

University
Current
Review

ISSN 0288-1748 2022(令和4)年 3月20日発行 [隔月刊]

[特集]
大学職員のワークスタイル
ーニューノーマル時代の働き方を考えるー

大学時報

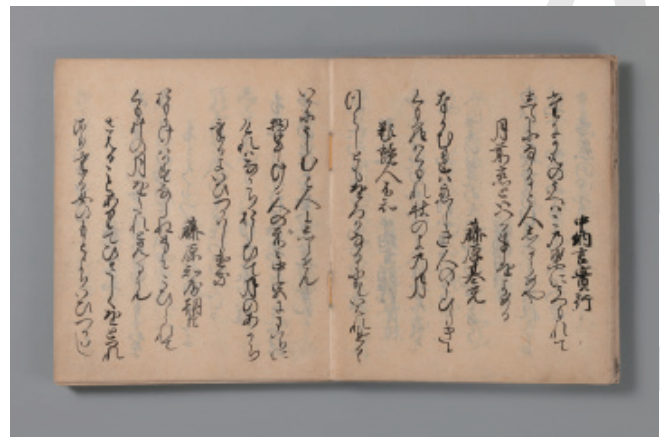
NO.403
2022. **03**



ノートルダム清心女子大学



同『金葉和歌集』を納める
外箱(左上)、内箱(右中)、表紙(左中)



伝二条為明筆『金葉和歌集』



特殊文庫書庫内

ノートルダム清心女子大学特殊文庫所蔵

伝二条為明筆『金葉和歌集』

(ためあきら
ためあきら)

ノートルダム清心女子大学の特殊文庫は、国文学科(現日本語日本文学科)創設の際に設置された半世紀以上の歴史を持つ貴重書庫である。特殊文庫は、江戸の歌人・国学者の黒川春村(1799-1866)と養子黒川真頼(1829-1906)、孫黒川真道(1866-1925)ら黒川家蔵書の和歌関係を中心とする書籍をおさめる黒川文庫、本学教授であった国文学者・歌人正宗敦夫(1881-1958)の収集した古筆・稀少本をおさめる正宗敦夫文庫を所蔵する。さらに、学術・教育の発展のため古典籍の収集・保存に努めており、現在は約5000冊もの貴重な古典籍が所蔵される。

『金葉和歌集』は白河法皇(1053-1129)の命により源俊頼(1055-1129)が撰進した5番目の勅撰和歌集である。『金葉和歌集』は

完成に至るまで院の下命による2度の差し戻しと撰集方針の変更があり、撰進時期の差異により伝本は初度本・二度本・三奏本の3つの形態に大別される。さらにそれぞれの撰集途上に転写されたと覚しい総歌数の異なる多種の伝本が伝わっているため、『金葉和歌集』の研究は、伝本相互の比較検討により進められてきた。特殊文庫には13点もの古写本が揃っており、本学資料を欠いては『金葉和歌集』の学術的な理解は得られないほどの充実度を誇る。

今回紹介する伝二条為明筆『金葉和歌集』は最も流布した二度本の中でも精選された最終稿本系の伝本と考えられており、日本文学研究を為す上で欠かせない『新編国歌大観』『新日本古典文学大系 金葉和歌集・詞花和歌集』の底本に採用され、拠るべき本文として広く参観されている。

大学時報

2022.03 / NO.403

CONTENTS

70	68	66	60	54	50	44	40	34	32	16	10			
小特集 しょうがい学生の大学生活と支援の実際 包括的学習者支援体制と障害学生支援		ずいそう 学園の進む道 長坂悦敬	オフィスが人を育てる―津田塾大学のオフィスリニューアル― 菊池太陽	「働き方改革プロジェクト」2年間の取り組みとこれからめざすところ― 井上真由美	職員の働き方を考える	選択肢の気付き・許容―フリーアドレスの効果として― 内野匡貴	若手・中堅職員による働き方改革プロジェクトの推進 ―上智学院・働き方改革宣言の策定とその取り組み事例― 千野雅裕	フレキシブルワーク制度の今後の展開 富来清貴	ワークスタイル改革の取り組みと今後の展開 和田満	特集 大学職員のワークスタイル ―ニューノーマル時代の働き方を考える―	座談会 学園祭のいま 齋藤勝／山本憲吾／福田淳子／新井喜雄／(司会)大谷奈緒子	巻頭言 建学80周年を迎えて 山田清志	視点 人と人、地域・産業・世界をむすぶ人材育成 ―拠点総合大学の利点を生かした教育― 黒坂光	だいがくのたから ノートルダム清心女子大学 大学点描 東海大学

表紙：ヨモギ

キク科ヨモギ属の多年草の総称。世界に広く分布し、砂漠にも生育します。洋の東西を問わず古くから食用や薬用とされ、特有の香気があることから厄除けとしても用いられてきました。日本では春先に出る若葉を、草餅や草団子に入れ、美しい緑や香りとともに味わいます。

*表紙デザインでは教育・成長・向上を植物になぞらえ、1年ごとにさまざまな種・葉・花・実を紹介します。今年度は葉のシリーズです。

114	108	107	105	104	96	94	92	90	88	84	78	76	
編集後記	年間総目次	私大連ニュース	執筆者・出席者のご紹介（掲載順）	新会員代表者紹介 専修大学	クローズアップ・インタビュー 國學院大學人間開発学部健康体育学科助教、振付家、元プロフィギュアスケーター 町田樹さんに聞く（聞き手）外川智恵	加盟校の幸福度ランキングアップ《コーヒー編》 産官学連携による新たな価値の創造 藤原美紀	コロナ禍でのゼミ生の模索と挑戦―神保町コーヒープロジェクト― 島田剛	一杯のコーヒーから始めるSDGs 尾崎博美／高崎春華／桜井愛子	私の授業実践〜教育現場の最前線から〜 ゼミにおける実践的研究 ―スペイン語劇を通じたパフォーマンス分析の現場から― 小阪知弘	オンライン授業下の聴覚障がい学生支援 西出稔行	コロナ禍における障害学生支援 村田淳	変えないために変えていく 山田康裕	―多様性と包摂を目指す支援体制の構築― ヒューバート眞由美

大学点描



TOKAI
UNIVERSITY

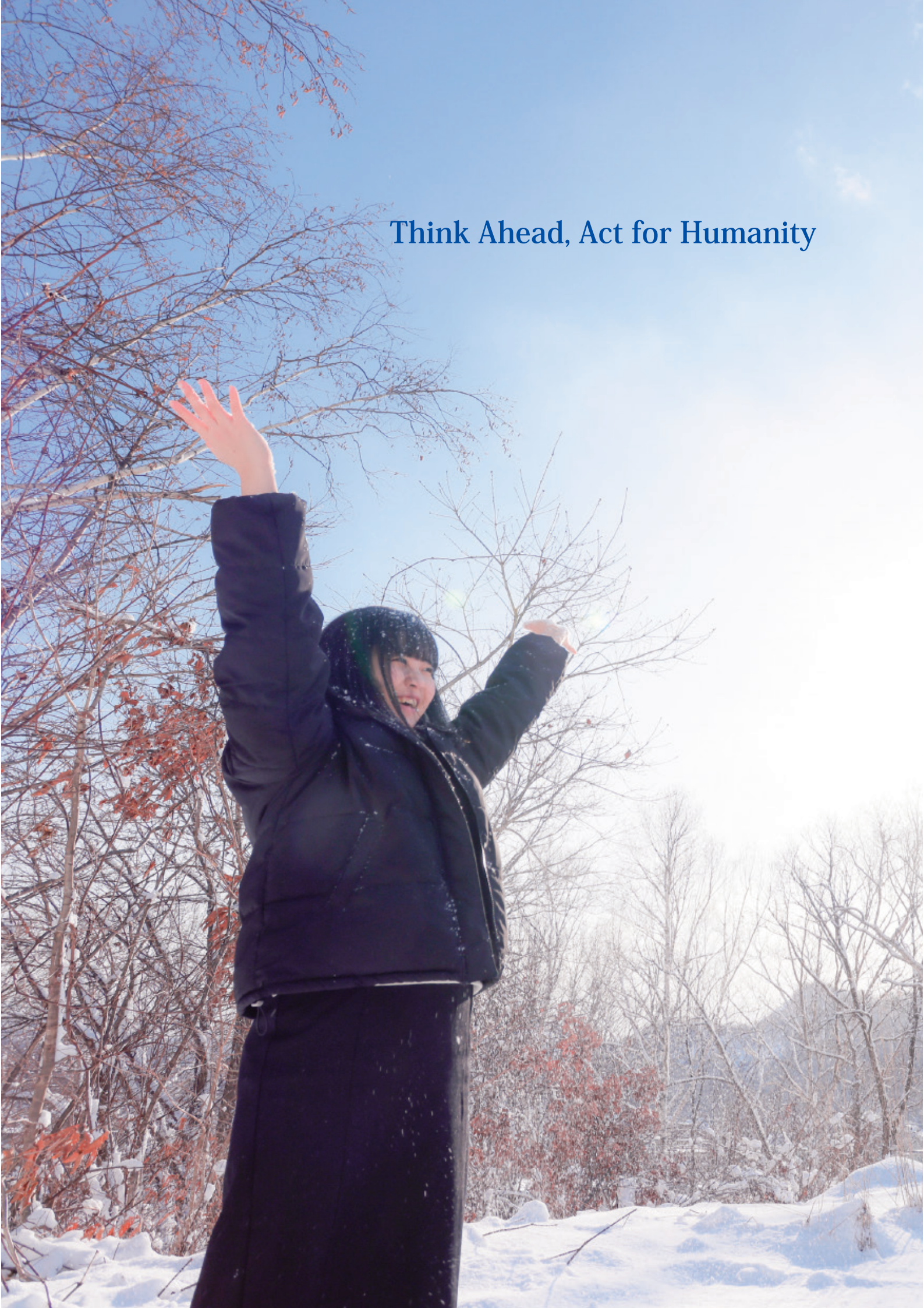








Think Ahead, Act for Humanity



University Current Review

大学時報

2022.03 / NO.403



建学80周年を迎えて

山田 清志 東海大学学長

2042年の建学100周年に向け、80周年を迎える2022年は東海大学にとって重要な年となる。全国5キャンパス7校舎とし、6つの新設学部を加えた23学部62学科・専攻となる体制への”進化”は、再び「先駆け」である大学を目指すための宣言でもある。全国にキャンパスを有する総合大学の強みを活かし、「どこでも」「誰とでも」学び合う経験と人脈形成の場を提供し、社会課題の解決に資する人材を輩出し続けたい。

人と人、地域・産業・世界をむすぶ 人材育成

― 拠点総合大学の利点を生かした教育 ―

黒坂 光 京都産業大学学長

1. 建学の精神

新型コロナウイルス感染症が国内で初めて確認されてから、すでに2年以上が経過した。新型コロナウイルスは世界を席卷し、人々の日常生活のみならず経済、社会を変容させるほどの大きな影響を及ぼした。大学教育への影響も大きく、緊急事態宣言発令時には、ほとんどすべての授業を遠隔授業で行うことを余儀なくされた。予期せぬウイルス感染への対応で、準備が整わぬ中の遠隔授業であったが、科目によっては遠隔授業も十分な教育効果があり、さらに時間と場所の制約からの解放という対面授業にはない利点も認められた。アフターコロナの大学教育においても、対面授業と遠隔授業を併用する事は間違いない。しかし、遠隔授業は知識を正確、迅速に伝達することはで

きても、人との交流、人と社会の交流などのコミュニケーションを基盤とする教育には適さない。多くのことを吸収し、人生の進むべき道を決めていく20歳前後の学生が学ぶ大学は、専門知識の修得のみならず、人間的な成長を促す場でなくてはならない。大学には、学生が友人、教職員との楽しい語らいや議論を通じて、精神的、人格的に成長して社会に巣立っていくための教育を行う責務がある。

京都産業大学は、1965年に創設され、今年で57年目を迎えた。本学は、「将来の社会を担って立つ人材の育成」を目的として、建学当初より専門知識の修得のみならず、キャンパス内外での様々な活動を通じた教育を行ってきた。建学の精神においては、育成すべき人材を「高い人格を持ち」、「社会的義務を果たし」、「絶えず変動す

る情勢に関して十分な知識を持ち、正しい情勢判断ができ、「国内、国外の職域を問わず、全人類の幸福のために寄与する人間」と定義している。このように、本学が育成すべき人材は、専門的知識を有する事は言うに及ばず、地域・社会情勢を理解し、国内外を問わず、課題解決に向けてグローバルな視点で活躍できる人材である。また、大学の名称が示す通り、産学連携を大学の重要な目的の一つに掲げている。本学は開設時から、大学が象牙の塔に閉じこもることなく、常に現実の産業界と密接な連携を保ち、理論と実践とを融合した教育を行い、卒業後に実社会で活躍できる能力を身につけ、産業界の発展に貢献できる人材の育成を目指してきた。本学開設当時、ほとんどの大学が基礎研究を重視する中で、本学は時代を先取りし、一貫して社会・産業界との結びつきを模索し続けてきたのである。

本学は、創立50周年（2015年）を機に、変化の激しいこの時代において建学の精神に掲げる人材育成を実現するために、理想とする大学像を「むすんで、うみだす。」、人材像を「むすぶ人」と定めた。本学は、大学名にある「産業」を「むすびわざ」と読み解き、「むすぶ」をキーワードと

して、「学問」と「社会」「企業」「自然」を、「京都」と「日本・世界の諸地域」をむすび、多様性の中から新しい価値を創造することを大学の目指すべき姿とした。大規模大学においては、複数のキャンパスを持ち学部が分散していることが多い中で、京都産業大学は文系・理系を含めた10学部と全ての関連施設が京都市内の上賀茂の地に集約した一拠点総合大学である。多様な学生が一堂に集うキャンパスの多様性を活用して、「人と人をむすぶ」ことで学生の成長を促し、さらに「人と地域・産業をむすぶ」ことで地域・社会・産業における課題を理解し、「人と世界をむすぶ」ことでグローバルに活躍し、将来の社会を担って立つ人材にまで育成していくことを目的として教育を行っている。以下に本学の人材育成の取り組みについて解説する。

2. 人と人をむすぶ

一拠点総合大学である本学のキャンパスには、海外からの留学生を含む約15000人の全ての学生が集う。緑に囲まれた上賀茂の歴史にゆかりあるキャンパス「写真1」は、自ずと「人と人をむすぶ」場となり、学生は意識せずとも学部、出身地域、国などが異なる多様な考え方や

文化に触れ、意見を交換し、議論を交わすことで切磋琢磨し成長することができる。

講義では学生間の活発な交流が見られる。特に、全学部を提供する共通教育科目では、多様な学部の学生が同じ科目を受講することとなり、1年次から異なる視点の考え方に触れることができる。また、本学では一拠点総合大学の利点を最大限に生かし、初年次において「大学の歴史と京都産業大学」を開講し、京都産業大学の成り立ちと教育の目的を教授している。新入生が入学直後に、大学への帰属意識を高め、4年間の学修のねらい、さらに大学が育成する人材像を認識することは、以後の学修に極めて重要である。



[写真 1] 10 学部を集約した京都産業大学キャンパス全景

また本学は、他学部の専門教育科目を履修することを認め、修得した単位を卒業要件単位として認定できる融合教育科目を開講している。学部間の教育の壁を取り払い、多様な科目の受講を可能にするものであり、学生が多角的な視点を持って学習を進めるのに有効なカリキュラムである。

このように一拠点総合大学である本学では、多様なカリキュラムを編成することが可能となり、さらに必然的に講義室は異なる学部の学生の交流の場となる。同じ講義を受講しても、学部の専門性により問題の捉え方、解釈の方法は異なる。専攻分野の異なる学生が交流する環境を作り出すことで、多角的に物事を考え、様々なアプローチから問題解決をするための能力を初年次から涵養することができる。このような複眼的思考・能力は、今日の複雑化した社会における課題解決にとって極めて重要である。新型コロナウイルス感染症、地球温暖化、エネルギー問題などの複雑な要素が入り組んだ課題の解決には、様々な分野からの知識の集合知が求められる。本学のキャンパスでは、多様な学生同士の交流に基づく意見交換・議論を通じて学生は問題解決のための複眼的思考力を身につけるのである。

3. 人と地域・産業をむすぶ

本学は座学を中心とした学びより得た知識・理論知を、地域社会や産業界を見聞し、現実の課題を知り、課題解決を図ることにより実践知にまで高める教育システムを構築している。

本学は、キャリア教育において先導的な役割を果たしてきた。学生が社会や企業の現場に出て社会を生き抜く力を育成するために、企業や行政との連携のもと実践的な問題解決力を育成する日本型「コーオプ教育」を開発し、それをもとにして独自のキャリア教育を実践してきた。

本学のキャリア教育の特徴は、単なる就職支援ではなく、建学の精神の実現を目的とした教育課程の中に編成されていることにある。キャリア関連科目は、共通教育の中に「キャリア形成支援プログラム」として体系化した科目群として配置されている。このプログラムには、「導入・接続教育科目群」と「産学協働教育科目群」がある。自己を知り、キャリアを考える「導入・接続教育科目群」では、初年次の入学直後の学生に対して「自己発見と大学生活」を開講している。半数を超える入学生が受講するこの科目では、自己を知り、キャリアを意識した大学生活を

送ることの重要性を学ぶ。「産学協働教育科目群」では、地域社会・産業界との連携を通じて現実の社会の問題の理解と解決に取り組む。2年次以降に開講する「自己発見とキャリアデザイン」では、人と社会の交わり、自己のキャリアプランと社会で果たすべき役割について学び、これらの学修内容をPBL(Project based Learning)科目、インターシップ科目により実社会を経験することで実践知にまで高めていく。PBL科目では、まず座学での綿密な事前学習を行い、その後企業や行政の現場に複数回、あるいは長期にわたり出向くことにより、企業や行政からの課題にチームで取り組み、社会とのつながりや働くイメージを実感し、さらにその後で座学で学ぶことを繰り返す。このように、本学のPBL系の科目は、キャンパス内と外での学びを組み合わせることを特徴とする。加えて、インターシップ系の科目を履修することにより、理論知を実践知にまで高めていく。インターシップ系科目では個別の企業、行政の現場に入り、社会の問題点を実感するとともに、自己の課題についての気付きも得られる。インターシップは単なる就業体験ではなく、入念な事前学習及び事後学習を行い、さらに企業からのフィードバックも

得て、次年度のカリキュラム編成の改善へとつなげていく。

以上の全学的なキャリア形成支援プログラムに加えて、3分の2ほどの学部では学部の独自のキャリア支援科目を開講している。高度に専門化するこれからの社会では、より専門的なキャリア意識と課題解決能力を持った人材が求められており、その育成には専門分野に特化したPBL等の教育が必要になる。

以上のように、本学は学生の進路指導に際して、「キャリア形成支援教育科目」を単なる就職支援ではなく、建学の精神に基づく人材育成のための教育プログラムと位置づけて教育を実践してきた。プログラムを通じて、将来の夢や進路の実現に向けての実践的な能力と、就業および社会貢献の意識の涵養を目的として、入学から卒業に至るまで一貫したキャリア教育を実践している。その取り組みの結果として、本学は開設以来、就職に強い京都産業大学として評価を得ている。

4. 人と世界をむすぶ

10学部を集約する本学では、留学生が少ない学部の学生もキャンパス内において留学生と触れ合うことが可能

になる。キャンパス内には、学生が主体的に学べる学習空間として、それぞれ特徴のある4つの「コモンズ」を設置している。なかでも「グローバルコモンズ」は、京都の持つ国際性を取り入れた空間デザインの中で、異文化理解を深め、生きた語学が

学べる施設である「写真2」。グローバルコモンズでは、外国語学習や留学に関する資料を閲覧したり、専門スタッフによる個別英語学習支援を受けたりできる。また留学生との交流イベントも頻繁に開催されており、世界とつながり、海外の言語や異文化との交流も可能であ



[写真2] グローバルコモンズにおける留学生との交流

る。また、本学への留学生に対して、留学生が日本に慣れ、勉学に集中できるように、在学生在がサポートを行うバディ制度を設けている。バディは日常生活のサポートも含め、学業の良きパートナーとして留学生と交流を深め、その交流を通じて語学力や異文化理解力を高めることができる。これらの取り組みを通じて学部を超えて、日本人学生と留学生の交流の機会を設けている。

また、本学は全ての学生に対して海外留学を推奨している。世界各国の交流協定校への「交換・派遣留学」に加えて、学生が留学する大学を選定する「認定留学」など、自由度の高い留学プログラムを用意している。国際社会の問題解決に挑む国際関係学部においては、海外の実態に触れ理解することを重視しており、1年次からの海外での課題調査を必修化している。その他の学部においても、学部独自の留学プランを備えており、学生と海外をむすぶ取り組みに鋭意取り組んでいる。これらの留学プログラムを活用して、在学生の10人に1人以上が留学を経験している。コロナ禍の現在、留学の実施は困難な状況にあるが、留学プログラム再開に向けて準備を進めている。

おわりに

本学は、建学の精神に謳う「将来の社会を担って立つ人材の育成」、さらに大学の名称が示す「産学連携」を目的として教育と研究を行ってきた。この目的を達成するために、開設以来一貫して、「人と人」、「人と地域・産業」、「人と世界」をむすび、本学が拠点とする京都上賀茂のキャンパスから「学問を外に伝え、地域・産業界との連携を進めていくこと」を使命としてきた。キャリア教育、充実した海外留学プログラムを活用して、学生は教室の内なる学びを外への学びにつなげて、幅広い視点を持って学修を進めている。文系・理系の学部が一つのキャンパスに集う環境は、学生同士の刺激を促し「前向きでバイタリティーのある人材を輩出する大学」としての評価をいただいている。

大学の建学の精神とこれまでの歩みを踏まえ、大転換期を迎えた現代に、京都産業大学は改めて建学の精神に定める「将来の社会を担って立つ人材の育成」という目的に立ち戻り、「一拠点総合大学」や「産学連携」など、京都産業大学ならではの特色を生かし人材の育成に注力していく。

学園祭のいま



MEMBER

齋藤 勝

法政大学学生センター長、文学部准教授

山本 憲吾

追手門学院大学学生支援部次長

福田 淳子

昭和女子大学学生部次長(学園祭顧問)、
人間社会学部准教授

新井 喜雄

石巻専修大学事務部事務課課長補佐

大谷 奈緒子

東洋大学社会学部教授、
広報・情報委員会大学時報分科会委員

ニューノーマル時代における 学園祭のあり方とは

大谷 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、大学もこれまでとは異なる対応を迫られることになりました。秋の風物詩として定着している大学の学園祭も例外ではありません。従来は多くの学生や来場者がキャンパスに集い、大学を華やかに彩る一大イベントでしたが、2020年度は開催中止、あるいはオンラインでの開催を強いられる大学が各地で相次ぎました。

コロナ禍2年目となる2021年度においては、一部制限を設けた上で対面開催を実現した大学や、オンラインとなっても開催にこだわった大学、あるいは対面とオンラインを組み合わせてハイブリッド開催した大学など、感染拡大防止に十分努めつつ、キャンパスのにぎわいを取り戻せるよう、開催に至るまでの間に各大学で様々な模索を続けられたことと思います。

本日は、今年度、それぞれ異なる形式で学園祭を開催した大学の方々にお集まりいただきました。この場では、準備から開催までに工夫を凝らした点や、2022年度

以降の開催において改善を要する点などを共有いただくとともに、ニューノーマル時代における「学園祭」とは各大学にとって一体どのような位置付けとなるのか、今後の展望を踏まえてご議論いただきたく思います。初めに、自己紹介とともに、各大学の学園祭の開催方式についてお話しさせていただきたいと思えます。では、法政大学の齋藤勝先生、よろしくお願いいたします。

2年連続して対面での開催を

齋藤 私は2015年度から市ヶ谷学生センター長、2017年度から全学の学生センター長を務めておりますが、学園祭については2011年度の副学生センター長の頃からほぼずっと携わってきました。法政大学には、市ヶ谷キャンパス、多摩キャンパス、小金井キャンパスの3つのキャンパスがありますが、今回は、自分が直接運営に関わり、また最も規模の大きい市ヶ谷キャンパスの「自主法政祭」を中心にお話しさせていただければと思います。

市ヶ谷キャンパスでは、2020年度は本学学生については入場人数の制限無し、学生の家族、サークルのOB・

OG、近隣住民の方々、入学を検討している受験生については、合わせて1日千人に入場を制限して対面形式で学園祭を開催しました。2021年度も対面開催で、本学学生とその家族については人数の制限無し、それ以外については1日千人を上限に入場を許可する方針をとりました。昨年度との大きな違いは、サークルの公演などで他大学の学生の参加を認めたとという点です。今年度も基本的に他大学の学生の入場自体は認めていませんが、公演のメンバーとして不可欠であるなどの理由があれば、サークルの活動に参加できるようにしたのです。また、今年度は屋台での調理も認めました。その結果、昨年度と比較するとよりオープンな雰囲気になったと感じています。

また、感染症対策として、2020年度は本学の学生も学外来場者も事前申込制とし、2021年度は学外来場者のみ事前申込制としました。さらに全ての来場者に健康チェックシートの提出を義務づけ、学生に対しては、家族の同意を得ること、学園祭の前後2週間は決して会食をしないことを参加の条件としました。結果的に、学園祭において感染者の発生がなかったことか





齋藤 勝氏

ら、学生も高い意識を持って感染予防に取り組んでくれたのだと実感しています。

大谷 来場者の反応はいかがでしたか。

齋藤 通常時よりは大幅に少ないのですが、本学の学生も含めて、2020年度は4日間で6千5百人、2021年度は1万4千人の来場者がありました。昨年度は学生同士が久しぶりに会えたことをとても喜んでいたのが

印象的でした。普通に話せただけで楽しかったと言ってくれて、何だか泣けてきました。本当に開催してよかったですと思いました。

今年度、特に印象的だったのは、ご家族の方が多かったことです。また、例年以上にサークルの展示企画を熱心に見てくれる来場者が多かったですね。全体的にとってもアットホームな雰囲気でした。

オンライン開催から

来場者を限定したハイブリッド開催へ

山本 私は学生支援部次長として、「OIDAI FESTIVAL」を含めた学生の課外活動のサポートを行っております。追手門学院大学では、2018年から「学友会追風」という新たな組織を立ち上げました。全学生が会員であり、「学部クラス連合」、「クラブサークル連合」、「合同学園祭実行委員」、そして教職員で構成されています。学園祭の開催にあたっては、学園祭実行委員会と学生支援部が綿密にやりとりをしながら詳細を決定していく仕組みになっています。

本学はコロナ禍以前の2019年4月に茨木総持寺キャンパスを新設しました。住宅地に近く、文教地域の創造を目指した都市計画の一環に位置付けられたキャンパスであったことから、地域との繋がりを深めるべく、2019年は大々的に学園祭を開催しました。2日間で1万2千人が来場し、手応えを感じていたところでコロナ禍となってしまったため、突然、大きな転換を迫られることになったのです。

