

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.386

2019

5

隔月刊



学祖・下田歌子について学ぶ「夏季セミナー～学長と行く、学祖故郷の旅～」(実践女子大学)

特集 LGBT等に関する理解醸成と大学の取り組み

座談会 大学における親子関係
——教育、学生指導を保護者と共にどう展開するのか——

小特集 大学の学事暦について考える～クォーター制導入事例を中心に～

明日への試み 武蔵野大学 わが大学史の一場面 昭和女子大学

加盟校の幸福度ランキングアップ

フェリス女学院大学／神戸女学院大学／天理大学

クローズアップ・インタビュー

虎屋17代当主・代表取締役社長 黒川 光博さん

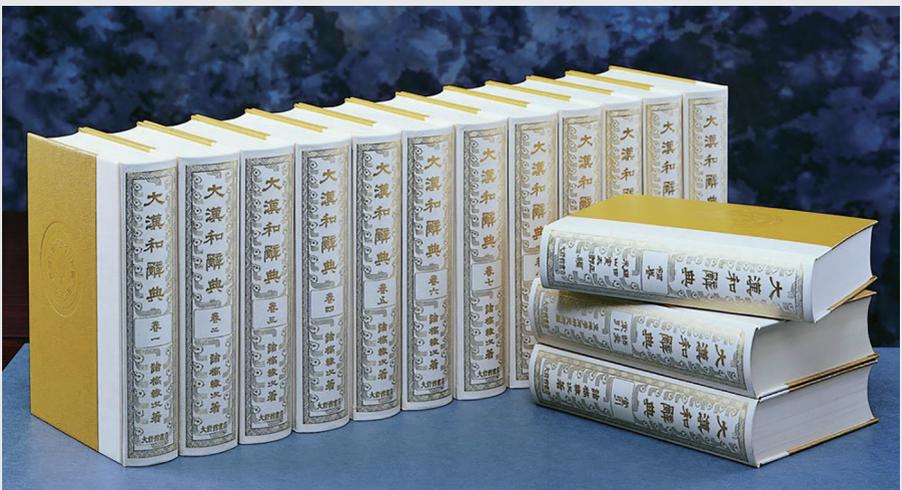
日本私立大学連盟



昭和18年刊行「大漢和辭典」
第一卷・初版



大漢和辭典編輯室「遠人村舎」にて(昭和11年11月)



大修館書店「大漢和辭典」全十五卷





実践女子。この誇りを、社会に、世界に。

実践女子学園は2019年、創立120周年を迎えました。

120th Anniversary



実践女子学園は、近代女子教育の先駆者である下田歌子の「女性が社会を変える、世界を変える」という建学の精神のもと、1899（明治32）年に創立されました。

2019年5月7日に創立120周年を迎え、創立者生誕の地、岐阜県恵那市岩村町で記念式典を挙行し、節目の日を祝いました。

この先の130周年、140周年を見据え、創立者の志を受け継ぎ、新しい時代に即した教育を創造して、品格ある自立した女性を育てます。

実践女子大学

実践女子大学短期大学部



実践女子大学・実践女子大学短期大学部の新しい学生支援制度 **J-TAS**



入学前から卒業後まで 一人ひとりの個性を大切に、成長を実感し 自信を持てる学生生活を後押しします。



2019年4月より、新たな学生支援制度J-TAS(ジェイタス):Jissen Total Advanced Supportがスタートします。豊かな教養と社会で活躍しうる実践的な教育、教職員間における学生一人ひとりの情報の共有、自分の「今」と「これから」を客観的に見つめるための多彩なサポートシステムを用意。これらを通じて、すべての学生が自信や周囲からの信頼を得ながら成長し、自らの手で未来を切り拓く力を養えるようバックアップします。



① 成長を実感できる学びを提供

A. 授業の改革

企業とコラボレーションした課題解決型授業や新しい学習法による語学教育、演習型授業など、社会で役立つ学びを提供。教養教育では新科目区分「女性を生きる」を新設するなど内容を刷新。キャリア教育でも、将来に向けた行動を着実に進めよう、授業改革を行いました。



B. 課外活動の充実

学友会や各種サークルに加え、日本相撲協会との産学連携による公式グッズ開発及び販売支援やオープンキャンパスで実施するJISSENトークライブなど、学生主体で行う課外活動プロジェクトを数多く展開。授業以外の場でも、成長の機会を提供します。



J-TAS

Jissen Total
Advanced Support

② 学生支援スタッフがサポート

履修や授業について相談に乗る「カリキュラム・アドバイザー」や、就職・進路のアドバイスを行う「キャリア・アドバイザー」など、学生支援専門のスタッフを日野・渋谷両キャンパスに配置。学生の充実した学生生活をサポートします。



③ 成長を見える化するサポートシステムを展開

自分の長所やどんな能力が必要かを把握できる「成長診断テスト」や、授業や課外活動でどれだけ成長できたかを振り返る「学修ルーブリック」など、現状を見える化するツールを用意。これらの結果を一覧にまとめることで就職活動にも役立つ「自己成長記録書」も作成できます。

自己成長記録書



学生がJ-TASへの期待を語る

本学の学生会執行委員会で学生代表として活躍する2名に、J-TASでどんな学生生活を送り、将来に役立てたいかを語り合ってもらいました。



(左) Aさん (右) Bさん

ながるシーンが増えそう

活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう



それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう



それが意識された学生生活を送ることで成長につながるシーンが増えそう

J-TAS活用のモデルケース

カリキュラム・アドバイザー

まず、人と信頼関係を築く力を伸ばしては？グループワークを通じて身につけられるプロジェクト型授業がオススメです！

接客業に興味がありました。私に向いていますか？

カリキュラム・アドバイザー

成長診断テストの結果から、向いていると思います。けれど親和性が少し弱いので、ボランティアに参加してホスピタリティを学んでみては？

ホテル業界への就職を希望しています。面接でどんなことをアピールできますか？

キャリアアドバイザー

1年次からいろいろなことをがんばってきたんですね。自己成長記録書を見ながら一緒に検討して、効果的なアピール要素や伝え方を考えてみましょう！

憧れのホテルに就職！



1年次



2年次



3年次

4年次



実践女子大学

実践女子大学短期大学部

渋谷キャンパス

日野キャンパス

文学部

人間社会学部

短期大学部

生活科学部

国文学科
英文学科
美学美術史学科

人間社会学科
現代社会学科

日本語コミュニケーション学科
英語コミュニケーション学科

食生活科学科
生活環境学科
生活文化学科
現代生活学科

大学時報

No.386

2019.5



社会を変える、世界を変える、 女性の育成

城島 栄一郎

● 実践女子大学
実践女子大学短期大学部 学長

本学は、学祖下田歌子が「女性が社会を変える、世界を変える」という信念の下、「品格高雅にして自立自営しうる女性の育成」を目指して1899（明治32）年に実践女学校、女子工芸学校を設立し、2019（令和元）年5月に創立120周年を迎えた。地球規模の視点としては、増え続ける人口問題、環境問題、経済や社会のグローバル化、日本では少子高齢化をはじめ、課題は山積している。これらを乗り越え未来を切り開くためには、男女が同等に働き、意思決定し、社会に貢献することが必須である。

トップに立って経営する快感

井出 健治郎 ●和光大学長

1 異質力で、輝く。

2019年度入学登録において、新入生に次のように、和光大学のキャッチフレーズである「異質力で、輝く。」を紹介しました。

「和光大学のキャッチフレーズは『異質力で、輝く。』です。皆さんに、異質力で輝いてほしいわけです。異質力（いしつりょく）とは、何でしょうか。

個人的にですが、少し解釈してみます。皆さんはそれぞれ個性があります。他人とは違う、自分らしさがあります。既に気づいているかもしれませんが、いや、気づいていない方が多いかもしれません。

とすれば、今日から、和光大学の特長の一つである『講義バイキング』で、サークルなどで先輩や後輩とコミュニケーションすることによって、ゼミナ-

ルなどで先生から指導を受ける中で、自分らしさ・個性に気づいてください。気づかされてください。

まずは、自分はどんなタイプなんだろうという気づきが必要です。気づいたら、今度はそれを輝かせるために、磨いていくことが必要です。光らせる、輝かせる前に、自分らしさ・個性を磨いてください。そして、最後に輝かせる。その輝かせるときには、自分らしさ・個性というコトバにかえて、皆さんのそれぞれの異質力で輝いてください。それを和光大学で共に教えるのです」と。

2 人件費比率の引き下げを……所信の実現に向けて

大学・学園の財務を改善したいと学長選挙の所信を示し、「人件費比率を下げる」と明言し、訴えまし

た。実現に向けて、この数字を任期中に達成する必要があります。なかには、人件費比率を下げることもしか手立てがないのかというご批判があるかもしれませんが。もちろん、財務改善の一つの手段でしかないのですが、最大の一手であるとお答えするしかありません。

3 教育・経常活動収支差額のプラス 残高を目指して

恥ずかしながら、本学の財務状況は、2017年ベースで、活動収支計算書（企業でいう損益計算書）によれば、本業である教育事業がマイナス残高です。活動収支差額、いわゆる利益「もうけ」は、収入・収益から支出・費用を差し引くことよって算定され、引き算した結果の「あまり、残り、残高」に相当します。

とすれば、引き算した結果をプラスにするためには、収入・収益が支出・費用を上回るようにする必要があるであり、そのためには収入・収益を増やす一方で、支出・費用を減らしていく……これを徹底するしかないということになります。会計学の大家

である恩師・早稲田大学名誉教授の染谷恭次郎先生が、30年近く以前に、「こうした考えは、なにも企業や組織だけではなく、人間の行為・思考としても当たり前のことと思っている。けれど、なかなかうまくいかないものだ」と研究室の雑談でおっしゃっていたのを思い出します。

4 収入・収益の増加策について

大学の収入・収益、つまり「稼ぎ方」には、いわゆる学生納付金、補助金、寄付金など複数の方法があります。全てを説明することはできませんので、学生納付金を取り上げてみます。極めて単純に言えば、企業の売上金額は、単価×数量で算定され、大学も基本的には同様に考えられます。つまり、（一人当たりの）納付金×学生数です。

とすると、一つは学生数を確保する……当然のことですが、収入・収益にもっとも影響します。これは、どの大学でも、教職員や多くの関係者の方々にご尽力をいただいているところなのです。

もう一つは、（一人当たりの）納付金です。値上げをすればよいという単純な議論は早計です。これは、

企業においても販売数量との兼ね合いで大変慎重な検討が必要になります。ただし、外部環境として2019年には消費税率10%アップという経済要因が想定されます。本学の場合、実は消費税が導入された数十年前から、収入の部分において消費税対応をせず、消費税負担分は経費負担増として対処しています。納付金における消費税分は、ある時期に対応した大学も数多いと側聞しています。

5 支出・費用は固定費管理の指向へ

一方、支出・費用は費目別に項目だてられており、企業でいうところの材料費・労務費（人件費）・経費に相当します。大学教育研究経費、人件費、事務管理経費などと表示されますが、基本的には、「何に使ったか」ということです。

また、支出・費用は、ポリウム（たとえば学生数）という数量との関わり合いから、変動費・固定費という区分の仕方もあります。ご承知のように、変動費は、数量の増加と同時に（基本的に）比例的に増加していく費用です。固定費は数量とは無関係に一定金額を要する費用のことです。

とりわけ、数量が伸び悩んでくると、経営において、この固定費にかなりの負担を覚えます。バブルの崩壊から立ち直りを見せた2000年以降の企業の財務戦略は、「固定費の徹底的な管理」にあります。その固定費の代表格が人件費であることはいうまでもありません。

企業と大学や非営利法人とは異なるというご意見もあります。しかし経営という組織が生き延びていくためのおカネの知恵は、そう大きく変わることはないというのが研究上および経験上の知見です。

6 ミックス戦略と経営分析の重用

重要なのは、収益の中から、どの費用にいくら要したかです。これがいわゆる経営分析であって、人件費比率はまさにそうです。人件費比率は、収益のうち、ヒトに要した・使った額の比率です。

比率を下げるには、分母である収益を増やすこと、分子である人件費を減らすことで実行され、その両面を可能な限りミックスさせていくことが肝心です。

納付金×学生数を基本とする収益の分母を増やしていく戦略や、分子である人件費の内訳である基本

給・賞与・諸手当などを精査していく戦略を検討することによって、人件費比率が高率から妥当な比率になっていくことになります。金額ベースを越えて、パーセントなどの分析比率の精査を行い、収支差額の安定化（利益率の向上）を図ることが大切です。

7 10年、20年先を見据えた財務戦略

企業のCFO（Chief Financial Officer：最高財務責任者）の方々と懇談する機会がありますが、財務のことを本気でやると恨まれるというお話が決まっています。そうかもしれないとすれば、誰かがその任を負わなければならないとすれば、大学の長が責任者として当然のことだと思っています。

それも、10年、20年先を見据えたとき、「いま実行しなければならぬ」使命と思うからです。

8 マネジメントしないと分からない

浅学非才ながら、専門は病院会計学、病院経営分析です。これまで、病院や企業の経営に外部からアドバイスすることはありましたが、トップの立場で経営したことは、もちろんありません。

実感は、「習うより慣れろ」、「机上でなく実践」です。実際に学長として経営に参画し、責任を持つ。

財務をはじめとして、総務・人事・法務などさまざまなことを考えて、意思決定する。ある企業の社長が、インタビューで「とにかく、実際にトップに立ってやってみないと本当のことは分からない」と発言していたことに気づきと同感をおぼえます。本書の読者の多くは、大学に身を置く方々の中でも、きわめて限られた・選ばれた方だと思います。タイトルの「快感」はおこがましくもあり、責任も重いのですが、それを超えるやりがいがあるのではないのでしょうか。

ほぼ50歳をこえた節目に、こうした経験ができることに感謝しつつ、また日本私立大学連盟のさまざまなセミナーや研修の機会に、皆様から教えていただきたいと思っております。



大学における親子関係 — 教育、学生指導を保護者と共にどう展開するのか —



たざわ みつる
田澤 実
法政大学キャリアデザイン学部准教授

そぶ え けんいち
祖父江 健一
青山学院大学進路・就職センター進路・就職部長

親が過干渉という一方で、好きなことをやらせたいという声もある

兼高 大学生の親子関係について考えてみると、2000年代に入って、入学式や卒業式に保護者が多数参加するようになりました。時を同じくして、大学のオープンキャンパスや進学相談会にも保護者が来場し、高校生よりも親のほうが質問をするケースが多くなった感じがします。さらには、就職の面接にも保護者が付き添うといったことが話題になりました。

その理由をいろいろな大学関係者にうかがってみると、一つは戦後から現代にかけて親子関係が変化し、親が過干渉になったのではないかということ。また、大学進学率が上昇し、それまでは大学進学者がいな



司会

かねたか まさお
兼高 聖雄日本大学芸術学部教授、総合政策センター
広報・情報部門会議
(大学時報) 委員うちやま しゅういち
内山 秀一東海大学教学部長、
体育学部教授まつき けんいち
松木 健一学校法人専修大学専
務理事

2019年4月4日 日本私立大学連盟会議室にて

かった家庭から大学に入るようになったこと。あるいは、女子の進学率が特に上昇したため、女子学生の親が同行するようになったのではないかというように、さまざまなお説が出ました。しかし、親が過干渉というわりには、オーブンキャンパスなどで保護者の方々から「子どもが希望することをやらせたい」という声が聞こえます。

入学式・卒業式には父母や祖父母も参加、会場を分けたり2回開催も

兼高 本年の入学式では、保護者の同行をお断りした大学や学生1名につき2名までとした大学、何の制限もない大学、学生と保護者が入る会場を分けて同時中継した大学など、いろいろな対応が見られました。

このように、ある面では保護者の関わりを制限しつつ、一方では大学にとって大事なステークホルダーとして、後援会組織などに保護者の積極的な参加を期待している面もあります。大学は、親子関係の変化を踏まえた上で、保護者と協力しながら大学教育や学生指導の充実を図る必要があるでしょう。

本日の座談会では、大学における親子関係について、現状や課題、具体的な取り組みやその成果などをご紹介いただくとともに、保護者から大学教育への理解と積極的な支援をいただくにはどうすればいいか考える機会したいと思います。

では、まず各大学の現状からご紹介ください。

内山 東海大学では、入学式と卒業式については保護者の参加に対する制限はありません。ただし、学生の席はフロア、保護者は観覧席と分けており、会場に入りきれなかった保護者には教室で式の模様を中継で見られるようにしています。父母や祖父母の方々もいらっしゃっており、子どもとの関係が強くなっていると感じます。

松本 専修大学は、数年前までは特に制限はありませんでした。しかし、昨年の卒業式から、会場である日本武道館の定員との兼ね合いと、安全重視の観点から学生1名につき2名までとさせていただきました。もともと、遠方からおいでになった保護者の参加をお断りするわけにもいかなないので、何とか工夫しているのが実情です。

田澤 私は数年前、学部の副主任として、入学式後に各学部へ来る新入生を迎える立場でした。学生の入学式になぜ保護者が来るのかといった意見もありますが、法政大学では入学式当日に新入生の父母・保証人向けのガイダンスを開催しました。

祖父江 青山学院大学では、学位授与式・入学式とも午前と午後の2部制として、分けて行っています。2回に分けても、出席者は1回に約5000名以上となります。現在、保護者の出席人数に制限はありませんが、会場となる青山学院記念館の安全性を考慮しますと、今後は出席人数の制限といった検討も出てくるかもしれません。

**保護者向け説明会を入学式後に行う
大学や5、6月に実施する大学**

兼高 大学の入学式や卒業式に親が参加しているかという質問に対して、多くの大学で入学式の日に保護者向け説明会も開催しているから行っているのだと答える人がいます。一方、大学側からすると、保護者が大勢いらっしゃるから説明会を開いているという事情もあります。専修大学でも、説

明会を開いていらっしゃいますか。

松本 入学式後に開催し、それぞれの学部の学部長が自ら大学の教育方針を説明して、さらに保護者に関心のある資格取得などの支援体制について説明します。保護者向けの説明会といいつつも、新入生も一緒に聞くケースもあり、壁がなくなってきたように感じます。また、いまはインターネットからいろいろな情報が得られるとはいえ、やはり遠方からおいでになった保護者の方々にはいろいろな情報をお持ち帰りいただきたいとの考えから、保護者向けパンフレットなども作成して配付しています。

兼高 保護者からの質問内容に、変化はありますか。

松本 はい。ご自身も大学を卒業されている方が多くなったことから、具体的な内容を質問なさる保護者もいらっしゃいます。例えば、ある資格を取得するにはどの程度の学習時間が必要なのかといった質問も、最近が増えてきました。

兼高 それを聞いた保護者が、家に帰ってから学生にフィードバックするということが、

松木 二つ考えられると思います。一つは学費の負担や、学生がアルバイトをしなくて済むようにしたいとか、さまざまな観点から質問する。もう一つは、これまでの実績といった具体的なことです。

祖父江 本学では、新入生の保護者を対象にしたキャンパス見学会を、5月に相模原キャンパス、6月に青山キャンパスで開催しています。先輩の学生によるキャンパス見どころツアー、パイプオルガンコンサート、学生食堂で実際に食事をしてもらうなど、本学に親しみを持っていただくことを大切に行っています。

また、2年生以上の保護者を対象に、学業、就職、留学、教職などに関する全体説明会及び個別相談会を、首都圏と地方で開催しています。首都圏在住の保護者には、5月と6月に青山キャンパスと相模原キャンパスで、昨年度は計4回開催しました。地方在住の保護者対象の説明会は「ペアレנטウィークエンド」と称して、北は北海道から南は沖縄まで、これも昨年度は、6月と7月に計18回開催しました。学長をはじめ、副学長、学部長、各部の職員がチー

ムを組んで出かけます。全体で4時間ほどのプログラムであり、昼食会を懇親会として、その県や市で活躍されている校友の方々をお招きし、保護者と本学卒業生との交流の場としています。

兼高 ペアレנטウィークエンドは、後援会に対する説明会とは別のものですか。

祖父江 ペアレנטウィークエンドは、大学後援会の事業活動の一環として、保護者と大学が連携を深める場であると同時に、その地方で暮らしていらつしやる保護者の方々に、校友会がきちんとバックアップしますよ、というメッセージ発信の場ともなっています。私は進路・就職センターにいますのでよく分かるのですが、保護者の方々がとても安心なさる様子がよく伝わってきます。

地方在住の保護者のほとんどは、わが子が卒業したら帰ってきてほしいと願っています。しかし、学生はあまり帰りがたらない。地方は求人数が多いわけでもなく、公務員か地方銀行くらいしかないのではないかと保護者が思っていたところへ、地元のしつかりした中堅企業で活躍なさって

る本学の卒業生があつて、その先輩方が保護者と交流する。そうすると、保護者もわが子を入学させて本当に良かった、勇気をいただいたと大変喜んでくれます。進路状況といった実績の数字ではなく、気持ちの面でプラスになつていようです。

兼高 新入生の保護者説明会は1回だけですが、ペアレנטウィークエンドは何回参加できるのでしょうか。

祖父江 何回でも大丈夫です。例えば愛知県の場合で参加し、その後には大阪でも参加される熱心な保護者もいらつしやいます。また、首都圏の方が地方のペアレנטツに参加もできますし、その逆も可能です。ただし、学生の成績表を用意する必要から、事前にお申し込みいただく形を取っています。

離れていると子どもの様子が分からず、アドバイスしていいのかどうか分からない

兼高 保護者に接して、どんなことをお感じになりますか。

祖父江 ジレンマといえますか、子どもの自主性に任せたいという一方で、やはり心配だから関わっていかなくては、という気



田澤 実氏

持ちもあり、保護者自身もどう接したらいいか分からないというのが本音ではないかと思えます。実は私も愛知県出身でして、自分の両親がちょうどそんな感じでした。
松木 私も同感です。地方在住で子どもと離れていると、実態が分からない。どんなアドバイスをしたらいいのか、そもそもアドバイスをすべきなのかしないほうがいいのかと、日々心が動いているのではないかと推測します。



祖父江 健一氏

る授業に限られますが。
兼高 たしかに、保護者はお子さんの出席状況を意外に心配されているようです。
内山 入学式の後には、学生と保護者に対して学修や就職の説明をするガイダンスを行っていきます。さらに、各地の地区後援会と大学とで、5月には大学の近況報告を実施しています。これには職員が向きます。また、50年ほど前から、9月には教員がグループを組んで全国を回り、就職についての講演や、学生個々の成績や就職について、保護者との個人面談を行っています。
わが子の学習や将来が心配だけれど、それを子どもとどう話し合ったらいいかわか

らないという保護者の参加もあるようです。
兼高 青山学院大学では1学年4500名のうち、1都3県以外の学生が約1000名とうかがっていますが、東海大学ではいかがでしょうか。

内山 本学は付属高校が全国にあり、そこから進学してくる学生も多くいますが、個人面談に参加する保護者が多いとは言えません。

保護者が、より具体的に大学の後方支援をする関係に変わりつつある

兼高 保護者との関わりを通じて、最近変わってきたことはございますか。

内山 保護者がおっしゃることはあまり変わっていないと思います。ただ、インターネットも含めて事前かなり調べていらっしゃるようで、就職先や資格、奨学金といった具体的な質問や要望が増えてきた気がします。

兼高 地方の国公立大学や一部の私立大学では、大学生協が新入生向けの説明会を開催し、学費や生活費、アパートのことなど、生活面の説明もしているようです。

松木 特に地方の保護者は、東京での生活費を気になさるようです。

本学にも、専修大学育友会という後援会組織があります。保護者から、大学の状況を説明してもらええる機会はないかとの要望があり、そのための組織として全国の大学に先駆けて昭和33年に育友会が生まれしました。当初は全国4カ所での懇談会開催でしたが、次第に保護者の組織が機能するようになり、現在では67の支部があります。

毎年夏休みに各地で支部懇談会が開催され、教職員が手分けして出向き、単位取得の問題や就職、健康管理、奨学金、学生生活など、全ての情報を提供します。当然、



松木 健一氏

個別面談の時間も設けて対応しています。

また、育友会が本学の学生サービスを紹介する小冊子を作成するとともに、学生の活動を伝える会報を年4回発行し、全会員に送付しています。

さらに、育友会も大学と一緒に学生支援を行いたいということから、修学環境の向上や困窮状態にある学生のための奨学金をはじめ、さまざまな支援活動が広がっています。こうした活動を60年以上も続けてきたため、大学からはさまざまな情報を提供し、大学と保護者が一緒になって学生を育成しようという精神が確立しています。育友会の憲章にも、本学のビジョンである「社



内山 秀一氏

会知性の開発」を推進するために専修大学を支援するとあります。

兼高 「本学はこういう教育をしているからご協力ください」という関係から、保護者がより具体的に大学の後方支援をする関係に変わりつつあるといえるでしょうか。

松木 ええ、そう思います。伝統的に、保護者と大学の関係は非常に近いと感じます。

**入り口の段階で情報過多のために
進路選択が難しくなって保護者が関わる**

兼高 田澤先生はキャリア支援などご専門ですが、これまでのお話をどのようにお聞きになりましたか。



兼高 聖雄氏

田澤 5年や10年単位の変化を考えるのか、学生の父母世代が大学生だった頃と比較するのかによって議論の展開が少し違ってくると思います。5〜10年単位で振り返ってみると、ポイントは、オープンキャンパスから既に保護者が参加するようになったことです。

いま、どの大学でもオープンキャンパスが盛況になり、予約が必要などところまであります。また、高校の進路指導でもオープンキャンパスに行くよう勧められています。

オープンキャンパスでは、以前は大学生が高校生に説明していましたが、保護者の増加に伴って、説明自体が保護者向けになってきたことが特徴の一つかもしれません。つまり、入学時から保護者が一緒というよりも、入学前から保護者との関わりが見られるというのが、この5〜10年の変化ではないでしょうか。

入り口の問題か出口の問題かによっても議論が異なると思います。入り口については30年単位の変化になりますが、先ほどお話しした大学進学率の上昇。四年制大学に限定しても50%を超えてユニバーサル化し

ており、大学進学は「権利」というよりも一種の「義務」のような状況です。

さらに、入り口の段階では三つの要因があると思います。まず入試経路の多様化。

私大の入学者の半分以上が一般入試以外の入試を経由しています。次に、大学数です。例えば1990年代には大学数が500前後だったものが、現在は約780と1.5倍近くに増えました。特に私立大学が多様化してきました。

そして地味ながら影響しているのは、大学の学部名の多くが、文学部や法学部といった伝統的な漢字の名称ではなく、分かっていくなくなっていることです。調べたところ、全国の大学で学部の名称が511種類あるうち、300以上は「唯一学部」、つまりその学部名がほかでは使われていません。いわゆる「カタカナ学部」などがあります。受験生も保護者も、その学部で何を学ぶかが学部名だけでは分かりにくくなっている可能性があります。

兼高 高校生やその保護者において、進路選択が難しくなっているということですか。
田澤 入り口の段階で、情報過多になって

いると思います。

オープンキャンパスに保護者が参加するのは特別なことではなく、日常的な流れになった

田澤 出口については、ご存じのように求人倍率の推移です。私は2001年度卒ですが、2000年3月に求人倍率が1倍を下回ったほどの大変な時期でした。ちょうどその頃に生まれた子どもが、いま大学に入ってきています。大変な体験をしてきた親世代が、わが子の就職を心配するということもあるのかもしれませんが。

2008年頃に、大学生の保護者向けの就職情報誌が非常に売れて話題になりました。その後、保護者向けガイダンスを開く大学が増えました。

兼高 保護者が経験したことのない就職活動を、子どもがするということですね。

田澤 大学生の保護者層は幅広く、バブル期の前後で事情は異なりますが、少なくとも自分たちの頃とはだいぶ様子が違うということはかなり感じているようです。2000年がインターネット就活元年なので、いまの保護者はそれを経験していません。

志望先に応募ハガキを送って、返事が返ってくるのを待つ時代は終わりました。

自分の時とはだいぶ違う、どう話したらいいのかという葛藤が一つの要因になっている。これが、5〜10年ではなく、もっと長いスパンにおける変化です。

兼高 確かに、入り口の問題と出口の問題はかなり違う気がします。特に、オープンキャンパスに保護者が参加することに対して、大学は未だに十分に対応できていないのではないのでしょうか。

内山 高校生は来ないで、親だけがオープンキャンパスに参加する姿も散見されます。

祖父江 本学のオープンキャンパスは青山と相模原で7月と8月に4回行われ、参加者は合計3万2000人くらい。キャンパスが高校生と保護者であふれんばかりです。保護者と高校生の割合は1対1もしくは2対1で、やはり母親が多いようですね。

松本 本学でも、次第に保護者が増えてきました。逆に保護者のほうが、一度見たほうがいいということ子どもを連れてきたとおっしゃるのを聞くこともあります。

高校の先生がオープンキャンパスに行く

よう促す、それも複数校に行きなさい、2年生のうちから行きなさいというように。

また、地方の高校が修学旅行の際に貸切バスで来学してキャンパスを見学していくこともあります。これは個別対応になります。

いまはインターネットでいろいろな情報が手に入るし、親も子も受け取る情報は基本的に同じです。われわれとしては、保護者の参加が増えるのはもう特別なことではなく、日常的な流れだと判断しています。

オープンキャンパスや保護者向け説明会では、学生が話すほうが伝わりやすい

兼高 高校の進路指導の先生は、なぜ親にもオープンキャンパスに参加するようにと話すのでしょうか。

田澤 まず、先ほどお話しした入試経路の多様化があるのかもしれない。本来は、どの入試方法であろうと大学を知ることが大事であつて、大学のことを分かつてから一般入試を受験してほしい。実際はそうではないケースのほうが圧倒的に多いわけですが、少なくとも推薦入試の生徒には「オープンキャンパスに参加し、この大学のここ

がいいと思つて志望した」と答えられるよう指導しているのかもしれない。

ところが、高校の低学年の生徒がたくさん参加するようになった。大学からすると、関心を持つてもらつたことはうれしいものの、なぜ来たのかがいまひとつ分からない。私ももう少し調べてみたいと思います。

兼高 ただ、私立大学としては、学費を出していたくのは保護者であり、保護者の決定のほうが大いという気もしますが。

祖父江 本学のオープンキャンパスは、いまは学生が中心となつてキャンパスガイド・ボランティアとして対応しています。職員は裏方です。職員が話すよりも、実際に学んでいる先輩の学生が自らの体験を通して直接話したほうが、情報がしつかり伝わるということが次第に分かつてきました。われわれが話す、保護者はどうしても「本当のところは、どうなのだろうか」といったところがあると思いますが、学生が話すことにより、大学と保護者の距離が近くなると思いますか。

最近、保護者の大学に対する期待は相当なものがあるとプレッシャーを感じていま

す。保護者がわが子に対して、過保護とか過干渉をすればするほど、大学にも相應の責任を求めてきていると感じます。

田澤 本学でも、学生のオープンキャンパススタッフから説明を受けた高校生が、結果的にそれがよかつたから入学し、自分もオープンキャンパススタッフになるという連鎖が生まれています。

内山 オープンキャンパスでは、どの大学も同じだと思いますが、学生が実体験に基づいて高校生や保護者に話す形式で情報提供が行われていると思います。

祖父江 同じ意味で、「ペアレンツウィークエンド」では、在学生の視点から丁寧な説明を心掛けています。特に地方の保護者は、就活や学生生活について、より深く知りたいという要望が強く、それに対して、校友会の卒業生も加わり一緒にお話することによって、保護者は大学に対する親近感がわき、共感していただけるのだと思います。

