、学習意欲の低下により基礎的な学力さえ身に付けることなく卒業し、就職に際して社会で必要な能力が身に付いていないため、早期の離職に結びつくといった批判もなされてきた。確かに、学生は大学進学に際して自分の将来像と大学教育の位置付けを明確に持たない場合が多い。このことは、選抜性の高い大学にも共通した問題である。

しかし、こうした問題の原因は進学率の上昇のみあるのではない。科学技術の急速な発展とグローバル化の進展、さらに知識社会の進展の下で、特定の専門職を除けば一般企業における業種や職種、仕事内容や働き方が急速に変化しており、学生はますます自分の将来像を描きにくくなっているのである。

このような社会背景の下で、ユニバーサル段階における大学教育の改革が求められている。現在の大学改革の焦点は、次の三点にあると考えている。第一は教育の質的保証である。学生が何を学習し、その結果何を身に付けたのかを明確にして学修成果を可視化することにより、社会的な説明責任を果たすことが要求されている。第二は、こうした質的保証を現実化するための教学マネジメントの確立と、それによる教育方法の改善である。そして第三は、職

業レリバンスの明確化である。職業レリバンスとは、大学教育と職業との適合性あるいは整合性のことである。大学教育が、その後の職業や社会生活においてどのような意味を持つのかということや、学生が自覚し、学習の動機を明確にして自律的学習に向かわなければ、教学マネジメントなどの内部質保証システムのみを確立しても、学生の成長を促し、学修到達度を引き上げることは難しいのではないだろうか。大学教育による学修の成果は学生の適切な職業選択と就業に結び付き、自らの将来を切り開くものでなければならぬ。ここに、大学におけるキャリア教育の意義があるのだと思う。

2 キャリア教育と職業レリバンス

多くの大学において、キャリアセンターなどを中心に学生の就職活動に手厚い支援が行われている。しかし、大学におけるキャリア教育については、「大学は学問をするところで、就職対策の場ではない」といった否定的な意見も依然として耳にする。だが、こうした意見は、大学の学びを通してしっかりとした職業観と明確な将来展望を持って社会で活躍でき

る人材を責任を持って送り出すという大学の使命に反することになり、結果的に大学に対する社会の期待に応えられないことになる。

ここで念頭に置いている大学におけるキャリア教育は、特定の職種に対応する資格やスキルの修得を意味しているわけではない。こうした資格や技能の修得も大学教育の一環として重要な位置を占めているが、AIやIoT技術の発展に代表されるような産業構造の変化や、知識技能の高度化の中で急速に陳腐化してしまう。したがって、職業を意識した教育内容は、後の知識やスキルの伸長、更新、転換を見込んで構想されなければならないし、そのためには特定の分野における基本的な原理、専門倫理、あるいはその分野の歴史や現在の課題、将来の課題に対応できる応用力などが育成されなければならない。同時に、大学卒業時の知識や技能で十分というわけではなく、社会の変化や職業あるいは働き方の変化に対応した学び直し、リカレント教育が必要となる。

他方で、経済産業省は、職場や地域においてさまざまな人々と仕事をしていく上で必要な基礎的な力

として、「基礎学力」「専門知識」に加えて、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の三つの能力と12の要素からなる「社会人基礎力」の育成を提唱してきた。大学におけるキャリア教育に、狭い意味での「勤労観・職業観」の養成や特定の職業的技術・技能の修得だけではなく、「社会人基礎力」や「人間関係形成能力」「情報活用能力」「意思決定能力」「将来設計能力」などの「汎用的・基礎的能力」、いわゆる「コンピテンシー」までも含めるとすると、大学における教育目的や「学士力」の育成はすべてキャリア教育に該当するということもできる。

学生の保護者が大学教育に期待するものも、以上のような社会的要請を反映したものである。本学が2017年度入学生の保護者に対して入学段階で行ったアンケートでは、「大学において学生にどのような成長を期待するか」という設問に対する自由回答で、「人間力・コミュニケーション力」が38・4%、「資格取得」が33・2%、「専門知識」が15・1%、「国際的理解・外国語能力」が13・3%という結果であった。さらに、「大学に対して何を期待するか」という設問では、85・9%が「就職支援」という回答

であった（いずれの設問に対しても複数項目の回答が含まれている）。こうしたことを踏まえると、大学教育の内容および学修成果の評価に関しても、職業レリバンスとの関連で定義し直す必要があるのではないか。

3 大学教育の質保証と学修成果の可視化

このような社会状況から、今時の教育改革では大学教育の質保証、学修成果の可視化が強く要望されている。2018年度に開始される大学基準協会の第3期認証評価では、これまで以上に内部質保証を重視した大学評価を行うこととなっており、そのポイントは今学的な教学マネジメントの状況を重視するところにある。

学修成果の評価に際しては、アセスメント・ポリシーに基づいた評価基準を明確にすることが必要であるが、多様な能力を評価し、それを可視化することには独自の困難さがある。

保健、家政、教育、芸術など、大学の教育内容自体が専門的職業人養成の性格を強く持つ大学や学部

と異なり、人文科学や社会科学を中心とする学部、学科で構成されている本学では、教育内容そのものが特定の職業分野のみを意識して設計されているわけではない。また、研究者の養成が主目的でもなく、卒業生の多くは一般企業への就職や、自営業などに就くことになる。それゆえ、本学のディプロマ・ポリシーは社会人として持つべき教養と知識、技能およびコンピテンシー能力の育成を目的としている。

学修成果の評価基準はさまざまであるが、学生が社会的に要請される能力を獲得していることを判断するうえで、就職率は重要な指標の一つであると考えられる。それは卒業時点における社会からの評価としての意味を持つからである。しかし、実際の就職活動は、新卒一括採用方式が依然として維持されている。2018年度卒業生に係る就職・採用活動の時期は、過去2年と同様に企業の広報活動開始を3年次の3月以降、採用選考活動開始を4年次の6月以降とするという取り決めとなっており、4年間の大学教育の中で何が身に付いたかを企業が十分に評価して採用を行う状況とは言い難い。しかも、現実には3年次の夏の段階で学生は就活をスタートせ

ざるを得ないし、採用活動を4年次の6月以前に始めている企業も存在している。

このことは、企業側に早期の段階で優秀な学生を確保したいという意図があるとともに、学生の側にも早期から職業に対する意識や能力を持つことが求められていることを意味している。職業レリバンスとの関連からみて、4年間の大学教育による学修成果と、3年次段階で迫られる職業選択や社会人としての能力の育成という問題は、大きな矛盾を抱えているといわざるを得ない。

4 阪南大学のキャリア教育

1965年に設立された本学は、「すすんで世界に雄飛していくに足る有能有為な人材、真の国際商業人の育成」を建学の精神としている。そして、この建学の精神に基づき、「就職に強い大学」を目指すキャリア教育を進めてきた。こうした取り組みを踏まえて、2007年度に本学の「実学指向型総合的キャリアアシSTEMの構築」が文部科学省の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）に採択され、以降、今日に至るまで大学教育にキャリア教育

をシステムとして組み込み、「実学重視の教育」を促進している。

この取り組みは、正課、正課外による阪南大学キャリア・ステップアップ・プログラムと、キャリアポート（実学実践の体制）を活用した地域社会課題解決型プログラムを組み合わせることに、地域社会に開かれた大学として、実学指向型キャリアシステムの構築を目指すことにある。

正課のキャリア教育としては、キャリア・ステップアップ・プログラムとして1年次に「キャリアデザインa」（自己理解）、「キャリアデザインb」（社会理解）、2年次に「国内・国際インターシンプ準備講座」（職業理解）、3年次に「起業塾1・2」（起業体験・プランニング実践）、「国内・国際インターシンプ」（就業体験）を設置している。さらに2年次以降の各学部ゼミにおいて、それぞれの専門を生かした「キャリアゼミ」（産官学連携型ゼミ）を展開している。また、2016年度からは単独の教員だけでなく、同学部内ゼミ間連携、学部超越型ゼミ間連携による「キャリアゼミ」を展開し、学部およびゼミの横断型教育によって視野の拡大と多様な学

びの実現を目指し、2017年度においては、単独型33件、連携型7件のプログラムが展開されている。こうした活動を通して、企業へのビジネスプランや商品開発の提案、マーケティング調査、地域活性化事業の提案と支援、さらにはビジネスコンテストなどでの多数の受賞といった成果を上げている。

さらにキャリアセンターでは、キャリア教育と連携させたキャリア支援として、就職ガイダンス、就活力セミナーや人材養成講座、学内企業説明会や業界研究を実施し、就職指導に関しては、各学部に担当者を配置し、学生一人一人に対するキャリアカルの作成と、ゼミの担当教員との連携による個別指導を徹底している。

こうした取り組みの成果は就職率に反映されている。2017年3月卒業者の就職率は97.5%（就職者数÷就職希望者）となり、高い比率を実現している。就職希望者全員が就職することが望ましいのはいうまでもないが、大学教育の質保証と学修成果の可視化という観点からすれば、全ての学生が卒業時までには明確な職業意識を持ち、就業の意欲を持つて活動し、就職することが重要であろう。この点か

ら本学では、全卒業者に占める就職者の比率（就職者数÷進学者を除く卒業者数）の向上を重視している。2017年3月卒業生では、これが90・3%となり、全国平均の76・1%を大幅に上回ることができた。

5 今後の課題

学修成果の可視化のためには、基礎学力としてのリテラシー、専門教育、コンピテンシーのそれぞれを測定することが必要である。こうした能力を総合的に測定することはきわめて困難であるが、教育の質保証とは即ち学生の質保証であり、卒業段階の就職実績は一つの基準となる。しかし、問題は学生がどのような能力を、いつ、どのように育成して就業に至るのかである。同時に、大学教育においては、そうした能力を伸ばすための自己意識をどのように形成するかが課題となる。学生の成長過程は多様であるから、学修成果の可視化のためには個々の学生に即して、その成長パスを課外活動も含めて分析しなければならぬ。この点では、eポートフォリオの活用は有効であろう。したがって、これから

の大学教育は、基礎教育、教養教育、専門教育も含めて職業レリバンスを意識したキャリア教育として展開し、学生の成長パスを可視化することが必要である。

さらに、学生の質保証は卒業段階の就職実績で終わるのではない。大卒就職者の3割は3年以内に離職しているという現実を踏まえると、就職後に必要とされる能力やキャリア形成能力も含めた分析が必要であろう。

平成30年度政府予算では、私立大学等経常費補助の「一般補助」における配分基準が見直される（メリハリある配分を実施する）こととなり、具体的には定員未充足に対する調整係数や財務情報の非公開の場合の減額幅の強化、教育の質に係る客観的指標の導入に伴う調整措置が予定されている。これまでは、先進的な事業に対する補助を通じて教育の質的転換が促されてきたが、今後は質的転換が事実上、義務化されることになる。

教育の質的転換が求められる中、各大学では課題を全教職員が共有し、自主的自覚的に改革を進めなければ、真の大学改革は実現しないであろう。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて



すとう まきのり
周東 正紀
実践女子学園総務
部長

やまだ しょうぞう
山田 省三
中央大学大学院
法務研究科教授

仕事と生活の調和を目指す
ワーク・ライフ・バランス

長野 わが国の構造的な問題である少子高齢化に歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持し、家庭や職場、地域において誰もが活躍できる社会を目指す「一億総活躍社会の実現」が2016年6月に閣議決定され、政府はその実現に向けて一人一人のニーズに合った納得のいく「働き方改革」を進めています。

本来、仕事は経済的な自立という意味を持ち、生きがいや喜びをもたらすものですが、現実には仕事と生活の間で問題を抱える人が多くなっており、ひいては働く人々が将来に対する不安を抱え、豊かさを実感できないという問題をもたらしています。



司会
ながの かおり
長野 香
立教学院広報室長

たびら こうじ
田平 浩二
内閣府男女共同参画局推進課長・内閣府仕事と生活の調和推進室参事官

すだ せいいち
須田 誠一
上智学院人事局長

2018年1月17日 日本私立大学連盟会議室にて

それが社会の活力の低下や少子化、人口減少などの現象にまでつながっているといえるでしょう。

これを解決する取り組みが「仕事と生活の調和」、すなわち「ワーク・ライフ・バランスの実現」です。仕事と生活の調和の実現は、一人一人が望む生き方ができる社会の実現にとって必要不可欠なものです。

大学においても、全ての教職員が出産・育児や介護などのライフイベントと仕事との葛藤を感じることなく、「プライベートと仕事」「家庭責任と仕事」を両立したキャリアを継続できるよう、制度の整備や教職員の意識変革などがなされています。

**目指すべき社会の姿を憲章で明らかにし
行動指針では具体的な数値目標も**

長野 本日は、ワーク・ライフ・バランスが課題になっている背景や狙いなどを共有し、各大学の取り組みをご紹介いただきながら、ワーク・ライフ・バランスの意義や今後の展望などを考えてみたいと思います。

では、まず内閣府の田平様から、ワーク・ライフ・バランスが課題となった背景など

についてお話しください。

田平 大学の教職員の方々とお話をさせていただくことはそれほど多くないので、本日はこの機会を大事にしたいと思います。ワーク・ライフ・バランスの意義などは、いま長野様からご紹介いただきましたので、その経過を少しお話しいたします。

ワーク・ライフ・バランスの憲章と行動指針が策定されたのは平成19年ですが、ワーク・ライフ・バランスに関する議論は、それ以前から行われていました。議論は、大きく「少子化対策」「男女共同参画」「労働市場改革（働き方改革）」という三つの視点から行われており、それぞれ平成19年4～6月に検討結果が取りまとめられました。それらの結果を踏まえて、平成19年の「骨太の方針」に、ワーク・ライフ・バランスの憲章と行動指針、数値目標を定めて取り組みを進めることが盛り込まれました。それに基づいて、政労使や有識者による検討を経て、平成19年12月に、労働者や経営者なども含めて社会全体で取り組みを進めることを促すための「仕事と生活の調和」に関する憲章と行動指針が作られました。

憲章には、仕事と生活の調和がなぜ必要なのかが述べられています。仕事と生活の両立が難しい現実の背景として、正社員と非正社員との間の働き方が二極化し、共働き世帯が増加する一方で男女の役割分担意識が変わっていないことなどを課題として掲げ、多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性がうたわれています。

多様な選択肢を提供し、労働時間を短縮して家庭や地域との連携を図るようにすることが、結果的には労働生産性の向上につながるかと考えられます。そして、こうした仕事と生活の調和の取り組みを、コストとしてではなく「明日への投資」ととらえるべきとしています。憲章では、そうした認識の下に、仕事と生活の調和が実現した社会の姿やそれぞれの関係者が果たすべき役割を明らかにしています。行動指針では、具体的な数値目標も示して、憲章で示した目指すべき社会の姿の実現のために各関係者が取り組むべき内容などを定めています。これらに基づいて、社会全体で取り組みを推進しようとしたわけです。

法律の規定を超える

育児や介護の制度を完備

長野 では、各大学の取り組みについてご紹介ください。

山田 ワーク・ライフ・バランスの問題は、育児や介護だけではなく、独身者のワーク・ライフ・バランスもあると思いますが、当面の問題は育児や介護ですので、中央大学における育児・介護に関する制度をご紹介します。

まず妊娠・出産については、労働基準法でも産前・産後休業が保障されています。産前休業が法律では6週間ですが、本学では8週間であり、産前産後を合わせて16週間となり、全て有給です。また、妊娠に関わる健康診断などで通院するために休暇を取得する場合も有給となります。

育児休業は、法律では原則として1年間、例外で2年ですが、本学では最長2年間、2歳の誕生日のあとに迎える4月の末までです。この間、本俸の10%が支給されます。育児に関わる短時間勤務は1日について1～3時間であり、法律では満3歳までです

が、本学では小学校の入学式までとなっています。これについては、休んだ分に比例して賃金は減額されます。

そのほかに「子の看護休暇」があります。小学校入学まで、1年につき5日まで、子どもが2人の場合は10日までとなります。5日のうち4日目までが有給で、5日目は降は無給です。また、「育児支援サービス利用補助制度」といって、育児支援サービスを提供している団体を利用する場合、入学金や年会費の全額（上限は32万円）、および食事代や交通費などの半額まで補助していただきます。

介護休業は、法律では93日ですが、本学では対象家族1人につき365日まで取得でき、本俸の15%が支給されます。育児休業は10%で介護休業が15%となっているのは、介護休業の場合は健康保険や厚生年金の保険料が免除されない分をカバーするものです。また、「短期間介護制度」は「子の看護休暇」同様に1年につき5日で、4日目までが有給です。「介護の短時間勤務制度」も1日につき1〜3時間、設けられています。介護費用補助制度は、在宅と施設

介護がありますが、年間32万円を上限として補助します。

教職員が休むということは大学にとってマイナスですが、育児や介護は人間にとって大事なことであるので、これをプラスに捉えて受け入れ、積極的に対応しています。

長野 制度が対象としているのは、正規の教職員という理解でよろしいでしょうか。

山田 基本的には専任の教職員が対象です。ただし、実態としては、これまでに育児休暇を取った男性は1、2人で、ほとんどが女性であり、介護休暇も同様です。男女共同参画はなかなか進んでいない状況ですが、これから少しずつ広まっていくと思います。

トップのメッセージは「男女共同参画推進の一番の旗振り役になる」

周東 実践女子学園における、専任職員のみ短時間勤務の制度をご紹介します。

2014年度の初めに、本学の理事長から、「本学の将来は、女子大学であるという立場を踏まえ、男女共同参画の一番の旗手になることである」というメッセージが出されました。本学の学祖である下田歌子は、

1899年の創立時から、世の中を動かすのは女性だということを、男尊女卑の明治の時代に申しあげました。本学は私学であり、学祖の考え、建学の精神、つまり原点に立ち返るという意味でも、いまや社会の流れとなっている男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを進めていこうと考えたわけです。

その後、さまざまな講演会や学内研修を実施したり、学生に対する教育（授業）でも取り組んできましたが、専任職員に対しては「フレキシブルワーク制度」を設けました。先ほど短時間勤務と申しましたが、1時間短縮、2時間短縮、3時間短縮、1日短縮、2日短縮という5タイプがあります。育児のためにこの制度を利用する場合は、法令の規定に加えて子どもが小学校6年生までが対象となります。また、介護のために制度を利用する場合、介護の事由が消滅するまで使える仕組みになっています。本人の傷病や家族の傷病の看護も対象となり、その事由が無くなるまで利用できます。

現在、本学の専任職員は89名ですが、そのうちの男性3名、女性6名、合計9名が



山田 宣三氏

この制度を利用しています。利用の事由は育児が6名、介護が1名、本人傷病が2名です。

処遇面ではノーワーク・ノーペイの原則にのっとり、短縮した分の給与などは減額します。退職金も同様で、制度の利用期間に応じて退職金の算定期間を減じています。たとえば10年間にわたって2割短縮した勤務をした場合、退職金は8年分となります。これは、制度を利用しない者に対する配慮もあります。

**制度利用者には、原則的に
時間外労働や休日出勤を認めない**

周東 制度の導入に当たっては、利用しや



周東 正紀氏

すいように、制度を利用する者のいる組織に対して補充措置を講じるということを目指しました。制度利用者については、緊急時などを除いて、原則として時間外勤務や休日出勤を認めていません。また、本人にとって不利益になるような就業場所の移動は行わないことや、制度の利用者か否かを問わず、仕事の成果をきちんと評価して公平な昇進昇格を行うとしています。

制度の利用者からは大変ありがたいという声が寄せられており、制度そのものとともに、時間外勤務や休日出勤の原則禁止が好評です。早く帰れるとはいえ、周りへの気遣いから、それが難しい場合もあります。したが、制度を利用することで非常にスムー

ズになったとのことでした。

さらに、なかなか定量化しにくいのですが、制度を利用した本人や同じ部署の者の仕事に対する意識が変わりました。それまでは、業務の遂行にどんなに時間をかけても良いという雰囲気がありました。時間当たりの生産性や効率性を非常に意識するようになったことです。そのためには知恵を絞らなくてはいけないので、職員の実成長にもつながっているのではないかと感じていました。

制度を作った利用者が増えたことは非常に重要ですが、それ以外にも、学園全体として労働時間抑制のための施策をいろいろ行っています。それも、上から押しつけるのではなく、それぞれの組織で発案するようにはしました。ノー残業デーや、有給休暇の取得を促進するためにアニバーサリー休暇を設けたり、職場のコミュニケーションを密にすると仕事の効率上がるので、ランチミーティングを開いて人と人との関わりを促すといったことを各組織で行うようになりました。

結果的に、フレキシブルワーク制度の利

用と相まって、時間外労働が3年間で3割減少し、有給休暇の取得率も年々上昇するなど、成果が数字としても表れています。
長野 ありがとうございます。制度を利用したスタッフが在る職場には何らかの補完をするとのお話ですが、具体的にはどのようなことでしょうか。

周東 仕事内容にもよりますが、役割分担を見直すのは当然として、それ以外に、派遣やアルバイトの職員を入れることもありますが。学園としては、それによる新たな人件費の発生も覚悟していましたが、部署内で何とかやりくりをしているところも多く、想定していたほどの負担はありません。

長野 本音としては、新たにきていただいた



須田 誠一氏

た方に仕事を教える手間を考えると、自分たちで何とかしようという気持ちになることがあるかもしれませんね。

周東 そうですね。

**男女共同参画推進から
ダイバーシティ推進へ**

長野 では、上智大学の須田様、お願いいたします。

須田 上智大学では、教職員のほぼ半分が女性ですので、女性が働きやすい職場環境というものの基礎はある程度できています。2009年度に、本学の「グローバル社会に対応する女性研究者支援」プロジェクトが文部科学省の女性研究者研究活動支



田平 浩氏

援事業に採択されました。このプロジェクトでは、グローバルに活躍する女性研究者の増加を目的として、世界的に活躍する女性研究者を招いて講演や個別相談・アドバイスしてもらおうグローバルメンター制度のほか、出産育児期の研究支援員を配置する制度などを取り入れ、研究活動を支援する環境を整備していきました。

こうした流れの中で、社会的にも男女共同参画に対する関心が高まってきたため、2011年1月に学長名で「男女共同参画社会の形成における社会的責任を自覚し、個人がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のために主体的役割を果たす」との男女共同参画宣言を公表しました。さ



長野 香氏

らに、2012年1月には男女共同参画推進室を発足させ、専従の職員を配置して活動を継続しています。

男女共同参画推進室では、男女共同参画意識の醸成、キャリアアップ支援、仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援を柱としてさまざまな取り組みを行っています。例えば、次世代育成支援としては、女子高校生を対象に、本学の理工学部教員と学生による実験教室を開催しています。高校では体験できない大学の実験の楽しさを通して、女子高校生の理系進学を促進し、次世代育成に貢献することを目指しています。

2017年4月には、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室へと名称を変更しました。より広範な多様性を受け入れる共生社会を目指して、ダイバーシティ・マインドを醸成していくことが新たな課題として加わり、2017年度は、ダイバーシティ・セミナーとして、LGBT基礎研修を行ったり、障がいについて考えるワークショップなどを開催しました。

ダイバーシティには、考え方や価値観の多様性といったものも含まれます。それぞ



れの違いを認めた上で、コミュニケーションを図り、個々人の多様性が尊重され、誰もが自分らしく活躍できる社会を形成すること、そして、そのような社会形成に貢献する人々が本学から巣立っていくことが、ダイバーシティ推進室の大きな目標です。

人それぞれの多様なライフプランに 対する合理的配慮の必要性

須田 2007年度に、職員に関する人事

制度を大幅に改定し、その一環としてキャリアプラン制度を新設しました。従来は、職員のキャリアはどちらかといえば組織任せで、自分で希望したとおりにはいかないという意識が強かったのですが、自分のキャリアをまず自分で考えることができる自立した人材を育成したいというメッセージを発しました。全てがうまく進んでいるわけではありませんが、職員自身が自分のキャリアを考えるきっかけづくりになったのではないかと思っています。

働き方の多様性ということでは、民間企業で先行しているフレックスタイム制や在宅勤務などを、2016年度から一部の部署に試験的に導入しています。まだ成果となつて現れているものは少ないのですが、完璧な制度設計をしてから開始していたのではスピード感が欠けるので、トライアル・アンド・エラーを繰り返しながら、いまの時代に合ったより良い制度を作っていくと考えて進めているところです。

長野 ありがとうございました。確認ですが、キャリアプラン制度は大学の職員が対象でしょうか。

須田 そうですすね。

長野 そうしたこと、延長線上に男女共同参画という発想があり、特に研究者については、2009年の女性研究者支援プロジェクトがきっかけとなっているいろいろな施策が推進されたというような流れですね。

須田 おっしゃるとおりです。

長野 分かりました。各大学のお話を伺うと、ワーク・ライフ・バランスのメインは、やはり現場における女性の支援であるように感じました。

山田 いまお話に出たダイバーシティというのは、とても大事なことだと思います。

例えば障がい者の問題で、健常者でさえ大変なのに、なぜ障がい者が優遇されなければならぬのかという声に対しては、答えなければならぬと思います。そこで、障がい者に対する「合理的配慮」という考え方があります。これはまさに育児や介護をしている人にも必要であり、事業主が配慮さえしてくれば仕事との両立が可能になるわけです。いまのままでは無理だけれど、配慮してくれば働ける、両立できるということですから。

そういう意味で、一見すると障がいの問題は無関係のようである、実は深く関連している。合理的配慮というのは、働いている人全体に関する問題だと思います。ダイバーシティ、すなわち人それぞれのライフプランは多様であり、育児が終わったら働きたいという人にとって、それが可能であれば子どもを産むことができ、少子化の解消にもつながるでしょう。多様な人々が働けるような大学をつくり、そういった生き方を身近に提示することが、学生に対する教育の面でも大きい意味を持ち、希望を与えることになると思います。ぜひ、そうしていただきたいですね。

長野 ダイバーシティに関しては、おそらく大学は企業よりもオープンであり、特に私立大学は、建学の精神にのっとり先進的なことができるのではないかと思います。情報を共有するだけではなく、独自の理念に基づいていろいろなことができる可能性があるがあるので、今後もチャレンジングな試みにトライして社会に発信していく使命が、ますます高まっているのではないかと思います。

山田先生、貴重なご指摘をいただき、ありがとうございます。

実施面では、意識改革とともに人的なサポートも必要

長野 皆様からお話しいただいた内容を踏まえて、ワーク・ライフ・バランスを実践する上での苦労や課題などを具体的にご紹介いただけますでしょうか。

須田 ワーク・ライフ・バランスについては、言葉では分かりませんが、行動に移す際のハードルはまだ高く、制度を利用する側と周囲とで意識に差があるように感じます。

例えば、育児または介護短時間勤務の職員がいて、短時間勤務の中ではできない仕事が生じた場合、組織全体として考えたら誰かが代わりにその仕事をやらなければならぬわけで、そのために負荷が増える人が出てくる。でも、その人も、いずれは誰かに負荷を負ってもらう立場になるかもしれない。誰にも起こり得ること、お互いさまだと考えれば、一時的に負荷が増えても前向きに受け入れてほしいと、制度を運用している側としては望んでいます。

こうしたことを頭では理解していても、実際に超過勤務をすることになり、そのことに納得がいかないとか、組織の運営や人員配置を考える上でネックになるといった悩みも聞かえてきます。それに対して、「何とかがんばろう」「みんながまんしよう」などといった掛け声だけで対応できるものではありません。意識改革を進めると同時に、人的なサポートもできる施策を考えなければならぬと思っています。

**男性の意識が変わらないと
男女共同参画は進まない**

須田 男女共同参画という観点からは、育児休業や育児短時間勤務などの制度はそれなりに整備されたものの、やはり男性の意識が大幅に変わらないと変革していかないのではないかと思います。例えば、育児短時間勤務の女性職員に、さまざまな業務経験を積んでもらうために海外出張を命じようとしても、「育児があるから無理です」というのが大方の反応です。出張の間、子どもの世話をする人がいないということであり、夫が会社を休んだり短時間勤務をする

というケースは少ないのではないでしょう。男性の意識を変える何らかの取り組みも必要になってきているのではないかと考えています。

長野 制度を利用してはいるスタッフがいる職場に対しては、人的な補充をするなど、どんな仕組みがあるのでしょうか。

須田 基本的には、育児休業をとった場合には派遣社員や臨時職員を補充して対応しています。一方、これをいいチャンスと捉えて、仕事の効率化や外部委託も含めた業務の見直しを所属長にはお願いしています。そうやって、誰かが長期に休むことになっても、残ったメンバーで何とかやりくりすることを検討してほしいと所属長に伝えますが、実際には困難なケースもあり、人的な補充をするというのが現実的なところですね。

このように、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画にはいろいろな側面があります。そのため、業務の効率化や労働生産性の向上などとセットで考えることなく、ワーク・ライフ・バランスにだけ光を当てて充実を図ろうとすると、組織運営がうまく

いかないなど、影になる部分も出てくるでしょう。全体的な視点で見てもいけない難しいさを感じています。

長野 いま、男性の意識を変えなければいけないという指摘は多いと思います。学校、特に大学は制度面では充実しているところが多いものの、女性職員の配偶者が企業に勤めている場合、その制度が未整備であったり、そもそも制度を利用すること自体が非常識と思われる風潮があつたりします。家族の中での理解も含め、学内だけでは解決できない課題を、おそらくこの大学でも抱えているのではないのでしょうか。

**業務の見直しや効率化をするには
非常にいいタイミング**

長野 これまでのお話以外のところで、課題や問題点などはございますでしょうか。

周東 先ほど私ご紹介したのは職員向けの制度ですが、本学園には大学や短大、中学校、高等学校の教員もおります。職員とは違う働き方をする人たちに對するワーク・ライフ・バランスのための制度をどのよう設計していくかは大きなテーマですが、

まだ十分な検討ができていません。

大学や短大の教員は裁量労働制なので、ある程度は時間調整が可能な環境で仕事をしていますが、中学・高校の教員については、職員同様、所定の労働時間の中で働いているため、何らかの制度を検討しなくてはならないということが課題になっていきます。中学・高校には大学などとは違う問題や課題もあるので、制度は作ったものの活用されないという事態にならないよう、慎重に進めたいと思います。いずれにしろ、職員にだけ制度が用意されているというのは不公平なので、その解消がテーマとして存在しています。

先ほどお話しした制度を作った結果、総労働時間が減って有給休暇の取得率も伸びました。しかし、これからさらに労働時間を抑制しようと考えると、もはや掛け声とか意識改革だけではだめであり、須田様のお話と重複しますが、業務の抜本的な見直しや改革を図る必要があると考えています。しかし、これがなかなか組織全体に浸透しない。例えば、私の部署では年末調整の作業を全てWeb化して業務量を半減させ

ましたが、こうした試みを現場の隅々まで行き渡らせないと、学園全体の風土改革にはつながりません。今後いつそう働き方改革を進めるためには、以上のようなことに着手しなければいけないと思っています。