結果的に、2020年度は完全オンライン開催という形をとりましたが、2021年度は感染拡大防止の観点から一部の本学学生のみ来場可能とし、学外に対してはライブ配信やオンデマンド配信を行うハイブリッド開催としました。様々な制約はありましたが、実行委員の学生たちは昨年度のオンライン開催の経験を踏まえて新しい企画を考え出すなど、順応力の高さを見せてくれました。また、昨年度はほとんどできなかった地域との交流を意識した動画コンテンツを配信したことも今年度の特色です。

福田 私は学生部次長として、昭和女子大学の「秋桜祭」の顧問を務めました。2020年度はオンラインのみ

での開催でしたが、2021年度はほぼ対面に近い形のハイブリッド開催としました。通常は2日間で2万人以上の来場者がありますが、今年度は学外者については事前申込制とし、1日の来場者数の上限を通常約1万人の3分の1である3千人程度に設定しました。本学学生の入場は自由です。また、本学は同じキャンパス内にテンプル大学ジャパンキャンパスとブリティッシュ・スクール・



福田 淳子氏

イン・トウキョウ昭和がありますので、そちらの学生にも参加してもらい、国際色豊かな学園祭となりました。

秋桜祭への参加団体は約50にのぼり、ゼミやプロジェクトの研究成果、クラブ・サークルのパフォーマンスをキャンパス内で発表すると同時にオンライン配信を実施しました。俳優を招いてのトークショーは事前収録したものを当日配信する形をとりましたが、恒例のお笑いライブは学生300人限定で観覧を許可し、生配信も行いました。感染対策を行いながら、できるだけ通常に近い形を模索した結果、企画によって様々な参加形態を取りました。

一方、来場者と接触する可能性がある発表や模擬店などは全面的に不可としました。また、飲食可能なスペースも2カ所に絞るなど、極力、密を避ける環境作りを心がけました。

学生同士の交流や

地域との交流を重視

新井 私は事務課の学生支援担当として、「石鳳祭」せきほうさいのお手伝いをしてきました。石巻専修大学は地方の小規



新井 喜雄氏

模な大学であるため、来場者数は多くありませんが、その分、地域に根差したイベントにすることを意識しています。また、東日本大震災の被災地ということもあり、被災者の方々に楽しんでもらうことも大切にしています。しかしながら、2019年度に台風19号が宮城県に直撃した影響で学園祭が中止になり、2020年度と2021年度はコロナ禍によりオンライン開催となった

ため、3年連続で通常の学園祭が開催できない状況になっていきます。

昨年度の授業は原則非対面となっていたため大学側は中止の方向で考えていましたが、実行委員会の学生の強い思いを汲んで、ZoomとYouTubeによる完全オンラインでの開催を決定しました。非対面授業が続き、友人ができないという新入生が多かったことから、Zoomを使った交流イベントなども行われました。今年度は対面授業に戻ったことから実行委員会からも通常どおり、対面での開催をしたいという要望がありました。したが、準備を進めていく中で再び感染が拡大したため、結果的にオンライン主体で一部対面形式にて開催しました。対面で行ったのは、芸能人のトークイベントで、本学の学生に限り抽選で人数制限の上、観覧可能とし、YouTubeで同時配信を行いました。

学園祭を通して 伝えたかったメッセージ

大谷 それぞれ、感染拡大の状況、大学の状況を注視

しながら、試行錯誤された上で開催にこぎつけたことがよくわかりました。開催の有無、あるいは開催形式を決定するまでには紆余曲折があったかと思えます。大学としてその判断を下した背景と、そこにどのような想いが込められていたのかを教えてくださいませんか。

齋藤 本学では昨年度に対面形式で開催し、問題なく実施できていたため、今年度も当初から対面形式での開催が前提になっていましたので、ここでは昨年度の流れをお話ししたいと思います。

学生のみなさんと開催するか否かの話し合いを最初に行ったのは、2020年5月頃のことでした。開催を躊躇している学生もいましたが、その時点で開催の有無を決めないという選択をしました。なぜなら、新型コロナウイルス感染症がどのようなものなのかまだわかっておらず、半年先の状況がどうなっているのか、この段階では判断できなかったからです。もしかしたら開催できるようなになるかもしれないのだから、決定はギリギリまで待ち、それまで準備だけは進めよう。仮に中止になったとしても準備をした経験を次の年に生かせるはずだ。そう話したところ学生のみなさんは納得してくれました。

実際に開催を決定したのは、開催日の3週間ほど前の10月半ばでした。その頃は感染状況がだいぶ落ち着いており、大学からもゴーサインが出たのです。当時の総長であった田中優子先生と、当時の理事で現総長である廣瀬克哉先生のご理解があったことも大きいと思っています。お一人とも課外活動は学生が成長するために必要なものであり、課外で醸成された人間関係は学生が正課に取り組むうえでも重要な役割を果たしているという考えをお持ちでした。

私としては学園祭を開催することで、学生に向けてメッセージを伝えたいという想いがありました。当時、感染を心配して家に引きこもってしまう学生や、学生生活を満喫できず精神的に落ち込んでしまっている学生が多くいました。しかし、感染症についてしっかり学び、感染対策をしっかりとすれば、大学にも来られるし、学生生活を楽しむこともできるし、友人も作れる。そのことを、学園祭を通して伝えたいのです。実際、学園祭に参加した学生同士で交流も生まれ、楽しかったという感想も多く聞かえてきました。それで前向きになれる学生がいたのなら、開催したことに大きな意義があったの



ではないかと思っています。

山本 本学では、昨年度はオンライン開催という選択肢しかありませんでした。本年度も基本的にはオンラインになるであろうという前提で、学生も準備を進めていました。感染リスクを考慮して、ほぼオンラインのハイブリッド開催にすることを決めたのは、開催予定日の3カほど前のギリギリのタイミングです。学生は集客に不安を感じていましたが、失敗してもいいからできる範囲で最大限の努力をしてみようという話をして、前向きに準備に取り組んでももらいました。

学園祭の準備の過程で垣間見えた 学生の成長と変化

福田 私は今年度から学園祭の顧問になったため昨年度の流れは把握できていませんが、見る側としては、オンライン開催ではやはり面白さが伝わりにくい企画も多かったように感じました。そこで、秋桜祭実行委員長、学生部長、学生支援課長らと交えてミーティングを重ねました。話を聞くと学生側も昨年度は初めてのオ



ンライン開催ということもあり、準備不足で悔いが残っているようでした。そのため、充実したものにするために、対面開催かオンライン開催か早めにどちらかに決定して準備を進めたいという希望を持っていました。しかし、本学にとって学園祭は高校生を始め多くの方に本学をご覧いただける貴重な機会ですので、対面開催の可能性も残しておきたい気持ちもありました。実行委員会と話し合いを重ねた結果、5月にハイブリッド開催の決定をしましたが、対面かオンラインかの判断日を9月と10月の二段階に設け、慎重を期して臨みました。

対面・ライブ配信・オンデマンド配信を組み合わせたハイブリッドで開催するにあたり、配信に詳しくない学生も多かったため、教職員がカメラや機器の操作を教えるなどのサポートを行い、担当の学生たちは配信の練習を何度も繰り返し返しました。その結果、開催内容は昨年度にも増して充実したものになり、学生からもやって良かったと満足の声をもらっています。

感染対策に関しては、学生もよく理解しており、自分たちでガイドラインを作成して、それに則って対策を講じていました。他にも、開場前に全員が体調をチェックシ―

トに記入して提出するといったことも自主的に行うなど、様々なところで成長を垣間見ることができました。

対面とオンライン

感染状況に応じた選択に備える

新井 一昨年度は台風19号の影響で学園祭が中止になったため、できれば2年連続で中止という事態は避けたいという思いがありました。感染リスクを考慮した結果、昨年度は学生限定の完全オンライン開催となりましたが、学生たちはオンライン授業でZoomの使い方に慣れていたため、思った以上にスムーズに開催することができました。

今年度は対面授業が再開されていたこともあり、対面開催を前提に準備を進めていましたが、状況が変わることも想定してオンラインの企画も用意するように学生には伝えていました。実際、開催日が近づいてくると感染状況が悪化してしまい、オンライン開催を余儀なくされましたが、不測の事態に備えていたため大きな混乱はありませんでした。しかし、芸能人を招いたイベントは

対面で実施したいという学生からの強い希望があったため、それを実現するためには労力を費やしました。ちょうど、東京で感染が急拡大していた時期でしたので、東京から人を招くことに大学としても抵抗がありました。が、芸能事務所と大学の双方が感染対策を確認し合い、万全の体制でイベントを実施することにしました。

懸念しているのは、3年連続で対面開催ができなかったことで、学園祭のノウハウがうまく学生に継承されないのではないかということです。特に1、2年生は実行委員会に参加した人数も少ないため、どのようにしてノウハウを伝えていくかが来年度の大きな課題だと考えています。

対面開催実現に向けて ルールを守り、責任感を持つ

大谷 新井さんのおっしゃったような課題は、各大学で浮かび上がってきていることと思います。これまでのご経験から、コロナ禍における学園祭で見えてきた課題や改善すべき点、あるいはこれからの展望などがあります。改善すべき点、あるいはこれからの展望などがあります。たら、今後のためにお聞かせいただければと思います。

齋藤 ここ2回の学園祭で一番難しいと感じたのは、

みんなの気持ちをひとつにすることでした。どんなにルールを作ってもそれを破ってしまったら無意味です。せつかくみんなで頑張って対面開催を実現しても、そこで誰かが飲み会を始めたり、マスクをしないで騒いだりしたら終わりです。だから本当に全員がルールを守ることが大事なんだと実行委員会の学生には力説しました。多くの大学が学園祭を中止したり、オンライン開催に切り替えていく中、本学が対面開催をすることに責任を持たなくてはならないと。本学が開催に成功すれば、来年は他の大学もできるようになるはずだから、自分たちが頑張るしかないんだと。実行委員長からも参加団体に対して、熱くそういった話をしてくれました。そのおかげで学生のみなさんにも責任感が生まれ、一体感が出てきたように思います。

見えてきた課題は、現状のルールだとしても参加できないサークルがあるということです。例えば声優のトークショーのようなイベントは、もともと学内よりも、学外からの集客を多く見込んでいるため、学外者の入場を制限すると成立しなくなります。また、逆に大規模



山本 憲吾氏

なダンスサークルなどは一番大きなホールにも入りきらないくらい集客があるため、密を避けるルールが守れなくなってしまう。そういう理由から2年連続で参加を断念したサークルもいくつかあります。今後はそうしたサークルも参加できるような仕組みを作っていくことが必要になると考えています。

一方で、目を見張るような学生独自の創意工夫もあり

ました。市ヶ谷キャンパスと多摩キャンパスでは既存の入構管理システムを導入していたのですが、小金井キャンパスは理系キャンパスということもあり、学生がオリジナルの入構管理システムを構築しました。それが、法政大学憲章を体現した学生・教職員等の取り組みを顕彰する「自由を生き抜く実践知大賞」の大賞に選ばれました。学生の中にそうしたモチベーションが生まれるのは非常に大切なことだと思います。

オンライン開催で得た知見を 今後にも生かしたい

山本 2022年度の学園祭は、ぜひ対面で開催したいというのが、まず率直な気持ちです。ただ、オンラインという制約の中で様々な試行錯誤をしたことで、コンテンツのレベルがかなり向上したことも実感しています。例えば、学園祭の開催1週間前からイベントや展示に関連するコンテンツを公式Webサイトで観られたり、オンデマンドで公開していたコンテンツの表彰式をライブ配信したりするなど、従来の学園祭にはなかったオンライン

ならではの取り組みも見られました。また、広報に関しても以前は近くのお店を回ってポスターの掲示をお願いしていました。今はターゲットを絞ってSNSで広告を打ったりしています。来年度以降、対面開催ができるようになったとしても、そうした知見をうまく生かして欲しいと思います。

懸念するのは、やはり対面開催に比べると、オンライン開催では手応えを感じにくいという点です。齋藤先生がおっしゃっていたような学生や家族の方が喜ぶ顔を直接見られないとどうしても達成感を得づらいのです。オンライン開催で手応えを得る方法を模索すべきなのか、あるいは対面開催でしかできないことと割り切るべきか、これから考えていかなければならないでしょう。

もしかしたら従来型の学園祭は固定観念でしかなく、今後どんどん新しい形に進化していくのかもしれないと思う一方、完全に違う形になってしまうことに対する不安も感じています。いずれにしろ、学園祭は学生にとって大切な課外活動です。彼らがそこで何を体験して、どう学んでいくかということを一番重視して、学園祭の理想的なあり方を考えていきたいと思っています。

制約の中から生まれた 新たな可能性

福田 今年度は、毎年好評の環境デザイン学科によるファッションショーを無事開催することができました。通常ですと、体育館や大教室のランウェイをモデルが練り歩くのですが、今年度は屋外ステージを設置しなかった



大谷 奈緒子氏



ため、その場所に例年にはなかった空間ができました。その空間を生かしてショーを行ったのですが、モデルたちが木々の緑の中を音楽に合わせて颯爽と練り歩くという今までにない新鮮な演出ができました。また、いつもは模擬店でにぎわう学生ホールも今年は出店を許可しなかったため、ゼミやプロジェクトの展示会場として活用しました。すると、まるで美術館のような落ち着いた雰囲気のある特別な空間ができあがったのです。このように、従来の慣例にとらわれない空間の利用の仕方を発見できたことは大きな収穫だと思っています。

準備を開始した当初、学生たちは少し消極的に見えました。準備を重ねるに従ってだんだん元気になり、学園祭のテーマも「Breaking Through」、殻を打ち破る、切り開くという前向きなものになりました。様々な制約がある中での開催でしたが、まさに自分たちの殻を打ち破り、新たな可能性を見つけてくれたのではないかと思っています。来年度以降も学生たちの可能性を引き出せるようにサポートしていきたいですね。

新井 先ほど申しましたように、学園祭のノウハウの継承が本学では大きな課題となっています。通常の大学祭



のノウハウを知っている学生は、今年度で卒業してしまうのですが、本学はOB・OGとの繋がりが緊密ですので、何らかの形で協力いただけると期待しています。その一方で、テントの張り方やロープの結び方など基本的なところを知らない学生も多いため、我々のような事務方が率先して教えていかなければならないと考えています。来年度こそはどうか対面開催を実現し、大学はこんな楽しいことができる場所なのだと思いのみなさんに伝えたいですね。

大谷 各大学が創意工夫をこらし、学生の気持ちも汲み取りながら、コロナ禍に対応した学園祭の実現に尽力されていることがよくわかりました。コロナ禍の先行きはまだまだ見通せませんが、皆様のお話を伺っていると、どんな形式であれ、2022年度はより良い学園祭が開催できるに違いないと確信できました。私自身も学生の大学生活をより充実したものにするために、少しでも力になればと思っています。本日は誠にありがとうございました。

Normal

大学職員のワークスタイル

— ニューノーマル時代の働き方を考える —

2019年4月、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方ができる社会の実現を目指した「働き方改革関連法」が施行された。各事業体も生産性を維持したうえで、時代に対応したかたちで従業員がより働きやすい環境整備に向けた取り組みが進められている。

その最中、世界的規模で起こった新型コロナウイルス感染症拡大は、従来の働き方に対する私たちの価値観やライフスタイル全般において、大きな影響を与えた。このことは、大学の組織運営においても新たな変化をもたらしている。

大学の日常は、コロナ禍の緊急事態宣言下で対面授業がオンラインに切り替えられ、教員や学生が接触する機会を大幅に減らすことで感染拡大防止への対策が講じられてきた。以降、オンラインと対面を併用したハイブリット

CONTENTS

ワークスタイル改革の取り組みと
今後の展開

和田 満

学校法人桜美林学園総務部長・

総合企画部長

フレキシブルワーク制度の
今後の展開

富来 清貴

学校法人実践女子学園理事・

総務部長



With New

ド型授業も今ではスタンダードな形式となっている。大学事務業務においても、教育研究支援や学生サポート、ネットワーク・セキュリティ等において事業継続計画（BCP）の観点から、さまざまな業務改革が加速している。そのような環境変化があり、大学職員のワークスタイルもさまざまな変化が始まっている。

多様化する社会のなかで、大学がニーズを捉えて持続的に発展していくためには、大学運営を支える事務組織においても、従来型の業務スタイルからシフトチェンジしていくことが求められている。大学職員のライフステージに応じた柔軟な働き方を可能にして、個々の知識や経験を生かしながら成長し、活躍できるように、勤務制度や職場環境を時代に合わせていかにデザインしていくべきかという課題に向き合っていかなければならない。

特集では、働き方改革に関するプロジェクトへの取り組みや勤務時間制度の見直し、コロナ禍がきっかけで始まったテレワーク（在宅勤務）の導入やフリーアドレス化の定着、オフィス環境整備など、魅力ある職場づくりをすすめる、業務改革を実践している大学を紹介する。ニューノーマル時代の大学職員のワークスタイルを考える機会としていきたい。

若手・中堅職員による

働き方改革プロジェクトの推進

―上智学院・働き方改革宣言の策定とその取り組み事例―

千野 雅裕

学校法人上智学院人事局主幹（業務改革担当）・
総務局総務グループチームリーダー

選択肢の気付き・許容

―フリーアドレスの効果として―

内野 匡貴

国立大学法人金沢大学企画評価室主任

職員の働き方を考える

―「働き方改革プロジェクト」2年間の取り組みとこれからめざすところ―

井上 真由美

大正大学総務部部长

オフィスが人を育てる

―津田塾大学のオフィスリニューアル―

菊池 太陽

津田塾大学教務課長補佐



ワークスタイル改革の 取り組みと今後の展開

和田 満

学校法人桜美林学園総務部長・
総合企画部長

1 ワークスタイル改革の変遷

2017年、桜美林大学におけるキャンパスの拠点化の推進に伴い、部署横断的なICT活用「ワークスタイル改革プロジェクト」の必要性を常務理事会に総合企画部として上程し、業務の改善、効率化を目指す方針を確定。施策の一つとしてペーパーレスを取り組みの第一弾とし、並行してICT技術を用いて大学が持つ様々な情報を集約・最適化し、学生の学び・活動・進路に役立つ情報を、個人に最適化された内容で提供することの取り組みを行う準備段階に入った「図1」。

2018年には、業務の基盤を構築するために、①

ワークフローシステ

ム(オビリンポータ

ル)、②経費精算シ

ステム、③Web会

議システムなどの導

入に取り組んだ。上

記3点の導入・構

築により、スケジュー

ル管理・タスク管

理・会議室予約・

稟議等の各種決裁

及び各種申請の電

子化が促進され、紙

伝票による立替精

算・旅費申請の廃止

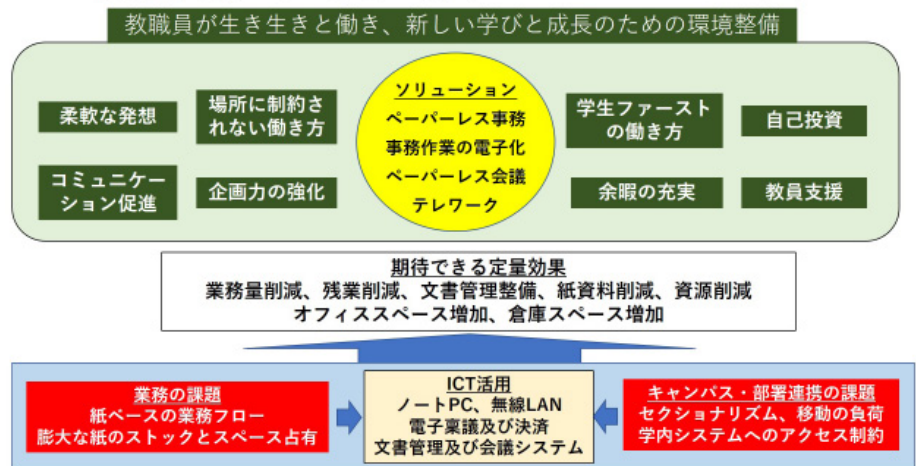
(経費精算)、キャン

パス間での会議開催

(Web会議)を

実現することが可能となった。

2019年には2018年に構築した基盤の定着と更なる作り込みに着手。具体的には、「各種申請メニューの拡大」「経費精算システムと会計システムの連動」「デス



【図1】桜美林学園ワークスタイル改革/ペーパーレスプロジェクト

クトップPCの順次廃止とノートPC化(教職員一人一台貸与)」「学生アルバイト勤怠管理のクラウド化(オンラインパスジョブの推進)」「オフィス環境改革(フリーアドレス化による紙媒体の削減)」などである。年度の途中で新型コロナウイルス感染拡大が世界的に広まったことにより、2020年年明けには更に取り組みが加速化されることになった。

2020年～2021年、VPN(Virtual Private Network)導入により学園外から学園内業務環境へのアクセスを可能とし、Web会議を活用することで緊急事態宣言下での専任教職員の在宅勤務の即時実現を可能とした(2020年4月8日発令、4月18日より在宅勤務実施)。また、これまで部署により管理されていた学生情報(受験・入学者データ、海外派遣・受入留学生データ、就職活動用学生データなど)を基幹学生情報データと合わせて一元化するプロジェクト(文部科学省Pursi-DX採択事業)を進めるとともに、人事情報システム、経営情報管理システム(BIツール)の導入、経営情報管理システムによる財務状況の可視化(2022年度以降も発展拡大)など、各プロジェクトに着手した。緊急事態

宣言が続く中でも、着々と改革を推進することができた。2021年度からはこれまでのシステムの業務効率の改善から教職員の意識改革として新たな展開を同時に進めてきている。それがISOマネジメントシステムへの取り組みである。現在は法人5部署(総務、人事、情報システム、経理、施設管理)よりスタートした。

以上、2017年から2021年までのワークスタイル改革の変遷である。これまでの取り組みをマイルストーンとして表すと「図2」のようになる。

次に、これまでの取り組みの総括とそれにより見えて

◆ワークスタイル 1.0 (2017～2018)

これまでの仕事のやり方を見直し、業務の効率化を図るために、学園全体でペーパーレス化に着手。コミュニケーション基盤を見直し、電子申請・決裁システムやWeb会議システムなど、ICTを活用した業務環境整備を行うことで**意思決定を迅速化**し、**個人の生産性を向上**させる。

◆ワークスタイル 2.0 (2019～2020)

業務プロセス自体を見直すため、業務内容や時間量の実態を調査することで無駄な事務の削減、共通化・自動化などによる**生産性の向上**を目指す。学生の入学前から卒業後までのデータを一元化し情報を共有、活用することで業務の無駄をなくし、チームワークを高めて風通しの良い組織を作り、学生対応の品質、**学園全体の生産性を向上**する。

◆ワークスタイル 3.0 (2021～2022)

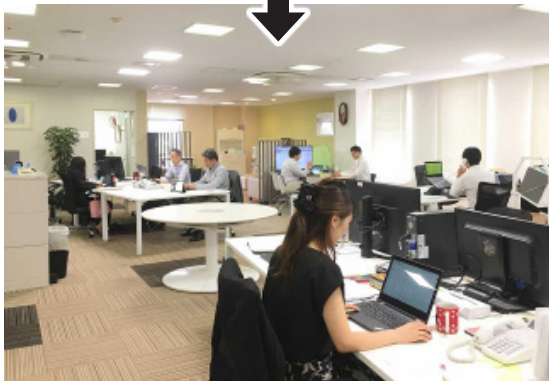
各組織の業務や事務量を把握、組織機能の棚卸を実行し、不要な業務を削減し、適切な人員配置を行い、**組織を改革**する。学園事務に必要な人材のスキルを定義して、教育、採用、配属を戦略的にを行い、**骨太の経営体質**へ。

[図2]ワークスタイル改革の変遷

きた課題について記載する。

2 ペーパーレスの推進について

まず、明らかに可視化された点を挙げると業務スペースの改善が挙げられる。「図3」のようにワークスタイル改革以前と改革後の業務スペースは大きく様変わりしたことが分かる。この変化はペーパーレスによる点が多い。ペーパーレスの普及は学園全体の取り組みとし、最初は大きく目標設定した。2018年度削減目標50%に対し52・6%を達成。翌年度以降は少しずつ、しかし継続的に



〔図3〕ペーパーレス⇒フリーアドレス執務室の順次拡大

（夏や冬休み前後の集中作業期間設定など）執り行う年間行事の一つとして実施。そのためにも、無線LANの整備、ノートPCの配布、Web会議システムの導入が下支えとして必要となった。ペーパーレスにより空いたスペースはミーティング用の空間として活用することができ、そこにモノを置かないことで紙などを置く場所が無くなっていく好循環を自然に作り出すことができた。全体で一斉に、強制的に行うのではなく、少しずつパイロットケースを見せていくことで、メリットの理解・浸透を図る取り組みを無理なく進めることができた。

3 業務量把握と改善目標について

コンサルティング会社の協力を得て、①～④の手順で既存の業務種類・業務量・担当者職位・要する時間等の総合的な把握を全部署で実施した（2019年度）。

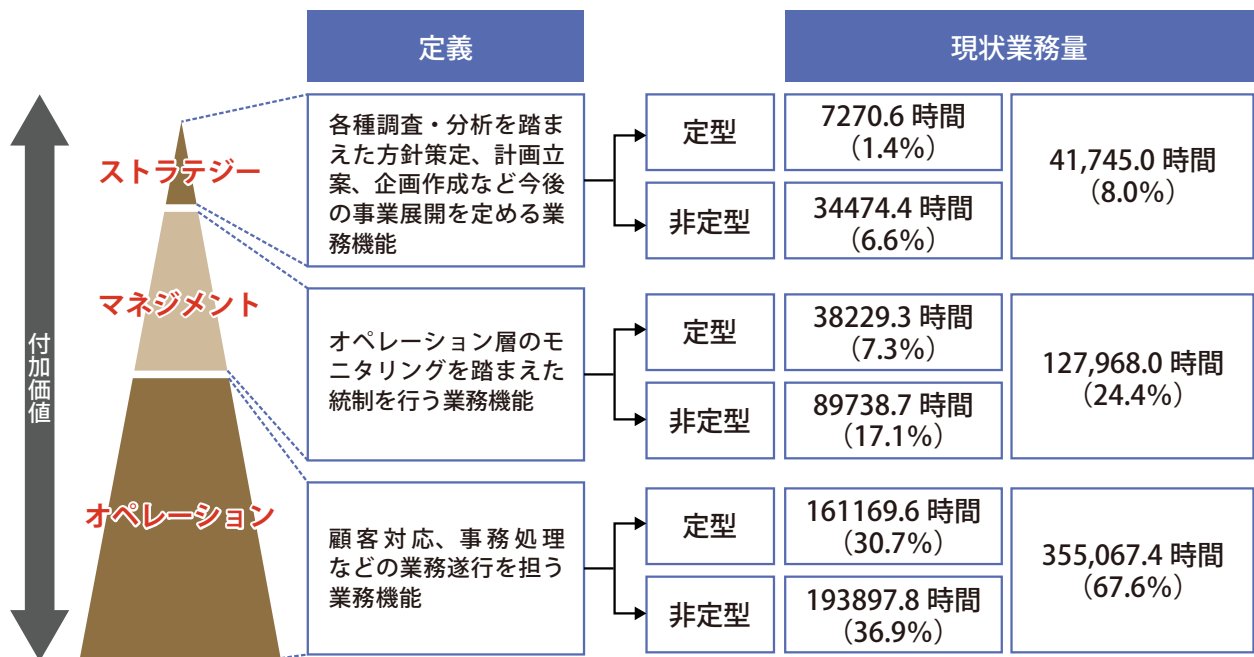
①規程上の業務分掌をフレームとし、ヒアリングを加えて実存する業務種類を把握

②専任職員／派遣職員／パート職員の区分で、各業務を誰が何時間担当しているか

③その業務時間がストラテジー／マネジメント／オペレーションの3区分にどう配分されるか

④その業務はコア業務（ストラテジー業務など専任職員が主として行う業務）なのか、ノンコア業務（コア業務以外）なのかを判別

実施の結果は「図4」の通りであった。「図4」から、本学園においては、①民間上場企業と比べて、ストラテジー業務が10%少なく、オペレーション業務が10%多いこと、②正規専任職員のノンコア業務が多く、かつ部署によって偏りがあることが判明した。これにより、システム化できるものはシステムへ移行する取り組みを促進し、ストラテジー業務と学生対応に割く時間を増やすことができないか。そのためにどのようなシステムの導入が必要であるかを検討した。具体的な取り組みとしては、「経費精算システム導入」「アルバイト勤怠管理のクラウド化／スマホ時刻の導入」「Slackの活用（コロナ禍の面接で有効活用）」「チャットボットの導入」「出席／Deaconアプリの開発（授業の出席や滞在時間を把握）」などである。未だ改革の途中ではあるが、これまでの取り組みにより、コスト面における改善がみられた。人事・組織面においては専任職



