

大

学

2025

7

時



No.

423

報

｜特集｜

大学運営への学生の参加

日本私立大学連盟

ISSN 0288-1748 2025(令和7)年07月20日発行【隔月刊】

明治大学



岸本辰雄胸像(1980年代)



岸本辰雄胸像(現在)



「駿台新報」184号(1928年3月10日)記事(抜粋)



岸本辰雄(1851-1912)

創立者・岸本辰雄の胸像

明治大学の創立者は岸本辰雄、宮城浩蔵、矢代操の3名である。現在、3名の胸像は、駿河台キャンパスの陽だまり広場を囲むように立っている。

岸本の胸像は、1928年に竣工した「記念館」内に設置された。制作にあたったのは彫刻家の北村西望である。戦時中の金属供出により仮像となったものの、1965年に復元された。1998年、駿河台キャンパスの新たな教育拠点としてリバイタワ―が竣工し、その第2期工事で陽だまり広場が整備されると、同地に移設された。その際、創立者の宮城と矢代の胸像が新造され、現在の配置となった。

岸本は1851年に鳥取藩士の子として誕生した。藩校での修学を終えた岸本は、1868年4月、戊辰戦争のさなか、藩から京都警衛部隊への従軍を命じられた。これを10月まで務めた後、新設された藩軍・新国隊に所属。同部隊の一員として1869年9月に上京した。以後、東京で「仏学修行」に励んだ岸本は、1871年1月に鳥取藩の貢進生に選ばれ

大学南校に入学。しばらくして司法省に新設された法学校に移り、ボワソナードらからフランス法学を学んだ。成績優秀であった岸本は、1876年国費でパリ大学に留学し、1879年に法学士号を取得した。1880年の帰国後は司法省の官僚として法典編纂などに従事する傍ら、1881年1月に明治大学の前身である明治法律学校を開校。法学普及に生涯を捧げた。法学部から開学した明治大学は、現在10学部を擁する総合大学となっている。

CONTENTS

90	82	74	72	70	60	52	50	44	38	32	30	14	10
だいがくのたから 明治大学 大学点描 法政大学 巻頭言 多様性、公平性、包摂性のある大学を目指して ダイアナ・コー 視点 地域とともに歩む地方小規模大学 — 敬和学園大学の「実践するリベラルアーツ」教育 — 金山愛子 座談会 ワタシたち大学職員チュウト採用組！ 〈覆面座談会〉日本私立大学連盟加盟大学職員4名／（司会）音好宏 特集 大学運営への学生の参加 学生職員制度—学・教・職で目指す「100人の一歩」— 藤野圭 KONAN Ambassadors—広報活動を行う学生団体— 高橋武 楽しんじゃおう！多摩XinChao！ 佐野竜平 学生ファンドレイジングサポーター—東京大学の取り組みとその意義— 齋藤智 学生の声を生かした学生参画型の質保証 「カリキュラム・コンサルティング」 山咲博昭 日本の大学における学生参画の現状と今後の可能性 — 大学基準協会の学生参画に関する取組の紹介 — 田中正弘 ずいそう 将来に向かう学校経営を目指して 廣田りょう 小特集 これからのキャンパスの在り方とは—24時間利用可能な施設の事例から考える— 構想400 キャンパスブランド構想 — 価値創造と社会変革を牽引する自然科学系キャンパス整備 — 河村由紀彦 24時間キャンパスと呼ばれたSFC 中峯秀之 365日24時間オープンの自習室 志鷹英男													

古代より中国で使用され、アラビア商人を経由して西方に広まり、中世ヨーロッパの航海に革命をもたらした羅針盤。表紙デザインには、社会の変化が著しい現代において、大学の“今”を映し出し、向かうべき未来をはかる指針とならん、という思いを込めています。



142	138	128	126 124 122	116	112	106	98	92
執筆者・出席者のご紹介（掲載順）	新会員代表者紹介	クローズアップ・インタビュー	加盟校の幸福度ランキングアップ《時計台・時計塔編》	明日への試み	私の授業実践く教育現場の最前線からく	寄稿「私立大学のミライー研究編」	寄稿	ZEN Studyによる学修革新—ZEN大学の取り組みより—
144 私大連ニュース	文教大学／福岡女学院大学／上智大学／皇學館大学／京都橘大学／武蔵野大学／龍谷大学	株式会社みずほ銀行 エグゼクティブアドバイザー（2025年3月現在） 大櫃直人さんに聞く（聞き手）外川智恵	後世に繋げたい本学の象徴 安部紀芳 時を刻む学びのシンボル—大阪学院大学が刻む実践的な人材の育成— 学生たちの願いが生んだ時を刻む塔 —愛知大学に響く「自由・受難の鐘」とその由来— 藤田佳久	自分らしく輝くことが、誰かの力になる 小檜山ルイ	学生に授業に興味を持ってもらうには—教歴1年目の反省と課題— 山田春菜	錯視の応用と社会への貢献 北岡明佳	熱中症の病型および発症機序—救命のための身体冷却法— 松本孝朗	甲野純正
146 編集後記								



自由を生き抜く実践知



法政大学
HOSEI University





法政大学
HOSEI University



法政大学
HOSEI University

University Current Review

大学時報

2025.07／NO.423



多様性、公平性、包摂性
のある大学を目指して

ダイアナ・コー 法政大学総長

法政大学憲章は、「地球社会の課題解決」を使命とし、多様な視点と先見性を備えた研究と、自由な思考・行動を貫く自立した市民の育成を社会に約束している。その実現には、教育や研究の充実に加え、DEI（多様性・公平性・包摂性）に富んだ環境が不可欠である。2024年に設立されたDEIセンターは、啓発、居場所づくり、相談、学生との協働を通じて、大学の構成員が社会的な格差を感じることなく安心して創造的に学び、働ける環境づくりを進めている。

地域とともに歩む地方小規模大学

— 敬和学園大学の「実践するリベラルアーツ」教育 —

金山 愛子

敬和学園大学学長

はじめに

敬和学園大学は新潟県、新発田市^{しはたし}、聖籠町^{せいろうまち}、キリスト教諸教会より多大な支援を受けて1991年に開学した、キリスト教に基づくリベラルアーツ教育による全人教育を行う大学（人文学部設置）である。「神を愛し、隣人を愛する」というキリスト教精神によって建てられた本学では、学生一人ひとりを神に愛された存在として尊重し、「人権・共生・平和」に価値を置くキリスト教教育・地域貢献教育・国際理解教育を行い、「真理を探究するとともに心の教育を実践し、国際的教養豊かな良心の人材の養成」を教育目的としている。ここ10数年は「実践するリベラルアーツ」を掲げ、教室内の学問にとどまらず、地域や海外に出て実践的に学ぶことを教育の中軸に据えて

きた。本稿では、地方小規模大学が地域と連携して行う教育の一端を紹介させていただきたく思う。

1. 敬和学園大学の「実践するリベラルアーツ」

本学は、開学時より「ボランティアする大学」として、被災地支援や地域の教育活動等におけるボランティア活動を実施してきた。その実績をもとに、学びの要素に重点を置いてサービスマーケティングへと深化させ、演習等での学習を地域での実践活動に結びつけている。この「まちなかキャンパス化」構想においては、行政、社会福祉団体、企業、NPO法人等、学外の方々と関わりながらチームで協働し、学生は知識の修得と実践活動による循環の中で、確かな学びの成果を挙げている。このような活動は修得した知識の

応用・再評価につながるだけでなく、学生の汎用的能力を高める上で重要である。学生たちは、社会とつながり地域課題に取り組むことで、自分たちの活動が目に見える成果を生んでいると実感でき、大きなやりがいを得ている。同時に、自己肯定感も高まっているようだ。ゼミリーダーとして活動している学生が、さらっと「僕、不登校だったんです」などと話してくれるのを聞くと、時間もエネルギーも要する学びではあるが、このような活動が彼らのエンパワメントになっていると実感する。さらに、学生たちが彼ら独自の発想で固定観念を破り、創造的な活動を行っている点は、リベラルアーツの特色を体現していると言える。

子どもや高齢者、障害者など、社会的に弱い立場の人々に関心を向け、共に生きようとする姿勢は、キリスト教精神に基づくものである。そのような観点から、サービスマーケティング活動には、学長裁量費による資金援助を行っている。また、新発田市から貴重な補助金支援を受けているため、地域に還元できる活動を推奨している。その結果、卒業時アンケートでは95%近い学生が「地域社会の中で、他の人に仕える意欲と寄り添う力が身についた」と答えている。国際文化学科、英語文化コミュニケーション学科、共

生社会学科の特色あるサービスマーケティング活動のうち、ここに3例を紹介する。

(1) 映像作品制作、ラジオ番組制作

(国際文化学科情報メディア・コース)

映像作品制作とラジオ番組制作はリベラルアーツの力を社会に発信する挑戦であると考える。夏冬の集中講義やゼミ活動で地域取材し、歴史、文化、現代課題を深く掘り下げたドキュメンタリー映像の制作を行っている。作品には、佐渡金山と朝鮮人強制労働者の問題や沖縄県営平和祈念公園内に建てられた新潟県民の慰霊塔をめぐる調査など社会問題を扱った作品が多い。コンクール受賞作も生まれており県内外で高く評価されている。ラジオ番組は、地元ラジオ局と連携。「エフエムしばた」とポッドキャストで毎週放送し、ゲストを招いて学内外の多様な話題を発信している。7月初めには放送300回を数えた。制作活動を通じ、学生は社会への視野を広げ、メディアリテラシーを鍛え、学びを力に変えている。

(2) こどものまち

(英語文化コミュニケーション学科 英語教育コース)

市民性教育をテーマとしているゼミでは、子どもの権利

保障の周知と啓発、特に「社会に参加する権利」の保障に向けた取り組みとして、子どもたちが仮想のまちで遊び働くプログラム「こどものまち」を企画・運営している。2023年度から新潟市のこどものまちを開始し、2024年度は「新発田市こども基本条例」の策定に向けて、こども課と協力し、子どもの声を聞き取るワークショップで、学生がファシリテーターを務めた。2024年度のこどものまち「ミニしばた」では基本条例案の周知とパブリックコメント募集を行う仕事を設け、「自分たちのまちは自分たちで動かせる」という体験を子どもたちに提供した。ワークショップで出された子どもの声は基本条例案に反映され、パブリックコメントは新発田市の回答を添えて公開された。学生は子どもの権利保障について学びながら、市民としての意識と実践力を向上させている。

(3) 地域活性化・農福連携プロジェクト

(共生社会学科 ソーシャルビジネス・コース)

サービスマーケティング活動の座学や実践において、キリスト教×リベラルアーツ×ソーシャルビジネスのクロスオーバーを軸においた「あわしまうらむら栗島浦村活性化プロジェクト」や「かみさんこう新発田市長上三光農福連携プロジェクト」を実施。学生たちは、過疎化が進む

栗島の島民と島内で国内留学をしている子どもたち、また新発田市内の特別支援学校生徒や社会福祉団体利用者と協働する。そしてPBL学習をもとに明らかになった地域課題に対してビジネスの手法で解決策を探し、その活動の成果や利益を当該地域や福祉の就労支援などにつなげている。例えば、栗島に自生する山菜を原料とする「あまどころミルクアイス」や、上三光の耕作放棄地での農福連携活動による「一人娘みそ」の商品化などがある。ソーシャルビジネスの根底にもっとも大事なものとして据えているのは、広い視野から自由な発想で考えるリベラルアーツと隣人と共に生きるキリスト教の学びである。

2. リベラルアーツ教育の原点に立ち返る

敬和学園大学では、リベラルアーツ教育の充実を目指して2026年4月人文学部に「国際教養学科」を新設。1学科6コース制（歴史探究、多文化・思想、キャリア英語、地域経営、国際社会、情報メディア）へと移行する（届出申請中）。

本学開学の年、1991年の大学設置基準のたいこうか大綱化により、各大学で教養教育の見直しが行われた。その頃、定年の

近いある教員が、「私が大学教員になりたてのところ、教養部がどんどんできたが、定年になる今、今度は教養部がなくなっていく」と話していたのが印象に残っている。それでも本学は専門学校進学率が常に全国1、2位を争う実学志向の強い新潟県という土地にありながら、リベラルアーツ教育を理解してもらうことに腐心し、その教育を貫いてきた。卒業生が、社会に出て大学時代を振り返った時に、リベラルアーツの本質をしっかりと捉えてくれていることも我々の励みになってきた。リベラルアーツの成果は4年間で測られるものではなく、その人の生涯の基盤を形成していることが振り返ってみてわかるような性質のものであると筆者は考えている。

グローバル化、少子高齢化、人工知能等の技術革新が予想を上回るスピードで進展し、先行きが不透明な今こそ、リベラルアーツ教育の原点に立ち返り、当たり前を疑い、自分自身の問いを持ち、分野の異なる学問により得た知識を融合させて多角的に考える教育を行うことが重要である。とかく効率が求められがちなこの社会にあつて、自分らしい生き方を探すには、他者のことを思いやるには、何か創造的なことをするには、心の余裕と考える時間が必要である。したがって、新学科ではレイトスペ

シャライゼーションを導入する。学生が自らの関心や将来設計に合わせて主専攻を決め、副専攻の選択や興味のある科目の履修により、分野を越えた横断的で多様な学びができる設計とした。21世紀に必須のデータサイエンスやAI技術については、専攻や学年を越えて初歩から学べるようにした。知識や自分で考える力、判断力を用いて、これらの技術を活用できるようにすれば、サービスラーニングを通じて実装の機会を得るであろう。

おわりに

予測不可能な時代には、既存の社会の流れや枠組みにとらわれずに、新しい発想で新しい社会を創る人が求められる。大学時代こそ、多くの考え方や価値観、イノベーションに出合い、失敗も許されながら経験を重ねて自分を磨く時間である。人として成長し続けるための基盤となる4年間、競争のためでなく、多様性を許容する幸せで平和な社会を創るために学んでほしいと願っている。そして地方大学の使命として、人口減少に直面する地域に、地域を愛し、貢献しようという意欲と実力を備えた良心的な人材を送り出すことを目指している。

ワタシたち大学職員チュウト採用組！



MEMBER

A 氏

日本私立大学連盟加盟大学職員
入職20年目

B 氏

日本私立大学連盟加盟大学職員
入職8年目

C 氏

日本私立大学連盟加盟大学職員
入職4年目

D 氏

日本私立大学連盟加盟大学職員
入職13年目

司会

音 好宏

上智大学文学部教授、
広報・情報委員会大学時報分科会分科会長



大学業界への転職 教育に携わることができる魅力

音 現在、社会全体で労働流動性が高まっており、前職で培ったスキルを新たな職場で生かすという流れも当たり前になっていきます。そのような中、私立大学においてもさまざまなスキルを持った人材に対するニーズが高まっており、職員の中途採用も増加しています。その一方で、大学の主たる使命は研究・教育であり、一般企業とは異なる価値観や意思決定過程により運営されているという側面もあります。そこで、今回は中途採用で入職された



大学職員の皆さんにお集まりいただき、転職した理由や入職後に感じた戸惑い、大学で働く魅力など、幅広い話題について議論を交わしていただきたく思います。今回はお名前とお顔を出さない覆面座談会という形にさせていただきますので、率直なご意見をいただければと思います。まずは、皆さんが大学に転職した理由について伺いたく思います。

A氏 私は大学時代に教員免許を取得するなど、もともと教育業界に関心がありました。卒業後は民間企業に就職して18年間勤務しましたが、地方支店での昇進が頭打ちになり、東京への転勤を意識し始めた頃から転職を考えるようになりました。先輩が先に大学職員に転職していたことも、転職先として選択肢に入れた理由です。

B氏 私は総合電機メーカーで5年半、営業職を担当していました。両親が教師をしている家庭で育ったことから教師を目指そうと考えた時期もあったのですが、人に何かを教えるにはまず社会に出ておくべきだと考えて、民間企業に就職する道を選びました。しかし、家族が急病にかかり、当たり前の日常が当たり前ではないことに気付かされました。その時、本当に自分がやりたいことと



改めて向き合い、両親が長年従事した教育に対する思いや意志を継ぎたいと考えて教育業界への転職を決意しました。高校までで培った集団意識や基礎学力、知識を社会で働く能力へと昇華させる場所が大学だと考えており、多くの期待や不安を抱えています。民間企業で働いた経験が一番発揮でき、身近な存在として学生に寄り添いながらサポートできる大学、そして教壇に立たなくても、多角的に教育に携わることができる大学職員は、私にとってとても魅力的でした。

グローバルでアカデミックな環境を求めて

C氏 私は外資系航空会社で仕事をしていました。地元
の支店に就職し、予約管理、収入管理などを担当して
いました。約20年勤務していたのですが、年々、経費削減、
人員削減が続く、地方支店は特に厳しい状況にありまし
た。そのような状況の中、発生したのが新型コロナウイルス
感染症です。運航再開のめどが立たず、大都市圏への



異動の話となりましたので、転職を決意しました。前職では常に国際的な環境の中で業務を行っていたため、今後もグローバルな環境で働きたいと考えていました。学生時代の先輩が大学職員に転職していたこともきっかけになりました。大学は多様な国籍や背景を持つ教職員・学生が集まる場であり、その環境に魅力を感じて転職を決めました。

D氏 私は外資系企業出身です。新規開拓業務などを担当していたのですが、そこでさまざまなスキルを鍛えられました。大学業界に転職したきっかけは、人を育てる仕事に興味があったからです。大学は研究に携わるアカデミックな組織である一方、国や社会に対して多くの人材を育て、送り出す組織でもあります。最高学府で人を育てることに貢献したい、と思ったのです。

スローで複雑な意思決定プロセス 感じた違和感

音 私自身、大学院を出てから、一度、民間の研究機関で仕事をしたことがあるのですが、やはり民間の企業組織



と大学では仕事に対する考え方も仕事の進め方も大きく異なります。そのため、中には入職後に大きなギャップを感じる人も少なくないかと思います。そのあたりについて、皆さんの感想を率直に教えていただけますでしょうか。

B氏 私は、職員に経営的な視点に立った意思決定権や

裁量権を発揮する場面が少ないことが課題だと感じました。学内の多くの組織で教員組織が上位にあるため、何をするにしてもお伺いを立てて、決めてもらわないと進められない仕組みになっています。教員に最終意思決定が委ねられることで、積み上げてきた自身の業務の結果やそれに伴う影響に対する責任感が薄まっていると感じています。また、ボトムアップとトップダウンのバランスが取れていないことが多く、結果的にスピーディーな意思決定を阻害しているように感じました。さらに、意思決定に至るプロセスも見えづらく、当初は業務を進めるに当たって誰にアプローチすればいいのかも分かりませんでした。前職で営業を担当していた時は、受注拡大や新規開拓のために自分でストーリーを立て、プランを用意し、社内外のキーマンや意思決定者を巻き込みながら業務を進めていくやり方が染み付いていました。しかし、それを大学で実践しようとする、与えられている裁量に限られていて、うまく機能しない場面が多々ありました。前職では自身が業務の中心にいる、という感覚が強くありましたが、転職後にその感覚は薄れてしまいました。「線」で仕事をしたいのに、「点」でしか仕事

できなくなってしまう状況に、もどかしさを感じていました。

C氏 前職は、トップダウンでスピード感を持って業務を進める組織体制でした。それに対して大学では、会議を重ねながら慎重に意思決定が行われるため、業務が進むまでに時間がかかる点に、これまでとの大きな違いを感じました。会議の流れや意思決定のプロセスには独自のルールや文化があり、日々その仕組みを学びながら業務に取り組んでいます。また、私は入職後に短期間で部署を転々としたのですが、部署が変わると転職したくらい仕事の内容が変わることに驚きました。職員の多さにも驚かされました。先ほど申し上げた通り、前職では人員削減が進み、年々さまざまな業務を掛け持ちしていましたが、大学では業務が分担されているため、負担が軽減され助かっています。また、それぞれの専門性を生かした対応ができる他、困ったときに相談できる相手がいる安心感や、業務改善に向けた意見交換もしやすいといったメリットも感じています。



出る杭となるべきか 郷に入っては郷に従うべきか

A氏 20年前に入職して驚いたのは、あまりにも緩やかに業務を進めていることでした。おそらく中途採用の方の多くは、「自分が仕事に関わるからには何かしらパフォー

マンスを発揮しなければならない」「給与の対価分はしっかり働かないといけない」という意識を強く持って仕事をしてきたと思います。その意識の強さが、民間企業の経験を持つ中途採用の職員と、卒業してすぐに大学職員になった職員とは大きく異なると感じました。また、入職当時、各部署の説明があった際に「大学は4年間の繰り返しです」と説明した職員がいました。そのような考え方で、定年まで安泰だと思っていることにも驚きました。また、女性管理職が一人もいなかったことにも違和感がありました。入職して間もない頃、褒め言葉のつもりだったのですが、「女性でこんなに働く人を初めて見た」と言われたことがあります。こうしたギャップを埋めるために私に何かできることはないかと常々、考えています。

D氏 私は入職した時に管理職から「出る杭になって変革してほしい」と言われました。その一方で先輩方からは「郷に入れば郷に従えだ」とも言われていました。その中でどうバランスを取りながら仕事をするべきか悩みましたね。入職してからギャップを感じたことは、大学が想像以上に縦割り文化が強い組織だということです。部

署間で交流が少なく各々独立した会社のように、異動すると全く違う立場で仕事をしている。果たしてそれが組織のために最適なのだろうかと思いました。

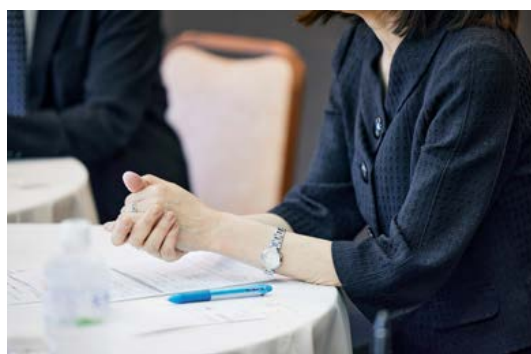
伝統と文化を持つ私立大学に 新たな風を吹き込む

音 スピード感のなさや組織の縦割りの強さは、民間企業での経験があるからこそ見えてくる課題かと思います。その視点を大学の変革にぜひ生かしていただきたく思います。一方で、大学、特に私立大学には設立の経緯や歴史に裏付けられた伝統や文化があります。それには良い側面もありますが、こだわり過ぎると改革の足かせになりかねません。皆さんは大学の伝統や文化に対してどのようなにお考えでしょうか。

A氏 私は「卒業生であるか否か」が大学職員の大きな要素の一つになっているように感じます。卒業生は建学の精神や伝統を理解している前提で見られますが、卒業生ではない中途採用の私は、所属部署によってはアウェーであることを意識させられることがありました。

D氏 本学では、中途採用に力を入れた時期があり、その時期に採用した職員のほとんどが他大学出身者でした。当時の経営陣が、いろいろな血を入れたいという意図で、あえてそういう形を取ったのです。そのため、職場で出身大学を意識することはありませんでした。卒業生とやりとりをする際、「君は何年卒？」と聞かれることもあり、





他大学出身者として少し困ることはありましたが、普段の業務では出身大学の影響は皆無に近いと言えます。

B氏 私も同じく、卒業生ではありませんが、あまり気になりません。確かに派閥のようなものを感じる時はありますが、私自身がそうしたことに無関心なだけかもしれません。

C氏 私が勤務するのは地域に根差した地方大学ということもあり、伝統や文化を色濃く感じます。新卒で入職してからずっと勤務している卒業生の職員が多く、地場産業を経営されている卒業生と交流する機会も多数あり

ます。そうしたつながりが強みになっている一方で、大学職員自身が外の風に触れていない、新しい風を吹き込みづらい、と感ずることがあります。

ライバルでありながらヨコのつながりも 知的好奇心を刺激する大学という職場

音 大学の独特な組織風土に戸惑いを感じる一方で、民間企業にいたからこそその視点で課題を見いだして改善に導いたり、他の人にはないスキルを生かしたりすることもできるかと思っています。また、民間企業にはない、大学が持つ魅力を感じたこともあるのではないのでしょうか。そういう経験がありましたら教えてください。

D氏 外資系企業にいた頃は競合他社との競争が激しく、敵対した状態になることも珍しくありませんでした。しかし、大学は互いに良好な関係を築いており、交流も盛んで、業界を共に盛り上げて、より良くしていこうという意識が感じられます。職員も他大学の同様の部署と交流があり、常に情報交換をしています。それは大学のとても良いところだと思います。また、学生が成長して

いく姿を見ることができたり、いろいろな先生方から最新の研究についてお話を聞いて知的好奇心を刺激されたり、他の業界では味わえない魅力が大学にはあります。

業務に、組織に

前職での経験をどう生かすか

B氏 大学を取り巻く環境が厳しくなっているからこそ、外の世界を知る中途採用の職員が力を発揮できるのではないかと思います。しかし、先ほどお話に出たように大学は縦割りの強い組織で、中途採用の職員が何か課題を見つけて改善したとしても、その人が異動すると元に戻ってしまうということも少なくありません。横断的に改善内容を波及させて組織全体を良い方向に変えていきたいのですが、本学の場合はまだそれが難しい状況にあると感じています。縦割構造にはメリットもありますが、他の部署への関心が薄れたり、排他的になったりするなどのセクシヨナリズムが働きやすいというデメリットもあります。それが、業務の属人化や慣習化を生み、業務の合理化や平準化、組織横断的な思考を阻害してしまいが

ちです。それを防ぐためにももっと裁量を与えてほしいですし、もっと大きな絵を描いて大学の方向性を話し合うような場を作ってほしいですね。

C氏 私は前職で年齢や職業を問わず、さまざまなお客さまと接してきました。大学でも学生や教員だけでなく、保護者などさまざまな立場の方に対応する必要がありますが

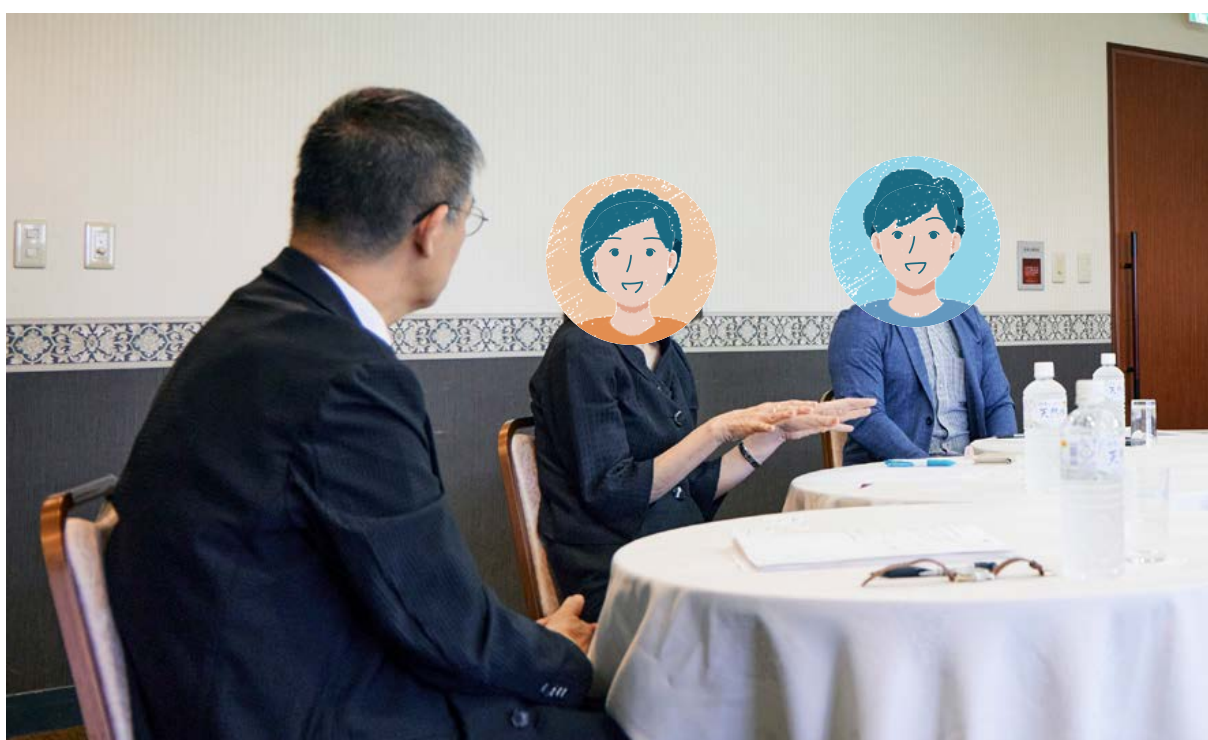


すが、相手の立場に応じた柔軟な対応力やコミュニケーション力が生かされていると感じています。

A氏 前職では担当している業界の情報誌の企画・編集をしていたのですが、大学ではキャリアセンターで学生向けに就職支援の情報誌を作成したり、入試広報に携わったりする中で、前職でのスキルが生かせたと感じています。また、キャリアセンターでは学生からエントリーシートや面接について相談されることが多かったのですが、内容を企業目線で確認したり、採用面接の経験も生かして面接のアドバイスをしたりなど、民間企業に長かった経験を生かせたのは良かったですね。また、現在は人事を担当していますが、今後は特に専門知識の必要な部門において、中途採用に力を入れていこうと考えています。民間企業で求められる柔軟な発想や中長期的な視点を身に付けた人材を採用し、全体の意識を向上させていきたいと考えています。