長野 いまご指摘のあった中学・高校の教員については、私どものところでも同様の課題として認識していますが、社会全体の大きな課題として解決を図らなければいけないのではないかとこの気もします。



これまで以上に労働時間を減らしていくためには、技術的にも意識の面でもドラスティックな改革が必要だというお話が出ました。大学の風土を変えていかなければならないというのは非常に貴重なご指摘だったと思います。

大学の場合、どうしても前例主義に基づいた働き方が多いのではないかと思います。「これまでやってきたから」という理由だけで続けていくことに対して、まずは疑問を持つという意識がないと、大きな変革はなかなか難しいと思います。一人が掛け声をかけても周りが納得しないという状況は、大学では多々あるのではないでしようか。

周東 職員のあり方が変わってきたことは、大きなチャンスだと思えます。法令が変わったこともありですが、専任職員は専門性を高めるとともに、マネジメントやプランニングといった能力も身に付けたいといけると私は考えています。

従来と同じ業務を同じやり方で続けている、そうした専任職員にはなり得ないので、職員に業務の見直しや効率化を求める

には非常にいいタイミングだといえます。

法令の改正など、外部の風もうまく使いながら、組織風土を変えていこうと思つていきます。

長野 そういってお話を実際になさつて、現場の職員が納得したり共感したというご経験はございますか。

周東 こうしたことは、やはり少し時間がかかると思つています。いまお話ししたようなことを文書にしても、おそらく伝わらないでしょう。具体的な事例を周知し、その成果をフィードバックして、少しずつ変えていく必要があります。本学園には長い歴史があつて職歴が長い者もいますので、意識が急がらつと変わるようなことはなく、時間はかかると思います。一つずつ積み重ねていくしかないし、方針に合ったことを実践した職員をきちんと評価し、そうでない職員は正すということをしびやにやつていくことが、職員の意識変革につながるのではないのでしょうか。

長野 ありがとうございます。たいへん説得力のあるお話だつと思ひます。

男性が休みをとれない原因を明らかにし 改善して組織のあり方を変える

山田 中央大学の職員の総残業時間が、2007年度から10年間で約80%も減少しました。

先ほど来のお話にあつたように、育児や介護で休む人が出たときこそ、ピンチだけれどチャンスではないかと、それまでの仕事のあり方を再検討しているようです。人事担当者のお話では、従来は個人個人で仕事をしてきたものを、チームで仕事をするように変えたところ、「互いにカバーし合い、チームとして仕事をやり遂げる」という意識が生まれてきたとのことでした。

このように、育児や介護で休むことはマイナスではなく、仕事のあり方や働き方を考え直すきっかけ、あるいはチャンスにもなると思ひます。残業時間が大幅に減少したのは、そういったことをみんなが考えるようになった結果だといえます。

もう一つは、会議のあり方です。職員と教員が一緒の会議はどうしても長くなるので、あらかじめ時間を区切るといったよう

に、教員の協力を得て効率的に行うことが必要だと思ひます。

男女共同参画を考える際に、男性の場合、本人の意識だけの問題なのでしょうか。男性も育児や介護の休暇を取りたいけれど、上司や組織の手前、取りにくいという面があると思ひます。男性が休みを取れない原因を明確にし、それを改善して組織のあり方を変えて男女が平等に取れるようにしていかないと、人々の意識は変わらない。意識というものは制度の中で変わっていくので、制度を変える必要があります。

例えば、A大学の女性教員で、夫はB大学の教員という人がいます。女性教員だけが育児を1年間取り、夫は取らない。これは、私にいわせるとA大学の財産権の侵害に当たります。つまり、A大学が育児のコストを負担し、夫が所属するB大学のほうは全く負担していないわけです。個人の問題ではなく、女性の側の大学や企業が大きなコスト負担を強いられており、これを社会的に不公平と見ることもできます。

いまの若い男性の意識は昔と違い、休みを取ることにそれほど抵抗はないと思ひま

す。ただ、職場の意識や制度の面から男性が休みを取らないようなシステムになっているところは、やはり原因を明らかにして直していく必要性に迫られています。そうすることで、男女共同参画が進んでいくと思います。

長野 中央大学の制度は、法律の規定を上回るもので非常に素晴らしいですね。

山田 一人一人がパソコンで仕事をしているものを、チームで助け合いながらやるように働き方を変えたことが大きいと、人事担当者が指摘していました。

長野 相当数のスタッフがそうした意識を持たないと、大きな成果には結び付かなかったと思います。

山田 そうですね。そういう意識のベースになるものは、各自が少しずつ持ち始めていると思います。

長野 会議時間について、教員の意識も変える必要があるというご指摘は大学ならではのものです。

山田 会議自体が多すぎるという問題もありました。会議の数を減らし、会議時間の上限を決めることは教員の協力なしには進

まないで、トップがそうした方針をはっきり打ち出すことが大事だと思います。

長野 山田先生が最初に言及なさった、私立大学の間で制度の整備状況などに差があるということについて、お話しただけですでしょうか。

山田 はい、働き方改革に関するアンケートをとったのですが、その結果を見ると差が大きいです。大都市と地方の大学では、置かれている状況が違いますし、大学の規模によっても差があると思います。

また、他大学の様子見という大学も少なくありませんので、この問題に関する情報提供が不可欠と考えています。

**男女共同参画に対して、
男女の役割分担意識がまだまだ強い**

長野 各大学の事例をご紹介いただきましたので、これからのワーク・ライフ・バランスのあり方について、政府の立場からお話しただけです。

田平 各大学で取り組みを進めていただいていることが分かり、非常にありがたく感じると同時に、共通した課題があるという

印象を強く受けました。

その一つは、男女の役割分担意識がまだまだ強いということであり、ワーク・ライフ・バランスにとって、男性、特に上司の意識改革が重要だということです。

もう一つは、休みを取ったときの代替について、チームでとか組織全体でという言葉が出てきました。これをどのように解消するか、業務の効率化につなげるチャンスではないかというお話も出ていました。

また、視点はやや外れるかもしれませんが、自らキャリアプランを考えると、これは個人ベースではそのとおりですが、今後の組織運営の面でも検討していくことが重要になってくると思います。

そうしたことにどのように取り組んでいくかという点では、まず、「休みを取れない理由を明確にして取り組みを進めないと、うまくいかないのではないか」とのお話がありました。ワーク・ライフ・バランスというよりも男女共同参画という観点からは、男女みんなが同じように活躍できる社会をつくらうという趣旨の男女共同参画基本法があります。本来なら、女性だけの

活躍を進めるのはいかなものかということになりますが、女性の活躍がまだまだ進んでいない現状では、ポジティブアクションの観点から、そうした取り組みを促進することが重要だということで、平成27年には女性活躍推進法が作られました。

この法律に基づき、従業員が300人を超える企業および行政機関、国立大学法人などに、まず課題を分析し、それを解消する取り組みを検討し、数値目標も含めた計画を立てて公表するよう義務付けています。まさに「見える化」をすることによって取り組みを進めていただくこととしており、民間企業であれば厚生労働省、公共機関なら内閣府がウェブサイトを作って、取り組み状況を一览できるようにしています。

また、役割分担意識の解消は難しい問題ですが、男女共同参画基本法に基づく第4次基本計画の大きな柱の一つとして役割分担意識の解消を掲げるとともに、同計画を踏まえて定めている平成29年度の重点方針に基づいて、企業や各団体に取り組みのお願いをしています。内閣府としても、男性リーダーの会や男性の料理参加の「おと

飯」キャンペーンなどを行っています。

併せて、休んだときのフォローをどうするか、業務改善にどのようにつなげるかという問題への取り組みについては、ヒントになるような事例がないとなかなか進まないため、人事評価の見直しや業務マネジメント向上の施策、意識改革の試みなどをまとめた事例集の配布を検討しています。行政としては、こういった情報提供を進めることによつて、企業や団体のトップの意識改革を進めていきたいと考えています。

管理職における女性比率向上は

人事評価が課題

周東 いまのお話に出た女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を本学も届け出て、2020年3月末のゴールに向けて取り組みを進めています。その一つが、女性管理職比率の向上です。職員は、女子大ということで女性比率が高いものの、管理職における女性比率は低く、3割を目標にしています。

従来は、たくさん働いてたくさん仕事をした人が評価されたため、結果的に管理職

における男性比率の高さにつながったのだと思います。今後は、仕事の量だけでなく質や効率性も評価制度に取り入れていきたいと思っています。実際に、現在は仕事ごとの量的な目標だけではなく、時間的な目標も立て、それも踏まえて評価するようにしています。これによつて、前述の短時間の制度を利用してはいる職員など、短時間しか勤務できない職員も平等に評価され、結果的に管理職における女性比率も上がるのではないかと考えています。目標に向かつて一歩ずつ近づけていきたいと考えています。

長野 現状では、女性管理職の比率はどれくらいでしょうか。

周東 一般企業に比べると高いと思います。2017年度は約25%なので、3割は手の届かない目標ではないと思います。

長野 その25%というのは、徐々に増えてきたのでしょうか。それとも、ずっとそれくらいでしたか。

周東 手元に詳しいデータがないのですが、約20%だったものを少しずつ上げてきて、現在は25%くらいで、2019年度に30%というのが目標です。

長野 ありがとうございます。山田先生、いかがでしょうか。

山田 女性教員が多い大学や、女子大と違って、本学は男性のほうが多い大学です。とはいっても、文系の学部では女子学生が4割に上るなど、学生の男女比率に変化が生じています。本学では、管理職はやはり男性が圧倒的でしたが、少しずつですが女性が増えてきており、まだ30%まではいっていませんが、目立ってきたように感じます。特に、職員の採用では男女が半々くらいになつていきますので、これからは管理職に占める女性比率が高まると思います。

ただ、時間を設定して働いた分を評価するという方法だけでは、男女共同参画は進まないと思います。家庭内の家事の責任を男女全く同じように分担していればいいのですが、現段階では女性が多くを負っています。私は、「育児をしない男は意気地がない」と言っているのですが（笑）。

先ほどノーワーク・ノーペイというお話が出ましたが、男性は昇進の問題があるし、給与自体が高いということもあって、なかなか育児休業を取得しません。そういう意

味で、ノーワーク・ノーペイの原則を形式的に貫いていいかどうか、個人的にはやや疑問もあります。

ただ、例えば子どもの面倒は祖母が見るから育児を取らないという人と、自分で育児をしなければならぬ人を同列では評価できないものの、例えば半年の勤務が遅れを回復させるなど、柔軟な人事管理が必要になるでしょう。そうしないと、女性の昇進が遅れるなどの不利益が生じる可能性があります。

長野 やはり、人事評価が課題ですね。

ワークとライフを統合して 広い意味でのキャリアの充実を図る

山田 差別に関して最後に残る問題は、コストだと思えます。企業が女性を採用すると育児のコストがかかる、だから女性を採らないというのが現状ですが、これは社会的不正であるわけで、男性も同じように育児を取れば差別する意味がなくなります。

私は、職場の男女差別解消の答えは家庭にあると思っています。男性も育児休暇を取れば、企業などにとってコスト面では男

女同じになつて差別の理由がなくなります。そういう意味で、休んだ場合の人事考課をどうするかは非常に大事な問題です。男性は特に気にする人が多いので、企業はある程度柔軟な対応をしてほしいですね。

子どもを産んで育てるといふことは大事な権利であり、少子化対策としても重要です。しかし、いまの法制では、育児休業取得による欠勤もサボつて休むのも同じことになつてしまいます。権利を行使するとノーワーク・ノーペイというのではなく、柔軟な対応をしていただければ、男性も休みを取りやすくなるのではないのでしょうか。

長野 確かに、男女共同参画や女性活躍の推進という面では、仕事に対する評価というところに焦点が当たりがちです。しかし、働き方改革というもつと広い視点から見ると、まさにいま先生がご指摘になったように「育児」も権利であつて、男女問わずに育児の価値をもつと社会が認めるような国をつくっていかないと、さまざまな課題を解決する方向に進まないのではないかと思います。

須田 ワーク・ライフ・バランスは「仕事

と生活の調和」と訳されていますが、ワーク・ライフ・バランスにも多様性があると思います。例えば、ある人にとっては若いときに思い切り仕事をし、ある程度年齢が上がったらプライベートのほうを中心にするのが、その人にとつてのワーク・ライフ・バランスだったりする。つまり、人によつても、時期によつても異なるわけで、ワークとライフのバランスをどう考えるかは、その人の価値観や状況によつて違ってくるでしょう。

ですから、バランスを取るといふより、ワークとライフを統合して、人生という広い意味でのキャリアを充実させることを個人がしっかり考える。一方、それをきちんとサポートする体制を組織のほうでも用意しておくというのが理想的なワーク・ライフ・バランスのあり方だと思います。

そのためには、意識改革や業務の効率化、制度の整備といったいろいろなかをしなければなりません。社会全体でそういったことに取り組むような形になれば望ましいと思います。

また、組織のマネジメントのあり方も、

これから相当変わっていくでしょう。同じ部署に、フルタイムで働く人だけではなく、フレックスタイムの人やテレワークの人もいて、正規の職員もいれば非正規の職員もいる。まさにダイバーシティですが、それをうまくマネジメントして、業務を効率化し生産性を向上させ、一定の成果を上げるという、いままでにないマネジメントのスタイルが求められていくと思います。そういうマネジメントを担うマネジャーの育成が、これからの人事政策の課題の一つだと感じています。

「計画された偶発性」という キャリア開発の考え方

長野 上智大学における職員のキャリア開発の考え方についてお聞かせいただけますでしょうか。

須田 必ずしも本人の希望どおりにはいかず、自分の考えるキャリアが描けないという意識を持つ人もいますが、組織運営に支障が生じないように、個人と組織がWIN-WINの関係になるのが理想的です。

そこで、参考になっているのが、スタン

フォード大学の克蘭ボルツ教授が提唱した「ブランド・ハプンスタンス（計画された偶発性）」というキャリア開発の考え方です。

「予期しない出来事や偶然の出会いによつて、キャリアが形成されていくことは多い。そうであれば、どんな状況になつても、前向きに捉えよう。それが、あとで振り返つてみたら自分のキャリアにつながっている」。予期せぬ異動を受けとめることができずに悩んでいる人には、こんな話をしていきます。

長野 企業の場合は、社内公募をして選抜・配属し、成果を上げているという事例も紹介されています。

須田 職員が海外に出張する機会が相当増えています。従来は国際連携などの担当部署の職員が行くのが当たり前でしたが、他の部署でも、手を挙げた人には事前研修をした上で行つてもらうようにしています。部署の枠を越えたプロジェクト型業務も増えつつあり、関心のある仕事に携われるような仕組みを少しずつ作っています。仕事の幅を広げることは、キャリア開発という

観点からも良いことだと思えます。

長野 非常に興味深い事例で、とても勉強になりました。

学生に対するキャリア教育により 教職員の意識も変わる

長野 本日は、各大学の先進的な取り組みをご紹介しますように思います。これを受けて、田平様からお話しいただけますでしょうか。

田平 ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めることによって、業務の改善や効率化につながるといってお話がありました。人が足りないという状況の中で仕事をするために、職務の内容を分析して可視化し、ほかの人がフォローできるような体制をつくるのが大事であり、それが意識され、広がり始めたという気がします。

個人レベルでも、育児休暇明けで短時間勤務の人が、周囲に迷惑をかけないよう、限られた時間の中で仕事をこなすという意識が芽生えたという話をよく聞きます。組織と個人の両面で、そういった意識改革にうまくつながるといいと思います。

本日は大学の教職員におけるワーク・ライフ・バランスがテーマだと思えますが、須田様からお話があったように、学生に対するキャリア教育も非常に重要だと思えます。働き方が多様化する中でマネジメントの変容は不可欠になりますが、学生の意識を変えるための教育が必要になります。そのためには、教職員の方々の意識も変わっていく。むしろ、変えなければキャリア教育はできなくなると思います。

かつてのように、皆と同じことをやっていたらいい状況ではなく、与えられた環境をいい方向へ変えていく能力を身に付けなければいけない時代です。そのためには、自分のキャリアの棚卸や「見える化」をすることが重要になってくるでしょう。

行政としてできることは少ないかもしれませんが、これからも情報提供などを進めていきます。企業や大学でいろいろな悩みがあると思いますし、行政でも課題は多いので、本日のお話も参考にして、今後の政策運営に反映させていきたいと思えます。

長野 各大学で先進的な取り組みをなさっているものの、やはり女性活躍という点で

はまだまだ課題があるという気がしました。また、最後に田平様から非常に貴重な指摘があったと思いますが、大学で働く教職員の状況を変えらるるとともに、学生に対してもそういった教育をしたり啓発を図って、これからの社会をつくっていく主役である若い人たちにいい影響を与えるような環境を整えることが、われわれの大きな使命であると思つた次第です。

ただ、その道は消して平坦ではなく、三歩進んで二歩下がるようなことも多分にあると思えますが、本日は限られた時間でこれだけのいい取り組みを紹介いただきましたので、いつその情報共有を図り、外部にも積極的に発信していきたいと思えます。そうすることによって、少しずつでも制度設計が改善され、一人一人の意識や風土が変わり、いい社会になっていく。そこに大学としての使命があることを、再認識したのではないかと思います。本日は、ありがとうございます。

ICTを活用した通信教育課程

大学における通信教育は、1947年に学校教育法によって制度化され、1950年には正規の大学教育課程として認可された（文部省認可通信教育）。それから60年以上が経過し、現在、46大学、27大学院、12短期大学が通信教育を実施しており、大学における通信教育の正規課程に約16万5000人の学生が学んでいる。

大学通信教育は、大学における学習意欲を持ちながらも、地理的、時間的制約などがあった、その実現に困難を伴う人たちの期待に応えて大きな役割を果たしてきた。また、近年は社会人の学び直しの機会としても多く活用されている。

前記の大学における通信教育課程には、インターネットのみで授業を行う大学も含まれている。2001年から、インターネットによる授業だけで124単位全てが修得可能となり、その後、2004年に「校舎等施設に係る要件の弾力化を行う特区」が制度化されたことに伴い、この特区制度を活用して2大学が開設され、本制度は2014年から全国展開となっている。

一方で、不正行為に対するリスク、教育の質保証の問題などの課題も考えられる。

今後、場所や時間を選ばない通信教育課程に対する需要は高まっていくのだろうか。また、面接授業も行わない形態の通信教育課程は、さらに広がっていくのであろうか。

こうした状況を踏まえて、本特集では、ICTを活用した通信教育課程における教育方針や特色、課題や今後の展望などをご紹介いただき、ICTを活用した通信教育課程の現状と課題について考える機会としたい。

メディア授業のためのガイドライン

高橋 陽一

●公益財団法人私立大学通信教育協会理事長

生涯学習時代におけるオンライン大学のこれから

向後 千春

●早稲田大学人間科学学術院教授

オンライン大学によるリカレント教育

川原 洋

●サイバー大学学長 兼 IT総合学部学部長

「学生のための大学」の通信教育課程として

花見 常幸

●創価大学通信教育部長

社会人学生への学習支援のあり方

花岡 大幹

●京都橘大学通信教育課長

学生の多様性をサポートする大学通信教育

陸 亦群

●日本大学通信教育部学務担当

メディア授業のためのガイドライン

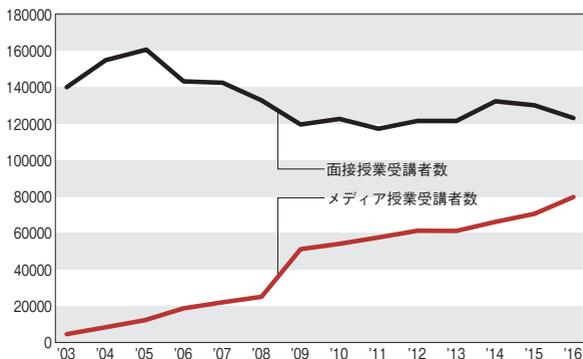
高橋 陽一

● 公益財団法人私立大学通信教育協会理事長

1 面接授業に近づくメディア授業の受講者数

「どうしてメディア授業が普及していないのか」と、もう10年近く前に、熱意ある文部官僚から質問された。政府全体がICT化を推進し、文部科学省も設置基準を整備しているのに普及しないのは、私立大学通信教育協会が旧態依然の通信授業と面接授業に固執しているからではないかというアグレッシブな疑問であった。そこで私が見せたのは、図表1のようなグラフである。メディア授業受講者は一貫して増えている。10年ほど前は「増えている」と説明した。その後は「面接授業受講者の半分ほど」という時期が続いた。直近のデータでは、メディア授業受講者数は面接授業受講者数に近づいたといえる。

しかし、大学通信教育は旧態依然としており、思い込みは、その後も随分と聞かされた。「社会人の面接授業受講を勧奨すると、メディア授業が阻害される」という意見もあった。2017（平成29）年には、通信教育の郵便料金を優遇した第四



図表1 大学通信教育のメディア授業受講者数の増大
文部科学省「学校基本調査」から作成

種郵便をめぐって「優遇料金があるからICT化が進まない」という主張もあった。また、メディア授業とインターネットを利用した授業の違いが理解されていないという現状もある。このあたりから整理して、なぜ大学通信教育のためにメディア授業ガイドラインが必要になったかを解き明かしたい。

2 四つの授業方式の成立

戦後の教育改革によって大学通信教育が大学教育の方式として認められ、法政大学、慶應義塾大学、中央大学、日本女子大学、日本大学によって財団法人大学通信教育協会が1949（昭和24）年に設立された。現在では、61大学が加盟する公益財団法人私立大学通信教育協会として運営されている。

当初の大学通信教育は、「印刷教材による授業」つまり通信授業を中心にしながら、「面接授業」（スクーリング）を卒業所要単位のうち30単位以上とすることで、通学課程との一体性や教育水準の維持が企図された。しかし、通信教育のみを行う放送大学が構想されるなか、1981（昭和56）年には第3の授業方式である「放送授業」が位置付けられ、面接授業のうち10単位は放送授業で可

能となった。そして、1998（平成10）年には「メディアを利用して行う授業」つまりメディア授業（遠隔授業ともいう）が第4の授業方式として登場した。通学課程の上限は30単位、通信教育課程は面接授業に10単位まで参入できることになり、翌年には通学課程は60単位まで上限が引き上げられた。2001（平成13）年には、3年前まで「同時双方向型」（別会場とつなぐテレビ会議型）だけであったものが、「非同時双方向型」（インターネットを活用したオンデマンド型）も認められた。通信教育課程では、全ての面接授業をメディア授業に置き換え可能となり、現在に至るのである。

誤解がないように言っておくと、通信教育課程では印刷授業などもメディア授業に置き換えてよいので、法令上は124単位全てをメディア授業とすることが可能である。しかし、通学課程ではメディア授業の卒業所要単位数は60単位までであり、残り64単位は通常の授業（面接授業）で行う必要がある。また、メディア授業をインターネット活用全般と誤解するケースがあるが、ネット経由のレポート提出や電子教材配付は通信授業で広がっており、あくまでも面接授業に相当する毎回の出席確認など、双方向性が確保された授業のみがメディア授業で

ある。

3 メディア授業の迷走

ICTの普及によって大学の授業が変化し、通信教育課程では、実態としてもメディア授業の受講者数が面接授業に匹敵するほどになったということが、この20年近くの変化である。しかし、メディア授業をめぐることは、誤解の原因となる迷走があったことも事実である。

一つは、構造改革特別区域法によって2004年に定められた、いわゆるインターネット大学をめぐる「特区832」（インターネット等のみを用いて授業を行う大学の設置における校舎等施設に係る要件の弾力化）である。大学通信教育は全てをメディア授業で実施できるが、その場合は大学設置基準などの例外として校舎などを縮小してよいという特区である。

内閣府の「認定申請マニュアル」には、「コンピュータ等の操作に関して不明な点が生じた場合、学生や教職員が相談することができるよう、原則として24時間態勢でのサポートが可能なヘルプデスク機能を有していること」とある。大手のソフト会社やサーバ会社でも24時間対応は希有なのに、大学が24時間ヘルプデスクを置かなければ

ならないという規定である。こうした文書が政府から明示されると、「メディア授業は24時間体制だ」という話題になる。特例で校舎も貧弱な上に、ヘルプデスクの担当者は24時間勤務となると、流行語で言えば「ブラック」な職場になってしまう。メディア授業では、昼夜を問わず拘束されると感じた教員は少なくなかったが、この問題は、2014年3月の大学通信教育設置基準改正でインターネット大学が基準本体に組み込まれたことにより、大学による工夫と学生支援を重視することによって解決されたと考えている。

メディア授業の「替え玉受験」や「なりすまし受講」対策のため、本人認証をどうするかという問題もある。技術的な工夫をしても、それをだます方法があり、「いたちごっこ」である。指紋認証も、横に替え玉がない証拠にはならない。こうした問題も、広く三つ以上の認証プロセスを持つことや、メディア授業のみで卒業するとも適切な段階で同時双方向の口頭試問を工夫するといった、解決策も見えてきた。

4 メディア授業ガイドラインの制定

私立大学通信教育協会は、メディア授業の導入段階か

ら調査研究に努めるとともに、メディア授業研究会を開催して各大学の情報交流を担ってきた。

このなかで、情報技術や教育方法の研究にとどまらない、メディア授業の共通ルールが必要だという意見が出された。これまで述べてきたような誤解や迷走は、各大学の認証評価において重大な問題になりかねない。通信教育の経験がない評価委員には、説明を理解してもらえないという事例も出てきた。また、メディア授業告示と呼ばれる「大学設置基準第二十五条第二項の規定に基づき、大学が履修させることができる授業等について定める件」(平成十三年文部科学省告示第五十一号)や通知類には、すでに時代遅れになった「通信衛星」をはじめ、解釈が困難な箇所がある。メディア授業の教育や開発を安心して推進するためにも、大学共通のガイドラインを示すべきだという意見が多くの大学から寄せられた。

こうしたことから、2016年3月の公益財団法人私立大学通信教育協会理事会・評議員会決定として公開されたのが、「メディアを利用して行う授業に関するガイドライン(メディア授業ガイドライン)」である。このガイドラインは、法令などに依拠し、協会としての解釈を自主的に示したものであって拘束力はないが、メディア授

業研究会をはじめ、実際の教育を担う教職員が交流することによって、大学教育の現場で直接に生かされる。各大学の改善が全国的な教育水準の維持や向上へと進むことが期待できる。

5 メディア授業のメディアとは

ガイドラインは協会のウェブサイトで提示しているが、ここでは、関心の高いテーマを説明したい。まず、メディア授業は、告示には「多様なメディアを高度に利用して」とあるが、どんなメディアが必須なのかという点が問題である。単なる電子書籍の配信では、通信授業と同じになってし

図表2 メディア授業に用いる要素と構成

メディア授業に用いる要素	メディア授業の構成		
	音声および動画による授業	その他の授業	その他の学習
1 文字	文字・音声・静止画・動画から2以上の組み合わせ、ただし音声と動画は必須。	文字・音声・静止画・動画から1以上	予習・復習など
2 音声			
3 静止画			
4 動画			
5 その他の実物	△	△	△
6 その他の郵送などのメディア	△	△	△

(注) △印は加えることができるもの。

まう。この関係をガイドライン第八条から第十一条で整理した。簡単に示すと、図表2のようになる。

「多様なメディア」について、ガイドラインは各大学の事例やルールに基づいて、多様なあり方を認めることを前提としている。その上で、基本となる授業を「音声および動画による授業」として、音声と動画を含むメディアを必ず使い、文字や静止画も加えることができることとした。さらに、「その他の実物」や「その他の郵送などのメディア」を加えるケースも明示した。意外かもしれないが、実験、実技、実習に該当する授業もメディア授業で可能なのである。すでに美術デザインの分野で始まっているが、今後は理工系でも取り組みが始まるだろう。また、学習効果を上げるためには、プリントや書籍配付なども珍しくない。

基本は、時間を区切った「音声および動画による授業」であるが、これに続いて、「その他の授業」として、面接授業に相当する対面指導、インタラネット指導、設問解答、意見交換が必要である。これも極めて多様なケースがあり、ネット上に書き込んだり、画面の数字や記号を選択したり、サーバーの機能によって正解を表示したり、学生相互に対話や答え合わせをしたりと、大学ごとに工

夫がある。この「その他の授業」については、実際には文字だけのケースが多く、ガイドラインでは「文字・音声・静止画・動画から一以上」をメディアとして必須とした。

続いて、予習復習などの「その他の学習」については、さらに多様になる。「音声および動画による授業」を視聴し直す場合もあるし、「その他の授業」の小テストを繰り返したり、学生相互の書き込みで交流したりといった時間もあるだろう。電子書籍や印刷教材を読み直す場合もある。このようなことから、特にメディアとしての指定はしていない。

6 メディア授業の時間数とは

大学設置基準のとおり、1単位は45時間であるが、講義で必要とする15時間以上の教室における授業を、メディア授業ではどう考えるべきか。面接授業や放送授業では、授業時間や放送時間の合計をこの時間に合わせればよい。同時双方向型のメディア授業は別教室へのテレビ会議型の配信が基本なので、同様に考えられる。問題は、非同時双方向型の場合である。オンデマンド型の配信で90分を一気にパソコン画面で視聴するのは、技術的にも学生

図表3 メディア授業の形態および学修時間

メディア授業の形態	1単位当たりの授業時間など			
	音声および動画による授業	その他の授業	その他の学習	合計時間
同時双方向型のメディア授業	(演習講義) 15~30時間 (実験実技実習) 30~45時間		予習・復習等	1単位当たり 45時間の学修
非同時双方向型のメディア授業	(演習講義) 15~30時間 (実験実技実習) 30~45時間			

の集中力の面でも検討課題である。もちろん、この90分配信も、授業の臨場感を感じさせるものとしては実績がある。しかし、適当な分数に区切って再視聴可能にする工夫は推奨すべきだろう。また、アクティブ・ラーニングの実践が広がる現在、教員による90分間の熱演だけではなく、学生が話し合ったり小課題に取り組むことも効果的な授業と考えられている。このような多様な実態から、非同時双方向型では、動画の時間測定が可能な「音声および動画による授業」と、小テストや学生同士の交流を含む「その他の授業」を併せて授業時間として計算すべきである。もちろん、この場合も「音声および動画による授業」に十分な時間がないと、授業として成立しない。このことはガイドラインの第十一

条に明記したが、図表3のように整理できる。

メディア授業ガイドラインでは、大学独自の創意工夫を推奨するとともに、授業の水準保証として、技術上の条件や特徴を学生や入学希望者に対して明確に説明するよう定めている。

こうした説明をシラバスやマニュアルで丁寧に行うことにより、公平な授業参加や成績評価が実現する。いまだ誤解の多いメディア授業は、従来の通信授業や面接授業とともに積極的に情報公開をすることによって、社会に開かれたかたちで展開できるだろう。