※上記は全て1年あたりの業務量です。

[図4]業務量(正規専任職員)の測定結果

員の中途採用を積極的にに行い、コア業務に重点をおく取り組みを厚くすることとし、パート職員、派遣職員においては補充を行わない取り組みとした。

これまでのワークスタイル改革の総括と課題として浮き上がった点としては、①奇しくもコロナ禍が重なった中で、非常に高い効果を発揮、②アフターコロナの働き方改革が見えてきた一方、通勤コスト等の検討の必要性、③多様なスキルを持った若手人材の獲得を実現（中途採用の活性化）、④改正電子帳票保存法への未着手面への検討、⑤システム導入に伴うコストパフォーマンスの実証、⑥総労働時間・人件費・業務量推移の再把握を行い、配置人員数の再設計の検討などが挙げられる。

4 システム環境整備から意識改革へ

2021年度に開始したISO9001（品質マネジメントシステム要求事項）への取り組みであるが、法人5部署より開始し、2022年度には予備審査を受け、認証登録審査を行う予定である。何より組織における個々の意識改革が重要となる。SWOT分析などを通じ、段

階を踏みながら部署ごとで進めることによって、業務マニュアルの相互確認、スタッフ間の課題認識の改善、スタッフ相互による組織目標の再確認へと直結し、一体感と責任感が醸成される点が大きな意識改革につながる。この取り組みの目的と目指すべき成果を以下の5点とした。

①業務洗い出し・ムリ・ムダ・ムラの低減と働き方改革推進

②設定した目標達成を目指す仕組みづくりと運用方法の改善

③業務運用上のリスクにスキル意識向上と対応方法の改善

④コンプライアンス浸透、管理の透明化と健全化、内部統制や社会的責任などの取り組みを目指した業務運用体制の改善

⑤「目指す姿」や「解決したい課題」に取り組める「自律型人材」の育成

上記5点を達成するため、5段階のステップに分けた。

ステップ1 仕組みづくり（桜美林学園業務運用マニュアル作成）

2021年7月～8月、事務組織を「見える化」し、顧客（顧客価値）の再定義をする。個々が執り行う業務につ

いて「何故それを行う」のか。取り組みに学園規程や法的な根拠はあるかなど。

ステップ2 業務のムダやリスクの低減

2021年9月～10月、業務フロー図と手順(規程)などの見直し。最も効率的に業務を行うにはどうすればよいのか。必要なスキル、ソフトウェアは何かなど。

ステップ3 業務の改善目標設定と達成への実践

2021年11月～12月、各事務部門でレベル向上を図る。個人の業務・部署の業務・目標の見直しと設定。部署内の共通認識のもとで部署目標と個人の業務との紐づけ確認。一丸となり組織業務にあたる環境と意識づくりを行う。

ステップ4 桜美林学園電子版業務マニュアルの運用

2021年9月～12月、文書管理一元化作業チームで検討を進める。個人・部署の業務マニュアルや運用取り組み等まとめた文書の電子化、業務がどのような規程や法令に結び付いて行われるのかなどを電子化(規程や法令へのリンクなど)することで業務運用の効率化を行う。

ステップ5 改善のPDCAサイクル実践と第三者認証取得

2022年1月～6月、プロセスのPDCA実践／パフォーマンス改善／認証審査準備を行う。手順確認、振り返りなども含めて、スパイラルアップのためのツールを活用できるようにしていく。

現在、業務運用マニュアルの作成並びにISO9001の取得にむけて作業中であり、将来的には全学的に取り組むものとしている。ISO9001の取り組みについては理事長の強い推奨もあり、ISO推進顧問を置き、組織全体のファシリテートとしてその任に当たっていた。先に挙げた5部署の取り組みについての進捗状況の確認、及び部署・組織として独り立ちできるように内部監査研修も始まったところである。

最後に、ISO取得の取り組みそのものは決して新しいものではないものの、その取り組みは改めて個人、組織の業務を見つめ直す振り返りとしても非常に有効であり、今後はいかにPDCAサイクルを回していくことができるかにかかっている。そのために必要なことは、「継続」であり、日頃より個人・組織の業務に課題感をもって取り組みかという、意識づくりを醸成することが重要である。

フレキシブルワーク制度の 今後の展開

富来 清貴

学校法人実践女子学園理事・総務部長

はじめに

実践女子学園は、1899年の建学以来、自立自営し得る実践的な力を持った女性を育成することによって、女性の社会的な地位の向上と社会進出に尽力してきた。本学園にとっては、男女共同参画社会実現のための先導的な役割を果たすことは社会的使命であり重大な責務であるとの考えのもと、教職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを積極的に行ってきた。

1 フレキシブルワーク制度とその利用状況

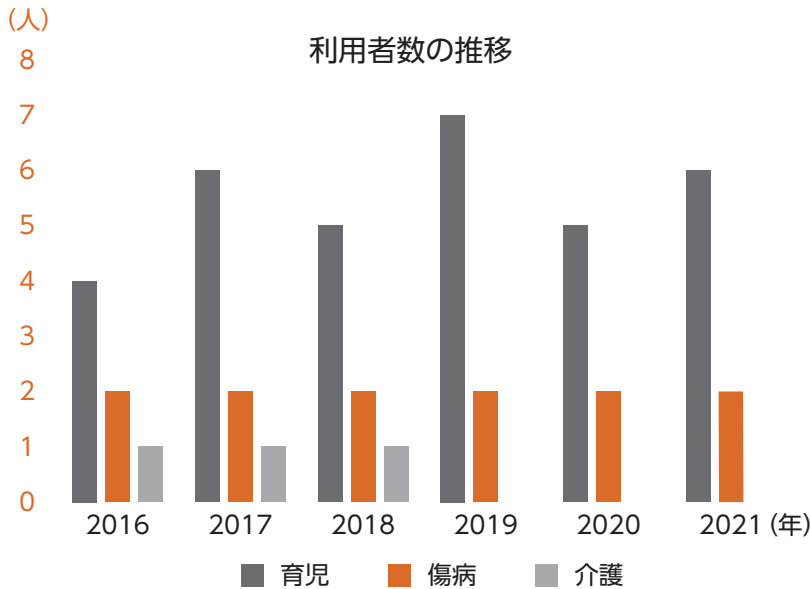
本学園独自の取り組みとして、2016年4月に専任職員を対象に導入した「フレキシブルワーク制度」がある。その名の通り、職員のおおのの状況に応じて柔軟な働き方を可能とする制度である。

具体的には、育児、介護、本人および家族の傷病の療養・看病を理由として、所定労働時間もしくは勤務日数の短縮を可能としている。利用できる期間に柔軟性を持たせ、育児の場合は、対象となる子供が小学校6年生を終了するまで、介護や傷病の場合は、その事由が消滅するまで利用することができる。時間や日数の短縮は、所定労働時間については1日1時間（労働時間6時間25分）、1日2時間（労働時間5時間25分）、1日3時間（労働時間4時間30分）のいずれか、所定勤務日数については、1週間に付き1日（勤務日数週4日）、1週間に付き2日（勤務日数週3日）のいずれかで、5つのパターンから選択できる。

本制度を利用する場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により、短縮した時間や日数に応じて基本給を減額することとし、退職金の算定にあたっては勤続年数の算出に反

映させている。

利用状況は、制度導入時以降10人弱で推移しており、現在（2021年12月末）も専任職員数84人に対して8人とおおよそ1割の利用率である。これまでの利用実績を集計すると、育児での利用が全体の70%を占め、次いで本人傷病が25%で残りが介護である「図1」。男女別では女性の利用が75%である。



[図1] 利用者数の推移

2 利用者の意見を踏まえた今後の課題

本制度は導入後6年目に入り、制度として定着してきている。一度きりの利用や複数年の利用を含め、これまで14名の専任職員がこの制度を利用している。

制度利用者の声を踏まえ制度の改善を検討するため、このほどアンケートを実施した。その結果から判明した課題がいくつかある。

まず、本制度の利用者は基本的には時間外勤務を行わないこととなっているが、繁忙時には行わざるを得ない場合があるということである。これに関連することとして、時間外勤務が常態化している部署や、専任職員が少ない部署では、周りのサポートを求めることが難しく、この制度の利用が難しいとの意見もあった。

また、利用者が在籍する部署には、それに見合う臨時職員の配置等の補完を行うこととしているが、育成に係る負担等を考慮し補完を求めない部署が多く、そのような場合は業務分担の見直しや効率化に取り組んでいるものの、実際には周りの職員の負担が増える状況となっているようである。制度を利用しやすい環境を整備する観点からも

対策が必要と考えている。

一方でアンケートにより制度導入の効果として改めて確認できたことがある。

ノーワーク・ノーペイの原則により短縮する時間に応じて基本給を減額する制度については、制度利用の後押しになつているとの意見が多数を占めた。

また、本制度を利用することによって、繁忙期であっても自分の業務を計画通り進めれば、基本的には定時に帰ることができるという制度を評価する意見も多かった。

以上の結果から、本制度は利用者にとってなくてはならない制度となつてはいるが、今後も円滑に利用されるためには、制度の利用が周りの職員に過度な負担を強いることのないような改善が必要と考えられる。

3 コロナ禍における働き方

新型コロナウイルスの感染拡大は、大学職員の働き方も大きな影響を与えることとなった。

緊急事態宣言や休校要請により、従来どおりの働き方ができない事態となり、本学園でも急遽在宅勤務の体制

を整える必要に迫られることとなった。貸与用のパソコンの手当等在宅で勤務が可能な体制を構築したことにより、大きな混乱なく乗り切ることができた。

本学園においての在宅勤務は、緊急事態宣言の発出等必要な場合に学園の指示に基づいて行うこととしており、本人や部署からの申請による利用は認めていない。

背景としては、対面授業を原則とし、学生が出校することを前提にすれば、それに伴い多くの部署で事務職員も出校する必要があるとの考え方があった。また、オンライン授業との併用による教室運用や感染防止対策等出校が必要な業務負担が増加しているという事情もある。

一方、コロナ禍の影響として出校できない、集まれないという業務上の制約が業務の効率化を進めた面もある。

本学園では会議のペーパーレス化が一気に進み、現在では理事会・評議員会を含めほぼ全ての会議がペーパーレスで行われている。また、稟議の決裁手続きもイントラネット型グループウェア(サイボウズガルーン)のワークフローというツールを使いオンラインでの決裁に全面移行した。

このように効率化が進んだ面があったが、事務職員の業務量は全体としては、コロナ禍以前よりも増加してい

らと思われる。

4 働き方改革に向けて

コロナ禍により、業務量が増加傾向にある中で働き方改革を進めるためには、その前提として業務の効率化や生産性の向上に取り組むことが必要になってくる。

また、多忙な中で柔軟な働き方を可能とするためには、助け合いの精神が必要であるが、更に助け合えることを可能にする業務の標準化や互換性の向上を進めなければならぬ。

特に、本学園のフレキシブルワーク制度においては、利用期間が長期にわたることも想定しており、円滑な利用のためには、周りのサポートや連携を容易にする対応が必要である。特定の部署や担当者に過大な負担を強いるようでは、継続的に利用することは難しくなる。お互い様と理解し合いながら、利用者の所属する部署内では業務分担の見直しを行うことになる。それが無理なく行われるためには、その前提として、業務の標準化や「みえる化」により引継や連携を容易にし、専任職員と有期雇用

の職員が連携できる体制を構築しておくことが必要と考えている。

おわりに

本学園のフレキシブルワーク制度の利用者は、育児を理由とした利用が多いこともあり、女性の利用が大部分を占めている。育児休業の取得についても、本学園においては現状、女性の取得が大半を占めており、この点は改善が必要であると感じている。

男女を問わず、誰もが働きやすい環境を整えることが働き方改革の目指すところである。

その観点から、制度を更に進化させるとともに、職員の意識改革も併せて行うことにより、誰もが制度を利用しやすい環境を実現させていきたいと考えている。

ormal

若手・中堅職員による

働き方改革プロジェクトの推進

—上智学院・働き方改革宣言の
策定とその取り組み事例—

千野 雅裕

学校法人上智学院人事局主幹(業務改革担当)・
総務局総務グループチームリーダー

はじめに

コロナ禍の影響で、社会全体の働き方にも大きく変化が生じている。一般的に在宅勤務への理解が定着しつつあるほか、民間企業でもテレワークを前提とした人事制度の改正やオンラインツールの導入が話題になってきた。

一方で、上智学院(以下、「本学」と表記)では、コロナ禍前より以下の例に示すような取り組みを行っている。

2015年度～…理事会を含む会議のペーパーレス化

2018年度～…在宅勤務の試験導入

2019年度～…学生窓口対応時間の短縮、Office 365導入・教職員ポータルサイトの整備

このような背景の中で、本学では2020年4月から若手・中堅職員の職員により、全学的な部署横断型の「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、将来を見据えた検討を進めてきた。本稿では、発足の経緯・活動内容などに触れつつ、これからの働き方についても考察したい。

1 プロジェクト発足の経緯

本学では、2010年より、教員と職員が自発的に行う協働プロジェクト「教職協働イノベーション研究」を推進している。筆者を含む教職員11名は、この研究に応募し、2018年11月から1年間「職員の働き方改革」をテーマに検討を行った。これは、後のプロジェクト活動のベースとなっている。

また、例年、研究活動の最後には、常務会(常任理事会)・局長(部長)会議のメンバーに対して提案する機会が与えられる。この場を活用し、筆者は「10年後の上智のために、若手・中堅職員の職員による部署横断型プロジェクトを設置し、集中的に働き方を検討することが必

With New N

要ではないか」と必要性を訴えた。この後、学内では正式にプロジェクト設置が承認され、2020年2月・3月に公募で集まった約20名のメンバーと共にスタートすることとなった。

2 プロジェクトの体制

プロジェクトは、2020年4月に「環境・制度」「ICT」「業務の見直し・委託化」の3チームでスタートし、筆者がプロジェクト全般のリーダーを務める体制とした。一方で、縦割りにならないように、情報はMicrosoft Teams上で共有し、チームを跨^{またが}って自由に意見交換を行えるよう工夫している。

なお、業務上関わりの深い人事局・情報システム室には、アドバイザーで関わってもらい、必要な知見や情報提供を依頼した。また、関係するグループ・センター長（課長）にはアドバイザーとして、課題や具体的な提案事項を検討する際に都度相談できる環境を整えている。

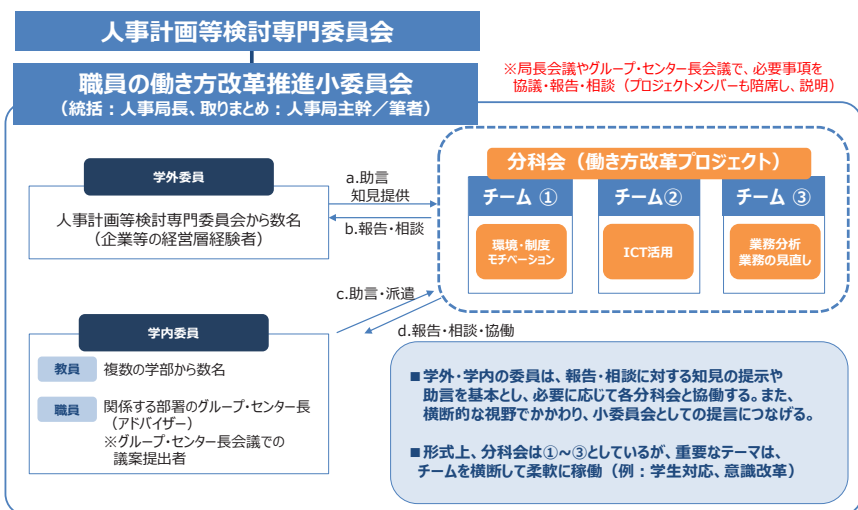
さらに、中間提案を取りまとめた2020年10月には、体制の充実化のため、小委員会へ発展的に改組した「図1」。

分かりやすさの観点から「プロジェクト」という呼称は残しつつ、教員委員や学外の企業の経営層経験者もアドバイザーとして加わり、さまざまな知見を取り入れている。

また、重要なテーマである「学生対応」「職員

の意識改革」については、各チームからの有志が横断的に参加する形で、ユニット形式で検討・提案を進めている。

プロジェクトでは、2021年5月に「中間提案を執行するための提案書」、2022年3月（予定）に「最終提案書」をそれぞれ策定し、関係会議体でも説明している。



【図1】プロジェクトから小委員会への発展的改組

3 プロジェクトの活動と「改革宣言」の策定

(1) 職員アンケート結果をふまえた優先検討事項

プロジェクト発足当時、緊急事態宣言発出により、メンバーもイレギュラー業務に追われていた。一方で、「お互いの顔が見えない中、職員が何を思っているのか知りたい」との思いから、2020年6月に全職員に対して在宅勤務に関するアンケートを実施した(回答率…7割程度)。

アンケート結果をふまえ、優先的に検討した事項は、

- ① 電子決裁システムの導入(在宅でも決裁を滞らせない)
- ② 働き方が変わる中で「みんなで」守るルールの策定
- ③ 役員・役職者を含めて「働き方改革を全学的に進める」という意思表示の明確化

の3点だった(③は詳細を後述する)。

まず、①については、プロジェクト内で商品選定を行い、役員・局長にもデモンストレーションしたうえで、2020年10月から電子決裁システムを導入した。現在では、ほぼ全ての部署で利用できる状態にしており、稟議や文書回覧などの確認スピード向上に貢献している。

また、②についても、Microsoft Teamsの使い方やお

互いに気持ちよく働く上での注意点など具体的な「心がけ集」を作成し、学内で公表した(2021年1月・9月作成、10月改定)。色々な職員から、「共通認識があることで、仕事やりやすくなった」等の反響を得ている。

(2) 働き方改革宣言の策定

さて、働き方改革が進んでいる他大学・官公庁・民間企業等を調査・ヒアリングしたところ、「トップや役職者の分かりやすいメッセージ発信」が共通事項として見られた。また、前述のアンケートでも「自部署だけで進めても、他部署の協力がないと難しい」「法人全体で進めるお墨付きがあれば、遠慮せずに上司に提案できる」という声が多く、優先的に検討に着手した。

働き方改革宣言

働き方改革がもたらすプラスの循環



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

上智学院は、将来にわたる持続可能な発展の機会を必要とするために、職員の働き方改革を実施します。そして「他者のために他者とともに生きる人」(Men and Women for Others, with Others)の育成・輩出により、人類・社会の発展に貢献します。

[図2] 働き方改革宣言

改革宣言はプロジェクトで策定し、2020年12月に学内承認を得てホームページで公表した。循環が「建学の理念」実現に繋がっていることがポイントである。また、働き方改革を進めるための14の取り組みは、SDGsのロゴを意識し、分かりやすさを追求した「図2.3」。

働き方改革を進めるための“14の取り組み”

<p>1 ペーパーレスへの移行を徹底しよう</p> 	<p>2 仕事をシンプルにしよう</p> 	<p>3 業務をサポートしあえる仕組みを作ろう</p> 	<p>4 自律的に業務を遂行しよう</p> <p>“自己責任・自己管理能力が必須”</p> 	<p>5 円滑なコミュニケーションを意識しよう</p> <p>“対面の会話とオンラインの組み合わせて効果大”</p> 
<p>6 業務の見直し&委託化を進めよう</p> 	<p>7 ベテランと若手、各世代の強みを生かそう</p> <p>若手 × ベテラン</p> 	<p>8 学生支援の更なる向上・工夫をしよう</p> 	<p>9 オンラインツールをさらに活用しよう</p> 	<p>10 オフィスで実施する仕事と在宅勤務で実施する仕事を前もって整理・区分しよう</p> 
<p>11 仕事のマテリアリティ（重要課題）を認識し、優先順位をつけよう</p> <p>重要！</p> 	<p>12 上司は、部下の成果やプロセスをもって勤務評価をしよう</p> 	<p>13 上司は部下が過重な労働とならないように管理しよう</p> 	<p>14 働きやすさと、生産性向上の両方を実現しよう</p> <p>Win Win</p> 	

1

【図3】働き方改革を進めるための14の取り組み

さらに、これと同時に、プロジェクトが文案を提案する形

で、全局長・全グループ・センター長の連名で、全職員向けに對してのメッセージを発信した。具体的には、

- ①全学的な観点で働き方改革を進めていく
- ②失敗を恐れずに提案してほしい
- ③お互いに信頼と傾聴の姿勢で進めていきたい等を記載したものである。

これらのメッセージ発信により、「今まで話をするのを遠慮していた働き方改革の話が、部署内でしやすくなった」等の声が寄せられ、効果があったと考えている。

(3)グッドプラクティス集

プロジェクトでは、改革宣言のPDCAサイクルの一環として、約3か月かけて全部署を回り、全ての所属長にヒアリングを行った。ここで得られたグッドプラクティス集は40ページを超え、2021年12月に学内で公表し、各部署でのさらなる検討に役立ててもらおうこととした。以下は、具体的な取り組みの例である。

- オンラインを用いた学生対応の工夫
(窓口提出書類の削減、面談のオンライン予約・実施、手引や説明会動画のオンライン公開、など)
- 在宅時でもオフィスと同等のネットワーク環境を整備



し、現在でもオフィス勤務と在宅勤務を併用

・Microsoft Teams等による職員間コミュニケーション
活性化

・理事会等を含む、会議・打合せのオンライン活用と
さらなるペーパーレス推進(ほとんどの部署で実施)

(4) 職員の「声」を聞き、理解を浸透するために

(概要のみ後述の通り、例示する。)

① 2021年6月「働き方」アンケート実施

前年度のアンケート結果との比較(主に、オフィス勤務と在宅勤務の業務生産性の確認)や職員の理念・価値観を確認し、結果を11月に学内で公表した。

価値観は人により千差万別である。一つの型に押し込むのではなく、それをどのように生かし、最大限のパフォーマンス発揮に繋げられるか、現在も検討中である。

② ニュースレターの定期刊行・説明会の定期実施

プロジェクトの活動を分かりやすく伝えていくため、漫画形式のニュースレター発行や、プロジェクト提案に関するオンライン説明会を定期的に実施している。

③ みんなで働き方を考える座談会(対話会)

所属長は前述のヒアリングで直接課題を確認したが、

それまでチームリーダー(係長)や担当者には、アンケート以外で直接意見を聞く機会がなかった。

そこで、2021年11月に3回オンラインでの座談会(対話会)を実施した。延べ60人ほどの参加があり、参加者からは他部署との交流の必要性や本音ベースでの意見交換への感謝、継続実施希望などの声が多く寄せられた。

4 意識改革(行動変革)のために

さて、働き方改革の中で、必須かつ最も難しい課題は、意識改革(行動変革)だと感じているが、本学でも道半ばだ。

これまでの諸活動を通して、意識改革(行動変革)には、「図4」に示したキーワードが重要であると考えている。全ての意識改革の基本となる「信頼・傾聴」を、他のキーワードと共に留意し、これらを折に触れて振り返ることで、各自の行動を変えていくことを目指したい。

一方で、意識改革(行動変革)は、ある日を境に突然進むことはなく、定期的に説明や対話を重ねていくような地道な行動が、結局は近道なのだと考える。事実、筆者も前述の説明会などで繰り返し話をすることで、だんだん

と理解が進んでいると実感するからだ。この課題は一律の答えがあるものではないため、今後も追究していく。

図4：意識改革（行動変革）のキーワード	
①信頼・傾聴	<ul style="list-style-type: none"> ●全ての意識改革の基本（心理的安全性の確保）、多様性への理解 ●一人ひとりが尊重され、学院に貢献していることが実感できる環境
②情報共有を意識的に(透明性確保)	<ul style="list-style-type: none"> ●オープンにすることで情報も入手しやすくなり、却って自部署や法人全体のために意思決定プロセスも明確化・透明化することで、全体的な方針の浸透にもつながる
③本当に必要なことの“見極め”	<ul style="list-style-type: none"> ●本質に必要なものは「やめる」ことを意識。 ●効率性×効果のバランスを、着手する前に考える。
④働く時間は“コスト”	<ul style="list-style-type: none"> ●時間をかける価値をよく考える（例：会議が30分早く終われば、1件の仕事が進む） ●一方で、若手や中堅の育成は未来への投資として別枠で考える
⑤“その話知らない”をやめる	<ul style="list-style-type: none"> ●知らないこと、初めて取り組むことは今後増える一方なので、概念を変える必要あり。 ●まずは聴く姿勢を大切に。課題指摘はその後で。
⑥まずは、できることから	<ul style="list-style-type: none"> ●改善は、トライ&エラー、小さなことから始める。全部で100点を目指さず、メリハリを。 ●但し、NG事項は事前に明確にして、重点的に注意しておく
⑦個々人の価値観の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ●志向・希望・価値観に合った業務・役割を担うことで、パフォーマンス向上につながり、組織力の活性化に。
⑧時間・場所に捉われない	<ul style="list-style-type: none"> ●成果を出すことを前提に、更に自由にすることで、パフォーマンス向上へ。 ●「成果」が、全体最適ではなく自部署最適になりがちであるため、十分に留意する。
⑨根拠ベースの施策提案	<ul style="list-style-type: none"> ●根拠（エビデンス）を示すことで、声の大きさだけではなく、理解・納得感のある提案を※アンケートやヒアリングを積極的に活用する

[図4] 意識改革(行動変革)のキーワード

おわりに

間接的な効果として、本プロジェクトが進むにつれ、各部

署でも新しいことに取り組んだり、課題を部署横断で検討したりする雰囲気少しずつ醸成されていると感じる。それらをより効果的に進めていくための課題はあるが、さらに職員意識が前向きになるための方策を考えていきたい。