職員に欠かせない、学びと交流の機会

音 大学は非常に多様性が求められる組織です。その点





では、中途採用の職員の存在は、大学に対してさらなる多様性を与えるものだと思います。中途採用の方々が、民間企業と大学との間にある壁を乗り越えてもっと活躍できるようにするために、これまで取り組まれてきたこと、あるいは大学に望むことがあればお話しください。

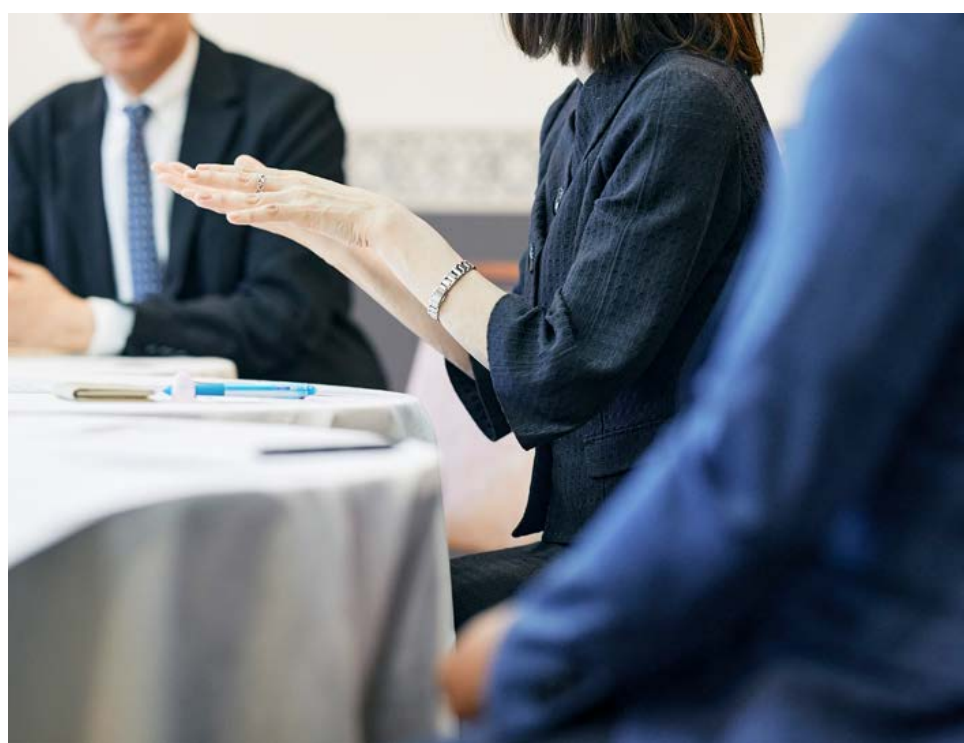
D氏 今後、大学が時代を切り拓いていけるかどうかは職員組織の「人」次第だと感じています。そのためには、やはり教育や研修を通してもっと広い視野と柔軟な思考を身に付けなければなりません。大学では年配になればなるほど、視野が狭く、考え方も凝り固まっているように

感じます。そこにテコ入れするには、やる気のある職員や仕事をした職員が報われる給与報酬体系や組織制度が必要です。やってもやらなくても同じでは、どんな方にもシフトしてしまいますから。また、裁判官は民間企業などで研修を行う派遣型研修が実施されていますが、大学でも新卒の職員に民間企業を経験してもらい、広い視野と柔軟な思考を学んでもらうといいかもしれません。

A氏 中途採用の職員が即戦力のつもりで入職しても、業界が違っていると分からないことが多過ぎて、自分のスキルがどう生かせるのか見当も付かないことがあります。そうした事態を解消するために、「この人はこういうスキルを持っています」と人事側が責任を持って各部局に説明して理解してもらう仕組みを作ることが重要だと思います。そうすることで、現場が人材を持て余す期間を短縮できるのではないのでしょうか。また、新卒採用の職員は同期との結束が強いのですが、中途採用の場合はそうした人間関係を得にくくコミュニケーションが取りづらい面があります。それに対して、「経験者採用者交流会」のようなヨコのつながりを作り、気軽に悩みを相談し合えるような場を設けられればと思っています。

C氏 学内の研修会や教職員合同行事などに、積極的に参加するよう心掛けています。そうした場で得られる情報や、他部署の方とのヨコのつながりが、後に仕事を進める上で大きな助けになると感じているからです。本学では、新卒・中途関係なく新規入職した教職員と一緒に受ける研修や、先輩職員との研修などが行われており、とてもいい機会だと思う一方、そこでの議論や提言がその場限りで終わっているようにも感じています。

B氏 私は、即戦力の定義が曖昧であることが問題だと考えています。「今の仕組みにマッチする即戦力が欲しい」のか、「今の仕組みを変革して組織を良い方向に変えていく即戦力が欲しい」のか、採用時点で明確に示す必要があると思います。入職後は中途採用者を集めたプログラムを実施し、前職の業態や業務内容を参照しながら大学経営や業務について議論し、共に「こうあるべき」というビジョンを共有する仕組みを作ることが有効だと感じます。また、中途採用者が配属された部署内には何かしらのプラス要素が働くと思いますが、そのプラス要素が組織全体には波及せず、縦割構造の中に埋もれてしまうケースが多いと思います。それを防ぐには中途採用



の職員同士がしっかりと「横串」を通して部署間をつなげられるような仕組みができていかないとダメだと思います。ただし、中途採用者のノウハウや見識が大学組織に



とって100%プラスに働くわけではないため、新卒者と中途採用者が協働して方向性を議論し、自分たちの業務を自分たちで創っていく、そんな組織横断型の業務検討プロジェクトチームを設置するなど、組織全体としての体制を作ることも必要だと思います。業務改善のための研修も行われていますが、せっかく時間を割いて議論して、提言まで持っていますが、Cさんがおっしゃったように、その場限りの話で終わってしまうことが多いです。「研修を研修で終わらせない」という意識を強く持つことも大事なのではないでしょうか。

大学存続の鍵となる職員として

音 最後に、大学における中途採用職員の将来にどのような展望を描いているか、あるいは他にご意見があればお聞かせください。

A氏 人事側としては、大学に新たな風を吹き込んでくれる、大学で働くことの意義を高く持つ方をしっかり選考していきたいと思います。また、人材を募集する際にも綺麗事を言うのではなく、教育・研究・社会貢献が学



校教育法で定められた大学の使命であり、それらにしっかりと取り組まなければ永続的に発展できないことも伝え、その上で応募してくれる人を採用したいと考えています。そうして採用した人たちが生き生きと働ける環境を作ることが私たちの急務ではないでしょうか。

C氏 地方の私立大学は存続が大変厳しい状況にあります。本学がある地域では、私立大学のほとんどが定員割れになっています。そのような中、学生へのサービスの質を高めることが大学の魅力につながり、結果的に入学希望者の増加にもつながると考えています。しかし、おろそかな対応をしてしまう場面も見受けられ、残念に思うこともあります。学生に親身になって対応していれば、それは保護者にも伝わりますし、その周囲にも伝わっていきます。ですから、大学で働く一人一人が「日々の仕事の積み重ねが、学生獲得や大学の評価につながる」という意識を持つことが重要だと感じます。

大学職員としての矜持きやうじを持つ

D氏 ネットやSNSでは、中途採用された大学職員が



「大学はラクで待遇がいい究極のホワイト業界だからどんな転身すべき」とうたい、大学職員中途採用試験対策セミナーのようなものを開講しているのが散見されます。大学を取り巻く環境は少子化が進行しており、甘い言葉で転職を勧めたり、希望したりする人がいるのは残念ではありません。やはり、大学を改善する即戦力として期待されており、将来の社会を担う人材を育てるという気持ちや気概を持って教育業界を志してほしいと思います。

B氏 われわれは「事務」職員ではありますが、大学教育を担うスタッフの一人なのだとこのことを念頭に全ての業務に当たるべきだと考えています。そうでないと、Dさんが指摘されたような面から転職する人が出てきますし、そうした姿勢がサービスや業務の質の低下にもつながるのだと思います。職員一人一人が、大学職員として働くことに対する自負や誇りをしっかりと持つべきであり、それを研修でしっかり植え付けることが、新卒・中途採用にかかわらず重要になると思います。

音 皆さんのお話を聞いて、大学ではやはり「人」が財産であること。それを生かす仕組みが大切であることがよく分かりました。本日はありがとうございました。

大学運営への学生の参加

近年、欧州の多くの国では、大学運営に学生が関与することが法令で定められているなど、世界の高等教育においては大学運営に学生が参画することが当たり前となりつつある。国内の大学においては、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」において、「現在、高等教育機関で学んでいる学修者には、後に続く学修者の学びも含めて高等教育が充実していくために、これから行われる高等教育改革に参画することを期待している」と記されており、大学運営や質保証に学生の声を反映させることが求められている。

従来、学生の大学運営への参画は広報活動や試験監督補助等が中心であったが、近年ではSDGsへの貢献を

CONTENTS

学生職員制度

—学・教・職で目指す「100人の一歩」—

藤野 圭

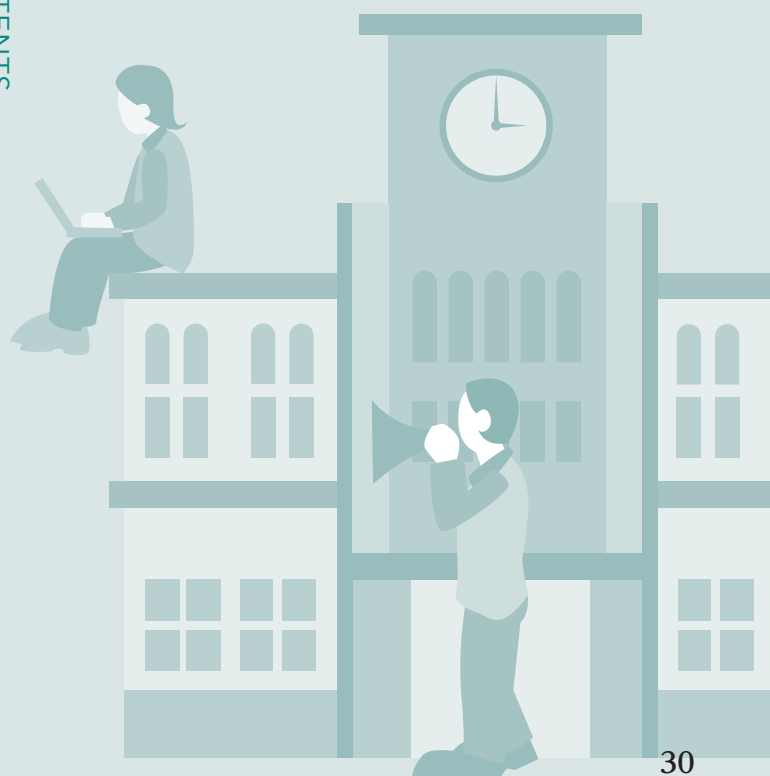
上智学院ダイバーシティ・サステナビリティ推進室長

KONAN Ambassadors

—広報活動を行う学生団体—

高橋 武

甲南大学アドミッションセンター



Participation in University



はじめ、授業や教育環境の評価、大学への企画提案、さらにはファンドレイジングなど、さまざまな分野で学生が大学運営に参画する試みが活発化している。学生参画による効果は、大学側にもたらされるだけではなく、学生にとっても、主体的に取り組む意識の向上や大学への帰属意識の高まりが期待される。

本企画では、学生が大学運営に参画する多様な事例を取り上げ、学生の参画がもたらす意義や教育効果について考える機会を提供する。

楽しんじゃおう！多摩XinChao！

佐野 竜平

法政大学現代福祉学部教授

学生ファンドレイジングサポーター

―東京大学の取り組みとその意義―

齋藤 智

東京大学デイベロップメントオフィスチーフエキスパート

学生の声を生かした学生参画型の質保証
「カリキュラム・コンサルティング」

山咲 博昭

広島市立大学教育基盤センター講師

日本の大学における学生参画の現状と今後の可能性
―大学基準協会の学生参画に関する取組の紹介―

田中 正弘

筑波大学准教授

学生職員制度

―学・教・職で目指す「100人の一歩」―

藤野 圭

上智学院ダイバーシティ・サステナビリティ推進室長

はじめに

カトリック・イエズス会を設立母体とする上智大学は教育精神「他者のために、他者とともに」に基づき、これまでSDGsやサステナビリティに関わるさまざまな取り組みを進めてきた。

2021年7月には学内各所で行われていたそれらの取り組みを整理し、有機的に連携させ、本学のサステナビリティ活動をさらに強化していくことを目的に、サステナビリティ推進本部（現在のダイバーシティ・サステナビリティ推進室）が設立された。同時に、学生・教員・職員が一丸で取り組むために、学生を職員として雇用

する「学生職員制度」を開始した。狙いは大学生の目線と発想力・想像力を活かし大学運営に新たな価値を創出すること。持続可能な社会に向け課題解決法を提案できるリーダーを育成することにある。

1 学生職員の採用と勤務環境

学生職員は四谷キャンパス内にあるダイバーシティ・サステナビリティ推進室で専任職員や嘱託職員（以下「一般職員」と記載する）と共に執務に当たる。原則週10時間（授業としては6コマ分）以上出勤することとし、規定の給与を受け取る。

社会人としての責任感を持ってもらうため、採用時は書類審査とインタビューによる選考を行う。2021年の第一期生募集では、約120人の応募者があり、数回の選考を経て10人が選ばれた。ここ数年は約50名の応募から、10名程度を採用している。「この学生職員になったくて上智大学に入学したんです」という応募者も複数おり、嬉しい限りである。

一般職員との協働が促進されるように、執務室内はフ

リーアドレス制を導入している。プロジェクトや当日の業務内容に応じて、一般職員と学生職員が机を並べて業務に当たる。また、学生職員の提案により、リラックスして議論ができるソファスペース、集中作業用の隔離スペースをオフィス内に設けた。より自由に創造的な発想が生まれる就業環境を心がけている。

2 学生職員の主な3つの業務

学生職員の業務は、「学生職員主導型」と「一般職員主導型」に分けている。「学生職員主導型」は、学生職員のリーダー2名が中心となり、教職員の助言を受けながら自分たちが考案したプロジェクトを進行する「写真1」。「一般職員主導型」は、一般職員の指示のもと大学が進めるプロジェクトを補佐する。業務分野は主に大きく3つに分けられる。ここでは、それぞれの業務について具体的な例を挙げて紹介する。

(1) キャンパス環境改善

学生職員が学内のユニバーサルデザイン化を目指し、施設の課題の洗い出しやそれに基づく改修への意見提供



[写真1] 執務室で一般職員(手前男性)と打ち合わせしている学生職員

などを行う。より広い視野で課題を見つけ、教職員と協力してプロジェクトを企画し、実際の活動と成果検証まで行う。

具体的な取り組み例として、キャンパス内にある案内サインの改善がある。本学従来のキャンパスマップや案内サインは、言語、色彩、角度などさまざまな観点で認識しづらい情報のバリアがあるという課題があった。学生職員は、ユニバーサルデザインを手がける企業に相談し、色覚特性を持つ人の視界を体感できるゴーグルを用いるなど、多様な立場の目線を取り入れながら改善点を見つけ、新しい案内サインを提案した。このプロジェクトは学生職員と本学で施設管理を担当する環境整備グループとの協働によって進められた。その結果、視認性、上智のスクールカラー（アイデンティティ）との調和性、多言語への配慮等が考慮された誰にとっても見やすい案内サインが学内の主要な場所に設置された。完成度が評価され、多くのメディアにも取り上げられている「写真2」。

環境負荷低減に向けた取り組みでは、ウォーターサーバーの利用促進がある。学生職員から「マイボトルを持ち歩いているのは留学生が多い印象だが、日本人学生の健康意識も高まっていることや節約にもつながるのでニーズが高いのでは」という提案があった。試験的に、気軽に始められるSDGsな取り組みとしてPRしたところ、想定以上の大行列で1日に3000人以上利用する成果となった「写真3・4」。そこで急遽予算を確保し、3台から14台まで増設。学内のさまざまな場所に給水ステーションを整備した。また、ウォーターサーバーの位置情報や、ペットボトル削減に貢献できるといったメリット



〔写真2〕学生職員の提案により生まれ変わった案内マップ



〔写真4〕ウォーターサーバーを利用する学生



〔写真3〕ウォーターサーバーに並ぶ学生達

を動画にしてSNSで発信もした。調査によれば、本学学生のマイボトルの持参率は既に50%を超えており、プラスチックゴミの削減にも大きく貢献している。

(2) 企画実施

学内外の組織と協力しながら、SDGs&サステナビリティをテーマにしたイベント企画・運営も学生職員が力を発揮する分野である。

一例を挙げると、上智大学のサステナビリティに関する取り組みを新入生に知ってもらうためのイベントとして「消えたソフィアくん（上智大学公式マスコット）を探せ！ソフィア・キャンパスクエスト」が学生職員のアイデアで昨年春に開催された。新入生は古文書のような謎解き文を手掛かりに、学内を探検しながら、先に述べた案内サインやウォーターサーバーをはじめ、学内のサステナビリティに関わる取り組みスポットを次々と巡り、最終的にソフィアくんの居場所にたどり着くという企画である。見事ソフィアくんを発見した人には抽選で豪華な賞品も贈呈される。累計のゴール到達者は200人以上にのぼり、「上智大学のSDGsに対する取り組みを身近に感じられた」「大学がサステナビリティを意

識していることを楽しみながら知れた」など、好意的な意見が多く寄せられた。

(3) 情報発信

上智大学におけるサステナビリティやダイバーシティに関する活動の発信においても学生職員が重要な役割を担っている。

大学公式の「ダイバーシティ&サステナビリティウェブサイト」更新のほか、課外活動団体の学生にインタビューしたり、教員の研究や大学で行われるさまざまなイベントについて記事を書く。専用のInstagramアカウントも運営し、当室の日常を頻繁に発信している。これらのオンライン発信に加え、年次発行の「学校法人上智学院SDGs&サステナビリティレポート」の編集にも携わる。また、THE (Times Higher Education) のインパクトランキングへの対応として、設問に該当する上智学院の活動、他大学や海外の大学のSDGs活動の調査も行う。

なお、この情報発信や広報活動に関わる学生職員は、募集の段階で「情報発信専門職」という別枠で採用している。各人がCANVAなどのグラフィック制作ソフト

の操作に長けているだけでなく、全国レベルのデザインコンテストで優勝した経験や学生新聞で記者として活動していた経験、所属サークルのSNSでフォロワーを増加させた経験などを有しており、それぞれが即戦力として活躍している。

3 学生職員から一般学生への広がり

当室での業務だけでなく、一般学生がサステナビリティに関わる取り組みに興味・関心を持ってもらうための啓発活動にも学生職員は力を入れている。

昨年、学生職員から、大学の公式アパレルグッズをサステナブルな素材にしたいと提案があり、「ソフィアサステナブルTシャツプロジェクト」が立ち上がった。学外のアパレル企業と産学連携し、上智大学公式のサステナブルTシャツを作るプロジェクトである。「多くの学生に地球規模の課題について、一度立ち止まって考える機会を提供したい」という願いから、Tシャツのデザインとコンセプトは学内の学生から公募した。90以上の作品が集まり、最優秀に選ばれたコンセプトとデザインで実際

にTシャツが商品化された。リサイクルコットンを使用し、人権にも配慮された製造過程を経て販売された。

なお、このプロジェクトはこれだけで終わらず、「これだけ多くの上智学生が一生懸命考えてくれたデザインやコンセプトを無駄にしたくない」という学生職員の意見から、入賞作品以外のデザインを「サステナブルTシャツ公募デザイン展示会」として校舎内に一定期間展示した。応募した学生達のサステナブルな社会を願う想いが多くの学生や教職員の目に触れ、共有される機会となった。

おわりに

本学の学生職員の活動が学内外に認知されるにつれ、有難いことに、学内の学部・研究科や学生団体だけでなく、学外の企業や自治体からも協働や連携の依頼を多くいただくようになった。今後、学生職員には、当室の業務だけに留まらず、サステナビリティに関わる多くの人を繋げる関係案内人のような役割を期待している。

サステナビリティ推進においてよく言われる言葉に「一人の100歩より、100人の一歩」がある。意識が高

く知識も豊富な当室の学生職員はまさに一人で100歩進むことができる学生達である。それゆえに、取り組みを進める中でもいつも課題となるのが「いかにしてより多くの人を巻き込み、100人の一歩に近づけるか」である。学生職員とよく話すのは、リーダーが高尚な理念を掲げるだけでは、なかなか仲間が増えない、正しいメッセージをそのまま伝えても、「あの人はいつも正しいことを言っているな。よし、もっと聞いてみよう!」とはまらずならないということ。人を動かすには、取り組みの傍に「かっこいい」「痛快だ」「感動がある」など、何かもう一つのコミュニケーションが必要ではないかということ。引き続き、学・教・職が垣根を越えて知恵を出し合いながら、「100人の一歩」を目指していきたい。

KONAN Ambassadors

— 広報活動を行う学生団体 —

高橋 武

甲南大学アドミッションセンター

1 | KONAN Ambassadors について

甲南大学では広報活動を行う学生団体「KONAN Ambassadors」を2023年度に発足した。オープンキャンパスの学生企画運営を主な活動とし、将来的には高校生等のキャンパス見学时におけるキャンパスツアーの実施担当や、本学学生のロールモデルとなることを期待された学生団体である。発足から間もないにも関わらず、2024年12月末時点で約110名の学生が所属している。

現在は団体を統括する学生を2名配置し、「キャンパスツアー班」「教えて甲南生班（学生による個別相談イベント）」「企画班」を置き、それぞれにリーダーを数名ずつ配置している。リーダーを除くメンバーはオープン

キャンパス当日にそれぞれの班で活動をする。入会要件は「キャンパスツアーを担当できること」であり、オープンキャンパス以外の活動としては、主に学内各部署からの広報活動に関する依頼にメンバー全員で対応している。4年生の卒業とともに世代交代するため、2025年4月時点での所属人数は一時的に減少したが、新入生勧誘活動を積極的に実施しており、昨年度よりも多くの学生の所属が見込まれる。



キャンパスツアー

2 広報活動を行う学生団体を設立した経緯

「KONAN Ambassadors」の設立以前は、本学学生が広報活動を実施する組織は存在せず、オープンキャンパス当日は、授業内外の学びのサポートを目的とした団体「ラーニングサポートチーム（LST）」の中に設置されたオープンキャンパス班が中心となり活動を行っていた。しかし、LSTの所属メンバーのみでは人員が不足するため、毎回、別途学生アルバイトの募集をアドミSSIONセンター職員で行っていた。この対応では、オープンキャンパス当日のみの活動となる学生も多く、個々の学生の能力向上や広報活動ノウハウの蓄積には至らないという課題も生じていた。受験生や保護者に対して、より質の高い広報活動を行うには、高校生に近い目線を持ちながらも、継続的な活動で経験を蓄積し、自主的に行動することのできる学生団体の存在が必要とされた。

このような課題を感じていた若手職員6名が、学生主体の広報活動団体の設立を構想した。他大学へのヒアリングや学内での検討を重ね、2023年度にLSTのオープンキャンパス班を母体とし、公募による学生を加え

た形で学生団体「KONAN Ambassadors」を設立。2024年度から活動を開始した。

3 現在の活動状況

現在の「KONAN Ambassadors」の主な活動としては、年に4回実施するオープンキャンパスへの参加、高校単位でのキャンパス見学时に実施するキャンパスツアー、入試イベントにおける体験談発表、さらには各種広報媒体への協力等が挙げられる。特に、昨年度の夏期オープンキャンパスでは、2日間で延べ152名のメンバーが当日業務にあたり、学生募集広報活動に大きく貢献した。

本年度は活動開始から2年目を迎え、昨年度の活動を踏まえた課題の振り返りや次年度に向けた改善について、学生が主体的に議論している。各班のリーダーが定期的に集まり、ミーティングを実施することで、オープンキャンパスの企画検討をはじめ、研修準備や全体会の運営、今後の方針についての意見交換が行われている。発足当時と比較して、各班のリーダー間の情報共有や、班

を超えたリーダーたちの協力も進んでおり、学生自らが日々の活動における課題を認識し、改善を図ろうとする動きが活発化している。たとえば、「教えて甲南生班」では、新規メンバーの個別相談の対応スキル向上を目的とした研修を学生主体で企画・実施した。経験者と新規メンバーを混成した5名程度のグループを編成し、ロールプレイ形式の個別相談を行い、相互にフィードバックを行うという実践的な内容であった。その結果、今年度の春期オープンキャンパスの参加者アンケートでも高評価を得ており、新規メンバーの対応に対しても個別に高い評価が寄せられた。

また、新入生歓迎活動においては、他団体と一緒に行う活動に加え、多くの1年生が履修する授業内で本団体の紹介を行う機会を得ることができ、活動の魅力を伝えられた。その結果、入会前の説明会には約150名の1年生が参加し、在学する1年生の約1割に相当する学生が本団体に関心を示した。今後は夏期オープンキャンパスに向けて、入会手続きや研修を実施し、甲南大学の学生広報団体としてさらに成長していくことが期待される。

4 学生団体を運営するにあたっての課題

我々が本団体の運営をサポートする中で、現在生じている課題は主に3点ある。

1点目は所属学生間のモチベーションや活動量の差が挙げられる。本団体の主な活動はオープンキャンパスの企画や当日のスタッフ業務であるが、実態として、オー



教えて甲南生(学生による個別相談)

プンキャンパス当日のみ参加する学生も少なくない。いわゆる「働きアリの法則（2…6…2の法則）」が本団体にも当てはまり、①リーダーやそのサポートを意欲的に実施する学生、②依頼があれば応じる中間層の学生、③オープンキャンパス当日のみに参加する学生に分かれている。特に各種依頼があった際に協力してくれるメンバーが固定化しており、活動に偏りが生じている。現在、こうした課題の解決策として、オープンキャンパス以外の活動機会を増やすことで、より多くのメンバーがさまざまな活動に従事し、団体への帰属意識や主体性を高められるよう取り組んでいる。

2点目は所属学生の学部・学科、学環の偏りが挙げられる。オープンキャンパス当日に実施する個別相談イベントでは、全学科・学環の学生をバランスよく配置することを目標としているが、本学の学生数は約9千名と中規模であり、かつ理系学生の定員が全体の約16%と少数である。また、定員が25名と少ない学科もあるため、全学科・学環の学生を満遍なく集めることが非常に困難である。こうした課題に対して、本年度より全学科・学環の多くの1年生が履修する共通教育科目の授業内で本団体

の紹介を行い、すべての学生、主に理系学生の加入を目指す取り組みを開始している。

3点目は職員の関与のあり方である。本団体は職員主導で設立し、その理念に賛同する学生が入会し、発展した組織である。立ち上げ当初から職員6名が活動のサポートを行っており、具体的には、各班のリーダーミーティングへの同席、オープンキャンパス当日のサポート、日々の活動のアドバイス等を実施してきた。昨年度は1年目ということもあり、職員が主導する形で進めていたが、2年目となる今年は、学生主導の運営体制への移行を目指している。しかし、オープンキャンパスのような大学として重要な広報活動においては、依然として職員の積極的な関与が求められる。今後は、職員が主導すべき部分と、学生が主体的に考え・行動する部分とを明確に切り分けながら、学生の主体性を最大限に引き出す組織体制の確立が課題である。我々は、本学の重要な柱の一つである正課外教育の一端を担う職員として、学生の成長を念頭に置いたサポートを行い、団体の持続的な発展にも貢献していきたいと考えている。

5 今後について

本団体の最終目標は先述のとおり、学生が主体的に考え、行動する組織の実現である。職員が指示したことを学生が実施するトップダウン型の体制ではなく、学生自らが企画・提案し、それに対して、職員が助言・支援を行うボトムアップ型の組織体制を目指している。

これらの実現に向け、2025年度は次の4点を進める予定である。

まず1点目は、学生の帰属意識の向上である。具体的にはオーブンキャンパス等で着用する全員統一のユニフォーム（Tシャツ）について、そのデザインから発注までの一連の工程を学生自身が行う。これにより、団体の一員であるという帰属意識が醸成され、全体の活動意欲の底上げが期待される。

2点目は、同様の広報活動を実施している他大学の学生団体との交流の機会を増やすことである。前回のオーブンキャンパスに関西学院大学の学生が来訪した際に、運営方法や課題についての意見交換等の場を設けたところ、非常に有意義な機会となった。本学の学生にとっても、他

大学の学生との交流は大きな刺激となっており、今後も積極的に機会を設けていきたい。

3点目は、学生主体の広報活動の強化である。現在、高校単位でのキャンパス見学時のキャンパスツアーは職員のみで対応しているが、今後は本団体の学生がその役割を担う体制を構築したい。高校生により近い存在である大学生が実際にキャンパスを使っている視点で説明することで、親近感を持ってもらいやすくなり、大学生活の具体的なイメージを高校生に対して、鮮明に伝えることが可能となる。また、学生が自身の卒業校に赴く、学生による高校訪問の実施も検討している。甲南大学の学生として過ごし、実際に感じたことを母校の先生に対して直接伝えることで、学生の「生の声」を高校教員へ届け、進路指導に活かしていただきたいと考えている。