大学通信教育の眼目は、18歳の高卒者だけにこだわらず、あらゆる年代とあらゆる立場に開かれた教育の機会均等の実質化にある。働き方改革の基盤としての「社会人の学び直し」を推進するためにも、大学通信教育におけるメディア授業をさらに展開していく必要がある。



生涯学習時代におけるオンライン大学のこれから

向後 千春 ●早稲田大学人間科学学術院教授

1 はじめに：人生100年時代の生涯学習

人類の寿命は伸び続けている。『ライフ・シフト 100年時代の人生戦略』（グラットン、スコット2016）では、これまでの「教育↓仕事↓引退」の3ステージモデルは過去のものになると予測した上で、新しい生き方のモデルを提案している。そのために必要となるのが、三つの見えない資産である。それは、生産性資産（仕事の生産性を高めて所得を増やすもの）、活力資産（肉体的・精神的健康と幸福）、変身資産（100年ライフではマルチステージになるので、変身することが必要）の三つである。

中でも生産性資産は、引退を先延ばしして仕事を続けていくために最も基礎的なものである。生産性資産は、

スキルと知識、仲間、および評判（ブランド）の三つからなっている。まず、いつでも新しいスキルと知識を自分に取り込んでいくことが必要となる。その意味で、スキルと知識を獲得するために教育を受けることは自分への投資である。そして、同じ志を持った仲間を自分のまわりに置き、その中で働くことが充実感を生み出していく。最後に、その中で自分の評判をブランドとして確立していく。そのブランドは、自分のキャリアを貫く軸となる。

このように見ると、人生100年時代において、成人になってからの教育は人生を充実させるための単なるオプションではない。そうではなく、誰もが何らかの形で選択しなくてはならないコースとなる。そこでは、「教育」という言葉の意味を、「人生の若い時期に集中的に受

ける「トレーニング」ではなく、「生涯にわたって自分自身を高め、拡張し、変えていくための体験」として拡張する必要がある。

そうした時代の生涯学習は、具体的にどのようなように変わっていくだろうか。いくつかの制約がある。一つ目は、教室や対面授業を前提としたフルタイムの学生を前提条件にはできないことである。そうした1年を超える長期的な学習のための期間は、会社で働いている限り、まずまず取りにくくなりつつある。二つ目は、社内教育や研修は引き続き行われるけれども、それは会社が求める能力を再生産するものであり、それに頼れないということである。したがって、生涯学習の機会を会社の外に求めなくてはならない。以上をまとめると、時間や場所の物理的制約がないことと、いま働いている会社の枠の外でできることがこれからの生涯学習の条件となる。

会社の外で物理的な制約がない教育機会となると、選択肢は限られてくる。それは、通信制大学、オンライン大学、大学エクステンションなどである。これ以外にも、公的あるいは民間の団体が開催している資格取得のためのコースもある。本稿では、大学が主体となって提供している生涯学習のためのコースを取り上げて、その実像

とこれからの予測と展開について考えたい。

2 オンライン大学の卒業生調査から分かること

早稲田大学人間科学部通信教育課程は、2003年度に開設した、社会人を中心ターゲットとするオンライン教育による課程（通称「eスクール」）である。2018年度に16期生を迎えるeスクールは、科目選択によってはスクーリングなしで卒業できることが特徴であり、その意味でオンライン大学と呼ぶことができる。

eスクールは卒業研究が必須となっており、その際に対面の個別指導を必須とするゼミもあるけれども、多くのゼミでは指導の全てをオンラインで実施している。そのため、フルタイムで働いている社会人のほかに、プロスポーツ選手、外出に困難がある障害者、国外に在住する人たちも受け入れている。これを支えているのが、教育コーチと呼ばれるメンター制度である。教員と教育コーチがチームを組むことにより、授業コンテンツの設計と作成は教員が行い、質疑応答、フィードバック、採点、個別指導といった仕事は教育コーチが担当するという作業分担が可能になった。

このeスクールを2007年から2013年に卒業した社会人学生753人を対象として、卒業後調査を行った研究報告がある(田中・向後2014a, 2014b)。回答は無記名とし、135人から回答を得た(平均48・0歳、SD=9.40、回収率17・9%)。

振り返ってみてeスクールに入学してよかったことを5段階で評定(5が最高)させたところ、評定値の高い順に、「eスクールに入って良かった」(平均4・87)、「ゼミに入ったこと」(4・79)、「オンデマンド受講」(4・79)、「スクーリング参加」(4・76)、「教育コーチからのコメント」(4・74)であった。この数値の解釈には、好印象を持った卒業生がアンケートに答える確率が高いことを割り引く必要はあるだろう。しかしそれでもなお、eスクールの特徴であるゼミ(卒業研究)、オンデマンド授業、教育コーチが高い評価を得ていることがわかる。

一方、大学に入って大変だったことの評定結果は、平均評定値が高い(大変だった)順に、「卒業論文を書くこと」(4・24)、「仕事や家庭との両立をすること」(4・03)、「勉強時間が足りなかったこと」(3・89)、「レポートを書くこと」(3・84)、「睡眠時間が足りなかったこと」(3・77)であった。この結果からは、書くということ

とと時間管理の大変さがみてとれる。

このアンケートでは、「eスクールへの入学を勧めたいか」を聞いている。これは、eスクールの満足度の指標として使える。この満足度を規定するのはどのような変数かを探るために、重回帰分析を実施した。その結果、「学友との交流」(標準偏回帰係数 $\beta = .25, p < .01$)と「思考力とスキル」($\beta = .21, p < .05$)が有意な説明変数として残った。学友との交流は、授業やスクーリングを通じての交流、またサークルや懇親会などで結ばれる交友関係である。また、思考力とスキルは、論理的思考力、研究能力、問題解決能力、文章作成スキル、パソコンスキルといった、考える力とそれを表現する力からなっている。

以上、オンライン大学の卒業生調査から分かったのは、学生は書くことや時間管理の大変さに苦労しながらも、ゼミやオンデマンド授業やメンター制度について高い満足を感じているということである。そして、この満足度を規定する変数は、交友関係の構築と思考力とスキルの向上の知覚の二つである。オンライン大学においては、大学が高度な思考力のトレーニングを提供することと並行して、学生同士の交流によるコミュニティ作りの推進が重要であることが分かる。

3 入学動機は専門の見直し、次いで可能性と挑戦

仕事を持ちながらオンライン大学に入学しようかと決断するのは、たやすいことではない。それでもなお入学を決意する人々には、どのような動機が働いているのだろうか。田中・向後(2013)はeスクールの新入生に入学動機に関する調査を実施して、90人(男性33、女性57)から回答を得た。

因子分析の結果、入学動機は大きく分けて「可能性と挑戦、友人と人脈、仕事と専門」の三つの因子からなっていることが明らかになった。「可能性と挑戦」因子では「自分の可能性を試してみたいので」「自分の時間を有効に使いたいため」「自分が本当にしたいことを探したいので」という項目が含まれていた。「友人と人脈」因子では「一生つきあえる友達ができそうなので」「いろいろな人と知り合いになれるそうなので」という項目が含まれた。「仕事と専門」因子では「自分の仕事を学問的に見直したいので」「自分の仕事に役立ちそうなので」という項目が含まれた。

これら三つの因子の平均尺度得点を見ると、「可能性と

挑戦」では男性3・37、女性3・45であった。2が「あまり当てはまらない」、3が「やや当てはまる」の5段階評定なので、男性、女性とも「やや当てはまる」の少し上である。それに対して、「友人と人脈」では男性2・31、女性2・64となっており、入学動機としてはそれほど強くないことが分かる。一方、「仕事と専門」では男性4・25、女性3・62となり、「可能性と挑戦」と比べても、より強い動機となっている。

以上をまとめると、オンライン大学への入学動機としては、まず「仕事と専門」の因子が最も強く、自分の仕事を学問的に見直したり、仕事に役立たせようという動機を持つ人が多いと推察される。次に強いのは「可能性と挑戦」の因子であり、現在従事している仕事とは別に、自分の可能性を試したり、自分が本当にやりたいことを探すということが動機になっている。一方で、「友人と人脈」因子による動機は高くない。友達や知り合いを作ることは副次的な動機であることが推察される。

4 学習継続の条件は友人とのつながり、そして睡眠と休息

オンライン大学への入学動機としては、まず「仕事と

専門」、そして「可能性と挑戦」が強かった。一方、「友人と人脈」の要因は強くなかった。入学動機はそうであるとして、実際にオンライン大学に入学して学習を開始すると、そこには乗り越えなければならない阻害要因が出てくる。卒業生のアンケート回答からは、「仕事や家庭との両立」、「勉強時間が足りなかった」、「睡眠時間が足りなかった」などが大変だったことが明らかになっている。

では、こうした学習への阻害要因を乗り越えて学習を継続していくために必要な条件は、何だろうか。田中・向後(2016)は、オンライン大学の1年次生を対象にして、3年間にわたって学習の状況に関する調査を行った。

その結果、237人から有効回答を得た(平均43.4歳、SD=10.48、男性96人、女性141人)。

質問項目の因子分析をしたところ、四つの因子が抽出された。第1因子は「学友とのつながり」(項目例:学友とうまくコミュニケーションを取ることができた)、学友に勉強の相談をすることができた)、第2因子は「学習の計画と遂行」(項目例:課題の提出期限を守ることができた、学習計画通りに進めることができた)、第3因子は「教員・コーチとのコミュニケーション」(項目例:教員とうまくコミュニケーションを取ることができた、教育

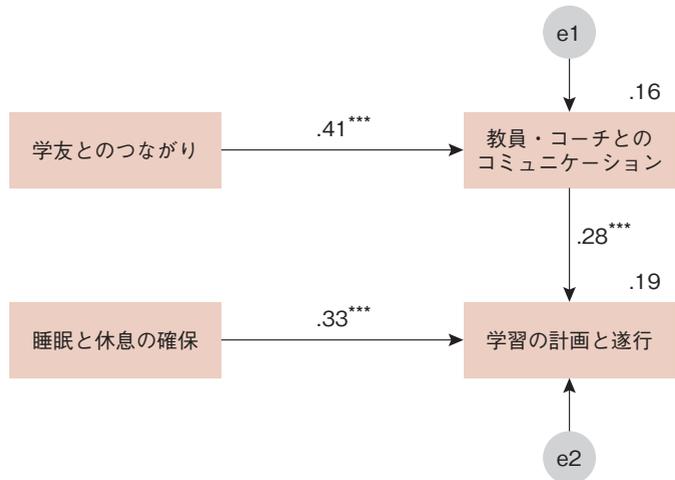


図1 学習継続因果モデル

$\chi^2(3)=5.043$, GFI=.99, AGFI=.965, CFI=.979, RMSEA=.054, AIC=19.043
有意なパスのみ表示 *** $p<.001$

コーチとうまくコミュニケーションを取ることができた)、第4因子は「睡眠と休息の確保」(項目例:十分な睡眠を取ることができた、休暇日を適宜設けることができた)であった。

これら四つの因子の下位尺度得点を算出し、互いの因

果関係を推定するために構造方程式モデリングを実施した。その結果、図1のような因果関係が推定され、この因果モデルは十分な適合度を示していた。これによると、学習の計画と遂行に影響するのは、「睡眠と休息の確保」と「教員・コーチとのコミュニケーション」の二つであることが明らかになった。さらに、教員・コーチとのコミュニケーションに影響するのは学友とのつながりであった。

以上をまとめると、学習を続けていく上で重要な要因は睡眠と休息の確保であり、これは卒業生の調査から明らかになった学習時間の確保の難しさと表裏の関係にある。学習時間を確保しようとすると、睡眠時間や週末の休息時間を削らざるを得ない。しかし、それを続けていくと次第に疲れが蓄積されて、いずれ継続不可能な状況に陥ってしまう。したがって、いかに睡眠と休息を確保しつつ学習時間を捻出するかというバランスが重要である。

もう一つの要因は教員・コーチとのコミュニケーションであり、これが学習の継続に大きく影響している。オンライン大学においても、むしろオンライン大学であるからこそ、学習を支援するスタッフとのコミュニケーションをスムーズにするシステムが必要であることを示唆している。これに関連して、集合して顔を合わせる機会の

少ないオンライン大学では、まず学友とのつながりの機会があることが大切であろう。学友とのコミュニケーション体験は、教員・コーチとのコミュニケーションにも積極的になれることをこの研究結果は示唆している。

5 オンライン大学のデザインと大学通信教育のこれからの形

以上の研究をまとめてみよう。まず、社会人は自分の仕事や専門を深めるための機会として大学通信教育を検討し始める。それは同時に、自分の可能性を広げ、未知の領域に挑戦するという意味合いも持つ。これはグラットンとスコット(2016)が主張する生産性資産と変身資産を増やす自助努力を支援するための機関として、大学の通信教育が対応していかなければならないことを示唆している。

生涯にわたって学習することが、お題目ではなく現実要求される時代に対応して、大学通信教育はオンライン大学へと変わっていくだろう。ICTを最大限に活用したeラーニング導入の拡大に、後戻りはない。そのeラーニングの形態は画一的なものではなく、MOOC(Massive Open Online Courses: 無料または低額による

大規模なオンラインコース)の形で大学に入る前に授業を提供していくものから、SPOC (Small Private Online Course)・少人数のプライベートなオンライン指導)によって個別に丁寧な指導をしていくものまで、多様な形で提供されるだろう。

研究で明らかになったことの二つ目は、学習を継続するには仲間とのつながりが重要だということだ。オンラインによる学習は、ともすれば学習者が孤独に陥りやすいことが以前から指摘されている。とすれば、オンラインならではの学習者同士の結び付きを促進することが不可欠となる。学習者の懇親会や対面スクーリングは良い機会ではあるけれども、回数は限られる。したがって、オンライン授業そのものを通して学習者同士が知り合う機会を作るのがいいだろう。具体的には、相互の意見交換や相互評価、ピアインストラクションといった学習者同士の交流を伴う活動をオンライン授業の中に組み入れることである。

eラーニングを、画一的なデザインで捉えるとうまくいかない。そうではなく、授業の内容と目的に合わせて多様なeラーニングの方法を開発していくことが必要になってくる。それは特定の科目を担当する教員だけの仕

事ではなく、インスタラクショナルデザイナーやインストラクショナルコンサルタントと呼ばれる専門職がチームとなって取り組むべきである。そのような授業を開発する体制を整えた大学だけが、これからの発展を享受できるであろう。

通学制の大学の授業は、教室における講義形式が中心であった。最近では、eラーニングを利用した反転授業やブレンド型の授業も徐々に増えつつある。また、授業を変革するためのFD研修も盛んに行われている。それにもかかわらず、その変化の速度は遅い。原因として、閉じた教室での授業をデザインするのは担当する教員であり、教員の意識の変化に頼るしかないことが挙げられる。一方、オンライン授業では、そのプロセスと活動の全てが可視化できる。このような条件下ではじめて、授業の新しいデザインへの変革が可能になる。

オンライン大学のデザインは、通学を前提とした既存の大学を踏襲すべきではない。冒頭に引用したグラットの主張する生産性資産、つまり、スキルと知識、仲間、そして評判(ブランド)の三つの獲得を促進するようにデザインされるべきである。とりわけ、仲間づくりと自分の軸としてのブランドは、異業種の多様な仲間との交

流から生み出されていくだろう。したがって、こうした交流を促進するようなオンライン学習環境のデザインが必須なのである。

●引用文献

- グラットン、L・スコット、A・池村千秋（訳）（2016）
ライフ・シフト…100年時代の人生戦略、東洋経済新
報社（東京）
- 田中理恵子・向後千春（2013）オンライン大学に入学した
社会人の入学動機分析『日本教育工学会研究報告集』
JSET13-4、73-80
- 田中理恵子・向後千春（2014a）オンライン大学生の学生
生活に関する回顧と卒業後の変化『日本教育工学会研究
報告集』JSET14-1、357-364
- 田中理恵子・向後千春（2014b）オンライン大学生の卒業
後の変化と満足度との関係『日本教育工学会論文誌』38
（Suppl.）、105-108
- 田中理恵子・向後千春（2016）オンライン大学に入学した
社会人学生の学習継続要因——2013年度から201
5年度の3年間の調査——『日本教育工学会研究報告集』
JSET16-2、21-28



オンライン大学によるリカレント教育

川原 洋

●サイバー大学学長兼 IT総合学部学部長

サイバー大学とは

サイバー大学は福岡市のアジアビジネス特区申請を踏まえ、文部科学省から認可され、2007年4月に開学した。したがって、2017年度に開学10周年を迎えた。

日本初の、全ての授業をインターネット経由で受講できる通信制大学である。さらに、講義や演習もビデオやウェブベースのコンテンツが設定されているので、パソコンやスマートフォンなどの情報端末があれば、いつでもどこでも受講できる環境が整っている。

大学の経営は、ソフトバンクグループ株式会社が100%出資している株式会社担っており、大学経営そのものである教育事業とともに、法人や他大学などに対して、大学事業の副産物であるeラーニング・システム

提供や教育コンテンツの販売を行っている。

このように、サイバー大学は正式に認可された大学でありながら、自立した経済的持続性を期待される企業組織として、市場や産業界が求める付加価値の高い人材育成を目指している。

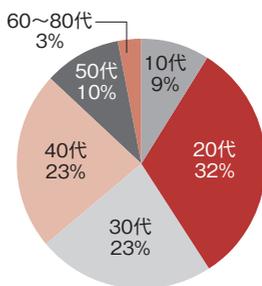
1 学位取得と職能向上を目指す学生

サイバー大学の在学生数は2017年11月現在、約2000名であり、年齢構成をみると20代が最も多く、30代と40代が続く。いわゆる働き盛り世代が、全体の約半数を占める。在学生の入学動機アンケート（複数回答）の結果では、入学理由の第1位は「IT系の専門知識・技術の修得」であり、第2位の「学士号の取得」をわずかにしのぐ（図表1）。ちなみに、第3位は「ビジネス系

サイバー大学のカリキュラムは、三つの分野で編成されている。すなわち、応用を含む広義のITを中心とす

2 専門と教養を併修するリカレント教育

の専門知識」の修得である。したがって、サイバー大学への入学目的は学士号の取得だけではなく、ITやマネジメントに関する知識やスキルを身に付けて、労働市場における自己の人材価値を向上させるためであることが分かる。



図表 1a 学生の年齢分布



図表 1b 入学の動機 (n=371)

る専門科目分野、4分類からなる教養科目分野、そして外国語科目分野である。専門分野はテクノロジーコース（情報工学）とビジネスコース（経営・マネジメント）、およびITコミュニケーションコース（ITリテラシー）に分かれている。これらのコースは、さらに重点テーマ別に八つのプログラムで構成され、それぞれ卒業必修科目などが指定されている（図表2）。

2018年度春学期に新たに開講するテクノロジーコースのAIテクノロジープログラムでは、すでに開講しているAI入門（教養科目）、IoT（モノのインターネット）、ビッグデータ、Python プログラミングなどのAIに関連する科目を体系化し、さらに上級専門科目を付設してAIに関する総合的知識および実践的スキルを修得できるようにした。

図表2 コース・プログラム構成

テクノロジーコース	AIテクノロジープログラム
	ソフトウェアプログラム
	ネットワークプログラム
	セキュリティプログラム
ビジネスコース	起業・経営プログラム
	ネットビジネスプログラム
	ITマネジメントプログラム
ITコミュニケーションコース	ITコミュニケーションプログラム

一方、ビジネスコースには「起業・経営」「ネットビジネス（eコマースやネットマーケティング）」「ITマネジメント（企業などにおけるシステム資産の運用管理）」が配置され、いずれも社会人にとっては実践的なプログラム内容となっている。

2016年度に新設されたITコミュニケーションコース（プログラム）は、いわば社会人のためのITリテラシープログラムである。職場や業務、あるいは日常生活で次々と出現するIT機器やサービス・テクノロジーを、業務の生産性向上や情報セキュリティの観点から自ら評価し、活用できる知識と技能を修得することを目的としている。

リテラシー教育としては、70科目以上の語学・教養科目を常設している。教養科目は人文科学・社会科学・自然科学のほかに、キャリア・スキル（実務能力）系の科目を配置。ファイナンシャル・プランニング（金融リテラシー）やプレゼンテーション、ロジカルシンキング、リーダーシップ論など、社会人が受講して実生活や業務で直ちに活用できる科目が人気を集めている。

これらの教養科目は英語や中国語の外国語科目と合わせて、卒業要件単位124単位のうち、36単位から最大

62単位まで修得することが課せられている。専門科目がハードスキルの修得を目指すものであれば、教養科目はソフトスキルを身に付けるものである。一般企業の職場において、問題解決能力やチームによる業務遂行能力が問われるなか、教養科目の履修によってこれらが培われることを認識しており、多くの学生の授業満足度は、極めて高い。

3 通学を一切不要とする本人確認システムの運用

サイバー大学の入学者にとって大きな入学理由の一つが、通学は一切不要ということである。多忙な社会人学生や身体的な障がいのある学生にとって、頻度が低いとはいえ、指定された日時に大学の施設へ通学することは履修継続上の障壁となっている。

サイバー大学では、入学時の本人確認以降、学期中の科目受講や定期試験の受験に際して、厳格な顔認証による本人確認を実施している。マスター写真はサーバー側で管理しており、全ての認証処理はサーバー上で実施される。通常、スマートフォンやノートパソコンにはカメラが実装されているため、学生が複数の種類の端末を利

用しても本人確認は可能である。

サイバー大学のオンライン試験は、いわゆるオープンブック方式であり、受験者が本人であることは厳格に管理するが、試験中は教科書やノートを自由に参照してもよい。試験の際には、本人確認のウェブカメラをそのまま監視カメラとして機能させている。試験中に学生の顔を監視することによって、受験者の身代わりや他者の介入の有無を管理している。

4 高度マルチメディア教育としての付加機能

サイバー大学のeラーニングシステムはクラウド・キャンパスと呼ばれ、学内で開発・設計されたものである。「高度マルチメディア教育」の特徴として、ビデオなどの表現力豊かな媒体による教育コンテンツの活用だけでなく、指導者と学習者、あるいは学習者間の相互コミュニケーションが対面教育と同等の情報量をもって実施されることが期待される。したがって、ビデオによる授業コンテンツが教員から学生に向けて配信され、学生からは小テストやレポートなどによる履修成果が教員にフィードバックされるだけでなく、ゼミナールなどのピアラーニングにおいては、学生が自らプレゼンテーション・コ

ンテンツを作成し、クラス全員に向けて配信することも日常的に行われている。

その操作は極めて簡単であり、ウェブカメラとマイクが利用できるパソコンさえあれば、ブラウザを使っただけで教員が授業で配信している講義と同じ形式のコンテンツをウェブ上で自由に作成できる(図表3)。テキストチャットとの併用により、クラスディスカッションの中心的メディアとなっている。

5 大学間連携による単位互換科目の遠隔受講

すべての科目で一切の通学を不要とするオンライン授業を実施しているサイバー大学では、自学だけでなく、他大学や専門学校からの学生も特別聴講学生として受け入れている。他校の学生は、事前に、在籍校が認める科目や



図表3 コンテンツ制作ツール利用風景

単位数の範囲内で単位互換指定科目一覧から自由に科目を選択し、サイバー大学の学事日程に合わせて受講することができる。

単位互換指定科目のほとんどは教養科目や専門基礎科目であるが、他校生は数十科目にのぼる豊富な科目リストから任意の科目を選択し、自分のスマートフォンやパソコンで受講することができる(図表4)。提携校側では、サイバー大学が発行する成績証明書をもとに、当該学生の卒業単位としてサイバー大学で受講した科目の単位認定を行っている。

サイバー大学はITとビジネスを中心とした専門実践教育に軸足を置く教育機関であるが、リベラルアーツ教育の重要性も認識している。オンラインによる受講が可能であるために、他大学の補填科目としてのニーズは今



図表4 モバイル端末による授業視聴

後も増えていくと考えている。

6 クラウド・キャンパスを反転授業に活用

積極的なITの活用によるオンライン教育は、通信制大学だけの教育手法ではない。通学制大学における昨今のITの活用例として、反転授業が挙げられる。授業前にビデオなどのコンテンツによる事前学習を課し、教室の授業ではより多くの時間を学生とのコミュニケーションに割くことによって教育効果を上げる手法である。しかし、ここでの大きな課題は反転授業そのもののコンテンツの制作コストである。

クラウド・キャンパスのコンテンツ制作ツールと配信システムでは、パソコン操作とスライド作成さえできれば、反転授業向けのコンテンツを教員が自作し、直ちに配信することができる。

クラウド・キャンパスは、商用サービスとして、2017年4月に法人や大学向けの販売が本格的に開始された。現在では、他の通信制大学や教員免許更新などの限定的な活用だけではなく、一般の通学制大学における利活用も進みつつある。

7 リカレント教育に求められる要件

日本における社会人の学び直しや生涯学習の人口は、先進国との比較において、最低の水準にある。これは、効果的な職能教育は企業内で行われ、当該企業の経営目標や産業界が求める人材の育成を大学教育に依存する必要があまりなかったからではないかと考える。

しかし、テクノロジの進歩の速さに学校教育が追いついていないことや、企業も人材育成に以前のように経営リソースを割くことができなくなってきたことに、日本の国力の衰えを感じざるを得ない。当然のことながら、組織的な教育が滞ると人的価値の格差も広がる。

この状態を脱するため、自らに対して教育投資をしたいと考える社会人が増えつつあることを、サイバー大学の入学者数が徐々に伸びていることから感じる。そこに求められる社会人向け的高等教育の要件は、

- (1) 実践的で魅力的な教育カリキュラム
- (2) 多忙な日常でも学習しやすい環境
- (3) 収入のなかから支出できる授業料と考える。

少子化が進むに従ってますます減少する入学者数を憂

うより、何倍もある適齢人口に対するリカレント教育に積極的に取り組むほうが、大学経営の活性化に結び付くように思われる。その教育基盤にITの活用が必須であることは、間違いない。



「学生のための大学」の通信教育課程として

花見 常幸 ● 創価大学通信教育部長

はじめに

創価大学では、創立者である池田大作先生の「教育の門戸は年齢、職業、居住地のいかんを問わず、すべての人々に平等に開かれねばならない」との教育理念に基づいて、大学の設立構想段階から通信教育課程の開設を準備していた。1971年の大学設立後、通学課程が完成年度を迎えた翌年の1976年に、本学で最初の通信教育課程の法学部と経済学部の2学部が開設され、1982年には教育学部を開設した。2016年には開設40周年を迎え、学生の年齢も10代から80代に及ぶなど、万人に開かれた大学となり、現在では、日本はもとより世界20カ国・地域に、約9400名の学生が在籍するまでに発展した。2018年度には、文学部人間学科に通信教育

課程を開設し、さらに多くの方に学びの機会を提供する大学として、社会に貢献をしていきたいと考えている。

1 新たな時代に対応する「学生のための大学」として

全国の通信教育課程の開設大学数の推移を見ると、本学通信教育課程開設時は12大学、そして1997年度の17大学から2016年度には46大学と、約4倍に増加した。また、新規参入した通信制大学ではインターネットを利用する学修方式が一般化するなど、学修環境が大きく変化してきた。本学では、通信教育課程を開設した当初から、郵送によるレポートの添削指導、本学や地方会場における面接授業および科目試験を中心に教育活動を展開してきた。

「学生のための大学」を標榜する本学の通信教育課程として、学生のための学修環境の整備や学修支援の充実を図るために、2016年の40周年を目前に控えた2014年、「働きながらの学び」「生涯教育としての学び」「スキルアップのための学び」など、さまざまな目的に応じて学べる制度改革を開始した。

2014年改革の主な内容は、以下の2点である。

① スクーリングについて、教室で面接授業を受講する前に、メディア授業の学修を行うこととする。

② シラバスを、それまでの科目概要を中心とした内容から、科目概要はもとより、到達目標、15回の学修内容、および授業外の学修時間の明記など、記載内容を大幅に拡充し、科目の内容がよく分かるものとする。

2 面接授業とメディア授業でのスクーリング

前記の第1点については、2014年度からスクーリングの一部をメディア授業として実施することを2010年度に決定した。通信制大学の多くは、大学の所在地を中心とした地方に居住する学生が在籍学生の大半を占めるが、本学の通信教育課程は、学生が全国に散在しているという特徴がある。そのため、面接授業を集中開講

することによって、学生の時間的、経済的な負担を軽減しながら教育効果を向上させるよう、スクーリングではメディア授業と面接授業とをコラボレーションした形態で行うこととしたのである。

実施に当たっては、2014年度に開講を予定していたスクーリング科目は120科目であり、1コマ90分のメディア授業を各科目5コマ分ずつ収録・編集し、合計600コマ分のメディア授業コンテンツを制作する必要があるため、2012年度から2年をかけて準備に当たった。

また、それまでは郵送を中心とした学修環境であったために、パソコンなどのリテラシーの低い学生も多く在籍しており、開始当初は「DVD」を配付する形でメディア授業を実施することとした。メディア授業における双方向性を確保するために、インターネット上で質問を受け付けるとともに、パソコンなどのリテラシーの低い学生のために、担当教員の協力を得てFAXによる質問などにも迅速に対応すること、および面接授業の最初の授業でメディア授業の内容に関して復習・確認を行うことになった。

授業外学修に関しても、メディア授業の導入前は、面



コンピュータルームでのスクーリング授業

接授業の予習も十分とはいえない状況であったが、その導入により、多くの学生が事前学修をしつかりと行った上で面接授業に臨むようになった。受講した学生からも、「メディア授業が行われていなかった頃は、スクーリングの予習は教科書だけを頼りにする不十分なものでした

が、担当教員の授業をメディア授業として映像で受講することにより、理解がとて深まりました」と、好意的な意見が多く寄せられている。

さらに、スクーリング担当の教員からも、教育効果の向上を肯定する意見が多かった（2014年度にスクーリングを担当した全教員にアンケートを実施。回答率89.2%）。「大いに教育効果があった」28.2%「やや教育効

果があった」45.0%、合計73.2%と、全体の約4分の3の教員から、教育効果に関して肯定的な回答があった。実際にスクーリングを担当した教員からは、以下のような感想や意見が寄せられている。

●面接授業が進めやすい

通信教育課程の学生は年齢、理解力などにバラつきが大きいが、メディア授業による事前学修の導入により、基礎的な部分について受講生のレベルが一定水準に達するようになり、面接授業が進めやすくなった。基礎的な部分の学修ができていたので、一定の理解を前提条件とする授業が可能になった。学生からは、「何回も見直しができた」、「DVDを視聴していなかったら、2日間では理解できなかつた」との声もあつた。

●受講生の理解状況が分かる

面接授業の最初にメディア授業の学修内容に関するレポートの提出や確認テストを実施するため、学生の理解状態がよく分かる。簡単な説明でよい箇所と、詳しい説明が必要な箇所との区別がしやすくなった。