松本 大学の学びなどは教職員が説明しますが、普段どんな勉強をしているか、学生生活はどうかといった具体的な話は、やは



り高校生も保護者も学生本人から聞いて確認したい、実態を知りたいという気持ちがあるでしょう。

一方、どんな教員がいるか知りたいとか、あの先生の模擬授業を受けたらといった希望もあり、そういう意味ではオープンキャンパスは総合的なイベントだと思います。教職員と学生が一緒になってオープンキャンパスに取り組んでいる姿を見ていただくとともに、学生が図書館や各種施設を案内したり、学習で使っている自分のパソコンを見せる。そんなところまでご覧いただく

時代になりましたね。

説明している学生に、来学した保護者がわが子の姿を重ねて考える

兼高 自分の子どもがどんなところで学び、どのような学生生活をするのか知りたい、見たいという欲求がどんどん強くなっているのでしょうか。

松本 そうですね。オープンキャンパスで大学の雰囲気まで実感として分かった上でお帰りになっているようです。

兼高 そうすると、東海大学のように出席状況や成績をWebで見ることができるといふ仕組みは、保護者に強くアピールするでしょうね。

内山 ただ、実際にご覧になる方が非常に多いとはいえない状況でもあります。

田澤 見ることができているのは、Webだけです。本学では郵送もあります。

内山 両方やっついて、Webではいつでも見ることができ、年に2回は成績表を郵送します。

オープンキャンパスに来学した保護者が、説明している学生にわが子の姿を重ねて考

えて、ああいう大学生になってほしいと感じるようであれば、大学のこともよく伝わっているのではないかと思います。

兼高 かつて、関東の大学はオープンキャンパスで教員が前面に立つことが多く、関西の大学のほうが学生に任せる部分が大きいのと思っていましたが、そうではなくなってきましたね。

祖父江 そうですね。学生にとっても、スタッフとしてオープンキャンパスに関わることは非常にメリットがあると思います。大学で推進しているボランティア活動に汗を流して取り組むことは、充実した学生時代を過ごすことにつながります。就活のエントリーシートに書くことがたくさんあっていいじゃないかと学生には話しています。

就職活動における学生と保護者、大学の関わり方

兼高 次に、出口に関する学生と保護者の関係についてうかがいたいと思います。

祖父江 保護者の多くは、口を出し過ぎると子どもが嫌がるし、あまりよくないことだと理解はしています。しかし、就活がな

かなかうまくいかないと、途中から急に干渉しだして、結果、悪循環に陥るケースが多いようです。こんな時こそ、大学が学生と保護者をどうサポートしていくのか、一番大事なところです。電話の対応で終わらせるのではなく、保護者に進路・就職センターまでご来室いただき、部・課長が直接に顔を合わせてお話をうかがい、時間をかけて丁寧な対応を心掛けています。

兼高 学生の就職活動について、事前に保護者向けの説明会を開くことはありますが。**祖父江** 首都圏・地方のペアレックスの中で行っています。説明ポイントは三つです。一つは、先ほど田澤先生がおっしゃった学生と保護者の世代間ギャップを知らせること。次に、就活生の保護者に対する気持ち

を知らせること。最後に、保護者に学生の就活中の気持ちの変化を知らせることです。**ガイダンス**の中で、データに基づく就職活動の現状説明はスムーズに理解していただけなのですが、結局のところ、最後は親子間のコミュニケーションの問題になります。親がどれほど心配しているか、逆に、就職活動がどれほど大変であり、学生がど

れほど不安を抱きながら就活を行っているかという互いの気持ちについて、ガイダンスでは丁寧に説明しています。

松木 就職の問題は非常に重要です。保護者に対しては、育友会による夏の保護者向け懇談会に就職担当者も必ず派遣します。

就職指導の対象は、高学年の学生だけではなく、キャリア教育の観点から低学年から始めていいわけであって、学生にもそうしたことを意識させるよう、早めに情報を提供していく姿勢が大事だと思っています。

内山 就職活動をしている学生とその保護者の間に入るといえるのは、大変だけれど必要かもしれません。学生にはキャリア科目などを通して意識付けをし、キャリア形成のベースをつくるとともに、その過程で保護者とも情報を共有するよう促します。

兼高 学生に対して、親とも話すように伝えるのですね。

内山 そうしながら就職活動に臨む態勢を整えることも必要かもしれません。

田澤 法政大学キャリアセンターのWebサイトには、かなり前から「保護者の方へ」というコーナーがあり、Q&Aには「親が

子どもの代行をしないように」といったことが載っています。ということは、保護者がキャリアセンターのページまで見ているということですね。

保護者は子どもと会話しているつもりでも、子どもはそれを会話と思っていない

田澤 就職活動の時期の学生と保護者のコミュニケーションで難しいと思うのは、保護者は子どもと会話しているつもりでも、子どものほうではそれを会話と思っていない場合があることです。

保護者が学生の就職活動に関心を持つことと自身が就職活動にプラスの影響を与えるということが、幾つかの研究で明らかになっています。さらにわれわれの研究で分かったのは、保護者が関心を持つだけではなく、その関わり方に学生が満足しているかどうか大事だということです。

では、どうすれば満足かということ、学生が主体的に話すということ。「聞かれたから話す」のでは、あまり満足ではありません。保護者が「これだけ関心を持って、励まして、会話している」と思っている、学生

は「分かっていないから言わないでほしい」と。先輩から厳しいことを言われるのはいけれど、親からは言われたくないと思っています。会話があるといっても、このように受け取り方の差があり得ます。特に、学生から保護者を見たときに、ですね。

兼高 保護者のほうは会話をしていると思っけても、学生からすると言われるだけで、何も情報を共有していないという状況があるということですね。

田澤 そうした認識のずれが起きている可能性があります。

もうひとつ気になっているのは、地域差の問題です。就職活動そのものが地域差の影響を受けますが、先ほど出た、保護者は帰ってきてほしい、学生は帰りたくないというケース。地元や大学の所在地から離れたという学生と地元に戻りたい学生では、保護者との関わり方が少し異なることが明らかになってきました。つまり、地元に残る学生と保護者の関わり方がやや独特というか、相談する関係とはいえないかもしれないということですね。保護者が、おまえはここにいいだろうといった「抱え

込み」をしていないかどうか。

もちろん、学生が希望して保護者も賛同しているのであれば何ともいえませんが、大学側としては、地元と三大都市圏の両方を見て考える機会を学生に与えたいという気がします。そのバランスを学生と保護者にどう説明するかは難しいと思います。

兼高 正社員・契約社員の問題でも、よくそれが生じます。希望する就職先からは、まず契約社員として採用し、9月に第二新卒という形で正社員にすると言われる。そうすると親が反対して、そこで就職活動が止まってしまうというケースをよく見ます。

田澤 内定を出した学生の親に企業が連絡して確認をする「オヤカク」という言葉があります。実施している企業はまだそれほど多くはありませんが、企業がそこまで考えなければならぬのでしょうか。

祖父江 進路・就職センターに10回以上相談に来室した学生でも、最終的に就職先を相談する相手は、やはり親なんです。何回も親身に進路相談にのってきた職員ではなくて。しかし、それはむしろ好ましいことだと思います。

保護者からの不安に添えて、

就職ガイダンスを低学年から開始

祖父江 先ほどお話が出ました、保護者への就職支援。本学では、これまでガイダンスの対象は3年生の保護者でしたが、今年度からは2・3年生へと拡充しました。社会状況の変化に対して、心配されている保護者に大学としての説明が求められていると感じています。とはいえ、就職は学生自身の人生の問題ですので、そこは留意しつつ、保護者の期待にも応えることが大切ではないかと考えています。

社会のグローバル化に伴って、企業はいっそう通年採用へと移行してきています。実質的な選考がインターンシップの段階から始まっているいま、早くからの就職活動を意識せざるを得ません。世界的に見れば、日本の採用活動・就職活動はガラパゴス状態であり、社会から大学の教育が期待され、求められる人材を輩出するためにも、大学には新たな取り組みが求められています。こうした状況を大学がどう認識し、今後どうあるべきかが問われているということ

非常に感じています。

兼高 大学の考えを保護者に理解していただきつつ、強い学生を育てる大学に変わっていかねばならないわけですね。教員にしろ就職指導にしろ、保護者の力が当然必要になるので、大学はそういった活動にも取り組まなければならないと思います。

祖父江 実際のところは、世論がこうだから、他の大学がやっているからという後手の対応になっているのが、多くの大学の現状ではないでしょうか。しかし、最近



しい取り組みも見られるようになりました。

例えば、従来、障害のある学生は、個人情報保護の下に、就職支援に必要な個人情報就職部にほとんど伝えられていませんでした。しかし、本学においても2018年度に障がい学生支援センターが開設され、コーディネーターと情報をやりとりできるようになりました。こういった新しい取り組みは、他大学でも始まっているのではないでしょうか。

松木 そうですね。障害のある学生自身了承しているのであれば、就職の求人元にそうした情報を伝えて話を進めることはあります。就職というのは、非常に複雑な要素がたくさんあります。

兼高 障害のある学生の場合は、就職もそうですが、日頃の対応はいかがでしょうか。
松木 教室における対応も同様です。情報が伝わっているほうが、教員も対応しやすいということがあります。
内山 窓口対応しつつ、保護者ともお話を

する。それは、入学前から始めています。
祖父江 障害のある学生に対する学習支援

互いの特長や欠点を認め合いながらやっていると、どこに主体性が生まれ、各自の存在価値があることを理解しています。それに対して、集団に入れない学生の主体性の表示方というのは、例えばネット上だったりするのかもしれませんが。

集団の中で人と関わることは先ほどの共生にも通じるし、就職活動や保護者とのコミュニケーションにもつながるでしょう。それをわれわれも分かっているけれど、学生をどう理解していいか分からなくなりました。社会は変化し、個人的には、学生との年齢差は広がり、学生の表現の仕方も変わっていくので、把握する方法をこれからも模索していかなくてはならないと感じています。

兼高 それが新しい親子関係にもつながる。
内山 はい。アクティブ・ラーニングやPBLといった教育手法において、複数人で課題に関わるというところもキーになってくるのではないかと感じます。

学生が持っているものを上手に育て、将来の道筋を提示する

祖父江 お話をうかがいながら、そもそも

保護者は大学入学の目的をどこに置いているのか、いま考えています。わが子をどこに向かって進ませればいいのか、保護者は非常に悩んでいて、一方、大学側も悩んでいる。学生本人も含めて、三つ巴で悩んでいる状態ではないでしょうか。

グローバル化の波の中で、今後、採用形態は多様化していきます。一律に就職に向かわせるのではなく、大学の「深く多様な学び」の中で、人間性がより育まれ、学生と保護者が納得する進路につながるのだと思います。これまで積み上げてきた日本独特のガラパゴス的なものを大切にしつつ、グローバルな世界に向き合っていくほうが、一見、遠回りのように見えて、実は現実的ではないかと思えます。

兼高 世界から何が評価されるか、実は日本人自身が一番分かっているのかもしれないかもしれません。クールといわれて、初めて気が付いたりしています。これまでの議論からすると、学生が持っているものをいかに上手に育て上げるか、その道筋を提示することがまず大事だという気がしてきました。

祖父江 ただし、学生が多様化しているの

は事実だと思えます。

兼高 それに応じて、いろいろなレールを明確に提示し、しっかりと歩ませることが大学の本来の役割です。その目的をいかに保護者と共有できるかが大事でしょう。

松木 それは保護者も賛成すると思います。先ほど地方の問題がありました。地元が会社に就職しても、アジアの進出先へ転職ということも考えられ、1カ所にとどまるとは限りません。この20～30年で、かつての大企業がなくなったり新しい企業が生まれたり、企業や社会の構造が大きく変わっています。その中でどんな将来を目指すべきかという学生の問いに対しては、やはり学生自身がどんな仕事をしたいかということに着目せざるを得ません。

学生の将来デザインといっても、描ける部分と描けない部分があり、われわれは現実的なところでやっていくしかないでしょう。しかし、例えば東南アジアを訪れると、優秀な人材の確保は万国共通の問題です。英語が十分にできなくても、何としてもコミュニケーションを成立させようという意志があれば採用するという企業もあります。

日本で不採用だった人が向こうに行つて採用になるケースもあるほどなので、われわれが認識できない部分もあるようです。

そのために学生はどんな準備をすべきかという点、いろいろな社会を見てほしいと思います。その一つがインターンシップですが、インターンシップの内容がいま問われています。日本で通用するだけではなく、諸外国と競争できるように、学生の意識改革をしていくのがわれわれの課題ではないかと考えます。

大学はどんな選択肢を与えられるか、本質的に何を提供できるかが重要

田澤 先ほどの共生とつながるような気がします。多様な背景を持つ人と主体的に関われるようにするには、インターンシップでもいいし、学内外を問わず、その大学が提供するさまざまな活動の中でそうした力を育んでいってもいいでしょう。海外で働く、あるいは海外から日本に来た人たちと一緒に仕事をする場合に、そうやって身に付けた基礎力が問われると思います。

インターンシップもただ参加すればいい

わけではなく、参加してうまくいった人そうでない人が出てきて、やはり学ぶ事が大事だという話になる。では大学はどんな選択肢を与えることができるのか、本質的に何を提供できるかが重要だと思いました。

祖父江 私もそう思います。就活のための大学ではないわけであって、やはり学業や課外活動にベストを尽くす、それがあって初めて出口につながります。保護者は大手の企業に行つてほしいと言つてはいますが、自分の子どもが納得して進路を選択した上で就職することが一番大切だというのが、共通した親の願いだと思います。

兼高 大学に入つたらちゃんと学校へ行つて勉強して、いい友達と付き合つてくれるのが一番だと保護者も思つているでしょう。

祖父江 ええ。やはり、大学はきちんとした学びこそが大事です。そこに保護者の考えを巻き込むことは必要ですが、現状では大学側のほうが巻き込まれているように思われます。このままいくと出口がなくなつてしまふのではないか。私立大学はいまこそ建学の理念に立ち返る必要があります。就活を意識したインターンシップに参加す

るよりも、充実した学生生活を送るほうが大事ではないでしょうか。

内山 本学のチャレンジセンターでは、社会的な活動も含めて、学生自身が企画した活動を推進しています。しかし、そこに参加するような学生は大丈夫であつて、そうではない学生にどうやって力を付けさせるかが問題です。大学なのでしっかり学ぶことは当然ですが、一方で、親は子どもに好きなことをして欲しいと言つう。以前は高校でしたが、いまは大学では好きなことをやれと。では就職はどうするかという段になつて、状況が変わつていく感じがします。

兼高 大学は就職のためにあるのではなく、こういうことのためにあると明確に示せば、保護者の理解を得られて後援活動も活発になるでしょう。

保護者とともに展開する、大学のファンになつていただく

兼高 田澤先生は、家族心理学的にどうご覧になつていらっしゃるのでしょうか。

田澤 保護者を蚊帳の外に置くのではなく、ビジョンと方向性を示して納得していただ

ければいいのですが、違う方向性もあるのではないかと言われたときは、対話するしかないと思います。まずこちらから、何を考えているのか伝えていいのではないのでしょうか。大学が、そこに関わろうとすることです。

祖父江 その元になるのは、やはり私立大学の建学の精神ではないでしょうか。保護者には大学の理念にご賛同いただき、いわゆるステークホルダーとしてのご支援・ご協力へとつながるのではないかと思います。

兼高 それには何が必要でしょうか。

内山 本来はそういうことを分かった上で入学してほしいと思うものの、入学後に改めて保護者に説明するなどの働きかけをしなくてはいけないというのが現状でしょう。

松木 入学時点で学生や保護者が大学の方針などをご理解いただいているかという点難しい面があるので、それを教育の中に取り込んで伝えていく。創立140周年を迎える本学の成り立ちや歩みを、DVDによって紹介したり、教員が解説するなど授業に取り込んでいます。

私学としては、そういう機会を提供する

ことも大事です。併せて、これらの情報や大学の現状を保護者に説明する機会も、毎年夏に設けています。こうした活動が大学をご理解いただくベースになって、保護者とのコミュニケーションも、受身になるのではなく、積極的に働きかけていく。そういう試みを続けるべきだと思います。

祖父江 青山学院には、幼稚園から初・中・高等部が設置されていますが、内部から進学してきた学生の保護者は、学院の教育理念を深くご理解いただいているように感じています。そういう意味で、いま入学生の確保という面から、どの大学でも付属学校を設置していますが、それ以上に、教育の理念に共感していただく保護者を、大学へのファンとしてとらえるといいのではないのでしょうか。

兼高 単なる教育活動だけではなく、高大連携の面もあります。

松木 保護者に向けた情報発信では、育友会と共に「蒼翼の獅子たち（学校をつくるう）」という小説を刊行しました。本学創立の物語であり、保護者からは大学に対する理解が深まったとか、次はこんなことをや

りましようといった声が寄せられました。

大学をご理解いただくことの重要性和、そのための情報発信は消極的であってはならないということを体験的に学びました。保護者自身が感銘すると、学生のため大学のために自分も一緒にやりたいとおっしゃっていたので、そうした気持ちがないと大学と保護者がつながりません。

祖父江 何よりも、ファンになっていただくことが大切だと思います。

松木 おっしゃるとおりです。大学の理解者になっていただきたい。

祖父江 校友会こそ、母校の熱いファンそのものです。就職の面でも、校友会による就職支援委員会の先輩方が、手弁当で在学生の模擬面接をしてくださっています。毎回の打ち合わせは非常に熱気がこもっていて、メンバーも最近は若い校友が増えていきます。本当に感謝です。

兼高 保護者に大学のファンになっていただけないということが分かり、大学論まで多岐にわたる議論を通して、保護者との関係づくりについて理解が深まったように思います。本日はありがとうございました。

LGBT等に関する理解醸成と 大学の取り組み

LGBTを含む性的少数者に関して、学校や職場などさまざまな社会生活においてその不利益を解消するには、多くの解決すべき課題がある。2003年には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が議員立法により制定された。また、学校における性同一性障害に係る児童・生徒への支援についての社会の関心も高まり、その対応が求められるようになってきた。

その後、2015年4月に文部科学省から「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」が通知され、具体的な配慮事項などが示された。株式会社電通の電通ダイバーシティ・ラボが2018年に実施した「LGBT調査2018」では、LGBT層に該当する人は8・9%いるとされ、さらなる理解と共生が求められている。

こうした状況を受け、大学においてもガイドラインの制定や組織の設置、教職員への研修、施設面の対応など、さまざまな取り組みが行われるようになった。しかし、

学生への理解促進の
取り組みも含め、ど
のような方法でどこ
まで対応すべきか模
索している大学も依
然として多い。

本特集では、L G
B T等に関する取り
組みを行っている大
学や関係機関から、
その対応の方針や具
体的内容、効果や課
題、展望などを紹
介いただき、今後の
大学におけるL G B
T等に関する取り組
みと理解醸成に資す
る機会としたい。

CGSの活動から見えてきた課題

高松 香奈
●国際基督教大学ジェンダー研究センター

多様性の歴史を背負ったGSセンター

下田 啓
●早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター長、
法学学術院教授

性の多様性を認め合うキャンパスへ

安食 真城
●龍谷大学宗教部課長

LGBT等の性的個性の多様性推進

——名古屋大学の取り組み——
三枝 麻由美
●名古屋大学男女共同参画センター准教授

「ダイバーシティ推進宣言」ができるまで

——京都精華大学の試み——
山田 創平
●京都精華大学創造戦略機構ダイバーシティ推進センター長、
人文学部准教授

性的指向・性自認に関する大学の課題

神谷 悠一
●LGBT法連合会事務局長

CGSの活動から見えてきた課題

高松 香奈 ● 国際基督教大学ジェンダー研究センター

はじめに

国際基督教大学（以下、ICU）およびそのジェンダー研究センター（CGS: Center for Gender Studies）は、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) 性的指向と性自認）などに関連する取り組みの事例として紹介されることが多い。そしてその多くが、取り組みを「先進的な事例」として紹介してくださっている。しかし、この評価に対して違和感を覚えることは少なくない。本稿は、ジェンダー・セクシュアリティに基づく差別や偏見、生きづらさを感じる大学構成員（学生だけではなく、教職員を含む）が、大学という「場」において居場所をしっかりと確保し、安心して過ごすことができる環境を整備していくために何が必要か、今後議論を活

発にするためのきっかけづくりを目的としている。まず、CGSの活動を簡単に紹介した上で、課題と認識している点について述べていきたい。

1 CGSの活動

CGSは2004年4月に設立された。設立の目的は、ジェンダー・セクシュアリティ研究に関心のある全ての学生に広く開かれたコミュニケーションスペースの確保である。具体的な活動の柱は主に三つである。まず、ジェンダー・セクシュアリティに関する研究活動であり、シンポジウムの開催などがこれに含まれる。次に、ジェンダー・セクシュアリティ研究（CGS: Gender and Sexuality Studies）メジャーの側面支援であり、関連講義を履修する学生や卒業研究を行う学生に対するサ

ポートである。学生は、教員や当センター研究所助手 (Research Institute Assistant、以下RIA) にアドバイスを求めたり、図書スペースを利用することができる。

三つ目の柱として、多様な学生の居場所づくりが挙げられる。例えば、紹介されることの多い「できることガイド」は、大学として作成したものではなく、学生のニーズに應えるかたちで、当時センターに所属していた事務局長やセンターRIA、学生が中心となって企画・作成し、CGSが発行したものである。

CGSは学生や教職員からさまざまな問い合わせを受けることが多く、これはセクシュアリティに関する相談や、子育てしている学生や教職員からの相談など幅広い内容となっている。そのため、結果としてニーズの把握と情報の蓄積が出来る上、大学に対して環境整備を要望することにつながってきた。学籍簿の氏名や性別記載の変更、学生定期健康診断の個別受診や、体育の授業などで必要となる更衣室への配慮、授乳室の設置など、実現されたものもある。だが、CGSは大学の行政窓口ではない。ICUには研究所・センターと呼ばれる組織が附置されているが、CGSはその一つという位置付けに過ぎず、活動に必要な人員の確保や予算措置などは他の

研究所と同じ枠組みが適用されている。

冒頭で、ICUが「LGBT支援の先進」と紹介されることへの違和感に言及したが、この違和感とは一体何なのか。大学が目指す方向性と具体的対応の課題について議論していきたい。

2 何を目指しているのか

近年、大学が「ダイバーシティ」を推進するに当たり、「特定のニーズを持った学生への対応」をどう進めていくのかという議論が支配的になっている。果たして、これが大学に求められているものだろうか。

もちろん、ニーズに対応すること、その検討は行われるべきであろう。だが、まず重要な議論としては、既存の大学のあり方やキャンパス環境の総点検ではないだろうか。すなわち、男女二元論や異性愛主義、ジェンダー・セクシュアリティに基づく差別の上に成り立ってきた大学を自己点検し、議論し、そして大学構成員（学生と教職員）が意識を共有していくことが行動の始点として必要と感じる。これらの議論を脇に置き、既存の大学のあり方を温存したまま、ある一部に変更を加えたものを「ダイバーシティ」と表現することに強い違和感を覚え、限

界を感じる。

もちろん、本学も例外ではない。本学は「LGBT支援の先進」と表現されることが多いが、学内において議論が十分に行われているとはいえず、意識も十分に共有されていない。解決しなくてはならない課題は多くある。ただし、議論を進める上で、CGSが学内に存在し、多くの教員やRIAが在籍し、そしてこのセンターが学生や教職員に広く開かれていること、ジェンダー・セクシュアリティ研究メジャーが存在することの意味は大きい。さらに、このような場で、大学に附置されたセンターの責任者でしかない人間が、本来は「グッド・プラクティス」を紹介することが求められているだろうと感じながらも、自己批判的な見解を自由に述べられる土壌が大学内にあるということは、本学の強い可能性を示しているともいえる。「LGBT支援の先進」など、ICUに向けた好意的な表現を受け入れるのではなく、学内で議論を深めていくことを呼びかけたい。

3 具体的対応の課題

SOGIに関連する課題への対応や、性的違和を抱えた学生が過ごしやすい環境整備をどう行っていくのか。

近年、多くの大学においてダイバーシティを推進する部署などを設ける動きが見られる。こうした具体的な対応を行う部署やサポート先を明確に示すことは重要である。特に、例えば性的違和を感じる学生自身が、具体的な対応を求めるために複数の部署を回って同じ説明を繰り返すような状況はかなりの心理的負担となるため、避けなくてはならない。そのため、対応窓口の一本化は必要である。

ただし、これは大学が具体的な対策を行う対応窓口の一本化であって、相談を寄せる先の一本化を意味しているのではない。大学構成員の相談内容は、具体的な対応を求めるもの、専門の心理カウンセリングが必要なもの、そして何気ない話や「もやもや感」を聞いてほしいものなど、かなり幅広いのが実態である。実は、CGSはフォーマルな相談窓口機能は設けていない。しかし、誰でも使えるオープンなコミュニケーションスペースがあり、学生が参加しやすいイベントを開催していることに加え、ジェンダー・セクシュアリティの専門知識を持つスタッフ（助教やRIA）が常駐していることが非常に大きな意味を持っている。CGS内の日常のやりとりの中で、さまざまなニーズや課題が可視化されていくので

ある。行政窓口や教員に最初から具体的な対応を求めるケースは必ずしも多くはなく、「話しやすさ」や「分かっ
てもらえるだろう」という安心して話せる環境の中で、
ニーズが把握され、対応につながっていくのである。こ
のような経験から、大学の規模にかかわらず、相談窓口
を複数のレベルで設置することは重要である。相談しに
くい環境や使いにくい制度を整えることは無意味であり、
さらにその中で相談が寄せられなかったからニーズが無
いと判断するようなことはあってはならないが、実は発
生しやすいのである。CGSは今後も、誰もが安心して
話ができる環境を維持し続けていく必要性を感じている。

次に、専門知識を持った担当者の配置に言及したい。
大学では「ダイバーシティ推進」の専門知識を持った担
当者の配置の必要性が増しているが、ジェンダー・セク
シュアリティの専門知識を持つ職員の配置は後回しにさ
れたり、ほかの課題に簡単に集約されたりしてはいない
だろうか。ジェンダー・セクシュアリティは「全ての人」
に関わる課題であるがゆえに、「誰もが担当できる領域」
という誤解が発生しやすい。そのため、ダイバーシティ
の担当者が、実はジェンダー・セクシュアリティの知識
を十分に持っていないケースや、単に前例に従った対応

のみで終始してしまうケースなどが発生する。専門知識
を持った職員の配置は不可欠ではないだろうか。実はこ
の点が、多くの相談が寄せられているCGSだからこそ
必要性を強く感じていた点であり、大学に対して専門知
識を持った職員のポストを設けることを要望してきたこ
とにつながるのである。これは、他の大学でも共有され
る課題であると感じている。学内でも、引き続き要望し
続けたい。

以上、CGSの活動の中で抱く違和感と見えてきた課
題を述べてきた。大学のSOGIなどに関連した取り組
みは、大きな計画を打ち上げるよりも、むしろ自分たち
の足元から見直しを始めるほうが大事なのではないだろ
うか。



シ

△

多様性の歴史を背負ったGSセンター

下田 啓 ● 早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター長、法学学術院教授

1 創立以来、推進してきた「多様性」

早稲田大学は1882年の創立以来、「多様性」を積極的に推進してきた大学である。1899年から清国留学生の受け入れを始め、1905年に清国留学生部を開設した。同部が廃止されるまでの5年間に2000名以上が学び、その後もアジアを中心に多くの留学生が早稲田大学で学んだ。ま



GSセンターのスタッフ

た戦前、高等教育を受けることが容易でなかった女性について、1921年に12名の女性を聴講生として受け入れ、1939年から女性を正規学生として迎え入れている。

2 障がい学生支援室の設置

障がい学生対応では、『五体不満足』で知られる乙武洋匡氏（政治経済学部卒）が入学した1996年以降、バリアフリー対応が徐々に進んでいった。当時の対応は、各学部・研究科が個別に支援を行っている状況であり、その方法や人的・経済的な負担が喫緊の課題となっていた。

乙武氏が4年生となった1999年、早稲田大学は「障害学生・生徒の支援に関する要綱」を施行し、学生が所属する学部・研究科と教務部・学生部が共同で支援を行

う体制を構築した。2006年に「障がい学生支援室」を設置し、専門スタッフが常駐する、よりきめ細かい支援体制を整えた。

2018年度は104名の障がい学生が同支援室を利用し、支援学生によってノートテイクや移動補助、手話通訳など約1600件の支援が行われている。

※視覚障がい3名、聴覚・言語障がい14名、肢体不自由14名、発達障がい73名

3 国際色豊かになってきたキャンパス

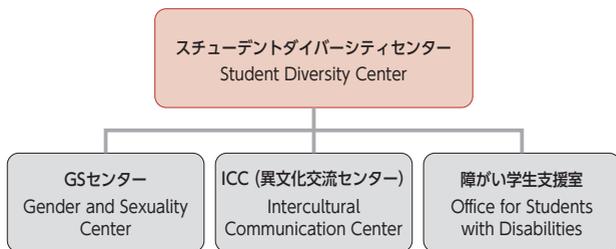
多様性を押し進めてきた早稲田大学では、キャンパスの国際性・多様性は年々、豊かになっており、2018年度は世界の125カ国・地域から7942名の外国人学生が学んだ。バリアフリー対応もさらに進み、2016年度には文化・言語・国籍や年齢・性別・障がいの有無にかかわらず、誰もが安心して過ごせるキャンパスを実現するため、「早稲田大学UD（ユニバーサルデザイン）マップ」を作成した。バリアフリー情報、保育関連施設や「だれでもトイレ」のほか、礼拝スペースの場所も記載している。

4 学生のアイデアから生まれたGSセンター

こうした歴史を背景に、早稲田大学ジェンダー・セクシュアリティセンター（以下、GSセンター）は2017年4月に発足した。その目的および業務は、安心・安全に相談ができる「相談支援センター」、書籍・DVDなどを配架したさまざまな知識を得られる「リソースセンター」、イベントなどを実施する「コミュニティスペース」



2017年から参加している東京レインボーパレード



スチューデントダイバーシティセンター組織図

の三つである。このGSセンターと、学生同士の国際・異文化交流を促進する「ICC（異文化交流センター）」、「障がい学生支援室」の3機関によって、「スチューデントダイバーシティセンター」が成り立っている。

GSセンター設立のきっかけとなったのは学生の声だった。早稲田大学が2012年度に開始した、自由な発想による大学改革案を学生自身が総長の前でプレゼンテーションする「スチューデントコンペティション」の2014年度大会において、チーム「ダイバーシティ早稲田」による提案「日本初！ LGBT学生センターを早稲田に！」が総長賞を受賞。その後、学生のアイデアが「GSセンター」として実現した。非研究機関であり学生支援を主目的とするという点で、日本の大学としては初めての組織となった。

設立から3カ月後の2017年7月、早稲田大学は「性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、早稲田大学の構成員の誰もが、尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を十分に発揮できる環境」の整備を推し進める「ダイバーシティ推進宣言」を行った。

5 GSセンター利用者は2年間で延べ2335名

GSセンターには、設立1年目に延べ956名、2年目は延べ1379名の利用者が訪れた。また、米国の俳優ジョージ・タケイ氏のような著名人をゲストに迎える大規模な催しから、学生のアルバイトスタッフが企画から運営までを行うチームトーク会など、さまざまな規模のイベントを実施。その数は2年間で計73件、参加者数は計3685名に上る。

2018年度のGSセンター利用目的と相談内容の集計

利用目的（複数回答可）	件数	割合
GSセンターの見学・イベントなどの情報収集	379	24%
書籍利用	297	19%
職員への相談	121	8%
学生スタッフと話したい	273	17%
コミュニティスペース利用	298	19%
その他	221	14%
合計	1,589	