最後の4点目として、持続的な発展が可能な体制の構築である。イベントごとの単発的な活動ではなく、継続的な取り組みを通じて、経験を積み重ねることは学生自身の成長だけでなく、広報活動の観点からも熟練した情報発信が可能になる等、多くのメリットがある。そのためには、世代交代の際のリーダー間の適切な引継ぎが必

要不可欠になる。ただし、引継ぎの難しさは社会人の世界でもみられる課題であり、学生のみで対応することは困難となる可能性がある。したがって、職員が引継ぎに関して積極的にサポートをしていくことで、円滑な世代交代を実現し、組織の持続的な発展につなげたいと考えている。また、現在「KONAN Ambassadors」に所属するメンバーの中には、高校生の時に本学のオープンキャンパスで在学生によるキャンパスツアーや個別相談に参加し、次は自分がキャンパスツアーや個別相談を行いたいという想いをもって入会した学生も多数存在する。活動を活性化させることにより、このような学生はさらに増加することが期待される。

所属学生のさまざまな想いや個性が発揮される場所として「KONAN Ambassadors」が存在し、その結果として世代間の良い循環が生まれることを目指している。

担当職員メンバー：小黒夏輝・酒井麻莉子・高橋武・中田真太郎・森川茜・吉廣政紀



2025年4月春期オープンキャンパスの集合写真

楽しんじゃおう！

多摩Xin Chao！

佐野 竜平

法政大学現代福祉学部教授

1 増加する外国人労働者と語学学習ニーズ

筆者が所属する法政大学現代福祉学部で学生と意見交換したり相談を受けたりする際、常々悩ましいのが「英語以外の語学を学ぶなら何が良いか？」という問いである。アジアの障害分野における国際協力に長年携わってきた経験から、グローバル社会における単純な「損得」「有利・不利」のみに基づいた意見を伝えることには、正直なところ抵抗がある。

とはいえ、考慮したい重要な視点の一つが、日本で共に生活する外国人労働者の存在、特にその産業別の人数である。厚生労働省が2024年10月末に発表したデータによれば、外国人労働者数はすでに約230万人に達し、過去

最多を更新している。さらに詳細を見ると、国籍別ではベトナム出身者が最も多く57万708人で、外国人労働者全体の約4分の1にあたる24.8%を占めている。特筆すべきは、本学現代福祉学部
の学生が卒業後に従事する可能性のある「医療・福祉」分野における外国人労働者の国籍別構成比である。以下のデータが示すように、東南アジア出身者が全体の7割以上を占めている「表」。

さらに、同省が202

4年7月12日に公表した「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」によると、2026年度には約240万人（2022年度比で約25万人増）、2040年度には約272万人（2022年度比で約57万人増）の介護職員が必要になると推計されている。介護を中心とした現代福祉の現場において、アジアからの外国人労働者が関与することはもはや避けられまい。

国	人数	割合
ベトナム	22,843	19.6%
フィリピン	21,652	18.6%
インドネシア	19,447	16.7%
ミャンマー	17,724	15.2%
タイ	1,437	1.2%
その他	33,247	28.6%
合計	116,350	100%

[表]医療・福祉分野の外国人労働者数と割合

2 ー 生き抜く力を磨いている現地の大学生

東南アジアは、地政学的に大国に囲まれた地域である。その地に位置する10カ国で構成されるASEAN（東南アジア諸国連合）は、2008年に発効したASEAN憲章第34条で「ASEANの作業言語は英語とする」と明記している。2015年末に正式に発足したASEAN共同体は、「政治・安全保障共同体」、「経済共同体」、「社会・文化共同体」の三つの柱から成り立ち、いずれの分野においても共通の作業言語としての英語力は不可欠となっている。実際、東南アジアにおける英語学習への熱意は衰えることを知らない。ASEAN共同体発足以降に生まれた世代が成人を迎える2030年代半ばには、ほぼ全ての大学生が一定レベルの英語力を習得していると想定される。

では、英語以外の語学はどうだろうか。特に漢字圏ではない東南アジアの大学生にとって、日本語学習はほぼゼロからのスタートとなる。しかしながら、第二外国語として日本語を選択する学生は少なくない。日本の漫画やアニメといった文化の影響は大きく、海外の若者が日本の文化や社会を深く理解するための有効な手段となっ

ていることがうかがえる。

いずれにせよ、東南アジア各地で常に感銘を受けるのは、現地大学生が持つ「生き抜く力」の研ぎ澄まされ方である。グローバル化が加速する現代において、語学力の向上はその顕著な表れと言えるだろう。

3 ー 新しい企画実施の背景とその展開

学生がまだ触れたことのない新たな語学学習の機会を求めているという感触が明確になったのは、コロナ禍において活動の制約を受けた学生の声を聞いたときだった。コロナ禍の影響が残る中、海外のフィールドでゼミ生と意見交換した際、「学生の手で学びの機会を創出できないだろうか。まずは福祉・介護の現場で増加しているベトナム人労働者との相互理解を深めるため、『英語でベトナム語を学ぶ』という新たな試みはできないか」という相談を受けた。

そこで、筆者が全学のグローバル教育センター委員等を務めていたつながりから、本学多摩事務課グローバル担当の課長・職員の協力を仰ぎ、意欲あるゼミ学生とともに最初のフリートークの場が設けられた。

その結果、ベトナム・フエに拠点を置く Enjoyable English (代表: Ho Thi My Linh 氏) と連携していくことになった「写真1」。2017年に設立された同団体は、語学を学びつつ、地域社会を支援することを目的としている。大学生を中心に800名以上の若者に英語およびベトナム語学習の場を提供する一方、フエのろう者クラブと協力して、対面およびオンラインで手話のクラスを開催している。

以下では、本プログラムがどのように発展していったのか、学生の主体的な参画によってどのような教育効果が生まれたのか、重責を任せた初代幹事の声を通して紹介する。



〔写真1〕初代幹事が現地のパートナーで行ったワークショップ

●グローバル化が加速する現代において、英語は国際的な共通語としての重要性を増しており、その習得は不可欠である。また、コロナ禍で一時的に停滞したものの、就労や留学を目的とした外国人労働者の来日は今後増加が見込まれる。特に、ベトナム人労働者は全体の約4分の1を占めており、介護をはじめとする人手不足が深刻な業界において、その労働力への期待は高まっている。しかし、その一方で、来日したベトナム人が日本語に不慣れなことや、頼れる知り合いが少ないために、悩みや困りごとを抱えても周囲に相談できず、孤立感を深めてしまうという課題も生じている。

そこで、日本で生活するベトナムの方々の中にベトナム語を通じて寄り添いたいという強い思いから、「楽しんじゃおう!多摩XinChao!」が始まった。

プログラムの企画にあたり、ダイバーシティとインクルージョンが重視される社会情勢を踏まえ、「なぜ日本の大学生は、地域社会で増加している外国人の母語を学ぶ機会が限られているのだろうか?」という疑問を持った。そこで、普遍的な語学である英語の学習と結びつけ、「英語でベトナム語を学ぶ」という独自のプログラムを考案し

たのである。現地のベトナム人講師との交渉、広報活動、受講生の管理、満足度や理解度を測るアンケートの実施といった一連のプロセス（企画立案、準備、実行、評価、改善策の検討）を学生主体で行った。さらに、現代福祉学部ならではの特色として、ベトナム手話の学習やベトナム人労働者と直接交流する機会を設け、単なる言語学習に留まらない、実践的な学びの場を提供することを目指したのである。

加えて、4年間という大学生活の有限性を考慮し、本学現代福祉学部佐野ゼミから幹事を2名選出する体制を提示した。具体的には、2年次に受講生としてプログラムに参加した学生が、3年次には幹事として運営に携わるという仕組みを導入することで、プログラムの継続性と安定性を高めることを意図したのである。学生幹事が中心となり、他の学生を巻き込みながらプログラムを発展させることで、より共生社会の形成に貢献できる人材育成を目指していった。

なお、2022年度から始まった本プログラムは現在4年目を迎えていると聞き、大変喜ばしい限りである。

多摩XinChao! 初代幹事 竹内美佳子

●学生という立場から私たちが幹事となり、ベトナム人講師や日本人学生受講者を巻き込みながら築き上げた「楽しんでやおう!多摩XinChao!」。その軌跡から得た学びをここに記したい。

本プログラムにおける最初の学びは、ベトナム人講師への企画説明および交渉を通じて得られた。交渉相手が日本人ではないこと、そしてお互いが母語ではない言語を用いて会話することから、立場や環境に左右されないコミュニケーション能力が不可欠であるということである。具体的には、定期的かつ綿密な確認が求められた。ベトナム人講師との授業内容や日程の調整、本プログラムを実施する目的と目標の共有において、私たちの本プログラムに込めた想いや理想像がしっかりと相手に伝わるよう、オンライン会議やメッセージ上での細かなやり取りを通じ、相互に一致した解釈を持つことに尽力した。個人ではなく組織やチームで活動する際には、共に働く相手を深く理解することが肝要なのである。

次に、学生幹事として複数の学生の前に立ち、プログラムを進行する中で得た学びを記したい。企画運営に留まらず、受講生とのコミュニケーション、そして学習環境を

整備することの重要性に気付かされた。単に幹事としてプログラムの内容を進めるだけでは、本プログラムの真の目的を伝えることはできない。プログラムを進行する中で、ベトナム語学習が単なる言語習得で終わってしまう可能性が浮上した。目的を全員で共有し、何のためにベトナム語を学習するのかを明確にして取り組まなければ、「楽しんじゃおう!多摩XinChao!」が本来生み出す効果は得られない。そこで本プログラムの予定進行に加え、実際にベトナム介護人材と交流するイベントを企画し、学生とのコミュニケーションを図ることを心掛けた。

これにより、受講者間の関係構築を促し、学習したベトナム語の活用機会を創出し、さらにはベトナム人講師との交流を実践することができたのである。

学生でありながら主体的に大学に対して働きかけることができたからこそ、以上の学びを得ることができたと考えられる。本プログラムの企画運営を通じて培った、立場や環境によって左右されないコミュニケーション能力やリーダーシップスキルに更なる磨きをかけ、社会に貢献できる人材となるべく精進していきたい。

多摩XinChao! 初代幹事 矢花あおい

4 ー育みたい国際力と今後の展望

学生主体で始まった本企画は、明確な目的意識と主体的な運営体制、そして継続性を内包しており、既に多岐にわたる価値を生み出しつつある。しかし、グローバル化がより一層加速する現代において、学生の国際的な視野と実践力を涵養するためには、更なる発展が不可欠である。以下に、本企画を通して育みたい国際力と、その実現に向けた今後の展望を示す「写真2」。

Vietnamese Learning Program
Tama Xin-chao

What Is Tama Xin-Chao?
Tama Xin-chao is a Hosei's program of learning Vietnamese in English for Students from Hosei. Students are taught Vietnamese by Enjoyable English.

Why Did This Program Begin?
In Japan there are more foreign workers in recent years. Especially the number of workers from Vietnam is the most in foreign workers. Today some Vietnamese people in Japan feel isolation because of the shortage of communication. We would like to offer the opportunity for students to study Vietnamese and get the ability of easy Vietnamese communication skills. More Japanese people need to learn Vietnamese and be able to communicate in it to solve the problem.

-Details-

- The lesson is held every week online.
- Students can study the basic levels of Vietnamese.
- Every students from Hosei can take this program regardless of faculties or academic years.
- About 20~30 students in the class.
- No speak Japanese!
- We also have a few lessons in parson (in Tama campus)
- It is also possible that students learn cultures of Vietnam.

The picture of last year

The poster

-Our Goal-
We hope more and more foreign people in Japan remove the isolation or anxiety. It is ideal that all of us can feel comfortable to live in a society through communications with others. We should build an inclusive society without any barrier of the differences of languages, cultures, and so on.

The website
<https://www.hosei.ac.jp/tama/pickup/article-20230626122454/>

「写真2」多摩Xin Chao!への参加を促すポスター

まず、「多文化共生社会における共感力と理解力」を引き続き追求することである。特定の国の学びに留まらず、地域社会全体の多様性を尊重し、異なる文化を持つ人々が互いに理解を深め、共に生きる姿勢を育む必要がある。対象者を今一度検討し、日本に暮らすベトナム人はもとより、他の国籍を持つ学生や地域住民も積極的に巻き込む展開を視野に入りたい。すでにゼミ学生と共に同種の活動を企画する社会福祉法人が存在する。

次いで、学生自身の学びの深化を図ることである。単なる語学学習に終始するのではなく、多文化理解、共感力、主体性といった汎用性の高い能力を意識的に育成する。具体的には、ベトナム語学習に加えて、ベトナムの歴史、文化、習慣、価値観などを学ぶ機会や、日本とベトナムの文化の違いを理解し、多文化コミュニケーション能力を高めるためのワークショップを盛り込んだスタイルを検討したい。ベトナム手話を学ぶ機会については、障害インクルーシブなコミュニケーション力を磨くという点で、特に踏み込みたいところである。

加えて、地域社会との連携を強化し、プログラムの社会的なインパクトを最大化することである。地域の日本

語教室と連携してベトナム語を学ぶ学生が日本語学習を支援。また、自治体や地域の国際交流協会などと協力して、多文化共生に関するイベントや活動を共同で実施する展開を期待したい。さらに、ベトナム人労働者を雇用する企業と連携し、企業が抱える課題解決に学生が主体的に取り組むインターンシップやプロジェクトを企画することで、学生の実践的な学びを深めると同時に、地域社会のニーズに応えることにつながるだろう。

さらには、企画運営の中核を担う学生幹事の育成をより強化することである。過去の幹事経験者によるメンター制度の導入や、幹事の役割分担の明確化とチームワークの醸成などを通して、学生の主体性と運営能力を高め、企画の継続的な発展を支える体制を構築したい。

以上のように、多文化理解力や複数言語によるコミュニケーション能力といった、グローバル社会で活躍するために不可欠な国際力を育む学生中心の企画はますます必要となると確信する。多文化共生社会の実現に貢献できる人材育成を目指し、国内外の関係者と協力しつつ、より豊かで多様性を受容する社会の構築に寄与する仕組みづくりに今後も尽力していきたい。

学生ファンドレイジング サポーター ―東京大学の取り組みとその意義―

齋藤 智

東京大学ディベロップメント
オフィスチーフエキスパート

はじめに

近年、高等教育機関における学生参画の重要性が高まる中、東京大学は「学生ファンドレイジングサポーター」という新たな制度を導入するに至った。本稿では、当該制度の導入背景、活動内容、および教育的意義について論考する。

1 制度の概要と導入経緯

東京大学では2015年度より学生相談ネットワーク

本部に学生ボランティアのピアサポーターが組織されており、すでに10年近い運営実績があったことは大きい。一方、学生相談のピアサポートとは違い、学生ファンドレイジングサポーターは、学生が大学と社会を結ぶ媒介者として機能し、寄付プロジェクトの支援および新規企画の立案に関与する取り組みである。特筆すべきは、学生の主体的な大学運営への参画を通じて、大学の財政基盤強化に寄与する点である。2011年以降、ファンドレイジングの社会的意義が広く認知されるようになり、また学生自身もこうした活動への関心を高めていたことが、本制度実現の重要な契機となった。

2 活動内容の体系

学生ファンドレイジングサポーターの活動は、以下の3つの柱から構成されている。

第一に、大学の教育・研究プロジェクトの募金活動支援が挙げられる。具体的には、SNSを活用した情報発信、多様な関係者へのインタビュー実施等、幅広い広報活動を展開している。

第二に、大学と外部ステークホルダーを接続するイベントの企画・運営を担っている。ここでは、学生特有の斬新な発想と機動力を活かした取り組みが期待されている。

第三に、多様なステークホルダーとの双方向的なコミュニケーションを構築している。学生の視点から大学の魅力を発信すると同時に、社会のニーズを把握し、それを企画に反映させる役割を果たしている。

3 教育的意義と期待される効果

本制度の意義は、以下の3点に集約される。まず、学生の主体性および問題解決能力の涵養である。大学運営への深い関与を通じて、社会人として求められる実践的能力の育成が図られている。

次に、大学への帰属意識の醸成が挙げられる。大学の一員としての役割を実践的に体験することで、在学中から卒業後に至るまでの継続的な大学との関係性構築が期待される。

さらに、大学と社会との連携強化という側面がある。学生が外部ステークホルダーとの接点となることで、大

学の社会的価値向上に寄与している。

4 今後の展望

本制度は未だ発展途上にあり、今後の活動領域の拡大とともに、強固なコミュニティの形成のための設計は早期から組み込みたい。このような取り組みが、卒業生の母校との持続的な関係構築の基盤となることが展望される。



[写真]採用初日の学生ファンドレイジングサポーター

学生の声を生かした 学生参画型の質保証 「カリキュラム・コンサルティング」

山咲 博昭

広島市立大学
教育基盤センター講師

はじめに

近年、高等教育では、学生の成長や学修成果に焦点をあてた「学修者本位の教育」が注目されている。この潮流において、教育の質保証においても学生の視点を包含する、すなわち学生参画の必要性が高まっている。広島市立大学では、2020年度から教育の質保証の充実を図るため、次の三つの取組を導入した。(1)各学科・研究科の所属学生がディプロマ・ポリシー（以下、DP）に掲げる学修目標を満たして卒業・修了したかどうかを教育課程編成・実施者が点検・評価するカリキュラムアセ

スメント、(2)各学科・研究科が行った自己点検・評価を他学科の教員等がエビデンスを基に説明し、他学科等の教員が他者評価を行いフィードバックするカリキュラムアセスメント・チェック、(3)卒業予定者が自らの大学4年間の学びを振り返りながら、経験したカリキュラムに対する評価（長所と改善点）を聴取し、その結果を分析するカリキュラム・コンサルティングである。本稿では、学生参画型の質保証であるカリキュラム・コンサルティングをはじめとした教育の内部質保証に係る一連の取組をどのような経緯で導入し、どのような運営体制で実施してきたのか、またカリキュラム・コンサルティングの実施手順や留意点等について紹介する。

1 広島市立大学の概要と導入経緯

広島市立大学は国際学部、情報科学部、芸術学部の3学部4研究科から構成される総学生数約2千人の小規模公立大学である（2025年5月1日時点）。特徴の一つは、人文科学・社会科学・自然科学を扱う学際的な学部構成であること、少人数教育を通じたきめ細かい指導

を行っていることが挙げられる。これまでも「いちだいピアサポート活動（いちピア）」をはじめとして国際学生寮「さくら」の学生役職者など準正課教育を中心に学生一人一人の視点や考えを大事にする学修者本位の大学づくりに取り組んできた。

一方、教育の内部質保証については、「全学として教育の内部質保証の充実にどう取り組んでいくかが今後の課題である」（2015年度自己点検・評価報告書）と問題認識をし、2016年度からの第2期中期計画では、「教育、学生支援、大学運営等の質の向上を図るため、IRを導入」「自己点検及び評価の結果を大学運営の改善につなげる」「内部質保証の強化」等を掲げ、2017年に内部質保証委員会を設置、2019年4月から内部質保証・IR担当副理事、IR担当教員（筆者）を配置するなど、2019年度より教育の内部質保証に係る取組検討に着手した。

2019年度には、IR組織の整備を行うとともに、教務データでは収集できない大学・学部等の満足度、DPに掲げる学修目標の達成状況に関する学生による自己評価等、学生の実態を把握することを一つの目的として、

新入生、在学生（2・3年次）、卒業予定者対象の学生調査を設計し、実施した（在学生対象の学生調査のみ2020年度から実施）。実施した学生調査の自由記述では、我々教職員が既に問題だと認識する事項への言及もあれば、我々の視点では見えない「はっ」とさせられる意見や問題提起があり、潜在的な問題や学生のニーズなど実態把握の必要性を実感する機会があった。また同時期に岡山理科大学では、2019年度から卒業生を輩出する全学部・学科の卒業予定者に対して「カリキュラム・コンサルティング」（山口他、2020）を実施して教育改善に生かしていることを知り、先方へのヒアリングや見学を経て広島市立大学での導入提案を行った。

2 教育の内部質保証の全体像と運営体制

2024年度までの本学における教育の内部質保証は、DPに掲げる学修目標の達成状況を把握する方法、時期、評価者等を整理したカリキュラムアセスメント・チェックリストに基づき、学習成果の把握・可視化を行い、学科単位の教育課程に対する評価を前述したカリキュラムア

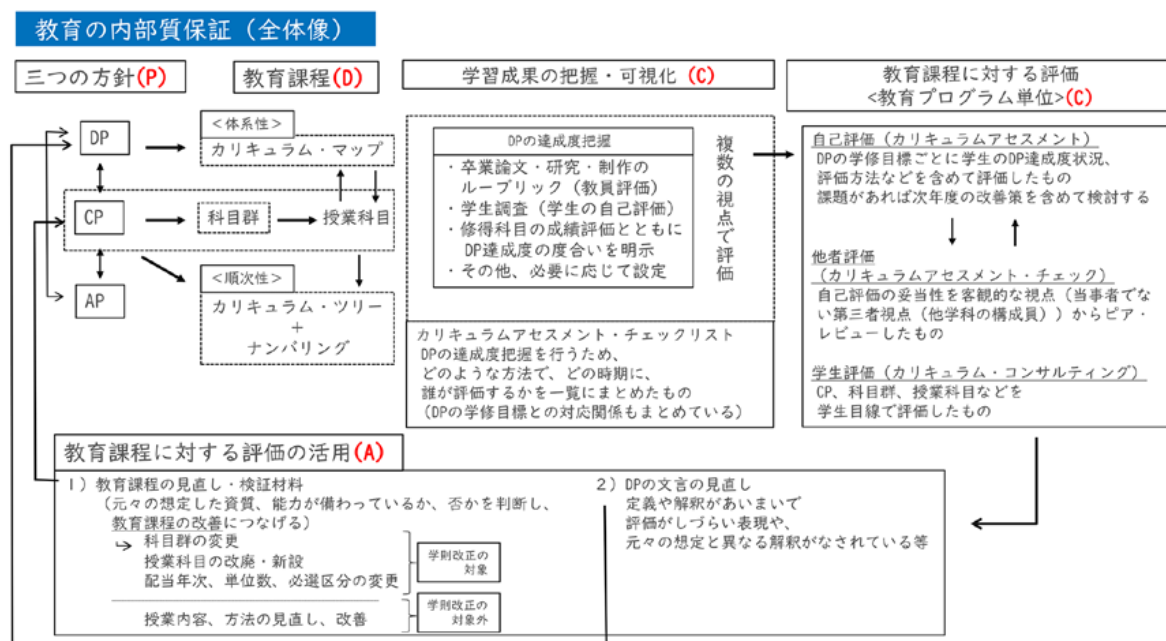
セスメント、カリキュラムアセスメント・チェック、カリキュラム・コンサルティングといった教員視点（自己評価・他者評価）、学生視点による評価によって実施し、その評価結果を教育課程の見直しや検証材料として活用してきた「図1」。

また、2024年度までの内部質保証推進体制としては、内部質保証全般をつかさどる内部質保証委員会と、教育の内部質保証に係る具体的取組を推進する教育質保証委員会とが中心となつて学部・研究科、大学評価・IRセンター、教育基盤センターと協働しながら各種取組を実施してきた「図2」。特に、教育質保証委員会における議論によって学生調査やカリキュラムアセスメント等の各種取組の改善・向上が図られてきた。

これらの体制確立に至るまでの具体的な取組については、山咲（2023）において整理しているので、そちらを参照されたい。

3—カリキュラム・コンサルティングの実施手順

本取組は、例年、11月から12月の間に学科・専攻単位

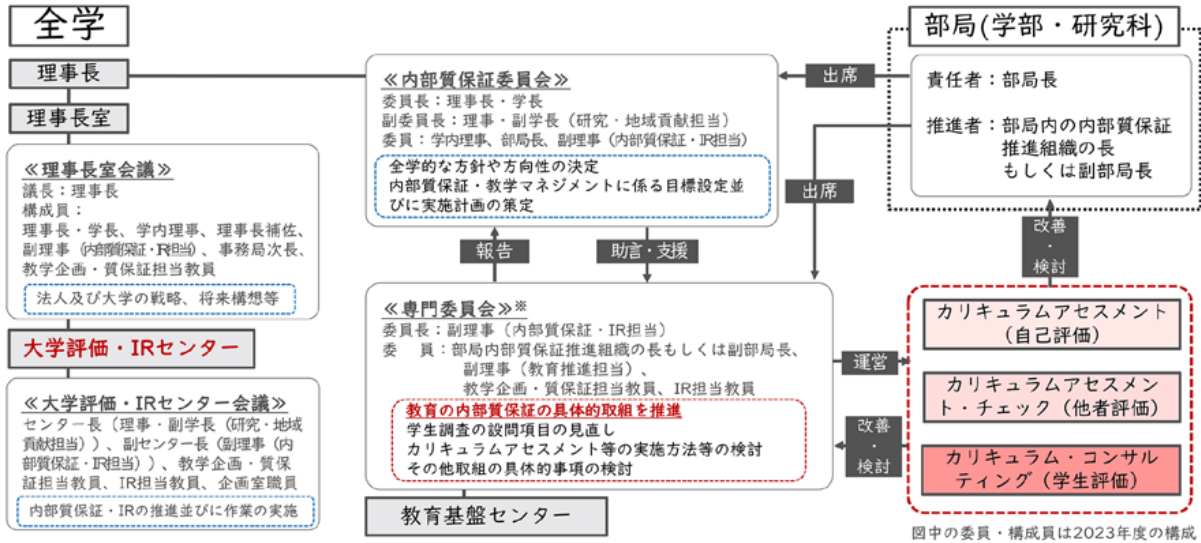


「図1」広島市立大学「教育の内部質保証(全体像)」

で60～90分間で実施している。

事前準備としては、教育質保証委員会を通じて、9月下旬から10月上旬頃に部局に対して日程調整や学生への周知、当日運営などの実施依頼を行っている。参加学生の呼びかけは、学科・専攻で実施し、卒業予定者の25～50%を一つの目安に募っている。また、当日使用する物品として、①卒業予定者用のカリキュラム表、②シラバス、③ヒアリング結果を貼るための大きな模造紙、④学生が意見を書くための付箋紙（青、赤色）などを用意している。

意見聴取当日は、共通教育、専門教育などのカリキュラムに関する事項に加え、大学での学生生活など当該年度に尋ねたい項目をあらかじめ整理し、個人、グループでの二段階で実施している。まず個人作業は、カリキュラム表、シラバス等を参照しながら項目ごとに良かった点、改善したほうが良い点について簡単な理由もあわせて一つの項目につき1枚の付箋紙に書き出しを行う「図3」。なお、改善点は、理由に加えて学生視点での解決策の記入もお願いしている「図4」。次に4～6名のグループに分かれて、同じ内容の付箋紙をグルーピングした後、



[図2] 広島市立大学「内部質保証体制(教育)」

(1)～(4)の質問項目について、
よかった点を青色の付箋紙に書いてください。

- ・付箋紙一枚につき、**ひとつの項目**を書いてください。
- ・**ひとつの質問項目**につき、**一人3枚程度**書いてください。
- ・簡単な理由も合わせて書いてください。

質問項目

- (1) 全学共通系科目、外国語系科目
- (2) 専門基礎科目、専門科目
- (3) オンライン授業(2021・22年度)
- (4) 大学での学生生活

(2) ○○概論

制作した課題に対して、先生が丁寧にフィードバックをしてくれたため、次の制作のときに変えていくことができた

例) ○○実験では、レポートを丁寧に添削してくれたので、レポート作成能力がついた

例) ○○概論では、制作した課題に対して、先生が丁寧にフィードバックをしてくれたため、次の制作のときに変えていくことができた

[図3]「個人ワーク(良かった点)」説明資料

(1)～(4)の質問項目について、
改善したほうが良いと思う点を赤色の付箋紙に書いてください。

- ・付箋紙一枚につき、**ひとつの項目**を書いてください。
- ・**ひとつの質問項目**につき、**一人3枚程度**書いてください。
- ・簡単な理由も合わせて書いてください。
- ・改善したほうが良いと思う点に対する**皆さんなりの解決策**も書いてください。