●学生自身が、苦手な箇所と得意な箇所を自覚する

メディア授業と併せてシラバスについても理解が進み、授業の概要を把握して面接授業に臨む学生が増えた。さ

度から開講しており、現在までに延べ1万人を超える学生が受講している。これまで一人でレポート作成に苦闘してきた学生にとっては、この講義が教員や学友との交流の場となり、学修の大きな触発の機会ともなっている。

4 加速するICT化の推進

これらの他にも、従来、郵送で行っていた履修登録、スクーリングや科目試験の申し込み、成績の開示などについて、スピーディに行えるようにウェブ上に学生ポータルサイトを設置し、より分かりやすい形で学生に開示している。また、副教材や機関誌も学生ポータルサイトで閲覧できるようにした。

2018年度には文学部を新たに開設するが、全学部の新入生および希望する在学生については、メディア授業の受講、レポートの提出をパソコンやタブレットなどのICTデバイスを活用して学修を進めていくこととした。ウェブ経由のレポート提出に関しては、ICT化のメリットを生かして、盗用防止用のソフトウェアを全面的に導入するなど、教育の質の向上にも努めていく。

また、学習指導書、レポート課題、およびレポート課題の解説といった学修に関わる情報やスクーリングの開

講予定などを、学生は学生ポータルサイト上のシラバスの画面から確認できるようにする。

ただ、幅広い学生が入学、在籍していることもあり、ICT化を進める際には、全ての学生が学修の機会を確保できるように、学生の立場に立ったさまざまな配慮が必要であると考えている。具体的には、必修科目の「自立学習入門」においてICT学修の基礎知識を提供すること、「ICTサポート相談会」の開催、「ICTサポートデスク」の設置などを予定している。

今後とも、創価大学通信教育部は、高等教育機関として、時代の要請に応えるICT化などの教育・学修環境を整え、学生と教員、学生と大学とのフェイス・トゥ・



スクーリング授業などを行う中央教育棟

フェイスの直接的なつながりを大切にしながら、より多くの方に教育の機会を提供できる通信教育課程の特色を大いに生かして、「学生のための大学」という本学の「建学の精神」のさらなる具現化を目指して努力を続けていきたいと考えているところである。

㊦



社会人学生への学習支援のあり方

花岡 大幹 ● 京都橘大学通信教育課長

1 通信教育で学ぶ学生

本学は、2017年に大学開学50周年の節目を迎えた。今後も新たな課題に挑戦すべく、学園のミッションと目指すべき将来像を示した「Master Plan 2022」を前進させつつ、次の50年へ向けて踏み出している。

開学時は文学部だけの単科大学であったが、2018年4月には6学部13学科の総合大学として進化しつつある。本学の通信教育課程は2012年開設の健康科学部心理学科に設置され、「たけばなエクスール」というニックネームで親しまれている。健康科学部は進化し続け、2018年4月には心理学科、理学療法学科、作業療法学科、救急救命学科、臨床検査学科の5学科構成による「心理と医療の総合学部」へと発展する。

本学の通信教育課程も、通信制の他大学同様に、学生の多くは社会人である。約8割の学生は何らかの職業に就きながら、学習時間を捻出し、日々心理学の世界と向き合う努力を続けている。会社員はもとより、看護師をはじめ現場で活躍する医療職や教育職など、対人援助の場面で他者との関わりに課題を有している方や、さらなるキャリアアップのために心理学の知識やスキルを身に付けたいと考えている方などが入学している。

このような学生の特徴として、多様な社会人経験を背景として心理学を学ぶ点が挙げられる。高校卒業後、社会人として活躍するための基礎的な力を身に付けようとして入学する通学課程とは異なり、職場や家庭、地域などにおけるさまざまな経験を経て学ぶ社会人は、その経験のなかで考えたことや疑問に感じたことを通して学ぶ

ことができ、本学の学生もこういったことを生かして学んでいると考えられる。

一方、通信教育課程の大きなハードルとなるのが、孤独になりがちな学習環境の問題である。スクーリングや学内行事を除き、基本的には自宅や通勤中などにパソコンやスマートフォンで学習することが多く、学習を継続することが難しいケースも少なくない。特に本学では、学生それぞれの生活スタイルに合わせた学習ができるよう、eラーニングに力を入れているため、大学として、この課題にどのように取り組むのが重要になってくる。

このような状況を踏まえ、まずはカリキュラムの特徴に触れた上で、本学のeラーニングシステム「eSchool campus」や、同システムを活用してどのように学習支援に取り組んでいるかを紹介したい。

2 カリキュラムの特徴

「1」ころとからだの健康と臨床」をテーマとする健康科学部の理念は、人間の全体性を重視するホリスティックな視点から、幅広い教養と豊かな人間性を身に付け、これからも変化し続けるであろう社会の課題に対処できる問題解決能力を備えた人材を育成することである。これ

を踏まえて、心理学科では、心理学を幅広くかつバランスよく学び、学年進捗とともにより高度な専門領域、すなわち行動神経科学、発達・教育心理学、臨床心理学、社会・産業心理学などの学びへと深化させる教育課程を編成している。1、2回生の間に、心理学で必須の基礎的な概念・理論を理解するとともに研究方法や統計学などのスキルを身に付け、それを通じて学生が興味・関心の高い領域を選択し、より深く探究できるカリキュラムなのである。

開設後も、目まぐるしい社会変化に対応するため、その都度カリキュラムを改訂してきた。2017年9月の公認心理師法施行にいち早く対応すべく、2018年度から、公認心理師資格を目指すことができるカリキュラムへ移行する予定である。新しいカリキュラムへ移行はするものの、これまで心理学科で培ってきた教育のあり方を大きく変更するわけではない。

3 eラーニング環境の整備

これまで紹介してきたカリキュラムを推進するに当たって、通信教育課程の授業をどのように実施するのか。自主学习が中心であり、社会人が多く学ぶ通信教育におい

ては、学生自身が学習のペースを身に付けるとともに、学習時間の確保が重要になってくる。そこで、仕事や家庭があり、スクーリングが難しい学生も多いことを念頭に置いて、eラーニングを活用した学習環境の整備に力を入れていく。指定教科書による学習だけではどうしても理解を深めることが難しいと考え、設置基準上は面接授業と同等に位置付けられている「メディア授業（パソコンの画面で資料を参照しながら音声付き動画を視聴する授業形態）」を多く開講することにより、学生の学びを深めつつ、社会人の多様な生活スタイルにも取り入れやすいものとしている。現在のカリキュラムでは、約7割の科目にメディア授業を導入している。来年度に始まる公認心理師対応カリキュラムでも、引き続き多くの科目に取り入れていく予定である。

学生の多くはパソコンでメディア授業を受けているが、「学習時間の確保」という点では、外出先や通勤中などの場面で学習を支援する必要があると考えている。現在は導入している大学も増えているが、2012年当時はまだまだ少数だったマルチデバイスに、本学は当初から対応している。タブレット端末やスマートフォンで講義が受講できるため、わずかな時間を活用し、試験前に復習

するなど、いつでもどこでも学生が学びを深められる環境を整備している。

4 学習支援の状況と今後の課題

最後に、eラーニングシステムを活用した学習支援に触れながら、今後の課題を述べたいと思う。これまで述べてきたように、本学の通信教育はeラーニング中心であり、学生自身が計画的に学習を進めていかねばならない。そのため、一旦ペースが崩れると継続が難しくなり、学習の停滞がそのまま休・退学につながる可能性を考慮しておかねばならない。これに対処するために、学生が一人で問題を抱えないよう、大学として支援していく必要がある。

eラーニング中心の通信教育課程における学生支援は、通学課程以上に、学生との接点をいかにつくっていくかがポイントとなる。来学機会は非常に限られており、平常はメールやeラーニングシステムを通じて行われるコミュニケーションが中心となる。授業に関することや学習上の悩みからパソコンの操作に関することまで、幅広い質問が毎日届く。受講して理解できなかったことや疑問に思ったことなどを、学生がeラーニングシステ



2016年度卒業式の様子

ムに登録すると、心理学の修士以上の学位をもつ学習講師が中心となって回答する仕組みになっている。この仕組みを利用して受講を進めている「手のかからない」学生はいいが、問題となるのは、質問しなければか学習の進捗が思わしくない学生である。通信教育においては、

学習の初期段階の停滞がドロップアウトにつながりやすいといわれているが、特に入学初年度前期の学習状況の把握と支援が重要である。eラーニングシステムでは学生個々の学習進捗度を管理しており、状況をみながら、ステータスに応じて定期的にメールを送信し、計画的学習のペースメーカーとして役立ててもらおうとしている。加えて、学生に取り組んでほしいことや今後のスケジュールなどを、その都度知らせている。大学に返信してきた学生には、それを機に、学習で困っていることや今後の学習に関する相談ができるようにしている。学生が自律的管理の下で計画的に学習を進め、通信教育の環境に適応していくために、われわれは提供可能な資源を増やしつつ、その資源を活用するよう働きかけていくことが、学習のつまづきを解消する近道だと考えている。

今後の課題は、これまで以上にデータを活用した支援のあり方を検討していくことにある。授業アンケートなど、必要なデータ収集は開設時から行ってきたが、通学課程とは異なり、回収率が低迷している。これらの改善とともに、データから読み解ける学生像を明確にし、eラーニングシステムの改修を効果的な学生支援につなげられるよう取り組んでいきたい。

㊦

学生の多様性をサポートする大学通信教育

陸 亦群 ● 日本大学通信教育部学務担当

日本大学通信教育部は1948年に創設され、本年、創設70周年という節目の年を迎える。現在、法学部、文学部、経済学部、商学部の4学部が通信教育課程を有している。本学通信教育部は学生の年齢層が幅広く、入学の目的や動機が多種多様であるのが特徴であり、近年は大学・短期大学や専門学校出身者が増加する傾向にあり、各学部とも女性の入学が顕著に増えている。教養や知識を深めるため、年齢・職業に関係なく入学し、さまざまな人たちと交流できることが大学通信教育の特色である。

本学通信教育部は、社会のいろいろな事態に自主的に対処できる資質、つまり「深い教養と専門知識・能力を兼ね備えた人材を育成する」という本学の教育理念である「自主創造」の精神に基づいた教育内容・機能の充実

に努めている。その一環として、3年前に、創設時から本拠地としていた学生街の水道橋・神田三崎町から、教育設備のより充実した市ヶ谷キャンパスに移転した。市ヶ谷キャンパスは、自習室・学生ラウンジを完備した都心にある独立したキャンパスであり、市ヶ谷駅から徒歩3分の好立地に恵まれている。大学全体の入学者は少子化の影響により減少傾向にあるにもかかわらず、移転を契機として、通信教育部では毎年約1割強の増加が続いており、2017年度は、4月生と10月生を合わせると2300名の大台を超えることとなった。この3年余りの入学者を見ると、社会人がかなり増え、社会的ニーズの高まりを強く感じる一方、若年層の1年次入学が増加し、全体の4割弱の水準に達している。その背景には、市ヶ谷駅の近隣という恵まれた通学環境だけでなく、通信教

育に対する生涯学習機関としての期待や、通信教育によって大学卒業資格を取得したいという要望が根強いことがあると思われる。さらに、本学通信教育部では社会のニーズに即した授業科目の採用や、スクーリングとメディア授業の充実が功を奏したと考えられる。

本学通信教育部は2004年度からeラーニングを用いた学修方法を取り入れ、これまでの印刷教材などを用いた授業と面接授業に加え、新たな授業形態であるメディア授業11科目を開講した。2004年度にメディア授業がスタートしたが、時間の経過とともに教材の開発が進んだ。本学通信教育部のメディア授業は、総合教育科目、専門教育科目、教職科目の三つの区分で展開されている。初開講から5年後の2009年度は、開発された科目数が32に上り、そのうち4科目は教職科目である。当該年度の年間スクーリング開講講座数508に対して、メディア授業の開講数は64、その割合は約13%となり、受講者の関心も高まって、年間の受講者延べ人数は4700名を超えた。その後も堅調な推移を見せ、本学通信教育部の一翼を担っている。そして2017年度には、メディア授業40科目80講座の開講により、受講者延べ人数が約6400名となった。

これらのメディア授業受講者の年齢別構成を見ると、2010年度までは20歳代と30歳代に集中していることが分かり、在籍学生数に対するメディア授業の全体受講者数の割合は10歳代から40歳代までが5割に達する勢いとなっていた。また、2011年度以降、50歳代以後の高年齢層の割合は若年層に比べて相対的に低い水準にあるものの、上昇のトレンドが顕著に現れている。一方、都道府県別受講状況は、首都圏や大都市圏に比べて地方の割合が高いことが判明している。すなわち、大都市圏に比べて地方のほうが、メディア授業のメリットを享受していると思われる。

本学通信教育部は、メディア授業を含む年間640講座の規模でスクーリングを開講している。2017年度に学修支援センターを開設し、2018年2月現在、正科生および科目履修生を合わせて約7000名の学生が通信教育で学んでいる。その3割強の学生が関東圏以外に在住していることは、ICTの活用により、通信教育にとって新たな学び方とニーズが生まれていることの証左である。メディア授業のさらなる充実を図り、学生のゴール達成のサポートを目指して、本学通信教育部は今日も頑張っている。



フェリス女学院は、「キリスト教の信仰に基づく女子教育」を建学の精神として、1870（明治3）年にアメリカカ改革派教会によって横浜の地に創立された。2020年には、創立150周年を迎える。専門学校、短期大学を経て、4年制大学が開設されたのは、1965年である。

建学の精神とともに、聖書に由来する「For Others」が、教育理念として定着し共有されてきた。私は2003年に理事を引き受け、2011年から理事長の責を担うこととなったが、前任理事長からの申し送りは、「女子教育と理事のクリスチャン・コードを堅持すること」の一言（だけ！）であった。クリスチャン・コードとは、寄附行為の「この法人の理事は、福音主義キリスト教信者であるものに限る。」を指している。換言すれば、「建学の精神を守ること」が前任理事長からの唯一の申し送りであった。

私は銀行と食品メーカーに40年以上勤

建学の精神と私学経営



め、大学教員出身で本学院の学院長であった前任理事長とは経歴を全く異にしているが、経営や財務の実務者である私にとつては、建学の精神、教育理念を支えるために、学院の経営基盤を強化し安定させることが課せられた責務であると受け止めてきた。

研究者あるいは教育者の経験を持たない企業出身の理事者が教員サイドから聞かされるのは、「学校は企業とは異なる」という言葉ではなかるうか。「企業は利益の追求を目的とするが、学校はそうではない」がその含意である。「企業即利益追求」には思い込みもあるが、企業人に恐らく共通する組織優先の経営感覚、目的志向の合理性追求、市場原理的割切り、スピード感など、発想や思考体系の違いに、理屈を超えた違和感が生じるのである。学院長、大学長、中学・高校長、事務局長をはじめとする学内外理事のクリスチャン・コードを堅持する一方で、

コード対象外の副学長、学部長、事務局
管理職の理事会、常任理事会への陪席を
求め、オープンな意見交換を通じて、理
事会と教学現場の相互理解と認識の共有
に努めている所以でもある。

一方、企業出身の理事者が最初に途惑
うのは、学校（大学）では「権限と責任
が表裏の関係にない」ことではないか。
大学の実質的な権限は教員（教授会）に
あり、責任は理事会に帰するという権限
と責任の二重構造に馴染むのに時間が掛
かるということである。組織の論理で動
くことを当然とする企業人と、一義的に
は個々の専門分野に特化した大学教員と
の意識の違いでもある。少子化時代を迎
え、大学の改革が叫ばれて久しいが、教
職員個々には危機感があっても、これを
糾合して教学面の具体的な改革に結び付
けることは必ずしも容易ではない。企業
のようなトップダウンによる事業の選択
と集中、人員削減や配置転換による合理

奥田 義孝 ● 学校法人フェリス女学院理事長

化ではことが片付かないからでもある。
大学の改革は力仕事であり、使命感とと
もに、人事も含めた周到な準備とエネル
ギーが必要だということであろう。

今更いうまでもないことではあるが、
学校（大学）を改革するためには、建学
の精神に基づくミッション・ヴィジョン
を再確認し、現実を直視するとともに、
当面する課題を先送りせず、計画的かつ
継続的に改革を進めていく体制作りと意
識改革が必要である。昨今、大学の改革
を推進するために、理事長あるいは学長
の権限強化を唱える向きもあるが、政治
の世界を引き合いに出すまでもなく、権
限の一極集中には弊害も当然に起こり得
る。組織は、結局のところ、人次第でも
ある。理想論かもしれないが、私学に求
められるのは、理事会、教職員、更には
同窓生も含めたパートナーシップであり、
これを支えるのは、建学の精神と教育理
念の共有なのではないだろうか。

アカデミック・ハラスメントの 現状と課題

ハラスメントといえは社会に出てから受けるセクハラやパワハラが一般的であるが、近年は特に、大学などの学術機関において、教職員が学生やほかの教職員に対して行う嫌がらせ行為としてのアカデミック・ハラスメントが問題となっている。

そのため、大学においても、主に教員から学生への言動に対して監視の目が厳しくなっている。

しかし、ハラスメントへの監視の目が厳しくなる一方で、「学生に対してどのように接したらよいのか」「過度に意識してしまう」という悩みを抱えている教員も少なくないと聞く。どこからがアカデミック・ハラスメントに抵触するのかが曖昧で、教育現場における判断も難しいという現状もある。

こうした状況のなか、各大学ではアカデミック・ハラスメントの防止が強く求められており、多くの大学で、その取り組みが進んでいる。

本小特集では、アカデミック・ハラスメントの正確な理解、加害者にならないための対応や教職員へのガイダンス・説明会など、各大学の取り組み・対策を紹介いただき、アカデミック・ハラスメントの現状と課題について考える機会としたい。

その行為はアカ・ハラに当たるのか

——判例から導く正確な理解と対処の基本

佐野 知子

● 名川岡村法律事務所弁護士

ハラスメントのないキャンパスを目指して

〜文教大学におけるハラスメント防止の取り組み〜

今井 陽子

● 文教大学越谷校舎事務局 教育支援課長

「ハラスメント防止ガイドライン」の活用

黒田 敦子

● 国際武道大学体育学部武道学科副学科長、准教授

意識改革を目指すセンターだより

西村 智

● 関西学院大学ハラスメント相談センター副長

その行為はアカ・ハラに当たるとか——判例から導く正確な理解と対処の基本

佐野 知子 ● 名川岡村法律事務所弁護士

はじめに

アカデミック・ハラスメントとは、教職員や学生など大学の構成員が、教育・研究上の権力を不当に利用して、他の構成員に対し、研究上、教育上、修学上不適切で不当な言動を行うことである。こうした言動は被害者に不利益を与え、精神的・身体的被害をもたらし、人格権侵害を引き起こすばかりか、教育・研究環境の破壊、優秀な人材の流出など、大学に大きな損失をもたらす可能性がある。したがって、その防止は大学にとって重要な課題であるが、他方、ある行為がアカデミック・ハラスメントに当たるとか、判然としないケースはままある。本稿では、判例に現れたアカデミック・ハラスメントをいくつか取り上げ、その正確な理解と、事件発生時の大学の対処の基本を示したい。

1 裁判例に現れたアカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントが裁判に現れるようになったのは、1998年頃からである。当初は、被害者がハラスメント行為者たる教職員や大学の設置者を訴えるケースがほとんどであったが（後出①②、④、⑤）、その後、アカデミック・ハラスメントによって大学から懲戒処分を受けた教職員が、処分を不服として大学の設置者を訴えるケースが相次いだ（後出①①、②①②、③）。これは、各大学がハラスメントに関する規定や指針を設け、それらに基づいて調査・処分をするケースが増えてきたことを反映しているとみられる。

これらの訴訟の中で、裁判所は、ある行為が当該大学のハラスメント規定に抵触するか、あるいはハラスメント規定がない場合も、裁量の範囲を超え、または社会的

相当性を欠き不法行為となるのかを詳細に吟味している。いずれの判断も、アカデミック・ハラスメントの理解を助けるものである。以下、概観する。

(1) 暴言(侮辱、脅迫、名誉毀損)

①指導担当の准教授が、次週のゼミで発表予定であった院生に対し、突然その場で発表するよう指示し、同人が準備不足ながら指示に従って発表すると、5時間にわたって発表内容について叱責し、他の院生らに対し、「みんな遅くまで残ってもらってごめんね。〇〇さん、バカだから、しっかり認識して貰わないといけないから、屈辱を与えないとだめだから」と述べ、翌日のゼミでも、3時間間わたり「馬鹿」「あなたはだめだ」などと繰り返し非難した事案。裁判所は、准教授の言動は院生の「人格や尊厳を傷つけ、教育・研究上不利を与えるものであることは明らか」として、アカデミック・ハラスメントに当たるとした(東京地裁立川支部平成25年5月13日)。

准教授はこれを不服として控訴し、仮に少々きつい言動があったとしても、それは指導の一環としてなされた適切なものであって、ハラスメントには該当しないと主張したが、裁判所は「控訴人の発言を、指導の一環とし

てなされた適切なものと解することはできない」とした(東京高裁平成25年11月13日)。

②教授が准教授に対し、長時間にわたり、「進退を一任すれば自分が力になるが、一任しなければ研究も診療もできない厳しい境遇となる」、「お前、考え方がおかしいんじゃないか。助教授のくせに」などの脅迫的・侮蔑的な表現を用いて退職勧奨した事案。裁判所は、この退職勧奨を、被勧奨者の任意の意思形成を妨げる強要行為であり、社会通念上相当性を欠くとして、准教授の教授および国に対する損害賠償請求を認めた(神戸地裁平成25年6月28日判決)。なお、裁判所は、この教授が学内の調査手続きで行った発言(准教授が弟子を虐待した事実があるかのように述べた)についても、名誉毀損に当たると判断している。

(2) 学習・研究の妨害

①准教授3人が、うち一人の専門分野であるアイヌ語研究を進めるため、英語教育専攻の学生複数名を、学生らの専攻とは無関係のアイヌ語プロジェクトに参加させ、長期にわたり、午前8時から午前零時、あるいは徹夜に

わたる作業を行わせた事案。裁判所は、学生らに過大な課題を半ば強制し、長時間の拘束など不当な指導を行って学生の勉学を阻害したとして、ハラスメント行為に当たるとした（札幌地裁平成22年11月12日判決）。

この裁判で、准教授らは、あくまで学生らの自主的な活動であって強制ではないと主張したが、学生らはプロジェクトから離脱すると評価を下げられると感じており、准教授の一人は実際に離脱した者に対して「アドバイザーも卒論指導もするが、最低限のことしかしない」など不当な指導をするかのような発言をしていたことから、裁判所は准教授の主張を退けた。

② 准教授が、学部ゼミにおいて学部生の指導をほとんど院生に任せ、自らはたびたびゼミを欠席した事案。裁判所は、これらの行為を院生への活動の妨害であるとした（前出立川支部）。

(3) 指導の放棄

指導教員として指導する学生2名の卒業論文が、卒論判定会議において合格水準にないと判定され、その後の取り扱いを巡って学科と対立した教授が、学生2名に対

する卒研指導を放棄した事案。裁判所は、指導の放棄は教育者としての配慮に著しく欠ける行為であるとした（東京地裁平成24年5月31日）。

(4) 不当な指導

大学の講師が、指導を担当する院生について、学力不足のため2年の標準年限では修了できないことを見越して休学を勧め、本人に休学の意思がないことが明らかとなったのちも、その家族にまで執拗に休学を勧め、深夜にわたり数時間かけて説得し、休学するという誓約書まで書かせようとした事案。裁判所は、学費負担の軽減のための休学の勧めという趣旨は不当ではないものの、そのほかの暴言も含め、講師の行為は社会的相当性に欠けるとして、院生から講師に対する慰謝料請求を認めたとした（岐阜地裁平成21年12月16日判決）。

(5) 各種申請に対する拒否

教室主任の教授が、助手の他大学への兼業承認申請に対し、兼業先の行事予定表を持参しなかったことを理由に押印を拒否した事案。裁判所は、行事予定表は兼業承認申請時にはまだ作成されていなかったことをふまえ、

この書類の提出にこだわって兼業承認申請への押印を拒否するのは合理性を欠くとして、助手の県に対する損害賠償請求を認めた（大阪高裁平成14年1月29日）。この結論は、最高裁でも維持されている（最高裁平成14年10月10日）。

(6) 名誉感情を害する行為

授業中、教授が、その場にいた女子学生の名前を挙げ、「中国語でいうとオーストリア人だ」と発言し、当該女子学生は、大勢の前で自分の名前につき、前記のような取り上げ方をされ、非常に恥ずかしい思いをしたという事案。教授は、発言は軽口の類であつてアカ・ハラには該当しないと主張したが、高裁は、これを不適切な言動と評価した（東京高裁平成27年3月4日）。

2 どのような行為がハラスメントに当たるのか

以上のとおり、裁判に現れたハラスメント行為には、さまざまなものがある。一見してアカデミック・ハラスメント規定に抵触する、あるいは違法と分かるものもあれば、そうでないものもある。

前章の(1)から(4)の事例は、アカデミック・ハラスメン

トに当たることが分かりやすい事例といえるだろう。例えば「暴言」についていえば、かつては、侮辱的・脅迫的表現であつても学生の奮起を促すためであれば「指導」の一方法として認められるという誤った捉え方があつたが、今日ではそのような捉え方は少なくなりつつある。学生の研究や留学を理由なくやめさせたり、本人の研究とは関わりのない作業を押し付けて本来の研究をさせなかつたりといった学習・研究妨害や、指導の放棄、行き過ぎた指導が許されないということは、多くの大学で常識になりつつある。

これに対し、(5)(6)にあるような行為を、現場で直ちにアカデミック・ハラスメントと認識するのはなかなか難しいのではないだろうか。

すなわち、(5)のような申請に対して、決定権者は、合理的理由があれば拒否することができるが、合理的理由がなければ拒否することはできず、(5)の控訴審判決も、押印拒否が「理由なくなされたのであれば、そのことが『嫌がらせ』であることに疑問の余地はない」としている。しかし、合理的理由の有無が現場で直ちに明らかにならないことは多くあり、ここが難しいところである。

次に、(6)の「名誉感情を害する行為」については、な

ぜこれがアカデミック・ハラスメントに当たると分かるのか分からないという向きも多いのではないだろうか。授業を盛り上げるために冗談を言ったり、時には軽口をたたいたりする教職員も少なくないと思われるが、教職員が冗談のつもりで述べたことによつて、学生が「バカにされている」「笑いのみにされている」と感じて傷つくことはよくある。裁判例はまだそれほど多くはないが、各大学の相談窓口には、このような事例が寄せられているのではないかと思われる。

教職員の中には、もはや、どういった言葉で話せばいいのか皆目見当がつかないと思う人もいるかもしれないが、このようなトラブルを避けるためにも、不用意に個人に言及することは避けるべきである。授業の進行に必要な範囲で個人名を挙げることはもちろん許されるが、雰囲気や和らげるためとか学生を集中させるために、特定の学生の名前や容姿、性格を挙げ、あるいは動作を面白おかしく表現することは、くれぐれも避けるべきである。

3 裁判所のスタンス

では、裁判所はどのようなスタンスでハラスメント事例を検討しているのか。裁判所の基本的なスタンスを端

的に示しているとみられる判例がある。

科学研究費獲得が重要課題となっていた大学で、解剖学教室の主任教授が、論文数が少ない講師に対し、教職員が多数集まる会議で講師を「お前」と呼び、講師の論文を「あんなもん、ペーパーじゃない」「実験をやらないやつなんて、教育者の資格はない」など、講師の研究の価値および教育活動を一切否定する発言をした。講師は、主任教授に対する慰謝料請求訴訟を提起し、裁判所は、主任教授の発言は社会的相当性を欠くとして、講師の請求を認めた（東京地裁平成19年5月30日）。この訴訟で、主任教授は、一連の発言は講師に対する指導であつて誹謗中傷ではないと主張したが、裁判所は「指導であればどのような方法をとつても許されるということではなく、指導をされる側の人格権を不当に侵害することがないよう、社会通念上相当な方法がとられなければならない。その相当性を逸脱した場合には違法となり、不法行為を構成する」とした。さらに、「本件大学の主任教授は、人事、学位審査および研究費の配分など、教室内の重要な事項に関する決定権を有していることに照らせば、指導の方法、すなわち言葉、場所、タイミングの選択を誤ると、指導を受ける者に対して必要以上に精神的な苦痛を

与え、ひいては人格権を侵害することになりかねないものであるから、特に注意を払うことが求められるとすべきである」と述べた。これは、なぜアカデミック・ハラスメントが許されないかを正しく指摘した一文である。決定権を有する人であるからこそ、その言動の影響力は大きく、「指導の方法」、すなわち「言葉、場所、タイミングの選択」を誤ってはいけないのである。そして、決定権を有するのは主任教授に限らない。学部生や院生から見ると、「先生」である助手、講師、准教授、教授は全て決定権のある人である。

おわりに

第1章で紹介した事件のうち、(1)①では准教授に対する出勤停止3カ月の処分が地裁・高裁ともに有効とされ、(6)の事件では、出勤停止1カ月の処分(別件を含む)が、原審を翻して有効とされた。しかし、(2)の事件では、裁判所はハラスメント行為の存在は認めたものの、懲戒解雇・諭旨解雇処分は重きに失ずるとして無効とした。

懲戒処分が無効となることは、大学の運営に大きな支障を来す。ハラスメント事案が多発する現在、大学を運営する側は、常にハラスメント行為を的確に把握し、適

切な処分をしなければならぬ状況にある。

では、ハラスメント行為を的確に把握するにはどうすればよいか。まずは、相談室に寄せられた情報を無駄にせず、事案の正確な把握に努めることである。些細な情報のように見えて、実は重大事件の端緒である場合もある。そして、被害者がいつも正確かつ適切に被害申告をするとは限らない。事件の端緒を把握したら、顧問弁護士など専門家の意見を聞くことは有用である。

では、適正な処分をするにはどのようにすべきか。まずは、各大学で定めたハラスメントに関する規定に従い、粛々と手続きを進めることである。要所において専門家の意見を求めることによつて、より適切な処分の実現が容易になると考える。



ハラスメントのないキャンパスを目指して 文教大学におけるハラスメント防止の取り組み

今井 陽子 ● 文教大学越谷校舎事務局 教育支援課長

はじめに

文教大学では、「文教大学セクシユアル・ハラスメント防止委員会規程」および「文教大学セクシユアル・ハラスメント防止に関する指針及び委員会運営内規」など、いわゆる「セクハラ」防止対策の大幅な見直しを行い、「文教大学ハラスメント防止規程」および「文教大学ハラスメント防止委員会規程」を新たに整備し、2010年4月1日から、ハラスメントのない環境づくりを目指した取り組みを続けている。