さて、最後に、改革宣言に掲げた「①教育研究活動の推進(学生・社会への還元)」と「②職員の多様な働き方の実現や働きがい・満足度の向上」の両立、また、全ての循環を建学の理念に繋がった点について触れておきたい。

一般的に働き方改革では、②に注目されがちだが、学校法人としては①は欠かすことができない。つまり、働き方改革により創出された時間で、「いかに学生に還元できるか」を考え続けること、それこそが学校法人における働き方改革の意義であり、建学の理念の実現にも繋がると考えている。この視点もあり、プロジェクトでは、学生にもヒアリングを行い、学生ならではの観点をふまえた提案も検討してきた。

本学での取り組みも、まだスタート地点に立ったばかりだ。長期的な視点を持ち続けることの大切さを十分に認識し、法人全体として、今後も学生のための働き方改革を続けていけるように努力していきたい。

ormal

金沢大学は、教育研究における様々な改革を進めており、ついには、業務スペースの改革にも着手し、国立大学法人としては初となる（本学調べ）、事務室のフリーアドレス化を実現した。実現までの経緯など内容は、動画配信サイト（本学公式チャンネル）にて紹介させていただいているが、ここでは経緯やその後の効果について紹介させていただく。

詳しくは
こちら



フリーアドレス化 紹介動画

はじめに

選択肢の気付き・許容 —フリーアドレスの効果として—

内野 匡貴

国立大学法人金沢大学
企画評価室主任

1 きっかけは、ふとした一言から

最初からフリーアドレスの実現が目的ではなかった。「もっと仕事をやりやすくしたい」だとか「おしゃれな空間で仕事がしたい」という単純な思いから始まった。そしてこの思いが新型コロナウイルスの感染拡大を機に更に大きくなり、動き出したのである。

新型コロナウイルスが2020（令和2）年1月に国内で確認され、本学がある石川県でも2月に確認された。学生をはじめ関係業者など多くの人が出入りする事務部も例に漏れず、学生向けの部署だけでなくすべての部署において感染症対策をとった。作業デスクに仕切りを設置し個人ブース化したり、デスク間で距離を取ったり、会議室や打合せスペースなど今まで事務スペースでなかった場所を事務室化することとなった。感染症対策は可能となったものの、デスクの隣人の顔すら見えなくなり、声も届きにくい状況となったのである。

今までどおりの業務効率を維持できず、コミュニケーションが取りにくくなったことへの不満が募る一方で、これも仕方のないこととしてやり過ごしてしまいそうな面も

あった。そんなときにある職員が「デスクの仕切りをなくそうと思う」と言った。初めは冗談かと思ったが、この一言から今回のフリーアドレスが実現することとなったのである。

2 何のために、何をしたいか

まずは何を解決したいのかを話し合った。業務中の職員の距離を作るために失われた打合せスペースの復活、コミュニケーションの充実、作業効率のアップなどの意見が出た。しかし、これらの実現も大前提は、感染症対策の維持である。ここが崩れるとコロナ禍では何をやっても意味がない。あくまで感染症対策が行われた上で目標に向けて動くことを確認した。

目標を設定し課題が見えてきた。こうして模索する中でフリーアドレスが浮上するのである。

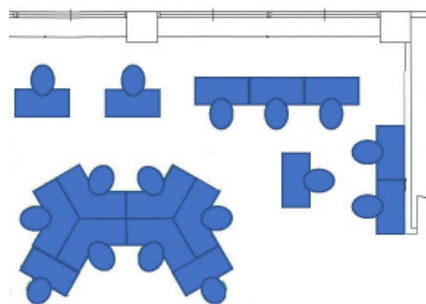
3 感染症対策

今回の目標達成において大前提となる感染症対策とフリーアドレスを両立させるために行ったのは、正対しない

座席位置と手で触る道具の個人専有化である。

多くの事務室は係ごとに集まってデスクで四角形の「シマ」を作る。このときに職員同士が正対する位置となるが、今回は背を向ける配置とした。デスクに座ると窓や壁を向く配置だ。また、ブーメラン型デスクを用いて、正対しない三角形の「シマ」を作り、飛沫感染対策を実施したのである。

道具の個人専有化については、席の移動に合わせてキーボード、マウス、イスなども移動することとした。デスクの使用を終える際には、アルコール消毒をすることとし、固定席のときよりも消毒頻度を多くし、接触感染対策を実施したのである。



フリーアドレスレイアウト例

4 準備された環境

本構想を考え始めたときには、既に環境が整い始めていた。

電子出勤簿、電子決裁、シンククライアント環境、コミュニケーションツール、スマホ内線アプリ、在宅勤務用PCなど、

コロナ前から働き方改革として、勤務方法や勤務環境については学内でも話題になっていた。このため総務部や情報部、施設部などの各部署が自身の所掌する業務改善において全学体制を可能とする準備を進めていたのである。

それぞれの部署が進めた業務改善は別々に行われており、すべてのツール・環境が揃うタイミングに差異はあったが、今思えば結果としてフリーアドレスという形になるのは必然だったのかもしれない。

シンククライアント環境は、セキュリティ対策として構築されたが、結果としてデスクにあるPCにデータを保存しないので、どのPCでも作業が可能だった。コミュニケーションツールは、全学で統一したものを導入した。これにより他部署との連絡も容易になり、また、ワードやエクセルなどは複数人が同時に同じファイルを編集することもできるようになった。在宅勤務用PCは、在宅時のみならず、離席での作業時にも使用することでペーパーレス化の促進とフリーアドレスの常態化を加速した。

どれも在宅勤務やペーパーレス化、業務改善を目的として実施されたもので、あくまでフリーアドレスはその集合体でできる環境であり、ツールの使い方であり考え方なのである。

5 業務効率

フリーアドレスを実現した当事者ではあるが、予想以上の効果があったと思う。一つは、打合せがしやすいことである。デスク間の仕切りがなくなったことはもちろん、その日の業務に合わせてデスクを選択できる。ルーチンワークもさることながら、部署をまたぐプロジェクトでは、そのメンバーに応じて座席を選択することで効率的に業務を進めることができる。スポットに関係者が集まって打合せや作業を行うこともあり、常にフレキシブルに活動できている。

ペーパーレス化も目を追うごとに進んでいる。部署や個人単位での書類の保持・保存を徹底的に見直し、書架を削減した。「読むことはないけれど」や「万が一に必要かもしれない」といった参考書類はことごとく処分した。フリーアドレス化した当初は週に数枚を印刷していたが、1年が経った現在では1カ月で印刷したかどうか記憶にないほどである。ペーパーレス化は、紙文化へ決別する勢いと慣れの問題だとさえ今は思う。思い切らなければ始まらないし、始まらなければ慣れない。やってみるしかない、と

というのが実感である。

他部署への影響もあるように思う。フリーアドレスではなくとも、スペースの見直しを図り、打合せや会議室を設けた部署もあれば、バリアフリーの視点で事務室を見直す部署もあった。特に、コロナ対策として会議室を事務室として使用していた状況には効果的だったと思う。

6 心のフリーアドレス

このような変化を思うとフリーアドレスは、やればできるという視覚的な衝撃とともに、従来までの「〇〇でなければならぬ」という硬直的な考え方を柔軟にする効果があったように思う。

同様に、在宅勤務が可能だから集まってる業務ができないわけでもなければ、フリーアドレスだからといって必要以上に席を動く必要もない。真に業務に必要な形になるための方法が選択されている。

そしてこの選択は、ワークスタイルの変化を起している。フリーアドレスにも慣れてきた頃、男性職員の家族が一人増えた。そして、この職員は育児休暇とは別に約1カ月

間の在宅勤務を行うこととした。それでも業務の遅れやほかの職員の業務が増えたことはなかったし、不満を聞いたこともない。この職員だけでなく、すでにほかの職員も在宅勤務を行っており、これが特別なことではないのである。

勤務時間管理、作業データ、決裁、電話などといった仕事のツールが在宅勤務を可能にしていることも大きな要因であるが、これら以上に「やっつけていい」風土の醸成をフリーアドレスは実現したのである。

7 本当は…

フリーアドレスは、私に多面的な考え方を与えてくれる機会となった。しかし、学内に広くフリーアドレスを定着させたいとは思わない。業務によってはやりにくい部署もあると思うからだ。あくまでフリーアドレスは手段であって目的ではない。広めたいのは、フリーアドレスよりも「〇〇してもいい」という柔軟な考え方なのである。ここから、いい職場づくりやいい大学づくりにつながれば素敵であるし、そうなるよう精進したい。

職員の働き方を考える

—「働き方改革プロジェクト」2年間の
取り組みとこれからめざすところ—

井上真由美

大正大学総務部部长

はじめに

大正大学は、2009年度に「TSRマネジメント」^{※1}の枠組みに沿った第1次中期マスタープランを策定した。その後、第2次（2012年）、第3次（2018年）と移行しながら、これらの計画に基づくキャンパス整備・改組による学部や教育課程の充実・学生生活支援の取り組みを着実に実行し、現在の6学部10学科体制の文系総合大学となった。

第3次中期マスタープランから3年が経過した現在、新型コロナウイルス感染症拡大を含め、大学を取り巻く

環境は厳しい状況に直面している。そうした中、本学では、2026年の創立百周年に向けて法人役員と教職員が一丸となって今後の大学運営の在り方を検討し、マスタープランの改訂・増補を行い、時代や社会の急激な変化に対応した大学づくりを進めてきた。

この一環として、2021年にはキャンパス運営にテクノロジーを活用する「スマートユニバーシティ」の実現に向けてソフトバンク株式会社との連携協定を締結するとともに、キャンパス内Wi-Fi環境の整備や教職員の固定電話の廃止（スマートフォン携帯）等に取り組み、働き方改革に向けた環境整備を進めている。

1 大正大学の魅力化構想「MIGS」^{※2}

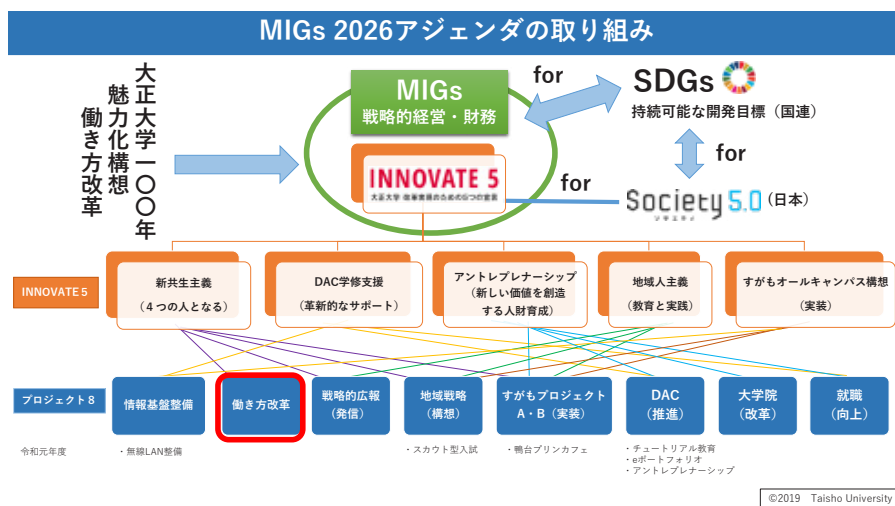
第3次中期マスタープランは「大正大学百年、魅力化構想・働き方改革」の視点に立って策定され、五つのアジェンダと八つのプロジェクトで具体化のための活動をスタートさせた「図1」。

八つのプロジェクトでは、プロジェクトごとに事務局部長を中心とするコアメンバーを組織し、3カ月程度をかけ

てそれぞれのアクションプランを策定した。その後、全職員向けに活動内容を公表し、全職員が所属部署の業務に関係なく自由にプロジェクトを選んで活動に参加する「ワン・モア・ジョブ」の形態でスタートした。本学の「働き方改革プロジェクト」はこの八つのプロジェクトのうちの一つに位置付けられている。

2 人事制度改革検討会議と働き方改革プロジェクト

働き方改革プロジェクトは、2014～2016年の人



[図 1] 大正大学 MIGs2026 アジェンダの取り組み

事制度改革検討会議における議論を原点とする。その目的と方策は以下のとおりである。

(目的)

1. 仕事への意欲や自己啓発意欲が高まるような人事考課制度と賃金制度に改正する
2. 大学組織の活性化を図る
3. 多様な人材の活用ができる制度をめざす
4. 研修体系の確立とワークライフバランスの実現を推進する

(方策)

1. 要員計画の見直し
2. 他大学との競争劣位解消のための年間休日数削減
3. 能力主義型人事制度の導入と賃金制度の改定
4. 組織の見直しと業務の簡素化
5. 研修体系の確立とワークライフバランスの推進

これらの方針の下、本学では2016年までに、職能等級基準書策定、人事考課制度導入、SD研究費・SD手当^{※3}運用、賃金制度改定、職員研修の体系化等の一つ一つ取り組み、実行してきた。^{※4}

この流れを継ぎ、働き方改革プロジェクトは、副学長およ

With New N

バー全員が活動ターゲットを共通に理解し、納得するために、その概念を象徴となる絵に落とし込み、コンセプトマップとして可視化した「図4」。

このコンセプトマップは、「教職員の意識改革」を土壌として、その上に一本一本改革の花を咲かせていく。時には外部からの阻害要因があっても、水やりを怠らず実直に育てれば、2026年（創立百周年）には個々が輝く未来が来る、という思いを込め、若い世代の職員が中心となって作成したものである。

3 働き方改革プロジェクトの活動内容

(1) 2020年度の活動

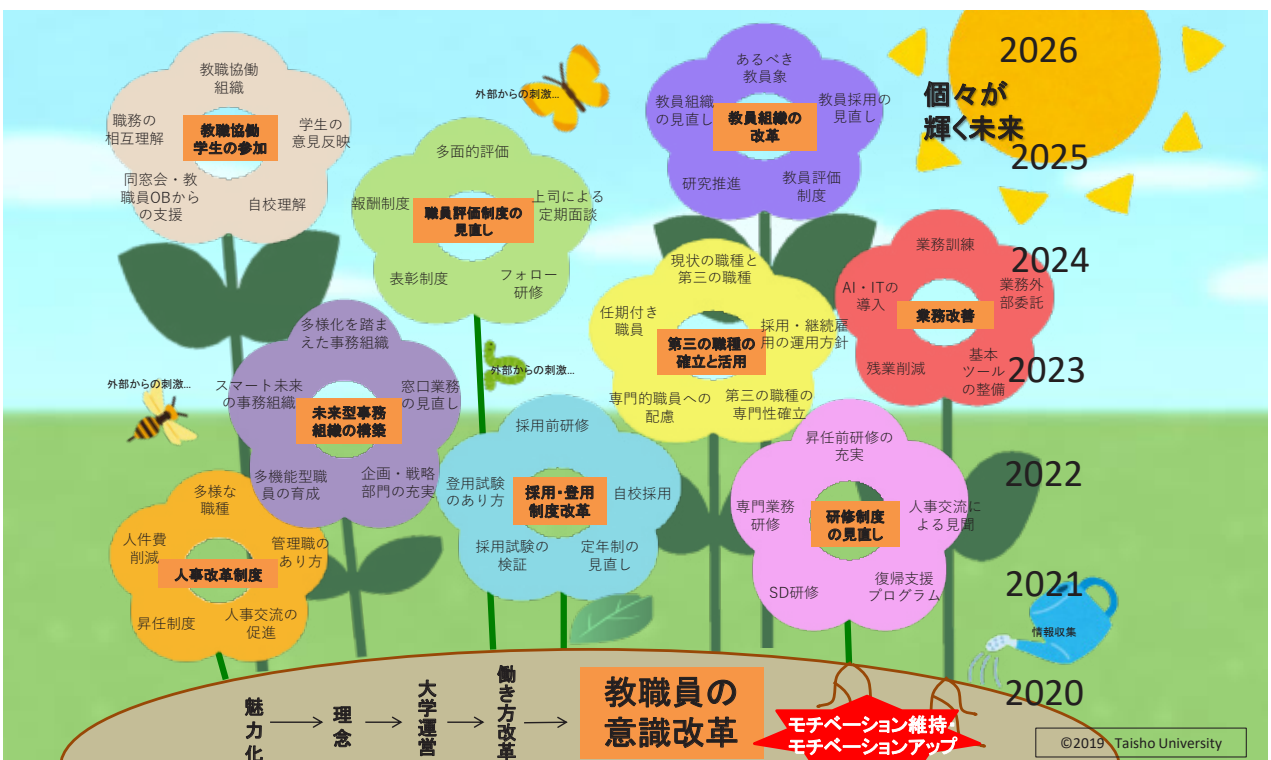
2020年度は10の活動ターゲットを踏まえて分科会を立ち上げ、検討を開始した。

(分科会ごとの主な活動テーマと内容)

①「スマートユニバーシティを創造するための意識改革について」

―One on Oneミーティングの試行的な実施等

②「本学独自のキャリアパス導入について」



[図 4] 働き方改革コンセプトマップ

—基本設計の構築

③「多様な登用を検討する」

—本学独自のインターンシップについて検討し、人事課と共有

④「職員が自ら学び続ける研修制度」

—外部講師のみならず、本学自前の研修内容を検討

⑤「教員組織の改革について」

—テレワークの効果検証(アンケート調査実施)と具体的な制度設計を提案

上半期はコロナ禍で活動も思うように進まなかったが、7月以降は全体会を週1回定例化し、各分科会の進捗を共有していった。活動が停滞している分科会にはコアメンバーが手を差し伸べ、活動を止めることのないよう支援を行い、次年度の活動に向けて課題等を洗い出していた。

(2)2021年度の活動

2021年度は、前年度の活動を引き継ぎつつも、「出口が見えないコロナ禍において私たちはどのように働くのか」に 대응することが急務となった。そこで、全学的な「DX推進」^{※6}の方針を受け、本プロジェクトにおいても「デジタルの力で仕事を改善(最適化)する」「DXのその先にある

る働き方を考える」ことに重点をおいて活動することとした。今までにないDX推進についての共通認識醸成のため、四つの観点(業務・環境・制度・イノベーション)から業務改善を考えるワークショップ、DXに関する著書の読み解きを行った。

また、本法人理事を講師に招いた経営的視点からのDX推進セミナーやワークショップ、他企業経験職員による事例紹介、他大学・他企業の働き方改革に関する調査研究、またコロナ禍の合間を縫って協定先のソフトバンク株式会社をはじめとする企業への訪問なども実施した。

さらに、新たに立ち上がったDX推進プロジェクトとの協働活動のための検討会も開催され、特に経理・人事系業務のDX推進についての共同検討が行われた(継続中)。

特に、「DXのその先にある働き方」を検討した際に、「そもそも本学の働き方改革の定義は何なのか」という議論が起り、

- ・ マスタープランにおいて提唱している大正大学の『魅力化』を達成すること
- ・ 組織も個人も win-win の関係にあること
- ・ 仕事を通じた自己実現が達成されること

等、さまざまな意見が出た。とりわけ、メンバー間で共通していたのは、職場を元気にしたい・人を大切にしたい・一人一人が輝けるようにしたいーといった本学の建学の理念と教育ビジョン「4つの人となる」^{※5}に沿った思いであり、自校愛にあふれた若い世代の職員が多いことを頼もしく感じた。

4 これからめざすところ

本稿では、本学の「働き方改革プロジェクト」の約2年の活動を紹介してきたが、これらはまだ改革途上だ。現在も、業務の改善(最適化)や効率化を考えるための「やめる業務の洗い出しワークショップ」、居住地域にこだわらない「超フレックスの可能性を見いだすワークショップ」等、継続して議論を行っている。

今後も引き続き、本学のDX推進とともに本プロジェクトをさらに加速させ、超スマート社会や本学のめざすスマートユニバーシティのあるべき姿に適應する「働き方改革」を一つ一つ確実に実行し、推進していく所存である。

大学職員の業務も大きく変化していく。これからも一

人一人が諸問題に果敢に挑み、解決する意思とスキルを習得し、組織としては仕事を通して、各人が魅力的に輝けるような学びの仕組みの構築をめざす。

大正大学の発展が創立百周年のその先の未来に繋がるように、これからも本学なりの「働き方改革」を創出し、邁進していきたいと考える。

※1 大正大学の社会的責任(Taisho University Social Responsibility)の下で確実にPDCAサイクルを実行するマネジメント体制のこと。本学への期待(Plan)を実行(Do)することにより信頼と満足(Check)を得る(Action)ための仕組み。

※2 SDGsを援用したもので、未来・ムーンショット(M)、イノベーション(I)、ゴールズ(G)の略であり、本学の創立百周年(未来)に向けて、ムーンショット(Moon Shot) 前人未踏で非常に困難だが、達成できれば大きなインパクトをもたらす、イノベーションを生む壮大な計画や挑戦)の手法によりイノベーションを起こし、目標を達成しようという取り組み。

※3 SD(スタッフ・ディベロップメント)研究費・SD手当。職員個々の能力開発及び資質の向上を目的として実施するSDに係る諸経費の助成制度。

※4 加藤真紀子「戦略人事で10年後、魅力的な大学に」学校法人財務経理研究 44(5)、2014、2021-08 学校経理研究会。

※5 https://www.tais.ac.jp/guide/outline/education_vision/

※6 DXを実現することにより経営上の課題を正しく認識し、解決へと導き新しい価値を創造することをめざす。

オフィスが人を育てる

—津田塾大学のオフィスリニューアール—

菊池 太陽

津田塾大学教務課長補佐

1 リニューアールの概要

津田塾大学では、2019年にオフィスを全面的にリニューアールした。本学では最も大きなオフィスで、5つの部署の50人が勤務している。リニューアールにあたっては、業務内容に応じて自由に場所を選べる、いわゆるABW (Activity Based Working) の考え方を取り入れ、さまざまなタイプのワークスペースを設置した。たとえば、一人で集中できる席、気軽にミーティングができる席、資料を広げた作業に適した大きなテーブル席などがある。リラックスして業務に取り組めるソファ席では部署をまたいだスタッフ間の交流も盛んに行われている。これまで足りなかった会議室の数も見直し、機能的な執務環境と

なった。オフィス形態としては、完全なフリーアドレスではなく、部署内で自由に席を選べるグループアドレスを採用した。また、個人の荷物は一人ずつ与えられたロッカーで管理することで整理整頓を徹底している。

ABWの導入にはあらゆるデバイスの無線化が前提となる。リニューアールに際して、PCはすべてノート型に置き換え、ネットワークは無線化し、電話もPHSに交換した。これにより、どこでも仕事ができる環境が整った。また、多様なワークスペースを設置するため、オフィスの使い方を徹底的に見直した。倉庫的な用途で使われているスペースは、最低限必要なものだけ残して、あとはすべてオフィス外に移動した。こうして生まれた余剰スペースを、より機能的な用途に転換した。

以上がリニューアールの概要である。大学の事務局が取り組んだことに多少の先駆性はあったかもしれないが、設備としてはいまや多くの企業が採用しているものであり、とりわけ目新しいものではないだろう。そこで以降では、プロジェクトの進め方と成果にフォーカスし、そこでの工夫などを中心に述べていきたい。

2 なぜABWか？

スタッフ自身が働く場所を選べるABWを採用する企業が増えている。作業効率を高め、マンネリを回避し、コミュニケーションを促進することを目的としている。本学でも、プラン策定の早い段階でこれを採用することに決めた。リニューアルの目的の達成にABWが手段として最適だからだ。どういうことか。

ABWは「業務に応じて」、「スタッフ自らが働く場所を選ぶ」。つまり、スタッフ一人一人が自分の業務を見つめ直し、どこでどのように働くのが効率的かを考え、自律的に選択する。ここでは、受動的ではなく能動的な行動が生まれている。私たちはこの効果を大きく評価している。ABWによる行動変容を、業務に対する意識変容に繋げること。「やらされている」という感覚では、やはり仕事は楽しくない。その解決策のひとつがABWなのである。スタッフを信頼し、自己裁量を与えること、それがモチベーションの向上に繋がることを期待している。

3 ワークシヨップとしてのリニューアルプロジェクト

プラン策定にあたっては、あらゆる事柄を学内のプロジェクトチームが中心となつて決定した。間取りや什器にはじまり、壁紙や床材など内装にいたるまで、ほとんどすべての項目である。巷にはオフィス改修を得意とする業者が多々あり、そうしたところに丸投げする選択肢もないわけではなかったが、あえて私たちは自分で設計することを選んだ。そこにはいくつかの理由がある。

まずは「大学事務の特殊性」である。大学の事務局は執務空間であると同時に学生対応の窓口でもある。一般企業とは空間の利用の仕方や利用者の属性が大きく異なる。また、そこで行われる業務も多岐にわたる。これらに配慮しつつ最適なプランを提示できるのは、ふだんからそこで働く自分たち自身だと考えた。これが第一の理由である。

そして、より重要なのは次の理由である。このプロジェクトの目的は、単に「什器を新しくすること」ではなく「働き方を変えること」であった。機能的なプランを提示するだけで済むなら話は簡単だ。しかし、実際はそれだけではプロジェクトは成功しない。いくら設備を整えたところで、

それを使う人間の意識が変わらなければ期待した効果は得られないからだ。働き方改革はスタッフの意識が変わって初めて達成される。どのような設備が導入されたか、ではなく、なぜこの設備を導入したのか。この「なぜ」が理解されることが必要なのだ。つまり、成功の鍵は、プランの背景にある設計思想が広く共有されることにある。だから私たちはプランの細部にいたるまで自分たちで決めることとし、このプロジェクト自体をある種の「ワークショップ」として盛り上げることにした。そこで働く人々を「当事者」として巻き込んでいくために。

4 プロジェクトをワークショップ化する施策

プロジェクトを進めるにあたっては次のことを意識した。

- ① 情報開示とオープンな議論
- ② 意思決定プロセスへの参加
- ③ できるアクションから始める

まずなによりも「情報開示とオープンな議論」である。当事者意識を持ってもらうにはプランが密室で策定されてはいけない。議論の過程がオープンで、いつでも意見が

できる環境であることが必須である。そこで私たちは、検討中のプランを常に開示し、ご意見フォームを常設してスタッフから意見を募った。有益なアイデアはプランに反映し、反対にリニューアルに対する心配事には都度説明して不安の解消に努めた。

リニューアルコンセプト

SMART Work Style

Slim	業務のムダ、スペースのムダをなくします
Meet	いつでも気軽に打合せができる環境をつくります
Arrange	目的に応じて作業スペースを選べます
Relax	気分転換ができる空間をつくります
Try	新しいことに挑戦できる環境をつくります

- ① 学生・職員の動線と業務内容に応じた効率のよいゾーニング計画
- ② ペーパーレス・グループアドレス化に伴う適正な家具の種類・台数・レイアウト
- ③ コミュニケーションやリフレッシュの場の提供と充実
- ④ 効率性・快適性・創造性を空間と家具のデザインで具現化し、付加価値を創出

リニューアルコンセプト

With New IN

また、「意思決定プロセスへの参加」も重要である。プラン設計に関しては、各部署へのヒアリングとフィードバックを繰り返して、できるだけスタッフの思いがプランに反映されるように努めた。とりわけ関心が高いインテリアデザインの選定に際してはスタッフ全員の投票によって決めるなど、事務局が一体となるイベントとして盛り上がるよう企画した。