相談内容（分類項目）	件数	割合
1 ジェンダー・セクシュアリティに関する相談	66	25%
2 大学・制度に関する相談	55	21%
3 人間関係の悩み（家族・友人・教員との関係）	70	27%
4 ハラスメント	16	6%
5 職場・バイト先の問題	6	2%
6 複合マイノリティの悩み	13	5%
7 情報収集	29	11%
8 取材（設立経緯・運営など）	3	1%
9 その他	6	2%
合計	264	



ジョージ・タケイ氏を招いたイベント

こうした多数のイベントは、学生スタッフの目線で企画し、参加者のニーズに合った内容や、どの理解度レベルの学生でも参加できるように工夫したことから、利用者の増加につながったと考えている。「学生スタッフと話したい」という理由からGSセンターを利用する人も多く、学生スタッフはいま、欠かせない戦力となっている。

6 増加し始めた学生対応に関する相談

発足2年間で、学内では健康診断における男女分けや、名簿・各種証明書などの不要な性別欄を廃止したほか、

体育施設には男女別更衣室のほかに「だれでも更衣室」を設置するなどの対応も進んだ。また学生からGSセンターに寄せられた相談事例を基に、教職員向けに「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」を作成し、GSセンター専門職員による教職員向けの学内研修も随時実施している。

こうした活動の効果か、学内の教職員からも学生対応に関する相談が寄せられるようになった。これまで学生が所属する学部・研究科が中心となって個別に対応していた案件（教育実習、ゼミ合宿の部屋割り、留学生の悩みなど）



「WASEDA LGBT ALLY WEEK」の様子

について、学内で連携して対応するケースが増えた。すぐには改善できない課題も多いが、早稲田大学には創立以来積み重ねてきた、多様性推進の歴史と実績がある。利用者の声を集めてその必要性について訴えることを続け、課題の解決にまい進したい。

性の多様性を認め合うキャンパスへ

安食 真城 ● 龍谷大学宗教部課長

1 学内アンケートの衝撃

「ゲイとか絶対無理！ だって人間の生きる意味に反してるじゃん、と言われた」、「ゲイなん？ やめとけ、病気になるぞ。お前ら仲良いな、ホモかよ(笑)、などと言われた」、「知らないとはいえ、友達に自分のことを笑われて良い気分ではないです。すごく悲しいし、やっぱり自分はいちやいけないなだと思ってしまっ」、「授業中に先生が同性愛は病院に行けば治ると発言した」、「トランスジェンダーは、性癖が歪んだ人」と(先生が)説明した。

これらは、2016年に実施した「龍谷大学におけるセクシユアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」に寄せられた声だ。このアンケートは学内のポータルシステムを使って学生と教職員を対象に実施したも

ので、回答総数858名のうち、130名(15%)がセクシユアルマイノリティの「当事者である」と答えた。

また、当事者の約半数が、学生からセクシユアリティに関する嘲笑的言動や差別的言動を受けたことや見聞きしたことが「よくある」「ときどきある」と回答し、15%が教職員からセクシユアリティに関する嘲笑的言動や差別的言動を受けたことや見聞きしたことが「よくある」「ときどきある」と回答した。

龍谷大学は仏教(浄土真宗)の精神を建学の精神としており、建学の精神に根ざした実践として、差別や人権侵害の解消に向けた活動や、障がいのある学生の支援などを通して、人権意識の醸成に努めてきた。それにもかかわらず、性的指向や性自認に対する無知や偏見によって、悩みや生きづらさを感じている学生や教職員がいる

ことに気付いていなかったこと、さらに教職員が重大なハラスメントともとれる差別的な言動を行っている事実を突き付けられ、私たちは強いショックを受けることとなった。

このアンケートの結果がきっかけとなり、龍谷大学の取り組みは大きく動き出した。

2 性のあり方の多様性に関する基本指針

本学では、全ての人が平和に共存し、連帯する社会を目指して「人権に関する基本方針」を定めており、多様な人権課題の一つとして「性別やセクシュアリティによって差別しない」ことを掲げている。しかし、アンケートの結果を受けて、より具体的な対応のあり方を示し、その決意を学内外に公表することの必要性を痛感した。海外の大学にヒアリングを行い、ダイバーシティ宣言を發表した国内の大学などを訪問してアドバイスを受け、当事者の学生や有識者の意見を参考にしつつ、アンケート実施から1年後の2017年12月に、次のような「性のあり方の多様性に関する基本指針」をまとめることのできた。

性のあり方の多様性に関する基本指針

- ① 教育、学修、研究、就業等の環境において、性のあり方に関する偏見や差別が生じることがないように、不断の学習と啓発に努めます。
- ② 具体的な対応にあたっては、悩みや生きづらさを抱える本人の意思を尊重して合意形成を目指します。
- ③ トイレや更衣室等の利用にあたり、戸籍上の性別等にかかわらず性自認にしたがって自らが選択できるように、環境整備と理解の醸成を図ります。
- ④ 性のあり方に関する個人情報保護を徹底します。

3 LGBTs交流サークルの存在

本学の取り組みにおいて中心的な役割を担っているのは、各学部から選出された教員で構成される人権問題研究委員会と、その事務局を務める宗教部である。理解ある教職員の助言やサポートにも助けられている。さらに、本学の活動を語る上で、学生団体であるLGBTs交流サークル「にじりゅう」の存在を抜きにして語ることはできない。「にじりゅう」は、本学で開催した「性の多様性に関する講演会」に参加していた学生を中心に設立さ

れた学生有志のグループであり、月1回の茶話会やインカレの交流会の活動を中心に、講演会なども企画・開催している。また、メンバーが学内の講演会で講演したり、近隣大学や自治体からも依頼を受けて授業やシンポジウムに登壇したりするなど、幅広い活動を行っている。

「にじりゅう」は、メンバーがセクシユアルマイノリティの当事者であることが知られてしまうリスクを避けるため、あえて大学にサークルとしての公認申請をしておらず、大学からの支援は期待できない。しかし、日常的に宗教部に入入りして、タイミングよく空き部屋を確保し、建学の精神の実践のための懸賞企画に応募し採択されて活動資金を得るなど、うまく活動が続いている。このような中で特筆すべきは、学生と教職員がフラットな関係でディスカッションすることができる環境があることだ。専門のセンターがあるわけではなく、専門のスタッフもない本学では、学生の意見を聞いて取り組みに生かせることが最大の強みである。

4 特徴的な取り組み

基本指針を策定したことにより、さまざまな事業が具体化し始めた。その中から特徴的なものを紹介する。

① SOGーカフェ

これまでの取り組みを通して、教職員の理解や協力を得られるようになってきた中で、出会いや情報共有の場、アクションを起こすきっかけづくりの場がほしいという要望に答えて始めたのが「SOGーカフェ」という茶話会である。宗教部が主催し、教職員の有志が運営を担う形をとり、半期に1回のペースで開催している。参加者の性的指向や性自認は問わない。学生や教職員に限定せず、学外者にも門戸を開いている。誰でも気軽に参加できるよう、個人情報に関するグラントルールを設け、軽

SOGI CAFE

そ じ か ふ え

第2回

話題★カミングアウトについて



2018.11.30(金)

17:30 - 19:30 聖華学会和館4 階会議室3

対象：龍谷大学の学生、教職員（来訪・非常勤を問いません）、その他どなたでも。

SOGI, Sexual Orientation(性的指向)と Gender Identity(性自認)をテーマにした茶話会「SOGI カフェ」を開催します。今回は、カミングアウトやウェルディングについて話題提供し、そのあと自由に話し合いたいと思います。参加者のジェンダーやセクシュアリティは問いません。当日は、個人情報などに関するグラントルールを設けます。おしやがりの食事で片付けていただきます。OKです。参加費や飲み代もありません。お申し込み不要です。聖華学会と聖華女子七学舎にて共同で行なっています。自主企画につき、学生以外の方は500円程度のカンパ（もしくはお菓子の持ち込みでもOK）をお願いいたします。

主催：龍谷大学宗教部 syukyobu@ad.nyuku.ac.jp
世話人：吉本 圭佑（政策学部）人権問題研究プロジェクト代表 / 安食 真城（宗教部）

い菓子と飲物を用意し、食べたり飲んだりしながら話し合う、そんなリラックスした雰囲気の特徴である。

SOGIカフェは、大学としてニーズを拾い上げるチャンスにもなっている。一例が「ジェンダー・セクシュアリテイ相談」である。学生の相談窓口として「何でも相談室」や「こころの相談室（学生相談）」などがあるものの、セクシュアルマイノリティの当事者にとって、相談室に行くこと自体に抵抗があるという。その意見をヒントにして、宗教部が予約の窓口となり、数名の教員に相談員になってもらい、試行的に、場所や時間を固定せずに相談できるようにした。そうはいつても、先述のように本学には専門家がいるわけではない。どんな相談が何件くらいあるのか分からず、不安もある。そのため、相談を受ける教員が1人で対応が難しい場合には、チームで協力して対応することを考えている。本人の悩みを整理するための助言、大学の制度の紹介、関連部署へのつなぎを中心に対応しつつ、各窓口や部署との連携のあり方、今後のサポート態勢を検討するための実績づくりになればと考えている。

② LGBTQ サバイバルブック

「セクシュアルマイノリティの学生のために、何か協力

できることはありませんか。」

ある日、卒業生からこんなメールが届いた。性の多様性を認め合うために母校が積極的に動き始めたことをWe bやSNSで知り、学生時代に自分自身がセクシュアルマイノリティとして苦労した経験を生かして現役学生の力になりたいという、ありがたい申し出であった。話をするうちに、先輩たちのナマの声、つまりロールモデルをたくさん知ることができれば、学生の励みになるのではないかといいことに気が付いた。そこで、これまでご縁のあった何人かの卒業生にも声をかけて協力をお願い

大学生のための LGBTQ サバイバルブック Vol.1
先輩たちのライフストーリーズ



いし、さらに、噂を聞きつけた別の卒業生からの協力もあって、5名の卒業生にそれぞれのライフストーリーや就活体験談の執筆を依頼し、『大学生のためのLGBTQサバイバルブック 先輩たちのライフストーリー』（2018年・龍谷大学宗教部）を発刊することができた。この冊子をキャリアセンターやキャンパス内のブックスタンドに配置するとともに、学内向けにはPDF版も複製し、webの就職ポータルに掲載した。また、龍大生以外の活用も考えて、一般の希望者に無料で送付している（残部がなくなり次第終了）。

なお、この冊子に多くの反響をいただいたことから、2019年3月には続刊として、アメリカで結婚した卒業生夫婦と、アメリカで最初に結婚した夫夫へのインタビューをまとめた『それぞれの結婚のカタチ』を発刊した。こちらはPDF版をホームページで公開している（希望者には印刷版を送付）。

③ PRIDE指標「ゴールド」受賞

PRIDE指標という、セクシユアルマイノリティが働きやすい職場の実現を目的として実施されている評価指標がある。2018年、本学はこのPRIDE指標にエントリーし、最高賞である「ゴールド」の評価を受け

た。大学では筑波大学に続いて2校目の「ゴールド」受賞である。エントリーの目的は、本学の状況を客観的に知ることとモチベーションを維持・向上させることである。今回、「ゴールド」を受賞したというものの、個々の評価項目を見ると、未だ課題山積を再認識させられる結果であった。「ゴールド」の基準は年々厳しくなっているため、執筆時点の本学の現状では、2019年度のPRIDE指標「ゴールド」の評価を獲得することは難しい状況である。だからこそ、継続して改善に取り組みることが求められている。システムの改変や大きな予算を必要とする改善は、すぐに実施することが難しい。このため、多目的トイレの表示を「だれでもトイレ」に変更する、不要な性別表記を点検し削除する、セクハラ定義に性的指向や性自認に関する事項を追加するなど、比較的容易に実現できることから対応しつつ、全学的な機運の高まりに期待している。特に、「受講者名簿」から性別マークを廃止したことは授業運営に直接関わることであり、教職員の反響は大きいものがあった。

5 多様性を認め合うキャンパスを目指して

研修で訪れたニュージーランドの大学の担当者が語っ

た次の言葉が、いまでも私の胸の中に響いている。

「だれでもトイレをつくることは難しくないが、人の意識を変えることは容易ではない。ニュージールランドは多様性を認め合う文化を持っている。それでも差別は存在する。だから、私たちは常に学び行動し続けるのです」。

昨年の学園祭でのこと。パンフレットに「男装女装コンテンツ」の文字が大きく躍った。ツイッターなどにも参加者募集の告知があり、告白タイムなどが計画されているという。大学を挙げて性の多様性を認め合おうと訴えてきたにもかかわらず、男装や女装をネタにして盛り上がるイベントを開催しようとしているとは！すぐに学生部に依頼して実行委員の学生から話を聞いてもらったところ、「男装女装コンテンツ」は多くの大学で定番の人気イベントになっていること、前年も開催して問題なかったので本年も企画したということが分かった。芸能人も呼んでいるのでいままら中止できないと言う。さいわい、話し合いを続けることによって、実行委員の学生も「このイベントによって傷つく人がいるかもしれない」ということに気付いてくれた。そして、開催前夜に自主的に勉強会を行い、イベントの開催趣旨を「男らしさ、

女らしさの固定観念にとらわれず、自分らしさを表現することに変更して開催した。会場でも来場者に趣旨を伝えたといい。

男装女装コンテンツを企画したことは残念であったが、学生には学びの機会となった。制度や環境を整備することは難しくない。しかし、伝えたいことを相手に伝えることは容易ではない。多様性を認め合うキャンパス文化を育てていくのは、問題があったときに、その問題を見逃したり蓋をしたりすることなく、自らの体験として学びを重ねていくことなのだと考えさせられた。

龍谷大学は、2019年4月、性の多様性を認め合う社会を目指す祭典「東京レインボープライド」にブースを出展した。そこは、自分たちで社会を変えていこうという気概と、それを楽しむ熱気にあふれていた。まずは自分たちが動くこと。そして続けること。何より、楽しむことが肝要ではないだろうか。We have Pride!

本学の情報は左記のホームページをご参照ください。

<https://www.ryukoku.ac.jp/shukyo/>

LGBT等に関する理解醸成と大学の取り組み

LGBT等の性的個性の多様性推進

— 名古屋大学の取り組み —

三枝 麻由美 ● 名古屋大学男女共同参画センター准教授

1 ジェンダー平等推進のフロントランナー

名古屋大学は、国内にとどまらず、国際的なジェンダー平等のフロントランナーとして、男女共同参画を積極的に推し進めている。全国に先駆けて、学内に保育園や学童保育所を設置し、ワークライフバランス推進のための環境整備に力を入れてきた。

文部科学省の女性研究者研究活動支援事業にはこれまで4回採択され、女性研究者比率を高めるための女性限定公募や女性リーダー育成プログラムの実施、育児や介護中の研究者への研究支援員の配置など、多岐にわたる取り組みを展開している。

また、理系女子コミュニティ「あかりんご隊」による科学実験や、理系女子学生のネットワーク構築活動も学

内外で注目を集めている。

これらの実績が認められ、2015年に国連機関UN Womenが行う「HeForShe」（世界的なジェンダー平等推進運動）を主導する世界の主要10大学に、日本から唯一選出された。加えて、2017年には男女共同参画室を男女共同参画センターに格上げし、ジェンダー平等を実践・教育・研究により推進する拠点を設立した。

2 LGBT等ガイドラインまでの過程

ジェンダー平等の推進とともに多様性の尊重が重要になるなか、名古屋大学ではLGBT等の性的個性をもつ構成員への対応が必要であると考え、2017年にワーキングをスタートさせ、全学的に議論を重ねてきた。対応策を考えるに当たり、他大学のLGBT対応を調べる

とともに、LGBT対応の先駆者である国際基督教大学ジェンダー研究センターを訪問し、ヒアリングも行った。

同ワーキングにおいて最初に議論されたのは、名称である。大学の対応に当たり、性的少数者やセクシュアル・マイノリティなどの「少数者」や「マイノリティ」といった社会的排除を連想させるような用語は避けることとした。また、社会的によく用いられる「LGBT」という用語についても、それだけでは括れない多様性があることから、「LGBT等」と称することに決定した。

ガイドラインの対象者に関しても、学生だけでなく、教職員も含めることが望ましいとの結論に至った。他大学の動向をみると、もっぱら学生への対応が主になっているが、名古屋大学では教職員も初めからその対象とし、大学としてできることを検討することとした。

3 LGBT等ガイドラインの特徴

前述のワーキングにおける議論を踏まえて、名古屋大学では2018年5月に「LGBT等に関する基本理念と対応ガイドライン」を制定した。同理念では、「名古屋大学は、学術憲章において『自由闊達な学風』と『人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福

に貢献することを、その使命とする』ことを掲げており、さまざまな個性を持つ学生及び教職員すべてが尊重されるキャンパスを確保する責務があると考えています。LGBT等の性的個性についても、同様に尊重され、その能力が存分に発揮できる教育・研究・就業環境の整備に取り組みとともに、理解を深めるための啓発活動を積極的に実施していきます。」と記載している。

同ガイドラインでは、LGBT等の当事者を取り巻く課題への具体的な対応方針を8項目に分類し、それぞれ具体的な方針を示している。8項目とは、①情報管理、②授業、③学生生活、④就職活動等、⑤留学、⑥福利厚生・人事制度、⑦環境整備、⑧相談窓口である。

①情報管理では、氏名や性別の変更への対応として、自認する性に基づく通称名を学籍簿や学位記に使用することを認めている。②授業では、スポーツ実習などの際、男女別のグループ分けがあるか、他の学生との身体的接触があるか、合宿などの宿泊を伴うかといった情報を事前に記載する。③学生生活では、定期健康診断の個別対応、男女の共有スペースがどこにあるかなどの詳細を記した学生宿舎の一覧表の提示、入学式・卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装での参加を認め

ている。④就職活動などでは、インターンシップや就職活動時の相談対応を記載している。⑤留学では、留学先の生活環境や学習支援体制に関する相談について記載している。

⑥福利厚生・人事制度では、同性パートナーがいる教職員が、配偶者がいる教職員と同様の福利厚生や人事制度（国および文部科学省共済組合の制度を除く）を受けられることができる制度の新設をうたっている。その際に、自治体のパートナーシップ証明書、海外のパートナーシップ契約、または複数書類の提出を必要とする。

⑦環境整備では、学内の施設改修時に「多目的トイレ」や「個別更衣室」の設置を進めるとしている。当面は多目的トイレマップの配布で対応する。⑧相談窓口としては、大学構成員本人やその家族を対象に、本ガイドラインに示した内容を中心に、LGBT等に関するワンストップ相談窓口を整備した。

4 多様性基本宣言

LGBT等ガイドラインでは、性的個性のある学内構成員を取り巻く課題への具体的な対応について示したが、大学が、さまざまな個性のある構成員の多様性を尊

重することをうたった「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」を、2018年9月に制定した。

同宣言では、名古屋大学の構成員は互いに個々人の個性を尊重すること。名古屋大学では、国籍、民族、言語、ジェンダー、性的個性、宗教、政治的意見、社会的身分、障害の有無などに基づくあらゆる差別をなくし、さらに多様な構成員が能力を存分に発揮できるよう支援することをうたっている。

5 名古屋大学セクマイサークル『雨玉』

名古屋大学は、LGBT等ガイドラインおよび多様性基本宣言を制定後、LGBT等の性的個性と障害に焦点を当てた「多様性と生産性を考えるシンポジウム」を2018年12月に開催した。

同シンポジウムでは、名古屋大学セクマイサークル『雨玉』からのメッセージを代読した。『雨玉』は名古屋大学の学部生・院生・留学生などを中心とする非公式のサークルであり、メンバーのほぼ全員がクローゼット（LGBT当事者であることを他者に明かさずに生活している状態）である。

『雨玉』のメッセージでは、カミングアウトをしない理由として、「カミングアウトをしたらいじめを受け、大学に登校しづらくなると思うから」、「周囲で同性愛者に対する差別発言があったため」、「性自認・性的指向について自分でもよく分からないから」、「特に自分のセクシュアリティを隠していないが、異性愛者であると決めつけてくる人を訂正しようとも思わないから」、「LGBT当事者である自分が気持ち悪いという内なるフォビア（嫌悪）があるから」などが挙げられた。

続いて、LGBT当事者が直面する障壁が紹介されたなかで、大学進学に当たって、LGBT当事者であることによって何か困りごとが起きたときに相談できる環境を求めて、できるだけ都市部の大学へ進学したり、LGBT当事者のためのサークルがある大学を選んで進学するとの説明があった。実際に、名古屋大学に進学したのも『雨玉』があったからであり、合格するために必死に勉強したとのコメントがあった。

LGBT等ガイドラインについては、「これまで名古屋大学にはLGBTに関するものが何もなかったので、自分たちの存在が大学側に認められたよううれい」といった好意的な反応がある一方、「当事者である学生への

ヒアリングが不十分で、学生のために作られたとは感じられなかった」といった批判の声も上げられた。加えて、「LGBT等ガイドラインは『T（トランスジェンダー）』を対象にしたものばかりで、『LGB』についての対応策がほとんどない」といった指摘もあった。LGBの学生が一番求めているものとして、「アウトティング対策^{*}」が挙げられた。

^{*} 本人の許可なくLGBT等の性的個性を第三者に言い触らすこと

6 課題と展望

名古屋大学のLGBT等の性的個性を持つ構成員への対応は、始まったばかりである。2018年度に初めて実施した学生および教職員を対象にした大規模アンケート調査（「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」）において、LGBT等当事者の実態と意識について尋ねている。今後は、本調査の結果や学内構成員の声を集めて課題を整理し、LGBT等ガイドラインの改訂に反映させたいと考えている。

ジェンダー平等のフロントランナーとして走り続けている名古屋大学は、LGBT等の性的個性の多様性推進においても、今後さらに全学を挙げて推進していく。

「ダイバーシティ推進宣言」ができるまで

— 京都精華大学の試み

山田 創平

● 京都精華大学創造戦略機構ダイバーシティ推進センター長、人文学部准教授

1 ダイバーシティ推進宣言におけるLGBT
対応

京都精華大学は2016年にダイバーシティ推進宣言を公表し、その趣旨を踏まえて、2017年にダイバーシティ推進センターを設立した。2018年にはダイバーシティ推進の明確なコンセプトや具体的な推進内容を盛り込んだ新たな宣言文と活動方針を発表し、学内の周知を図っている。本稿のテーマはLGBTであるので、本学におけるダイバーシティ推進の中でも、特にLGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティへの対応について述べてゆきたい。その上で、本学にとどまらず、広く現在の大学において求められるセクシュアル・マイノリティへの対応のあり方も考えたい。

現在、本学においてセクシュアル・マイノリティへの対応として明文化し、実施している具体的なものには例えば次のような事例がある。

- ・ジェンダーを問わずに利用できる個室トイレ（みんなのトイレ）を学内24カ所に設置（2016年から実施）
- ・教職員就業規則における配偶者定義を、同性婚などのパートナーまで拡大（2016年から実施）

・大学が発行する全証明書の性別欄を廃止（2016年から実施）

これらの施策の背景には前述のダイバーシティ推進宣言があるが、2018年に公表した改訂版の宣言文には「年齢、人種、性別、身体的特徴、性表現など表面的に認識されやすいものから、国籍、宗教、家庭環境、出自、働き方、性自認、性的指向など表面からは認識されにく

いものまで、私たちは1人1人異なる属性を複数持つているはずです」との記述がある。ここではダイバーシティの具体的な内容を記述しているが、そこには本学の建学の理念が深く関係している。

2 「自由自治」「人格的平等主義」という建学の理念

京都精華大学は1968年に設立されたが、本学の誕生には、当時の時代の空気であったベトナム反戦運動や学生運動、パリ五月革命やヒッピームーブメントなどが深く影響している。初代学長は同志社大学で法学部長を務めた政治学者の岡本清一であるが、彼は当時の大学案内に以下のような一文を寄せている。

われわれの大学は新しい画布のように、一切の因襲的な過去から断絶している。そして教師も学生もすべて、まず人間として尊重され、自由と自治の精神の波うつ大学を、これから創造していこうとしているのである。

(京都精華短期大学大学案内1968)

これ以降、岡本のいう「自由と自治の精神」すなわち「自由自治」が本学の建学の理念となった。この理念を実

現すべく、京都精華大学はこれまでにさまざまな制度的実践を行ってきた。例えば、「理事は選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である」「学長は選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である。また学生による信任投票も実施する」「全教職員が参加する教職員合同会議で予算をはじめ主要施策を議論する」「専任教職員完全一給」「教員のみならず職員にも研究費を支給」「創立者、創立記念日、校歌、校章など大学構成員を統合するシンボルを設けない(毎日が創立記念日。全員が創立者)」などの実践である。

私は京都精華大学に勤務して10年を超えるが、マイノリティの権利擁護やダイバーシティ推進は2016年の宣言文公表とは関係なく、いわば大学の伝統としてさまざまな場面で草の根的に実践されてきたように感じている。例えば、こういう出来事があった。8年ほど前、私のゼミに、戸籍上の性別(それはそのまま学籍簿上の性別になっていた)とは異なる性別を自認する学生が在籍していた。その学生が「健康診断を他の学生(このケースでは他の男子学生)と共に受けるのがしんどい」と言うので、「だったら学生課に行って相談しておいで」と促し、「もし断られたら、もう一度私が同行して交渉してあ

げるから、ひとまず自分で行っておいで」と付け加えた。自分で権利を獲得する経験が重要だと考え、そのように付言したと記憶している。結果的に、学生課の職員はその場で、健康診断を一人で受けられる別の時間帯を設定すると約束してくれた。

まず「自由自治」や「人格的平等主義」といった建学の理念があり、大学の歴史の中でその理念の実現が制度的にも学内における草の根的な実践としても目指され、2016年のダイバーシティ推進宣言の公表につながったのである。そう考えると、宣言文の公表には大学の歴史が深く関わっており、公表に至るまでに「長い時間」を要したことになる。

3 大学におけるマイノリティの語られ方

私の専門領域は「マイノリティの人権」であり、特にHIV感染対策やセクシユアル・マイノリティの権利擁護について研究してきた。そのような経緯もあって、現在、京都精華大学の専任教員を務めながら、セクシユアル・マイノリティをテーマとする他大学の授業や、他大
学教職員に対する研修の講師などを引き受ける機会が多い。私は、本務校および非常勤先の授業終了時にコメン

トパーパーを書いてもらうのだが、大学によって記述内容の傾向が大きく異なる点に毎回興味を引かれる。それは、ある大学の記述傾向が良い／悪いということではない。端的にいうと、「どこから語り始めているか」という語りの出発点の違いなのだ。その傾向の違いは、それぞれの大学の建学の理念や設立の経緯と深く関係しているように思われてならない。

ある大学では、セクシユアル・マイノリティの権利擁護は「解決すべき社会課題」であり、「最近注目されるようになった事柄なので、きちんと勉強したい」と語る学生が多く、またある大学では「当事者である友人が困難に直面しているので何とかしたい」と語る学生が多く見受けられる。これらの姿勢は、いずれも重要だと思う。本学では、「自分は当事者である」「自分も当事者かもしれない」「これは自分の問題だ」と語る学生が明らかに多いと感じる。繰り返すが、どの語りが良い／悪いわけではない。これは、それぞれの大学における文化の違いのようなものであろう。「自由自治」や「人格的平等主義」といった建学の理念について、本学のほとんどの学生は日常生活の中で考えることもないし、思い出すこともないだろう。しかし、それらの理念が大学における人間関

係のあり方やコミュニケーションのスタイル、または教員と学生との関係に、知らず知らずのうちに影響を及ぼしているのだと思う。個人を尊重し、思い込みで人を判断しないという本学の組織風土は、ウズビ・サコ学長の選出にも深く関係しているであろう。サコ学長は、アフリカのマリ共和国出身でイスラム教徒である。選挙によるサコ氏の学長選出は、本学におけるダイバーシティ推進のありようを端的に示す出来事であった。

4 大学の特色を生かしたLGBT対応

それぞれの大学にはそれぞれの大学における人間関係のあり方や文化、組織風土があると思う。大学におけるダイバーシティの推進や、LGBTをはじめとするセクシユアル・マイノリティの権利擁護といった課題にどう取り組むかについて、おそらく普遍的な答えはないであろう。それぞれの大学において試行錯誤を繰り返す中で、最適解を見いだすほかない。本学を例に挙げると、まずは建学の理念があり、その理念に後押しされる形で、いまも昔も「自分はこういう人間だ」と主体的に語ろうとする学生や教職員が多く存在し、それによって本学の組織風土が時間をかけて形成されてきた。そこに、急速に

進む大学の国際化やSDGs、世界的に進むマイノリティの権利保障の機運などが相まってダイバーシティ推進宣言の策定に至っている。宣言はかなり踏み込んだ内容になっているが、本学の構成員の多くは、この宣言が精華大らしく、かつ自分たちの大学の身の丈に合った内容であると感じていると思う。現在、宣言の内容を諸制度に反映させる作業を進めているが、以上のような経緯もあって、その作業はスムーズに進んでいる。今後、多くの大学で、それぞれの大学の文化や組織風土を生かしたダイバーシティ推進が、さまざまなかたちで進むことを期待している。他大学の事例を学び、見聞きすることによって、本学の取り組みもさらに良いものにしていきたいと考えている。当該課題に関して、情報交換が可能なネットワークの構築も望まれるところである。



性的指向・性自認に関する大学の課題

神谷 悠一 ● LGBT法連合会事務局長

はじめに

ここ数年、大学の教壇に立つ機会に恵まれ、今年も二つの大学で非常勤の機会をいただいている。そのような形で過去に担当した授業において、以下のような印象的な出来事があった。ある時、私が教壇で話す姿を見ながら、クラスの後ろの方に座っていた「男子学生」が、「あれはガチなホモ？ ヤバイよな」などと言っていたらしい。その様子を、学生が私に伝えてきたことがあった。

ただし、その教室では、「当事者」であることを私が明らかにしていたこともあったためか、学生の4人に1人が性的指向や性自認（S O G I : Sexual Orientation and Gender Identity）が非典型であること、すなわち「LGBT」をはじめとするセクシュアル・マイノリティであ

ることを、私に「カミングアウト」（自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること）していた。

いうまでもなく、私の性的指向に否定的な言動を聞いた学生の周囲には、この言葉を耳にした学生がいたと思われる。その学生たちがどのように受け取ったかは述べるまでもない。未だキャンパス内では学生、教員を問わず、性的指向・性自認に関するハラスメント被害が蔓延しているのである。

性的指向や性自認が非典型的な当事者は、最近の民間のインターネット調査では8%などといわれる。しかし、性的指向や性自認のあり方は目に見えにくく、誰が「当事者」であるかは外から容易に分かるものではないことも多い。そのため、現状の大学のキャンパス内、教室という空間では、前記のような事が往々にして起こってし

まう。

性的指向・性自認に関するキャンパス内の課題は、このような性的指向・性自認に関するハラスメント（以下、SOGIハラ）だけではなく、ほかにもさまざまなものが報告されている。

そこで本稿では、私が所属する「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会」（以下、LGBT法連合会）が取りまとめた「性的指向および性自認を理由としてわたしたちが社会で直面する困難のリスト」（以下、困難リスト）から、大学における性的指向・性自認に関する課題の一端を紹介したい。その上で、関係する法律制度の近年の動向を紹介し、今後求められる取り組みについて展望することとする。

1 教育現場における課題

「困難リスト」は、LGBT法連合会が法整備を求めるに当たって、全国の支援者や専門家、関係機関などに寄せられた相談事例から、典型的なものを抽象化して掲載したものである。2019年3月には、全国の賛同団体が1年間議論した結果を反映し、第3版を発表している。