1 ハラスメント防止の取り組み

建学の理念である「人間愛」の精神に基づき、全ての学生、教職員および大学関係者が個人として尊重され、

修学就労ができるよう快適な環境を醸成し、維持することを目的としてハラスメント防止対策に取り組んでいる。ハラスメント防止規程に基づいてハラスメント防止委員会が組織されており、副学長、学生委員長、および各学部から学長が指名した教員1名、さらに事務局からは総務課長および事務局長が指名した職員1名で構成され、毎月の定例会議においてハラスメント防止に必要な啓発活動や相談案件への対応などを取り扱うこととしている。

これまでの取り組みとしては、ハラスメント防止に対する大学の取り組みや相談方法などを学生教職員などに周知するポスターやリーフレットを作成し、大学構内の目に留まりやすいところに掲示した。また、リーフレットについても、オリエンテーション時に全学生に配付し、教授会でも全教員に配付している。ハラスメントに関す

キャンパス・ハラスメント ミニ講演会

日時: 12月6日(火)
13:00-13:30

場所: 体育館

※講師: 人間科学部臨床心理学科教授

ハラスメントの被害者にならない
ハラスメントの加害者にならない
正しい知識と、適切な対処法を身につける
そのためのスキルを伝授します

このミニ講演会は 学友会の協力により
学友会総会の冒頭の時間をお借りして実施します。

§ § § 何かあったら速やかに相談窓口に相談を § § §

主催: 文教大学越谷校舎ハラスメント防止委員会
協力: 学友会

実際に開催した講演会のチラシ

る相談が気軽に行えるよう、ハラスメント相談員を配置し、相談員が身近にいること、いつでも相談ができる態勢であることが分かるよう、名刺サイズのカードに相談員の居場所（研究室や事務室）やハラスメント相談専用のEメールアドレス・電話番号を掲載し配付している。これまで取り組んできた内容は、次のとおりである。

- ハラスメントに関するアンケートの実施

全学生・全教職員を対象に、ハラスメントに関する意識および実態についてアンケート調査を毎年度実施して

いる。平均30%以上の回収率のもとに分析を行い、今後の啓発活動や防止対策に役立てている。

- ハラスメント相談員のための研修会

相談員の基本姿勢の研修を、事例をもとにロールプレイを交えながら行い、大変好評であった。防止委員や相談員は2年の任期で交替するということもあり、継続的に開催したい。

- 学友会組織との連携

学友会の協力を得て、学友会総会前の時間を利用して学生に向けた研修会を開催。

- 全学教授時に研修会

文教大学では、毎年4月に全学教授会（連合教授会）を開催しているが、その際に全教員を対象に研修会を開催。

- 教材を活用した啓発活動

いくつかの事例を取り上げたDVDを購入し、学部ごとに視聴できる機会を設け、職員には各自時間を調整して視聴するよう呼びかける。

- 学生を巻き込んだ啓発活動

ハラスメント防止および意識の啓発に関するポスターを毎年度制作・掲示しているが、近年は学生から作品を募集し、最優秀作品に選ばれたポスターを掲示、公開し

え、それってハラスメントでしょ？

キャンパス・ハラスメント防止ポスターコンテスト



ハラスメントとは、他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、相手方の人権を侵害し、学生生活満足、教職研究満足、就職満足等を悪化させることです。とくに大学や学校で起こるハラスメントをキャンパス・ハラスメントと呼びます。
キャンパス・ハラスメント防止への理解と啓発を促進するためのポスター大会、あなたの手で制作してみませんか？

【募集期間】5月16日～6月30日

【賞】最優秀賞・優秀賞・佳作（副賞あり）

※最優秀受賞作品は、文獻大学湘南校舎におけるハラスメント防止啓発ポスターとして使用されます。
※募集要項はEtoBo's・CoursePowerをご確認ください



今すぐ
CoursePowerに
ログイン！

主催 文獻大学湘南校舎ハラスメント防止委員会

啓発ポスター募集のチラシ

ている。応募作品は、ハラスメント防止委員会にもちろん、教授会などにも披露しており、教職員の関心度は高い。また、学生から募集を行うので、学生がポスターを制作する過程で、学生への啓発にもつながっている。

●性的マイノリティへ対応
健康診断における配慮や、性別表示を行わない「誰でもトイレ」を設置し、着替えなどでもできるよう整備している。また、授業では、学生の呼び方を「さん付け」に統一するといった注意事項について、教授会などを通じて教員に働きかけ。

2 相談体制と事例

「これってハラスメント？」と思つたら、まずは悩まず相談を」と呼びかけている。相談員による面談で解決する事案も多くあるが、解決しなかった場合には、本人の申し立てにより「意見通知（ハラスメントを行ったとされる者に苦情内容を伝える）」、「調停（話し合いの場を設け、調停員が両者の仲立ちを行う）」、「調査（事実の確

Step 1

「これってハラスメント？」と思ったら、まずは、悩まず相談。
(匿名で行うことができます)



相談専用Eメールまたは電話で「面談の予約」を行うか、直接、相談員を訪ねてください。

相談員一覧へ

相談に関する連絡先へ

Step 2

相談で解決しない場合、ハラスメント防止委員会に対して『申し立て』を行うことができます。(匿名で行うことはできません)

相談により解決できないときは、所定の用紙を使用し、以下の「意見通知」「調停」「調査」の3種類の『申し立て』を行うことができます。

●『申し立て』の種類

1 意見通知

ハラスメントを行ったとされる者(相手方)に苦情の内容を通知することにより解決を図ります。

相手方に通知した後、その結果を相談者に報告します。

2 調停

ハラスメント防止委員会が指名した調停員が、相互の話し合いの場を設け、又は相互の主要な仲立ちを行い、問題の解決を図ります。

3 調査

ハラスメント調査委員会を設置し、ハラスメントの事実を確認するための調査を行います。

調査結果を相談者と相手方に通知します。

調査結果に不服がある場合は、通知を受けた日から30日以内に、防止委員会に不服の申し立てをすることができます。

本学のハラスメント相談体制（HPにて公開している案内）

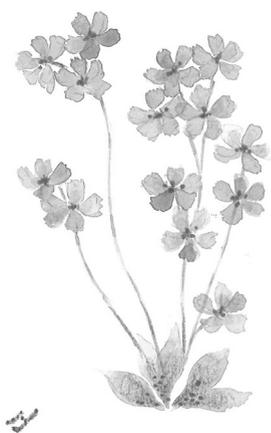
認を行うための調査を実施する」という対応方法の中から、相談者の希望に応じて解決に向けた対応を行っている。

最も多い事例は、ゼミや卒論指導における、学生に対する教員のアカデミック・ハラスメントであろう。指導教員の変更を申し出るケースもあり、学部や学科内で対応して解決に至るケースも多いが、単位の認定に関わる事案であるために、表面化しなかったり、申し立てができずにいる学生も多いと推察される。ハラスメントのない環境の醸成には、可能な範囲で学生や教職員に情報を公開することが重要であると考えるが、情報開示には限界があることも事実である。

おわりに

大学の取り組みの中でも、なかなか声があげられずに一人で抱え込み、本来の能力が十分に発揮できずに悩んでいる学生・教職員がいる状況は、本学にとっても大きな損失である。「人間愛」の精神に基づき、一人一人が尊重される環境を整え、可及的速やかにハラスメントのない明るいキャンパスになることを願って止まない。

㊦



「ハラスメント防止ガイドライン」の活用

黒田 敦子

● 国際武道大学体育学部武道学科副学科長、准教授

はじめに

国際武道大学では、大学組織にハラスメント対策の専門部署を設け、学生および教職員の人權を擁護し、修学および就業の快適な環境を求めて、ハラスメント防止活動を行っている。

啓発活動としては、4月のオリエンテーションにおいて、全学生を対象に「国際武道大学ハラスメント防止ガイドライン」に基づく指導を実施し、ハラスメントの種類や相談窓口などについて説明している。この「ハラスメント防止ガイドライン」は、「キャンパスノート（学生便覧）」に掲載し、全学生・教職員に配付している。また、大学ホームページにも掲載し、学内外に広く公表している。さらに、図書館にはハラスメント防止関連のDVDや書籍などを備え、啓発と注意を促している。

1 ハラスメント相談とその対応

本学におけるハラスメントの相談は、学生用窓口を「教務課」「学生支援センター」「学生相談室」および「健康管理センター」の4カ所、教職員用窓口を「総務課」および「企画課」の2カ所に設けて行っている。

相談があった場合は、まず複数の相談員が対応し、その結果を部会長に報告する。多くの場合、相談者の話に親身に聞くことにより相談者の気持ちが落ち着き、ハラスメント事案となることは少ないが、部会長が部会での検討が必要と判断した場合は、部会員を招集してハラスメント行為の有無などを調査し、その解決に向けて慎重に対応している。

また、相談員が的確な対応ができるように「相談対応マニュアル」が作られている。相談員は多様な相談内容

に対応できる能力を要するので、他大学や外部のハラスメントに関する取り組みおよび現状を把握するために、研修会や外部団体のセミナーなどに参加している。

なお、学内の相談事案については、年に1回、相談窓口の教職員が集まり、報告会を開催している。相談事案の内容や傾向および種類などを分析し、相談手法の研究や相談時の注意事項などの確認を行っている。この報告会の特徴としては、ハラスメント以外にもさまざまな悩みを抱えた学生の相談に対応する「学生相談室」の臨床心理士も交えて行っていることである。また、最前線の現場で直接ハラスメント相談にたずさわっている教職員同士が、他の相談員はどのような姿勢で相談に当たっているのか、どのような課題や悩みがあるのかなどを率直に話し合うことにより、相談を受け止める側のメンタル面の負荷の緩和、すなわち相談員のケアにも効果を発揮していることも大きな特徴である。

2 ガイドラインの具体的な内容

本学の「ハラスメント防止ガイドライン」は、「ハラスメントとは」、「ハラスメントの種類」、また加害者あるいは被害者になったときの対応、およびその防止・対策に

ついて、次のように説明している。

ハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴などの属性、あるいは広く人格に関わる事項などに関する言動によって相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なう行為のことであると規定し、大学における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的関係を利用し、相手方の意に反して行われ、修学就労や教育研究環境を悪化させるハラスメント一般を取り扱う。また、大学における特徴的なハラスメントとしては、性的な言動による「セクシュアル・ハラスメント」、勉強・教育・研究に関連する言動による「アカデミック・ハラスメント」、優越的地位や職務上の地位に基づく言動による「パワー・ハラスメント」、アルコール飲料を強要する「アルコール・ハラスメント」、および「その他のハラスメント」があり、これら5項目に分けて説明している。

セクシュアル・ハラスメントは、①教育、研究、指導、助言、雇用、管理その他大学内での活動への参加や修学就労の条件として、性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる場合。②性的な要求や言動を拒否することや甘受することが、当該個人の成績評価や卒業判定または

昇進昇給などの人事考課の基礎として利用される場合。

③性的要求や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、修学就労や教育研究環境を著しく害する場
合が挙げられている。

またセクシユアル・ハラスメントには、性的な言動に
対する相手方の対応により、教育研究条件や労働条件に
不利益を受けるもの（対価型セクシユアル・ハラスメン
ト）と、当該の性的な言動により修学就労、教育研究環
境が害されるもの（環境型セクシユアル・ハラスメント）
があることに言及している。

アカデミック・ハラスメントとは、教員などの権威的
または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的
であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、ま
たは逸脱して、その指導などを受ける者の研究意欲およ
び研究環境を著しく阻害する結果となる、教育上不適切
な言動、指導または待遇である。その例として、教員と
大学院生および学生の間であれば、指導教員からの退学・
留年の強要、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得
妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが
考えられる。より具体的には、昇任審査、学位審査、研
究指導において、特定の者を他の者と差別して、必要以

上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定す
るような言動を繰り返すことなどが考えられる。

パワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対し
て、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景
に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を
与える、または職場環境を悪化させる行為である。た
だし、パワー・ハラスメントは上司から部下への行為に限
つたものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部
下から上司に対して行われるものもある。そのため、前記
の「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、
人間関係や専門知識などさまざまな「優位性」も含まれ
る。また、職務上のパワー・ハラスメントは、あくまで
も「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になる。受
け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指
導があつたとしても、これらが「業務の適正な範囲」の
場合には、パワー・ハラスメントには当たらない。

アルコール・ハラスメントは、アルコール飲料に絡む
嫌がらせ全般を指し、アルコール類の多量摂取の強要と
いった対人関係の問題や、酩酊状態に陥つた者が行う各
種迷惑行為などの社会的なトラブル（迷惑行為）を含む。
すなわち、①上下関係、部の伝統、集団によるはやした

てといった形で心理的な圧力をかけ、飲まざるを得ない状況に追い込むこと（飲酒の強要）。②その場を盛り上げるために、イッキ飲みや早飲み競争・罰ゲームなどをさせること。「イッキ飲み」とは一息で飲み干すこと。早飲みと同じ（イッキ飲ませ）。③本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめる、宴席に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことを侮辱するなど、飲めない人への配慮を欠くこと。④酔ったうえでの暴言・暴力、ひんしゆく行為、セクハラ（酔ってからむこと）などである。

その他、加害者にならないために注意すべきこととして、ハラスメントとは、本人が意図したかどうかにかかわらず、不快感を与える言動によって相手が傷つくこと。すなわち、その言動を受け止める相手の感じ方によって判断されるため、勝手な思い込みを避けなければならぬ。相手の人権を侵害していないかどうか、常に相手の立場に立って考えることが大切である旨が記載されている。

また、加害者になってしまった時、例えば、自分の言動によって相手を傷つけたと感じ、後悔している、あるいは自分はハラスメントをしたつもりがないのに相手に訴えられた時などは、一人で悩まずに相談する

ことが大切であると述べている。

さらに、被害者にならないために、嫌だと感じた時には、相手が都合よく解釈することのないよう、はっきりと「イヤだ」と意思表示をする大切さを述べている。

最後に、被害者となってしまった時は、自分を責めたり我慢したりせずに、大学の窓口など信頼できる人に相談することを伝えている。

おわりに

近年、「体育・スポーツ指導と体罰」について、指導教員と学生、先輩と後輩の間で、ハラスメント行為に対する意識に欠けるところがあると、社会的問題として大きく取り上げられている。本学は、武道、体育・スポーツ指導者養成に大きな責任を担う体育大学として、「建学の精神に基づく教育方針」の通り、一人一人の教職員が教育者として、指導者としてのあるべき姿をしつかりと自覚し、自分自身が示範となり、誠意を持って学生の指導に当たると努めている。快適な環境における修学および就業のために、今後も全学を挙げてハラスメント防止・対策を図っていききたい。



意識改革を目指すセンターだより

西村 智 ● 関西学院大学ハラスメント相談センター副長

はじめに

関西学院大学では、2000年からハラスメント防止のための取り組みを進めている。当初は学内スタッフのみで運営していたが、ステークホルダーに対して説明責任を果たし、透明性を確保するために、2016年4月、第三者機関であるNPO法人から専門相談員を迎え入れてハラスメント相談センターを開設した。主な業務として、相談活動、啓発、広報活動を行っている。開設前は相談機関がなかったために、初年度の相談件数は必ずしも少なくなかったが、2年目は格段に減少した。開設からまだ2年と日が浅く、試行錯誤を繰り返している段階ではあるが、これまでの活動から得た気づきを、この場をお借りして共有させていただきたい。

1 アカデミック・ハラスメントの現状

本学では、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）のみならず、セクハラ、パワハラ、アルハラ（アルコール・ハラスメント）と幅広く相談を受け付けているが、これまでの相談で最も多かったのはアカハラである。相談内容から見えてきたのは、ハラスメントが生じる背景の一つに、「指導」に対する教員と学生の認識の違いがあることだ。この違いはジェネレーション・ギャップともいえる。なぜなら、対象となった教員は中高年だからである。かつてのモーレッツ社員時代は、厳しい指導が一般的だったかもしれない。罵声を浴びせるのも罵倒するのも熱心な指導の一環ということ、それほど問題視されなかった。しかし、時代は変わった。いまや、相手を傷つける言動はハラスメント行為である。当然、若い学生

からすれば、教員の罵声や罵倒はハラスメントとして認知される。同様に、教員・学生間の関係性のギャップも問題である。かつては企業でも社員旅行や飲み会などの職場外の付き合いは当然だと考えられていたが、いまや業務の範囲を超える指導・指示はパワハラの基準となる。大学も然りだ。授業の範囲を超えてさまざまな要求をする教員やプライベートな領域に口を挟む教員に対して、学生は違和感を覚え、疑問を持つ。

このような認識のギャップが生じた場合、ハラスメントセンターが仲介役として必要になる。しかし、正直なところ、短期間で両者の溝を埋めるのは容易ではなく、また、傷ついた学生をケアする必要性からも、環境を変える対応をすることがほとんどであった。そのため、事務的なコストが多く発生してしまった。現在はこの反省をもとに、意識啓発に力を入れて活動している。具体的には、実際に起こった事例を参考にして、「ハラスメント相談センターだより」を定期的に発行、配付したり（87ページに実物を掲載）、教職員や学生を対象とする研修会を行ったりしている。その際、なるべくグレーゾーンを取り上げ、具体的にどういった言動がハラスメントにつながるのかを伝えるようにしている。

2 今後の課題

今後の課題を2点挙げたい。

まず、ハラスメントとならない指導を行うノウハウをさらに追求し、よりの確な指針を提示することである。

教員は、学生との間に指導についての認識の差があるからといって、指導をしないわけにはいかない。叱らないといけない時は、きちんとそうしなければならぬ。しかし、もし受け手がハラスメントと感じたら……と思うと、叱ることを躊躇してしまう教員もいるのではないだろうか。当センターでは、「相手を傷つけることを言わない」「大きな声で叱らない」「長時間説教をしない」などと、いくつかのポイントを提示しているが、まだまだ隠れたグレーゾーンがあるだろう。例えば、学生から提出された論文が教員の考える水準を満たしていない場合、そのことを告げて修正を要求することがある。修正内容によっては、単位を認定するのが難しいことも伝えなければならぬ。このとき、教員が事実のみを伝えたりも、学生はハラスメントであると認識するかもしれない。また、要求水準についても見解の相違が生じる可能性がある。かといって、遠まわしに伝えたために、学生に真意

が伝わらないのでは本末転倒である。このように、基準が非常にあいまいなケースについてどう対応するか、今後、追求していく必要がある。

もう一つの課題は、最初の相談から解決までに時間をかけすぎないことだ。相談に訪れる学生の中には、困っていることを明確に言語化できない者も少なくない。このような場合、専門相談員が丁寧に聞き取りを行うことによって、相談者が言語化できるようサポートしているが、相談者が混乱している場合や精神的に疲れている場合は、対応に時間がかかってしまう。時間の経過とともに相談者の気持ちに変化が起きたり、対応が遅くなることによって、弊害が生じたりする。だからといって、傷ついた相談者を急かしたり、センターが主導権をとって誘導したりはできない。学内のカウンセラーや医療機関と連携をとりながら、迅速な解決に向けて何ができるのかを検討する必要がある。

おわりに

前述の課題は、全ての機関に共通するものではないだろうか。今後、機関や専門分野を越えて情報やノウハウを蓄積し、共有していくことが望まれる。



01 STOP!! ハラスメント

関西学院大学ハラスメント相談センターだよ

2017.10

相手を不快にさせないコミュニケーションについて

- 「学生の呼び方」
- 「LINE等SNSを使用する際の注意点」

ハラスメントをなくすためには、相手を不快にさせないコミュニケーションの取り方を実践していくことが必要です。知らない間に自分の言動が受け手を不快にしてみてもあります。今回は「**学生の呼び方**」、「**LINE等SNSを使用する際の注意点**」という2つのテーマを取り上げています。こうした視点から普段の学生との関わり方を振り返りましょう。

学生の呼び方

CHECK 教員が学生を「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で呼ぶことは、**受け手の学生によっては不快に感じることがあります。**

先生からどのように呼ばれるかについては、学生の受けとめ方は様々です。上記のように呼ばれることを肯定的に受け止める学生もいるでしょう。ただ、中には先生から「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」では呼ばれたいくない「苗字+さん」で呼んでほしいという学生もいます。**呼び方は相手との距離感を表します。**「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」という呼び方は、受け手にとっては距離が近すぎず不快に感じることがあります。これは職場における上司と部下の関係、同僚間においても同じです。そして「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で呼ばれ不快に感じたりする人が、**相手が不快であることを伝えられるわけではありません。**



教員が学生を呼ぶときは「**苗字+さん**」が適切な呼び方です。
(もちろん学生が先生を呼ぶときは「苗字+先生」と呼びましょう)

セクハラとの関連では、「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」はグレーゾーンの問題です。「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で相手呼び、執拗にデートや食事や誘う、個人的な内容のメールを何通も送る(また返信がないと返信を求め)、[今日は彼女(彼氏)とデートに行くの?』といったプライベートな質問を繰り返す、これらは**セクハラになることがあります。**

LINE等SNSを使用する際の注意点

CHECK LINE等SNSは便利なツールですが、教員と学生との関係、使い方によって異なります。また近年、教員から学生に対してのLINE上でのセクハラやハラスメントが多々報告されています。

- 「教員が学生に好意を抱いてメールで告白した(または、好意をほめた)」
- 「(指導と関係のない)個人的なメールを何通も送り、中には深夜や早朝にも送った」
- 「食事やデートに誘った」など

現在では教員が学生とLINE等で個人的なやりとりをするのはセクハラが生じやすい環境と言えます。そのため、教員と学生との連絡手段としては、できるだけ「@kwansai.ac.jp」を使うことが望ましく、やむを得ずLINE等を使用する場合は、内容を連絡事項に限るなどの注意が必要です。



セクハラ・アカハラ・パワハラの防止のためにも、LINE等を使用する際は以下の内容について認識をもち、受け手を不快にさせるコミュニケーションをとらないよう注意しましょう。(職場における上司と部下の関係、同僚間においても同じです)

LINE等で深夜や早朝に連絡する

授業のある日中を過ぎると学生にとっても個々の生活の時間帯になります。よほど緊急のことがない限り、LINE等での連絡はマナーに反します。寝ている時間にLINE等を送ることも当然マナー違反です。

♡マークや(*^o^*)chu♪などをつけてメールを送る

学生との関係がどのようなものであっても、このような絵文字や顔文字は受け手に不快感を与えます。学生に対して(職場では部下や同僚に対して)このような絵文字や顔文字を使うべきではありません。このような絵文字や顔文字をつけたメールに対して、相手が不快感を感じたとしても、それは送り手との関係を悪くすることを心配する心構えによるものです。

授業などの連絡のためにグループLINEに入ることを強制する

家族や友人との連絡手段としてLINEを使っている学生であれば、授業の連絡のためというも教員とLINEで繋がることに違和感を持つこともあります。グループLINEを利用する場合は強制にならないよう、伝え方には気を配る必要があります。

指導とは関係のない個人的な内容のメールを送る

送ったメールに対して、学生が不快感を示していない返信をしてきたからといってやりとりを続けて良いわけではありません。先生から送られてきた個人的なメールに対してどのように返すべきか考えなければなりません。先生が訂正で送ってきたメールに対しては細心の注意を払いながら返信内容を考え、不快感が伝わらないよう文面に気を配る必要があります。

関西学院大学ハラスメント相談センター

ハラスメント相談センターでは、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント等の相談を受け付けています。

相談を希望する方へ

まずは相談センターへメールをお送りください。
h-tantou@kwansai.ac.jp
相談にあたっては、個人のプライバシーを尊重します。相談者が希望する範囲に向けて一応考え、課題解決に向けて取り組みます。

公開セミナー

『大学における映像アーカイブ活用と新たな展開』

『大学と放送ライブラリーによる取り組みの報告』

森 昭師郎 ● 公益財団法人放送番組センター アーカイブ・利活用グループ 主幹

はじめに

放送番組センターは、放送の健全な発達を図るために放送界全体の共同事業体として設立された非営利の団体である。1991年に放送法の指定を受け、放送番組を文化資産として収集・保存し、公衆の視聴に供するわが国唯一の公的な放送番組専門のアーカイブ施設・放送ライブラリーとしての事業を開始した。

2012年度、放送番組センターは公益財団法人の認定を受け、それまで横浜市の放送ライブラリー施設内に限定してきた公開番組の利活用の範囲を全国に広げることとなった。これに基づき、大学の授業や、図書館および博物館などの公共施設における番組利用を促進するため、2013年度、大学の授業に放送ライブラリーの番組

利用が可能なサービスを試験的に開始した。これは、放送ライブラリーで一般に公開している番組の中から大学の教員が選んだ番組を、必要な著作権処理を行い、強固なセキュリティ対策を講じた上でインターネットを通じて教室にストリーミング送信し、教材として活用できるサービスである。2016年度に本格運用を開始し、2017年度も複数の大学がこのサービスを利用した。

これまでにこの教育利用のサービスを活用した大学は、上智大学、駿河台大学、筑紫女学園大学、東京大学、長崎県立大学、三重短期大学、早稲田大学の7校、利用された番組はテレビ74本に上り、内訳はNHK31本、民放43本で、受講した学生は延べ904名となった。

放送番組は政治や社会、文化や風俗という時代を記録した貴重な視聴覚資料である。それだけに、放送番組を



教育現場で教材として活用したいという要望には、元々根強いものがあつた。

とりわけ、当センターでは、一般的には入手しにくい地方局の番組で、地域に根ざした綿密な取材を通じた内容のドキュメンタリー番組を多く収集している。教育利用のサービスを通じて、これらの番組を大学の授業に広く活用してもらうことができるようになる。さらにこのサービスでは、授業の前後に、番組を学生に個別に視聴させることもできるので、講義の中で、教員が番組の解説や討論に多くの時間を割くことが可能になるという利点もある。

これまでの利用例からも、本サービスの活用によってメディア・リテラシー教育やメディア研究が進むとの評価が寄せられている。本サービスは、放送番組自体の新しい価値の創造につながり、番組を放送以外の分野の研究材料としても利用できる可能性を広げるものとして期待されている。

1 公開セミナーの開催

「大学における映像アーカイブ活用」に関する公開セミナーの開催は、放送番組センターによる公開番組の利活

用促進の一環として計画が進められ、当センター理事である上智大学の音教授の全面的な協力により、実現に至ったものである。

2017年11月18日、上智大学メディア・ジャーナリズム研究所と放送番組センターの共催により、上智大学・四谷キャンパスの教室を会場に、『大学における映像アーカイブ活用と新たな展開』大学と放送ライブラリーによる取組の報告」と題して、公開セミナーが実施された。

公開セミナーでは、登壇者に、番組を教材として活用する当センターのサービスを利用された先生方の中から、それぞれ特色のある番組活用を実践している先生方をお招きした。それぞれの利用事例をご紹介いただくとともに、このサービスをとりまく状況や課題を浮き彫りにし、サービスの一層の向上と利用促進を図るために、活発な意見が交わされた。

〔登壇者〕 荒巻龍也（筑紫女学園大学教授）

伊藤 守（早稲田大学教授）

丹羽美之（東京大学大学院准教授）

柴野京子（上智大学准教授）

〔司 会〕 音 好宏（上智大学教授）

2 各大学における番組活用事例の紹介

公開セミナーでは、まず各先生の授業における番組活用事例の紹介があった。

筑紫女学園大学の荒巻教授は、「メディア文化論」「現代社会とメディア」「テレビ論」の授業の中で、『NHK東京テレビジョン開局に当たって』、クイズ・ゲーム『私の秘密』、ドキュメンタリー『日本の素顔（8）』日本人と次郎長』や、連続テレビ小説『おしん』などの番組を活用した。「番組を授業中に視聴することにより、テレビが登場したころの番組がどのようなものであったかを学生たちに体験させることができた。また、放送当時は俗悪番組的な扱いを受けた『コント55号の裏番組をブツ飛ばせ!』も、番組の及ぼす影響を考えると興味から、あえて取り上げた」と報告した。



荒巻龍也氏

また「授業中に視聴する時間が取れなかったものは番組概要を紹介し、授業以外の時間に

視聴するよう学生に促す形を取らざるを得なかった。次回以降は、本日の各先生の発表も参考にして、事前の授業設計をより綿密にして講義に臨みたい」と加えた。

早稲田大学の伊藤教授は、「広報関係論」の授業で、「日本のドキュメンタリー史再考」をテーマとして、NHKの初期のドキュメンタリー番組を使用して講義を行った。

「テレビ離れが進んでいる現代の学生に、まずドキュメンタリー番組を見せることに重きを置いた。初期のドキュメンタリー番組を見ることを通して、テレビはいま私たちが見ているものだけではない、現在とは異なる表現方法や斬新な手法があったことに気付き、改めてテレビの持つ可能性を考えてもらうことが狙いだ」と語った。また「学生は常に映像に接しているが、映像をきちんと分析したり、映像



伊藤 守氏

を構造的に考えたりすることはできないので、映像『を』考えることと、映像『で』考えることに重きを置いた。映像で日本の戦後史や九州の炭鉱問題を考え

るというように、文字ではなく映像で考える訓練を行いたかった」とも語った。

学生は、大学内のパソコンで番組を事前視聴してから授業に臨む。授業では、ポイントとなる映像を30分程度学生に視聴させた上で、番組の構成や編集の手法、ナレーション

や音声の特徴などについて解説した。授業を通して「映像と音声の関係性など、番組の読み取り能力は明らかに向上した。また映像を構造的に把握して考える訓練にもなり、番組分析を行うところまで到達した学生もいた」と報告した。

東京大学大学院の丹羽准教授は、教養学部「マスメディ





丹羽美之氏

ア論」の授業で、「テレビ番組で見る戦後日本」をテーマに、NHKと民間放送が制作したバラエティー、クイズ、ドラマ、ドキュメンタリーなど9本の番組を使用して授業を行った。テレビ番組を使って戦後史を振り返る授業であり、テレビが戦後日本を「どのように映し出し、どのように動かしてきたか」を見る試みである。「テレビと戦後日本を一度に学んでしまおうという授業で、できるだけテレビの総体を見せたいと思い、ジャンルにとらわれずバラエティーやクイズ番組も選んだ」と言っている。

「憧れのアメリカ」がテーマの回では、日本が高度経済成長期に入り、人々が豊かさを実感していく時代について、『アップダウンクイズ』を使って学んだ。「クイズに正解すると回答者席の位置が上がり、豊かになっていくことをこれほど視覚的に見事に表した番組はなく、この時代の人々の意識や考え方をテレビを通して読み取ることができると解説した。また、「文字資料ではなくテレ

ビの映像を通して、過去の人物のイメージも具体的になる。また、庶民の考え方が描かれることが多いので、より身近に感じ、歴史に人間らしさを見出すようになる」と報告した。加えて、「この授業は300人が受講するマスプロ型だが、学生は主体的に番組と対話し、さまざまなことに思いを巡らせた。いま、少数数の学生に主体的に学ばせるアクティブ・ラーニングが注目されているが、このように仕掛けがうまくいけば、マスプロ型でも学生がアクティブに学ぶ参加型の授業はできる。テレビ番組は、そうした授業にうってつけの教材であると思う」と語った。