そして、最も効果的なのは「できるアクションから始める」ことだ。目に見える変化があれば人は動き出す。最初に始めたのは「キャビネットの整理」であった。改修前のオフィスには書類キャビネットがずらりと並んでおり、かなりのスペースを占めていた。オフィスに保管する必要があるものこそでないものを峻別することからはじめ、紙で保管する必要がないものは電子化することとし、ペーパーレス化を推進するワーキンググループを組織して計画的な電子化を進めた。日に日にキャビネットが少なくなっていく光景を見える化することで改修への気運が高まったと感じている。

また、毎週特定の曜日を「断捨離デー」とし、不用品の処分を習慣化した。こちらも掛け声倒れとならないよう、オフィスの目立つ場所に即席のゴミ箱を設置して見える化の工夫をした。さらには、メルマガ「断捨離通信」を定期

的に発行して働き方改革に関するコラムや先進的な企業の取り組みを紹介し、啓蒙活動も積極的に行ってきた。ほかに、それまで各部署がそれぞれ管理していたコピー用紙や文房具を一元管理するなど、まずは身近なところから合理化を進めたことは非常に効果的であった。

段階的な業務改革を経たことでスタッフの意識も徐々にアップデートされ、竣工後にはすぐに新しい環境に馴染むことができた。

5 「働き方改革」の先にあるもの

先述のとおり、リニューアルの目的は働き方改革である。だが、実はこれは正確ではない。「働き方改革」は手段であって本当の意味での目的ではないからだ。本当の目的とはなにか。答えは、そこで働く人々の「意識を変えること」である。

ここで、コロナ禍における本学の業務の取り組みに触れたい。業務でもさまざまな場面で感染症対策が求められるようになってきたコロナ禍当初、すでに自席にとらわれない働き方が浸透していた本学では、ほとんど抵抗なくテレワー



新たに導入したソファ席

クに移行することができた。そして、コロナ第5波が落ち着きを見せ、多くの企業がテレワークから出社へと戻す動きが見られはじめた執筆時現在でも、私の部署では比較的高いテレワーク率を維持している。課員からはテレワークに最適化した情報共有や業務遂行のアイデアが次々と出され、むしろコロナ禍以前よりも生産性が向上している。

この例に見られるとおり、リニューアルの最も大きな成果

は「変化を受け入れる組織に生まれ変わった」ことにある。困難な状況にあっても柔軟に対応し、そこで高い創造性を発揮できる組織。自ら考え、最適な環境を構築し、自走する組織。これはスタッフ一人一人の意識が変わってはじめて手に入れることができたものである。

リニューアル完成時、われわれは新しいオフィスを「オフィス2.0」と呼んだ。これまでのオフィス1.0からの大幅なバージョンアップを意味すると同時に、2.1、2.2、2.3……とマイナーアップデートを重ねていく余地があることも含意している。おそらく、コロナが終息して日常を取り戻したとしても、いずれ再び業務方法の変更を強いるような災害やパンデミックは発生するだろう。それでも本学はきつと対応できる。オフィスそれ自体が、日々スタッフを育てているからだ。

最後に、本学のミッションステートメントの紹介をもって締めくくりたい。そこには「逆境を、創造を灯す光に」という一節がある。まさにいま、この不確かな時代にこそ求められる力であろう。本学のオフィスリニューアルでは、これを掲げる大学自身が、その実践としてあるべき姿を示すことができたのではないかと、そのように感じている。



リニューアル後のオフィス。学生が親しみやすいよう通路を広くした。

学園の進む道

長坂 悦敬

学校法人甲南学園理事長

甲南学園の歴史は、平生鈇三郎が1919年に開校した甲南中学校から始まる。平生鈇三郎は、東京海上保険や川崎造船所など実業界で活躍、神戸に甲南幼稚園・小学校、甲南病院を設立、甲南女子学園設立にも協力し、甲南四法人の礎を築いたが、1945年に亡くなるひと月前までの32年にわたり、ほぼ毎日日記を書き綴っている。そこには、政治・経済・教育・社会など、およそ人間に関わる事象について豊富な見識がふんだんに記されている。

甲南学園100周年となる2019年、「平生鈇三郎日記」全18巻の翻刻が完成した。その平生日記に、1918年から約3年間にわたりスペイン風邪が大流行し、日本でも約40万人の方がなくなることが記載されている。また、1938年の阪神大水害により、校内が土砂・浸水等の被害をうけ、全校生徒らが復興奉仕作業に従事、岡本地区水害避難者救護のため校舎を開放したことも綴られている。1995

年には、阪神・淡路大震災がおこり、本学でも大学院生、学生、生徒、同窓生ら37名が犠牲者となる大惨事となった。そしてスペイン風邪から100年が経過した今、コロナ禍が世界中に大きな影響を与えている。クルチユウス・ルーフスの「歴史は繰り返す」という言葉があるが、平生鈇三郎は歴史から学び「常二備へヨ」という言葉を残した。予期せず起きるトラブルに備え、日頃から生きていくための知恵や技術、倫理観を身に付けておくことが大切との教えである。

平生鈇三郎は、人生のモットーとして「正志く強く朗らかに」を掲げた。たとえ逆境にあるときでも、正義感を持ち、強い意志で行動し、明るく快活に過ごせば、毎日が楽しくうまくいくものであるというこの教えは、甲南学園の教職員、学生、生徒の行動規範の支柱になっている。加えて、平生は「共働互助」を進めた。これは、社会では立場が違って一緒に働き助け合わなくてはいけない、そのためにはお互いを尊重し力を合わせて生き

ていくことが理想の社会をつくることにつながるという教えであり、学園づくりの土台となる考え方である。

「常二備へヨ」、「正志く強く朗らかに」、「共働互助」と平生夙三郎の残した言葉を連ねると「平生フィロソフィー」（平生の人生全体を貫く基本的な考え方）がみえてくる。理念主義と現実主義の両立、論理と共感の織りなし力によって学園づくりを進めていくべきとの平生の声が聞こえてくる。

甲南学園は、常に変わらず、人格の修養と健康の増進を重んじ、個性を尊重して各人の天賦の才能を伸張させ、「大局ノ打算ヲ誤ラザル志厚キ」人物を育成し、「正志く強く朗らかに」人類社会に貢献する、という平生の理念を実現すべく、「正直、誠意、公平」は言うまでもなく「熱血」とまで表現する「知力、胆力、勇気」そして「忍耐」「共働互助」の精神を有した人物を育てるために、我々は平生が志した「人物教育」を徹底的に志向し現実の

場に展^{ひら}げて示しつづけていきたいと冊子「甲南学園100年のあゆみ」の中で宣言した。

甲南学園の個人個人の天賦の特性を引き出すという「人物教育」がいわゆる「人間として人間らしい人間をつくる」という単純明快なことながら、環境が大きく変化し錯綜する中で、これをどのようなものとして実現していくか、「平生フィロソフィー」を託されたすべての甲南人にとっての一大テーマである。

甲南新世紀において改めて学園方針を定め、「甲南学園中期計画（2020～2024）」を立案、決定、公開し、2021年に大学・高等学校・中学校のビジョン・アクションプランを更新している。「平生フィロソフィー」のもと、①「人物教育率先」の革新的進化をはかり、そして②世界に通用する「KONANクオリティ」を追求しつつ、③卒業生や地域・社会と朗らかに「つながる学園」を実現できるように、「正志く強く朗らかに」日々精進していきたいと考えている。

しようがい学生の大学生活と 支援の実際

日本における現在の障害者施策は、2011年改正の「障害者基本法」を踏まえて策定された「障害者基本計画（第4次）」に基づき、2018年度からの5年間を対象期間として進行しているところである。同計画においては、高等教育機関に対して2022年度までに100%あるいはおおむね100%の実施・対応が求められている事項があり、最終年度を控えたいま、それぞれに対応が進んでいる状況である。また、2021年5月には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律」が可決・成立し、これまで努力義務とされてきた事業者による合理的配慮が義務化されたことも記憶に新しい。

日本学生支援機構「令和2年度（2020年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修



学支援に関する実態調査結果報告書」(令和3年8月)によると、大学に在籍する障害学生3万1千689人のうち、約73%に相当する2万3千64人が私立大学に在籍していることがわかる。また、障害学生全体の障害種別に目を転じると、慢性疾患等による病弱・虚弱が最も多く(9千503人)、これに次いで、精神障害(9千90人)と発達障害(6千466人)となっており、この10数年における大学現場の実態を如実に表していると言えよう。

大学においては、入学者選抜段階からの支援・対応が求められているが、障害の種類や程度が異なる学生が入学した後、の支援策は多様を極めている。修学支援はもちろんのこと、学生・教職員に対する研修・啓発活動とともに、全学的な支援体制の構築、さらには、就職支援や災害時対応、学生のタイムテーブルに沿った支援や緊急対応など、大学生活における、多角的かつ具体的なサポートが求められている。2020年度以降は、この状況にコロナ禍が重なったこととなる。

小特集では、各大学における支援体制、具体的なサポートの状況について情報共有することにより、コロナ禍の対応も含め、障害学生の大学生活と支援の実際を改めて見つめなおす契機としたい。

CONTENTS

包括的学習者支援体制と障害学生支援

—多様性と包摂を目指す支援体制の構築—

ヒューバート 眞由美

立命館大学学生部

OIC学生オフィス障害学生支援室
学生支援コーディネーター

変えないために変えていく

山田 康裕

立教大学経済学部教授
しょうがい学生支援室長

コロナ禍における障害学生支援

村田 淳

京都大学
学生総合支援センター准教授

オンライン授業下の聴覚障がい学生支援

西出 稔行

早稲田大学
スチューデントダイバーシティセンター
障がい学生支援担当課長

包括的学習者支援体制と

障害学生支援

—多様性と包摂を目指す支援体制の構築—

ヒューバート 眞由美

立命館大学学生部OIC学生オフィス
障害学生支援室学生支援コーディネーター

はじめに

立命館大学における障害学生支援は、立命館の建学精神と教学理念を基盤とした学園全体のビジョンと共に変革を続けている。「包括的学習者支援体制の構築」は、2010年に掲げられた「学園ビジョンR2020」と2020年に新たに策定された「R2030チャレンジデザイン」の継続的政策の一つであり、本学の障害学生支援を含む学生支援は、この政策目標に向けて、組織編成と改革を行ってきた。本稿では、包括的学習者支援体制とそ

れに伴う学生支援の変遷を3つのフェーズで概説し、これを本学の障害学生支援の紹介としたい。

1 発達障害という多様性の包括

「包括的学習者支援体制の構築」に向けてのフェーズI

学園ビジョン	フェーズⅠ R2020 前半期 (2011~2015)	フェーズⅡ R2020 後半期 (2016~2020)	フェーズⅢ R2030 前半期 (2021~2025)
包括的学習者支援に関連する政策目標	「集団的な学びと学生の個を重視した支援体制の構築」 ・発達障害をはじめ特別支援ニーズを持つ学生を対象に新たな仕組みと体制を確立	「学びの立命館モデルの構築とその具現化」 ・主体的に学び力の形成 ・正課・課外・学生生活などのあらゆる学びを通じた成長の可視化	「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」 ・学習者の多様なニーズに応える学びの再構築 ・包括的学修・学生支援と連動するキャリア支援の拡充
支援組織の変遷	保健センター (総務・人事部：1975- 機構改革)	保健センター (学生部：2015-)	
	学生サポートルーム (学生部：1997-)		
	障害学生支援室 (身体障害) (教学部：2006-)	新) 障害学生支援室 (学生部：2016-)	
	特別ニーズ学生支援室 (精神発達障害とその可能性) (学生部：2011-2015)	Student Success Program (学生部：2017-)	
			ダイバーシティ&インクルージョン推進室 (総務部：2020-)

[図 1] 学園ビジョンと支援組織の変遷

は、2011年の特別ニーズ学生支援室(以下、SNS)の開設から幕開けする。SNSは、R2020の前半期目標に含まれる「集団的な学びと学生の個を重視した支援体制の構築」の具現化を目指し、特に、発達障害を含む多様なニーズを持つ学生への支援体制と支援手法の構築に取り組んだ。既に、保健センター(以下、MSC)、学生サポートルーム(以下、SSR)、そして、主に身体障害学生への授業支援を調整する障害学生支援室(以下、DRC)があり、SNSは新たな支援窓口として学生部に開設され、各キャンパスに1名専任職員コーディネーター(心理・教育、福祉等の専門性を有する)が配置され、専門教員アドバイザーを含む支援会議(年6回)と副学長をトップとした全学委員会(年2回)で運営や支援方針に関して検討する体制が整備された。

SNSの改革で特筆すべき点は、従来の学生支援体制から、以下の3つの質的転換(パラダイムシフト)を図ったことである。①診断を前提とする従来の障害学生支援を、診断の有無を問わず、学生と周囲の「困り感」を起点とするアウトリーチ支援に転換。「困り感」や「気づき」を支援情報としてデータベース化し、適切なタイミングで適切な支援に繋げる見守り支援体制を構築。②学生の主体

的な支援要請という従来の支援窓口の「前提」を、「支援の目標」と捉え直す。「困り感」や「気づき」の言語化を促す対話から、目標設定、支援選択、試行錯誤、振り返りのPDCA(相談から支援活用へ)を促す自己理解と主体性を育成する支援手法の確立。③各専門の相談窓口があれば学生は来談できるという神話を翻し、多様な学生の多様なニーズを全人的(ホリスティック)にアセスメントする機能と学内外の多様な相談窓口を可視化し、個々の学生への支援の最適化を行う学生支援コーディネーターの役割を支援体制の中核とした。

SNSは、発達障害が持つ特性を鑑みた心理発達や認知学習理論等に依拠した専門性と個別性の高い支援の実践に取り組んだ。個を中心としたシームレスな支援を展開していくと、高大接続支援、初年次教育支援、学修支援(合理的配慮提供も含む)、就労支援等々、高等教育が抱える学生支援課題と重なることが明らかとなった。また、学内連携支援ネットワークキングにも積極的に取り組み、各学部・部署(キャリアセンター等)、附属校等との定例懇談や「発達障害学生の理解と支援のためのガイド」気付きから支援まで」等の冊子の配布、学部学修支援

施策との連携、FD・SD研修等を実施した。

SNSは、組織統合のために2015年度で閉室となったが、発達障害を多様性の一つと捉えた支援体制と支援手法の到達点は、多様な学生の多様な支援ニーズの存在を可視化し、支援課題を整理し、多くの効果的な支援プログラムを実践したとして一定評価された。一方、激増の一途を辿ったSNSの支援学生数は、氷山の一角として捉えられ、より多くの学生の多様なニーズに対応できる支援体制の構築が必要であるとし、次のフェーズの課題として継承されることとなった。

2 新たな障害学生支援室とSSPの設置

フェーズⅡは、2016年施行の「障害者差別解消法」、特に、「合理的配慮提供の義務化(私立大学は努力義務)」に対応すべく、教学部所管のDRCと学生部所管のSNSを組織統合させ、新たな障害学生支援室(以下、新DRC)を学生部に開設したことから始まった。この決定過程で、SNSの総括も含め、合理的配慮の考え方や自己理解と主体性を育む学修支援のあり方等が全学議論

され、本学の障害学生支援方針が策定された。SNSの包括的支援体制は継承されることが求められ、新DRCは、「障害者差別解消法」や行政の対応指針に基づいて本学が策定した「障害学生支援方針」に沿って運営する「障害学生支援機能」と、本学の「包括的学習者支援体制」を具体化する「コーディネーター支援機能」の二層体制で運営されることとなった。また、元DRCの支援コーディネーター(2名)は、身体障害部門を担当し「障害学生支援機能」を担い、SNS支援コーディネーターは、精神発達障害部門を担当し(5名に増員)、「障害学生支援機能」と「コーディネーター支援機能」を兼務する体制となった。

「障害学生支援機能」とは、全ての障害を対象とし、学生の支援要請という意思表示(Self-Advocacy)を起点に、配慮申請の適格判断(Eligibility)と配慮内容の合理性(Reasonableness)についての障害学生と大学との合意形成を基に、学修・学内環境を調整する支援を指す。支援内容は、精神・発達を含む障害学生支援で最も利用が多い「配慮依頼文の作成」を始め、DRCの伝統でもあるピアサポートによる授業支援(PCテイク、移動支援等)や本学図書館が運営するテキストデータ化システムによる情報保

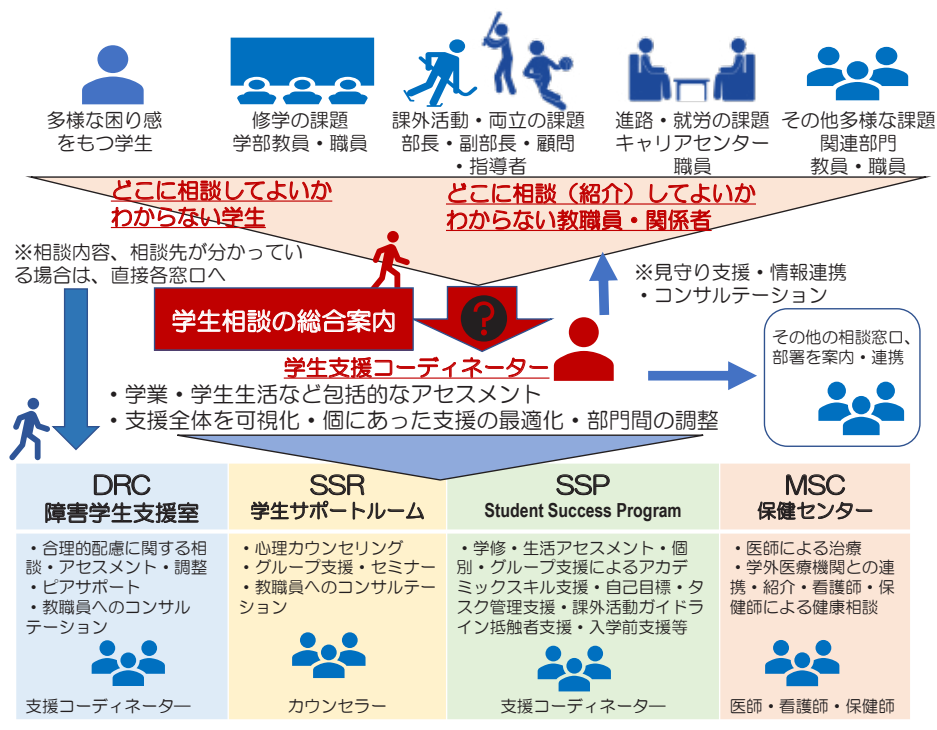
障、UDトークなどのICTを活用した遠隔情報保障など多岐にわたる。就労支援では、キャリアセンターとの共同セミナー企画(例:「キャリアを考える会」)や学外インターンシップへの参画、また、学内インターンシップ企画なども実施。「障害学生等の災害時対応ハンドブック」を出版し、当事者と教職員を対象に個別避難計画書を作成するワークショップ開催など、障害学生のニーズに沿って多様な支援と支援企画の実施を行っている(新型コロナウイルス禍の影響で一部中断有り)。また、インクルーシブな大学創りとして、点字ブロックや多目的トイレ増設など、バリアフリー化の継続的な取り組みに加え、支援技術のICT化やWebアクセシビリティ等の事前的改善措置への取り組みを、教学部、管財課、地域連携課、情報基盤課等、多部署協働で推進することを今後の重要な課題としている。

「コーディネート支援機能」は、「包括的学習者支援体制」の継続目標とSNSの到達点を継承し、その役割は精査され、①学生相談の総合案内(学生の主体的支援活用を促すための学内相談窓口の可視化と包括的なアセスメントによる支援の最適化をコーディネートする支援)、②見守り支援(主体的支援活用が困難な学生へのアウトリーチと周

囲へのコンサルテーションを通して適切な支援に繋ぐ支援)、③調整支援(緊急・危機・事件事故等の予防・介入・事後ケアに対して、学部や複数の部署間でチーム体制を構築し、その調整にあたる支援)の3つに整理された。

フェーズⅡにおける、もう一つのマイルストーンが、Student Success Program(以下、SSP)の開設である。SSPは、2016年度の全学協議会(学生と大学との協議の場)において、学生の要望として提起された「正課・課外を通じた自立と成長の支援プログラムの必要性」に込めるべく、全学生を対象に、学生一人一人が主体的で最大限の学びと成長を目指す(= Student Success)という育成目標を掲げ、学生の目標設定・計画・実行・振り返りを通じた伴走型支援をする支援部門として学生部に2017年開設した。SSPでは、SNSが開発した学修支援手法や支援ツールを継承しつつ、個別支援だけでなく、ピアサポーターによるグループ支援、セミナー(動画配信を含む)等、多様な支援を開発し、支援対象層を大幅に拡大していった。さらに体育会・文化・芸術分野重点クラブへの学業ガイドラインの導入に伴う入学前支援、アセスメント面談、セミナー支援等も実施。

SSPが多様多層な学生のニーズに応える相談窓口の選択肢として加わり、さらに新DRCの「コーディネーター支援機能」が全体を繋ぐ調整を行うことで、R2020で掲げた「包括的学習者支援体制の構築」の目標は、一定の到達点に達した。その全体像を図2に示す。



[図2] 包括的学習者支援体制と学生支援コーディネーター

学生支援専門部門として新DRC、SSR、SSP、MSCが全て学生部に集約されたことで連携体制が一層強化され、各支援部門と学生支援コーディネーターの役割・機能が明確に整理されたことで、それぞれの専門性の高度化に繋がった。

こうした学内の支援体制を、学生や教職員にわかりやすく可視化するために、「学生相談の総合案内」というHPを開設した。このHPには、学内の相談窓口が案内されるが、どの窓口が最も適かわからない場合のために、包括的なアクセスメントや個人にあった支援の最適化をする学生支援コーディネーターへのリンクも設けられている。また、本学の英語基



[図3] 学生相談の総合案内のHP

準学部・学科の国際学生や多くの留学生に英語による支援と情報提供を保障するため、このHPとここから繋がる全ての相談窓口のHPを日本語と英語の2言語で完備した(図3および参考URLを参照)。

3 さらなる多様性と包摂へ

本学は2021年度から新たな学園ビジョンを掲げた中期計画に取り組んでおり、学生支援はフェーズⅢに移行している。その学園ビジョンの政策目標の一つである「ダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)を実現する学園」に向けて、学校法人立命館にD&I推進室が開設され、総長声明とともに基本理念と方針が明言化された。今後の「包括的学習者支援」は、あらゆる多様性を前提として、再構築に取り掛かることとなる。例えば、障害を持つ留学生の学修支援や就労支援、また、性の多様性を理解したアスリートへの支援など、無限の多様性を前提として、「学生一人一人のStudent Successを目指す」という育成目標を共有し、教育学部、学生部、国際部、キャリア部などが組織を超えた高度な連携とコーディネート

を実現していくことが求められる。

おわりに

昨年末、京都大学の村田淳先生を講師に迎え、立命館教職員対象に法改正に伴う合理的配慮の義務化を学ぶオンラインセミナーをD&I推進室と学生部で共催した。さまざまな学部や部署から100名以上が参加し、高い関心が寄せられた。本学では、学園ビジョンの策定や学生支援等のあらゆる政策において、全学議論や全学協議会など、全ての構成員による合意形成のプロセスが重視される。このオール立命館の文化は、今後さらなる多様性と包摂を目指す上で、本学の強みとなると考えられる。

【参考】

学生相談の総合案内

<http://www.ritsumei.ac.jp/drc/sougou/>

立命館高等教育研究(19)「2019年」特集 立命館の包括的学習者支援の取組」：学生部学生支援(SNS、DRRC、SSP、SSRを含む)に関する論文集となっています。

ご関心のある方は是非お読みください。

変えないために変えていく

山田 康裕

立教大学経済学部教授
しょうがい学生支援室長

本学では「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が制定される以前から、しょうがいのある学生に対する支援に取り組んできた。本学の支援体制について特筆すべきは、「しょうがいしゃ(学生・教職員) 支援ネットワーク」(以下、支援NWという)という組織であろう。当該支援NWは、しょうがいのある学生・教職員の学生生活上または職務上の不便を軽減するため、関連する大学内の各組織間の連絡および調整を図ることを目的としたものである。

本学でいう「しょうがい学生支援室」(以下、支援室という)のような組織がしょうがいのある学生に対する支援を行うと考えるのが一般的であろう。たしかに本学でも支援室がしょうがいのある学生に対する支援を行っていく上で

重要な役割を担っていることは間違いないが、かかる支援は支援室だけでなく全学的に各部局がそれぞれの職能に応じて行っていくべきものと考えられている。この各部局による支援の情報共有や調整を行うための組織が上述の支援NWである。したがって、支援NWは教務部・学生部・人事部などの事務組織、図書館・診療所(大学保健室)・学生相談所、各学部など、さまざまな部局から構成されている。かかる支援NWの任務としては、(1)しょうがいしゃ(学生・教職員)支援にかかわる基本方針の策定、(2)しょうがいしゃ(学生・教職員)に対する学生生活上または職務上必要な支援、(3)しょうがい学生の修学および学生生活上の支援にかかわる実施計画の策定、(4)しょうがい学生の修学および学生生活上にかかわる指導助言、(5)しょうがいしゃ支援にかかわる環境(施設、設備および備品)の維持、点検および整備ならびにその提案、(6)しょうがいへの理解を広めるための資料収集と学内の関係部署との連絡および調整といったことが想定されている。

原則として年3回、支援NWのそれぞれの代表者が集まり支援ネットワーク会議が催される。当該会議では、各部局における支援活動についての報告や意見交換が行われる。

以上が支援NWについての概要であるが、次に、本学におけるしょうがい学生支援をめぐる最近の大きな動きとして、「立教大学しょうがい学生支援方針」およびしょうがい学生支援GUIDE BOOKの改定について紹介しよう。本学は2011年12月に「立教大学しょうがい学生支援方針」を定めた。その後、周知のとおり「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が制定、施行、さらには改正され、大学におけるしょうがいしゃ支援を取り巻く環境は変化した。かかる変化をうけて、内容を更新するとともに、表現を簡潔にして伝えたいことをより明確化したのが、今般(2021年4月)の改定である。当該支援方針の改定に伴い、しょうがい学生支援GUIDE BOOKの改定も行われた。当該GUIDE BOOKでは、支援実施までの流れ、しょうがい学生への配慮、誰もができる日常的な支援の例などについてイラストを交えてわかりやすく解説されており、しょうがいのある学生が本学における支援の概要を知るのに役立つだけでなく、教職員やしょうがいのない学生にとっても参考になる内容となっている。