この節ではこの困難リストからいくつかの事例を紹介することとしたいが、まずはその前提となる日常会話の困難について見ていきたい。

(1) 日常会話における困難とその背景

多くの当事者は、週末や放課後など、いわゆるプライベートな空間の出来事を話す際にも困難を抱えている。冒頭に挙げたように、性的指向や性自認は目に見えにくい。だが、性的指向や性自認が非典型であること（いわゆる「LGBT」など）が明るみに出れば、困難リストのa-2「小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った」とあるように、いじめの対象になってしまふ恐れがある（もちろん、小学校だけでなく大学も同様である）。そのため、差別やハラスメントを受けないよう、性的指向や性自認を開示しない傾向が見られる。厚生労働省の補助金事業である「よりそいホットライン」の平成26年度事業報告書によれば、相談者のうち学校や職場でカミングアウトしている人は、男性自認で4・1%、女性自認で6・9%と極めて少ない。

このように周囲にカミングアウトしていない状況においては、例えば週末に同性パートナーと過ごした出来事などの話し方にも苦慮することとなる。具体的には、登場人物の性別や関係性を変える（同性パートナーを異性パートナーもしくは同性の友人であったこととする）などが挙げられる。ただ、社会には性別で分けられている事柄が多い。例えば、衣類などの店は男女に分かれていることが多いため、登場人物の性別や関係性をすり替えるだけではすまず、週末に同性パートナーと行ったのは男性物のみ扱う店だったが、異性パートナーと行ったこととするために、男性用、女性用の両方を扱う店に行ったことにする、など細部にわたって話を変える必要性が出てくる。加えて、このような日常会話は突然始まるものであり、とっさの対応となる。そのため、話を変えるうちに整合性がつかなくなることもあり、話の辻褄が合わなくなつて周囲から怪しまれる、日常会話が億劫になる、など日常のコミュニケーション全般に影響を与える。その結果、人間関係から排除され、ハラスメントにつながることもある。前述のよりそいホットラインの平成26年度事業報告書でも、この課題では「職場の人間関係」に悩む割合が他より多いと指摘される。

このような困難の解消に向けて、カミングアウトしても安全な、差別やハラスメントを受けない環境の構築が求められよう。

(2) アウティング

前述の日常会話における困難に加わる形で、さらに以下に紹介するような困難が生じている。

一つは、アウティングである。困難リストのa-8には「学校の同級生に、セクシュアリティを含む個人情報をSNSでアウティングされた。その結果、学校で持ち物を壊される、けがを負わされる等のいじめに遭った。着替えも教室の外、給食も食べれないなど、強い孤立状態に陥った」という事例が掲載されている。

前述のように必死で日常会話を取り繕うのは、このa-8にあるようないじめや孤立といった事態を回避するためである。しかし、本人の意に反して同意なく第三者に暴露されてしまう「アウティング」が起ると、a-8のようないじめを受ける、あるいは実際にいじめを受けなくとも、いじめを受けるのではないか、学校にいらなくなるのではないかといった恐怖に駆られることになる。一度暴露されると、それが誰にどこまで伝わって

いるのか、当事者には分からない。誰が自分の性的指向や性自認を知っているのだろうか、そのことでいつ脅かされるのだろうかと怯えながら生活するようになる。日本学術会議も、このアウトィングをプライバシー侵害であると同時に生命に関わるほどの重大なハラスメントと指摘しており、深刻な課題といえる。

こうしたアウトィングに対しては、性的指向や性自認を、取り扱いに注意が必要な個人情報と定め、厳重なプライバシー確保に向けた取り組みが求められる。

(3) キャリア教育・支援

続いて、キャリア教育、支援に関する課題を挙げたい。困難リストには、a-44「学校の教員を含めて、身近にカミングアウトしている大人がいなかったため、自分のロールモデル（役割モデル）が見つけれなかった」と掲載されるなど、ロールモデルの欠如が指摘される。日本労働組合総連合会の調査において、「LGBT」などを、「テレビに出たりする等、芸術やファッション、芸能等の分野で秀でている人びと」と答える人が約20%と一定数出ているが、このような社会のイメージに影響され、学生が将来特殊な仕事にしか就けないのではないかと考

えている場合がある。そのような学生が、さらに、困難リストのb-15「大学キャリアセンターで就職活動において性的指向・性自認（SOGI）に関連した困りごとを相談したら、そんな相談を受けるのは初めてだと言われ、LGBTの説明のみされ、結局支援を受けられなかった」、b-16「大学キャリアセンターでカミングアウトをして就職活動をした旨を伝えたら、大学の恥になるから言うなと口止めされた」など、大学のキャリアセンターにおける不適切な対応やハラスメントに直面した事例もある。

もともとキャリア展望が困難な当事者にとって、キャリアセンターの不適切な対応はさらなる追い打ちとなり、将来を閉ざすものとなる。もちろん、キャリアセンターのみならず、実際の就職活動における企業とのやりとりにおいても、ハラスメントや不適切な対応は横行しており、LGBT法連合会の賛同団体であるNPO法人Rebitの調査では、就職活動中に何らかのSOGIハラを受けた当事者は4割にも上るとされる。

このため、少なくとも大学においては、多様なロールモデルの提示や適切なキャリアセンターの対応などが喫緊の課題といえよう。

(4) 卒業証明書に関する課題

主に性自認の課題となる、性別記載に関わる課題も多く指摘される場所である。

中でも、前述のキャリア支援にも関わるのが、a—46の「卒業証明書・卒業見込証明書や成績証明書に性別欄があるため、見た目の性別と違うとして、性同一性障害であることが就職活動先に知られ、採用面接で不快な質問をされ、不採用となった」など卒業証明書における課題である。卒業証明書の課題は、大学のみならず、小・中学校および高校においても指摘される。例えば、学校生活では性自認が尊重された生活を送ることができても、卒業証明書に性別欄があることによって、卒業証明書授与式などで突然戸籍の性別で扱われたという事例も聞かれるところである。しかし、この解決の鍵は大学が握っている。卒業証明書を出す先は小学校から中学校、中学校から高校、高校から大学とつながっているものであり、大学が性別欄をなくすことは、解決への大きな一歩となる。

ほかにも、トイレや更衣室などの施設利用、課外活動におけるそれら施設の利用、教員養成課程など実習が必要な課程における実習受け入れ先の課題等々、課題はさまざまだが、紙幅の関係上全てを本稿で取り上げること

はできない。ぜひ、LGBT法連合会の「困難リスト」や「性自認・性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」をご一読いただき、広く課題を捉えていただければと思う。

2 関係する諸制度

本節では国や自治体における法制度の紹介を通じて、今後の対応の展望を見ていきたい。

まず、国レベルの取り組みから見ていこう。今後、この課題にもっとも影響を与えそうなのが、いわゆるパワーハラスメント対策法の制定である。2019年4月現在、パワーハラスメント対策関係規定を盛り込んで国会に出されている労働施策総合推進法の改正法案に関し、政府は、2019年3月25日の参議院予算委員会において「性的指向、性自認に関して侮蔑的な発言を行うなどによって精神的な苦痛を与えたようなもの」はパワーハラスメントに該当し得ると答弁している。また、4月17日の衆議院厚生労働委員会においても、「性的指向や性自認について、本人の意に反して公にするようなこと、これによりまして精神的な苦痛を与えたような場合にはパワーハラスメントに該当し得るのではないかと考えられる」

と答弁している。法案は、民間の事業主などに対してセクシュアル・ハラスメントなどと同様の対策を義務付ける内容となっており、成立すれば各私立大学も義務を負うこととなる。今後の審議動向にもよるが、既に出ていく政府答弁から考えれば、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティングについても、何らかの具体的な義務を課す内容となることが考えられる。また、就職活動中の学生に関しても審議されており、こちらも注視していくべきであろう。

地方自治体においては、地方自治体の性的指向・性自認の差別禁止規定を設けた条例の制定が進んでいる。東京都や茨城県といった広域自治体のほか、いくつかの基礎自治体でも広がりを見せている。加えて、東京都国立市や豊島区などは、例えばカミングアウトの自由を権利として担保するとともに、アウティングを特に挙げて禁止するというような、一歩進んだ規定が見られ始めている。これらの条例は域内の在学生を対象にしているものもあり、その観点からも注視すべき内容であろう。

このように、徐々に法制度の進捗が見られる中、大学においても、法制度に基づく取り組みが近々求められるといえよう。

おわりに

当事者の困難な状況を紹介するとともに、国や自治体の制度について紹介してきた。まだ個別の取り組みに過ぎないものも多いが、具体的な義務を課す法制度も徐々に生まれつつある。

ただ、大学に対しては、そのような法制度による義務付けの有無にかかわらず、高等教育機関として、ぜひ先駆的な取り組みを期待したい。この特集でも既に取り組みを行っている大学の事例が紹介されているが、おそらく既存の取り組みのほかに、本稿で紹介してきたような課題に照らせば、まだまだやるべきこと、できることがあるのではないだろうか。大学の環境は、当事者の人権や安心安全を左右するものであり、取り組みを進めるべきであることはいうに及ばない。加えてそのことは、性的指向・性自認が典型的な人、いわゆるセクシュアル・マジョリティが社会に出た時のあり方や振る舞いをも左右するものだといえるのではないだろうか。その意味において、未来を担うリーダーを育成する高等教育機関の役割は極めて重要であると考えている。



本学の建学の精神である「自彊不息」じきやうふまずは、「休むことなく自ら勉強に励むこと」と解釈されることが多い。確かにその通りなのだが、このままでは無愛想過ぎて学生に相手にしてもらえない。キラキラした青春時代なのに、修行僧のように勉強ばかりしなければならぬとしたら敬遠するのも無理はなからう。

そこで、自彊不息のプロモーションとして、まずはその意義を理解してもらうことが大事と考えた。最近の風潮である成果主義（結果にコミットなど）は分かりやすいが、自彊不息は結果重視ではなくプロセス重視。製造業では改善活動としてその考え方が広く共有されているが、根性論と混同されることもあって、自彊不息同様、世間の認知度は高くないようだ。

そこで、昨年の流行語大賞の候補になった「筋肉は裏切らない」を題材に説明を試みる。例えば、果たしてドーピングで肥大した筋肉は裏切らないか？ メダル

現代における自彊不息



ははく奪されるし、後年は副作用で苦しむ事例が報道されたりしている。また、短期間で手軽に「バッキバキ」にした筋肉は裏切らないのか？ 無理なダイエットもそうだが、リバンドしてすぐに元に戻ってしまう事例を聞く。つまり「裏切ることもある」のである。裏切らない筋肉とは地道で継続的なトレーニングで身に付けるものであり、長い人生において良きパートナーとしてサポートしてくれるはずである。副作用はないし、短期間で賞味期間が切れることもない。自彊不息は自己投資である。出世しないかもしれないし、世界新記録は出せないかもしれないが、身に付けた「努力する習慣」が人生を豊かで幸せにしてくれるのであれば、十分に見返りのある投資ではないだろうか。

そんなことをいっても、つらくて面倒だし、どうせ継続できないという向きには、入口のハードルを下げる「毎日の歯

磨きも自彊不息です」を薦めたい。人生100年時代を健康に過ごすために歯周病予防が大事なことは周知の事実であり、そのためにたいいていの人は歯磨きという努力を継続的に行っているのであり、まさに自彊不息である。悲壮な覚悟をして多大な努力を払っているわけでもなく、日常生活の中に自彊不息は存在している。

実は、継続の秘密は「習慣化」にある。

食後や就寝前など、人それぞれのタイミングがあるが、生活の一部にしてしまえば、あなたも自彊不息の達人になれる！かもしれない。習慣化がキーポイントといつても、実は奥が深く、進むほど簡単ではなくなる。歯磨きは初級編。上級のお手本は、もちろんプロスポーツ選手が代表だろう。トップアスリートがよく口にする「周囲に対する感謝」は、大事な要素だ。レベルが上がるほど、好きで得意だった競技を継続することがつらくなってくる。それに耐えて厳しい練習をこな

愛知 太郎 ● 東洋学園理事長

すには、サポートしてくれるスタッフも大事である。好きでも得意でもないことを平凡なわれわれが継続するなら、見習って周囲のサポートを得る工夫が大事になる。そのためには「感謝する」ことだ。

本学では、必要なことを習慣化するスキルを学生に教え、プロセス重視の姿勢を身に付けてもらう取り組みを行っている。そのために大事なものは、大学そのものが自彊不息を体現することだ。教職員一人一人が小さな努力を正しく積み重ねる姿勢や、50歳、60歳になっても学んで成長しているという事実を学生に示さなければ説得力はない。

本学は、時代の要請にに応じて「国際人を養成する」「面倒見が良い」をキーワードにしているが、時代の変化に依じていつかは変わってゆくだろう。しかし、自彊不息はすでに90年以上も建学の精神であり続け、それは今後も不変である。自彊不息は裏切らない！

大学の学事暦について考える

クォーター制導入事例を中心に

教育再生実行会議の『これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）』（平成25年5月28日）において、「大学は、海外の大学との交換留学や単位互換を進めるとともに、秋入学やクォーター制など国際化に対応した学事暦の柔軟化を図る」ことが提言され、その後、『日本再興戦略—JAPAN'S BACK—』（平成25年6月14日閣議決定）や『教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）』には、秋季入学に向けた環境整備が盛り込まれるなど、学事暦の多様化とギャップチームについての検討が進められてきた。

こうした状況を受けて、大学の国際化の推進、学生の海外留学やインターンシップなど学びの場を広げる条件整備、学生の集中的な学習や教員の研究時間の確保など、さまざまな観点から、従来のセメスターを中心とした学事暦の見直しやクォーター制導入（一部を含む）などの取り組みが行われている。また、近年では理工系学部でも、学生の海外留学やインターンシップの機会を保障することを目的としたクォーター制

導入が進んでいる。

本小特集では、クォーター制を導入している大学における導入の意図・目的、制度設計やその内容、導入後の効果や課題などをご紹介いただき、大学における学事暦のあり方について考える機会としたい。

クォーター制導入の経緯と課題——南山大学の試み

吉田 竹也

●南山大学副学長（教学担当）、人文学部教授

4学期制導入の現状と課題——武蔵野大学における試みを事例に

北條 英勝

●武蔵野大学教務部長、人間科学部教授

柔軟な授業展開を可能とする授業時間割・学年暦の実現

——法政大学における授業時間の100分化とセッション制度の導入

平山 喜雄

●法政大学教育支援本部統括本部長・学務部長

クォーターを導入する工夫

藤田 吾郎

●芝浦工業大学工学部電気電子学群電気工学科教授

クォーター制導入の経緯と課題 ―南山大学の試み

吉田 竹也 ●南山大学副学長（教学担当）、人文学部教授

はじめに

南山大学では、2017年度に、セメスター制を継続する専門職大学院と短期大学部を除く全学部・研究科においてクォーター制を一斉導入した（短期大学部は2018年度に導入）。この制度改革は、同年度の国際教養学部の新設とキャンパス統合、および、これに伴うキャンパス整備計画などと一体のものであった。以下、導入の経緯から現状までを記述する。

1 クォーター制導入に向けて

南山大学では、年度ごとの重要課題や成果を確認し、中長期的な方向性を展望する「学長方針」を毎年4月に構成員に示し、共有している。クォーター制導入は、2013年度の学長方針において、本学のグローバル化の

推進および教育・研究の質の向上を実現するための基盤となる改革として、最重要課題の一つに挙げられた。2014年度の学長方針においても、これがあらためて最重要課題として位置付けられたことを受けて、この年度に当時の教学担当副学長をリーダーとする「クォーター制検討ワーキンググループ」が設置され、制度設計と全学の合意形成に向けた本格的な作業が始まることになった。このワーキンググループによる最終報告（2015年5月）では、クォーター制導入の目的ないし意義として、次の4点が挙げられた。

- ① 学生が授業科目を短期間で集中的に学ぶことにより、学習効果の向上を図る。
- ② 多くの学生に、サマープログラムなどの海外短期留学、長期留学を可能とする環境を設定する。
- ③ 海外の大学とアカデミックカレンダーを合わせること

により、留学生の受け入れと海外からの教員の招聘を図る。

④教員に、授業担当期間を集中させる余地を与え、教員の負担軽減と研究時間の確保を図る。

南山大学では、前述のようにセメスター制の学事暦で運営する大学院などを一部に有していることもあり、第1クォーターを4～5月、第2クォーターを6～7月、第3クォーターを9月半ば～11月半ば、第4クォーターを11月半ば～1月とする方向で案が練られた。第2クォーターと夏季休暇期間を合わせれば、学生も教員も3カ月以上の期間を有効利用できる。そのメリットを最大限生かすことによつて、前記の目的の②③④を促進する。加えて、①にあるように、15回の授業であれば、週2回、授業を組むことによつて学生が各クォーターで履修する科目数は少なくなり、勉学の集中度や密度が高くなる。以上が主な狙いであった。

2 制度の実現に向けて

ワーキンググループでは、南山大学として導入すべきクォーター制の具体的な中身や方向性について、検討を重ねた。主なポイントを以下に述べる。

①2017年4月に全学一斉導入する。(大学院専門職学位課程および短期大学部を除く)

②授業は、異なる曜日の組み合わせで週2回、または同一曜日連続2コマとし、各クォーターの最後の数日間

に定期試験を実施し、完結させる。
③三つのポリシーに照らして、時間をかけて学ぶことが学習効果の向上につながると判断される授業や、資格関連科目などについては、クォーター制の下での運営の例外とする。

④クォーター制導入のメリットが損なわれるので、原則として2年次および3年次の必修科目を第2クォーターに配置することはしない。

2015～2016年度にかけて、クォーター制導入に向けた議論と検討が全学的になされ、各学部・研究所のカリキュラム改正も、前記の基本方針を踏まえて進められることになった。教員の負担増につながる可能性がある、メリットが顕著にあるいはすぐに現れるとは考えられないなどの意見もあったが、当初の予定通り、全学一斉導入の方向性が固まった。これに並行して、大学祭などの行事日程、教務事務、システム改修などの検討も進められた。

その過程で、2017年度の導入に際して、当初の計画を一部変更あるいは修正することになった。主に次の3点である。

①当初の計画では、クォーター制への移行に伴い、全学的に1時限を90分から100分へと変更する方向で検討を進めていたが、諸般の事情から90分のままとすることになった。

②卒業認定は年2回、成績発表は年4回の予定であったが、クォーターごとの成績処理が間に合わないために、成績発表は春・秋の年2回とした。なお、休・退学は年4回のみとした。

③一部の学部では、カリキュラム編成を検討する中で、2・3年次の第2クォーターに必修科目を置くこととなった。

3 クォーター制の導入後

こうした修正をした上で、2017年4月のクォーター制施行を迎えることとなった。幸い、導入に際して、大きな混乱は生じなかった。非常勤講師の採用が難しいのではないかという懸念もあったが、ごく一部の方の辞退にとどまった。キャンパス整備に伴う教室棟の改修も始

まり、教室確保に一抹の不安はあったが、これもさしたる問題にはならなかった。セメスター制に慣れている在学生からは不満の声も聞かれたが、入学時からクォーター制に慣れている学生が増えていけば、この制度は学生にとっても定着していくであろうと考えている。

しかしながら、一方で、クォーター制の導入後、当初の設計を変更せざるをえないと考えられる点も明らかになった。特に、授業日のスケジュールがタイトな設定となっている点が大きな課題となって浮かび上がった。

年度によっては、各クォーターに常に適切な数の曜日を配置できるわけではない。実質8週ある中の7・5週で15回の授業、その後定期試験という当初の設計では、同一曜日連続2コマの授業担当者に、異なる曜日で定期試験をお願いする可能性が含まれていた。しかし、教員に対して、これはかなりの負担を強いるものである。そこで、これらを見直すことにした。2019年度からは、各クォーターの授業日を8週間ほぼ丸々確保することによって、異なる曜日の定期試験や補講の設定を基本的に回避することにした。ただし、これに伴って1クォーターの日数が増えることになったために、夏休みや年度初めの新入生行事の日程を短縮することになった。

ほかに、外部環境に関わる課題3点を挙げる。

①クォーター制を導入する大学が未だ少ないため、課外活動の重要行事が第1クォーターや第3クォーターの定期試験に重なることがある。これは、関係諸団体に對して理解をお願いしていくしかない。

②セメスター制の他大学・大学院との単位互換制度によって本学で学ぼうとする学生が減少傾向にある。単位互換制度のさらなる導入も検討していく中で、これは懸念材料となる。

③第2クォーターや夏休みを利用した長期インターンシップが可能になればという期待もあったが、現状ではそうした環境が整っていない。

内部環境に関わる課題もある。クォーター制導入と共に、カリキュラムツリーやナンバリングによる科目履修の系統性の可視化と、開講科目の見直しや削減を行う予定であったが、後者は必ずしも十分な形で進めることができなかった。ほかに、セメスター制を維持する研究科の授業との折り合いや、別の学年暦を採用している外国人留学生別科とのさらなる授業相互乗り入れをどう図っていくかなど、解決すべき点はある。

おわりに

クォーター制を導入して未だ2年の現在、第2クォーターや夏休みを利用する学生の海外留学や教員の交流など、当初掲げたクォーター制導入のメリットが十分実現されたといえる状況にはなっていない。全学部において短期留学プログラムが授業科目化されるなど、学生が第2クォーターや夏休みなどに海外で学ぶ環境は整えてきたが、長期の留学を含めた海外経験の多様な場のさらなる拡充や、当初予定していた100分授業への切り替えの検討——これにより、各クォーターの期間を授業期間7週間+定期試験期間に短縮できれば、学年暦に余裕が生まれる——など、今後もクォーター制の定着にとって必要な修正・改善点はあると認識している。

ただ、本来は大学の授業が事前事後の相当な学習時間を前提としたものであることに照らしてみれば、セメスター制に比べて半分程度の数の授業科目を短期間に集中して学ぶというクォーター制は、学生に中身の濃い学習を提供する有効な手段の一つであり、この点は今後さらに検証されていくべきものと考えられる。

4学期制導入の現状と課題——武蔵野大学における試みを事例に

北條 英勝 ● 武蔵野大学教務部長、人間科学部教授

はじめに

本稿では、武蔵野大学（以下、本学）が2015年度から導入している4学期制について、その目的・趣旨と制度設計を紹介するとともに、現状を簡単に考察することによって、今後の課題を提示することとしたい。

1 4学期制導入の目的と経緯

本学では、年間の授業期間を四つの学期（各8週間）に区分する4学期制を導入している。その主たる目的・趣旨は、以下の2点に集約される。

① 学修の効率性と質向上 4学期制を採用することにより、効率的で体系的な積み上げ型カリキュラム設計（例えば第1学期に基礎的な科目、第2学期に発展的な科目、第3学期に応用的な科目を配置するなど）が可

能となり、それに基づく授業運用が可能になる。また、一つの学期に同時に履修する科目数を少なくし、一つの科目を集中的に学修することによって学修効率が高まり、学びの質を高めることができる。

② 海外語学研修・留学の促進と学外学修プログラムの充実 第2学期に必修科目を極力配置しないことよって、第2学期と夏季休暇期間とを合わせた運用が可能になる。この期間を用いて、海外の大学・教育機関のプログラムが充実している6月から7月に留学や語学研修への参加を促進したり、長期の学外学修プログラムを導入できるとともに、将来的にはギャップイヤーへの対応策にもなりうる。

これらの目的・趣旨の下、2015年度に、全学共通基礎課程とともに一部の学科で4学期制を導入し、次年度に資格課程を含む全学部学科で4学期制に移行した。

2 制度設計と実施状況

4学期制による本学の学年暦は、従来の前期・後期それぞれ（16週間）を半分に分割し、第1～4の各学期を8週間で構成している。各学期に展開される科目は、原則として90分×週2回、すなわち8週間で試験を含む16回の実施である。元々、前期・後期制においても試験期間を別個に設定せず、各科目とも16週間の中で試験を実施する授業を展開していたため、比較的スムーズな4学期制への移行を実現できた。ただし、科目の内容やカリキュラム上の位置付けによっては、8週間の運用や週2回の開講に適していない科目も想定された。そのため、全学的に4学期制の授業展開を原則としつつも、ゼミや実習など一部の科目については半期あるいは通年科目として設定し、また週2回分の開講も2時限連続、あるいは曜日を分けて週2回実施とするなど、全学の方針を踏まえつつ学部学科ごとの判断に基づき、ある程度柔軟な運用を可能としている。

成績評価は学期ごとに発表され、履修登録も学期ごとに科目の削除と追加が可能である。他方、授業料は従来通り前期・後期ごとの徴収であるため、これにあわせて

休学・退学などの学籍異動は前期・後期ごととしている。また、学年制を採用しているために進級や卒業判定は原則として年度末（卒業留年生については各学期ごと）の実施としている。このように、本学の4学期制は、従来の前期・後期制を引き継ぎつつ、授業の実施・運用面を中心にした導入となっている。

3 効率的な学修の現状と課題

4学期制の導入は、学生の学修にどのような影響を与えたであろうか。本格的な検証を行う紙幅はないが、制度導入の目的・趣旨に照らして、いくつかの観点から中間的な考察を試みたい。

まず、この4学期制導入の第一の目的・趣旨は、効率的で体系的な積み上げ型のカリキュラム構築と、それに基づく各学期への適正な科目配置によって効率的な学修を実現することにある。これについては、全学共通基礎課程と各学部学科のそれぞれにおいて、ディプロマポリシーに基づいた体系的カリキュラムと学修の積み上げを意図した各学期への適正な科目配置とが整備され、カリキュラムマップの導入により、一定の成果を上げることができたと考えている。しかし、効率的な学修の制度的

条件が整った一方で、学年制・進級制度の下では、効率的な学修条件は「効率的な留年決定」ともいうべき結果も生み出している。例えば、1週間の欠席は、前期・後期制の下では各科目とも16分の1の欠席で済むが、週2回の授業実施を伴う4学期制の下では2倍の欠席回数となるため、学修の遅れを取り戻すことが難しくなるのだ。そのため、本学では1年生の必修科目の一部に補修制度を併置するとともに、アドバイザーの専任教員による学修指導などによって、この問題への対応を図っている。

また、当初から想定されていたとはいえず、4学期制では週2回や2時限連続の開講形態に合わせた授業設計や、運営上の工夫が不可欠になるが、これが十分に実現されていないケースがある。特に、2時限連続の開講形態であれば、大教室においても双方方向授業やアクティブ・ラーニングの要素を充実させることができるのであるが、そうした工夫がなされていない授業も少なからず存在するのが実態である。4学期制の下で、より適正な授業設計と教授法の組織的な開発が必要であろう。

4 留学と学外学修の促進に関する現状と課題

4学期制導入の二つ目の目的は、第2学期と夏季休暇

期間を利用した海外留学・語学研修を促進するとともに、学外学修プログラムの充実を図り、主体的な学びを促進することにあつた。図表1は、薬学部を除く本学1年生必修の学外学修プログラム「フィールド・スタディーズ」（以下、FS）の参加者数の推移を、短期・長期のプログラム種別に示したものである。このプログラムは、2学期および夏季休暇期間に、短期型は1週間程度、長期型は3週間程度で実施するものである。図表を見ると、長期プログラムに参加する学生が次第に増加しており、2018年度には、長期の宿泊型と通学型を合わせて280名が長期学外学修プログラムに参加している。このプログラムの全てが必ずしも2学期に実施されたものではないが、学期ごとの内訳を調べたところ、同年度で293名が2学期実施の短期・長期のプログラムに参加していたことから、2学期を利用した学外学修プログラムへの参加促進は一定

図表1 学外学修プログラム参加者数の推移

(単位：人)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
長期宿泊型	0	9	173	168
長期通学型	0	0	56	112
短期型	1,940	1,898	1,757	1,825
合計	1,940	1,907	1,986	2,105

図表2 2学期留学プログラム参加者数の推移

(単位：人)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
参加者数	20	36	32	6

の成果を上げていると考えられよう。

図表2は、2年生以上を対象とした第2学期留学プログラム参加者の推移を示したものである。これを見ると、2015年度から2017年度にかけては順調に推移しているが、2018年度に参加者が激減している。その背景には複数の理由が考えられるが、大きな要因として、これまで多くの参加者を送り出してきた複数の学科が、

学科独自の学外学修（学科F S）や、その他の海外研修プログラムを整備したことが挙げられる。つまり、意欲的な学生にとって、2学期留学プログラムと学科独自のプログラムとが並立することによって、どちらか一方の選択を強いられると考えられる。第2学期の学びが学内の授業だけではなく、各種の学外学修や留学・研修プログラムなどに複線化されることは、学修者の学びの選択肢を広げるものであるが、それぞれのプログラムを学生が適切に選択できないのであれば、意欲的な学生を相互に奪い合う事態になり、留学および学外学修の促進という当初の目的を浸透させることが難しくなる

と考えられる。今後は、各種のプログラムの棲み分けや、複数のプログラムに参加可能な枠組みづくりとともに、これまでの取り組みでは参加できていない学生層の主体的な参加を促す、さらなる試みが求められているといえるよう。

おわりに

本学の4学期制導入の目的・趣旨に則して、中間的な考察を行ってきた。ほかにもさまざまな課題が山積しているが、それらは今後の本格的な検証に委ねたい。最後になったが、4学期制の下では各科目に短期的な成果が求められがちであるが、学生の成長は短期的な学修成果だけではなく、人間としてのより長期的な成長も視野に収めておく必要がある。それゆえ、学期ごとの科目の学修成果とその検証のみならず、1年間の、そして4年間における学修成果と学生の成長をより適切に測ることも忘れてはならない。本学では、こうしたことを念頭に、2018年度に全学アセスメントポリシーを設定した。学生の成長をより適切、かつ体系的に検証し、教育の質的向上をさらに推し進めたいと考えている。

柔軟な授業展開を可能とする授業時間割・学年暦の実現 —法政大学における授業時間の100分化とセッション制度の導入—

平山 喜雄

●法政大学教育支援本部統括本部長・学務部長

はじめに

本学では2018年度から授業時間を100分×14週に変更し、併せて夏季休暇期間や春季休暇期間の一部に集中特別授業期間（サマーセッション／オータムセッション／スプリングセッション）を配置する新たな学年暦を導入した。この100分授業化を含む学年暦の導入は、単なる授業時間数の確保だけではなく、学生のモビリティ（流動性）の向上や授業方法の転換などの教学改革を促す結果となった。

1 学年暦変更に向けて

学年暦変更の検討は2013年から行われていた。当時はまだ100分授業の導入といった具体的なものでは

なく、その後スーパーグローバル大学創成支援事業に採択されたこともあり、「国際化に対応した柔軟な学年暦の導入」が主たる内容であった。当然その中では「海外の大学との交換留学や単位互換を進める」ための秋入学の拡大やクォーター制などを視野に入れた検討が行われた。本学では、デザイン工学部において既にクォーター制が導入されており、また、集中的な学習による教育効果や留学のしやすさなどのクォーター制のメリットを生かした学年暦の導入は、「国際化に対応した柔軟な学年暦」を実現するためには魅力的な選択肢であった。しかしながら、クォーター制の全学的な導入、特に大規模学部も含めた導入に当たっては、教室配置や試験期間確保の問題、さらに非常勤教員の委嘱期間への影響など、解決しなければならぬ課題も多く、なかなか検討が進まなかった。

学年暦変更の議論が大きく動いたのは、2016年2月であった。その背景には、大学設置基準等の一部を改正する省令の施行通知等で示されていた「単位修得に必要な授業時間数の確実な確保」の徹底があった。当時の学年暦でこれを実現するためには、各学期において15回授業の完全実施が必要であり、そのためには祝日の授業実施や夏季休暇期間の短縮を行う必要があった。一方、既に祝日の授業は常態化しており、さらに学生の留学や海外研修に参加するための期間（学生のモビリティの向上）や教員の研究時間の確保などを考えると、夏季休暇期間のこれ以上の短縮は避けるべきとの考え方があった。