質問項目

- (1) 全学共通系科目、外国語系科目
- (2) 専門基礎科目、専門科目
- (3) オンライン授業(2021・22年度)
- (4) 大学での学生生活

(2) ○○概論

「○○概論」と「○○論」の授業の順だとわかりにくい。なので、科目の受ける順番を変えてはどうか。

「○○が悪い」だけではなく、「どうすれば良くなる」という観点で書いてください。

例) 「○○概論」と「○○論」の授業の順だとわかりにくい。なので、科目の受ける順番を変えてはどうか。など

[図4]「個人ワーク(改善した方がよい点)」説明資料

1 グループワーク

グループ内で話し合っ、同じ内容の付箋紙があれば重ねてまとめてください。違うと思うものは別々のままにします。

2 集計

まとめた付箋紙の内容をグループで共有して、同じ意見なら挙手してその数を集計してください。例えば、5人中3人が同意した場合、3/5と付箋紙の表に記入してください。

(2) ○○概論

制作した課題に対して、先生が丁寧にフィードバックをしてくれたため、次の制作のときに変えていくことができた

3/5

[図5]「グループワーク」説明資料

その内容を読み上げて意見の同意者の集計を行う「図5」。つまり、個人単位での意見聴取のみならず、同意者が多数の意見は少数の意見に留まらないという根拠ともなる。

実施後、意見聴取結果は、各学科で「カリキュラム・コンサルティング集計表」に入力し、終了後1週間を目安に内部質保証を所掌する担当部署への提出を求めている。この結果は、共通教育、専門教育などのカリキュラムに関する事項に加え、大学での学生生活など、それぞれに区分して整理を行い、関係各所で各種取組の検証材料や学生視点での認識している問題を把握する等の活用につなげている。

4—カリキュラム・コンサルティングの実施上の留意点

本取組の実施上の留意事項として、いかに個々の学生が発言しやすい環境を整備できるか、実施目的と齟齬が生じないようにするかが肝となる。その環境整備のために、次の3点に留意している。

第一に、当日の司会進行等を含めてカリキュラム・コンサルティングの場には所属学科・専攻の教員は原則同席

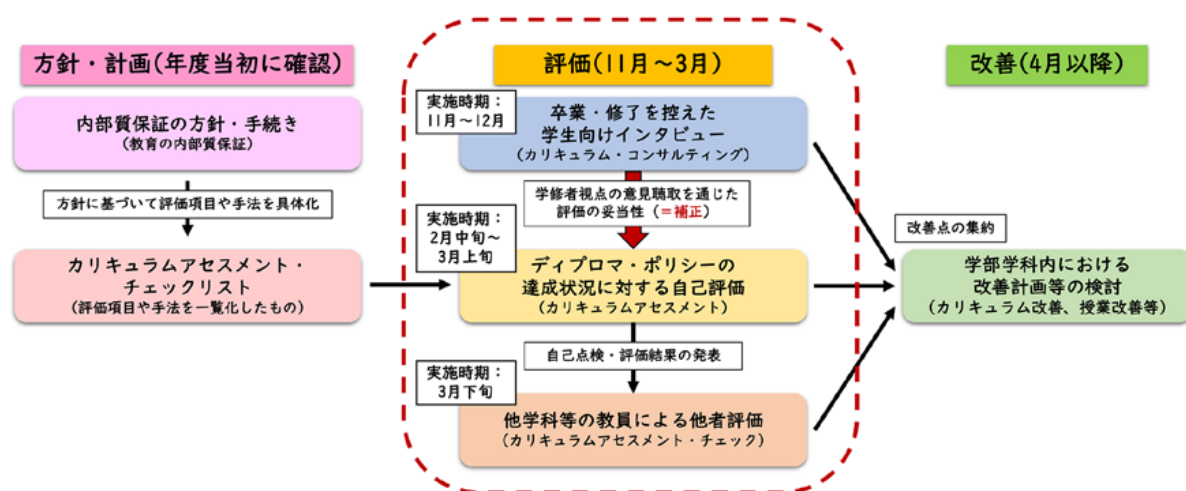
していない。卒業研究等の成績評価を行う教員がいないことは学生の心理的安全性を確保することにもつながる。第二に、個人作業を設けている点が挙げられる。これは、他人の意見に流されることなく一定の時間をかけて自らの4年間の経験を振り返る機会となることに加えて、付箋紙での書き出しが一人一人の意見聴取のしやすさにつながることである。特に後者は、グループなどの小集団での発言を苦手とする学生の意見を漏れなく聴取することが可能となるなどの効果がある。第三に、グループワークにおいて改善点に対する意見交換等をする過程で教員の人格など個人への誹謗中傷が出ないよう、意見聴取開始時点での冒頭説明において、本取組の目的は改善点に対する解決策の検討を通じて建設的に意見聴取を行う場であることを学生に周知するなどの場づくりを行っている。

おわりに

学生視点を採り入れた学生参画型の質保証を行うことは、「学修者本位の教育」の実現に際しては欠かせな

い。私論ではあるが、「学修者本位の教育」への転換には三つの条件を揃えることが必要だと考えている。第一にDPの学修目標の到達に向けて順次性、体系性のあるカリキュラムを編成し、組織的な教育に取り組んでいること、第二に大学が学修成果を測定し、学生の実態を把握するとともに、学生自らが状況を把握する(気づく)機会を設けていること、第三に学修者視点が含まれ、それを踏まえた補正がなされていることである。特に、最後に挙げた学修者視点を踏まえた補正は重要である。教員視点による評価では、設定した評価指標に対するデータ等を踏まえていることから客観性は担保されている。しかし、教員自らの学修経験による潜在的なバイアスがかかり、学生の実態とは異なる解釈が生じる恐れがある。学修視点を踏まえたカリキュラムに対する評価を踏まえることで、評価への補正を行うことが可能となる。本学では、カリキュラムアセスメント等の取組に生かすことができるように、例年11月から12月にカリキュラム・コンサルティングを実施し、学修視点を交えた評価につながるように工夫をしている〔図6〕。

この学修視点での補正は、単なる意見だけではなく改



〔図6〕教育の内部質保証に係る取組の実施プロセス

善策などの助言を含めているため、一步踏み込んだ学生参画が実現しているといえる。しかし、カリキュラムの検証や改善等を検討する会議体に学生代表が参画するなどのより踏み込んだ学生参画の実現には至っていないため、今後、改善の余地はあると考えている。評価や改善策などの検討にまで学生視点を採り入れることによって初めて「学修者本位の教育」の基盤を整備したと言えるのではなかろうか。

なお本稿は手元の資料などを再確認し可能な限り事実 に即して記述したが、内容に関してはあくまで筆者の個人的見解であることを付記しておく。

〈参考文献〉

- 山口一裕、大山香織、重松利信、山咲博昭、野間川内一樹、秦敬治（2020）「大学の教育改善に向けたカリキュラム・コンサルティングの取り組み」岡山理科大学教育実践研究（4）, pp77-83.
- 山咲博昭（2023）「教育の内部質保証の確立と運用を意識した取組について―広島市立大学でのIR組織の設置からカリキュラムアセスメントの標準化まで―」大学評価とIR（16）, pp30-42.

日本の大学における学生参画の 現状と今後の可能性

―大学基準協会の学生参画に関する 取組の紹介―

田中正弘

筑波大学准教授

はじめに

本稿は、「日本の大学における学生参画の現状と今後の可能性」について論じる目的で、認証評価機関である大学基準協会の学生参画に関する取組を紹介する。なお、筆者は、この取組に調査研究員・委員会委員として参加した（現在も継続して参加）。

大学基準協会は、「高等教育質保証機関国際ネットワーク」(International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education: INQAAHE)の外部評価を2022年に受審した。その評価結果はIN

QAAHE「外部評価報告書」(日本語版)として公表されている。この報告書(INQAAHE2022・15ページ)によると、日本の認証評価制度には、「学生及び卒業生・修了生は、評価者が実地調査でインタビューを実施する場合を除き、認証評価プロセスに参加していない」という問題がある。このため、INQAAHEの審査委員会は、大学基準協会が「2025年からの大学評価(第4期の機関別認証評価)に向けた評価基準の改定に、学生・卒業生・修了生ならびに産業界の代表を参加させ、これらのステークホルダーを認証評価プロセスに参加させるメカニズムを体系化することを勧告」(INQAAHE2022・16ページ)した。

この勧告を受けて、大学基準協会は、「学生参画」を「喫緊に取り組まなければならない課題」(原2024・68ページ)に位置づけた。そして実際に、勧告を受けた翌年の2023年に、大学基準協会付置研究所である「大学評価研究所」の中に「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究部会」を設けている。この部会は、「我が国における評価プロセスへの学生参画のあり方を探る」目的で、学生参画に関する理論面の研究だけでなく、

学生参画の国内事例をアンケートやインタビューを通して調査した。なお、先記したように、筆者は、この部会に調査研究員として参加している。それでは、具体的に、この部会の研究成果を次節で記述したい。

1 調査研究報告書

「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究部会」は「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」を2024年9月30日に公表した。この報告書は、4部構成になっており、第1部は理論の構築、第2部はアンケート・インタビュー調査の結果、第3部は海外調査の結果、第4部はまとめがそれぞれ記述されている。

報告書第1部

第1部の理論の構築を担当したのは、山田勉である。「日本型」の学生参画の理論構築に向けて、山田（2024:5ページ）は、「なぜ学生参画は質保証につながるのか」という自らの問いに答える形で、学生参画はなぜ質

保証に不可欠なのかを理論的に説明しようと試みた。

学生参画の必要性は、中央教育審議会の答申などで近年繰返し唱えられてきた。例えば、答申「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）」（2022年3月18日）は、内部質保証のプロセスにおいて、「学生や社会の声を反映しつつ不断の見直しが行われていること」（2022:7ページ）や「大学自身が学生や社会の声を受け止めながら自己の教育研究活動を振り返り、不断に検証しつつ、改善・充実していくこと」（2022:31ページ）が求められている。とはいえ、それらをどのように実施すべきかについて、山田（2024:6ページ）は、答申の記述では「必ずしも明らかとは言えない」と指摘している。その上で、「ステークホルダーとしての学生の声は、学修者本位の教育の実現と、少なくとも明示的には、適切に関係づけられていない。むしろ『学生や社会の声を受け止め』『不断の見直しが行われ』『検証しつつ、改善・充実』すれば良いと単純化されている可能性も否定できない」と断じている。

そこで、「学生の声」(student voice)が学修者本位の教育の実現につながるのかについて探る目的で、山田

(2024.11.20ページ)は、「学生を大学組織の一員としてどう位置づけていくか」という難題に、果敢にチャレンジしている。具体的に、学生の複合的立場を「政治的主体」「経済的主体」「学習主体」に分けて考察し、その成果を踏まえて、学生にとっての大学はどのような場であるかを左記のように論じている。

大学は、学生にとって、能動的市民としての生活に向けて準備をする場であり(政治的主体)、自らが当事者として能動的に生産に参加し(経済的主体)、質向上サークルに示されたようなダイナミックな循環の当事者(学習主体)として、教授、学習活動、評価の組織化に参加する場である(山田2024.17ページ)。

そして、そのような場において「共同体」の一員に位置づけられた学生は、「リスクを自らとり、教員からの支援があるという信頼を保持しながら、当事者としての生産に参加し始めることになる」(山田2024.18ページ)のである。

第1部のまとめとして、山田(2024.32ページ)

は、「なぜ学生参画は質保証につながるのか。端的に言えば、学生が『主体』として多様な生産に参画することによって『学生の学び』が生まれ、学習当事者である学生の意見を公に検証する責任を果たすことによって『大学の学び』が生まれるからである」と、冒頭で掲げた自らの問いに回答を示している。参画する学生の主体性が学生参画には重要であるという見解に、本稿の筆者も大いに賛同する。

報告書第2部

報告書の第2部において、武寛子と川上忠重が国内大学を対象としたアンケート調査とインタビュー調査の結果を分析している。本稿は、武(2024)が担当したアンケート調査の結果を主に記述したい。

アンケート調査は、日本の大学(785校)を対象に2023年10月24日から11月27日にかけて実施され、その回収率は50.6%(397校)であった。この調査の分析結果によると、「学生参画の内容については、『授業評価アンケートを実施する』(372校、93.7%)が最も多い。次に、『学生の学習実態調査を実施する』(24

8校、62.5%）、『大学教育全般について学生の意見を聴取する』（205校、51.6%）、『部活動やサークル活動等を通じて、教育環境の改善に向けた意見を聴取する』（136校、34.3%）、『複数名の学生に依頼し、授業の改善点に関する意見を聴取する』（111校、28%）であった」（武2024：42）。学生の意見を聴取する間接的な学生参画が概ね普及しているのは、認証評価機関が定める評価基準などにおいて、学生の意見を大学教育の質の維持向上に活かすことが求められていること（例…大学基準協会の基準4「教育・学習」評価項目⑥〈評価の視点〉「外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか」）に起因していると思われる。

間接的な学生参画が広まっている一方で、学生が大学運営に直に関与する直接的な学生参画は普及しているとはいえない。このことは、左記のアンケート結果にも現れている…「学生が大学や法人の委員会等に参加する」（54校、13.6%）、「学位プログラムの評価を学生と教職員とが協働で行う」（21校、5.3%）、「学生発案型授業を実施する」（19校、4.8%）、「授業評価の設計および

分析を学生と教職員とで協働に行う」（14校、3.5%）、「大学教育の評価について学生が学生意見書を作成する」（8校、2%）」（武2024：42ページ）。ただし、割合としては多いとはいえないものの、直接的な学生参画も実施されていることは、本稿の読者にとって驚くことかもしれない。なお、教務委員会や評価委員会などに参画する学生の中には、オブザーバーではなく、発言権や議決権を与えられた者（教員などと対等な立場で参画した学生）も少なからずいた（詳細は武2024：43-44ページを参照のこと）。

右記の点について、もう少し詳しく見てみたい。学生の役割を発展段階的に4つの類型に分けて論じたのが、ケイほか（Kay et.al. 2010：2ページ）である。なお、著者は、左記の①と②は学生の立場が情報提供者に留まるので「学生参加」、③と④は学生の立場が教職員と協働する専門家になるので「学生参画」にそれぞれ区別している。

①「評価者としての学生」（Students as evaluators）
役割…学内のアンケートなどに回答する間接的な情報

- 提供者
- ②「参加者としての学生」(Students as participants)
役割…会議などに参加し、意見を述べる直接的な情報提供者
- ③「パートナーとしての学生」(Students as partners, co-creators and experts)
役割…教職員と対等な立場で教育改善に関与する専門家
- ④「改革者としての学生」(Students as change agents)
役割…教育改善を自ら立案し、その実現を主導する専門家

大学基準協会の調査研究報告書においても、同じような類型を用いて、日本の大学における学生参画の現状を調査している。その結果が「表1」である。

「表1」で確認できるように、「学生の声」をアンケートなどの手法で聴取している大学は多い(84.1%)。しかし、それだけでは「学生参加」でしかない。学生参加ではなく、学生参画を実現できている、つまり、学生が

	度数	%
非参画型(いずれの学生参画の取組も実施していない)	24	6.0
間接型(授業評価アンケートや学習実態調査の実施のみ)	334	84.1
協働型(学生と教員が協働してプログラムの評価を行う)	29	7.3
関与型(学生が学内の委員会に発言権をもって関与する)	9	2.3
意志決定参画型(学生が大学の意志決定機関に議決権をもって関与する)	1	0.3
合計	397	100

[表1] 学生参画のタイプ別にみる割合(N=397)
出典: 武寛子(2024)「アンケート調査」、大学基準協会大学評価研究所「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」、38-61、51頁(本稿の著者が微修正を加えた)。

専門家として教職員と対等な立場(パートナーまたは改革の主導者)で大学運営に関与できている大学はごく僅かではない。特に、大学ガバナンスへの学生参画の実例がほとんど皆無であることは、日本の課題である。この課題について、武(2024: 61ページ)は左記のように述べている。

教育研究や経営に関する重要事項の審議に関する大学

ガバナンスへの学生参画については、極めて少ない。大学ガバナンスへの学生参画は、ヨーロッパ諸国でもすべての大学で実施されているわけではなく、どの程度学生が参画するかは課題となっている。大学ガバナンスへの学生参画の事例と課題を今後さらに蓄積し、いかに実施することができるのかを検討する必要がある。

日本の歴史文化に適した「学生参画」のあり方を考えていくこと、および、その好例を積み重ねていくこと、これが日本の大学に求められているといえる。なお、その好例をインタビュー調査（調査対象校…岡山大学、芝浦工業大学、創価大学、北翔大学、北海道教育大学、龍谷大学、新見公立大学、東京女子医科大学、仙台白百合女子大学、熊本大学）の成果としてまとめたのが、川上忠重（2024）である。ただし、その詳細は本稿では割愛する。同様に、報告書の第3部に海外調査（アメリカ、スウェーデン、台湾、オーストラリアなど）の結果がまとめられているが、こちらも割愛する。

報告書第4部

報告書の第4部は全体のまとめで、堀井祐介が担当した。堀井（2024…113ページ）は、「内部質保証及び外部質保証への「学生参画」に対する意識向上への継続的取り組みが一番重要である」と前置きした上で、左記のような提言を掲げている。

執行部を含む大学関係者、学生、認証評価機関関係者、文部科学省等の高等教育政策立案関係者、広くは日本社会全体に対して、大学という社会的公器において、学生は消費者、お客様ではなく、単なる学習者でもなく、自らの所属する組織である大学の社会的地位向上につながる質保証活動の当事者であるということ、そのため、高等教育質保証において学生参画は必要であり、重要であるというメッセージを発信し続けることが重要である。（堀井2024…113ページ）

学生は「質保証活動の当事者である」という認識を日本全体に普及させていくことは重要である。しかし、それだけでは足りないと、本稿の筆者は考えている。学生は質保証だけではなく、大学ガバナンスの当事者でもあ

る、この認識でなければ不十分であろう。なぜなら、質保証活動への参画を経て、学生が有意義な指摘をしても、学生が議決権を行使できないのであれば、質保証活動の「責任ある」当事者にはなれないからである。しかしながら、大学ガバナンスへの学生参画が日本の文脈においてどれほど困難な課題であるかは、筆者は理解しているつもりである (Tanaka 2019)。まずは、質保証活動への参加だけに絞って、学生参画を広めていくべきだという意見には、その実現性の観点から、一理あると思われる。

それでは、右記の調査研究報告書を作成した大学基準協会は、内部質保証への学生参画の普及に関して、その後いかなる検討を行っているのか。この点について、大学基準協会の「質保証における学生参画検討小委員会」に委員として参加している立場から、その検討の内容^{※1}を紹介したい。

2 質保証における学生参画検討小委員会

質保証における学生参画検討小委員会は、2025年

5月の時点で、学生参画を推進していく際に参照するガイドブックの作成や評価活動に参画する学生の研修制度について、主に検討を行っている。ガイドブックには大学向けと学生向けの2種類があり、それぞれ概要版を作成する予定である。概要版(未定稿)は、今のところ、6枚のスライドを両面見開き型の3頁にまとめる分量で構成されている。各スライドのタイトル案(大学向けの概要版)は、(1)「学生参画とは」、(2)「学生参画の範囲」、(3)「大学における学生の位置づけ」、(4)「学生代表の選抜方法とその役割」、(5)「大学からのサポート」、(6)「大学にとってのメリット」となっている。

(1)「学生参画とは」のスライドには、「学生参画とは、大学教育の質の向上のために、『学生の声』(student voice)である情報、および自らの労力を学生が大学に提供する活動のことを意味する」とある。学生参画の定義に確立したものは存在しない (Brickhill et.al. 2024)ものの、学生が自らの情報や労力を何らかの方法で大学の運営に活かすこと、という理解で世界的に概ね一致していると思われる。ちなみに、前述のスライドの説明において、「大学教育の質の向上のために」という点が

強調されているが、これは認証評価機関である大学基準協会ならではのものといえる。学生参画の定義は、内部質保証だけではなく、大学ガバナンスやピアサポートへの参画も含めるものが多い。例えば、筆者（田中2018・19ページ）の定義は、以下の通りである。

学生参画とは、①学生個人および同輩の学習成果を最大化する目的で、または、②大学教育の質を保証・向上させる目的で、あるいは、③大学運営に学生・大学・社会の利益を反映させる目的で、学生が自らの労力や情報を大学に提供することである。

(1) 「学生参画とは」のスライドには、学生参画の説明に加えて、次の一文が添えられている…「そして、それらの活動が学生自身の成長につながるものである」。学生参画が教育改善だけではなく、学生の成長にも寄与できることを願っているところに、ガイドブックを作成したメンバーの思いが見え隠れしている。

(2) 「学生参画の範囲」のスライドには、下記のような表が掲載される予定である「表2」。

これらの活動はあくまでも例に過ぎず、学生参画の範囲はますます多様な広がりを見せている。本号の特集においても、「学生ファンドレイジングサポーター」の事例が紹介されているが、近い将来には、いままで思い付かなかったような範囲の活動において、学生が活躍を見せてくれるのかもしれない。

(3) 「大学における学生の位置づけ」は、意見の分かれるところだろう。スライドには、「学生は、大学の構成員の一人として、大学

	①ガバナンスレベル	②内部質保証レベル	③ピアサポートレベル
①大学レベル	・将来戦略会議への参画	・自己点検・評価委員会への参画 ・全学的な学生調査	・全学的なピアサポート組織の運営 ・アドミッション・サポーターとしての参画
②プログラムレベル	・カリキュラム委員会への参画	・プログラムレビューへの参画 ・学生によるFD活動 ・学部学科による学生アンケート	・学部学科単位の学修支援者としての参画 ・学生による履修相談
③科目レベル		・授業観察への参画 ・授業評価アンケート	・TA・SAとしての参画 ・チュータリング

[表2] 学生参画の範囲(例)
出典: 大学基準協会「大学向けガイドブック」(未定稿)

教育の質の向上のための意思決定に「何らかの形」で貢献できる、パートナー（Students as Partners）の立場に位置づけられる（欧米では、この位置づけを「学生の権利や責任」とみなしている）」という案が、現時点では記載されている。学生が意志決定に関与できること、教職員と同等のパートナーとみなされること、それらは学生の権利や責任であることなどは、日本の大学にどれだけ受け入れられるかは未知数である。一部の大学関係者から強い反意が示されるかもしれない。しかし、先記したように、学生は内部質保証や大学ガバナンスの当事者であるべき、という信念に基づくのであれば、「意志決定」「パートナー」「権利や責任」という文言は外せなくなる。この点については、本稿の読者の意見も伺ってみたいところである。

ガイドブックの内容は（本稿を執筆している2025年5月の時点では）固まったものではなく、文言などは決定前の流動的な状態である。ただし、そもそも固定しようとすることに無理があるのだろう。ガイドブックの出版以後も、「日本型」の学生参画のあり方を大学関係者一同で試行錯誤していく試みが終わるわけではないから

である。むしろ、日本の学生参画の本格的な幕開けはこれからであり、どのような学生参画が日本に定着するのか、筆者は楽しみではない。

3 — まとめ

本稿は、日本の大学における学生参画の現状について、大学基準協会大学評価研究所から出されている調査研究報告書を引用する形で説明した。そして、学生参画の今後の可能性について、同じく大学基準協会の小委員会で検討されている内容を紹介する形で論じてみた。この成果を踏まえて筆者が強調したいことは、日本型の学生参画を貫く共通の信念として、「学生は内部質保証や大学ガバナンスの当事者であるべき」という認識が、教職員だけではなく、学生の間でも広く共有されなければ、期待する効果（①大学教育の質の向上と②参画する学生自身の成長）は得られないのではないか、という確信である。この私の確信が正しいのか否なのかは時間が証明してくれると思う。我が国における学生参画の明るい未来を切に願って、本稿の末尾としたい。

〈備考〉

本稿が引用した調査研究報告書、大学基準協会大学評価研究所（2024）「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」（2024年6月30日公表）は左記アドレスからダウンロード可能である（<https://www.juaa.or.jp/research/document/>）。

〈参考文献〉

Brickhill, Michael, Muloin, Sue and Nieuwoudt, Johanna (2024) 'Supporting First-year University Student Success via Multi-disciplinary Workshops: The College Connect Way', Student Engagement in Higher Education Journal, 5(3), 198-214.

原和世（2024）「INQAAHE GGP 外部評価からの示唆―質保証機関の質向上とグローバルスタンダードへの挑戦―」『大学評価研究』第23号、65-76頁。

International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (2022) 「外部評価報告書」（日本語版）

川上忠重（2024）「インタビュー調査結果分析」、大学基準協会大学評価研究所「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」、62-73頁。

武寛子（2024）「アンケート調査」、大学基準協会大学評価研究所「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」、38-61頁。

山田勉（2024）「なぜ学生参画は質保証につながるのか―「日本型」学生参画の理論構築に向けて―」、大学基準協会大学評価研究所「質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書」、5-37頁。

Kay, J., Elisabeth, D. and Hutchinson, J., (2010) Rethinking the Values of Higher Education-students as Change Agents?, Gloucester: Quality Assurance Agency.

田中正弘（2018）「日本の大学における学生参画―質保証への参画を中心として」『大学研究』45、17-30頁。

Tanaka, Masahiro (2019) 'Student Engagement for the Improvement of Teaching: The Peculiar Form of Student Faculty Development in Japan', in Tanaka (Ed.) Student Engagement and Quality Assurance in Higher Education International Collaborations for the Enhancement of Learning, London: Routledge, 136-148.

〈注〉

※1 2025年4月22日現在、当委員会は検討の途中のため、ここで紹介する内容は最終決定の内容とは異なる可能性があることに注意していただきたい。

将来に向かう学校経営を目指して

廣田 りょう

学校法人福岡女学院理事長

学校法人福岡女学院は、キリスト教主義に基づいた女子教育を行うという建学の理念によって、本年度創立140周年を迎えることができた。2つのキャンパスにおいて、大学、短期大学、看護大学、高等学校、中学校、幼稚園による総合学園として経営・運営を続け、広く評価をいただいていることは感謝に堪えない。

私は、13年前に金融の世界から教育の世界に転じた。転じたとはいえ、学校法人経営も、教育研究の発展を目的とする実業の世界にあることに変わりはないと考えている。前任は医学部・大学病院を擁する学校法人であったため、データに基づく病院経営分析など実業の感覚がより強かった。今、本学院において、あらためて学校経営に取り組んでいる。本稿では経営にあたり心していることを、財務を軸として主に大学を念頭に置き、誤解を恐れずに感じるままに書かせていただく。

第一に、経営は常に全体最適を目指すということである。学校現場は往々にして部分最適を

求める行動が優位となる。その行動も教育研究者には大事なことであるが、それにより発生するサイロ・エフェクト（たこつば化）が全体最適を阻害することには注意が必要である。組織の大小にかかわらず、悪い意味でのムラ社会では、部分最適の集合が全体最適につながるという勘違いが、ゴールの分散化を招き、全体で共に豊かになるという方向性を失わせる。その対応として最も大事なものは言うまでもなくリーダーシップ、上意下達や多数決原理のみではない、コンセンサスを形成するリーダーシップであると思う。

第二に、全体最適を目指すために、学校法人の現実の姿（事業の継続という観点からは特に財務状況）を内外に分かり易く知ってもらうことが大前提である。これにより健全な危機感を醸成することが、経営基盤を作るうえで重要な課題である。長い年月の間、出生数は増え続け、また高等教育機関への進学率も増え続けた。ゆえに、概してこれまでの学校経営は、舵取りに

大きな誤りが無い限り、切迫した危機感なく継続できていたこともあったのかもしれない。

本学院における財務の取り組みを簡潔に言えば、キャッシュフロー、バランスシートの適切な管理である。償却前経常利益をポイントとして、学納金と人件費の適正化を財務の最優先課題とする。加えて補助金、寄付金、経費等の管理により経常資金をコントロールする。そのうえで、バランスシートに着目し、設備投資と運用資産残高を計画する。当たり前の財務管理であるが、これまで平常時の学校経営環境では、このような管理が不十分なこともあったのではないか。

このキャッシュフロー管理とバランスシート管理の視点は、日本私立学校振興・共済事業団による、「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」における補正後経常収支差額比率や運用資産余裕比率などの視点と同様である。今春リリースされた同事業団の「私学経営ダッシュボード」を、自学の財務的現状を一覧できるモデルとして活用し、次に述べる将来計画モデル

への発展的活用を考えている。

第三に、将来へ向かうための財務シミュレーションの継続である。学校法人経営を中心とした寄稿ゆえに、学校教育運営そのものについて詳細には述べ得ないが、第二で述べたところの自学の財務上の現状把握の結果を踏まえた、教養運営の方向付けや教養組織の適正化などの課題こそが学校運営の基盤である。その基盤の強化のために、事業計画や中期計画を、学納金計画や人件費計画などの数字に落とし込みながら、将来に向けた財務的実現性を継続的に図ろうとしている。

これからは教育機関全体の規模の適正化や、連携・再編・統合などの現実直面する時代であろう。学校は、将来に向かう学生・生徒などの成長の後押しをし、社会全体への責任を果たすべきということを念頭に置いて、日々の経営に努めていきたい。

これからのキャンパスの在り方とは ―24時間利用可能な施設の事例から考える―

主に実験を伴う研究・学問分野において、研究室や図書館などを24時間利用できる施設を運営している大学がある。近年では、研究・学問分野を問わず、オンライン上で24時間利用可能なシステムを提供する大学や、宿泊施設を整備する大学も増えてきている。

学生にとって、24時間いつでもキャンパスを利用できることは、日曜や祝日、夜間や早朝を問わず、自分の学びたい時間にアクセスできるという点で、学習環境の自由度を高めたり、時間の制約なく学習や研究に打ち込めることとなり、学びの幅を広げることができるといったメリットがある。

一方で、学生の生活リズムが崩れ、健康や学業成績に悪影響を及ぼす可能性があるほか、電気代や人件費など



の運営コストの増加、深夜の犯罪や不審者対応などのセキュリティ面での課題も存在する。

本企画では、学生のニーズが多様化する中で、教育・研究設備を24時間開放する背景を明らかにし、これからの大学にとってのキャンパスの在り方を検討するきっかけとしたい。