最後に、今後の展望という意味で、「授業のユニバーサルデザイン化・ハンドブック(仮称)」の作成の取り組みについ

て紹介したい。近年、支援対象となる学生数は増加してきているとはいえず、しょうがい自体を自覚していなかったり自覚はあっても支援申請をしていなかったりといった理由で支援対象とはなっていない潜在的な支援対象者の数はまだまだ多いと推測される。このような学生は日々の授業のなかで何らかの学習上の困難を抱えているものと思われる。さらには、しょうがい学生を支援するなかで培われてきたさまざまな工夫は、しょうがいのない学生にとっても授業を受けやすくする効果を持つていると思われる。このようなことから、これまで培われてきたさまざまな工夫を全教職員が共有し、すべての授業をユニバーサルデザイン化することの意義は大きいと考えられるのである。このような意図のもと、専門知識を持つ教員や関連の深い部局の職員から成るワーキンググループを立ち上げ、「授業のユニバーサルデザイン化・ハンドブック(仮称)」の策定を現在進めている。

ここで取り上げたものは、本学における支援活動のごく一部にすぎないが、これまでの歴史に裏付けられた支援の姿勢を変えないために、支援としてできること、またやるべきことは何かを考え、支援の在り方を変えていくよう取り組んでいるところである。

コロナ禍における 障害学生支援

村田 淳

京都大学学生総合支援センター准教授

はじめに

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)(以下、コロナ)が日本社会に影響を及ぼして2年が経った。大学等の高等教育機関への影響は、2020年2〜3月にかけて拡大し、卒業式等が中止されたりしたことがはじまりだろうか。その後、2020年4月には緊急事態宣言が発令されて、大学の対応についてもより強くその必要性が生じ、そして長期にわたつての対応になることの現実が浮き彫りになった。

当然ながら、多くの学生と同様にその渦中には障害のある学生(以下、障害学生)も含まれており、各大学ではコロナ禍における障害学生への修学支援(以下、障害学生支援)を模

索・実施していくこととなる。本稿においては、一大学としてのコロナ禍における対応を切り口として、障害学生支援分野で生じた出来事や対応等について述べていくことにする。

1 障害学生支援の現場で起きたこと

コロナの影響は大学全体を巻き込んだということは言うまでもない。最初の緊急事態宣言下においては、多くの大学で休講措置がとられたり、その間にオンライン授業等への対応が急速に進められたりした。このような大きなかつ急激な変化の中では、多数派であるニーズを意識して大学組織としての対応を進めざるを得ない現実があり、少数派であるニーズが二の次になったという構図が生じていただろう。障害学生もまた、学生によってはこの少数派に含まれていたことも少なくない。つまり、「みんなが大変」という事実が、障害学生のニーズや必要な修学支援を矮小化してしまったということは否めない。

もちろん、障害学生支援は大学におけるインフラ的機能のひとつであり、全体から見れば少数派であったとしても権利保障の観点が失われることは避けなければいけな

い。これは、障害者権利条約や障害者差別解消法といった法制度の背景、そして、教育機関としての普遍的な理念・価値観としても確保しなければいけないことである。しかしながら、このような大学としてのインフラ機能がコロナ禍において十分に確保されてきたのだろうか。

また、障害学生支援の最前線では、所謂コーディネーターと呼ばれる存在の専門性や経験値、ノウハウやリソースの蓄積、そして繰り返し生じるイレギュラーな状況に対応するアイデアと実行力が試される状況となった。自らもコロナ禍に巻き込まれながらも、障害学生支援という権利保障に携わる者としての対応は、筆者としてもその覚悟を再度確認する機会になったと考えている。

また、障害学生のニーズは必ずしも修学支援（合理的配慮等）に限られるわけではない。あくまで個別具体的なケースによって異なるが、学生によってはメンタルヘルスへの対応が生じることも珍しくない。発達障害や精神疾患等の場合であれば、むしろ、障害学生支援の部署よりも学生相談や保健管理等の部署のほうが多くのニーズを把握しているというのが一般的である。コロナ禍においては、メンタルヘルスの課題も多くの大学における重要な課題で

あっただろう。筆者の現場においても、困難さや支援の必要性が複雑化している障害学生は少なくなかった。

2 コロナ禍における障害学生支援 — 組織としての対応

本節では、コロナ禍の障害学生支援部署における対応について、特に組織的な対応の視点から述べることにする。まず、支援部署の対応としては、インフラ的機能である障害学生支援を安定的に機能させるために、スタッフの勤務について、チーム編成の検討やテレワークの導入、また業務遂行をスムーズにするための各種ツールの導入など、早期に対応した。つまり、支援をどうするかという以前に、マネジメント的な対応が必要になったということである。

マネジメント的な対応で基盤を整えた上で、合理的配慮等の修学支援を行うことになるが、その中心になったのはオンライン授業下における障害学生への対応である。合理的配慮は、社会モデルとしての障害（社会的障壁）に対するアプローチであるため、社会的障壁を生み出す環境的要因等が変化すれば、合理的配慮のあり方そのものも

変化する。オンライン授業への変更とは、すなわち授業を履修する上での環境の変化であることから、合理的配慮についても再検討・再構築しなければいけないという必要性が生じたということになる。この変化は障害学生自身の戸惑いに加えて、障害学生支援部署にも大きな影響を及ぼした。実際に、筆者がディレクターを務めている障害学生支援に関する相談窓口等の事業を実施する「高等教育アクセシビリティプラットフォーム・HEAP^{※1}」には、多くの大学からオンライン授業における合理的配慮に関する相談が寄せられた。

また、合理的配慮とは実際の教育現場でのアプローチとなることから、直接関係する授業担当教員との連携は欠かせない。当然ながら、障害に関する理解も必要であり、昨今では障害学生支援に関する研修を実施している大学も少なくない。筆者の大学においてもそれは同様であり、一年間のうちに複数回の研修を実施しているが、既存の研修ではオンライン授業を想定した研修内容にはなっていないかったため、オンライン授業の開始にあたって、急遽、全学向けの研修(オンライン)を実施することとした。研修内容としては、オンライン授業における障害学生の

ニーズや支援の実態、また授業方法や教材作成に関する総合的なアクセシビリティの観点についてであり、個別具体的な合理的配慮の基礎となる理解を求めた。その段階において、決して十分な内容と評価できるものではなかったと考えているが、大学全体が混乱するなかで矮小化していた障害学生の存在を伝えるには不可欠な機会であったと考えている。

また、大学のオンライン化にあたっては、オンライン授業のみならず、各種オンラインツールの活用が急速に促進された。特に、LMS(Learning Management System)等の活用がこれまで以上に広まったと思われる、それは本学においても例外ではない。ただし、このようなシステムのアクセシビリティが十分に確保されていないという課題が生じたのも事実である。しかしながら、前節で述べたように、組織全体としての大きな動きのなかでこのようなニーズへの対応が二の次になってしまったということも生じていた。本学においても本質的な対応ではなく、人的なサポート等により、このような課題をクリアしていたという実態がある。

さらに、各種合理的配慮を提供するための様々なリソースの確保も、障害学生支援部署の大きな課題であったとい

える。当然ながら、これまでのリソースは対面授業を想定したものであり、それらがオンライン授業でも問題なく機能するかは別の問題である。もちろん、応用できるリソースも少なくないが、例えば、聴覚障害のある学生に対する情報保障（文字通訳等）については、オンライン授業に合わせて支援の提供方法を再構築する必要性が生じた。

3 コロナ禍における障害学生支援 ―障害学生との関わり

前節で述べた組織的な対応をベースにした上で、本節では障害学生との直接的な関わりについて述べることにする。前述したとおり、オンライン授業によって環境的要因が変化したことにより、新入生のみならず、個々の学生について一から面談等によりニーズを把握する必要性が生じた。

学生によっては、オンライン授業への変更が自分自身の障害特性にとってポジティブなものであった学生もいた。例えば、移動に困難のある学生などにとっては、オンラインという選択肢は自らの負荷を直接的に下げるものとなったわけである。また、オンラインの中でもオンデマンド型で

開講された授業の場合は、学生それぞれが自分自身の体調や活動しやすい時間帯に合わせて受講することが可能になったことに加えて、繰り返し閲覧することも可能になり、このような変化もポジティブな変化のひとつと言えるだろう。

一方で、オンライン授業になったことで受講方法や支援方法の見直しを迫られた障害学生にとっては、このような環境の変化への対応は簡単なものではなかった。特に、教育・学習環境、つまり授業方法やシステムが安定しないということは、そこから生じる社会的障壁も常に変化することを意味しており、合理的配慮の検討・提供にあたって必要となるアセスメントやモニタリング等を何度も繰り返すことになる。さらに、対面授業の時には生じていなかった困難（潜在的であったニーズ）が、新たに生じた学生も多く把握された。筆者の支援部署においても、オンライン授業が開始したことによって、そこで生じた社会的障壁を主訴とした新規相談が増加し、その傾向は現段階でも続いている。オンライン授業という大きな変化のなかにおいて、支援ニーズが小さくなった障害学生と大きくなった学生、そして新たな障害学生が把握されたということである。

また、障害学生との対話のベースとなる面談場面においても、オンライン化による変化が生じていた。もちろん、障害特性によつては最初からオンラインで面談することの難しさが生じた学生も存在していたため、その場合はエッセンシャルなものや位置づけて感染予防対策を最大限に講じたなかで対面での面談を実施していたケースもある。その後、必要となる感染予防対策が一般化したり、対面授業が再開されて大学に学生が戻ったりするようになってからは、対面での面談も一定程度実施されていくことになる。

オンライン面談のメリットは、場所や移動の制約がなくなるため、例えば、障害学生が下宿先や帰省先においても面談を行うことができるという点である。このようなメリットは、休学者やあまり大学に足を運ぶことができない学生とのやりとりにおいて有効になるだろう。

一方で、オンライン面談では、面談前後の関係性が希薄になってしまふといった側面がある。また、オンラインでも面談場面での対話的なコミュニケーションは可能になるものの、非言語のコミュニケーションやアセスメントが難しいといった課題も生じていた。特に、新規の障害学生との相談（インタビュー）においては、支援者との関係性を構築する

難しさを感じていた。

さらに、学生自身としても「(おそらく)困ってはいるものの、それが障害特性上の困難さとして相談するに値する困りごとなのか」といった点で混乱が生じていたように思われる。実際に筆者が相談をうけた学生のなかでも、「皆がどれくらい対応できているのかわからないし、皆も困っているかも知れないから、自分の困りごとについて相談すべきことなのかどうかわからなかった」という学生も複数名にのぼった。オンライン化においては、学生が孤立した学習環境に身を置くことになったため、周囲の様子かわからず、本来であれば相対的に発見できていたようなニーズに気がつきにくい、またはそれを表出しにくいといったことが生じていたようである。

4 コロナ禍の障害学生支援を記録する

ここまで、コロナ禍における障害学生支援の対応について、一大学の支援現場での対応を切り口として述べてきた。ただ、様々な地域や大学におけるコロナ禍での障害学生支援が全て同じような状況ではなかったと考えている。

筆者としては、様々な状況があることを前提として、そこに存在する障害学生や支援担当者が何を考えて、どのような行動をしてきたのか、またそこで感じたことはどのようなことだったのかを記録し、未来に残す必要があると考えた。具体的には、前述したHEAPの活動の一環として、様々な大学の障害学生や支援担当者の実態を取材し、さらに専門家の意見等もとりにれたウェブマガジン「コロナと障害学生^{※2}」を作成することにした。

本ウェブマガジンでは、社会全体や大学が難しい状況に直面するなかでも、手探りで障害学生が学生生活をおくったり、支援担当者が障害学生支援を維持しようしたりしている姿を切り取っている。「もう無理かもしれない」といった切実な声もあれば、「むしろ改めて問いなおすような機会になった」という声もある。また、コロナ禍において生じている状況を、これまでの障害分野が経験してきたこと、またすでに障害分野で語られているようなこととリンクさせて考えていくようなコメントも少なくない。本稿において内容を十分に紹介することは難しいが、この間の障害学生支援についてよりリアルな状況を知るための情報として参照していただければ幸いである。

おわりに

大学として、コロナ禍においても障害学生支援を十分に確保しなければいけないという前提で、本稿では様々な実態等を述べてきたが、実際にはコロナ禍における対応以前に、まだ学内の障害学生支援が十分ではないという状況が、全国の大学で起こっている実態であり、残念ながら本学においてもその課題は同様であると考えている。本稿が、コロナ禍であるかどうかにかかわらず、大学としての責任や障害学生の権利保障のあり方について、再度確認する機会になっていれば幸いである。

※1 「高等教育アクセシビリティプラットフォーム(HEAP: Higher Education Accessibility Platform)」は、2017年度から京都大学において実施している障害学生支援に関するプロジェクト。2017～2019年度の「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業(文部科学省)」、2020～2023年度の「障害のある学生の修学・就職支援促進事業(文部科学省)」の補助事業として採択。
<https://www.gssc.kyoto-u.ac.jp/platform/>

※2 HEAPの活動の一環として、コロナ禍の大学における障害学生のことを綴った全9回のウェブマガジン。障害学生や支援担当者ら20人へのヒアリング、さらに3人の専門家へのインタビューをまとめた記事。
<https://www.gssc.kyoto-u.ac.jp/platform/corona/>

オンライン授業下の 聴覚障がい学生支援

西出 稔行

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター
障がい学生支援担当課長

1 本学の障がい学生の支援登録状況

早稲田大学障がい学生支援室に支援利用登録をしている学生は、2021年度現在、身体障がい学生39名(内訳…視覚障がい4名、聴覚・言語障がい15名、肢体不自由・内部疾患20名)、また発達障がい学生92名となっている。

本学において、障がい学生支援室への登録学生の大きな特徴としては、①身体障がい学生の中では聴覚・言語障がいの学生の割合が高い、②発達障がい学生の支援登録が年々増加傾向にある、といった点にあると考えられるが、本稿ではその中で、聴覚障がい学生への授業支援につ

いて記載したい。

2 コロナ状況下における本学の授業

新型コロナウイルスの状況下となった2020年度、本学では、春学期は全科目オンライン授業にて授業を実施し、また同年秋学期も一部の授業にて対面授業を再開したものの、多くの授業がオンライン配信にて展開された。

2021年度に入り、ハイブリッド型授業を取り入れる工夫をしつつ、約7割を対面授業にて実施という大学方針のもと授業を実施してきた(ただし障がい学生が受講する科目に限れば、オンライン授業の割合は、もつと多い。これは科目選択により、オンライン形式の授業を選択する場合が多いことが理由と想像される)。

オンライン授業には、リアルタイム配信型、オンデマンド型など様々な方法が各授業において工夫の上、実施されているが、障がい学生への授業支援といった観点では、特に音声への情報保障が必要となる聴覚障がい学生へ、遠隔での情報保障を行うといったことが必要となり、2020年度のオンライン授業導入以来、現在も試行錯誤を繰り返し

ているところである。

3 聴覚障がい学生への授業支援(コロナ以前)

聴覚障がい学生への授業支援として、本学ではコロナ前から、①パソコン通訳、②手話通訳、③音声動画の文字起こし、の3種類を組み合わせて支援を実施してきた。

このなかで特に本学では、①パソコン通訳を情報保障の中心として授業支援を進めてきており、講義形式の授業では支援者を手配できる限りこの方法としてきている。

また②手話通訳は、ゼミなどのディスカッション形式の授業において依頼している。

なお③音声動画の文字起こしは、事前に授業担当教員から教材動画の提供を受け、音声情報をテキスト化しておき、授業当日、聴覚障がい学生には、そのテキストを見ながら授業をうけてもらう形式のもので、授業において、ニュースやドキュメンタリー番組の映像などが使用される場合に、同方法で情報保障を進めてきている。

支援業務を担当するのは、①パソコン通訳、③音声動画の文字起こしは、主に本学の学生(支援学生)で、50名程

度の学生が支援に従事してくれている。また②手話通訳は、外部の通訳士に都度通訳を依頼している。

このとおり本学が聴覚障がい学生への授業支援について、主としているのはパソコン通訳となるが、これは支援学生が2名1組で連携しながら、講義内容など授業での音声情報を、文字情報として入力していくものとなる。

コロナ以前では、教室内に支援学生と障がい学生が隣り合って座り、障がい学生は、支援学生がPCに入力する画面を直接、覗き込む形で見ながら授業を受けていた。

4 聴覚障がい学生への授業支援 (オンライン授業対応)

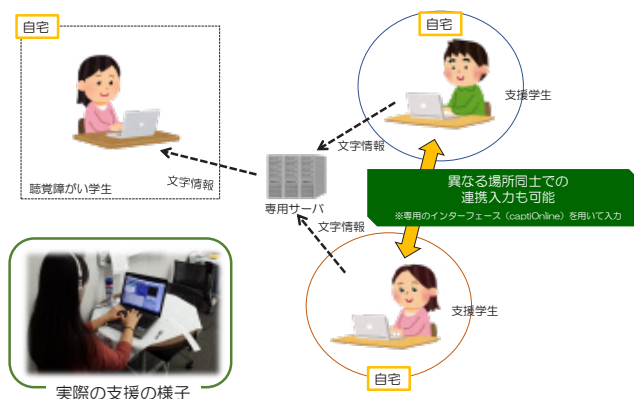
コロナの状況下となった2020年度、オンライン授業が展開されることとなり、これまで実施してきた、聴覚障がい学生と支援学生が教室内に同席してのパソコン通訳といったものが実施できなくなった。

そこで本学で導入したのが、筑波技術大学産業技術学部・若月大輔教授より提供されているcapti:Onlineという、パソコン通訳用の遠隔情報保障システムであった。

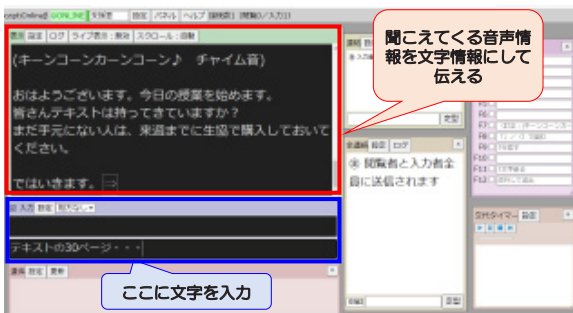
1) captiOnlineの導

入により、障がい学生も支援学生も、それぞれ自宅にいながら、2019年度以前と同じようなパソコン通訳をオンライン上で実施する仕組みを取り入れることができた。

本学でオンライン授業実施の方針が決まったのが、2020年3月中旬、また緊急事態宣言下の休講期間をはさみオンラインで授業再開となったのが同年5月11日という、非常に短期間での準備となったが、本システムを導入することで、授業再開までに遠隔パソコン通訳実施の方法を整備



[図 1] 遠隔パソコン通訳の方法(コロナ以降)



[図 2] 遠隔パソコン通訳者の入力画面(captiOnline)

することができたといえる。

ただし実際には、障がい学生も支援学生も初めて使用するシステムであること、また障がい学生と支援学生、連携入力を行う2名の支援学生、またそれをコーディネートする障がい学生支援室スタッフもそれぞれ離れた場所にいる状況下において、マニュアルの準備、事前説明、チャットを通じたコミュニケーションなど、思い返しても綱渡りでの授業支援の準備であった。

コロナに対する緊張感・不安感が非常に高かったこの時期に、積極的に協力をしてくれた支援学生には、今も感謝をしてもしきれない気持ちでいる。

5 聴覚障がい学生への授業支援 (コロナ後の対面授業)

前述のように、本学では2020年度秋学期以降、対面授業が一部再開してきているが、その場合、原則授業のオンライン配信は実施されないため、パソコン通訳においては、以前のように支援学生自身も授業教室に同席することが必要となった。

この場合も、ソーシャルディスプレイ確保の観点から支援学生と障がい学生は同じ教室内にいなから、captiOnlineを通じてパソコン通訳を行うことで、障がい学生と支援学生が隣り合って座る必要がないよう工夫をしている。

6 オンライン授業におけるパソコン通訳の課題

このように、ここまで走りながら支援方法を確立していった遠隔パソコン通訳による情報保障であるが、引き続き抱える課題も多い。

特に大きな課題といえるのが、学生間のコミュニケーションである。

障がい学生と支援学生の関わりが、オンライン上でのコミュニケーションのみとなることから、チャットでの挨拶等は交わされるものの、やはりそこに希薄さは生じざるを得ない。直接対面にて日ごろの支援のお礼を言いたいという障がい学生の声も強く、また支援学生からも、自身の支援が障がい学生の受講に活かされているのかの実感を持ちにくいという声もよく聞こえる。特に後者は、支援学生

のモチベーションにつながる部分であり、解決しなければならぬ大きな課題であるため、2021年度から、これまで年2回実施してきた障がい学生と支援学生の交流会に加え、オンラインイベントであるが、Zoomでのランチ会（例：学年会や、障がい学生Aさんと語る会などのミニ交流会）を企画してきている。

またハイブリッド型の授業が数多く展開されるなかで、対面授業とオンライン授業のスケジュール管理を、障がい学生支援室スタッフが正確に行っていく困難さも日々感じている。

加えて、支援学生の体調不良等による急な支援欠席の場合、特に対面授業での支援においては、同時間にキャンパス内に来ている学生が、コロナ以前に比較し少ない状況から、代替者の手配が非常に困難となっている。

オンライン授業下での遠隔による情報保障の実施は、本学でも、また他大学でも開始して日が浅い状況のなか、他私大の障がい学生支援室とも連携し、ノウハウを蓄積していくことが重要と考えているところである。

ゼミにおける実践的研究

ースペイン語劇を通した

パフォーマンス分析の現場からー

小阪知弘

南山大学外国語学部准教授

私はスペイン文学、特に近現代スペイン演劇と比較文学を研究対象としている。同時に、私は世界文学の観点からスペイン文学の諸相を俯瞰しようと日々試みている。ここでは、私が担当する3、4年生対象科目である演習(ゼミナール)を紹介する。

ゼミナールを運営するにあたり、私は二方向性の研究姿勢に基づいて講義を展開させている。第一に、小阪ゼミではスペイン語で書かれたテキスト分析をおこなう。日本語訳がある場合はスペイン語の原典と日本語版を対照させ、物語内に配されている記号やシンボルの解析をおこな

うことで、テキストの深部に潜在する隠れた次元を学生たちと発見する知的営為を進展させていくのである。また、

ひとつのスペイン語テキストに複数の日本語訳がある場合は、それらの日本語訳を原文と照らし合わせて、意味論的差異に注目した考察も取り入れている。

第二に、私のゼミではパフォーマンス研究の観点から、スペイン語で書かれた劇テキストを実際に舞台にのせる実践的研究をおこなっている。具体的には、ゼミ生を中心として、毎年12月に上演しているスペイン語劇の朗読会をおこなっている。詳細には、舞台を彩る小道具を選定し、俳優を決めると同時に、照明係、音響係そして字幕係など技術スタッフを選び、集団的知的作業を媒介として、書かれたテキストをパフォーマンスの次元へと詩的に移し替えていくわけである。随時、講義中にスペイン語による発音指導、演技指導をおこない、演劇における「場」の感覚も学生たちと共に掴んでいく。南山大学にはログスセンターという名称を持つ小劇場が存在しており、同劇場においてスペイン語劇の上演をおこなうため、この板張りの劇場空間でリハーサルを含めた稽古を繰り返し、舞台づくりを学んでいくのである。

発音指導に関しては、腹式呼吸を取り入れた発声練習をおこない、自らの身体を楽器に見立て、舞台上から観客

に声が届くように訓練する。スペイン語は英語と同様、「tr」や「pl」のような二重子音を内包した語彙が多く存在するため、二重子音で構成された単語などの発音練習を重点的におこなって、スペイン語母語話者の発音に近い発話がおこなえるよう練習を重ねていく。スペイン語は強母音と弱母音で織りなされた律動的な言語であるため、ラテンダンスの初歩的なステップを学びながら、ゼミ生たちは同言語の律動感を体得していくことになる。

また、同ゼミでは実際の稽古を通して芝居で用いられる十字架や剣、羽根ペン、杖、そして椅子などの小道具に内在する象徴的意味を解説していく。照明についても、情熱的な場面では赤色の照明を強調し、夢の場面では青色の照明だけを限定的に使用するなど、色のシンボリズムを基調とした舞台を組み立てていく。

同時に、舞台上における俳優たちの水平の動きと垂直の動きの交差やひとつの台詞を活かすための「間」の取り方、そして、音風景に合わせた身体表現の詩的展開を実地で学びながら、「動く絵画」としてのスペイン語劇の力動的様相を立体的に把握していくのである。

このように、私は学生たちと共に、パフォーマンス研究

を通して、スペイン文学を洞察する実践的研究を日々進展させている。



ゼミ生を中心としたスペイン語劇の上演風景(2019)

[梅花女子大学]

産官学連携による新たな価値の創造

藤原 美紀 学校法人梅花学園常務理事

1 女性の感性を活かす企業 コラボレーションとの産官学 連携に取り組む

梅花女子大学では2011年より、「本学学生の感性」を活かして企業の課題を解決するため、産官学連携を推進している。年間約30件、通算257件のコラボレーション実績がある。

具体的な事例としては次のようなものが挙げられる。

- 自動車メーカーとのコラボレーション。若者や女性の自動車所持低下問題解決のための特別仕様車販売。
- 青年会議所と企業15社とのコラボレーション。SDGsについてブレインストーミングを行い、女性社員の少ない企業における女性の働き方の提案。

● 老舗教材メーカーとのコラボレーション。知育教材、知育玩具の開発。英語教材玩具、工作キット他の商品化。

● 各地とのコラボレーション。レシピア開発を通して産地の活性化など、問題解決を含む連携。

● ロボット会社や、最先端技術研究企業とのコラボレーション。消費者ニーズを検討し、市場への出し方を共に考える。

その他、テレビ局、警察、ガス会社、鉄メーカーなど様々な業種とのコラボレーションでは、課題も多岐にわたっている。数々のコラボレーションを実践していくことにより、女子大学の学生の独自目線で課題解決の議論を深めることが、新しい「モノ」や「コト」が生まれやすい特性をもっていることがわかってきた。

2 創業80年以上の老舗珈琲店とのコラボレーション

丸福珈琲店との産学連携は、商業施設や百貨店など出店先の多様化に対し、「老舗珈琲店としての新機軸を打ち出せないか」という課題の解決を目標にスタートした。2018年の第1弾は「新しい年代層の集客につながるメニュー開発」に管理栄養学科の半期15回の授業で取り組んだ。コーヒーをあまり飲めない妊娠中、授乳中の女性や、子どもの来店を目的とし、企業の担当者と学生が議論、試作、プレゼンター

シヨンを繰り返し、商品化が実現した。「野菜がしっかり摂取できる」とお子様セットが大阪と名古屋の商業施設や百貨店で販売された。2019年のコラボレーション第2弾からは商業施設「LUCUA1100」が加わり、3者での取り組みとなった。管理栄養学科2年生全員が、共通教育科目の授業「問題発見・解決セミナー」でレシピ開発を行った。商品として採択された「おとなの！おこさまランチ」と「LUCUA1100 5th Anniversary ルージュプレート」。LUCUA

というおしゃれな館と「昔ながらの喫茶店」という丸福珈琲店の本質を大切にしながらも、新たなジャンルを打ち出し、栄養やヘルシーさが盛り込まれている点が評価された。限定販売でありながら商品による集客増、新たなターゲット層の増加に加え、従来の年代層にもリーチしているなどの集計結果が出た。産学連携による商品開発を行うことで、話題性が生まれ、かつ商品の良さが高く評価されることのお客様のアンケート結果に表れている。第3弾となる2020年は、