そこで、100分授業化も視野に入れた具体的な検討が教育開発支援機構を中心に始まった。教育開発支援機構は、特色ある教育を目指した改善の取り組みを推進する全学横断的な組織である。教育開発支援機構では、主たる目的であった「単位修得に必要な授業時間数の確実な確保」や「国際化に対応した柔軟な学年暦の導入」の実現に加えて、単に授業時間を長くするだけではなく、プラス10分を「学生の主体的で多様な学び」の促進のために有効に活用すること、つまりアクティブラーニングへの転換をも視野に入れた検討を行った。

検討の過程では、当然ながら伝統的な90分授業に固執する意見や学生の通学の問題などの解決すべき課題も多かった。特に、学生の集中力が保つのかという疑問を抱く教員の声が複数寄せられたが、結果的にはそれに対応するためにも授業をアクティブラーニング化させることが必要であるという認識を持ってもらうきっかけになったと思われる。こうした教学サイドとの複数回のやり取りを経て、2016年5月に100分授業化を含む新たな学年暦が決定された。なお、学生や非常勤教員に対して十分な周知期間を設ける必要があるということから、導入自体は2018年度からとなった。

2 学年暦変更と教学改革

学年暦の変更により、法令上必要とされる授業時間の確保はもちろんのこと、夏季休暇期間を従来よりも長く確保することによって学生の海外留学や国際ボランティアなどへの参加促進、海外からの留学生の受け入れ拡大など、学生のモビリティを高めることが可能となった。また、教員にとっても海外における学会や研究会、研修などに参加しやすくなるなど、教育・研究力の向上が期待される。クォーター制の全学的な導入は今回は見送ら

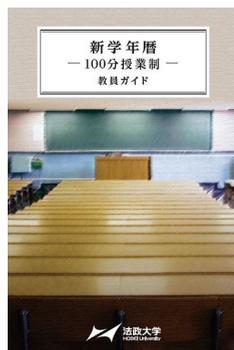
れたが、学年暦変更の当初の目的のひとつであった「国際化に対応した柔軟な学年暦」については一定の効果が期待できる状況となった。グローバル教育センターでは、通常の派遣留学に加え、夏季休暇期間中に実施する短期の国際ボランティアや国際インターンシッププログラムを多数開講するなど、学生の目を海外に向けた取り組みを行っている。

新たな学年暦のもうひとつの特徴は、夏季休暇期間や春季休暇期間の一部に集中特別授業期間（サマーセッション／オータムセッション／スプリングセッション）を配置したことである。この集中特別授業期間（セッション）には必修科目を開設しないなど、一定のガイドラインを定めることにより、比較的フレキシブルな授業展開を可能としている。通常の授業期間中は学部ごとに必修科目や語学のゾーンが設定されており、学部横断的な授業を配置することは時間割の制約上難しかった面があるが、各セッション期間を利用して、例えば海外から教員を招聘した集中講義の実施やフィールドワークを取り入れた授業、PBL型の授業などの新たな授業展開を促すとともに、それらを全学的に展開することが比較的容易になるなど、学生に対して多様な授業を提供できるようになった。一

例として、2018年度はオータムセッションおよびスプリングセッションにおいて、本学と沖縄大学および名桜大学の学生が参加する「現代政策学特講」を開講した。これは平成30年度「地方と東京圏の大学生対流促進事業」に採択された「東京から沖縄へ、沖縄創生のための課題解決型人材育成プログラム」の取り組みのひとつである。3大学の学生が、現地（千代田区、沖縄）におけるフィールドワークを通じて東京圏と沖縄を比較研究しながら、政策課題を発見し、その解決策を提案していく授業であるが、こうした大学間連携の科目も設置しやすくなった。今後は、セッションを活用した学部連携型や産業界と連携したPBL型のフィールドワーク科目の開設も予定している。

教育の面では、プラス10分を有効に活用するため、アクティブラーニングの手法などを取りまとめた「100分授業制教員ガイド」を作成して教員に配付した。また、教授室（講師室）に付箋やメッセーボード、ペン類をまとめたアクティブラーニングセットを配置し、





教員が授業で自由に利用できるようにしたり、教員がコメントを記したりアクションペーパーを自分で読み取り、LMS（eラーニングの学習管理システム）上で学生に返却できる「授業支援ボックス」を導入するなど環境面のサポートを併せて行った。その結果、2018年度はリアクションペーパーの使用枚数が大幅に増え、「授業支援ボックス」利用教員も100名以上に増加した。特に、大規模授業でもリアクションペーパーを使った双方向化が実現した。

おわりに

100分授業を含む新たな学年暦の導入は、当初は授業時間数の確保という面が強調されていたが、結果的に全学的な授業方法の転換を促し、本学が掲げる「自由を生き抜く実践知」を実現する実践型の授業や全学展開型科目の開設など、教学改革の取り組みを推進する効果があった。2018年度に実施した学生モニター制度では「100分授業になって授業に余裕が生まれた」「時間の

使い方を工夫している授業が多くなった」などの声も聞かれ、授業に対する教員の意識も確実に変化していることが実感できる。このように、学年暦の変更は、さまざまな教学改革が進むきっかけになったといえるだろう。

前述の通り、今回の学年暦変更では、クォーター制の全学的な導入は見送られた。本学の場合、特に都心において狭隘な市ヶ谷キャンパスは教室稼働率が高く、また学部棟方式ではなく複数の学部が教室や設備をシェアしながら授業を行っており、非常勤教員が担当するコマ数も多い。このような現状にあって、全面的にクォーター制に移行するためのハードルは高いといえる。一方、新しい学年暦でも本学に合った工夫をすることにより、学生のモビリティ向上などに一定の効果を上げられることが分かった。学生の豊かな発想や人間性は、学習はもちろん、学生時代にさまざまな経験をすることで養われる。大学は、そうした「学修経験時間」を確保する取り組みをしていかなければならない。今後も新しい学年暦を活用し、授業はもちろんのこと、留学や課外活動など、学生が多様な経験を積む「学修経験時間」を確保し、学生の自由で主体的な学びを実現するための教学改革をいまままで以上に進めていきたい。



クォーターを導入する工夫

藤田 吾郎

● 芝浦工業大学工学部電気電子学群電気工学科教授

はじめに

芝浦工業大学工学部電気工学科では、3・4年次を対象とするクォーター授業を2015年度に開始した。低学年には共通教養教育もあるので、中途半端に専門科目だけクォーター化を進めても効果はないと考えられた。そこで当面の最終目標として、対象は3～4年生向けの専門科目とした。時間割や教室手配の制約が少なく、自由度が比較的高いことが幸いであった。

それでも、本学科は1・2年生は大宮キャンパス、3・4年生は豊洲キャンパスに分かれているために時間割の制約が大きい。教員の両キャンパス往來の問題だけでなく、必修科目を再履修する学生にとって不利にならないよう、授業の曜日・時限配置には気を配る必要があった。すなわち、必修科目のある曜日・時限には、上位学

年の必修科目を配置することはできない。これは、多くの大学でも似たような状況であろう。講義は週2日開講が理想であるが、これはほぼ不可能となり、結果として週1日2コマ連続の授業ばかりとなっている。

この時期は、本学としても海外インターンシップが始まったばかりであった。クォーター授業の採用と留学籍会增加の関係はこの時点では明確ではなかったが、たまたま電気工学科では、ハノイ理工科大学におけるグローバルPBL (gPBL) プログラムを7月の授業開講期に実施することを計画したこともあり、授業のクォーター化の議論は比較的にスムーズに進んだ。

しかし、「電気実験3」「電気工学技術英語」「電気工学ゼミナール」の三つの授業はクォーター化のハードルが高く、工夫が必要であった。本稿では、これらを中心に説明する。

1 電気実験3

工学系特有の授業に、実験がある。多くのテーマを準備し、学生は数名ずつ班に分かれ、グループで次々とテーマを体験していくというのが定番のスタイルである（図表1）。実験機器の数は限られるため、スケジュール表に基づいて計画どおりに進める必要がある。学生にとってはスケジュール管理能力が高まるほか、チームワークの育成にも有効である。



図表1 実験の風景。少人数で班を組むためにスケジュールの管理が重要となる。

工学部電気工学科3年次には前期に「電気実験3」、後期に「電気実験4」があり、これらを単純にクォーター

化できるかどうかを検討してみたが、「両授業とも約100名が8テーマをこなしており、困難であることは自明であった。そこで、留学希望者については実験の実施を4～5月にまとめ、特に留学機会の多い6～7月はスケジュール表から外すこ

とを考えた。つまり、前期の「電気実験3」はそのままであるが、第2クォーター期の留学希望者だけは実質クォーターとして扱うようにした。

●クォーター留学希望者の定義と募集

前年度末時点において、翌年度に留学などを目的として1クォーターを履修しないことを希望する学生を「クォーター留学希望者」と呼ぶことにした。前年度末に希望を取り、該当者を確定させることとした。図表2の4種類を定義したが、原則として第2クォーター留学希望者を募った。

1Q 留学希望者	<ul style="list-style-type: none"> 「電気実験3」は6月初旬以降に履修するような名簿とスケジュール設定とする。 「電気工学技術英語」は2Qに履修することを前提に名簿編成する。履修登録は2Qとする。
2Q 留学希望者	<ul style="list-style-type: none"> 「電気実験3」は6月初旬以前に履修するような名簿とスケジュール設定とする。 「電気工学技術英語」は1Qに履修することを前提に名簿編成する。履修登録は1Qとする。
3Q 留学希望者	<ul style="list-style-type: none"> 「電気実験4」は11月中旬以降に履修するような名簿とスケジュール設定とする。
4Q 留学希望者	<ul style="list-style-type: none"> 「電気実験4」は11月中旬以前に履修するような名簿とスケジュール設定とする。

図表2 クォーター留学希望者の定義

●電気実験3のスケジュール詳細

これはセメスター授業であり、半期で実験が完了するよう計画されている。第2クォーター留学希望者に対しては、当該時期が空くように変則的な班構成とスケジュールリングを行う。図表3は一例であるが、全部で21班のうち、1・2班だけは1日に2テーマの実験を実施し、翌週はこれらの口頭試験を行うことよって6月2日に修了することができる。

●第2クォーター留学希望者の留意事項

責任分界点を明確にすることや、細かい質問や議論の繰り返しを回避するために、次の留意事項を学生に伝えた。

- ・「クォーター留学希望者」の履修登録は、通常の履修登録と同様である。自己責任で履修登録を行う。
- ・セメスターにまたがる授業は履修しないことを前提とする。
- ・クォーター留学希望者は、当該期間を有効に活用することが望まれるが、どのように活用するかは問わない。
- ・クォーター配置科目を履修する場合、1コマでも重なっている他の科目は履修不可能であることに注意が必要

である。

- ・クォーター留学希望者確定後、当該期の授業受講の有無も問わない。ただし、名簿やスケジュールの再調整は行わない。

●運用結果

2015～2018年度の4年間にわたって、毎年数名の第2クォーター留学希望者があったことは成果であった。通常のスケジュールで受講することと比較すると、学修ス

班	4月								5月								6月								7月				
	7		14		21		28		12		19		26		28		2		9		16		23		30		7		14
	AM	PM																											
1	2実験	2実験	1試験	2試験	3実験	4実験	3試験	4試験	5実験	5実験	3試験	4試験	5実験	5実験	3試験	4試験	7実験	7実験	7試験	8試験									
2	2実験	2実験	2試験	3試験	4実験	4実験	3試験	4試験	5実験	5実験	3試験	4試験	5実験	5実験	3試験	4試験	4実験	4実験	4試験	5試験	6実験	6実験	6試験	7試験					
3	3実験	-	4実験	3試験	8試験	9実験	5実験	5試験	2実験	7実験	2試験	7試験	4実験	4実験	4試験	1実験	1実験	6実験	6実験	6試験	7試験	8試験							
4	4実験	-	4試験	1実験	6実験	6試験	8試験	8試験	8試験	8実験	3試験	6試験	8実験	5実験	5試験	8実験	8実験	8試験	9試験	9試験	9試験	9試験	9試験						
5	5実験	-	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	4実験	4試験	4試験	1実験	1試験	6実験	6実験	6試験	6試験	3実験	3実験	3試験	4試験	4試験	4試験	5試験	6試験	7試験	7試験	7試験		
6	6実験	-	6試験	3実験	3試験	8実験	8試験	8試験	8試験	8試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4実験	4試験	5試験	5試験	5試験	5試験	6試験	6試験	7試験	7試験	7試験		
7	7実験	-	7試験	4実験	4試験	4試験	1実験	1試験	1試験	3実験	3試験	3試験	3試験	3試験	3試験	3試験	4試験	4試験	4試験	5試験	5試験	5試験	6試験	6試験	7試験	7試験	7試験		
8	8実験	-	8試験	5実験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	4試験	4試験	1実験	1実験	6実験	6実験	6試験	7試験	7試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験		
9	-	-	6実験	6試験	7試験	2実験	2試験	8実験	8試験	8試験	3試験	6試験	8実験	5実験	5試験	2実験	2実験	7実験	7試験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	5試験	5試験	1実験	1試験	
10	-	-	7実験	7試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	4実験	4試験	6実験	6試験	6試験	6試験	5実験	5実験	5試験	6試験										
11	-	-	3実験	3試験	8実験	8試験	8試験	8試験	8試験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4実験	4試験	5試験	5試験	5試験	5試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	
12	-	-	4実験	4試験	9実験	9試験	9試験	9試験	9試験	1試験	1試験	6実験	6試験																
13	-	-	5実験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	4試験	4試験	4試験	1実験	1実験	6実験	6実験	6試験	7試験	7試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	
14	-	-	6実験	6試験	8試験	2実験	2実験	7実験	7試験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	5試験	5試験	3実験	3試験											
15	-	-	7実験	7試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	1実験	1試験	6実験	6試験																
16	-	-	8実験	8試験	5実験	5試験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	7試験	7試験	7試験	4実験	4実験	4試験	5試験	5試験	5試験	5試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	
17	-	-	1実験	1試験	6実験	6試験	6試験	3実験	3試験	8実験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	6試験	6試験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	5試験	5試験	
18	-	-	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	1実験	1試験	6実験	6試験															
19	-	-	3実験	3試験	8実験	8試験	8試験	8試験	8試験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4実験	4試験	5試験	5試験	5試験	5試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	6試験	
20	-	-	4実験	4試験	9実験	9試験	9試験	9試験	9試験	1試験	1試験	6実験	6試験																
21	-	-	5実験	5試験	2実験	2試験	7実験	7試験	7試験	4実験	4試験	4試験	4試験	4試験	4試験	1実験	1試験	6実験	6実験	6試験	7試験	7試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	8試験	

図表3 電気実験3のスケジュールイメージ、反転部分が第2クォーター留学希望者

ピードが速く、苦勞したようであるが、6～7月に自由な時間を使えるようになるというメリットが生じたことが好評であった。一方、スケジュール表が複雑になるために作成が難しく、担当者はパズルの組み合わせのような作業に頭を悩ませた。

また、2019年度には学内からの大学院進学へのルーラ変更により、必修科目である電気実験3を4年次に履修完了しても問題がなくなった。一部のテーマが未完了の場合（60%未満）、次年度は残りのテーマのみ受講すればよいというルールがあるため、3・4年次の2年間で計画的に履修完了することが可能となったのである。よって、わざわざ変則的なスケジュール表を作成する必要もなくなった。

2 電気工学技術英語

本授業は3年次前期に配置されているセメスター授業であったが、2015年度にクォーター化した。併せて担当教員を1名から2名とし、クラスの少人数化を図った。まず、クォーター化に際しては原則として学籍番号の偶数奇数で1Qクラスと2Qクラスに分けたが、先に説明した第2クォーター留学希望者は1Qクラスに割り

当てることとした。

また、担当する教員2名には、それぞれ得意な教育方法がある。一方、学生が身に付ける能力の均一化や、教員2名が担当学生の情報共有を図れた方がよいことから、各クォーターにおいて2クラスを編成し、学生は時限で交互に入れ替わるようにした。

●授業構成

前記を混乱なく実施するため、次のように学生に説明した。

・1Q履修の学生（偶数学籍番号+2Q留学希望者）をA・Bの2クラスに分ける。学籍番号を4で割り、余りが0か1の学生はAクラス、残りはBクラスとする。

・2Q履修の学生（奇数学籍番号）をC・Dの2クラスに分ける。学籍番号を4で割り、余りが0か1の学生はCクラス、残りはDクラス。

・図表4は授業スケジュールの例である。X1～5、Y1～5は、それぞれの教員が担当する各回の整理番号である。

授業回	1Q 受講者の日時	Aクラス	Bクラス	2Q 受講者の日時	Cクラス	Dクラス
1回目	4月20日(金)3限目	X1 (406教室)	Y1 (407教室)	6月15日(金)3限目	X1 (406教室)	Y1 (407教室)
2回目	4月20日(金)4限目	Y1 (407教室)	X1 (406教室)	6月15日(金)4限目	Y1 (407教室)	X1 (406教室)
3回目	4月27日(金)3限目	X2 (406教室)	Y2 (407教室)	6月22日(金)3限目	X2 (406教室)	Y2 (407教室)
4回目	4月27日(金)4限目	Y2 (407教室)	X2 (406教室)	6月22日(金)4限目	Y2 (407教室)	X2 (406教室)
5回目	5月11日(金)3限目	X3 (406教室)	Y3 (407教室)	6月29日(金)3限目	X3 (406教室)	Y3 (407教室)
6回目	5月11日(金)4限目	Y3 (407教室)	X3 (406教室)	6月29日(金)4限目	Y3 (407教室)	X3 (406教室)
7回目	5月18日(金)3限目	X4 (406教室)	Y4 (407教室)	7月 6日(金)3限目	X4 (406教室)	Y4 (407教室)
8回目	5月18日(金)4限目	Y4 (407教室)	X4 (406教室)	7月 6日(金)4限目	Y4 (407教室)	X4 (406教室)
9回目	5月25日(金)3限目	X5 (406教室)	Y5 (407教室)	7月13日(金)3限目	X5 (406教室)	Y5 (407教室)
10回目	5月25日(金)4限目	Y5 (407教室)	X5 (406教室)	7月13日(金)4限目	Y5 (407教室)	X5 (406教室)
11回目	6月 1日(金)3限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)	7月20日(金)3限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)
12回目	6月 1日(金)4限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)	7月20日(金)4限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)
13回目	6月 8日(金)3限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)	7月27日(金)3限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)
14回目	6月 8日(金)4限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)	7月27日(金)4限目	プレゼン (406教室)	プレゼン (407教室)

図表4 電気工学技術英語の授業スケジュールの例

●運用結果

クラスを細分化しているために、履修登録の間違いなどの小さなトラブルはあるものの、大きな問題はこの4年間生じていない。他の授業履修の都合上、クラスの変更を希望する学生が若干あるため、個別に対応している。

3 電気工学ゼミナール

本授業は3年次後期に配置されているセメスター授業である。電気工学の中でも、より専門性の高い研究課題に対して、社会のニーズを捉え、自ら課題を発見する能力を身に付けるものである。また、計画・設計から製作および評価に至る一連の過程を体験することにより、デザイン能力と探究心を育てる授業である。さらに、卒業研究テーマを決定する際の参考とする、いわゆる「プレゼミ」である。各ゼミナールは、12回以上開催するように設定されている。履修条件はゼミに8回以上出席していることなどであり、複数のゼミの掛け持ちや途中の変更を許容していることが特徴である。9〜12月の約3カ月間であり、各ゼミは原則として週1回実施している。

回数	実施日時	内容等
1回目	9月21日(木) 16:50～18:30	オリエンテーション（一部英語）、研究室紹介
2回目	9月28日(木) 16:50～18:30	ゼミ生自己紹介、2グループに班分け。 A班：MATLAB を用いたシミュレーション B班：パワエレ（降圧チョッパ）
3回目	9月29日～10月4日	各班で作業
4回目	10月 5日(木) 16:50～18:30	全体の進捗確認、報告書作成（前半）
5回目	10月 6日～11日	各班で作業
6回目	10月12日(木) 16:50～18:30	全体の進捗確認、報告書作成（前半）
7回目	10月13日～18日	各班で作業
8回目	10月19日(木) 16:50～18:30	全体の進捗確認、報告書作成（後半）
9回目	10月20日～25日	各班で作業
10回目	10月26日(木) 16:50～18:30	全体の進捗確認、報告書作成（後半）
11回目	10月27日～11月8日	全体発表に向けてゼミ内容をまとめる
12回目	11月 9日(木) 16:50～18:30	全体発表練習

図表5 クォーター化した電気工学ゼミナールのスケジュール例

●運用結果

2017年度には、他の授業と揃えてクォーター化する試みを行った。9～10月の約2カ月間に短縮するが、実施回数の条件などは同一とし、結果として週2回程度の実施となった。図表5は各ゼミのスケジュールの例である。密度が濃く実施できることを期待したが、反面、複数のゼミの掛け持ちが難しくなる、課題の消化不良が生じるなどの問題も浮き彫りになった。結局、2018年度は元のセメスターに戻すこととした。

おわりに

クォーター化の是非はともかく、開講期の変更は表面上は比較的容易である。しかしながら、種々の条件をクリアすることはなかなか難しい。本報告では、開講方法を工夫することによってクォーターを積極的に活用したい学生にも有効となりそうな試みと、その反省点を紹介した。読者のご参考となれば幸いである。



分からない基本金

岡原 宏一 ● 公認会計士

はじめに

「基本金が分からない」という声をよく聞く。学校法人会計を真面目に勉強した人であればあるほど、その声は大きくなる。私も正直なところ、よく分からなかった。

なぜ、取得した固定資産と同額の基本金を計上しなければならぬのか。減価償却をするのであれば、これは明らかに費用の二重計上ではないのか。30年前に基本金に接して以来、どうしても腑に落ちなかった。ただ、仕事柄分らないとも言えないので、基本金について聞かれると「それは資産を継続的に保持して……むにゃむにゃ」と呪文のような言葉を唱えて煙に巻くのを常としていた。

しかし、これから先も呪文を唱え続けるのはしゃくにさわるので、制定当時のことを調べてみようと思った。日本私立大学連盟前事務局長の出口氏に相談したとこ

ろ、資料室に当時の資料があると言われ、日本私立大学連盟の御好意により拝見させてもらった。もう半世紀近く前の資料である。古書特有の悪臭と闘いながらページをめくると、果してそれはそこにあった。いまではもう語りつがれなくなった、基本金に対する先人たちの熱い想いである。

この喜びを他の方々とも分かち合いたい。誌面を借りて、ここにその「想い」をご披露したい。もうご存知の方にとっては「何だ、そんなことか」といわれるかもしれない。しかし、浅学な私にとっては驚くべき内容だったのである。

1 基準制定前後の講演会の議事録から

(1) 1969（昭和44）年に文部省に設けられた研究会から、学校法人会計基準の原案が中間報告された。

以下は、その作成にたずさわった学者が日本私立大学連盟の研修会で行った講演議事録からの抜粋である。²⁾

企業会計のメカニズムというものは、何よりもまず資本を維持する。

その投下された資本が維持されているかどうかということ確かめたくもってはじめて利益をつかまえるというのがねらいであります。そこで、学校法人会計は（略）、資本を維持しようというこの思想および技術をここに取り入れたのであります。企業会計の場合では、金が入ってきますときにちゃんと印がついています。これは資本金として払い込まれた、これはその会社の商品の販売代金として払い込まれたというように印がついております。ところが学校法人の場合には、これは基本金として払い込まれた、これは消費収入として払い込まれたというものがございません。そこで基本金というものは、いま申しましたような形で、まず資産の側からこの中でどうしても維持しなくちゃならないものを、教育計画に基づいてどれとどれであり、それはいくら資金が投入されているかということをまず明らかにする。そうすることによって、じゃ基本金に組み入

れるべき額は全体でこれだけだと。そして今度は収入の側で、いわゆる法人に帰属する収入、すなわち返済する義務のない収入の中からいまのこの維持すべき資産に相当する額を基本金に組み入れるものとして控除する。そうすることによって、残ったものが、この法人が自由に消費することのできる収入といえるわけです。それがここでいう消費収入。それによって給料であるとか電力料であるとか、水道料とか、通信費とか、交通費とかいうような、その年度に消費される支出をカバーして、そしてカバーしえたとき、すなわち過不足ないときにはじめてこの法人はこの年度の財政が長期的にみても維持されているんだ、均衡しているんだということがいえる。維持すべきこの資産側が基本金でカバーされて、そしてその残りの収入をもってその年度の消費支出をカバーしますから、そうするとそれによってこの財政の均衡というものが確かめられるわけです。

(2)前出の中間報告に対する関係諸団体の意見なども参考にして、翌年の1970年に、前出の研究会から文部省管理局長宛に最終報告が出された。³⁾

以下は、そのときに前年と同じ学者が日本私立大学連盟の研修会で行った講演議事録からの抜粋である。⁴

学校法人に帰属する収入、たとえば、学生からの納付金、あるいは寄附金、こういったひものつかない、返済する義務のない収入をすべてこれ（＝消費支出（筆者追加））に当ることができるといって、法人を長期的に維持していくという観点から申しますと、できません。なぜならば、資産のなかには長期にわたって維持すべき資産というものがあるわけですね。校地、校舎、機械設備そういった学校法人がその目的とする教育活動を続けていくためには当然保持し続けなければならない資産がございます。その資産に投下された資金に見合う部分は収入の面で、自己資金でもって確保しておかなければ、自己資金による投資という形に財政構造を安定しておかなければ、その資産の維持ということは財政面から崩れてしまいます。そこで学校法人に帰属する収入のなかから、その法人の活動の維持に必要な資産に見合う額はこれを別除する。そしてその残りを自由に処分のできる収入、即ち、消費収入とし、消費支出をこの範囲で行なうことにすれば、長期的な財政

維持がはじめて可能になるうということでもあります。そこで必要な資産を維持するための収入（傍点筆者）を「基本金」と名付けたのであります。これは企業会計では元入資本あるいは資本金という部分に相当するのであります。企業会計の場合ですと、大体、企業に資金が入ってまいります時に、これは資本金に当るものとしてはつきりラベルがはられております。例えば株主から払い込まれる資金がそれでありますね。ところが学校法人の場合はそのような制度はございません。結局、負債以外の収入のなかからこの部分をきめていくのであります。ここが学校法人会計が企業会計と異なる重要な点であり、（略）基本金の経理こそ学校法人会計の中核をなすところだと思えます。

（略）

基本金は次に上げるような金額に相当する収入を基本金として組み入れなければなりません。第1は設立当初の寄附行為によって取得した資産の額であります。この場合は資産の取得原価に見合う額をただちに収入の側に基本金として計上するのであります。

（略）

3番目が学校法人の目的とする諸活動の規模、も

しくは範囲の拡大、もしくは内容の質的向上をもた
らすために取得した資産の取得価額、その資産取得
を目的とする金銭の受贈額です。たとえば、いまま
で体操はもっぱら運動場でのみやっていたが、ここ
では寄附及び、国または地方公共団体の補助を受け
て体育館を作った。この体育館は当然維持すべき必
要資産でありますから、この体育館建設に支出した
額は収入の側でそのための補助金収入や寄附金収入
を基本金として維持しなくてはいけません。また、
学部、学科等を新設し、あるいは学生数を増員し、
そのために新校舎を建設した、あるいはその新校舎
に必要な土地を新たに購入した。これらに対する支
出もその学部なり、学科を廃止しない限りは当然維
持しなくてはなりませんから、この支出額に見合う
額を学校法人に帰属する収入のなかから基本金に組
み入れる必要があるわけです。

(3)前出の1970年の最終報告で述べられていることを
「ほぼ全面的に採用し、いわば報告を規則化した」⁵⁾文部
省令「学校法人会計基準」が1971年に公布、施行さ

れた。

以下は、文部省の前出の研究会のメンバーであった実
務家が、公布の翌々年度の日本私立大学連盟の研修会で
行った講演議事録からの抜粋である。⁷⁾

学校法人に帰属する収入というものは、いろんな
方面に使われるわけです。その使われ方のうち、学
校法人が今後ともその学校の経営に必要な資産とし
て、維持していかなければいけない、かりに資産そ
のものが無いといって、使えなくなれば、同種のも
のをやっぱり補充していかなければならない、とい
うような資産の取得のために使われた部分は、消費
支出の補てんのための源泉、つまり消費収入にはな
れないということがあります。この消費収入たりえ
ない帰属収入を源泉の性質によってつかまえるのが、
本来はいちばん楽です。企業会計の場合は、その点
で楽なことは、資本金や資本準備金のことをお考え
いただければ、ご理解いただけると思います。学校
の場合でも、こういうものはそうなんだと、はつき
りしているものの中にはありますけれども、最初の
寄付行為で校地とか校舎を寄付された場合、その時
の価を付されて受け入れたとする。これはここで

いう、基本金に違いないだろうと思う。何も疑問の余地がないものと思います。同じようなことがその後、いろんな財源に従って入ってくる。いろんな学校法人によって、そのときの状況によって、いろんな形の財源をもとにして、学校法人の将来の財政に對しては、同じ意味の資産の取得というものはあるわけです。その取得をいろんな財源を基礎にして行なう。その部分の財源を基本金にしようというのが、この基本金の考え方です。基本金にすることについては、つまりその部分の金額は、人件費とかその他の消費支出に充てられない、というのがこの考え方です。これは資金的にもはつきりしています。

たとえば帰属収入が1億円ある。そのうち3千万円を体育館の建設に充てた。あと7千万円しか残っていません。そういう状況の場合に、帰属収入1億円から、体育館の建設費に充てられた資金の相当額3千万円を引いた7千万円が、消費収入なんだということをいっているわけなんです。3千万円を基本金組み入れしませんと、資金的にもつじつまが合わない。

ところが、そういう資産の取得が、常に帰属収入

をもって行なわれていれば問題ないんですが、そうとは限り限らない。(略)これをまだ考えた当時においては、いわゆる借金、借り入れ金をも財源として、資産の取得が行なわれているというケースがかなりあったんです。その場合に建設費相当額の帰属収入がないのに基本金組入れを行なうとその結果意外に大きな赤字が出る。それはぐあいが悪い、という批判、御意見がたくさん出ました。もともと財源がないに入れようがないということで結局簡単にいいますと、基本金の組み入れを繰り返すということを決めたわけです。

(4)後段において、基本金の未組入れの論拠について、極的な説明が行われているのが気になることである。

これについては、省令公布時の文部省の課長補佐による説明でも同様のことを述べている。⁸⁾

理論的には借入れ部分についても基本金計上すべきであるが、大幅赤字となることを嫌った各大学の反対により、妥協して未組入れを認めたということであろうか。

2 制定から30年経って

(1)次は、先ほどの実務家が基準の制定から30年以上経った2002年に雑誌に寄稿した論文からの引用である。

学校法人が設立当初に必要な施設及び設備を取得した際のその固定資産の価格相当額を基本金に計上することについては、常識的にいって誰にも異論があるまい。問題はその後の年度における基本金組み入れである。(略)

当初基本金(1号前段)に対応する施設設備への教育・研究活動充実のための何らかの追加は、規模の大小を問わなければ毎年おこりうる。その追加のための財源は、特定された収入であるとは限らず、必ずしも使途を特定されていない学納金一般の一部分が充てられるケースが多い。この場合、その充当金額相当額の学納金等の帰属収入は、いわば元入高としての当初基本金の追加として基本金に組み入れられなければならない。1号後段の規定による基本金は、このような追加基本金である。2号や3号のように特定の収入項目に依存できないので、やむなく充当目的の支出金額をもって組入額を決定してい

るのである。

(略)

消費収支計算書上、基本金組入額と消費支出とは、ともに帰属収入に対してマイナス要因であり、表示上は基本金組入額が先行しているように見えるが、実はいわば水平的な配分関係にある。しかし、様式上基本金組入れが先行するような印象に基づく誤解や批判は、「基準」の構想が胎生しはじめた当初から既に見られていたので、種々の代案が検討された。