CONTENTS

構想400 キャンパスブランド構想

― 価値創造と社会変革を牽引する
自然科学系キャンパス整備 ―

河村 由紀彦 龍谷大学

瀬田キャンパス推進室部長

24時間キャンパスと呼ばれたSFC

中峯 秀之 慶應義塾大学

湘南藤沢キャンパス事務長

365日24時間オープンの自習室

志鷹 英男 学校法人金沢工業大学

企画部次長

ZEN Studyによる学修革新

― ZEN大学の取り組みより ―

甲野 純正 ZEN大学教育開発部部長

構想400

キャンパスブランド構想

―価値創造と社会変革を牽引する
自然科学系キャンパス整備―

河村 由紀彦

龍谷大学

瀬田キャンパス推進室 部長

はじめに

龍谷大学は1639（寛永16）年の開学以来、10学部11研究科を擁する総合大学として来る2039年には創立400周年をむかえる。本学では、予測困難な時代に備え2039年度末までの長期計画「龍谷大学基本構想400」（以下、「構想400」）を策定した。構想400においては持続可能な社会の実現に向けた担い手の育成を加速させるため京都の深草キャンパス・大宮キャンパス

スと滋賀の瀬田キャンパスの3つのキャンパスを特色化させ、機能・学びを充実させる「キャンパスブランド構想」を推進している。ブランド構想では深草キャンパスは社会科学を中心に目まぐるしく変化する社会環境において社会科学の叡智を結集し新たな知や価値を創出するキャンパス。大宮キャンパスは人文科学の諸領域を中心に学びと研究を深化、充実させるキャンパス。瀬田キャンパスは自然科学を中心に、地域の特性を生かした価値創造や社会変革を牽引するキャンパスとして位置づけ、対話と協働を通じた学生主体の教育や学生、教員の研究を推進するため各キャンパスのブランドに応じた様々な環境の整備に取り組んでいる。

1 郊外型自然科学系キャンパス

今回ご紹介する瀬田キャンパスは滋賀県南西部に位置するいわゆる郊外型キャンパスで、1989年に滋賀県と大津市からの誘致を受け理工学部、社会学部を開学した。2025年4月に社会学部が深草に移転したことにより瀬田キャンパスは自然科学系キャンパスとして先端理工

学部、農学部に加え2027年4月には新たに情報学部（仮称）、環境サステナビリティ学部（仮称）の開設を予定しており、4学部、学生数約5000人規模の自然科学系キャンパスとなる。社会学部移転後も瀬田キャンパスがより充実し活性化するように推進体制として2022年から新たに瀬田キャンパス推進室を設置し、瀬田キャンパスの利便性・滞在性を高め教育研究の質向上や活性化に向けた諸施策の実施に取り組んでいる。

2 郊外型キャンパスの抱える課題

瀬田キャンパスは最寄り駅のJR琵琶湖線瀬田駅から約2.5kmに位置しバスで約10分の距離にあり、学生の約8割が滋賀県や京阪神地域の自宅から通学している。このため主な通学手段である電車やバスへの依存度が高く通学環境の充実・向上は開学以来積年の課題となっていた。また、そのような状況から学生の行動も通学時の混雑を避けるためやアルバイト先が自宅近く等の理由から授業が終わるとすぐに帰宅するという傾向が強くみられ、自然科学系学部のあるキャンパスであるにもかかわらずキャン

パスでの滞在時間が短い状況にあった。これらの点を踏まえ学生や教員を対象としたアンケートやヒアリングを実施した結果、学生の大半はキャンパス内に長く滞在しないことを前提に様々な行動をしていることが判明した。このことから構想400において瀬田キャンパスを活性化していくためには24時間利用可能なキャンパスとして利便性・滞在性の向上は必要不可欠であるとの判断に至り、まずは短期間で早急に対応できる具体策を検討した。

具体策の検討に際してはアンケートやヒアリングの内容、他大学の状況についても視察等を行い、これらの結果をもとに従来の固定観念や様々な制約条件にとらわれない、自由な発想を重視しつつ教職協働による検討を進めた。

今回その具体策として教育研究宿泊施設「Rest Nest」の整備、24時間対応コンビニ等の食環境の整備、新たな通学手段として路線バスの拡充や電動シェアサイクルの導入を行った。

3 利便性・滞在性を高めるキャンパス環境の整備

これまで瀬田キャンパスには学生や教職員が利用でき



〔写真1・2〕教育研究用宿泊施設「Rest Nest」

る宿泊施設がなくアンケートやヒアリングの結果、深夜に及ぶ研究や早朝の調査時は帰宅が困難なため教員の研究室に寝袋を持ち込み宿泊している等の現状が判明した。特に女子学生からは安全面や衛生面に不安を感じており、宿泊施設についてのニーズや要望が高かった。このことを受け学生や教員が時間を気にせず夜遅くまでキャンパスに滞在し研究活動を行えるよう、既存の教室を改修した教育研究用宿泊施設「Rest Nest」2室を整備した〔写真1・2〕。施設の検討に際しては学生から出された意見①プライバシーが保たれている、②シャワー設備の完備、③申し込み手続きが簡単で安価に利用できる、④24時間いつでも申し込める、⑤清潔な環境、⑥セキュリティがしっかりしている、⑦キャンパス内にある等を参考に従来型のセミナーハウスや研修施設、合宿所等も検討したが、既に宿泊施設を整備されている先行大学でみられる人的負担やコスト等の課題、また現代の学生の価値観や行動様式等にも留意し、カプセルベッドを用いた宿泊施設を考案し導入することとした。この施設にはカプセルベッド全20床（Rest Nest1：14床・Rest Nest2：6床）、各々にラウンジ、トイレ、シャワー、パウダールームを完

備しているほか、安全対策として防犯カメラ、非常時通報装置を設置している。カプセルベッド内は個別換気されUSB充電やドリンクホルダー、ミラー等を装備し完全にプライバシーが保たれるようになっている。ラウンジにはPCが使用可能なワーキングテーブルやリラクゼーションながら過ごせるリクライニングソファ等バリエーションのある家具を配置「写真3」。夜遅くまで実験実習や研究活動に取り組む学生がくつろいで休息をとれる居心地の良い空間とした。また、夕食や朝食もラウンジでとれるようお弁当やドリンクの自販機、電子レンジも設置している。シャワールームやパウダールームにはタオルやシャンプー、ソープ類のアメニティを常備し急な宿泊でも安心して利用できる。また、部屋の内装や家具には本学が発出している「カーボンニュートラル宣言」「ネイチャーポジティブ宣言」実践の観点から地元産材である「びわ湖材」を積極的に用いCO₂の削減や天然木の自然な風合いを感じられる空間としている。また、将来的な用途変更や環境変化にあわせて、増床等アレンジ可能な余白のある可変性を考慮した。利用申し込みについては事前に利用者登録をしておけばポータルサイトから空き

状況を確認し24時間いつでも申し込み込むことが可能。利用料(10000円/泊)は電子決済による前払いとなっており、決済が完了した時点でスマートフォンへ宿泊当日のみ有効な電子キーが自動発行される仕組みとなっている。チェックインは16時からチェックアウトは翌日11時までと



〔写真3〕ラウンジ

なっており、毎日チェックアウト後に清掃、リネン入替等を行う。また、利用申し込みや料金支払い、セキュリティ等の運用に関しては市販システムを用い極力省力化、自動化するとともに清掃や管理運営は大学の100%出資会社龍谷メルシー（株）に委託することにより運営の効率化を図っている。初年度となる2024年は期中の7月から利用を開始したこともあり、施設の認知度や利用方法等の周知が十分でなかったため利用者数は約1100人、平均稼働率約30%であったが、利用者の満足度は非常に高くリピーターが多く見られた。また、当初の目論見どおり卒業研究等の研究繁忙期になる10月～1月の利用者は顕著に増加し、学生や教員も時間を気にすることなく早朝のフィールド調査や講義、夜遅くまでの研究等に時間を費やすことが可能になったとの声が寄せられ、利便性・滞在性の向上に繋がる結果となった。さらに副次的な効果として、災害等の非常時や入試等の早朝勤務の宿泊施設として利用も可能となり、BCP（事業継続計画）の観点からも機能が充実した。

今後は「Rest Nest」の認知度を高め教育研究の質向上に向けた利用をさらに促進をしていく必要がある。

4 共創を実現する緑豊かな環境整備

瀬田キャンパスでは実験施設等の関係から各建物が学部専用棟としての要素が強く、学びにおいて他学部学生との交流ができる場所が少なかった。そこでキャンパス内で休閑地となっていた場所を活用し、緑豊かな瀬田キャンパスにマッチした「居心地の良いキャンパス」「学生が交流・滞在したくなるような空間」を創造し、共創を実現する新たなキャンパスデザインを構築する上でのシンボリックな施設として、ウッドデッキ「Green Deck」「Sky Deck」を整備した【写真4・5】。多くの学生、教職員が集い賑わいを創出する場所であり、木漏れ日を浴び緑の中で晴れやかな気持ちで学びや交流を深める共創空間で、夜間照明や電源コンセント等を備え昼夜を問わず利用できる。「Rest Nest」同様、ウッドデッキにおいても地元産材の「びわ湖材」を積極的に活用することで、木の温もりを感じるとともに、CO₂吸収・削減による地球温暖化防止に繋がっているほか、木材調達に負担を掛けない規格材を中心に用い、金物を使わない伝統工法を採用している。また、今回のウッドデッキ整備では、本



[写真5] ウッドデッキ「Sky Deck」



[写真4] ウッドデッキ「Green Deck」

学の学生や教職員が地域における林業の抱える課題を学び、実際に活用する森林に入り原木伐採、製材工場での丸太製材を見学するワークショップを行った。単なる施設の整備に留まらず学生参画による滋賀という豊かな森と木の文化のある地域での循環プロセスを体験しながら、プロジェクトを通した学びを深めることができた。

5 アクセス環境の向上

郊外型キャンパスの抱える課題としてアクセス環境の向上は積年の課題となっていた。学生の主な通学手段としてはＪＲ瀬田駅から路線バスでの経路が最も利用者が多く、電車やバスの遅延や混雑は郊外型キャンパスのネック要因であった。本学ではこれまでのバス路線に加え、新たに２０２０年後期から新快速停車駅のＪＲ大津駅からの直通専用バス路線を開設し１日５４便（２０２４年度実績）を増便。２０２４年度からはＪＲ湖西線大津駅まで一部便を延伸。京都・大阪方面から通学する学生の利便性が増し所要時間の短縮等アクセス環境が各段に向上した。また、このことにより通学ルートの分散

化が可能となり、長年の課題であったJR瀬田駅からのバスの混雑問題も大幅な改善が見られた。これに加え京都を中心に電動シェアサイクルを展開する（株）CieWとタイアップし、本学専用の電動シェアサイクル30台（有料）を設置「写真6」。深夜や早朝、また休日等バスの便が少ない時間帯をカバーする代替移動手段として活用されている。シェアサイクルの料金は本学専用価格を設定し、路線バス料金より安価に設定したことにより利用を促進。また環境にやさしい電動シェアサイクルを利



〔写真6〕本学専用の電動シェアサイクル

用することでカーボンニュートラルにも寄与している。シェアサイクルの導入はこれまで大学と自宅の往復のみであった学生が余剰時間を利用し大学近郊の琵琶湖や文化ゾーン、ショッピングモール等キャンパス外へと行動範囲が広がり、滞在性の向上にも繋がっている。

6 24時間利用可能な食環境

郊外型キャンパスの学生にとって学外のコンビニや飲食店の利用は移動やそれにかかる時間等の問題で容易ではないことから、主にキャンパス内のコンビニや食堂を利用せざるを得ない状況であった。大学としてもこれまでに学内のコンビニや食堂の充実を図ってきたが、早朝深夜休日等店舗閉店以降は、キャンパスの外で食料等を調達しなければならず不便であったことから、利便性、滞在性の向上のためには深夜早朝休日等における食環境の整備も必要不可欠な課題であった。しかしながらコロナ禍や昨今の食材費、人件費の高騰、働き手不足や働き方改革により利用者が多く見こまれる時間帯以外の営業時間の延長は非常に厳しい状況である。このことを踏まえ、



[写真7]24時間営業の無人決済店舗をオープン

(株)ファミリーマートと「ファミリーマート龍谷大学店」を運営する(株)不二家商事と連携し、2023年8月に関西の大学としては初となる24時間営業の無人決済店舗を新たにキャンパス内にオープンし、24時間の食料提供を可能とした「写真7」。無人決済店舗では天井AIカメラと棚に設置されたセンサーで商品を確認するため、レジでスムーズに会計をすることが可能である。これに加えてキャンパス内各所に自販機コンビニ(オフィスファミマ・BOSSマート)や調理パン、お弁当の自

販機を設置。有人店舗との相乗効果を図りながら、学生の教育研究活動を支援するため自然科学系キャンパスにおける食環境の充実を図っている。

7 今後の展望

今回は、主に短期的に対応可能な整備を中心に実施した。今後は長期的視点にたち学生や教員の教育研究成果がさらに向上するよう利便性、滞在性を高めるため最新のICT技術を活用したスマートキャンパス化やカーボンニュートラル、ネイチャーポジティブへの取り組みの実装化等、進化する24時間利用可能な自然科学系キャンパスの実現に向けソフトハードの両面において引き続き検討を重ね環境の整備を図っていく。

24時間キャンパスと 呼ばれたSFC

中峯 秀之

慶應義塾大学
湘南藤沢キャンパス事務長

はじめに

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（以下、「SFC」という）は、総合政策学部と環境情報学部のふたつの学部の新設に合わせて1990年4月に開設されている。国内他大学に先駆けてアドミSSIONズ・オフィス（AO）入試を初年度から導入、文系・理系という枠組みを超えた学際教育の展開、そしてインターネットを活用した教育・研究の推進など、その取り組みは学内外から幅広く注目を集めてきた。また、学生たちは深夜までキャンパスに残り、研究や課題に取り組むことが一般的であり、「夜

間残留（以下、「残留」という）」という言葉も生まれるなど、「24時間キャンパス」という言葉の先駆的な役割を果たしてきたとも言える。

なお、「24時間キャンパス」とは、概念的には単なる時間の問題ではなく、「キャンパス全体が知的創造のためのアトリエである」という考えから出発しているものでもあるが、本稿では、「24時間キャンパスと呼ばれたSFC」の変遷を振り返るとともに、そんなキャンパスの今をお伝えしたい。

1 「残留」とは何か

「24時間キャンパス」の根幹を支える仕組みが「残留」と呼ばれる制度である。「残留」とは、科目担当教員の許可が得られた正課での活動に限って、事前申請を行った者のみ23時～翌8時までの時間、学生がキャンパスに滞在することを認める制度のことである（※テスト勉強、サークル活動、就職活動といった正課外での「残留」は一切認めていない。滞在場所は教室および教員の許可を受けた学生のみが利用できる共同研究室・個人研究室に限

[写真1] 現在使用している残留申請フォーム
(指導担当教員の氏名を選択する欄もあり、その選択を元に申請があったことが当該教員に自動的に通知される仕組みとなっている)

区分	学年	人数	割合
学部	1年	234	10.2%
	2年	258	11.2%
	3年	510	22.2%
	4年	605	26.3%
大学院	修士	655	28.5%
	博士	39	1.7%
合計		2,301	

[表1] 2024年度の「夜間残留」申請者の内訳

る)。SFCでは、コンピュータやインターネットを活用したプロジェクト活動が多く、キャンパス開設当初から、最新鋭のワークステーションを多数導入するなど情報環境の整備に注力してきた。このようなことも背景に、キャンパスを「24時間キャンパス」と位置付けてフル活用したいという学生のニーズに「残留」という制度と共に応えてきたのである。

なお、「表1」として2024年度の「残留」申請者の属性を一覧にしているので参考にしていきたい。

また、「残留」の申請画面が「写真1」である。「残留」を希望する学生は当日の20時までにこのフォームを使って事前申請を行う必要がある。

2 「残留」が当たり前だった時代のキャンパスの風景

私は2011年6月にSFCの学事担当課長となり、2015年10月までの4年5ヶ月をSFCで過ごしている。その際に日々目にした光景は10年経った今も目に焼き付いている。それこそが、キャンパス内の各教室棟2

階踊り場の手すりから階下へと多数の寝袋が干されている光景であった。これは一年を通してキャンパス内に当たり前に見られたものでもあり、これこそが「24時間キャンパス」の何よりもの象徴であったことは間違いないだろう。

3 「図書館」が24時間開館だったという 大いなる誤解

一方で、他大学の方に対して大いなる誤解を生んでいることがある。それが図書館の開館時間のことである。数年前に、ある他大学を見学させていただいたことがあったが、その際に当該大学の図書館も見せていただく機会を得た。そして、当該大学の図書館が24時間開館を実現していることをお聞きし、とても驚いたことを覚えている。案内いただいた方に、すぐにそのことをお伝えしたが、その際、予想もしない言葉が返ってきた。「何をおっしゃっているのですか。SFCさんの真似をさせていたただいただけですよ」。見学をさせていただいた時点でSFCの図書館が24時間開館していないことはもちろん認識

していたものの、その一方で、過去の知識を持ち合わせていなかった私は、過去は24時間開館していたのだと理解し、その場のやりとりを終えている。そして、キャンパスに戻った後も特にそのことについて調べることなく、やがて記憶の彼方へと押しやられてしまっていた。そして、この度、本稿を執筆させていただく機会を得たことで、キャンパス開設時にまで遡って、図書館の開館時間の変遷を調べる起点が生まれた。その結果わかったことは、SFCの図書館が24時間通常開館していたことはキャンパス開設以来一度もなかったという事実である。当初の閉館時刻は22時であり、その後23時まで延長された時代はあったが、未だもって24時間通常開館していた事実はない。（※1993年度から23時閉館に変更、コロナ禍以降22時閉館となり現在に至る。ただし、2019年度に試行的に7月および1月に建物一階のオープンエリアと呼ばれる場所を夜間開放する試みを行っている。結果は思ったほどの利用者数が集まらず翌年度にコロナ禍が訪れたことで、その試みは終了している）



[写真2] M館の外観(建物の右側一階のエリアが「新オープンエリア」と呼ばれ24時間開放されていた)

4 「図書館」が24時間開館だったという 伝説の種明し

では、どうして他大学の職員にSFCの図書館が24時間開館であると誤解されてしまったのだろうか？実はこれには慶應義塾大学の図書館組織の名称を含めた事情がある。慶應義塾大学では図書館のことをメディアセンターと呼んでいる。これは、従来型の図書館を情報化時代に相応しく衣替えるというコンセプトの下に日本の大学で初めて行われたこととも関係する。SFCには、キャンパスの真ん中、まさしくへそと言ってよい場所にM（ミュー）館という建物があり、開設二年度目にここにメディアセンターが置かれた「写真2」。また、そのコンセプトに基づき、メディアセンターが現在でいうところのIT管理部門を兼ねてもいた。現在のM館の中には、湘南藤沢情報センター（KIC）というIT管理部門が置かれているが、開設二年度目にこの場所にSONYのワークステーションNEWS1520が72台設置され、1996年度から、「新オープンエリア」という名称がつけられるとともに、学生が24時間利用できるように

開放された。つまり、SFCの図書館が24時間開館だったという伝説は、書籍類を閲覧することのできるいわゆる図書館のことではなく、同じM館の中にありメディアセンターの組織の一部であったIT管理部門が管轄していた「新オープンエリア」が24時間利用可能だったということが誤解されたものと思われる。なお、現在、M館内の当該の場所には、湘南藤沢情報センター（KIC）の事務室が置かれており、学生が利用できる特別教室は存在しないため、その伝説の根拠さえ失われている。

5 滞在型教育研究施設の試み

図書館が24時間開館ではなかったという一方、SFCでは「未来創造塾事業」というあたらしい試みを2007年度から開始している。学生や教員をはじめ、塾内外、国内外を問わず、SFCに滞在し、共に生活しながら慶應義塾の教育理念のひとつである「半学半教」を実践する滞在型の教育研究施設の整備である。着想からさまざまな社会情勢の変化に直面し、計画の再検討・変更をせまられる中、2015年に、学生・教職員・卒業生によ

る「SBC (Student Built Campus)」が発足し、学生と教員が中心となって「未来のキャンパスは自分たちで創る」をコンセプトに掲げ、あたらしいキャンパスづくりに取り組むこととなった。そして、2020年度に7つの建物から構成された「β（ベータ）ヴィレッジ」とい



[写真3] キャンパスを北東上空から写す(丸で囲んだエリアがβヴィレッジ・<https://b-village.sfc.keio.ac.jp/>、その右上がHヴィレッジ)

う滞在型教育研究施設が完成した「写真3」。以降、「βヴィレッジ」では、SBC入門やSBC実践などの授業科目が開講されているほか、研究会合宿や特別研究プロジェクト（休校期間中に集中的に開講される授業）などの滞在型教育研究の実践が行われている。



[写真4] Hヴィレッジを北側から写す (<https://h-village.sfc.keio.ac.jp/>)

6 キャンパスに隣接する学生寮の新設

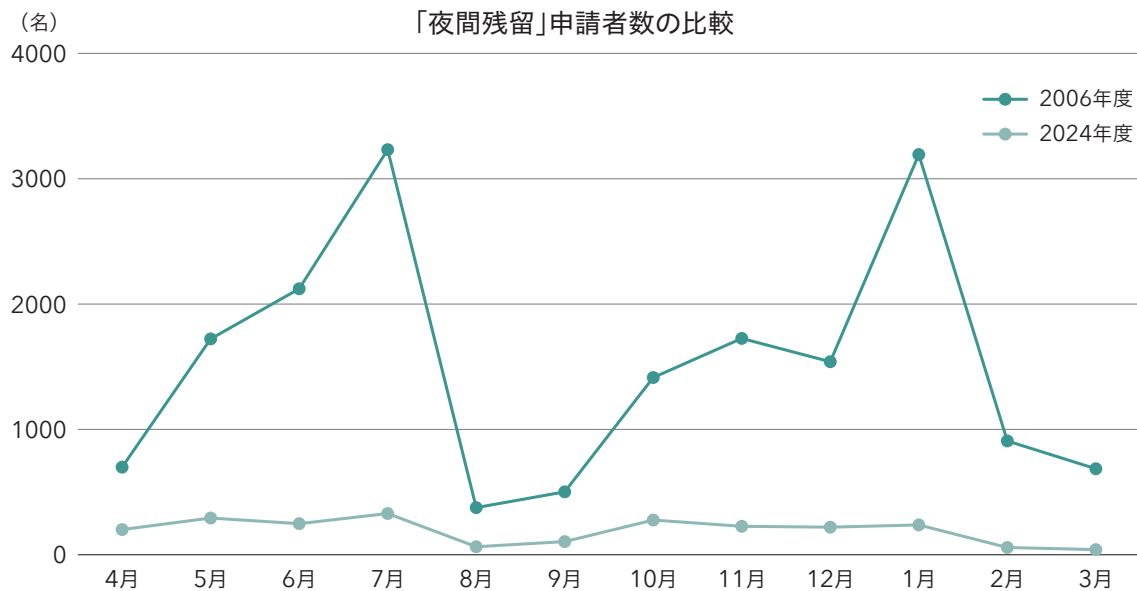
「βヴィレッジ」とは別に2023年3月にキャンパスに隣接する場所に収容定員300名という規模の学生寮「H（イータ）ヴィレッジ」を新設した「写真4」。「キャンパスに住もう」をスローガンとした学生寮は、四つの居住棟と一つの共用棟から構成されており、共用棟内に設けられた食堂で月曜日から日曜日の朝食と夕食が提供されている。この学生寮の竣工に伴い、2007年度から進められてきた「未来創造塾事業」は一区切りを迎えた。「Hヴィレッジ」では、SFCの伝統とも言える学生が自分たちで作るといふ伝統に則り、毎月のイベントなど活発な活動が行われている。キャンパスに近接した環境で勉学に励みたいと希望する学生にはまたとない施設であるが、一方でこの学生寮に暮らす限り、キャンパスに「残留」する意味あいにはさらに薄れたことも事実であり、「24時間キャンパス」というものの自体の在り方にも一つの変化の起点を与えたと言えるだろう。

7 「24時間キャンパス」とコロナ禍

さて、「βヴィレッジ」や「Hヴィレッジ」などのあたらしいキャンパスの在り方の模索もはじまった「24時間キャンパス」としてのSFCだが、昨今全体としてのキャンパスの様子がすっかり変わってしまったことをお伝えしておきたい。私は、2022年4月から湘南藤沢キャンパス事務長として二度目のキャンパスでの日々を送っている。赴任当初は、コロナ禍真ただ中で、オンライン授業を主体とした運営が続いており、キャンパスに来る学生の数も限られていた。しかし、2023年5月8日にCOVID-19の感染症法上の扱いが変更となり、対面授業を主体としたキャンパスへと一気に戻るこゝとなつた。本稿を執筆している2025年5月時点では、授業の大半は対面形式に戻っており、キャンパスは、基本的には私が10年前に学事担当課長として見た光景に戻っている。しかし一点、10年前とはすっかり様変わりしてしまったことがある。それこそが「24時間キャンパス」の象徴でもあった寢袋の存在である。前記した通り、10年前のキャンパスには寢袋が多数干されている光景が

日常風景として存在していた。しかし、現在では、キャンパスのどの建物へと足を運んでも寢袋が干されている光景を見かけることはなくなってしまうている。「表2」は、入手できた最も古い記録となる2006年度と最新の2024年度の「残留」の申請者数を月別に比較したものである。両者の間には20年近い歳月が流れているが、2024年度の申請者数が2006年度の約8分の1に激減していることがお分かりいただけるかと思う。この間のキャンパスの変遷としては、まず特別教室という名称でWindowsやMacintoshのパソコンを多数設置していた教室が普通教室へと転換されたことがある。昨今、コンピュータ自体の性能が飛躍的に向上し、個人が所有するパソコンでもそれなりの処理が十分こなせるようになったことがある。また、VPNサービスを利用することによって、キャンパス外から学内のネットワーク環境に直接アクセスすることも可能になっている。これらのことが必ずしもキャンパスに「残留」してまで何かをするという必要性を大きく減らした理由だと考えている。また、コロナ禍によって人と人との関係性の在り方および行動様式に大きな変化があったことも理由として

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2006年度	699	1,722	2,122	3,232	376	502	1,414	1,726	1,540	3,193	908	686	18,120
2024年度	201	293	248	329	64	105	277	227	220	238	58	41	2,301



[表2]2006年度と2024年度の「夜間残留」申請者数の比較

挙げられるだろう。現代の学生は健康や生活の質を大切にする傾向が強くなっていることもあり、無理をしないでキャンパスに残って深夜に何か作業をすることを避ける傾向が強くなっているとも考える。また、「個」を重視する傾向が増していることも要因の一つであろう。

8 まとめ

以上の通り、寝袋が象徴する「24時間キャンパス」という、ある意味でのSFCの文化は過去のものとなりつつある。それは、これまで見てきたようにコンピュータ技術の進歩があり、学生の行動様式の変化でもあった。そのような状況下にあって、我々教職員が次になすべきことはキャンパスが置かれたあたらしい環境を見据え、「24時間キャンパス」の次に来るであろう、次世代の学修環境の構築へ向けた準備を進めていくことだと考える。そして、それこそが「実験キャンパス」というSFCが生まれながらにして定められた宿命に対する答えなのだと思う。

365日24時間オープンの 自習室

志鷹 英男

学校法人金沢工業大学
企画部次長

自習室について説明する前に2つの事例をご紹介したい。ある県のテレビ局が出身学生の取材をしたいということで、取材日の午前11時に筆者がいる企画部に学生に来てもらい、記者に紹介した。その際、「今日は何時に大学に来たの？」と筆者がたずねたところ、「2時です」と学生が答えた。どうも「夢考房ロボットプロジェクト」の大会前ということで夜まで活動したあと、アパートに洗濯物などをするために戻り、そのあと深夜2時に自習室で勉強。1限目の授業を終えて企画部に来た、ということらしい。顔合わせのあと授業などでの密着取材が行われた。

もう一つの例は、難関国家資格、第一種電気主任技術者国家試験（電験一種）に合格した学生の話だ。電験一種は電気主任技術者のなかでも最高峰の資格とされ、金沢工業大学では過去4人合格している。その学生に話を聞くと、毎朝5時に自習室に来て電験一種の勉強に取り組んでいたそう。

個人的なことで恐縮だが、筆者は健康維持のため毎日10分間、はや歩きで歩きなさいと指導を受けている。毎朝7時台に出勤し、扇が丘キャンパス北校地の回廊を3周ウォーキングし自習室の前を通るのだが、多くの学生で賑わっている。

金沢工業大学にはいつでも課外学習に取り組めるよう、220席を有する365日24時間オープンの自習室が7号館1階にある。自習室が7号館1階にあることに実は大きな意味がある。7号館の3階4階は、「プロジェクトデザイン」という金沢工業大学の教育の主軸に位置するPBLの授業で1年生・2年生が使う教室があり、楕円形のテーブルで5〜6人でディスカッションができるようになっていいる。そして授業のあと、引き続きアイデア出しやまとめ、プロトタイプの製作などができるよう1階に