柴野京子氏

上智大学の柴野准教授は、「デジタルアーカイブ論」の授業で、放送番組センターが1970年代に制作した教養番組を使用し、番組情報のメタデータ作りの実習を行った。授業は、①アーカイブ資料を読む②デジタルアーカイブを使ったプレゼンテーションを作る③放送番組を視聴してメ

タデータを実際に作成する、という三つのパートで構成した。

これらのうち、メタデータ作りの実習は、個別に番組を視聴できる環境を用意して実施した。学生は、まず番組の台本（コピー）を元に、映像を見ながら登場人物や施設名、使用されている著作物などをチェックする。その後、静止画を選んで抽出し、番組概要を書くなどの作業を行った。「メタデータ作成のために細かく集中して番組を見ることにより、各シーンの意味を知り、また番組制作に多くの人と権利が関わっていることや、それらを残すことの意義を理解した学生が多かった。作成したデータは実際に放送ライブラリーで公開されるので、緊張感や責任感を持って作業に当たれた。事前にビジュアルデータの読み取り方を学習したり、実際にデジタルアーカイブを使ったりして研究発表をしたことが、より深い学習につながった。アーキビストに関心をもつ学生も現れた」と報告した。

3 アーカイブの構築と課題

後半のパネルディスカッションでは、主に、番組アーカイブの構築に向けた取り組みや課題をめぐって議論が

交わされた。

このうち、丹羽准教授は、現在携わっている『NNDドキュメント』に関連する研究プロジェクトに言及した。『NNDドキュメント』は、日本テレビ系列の29の放送局が制作している、NHK、民放を含めて最も長い歴史を持つドキュメンタリー枠である。丹羽准教授は、この『NNDドキュメント』のシリーズをデータベース化する取り組みに触れて、「47年間、約2300本の歴史があるこのドキュメンタリーは、戦後史を学ぶ教材として価値があると考えた。同時に、放送局側には、各制作局がそれぞれに管理してきた番組データを総覧でき





という、お互いのメリットが合致した事例」と語った。

アーカイブの教育利用を推進してきた司会の音教授は「国内外の制作者が集うドキュメンタリーの企画提案会議『東京ドキュメンタリーフェスティバル (TOKYO Docs)』の際に、BBCの著名なプロデューサーから指摘されたのは、『日本の制作者は、世界中のドキュメンタリストが

る場がなく、また制作者の交代などで番組の記憶が継承しづらくなっているという現実があった。放送局と大学が共同でアーカイブ活用に取り組むのは非常に稀なことだが、今回は大学がデータベース作成を手伝う代わりに番組データを研究にも利用させてもらう



音 好宏氏

知っているような優れたドキュメンタリーを見ていない」ということだった。これを機に、数年前から、日本の参加者に世界のドキュメンタリー百選を紹介している。アーカイブが

持っているパワーに対する認識が、日本は少し弱い。いま、アーカイブを強化し、歴史に残る秀作を見ることが出来る場を用意しておかないと、日本はドキュメンタリー制作や番組制作におけるガラパゴスになってしまふ。『NNDドキュメント』のメタデータの作成・整理は、すぐに行うべき大事な仕事ではないか」と評価した。

伊藤教授は「米国の大学でも日本の番組を教材として使うことが始まっているが、これまでの有名なドキュメンタリーだけではなく、例えばいま放送しているNHKの『サラメシ』なども人気があるという。現代の日本を知るには非常にいい教材だ。米国の大学では、日本に関心を持っている学生が日本の番組を教材にして日本文化を学ぶことができるのに、日本ではそれが難しい。大学

間で連携して番組アーカイブを利用するシステムがある
とよい。例えば著作権処理費用をどこが払うかなど、利
用者であるわれわれ大学機関が共同でシステム作りをし
ていく必要があるだろう。日本国内のメディア教育、大
学における映像アーカイブの活用ということだけではな
く、海外発信も含めて今後さらに重要になる」と語った。

4 公開セミナーを終えて

今回の公開セミナーでは、現役の先生方から、過去の
放送番組を授業でどのように活用するか、学生への教育
効果を高めるにはどのような方法があるかといった、具
体的な実践例が紹介された点に大きな特徴があった。こ
のため、セミナーの参加者からは、「放送番組を教育にも
と利用すべきという意見はよく聞かれるが、大学の授業
におけるさまざまな具体例を聞いたのは初めてであり、
たいへん興味深かった」とか、「放送番組を授業に使用
していると思っていたので、とても参考になった」という
声がかかれた。

また、当センターの教育利用サービスに対しては、番
組の著作権の処理作業が必要であるため、大学で番組が
利用できるようになるまでに時間がかかることや、利用

できる番組数も未だ
限られていることな
ど、多くの課題があ
るとの指摘も受け
た。それだけに、大
学の先生方にとつ
て、より利用しやす
いサービスにしてい
くことが必要である
ことはいうまでもな
いだろう。

放送番組センター
では、番組の教育利
用サービスを紹介し
たパンフレットを作
成し、教育関係機関へ送付するなど、大学への働きかけ
を強めているところである。こうした取り組みもあって、
今回の公開セミナー後、このサービスを利用して番組を
授業に使いたいという申し込みが増えている。今後、放
送番組が多くの大学で幅広い授業に活用され、大学教育
の充実につながっていくことを願って止まない。



私立大学フォーラム2017

「私立大学の新たな役割と可能性——産学官連携を中心に——」総括

(名古屋会場)

鹿島 久幸 ● 広報・情報部門会議 (フォーラム) 委員、松山大学学生部次長

2017年12月2日、本年度第3回の私立大学フォーラムが愛知大学名古屋キャンパス・グローバルコンベンションホールで開催された。「私立大学の新たな役割と可能性——産学官連携を中心に——」と題して、愛知大学理事長・学長である川井伸一氏の挨拶に続いて講演およびディスカッションが行われ、165名の参加者が4時間にもわたる中身の濃い議論に聞き入った。

●講演1

「地方都市圏と私立大学」

清水 潔氏 (元文部科学事務次官)

長年にわたって日本の教育行政に携わり、文部科学省高等教育局長、文部科学審議官、文部科学事務次官などを歴任した清水潔氏は、大学が果たすべき役割や産学官

連携について意見発表を行った。

① 明治以降、人口増加や教育需要に応じて高等教育機関の配置計画が4度策定されたが、人口減少という初の事態を迎えている。国土計画と高等教育計画が別個に進展してきたが、いま、チューニングが求められている。

② 多極分散型の地域構造やスーパー・メガリージョン構想、地域活性化の必要性が高まるなど、時代の変化に伴い、地方都市圏における大学の役割が変容してきた。地域イノベーションの担い手となる人材育成が大学に求められており、大学と地域・社会との共創が重要となる。

③ 産学官連携は、小規模(教員個人など)な連携から地域・社会と大学の組織的、全体的な連携への移行が課題である。連携による地域・社会の問題解決には、自治体や産業界などのプラットフォーム形成や複数大学によ

るコンソーシアム形成の展開が有効であろう。

④ 地域・社会ニーズへの感応性・応答性は私立大学本来の機能である。私立大学は、地域・社会・大学と連携・協働し、「解けない課題」に取り組むことが求められている。

●講演2

「愛知の未来像と大学との連携」

大村 秀章氏（愛知県知事）

農林水産省、衆議院議員を経て、愛知県知事として2期目の大村秀章氏から、愛知の未来へのさまざまな取り組みや大学との連携など、広範かつ詳細な発表があった。

① 愛知県は国土のほぼ中央に位置し、陸・海・空の優れた交通条件を有している。人口は増加傾向にあり、高齢化率は低く、製造品出荷額などは39年連続で日本一である。2027年度にはリニア中央新幹線の開業が予定されており、ビジネス、観光をはじめとしたさまざまな交流、連携が進むことが期待されている。

② 「教育立県あいち」「人材創造あいち」を政策に掲げて教育に力を入れており、技能五輪国際大会の開催招致を進めるなど、モノづくり人材の育成を促進している。

③ 県内の大学は50、学生は約19万人で、愛知県と大学の

連携協定は42件にも上る。産学官が連携する研究開発拠点として「知の拠点あいち」づくりを推進、大学の研究成果をモノづくり産業の技術革新につなげ、既存産業の高度化や次世代産業を創出する取り組みを実施している。

④ 「環境首都あいち」に向けた産学官の連携や、大学と連携したスポーツ人材の育成およびスポーツ大会の招致などを実施しており、今後もさまざまな分野において連携を推進していく。

●ディスカッション

後半は6名のパネリストおよびコーディネーターが登場し、異なる観点から活発なディスカッションが行われた。主な論点と発言の要旨は以下のとおりである。

パネリスト（五十音順）

大西 隆氏 豊橋技術科学大学学長、前日本学術会議会長

大村秀章氏 愛知県知事

神野吾郎氏 豊橋商工会議所会頭

川井伸一氏 愛知大学理事長・学長

清水 潔氏 元文部科学事務次官

塚原浩一氏 国土交通省中部地方整備局長

ディスカッション

①都市圏の状況と大学——世界の主要都市圏が直接結び付き、互いの時間距離・情報距離が近くなるが、国内で東京に対峙できるのは技術力・製造力に優れている中京圏である。大学は都市を支える役割を果たしている。人材を供給し、若い世代の活躍が社会を刺激し、外国人学生が増加が都市の国際化を促す。大学が社会変革の起点となるために、産学官および社会の連携によるイノベーションの創出が必要（大西氏）。国土づくりの基本となる

国土形成計画の基本構想では、リニアの開通により、知の創発拠点をつなぐナレッジ・リンクの形成が計画されている。特に中京圏は、知の交流という面で日本の中心になり得るのではないか（塚原氏）。地域と大学の連携には、グローバルな視点や地域の新しい魅力を創造する協働が必要である。地域の歴史や産業、連携の目的などを細分化した戦略がないと、成果は期待できない（神野氏）。「地域社会への貢献」を建学の精神に掲げる愛知大学は、20余りの自治体や、多様な企業と連携している。

近年は、教育プログラムの中にも社会との連携を組み込む取り組みを増加させている。名古屋キャンパスは、産学官が協力して地域の街づくりを担いうる新しいキャンパスである（川井氏）。産学官連携の下に、若者を地方に呼びこみ、定着させる仕組みを構築することが課題だ（大村氏）。東京一極集中に対して、地域の課題やニーズに対応する幅広い可能性を実現するために、産学官がどのように連携していくかが重要だ（清水氏）。

②産学官連携への期待——学生生活が大学のキャンパス内だけで完結するため、かつての大学街が廃れた。また、学生は地元の中小企業をほとんど知らない。世界とつながるにはコミュニケーションが大切であり、体験から学ぶためにも、大学はもっとオープンになって社会と大いに関わってほしい。その際、卒業生のネットワークも大いに活用すべきだ（神野氏）。大学と企業の役割分担が必要ではないか。大学は基礎的な部分を担当し、それを企業が抱える課題の解決につなげていく。そのためには、大学と企業の橋渡し役の人材や、起業マインドをもつ人材の育成についても産学官連携のプラットフォームを形成し、行うことが求められる。（大西氏）。街づくりには、産学官が不可欠である。どのような地域づくりを目指し、

それによってどのような効果が生まれるかを重要視している。地域づくりのための合意形成には、大学という機関もしくは大学が持つ知見やコーディネート力が大きな役割を果たしている（塚原氏）。愛知大学では、境域をまたいだ地域連携を研究し、推進する三遠南信地域連携研究センター、名古屋ささしまライブ24のまちづくり、地域政策学部食農環境コースによる企業との連携などで、産学官連携のプラットフォーム形成を展開していきたい（川井氏）。産業構造が激変する時代には、意欲的な人材を育てる環境を早急に整える必要がある。大学は、企業や地域の中で、自ら課題を発見する教育を行い、産学官連携の担い手づくりにも努力すべきである（清水氏）。

③私立大学の役割、期待——愛知県では、科学技術のすそ野拡大のため、高大連携や理数教育などを積極的に推進している。県内の大学生の8割は私立大学であり、より活発な活動を期待したい（大村氏）。大学が環境の変化に対応していくためには、地域社会の人々も巻き込んで、トライアル・アンド・エラーをしながら魅力的になっていくことが非常に重要（神野氏）。連携は、とにかく実践することが大事。グローバルな視野を持ちつつ、ローカルに活躍してほしい。実践の中から出てきた課題や実例

を国土計画にフィードバックするような関係づくりをしていきたい（塚原氏）。国立と私立の枠を越えた連携も面白い。従来のやり方にとらわれずに地域に役立つことを協働する前向きな姿勢がほしい（大西氏）。私立大学間の戦略的連携や国立大学との新たな連携により、地域の課題に応えることは可能である（清水氏）。産学官連携を持続性のあるものとするため、教育・研究機関としての大学の連携方針を検討している。連携を担う人材の育成がポイントであると考えており、必要に応じて個々の大学との連携を進めたい（川井氏）。

④まとめ——都市圏の未来と大学の将来は、かなりの部分が共存関係にあり、国土計画と大学の連携が必要である。具体的な事業でイノベーションが起こり、地域巻き込み型で産学官連携が進むであろう。地域に人材を供給する私立大学の役割として、今後リカレント教育のための制度改革が必要であるし、私立と国立、あるいは私立大学同士の緩やかな連携を進める必要がある（戸田氏）。最後に、川井氏の「体験を通じた学習が求められており、教室を出て社会と連携する学びの仕組みを増やしていくことが私立大学の課題ではないか」というメッセージでフォーラムが締めくくられた。

私の授業実践

教育現場の最前線から

新しい発見のある 授業を目指して

小柴 和子 ● 東洋大学生命科学部教授

な問題になった。

筆者自身が学生だったときの授業を思い返すと、既に自分が知っていることを聞いている時間はとても退屈であった。そこで、授業を計画する際に心掛けたのは、学生には

授業を計画するときに、学生間の知識の差には悩まされる。筆者が担当している授業に「動物生理学」があり、2016年度までは学部2年生以上（主に2年生）を対象としていた。学部2年生であれば、入学してからの1年間に生物に関する基礎科目や専門科目を受講しており、生物に対する知識は、少なくとも基礎的な部分は身に付いていると考えられた。しかし、その「動物生理学」が2017年度から学部の1、2年生を対象にすることになった。「動物生理学」がカバーする領域は実に広く、高校の「生物」で動物について学ぶことのうち、生態や分類に関するものを除いたほぼ全てが「生理学」の内容に含まれる。そのため、高校で生物を履修しているかどうかで、「生理学」に関する基礎的な知識にかなりの差が生じてしまう。学部2年生であればある程度埋められる高校生物の履修の差が、学部1年生ではその差を埋める機会も十分ではなく、さらに1年生と2年生という大学に入学してからの履修の差も生じ、授業内容のレベルをどこに合わせるかということが大き

毎回何か一つでも新しい発見をしてほしい、ということであった。例えば、授業のテーマとして筋肉の収縮を取り上げるときは、高校の生物で習う骨格筋の収縮から入り、高校の生物の復習となる内容から始め、高校の教科書では取り上げていない制御機構について解説するとともに、骨格筋以外の筋肉である心筋や平滑筋が収縮する仕組みを説明し、筋肉の種類による筋収縮機構の相同性と違いについて話した。基礎的なレベルから発展的な内容までを含めることにより、どのレベルの学生にとっても初めて耳にするようなことが何かしら存在することを期待してであるが、その分、授業スピードが速くなってしまい、内容が散漫気味になったことが反省点であり、今後の課題である。学生間の知識の差が大きく、人数も約160人と多いクラスであるため、実際に学生がどの

程度理解しているかを把握することも、毎回の授業で心がけた。テーマごとに確認問題を用意し、回答時間中は教室を歩き回り、学生の回答状況を確認した。確認問題の内容は、その授業で取り上げた内容のうち、重要な現象やキーワードについて問うものであり、問題を解くことによって、そのテーマの内容を整理できるようにした。授業スピードが速いことと取り上げる項目が多くなったことを補う意味で、「まとめ」も兼ねた確認問題である。

「動物生理学」の対象が学部1年生からとなって、学生間の知識の差による授業レベル設定の難しさについて述べてきた。しかし、学部1年生が対象となったことにより、良くなるであろうことも存在する。筆者は学部2年の春学期に「生物学実験」を担当しており、その内容は「動物生理学」で学ぶ内容と重複する。これまでは「動物生理学」が2年の秋学期配当科目であったために、「生物学実験」の復習として「動物生理学」が位置することにあり、「動物生理学」を受講する頃には「生物学実験」の記憶が薄れて、両者を関連付けて考えさせることが難しかった。しかし、2018年度は、1年生のうちに座学として学んだ内容を「生物学実験」で検証することができ、理論と現象とを関連付けて考えやすくなるものと期

待している。

いろいろ述べてきた「動物生理学」であるが、秋学期の定期試験が終わり、結果が出てみると、やはり2年生に比べて1年生の点数が低い結果となった。高校生物の履修状況との関連は不明であるが、入学時に生物が苦手であった学生は、「動物生理学」の点数も伸び悩んでいる傾向が認められた。2017年度は学部1、2年生を対象とする授業の初年度であったので、この結果を参考に、来年度はより基礎的なところに力を入れ、授業で最低限理解してほしいことを明確に学生に伝えられるような工夫をしたいと思う。より良い授業をするには試行錯誤も必要と考え、2018年度に向けて心を切り替えていきたい。以前、授業で心がけていることを知人に聞いたところ、「教える側も楽しまなければ」と言われた。たしかに教える側が楽しくなければ、つまらない授業になってしまうだろう。学生とのコミュニケーションを図りながら、より良い授業、より分かりやすい授業、そして教えていて楽しい授業を目指したい。

女子大として初の政策系学部の試み

——津田塾大学はなぜ総合政策学部を設置したのか

萱野 稔人 ● 津田塾大学総合政策学部長、教授

津田塾大学は2017年4月、総合政策学部を開設した。日本の女子大として初めての「政策系」学部の設置である。

なぜいま総合政策学部なのか？

これは私自身にもしばしば投げかけられる問いである。おそらく質問する側としては、なぜ女子大で政策系の学部なのかという点と、なぜいまになって政策系の学部なのかという点に関心があるのだろう。日本では女子大に政策系の学部が設置されたことはこれまでなかったし、また近年では政策系の学部そのものがほとんど新設されなくなっていたからだ。

しかし、津田塾大学にとって、まさにこの時代に総合政策学部を設置することには必然的な理由があった。

最大の理由は時代の要請である。

少子高齢化やグローバル化、IT化がすすむ現代社会は、これまでの社会が経験したことのない新たな課題を数多く抱えている。たとえば急速にすすむ少子高齢化は、人口の増大と生産の量的拡大を前提に組み立てられてきた近代社会に、未知の、深刻な問題を突きつけている。いまの日本で社会保障の持続可能性が危ぶまれていることはその典型的な事例にはかならない。現代社会が抱えるそうした諸課題を解決し、これからの時代に適合した新しい社会のあり方を構想していくことは、この激変する時代の要請となっている。

また、世界でもっとも急速に少子高齢化がすすんでいる日本はしばしば「課題先進国」と呼ばれることがあるように、今後、アジアでも欧州でも多くの国が日本の後を追って少子高齢化の問題に直面する。つまり、



津田塾大学 千駄ヶ谷キャンパス

現代社会が抱える諸課題を解決していくことは、日本国内にとどまらない世界的な時代の要請なのである。その取り組みにはローカルとグローバルの区別はない。

こうした時代の要請を受けて、本学の総合政策学部は設置された。この学部がめざすのは、現代社会が直面する諸課題の解決に取り組み、よりよい社会の仕組みをつくりだすことができる、リーダーシップを備えた女性の育成である。一言でいえば「課題解決力の涵養」こそ本学部の教育目標にほかならない。

したがって、なせいま政策系の学部なのか、という問いに対してはこう答えることができる。社会が多くの新しい課題に直面しているこの時代だからこそ、津田塾大学は総合政策学部を設置した、と。

さらにいえば、現代社会が直面する諸課題を解決し、新しい社会のあり方を構想するためには、女性の力がますます必要とされている。その理由は、これからの課題解決には女性の意見や発想が必要だから、ということだけではない。課題解決への取り組みに女性が参画すること自体が、出産や子育てなどのライフイベントとキャリアの両立を実現することで、社会の構造や価値観を変え、たとえば少子高齢化という課題の解決

につながるのである。

津田塾大学が総合政策学部を設置した必然的な理由がここにある。

2020年に創立120周年を迎える本学は、その長い歴史において常に、学びを通して女性が自立して社会に貢献できる力を得ること、すなわち女性のエンパワーメントを教育の目標としてきた。その目標に照らし合わせるならば、時代の要請のもとで、課題解決に取り組む能力と意欲をもった女性を育成することは、本学の責務とさえいってよい。これまで日本の女子高等教育を先導し、幅広い教養と専門的知識によって社会に貢献する女性を送り出してきた本学だからこそ、これからの時代状況に即した指導的地位を担う女性を輩出する役割を果たすべきだと考えたのである。

なお、IT化がすすみ、あらゆる人間の行為や事象がデータとして蓄積されていく現代社会では、たとえ社会的な課題の解決に取り組む場合でも、そのアプローチは社会科学だけでなく情報学も駆使した「総合的」なものにならざるをえない。

また、現代社会において解決すべき課題は、公共的な領域だけに存在しているのではない。たとえば民間



少人数セミナーの様子

企業においても子育てとキャリアを両立できるように働き方の改革やダイバーシティの実現が求められているように、企業活動や個々の私生活といった多様な領

域にもそれは偏在し、またそれらの領域を横断している。そのため、課題解決の担い手は公私の区別なく求められている。

新しく設置された本学部が「総合」政策学部であるのはそのためだ。これまで本学は幅広いリベラルアーツ教育と高度な英語教育、そして人文・社会と数理・情報の各領域における専門教育を積み重ねてきた。それを課題解決力の涵養という、より実学的な方向に発展させていくことが、本学の歴史における新学部の位置付けである。

*

以上のような教育目標を達成するために、本学部ではカリキュラムにもさまざまな工夫が凝らされている。その一端を説明したい。

まず、総合政策学部では、現代社会における国内外の課題の解決に取り組むための基礎的な学力として、①実践的な英語力、②社会の仕組みに対する基礎的な知識と理解力、③データを解析し活用する力を「新しい教養」の三つの柱として定めている。そして、「新しい教養」の三つの柱に対応する基礎科目群をそれぞれ「英語」「ソーシヤル・サイエンス」「データ・サイエ

ンス」に分類している。

「新しい教養」の三つの柱

リングガ・フランカとして英語を実践的に用いる力——英語

社会の仕組みに対する基礎的な知識と理解力——ソーシヤル・サイエンス

データを解析し活用する力——データ・サイエンス
これらの基礎科目群のなかでもとりわけ本学部のカリキュラムの特徴があらわれているのは「英語」と「データ・サイエンス」の科目群である。

英語についていえば、グローバル化のすすむ現代社会において課題解決に取り組むためには、実践的な語学力に裏付けられた高度なコミュニケーション力がなくてはならない。グローバル化とは単にヒトやモノや情報が国境を飛び越えていくことを意味するのではなく、それらを対象とする共通のルールが形成されていくことを意味するからである。そこで必要とされるのは、グローバル化社会におけるリングガ・フランカ（共通語）としての英語を有効な道具として使いこなすコミュニケーション力にほかならない。

こうした認識から、本学部は、これまで本学が培ってきた英語教育の蓄積のもとで、ネゴシエーション力やプレゼンテーション力、ファシリテーション力など、英語をつうじたコミュニケーション能力を高めることを大きな目標とし、そのための実践的な英語科目を配した。そこでめざされているのは、多様な価値観をもつ他者とのあいだで合意を形成し、リーダーシップを発揮しながら共通のルールをつくりだすことのできるような実践的な語学力と高度なコミュニケーション能力の育成である。

また、リーディングおよびライティングの科目でも、課題解決に関わる基本的な内容を英語で扱うことにより、英語学習と課題解決の学びが乖離しない工夫がなされている。これは、まだまだ日本では新しい内容重視の英語教育のプランである。

データ・サイエンスの基礎科目についていえば、近年、適切なデータの収集・生成・分析によって導かれた根拠にもとづいて課題を解決する手法がますます広がっていることに鑑み、本学部は文系学部でありながらも手厚くその基礎科目を配置している。具体的には、データ・サイエンスのすべての基礎科目で講義と演習

が合わせておこなわれ、それが1年次と2年次の必修科目として年間をつうじて履修される、というかたちだ。課題解決においてデータを解析し活用する能力は、今後ますます普遍的で不可欠な能力となっていく。その能力を丁寧な修得させることがこの基礎科目の目的である。

たしかに、データ・サイエンスの基礎科目を必修科目として手厚く配置することは、女子大の文系学部として大きな挑戦ではあった。一般に、文系の女子学生には数学や数字が苦手な学生が多いといわれるからだ。しかし、実際に新学部の授業が始まってみると、それが杞憂であることが明らかとなっていった。学生はとも意欲的にデータ・サイエンスの授業に取り組んでいるからだ。新学部の校舎の1階にはラーニングコモンズのためのラウンジがあり、ここでは学生たちが互いに教え合いながらデータ・サイエンスの授業の課題に取り組んでいる姿を日常的に目にするができる。

以上のような「新しい教養」の三つの柱のうえに、総合政策学部では以下の課題領域が「コース」として設置されている。「パブリック・ポリシー」「エコノミクス・ポリシー」「ソーシャル・アーキテクチャ」「ヒュー

マン・デイベロップメント」の四つである。学生は3年次にこれらの課題領域のいずれかにすすむことになる。各課題領域はそれぞれ、政治学、経済学、情報学・



内容重視の英語教育

社会学、社会政策学が従来対象としてきた領域と重なりうるが、それにとどまるものではない。もとより現代社会が直面する課題は多岐にわたるため、四つの課題領域はそれぞれの学問分野に特徴的なアプローチ方法に重点を置きながらも柔軟に区分けされているからである。

全教育課程において、本学部はPBL (Project-based Learning・課題解決型学習) の手法を活用するとともに、セミナーや演習などの丹念な少人数教育を行うことで、課題解決に必要な実践力や総合力を養うことを重視している。主体的に問題に取り組み力と、現実的な解決方法をねばり強く探究していく力を育成するためだ。現代社会が抱える諸課題の多くはその新しさゆえに解決のモデルや方法がまだ存在しないものだ。そうした海図のない状態で諸課題を解決するためには、主体的に問題に取り組み力と、根拠や条件にもとづいて現実的な解決方法をねばり強く探究していく力が必要となる。それらの力は答えのない問題を実際に考え抜くことでしか身に付かない。本学部がPBLの手法を活用するねらいはそこにある。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

建学の精神（原点）に立ち返る — 文教大学学園創立90周年を機に振り返る重要性

松本 和俊 ● 文教大学学園経営企画局経営企画課課長代理

はじめに

2017年10月17日、文教大学の設置者である学校法人文教大学学園（本部・東京都品川区）は創立90周年を迎え、記念式典ならびに祝賀会を挙行了した。これはひとえに本学園を支えてくださった日本私立大学連盟加盟の各学校法人の皆様、連盟関係者を含め、多くの私立学校関係者のおかげと感謝する。また、文教大学においては2016年に創立50周年の節目を迎えることができた。

さて、本学園のはじまりは、1927（昭和2）年、現在の東京都品川区に立正幼稚園、立正裁縫女学校として産声をあげたことによる。翌年、財団法人立正学園として申請している。元々は、立正大学の社会問題研究会が、研究会創立10周年記念事業としてこの地に展開した

社会事業・保
育事業・教育
事業が学園の
母体である。

各種の相談窓

口（法律・児

童・就職相

談）、幼稚園、

裁縫塾を兼ね

備えたコミュ

ニティーセン

ターを大学の

研究サークル

が起業した、



1930年 旗の臺校舎正門

とイメージしていただくと昨今では理解しやすいかもしれない。それが本学園の源流である。当時、当研究会の顧問で、立正大学教授であった馬田行啓（うまだ・ぎょうけい）を本学園の創立者の一人と定めている。

本学園の90年の歩みのうち、前半は初等・中等教育を中心に、そして1966年の大学設置以降は、幼稚園から大学までの総合学園として歩んできた。ここでは、本学園の発展のために心血を注ぎ、また日本の私学にも多大なる影響を与えた二人の功労者を紹介したい。一人は創立者の馬田と共に学園を創立し、馬田亡き後の戦後の混乱期に学園を大きく発展させた「小野光洋（おの・こうよう）」。もう一人は、大学の草創期から本学園の経営に参画し、驚くべき知見と発想、卓越した行動力で本学園を導いた「小尾庸雄（おび・とらお）」である。

1 戦後の私学振興への貢献

1945年5月、太平洋戦争の戦火は、当時、幼稚園・高等女学校・高等家政女学校を設置していた本学園の校舎のほとんどを焼き尽くした。そして追い打ちをかけるように、同年9月3日、創立者の一人である馬田が逝去し、学園は深い失意に陥る。しかし、戦争も終わり、疎

開先から生徒が次々と戻ってくる中で、学園は歩み出さなければならなかった。次の理事長・校長に就任したのが小野光洋である。小野は立正大学社会問題研究会のメンバーで、馬田の教え子でもあった。小野は焼け野原となった校地に代わる建物と土地を探し、幸運にも適当な物件を見つけることができた。その後、それらの複数の校地に次々と学校（幼稚園・小学校・中学校・高等学校・短期大学）を設置していった。

また、戦後の日本は急激なインフレとなり、特に私立学校は財政的にも苦境に陥っていた。小野は1947年、日本私立中学高等学校連合会の理事長に就任すると、「私学教育の重要性を世に問うことが使命」との信念に基づいて参議院選に出馬し、当選する。翌年には第二次吉田茂内閣で文部政務次官となり、私学予算の獲得に奔走するとともに、私学三法（私立学校法・私立学校振興会法・私立学校教職員共済法）の制定に尽力した。私学が自主性と公共性という公私を兼ね備えた独特な立場として存続するために、法的にも財政面の後ろ盾となり、私学に働く者の福利を保障する制度を確立させたのである。

その後の小野は政治的には野に下るも、私立学校教職員共済組合（現・日本私立学校振興・共済事業団）の設



1965年 旗の台校舎中学校・高等学校内庭

立や、私学研修福祉会の常務理事として「私学会館（現在の通称・アルカディアアケ谷）」の建設に関わっている。1962年には、日本私立中学高等学校連合会研修部を母体に「日本私学教育研究所」を設立し、翌年には初代理事長に就任している。小野が果たした業績は、立法によって制度や環境を整え、私学を束ねる組織を次々とまとめ上げ、私学に集う人のための福利や研修を担保し、私学の原動力を引き出すことにつながったのである。

小野は、本学園の理事長および全ての設置校（幼稚園

から短期大学）の校長を兼ねながら、戦後の日本の私学のためにも粉骨砕身し、走り続けていったのである。本学園にとってはもちろん、日本の私学にとっても恩人として過言ではないだろう。大きな財産を残してくれたと思うのである。