- ① 基本金増加の原因となる収入(又は資産の増加)を、直接、貸借対照表貸方の増加として認識する。企業会計はまさにこの方式である。現行公益法人会計基準も同じ。

- ② 帰属収入にいったん計上するが、基本金増加の原因となる各収入項目毎に控除の形式をもって基本金組入額を表示する。

例：〇〇記念行事特別募金収入	100	
同上基本金組入額	<u>△100</u>	0

図表1

主な代案は以上の2つである。しかし結論は「基準」とおりで、その主な理由を煎じつめると、すべての基本金に適当かという網羅性の問題もあるが結局のところ私学財政の自主性の尊重ということに帰着するとも言えようか。具体的には、学校法人単位で、ある収入はある支出にという方針なり原則は好ましいものとされたが、基準や規則類をもって一律にこれを定めるのは適当でないとする空気が強かったのである。

(略)

学校法人会計では、(略) 企業会計的にいえば、利益を源泉として資本化する。おかしな処理法にせざるを得なかったのである。

(2) 全ての説明に共通しているのは、「収入のうちの一部分を資本とみなす」ということであろうか。

この考え方は、1970年の前記最終報告の参考資料として示された「学校法人会計基準による計算例(案)」にそれを見ることができるので、図表2に記載する。

(3) この「計算例(案)」で注目すべきは、貸借対照表上の基本金の表記の仕方であろう。当該「計算例(案)」では、この説明がない。しかし、前出の学者と実務家の著書に詳細な説明があるので、以下に記載する。¹¹⁾

基本金を増加すべき原因となった資産の取得があったにもかかわらず、その資産を取得するための資金の源泉の一部が負債である場合には、基本金組入額の源泉となるべき帰属収入が事実上不足しているの
で、その部分の組入れを次期以後に繰り延べる
ことがある。この場合の資産の取得価額相当額が基本金
要組入額であり、そのうち次期以降に組入れを繰り
延べた部分に相当する金額が基本金未組入額である。
「基準」では、基本金の有高だけでなしに、「要組入
額」と「未組入額」の双方を計算書類の上に明らか
にすることとしている。そこで、帳簿の記録の上で
もこれを明らかにするための記帳上のくふうが必要
になる。たとえば、基本金組入れの原因となる資産
の取得価額250,000,000円(すなわちこれ
が基本金要組入額に相当する)、当年度の帰属収入の
うち基本金に組入れる金額200,000,000円
(したがって、次期以降に組入れを繰り延べる未組入

- ・奨学基金としての寄付金収入を特定基本金へ組入れる
特別寄付金 4 / 特定基本金 4
- ・学生から納付された施設設備資金を一般基本金へ組入れる
施設設備資金 82 / 一般基本金 82
- ・土地の売却差額を一般基本金へ組入れる
土地売却差額 66 / 一般基本金 66
- ・受取利息・配当金の一部を一般基本金に組入れる
受取利息・配当金 20 / 一般基本金 20

消費収支計算書

消費支出	消費収入		
	科目	実算	
(略)	(略)		
	施設設備資金	82	
	うち基本金組入額	△82	0
	特別寄付金	4	
	うち基本金組入額	△4	0
	受取利息・配当金	30	
	うち基本金組入額	△20	10
	土地売却差額	66	
	うち基本金組入額	△66	0
	(略)		
	消費収入合計	518	

貸借対照表

資産の部	基本金、消費収支差額及び負債の部		
	科目	本年度末	
(略)	基本金		
	一般基本金		2,281
	(要組入額)		(2,728)
	(未組入額)		(△447)
	(略)		

図表2

額50,000,000)の場合には、次の仕訳記入を行なう。

(借方) 基本金の源泉となる帰属収入を表す勘定

200,000,000

基本金未組入額(または未組入基本金)

50,000,000

(貸方) 基本金(要組入額) 250,000,000

この仕訳記入における

「基本金未組入額」は、「基本金」に対する評価勘定である。また「基本金」は、基本金の要組入額をあらわすことになる。それゆえ、基本金の実際の有高は、この場合の「基本金」の有高から、「基本金未組入額」の有高を控除した残高である。

おわりに

以上が会計基準が制定された当時の基本金についての「先人

貸借対照表		
(資産の部)	(基本金の部)	
基本金		
要組入額	250,000,000	
未組入額	50,000,000	200,000,000

図表3

たちの想い」である。現在ではほとんど伝わっていない。¹² 基本金の仕組みを考えた当初は、基本金組入れは「各収入から間接控除」することにより消費収入を出していた。しかし、省令では「帰属収入の総計から一括して控除」する方法が原則となり、「各収入から間接控除」するのは「できる」規定とされた。現在の表示方法は「収入から一括して控除」する方法のみである。¹³

原則法が提示されたのちに簡便法も提示されると、その規定の趣旨、理念を知ることがたやすい。しかし簡便法があたかも原則法のように振舞っていると、その趣旨や理念を読み解くのは困難である。基本金組入れを各収入から間接控除する表示方法を原則法として残し、収入から一括して控除する現在の表示方法を簡便法としておけば、いまのような混乱を回避しえたのではないかと思われてならない。

なお、以上はあくまでも基本金制度の制定当時の趣旨であり、現在は現在の基本金制度に対する考え方があってしかるべきである。

時代とともに、その意義は変わっていくべきであると思ふ。

●注

1 昭和44年7月10日 文部省学校法人財務基準調査研究

会(座長 一橋大学名誉教授 古川栄一、慶應義塾大学教授 高橋吉之助、公認会計士 村山徳五郎 他9名)「学校法人の財務基準の調査研究について(中間報告)」この中に学校法人会計基準(案)、学校法人計算書類記載要領付・科目解疎(案)が入っている」

2 社団法人日本私立大学連盟実施 第6回学校会計研究集会 昭和44年7月19〜23日(題目)学校法人会計基準則について(講師)慶應義塾大学教授 高橋吉之助

cf.日本私立大学連盟の研修会の講演会記録は日本私立大学連盟の資料室でなければ手に入らないが、同じような内容が記載された雑誌の記事や書籍は本稿で示した以外にもある。

・村山徳五郎「学校法人会計基準 逐条解説」J I C P A N E W S 昭和40年8月15日、昭和40年12月15日

・高橋吉之助、村山徳五郎 共著「学校法人会計の理論」国之書房 昭和43年

・高橋吉之助、村山徳五郎「学校法人会計基準(案) 逐条解説」産業経理 昭和44年10月、昭和44年11月

・古川栄一「学校法人会計基準解説」同文館出版 昭和45年

・野崎弘「新版 学校法人会計基準詳説」第一法規出版 平成2年

いずれも本稿の講演の内容と変わりはないが、書き言葉の分だけ分かりにくくなっている。

3 昭和45年5月2日文部省学校法人財務基準調査研究会「学校法人の財務基準の調査研究について」(別紙として「学校法人会計基準」があり、参考資料として「学校法人計算書類記載要領(案)」および「学校法人会計基準による計算例(案)」が示されている。

4 第1回学校法人会計研究集会 昭和45年7月5〜10日(題目)基準の解説

5 文部省管理局振興課「学校法人会計基準概説」昭和46年5月。これは学校法人会計基準についての研修会を文部省が実施したときに配付された逐条解説である。第16条(消費収支計算の方法)の説明として以下の記載がある。

「消費収入の計算は、帰属収入からさらに基本金への組入額を控除しなければならない。これは、学校の設置や規模の拡大その他学校法人の諸活動の計画に基づいて、学校法人が継続的に保持するために維持すべきものとして定めた資産の額に相当する金額については、基本金に組み入れて留保し、これを消費すべきでないという学校

法人会計の基本的な考えかたによるものである。この基本金組入額を除いた金額が消費支出のてん補に充てうる消費収入となる。」

この言い回しが、後に各解説本で使用されているものと思われる。

6 昭和46年4月1日文部省令第18号 学校法人会計基準

7 社団法人 日本私立大学連盟 実施 第4回学校法人会計研究集会 昭和48年9月11～14日

(題目) 学校法人会計基準(省令)の解説と学校法人会計の計算体系について(講師) 公認会計士 村山徳五郎

8 社団法人 日本私立大学連盟 実施 第2回 学校法人会計研究集会 昭和46年7月5～9日

(題目) 省令の解説(講師) 文部省 管理局振興課 課長 補佐 原素之

「借入金を財源とした部分は、借入金が帰属収入になっておりませんから、その部分まで基本金に組み入れてしまふと、その年度は赤字になることがほぼ必至でございます。これは制度として不合理だということで借入金等相当額は翌年度以降に基本金組入を繰り延べることができると。」

同研究集会(題目) 基準の解説(講師) 公認会計士 村山徳五郎

「基本金の増加の原因となるべき資産の取得は、一切自己資金をもつてまかなわなければならないという仮定を、もし正しいものとしますと、まさしくこれは赤字です。」

しかし、こういうような大赤字が出るのでは、どうもぐあいが悪いというので、こういう場合には、これを組み入れなくてもよろしいというのが2項の主旨です。(略) それにしても繰り延べを認めるということは、一種の妥協かもしれません。」

9 村山徳五郎「学校法人会計基準の行方」JICPA ジャーナル 平成14年6月

「基本金がよく分からない」というその後の各界からの意見に対してかなりご立腹されている様子である。その矛盾は日本私立大学連盟にも向けられている。ご立腹の部分は割愛して基本金の組入の根拠が記載されている部分を抜粋して転載した。

10 注3参照。

11 高橋吉之助、村山徳五郎 共著

「学校法人簿記会計入門」第一法規出版 昭和45年8月
12 過去に2回行われている「学校法人会計基準の在り方に関する検討会」の議事録の中において、「帰属収入の中に資本取引が混入している」旨の発言がいくつかある。

	昭和44年7月10日 学校法人計算書類 記載要領 付・科 目解疎（案）	昭和45年5月2日 学校法人計算書類 記載要領（案）	昭和46年2月25日 学校法人計算書類 記載要領について （報告）	昭和46年4月1日 文部省令 第18号 学校法人会計基準
基本金組入を 各取入から間 接控除する か、一括控除 か	原則は間接控除。 一括控除はできる 規定。	同左	間接控除とするか 一括控除とするか は選択となり、並 列概念となった。	原則は一括控除。 間接控除はできる 規定となった。
B/S上の基 本金未組入額	間接控除	同左	直接控除	同左



初学者に対して、専門的な内容をいかに分かりやすく教えるかということは、多くの教員が直面する問題ではないだろうか。私の所属する成蹊大学経済学部でも、会計学や経営学などビジネス関連の入

門科目がある。ただし、受講するのは、高校を卒業したばかりでビジネスにあまりなじみがない学生である。そうした学生に対してどのような伝え方をすれば理解されやすいかは、授業を準備するたびに悩むところである。私が意識しているのは、学生が授業のなかで新たな「気づき」を得られるようになるためのサポート役となることである。

私自身、教育現場の経験が浅く、こうした意識をもつようになつたのはごく最近である。きっかけとなつたのは、日本私立大学連盟が主催するFD推進ワークショップの模擬授業に参加したことである。ほかの先生方の授業を聴くと、ごく身近な題材を入り口として、授業内容について受講生が主体的に考えるための取り組みをなさっていたのが非常に印象に残つた。また、このワークショップ

私の授業実践

教育現場の最前線から

学生にとつて「気づき」が得られる場をつくるために

井上 慶太 ● 成蹊大学経済学部助教

た。ワークショップに参加したあと、自分が担当する授業でも学生が自ら考える場を設定できないかと考えるようになった。

そこで始めたのが、シンプルなストーリーを通じてグループワークなどで考えるというものである。たとえば、Aさんが経営や会計などビジネスに関する知識をもたずに飲食店を始めたところ、はじめのうちはお客さんが来て売り上げが増えたものの、悪天候やライバル店の影響などから次第に利益が減つていき、最後は資金不足で閉店に追い込まれてしまう、という流れである。このストーリーを学生と共有した上で、何が問題でどのように改善できるかを個人やグループで考えさせ、全体で共有する。

この取り組みから、学生はビジネス（たとえば、お金のマネジメント）を学ぶことの重要性や、専門的で難しい

プに参加する以前には、私は大人数の授業で学生主体の授業を行うのは難しいと思つていた。しかし、参加された先生方とのディスカッションを通じて、工夫次第でいろいろなことができるのだと気づい

ようにみえる内容が、実は自分の生活と強く結びついて
いることを体感し、その後の学修へとつながっていった。

はじめのうちは教室で発言することに戸惑う学生もい
たが、いろいろな意見が出てくるなかで自ずと積極的に
発言する学生が増えてきた。全体で意見を共有してみ
ると、当初私が想定していなかったような面白いアイディ
アもたくさんあって、予定を変更してさらに学生と一緒
に考えたこともある。また、専門的な内容について説明
するとき、以前に比べると積極的にノートを取ったり質
問したりする学生が増えたことも大きな変化である。

さらに、グループワークをしてほしい時間が経ってか
らのことだったが、アルバイトをしていて授業で考えた
ことをふと思いついて「なるほど！」と思うことがあつ
た、というコメントももらった。こうした学生の反応を
ふまえ、授業で自分なりに「気づき」が得られるよう
な場をつくるのがいかに大切であるかを私自身も学んだ。

私が担当しているのは大人数の授業であって、グルー
プワークなどを行うといういろいろな問題に直面する。もっ
とも難しいのは、学生の取り組み度合いをどのようにフォ
ローするかということである。関心をもって参加する学
生はたしかに多いのだが、なかには非協力的な学生が出

てくることもある。しかし、教員側がそれぞれの学生に
よるコミットメントの度合いを把握するには限界があり、
学生から指摘されて気づくこともあった。また、当初想
定した以上にグループワークに時間を要してしまい、全
体による振り返りの時間が減ってしまうこともあった。
学生主体の取り組みを取り入れた当初は、こうした問題
に直面するたびに改善策を考えていたが、次第に、学生
とのルール決めを徹底することなどによって改善できる
ようになってきた。それでも、グループワークとレク
チャーの時間のバランスをどのように取るのかなど、改
善すべき課題は山ほどある。

学生主体の取り組みを採用することにより、教員にも
重要な学びの場ができる。これまでも、学生のコメント
や要望を参考にして授業の内容や進め方を見直すことが
できた。学生のニーズにどこまで応えるかという問題は
あるものの、それでも一人一人の学生としっかり向き合
うことによる効果は大きい。私自身の経験を踏まえてみ
ても、自分なりに考えて取り組んだことが学生にとって
貴重な財産になる。そのサポート役として、教員の役割
は重要である。学生と教員双方にとってより多くの「気
づき」が得られるように、試行錯誤を続けていきたい。

データサイエンス学部の挑戦

（新分野・新学修スタイルの新結合による教育イノベーション）

上林 憲行 ● 武蔵野大学データサイエンス学部長

1 武蔵野大学の躍進

武蔵野大学は、2019年度に新設した経営学部とデータサイエンス学部を加えて11学部19学科を擁し、2024年度に開学100周年を迎える総合大学である。建学の仏教精神を根幹に据えた、新ブランド「世界の幸せをカタチに」を制定し、新しい大学像を希求している。本年春の入試では、志願者数が前年比160%強、伸び率では全国一となるなど、躍進著しい。本稿では、1期生を迎え入れたデータサイエンス学部の挑戦と学修イノベーションを紹介する。

2 データサイエンス学部

本年の入試では、新学部の入学者定員70名に対して、総志願者数は1800名に迫る勢いであった。新学部の広報が2018年6月中旬以降のため、出遅れ感はあるが2018年6月の中旬以降のため、出遅れ感はない。否めなかったものの、幸いにも、矢継ぎ早に、データサイエンスやAIなどの21世紀を見据えた新しいスキルを持つ人材育成の提言や具体的な施策の発表などが内閣府、文部科学省、経済産業省などから続き、社会的な追い風に恵まれた。その結果、夏休み前後からオープンキャンパスでも多数の受験生・保護者の来学を得ることができ、教員も驚くほど、熱心に学部の説明や研究成果のデモに見入っていた。手応えを十分に

感じるようになった。初年度ではあるが、大変好評のうちに入試を終えることができた。新しい分野の新しい学部にて1期生として入学した新入生からは、入学前からさまざまな提案をいただくなど、教員と共に新学部を構築する熱意と行動力が伴った学生が集まった。

3 学修イノベーション

データサイエンス学部の学修イノベーションのキーワードは、スマートデータサイエンス(新分野)とスマートラーニング(新学修スタイル)の新結合で表現できる。

新分野であるデータサイエンスの学問領域と、学習者中心の新しい学修スタイルの新結合によって、自ら学ぶ力、ラーニングアウトカム、多様性の中の実践学習コミュニティを重視した21世紀型の学修スタイルのイノベーションを進める考えである。

3・1 進化するデータサイエンス

データサイエンス自身が、ある意味で新しい学問体系の構築を目指す進化系の学問領域である。本学が目指すのは、数理的・統計的な枠組みでデータを分析するデータサイエンスを超えて、データを燃料や原材料

に、機械学習・深層学習などをエンジンとして、新しい価値の創出を希求するスマートデータサイエンスの構築であると考えている。そのため、シンギュラリティに代表されるコンピューターや人工知能の技術革新を取り込んで進化・変容し続けるデータサイエンスを前提として、その変化にシなやかに対応できるレジリエンス力をベースにした専門知識・汎用スキル・学修力の実践的修得に主眼を置く教育方針を掲げている。

3・2 スマートラーニング

スマートラーニングの主たる目的は、体系化された知識の効率的な修得から、革新著しい教育テクノロジーやサービスを取り込み、知識の修得(内化)にとどまらず、その知識を活用して成果物を作成する(表出)までのプロトタイプ能力を育成し、ラーニングアウトカム(学習成果)を最重要視した本格的な取り組みを目指すことにある。さらに、変化著しい不確実性の時代にあって、新しい知識を学び続ける「自ら学ぶ力」の体得こそ大事であると考えている。

(1) 学習者中心・ラーニングアウトカム志向

19世紀型教育スタイルの残滓である知識移転型教育を前提とした、教壇型教室における座学形式の教育・

学習スタイルを一新したいと考えている。学生に自律的な能動的な学習スタイルをより一層促すには、伝統的な座学的教育スタイルからの脱却が急務である。すなわち、他律的・受動的な構図を基本とした教育スタイルを温存しつつ、補完的にアクティブラーニングを施すことの限界を打破する必要があると考える。学習者中心、ラーニングアウトカム志向、自律的な能動的な学習参加などを統合し、目的や文脈から切り離された知識修得教育から、目的や文脈と統合された知識・スキル・コンピテンシーが融合した実践知の修得を目指す新しい学修スタイルを探究する。そのために、グループ協調学習を基調とする教室環境の整備を予定している。

(2) 実世界 이슈とプロジェクト型学習志向

本学部では、実世界と隔離されたトイモデルをベースに学習を進めるのではなく、実世界・実社会の 이슈を取り上げ、その課題に挑戦することを念頭に、プロジェクト型学習・教育プログラムを最重視したカリキュラムを編成している。具体的には、未来創造プロジェクトを1年後期から3年前期まで毎期設定している。このプロジェクトの参加を通じて複数の専門教員の薫陶を受けられる機会を提供するとともに、幅広

い先端領域への関心や課題について体験的に理解を広げつつ、主体的な問題意識の醸成と具体的な課題解決の方法論を反復的に身に付けることをねらっている。

また、武蔵野大学のブランドステートメントである「世界の幸せをカタチに」を教育現場で具体的に展開するために、国際連合が推進しているSDGs（持続可能な開発目標）の課題にも意識して取り組む予定である。今春、本学では、そのための全学的なメッセージであるSDGs宣言を発表している。

(3) サイバー・フィジカルな学びの空間と実践学習コミュニティ志向

本学では、物理的な教室空間における学びにとどまらず、コンピューター能力とネットワーク環境を駆使したサイバー空間に学びの場を設定するスマートキャンパス構想を進める予定である。学生は、スマートフォンに代表されるモバイル情報端末とネットワーク環境を活用すれば、教室と時間の物理的制約から解放されて、自由に、いつでもどこでも（どこからでも）学ぶことが可能な社会基盤が整ったと考えられる。さらに、メディア化・コンピューター化された対話的な教材やサービスをを通じて、学生個々の目的や習熟度、進行に

応じて反復的に学びを教授することが可能となる。

推薦入試によって早々と入学を決めた学生に対し、入学前学習の機会をサイバー空間上に提供した。グループ活動を通じて、新学部に期待する提案を具体的な成果物として表現するために、プロトタイプツールとしてマインクラフトを提供し、グループ編成も含めて自主的に行わせた。学生の自主性、自発性、自律性を最大限に尊重し、その可能性を最大限に発揮させる取り組みである。その活動の成果を初顔合わせの学科ガイダンスで発表（デモ）させたところ、教員も驚くほどの出来栄であった。このように良い環境・ツールを提供し、自律的・能動的姿勢の下に実践コミュニケーションの中で試行錯誤を許容した成果志向を伴う学修アプローチの有効性について、手応えを得るとともに、教育のあり方の可能性について確信を得ることができた。

4 社会連携志向の教育実践

さらに、本学およびデータサイエンス学部の学びの場を拡張する目的で、企業などのビジネスセクターやパブリックセクターと協力して研究・教育を進めるための包括連携協定を進めている。社会の第一線におけ



株式会社帝国データバンクとの
包括連携協定調印式



株式会社インテージホールディングス
との包括連携協定の調印式

る実体験を通じて視野を広げ、実践知のトライアルの場を提示することは、学生の成長に大きく寄与すると考え、複数の社会実践参加を奨励し、そのためのインセンティブとして単位を設定している。

新年度早々、この分野のリーディングカンパニーである帝国データバンク社およびインテージホールディングス社と武蔵野大学の包括連携協定の調印式が、西本照真学長臨席の下で行われた。

また、データサイエンス学部の教育現場では、この分野の世界的な先端企業と教育連携を図るとともに、その認証を受けて、最先端企業が実際に活用しているツール、サービス、教材を利用可能な連携も進めている（NVIDIA社など）。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

学園の使命と将来構想

保坂 邦夫 ● 学校法人昭和女子大学学園本部広報部部长

はじめに

昭和女子大学の前身、日本女子高等学院の誕生は1920年。2020年に創立100周年を迎える。東京都文京区にあった幼稚園を間借りして教室を構え、第1期生8人、専任講師5人でその第一歩を踏み出した。創立者は雅号・東明として文壇で活躍した詩人・人見圓吉。緑夫人と共に学園の門扉を開いた。第一次世界大戦直後の荒廃した時代の中で、愛と理解と調和を旨とし、新しい文化の創造と社会の発展に進んで貢献する女性の育成という大きな教育目標を掲げている。

1945年、学園は数度の移転を経た後に、現在の世田谷区太子堂に校舎を構えた。ここは旧陸軍近衛野戦重砲兵連隊跡地。荒れ果てた敷地も、今では緑豊かなキャ

ンパスに変わった。最寄り駅は東急田園都市線の三軒茶屋。駅から徒歩7分に立地する。

学芸学部1学部で創設された大学は、2018年度に5学部14学科にまで成長した。この間、グローバル人材の育成とキャリア教育の充実を中心に据え、カリキュラムの充実を図り、近年は国内外のさまざまな資源と連携し、教育環境の充実に努めてきた。

理事会は、2002年9月に『学園の「使命」MISSIONと「将来構想」VISION』を表明し、具体的な行動に着手した。さらに、2006年1月には5年間の「長期計画」を打ち出し、現在は2017年2月からの「中期方針」に沿って事業を進めている。

今回は三つの視点から、その動きを紹介したい。



キャンパス全景

1 社会とつながる

学園は、2005年に特定非営利活動法人NPO昭和を設立し、地域の子ども子育て支援を開始した。世田谷区から保育所や子育てひろば、一時預かりなどの事業を受託し、本学大学院生活機構研究科附属生活心理研究所が発達相談を担当するなど、世田谷区の子育て総合施設を運営している。また、2008年度からは世田谷区立男女共同参画センターの管理運営も受託している。こうした地域連携を推進するため、2014年には世田谷区と包括協定を締結している。

学内で毎年開催する子育てイベントは、地域と一緒に子育てを支援することを目的としている。世田谷区の施設や地域の子育て支援団体が集まり、それぞれの活動を来場者にアピールする。学生も運営に関わり、区の活動や地域の課題を学ぶ機会となっている。多くの子育てファミリーが集まり、盛況である。

NPO設立と同時に、学内にコミュニティサービスラーニングセンターを開設。社会福祉法人世田谷ボランティア協会と連携し、地域で活動する学生のサポートを充実。ボランティア活動前後の学習を含め、大学の正規単位を



太子堂移転後の正門

修得できるプログラムとしてしている。

現在では、公立校授業サポート、放課後居場所づくり、外国人児童支援、商店街活性化、コミュニティFM番組制作、公的施設運営支援など、地域のさまざまな場面でボランティア活動を展開している。

学んだ知識を生か

して地域と協働する。都市型環境が生み出す現代的課題を発見し、どうすれば解決するかを考える。NPOを軸とした連携で、学生たちが地域をフィールドとして深く学べる環境が整備できた。

なお、この事業構想は2005年度の文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラムに採択されている。

また、キャリア支援も社会とつながっている。201

1年度にはキャリア支援センターが社会人メンター制度を開始。300人以上の20代から50代を中心とする社会人女性がメンターとして大学に登録。学生の質問や相談に応じている。メンターのうち、学園の卒業生は約2割。商社や銀行、出版、教育、建築など幅広い職業と、海外生活や子育て経験など多様な働き方や人生経験を持った女性が在籍している。データベースを利用して、興味のあるキーワードで探すことができる。また、ロールモデルとの出会いで、在学中から生涯のキャリアを考えることも可能である。

2017年度にインターンシップを受け入れた事業所は245カ所、参加した学生は545人であった。

2 企業とつながる

2013年4月には、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科を開設。英語力とビジネスセンスを磨くカリキュラムは女子大学初。海外留学が必修、企業とのプロジェクト活動が特長であり、当初から多くの入学希望者を集めた。

同時に開設したのが現代ビジネス研究所である。企業・行政機関などで実務経験を持つ、公募で選ばれた社会人

が研究員として所属し、自らの研究活動を行っている。また、個人の研究活動だけでなく、学生のさまざまなプロジェクト活動を支援していて、現代ビジネス研究所は、大学と企業・団体と協働するプラットフォームという役割を担っている。

これまで取り組んできた学生と企業の協働プロジェクトは多種多様であり、大学教員が指導を担当し、企業は学生に課題を与える。学生は解決策を考えて企業にプレゼンテーションする。実際の商品開発と同様に厳しく審査され、何度も修正する。教室では得られない機会を企業が与えてくれている。また、開発に大学生・若い女性の視点を取り入れることのできる点が、企業にも好評である。

一例を紹介すると、ジェットスター・ジャパン株式会社に国内線初採用のホットミールのレシंप提供がある。また、日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社とは、20代から30代の女性をターゲットとする弁当を共同開発した。さらに、株式会社早川書房とは、ハヤカワ・ミステリ文庫内に女性向けの新レーベルをスタートさせて、文庫5冊を発刊している。表紙デザインから訳者あとかきまで、全てに学生が関わった。

他にも、コミュニティFM局の番組制作、フェスティバルや映画祭の企画・運営、伝統工芸品のリデザイン、地方の観光活性化など、さまざまな現代的課題に取り組んでいる。

2017年度に活動した企業協働プロジェクトは117件だった。

3 世界とつながる

学園は1988年、米国マサチューセッツ州ボストンに海外キャンパス・昭和ポストンを設立し、英文系の学生は1学期のボストン留学を必修とした。当時は学科の学生全員を留学させる大学などなく、メディアの注目を集めた。海外で半年学んでも、4



昭和ポストン

年間または2年間（短期大学部）で卒業できるのも魅力だった。現在では、海外協定大学と連携し3学期までの長期留学プログラムを運営している。

また、長期休暇中に全学生が参加できるプログラムも運営している。心理学やホスピタリティ、ボランティア、アートといった各学科の専門分野をテーマに、ボストン市内で体験的に学ぶことができる。

2009年には人間文化学部国際学科を設置。英語プラス1言語の語学力を日本と海外で磨くカリキュラムにより、欧米やアジアに留学する学生が誕生した。協定大学が世界中に広がったのである。

そして、誕生したのがダブルディグリー・プログラム。中国・上海交通大学、韓国・ソウル女子大学と協定を締結し、5年間で本学と協定大学の両大学を卒業できるプログラムである。2018年度には、上海交通大学とのダブルディグリー・プログラム第1期生10人を輩出した。

文部科学省の「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援事業」が終わり、2017年度に受けた事後評価書の中で、本学は「取り組み前に8大学だった海外協定校数を29まで増やすなど、グローバル化の推進、教育課程の国際通用性の向上、国内外への教育情報の発

信等を着実に進めており、成果を挙げている」と評価され、最高の「S」評価を得たのである。海外協定大学の数は、まだ増え続けている。

2017年度に実施した必修の昭和ボストン長期プログラムは7プログラムあり、履修者は314人だった。また、4週間の延長プログラムには15人が参加。全学生対象の夏期プログラムには72人が参加。ほかにも、春秋の15週間プログラムに17人、栄養士や教職関係のプログラムに84人、合計500人近い学生が昭和ボストンで学んでいる。

また、各学科で実施した海外宿泊研修は21プログラムに264人が参加、海外協定大学へは18大学に80人を派遣している。海外で学ぶ機会を豊富に設定している。

2006年9月、学園は各種学校ブリティッシュ・ス



現在の正門

クール・イン・トウキョウ昭和を開校した。英国式カリキュラムによる授業を行う学校であり、4年生から13年生まで600人以上が学んでいる。3年生以下の生徒は渋谷の校舎に通っていて、校舎は附属中学・高校と隣接しており、日常的な交流を可能としている。

2019年には、テンプル大学ジャパンキャンパスの校舎が本学構内に移転する。カフェテリアやジムなどは既存の施設を共有する計画であり、学園のグローバル化が加速する。距離が近くなって、互いの授業を履修しやすくなるため、昭和ボストンから帰国した学生が継続してグローバルな環境で学ぶことが可能となる。

同大学は米国ペンシルベニア州立大学の日本校である。従って、単位互換だけでなく、FDやSD、公開講座などを共催することにより、カリキュラムのグローバル化と教育課程の国際通用性を向上させていく計画である。

4 夢を実現する七つの力

グローバル化が進み、高度な先進技術の導入で課題が解決し、超スマート社会が世界をリードするといわれている。そうした社会で役割を担うには、どのような力が必要なのか。

2010年、本学は身に付けるべき七つの力を学生に示した。

(1) グローバルに生きる力

日本の伝統や文化を大切にできる。世界の地理や歴史を知っている。地球環境や経済の動きに関心を持っている。いろいろな国の文化に偏見や差別感を持たない。芸術を鑑賞し、味わい、感動できる。礼儀正しく振舞い、相手の立場を尊重できる。

(2) 外国語を使う力

仕事で必要となる英語を読み、書ける。外国人と話し、聴きとれる。TOEFLやTOEICなどの試験を受験して、得点を伸ばせる。英語以外の外国語の基礎的な知識を知っている。

(3) ITを使いこなす力

コンピューターの基礎的な操作方法を知っている。仕事で必要なワード、エクセル、パワーポイントを操作できる。専門学習に必要なソフトウェアを使い、レポートや作品を作成できる。インターネットを活用して、情報

を集められる。インターネットの便利さと危険性を知って、安全に利用できる。

(4) コミュニケーションをとる力

笑顔で挨拶し、誰とでも気持ちよくつきあえる。自分に似合う服装を選び、姿勢に気をつかえる。文章や言葉を読んで理解し、要点をつかめる。人の意見を素直に聴き、自分の意見をきちんと伝えられる。漢字や慣用句を正しく使い、レポートや手紙を書ける。人前で堂々と話せる。文字、イラスト、グラフ、動画、身体表現を使い、分かりやすくアピールできる。