自習室が置かれている、という動線になっている。したがってこの自習室は仲間とわいわい議論をし、ちょっとした試作物の製作などに使われているのだが、もちろん個人での学習や建築模型の製作課題で利用している学生も多い。ソファでくつろげるスペースもあり、居心地がよさそうだ。静かな場所で勉強したい学生は隣接したライブラリーセンターの自習スペースを利用している。

2000年に7号館が竣工した際、多くの大学関係者の視察があったが、「安全面」はどうなのかという質問が相次いだ。もともと金沢工業大学は街中キャンパスで、建物の入館時には入口のカードリーダーに学生証をあてて入館することになっている。自習室の出入りもそうだ。夜間は建屋外を警備員が巡回しているので女子学生も安心して学習に取り組める。そもそも金沢工業大学は学生数約6500人のうち、7割が県外出身者で、多くの学生がキャンパス周辺のアパートに住んでいる。夜、アパートで一人で勉強するよりも、自習室に集まり仲間といっしょに勉強するほうが捗る^{はかど}し、仲間同士で教え合うことで理解も深まる。こうしたことも自習室が24時間、フルで利用される大きな要因になっている。

また自習室にはGX（グリーントランスフォーメーション）と災害時のエネルギーレジリエンスの実現という重要な面がある。金沢工業大学は成長分野であるDX（デジタルトランスフォーメーション）、GX、SX（サステナビリティトランスフォーメーション）の具現化に向けて社会課題を解決する社会実装型の教育と研究を全学的に推進し、DX、GX、SXをリードする情報に強い人材育成を目指している。2023年より扇が丘キャンパス内に太陽光発電設備と蓄電池を設置し、直流1500V、直流380Vの自営線網を構築。太陽光発電の電気を直流のまま直流LED照明や、直流サーバーの各設備に供給している。自習室も直流のままでLEDを光らせている。直流配電という最新技術の社会実装を身近に感じられる場であり、災害に強いエネルギーレジリエンスの面でも重要な役割を果たしているのだ。

今年度より金沢工業大学は文理探究志向2学部と「情報理工学部」を新設。文理の枠を超えて共創する社会実装型総合大学として進化した。自習室で文系理系の学生が議論を通じてどのようなイノベーションを創り出すのか、当事者ながら楽しみである。

ZEN Studyによる学修革新 —ZEN大学の取り組みより—

甲野 純正

ZEN大学教育開発部部長

はじめに

現代社会は、グローバル化、情報化が急速に進み、社会構造や人々の価値観も多様化の一途を辿っている。このような変化の激しい時代において、人々が持続的に成長し、社会で活躍していくためには、従来の教育システムにとらわれない、柔軟で革新的な学びの場が不可欠である。

本稿では、株式会社ドワンゴが開発したオンライン学習プラットフォーム「ZEN Study」を中核に据え、日本発のオンライン大学であるZEN大学が実現しようとしている、時間や場所に制約されない「24時間キャンパ

ス」の取り組みについて詳述する。ZEN Studyの主要機能を「時間を問わず学べる環境」「学生間の知識共有」「学修の振り返り」「教職員の支援」の4つの観点から掘り下げ、その教育的意義と、未来の学びのあり方について考察する。

1 ZEN大学とZEN Studyの概要

ZEN大学は、グローバル社会で活躍するための素養やスキルを身に付けることを目的とした、日本発のオンライン大学である。インターネット環境さえあれば、世界中のどこからでもアクセスでき、時間や場所にとらわれずに学修できるのが大きな特長である。

ZEN大学における学修の中心となるのが、株式会社ドワンゴが開発した学習プラットフォーム「ZEN Study」である「写真」¹。ZEN Studyは、オンラインでの講義視聴、レポート提出、学生同士の交流、教職員とのコミュニケーションなど、大学における学修活動に必要な機能を網羅的に提供している。

ZEN Studyの最大の特長は、その柔軟性と利便性に

ある。学生は、自身のスケジュールやライフスタイルに合わせて、いつでもどこでも学修を進めることができる。また、オンラインならではの機能を活用することで、従来の対面授業では難しかったインタラクティブな学修体験や、学生同士の活発な交流を実現している。



[写真1]ZEN大学の学習プラットフォーム「ZEN Study」

2 時間を問わず学べる環境

従来の大学教育では、決められた時間割に従って教室に集まり、授業を受けるのが一般的であった。しかし、この形態では、時間的制約や場所的制約により、学修機会が限られてしまうという課題があった。

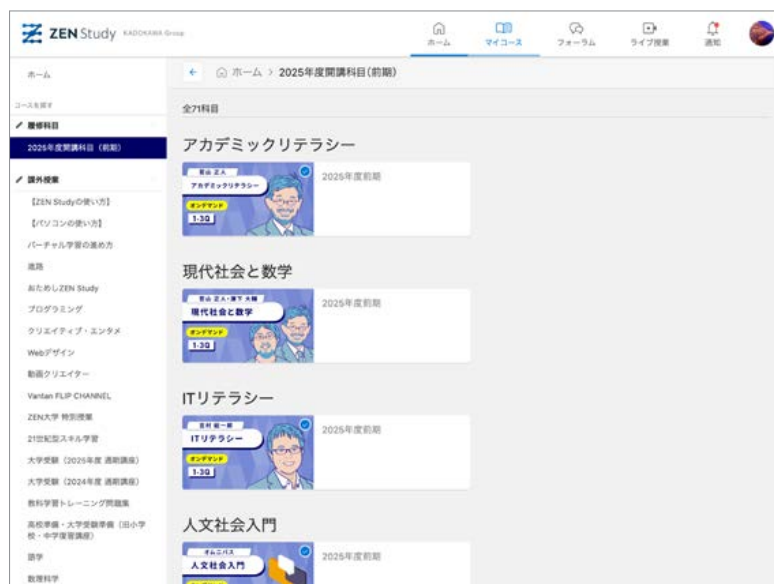
ZEN Studyは、このような従来の学修形態を大きく変革し、時間や場所にとらわれない、真に自由な学修環境を提供している。その中核となるのが、オンデマンド方式による授業配信である。

オンデマンド授業は、事前収録された講義動画と、確認テスト、確認レポートから構成されている。学生は、自分のペースで講義動画を視聴し、確認テストで知識の定着度を確認することができる。また、確認レポートを通じて、講義内容に対する理解を深め、自身の考えを整理することができる「写真2」。

1回の授業は、約10分間の動画6本で構成されており、各動画の後に確認テストが実施される。これにより、学生は集中力を維持しながら、効率的に学修を進めることができる。また、わからないところや理解が不十分など

ころは、何度でも繰り返し視聴できるため、確実な知識の定着が可能である。

確認レポートは、各授業の終わりに、学生が自身の学びを振り返る機会として設けられている。確認レポートを作成することで、学生は講義内容をより深く理解し、今後の学修に活かすことができる。



[写真2]ZEN Studyのオンデマンド授業コンテンツ

15回の授業を受講した後は、オンラインでの単位認定試験が実施される。一定の点数を超えると単位を修得できるため、学生は目標を持って学修に取り組むことができる。

このように、ZEN Studyは、時間と場所の制約を取り払い、学生一人ひとりの学修状況に合わせた柔軟な学修環境を提供することで、学修効率の大幅な向上を実現している。

3 学生間の知識共有

ZEN Studyは、単に講義を配信するだけでなく、学生同士の活発な交流を促進する機能も備えている。従来の大学では、対面でのディスカッションが推奨されていたが、時間的・空間的な制約により、十分な議論ができない場合もあった。

ZEN Studyでは、双方向のライブ授業システムを活用することで、時間や場所の制約を超えた、活発な議論を実現している。ライブ授業システムでは、オンライン上で同時に多数の学生が参加し、リアルタイムで講義を受

けたり、質疑応答を行ったりすることができると。

コメント機能は、授業中に学生が自由に意見や感想、質問などを投稿できる機能である。対面授業では発言しにくい内容でも、オンラインであれば気軽に発信できるため、より活発な意見交換が期待できる。講師は、コメントを見ながら授業を進めることができるため、学生の理解度や関



[写真3]ZEN Studyのライブ授業でのコメントの様子

心度を把握し、授業内容を調整することができる「写真3」。

クイズ（アンケート）機能は、授業中に講師が学生に質問を投げかけ、回答を共有する機能である。学生は、他の学生の回答を見ることができ、自身や他の学生の理解度を知ることができる。講師は回答結果を授業の参考や学生間の意見交換を促すきっかけとすることができる。



[写真4]ZEN Studyのフォーラム

フォーラムは、時間的な制約なく、学生が自由に質問や疑問を投稿できる掲示板である。他の学生や教員が質問に回答したり、議論を深めたりすることで、学生は知識や課題を共有し、学修を進めることができる。例えば、数学の問題が解けない場合、フォーラムに質問を投稿すれば、他の学生や教員からアドバイスや解説を受けることができる【写真4】。

このように、ZEN Studyは、ライブ授業システム、コメント機能、クイズ機能、フォーラムなど、様々な機能を活用することで、学生間の活発な知識共有を実現し、学修効果を高めている。

4 学生の振り返り

ZEN Studyには、学生が自身の学修状況を客観的に把握し、改善につなげられるよう、学修履歴を記録し可視化する機能が備わっている。

学生は自身の学修履歴を見ることが、学修の進捗状況や理解度を確認できる。また、学修履歴を振り返ることで、自身の学修方法を改善したり、今後の学修計画を立て

る上で役立てることができる。

このように、ZEN Studyは学修履歴の可視化を通して、学生が効率的かつ効果的に学修を進められるよう支援している。

5 教職員の支援と教育の質向上

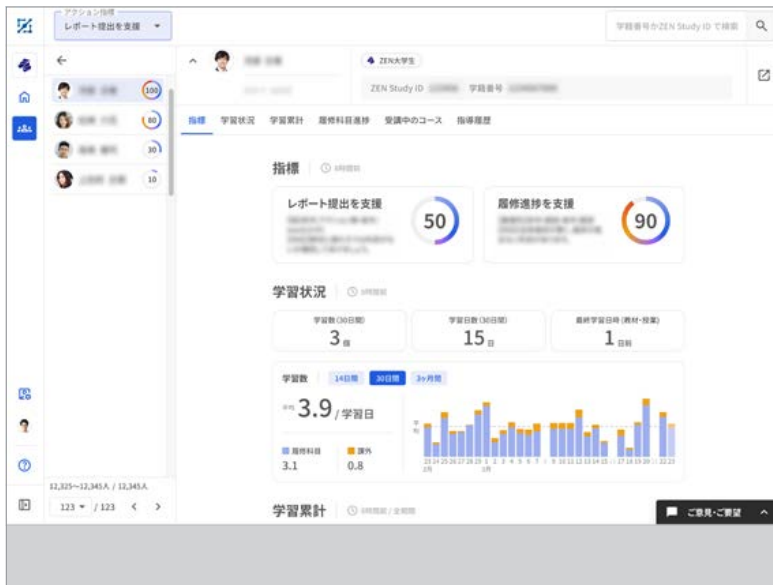
ZEN Studyは、学生だけでなく、教職員にとっても有益なツールである。従来の授業では、教職員が学生一人ひとりの学修状況を把握することが難しく、適切な指導を行うことが困難な場合もあった。

ZEN StudyのLMS（学習管理システム）でもある学習コーチング支援サービス「ZEN Compass」は、学生の学修データを詳細に記録している【写真5】。具体的には、教職員はZEN Compassを活用することで、学生の学修進捗、理解度、課題を把握し、個別指導に役立てることができる。

例えば、特定の学生に学修の遅れが見られる場合には、クラス・コーチ（CC）がデータに基づいたアドバイスを提供し、学修をサポートする。また、授業内容で不明

な点や困難な点がある学生に対しては、アカデミック・アドバイザー（AA）が補助的な授業を実施したり、つまづいている箇所の解説をするなどして、学生の理解度向上を支援する。

さらに、教職員はZEN Compassのデータを分析することで、授業内容や教材の改善に活用できる。学生の理



[写真5]ZEN Compassの参考画面

解度や関心の高い部分、低い部分を把握し、授業内容を調整したり、教材を改良したりすることで、より質の高い教育を提供することが可能になる。

このように、ZEN Studyは、教職員の業務効率化や教育の質向上にも貢献している。

おわりに

ZEN大学とZEN Studyは、時間や場所の制約を超えた、新しい学びの場を提供している。オンデマンド授業、ライブ授業、学生間の交流機能、学修履歴の可視化、教職員の支援機能など、様々な機能を組み合わせることで、学生一人ひとりに合わせた、柔軟で質の高い教育を実現している。

今後、ZEN大学とZEN Studyが、オンライン教育の可能性をさらに追求し、より多くの人々に開かれた、持続的な学びの場を提供することで、未来の教育のあり方を大きく変革し、社会全体の発展に貢献していくことを考えている。

熱中症の病型および

発症機序

―救命のための身体冷却法―

松本 孝朗

中京大学スポーツ科学部
トレーナー学科教授

はじめに

地球温暖化や都市部のヒートアイランド現象などの影響により、日本の夏季の気温は上昇し、この数年、高温の夏が続いている。2024年の熱中症による死者数は、これまでの最多記録1745人（2010年）を上回り、初めて2000人を超えたとの速報報道があった。2025年は4月、5月とすでに季節外れの高温に見舞われており、夏本番はいつたいたくなることかと、心配される。

2010年の1745件の熱中症死亡の発生場所を見ると、学校やスポーツ施設での発生は数例にとどまり、運動やスポーツ活動時の熱中症死者数はほとんど増えていない。これは、公益財団法人日本スポーツ協会をはじめとした関係者が取り組んできた「スポーツ活動中の熱中症予防ガイドブック」の発行および啓発活動の大きな成果と言える。しかし、スポーツ活動中に熱中症で救急搬送された数は減少しておらず、また、本来、スポーツはすべての人が安全に楽しめ、身体と精神の健康増進につながるべきものであり、スポーツ活動中に熱中症で亡くなる事例は1例であっても容認できず、さらなる取り組みが求められる。

本稿では、熱中症死亡事故を防止することを最重要課題として議論を進めたい。そのためには、熱中症の中核をなすが一般に命に関わることのない「熱疲労」と死に至るリスクの高い「熱射病」との病態や症状の相違についての理解が重要である。

1 熱中症の病型とその発症機序、 現場での処置と予防法

熱中症とは、暑さが原因となって発症する「暑熱障害」の総称であり、熱失神、熱けいれん、熱疲労および熱射病の4つが含まれる。発症の原因は主として、脱水と過度の体温上昇であるが、それぞれの発症機序と症状は次のとおりである。また、運動や労働に伴って発生する労作性（運動性）熱中症と運動や労働とは無関係に発生する古典的（非労作性）熱中症とに分類される。近年、わが国における熱中症死亡者の約80%が65歳以上の高齢者であり、約45%が家（庭を含む）で発生している。つまり、高齢者が自宅で亡くなっている、その多くは古典的（非労作性）熱中症と推測されるが、本稿では、労作性（運動性）熱中症を中心に述べたい。

①熱失神

炎天下にじっと立っている場合などにおこる。直射日光による皮膚血管拡張と立位姿勢持続による血液の下肢への貯留によって、脳への血流が減少し、一過性の意識

消失（失神発作）をおこすもので、起立性低血圧（立ちくらみ）がその病態である。失神に先立ち、顔面そう白、めまいなどがみられる。

〔現場での処置〕涼しい場所で、下肢を挙上させて臥床させる。

〔予防法〕炎天下でじっと立っていることを避ける。下肢の屈伸運動を行う（下肢の静脈にうっ滞した血液を筋ポンプ作用により心臓へ環流させる）。

②熱けいれん

暑熱環境で長時間運動を行い、たくさん汗をかいた時に、疲労した筋に生じる有痛性のけいれんで、通常、下肢の筋に多くおこるが、上肢や腹筋におこることもある。特に、真水や塩分濃度の低い飲料を補給すると、血液中の塩分濃度が低下し、筋の被刺激性が亢進することだけいれんにつながる。運動時の筋のけいれんは暑さや脱水とは無関係にもおこるが、暑熱環境下での運動時にみられた場合は、熱けいれんとして対処する。また、めまい、頭痛、吐き気などの全身性の症状を伴う場合は、熱疲労の一症状として対処する。

〔現場での処置〕休息をとらせ、静的ストレッチを受動的に行う。市販のスポーツドリンクを飲ませる。

〔予防法〕ナトリウムイオンの欠乏による筋の被刺激性の亢進が原因であり、塩分を含んだ飲料を使用する。食事からの食塩摂取量を増やすことが有効との報告もある。

③ 熱疲労

熱疲労は熱中症の中核をなす病態である。暑熱環境で長時間運動すると、大量の発汗のため、水分と塩分を失い、循環血液量が減少し（脱水）、脳などの重要臓器への血流が不足する（循環不全）。脱水とその他の循環不全が熱疲労の病態である。その症状は、頭痛、めまい、吐き気、おう吐、脱力感、倦怠感などであり、いずれも力ぜ（上気道炎）などでも見られる症状であり、熱中症に特異的ではないため、注意が必要である。体温は正常もしくは軽度上昇するが、40℃を超えることはない。軽度の錯乱などがみられることはあるが、昏睡などの高度な意識障害は来たさない。軽い熱疲労から命に関わる熱射病までは連続した病態であり、判断の難しいこともある。その場合は、熱射病として対処する。通常、治療により

回復し、命に関わることはない。数日にわたる大会などでは、連日の脱水が積み重なって、熱疲労や熱射病に至ることがあるので、注意が必要である。

〔現場での処置〕冷所に移動させ、熱放散を妨げる衣服を取り除き、下肢を挙上させ臥床させる。スポーツドリンク（塩分濃度0.1%）あるいは経口補水液（0.3%）を飲ませる。熱射病の鑑別のためには直腸温の測定が望ましい。

〔予防法〕脱水と循環不全がその病態であり、塩分を含んだ飲料を積極的に補給し、脱水を予防する。事前に暑熱順化を獲得する。

④ 熱射病

熱疲労の病態（脱水と循環不全）がさらに進行すると、脱水と血清浸透圧上昇のため、皮膚血管拡張と発汗の両方が抑制され、熱放散量が減少し、体温がさらに上昇する悪循環に陥る。体温（特に脳温）が過度（40℃以上）に上昇し、そのため脳機能が障害され、意識障害や体温調節機能不全（発汗停止）を来した病態が熱射病である。ただし、運動時の熱射病では、発汗が続いていることも

あるため、発汗があることで熱射病を否定してはならない。意識障害の有無は重要で、昏睡だけではなく、応答が鈍い、何となく言動がおかしい、日時や場所がわからないなどの軽いものも意識障害として扱う。多臓器不全やDIC（播種性血管内凝固症候群）などの合併症を併発し、死に至る。一旦、熱射病を発症すると、迅速かつ適切な救急救命処置を行っても救命できないことがあるため、熱疲労から熱射病への進展を防止することが重要である。

「現場での処置」運動中に倒れて立ち上がれない場合や症状から熱射病が疑われる場合には、直腸温の測定が有用である。熱射病の予後を決定する第一の要因は高体温の程度とその曝露時間であり、救命のためにはできる限り速やかに体温を39℃まで下げる必要がある。そのため、冷却は現場で開始し、他に命に関わる合併症がなければ、現場で完了させることが望ましい。

各種の身体冷却法の中で、「氷水浴（冷水浴）法」は、体温低下率（0.15～0.35℃/分）が最大であり、救命率も最も高い。水道水を全身にかけ続ける「水道水散布法」が体温低下率：0.14℃/分と次いで有効である。か

つて推奨されていた首、腋窩^{えきか}、そ径部にアイスパックなどを当てる方法は、体温低下率が低く単独での使用は推奨できない。

「氷水浴（冷水浴）法」と「水道水散布法」の動画が、日本スポーツ協会および日本スポーツ振興センターのWebサイトに供覧されているので、是非、参照いただきたい※。

「予防法」高温多湿の環境での高強度運動、暑熱順化の欠如、低いトレーニングレベルが誘引となるが、暑熱順化した高レベルのアスリートであっても、その熱産生が熱放散を大きく凌駕すれば発症しうる。脱水の予防のため、こまめな水分補給を心がけ（③熱疲労の項を参照）、休息を多くとる。現場では、暑さに関する気象の4要因（気温、湿度、輻射熱^{ふくしゃねつ}、気流）を反映した指標であるWBGT（湿球黒球温度）を測定。これを基に、「熱中症予防運動指針」「表1」に従って、その日の運動の強度や時間（練習メニュー）を調節する。

2 熱中症の発症メカニズム

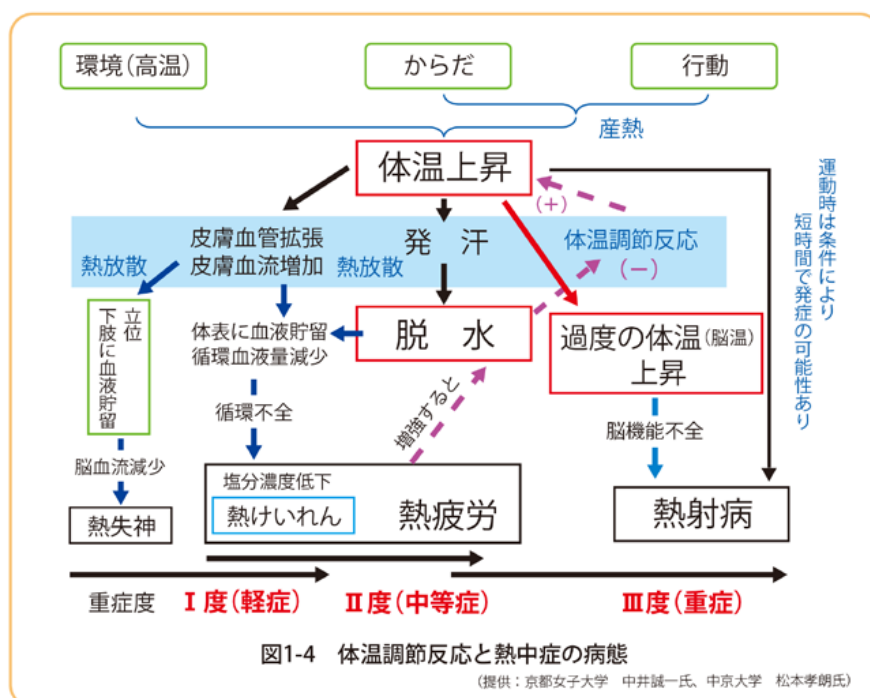
熱中症の各病型の発症メカニズムを「図1」にまとめ

WBGT	湿球温度	乾球温度		
31℃超	27℃超	35℃超	運動は原則中止	特別の場合以外は運動を中止する。特に子どもの場合には中止すべき。
28℃～31℃	24℃～27℃	31℃～35℃	厳重警戒（激しい運動は中止）	熱中症の危険性が高いので、激しい運動や持久走など体温が上昇しやすい運動は避ける。10～20分おきに休憩をとり水分・塩分を補給する。暑さに弱い人※は運動を軽減または中止。
25℃～28℃	21℃～24℃	28℃～31℃	警戒（積極的に休息）	熱中症の危険が増すので、積極的に休息をとり適宜、水分・塩分を補給する。激しい運動では、30分おきくらいに休憩をとる。
21℃～25℃	18℃～21℃	24℃～28℃	注意（積極的に水分補給）	熱中症による死亡事故が発生する可能性がある。熱中症の兆候に注意するとともに、運動の合間に積極的に水分・塩分を補給する。
21℃未満	18℃未満	24℃未満	ほぼ安全（適宜水分補給）	通常は熱中症の危険は小さいが、適宜、水分・塩分の補給は必要である。市民マラソンなどではこの条件でも熱中症が発生するので注意。

[表1] 熱中症予防運動指針(日本スポーツ協会、「スポーツ活動中の熱中症予防ガイドブック」より)

- 1) 環境条件の評価はWBGT(暑さ指数とも言われる)の使用が望ましい。
- 2) 乾球温度(気温)を用いる場合には、湿度に注意する。湿度が高ければ、1ランク厳しい環境基準の運動指針を適用する。
- 3) 熱中症の発症のリスクは個人差が大きく、運動強度も大きく関係する。
運動指針は平均的な目安であり、スポーツ現場では個人差や競技特性に配慮する。
※暑さに弱い人:体力の低い人、肥満の人や暑さに慣れていない人など。

た。ヒトは暑さにさらされると脱衣して薄着になる、涼しい環境に移動する、あるいは扇風機で風を送るなどの体温の上昇を避けるための行動（行動性体温調節）を行う。一方で、体温が上がると、皮膚血管が拡張し皮膚血流量が増加して、皮膚からの熱放散（非蒸発性熱放散）



[図1] 高温環境下における熱中症発症メカニズム。図の最下段に、重症度分類(I度～III度)との対応を付記した。

を増加させ、さらに高温になると発汗（蒸発性熱放散）がおきる。これらは自分の意思とは関係なく自動的に働くので、自律性体温調節と呼ばれる。皮膚血管拡張と発汗はどちらも血液を材料としているため、循環血漿量^{けつしやうりやう}の減少（脱水）を生じる。適切な水分補給がされない中で、長時間の運動を継続すると、「脱水」の増強とその結果生じる体温調節反応（発汗、皮膚血管拡張）の抑制により、「過度の体温上昇」が惹起^{じやつき}され、熱射病の発症に至る。このような理由により、こまめな水分補給により「脱水」を防ぐことが、運動パフォーマンス維持と同時に熱中症の予防にもつながる。

3 熱中症予防運動指針と 現場でのWBGT計の活用

WBGTが高くなるほど熱中症の発生は増加する傾向にある。運動の現場でWBGTを測定し、「表1」に示した運動指針を目安に、どのように運動したらよいかを判断する。学校管理下の熱中症死亡事故の解析からは、原因となったスポーツ種目は多岐にわたるが、持久走やダッ

シユの繰り返しなど継続するランニングで多く発生している。WBGTが高い場合には、身体への熱負荷が大きいランニングなどの運動を避け、より技術的で熱負荷の小さい運動に変更する、休憩・飲水時間を多く取る、集合や説明は日陰で行うなどの配慮が望まれる。近年、小型・携帯型のWBGT計がかなり体育・スポーツの現場に普及してきた。しかし頻繁にアラームが鳴ることを嫌ってか、日陰に設置しているケースが散見される。「黒球」で太陽の輻射熱の強さを計測するためには、必ず、直射日光の当たる「日なた」に設置すべきである。

4 熱疲労からの熱射病への進展の防止

軽い熱疲労と思われても、そのまま無理に運動を続け、熱疲労の病態がさらに進行すると、脱水と血清浸透圧上昇のために、皮膚血管拡張や発汗が抑制され、その結果、熱放散量が減少し、蓄熱量がより増加し、体温がさらに上昇する悪循環に陥り、40℃以上の高体温（脳のオーバーヒート）に至る。そのため、脳の機能が障害され、意識障害や体温調節機能不全（発汗停止）を来したものが熱射病である。なお、熱疲労の病態（脱水）を経ずに、短

時間（1時間以内）に体温が過度に上昇し、熱射病に至ることもあり、注意が必要である（「図1」の右端）。熱射病では特に意識障害の有無が重要で、昏睡だけでなく、応答が鈍い、何となく言動がおかしい、日時や場所がわからないなどの軽いものも意識障害として扱う。

本稿前半でも述べたように、一旦熱射病を発症すると、的確かつスピーディーに救急救命処置を行っても救命できない可能性がある。そのため、とにかく熱疲労から熱射病への進展を妨げることが肝要だ。言い換えれば、熱疲労は無理な運動を避けるための防衛反応とみなすこともでき、熱疲労の段階で運動を中止すれば、生命に関わる重篤な熱射病になる危険性を回避できる。

その意味で、スポーツ選手自身が熱疲労の症状をよく理解し、暑い中での運動中に、「頭痛、めまい、吐き気」を感じたら、「あつ、熱疲労になっている」と考え、①ペースを落とす、②もっとドリンクを飲む、③身体を冷やす、などの対応を行うことが重要である。スポーツ指導者は、選手がいつでも、一々許可を受けることなく、気軽に水分補給できる環境を整備し、また、練習や試合において、常に選手の発するサインに目を配り、「大丈夫

か」と声をかけ、必要に応じて休ませる等の対応をとりたい。

5 運動時の水分補給

上述のように、熱中症の発生には「脱水」が大きく関与しており、そのため、こまめな水分補給で脱水を防ぐことが、熱中症の予防につながる。高温環境下で運動すると、ヒトの発汗量は1時間に2.5ℓにも及ぶ。このような大量発汗によって、体重が2%減るような脱水状態（2%脱水）になると、運動能力も低下し、熱中症のリスクも生じてくる。一方、胃から十二指腸への内容物の移送は1時間に1.5ℓ程度であり、これ以上の量をまとめて飲んだとしても胃内に貯留してしまう。こまめな水分補給が必要とされる所以である。

発汗量は個人差が大きく、運動強度や環境条件によっても変わるため、どれだけ飲めばよいか、一概には言えない。また、海外の市民マラソンでは飲料の飲み過ぎによる低ナトリウム血症（脳浮腫）による死亡例も報告されており、むやみに多く飲むことも薦められない。日本スポーツ協会「スポーツ活動中の熱中症予防ガイドブック