その後、本学園はついに大学の設置認可申請を行うが、その結果を見ずして、1965年11月19日、小野は帰らぬ人となる。故人の葬儀はその功績により、本学園講堂において、立正学園、立正大学、日本私立短期大学協会、日本私立中学高等学校連合会、財団法人日本私学教育研究所、東京私立中学校高等学校協会、私学研修福祉会の7団体による合同葬として11月28日に営まれた。

2 後進大学、横行闊歩す

立正女子大学の設置が認可され、家政学部が埼玉県越谷の地に開学するのは1966年のことである。そして、二代目の学長に就任したのが小尾庸雄であった。小尾は前職が東京都教育委員会教育長であり、既に東京都立高校に学校群制度を導入していた。押しも押されぬ有力者であったことは言うまでもない。また、いろいろな意味で有名人でもあった。

大学設置を準備していた小野は、本学園をより発展させ安定させるためにはどうしても小尾が必要だと考え、病に倒れてなお東京都教育長の職にあった小尾にラブコールを送り続けた。そして、1967年5月、小尾はとうとう小野の遺志にしたがって立正女子大学長に就任し、その後は学園理事長、設置校の校長にも就任、学園の舵取りに取り組むこととなった。

小尾は立正女子大学において、大学設置の2年後、学長就任1年後に早打ちの手法を繰り出す。家政学部児童学科の設置（1968年）、私立大
学初の教員養成学部（教育学部）の設置



1976年 越谷校舎正門

（1969年）、日本で2校目、私立大学では初の人間科学部の設置（1976年）、日本初の情報学部を設置（1980年）と次々に安打快打の量産を指揮し、埼玉県の後進大学としては十分過ぎる特徴を築き上げていったのである。現在では珍しくない学部名やカリキュラムも、当時としては突飛であり、画期的というよりは非常識の域だったのでないだろうか。しかも、驚異的なスピードで実行していった。また、校名を「文教大学」に変更し（1976年）、男女共学化（1977年）と、学内でも喧喧囂囂の論議の末に前進し続けたのであった。これらの改革も、小尾の絶対的な指導力によって牽引されたものであったことは間違いない。大学の学部多様化の時代・変革期の嚆矢であったともいえる。新しい校名は広く学生・教職員に募り、最も応募の多かった「文教大学」に決まった。ほかには、埼玉教育大学、立正教育大学、日本教育大学、城北大学などが候補に挙がっていた。

3 学園中期経営計画、実行中

文教大学は、その後さらに文学部（1987年）、国際学部（1990年）、健康栄養学部（2010年）、経営学部（2014年）を設置。現在では7学部・5研究科、

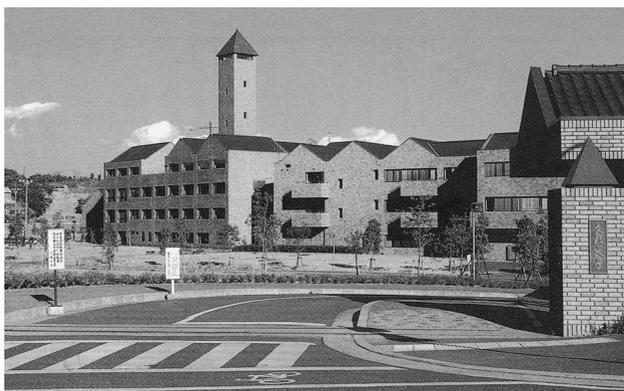
専攻科と外国人留学生別科を擁し、2キャンパスに広がっている。また、2021年には東京都足立区に新キャンパスを開設する予定であり、越谷キャンパス・湘南キャンパス（1985年開学）と併せて3キャンパス体制となる。

また、これまで本学園の経営手法は対症療法的であったが、2009年から戦略的手法を取り入れている。「教育リーディング・ユニバーシティ文教——教育力トップを目指す——」をビジュアルフレーズとした中期経営計画の遂行である。この戦略的な経営計画は、計画策定や進捗状況の把握評価プロセスを公表し、学園教職員で共有した。この方法はより多くの教職員の参加を促し、協力を得ることを大きな狙いとしたものであった。

中期経営計画は、第一次（2009―2012）、第二次（2013―2016）と2期8年にわたって遂行した。「教育力」と「経営力」を抜本的に強化し、将来にわたって選ばれ続けるトップクラスの教育機関となるための基盤作りを目指したのである。これらの目的達成のために、大学においては「一般入試志願者数」「偏差値」「進学決定率」「満足度」の具体的な目標数値を設定し、目標達成に向けた行動計画を策定。経営と教学との緊密

な連携のもとで実行し、一定の成果を上げている。また、ハード面でも、設置校の幼稚園・小学校・中学校・高等学校の新校舎・新運動場を完成させている。そして、新たな学園経営戦略「文教アクションプラン2021」を2018年1月に策定し、これから各目標達成のために学園教職員が一丸となって着実に実行していく。

2017年4月、文教大学学長に近藤研至が就任した。文教大学の卒業生で初の学長となった近藤学長は、学園の建学の精神である「人間愛」に基づいて、中期経営計画のキーフレーズである「ていねいにたくましく育てる」



1989年 湘南校舎正門

教育を実践中である。「居場所をみつけることのできる大学」として、「文教大学はホームである」という意識の醸成を大学運営のビジョンとして掲げ、進みはじめたのである。

おわりに——バトンを受ける・つなぐ

社会福祉事業の展開に端を発し、戦後混乱期の私学振興の志から国策にまで働きかけ、大学を中心に驚くべきスピードで特色ある奇策をもって進み続けた文教大学の歴史の一面面を紹介させていただいた。それぞれの先達の手法は違っても、学園に対する思いと志は普遍なものとして引き継いでいかなければならない。幼稚園・裁縫塾に始まった小さな学園が、在学生1万人規模の学校法人へと成長したことは奇跡とも思える。そして、後を託されたわれわれの責任は重大である。先人たちの功績を顧みる時、身の引き締まる思いを禁じ得ない。

2017年に創立90周年を迎えることができたが、心機一転、100周年への道を再び歩みだした。いま一度、学園の歩みとアイデンティティーを尋ねることは、現在、およびこれからのわれわれ教職員には必要なことである。まさに時は「大学の2018年問題」の年を迎えた。創

立者ならびに先達の志や建学の理念「人間愛」の精神に立ち返り、選ばれ続けられるよう、学舎に集まりし学生のために知恵を出し、汗をかかなければならない。

文教大学では新キャンパス開学を機に、新入生を対象とする自校史授業の開設が検討されている。この時にこのような稿作成の貴重な機会をいただいたことについて、本誌の関係者にお礼を申し上げたい。

●参考文献

- 『学校法人立正学園三十年史』（立正学園、昭和32年刊）
- 『立正学園創立三十五年史』（立正学園、昭和36年刊）
- 『小野光洋先生 私学人としての足跡』（立正学園、昭和46年刊）
- 『立正学園創立五十年史』（立正学園、昭和52年刊）
- 『文教大学学園創立六十年史』（文教大学学園、昭和63年刊）
- 『文教大学学園創立八十周年記念誌』（文教大学学園、平成19年刊）
- 『文教大学学園創立九十周年史』（文教大学学園、平成29年刊）

「学習院女子大学」

大学授業のネット配信の課題と意義

時安 邦治 ● 学習院女子大学国際文化交流学部長、教授

1 配信した授業の概要

学習院女子大学国際文化交流学部では、2015年度から日本オープンオンライン教育推進協議会（JMOC）による授業のネット配信を実施してきた。本学はリベラル・アーツ教育を掲げており、比較的広範にわたる授業を開講しているが、これまでJMOCでは本学の特色となる日本文化を扱う授業を配信してきた。

配信した授業は、「日本のきもの——歴史と今——」

（2015年度、福島雅子准教授）、「味わい教育〜感じるとおいしくなる魔法」（2016年度、品川明教授）、「妖怪の世界を探る〜その伝承とビジュアルテキスト〜」（2017年度、徳田和夫教授）であった。初年度でいえば、登録者数は564名だったが、修了者率は42・4%であ

り、これは全コースの平均値23・7%を大きく上回った。受講後のアンケート結果でも、「大変満足」と「やや満足」を合わせた満足度は91・3%であった。その後、登録者数は年々増え、修了者の満足度もかなり高い割合を維持した。

2 授業のネット配信の課題

3年間のJMOCを通じた授業配信の取り組みの中で見えてきた課題もある。第1は担当教員の負担である。通常の授業とは違い、インターネットというメディアを通じて授業を配信するため、担当教員には授業準備がかなり大きな負担となる。本学では、JMOC担当教員は学内の担当授業数を1コマ減らすことによって対応したが、その分、非常勤教員を雇用するなどの経費がかかってしまう。

第2の課題は、授業で見せる題材（美術品など）に関する著作権者や所有者の権利をめぐる問題である。たとえば、研究者が学術研究を理由に撮影を許された美術品などの写真であっても、インターネットで公開することまでは許諾されないケースがある。本学の場合、授業の

ネット配信に当たって写真使用の許諾を得て使用料を支払うなどの対応をとったが、その額は安いものではない。授業のネット配信を行うに当たって、こうした権利関係を整備することは社会的な課題といえよう。

3 授業のネット配信の意義

もちろん、本来重要なのは授業のネット配信の意義で

あろう。JMOOCを通じて

した授業配信の意義を、

3点ほど挙げておきたい。

第1に、大学の研究成果

を社会に向けて公表する

意義がある。これは、大

学にとってもっとも重要

な社会貢献であろう。実

際、本学が配信した授業

の受講者は、年齢も、性

別も、国籍までも多様で

あった。授業担当教員も

大いに達成感を得ること

ができた。

第2に、その結果として、国際文化交流学部という見

慣れない学部が存在意義が知られるという広報的な意味

があった。「学習院」だから「日本らしさ」という誤解も

あるかもしれないが、日本や世界に向けて学術情報を発

信する意義は大きい。受講者には、「大学って、こんなこ

とも教えてくれるのか」と思ってもらえただけに違いない。

第3に、大学教育におけるICT利用の推進を是とす

るなら、JMOOCにおける授業配信はその実験として

の意味合いをもつ。教室内ではなかなか試せないことも、

JMOOCならできるといふ面があるだろう。それは、

いうまでもなく技術力のある制作スタッフがいるからで

ある。そうしたスタッフとの共同作業の経験をふまえて、

学内のICT利用を進めていくことも可能になる。

4 今後に向けて

本学は3年間の授業配信を経て、大学としてどのよう

な授業を配信すべきか、どうすれば社会貢献度が高まる

かなどを吟味する段階に至っている。ひとまず2018

年度は授業配信を控え、JMOOCの意義を高めるため

に内容を再検討し、新たな形で受講者の知的好奇心と学

習意欲を刺激する授業を配信できればと考えている。



徳田和夫教授の講義風景

(図4 ちのめん絵本「化け蜘蛛」 学習院女子大学図書館蔵)

「上智大学」

海外展開も見据えたJMООC 講座——上智大学の取り組み事例

大日方 聖信 ● 上智大学総務局広報グループ長

1 上智大学のオープンオンライン教育

上智大学のオープンオンライン教育の取り組みは、2010年のOpen Course Ware (OCW)への参加にさかのぼる。授業の動画や資料、学内開催の講演会、オープンキャンパスの模擬授業など、400近いコンテンツを公開しており、本学の教育研究活動の一端を公開する場として定着している。(https://ocw.cc.sophia.ac.jp/)

2014年4月には、本学の教育研究活動の社会還元をより強化する目的で、日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC)に加盟した。このとき、OCWの取り組みの存続についても検討したが、OCWとJMООCはオープンオンライン教育の方向性が異なると判断し、並行してプロジェクトを進めることとした。

2 本学にしかできないコンテンツを！

JMOOCの講座制作に当たり、「本学にしかできないコンテンツ作り」を念頭に、上智大学の特色を生かしたテーマを設定した。その結果、『大航海時代の日本…日欧文化交流の歴史(ヒストリア)』(2015年3月)と、『アンコール・ワット研究〜「人間」を考える総合学問としての新地平〜』(2016年9月)の2講座を、gracco®上で公開した。前者は、イエズス会が本学の設立母体であることに鑑みて、日本へのキリスト教伝来により、日本と欧州の文化が「接続された」ことをキーワードに、その時代の日欧の文化交流を扱った。後者は、上智大学アジア人材養成研究センター所長の石澤良昭教授が長年携わってきたカンボジアのアンコール・ワット遺跡の修復活動を中心に、カンボジアの歴史・文化などを扱った講座である。共に、上智大学の建学の理念(叡智が世界をつなぐ)や教育精神(Men and Women for Others, with Others)と密接に関連するテーマであり、まさに「本学にしかできないコンテンツ」であるといえる。

もう一つの特長は、プロモーション用のビデオクリッ

プも含め全ての動画に英語の字幕を入れ、課題も日英で作成した点にある。受講生を日本人に限定せず、日本語を母語としない方々にも受講していただけるように工夫した。英語字幕を付けることはプロジェクト当初からの既定路線であったが、結果として、海外の方々にも少なからず受講していただいた。

過去2回の実績が評価され、また、JMOC事務局の後押しもあったことから、アジア諸国間のオープンオンライン教育の連携を図る目的で2017年3月にタイ・バンコクで開催された「The 1st Asia-Pacific MOOCs Stakeholders Summit」において、小職が事例発表を行った。さまざまな言語があるアジアにおいて、英語字幕を



すべての動画に英語字幕をつけた

(「アンコール・ワット研究」、石澤良昭教授によるプロモーション用動画から)

付けることは、自国以外の受講生の取り込みや国をまたいだ講座の提供に有効であるとの感触を得て、本学の取り組みの成果を改めて確認することができた。

3 今後の取り組み

講座制作は、関係する教職員の負荷が大きいこともあって量産化が難しいが、現在、第3弾以降の制作を検討しているところである。

また、これまで制作した講座についても、既存プラットフォーム上で公開だけでなく、いくつかの動画を取り出し、授業や講演会などMOOC以外でも使用するなど、さまざまな場面での利用も検討に値する。

バンコクの会議では、ユネスコ・バンコクオフィス代表から、MOOCは「持続可能な開発目標(SDGs)」の目標4「質の高い教育を全ての人々へ」の達成に非常に有効な手段であるとの発言があった。本学のJMOC講座が、SDGs4の達成に貢献できるのであれば望外の幸せであり、今後も、「持続的な」講座の制作に取り組んでいきたいと考える。

※gacco は株式会社ドコモ gacco の登録商標。

【早稲田大学】

世界に向けた教育内容の公開

石井 雄隆 ● 早稲田大学 大学総合研究センター助手

1 はじめに

早稲田大学は2015年9月に、1500万人を超える学習者が登録している大規模公開オンライン講座（MOOC: Massive Open Online Course）のプラットフォームの一つであるedxに加盟し、二つのコースを開設した。MOOCの開発・データ分析は、筆者が所属する早稲田大学 大学総合研究センターを中心として行っている。本稿では、これまでに開講した講座とグローバルMOOC配信の意義に言及し、最後に早稲田大学における今後のMOOCの可能性について紹介する。

2 これまでに開講した講座

第一弾の講座は、柴山知也教授による「Tsunami and

Storm Surges: Introduction to Coastal Disastersであり、沿岸防災に焦点を当てた内容であった。この講座には、終了時点で2675人が登録し、修了率は9・4%であった。本講座の特徴的な取り組みとして、Redditというサービスを活用して学習者の質問に対してオンラインでリアルタイムに回答するAsk Me Anythingを行った。また、本講座はJack Kent Cooke Foundationの奨学金指定講座に選ばれ、講座を修了することが奨学金応募の条件となった。

第二弾として、戸田貴子教授による「Japanese Pronunciation for Communication」という日本語の発音を対象とする講座を開講した。この講座には1万1165人が登録し、修了率は7・5%であった。特徴的な取り組みとしては、本編動画以外に「会話で学ぶ日本語発音&カルチャー」や「世界の日本語音声教育」、「シャドーイング練習用教材」などのさまざまなコンテンツの開発がある。また、アジアにおける日本語教育のニーズに鑑み、日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語の字幕・訳文を提供した。

前記の講座はいずれも、現在、再開講している。また、

第三弾講座として、池上重輔教授による Japanese Business Management の開講を予定している。

3 グローバルMOOC配信の意義

MOOCを用いて教育内容を公開することには多くの意義があるが、本稿では、広報ツールとしての可能性に言及する。

図1は、「早稲田大学について、当てはまるものをすべて選んでください」という設問に対する第一弾講座（n=849）および第二弾講座（n=610）の回答結果である。

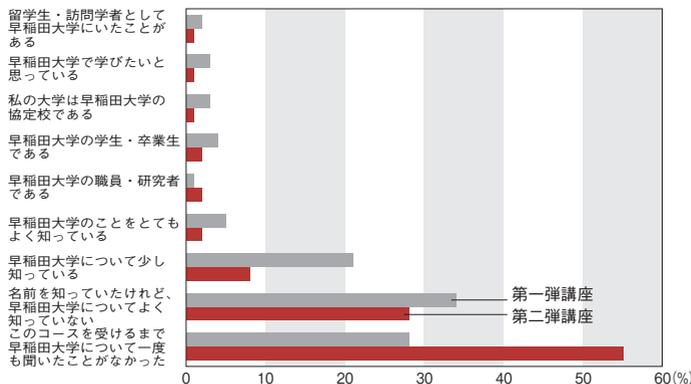


図1 アンケートの結果

第一弾講座については62%（524名）、第二弾講座については83%（506名）の学習者が、「名前を知っていたけれど、早稲田大学についてよく知っていない」または「このコースを受けるまで早稲田大学について一度も聞いたことがなかった」という回答であった。MOOCは、教育コンテンツとしてだけではなく、大学の広報ツールとしての可能性も持っていることが、結果から示唆された。

4 MOOCの今後の可能性

MOOCの今後の可能性としては、次の三点が考えられる。一点目は、学習履歴の解析に基づく新たな教育手法の開発である。これは、学習履歴を基にして、オンラインパスに新しい教育手法を導入することを指す。二点目としては、反転授業やSPOC (Small Private Online Courses) におけるMOOCの活用である。三点目は、MicroMastersへの対応である。これはオンラインで学位を取得することが可能なプログラムであり、こうしたプログラムの開発や正規科目としての取り扱いといった世界的潮流への対応も、今後検討していく必要があるであろう。

聞き手 川島 葵さん ●フリーアナウンサー

島添 亮子さんに聞く

小林紀子バレエ・シアター プリンシパル



しまぞえ・あきこ
共立女子大学国際文化学部(現国際学部)卒業。小林紀子バレエ・シアターのプリンシパル・ダンサーとして古典から近代バレエまで幅広く主演するほか、新国立劇場バレエ公演(公社)日本バレエ協会公演「シセル」などで主演している。07東京新聞制定中川鋭之助賞、08橘秋子賞優秀賞、12服部智恵子賞などを受賞。

4歳の時に、体を強くするために始めたクラシックバレエ

川島 本日は、小林紀子バレエ・シアターのプリンシパルとしてご活躍なさっている島添亮子さんにお話を伺います。このバレエスタジオに島添さんが入っていらっしやった瞬間に、全身から華やかなオーラが漂ってくるような感じを受けました。

最初に、島添さんがバレエをお始めになったきっかけを教えてくださいませんか。

島添 私が4歳の頃、かかりつけの小児科の先生が、「体を強くするために、バレエか水泳を習ってみたら？」と母に勧めてくださいました。そこで水泳教室へ見学に行ったのですが、たまたま厳しい練習をしているところで、水泳はやりませんでした。次に自宅のすぐ近くのバレエ教室を見て、「あのクラシックバレエの教室に通いたい」と私が言ったらいいのです。

川島 クラシックバレエというと、最初は衣装が可愛らしいといった理由で始める方が多いのかなと思うのですが。

島添 私も母も、そういう衣装などを見たことは全くなくて、バレエの知識もありませんでした。たまたま、近所のお友達がそこで習おうかなと言っていたこともあって、私も通うようになったようなものです。

川島 週にどれくらいの頻度でしたか。

島添 金曜と日曜だったと思います。教室が本当に家からすぐでしたので、親も送り迎えの心配をせずに行けたのだと思います。先生がちょうどいらつしゃった頃に私が学校から帰ってきて、練習会場のセッティングをお手伝いして、「じゃあ、ちよつと家に帰って用意をして、後でまた来ます」といったような、ほんわかとした感じでした。

小学生の頃から

「将来は公務員になりなさい」

川島 ご両親もバレエは好きだったたので

すか。

島添 母は学芸会などは好きだったようですが、最初はバレエのレッスンを週に2回でしたが、それが3回になり、小学校の先生から私立中学の受験を勧められたため、3年生の後半からは塾にも通うようになりました。母は書道を教えていたので、私もお習字を習って、さらにピアノも習うようになりました。

川島 それは、小学生にとって大変な忙しさだったでしょう。

島添 さすがにピアノは5年生の時にやめました。バレエは休むのがいやで、ずっと続けました。中学受験のためにバレエの練習を3カ月ほど休んだのですが、戻ってみたら、友達全員がピルエットという回転ができるようになっていたのです。その時はとても焦って、「これは大変だ」と思いました。だからといって、将来はバレエの道へ、などと考えていたわけでもなく、本当に楽しく続けていました。



川島 小さい頃からプロを目指していたわけではなかったのですね。バレエをやめたとか練習を休みたいと思ったことはありませんでしたか。

島添 なかったですね。両親からは、私が小学生の頃から、「将来は公務員になりなさい」とよく言われていました。父は九州男児で、厳しかったので、子どもながらに、

島添 亮子さん



将来はバレエのほうに進むということは絶対に無理だと感じていました。

川島 中学に入っても、バレエは続けていらつしやつたそうですが、部活などはなかったのですか。

島添 中高一貫校に入学しましたが、バレエのほうは、同じ年齢の仲のいい友達は何人もいたので楽しく続けられました。部活もダンス部に入って、バレエの練習がある時は先に帰らせていただいたり、両立させることができました。

中学から高校へと上がるに連れてバレエの練習も増えましたが、バレエのスタジオ

に行くところの日常のいやなことも全て忘れることができる、とても自由になれると感じていました。きっと、バレエで発散していたのでしょうか。

川島 このスタジオという空間は、島添さんにとって特別な場所なのでしょうね。

島添 当時、教えていただいた先生は、とにかくスタジオに入ったら生徒をバレエに集中させてくれる方でした。愛情を持って真剣に怒っていただける先生で、リハールは絶対に休んではいけないとか、音楽が流れている間は静かにするといったマナーにも厳しかったです。その頃から、スタジオで何かあってもそれを外に持ち越さない、スタジオは日常とは違う特別な空間だと感じていました。

川島 スタジオでは、どんなふうレッスンが始まるのでしょうか。

島添 教室によっていろいろだと思いますが、私の場合は自宅のすぐ前が教室でしたので、家でストレッチをしてから行きました。

た。スタジオでは、生徒はレオタードにビシクタイトにバレエシューズ姿で待っていて、バレレッスンから始まります。

小学生くらいになると、自分でやりたいことがあれこれ出てくるので、普段から家で練習をしていました。

川島 日々の積み重ねなのです。中学や高校で勉強に集中しなくてはいけないときも、バレエのことが頭にあつたりするようなどことはございましたか。

島添 バレエと勉強は分けて考えていましたが、試験期間中にバレエの発表会前のリハールがあつた時は、大変でした。そんな時はどうしていたのか、学校の後輩から聞かれたことがあります。とにかく、両方頑張るしかない」と話しました。

川島 バレエがあつたからこそ、勉強も頑張れたのではないのでしょうか。

島添 そうだと思います。

川島 高校生くらいになると、そろそろ自己主張といいますか、将来はこんなことを

やりたいといったことが出てきたのではないのでしょうか。

島添 バレエについて、自分の中では頑張っているけれど、上には上があつて、コンクールに挑戦する人もいたので、バレエの道に進むのは無理だろうと思っていました。しかし、先生が非常に熱心に教えてくださるので、とにかくそれに食らいついて練習をしていました。

先生からは、高校を卒業したらバレエの道に進むよう助言されましたが、私は自信がなくて不安だったので、大学に進学することにしました。共立女子大学の国際文化学部にて推薦で合格が決まり、高校の卒業式まで比較的フリーな時間ができたところ、バレエの先生から「コンクールに挑戦してみよう」と言われました。先生は、私が慎重なタイプであることを分かっていたらっしやだったので、緊張しないように「賞を取るために出場するのではなく、発表会で踊る演目の練習のために出なさい」と言っ

てくださいました。

川島 結果は、いかがでしたか。

島添 ほかの人の踊りを見て、きれいだなすごいなと感激しながら、でも自分は発表会の踊りのためにここに来ているのだから、あまり緊張せずに踊った結果、入賞するという経験ができました。

「あなたはバレエをやめることができるのですか」

川島 不安があつたので大学に進んだというお話でしたが、その時点では、もつと自分の世界を広げたいとか可能性を追究したいという思いがあつたからでしょうか。

島添 そうですね。大学に通いながらバレエを続けることに対して、自分がどう感じるか見てみたいという思いもありました。

中学3年の春休みに、英国のケンブリッジで2週間、ホームステイをしたことから英国が大好きになり、またクラシックバレエの発祥は欧州なので、大学ではそれに関

連していることを学びたいと思いました。

3年次には英国に詳しい先生のゼミ、4年次では、学校案内の冊子でバレエについて書いていらっしやった中村喜和先生のゼミに入りました。私にとって、大学4年間で一番大きい出会いが中村先生でした。先生はロシア文学がご専門で、1998年にはロシア科学アカデミーのロモノソフ金メダルを受章なさったほどです。

その頃、私の周囲にはバレエに詳しい人がおらず、大学卒業後はバレエの道に進みたいと言ったら、バレエ関係者以外はみんなに反対されました。父からも、「実社会を



川島葵さん

知っておいたほうがいい」と言われ、就職活動をしたのです。

川島 黒いスーツを着て、面接を受けたりなさいましたか。

島添 はい。ある銀行の三次面接で、面接官から不意に「あなたはバレエの話をたくさんしてくれましたが、バレエをやめることができるのですか」と、ごく普通の口調で言われました。予想もしていなかった質問にうろたえましたが、その時に「バレエをやめることはできない」と強く思い、自分の本心によく気付きました。

そこで、中村先生に相談しました。

川島 先生は、何とおっしゃいましたか。

島添 「バレエダンサーの世界に入ること、それは、芸術家を目指すということですよ。そんな素晴らしい人がこのゼミから出るなんて、すごいじゃないか」と喜んで、大賛成してくださいました。

先生は、ロシアへお出かけになった際にポリシヨイ劇場でバレエをご覧になったそ

うです。私は、バレエ関係者以外で「本物のバレエ、本物の芸術家」をご存じの方に会ったのは初めてでした。そんな先生が賛成してくださったので、一言一言がうれしくて、バレエに魅せられていた自分は間違いはなかったと確信しました。先生には、バレエに関連する本を貸していただいたり、大学時代にはバレエ教室の発表会に来ていただいたりと、たくさん応援していただきました。

大学で学んだおかげで、 作品の理解が深まった

川島 島添さんは、大学をご卒業なさって小林紀子バレエ・シアターに正団員として入団し、2000年に「くるみ割り人形」で主役デビューとなりました。

島添 大学を卒業するときに、「卒業したら2年間、バレエをやらせてほしい」と両親に話しました。

小林紀子バレエ・シアターで踊るように



なって、先生からは「あなたは大学の4年ぶん、遅いスタートよ」と言われました。

川島 それは、とても厳しい言葉に聞こえますが。

島添 「だから、とにかく頑張りなさい」と、常に応援していただきました。バレエダンサーを目指す若い人は、大学進学よりもバレエスクールなどを選ぶほうが多いでしょう。プロのバレエダンサーになるには、それだけ時間がかかるんですね。始めるのも、早ければ早いほどいい。

多分、自分はほかの仲間たちとはちよつと違う思いでここに来ていて感じていま

した。本当にバレエがうまくなりましたかったし、興味の対象が同世代の人とは異なっていたのかもしれない。練習がつらくても、「私は大学に行ったぶん、遅れているのだから」と自分に言い聞かせ、納得させることができました。

川島 いい意味で、あまり気にしなくなつた、焦らなくなつたということですか。

島添 そうですね。4年間、バレエのみに集中したわけではなかったために、いまバレエがやれるだけで幸せだと思いました。

また、大学の授業で英国について学んだり、美しい庭園やテールウエアの写真を見たり、社交界について知ったりしたことが、気が付かないうちに自分の中に蓄積されていたようです。上演する作品の時代背景や文化的なことにも注目することで、作品の素晴らしさに感動して、自分がそれに関われるだけで幸せで、細かいことは気にしなくなりました。

川島 大学を卒業してバレエに打ち込んだ

2年間は、どんな時間でしたか。

島添 ひたすらバレエに集中した2年間でした。2年たった時点で、よく「やめろ」と言われなかったと思います。私が疲れて帰っても、両親は文句を言わなかったし、リハーサルで自分に要求されているものが分からず、家に帰ってから悩んでいても、真剣にやっていることを理解してくれました。両親には、本当に感謝しています。

また、私がいまあるのは、2001年に、英国のロイヤル・バレエ団の振付家として活躍し、人間模様を描く作品で世界で最も有名なケネス・マクミランさん振り付けの「ソリテイル」の主役の少女役に抜擢していただいたおかげだと思います。自分の力だけではどうにもならない、素晴らしい振付家の作品との出会いに恵まれて、運がよかったのかもしれない。この作品の演技で、舞台批評家協会新人賞をいただくことができました。この「ソリテイル」があったからこそ、マクミランさんの「マノン」や、「眠

れる森の美女」「インヴィテーション」「グロリア」など数々の名作に主演するという幸運に恵まれることができたと思います。

私は、「アナスタシア」という作品に、2012年に主演しました。これは最後のロシア皇帝・ニコライ2世の一家、そして皇女アナスタシアの人生を描いたもので、一家に関わる人物として、怪僧・ラスプーチンも登場します。第1幕は家族の幸せな風景、第2幕ではロシア革命が勃発して貴族社会が崩壊し、一家全員が殺害されます。そして第3幕は、自分は殺害を免れた末娘・アナスタシアだと主張した、アンナ・アンダーソンのお話になります。

この作品の準備をしていたときに、かつてのロシアの様子などを中村先生にお伺いに行ったことがあります。そうしたら、いろいろなお話を聞かせていただいた上に、ロシアに行かないと手に入らないようなニコライ一家のとても厚い写真集を貸してくださいました。とても貴重な資料なので、

バレエ団の先生にもお見せしたほどです。もちろん、上演の際には先生をご招待して、見ていただきました。

さらに、本をお返しにあげたところ、こんどはポリシヨイ劇場をテーマにしたロシアの写真集を持ってこられて、「これをあげよう。文章は全部ロシア語だから、目次を英語に翻訳しておいたよ」と。本当に感激しました。