(5) 問題を発見し目標を設定する力

ものごとをいろいろな角度から見、原因や問題点を発見できる。問題をどう解決するか、いろいろな方法を考えて提案できる。みんなで話し合い、目標を設定できる。いつまでに何をしなければならぬか考え、優先順位を決められる。

(6) 一歩踏み出して行動する力

前向きに考え、新しいことに挑戦できる。人に頼らず、

面倒がらずに仕事や役割を引き受ける。苦しいことがあっても、あきらめずにやり遂げようとする。小さな成功を積み重ね、自信に結び付ける。みんなで力を合わせ、役割を分担してチームワークを発揮できる。

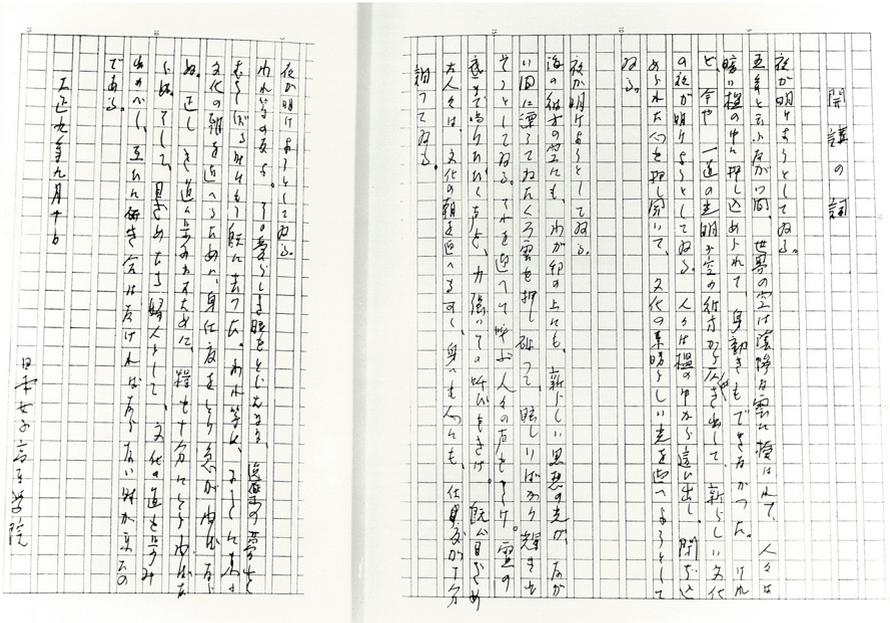
(7) 自分を大切にする力

健康的な生活習慣を心がけている。自分の魅力や長所を見つけ、伸ばそうと思える。自分の足りない所や欠点に気付いている。落ち込んでしまった時、自分を励ますことができる。反社会的な行為から身を守る知恵を持っている。社会のルールを理解し、自分の行動に責任を持つ。自分を好きになれる。

社会とつながり、企業とつながり、世界とつながることによって育成するのは、こうした力を備えた人材である。創立100周年は、ひとつの通過点である。創立者の開講の詞には、建学の精神を次のように記している。

夜が明けようとしてゐる。

われ等の友よ。その愛らしき眼をとじたまま、逸楽の夢をむさぼる時はもう既に去った。われ等は、ま



創立者直筆の「開講の詞」

さに来る文化の朝を迎へるために、身仕度をとり急がねばならぬ。正しき道に歩み出すために、糧を十分にとらねばならぬ。そして、目ざめたる婦人として、正しき婦人として、思慮ある力強き婦人として、文化の道を歩み出すべく、互ひに研き合はなければならぬ。ならない時が来たのである。

大正九年九月十日

日本女子高等学院

建学の精神に従いながら、時代が求める人材を育成するために、今後もカリキュラムを充実させ続けることが、本学の使命と考える。

「フェリス女学院大学」

地域の課題解決に取り組む
プロジェクト演習」がスタート

佐藤 輝 ● フェリス女学院大学国際交流学部教授

1 プロジェクト演習の位置付けと地域活性化

フェリス女学院大学では、伝統あるリベラル・アーツ教育を新しい時代の実践型教養教育として展開する全学教養教育機構（CLA:Center for the Liberal Arts）を2017年4月に開設した。CLAの中に、2020年の学院150周年に向けて「新しい時代を切り拓く女性の育成」を具現化する一翼としてFERRIS+（フェリスプラス）実践教養探究課程が設けられた。文学部、国際交流学部、音楽学部のそれぞれの学部教育と並行して、いま社会で求められる教養を体系的、主体的に学ぶ学生のための独自のプログラムである。

この課程を修了するために必須なのが、プロジェクト演習と呼ばれる課題解決型授業（PBL）のゼミ履修で

ある。2年次に、課程履修生は四つの当該科目の中から一つを選択することになる。筆者の創設した科目が、横浜の水源地である山梨県道志村（とうしむら）の地域活性化を目指す「ボランティアと地球」である。このほかにも、横浜を音楽で盛り上げるイベントの企画・開催や、和歌の魅力を現代によみがえらせる和菓子の開発、学院150年史の編集・出版への参画という各科目のテーマの下、さまざまな企業や行政機関と本学とが協定を結び、学生の創造力、実行力、協働力を伸ばす授業が共同で展開されている。

2 体験的な学びのプロセスと連携先からの評価

受講生15名は、道志村の魅力を発信したり、さまざまな行政課題の解決を考えたりすることを目標に、2018年5月には道志川の源流域や観光スポットをはじめ、「道の駅どうし」や村内の小中学校などを視察した。7月には学生の視点で考えたイベントの企画案や商品開発のアイデアを5グループが発表した。授業最終回の表彰式では、

道志村賞：「道志村に女子大生を呼ぼう！～SNS映えるキャンプ場～」

水道局賞：「道志村に行こう！ 大学生のためのオリエンテーリングツアー」

フェリス賞：「水出しコーヒーメニューの提案」

が選ばれ、審査員（道志村ふるさと振興課、横浜市水道局、および筆者）のコメントもフィードバックされた。

その後も、実際に村の観光施設に学生の意見を反映させられるよう話し合いが続けられたり、横浜市内の大学生18名の参加による前述のツアーを開催するなど、当初の目標に向けて着実に成果を上げることができた。

横浜市水道局からは「従来はアプローチできなかった若者に対して、水道事業や水源林の重要性を伝えることができた」、また道志村役場からは「観光客増加につながる



「道の駅どうし」で足湯を体験し、村の魅力を学ぶ受講生。

意外なヒントを大学生と共有することができた」と、高く評価された。本学は、エコキャンパス活動を通じて2005年頃から浄水場見学、マイボトル・キャンペーン実施、水道研究コンテスト出場などによって同局との信頼関係を築

いてきたが、今回の授業では他大学にも適用できそうなモデルケースを創ることができたと総括した。

3 学習の成果をふまえた今後の展望

受講生の最終レポートでは、「この授業を履修するまで、自分たちで企画を考えて実現する機会はありませんでしたが、横浜市水道局と道志村役場の方々、また先生が温かく見守ってくださり、話を真剣に聞いていただける学習環境がとてうれしかったです。積極的に行動・発信していくことの大切さを学び、また自分の意見を言えるように成長できて、自信につながりました」といった、充実感あふれる感想がいくつも見られた。

他のプロジェクト演習科目では、開発商品の完売やマスコミの取材が相次ぎ、地域での反響の大きさを物語っていた。こうした連携の一層の充実は、本学にとって重要な指標の一つである卒業生対象アンケート調査結果の「大学への満足度92%（2017年度）」のさらなる向上にもつながるものと確信する。また、若輩者の筆者にとっても、PBLの実践経験や地元志向の教育・研究の研鑽を積むことができ、教員としての幸福度がアップしたと実感している。

【神戸女学院大学】

地域創りリーダー養成プログラム

小林 哲郎 ● 神戸女学院大学人間科学部教授

神戸女学院大学には、2年次後期から4年次前期にわたり、指定された授業を履修する「地域創りリーダー養成プログラム」がある。本プログラムは地域社会で活躍できる女性リーダーを養成する目的で作られたものであり、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）2007～2009年度に採択された「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成～西宮市・同窓会・NPO法人と連携した実践的人づくり～」の実践である。人間科学部の一コースとして始まり、2011年度に全学生を対象とする副専攻プログラムになった。まず志望理由書を提出させて意欲のある学生を30名前後選抜し、2年次後期から受講する。2年次では「地域活性化論」と「NPOマネジメント論」を学び、地域の実情や課題、地域のリーダーとなって実践活動をするための

方法論について学ぶ。3年次では、興味に近い者同士で4、5グループの班を作り、「地域活性化総合実習」で1年間かけて、地域住民を主役として地域社会が活性化するようにイベントを班ごとに企画、開催する。そして4年次では、「プレゼンテーション演習」でプレゼンテーションを学び、イベントの企画過程や準備、実際のイベントの様子、あるいはそれらの実体験から学び、考えたことや今後の課題を公開でプレゼンテーションする。4科目10単位を修得した学生には修了証が発行される。

活動内容は年度ごとに多少変わるが、例えば2018年度は畑で野菜などを育て、親子で収穫し調理して食べる「農地班」。防災に関するものをキャラクター化した「防災ウォッチ」を使ったゲームや劇などを子どもたちと楽しみながら、防災教育をする「防災班」。大学の地元である門戸厄神駅ちんどやくしん周辺の店舗や商品を紹介するMAPを作り、パンやカレーなどを学内で販売した「門戸班」。西宮市からの依頼もあって、少子高齢化の進む西宮浜の活性化に取り組んだ「西宮浜班」。高齢化の進む、本学近くの岡田山住宅の集会所で、自治会や社会福祉協議会の支援を受けながらイベントを続けた「福祉班」の五つの班が

それぞれ数回のイベントを企画、実施し、それぞれが地域住民の方たちに好評であった。また、2016年には、兵庫県が主催する「ぼうさい甲子園」で「防災ウォッチ」の企画が大学生部門の奨励賞をいただき、翌年から名古屋市港防災センターから招待されて防災劇を上演したり、地元西宮では小学校などで年に数校、防災ゲームや劇を



行うなど、定着し広がりを見せるイベントもある。

3年次の「地域活性化総合実習」では、班ごとに今までのイベントの流れに自分たちの工夫や改良を加え、あるいは、新たな地域や対象に向けたイベントを企画し実施するために個々の発想やチーム力、および準備が必要となる。授業助手や教員もサポートするが、地域の人たちとの交流や試行錯誤によって得られる貴重な経験も多く、充実したものになっている。その経験を、4年次の「プレゼンテーション演習」で多くの人たちにうまく伝える方法を学び、公开发表するという流れは学生たちにも好評であり、授業構成としても適切であるといえよう。

修了した学生からは、「何でもやってみようという積極性や自主性が身に付いた」「仲間とイベントをやり遂げた達成感がある」など、プログラムの教育的効果を確認できるコメントが数多く寄せられており、この授業を受けるために本学を受験したという学生もいた。

最後に、地元西宮市（教育委員会、社会福祉協議会等）、LEAF（NPO法人こども環境活動支援協会）、本学同窓会、各地域の自治会、商店会、NPOなど、さまざまな組織や個人の方々のご厚意やご協力に支えられてプログラムが継続できていることに感謝の意を表したい。

「天理大学」 天理発祥の刀根早生柿を 南海難波駅で販売

岡田 龍樹 ● 天理大学副学長

1 刀根早生柿のブランディング

2018年10月5日(金)～7日(日)の3日間、春学期の授業「キャリアデザイン3」の受講者たちが、南海難波駅の特設売り場で天理産の刀根早生柿とねわせを販売した。

刀根早生柿は、天理市萱生町かよう発祥の平核無柿ひらたねなしの枝変わり種である。「柿食えば……」の句でも知られるように、奈良県は柿の生産地であり、天理市も県内で2番目に生産量が多い。しかし、柿はあまりにも身近であるために、刀根早生柿という品種自体が市民にもあまり知られていない。

そこで地元産品のブランディングに取り組んだ。

本学では、全学共通の総合教育科目としてキャリア科目群が設置されている。選択科目の「キャリアデザイン

3」は、地域との連携、という視点からキャリアを考えるものであり、2018年度から農業を取り上げている。

農学部のない天理大学では、学生にとって農業は身近な存在ではない。しかし、生命維持の根幹ともいえる「食」に関わり、自然に密着した農業生産労働について、少なからぬ若者が関心を持っている。一方、わが国の農業は、耕作放棄地が増え続け、後継者がいない産業となっている。天理市においても、耕作放棄地は15%に上る。

農業を職業ととらえ、地元の農業の実情を把握するとともに、株式会社やNPOにおける新しい農業事業の動向を取り上げ、農業労働への参入（就農）について学ぶというのが授業の趣旨である。

農業を自分が取り組む仕事と考えることによって、生産物のブランド化が課題として浮かび上がり、大都市大阪での販売へと展開したのだ。

2 多様な連携による運営

授業では、天理市農林課の協力を得て、市内の農業の現状について説明を受け、地元の柿生産者をつないでも



らい、大学近くの柿畑を訪問し、摘果作業を見学した。農家の抱える課題を、現地で直接聞くこともできた。

また、農業法人(株)泉州アグリを起業した本学卒業生を招いて、企業として取り組む都市型農業の実験を学び、泉佐野市の本社事務所を訪問し、収穫作業も体験した。

南海電鉄難波駅2階中央改札前特設売り場も、泉州アグリの仲介によって大学が契約した。南海商事にとって、

学校との契約は初めてということであった。

授業の履修者を中心に5名の学生が販売に参加し、本学が連携協定を結んでいる(株)モンベルのファームウェア(エプロンと帽子)をユニフォームとして着用した。

販売当日は、柿を仕入れた農家と天理市農林課が応援にかけつけ、市の広報と新聞社からも取材を受けて記事となった。

3 取り組みの成果

3日間で合計約1000個の刀根早生柿を販売した。柿の大きさや品質に応じて、1個280円から3個400円の価格帯と、市場価格よりも高く設定した。一方、仕入れた柿を売り切ることも課題として共有し、学生は「ブランド」の確立と商売の生々しさを泉州アグリから教えられた。

農業の現状について学び考えるということは、ほとんどの学生にとって初めての経験であった。地方の課題である高齢化と人口減少は、地場産業の農業を直撃している。そんな現実を学生は多角的に学び、大学キャンパスのすぐ近くにある農地が、いままさに耕作放棄地になるうとしている現実を前に、就農という視点から、大学として何ができるのかを考えた。収益を上げる農業のあり方について学んだことは、キャリアデザインの授業の端緒として一歩踏み出せたように思っている。

この授業は、本年度も継続して行う。

虎屋17代当主・代表取締役社長

黒川 光博 さんに聞く

聞き手 脇浜 紀子さん ● 京都産業大学現代社会学部教授



くろかわ・みつひろ 東京都出身、学習院大学卒。富士銀行（現みずほ銀行）勤務を経て虎屋に入社。91年同社代表取締役社長、全国和菓子協会会長、全日本菓子協会副会長、一般社団法人日本専門店協会会長などを歴任。著書に『虎屋』和菓子と歩んだ五百年。幼少から親交のあった寛仁親王殿下のご著書『今ペーパルを脱ぐ』ジェントルマンの極意』では服飾談義を展開している。

**建築の許可がおりる寸前に
いまの時代に合った建物に変更。**

脇浜 本日は、室町時代後期に京都で創業なさった和菓子の虎屋の17代目当主でいらっしゃる、黒川光博さんにお話をうかがいます。

虎屋は1869（明治2）年の東京遷都に伴って、京都のお店そのままに、東京に進出。1879（明治12）年、現在の港区赤坂に店を構え、現在では日本全国および海外に販売店を展開しています。2018年10月には赤坂店がリニューアルオープンしました。

新しくなった赤坂店に歩いていくと、木をふんだんに使った特徴のある建物が次第に見えてきて、とても素敵ですね。お客様の評判はいかがですか。

黒川 おかげさまで、ご好評をいただいております。以前に比べ、お客様連れの若いお客様が増えた感じがします。

脇浜 赤坂店の建物は、どのようなコンセ

プトでお考えになったのでしょうか。

黒川 当初は、あの敷地に建てられる限度いっぱい10階建てのビルにしようと考えていました。それを、建築許可がおりる寸前に方向転換したのです。

副社長である私の息子が低層建築にしようと言出して、4階建てに変更しました。私は、いまごろになってそんなことを言い出すのかと思いましたが、しばらく考えているうちに、これはもしかすると時代の要請かもしれないという気がしてきました。では、いまがどのような時代かという、「大きい」「豪華」とか「高い」「速い」といったことが第一に求められる時代は、もう終わっているのではないのでしょうか。

赤坂店の以前の建物は「行灯^{あんどん}」をモチーフにした地上9階地下2階のビルで、いまから50年以上前、ちょうど前回の東京五輪の年に建てられたものです。当時の日本は高度経済成長期の真っただ中にあり、新幹線や高速道路が開通したり高層ビルが建て

られた時代でした。

私は学習院大学法学部の学生でしたが、日本はこれから世界に伍していくのだというものすごい期待感を抱き、社会はいろいろな面で新しいものを求めています。

脇浜 成長、成長という時代ですね。

黒川 そういう時代だったからこそ、弊社もあのようなビルを建てたのでしょう。しかし、いまの時代、そして10年後、20年後を考えると、もともと人間の本質に根ざしたこの時代でしょうか、例えば「落ち着く」「ほっとする」「ゆっくりする」といったものを大事にする、そういう時代が変わりつつあるように思います。

「時代が変わった」と言葉ではよくいいますが、いったい何が変わって、それにどう対応するかというところまで思いを巡らす人は意外に少ないのかもしれない。そう考えたとき、木をふんだんに使った低い建物にすること、これは、時代に合っていると納得しました。

脇浜 なるほど。目に見える一つの形として、あるいは触れることができる、中に入っていることができるものとして、そのようなコンセプトが出てきたのですね。

大事なのは、お客様の目的に合った商品や店舗になっているかどうか。

脇浜 お客様は、ゆったり過ごすことができて喜んでいらつしゃるでしょうね。和菓子の売場や虎屋菓寮のほかに、地下にはギャラリーも開設なさいました。

黒川 そうですね。いろいろな目的でおいでになったお客様に寄り添った店にしようと思えました。予約品を急いでお受け取りになりたいお客様には、1階のエントランスにある専用カウンターでスピーディーにお渡しできるようにとか、ゆっくりされた方やご高齢の方にはくつろげる空間を、とか。あるいは、車椅子の方にも気軽に入りただけ、お買い物していただきやすい設えに。外国から観光にいらつしゃったお客様にも心地よくお過ごしただけのよ

黒川 光博さん



うに。そういったさまざまな目的に合った形を、だいたい検討しました。

カーブを描いている店内のメイン階段をエスカレーターにする案もありましたが、上り下りがしやすいよう、ステップの奥行きや幅など工夫しました。できると、階段で遊んでいるお子さんや、あるいは少しご年配のお客様が、エレベーターもあるのですが、いや歩くよとおっしゃって上っていく姿をお見かけして、階段で良かったなと思っています。

脇浜 「歩きたくなる階段」というわけですね。

黒川 階段の手すりも、高い位置と低い位置に二つ付けてみたり。そんなところにも、少し気を遣いました。

しかし、大事なのは、お客様の目的に合ったようにご利用いただけるか、目的に合った商品になっているかということです。

さらには、食品を扱っている店ならではの、販売した後の問題があります。最近よくいわれている、食品ロスやゴミの問題。

あるいは、廃棄されたプラスチックによる海洋汚染。こういった社会的な課題にどう取り組んでいくか、考えていく必要があります。

脇浜 確かに、食品を扱う企業としては、これから取り組まなければならない非常に大きい問題ですね。

時代の大きな節目を迎えて、住みやすい街に変わるために。

脇浜 今年は改元があり、来年には東京五輪があるという時代の大きな節目を迎えています。創業500年の企業として、お考え

になっていらっしゃることはございますか。

黒川 今回の五輪の東京開催が決まった当初は、障害のある方たちにも優しい街づくりということがよくいわれましたが、実際に車椅子を使っている知人に聞くと、開催前年である現時点になってもあまり変わっていない感じがするとのこと。いい機会なので、誰もが暮らしやすい街づくりをもっともっと進めるべきだと思います。

脇浜 前回の東京五輪は1964年でしたが、黒川さんはいくつでしたか。

黒川 私は大学2年生でした。

脇浜 では、わくわくしながら見ていらっしやったのではないですか。

黒川 本当にそうでした。東京の街が大きく変わって、子ども向けのマンガに描かれていた夢のような世界が現実になった。空中の高速道路を車が走るなんてウソだろう、あんなところを自動車が行けるわけがないと思っていたら、それが実現しました。そう

したわくわく感、高揚感は忘れられません。

今回はそうではなく、いろいろな人にとって住みやすい街になっていく。そのためには、われわれのようなものが、いまの時代が目指している方向性は何かを考え、それに合った建物や商品をつくっていく。そのきっかけになるようなことを考えなくてはいけないのではないかと思います。

脇浜 東京五輪の開催を機に街が、国が変わったということを実際にご覧になっていらっしゃるから、今回もそういうことの原動力にしなければならないとお考えですね。

400年以上前から伝わる毘沙門天像を見たことがあるのは歴代店主だけ。

脇浜 私は京都の大学で教えていますが、虎屋の発祥の地が京都です。老舗の17代目当主になるということは、いつ頃から意識なさいましたか。

黒川 特に意識し始めたということではなく、そういうものだと自然に思っていました。

大学4年の頃、父から、虎屋に入る前は何がやりたいんだ、どこに就職するんだと聞かれました。それまでは、好きなことをしたいと言われていたので、父の言葉を聞いて、ああそういうことかと理解しました。

脇浜 まずは好きなことをしてからでいいということですね。

黒川 ええ。大学ではテニスに打ち込んだりと、好きなことをしていました。

いま覚えている限りでは、父に言われたのがきっかけでしょうね。それを聞いて、驚くよりも、ああやはりそうなんだなと思いました。

脇浜 わだかまりとか反発するお気持ちは、お感じになりませんでしたか。

黒川 親に言われて反発したという話もよくあるようですが、私の場合は反発とかやりたくないと思ったことはありません。それほど従順だったわけでもありませんが、父や祖父の姿をずっと見て育ったので、自然な流れだったのでしょうか。

脇浜 室町時代から伝えられてきた家訓や秘伝のようなものは、ございますか。

黒川 それがあれば面白いのですが、残念ながらありません。

ただ、父が亡くなって私が跡を継ぐ際に、京都の店にまつてある毘沙門天の像を拝みました。僧侶にお経をあげていただいた後に参列者に退出いただき、たった一人で厨子の扉を開けて一度だけ毘沙門天像を拝む。この儀式は代々続いている慣わしです。

脇浜 代々拝まれてきた毘沙門天像は、どのようなお姿でしたか。

黒川 1回しか見ていないので詳しくは覚



脇浜 紀子さん

えていませんが、高さは50センチくらいでしようか。いつも扉を閉めきっているためか、彩色がきれいに残っていました。

脇浜 色が残っているとは、すごいですね。しかし、代々の当主以外は見る事ができないとは、老舗ならではのエピソードが、やはりありましたね。

学生時代はテニスに熱中し、卒業後は都市銀行に就職。

脇浜 黒川さんほどのような学生時代をお過ごしになりましたか。

黒川 高校時代に始めた硬式テニスに熱中して、大学では勉強の時間以外はテニスをしていたように思います。昔の体育会でしたので、練習自体は非常にハードでしたが、学習院大学のテニス部はかなり民主的な雰囲気でした。合宿に行っても、例えば早朝からテニスコートの水まきやコート整備があると、上級生と下級生が交代で作業するといったふうで、上級生が下級生に命じてやらせるといったことはなかったですね。



テニスコートの横の通路を先生方がよく通られており、気軽にお話ししたり一緒にテニスを楽しんだ記憶があります。

脇浜 当時は、学生運動が盛んになる少し前くらいの時代でしたか。

黒川 ええ、アイビールックやフォークソングが流行し出した頃です。東京大学の安田講堂の事件などは、私の卒業後です。

脇浜 テニスの錦織さんや大坂なおみさんの活躍を、どうご覧になっていらっしゃいますか。

黒川 やはり、素晴らしいことだと思えます。あのようなことを日本人の選手が成し遂げることはないだろうというくらいに思っていましたから。その前には伊達公子さんや松岡修造さんなどが活躍され、さらには沢松和子さんがウィンブルドンの女子ダブルスで優勝されましたが、いずれも国内で強くなって世界へ飛び立っていかれた。錦織さんや大坂さんは、海外で強くなり世界を転戦されるようになりました。

脇浜 大学をご卒業なさって、黒川さんは都市銀行にお勤めになりましたか。

黒川 銀行が就職先として人気があつたし、私も、いずれは会社を継ぐのであれば少しでも参考になるところがいいのではないかと思います。

脇浜 銀行のお仕事は、その後、役立ちましたか。

黒川 具体的に何が役立ったというよりも、大きな組織の中で仕事をした経験といえますか。私がいた支店は50〜60人規模でした

が、そういうところの仕事の進め方、上司の役割、自分たちのような若い行員の動き方といった組織のあり方を学んだように思っています。

情報を集め、自分の頭で考え、何事にも本気で取り組む。

脇浜 黒川さんは、慶應義塾大学ビジネス・スクールなど、大学でお話をなさる機会もおありですが、どのようなことを伝えたいとお考えですか。

黒川 こうあるべきというような話ではないので、どこへ行っても、自分がしてきたことやいまやっていることを淡々とお伝えしています。お聞きになった方が、そこから何かを感じ取っていただければと。

これは自分の反省も込めてお話しするのですが、私には、何をやるにしても本気で取り組まなければ意味がないという思いがあります。仕事でも何でも、自分で選んだからには本気でやる。そして、自分の頭で考えて考え抜く。他人からいろいろな話を

聞くともっともらしく思えるかもしれないですが、本当にそうなのかと疑ってみることも大切です。これだけたくさんの方があふれている世の中で、何が正しいのかを、一つの情報だけで絶対に判断してほしくない。情報を集め、自分の頭で考え、それに沿って進んでいくべきだと思います。

脇浜 黒川さんが本気で取り組んだのは、やはり和菓子道の道であつたわけですね。

黒川 はい。しかし、まだ足りないという思いがあります。

脇浜 「お客様第一」がもっとも大切だとおっしゃっている記事を拝見しました。

黒川 どうすればもっとおいしくなるか、お客様に喜んでいただけるかということをお話しすると、しなくてはいけないことがまだまだたくさんあります。サービスの内容も、これで十分という到達点はないと考えています。20年ほど前に出版された本にあった米国のデパートのサービスの例をいまご紹介すると、ほとんどの方は、うちだっ

てやっている、たいしたことはないと思うでしょう。20年前には、そんなことまでやって商売になるの？と思われていたものが、サービス向上を追求した結果、どんどんブラッシュアップされてきたわけです。

お客様と接する上で、かつては販売するわれわれのほうがお客様よりも弊社の商品や和菓子についての知識があり、例えばこの小豆の産地はどこですといったさまざまなご説明をしていました。ところが、いまはお客様のほうがよく知っていらっしゃることが多いです。

脇浜 インターネットでお調べになつて。
黒川 それどころか、「私、その産地に行つたわよ」というお客様もいらっしゃる中で、

これまでのような商品知識だけでいいわけがなく、もっともつとサービスのクオリティーを上げなくてはいいけません。

一方、今日は気分が高揚していて話をしたいというお客様もいらっしゃれば、いつもはよくお話しになる方でも、今日は静か

に商品を選びたいという気分のあるときもあるでしょう。それを感じ取ってふさわしい応対をするといったことをもって考えていかなければならないし、私だけではなく全社員に同じ思いを持つてもらいたい。そう考えると、やはりサービス向上に終わりはありません。

脇浜 500年続いていても、まだ終わりが無い。

黒川 ありません。

チョコレートのように、

ようかんを世界に普及させたい。

脇浜 黒川さんは「ようかんを世界へ」とおっしゃっているとうかがいましたが、これはどういうお考えからでしょうか。

黒川 和菓子の世界中の人々に召しあがっていただき、喜んでいただきたいと常々考えていました。

あるときふと思ったのですが、チョコレートは世界中で食べることが出来ます。チョコレートという言葉からは誰もが同じもの

を想像し、実際にどこに行っても同じようなものが手に入ります。だったら、ようかんもそうならないのでは無いかと考えたのです。

チョコレートの歴史を調べてみるところ、いまのように世界中に普及したのはほんの140〜150年前だったことが分かりました。原材料であるカカオ自体は紀元前2000年頃から一部の地域で苦い健康飲料として利用されていたようですが、150年くらい前に甘いミルクチョコレートが誕生し、それが爆発的に普及したのだそうです。

チョコレートが世界中に広がったさまを思いうかべていたら、ようかんはまだ海外ではなじみがありませんが、本当においしいものであれば広がりないわけがないと確信しました。さっそく社内で話したものの、あまり関心を持ってもらえなかったのですが、何人かは「それを聞いて、将来が開けた」「私はようかんを宇宙食にしたい」など

と言ってくれたので、手応えを感じ、それからずっと言い続けているうちに、みんなの頭の中に「では、どうしたらいいか」という思いが浮かぶようになりました。

脇浜 なるほど。いま、米国のスーパーや大学の食堂などに行くとお寿司が普通に並んでいて、サンドイッチと同じように誰もが気軽に食べていますね。ようかんがチョコレートと同じように店頭に並ぶようになっても不思議ではないかもしれません。

スポーツや高齢者向けといった

「機能別ようかん」も考えている。

黒川 「機能別ようかん」ということも考えています。贈答用だけではなく、ちよつと疲れたから糖分をとりたいとか。ようかんは日持ちがするので、災害の後には備蓄用にたくさんお買い上げいただいたり、お見舞いとしてご利用くださった方も多かったです。いまは、手軽なエネルギー補給源としていろいろなスポーツのシーンでお使いいただき始めています。

脇浜 糖分を手軽に取りたいときに、いいですね。

黒川 ようかんはチョコレートと違って、常温で持っけていても溶けないというメリットもあります。

脇浜 機能別ようかんというのは、言葉としても新しい感じがします。和菓子というと、どうしても「伝統」や「美しい、かわいい」というイメージでしたが、機能的な食品にもなり得るという発想はいいですね。

黒川 そのためには、改良しなければならぬ点が多々あります。

2017年に、やわらかようかん『ゆるるか』という商品を発売しました。高齢者の方は嚥んだり飲み込んだりするのが困難になる場合が少なくありません。高齢者医療に携わる方から、ようかんは飲み込みにくいというお話をいただいたこともありま

す。ですので、『ゆるるか』は、ようかんの形状をとどめつつ、召しあがっていただきやすい硬さを目指しました。飲み込みやすいように柔らかくするには添加物を入れるという選択肢もあるのですが、私もはそういうものは加えたくない。普通のようにかんと同じように小豆と寒天と砂糖だけでつくったので、開発までに2、3年かかりました。

脇浜 多様性の時代といわれる中で、やり



黒川光博さん(右)と脇浜紀子さん
(2019年3月6日 虎屋本社にて)

たいことややれることがまだまだ出てくるという感じでしょうか。

黒川 やろうとすることに対して、どれだけ本気になって取り組むかだと思います。

それをしてはだめだと、いわゆるままに流されて、困った困ったと言っているのではなく、困っている部分を別の何かに置き換えて考えていくことが求められると思います。

脇浜 そうなると、まだまだ次の世代には譲れないですね。

黒川 それとこれとは別です(笑)。

いつの時代も、いまの若い人はだめだと言われ続けてきましたが、若い人が持っている良さはたくさんあります。私の息子はまだ30代半ばですが、例えば行動を起こす際のスピード感が私とはまるで違うし、二つや三つのことを同時に言われてもこなしてしまふ。若さというのはとても大切です。大学生も、臆せずにごんごんチャレンジしてほしいですね。