ク」では、「のどの渇き」に応じて自由に飲むことを推奨している。自由飲水の結果、多少の脱水が生じるが、その程度はおよそ2%以内におさまる。

補給する飲料の必要条件は、0.1～0.2%の塩分と糖分を含んだ糖質・電解質溶液であり、多くのスポーツ飲料の組成がこれに合致する。100mlあたりナトリウム40mgが0.1%の塩分に相当する。飲料は常温であっても、脱水の予防・補正には有効であるが、低温であるほど物理的な身体冷却効果（冷たい物が体内に入ることによって体温が下がる）も期待できる。ただし、あまり冷たいと下痢になることもあるため、一般には5～15℃くらいの温度が推奨される。

6 暑熱順化の重要性

繰り返し暑さに曝露される、あるいは暑熱下での運動を繰り返すと、発汗量が増加する暑熱順化が生じる。一定の運動負荷に対する体温上昇が小さくなり、心拍数も低く抑えられ、暑さにより耐えられるようになる。わが国のような明瞭な四季のある地域では、毎年夏に向けて短期暑熱順化（季節順化）を繰り返す。暑熱順化していな

い6月には、暑熱順化の成立する7月に比べ約3℃低い気温で熱中症が発生する。同様に、梅雨明けなどで気温が急上昇した時や部活動の合宿初日や休み明けは、暑熱順化が欠如しており、熱中症のリスクが高い。

おわりに

熱中症死亡事故を防止することを最重要課題として、熱中症の4病型の病態生理、発症メカニズムを考察した。熱中症予防のためには、熱中症の中核をなすが一般に命に関わることのない熱疲労と、死に至るリスクの高い熱射病との病態生理や症状の相違についての理解が重要である。また、熱射病が疑われた場合の現場での身体冷却法として、氷水浴（冷水浴）法、水道水散布法（扇風機も併用）を紹介した。

※公益財団法人日本スポーツ協会 啓発動画 ch.5 身体冷却法―応急処置編―2021

<https://www.japan-sports.or.jp/medicine/heatstroke/tabid1437.html#movie>

独立行政法人日本スポーツ振興センター 動画 熱中症を予防しよう―知って防ごう熱中症―

<https://www.youtube.com/watch?v=55HraW-3P4k>

「私立大学のミライー研究編Ⅰ」

錯視の応用と社会への貢献

北岡 明佳

立命館大学総合心理学部教授

1 錯視研究の現状

「私立大学のミライー」というタイトルでの原稿依頼を頂いた。「図1」は「黒と赤と橙のコンポジション」というタイトルの錯視デザインである。本稿ではこの種の画像について語りたい。

筆者は錯視の研究者なので、本稿のタイトルは「錯視の応用と社会への貢献」である。期待されている執筆内容は、社会に役立っている錯視研究の応用のレビューである。ところが、私はそのような例を知らない。たとえば、化粧に錯視の知見が役立っているように思われるが、おそらくすべては個々のメイクアップアーティストの創造



[図1] 黒と赤と橙のコンポジション

によるもので、実験心理学的研究によって得られた知見を応用したものではあるまい。道路にだまし絵立体（イメージハンプという）を描いてクルマの速度を抑える試みについては錯視の応用と言えないこともないが、あの種のだまし絵（アナモルフォーシス）は特定の一点から見た時に最大の効果を発揮するものであるため、実際にクルマで走行して観察すると効果が少ない。

それでは、どこから見てもイメージハンプとして見える錯視画像はないのかというと、既に私は提案している。

「図2」がそれである。どこから見ても幅の狭い領域が凸に見えるので、衝撃を回避しようとクルマのドライバーが速度を落とすことが大いに期待できる。しかし、今のところ採用例はない。私の広報不足、技術的な困難性、需要の少なさが理由と考えられる。



〔図2〕イメージハンプに使える錯視画像の提案例

2 既存の錯視デザインで事業の魅力化を

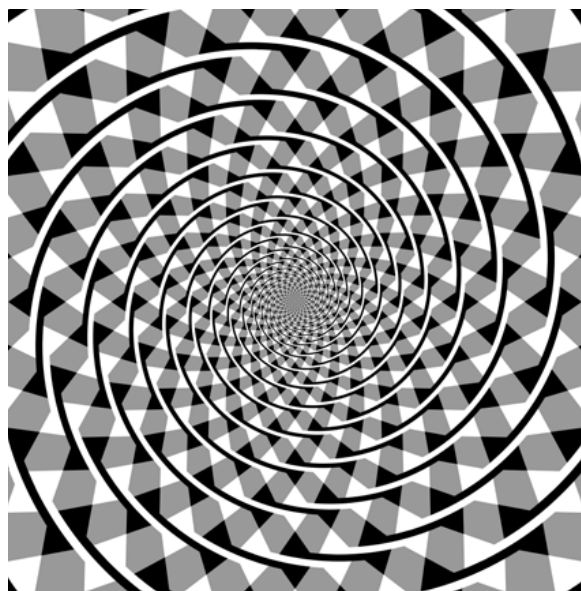
基礎研究をしているとそのアカウンタビリティを問われる。すなわち、「それは何の役に立つのですか？」と聞かれる。そこで、いろいろな錯視を用いたさまざまな提案を用意している。その中でも本稿では錯視自体の特性をそのまま生かした提案について述べたい。「観光への応用」である。

それについて述べる前に、まず錯視自体の特性とは何かについて説明する。錯視とは視覚性の錯覚である。錯覚とは対象の知覚とその「客観的な」性質の知識に不一致のある知覚である。いわば「間違った」知覚である。しかし、それだけではない。知識との不一致のある視知覚のうち、おもしろいもの、美しいもの、魅力のあるものが錯視なのである。つまり、錯視の作り方を知っていれば、ある事業で使いたい状況に合わせて錯視のデザインを取り入れるなどして、事業の魅力度や集客力を高められると期待できる。それを「観光への応用」と表現してみた。

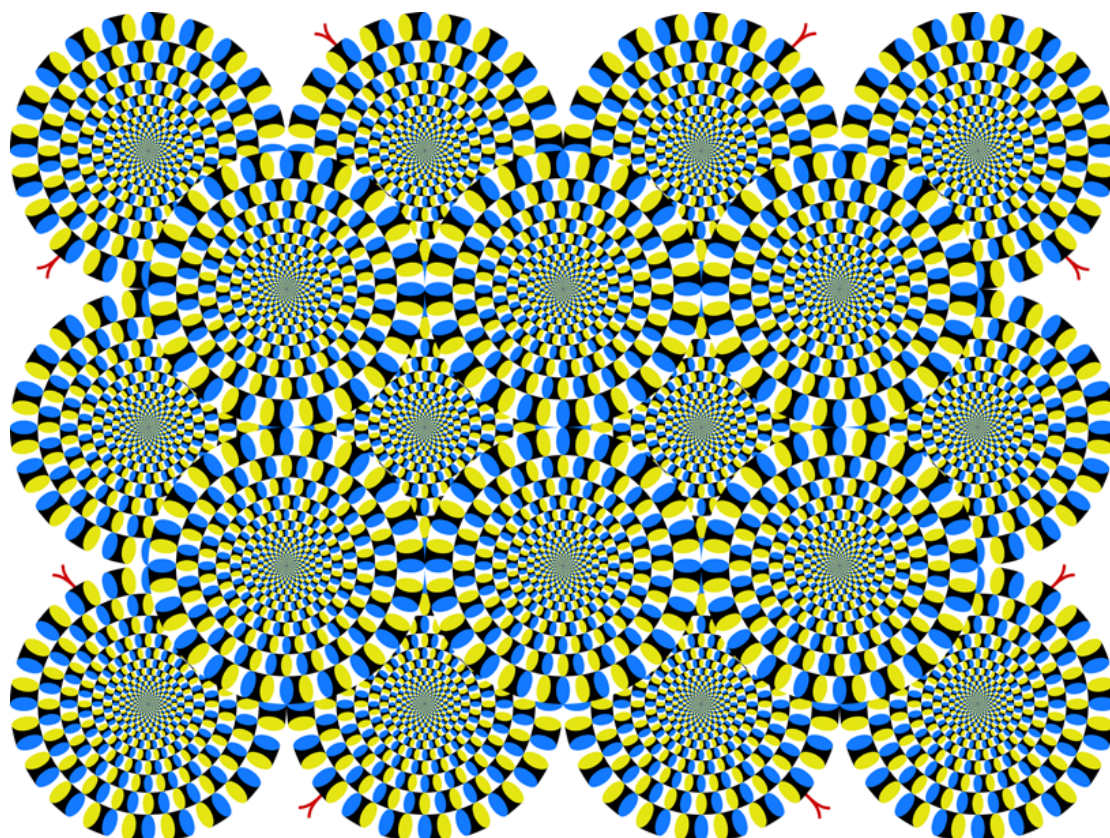
1つの方法としては、既存の錯視デザインを装飾とし

て採用するという方法がある。20世紀においては、錯視デザインで不動の人気ナンバーワンは、1908年に学術誌に発表された「フレーザーの渦巻き錯視」〔図3〕であった。同心円に配置した縞模様が渦巻きに見えるという錯視である。

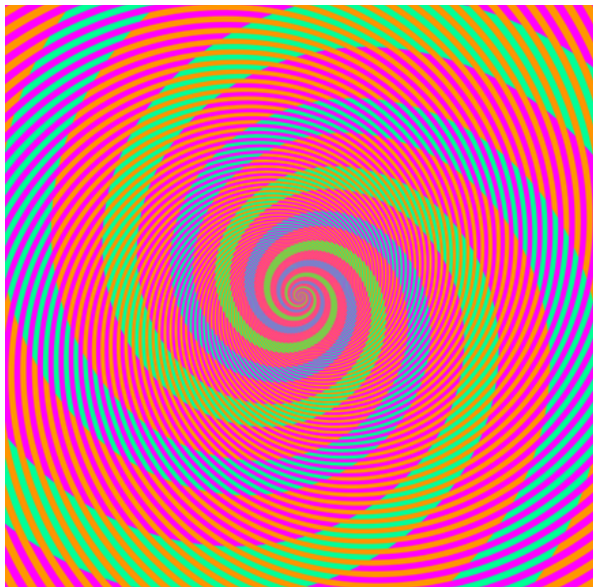
錯視デザインの現在の人気の動向については情報源となるものがないので、自分の作品に限定して紹介する。人気ナンバーワンは断トツで「蛇の回転」〔図4〕である。円盤がひとりでに動いて見える錯視のデザインである。ナンバーツーは「サクラソウの畑」〔図



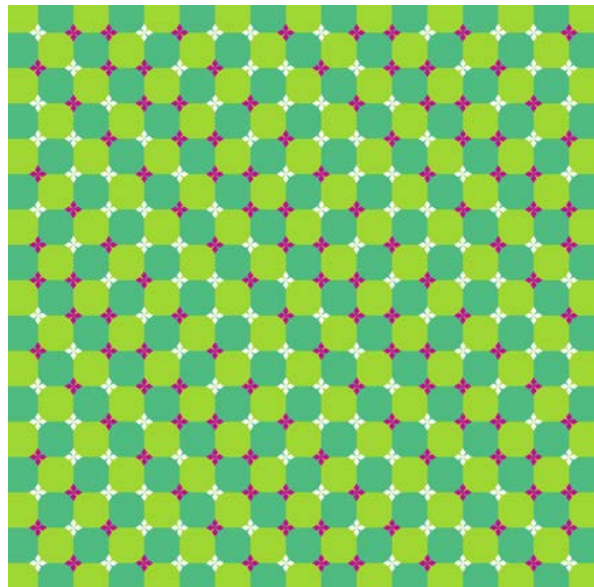
〔図3〕フレーザーの渦巻き錯視



〔図4〕蛇の回転



〔図6〕水色と黄緑の渦巻き

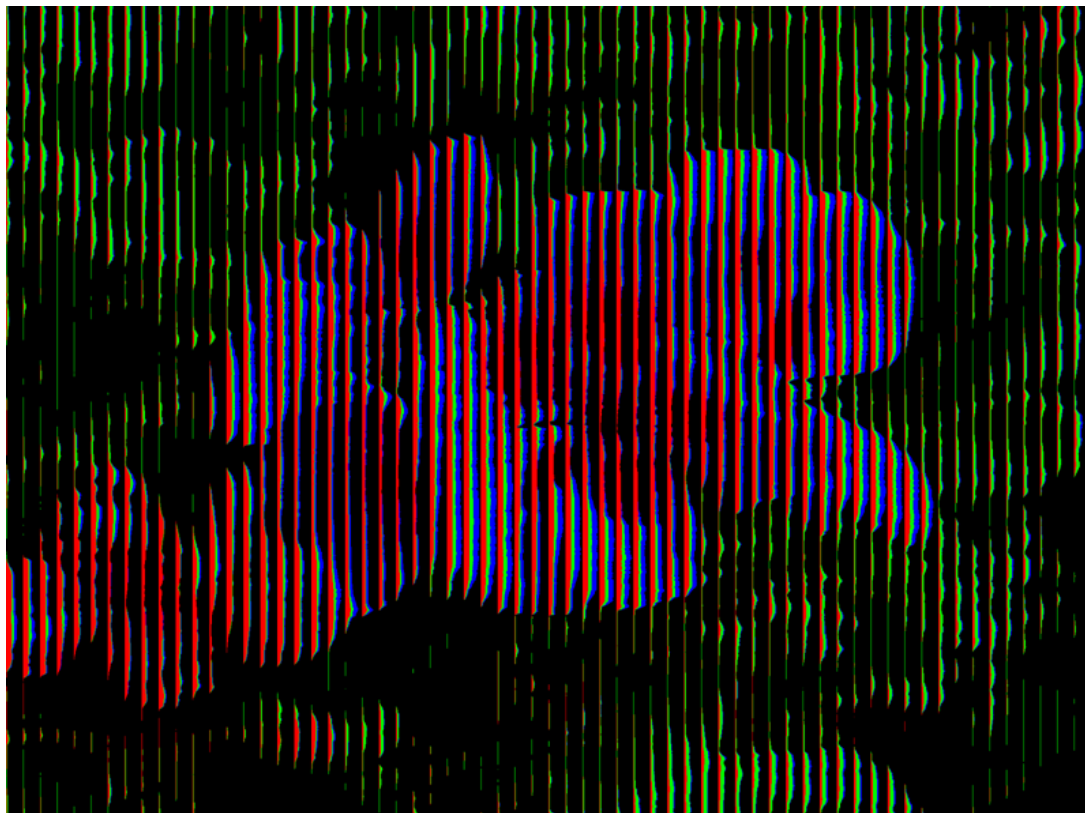


〔図5〕サクラソウの畑

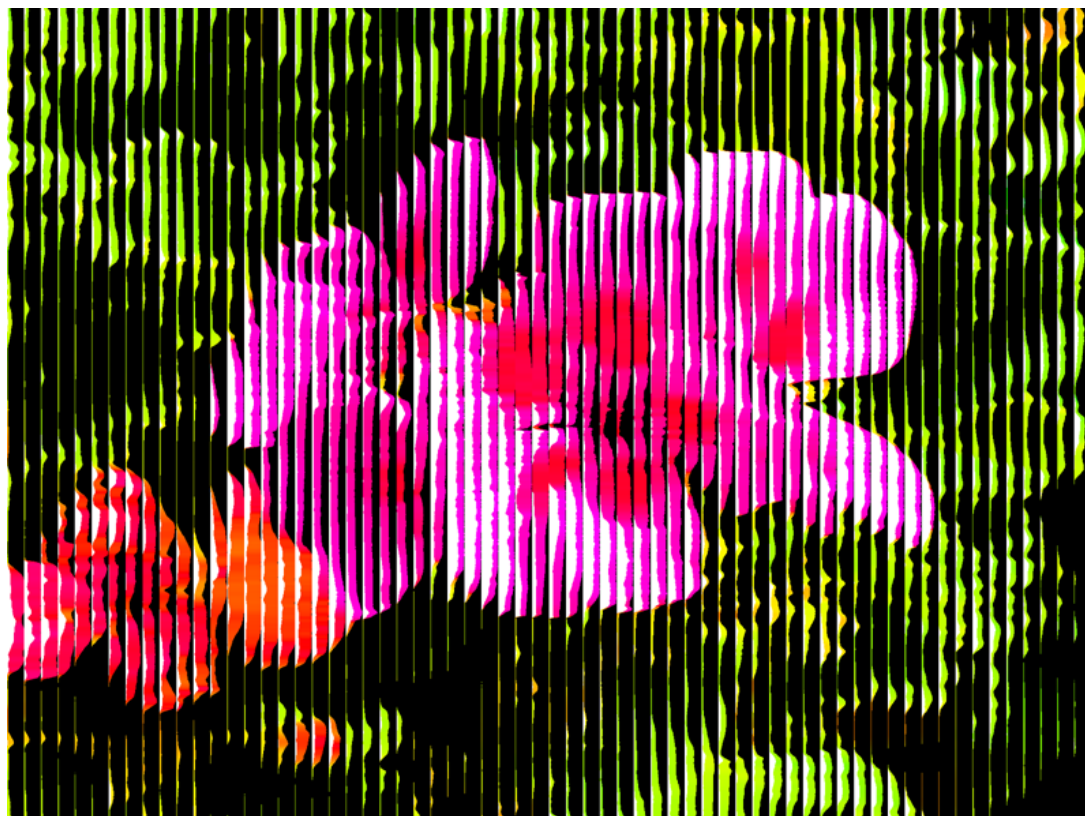
5」である。市松模様が波打って見える錯視のデザインである。ナンバースリーは「水色と黄緑の渦巻き」〔図6〕である。渦巻きには水色のものと黄緑色のものがあるように見えるが、どちらも同じ色であるという色の錯視のデザインである。

3 錯視画像を自分でデザインするのも一手

一方、このような既存の作品を利用するというのも手だが、自分で錯視デザインを制作するというアプローチもある。それを実践するためには錯視についての知識が必要なので見かけよりも難度が高いと思われるが、比較的簡単な錯視工作がある。「並置混色技法」である。赤・緑・青の3つの原色があれば、色を混ぜ合わせることで、豊かな色を表現できる。その中でも、原色を異なる位置に並べる方式を並置混色と呼ぶ。たとえば、テレビ、PC、スマホのディスプレイは並置混色を採用している。もっとも、ディスプレイでは原色の画素は弁別できないほど小さい。一方、原色の画素を弁別できるまで大きくした場合では、画像は劣化する（解像度は下がる）が、元の画像が何であるかはある程度わかる。〔図7〕は



[図7] 赤緑青を原色とした並置混色変換後の画像



[図8] オストワルト表色系的並置混色変換後の画像

この状態で表した花の写真である。この時、彩度の高い原色も知覚されるためかもしれないが、画像の魅力度はある程度上昇する（筆者の主観比）。

ここでおすすめののが、筆者が開発した「オストワルト表色系的並置混色変換」である。オストワルト表色系では、色を黒色・白色・純色に分解する。この方法で変換して得られた画像が「図8」である。赤・緑・青の3つの原色に並置混色分解すると平均輝度（画像の明るさ）が元の画像の約3分の1になってしまう「図7」ののだが、オストワルト表色系的並置混色変換では平均輝度は変わらない「図8」。冒頭で示した「図1」もそのようにして作成したものである。

「図1」や「図8」のような画像を作る筆者作のツールは、左記Webサイト上で公開されている。任意の画像を変換することができる。研究用の自作プログラムなので使い勝手に難はあると思うが、お試しいただければ幸いである。

<https://www.psy.ritsumei.ac.jp/akitaoka/JavaScript-Ostwald01f.html>

学生に授業に

興味を持ってもらうには

―教歴1年目の反省と課題―

山田 春菜

拓殖大学政経学部経済学科助教

はじめに

経済学部生だからと言って、経済学に興味があるとは限らない――経済学の先生ならこんな言葉に実感を持つであろう。他の学部と比べて、経済学部は経済学という学問に興味を持って進学してきた学生が少ないと感じる。「なんとなく、就職に有利そうだから」「潰しが利きそうだから」そんな理由で進学してくる学生が多い。

そんな「経済学に興味のない」学生に、どうやって興味を持ってもらうか。本稿では、いかにして学生の興味をひき、学習のモチベーションを保ってもらうかについて、自身のこれまでの反省と今後の課題を記す。具体的には、1年生向けの必修科目である「マクロ経済学Ⅰ」

の講義経験を通じて得た反省点や課題などを取り上げる。

この科目はマクロ経済学という学問の基礎知識を教授する講義であり、受講生は100名程度、9割以上が経済学の知識を持たない1年生だ。ちなみに、マクロ経済学は国や世界全体の意思決定を扱う分野である。GDPや財政・金融政策など、ニュースで見聞きするトピックとの関わりも多い一方で、学生の身の回りの生活から乖離した印象を抱きやすく、親しみにくい科目でもある。

筆者は昨年4月より拓殖大学政経学部経済学科助教に着任した。それまでは一橋大学大学院博士課程に在籍していたが、教育経験はティーチング・アシスタントのみで非常勤講師の経験もなかった。そのため、昨年1年間は学生に「教える」ことの困難さと奥深さに右往左往する日々であった。依然として筆者は教育歴2年目、雛のような教員であるが、少しでもはじめて教壇に立つ方々の参考となれば幸いである。

昨年1年間の反省を踏まえ、筆者なりに「学生の興味をひくために必要な3つの要素」というものを考えた。その3つとは、「わかりやすい授業展開」「学習の意義づけや魅力を伝える」「学生の参加感を高める」である。

1. わかりやすい授業展開

はじめて教員として学生と接し、最初に発見したことは「学生は『わからない』と思うと容易に匙^{さし}を投げる」ということだ。わからないことに粘り強く挑戦するのが生業の研究者と違い、学生は疑問点にぶつかると考えることをやめ、授業への集中度も低下してしまいがちだ。大学によって差があるかもしれないが、少なくとも本学の学生はこのような傾向にあるようだ。つまり、学生の興味をひくためには、まずわかりやすい授業を心がけることが肝要なのである。

そのためには、そもそも「学生の疑問点」を教員が理解している必要がある。昨年の私はそれができていなかった。「これくらいわかるだろう」と安易に考えていたが、前期の期末試験の悲惨な結果に、愕然とした。学生は想像以上に、初歩的なところでつまづいている。

前期の失敗を踏まえ、後期からは学生とより積極的にコミュニケーションを図ることにした。そのために活用したのが授業支援システムにある「掲示板」機能だ。学生が自由に質問や感想を投稿できるもので、匿名での投稿も可能である。この掲示板に、授業中に設けている3

分間休憩や授業後のタイミングで質問などを投稿してもらい、授業内で回答することにした。

掲示板には、毎回3〜5通ほどの質問や感想が寄せられた。100名程度の受講生に対して十分なコミュニケーションが図れたとは言えないかもしれないが、それでも筆者にとっては大きな収穫が得られた。思ってもみないところで学生が理解につまづいていること、そして学生間で理解度に大きな差があることがわかった。

以上の経験から、月並みではあるが、今後はより一層講義において丁寧な説明を心がけたい。本学は入試で数学を課していないため、中学校・高校レベルの数学が怪しい学生が多い。高校までの知識を前提とせず、適宜復習を入れながら丁寧に説明したい。また、引き続き学生と積極的にコミュニケーションを図り、学生の理解度を確かめたい。本年度は掲示板に加えてリアクションペーパーも導入し、学生と密な関係を築いていこうと考えている。

2. 学習の意義づけや魅力を伝える

冒頭で記した通り、マクロ経済学という科目は学生に

とって親しみにくく、学習の意義が見えなくなりがちだ。昨年度の反省として、もっと授業全体で学問の魅力を伝えられるように工夫すべきだったということが挙げられる。初回授業でマクロ経済学の意義や魅力を伝えていたが、それだけでは不十分だったと感じた。

マクロ経済学のわかりやすい魅力としては、様々なニュースの内容を理解できるようになることが挙げられる。今後は、具体的なニュースの内容などの事例を適宜盛り込み、学生が具体的なイメージを持って学習できるように努めたい。

また学問的な魅力として、特に理論的な議論では、複雑な経済現象をシンプルに捉え、経済変数間の関係を明らかにできる点が挙げられる。理論には、ときに思わぬ関係や結論を明らかにできる面白さがある。しかし、経済学の理論を学ぶには数式を扱わねばならない場合が多く、学生には非常にとっつきにくい。理論の面白さを学生に伝えるには、地道に身近な例から少しずつ学び始めて、難解な議論に慣れてもらう必要があると考える。

これについてはちょっととした成功例がある。後期の「マクロ経済学Ⅱ」の講義で「最低賃金制度は雇用を守る

か」という点を、理論モデルを用いて説明した時のことだ。数式やグラフを多用するため、できる限り丁寧に、複雑なところは繰り返し説明するよう試みた。すると、前述の掲示板に学生から「思ってもみなかった結論が得られて面白い！」とコメントがついた。難解な議論を理解し、理論の面白さに触れてくれたと信じている（ちなみにこの理論モデルでの帰結は「最低賃金制度がある場合とな場合では、前者の方が雇用されている人の賃金水準は高くなるが、失業者は増える」というものである）。

3. 学生の参加感を高める

基礎知識を教授する科目は、教員が一方的に学生に話す講義スタイルが取られることが多いだろう。しかし、あまりに教員が一方的に話しすぎていては、学生の集中力も落ちてしまう。実際、筆者の講義でも、回を重ねるごとに受講者数が減っていき、教室にいても居眠りやスマートフォンをいじる学生が増えていった。

学生を授業に引き込み、参加感を高めるにはどうすればよいか。こうした点を考える上で非常に参考になったのが、佐藤浩章編著（2017）『講義法（シリーズ大学

の教授法2』(玉川大学出版部)だ。この本には、「マクロ経済学Ⅰ」のような大人数科目でも実践できるアクティブ・ラーニングの例も掲載されている。

今後実践したいと思ったものが、受講生に質問を投げかけ、近くに座る人と2人1組で話し合いをさせる取り組みだ。そうすることで、学生の眠気も吹き飛ぶだろう。さらに「マクロ経済学Ⅰ」は1年生向けの科目というところもあり、学生の友人づくりに一役買うことができるかもしれない。私も話し合いの時間中に教室内を一周して学生らに話しかけ、指名した何人かには回答してもらうなどして、授業への参加感をさらに高めたい。

また興味深かったものとして、学生の「同期行動」を促すというものがある。具体的には、発言した学生に対して受講生皆で拍手することが挙げられる。授業への参加感を高めるものとして有効なのだろう。『講義法』には他にも数多の工夫が紹介されている。興味を持たれた方には是非一読をおすすめしたい。

おわりに

本稿で記したものの以外にも、大小様々な課題がある。

例えば、学習方法、それ以前に自分の不明点がわかっていない学生への対応だ。学生間の理解度の大きな差にどう対処するかという課題もある。実社会で直接的に役立つ学びを重視し、求める学生や世の中に対して「筆者は何をどう教えるべきか」といった問いもある。これらは、学問、そして大学教育の根本に関わる大切なものだ。筆者だけでなく、所属や分野を問わず、様々な経験を持つ先生方の知見も拝聴しつつ、今後もこうした様々な課題に果敢に取り組んでいきたい。

フェリス女学院大学グローバル教養学部 ・ 小檜山 ルイ「学長」

自分らしく輝くことが、誰かの力になる

はじめに

フェリス女学院大学は、2025年4月より、グローバル社会を軽やかに生きることのできる知識と知恵とスキルを備えた女性を輩出すべく、「グローバル教養学部」を新設した。従来の文学部、国際交流学部、音楽学部を1学部に発展的に再編し、3学科9専攻体制を展開する。「国際社会学科」には、〈国際関係専攻〉〈地球社会・環境専攻〉〈国際ビジネス・観光専攻〉があり、「心理コミュニケーション学科」には、〈心理専攻〉〈メディア専攻〉〈共生コミュニケーション専攻〉がある。「文化表現学科」には、〈ヨーロッパ・アメリカ専攻〉〈日本・アジア専攻〉〈音楽・身体表現専攻〉が設置されている。

1 カリキュラム概要

1、2年生では、導入ゼミ、基礎ゼミ、英語、初習外国語、アカデミック・ライティング入門、情報リテラシー基礎、キリスト教概論、キリスト教学が必修科目となっており、語学、情報、学術的技法の基礎の習得を学生全員に求めている。ただし、語学には5コースを用意し、学生個人の意欲に応じた選択を可能にしている。インテンシブ・コースは、週に5〜6コマの語学の授業を用意しているが、他にスタンダード・コースや2か国語履修コースも選択可能である。必修以外では、学科を横断する科目群（CLAコア科目）から、学生一人一人の関心に従って選択的に16単位取得する。幅広い学び、実践的で主体性が育つような学びを用意している。