プレゼンテーション時のデザイン画



「おとなの！おこさまランチ」

コロナ禍ということもあり「見た目にも楽しくわくわくでき、免疫力があがる」というテーマがメニュー開発に盛り込まれた。少しずつ多くの種類を食べることができるプレートランチが商品化され、さらにランチボックスとしてテイクアウトでも楽しめる企画となった。第4弾の2021年は、連携企業としてオリエンタルベーカーが加わり、4者コラボレーションでの商品開発が実現し、商品化が決定している。

3 珈琲店と本学の挑戦「チャレンジ&エレガンス」

梅花女子大学では産学連携を、急速に変化する社会や人々の心の変化を敏感に捉えつつ行っている。老舗珈琲店としての矜持を保ちつつ変化していこうという企業の熱い思いと、学生たちの真摯な思いがぶつかり合う中、あらたな価値が生まれ出る。技術的思考と感性との融合が必要不可欠となった今、女子大学の特徴を活かした産学連携の実践が社会に貢献できる。新しい時代の産官学連携が、結果的に、144年前の本学創立時の使命「チャレンジ精神あふれるエレガントな女性」に通ずることがおもしろい。これからも女性の感性と、様々な企業の技術や専門的な知識を掛け合わせていくことで、あらたな価値や話題性を創出していきたい。

[明治大学]

コロナ禍でのゼミ生の模索と挑戦 —神保町コーヒープロジェクト—

島田 剛 明治大学情報コミュニケーション学部准教授

私のゼミでは2020年度から「神保町コーヒープロジェクト」に取り組んでいる。神保町の街づくりとともに、コーヒーを通じた世界の格差の課題に取り組むプロジェクトである。その一環で「明治大学SDGsコーヒー」を大学グッズのHP (<https://meidaigoods.net>) で販売している(写真右)。また、2021年度中に新たに学生たちが「本に合う味に」とブレンドした「神保町珈琲」を販売開始する予定である(写真左)。オンラインで販売しているのは、コロナ禍で学園祭などでの対面販売ができないからだ。どうして、こんな取り組みを始めたのだろうか。まず、背景から説明しておきたい。神保町はとても魅力に溢れた街である。古本屋に加えて古くからある純喫茶が多

く、これまでこの2つが相まって、他にはない文化的な街になってきた。しかし、かつて古本屋で一番売れていた百科事典などが、グーグルなどの出現により買われることはなくなってしまった。また、古本もアマゾンなどオンラインで購入できるようになってきた。新しい状況に対応していくことが必要になってきている。世界的なデジタル経済化の一端が、神保町にも大きな影響を与えているのである。一方、ブルーボトルコーヒーなどのサードウェーブ・コーヒーの興隆の中で、若者の間ではコーヒーで神保町がイメージされることは少なくなってきた。

さて、どうしたらいいだろうか。ゼミ生たちとこんな議論を開始したのはコロナ禍が始まる少し前からだった。ゼミ生たちが注目していたのは「つながり」(ソーシャル・キャピタル)である。神保町には独特のにぎわいがあるが、コーヒーを飲むカフェはそうした人と人のつながりを育む場所になりうるからだ。特に本との相性がいい。また、神保町には公園や緑が少ないが、カフェが都市の中で安らげる場所になると考えたからである。さらに、コーヒーは途上国にとって重要な作物である。より生産者に寄り添ったコーヒーが増えることにより、コーヒー生産者たちの生活を向上することにもつながる。国内の問題と、グローバルな課題のどちらにも取り組むSDGs

の取り組みにもなると考えていた。

2020年度のゼミが始まった時点ではコーヒーを販売することは考えていなかった。しかし、新学期前にコロナ禍が蔓延し始め、さらに、1回目の緊急事態宣言が出され、ゼミも対面ではなくなってしまう。私自身がオンラインでの授業の実施に不慣れで、また、新しく入ってきたゼミ生たちもお互いに初対面であった。飲み会や夏合宿ができず、議論をしても少しゼミ生同士が遠慮をしているように感じられた。Zoomが終わった後に、どうやったら例年のような一体感を作り出せるか、考え込んでしまうことも多かった。

当初は実地にお店でインタビュすることも考えていたが、なかなか訪問もできない。ゼミも対面が続けられるのか先が読めない。そんな制約がある中で、ゼミ生たちは「できることは何か」を徐々に探し始めるようになっていった。学生たちが考えたのが、ゼミに来ていただいた神保町に本社のある、株式会社ミカフェートのJosé・川島良彰社長にお願いしてオリジナルコーヒーを作り、オンラインで販売することだった。そして、コーヒーの街、神保町を発信するためにHd (<https://jimboccho-coffee.com>) を立ち上げて、そこにオンラインで行ったインタビュの記事を

掲載することだった。

始めてみると多くの方に関心を持っていただき、日本経済新聞やTVなど多くのメディアで取り上げていただいた(売上金はコーヒー生産者への支援にする予定)。

また、神保町を発信するために作成したHPには7000名を超える方々からアクセスいただいた。海外からのアクセスが多く、アメリカや中国、カナダ、中南米、アフリカなど51カ国からアクセスがあった。

2月からは明治大学博物館の「神田学生街140年の今⇄昔」展で、ゼミ活動のポスターが展示される予定である。そして博物館に隣接する学内のカフェで実際に学生たちのコーヒーを飲んでいただけるように現在調整中である(2022年1月現在)。

現在、4年生は卒業前に神保町を紹介するパンフレットを作成しており、千代田区などで配布される予定である。4年生にとっては新型コロナウイルス感染症に翻弄された2年間のゼミ生活であったが、少しでもこのプロジェクトが彼らの心に残るものになればと願っている。



学生たちが販売している
オリジナルコーヒー

[東洋英和女学院大学]

一杯のコーヒーから始めるSDGs

尾崎 博美

東洋英和女学院大学人間科学部

高崎 春華・桜井 愛子

東洋英和女学院大学国際社会学部

1 プロジェクトの展開

— オリジナルコーヒー

Eiwa Cafe 製作と寄付

東洋英和女学院大学コーヒープロジェクト(以下、コーヒーP)は、「一杯のコーヒーから始めるSDGs」をメインコンセプトに2019年度から開始された、学生主体の全学プロジェクトである。発足のきっかけは、2018年の株式会社ミカフェート社代表のJosé・川島良彰氏による講演会である。川島氏の「コーヒーで世界を変える」という言葉に感銘を受けた学生たちはミカフェート社のコーヒーを用いてEiwa Cafeを製作することにした。SDGsとコーヒーの関連性を学んだうえで試飲会を行い、コロンビアの女性農園主

が生産するシードグロウンコーヒーの豆を選んだ。学生自身が初めて手に取るコーヒーとして、パッケージデザインにもこだわった。Eiwa Cafeには、コーヒー苗を持つ生産者とカップを持つ英和生をつなぐという学生達の願いが込められている(95ページのパッケージデザイン参照)。現在は、Eiwa Cafeを用いた寄付活動を積極的に行っている。学園祭「かえで祭」でカフェを開くなど、2021年度までに累計80万円超の寄付を集めた。寄付は障がい者の就労・就学支援に取り組むコロンビアのフェダール財団・農園に全額贈られ、農園の子供たちとのビデオレターを通じた交流もある。一杯の美味しいEiwa Cafeを味わうことで、産地とつながり、コーヒー生産に携わる多様な人々や環境への配慮に思いを馳せる機会を提供している。

2 コーヒープロジェクトの拡大

— 地域とのつながりと学校法人内連携

2020年度はコロナ禍のため対面での活動は困難となったが、オンラインでの寄付活動やSNSでの発信を積極的に行った結果、キャンペーンを超えたより広範囲な活動に拡大

した。2021年度には、大学の所在する横浜市緑区でのSDGsワークショップや横浜市副市長への発表が行われた。東洋英和女学院内での連携として、高等部の「総合探究」の授業では大学生・高校生の合同ワークショップを実施、「インクルージョンフェス2021年秋」(同年9月 有楽町マルイ主催)への参加や、高等部文化祭「楓祭」での展示につながった。小学部との連携では、Eiwa Caféに小学部生によるメッセージカードを同封し、クリスマスチャリティの返礼品として送付した。

3 「学生目線のSDGs」

ー学びとメッセージの共有

コーヒープの特徴は、学生が主体となった学生・教員・職員の連携プロジェクトである点にある。2021年末にミカフェート社で実施された活動報告会では、SDGsへ向けて「身近なことから学生にできることが実はたくさんあると実感した」と報告された。学生たちは、コーヒープで得た実感を通して、国際問題や社会への関わり方を変えていく。活動当初の生産者と消費者という2つに分かれ

た立場から、Eiwa Caféの「共同生産者」という共通の立場へと変化するのである。こうした学生の実感・メッセージは、コーヒープのSNSや動画を通して学内外に広く発信・共有される。

コーヒープは、年度ごとにメンバーが入れ替わり、活動の継承と創造が行われる。学内カフェの常設、他大学との連携など、今後に実現したいアイデアは満載のようだ。プロジェクト活動の中心は常に「学生」である。学生自身が主体となって教職員と共に企業・地域との連携を創り、自身のやりがいや学びの意味を見つけ、大学生活の価値と意義を構築する活動を、今後も大学全体でサポートしていきたい。



Eiwa Caféのパッケージデザイン

CLOSE-UP
INTERVIEW

町田 樹さんに聞く

國學院大學人間開発学部健康体育学科助教、振付家、元プロフィギュアスケーター

「聞き手」 外川 智恵さん 大正大学表現学部准教授

積み重ねてきた実践知を武器に
アーティスティックスポーツの
可能性を広げていく

まちだ・たつき

1990年生まれ、神奈川県川崎市出身。関西大学文学部卒業後、早稲田大学大学院へ進学・博士後期課程修了。3歳からフィギュアスケートを始め、2014年ソチオリンピック5位入賞、2014年世界選手権2位という成績を残す。プロスケーターとして活躍した後、現在は、國學院大學で助教を務めるほか、振付家、フィギュアスケート解説者としても活動。

フィギュアスケート界の問題を 解決すべく研究の道へ

外川 本日インタビューをさせていただくのは、かつてフィギュアスケーターとして数々の実績を残され、現在は國學院大學人間開発学部健康体育学科の助教として研究に取り組みられている町田樹先生です。フィギュアスケーター時代のエピソードから、研究の道に進まれた理由、そして現在のご研究まで幅広くお話を伺います。最初に、先生が研究対象とされている「アーティスティックスポーツ」について教えてくださいませんか。

町田 フィギュアスケートや新体操、アーティスティックスイミングなど音楽を用いて踊る芸術的なスポーツを、私は「アーティスティックスポーツ」という言葉で括っています。従来、こうしたスポーツは芸術的な要素が強いためスポーツ科学の射程からこぼれ落ちていました。もちろん、芸術性を備えてはいますが、スポーツですので、芸術学の領域でも研究の俎上そじょうに載せられることはありませんでした。つまり、アーティスティックスポーツはアカデミアの領域において死角あひらいになってきたわけです。私は、そんな芸術とスポーツの間にあるような境界領域を研究対象としています。

外川 2つの研究領域が重なることで利点もあるでしょうが、難しさもありそうですね。

町田 2つ以上の学問領域を通して研究対象に迫ることを学際研究といいますが、私はまさにその手法をとっています。そのため、様々な研究手法を勉強して習得しなければならぬという大変さはあります。しかし、修士課程と博士課程を通して、スポーツ科学だけではなく芸術学も学び、アーティスティックスポーツに対してアカデミックに迫れるような下地は作ってきたつもりです。

外川 そもそもアーティスティックスポーツを学問的に追究されようと思ったきっかけがおりだったのでしょうか。

町田 フィギュアスケート界はとても華やかな世界に映るかもしれませんが、舞台裏を覗けば問題だらけなのです。例えば、経営難などの理由からスケートリンクが年々減少しており、練習できる場所が少なくなっています。実際に私が拠点としていたリンクも閉鎖されました。レベルの高い選手が育ち、経済効果を上げているスポーツにもかかわらず、それに反比例するかのように練習環境が悪化している実情があります。また、フィギュアスケートのみならず、採点競技は身体を見られるスポーツですので、女性の場合は特に摂食障

害という問題が起こりやすい。

私の周りでも、何人もの女性アスリートがそれでドロップアウトしています。現役時代から、こうした問題を放置しておくといふギニアスケート界の衰退につながるという危機感を持っており、

選手生活を全うした暁には、学術の力でこの問題を解決したいと考えていました。そこで、引退後に早稲田大学大学院に進学して、研究者を目指し始めたという経緯になります。

外川 私はマスメディア出身です。マスメディアでコメンテーター等のお仕事をされている町田先生は、例えばジャーナリズムによってフィギュアスケート界が抱えている問題を広く伝え、解決を図るという方法もあったと思います。様々な方法が考えられる中で、研究というアプローチを選ばれた理由をお聞かせいただけますか。

町田 私は、何かをクリエイトすること、そして表現することが大好きなのです。だからこそ、フィギュアスケートを続けてきました。アスリートのセカンドキャリアが問題になっていますが、競技生活が20年程度なのに対して、引退後のキャ



町田 樹さん

リアはともすれば一生続くことになります。そう思った時に、問題意識に突き動かされるだけでなく、自分の生きがいもそこに見出さないといけないと考えました。その点では、研究者という仕事はとても魅力的でした。研究を通して得た思想や知恵を論文という形で発表したり、講義という形で学生に伝えることができる。それは、クリエイトすることであり、表現することであると思うのです。その点で、研究者は、私の好きなことができる理想的な職業でした。

現場で培った実践知を生かして スポーツと学問をつなぐ

外川 理想が叶って、現在、研究者としてご活躍されているのですね。よく言われることですが、大学には研究と教育の両方が求められています。先生は研究活動に邁進されたいとお考えから研究の道に進まれましたが、教育活動とのバランスはどのようにとっていますか。

町田 自分の研究を鮮度の高い状態で学生に届けるということが、研究と教育を両立させる最良の方法だと思っています。教科書的な内容を杓子定規に教えるのではなく、私自身が研究を通して得た最先端の知識や味わった

知的興奮を学生にそのまま伝えることで、研究すること、探求すること、学問することは、こんなに面白いことなのだと感じてもらいたいですね。

外川 私もマスメディアから研究職に重心を移し、研究者として、よちよち歩きを始めたところですよ。現場で得た知見と研究活動を通じて得た知識の両方を持っているというのは、大きな強みだと感じています。

町田 まさにその通りですね。とりわけスポーツ科学では、実践知がとて重要になってきます。良い研究は、良いリサーチクエスチョンを立てなければ始まりません。研究者にとって一番難しくて大事なことは、この「問いを立てる」という点だと思のですが、スポーツ科学の領域では実践知がないと良い問いが立てられないかもしれません。なぜならば、スポーツ科学は、スポーツの実践現場が真に解決を願っている課題に取り組む学問領域だからです。ですから、実践経験や実践現場に関する深い知識や洞察力がどうしても必要になります。幸い、私は長年フィギュ



アスケート界にいましたので、そこで培った実践知を最大限に用いて、スポーツと学問をつなぐことができています。

外川 先生のなさっている研究は二次元的なものではなくて、実社会も加わった三次元的な取り組みだと思います。だからこそ多角的で深みがあるのかもしれないですね。

町田 どの学問領域もそうですが、机上の空論では意味がありません。とりわけスポーツ科学は、研究によって得られた学識や知見が現場に還元されなければ存在意義がない学問だと思っています。そのため、研究成果を論文や講義、テレビ解説、こうしたインタビュー取材などを通して現場に還元するところまでをワンセットとして考えなければならぬと常々考えています。

スケート人生を変えてくれた 大学での学び

外川 ここからは、現役時代のお話もお聞かせいただきました。現在の研究につながる多くの知見をフィギュアスケートで培って来られたかと思いますが、まずはなぜフィギュアスケートを始められたのでしょうか。

町田 大したきっかけはないんです。実家の近くのスーパー

マーケットにスケートリンクが併設されていて、親と買
い物に行った時にスケート選手たちが華麗に舞う姿を目に
したんです。それで多分、私がやってみたくて言ったのでしょ
うね。3歳頃からそのスケート教室に通わせてもらうこと
になり、そのままずっと続けてきたという感じです。

外川 そういうきっかけでフィギュアスケートを始めた方
は多いと思いますが、多くの人はプロになることはできま
せん。先生が長い間、競技を続けて自分を高めることがで
きた理由はどこにあるのでしょうか。

町田 私がずっとスケートを続けられた理由はいくつかあ
ります。大きな理由の一つは、私がとても人見知りでシャイ
な性格だったことにあります。実は、学校で手を挙げるのも
緊張してしまうくらい人前で何かを表現することが苦手で
した。しかし、不思議なことに、スケートをしている時はそう
いうことが全くなく、自分を素直に表現することができま
した。自分を一番表現しやすい場所は、氷の上なのだと思っ
ながらに感じていたんです。これが格好良い理由です。次に
格好悪い理由の方もお話ししましょう。私は子供の頃、勉強
がとても嫌いで、スケートに逃げ込んでいたんです。そうして
スケートに熱中していくと、自分からスケートを引いたら何

も残らないのではないかとこの強迫観念にとらわれるようにな
りました。「町田樹ーフィギュアスケート」0」という公式
が自分の中にできてしまい続けざるを得なかったのです。高
校までは、自分にはこれしかないのだからやるしかないとい
う後ろ向きな気持ちでスケートを続けていましたね。

外川 その後、前向きにフィギュアスケートに取り組むよう
になられたんですね。ターニングポイントとなったのは？

町田 関西大学文学部に入学したことで価値観が大きく変
わりました。私は勉強は嫌いでしたが、自分の興味関心があ
ることを掘り下げて学ぶことは大好きでした。いつも宇宙や
生物、あるいは文学や芸術など、多岐にわたる分野の本を持
ち歩き、自分の好奇心を満たしていました。高校までと違っ
て、大学はまさにそうした好奇心に基づいて学びを深められ
る場所だったんです。必要な単位を取りさえすれば、あらゆる
学部の授業を履修できるシステムでしたから、知的好奇心
の赴くままに様々な学部の授業に出ていました。そういう知
的な環境に身を置くことで、能動的かつ積極的に物事に取り
組む姿勢が醸成されたんです。それから、フィギュアスケート
にもようやく主体的に取り組むようになりました。今思え
ば、大学は私の人生観や人間性を変えてくれた場所でした。

文武両道が生む相乗効果

外川 大学生活と競技生活の両立は大変ではありませんでしたか。どのようにしてバランスをとっていたのでしょうか。

町田 遠征などで大学に行けないことも多く、両立が難しい時期もありましたが、多少の無理をしながら文武両道を貫こうとしていました。そんな時、あることに気づきました。

私は、文武両道の「文」と「武」はそれぞれ独立しており、自分の能力が100だとしたら「文」と「武」に50対50で割り振って両立することが文武両道だと思っていました。そうすると、どちらも中途半端になってしまうので、本当はどちらかを犠牲にしなければいけないのではないかと。しかし、そうではなかったんです。不思議なことに、競技者として「武」に集中している時は、「文」の自分は休息している。一方、練習をして身体が疲れたり、次の競技会に不安を抱えたりしている時、大学で「文」に集中すれば「武」のストレスが解消される。そうしてメリハリが生まれることで、相乗効果のよように「文」と「武」の両方が高まるのを実感したんです。文武両道は犠牲的に行うものではなく、相乗効果を生み出すものだったのです。私が受け持つ学生の多くがアスリートです

が、彼らにもこの経験をぜひ伝えていきたいと思っています。

外川 本当に深く共感できるお話です。研究と教育の両立に関しても、どちらかに偏るのではなく、研究で得た知識を学生に還元したり、逆に学生が持っている疑問を研究に生かしたりすることで相乗効果が生まれるように思います。

町田 私はずっと演じるということをしてきたからか、自分にはいくつもの顔があると思っています。研究者や教育者、振付家などの様々な顔があつて、それらを時と場合に応じてスイッチングさせながら活動しているイメージです。ただし、むやみやたらにいろいろな活動をしているわけではありません。たとえば、研究の成果を振付家としての活動に生かしたり、あるいは、振付家として培ったノウハウを教育に応用するなど、それぞれの顔を相互に関連させてシナジー効果が生み出せるよう戦略的に活動しています。そういう意味で、自分を一つの枠組みだけに規定しないように心がけています。

外川 その点では、先生は幼い頃からフィギュアスケーターとして注目を集めるといふ公的な顔も持つていらつしやいました。マスメディア時代に、私は注目を集める方々の苦痛を垣間見ることもありました。先生はご負担に感じることはありませんでしたか。

町田 見られることを苦痛に感じることはあまりなく、むしろありがたいと思ってきました。先ほどもお伝えしましたように、私はクリエイトし、表現することが大好きなのです。表現とは誰かに伝えることですので、伝える相手がいないとそもそも成立しない。ですから、フィギュアスケートにおいても、研究においても、自分の表現が多くの方々に伝わって注目していただけることは、表現者としてこの上ない幸せだと感じています。

アーティスティックスポーツが持つ多様性

外川 先ほど文武両道、研究と教育など、「両立」の話題が出ましたが、先生が研究されているアーティスティックスポーツも、アートとスポーツの両立を目指すものだと思います。実践知を積み重ねて来られた先生の観点から、どのような両立の形が理想的だと思われませんか。

町田 簡単に言えば、あらゆるスポーツは身体運動の技術を磨いて競うものです。一方、アートは表現行為です。「スポーツとアート」という括り方をするとなんだか相反するイメージになりますが、それを「技術と表現」と言い換えれば二項対立には見えません。なぜなら、表現するためには技術が必要だからです。高い技術力があればあるほど、豊かな表現

が可能になる。そう考えると、スポーツとアートの両立は可能なのです。しかし、うまく融合させるのはなかなか難しいですね。DJのターンテーブルのように、スポーツの盤とアートの盤の音をクロスフェーダーでうまく重ねてミックスさせるようなことができればいいのですが……。フィギュアスケートに限らず、アーティスティックスポーツ全般に言えることですが、どの業界にも色々な思想を持つ人がいます。フィギュアスケートはスポーツだと主張する人もいれば、芸術性の方を重んじる人もいるし、両方の調和を追求する人もいる。しかし、現実問題としてアーティスティックスポーツの競技のルールは一つしかありません。競技に対して異なる思想を持った人たちが一堂に会して勝負をしているわけです。私としては、これらのアーティスティックスポーツには、もっと多様性があったいいのではないかと思っています。例えば、フィギュアスケートでも、バレエコンクールのように芸術性を高く評価する競技会があってもいいですし、芸術性を度外視してとにかくジャンプのテクニクを競う競技会があってもいい。そのように自分に合ったコンペティションに参加して、技術や表現を存分に発揮できるような世界になってもいいのではないかと思います。

外川 本当にそうですね。物事は画一的な物差しでは測れ

ませんよね。フィギュアスケートはその最たる例かもしれませんが。アナウンサーの仕事もそれに似ていて、実況する技術、ナレーションを読む技術、インタビューする技術、それぞれ全くの別物なんです。美しい日本語で正確に話せればいわけではない、必要とされる技術やシーンによって求められるものも、本人が目指すものも異なるので、どのアナウンサーが優れているというのは一概に言い切れないんです。

町田 私も試合の解説をする時に実況アナウンサーの方の仕事を目の当たりにしますが、やはりものすごい技術だと感心させられます。

研究者として、教育者として

外川 先生はアーティスティックスポーツの研究者としてどのような未来を描いていきたいと考えていらっしゃいますか。また、教育者として今後どのように学生を指導していきたいかお聞かせください。

町田 アーティスティックスポーツはまだまだ大きな可能性を秘めていると考えています。芸術性をさらに開拓すれば演劇や舞踊のような舞台芸術に肩を並べられるような身体運動文化へと進歩できるかもしれませんし、スポーツとしても人間の

身体運動能力の可能性を開拓できるという魅力があります。その両義性を大切にしながら研究に取り組み、得られた知見を現場に還元することで双方を発展させることができれば理想的です。また、私自身、大学生活が人生の大きな転機になりましたので、学生の皆さんにも人生の宝物となるようなアカデミアの場を提供できる教育者でありたいと考えています。

外川 プロフィギュアスケーターから研究者に転身された今、人生は充実していますか。

町田 そうですね。私にとって研究は生きがいそのものから。いくらプライベートの時間が無かろうと苦に感じることは全くありません。本当に天職だったと思います。現在のようなキャリアを歩めたことに心から感謝しています。

外川 この度はお忙しいところありがとうございます。

町田 こちらこそありがとうございます。私のゼミにお招きして学生に講義をしていただきました。

外川 それは大変光栄です。私のゼミにもぜひお越し願います。



専修大学

佐々木 重人

専修大学学長



日高義博前理事長（現・総長）のあとを受けて、2021年11月より佐々木重人学長が会員代表に就任した。

佐々木学長は1955年東京都生まれ。1978年専修大学商学部会計学科卒業、1983年同大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得満期退学。同年専修大学商学部助手に就任、助教授を経て、1995年から商学部教授。2013～16年は商学部部長。2016年9月より第17代学長を務めている。専門は会計史。主な著書として『近代イギリス鉄道会社史ーロンドン・ノースウェス

タン鉄道会社を中心にー』（国元書房、2010）などがある。

2030年の創立150周年に向けて、積極的に教育改革やキャンパス整備を推し進めている。特に、21世紀ビジョン「社会知性の開発」とシンクロする部分が多いSDGsの達成に向けた各種の取り組みや、データサイエンス教育プログラムの開始に際し、強力なリーダーシップを発揮した。「今後もさまざまな意見に耳を傾け、具体化できるものから着手し、目に見える改革を進めていく」と抱負を語る。

私立大学と社会をつなげる
大学情報検索サイト



知りたい!! 個性が光る取り組みサーチ

私立大学 1・2・3



Webサイトはこちらから ▶▶▶ <https://topics.shidairen.or.jp>

こんなときありませんか？

- ▶ 特色ある教育、最新の研究を行っている大学の事例を知りたい。
- ▶ 共同研究・開発を考えているが、実績のある大学を知りたい。
- ▶ 近隣で地域貢献、地域連携に取り組んでいる大学の事例を知りたい。
- ▶ 各大学の取り組みを一覧で見たい。

「私立大学1・2・3」は私大連加盟大学が発信した多様で魅力・特色ある活動・取り組みを、大学名はもちろん、地域や取り組み内容、実施体制、連携状況、キーワードなどから検索できます。

山田 清志(やまだ きよし)

東海大学学長。'80早稲田大学卒業。'03東海大学大学院博士課程満期退学。'84東海大学入職。副学長などを歴任後、'1410月より学長。専門は経済法、消費者法。

黒坂 光(くろさか あきら)

京都産業大学学長、生命科学部教授。'86京都大学大学院薬学研究科博士後期課程製薬化学専攻修了。薬学博士。専門分野は生化学、分子生物学。

齋藤 勝(さいとう まさる)

法政大学文学部史学科准教授。'01東京大学大学院人文社会系研究科博士課程単位取得満期退学。博士(文学)。(専攻…東洋史)。'10より現職。'15より市ヶ谷学生センター長。'17より学生センター長。