その後、2014年にチェーホフの「三人姉妹」をマクミランがバレエ化した作品に出演する際に、「またロシアの作品に出会うことができました」と先生にお伝えしたところ、「チェーホフは、好きな作家の一人です」というご返事をいただきました。先生は、チェーホフの小説をいくつも翻訳して出版なさっていましたので。

人から聞いたことは すぐに忘れて身に付かない

川島 プロのバレエダンサーは、振付家や

ほかの出演者など、いろいろな方とコミュニケーションを取りながら作品を作り上げていくのですが、私たちも毎日の生活の中で、ほかの人とコミュニケーションを取りながら目標に向かって力を合わせる必要があります。コミュニケーションということで、普段から何か気を付けていらつしゃることはありますか。

島添 言葉もちろん大切ですが、それ以上に作品に取り組む姿勢が大切だと感じます。作品の振付指導のために来日なされた海外の先生とのリハーサルでは、英国の作品をこの日本人、つまり私にやらせて大丈夫かという、いわば最初から最後までこちらが試されているようなものです。

クラシックバレエの大きな魅力の一つに、セリフや歌詞を使わずに身体を使って表現するということがあると思います。セリフがないおかげで外国の方と共演することもできます。私は、フランス、英国、イタリア、スペイン、デンマーク、ロシアの国際

的に活躍されているダンサーの方たちと共演しました。そうした方たちを相手役として演じるときには、話すよりもまず全力でぶつかっていくこと。自分の役柄はもちろん、相手役のダンサーの気持ちを考え、呼吸や感情を読み、よく見て、学び、自分で考えてやっていると、助けてもらえるようになりました。

川島 その真つすぐな姿勢が周りの方に伝わって、アドバイスをしていただいたりといったことがあったのでしょうか。

島添 ダンサーが自分から「この役をやりたい」と言うことはなく、キャスティングされてはじめてその役に向き合うことになります。そして、リハーサルで、要求されたレベルまで持っていけないと上演できません。私のせいで日本人のダンサーが低く見られたらいやだという思いで、ぶつかっていききました。

そうした毎日のリハーサルで、自分に対して、また自分と相手役のあり方について、

指導者がさらにもっと深い指導をしてくださる。作品や役柄の演じ方は、本に書いてあることって一つもないのです。

川島 教科書に書いてあるとか、お手本があるというものではないということですね。

島添 公演のビデオを見ても、人によって見方が違うことに気が付いたのは、入団してから何年も後でした。

川島 後輩から相談された場合は、何とお答えになりますか。

島添 人によって違うので、あまり軽々しく答えないようにしたいと思ってます。そんなに簡単なものではないし、人から聞いたことはすぐ忘れて身に付きませんから。

川島 楽しんで学んでもだめだということですね。

島添 これは何だろう、どうしたらいいんだろうと、自分が本当に苦労したことほど身に付きますよね。私も、お世話になった先輩がいるので、後輩に教えてあげたいの

ですが、「難しいね、一緒に頑張ろうね」と話すようにしています。

節目節目に難解な作品に出会い その内容や演技に没頭してきた

川島 お休みの日は、どのようにお過ごしになっていらっしゃいますか。

島添 リラックスすると同時に、身体も動かすようにしています。次の舞台のことを考えたりすることもあります。

川島 また新たな喜びや楽しみがあるわけですね。

島添 大学時代に学んだことやいろいろな悩み、葛藤が、現実に向き合ってリアルな人間の表現を求めるケネス・マクミランという振付家の作品に出会って生かされました。そのおかげで、いまの私があると思います。

彼の作品は、戦争や小説や歴史的な人物の人生をテーマにして、人間に焦点を合わせたものが多くあります。私は節目節目に



島添亮子さん（右）と川島葵さん
（2018年1月25日 小林紀子バレエ・シアターにて）

彼の素晴らしい作品に出会うことができ、振付家が求める役柄の解釈や演技に没頭してきました。また、ダンサーに高いレベルを求める指導者の方々に出会って自分自身が強くなれたし、繊細な気持ちは繊細なまま大事に持っていていいといったことを学べたように思います。

川島 本日は、貴重なお話をありがとうございました。

石田 涼



学校法人京都精華大学理事長

赤坂博前理事長の任期満了にともない、2017年12月25日付で石田涼前専務理事が理事長に就任した。任期は2020年12月24日までの3年間。

石田新理事長は1962年兵庫県生まれ。1984年同志社大学文学部文化学科国文学専攻卒業、1986年佛教大学通信教育部課程本科修了。公私立高等学校にて教員（国語科）を務める。

1989年京都精華大学に入職。

事務局各部署を歴任した後、1999年から常務理事、専務理事を務める。理事就任以降は、マンガ学部・デザイン学部の開設をはじめとする学部の再編、同性パートナーを配偶者と同等にあつかうダイバーシティの推進など、建学の理念に沿った個性的な大学づくりに貢献してきた。

京都精華大学は2018年度に創立50周年を迎える。1968年の創立以来、初代学長岡本清一が提示した、世界人権宣言と日本国憲法にもとづく「人間尊重」と「自由自治」の教育理念の下、新しい社会と文化の創造に貢献できる表現者の育成に取り組んできた。世界が抱えるさまざまな課題に対して、芸術と文化によつてその解決に貢献することが本学の使命である。

新理事長の下、リベラルアーツ教育と国際教育を重点化した「表現の総合大学」として再構築を図るべく、態勢の整備が進んでいる。

UNIVERSITY CURRENT REVIEW



奇数月20日（年6回）刊行

●WEBサイトにて、全文無料公開中

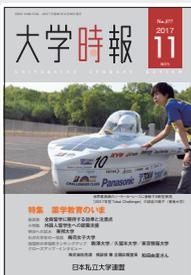
※第348号（2013年1月発行）から
詳細は
<http://daigakujihou.shidaiaren.or.jp/>



第377号（2017年11月発行）

【特集】

薬学教育のいま



【座談会】

全員留学に期待する効果と注意点

【インタビュー】

和田 由里氏（株式会社花満相談役兼企画広報室長）

第378号（2018年1月発行）

【特集】

生涯学習・社会人の学び直し



【座談会】

周年事業について考える
— 転換と発信の契機に

【インタビュー】

岸 孝之氏（東北薬工ホールディングス）

長澤修一 梅花女子大学学長。

井上博 阪南大学学長。京都大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得退学。福島大学経済学部助教、阪南大学流通学部教授を経て、15から現職。専門は国際経済学。

山田省三 中央大学大学院法務研究科教授。81

中央大学大学院法学研究科博士課程満期退学（法学修士）。04中央大学法学部教授を経て現職。

周東正紀 学校法人実践女子学園総務部長。

企画広報部長および入試広報担当部長を兼務。01早稲田大学政治経済学部政治学科卒。株式会社リクルートを経て、131月から現職。

須田誠一 学校法人上智学院人事局長。88上智大学経済学部卒。人事グループ長、総務局長などを経て、13から現職。

田平浩二 内閣府男女共同参画局推進課長。

（併）内閣府仕事と生活の調和推進室参事官。93労働省。厚労省障害者雇用対策課、長崎県産業労働部政策監などを経て、17から現職。

長野香 立教学院広報室長兼立教大学総長室広報課長。立教大学文学部卒。13から現職。

高橋陽一 公益財団法人私立大学通信教育協会理事。93東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。武蔵野美術大学造形学部教授。主著『新しい教育通義』など。

向後千春 早稲田大学人間科学学術院教授。博士（教育学）。著書に『18歳からの「大人の学び」基礎講座』（北大路書房）、『上手な教え方の教科書』（技術評論社）など。

川原洋 サイバー大学学長兼IT総合学部学部長。84マサチューセッツ工科大学工学部機械工学科博士課程修了。ScD。12から現職。

花見常幸 創価大学副学長補、通信教育部長。

82創価大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学。法学部長を経て、12から現職。私立大学通信教育協会理事。主著に『憲法』など。

花岡大幹 京都橘大学通信教育部長。

陸亦群 日本大学通信教育部教授。01日本大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。11から現職。編著『Rebirth of the Silk Road and a New Era for Eurasia』など。

奥田義孝 フェリス女学院理事長。慶應義塾大学商学部卒。三菱銀行（現三菱東京UFJ銀行）、森永製菓に勤務。03フェリス女学院理事、11から現職。元日本聾話学校理事長。

佐野知子 弁護士（名川岡村法律事務所）。東北大法学部卒。東京音楽大学講師。09、16国立科学博物館監事。

今井陽子 文教大学越谷校舎事務局 教育支援課長。174月から現職。教育支援課内に設置する「保健センター」「学生支援室」の事務も統括。

黒田敦子 国際武道大学体育学部武道学科副学科長、准教授。国際武道大学卒業。米国立トラルメソジスト大学留学、卒業。17から現職。

西村 智 関西学院大学経済学部教授。フランス・リール大学 Ph.D. (経済学)。02 関西学院大学経済学部助手に就任、12 から教授。労働経済学専攻。

森 昭師郎 公益財団法人放送番組センターアーカイブ・利活用グループ主幹。

小柴和子 東洋大学生命科学学部教授。95 東北大学大学院理学研究科生物学専攻修了。博士(理学)。専門は動物発生学。10 東京大学講師、16 東洋大学准教授、17 教授。

菅野稔人 津田塾大学総合政策学部部長、教授。03 パリ第10 大学院哲学科博士課程修了。博士(哲学)。主な著書に「国家とはなにか」「死刑 その哲学的考察」など多数。

松本和俊 文教大学学園経営企画局経営企画課長代理。87 文教大学人間科学部卒。卒業後本学入職。04 桜美林大学大学院国際学研究科大学アドミニストレーション専攻修了。17 から現職。

時安邦治 学習院女子大学国際文化交流学部長、教授。

大日方聖信 上智大学総務局広報グループ長。87 上智大学外国語学部卒。同年学校法人上智学院入職。03 桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻修了。17 から現職。

石井雄隆 早稲田大学総合研究センター助手。修士(教育学)。専修大学附属高等学校英語科講師を経て、15 から現職。

島添亮子 共立女子大学国際文化学部(現国際学部)卒業。小林紀子バレエ・シアターのプリンシパル・ダンサーとして古典から近代バレエまで幅広く主演するほか、新国立劇場バレエ公演、公益社団法人日本バレエ協会公演「ジゼル」などで主演している。07 東京新聞制定中川鋭之助賞、08 橘秋子賞優秀賞、12 服部智恵子賞などを受賞。

川島 葵 フリーアナウンサー。上智大学文学部卒。05 東海ラジオ入社。12 からフリー。東海ラジオ「TOKYO UPSIDE STATION」日テレ「PON」などに出演。

〈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。

● 1月9日(火)
第8回理事会、平成30年新年交歓会に出席

● 1月23日(火)
第9回常務理事会に出席

● 2月6日(火)
全私学連合「私学振興協議会」に出席

● 2月13日(火)
第10回常務理事会、第9回理事会に出席

● 2月14日(水)
日本私立大学団体連合会 役員会に出席

● 日本私立大学団体連合会「記者懇談会」に出席

● 日本私立大学団体連合会では、公財政改革委員会の下に設置した「教育財源確保に関する小委員会」の報告としてとりまとめた「人づくり」を支える高等教育財源のあり方——学生修学支援の新たなスキーム「高等教育機会均等拠出金制」の創設に向けて——の公表に当たり、報道関係者各位との意見交換を目的として、標記懇談会（於…アルカディア市ヶ谷）を開催した。

● 当日は、報道関係各社の論説委員・編集委員をはじめ、文部科学記者会所属記

者の計16名にご出席いただき、連合会からは役員など関係者7名が参加した。同懇談会では、「高等教育の機会均等に向けたい修学支援の新たなスキーム」をテーマに、意見交換を行った。

● 2月21日(水)
林芳正文部科学大臣に、高等教育の機会均等に関する要望などを手交

開催報告

開催報告

● 1月9日(火)
「新年交歓会」開催

本連盟にご支援・ご協力をいただいている方々をお招きして新年交歓会が開催され、鎌田薫会長の年頭あいさつ、安西祐一郎顧問の乾杯の後、3,500名のご出席者が新年の歡びを交わした。

● 1月16日(火)
「第2回学長会議」開催

「学修成果とその測定方法のあり方について」をテーマに開催。58校の加盟大学から74名の参加があった。

● 1月22日(月)
「国の補助金等に関する説明会（第2回）」開催

「平成30年度私立大学関係（私学助成）政府予算案等」、「国公立私立大学を通じた高等教育再生の戦略的推進等に関する政府予算案」および「科学研究費助成事業（科研費）」をはじめとする研究費に関する政府予算案」について、文部科学省担当者から報告、説明があった。また、内閣官房担当者から「地方創生に関わる国の制度・予算の動向」についての説明もあり、最新の情報を共有した。当日は、98校の加盟大学から3,16名の参加があった。

説明会後、会場に設置された個別質問ブースでは、各大学の質問に文部科学省担当者が対応し、より詳細な説明を受けた。



「第2回学長会議」

第374号(2017・5)



クロスアップ
インタビュー
佐々木茂喜さん

女性の生涯にわたるキャリア構築を支援する――

東京女子大学エンパワーメント・センター

栗田啓子

女性のためのスマートキャリアプログラム――明

治大学リバティアカデミーでの誕生から今日に

至るまで――

ローターメイドの女性医師再研修――復職支援プ

ロジェクト

再就職支援に必要な女性の人権の視点

竹信三恵子

ずいそう 絵が好きなお子どもを育てる教育の実現

を

小特集 オープンキャンパスは、いま

5年間の約束――パーソナルオープンキャンパス

を目指して

「主体性」をもたせるオープンキャンパス 諸岡大輔

高校生が求めるオープンキャンパスとは 中島伸次

参加目的の多様化に対して、われわれは……

石巻地域の人材育成・活性化への新たな取り組み

日本学生支援機構の寄附金事業について

単井道晴／高橋 智

独立行政法人日本学生支援機構 政策企画部 広報

課

私の授業実践――教育現場の最前線から

教師と学生の「協働の学び」の可能性――「知」へ

のアクセスを再構築する大学の「授業」――

明日への試み

東京情報大学看護学部

時代が求めるたくましい看護師の養成 加納佳代子

わが大学史の一場面――日本の近代化と大学の歴史

医療総合大学として歩んだ10年――チーム医療の

中核を担う医療人の育成を目指して――兵庫

医療大学

加盟校の幸福度ランキングアップ プレゼン・コ

ンテスト編

高校生を対象とした建築設計競技・日本大学

教育改革の切り口――専大ベンチャービジネスコ

ンテスト・専修大学

30年続く「現代学生百人一首」――東洋大学主催

の累計応募数134万首の短歌コンテスト・東

洋大学

柳原康貴

巻頭言 「女性の生涯」を支える女子大学

湊 晶子

巻頭論文 教育改革と体育系大学の課題

高見令英

座談会 大学における第二外国語教育の意義とこ

れからの展開

中尾 浩／境 一三／寺家村博／吉本 一／(司

会) 三浦英俊

特集 女性の学び直しにおける大学の役割

再就職のためのリカレント教育 坂本清恵

社会人女性の活躍支援プログラムを開設し昭和女

子大学ダイバーシティ推進機構の取り組み

武藤空明

クロスアップ・インタビュー

オタフクホールディングス株式会社 代表取締役社長

長 佐々木茂喜さんに聞く(聞き手) 脇浜紀子

新会員代表者紹介

近藤研至(文教大学学園)／嘩道佳明(上智学院)

／鳥巢義文(南山学園)／入澤 崇(龍谷大学)

新学長紹介

菊野一雄(山梨英和大学)

新加盟大学・会員代表者紹介

大東文化大学／門脇廣文(大東文化大学)

表紙・大学点描 広島女学院大学

だいがくのたから 福岡女学院大学

第375号(2017・7)



クロスアップ
インタビュー
平田 徹さん

巻頭言 教育力の伝統校として

近藤研至

巻頭論文 宗教系大学の愛と未来

木越 康

座談会 キャンパスの都心回帰の意義と今後の展開

松岡 敬／井原 徹／竹村牧男(司会) 山田健太

特集 大学業務の委託や教育プログラムにおける

連携協力

グローバル人材の育成と「産学協同」の仕組み

近畿大学国際学部の取り組み 藤田直也

マイナンバー制度への対応について 安達精一郎

奨学金事業のアウトソーシング——東洋大学の日

本学生支援機構奨学金業務 米山真子

事業会社の設置と運用 西原邦彦

業務の外部委託化がもたらすものとは 菅野隆行

すいそう 新米理事長のお国自慢 小西靖洋

小特集 大学と保護者・卒業生との関わり——保

護者会・同窓会活動の現状と課題

後援会を通じた保護者との連携 矢口洋生

大学と父母・保護者間の懸け橋として 出雲高志

保護者との接点を深める三つの手段 足立 寛

卒業生、大学同窓会との連携について 嶋田 剛

大学スポーツ改革の意義と今後の展望 安西祐一郎

私の授業実践——教育現場の最前線から

専門科目の講義のバランス 原 正則

明日への試み

久留米大学人間健康学部 濱崎裕子

地域に躍動感を与える人間健康学部

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

大学改革の原点をさぐる——経営危機からの再建

——京都橘大学 北林利治

加盟校の幸福度ランキングアップ《研究所編》

快適に実践できるスロージョギングの効用を解明・

福岡大学 田中宏暁

人類学研究所と人類学博物館——南山大学の人類

学研究の取り組み・南山大学 後藤 明

ホスピタリティインダストリー研究所——ホスピ

タリティ業界を担う若手人材育成を目指して・

大阪学院大学 テイラー雅子

クロスアップ・インタビュー

横浜高等学校 教諭、硬式野球部監督 平田 徹さ

んに聞く (聞き手) 外川智恵

新会員代表者紹介

丸山康人(暁学園)／小野礼子(海星女子学院)／

長谷山彰(慶應義塾)／長谷部八朗(駒澤大学)

／川原俊明(追手門学院)／堺 憲一(東京経済

大学)／愛知太郎(東洋学園)

新学長紹介

神田典城(学習院女子大学)／城島栄一郎(実践女

子大学)／小林甲一(名古屋学院大学)／矢口洋

生(仙台白百合女子大学)

表紙・大学点描 文教大学

だいがくのたから 関西学院大学

第376号 (2017・9)



クロースアップインタビュー
野村倫子さん

巻頭言 社会に貢献する研究力

井上寿一

巻頭論文 不変と進化

高野克己

座談会 就職採用活動の日程と大学教育の現状を
考える

五十嵐星汝／山戸富美子／小林宣子／宇都宮徹／
(司会) 音 好宏

特集 学生の学修時間確保の現状と課題

学生はシラバスを見ているのか？学生に必要な学
修時間を考える

100分授業が目指すもの／明治大学の新授業時
間割と新学年暦の可能性

アクティブ・ラーニングと学修成果の可視化

反転授業の可能性——アクティブ・ラーニングの
視点から

長谷川岳史
千田亮吉
井上雅裕
森 朋子

ブレンディッドラーニングによる学修時間の増大

森田裕介

新しいそう 異文化体験の諸相

津田 葵

小特集 私立大学研究ブランディング事業

総合大学における研究ブランディング事業の意義
と今後

松並久典

「立教らしく」未知の課題に挑む インクルーシ
ブ・アカデミクス——生きものところの「健
やかさと多様性」に関する包摂的研究

加藤 睦

震災復興後を見据えた研究の取り組み 今野久男
東北における神学・人文学の研究拠点の整備事業

加藤 睦

近代人文学の出発点としての中世神学

加藤 睦

「高大接続」の全貌を求めて——大正大学「高大接
続システム改革フォーラム」を開催

加藤 睦

私の授業実践——教育現場の最前線から

加藤 睦

「分かりやすさ」よりも「正しさ」を

加藤 睦

明日への試み

加藤 睦

京都産業大学現代社会学部

加藤 睦

次世代のリーダー育成を目指して

加藤 睦

わが大学史の一面——日本の近代化と大学の歴史

加藤 睦

創立100周年に向けて——試練を乗り越えさら

加藤 睦

なる発展を目指して・久留米大学 永田見生

加盟校の幸福度ランキングアップ〈研究所編〉

人工知能高等研究所の来歴・中京大学 興水大和

原点に返り、検証し、いまに生かす——下田歌子

研究所が目指すもの・実践女子大学 湯浅茂雄

大学で行う親子関係支援——次世代育成研究拠点

形成を目指して・甲南大学 北川 恵

クロースアップ・インタビュー

箏曲演奏家 野村倫子さんに聞く
(聞き手) 川島 葵

表紙・大学点描 学習院大学

だいがくのだから 甲南大学



第377号 (2017・11)



クロスアップ
インタビュー
和田由里さん

巻頭言 世界に存在感を示せる大学を目指して

山田清志

巻頭論文 大学時代を充実させる三つのステップ

堺 憲一

座談会 全員留学に期待する効果と注意点

竹内 理／磯貝 健／池田伸子／高野恵美子／
(司会) 奥村信幸

特集 薬学教育のいま

薬学教育の課題と薬学教育協議会の役割

望月正隆

チーム医療の中核を担う薬系人材の育成を目指して
田中稔之

Beyond Borders——立命館大学薬学部 服部尚樹

医薬看専門職連携教育——医療現場から学ぶ

政田幹夫

高度な研究環境で展開される薬学教育

鍛冶利幸／宮崎 智

近年の薬学部志願動向

富沢弘和

すいそう 「効率」と「非効率」の間で 市瀬英昭

小特集 外国人留学生への就職支援

一人一人は大切なり

柳井 望

一人一人と向き合う就職支援を目指して

森 伸也

アジア太平洋の未来を創る人材の育成に向けて

——A.P.Uらしい異文化理解力、コミュニケーション
ン力と寛容さを育む教育

金 賛會

企業調査から読み解く外国人留学生の採用状況と
今後の展望

福田謙一

私立大学フォーラム2017——「いまどきの学
生の懐事情——学生生活のいま——」総括(東
京会場)

原田善教

私の授業実践——教育現場の最前線から

語学／教養講義科目担当教員としての取り組み

山尾 涼

明日への試み

東邦大学健康科学部看護学科

生活者の視点を重視し健康を科学する——看護学
教育の新たな試み

浅野美知恵

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

チャレンジ&エレガンス——梅花女子大学、この
10年・梅花女子大学

長澤修一

加盟校の幸福度ランキングアップ《企業との連携・
協定編》

放射線治療人材教育センター——医療健康科学部
が目指す陳腐化しない教育・駒澤大学

筑邦銀行と三井住友銀行との教育・研究事業に関
する包括的な連携協定・久留米大学

産学連携によるセキユリティ人材の育成・東京情
報大学

クロスアップ・インタビュー
大矢野栄次
布広永示

株式会社花満 相談役 兼 企画広報室長 和田由
里さんに聞く
(聞き手) 脇浜紀子

新会員代表者紹介
伊丹敬之(国際大学)

新学長紹介
中川正法(筑紫女学院大学)

表紙・大学点描 東海大学

だいがくのたから フェリス女学院大学

第378号(2018・1)



クロスアップインタビュー
岸 孝之さん

年頭所感 「私立大学の独立性と多様性を保証する」ために
鎌田 薫

巻頭論文 人口減少(少子化) 社会と大学の将来
門協廣文
座談会 周年事業について考える——転換と発信の契機に
清水 潔
川井伸一／戸部順一／安藤由紀美／(司会) 兼高聖雄

特集 生涯学習・社会人の学び直し
若者の自立を支える夜間部教育——東洋大学の場
矢口悦子
合 渡辺 保
シニア学生学費軽減制度
地域職能資格「地域公共政策士」——京都発、地

域でのマルチパートナーシップを担う人材育成制度——
内藤多恵
診療所を中核とした地域医療経営人材育成プログラム
山本昭二
技術経営を学ぶキャリアアップMOT「働きながらMOT(技術経営)を学ぶキャリアに生かす」
古俣升雄
多文化・多言語環境を生かした企業人材育成プログラム——Global Competency Enhancement Program (GCEP)
横山研治
すいそつ「智慧と慈悲の実践」を目指して
岡本宣丈

小特集 大学の緑地管理
深沢キャンパスの四季
中島 隆
SEGESを活用した緑地管理
山本功一
教育農場とガーデンは教育実践の舞台——命を育み、人を育てる園芸教育——
澤登早苗
大学キャンパスの緑地計画とマスタープラン——
立命館大学の三つのキャンパスを事例として——
武田史朗

私立大学フォーラム2017——「働き方改革」の意義を考える(総括(大阪会場))
高作正博
私の授業実践——教育現場の最前線から
和田ちはる
基礎教育の可能性の模索

明日への試み
広島修道大学健康科学部
増田尚史
地域の人々の健康を支援する
わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史
「自由自治」の大学の誕生と軌跡・京都精華大学
石田 涼
加盟校の幸福度ランキングアップ《企業との連携・協定編》
ミズノ株式会社との連携協力協定・中京大学
小栗優貴
地元信用金庫との地域に根ざす大学作り——関東学院大学と湘南信用金庫の事例から——
関東学院大学
立山徳子

株式会社モンベルとの連携協定——天理大学の授業から始まる、社会貢献事業の連携・天理大学
岡田龍樹
クロスアップ・インタビュー
東北楽天ゴールデンイーグルス 岸 孝之さんに聞く
(聞き手) 外川智恵
新会員代表者紹介
上原 明(学校法人城西大学)／齊藤悦一(園田大学園)

表紙・大学点描 大東文化大学
だいがくのたから 名古屋学院大学



クローズアップ
インタビュー
高添亮子さん

巻頭言 チャレンジ&エレガンス

長澤修一

巻頭論文

大学におけるキャリア教育 井上 博

座談会

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

て

山田省三／周東正紀／須田誠一／田平浩二／(司

会) 長野 香

特集 ICTを活用した通信教育課程

メディア授業のためのガイドライン 高橋陽一

生涯学習時代におけるオンライン大学のこれから 向後千春

オンライン大学によるリカレント教育 川原 洋

「学生のための大学」の通信教育課程として 花見常幸

社会人学生への学習支援のあり方 花岡大幹

学生の多様性をサポートする大学通信教育

すいそう

建学の精神と私学経営

奥田義孝

小特集 アカデミック・ハラスメントの現状と課題

その行為はアカ・ハラに当たるのか——判例から

導く正確な理解と対処の基本 佐野知子

ハラスメントのないキャンパスを目指して——文教

大学におけるハラスメント防止の取り組み——

「ハラスメント防止ガイドライン」の活用 今井陽子

意識改革を目指すセンター日より 黒田敦子

公開セミナー「大学における映像アーカイブ活用と

新たな展開」大学と放送ライブライリーによる取

り組みの報告—— 森昭郎

私立大学フォーラム2017——「私立大学の新

たな役割と可能性——産学官連携を中心に——」

総括(名古屋会場) 鹿島久幸

私の授業実践——教育現場の最前線から

新しい発見のある授業を目指して 小柴和子

明日への試み

津田塾大学総合政策学部

女子大として初の政策系学部の試み——津田塾大

学はなぜ総合政策学部を設置したのか

陸 亦群

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

建学の精神(原点)に立ち返る——文教大学学園創

立90周年を機に振り返る重要性——文教大学学園

松本和俊

加盟校の幸福度ランキングアップ《オープンエデュ

ケーション編》

大学授業のネット配信の課題と意義——学習院女子

大学 時安邦治

海外展開も見据えたJMOOC講座——上智大学

の取り組み事例・上智大学 大日方聖信

世界に向けた教育内容の公開・早稲田大学

石井雄隆

クローズアップ・インタビュー

小林紀子バレー・シアター プリンシパル 鳥添

亮子さんに聞く (聞き手) 川島 葵

新会員代表者紹介

石田 涼(京都精華大学)

表紙・大点描 梅花女子大学

だいがくのたから 京都産業大学

萱野稔人

座談会 「私立大学における女性のキャリア形成」

特集 「大学図書館最新事情」

小特集 「海外留学体験の効果測定への取り組み
——海外短期派遣プログラムを中心に」

表紙・大学点描 園田学園女子大学 だいがくのたから 清泉女子大学
クローズアップ・インタビュー：

「北 義則さん（株式会社トーカ堂代表取締役社長）」

編集後記

◆大学通信教育が正規の大学課程として認可されて60年以上が経過した。その間、ICT（情報通信技術）の進展に伴い、より簡便かつ迅速な受講方法に発展してきた現状がある。「いつでも、どこでも」学習できる環境として整備され、社会人の学び直しの場としても活用されている。

一方、本人認証の徹底や、教育の質保証が担保できているのかといった問題も挙げられている。簡便がゆえに、想定外の不正への対応が追いついていないのかもしれない。今回の特集に寄稿いただいた内容からは、これからも大いに展開していく可能性は十分にありと感じた。

ICTの活用により、これまでの通信教育課程ではできなかった、学生と教員がオンラインでコミュニケーションを図って学習継続を支援することや、学習者が孤独に陥らないように学習者同士の結び付きを促進することも考えられている。

これからもICTの進展は続くであろうし、通信教育課

程の活用場も併せて発展していくことであろう。（広報・情報部門会議（大学時報）委員・園田学園女子大学教学支援部教務課課長 西崎公哉）

◆「ハラスメント」という言葉を耳にするようになったのは、1980年代後半だ。その中で最も一般化したものは「セクハラ」であろうか。以降、「パワハラ」「モラハラ」などさまざまなハラスメントが40以上も認められている。「ハラスメント」の話をすると、「昔はおおらかでよかった」「昔はそんな問題は起こっていなかった。いまは何でもクレームだ」と言う人が必ずいる。しかし、「昔からあったんですよ！ 昔の人は我慢・泣き寝入りしていただけなんですよ！」

今回の小特集は、「アカハラ」に焦点を絞ってご執筆いただいた。教員と学生、教員間など、研究教育の場において、気付かないうちにハラスメントは発生している。最近では相談件数が増えているようだが、それはアカハラという概念に対する認識が広がったため、被害者が声を上げるようになったのだらう。

ハラスメントは、「人権侵害」という明確かつ重大な問題（犯罪）であるという認識が必要である。小特集が「アカハラ」の理解の一助となれば幸いである。（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課長 筒井弘幸）

◆クローズアップ・インタビューでは、小林バレエ・シアターのプリンシパルの島添亮子さんにお話を伺った。

インタビュ会場にお入りになったときの身のこなしやインタビュ中への指先を含めた手の仕草が美しく、思わず見入ってしまった。

大学時代に就職活動をしながら、バレエを続けるのが悩んでいるときに、ゼミの中村先生からの一言が背中を押した。そして、中村先生からは「いまでも作品に関わる参考資料などをお借りしたり、実際にバレエの上演を観に来ていた。人との関係は続いている。たとえ出会いがときに人生を大きく変えることがある。今後の出会いの一つ一つを大切にしていきたい。（日本私立大学連盟事務局 佐藤義文）」