脇浜 本日は、ありがとうございました。

山本 章正



学校法人実践女子学園理事長

10年間理事長を務めた井原徹氏の退任に伴い、4月1日付で山本章正氏が新理事長に就任した。

山本新理事長は1950年愛知県生まれ。1972年慶應義塾大学法学部を卒業後、トヨタ自動車に入社し、ドイツトヨタ財務役、米国トヨタ上級副社長などを歴任。2004年中央発條常務取締役、2006年同専務取締役を歴任。その後、2007年日野自動車常務取締役、2008年専務取締役、2013年から

は常勤監査役を務めた後、2015年に退任。実践女子学園では2008年4月から2013年5月まで学外理事を務め、2017年に常務理事に就任し、現在に至る。

実践女子学園は、近代女子教育の先駆者である下田歌子の「女性が社会を変える、世界を変える」という建学の精神の下、1899（明治32）年に創立された。私立実践女子校・女子工芸学校として入学者わずか40名でスタートしたが、中学から大学院までの一貫した教育組織を持つ女子教育機関として発展し、これまでに17万人の卒業生を送り出してきた。山本新理事長は、「今後、少子化やグローバル化によりさらなる経営環境の変化が予想されるが、創立120周年に向けて整備してきた経営基盤の上に、成長に向けた改革を加速すること、学園の価値を高めていく」と抱負を述べた。

針本 正行



國學院大學学長

赤井益久前学長の任期満了に伴い、4月1日付で針本正行教授が学長に就任した。任期は令和5年3月末までの4年間。

新学長は昭和26年東京都生まれ。49年國學院大學文学部文学科卒業、54年同大学院文学研究科博士課程後期単位取得満期退学。博士（文学）。平成8年同大学院文学部助教教授、12年教授となる。21年から文学部長（25年まで）、学校法人國學院大學理事（現職）、23年から副学長（31年3

月まで）を務める。専門は平安時代文学。主な著書に『平安女流文学の研究』（桜楓社）、『平安女流文学の表現』（おうふう）がある。

本学は、令和4年の創立140周年に向け、平成29年に策定した中期計画「21世紀研究教育計画（第4次）」の実現に取り組んでいる。同計画では、大学の将来像に「人文・社会科学系の『標』となる」を、教育目標に「主体性を持ち自立した『大人』の育成」を掲げる。「大人」は「考える力」「悩む力」「多様性を受け入れ生き抜く力」とも解釈される。新学長は、さらに「問い直す力」を加えたいと話す。人工知能（AI）の時代を迎え、社会構造、就業構造の変化が不可避なものとなる中、これまで「正解」とされてきた「知」を素朴に疑う「問い直す力」を培うことを教育の根幹に置き、大学運営を進める。

高祖 敏明



聖心女子大学学長

岡崎淑子前学長の任期満了に伴い、2019年4月1日付で高祖敏明が新学長に就任した。任期は4年。

高祖学長は1947年広島県生まれ。1971年上智大学文学部哲学科卒業、同大学大学院文学研究科教育学専攻博士課程を満期退学後、上智大学文学部助手、講師、助教授を経て、1991年に教授に昇格し、上智学院理事長、上智短期大学学長などの役職を務めてきた。

専門分野は比較教育史。著書は『東

洋の使徒 ザビエル』『ルネサンスの教育思想』上・下巻ほか多数。文部科学省中央教育審議会専門委員、日本学術会議大学教育の分野別質保証に係る委員会委員、大学改革支援・学位授与機構評議員など、多くの団体の役員・評議員を歴任。

イエズス会司祭でもある高祖学長は、早くから学校法人聖心女子学院と縁が深く、1990年から聖心女子学院カトリック女子教育研究所企画運営委員を6年間務めたほか、2018年には同法人の理事に就任した。2019年4月に現代教養学部として新たにスタートした聖心女子大学で、これまでの歴史と伝統を礎に、21世紀のリベラルアーツ大学づくりに取り組みることが期待されている。高祖学長は、予測不可能な時代において、人間の尊厳を認め合い、高め合っ

てグローバルなマインドを養い、地球家族が共生する社会の担い手を育てたいと語っている。

大西 晴樹



東北学院大学学長

松本宣郎前学長の任期満了に伴い、4月1日付で第6代学長に就任した。

大西新学長は1953年北海道生まれ。法政大学法学部卒業、明治大学大学院政治経済学研究所博士前期課程修了、神奈川大学大学院経済学研究科博士後期課程満期退学。1983年明治学院大学経済学部講師に就任、1993年同教授、2004

年同学部長、2008年同大学学長、2012年学校法人明治学院学長、2014年教授に戻り、このたび東

北学院大学学長に迎えられた。

前任校学長時代に創立150年記念事業の遂行、留学生の受け入れと派遣、キャリア教育の充実、新学部の設立などに尽力し、日本私立大学連盟理事を務め、2012年から文部科学省高等教育局私学部参事官付学校法人運営調査委員を務めている。

専門分野は近代イギリス社会経済史研究であり、『イギリス革命のセクト運動』（御茶の水書房）で博士号を取得、『海洋貿易とイギリス革命』（法政大学出版局）を本年上梓した。キリスト教史学会理事長を9年間務め、『ヘボンさんと日本の開化』（NHK出版）、キリスト教学校教育同盟『百年史』の編纂委員長の経験から『キリスト教学校教育史話』（教文館）を出版している。

東北学院大学学長として、創立150年に向けた東北学院中長期計画「TC Grand Vision 150」の着実な実施が求められている。

城島栄一郎 実践女子大学：実践女子大学短期大学部学長。東京工業大学理工学研究科繊維工学専攻博士課程単位取得退学。工学博士。実践女子大学生活科学部長を経て、'17から現職。

井出健治郎 和光大学長、経済経営学部教授。早稲田大学大学院、東京医科歯科大学大学院

いずれも博士課程単位取得。'98和光大学着任、'18から現職。

祖父江健一 青山学院大学進路 就職センター進路・就職部長。愛知県滝高校出身。'81青山学院大学卒。男子寮副寮監、教研システム部門、中等部事務長を経て、'18から現職。

田澤実 法政大学キャリアデザイン学部准教授。'07中央大学大学院文学研究科心理学専攻博士後期課程単位取得退学。博士（心理学）。専門は生涯発達心理学、教育心理学。

松木健一 学校法人専修大学専務理事。'73専修大学法学部卒。専修大学入職後、国際交流事務課長、総合企画広報室長、学長室長を経て、'06常務理事、'15から現職。

内山秀一 東海大学教育学部長、体育学部教授。'93東海大学大学院医学研究科機能系専攻単位取得満期退学。博士（医学）。主著『健康・フィットネスと生涯スポーツ』（共著）など。

兼高聖雄 日本大学芸術学部教授。'90慶應義

塾大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会心理学・メディアコミュニケーション論専攻。主著『コミュニケーション学入門』ほか。

高松香奈 国際基督教大学教養学部上級准教授。'08東京大学大学院新領域創成科学研究科博士課程単位取得退学。博士（国際協力学）。

下田啓 早稲田大学法文学術院教授。米国ハーバード大学大学院博士課程修了。博士（日本史）。米国バツサー大学歴史学科助教授などを経て、'12から現職。専門は日本近現代史。

安食真城 龍谷大学宗教部課長。龍谷大学文学部卒。'14から現職。

三枝麻由美 名古屋大学男女共同参画センター准教授。'06イリノイ大学大学院社会学研究科修了。Ph.D.（社会学）。 Lund 大学を経て、'11から現職。専門はジェンダー平等。

山田創平 京都精華大学創造戦略機構ダイバー

シティ推進センター長。名古屋大学大学院博士課程修了。博士（文学）。編著書に『たたかう LGBT&アート』（法律文化社）など。

神谷悠一 LGBT法連合会事務局長。東京都豊島区男女共同参画苦情処理委員。一橋大学大学院社会学研究科修士課程修了。修士（社会学）。

愛知太郎 学校法人東洋学園理事長。東京大学工学部卒、東北大学大学院環境科学研究科博士課程後期修了。同和鉱業㈱などを経て、'16から学校法人東洋学園評議員、'17から現職。

吉田竹也 南山大学副学長（教学担当）、人文学部教授。南山大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。博士（人間科学・大阪大学）。専門は文化人類学。

北條英勝 武蔵野大学教務部長、人間科学部教授。'98 東洋大学大学院社会学研究科社会学専攻博士後期課程単位取得退学。修士（社会学）。

平山喜雄 法政大学教育支援本部統括本部長・学務部長。'86 法政大学法学部法律学科卒。'87 法政大学入職、学務部、総務部などを担当し、学務部教育支援課長を経て、'17 4月から現職。

藤田喜郎 芝浦工業大学工学部電気電子学群電気工学科教授、工学部長補佐。'97 法政大学工学部電気工学専攻博士課程修了。博士（工学）。専門は電力システム工学。

岡原宏一 '87 監査法人中央会計事務所入所後、公認会計士岡原事務所開設。日本公認会計士協会 学校法人委員会元委員。

井上慶太 成蹊大学経済学部助教。'18 一橋大学大学院商学研究科博士後期課程修了。博士（商学）。主著「グループ内の協働における管理会計」『原価計算研究』第42巻第1号など。

上林憲行 武蔵野大学データサイエンス学部長。Musashino University Smart Intelligence Center 長。慶應義塾大学大学院理工学研究科博士課程修了。工学博士。

保坂邦夫 学校法人昭和女子大学学園本部広報部部長。同大学入試広報課長、学校法人企画・広報部長を経て現職。

佐藤 輝 フェリス女学院大学国際交流学部教授。'00 東京農工大学大学院連合農学研究科博士課程修了。博士（農学）。環境・資源学専攻。主著『ソーラータッカーを作ろう』ほか。

小林哲郎 神戸女学院大学人間科学部教授。'84 京都大学大学院教育学研究科指導認定退学。博士（教育学）。京都大学を経て、'07 から現職。

岡田龍樹 天理大学副学長（社会連携・学生支援担当）。'89 広島大学大学院教育学研究科博士課程退学。修士（教育学）。'91 から天理大学。人間学部人間関係学科生涯教育専攻教授。

黒川光博 東京都出身、学習院大学卒。富士銀行（現みずほ銀行）勤務を経て虎屋に入社、'91 から同社代表取締役社長。全国和菓子協会会長、全日本菓子協会副会長、一般社団法人日本専門店協会会長などを歴任。著書に『虎屋 和菓子と歩んだ五百年』。幼少から親交のあった寛仁親王殿下のご著書『今ペールを脱ぐ ジェントルマンの極意』では服飾談義を展開している。

脇浜紀子 京都産業大学現代社会学部教授。神戸大学法学部卒。'90 読売テレビ入社。'10 大阪大学大学院国際公共政策博士号取得。研究分野は地域メディアと地域情報。

〈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。

会長の動き 2019年
3月▽4月

- 3月5日(火) 第11回常務理事会に出席
- 3月19日(火) 第11回理事会、第3回春季総会に出席
- 3月27日(水) 日本私立大学団体連合会第118回役員会、第83回総会に出席
- 3月29日(金) 日本テレビの取材
日本テレビから取材を受け、少子化が進む中、私立大学の役割の重要性について説明しました。
- 4月9日(火) 自民党教育再生実行会議「憲法における教育課題を考えるプロジェクトチーム」のヒアリングに対応
自民党の教育再生実行会議「憲法における教育課題を考えるプロジェクトチーム」のヒアリングに対応し、「高等教育に対する公財政支援の現状と課題——私立大学を中心に——」と題する講演を行いました。
- 4月11日(木) 第1回記者懇談会・懇親会に出席
私大連では提言「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育——未来を拓く

多様な人材育成に向けて——」をとりまとめ、会長をはじめとする役員により、記者懇談会を開催しました。

懇談では、就職・採用活動をめぐる諸問題や、教育の質保証と学修成果の可視化など、現在の私立大学を取り巻く課題について、活発な意見交換、質疑応答が行われました。



会長・役員と報道関係者との懇談の様子

- 4月15日(月) 日本経済団体連合会に私大連提言「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育——未来を拓く多様な人材育成に向けて——」について説明・意見交換
- 4月16日(火) 第1回常務理事会・理事会に出席

● 4月22日(月) 日本経済団体連合会「採用と大学教育に関する産学協議会」に出席
柴山文部科学大臣および主要国会議員に私大連提言「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育——未来を拓く多様な人材育成に向けて——」を手交



柴山文部科学大臣に
提言「新たな時代の就職・採用
のあり方と大学教育」を手交

私大連

ウェブサイトをリニューアル

私大連では、より見やすく使いやすいウェブサイトを目指して、3月末にウェブサイトをリニューアルしました。

<https://www.shidaren.or.jp/>



奇数月20日（年6回）刊行

●WEBサイトにて、全文無料公開中

※第324号（2009年1月発行）から
詳細は

<https://daigakujihou.shidaiaren.or.jp/>



第382号（2018年9月発行）

【特集】

自校史と大学博物館



【座談会】
IRの実践の現状
【インタビュー】
善竹富太郎氏（大蔵流狂言師）

第383号（2018年11月発行）

【特集】

大学は自然災害とどう向き合うか



【座談会】
地方自治体と大学の就職
に関する協定締結による
地域活性化への期待
【インタビュー】
石村 一枝氏（株式会社石
村萬盛堂専務）

第384号（2019年1月発行）

【特集】

入学前教育の現状と課題



【座談会】
教職協働の現状と課題
【インタビュー】
新田 晃千氏（カバディ
日本代表選手）

第385号（2019年3月発行）

【特集】

進化する『キャンパス』



【座談会】
私立大学におけるキャン
パスのあり方
【インタビュー】
大迫 友紀氏（ガラス作家）

大学時報 年間総目次 第380号(2018・5) ◆ 第385号(2019・3)

第380号(2018・5)



クロースアップ
インタビュー
北 義則さん

指して

利用を疑似体験するRPG型ガイドランス——図書館利用教育プログラム「Libarry」
寺島哲平

ラーニングコモンズを超えて——千葉大学アカデミック・リンクのこれまでとこれから
竹内比呂也

すいそう 本を読み音楽を聴く人間の声
梅本 裕

小特集 海外留学体験の効果測定に対する取り組み——海外短期派遣プログラムを中心に——
西谷 元

目的を明確化した効果測定を目指す——池田伸子
鈴木理恵

海外短期留学の効果測定手法を考える——量的・質的アプローチの有用性
鈴木理恵

学部留学効果測定——グローバル人材育成における学部留学の効果
吉岡大輔

文部科学省大学入学者選抜改革推進委託事業(主体性等分野)について——学力三要素をどのように評価するか——
尾木義久

地理歴史科・公民科入試のゆくえ——文部科学省

委託事業の現場より

私の授業実践——教育現場の最前線から
国語から文学へ——疑り深さの獲得
戸塚 学

明日への試み
広島女学院大学人文学部
いま、あえてなぜ人文学部か——女性の一生涯を視野に入れた改革
湊 晶子

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史
日本初的女子薬専設立者、秋山卓爾先生——ご家族と私の出会い・大阪薬科大学
春沢信哉

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)
学生制作番組「多摩探検隊」の放送・配信——15
年目を迎えて・中央大学
松野良一

動画配信への取り組みと課題 明治大学 中村 達
オープンオンライン講座の入試活用を考える・東
海大学
川上哲太郎

クロスアップ・インタビュー
株式会社トーカ堂代表取締役 北義則さんに聞く
(聞き手) 脇浜紀子

新会員代表者紹介
山崎一穎(跡見学園) / 阿久戸光晴(福岡女学院大)

佐藤正志

巻頭言 大きく変化する社会で花開くために
川島明子

巻頭論文 わが国における医学教育の現状と課題
新井 一

座談会 私立大学における女性のキャリア形成
塘利枝子 / 武石恵美子 / 石川康宏 / 肥塚直美 / (司
会) 兼高聖雄

特集 大学図書館最新事情
ピーコアプリによる施設利用促進
村居昌俊

知の劇場を目指して——アカデミックシアターを
利用した新しい学習環境づくり
岡友美子

図書館建築キャンパスプロジェクト
竹内康弘

「学びが見える、学びに触れる、学びあえる」を目

学／郭 洋春（立教大学）／佐伯孝弘（清泉女子大学）／茂里一紘（東京女子大学）
新学長紹介
 ウスビ・サコ（京都精華大学）

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

第381号 (2018・7)



クローズアップインタビュー
 富田洋之さん

巻頭言 創立100周年、そして次の100年

巻頭論文 守るために変わる 塩崎千枝子

座談会 未来を先導する私立大学の将来像

田中優子／鎌田 薫／村田 治／（司会）松岡 敬
 私立大学の将来構想『未来を先導する私立大学の将来像』を公表

特集 留学（海外送り出し）に伴う問題への取り組み

海外留学を取り巻く現状について——大学における海外留学に関する危機管理ガイドライン
 齋藤 潔

開発途上国への学生派遣とリスクマネジメント
 關谷武司

国際人材育成の課題と取り組み
 岡村久和

留学派遣に伴う危機管理の取り組みについて
 島田幸司

「より質の高い留学体験」を目指して——留学（送り出し）の現場から見る問題とその取り組み
 日野好幸

日本アイラック社を利用した危機対応
 田中久博

すいそく 私学経営の難しさ
 中川日出男

小特集 海外大学とのダブルディグリー・プログラムの現状と効果
 ダブル・ディグリーの現状と展開——早稲田大学の事例より
 眞谷国光

あらたな「グローバル法務人材」育成のために
 新井 京

学生の夢を応援——大東文化大学におけるダブルディグリー・プログラムについて
 吉田慶子

パラレル・ディグリー・プログラムの仕組みと狙い
 東郷 賢

私の授業実践——教育現場の最前線から

「分かって・できる」身体運動
 小室輝明

「良き隣人」になるために学ぶ——現代人の心理・社会的課題と支援を学ぶ聖学院大学心理福祉学部
 古谷野豆

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史
 「本当の教育」を目指してきた100年——新たな

一世紀を歩む成城大学・成城大学
 大友浩一

加盟校の幸福度ランキングアップ《ボランティア編》
 ボランティアルームの地域支援と学生支援・皇學館大学
 叶 俊文

大学ボランティアセンターの役割と可能性・聖学院大学
 川田虎男

一人一人の「点」を「線」につなぎ、つむぐ活動・西南学院大学
 山口由美子

クローズアップ・インタビュー
 順天堂大学スポーツ健康科学部准教授、体操競技部コーチ 富田洋之さんに聞く
 （聞き手）川島 葵

新会員代表者紹介
 三上貴教（修道学園）／斉藤言子（神戸女学院）／川久保清（共立女子学園）／岡本英男（東京経済大学）

私の授業実践——教育現場の最前線から

表紙・大学点描 東京女子大学
だいがくのたから 聖心女子大学

第382号 (2018・9)



クロスアップ
インタビュー
善竹富太郎さん

巻頭言 すこやかな「次代」と「人」を創る研究
拠点大学へ 永田見生

巻頭論文 仏教系大学の未来に思う 齊藤 昇

座談会 IRの実践の現状
山田礼子／相生芳晴／森 朋子／山本幸一／(司
会) 山田健太

特集 自校史と大学博物館

140年の歩みを体感する空間——立教学院展示館の試み 豊田雅幸

学院資料・村岡花子文庫展示コーナーと自校史の展開——「小規模」「後発」を乗り越えて——

松本郁子

大学史を基軸に研究、教育と公開事業——日中を懸けた東亜同文書院から愛知大学へ——
田辺勝巳

日本文化の研究・教育・発信拠点としての博物館
渡邊 卓

過去・現在・未来をつなぐミュージアム——早稲
田大学歴史館について——
尾崎健夫

自校史は大学博物館のミッションか
橋爪節也

すいそう あるべきバランス
大村雅彦

小特集 新入生イベントの今
新入生歓迎の集いで友達づくりを応援——成功の
秘訣は主催者のパッションと「手づくり」の味
川畑一成

学生が主役！ 新入生歓迎パーティー 伊藤 大
ピア・サポーターとしての新入生歓迎企画——阪南
大学学生会による「Campusart 2018」の開
催—— 権 瞳

新入生を大学の一員として一体化するイベントと
は——「OGU Welcome Festival」の取り組み
堀之内一徳

総合教育政策局の設置について
文部科学省生涯学習政策局

私の授業実践——教育現場の最前線から
理解を深める授業構成の模索
西川佳男

明日への試み
大谷大学社会学部
地域で学び、地域を学ぶ——「共」の実践から学
びの改革へ 志藤修史

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史
文明開化、産学協同、第四次産業革命へ・東洋大学
吉田善一

加盟校の幸福度ランキングアップ《ポランティア編》
「しのモン応援隊」という自分探しの旅——学生の主
体形成を支えるポランティア—— 松山東雲女子
大学 水鳥祥子

ポランティアを通じた成長機会の提供・成蹊大学
久米 隼／伊藤克容

建学の精神に基づいた活動を目指して・清泉女子
大学 岡戸良子

クロスアップ・インタビュー
大藏流狂言師 善竹富太郎さんに聞く
(聞き手) 外川智恵

新会員代表者紹介
福原紀彦(中央大学)／田上博司(阪南大学)／小
尾敏夫(文理佐藤学園)

表紙・大学点描 久留米大学
だいがくのたから 共立女子大学・共立女子短期
大学



クロスアップ
インタビュー
石村一枝さん

巻頭言 Be Real 寄りそう知性 木越 康
巻頭論文 教と種類が多様化する日本の大学の行方 Oussaby SACKO

座談会 地方自治体と大学の就職に関する協定締結による地域活性化への期待
佐々木宏／水島久光／清水克弥／青木 隆／(司会) 音 好宏

特集 大学は自然災害とどう向き合うか

大学は自然災害とどう向き合うか——関西大学の取り組みの紹介を兼ねて—— 安部誠治
西日本豪雨災害への対応について 本廣賢吾
自然災害への備え／平成28年(2016年)熊本地震の教訓 井上博司
大学生機能別消防団結成を人材育成へ 白幡 晶
地域・行政・大学・大学病院による合同防災訓練

——現状と課題—— 菊地光男

自然災害とボランティア活動——相互連携による防災活動で学生の成長を促す—— 八田浩康

すいそう 分岐点 貫 正義

小特集 魅力ある大学院をどうつくるか

多様性への長期的投資の果実——上智大学大学院グローバル社会専攻 JAMES FARRER
社会のための科学技術を目指して 児玉耕太
現代ファッションと日本文化の融合 濱田勝宏

クリエイティブ・リーダーシップ育成へ——創造的思考力の社会化にチャレンジ 長澤忠徳

知られていない消費税——驚がくの事実—— 岡原宏一

『第15回大学生生活実態調査』から読み解く現代学生像 北條英勝

私の授業実践——教育現場の最前線から

ものづくりの楽しさを伝える 南部絃一郎

明日への試み

跡見学園女子大学心理学部

公認心理師(国家資格)養成元年 野島一彦

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

創立100周年に向けて、グローバル化展開への礎——芝浦工業大学 早乙女徹

加盟校の幸福度ランキングアップ(保育所(託児室))

編

事業所内保育所(託児室)のご紹介・上智学院

事業所の設置と子育て支援・共立女子学園 土持和久

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して・創価大学 川久保清

クロスアップ・インタビュー 高田 勉

株式会社石村萬盛堂・専務 石村一枝さんに聞く (聞き手) 脇浜紀子

因田義男(名古屋学院大学) 表紙・大学点描 大谷大学

だいがくのたから 関東学院大学

第384号(2019・1)

クロスアップ
インタビュー
新田晃千さん

年頭所感 リーディングオীগazineーションとしての役割
鎌田 薫

巻頭言 看護教育100年に向けて
福井次矢

巻頭論文 それでもなお人格教育を目指して——
田畑邦治

座談会 教職協働の現状と課題

北條英勝／西川幸穂／吉川倫子／三浦 暁／司

(念) 音 好宏

特集 入学前教育の現状と課題

多文化学習環境へのスタートダッシュ——APU

における入学前留学ACCESSプログラムの

取り組み——五十峰聖／大久保隆／河野修平

入学前教育——新たなeラーニング 保護者・学

生・大学による三位一体の取り組み 花光 清

アスリートを対象とした入学前教育——順天堂大

学スポーツ健康科学部の取り組み——

吉村雅文／青木和浩

入学前教育から高大接続や地域における人材育成

への転換

星野次郎

入学前教育と初年次教育の連携——流通科学大学

の「気づきの教育」への円滑な移行と準備

南木陸彦

入学前教育の焦点はシフトしている——入学前教育

を充実させる観点の整理——

及川 愛／石田あずみこ

すいそう 大学理事長に就任して——松原道一

小特集 大学Webサイトリニューアルの取り組み

ターゲットに合わせた情報の切り分け——立教大

学公式サイトのリニューアル——小嶋 顕

Webサイトで伝える「献学の理念」——橋本明子

大学ホームページを全面リニューアル——大学広報・

ブランドニングの有力なツールとして位置付け

直す——松本 崇

スマホで変わるデザイン、変わらぬ役割——橋本敏彦

私立大学フォーラム2018——「未来を先導す

る私立大学の将来像——2040年を見据えた

私立大学の大学改革と人材育成——総括

私の授業実践——教育現場の最前線から

学生との対話というとなみ——齋藤公太

明日への試み

東海大学健康学部

新しい時代へ向けた健康学部の挑戦——堀真奈美

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

大学と学院創立100周年——西南学院大学

金丸英子

加盟校の幸福度ランキングアップ(厚生施設編)

高原の美しい自然環境の中で研修を・ノートルダ

ム清心女子大学——本保恭子

豊かな自然に恵まれた軽井沢研修所・立正大学

工藤宣弘

クロスアップ・インタビュー

カバディ 日本代表選手 新田晃千さんに聞く

(聞き手) 川島 葵

新会員代表者紹介

大島正克(亜細亜大学)／太城力良(兵庫医科大学

学)

表紙・大学点描——聖路加国際大学

だいがくのだから——流通経済大学

第385号(2019・3)



クロースアップインタビュー
大迫友紀さん

巻頭言

人物教育のクオリティ・リーダーとして

巻頭論文

時代状況急変に対処すべき私立大学

座談会

私立大学におけるキャンパスのあり方

吉原健二／富田 勝／池上岳彦／岩崎克也／(司会) 音 好宏

特集 『進化する『キャンパス』』

都市機能の一翼を担う、挑戦するキャンパス

社会につながる未来型キャンパスの発進／学生支援

援・社会連携・教育研究支援の拠点として

兵庫県美方郡香美町サテライトスタジオでの取り組み——但馬地域と園田学園女子大学——

まちなかキャンパス化のビジョン

これからの社会的課題に向き合うキャンパス／金

沢工業大学 白山麓キャンパス／河合儀昌

地域と協働で育むキャンパス 及川清昭／池田 伸

すいそう 改元に思う／山崎一類

小特集 社会人・企業向け講座のいま

Tsuda Open University: Global Education and Sustainable Development Program 田近裕子

「人生100年時代の学び」を目指して——ライフ

ステージに寄り添う教育モデルとは——

「ビジネスプログラム」での学びと成果／明治大学

リバティアカデミー20年の歩みとともに／

社会人向け講座の取り組み

中央大学経理研究所事務室

私の授業実践——教育現場の最前線から

教えずぎない授業の模索

明日への試み

大東文化大学社会学部

「間」に立つ社会学部を目指して

わが大学史の一場面——日本の近代化と大学の歴史

『時事新報』の創刊・慶應義塾大学

大東文化大学社会学部

馬場靖雄

井奥成彦

加盟校の幸福度ランキングアップ（地方創生・地域

活性編）

高大産連携による地域活性化への挑戦・石巻専修

大学 外井道晴

「加古川『知』を結ぶプロジェクト」の展開につい

て・甲南大学 松下賢一

地域デビュープログラム「町家deうどん」・龍谷大

学 石原芳典

クロースアップ・インタビュー

ガラス作家 大迫友紀さんに聞く

（聞き手）外川智恵

新会員代表者紹介

G・W・パークレー（西南学院大学）

表紙・大学点描 甲南大学

だいがくのたから 聖カタリナ大学・聖カタリナ

大学短期大学部

座談会 「私立大学におけるインターンシップ推進を振り返る」
 特集 「学生寮を活用した国際交流、グローバル人材育成の取り組み」
 特別掲載 「大学スポーツ振興の社会的意義
 —大学スポーツ協会 (UNIVAS) の設立」

表紙・大学点描 ノートルダム清心女子大学 だいがくのたから 聖学院大学
 クローズアップ・インタビュー：
 「武下 利一さん (トナミ運輸バドミントン部アシスタントコーチ)」

編集後記

◆きやりーばみゅばみゅさんの「もんだいガール」という曲、少し前のリリースだが、かつこいいサウンド&ビジュアルとともに強烈なパンチのある歌詞が飛び込んでくる。アーティストと制作陣のすごさを感じる。年甲斐も無く好きなアーティストなのだ、この曲は他とすこし「違う」のだ。著作権のこともあるので歌詞まで書かないが、聴けば聴くほどさまざまな思考が巡る。人と「違う」ということは、そもそも「多様性」のひとつに過ぎない。分かっているながら？ 行動できているだろうか。

実は、今号の特集の企画は過去に一度出したが成案には至らなかった。リサーチしたまままだ理解や把握できていないと感じてしまった。しかも加盟校への情報提供の経路は果たせないと思いき直し、再提案となった。

原稿を拝読し、「SOGI」の観点もテーマに盛り込むべきだったなど、いろいろ反省し振り返っている。ご寄稿に感謝するとともに、自己

点検と議論を通じ、さらなる意識の共有と理解醸成に取り組んでいきたい。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・関西大学総合企画室広報課長 依藤 康正)

◆2013年度教育再生実行会議「これからの大学教育等の在り方について」(第三次提言)を受け、これまで学事層の多様化、クォーター制導入などの議論が各大学で行われたと考える。しかし改革に至った大学は多くない。

学事層の見直しは①国際化対応(海外派遣促進、留学生・海外の教員招聘促進など)、②学びの質向上(学生の集中的な学びによる学習効果向上、授業方法の転換、科目履修の系統化・可視化、科目削減など)③教育体制(教員の研究時間確保、専任率向上など)といった効果が図れる一方、教室条件や履修システム(授業時間、受講登録・成績評価、試験時間確保など)、非常勤教員確保など、検討すべき課題も多い。今号の小特集にこの執筆いただいた4大学の先進事例が、多くの大学の議論を進めるものとなればと思う。

私事であるが、2019年4月に広報課から学生部に異動した。2017年4月から

大学時報の編集に携わった2年間、委員の方々をはじめ、関係者の皆様にさまざまなご指導をいただいたことに深く感謝申し上げます。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・立命館大学学生部衣笠登生学オフィス課長 五坪 智彰)

◆平成から令和へ。5月後半を迎え、新元号も新鮮味は残るものの私たちの生活になじんできた。平成の30年は、社会と呼応するように大学も多様性の下に激動の時代だったといつてよいのだろうか。

もちろん普遍的であったり古くて新しい課題もある中で、今号で取り上げたLGBTやクォーター制のように、大学で新たに取り組みが始まるキーワードは途切れることがない。

まさに今号のクローズアップ・インタビューで黒川氏がお話しになっている「時代の要請」なのである。

室町時代から続く和菓子のお虎屋は、創業500年。実に5世紀を超える老舗中の老舗だ。大学の営みに置き換えても、示像に富む同社の歩みや黒川氏からのメッセージをぜひ一読いただきたい。(日本私立大学連盟事務局 権藤 和代)