山本 憲吾(やまもと けんご)

追手門学院大学学生支援部次長兼学生支援課長。小学校事務室事務長、学生支援課長、人事課長などを経て、'21より現職。

福田 淳子(ふくだ じゅんこ)

昭和女子大学人間社会学部現代教養学科准教授。昭和女子大学大学院修士課程修了(文学修士)。主著『川端康成をめぐる

アダプテーションの展開』など。

新井 喜雄(あらい よしお)

石巻専修大学事務部事務課課長補佐。'95専修大学経済学部経済学科卒業。専修大学北海道短期大学事務部などを経て、'21より現職。

大谷 奈緒子(おたになおこ)

東洋大学社会学部教授。'97東洋大学大学院社会学研究科博士後期課程単位取得退学。修士(社会学)。'16より現職。共著『新放送論』など。

和田 満(わだみつる)

学校法人桜美林学園総務部長・総合企画部長。'06同大学大学院国際学研究所大学アドミニストレーション専攻修士課程修了。入職後、北京事務所長、学務部長等を経て、'21より現職。

富来 清貴(とみきよきよたか)

学校法人実践女子学園理事、総務部長。'87東京大学法学部卒業、みずほ銀行を経て、'19より現職。

千野 雅裕(ちのまさひろ)

学校法人上智学院人事局主幹。損害保険

会社勤務後、'08入職、学生局で課外活動支援を担当。'10より総務局、行事・会議・百年事業・業務委託化等を担当。'19より現職。

内野 匡貴(うちのみさき)

国立大学法人金沢大学企画評価室主任。ほか兼務あり。民間企業営業職を経験後、非常勤職員にて入職。地域連携、学生系、財務系、総務系を経て、'02より現職。

井上 真由美(いのうえまゆみ)

大正大学総務部部长。'89大正大学文学部文学科卒業。'20東京農工大学工学府産業技術専攻修了。'89大正大学事務局入局。現在に至る。

菊池 太陽(きくちたいよう)

津田塾大学教務課長補佐。'19管理課長補佐。食堂リニューアル工事、小平キャンパスマスタープラン策定などを担当。'21より現職。

長坂 悦敬(ながさかよしゆき)

学校法人甲南学園理事長。大阪大学大学院工学研究科修了。博士(工学)。甲南大学経営学部教授、甲南大学学長を経て、'20より現職。

ヒューバート 真由美(ひゅーばーとまゆみ)

立命館大学学生部。'11より専任職員として勤務。NY州立大学大学院教育心理学研究科修士号と認定スクールサイコロジイ修士号取得。臨床心理士。

山田 康裕(やまだ やすひろ)

立教大学経済学部教授・しょうがい学生支援室長。'01京都大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得退学。博士(経済学)。滋賀大学を経て、'13より現職。主著『財務業績報告の基礎概念』。

村田 淳(むらた じゅん)

京都大学学生総合支援センター准教授。障害学生支援コーディネーター及び高等教育アクセシビリティプラットフォーム(H.E.A.P.)事業のディレクターとして従事。

西出 稔行(にしで としゆき)

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター障がい学生支援担当課長。'91早稲田大学法学部卒業、同年早稲田大学入職、人事部調査役等を経て、'18より現職。

小阪 知弘(こさか ともひろ)

南山大学外国語学部准教授。'04スペイン国立サラマンカ大学大学院博士課程修了。博士(スペイン文学)。'17より現職。

主著『スペイン 都市の詩学』など。

藤原 美紀(ふじはら みき)

学校法人梅花学園常務理事・企画部長(兼梅花女子大学企画部長)

島田 剛(しまだ 剛)

明治大学情報コミュニケーション学部准教授。'14早稲田大学博士課程修了。博士(学術)。国連日本政府代表部、JICAを経て、'18より現職。

尾崎 博美(おざき ひろみ)

東洋英和女学院大学人間科学部准教授。博士(教育学)(東北大学)。'16より現職。専門は教育思想・教育哲学。

高崎 春華(たかさき はるか)

東洋英和女学院大学国際社会学部専任講師。博士(経済学)(九州大学)。'16より現職。専門は国際経済論・EU経済論。

桜井 愛子(さくらい あいこ)

東洋英和女学院大学国際社会学部教授。博士(学術)(神戸大学)。'20より現職。専門は学校防災・国際教育協力。

町田 樹(まちだ たつき)

國學院大学人間開発学部健康体育学科助

教。関西大学文学部総合人文学科卒業後、早稲田大学大学院スポーツ科学研究科博士後期課程修了。振付家、フィギュアスケート解説者。

外川 智恵(とがわちえ)

大正大学表現学部准教授。大正大学文学部卒。カリフォルニア臨床心理大学院修士課程修了。'92山梨放送入社。「NTT技術ジャーナル」のトップインタビューなどを務める。

会長の動き

- 1月11日(火) 第8回理事会に出席(ハイブリッド開催)
- 1月12日(水) 第1回学校法人制度改革特別委員会に出席(オンライン)
- 1月18日(火) 経団連産学協議会「採用・インターンシップ分科会打合せ」に出席(オンライン)
- 1月27日(木) 経団連産学協議会「採用・インターンシップ分科会」に出席(オンライン)
- 2月1日(火) 第10回常務理事会に出席(ハイブリッド開催)
- 2月8日(火) 経団連産学協議会「採用・インターンシップ分科会打合せ」に出席(オンライン)
- 2月9日(水) 第2回学校法人制度改革特別委員会に出席(オンライン)
- 2月10日(木) 第4回就職問題懇談会に出席(オンライン)
- 2月15日(火) 経団連産学協議会「幹事会」に出席(オンライン)
- 第11回常務理事会・第9回理事会に出席(オンライン)

席(ハイブリッド開催)

- 2月17日(木) 自民党文部科学部会インナー会議「ガバナンス改革に関するヒアリング」に出席
- 2月22日(火) 第3回学校法人制度改革特別委員会に出席(オンライン)

開催報告

- 1月21日(金) 経営委員会人事労務検討分科会 第2回オンライン情報交換会
- 1月21日(金)～2月28日(月) 令和3年度国の補助金等に関する説明会(第2回)(オンデマンド配信)
- 1月25日(火) 令和3年度理事長会議(第2回)・令和3年度学長会議(第2回)(共同開催)(オンライン開催)

▼各資料や開催の概要は、下記の私大連Webサイトをご覧ください。

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

私大連Webサイトにて各種活動に関する情報を公開



第398号(2021.5)



[表紙の葉] マロニエ

だいがくのたから 筑紫女学園大学

大学点描 亜細亜大学

巻頭言 創立80周年を迎えて 大島正克

視点 「大学のデジタル・トランス

フォーメーション(DX)」 雑感―コロナ禍
の下の光と影― 池田明史

座談会

オンライン授業からの気付き―語学教育―

加藤映子／藤原三枝子／三谷裕美／川
口恵子／(司会)山田健太

特集「変わる大学入試」

LEGO®を用いた「思考力入試」の可能性
児浦良裕

探究学習支援と新入試方式の導入―探究を
軸とした新たな高大接続の形― 杉田一真

アサーティブ入試から教育改革へ―追手門
学院大学の挑戦― 高本優一

敢えて二兎を追う―新フンボルト入試の制
度設計と実施状況― 安成英樹

独創的教育改革と不可分な入試制度改革
山本茂

「選ばれる大学」になるために―入試改革は
いま― 加藤建二

ずいそう 女子教育を思う 小野興子

小特集「学生の授業評価―活用と実践―」

「学生による授業評価」に基づく授業改善
三浦英俊

大学における良い授業って何だろう？

―学生の授業評価アンケートから授業デ
ザインを考える― 岩瀬峰代

「学生目線」を授業改善の資源に
新原将義

学生委員による学生提案科目の実施
岩崎千晶

寄稿 コロナ禍に立ち向かう医科大学・医学部
新井一

寄稿 私大連フォーラム2020「ポスト
コロナの大学教育のあり方」ポストコロナ

の学修者本位の教育」総括

私の授業実践と教育現場の最前線から
コロナ禍における授業実践による「気づき」
兵頭知

明日への試み 立正大学データサイエンス学部
新世紀のデータサイエンスの育成
北村行伸

加盟校の幸福度ランキングアップ《ミツバ
子編》

人との縁で種が実る蜜蜂活動 丸橋珠樹

キャンパスの自然を生かすハチミツ事業
市野澤潤平

都市養蜂のロールモデルを目指して
水野晶夫

クローズアップ・インタビュー

株式会社商船三井 人事部ダイバーシティ
健康経営推進チーム車いすラグビー選手
倉橋香衣さんに聞く(聞き手)外川智恵



日本私立大学連盟の提言・主張

内閣府規制改革推進会議へのヒアリング対応

新会員代表者紹介

法政大学／立教大学



[表紙の葉] ヤナギ

だいがくのたから 四日市看護医療大学

大学点描 敬和学園大学

巻頭言 地域循環型社会の拠点 山田耕太

視点 地方に位置する大学のミッション 尾池守

座談会

キャンパスライフとは何か

北條英勝／加藤恵津子／松下琢／宮間純一／(司会)山田健太

特集「コロナ禍における入試実施」

第3ピリオドを目前にして―近畿大学入学試験での感染症対策のこれまで―

古久保潤一

「実践知」を体現したコロナ禍の入試

金子大輔

コロナ禍における入学試験の実施について

森脇裕美子

コロナ禍での大学入試準備、実施を振り返る

飯山晴信

オンラインを活用した入試の実施と可能性

―総合型選抜、学校推薦型選抜での活用

事例を通して―

井上隆信

コロナ禍における入学者選抜の実施―東北学院大学の対応―

七海雅人

ずいそう 祖父の卒業証書

小串和夫

小特集「オンライン留学の課題と可能性」

「学びの継続」から「期待に応える」へ―亜細亜大学のオンライン留学― 柿内利宏

長期・短期オンライン留学への対応―明治大学国際教育センターでの取り組みと課題―

菊地端夫

バーチャル留学の課題と可能性 熊谷嘉隆

コロナ禍期のCOIL型教育とポストコロナ禍期での展開 池田佳子

私の授業実践と教育現場の最前線から

オンラインから始まったゼミ―仏教学の研究指導を事例として― 戸次顕彰

明日への試み 京都精華大学メディア表現学部 新しい価値を創造し、社会課題の解決に挑む 吉川昌孝

加盟校の幸福度ランキングアップ《自由研究編》

社会に開かれた大学を目指して―人類学博物館の小・中学生向け講座― 奥田隆明

「オープンテクノキッズ」が果たす役割 山下修

特長を生かした独自性の高い広報―東洋大学 オリンピック・パラリンピック連携事業Webコンテンツ「妖怪meets SPORTS」―

東洋大学総務部広報課

クローズアップ・インタビュー

認定NPO法人マギーズ東京 共同代表理事

訪問看護師・保健師

秋山正子さんに聞く (聞き手)外川智恵



日本私立大学連盟の提言・主張

新型コロナウイルス感染症に伴う授業及び感染防止策に関する要望

新加盟大学・新加盟大学会員代表者紹介

東京国際大学

新会員代表者紹介

白鷗大学／広島女学院大学／神戸女学院大学／神戸海星女子学院大学／九州産業大学／ノートルダム清心女子大学／拓殖大学／四日市大学・四日市看護医療大学

新学長紹介

福岡女学院大学／芝浦工業大学

第400号(2021.9)



[表紙の葉] カエデ(モミジ)

だいがくのたから 豊田工業大学

大学点描 大谷大学

巻頭言 地図と羅針盤

視点 臨床で学ぶ、臨床を学ぶ 医療系大

学・大学院の人材育成 堀内成子

座談会

大学の未来へ―継承と発展―

田中優子／各務洋子／中井伊都子／小原奈津子／(司会)植木朝子

特集「大学スポーツ振興の未来展望」

大学スポーツ振興への新たな取り組み

競技スポーツ局(KGAD)について

大学スポーツ事業の新たな挑戦！ 陸川章

SSI(スポーツ・サイエンス・インスティテュート)の概要と展望

体育会の新たなスタイル―明治大学体育会

サッカー部の挑戦― 栗田大輔

大学スポーツの未来に向けて―UNIVERSASの描く振興戦略― 池田敦司

小特集「私大文系入試における数学の位置付け」 白賀洋平

文理融合系学部および文系学部における数学入試の状況と入学後の教育 多久和英樹

「文系」「理系」と文理融合の社会 種子田穰

数学必須入試方式の導入と展開 児玉俊介

「数学I・A」必須科目化の意図と課題 ―早稲田大学政治経済学部の入試改革― 荒木一法

寄稿 ポストコロナ時代の大学を考える 田中優子

私の授業実践〜教育現場の最前線から〜 コロナ禍における授業実践の振り返り 桑原千明

明日への試み

武蔵野大学アントレプレナーシップ学部 「社会を創る」学部を通じて日本を再び元気にする 伊藤羊一

加盟校の幸福度ランキングアップ《自由研究編2》

めざせ 集まれ 未来の科学者!! 倉田純一

高校生向け探究型プログラム「BEGIN Jr.」 寺井俊裕

大学博物館の学びを家庭でも クローズアップ・インタビュー 山尾彩香

城西大学女子駅伝部コーチ 赤羽有紀子さんに聞く(聞き手)川島葵



新会員代表者紹介

文教大学／中央大学／福岡女学院大学／慶應義塾大学／駒澤大学

新学長紹介

学習院女子大学／実践女子大学／関東学院大学／桃山学院教育大学／大阪医科大学／流通経済大学／東京医療保健大学／東京農業大学／山梨英和大学／四日市看護医療大学



[表紙の葉] ニシキギ

だいがくのたから 同志社女子大学

大学点描 東北公益文科大学

巻頭言 創立20周年を迎えて 神田直弥

視点 学習者主体教育における講義外教育の重要性 杉林堅次

座談会

コロナ禍の就職活動とキャリアサポート

松枝一靖／紀國洋／森田光則／戸山孝／(司会) 音好宏

特集「大学アーカイブズの現在(いま)と可能性」

「ジャパンサーチ」が目指すものーデジタルアーカイブが日常となる社会ー

高野明彦 加藤諭

「伝統と創造」を未来と世界に開くー國學院大学デジタル・ミュージアムの取り組みー

星野靖二 竹内裕希子

可能性を現実にするためにーコロナアーカイブ@関西大学の経験を踏まえてー

菊池信彦

ずいそう 情報教育と文系の復権

神澤正典

小特集「人生100年時代の学びとはーリカレント教育の将来像ー」

「変身資産」形成のための新たな大学院教育ー昭和女子大学の「社会人経営大学院」ー

粕谷美砂子

「人生100年時代」と「社会人の学び直し」

渡辺顕修

商学における実践知の創造と伝承

高橋昭夫

シニア学生が果たす教育的役割

ー立教セカンドステージ大学の異世代

共学を中心にー 菅原春美

私の授業実践と教育現場の最前線から

今野裕子

主体的な学びの難しさ

明日への試み 大谷大学国際学部

藤田義孝

加盟校の幸福度ランキングアップ《コロナ禍の学食編》

コロナ禍での学食提供について

桃山学院教育大学 教育大学事務局 事務局

ポストコロナを見据えた学食運営 北原仁

画像提示による食堂混雑緩和の取り組み
専修大学データサイエンス研究プロジェクト
クローズアップ・インタビュー

小説家・新聞記者

天津佳之さんに聞く(聞き手)脇浜紀子



日本私立大学連盟の提言・主張

「大学入学共通テスト」の実施時期に関する意見について

文部科学省「学校法人ガバナンス改革会議」に意見提出

私費留学生等の入国緩和を文部科学省・法務省・外務省に要望

第402号(2022.1)



[表紙の葉] マツ

だいがくのたから 城西大学

大学点描 明治大学

巻頭言 私学の使命 大六野耕作

年頭所感 日本の私立大学の責任―コロナ禍を越えて― 田中愛治

視点 工学教育への想い 山田純

座談会 大学におけるカーボンニュートラル

実現へ向けて 原科幸彦／高祖敏明／松本広重／谷口真人／(司会)音好宏

特集「大学等における新型コロナウイルス接種の取り組み」

大学の総力を活かした大学拠点接種への取り組み 高岡淳

県内8大学等合同による大学拠点接種 満田憲昭

大学病院協力のもと新型コロナウイルスワクチン大学拠点接種を実施 吉田典子

感染制御の視点で取り組んだ職域接種

―ALL JIUでの成果と課題― 鈴木明子

東京都との連携による取り組みを終えて

―ワクチン接種会場提供という社会貢献― 馬場俊和

「大学のまち京都・学生のまち京都」大学間連携による新型コロナウイルス接種―大学コンソーシアム京都の取り組み― 伊勢戸康

ずいそう コンドルの洋館 杉山晃

小特集「大学発ベンチャーへの支援と今後の可能性」

大学発ベンチャー育成への3つの柱―これまでとこれからのDegree― 加藤将樹

地方における大学発ベンチャー支援 中武貞文

社会共生価値の創造を目指して―学校法人立命館・起業・事業化の取り組み― 酒井克也／富田沙樹

ベンチャーキャピタルの設立とその成果 山岸広太郎

寄稿 コロナ禍で急速に進んだ映像の教育活用 加藤久仁

私の授業実践〜教育現場の最前線から〜 ケアのある学び 益田啓裕

明日への試み 関西学院大学建築学部 建築と都市をひとつながりで学ぶ 角野幸博

加盟校の幸福度ランキングアップ《紅茶編》

『百人一首』の紅茶―シンガポールの企業と共同開発― 谷知子

べにふうき紅茶の魅力を社会に届けたい―研究から始まる和紅茶の商品開発― 高岡素子

高梁紅茶との協働プロジェクト―地域とともに― 吉金優

クローズアップ・インタビュー

株式会社山木工専務取締役 山上裕一朗さんに聞く (聞き手)川島葵

新会員代表者紹介

亜細亜大学／恵泉女学園大学



新会員代表者紹介
亜細亜大学／恵泉女学園大学



[表紙の葉] ヨモギ

だいがくのだから

ノートルダム清心女子大学

大学点描 東海大学

巻頭言 建学80周年を迎えて 山田清志

視点 人と人、地域・産業・世界をむすぶ人材育成―拠点総合大学の利点を活かした教育― 黒坂光

座談会

学園祭のいま

齋藤勝／山本憲吾／福田淳子／新井喜雄／(司会)大谷奈緒子

特集「大学職員のワークスタイル

―ニューノーマル時代の働き方を考える―

ワークスタイル改革の取り組みと今後の展開 和田満

フレキシブルワーク制度の今後の展開 富来清貴

若手・中堅職員による働き方改革プロジェクトの推進

―上智学院・働き方改革宣言の策定と

その取り組み事例―

千野雅裕
選択肢の気付き・許容―フリーアドレスの効果として― 内野匡貴

職員の働き方を考える―「働き方改革プロジェクト」2年間の取り組みとこれからのざすところ― 井上真由美

オフィスが人を育てる―津田塾大学のオフィスリニューアル― 菊池太陽

ずいそう 学園の進む道

長坂悦敬

小特集「しょうがい学生の大学生活と支援の実際」

包括的学習者支援体制と障害学生支援―多様性と包摂を目指す支援体制の構築― ヒューバート真由美

変えないために変えていく 山田康裕
コロナ禍における障害学生支援 村田淳
オンライン授業下の聴覚障がい学生支援 西出稔行

私の授業実践〜教育現場の最前線から〜

ゼミにおける実践的研究―スペイン語劇を通じたパフォーマンス分析の現場から― 小阪知弘

加盟校の幸福度ランキングアップ《コーヒー編》

産官学連携による新たな価値の創造 藤原美紀

コロナ禍でのゼミ生の模索と挑戦

―神保町コーヒープロジェクト― 島田剛
一杯のコーヒーから始めるSDGs 尾崎博美／高崎春華／桜井愛子

クローズアップ・インタビュー

國學院大學人間開発学部健康体育学科助教、振付家、元プロフィギュアスケーター 町田樹さんに聞く (聞き手) 外川智恵



新会員代表者紹介 専修大学

座談会 「ニューノーマルな海外交流の形—コロナ禍の先にあるもの—」

特集 「大学等における『STEAM教育』の取り組み」

小特集 「グローバルな視点からの組織的研究—取り組みと展望—」

だいがくのたから
大阪学院大学

大学点描
松山東雲女子大学

クローズアップ・インタビュー
木下 昌美さん(妖怪文化研究者)

編集後記

◆大学職員の事務業務は、長らく対面で対応することが重視されてきた。大学文化の象徴として直接的なコミュニケーションを通じて、教職員や学生と信頼関係が醸成されてきた。

近年、ワークライフバランスへの意識やDX化の加速、さらにコロナ禍の影響によるBCPへの緊急的要因も加わり、大学事務も転換期を迎えている。オンライン授業やWeb会議、テレワークなど、新しい状況が日常化したニューノーマル時代において、従来の価値観や慣習にとらわれず、社会環境に対応したマネジメント強化が求められる。

働き方を変えることは、効率性向上の目的のみならず、私たちが自律して働くための「意識改革」を促すことで「組織改革」を実現しなければならぬ。大学発展のために、働き方の質を追求し、大学改革に必要な人材確保や育成に取り組むべきである。大学職員のワークスタイルの変化が未来を見据えた「大学力」を高める大きな「原動力」となることを期待している。(広報・情報委員会大学時報分科会委員・明治大学経営企画部広報課長 江津英昭)

◆しょうがい学生と関わるなかで、修学をはじめ、大学生活をサポートできているのか、コロナ禍でオンラインや対面授業の対応に振り回される中、しょうがい学生への配慮は十分だったのだろうか、この答えを求めべく、小特集では「しょうがい学生の大学生活と支援の実際」をテーマに各大学の支援について紹介していただいた。

大学の支援策、具体的内容、課題を共有することは、支援について考える上でも、実行の場面でも有益である。しょうがい学生の修学機会の保障をはじめ、入学前支援、学生生活・就職活動サークル活動の支援、避難支援など、大学生活のあらゆる場面に想定した支援や、教職員や学生への研修や啓発も求められる。発達障害学生の増加、コロナ禍で生じた支援格差など、広がるニーズへの対応は簡単ではないが、しょうがい学生にとってバリアフリーな大学は、誰にとっても豊かな大学になる。京都大学発 ウェブマガジン「コロナと障害学生」も是非読んでいただきたい。(広報・情報委員会大学時報分科会委員・東洋大学社会学部教授 大谷奈緒子)

◆コロナ禍という言葉がすっかり世間に定着した。ここまで続くことを誰が予想できただろうか。コロナ禍3年目に差し掛かる今日も、各大学には時代のニーズに沿った学生サービスの提供が一層求められている。

座談会では学園祭をテーマに取り上げ、各大学の開催状況や大学にとつての学園祭の在り方について振り返る機会とした。コロナ禍だからこそ学生のために学園祭を開催する意義があるというゲストのお話を伺い、昨年度まで東海大学の学生課に所属し学園祭運営に携わっていた私は胸が熱くなる思いであった。

インタビューでは町田樹氏をお迎えした。フィギュアスケートで培った実践知を活かして教育展開する町田先生の「研究を通して得た思想や知恵を講義という形で学生に伝えることは表現することである」という言葉は、とても印象的なものであった。

学園祭・研究というフィルターを通して他者へ思いを伝える素晴らしさを実感できた両企画に関われたことに、心から感謝申し上げます。(日本私立大学連盟事務局・東海大学向 太田祐輔)

一般社団法人 日本私立大学連盟 加盟大学一覧

※ 大学名ABC順 / ※ } は同一学校法人 (125大学 令和4年3月20日現在)

愛知大学	金沢星稜大学	南山大学	大正大学
亜細亜大学	関西大学	日本大学	拓殖大学
青山学院大学	関西学院大学	日本女子大学	天理大学
跡見学園女子大学	関東学園大学	ノートルダム清心女子大学	東邦大学
梅花女子大学	関東学院大学	大阪学院大学	東北学院大学
文教大学	慶應義塾大学	大阪医科薬科大学	東北公益文科大学
筑紫女学園大学	恵泉女学園大学	大阪女学院大学	東海大学
中央大学	敬和学園大学	大谷大学	常磐大学
中央大学	神戸女学院大学	追手門学院大学	東京医療保健大学
大東文化大学	神戸海星女子学院大学	立教大学	東京女子大学
獨協大学	皇學館大学	立正大学	東京女子医科大学
獨協医科大学	國學院大学	立命館大学	東京経済大学
姫路獨協大学	国際武道大学	立命館アジア太平洋大学	東京国際大学
同志社大学	国際基督教大学	龍谷大学	東京農業大学
同志社女子大学	駒澤大学	流通科学大学	東京情報大学
フェリス学院大学	甲南大学	流通経済大学	東京歯科大学
福岡大学	久留米大学	西武文理大学	東洋大学
福岡女学院大学	共立女子大学	聖学院大学	東洋英和女学院大学
福岡女学院看護大学	京都産業大学	成城大学	東洋学園大学
学習院大学	京都精華大学	聖カタリナ大学	豊田工業大学
学習院女子大学	京都橘大学	成蹊大学	津田塾大学
白鷺大学	九州産業大学	西南学院大学	和光大学
阪南大学	松山大学	聖路加国際大学	早稲田大学
広島女学院大学	松山東雲女子大学	清泉女子大学	山梨英和大学
広島修道大学	明治大学	聖心女子大学	四日市大学
法政大学	明治学院大学	専修大学	四日市看護医療大学
兵庫医科大学	宮城学院女子大学	石巻専修大学	
兵庫医療大学	桃山学院大学	芝浦工業大学	
実践女子大学	桃山学院教育大学	白百合女子大学	
上智大学	武蔵大学	仙台白百合女子大学	
城西大学	武蔵野大学	昭和女子大学	
城西国際大学	武蔵野美術大学	創価大学	
順天堂大学	名古屋学院大学	園田学園女子大学	

大学時報

University Current Review

2022/3月号

第71巻403号(通巻416号)

令和4年3月20日発行

編集人 音好宏(上智大学文学部教授)

発行人 植木朝子(同志社大学学長)

発行所 一般社団法人 日本私立大学連盟

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25
私学会館別館

電話 03-3262-8672 FAX 03-3262-4363

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

編集 株式会社 WAVE

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3-3-20
明治安田生命大阪梅田ビル3階

〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-9

KEC銀座ビル9階

松田美佐(中央大学文学部教授)
小島隆久(同志社女子大学広報部広報室長)
須藤智徳(法政大学多摩事務課課長)
中山映(上智大学総務局SGU事業推進室長)
依藤康正(関西大学総合企画室広報課長)
横川修(関西学院広報室課長)
田上雅徳(慶應義塾大学法学部教授)
江津英昭(明治大学経営企画部広報課長)
長野香(立教学院広報室長)
立岩健一(立命館大学総合企画部広報課長)
山田健太(専修大学文学部教授)
高橋慈海(大正大学魅力化推進部長)
大谷奈緒子(東洋大学社会学部教授)
鈴木宏隆(早稲田大学広報室長)
齋藤淳(日本私立大学連盟事務局)
加賀崎奈美(日本私立大学連盟事務局)
水田悠平(日本私立大学連盟事務局)
太田祐輔(日本私立大学連盟事務局)