その上で、3年生になる時に、専攻と3、4年生を通じて参加し、卒論指導を受ける専門ゼミを決定する。同

時に3年生からは、よりフォーカスを狭めた専門科目を取得していく。

2 カリキュラムの特徴

まず、1学部にすることで、学科・専攻間の垣根を一層低くした。各学生が、自分の関心と適性にできるだけ沿った形で大学での学びを組み立てられることを重視し



[写真1]留学生対象科目「日本事情」授業風景

ている。選択の自由の幅を拡大し、オーダーメイドの教育を目指す。その狙いは、多様な特性と関心を持つ学生一人一人が、大学での学びを通じて、自信と自尊心を養うことである。それが、社会に出て行く基盤になると考えている。

第二に、第一の特徴を支えるために、全学年で少人数ゼミを展開する。少人数の環境で発表、討議、PBLの経験を繰り返し、失敗や成功を積み重ね、自分の関心、長所、短所を見極めていく。また、学生が選択に迷った際、教職員がアドバイスできる体制を整えている。2025年度から「フェリスカルテ」を学生一人一人に用意し、大学での学びの目標や関心の変化を各学年の開始時に記録し、ゼミ担当者（アドバイザー）が確認し、コメントする制度を始めた。

第三の特徴は、これまでの3学部がやや高踏的な学問に偏りがちであったことを修正し、各学科に一つずつ、明確に実学とキャリアを意識した専攻を配置したことである。国際ビジネス・観光専攻、共生コミュニケーション専攻、音楽・身体表現専攻がそれに当たる。これに伴い、実務家教員を増やし、学外の自治体、企業等との連携を

強化しつつ、PBLタイプの授業を展開している。国際ビジネス・観光専攻は容易に想像がつくであろうが、共生コミュニケーション専攻は非常に新しい試みである。神奈川県でも増えている、そして今後さらに増えるであろう、外国人のコミュニティと日本人のコミュニティをつなぐ仕事ができる人を育てる。具体的には地方公務員、日本語教員、NPO職員を想定している。音楽・身体表現専攻では、従来の演奏技能の習得だけでなく、作曲も視野に入れ、ホールの運営、音楽をはじめとするイベントの企画、演奏家のマネージメントなど、広く音楽およびエンタテインメント・ビジネスを担う人を養成する。

キャリアを意識した教育展開の中で、資格取得の強化は当然視野に入れるべき課題である。グローバル教養学部では、従来からある各種教育職員免許状、認定心理士、公認心理師（大学で取得すべき単位の充足）、社会調査士の資格に加え、日本語教員の国家認定資格を目指す課程を準備した。本学は、登録日本語教員養成機関として認められている。

新しい実務志向の専攻から刺激を受けて、他の専攻も学生たちの生涯のキャリアを意識した教育展開―例えば

PBLの一層の強化等―を行っていくことを期待している。そして、女性も生涯にわたり働く時代の要請に合った、リベラル・アーツの実現を目指す。

第四の特徴は、副専攻の設置による複眼的な学びの実現である。これは2023年度から取り組んできたことである。「ジェンダーとキャリア」、「データサイエンス」、「デザインと表現」に、2025年度からは「音楽」の副専攻も加わった。たとえば、データサイエンスを副専攻とすれば、大好きな源氏物語を専攻しながら、この技能の習得を目指す。あるいは、国際社会学科国際関係専攻で学ぶ学生が、音楽を副専攻として活動の幅を異次元の分野で広げることができる。

最後の特徴として、グローバル教養学部には、全学に音楽を学ぶ機会がある点を挙げたい。音楽学部にあった学びは、心理コミュニケーション学科メディア専攻と文化表現学科音楽・身体表現専攻として、グローバル教養学部の中に取り込んでいる。音楽副専攻を他専攻の学生にも提供していることはすでに紹介したが、パフォーミング・アーツ（PA科目）という演奏や創作を学ぶ科目が学科を横断する科目群の中にある。誰でも履修でき、卒業

要件単位に算入することができる。趣味として音楽を学ぶ人からプロの演奏家を目指す人まで、技能に応じた訓練を受けることができる。グローバル教養学部は、実学とキャリアに注力しつつ、グローバルな社会でのコミュニケーション能力を高める趣味、特技を大切にし、学生が豊かな人生を構築できるよう支援する。本学には専門性にこだわらない、「開かれた音楽」がある。

3 学びの場を広げる試み

その他、本学は、小規模ながら、できる限り多様な学びの機会を学生に提供する努力をしている。2023年に「ジェンダースタディーズセンター」（通称Gem）を開設した。本学にはすでに多くのジェンダー関連の授業があるが、学長としては、今後、女子大学ならではのリベラル・アーツの在り方を示していきたいと考えている。まずは、女性を中心にした学問体系で作るCLAコア科目の開設で、Gemがこの試みの一端を担う予定である。また、他大学との連携による単位互換や共同企画も精力的に推し進めている。従来から横浜市内12大学間の単

位互換協定に参加していたが、これに加えて横浜国立大学、女子美術大学、明治学院大学とは包括連携協定を結び、より積極的な協力関係を構築する。2024年に本学の学生が行った「生理の歴史」の展示の刺激を受け、2025年4月に横浜国立大学でも生理を巡る展示が行われた。連携を通じ、女子大学の関心を共学の国立大学に共有してもらうことができた。2025年4月から明治学院大学提供の公務員試験対策講座を、本学学生も申し込むことができるようになった。女子美術大学とは、今後芸術の分野での協働ができれば、と考えている。なお、グローバル教養学部開設とともに、他大学との単位互換制度では、男子学生も本学に受け入れることとした。さらに、地方大学とも連携を進め、学生の日本国内「留学」を拡充する。従来からある同志社女子大学との交換留学に加え、沖縄、仙台、福岡等の大学との交換留学計画が進行中である。横浜と地方との双方向の人的交流により、グローバル教養学部における学びは、一層幅広いものになる。

むろん、海外留学先の拡充も進めている。現在、南インドにある複数の大学との連携協定締結と交流事業を進め

ているところである。もともと本学は、小規模大学にもかかわらず、多くの海外の大学と提携しているが、今後は、主にアジアの諸大学との連携を推進し、学生の留学先、研修先を増やしたいと考えている。特にインドでは英語を用いた高等教育が高いレベルで行われているので、大変有望な連携先だと考えている。

4 輝く、輝かせる

グローバル教養学部開設に当たり、大学全体としての特徴はどこにあるのか、どのような女性を育てたいのか、より明確に言語化する作業も進めてきた。これらの点について、学内の共通理解を深め、アイデンティティをはっきりさせ、進むべき方向を定める作業である。

本学が輩出しようとしているのは、へ自らが活きる舞台を見つけ、表現のよろこびを育み、周囲を生き活きさせる女性である。自分の価値を認め、可能性を信じられる女性。それを土台に他者の心に寄り添い、その背中をそっと押す力を持てる女性を育てていく。自分らしく輝くことが、誰かの力になる―本学から巣立っていくのは

そういう女性である。

そのために、本学は3つの舞台を用意する。①安心して挑戦・失敗できる舞台…少人数制の明るく自由な雰囲気での授業やゼミの中で、教員や仲間とじっくり対話を重ねて、自己表現をすることができる環境を提供し、学生が自分の可能性を大きく広げていくことを期する。②異なる文化とつながる横浜の舞台…本学は、海外との交流を担ってきた横浜という開かれた港町で155年にわたって女子教育を担ってきた。この町の特性を背景に、学生たちは語学力を磨きながら国内外の幅広い提携大学や留学ネットワークを活用し、多様な文化に触れ、異なる価値観を吸収する。③社会で活きる実践の舞台…本学は、主に横浜地域の企業や行政・組織と連携した共同プロジェクトやPBL（課題解決型学習）を積極的に展開している。また、音楽などの芸術的な手法を取り入れた実践的な授業、インターンや起業などの学外活動を通じて、自分の想いやアイデアを的確に言語化し、創造力と伝える力を高めていく教育を展開する。

以上のような大枠の指針を基に、今後さらなるカリキュラムの充実、さまざまな施策の展開を図っていく。



[写真2] 緑園キャンパスCLA棟渡り廊下にて(小檜山)

おわりに

グローバル教養学部は、その学科、専攻の編成を社会状況に応じて変える機敏性を特徴とする予定である。3学部体制を1学部にした最大の理由は、意思決定がしやすい、小回りが利くという点である。全体を見渡ししながら、学科において学部には劣らない内容を展開することが可能である。それでいて、大学全体の改革のハードルが低いので、小規模大学には大きなメリットだと考えている。

[立教大学]

後世に繋げたい本学の象徴

安部 紀芳 立教学院本部総務部施設課担当課長

1 本館時計の経緯

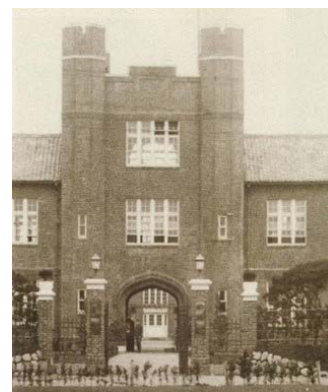
立教大学のシンボルとも言える本館（1号館／モリス館）の中央上部に鎮座する時計は、実はいつ設置されたか不明である。1918（大正7）年完成当時の写真にはその姿はなく、その数年後、1923（大正12）年関東大震災被災後の写真にはその姿が見られるため、建物完成後に外壁当該部に穴をあけ時計が設置されたと思われる。本館は関東大震災被災後の1925（大正14）年に中央部を3階建てから2階建てへの減築という、その姿を大きく変える改修がなされた。この改修に合わせ、時計は1度取り外され、改めて設置され現在の姿となっている。

2 本館時計の仕組み

本館中央南北面に見えている文字盤は時計本体ではなく、文字盤裏側の屋根裏（2階上部）北西に位置する1台の時計本体が文字盤の指針を動かしている。時計本体裏側から東に向かって1本の軸が伸び、中央北側に設置された分配器により南北方向へ2本の軸に分岐され、文字盤の裏側から表の指針に直接、接続され動く仕組みである。時計本体はイギリス、E・デント社製の機械式時計であり、動力には分銅（重り）が用いられている。この分銅は本館に4本ある塔のうち北西の塔内に、屋根裏北西に位置する



南側文字盤裏へ伸びる時計軸



上：完成当時
下：関東大震災被災後

時計本体から2階床までの間に架かっており、3、4日の間隔で手動で巻き上げている。先のとおり、この時計は3階上部に設置されていたが、関東大震災後の修復により設置場所が低くなり、合わせてこの塔内の高さ（長さ）もおよそ半分になり、一週間巻きだったものが現在の間隔となった。

南側文字盤への軸の長さは約10mと長く、そのため、指針が6時から12時へ動く方向（上り方向と呼ぶ）では軸先端に設置された指針（分針は長さ455mm、太さ28mm、時針は長さ280mm、太さ35mm）の重さからスムーズな回転が出来ず軸にねじれが生じ、北側文字盤の指針と比べ遅れがちである。時折、南北の指針がずれると同じ時を刻まない場合があり、その際は振り子を止め一時的に時計を止め、南北指針及び現時刻との調整後、改めて時計の振り子を動かす、という何ともレトロな方法で修正する。なお12時から6時へ動く方向（同様に下り方向と呼ぶ）では遅れはない。

分銅は3、4日の間隔を主に月曜日と金曜日に固定して巻き上げている。これは年末年始などの長期休業期間も同様である。ものの数分で終わる作業だが、時計の動

きを維持する欠かせない作業である。

時計本体には鐘を鳴らすための時計も併設されている。鐘は分銅がかかっている塔の屋上、時計本体の直上に設置され、鐘を鳴らすための時計と鐘を叩くハンマーとがワイヤーで結ばれていたようであり、時計の動きに連動してハンマーが鐘を叩き鳴らしていたようである。なお現在、ワイヤーは撤去され、この鐘は鳴らしていない。

3 史料価値の高い貴重な時計

時計本体の内部機構が記された図面のような物がないため、過去に時計本体のオーバーホールと図面化の相談を行ったことがあるが、約1年以上かかると提示され断念したことがある。最近、時計本体などについて改めて時計の専門家にご確認いただいたが、劣化などは見られず比較的問題なく動いていると教えられた。

この型式と同じ時計は東京では本学に残るのみで大変貴重であると考えている。また本学に関係する全員の方々の記憶に残っている時計でもあり、大切にしなければならぬとも考えている。今後も長きにわたり使い続けられるよう、大切に維持していきたい。

[大阪学院大学]

時を刻む学びのシンボル

—大阪学院大学が刻む実践的な人材の育成—

宮原 秀明 大阪学院大学事務長

大阪学院大学の歴史は、1940年に初代総長・白井種雄によって創設された「関西簿記研究所」に端を発する。戦時下でも、実践的な学びを求めて研鑽を続けたこの研究所は、やがて「関西経理専門学校」へと歩みを進め、1959年には高等学校を開校した。1962年には、短期大学（現在の大阪学院大学短期大学部の前身）を開学し、1963年には「大阪学院大学」を創立するに至る。こうして、多様な学部・学科および大学院を擁する総合大学へと発展してきた背景には、「教育と学術の研究を通じ、広く一般社会に貢献し、且つ人類の福祉と平和に寄与する視野の広い実践的な人材の育成を目的とする」と

いう建学の精神が、開学以来一貫して揺るぎなく貫かれてきた歴史がある。

本学が大切にしているのは、実学教育を基盤としながらも、国際社会や高度情報化が急速に進む時代の要請に因應するための柔軟なカリキュラムと教育環境の整備である。創設期から、公認会計士や税理士など、実務の第一線で活躍する人材を数多く輩出してきた実績は、経営・法律・語学・情報といった多彩な分野の学びへと広がり、今なお当初の理念を継承しつつ、社会の多様なニーズに対応できる総合的な教育体制を築き上げている。実際、本学の学びの場では、学生が自らの関心を深めながら専門知識を磨き、社会とのつながりを見据えて成長できるよう、様々なプログラムやサポートが用意されている。

その象徴が、キャンパスの中心にそびえる時計塔である。初代総長の時代に大学のシンボルとして構想・設置された「時計台」は、拡充整備の中で再建された現行の時計塔とは別の建造物だが、いずれも学生や教職員が日々の時を確認するうえで欠かせない存在である。同時に、学びへの姿勢を体現するモニュメントであった。実

際、本学ではチャイムや壁掛け時計がないため、学生たちは時計塔を見上げて時間を意識しながら、学業や研究に打ち込んできた。また、本学の広報誌は「L'horloge」（フランス語で「大時計」）と名付けられており、この時計塔が放つ象徴性を強く物語っている。

かつて、ある教員がキャンパスの門をくぐるたびに時計台を見上げ、自身の腕時計と時刻を合わせていた姿を、周囲の人々が「時計台に向かって礼をしている」と受け取ったという逸話がある。実際は授業に遅れないよう確認する行動であったが、それを「礼を尽くす」という美德の姿として評価したのは、本学特有の「自主性を重んじる気風」が根付いていたからかもしれない。1970年代から80年代、国際化や情報化に対応するため、キャンパス拡充整備年次計画が推し進められるなかでも、この時計塔は変わらぬランドマークとして存在感を放ち、学生や教職員の帰属意識を支え続けてきた。

現在、本学は、商学部、経営学部（経営学科・ホスピタリティ経営学科）、経済学部、法学部、外国語学部、国際学部、情報学部の7学部8学科、大学院、短

期大学部に加え、法人内にAST College（関西経理専門学校、関西医科専門学校）および高等学校を擁する一大総合学園として、更なる発展を続けている。豊かな教育環境のもと、学生たちは自らの夢を育みながら、社会に羽ばたくための力を着実に養っている。その歴史と理念を、物理的かつ象徴的に示してきたのが時計塔であり、時代の変遷を経ても「大学の時を刻む」この姿は、数多の人々の心に深く刻まれてきた。かつて大学生活を送った卒業生が懐かしみ、見上げた当時の記憶を鮮明に思い起こすのは、そこに築かれた

学びの姿勢や仲間との絆が、確かな形で根付いている証と言えるだろう。こうして、時計塔というランドマークは、本学の歩みと希望を映し出すシンボルとして、今なおキャンパスを見守り続けているのだ。



校舎から時計塔を望む

[愛知大学]

学生たちの願いが生んだ時を刻む塔 —愛知大学に響く「自由・受難の鐘」とその由来—

藤田 佳久 愛知大学名誉教授・同東亜同文書院大学記念センター元センター長

1 愛知大学の誕生

愛知県豊橋市の市街地に南接する丘の上に旧制「愛知大学」が豊橋予備士官学校の施設跡地に認可開設されたのは、終戦直後の1946年11月15日のことであった。

しかし、それは全くの新設ではなく、終戦まで大陸上海にあった旧制「東亜同文書院大学」をルーツ校とし、文部省（当時）の誘導もあって、大陸各地や日本の植民地で終戦により学校を失った旧帝大や大学、高専校などの学生たちも受け入れ、「愛知大学」（以下、愛大）として開学した。入学者は書院生が最も多かったが、出身校は80余校に及び、まさに「引揚げ総合大学」、「ア

ジア文化大学」の様相を示した。そのため入学生は編入生が多く、予科3年、学部3年、計6学年分の授業を一斉に開講した。さらに空襲で焼け野が原になった東海地方の各都市で、学ぶ機会を失っていた市民、勤労者のために全教員が各都市に向き「土曜講座」を開講。受講生がすぐに1万人を超え、「修了証書」の発行依頼が大学へ殺到したことから、大学は正規の夜間部を豊橋、名古屋両キャンパスに増設した。こうして愛知大学は、昼はトップレベルの旧制大学生から、夜は市民、勤労学生まで、幅広く、多種多様な多くの学生を相手に授業を展開した。そこに愛知大学の誕生の原点、そして特徴があった。

2 「自由・受難の鐘」の登場

そしてこの多くの授業の終始時刻を伝えたのが、物資不足の折柄、おわりから本部事務棟に隣接し、各教室等に近い松の木に吊り下げられていた鐘であった。用務員さんが毎授業時間ごとにその鐘を打ち鳴らす。その音色は全学生、教職員の胸に刻み込まれていた。

そんな折、第4回卒業生たちがその鐘の姿に寂しさを覚え、愛大の時計台にすべく2本の柱と屋根を寄贈し、その柱に

「自由・受難」の文字を刻んだ。それは当時学監であった小岩井淨先生の「観取命運自在」の書からのヒントであった。その意味は、この寄贈代表の藤田稔氏によれば、「自由を求めれば、苦難は必然避けられないものだ」ということで、改めて「愛大の原点に立ち返り、真の鐘を鳴らしてゆきたい」という卒業生たちの願いと学園の志があった。

3 愛大にとっての「自由・受難」史

当時の愛大には書院生たちの雰囲気もあった。彼らは上海の書院生時代、日中友好と連携への強い志を持っていたが、1943年、政府の学徒出陣や勤労に動員され、その志への理不尽さを抱え、戦場へ赴かざるを得なかった。本間喜一学長・院長は内地の学長とは違い、「生きて帰ってこい」と書院生を送り出した。学長も書院生も「自由」への距離と自由の価値を噛みしめたに違いなかった。

また、戦後の1949年の大学学制改革で新制大学が各地に誕生するが、地元名古屋大学は文科系学部新設に当たり、人材不足から愛大の人材を求め、愛大との合併案を提案してきたことがあった。それに対して、愛大では教員と学生が数回にわたる集会での議論の結果、その提案を断っている。そ

の大きな理由は、戦時下で行った政府による大学への干渉への懸念であり、「私学」の「自由」の価値を選択したのであった。

そして、この「自由・受難の鐘」の塔ができた翌1952年、深夜の構内に不法侵入してきた不審者2人組がいた。これに気づいた寮生が取り押さえたら、警察官であったということ、逆に彼が、そして寮生の一部までもが逮捕されるという理不尽な事件が発生した。「愛大事件」である。詳細は省くが、折しも最高裁事務総長から愛知大学学長に復帰した本間喜一は、あくまでも学生の立場を信じ、擁護したことで、学生たちから絶大な信頼を得、それにより、新生愛大は一つにまとまった。まさに「自由・受難」の精神は、全愛大学園関係者に強く響いたに違いなかった。今でも「自由・受難の鐘」は、学内を見続け、その精神を伝えようとしている。



手前が「愛知大学設立趣意書(抄)碑」、奥は「亜細亜友好記念碑」、そして中央が「自由・受難の鐘」(豊橋校舎にて。名古屋校舎にも建てられている)



株式会社みずほ銀行 エグゼクティブアドバイザー（2025年3月現在）

大櫃 直人さんに聞く

〔聞き手〕 外川 智恵さん 大正大学表現学部教授



スタートアップ企業の 支援事業を立ち上げ 日本経済の活性化を目指す

C L O S E U P

おおひつ・なおと

1964年生まれ。1988年、関西学院大学卒業後、富士銀行に入行。2016年イノベーション企業支援部設立に伴い、同部の部長に就任。執行役員、イノベーション企業支援部長などを経て、2024年よりみずほフィナンシャルグループみずほ銀行エグゼクティブアドバイザーを務める。スタートアップの成長支援をライフワークとし、自ら意欲的に企業・経営者の元に足を運び、年間約1,000社と面談を行っている。（2025年3月現在）

若手経営者たちとの 出会いがきっかけに

外川 本日は、みずほ丸の内タワーにきています。みずほフィナンシャルグループの本社機能が集約されたこのビルでお話をお伺いするのは、みずほ銀行エグゼクティブアドバイザーの大櫃直人さんです。その仕事ぶりから、伝説のバンカーともいわれています。今回は大櫃さんの学生時代や現在のお仕事、そして将来の目標までお話を伺いたく思います。初めに、どのようなお仕事をなさっているのか教えていただけますか。

大櫃 2016年にイノベーション企業支援部が設立されて部長に就任して以来、約10年にわたり、スタートアップ企業支援事業を手掛けています。

外川 担当されるに至るきっかけをお聞かせください。

大櫃 私は大学卒業後、1988年にみずほ銀行の前身である富士銀行に入行しました。2013年に渋谷109のすぐそばにある渋谷中央支店の支店長に就任しましたが、なかなか業績が伸びない状況が続いていました。お付き合いが長い、歴史ある企業のお客さまはすでに成

長・安定の軌道に乗っていたからです。若い行員からは「銀行に入って世の中の中の役に立ちたいと考えていたけれど、なかなか新たなチャンスがない」といった声もありました。そんな時、知人の紹介で渋谷にオフィスを持つ若手経営者を紹介してもらいました。彼らと話してみると非常に優秀で、「こんな人たちがいるんだ」と驚きました。しかし、彼らと対話を重ねるうちに、事業展開上いろいろと課題を抱えていることも分かってきました。その課題を解決するサポートができれば、銀行の新しい仕事になるのではないかと。そう考えたことが、イノベーション企業支援部を設立したきっかけです。

外川 当時のスタートアップ企業が抱えていた課題とは何だったのでしょうか。

大櫃 これまで日本企業の多くは階段を上るように成長してきました。資金を集め、人を教育し、設備を増強することで踊り場を作り、その上で次のステップに踏み出すというのが従来の成長



外川 智恵さん

の形です。しかし、技術進歩のスピードがどんどん早くなっている中で、このような日本型経営スタイルは徐々に時代に合わなくなってきたのです。現在では海外のIT企業等のように、たとえ赤字が続いていてもとにかく市場を面でおさえるという戦い方が主流となってきました。それに伴い、スタートアップ企業の成長戦略も変化し、赤字からの急成長を目指す「Jカーブ」のビジネスモデルが主流になっていったのです。しかし、業歴の浅いスタートアップ企業の場合、銀行が融資できる額に限度があります。そこで私は、エクイティと呼ばれる株式資本で資金調達することによって成長をサポートする事業に着手しました。

外川 大手銀行という大きな組織において新規事業を立ち上げるのは大変なことだと思いますが、どのように社内理解を得ていったのでしょうか。

大櫃 多くのスタートアップ企業を支援してきましたが、その中から数年の間に急成長し、世の中に名前が知られるようになった企業がいくつも出てきました。そうした企業を実績としてプレゼンテーションしたことで、行内でもこの事業に取り組む意義を理解してもらうことができました。運が良かったという面も大いにあったと思います。

上司のアドバイスが 人や企業を見る 判断力の基盤に

外川 大櫃さんにこのスタートアップ企業なら支援したい、成長すると思わせる要素はどこにありますか。

大櫃 これまで支援してきたスタートアップ企業の中で大きく成長した会社に通するのは、社長が若いながらも人間的な魅力があるということです。例えば、大学の学園祭で屋台を出そうとなったとき、良い仲間が集まるとお店にも活気が生まれてお客さんも引き寄せられる。そうしたことが会社でも起きるのです。魅力的な社長の周りには応援団ができて、それが顧客の獲得につながっていく。経営者の人間性はお会いして1時間ほど話すと伝わってくるものです。企業を支援するときは、ビジネスモデルや技術だけでなく、人を見ることもとても大切です。

外川 人を見る、企業を見る。その観察力や判断力は、ど



大櫃 直人 さん

のようにして磨かれたのですか。

大櫃 若い頃、当時の支店長に言われたことが印象に残っています。「この案件について、自分が課長だったら、支店長だったらどう判断するか考えてみるといい。きつと半年後、1年後にその判断の結果が出てくる。支店長の判断が正しかったこともあれば、君の判断が正しかったこともあるだろう。その時に『なぜその結果が出たのか』と考える習慣をつけることが大切だ。そうすることで自分がその立場になった時に正しい判断ができる確率が上がっていくはずだ」。ずっとこの教えを意識し、習慣化して仕事をしてきたことで、判断力が磨かれたと感じています。

外川 企業を支援する熱意、モチベーションはどこから湧いてくるのですか。

大櫃 興味や好奇心に動かされているようなものですね。スタートアップ企業を支援するようになったのも、ラフな服装とは裏腹にしっかりとした考え方を持った若手経営者に興味を持ったことがきっかけでした。実際に彼らから学ぶことは多く、50代の私が20代の経営者たちから毎日のように何かを教えられることに衝撃を受けました。

外川 かしながら、日本では若手経営者のイノベーター



ブな取り組みに対する支援が行き届いていないという話を聞きます。

大櫃 私は世界各地を回り、各地域のスタートアップ企業の若手経営者たちと話してきましたが、実感として日本も海外も経営者の層は厚く、皆さんとても優秀です。では、なぜ日本ではイノベータータイプな企業が出てこないのかというと、スタートアップ企業を支援する社会の仕組みがまだ確立されていないからです。それに気付いてからは、使命感を持って仕事をするようになりました。日本の産業の新陳代謝を促していくためには、スタートアップ企業が強くなくて、社会を築き上げていくような形が必要なのだと。そのためには、社会が協働してスタートアップ・エコシステム[※]を構築することが重要だと考えています。

失敗を糧に前へ進む 今は恩返しの時

外川 スタートアップ・エコシステムを構築するために大櫃さんはどのような活動を行っているのでしょうか。
大櫃 若者たちにビジネスについて考えてもらうきつ

けを作るための講義をしています。これまで大学でもたくさん講義をしてきましたが、今は高校を回って講義をするようになりました。「このくらいの偏差値ならこの大学」と志望校を決める高校生が多いと思いますが、「自分が描いた目指す世界観や目標を達成するために、この大学、この学部に進学しよう」と自分で考えることが大事なのです。志を持った高校生に一人でも多く成長してほしい。そのために、自ら高校にコンタクトを取って講義をさせてもらっています。

外川 スタートアップ企業を支援するだけでなく、その前の段階から種をまいて育てているんですね。

大櫃 自分にできることは何でもやろうと思っています。各種委員会の委員に選ばれたら引き受けて一生懸命頑張りますし、取材を依頼されたら全力でエコシステムの必要性を伝える。そうして、想いが広がっていけば誰かに伝わって仲間が増えていくと思うのです。

外川 大櫃さんの強い信念を感じます。その原動力はどこから湧いてくるのですか。

大櫃 私は入社当初、運良く良い成績を達成することができたのですが、ある時大きな失敗をして、多くの人に迷惑

をかけることになってしまいました。回避する方策はあったのですが、周囲の評価を気にして失敗の報告ができなかったのです。そんな私を心配したお客さまから、とにかく自分と向き合うことを勧められました。それで、誰とも話さず、一日一食、滝行をする日々を過ごす中で自分自身との対話を続けたのですが、いかに自分が見栄を張り、つまらないことにこだわってきたのかに気付かされました。自分を見直すきっかけとなった気がします。また、この時は会社を辞めるつもりでいたのですが、「ここで辞めたら、一生失敗を背負っていかねばいけない。若い時にはみんな失敗するのだから、きちんとみそぎをしてまた頑張ればいい」と支店長から声を掛けられたことで、もう一度頑張る気力が湧いてきました。苦悩していた時期に仕事や人生の先輩方が、私に懸命にリカバリーショットを打ってくださった。そのおかげで今があります。今はその恩を、若い世代に返す気持ちで頑張っています。

外川 現代社会は失敗を許さない風潮があり、それを恐れて若者が挑戦しづらくなっているように思います。そんな時代を生きる若い方々にはどのように接していますか。

大櫃 子どもの頃に熱いものを触って「アチチ！」と感

じる経験を誰しもしたことがあると思います。その経験があれば、そこで得た感覚を生かすことで大やけどを避けることができます。しかし、その経験を経ずに大人になると、大やけどをして社会的に大きなダメージを負うことになります。ですから、私は若いうちから積極的に挑戦して失敗も経験し、「アチチ！」の感覚を身に付けましょうと伝えていきます。

お客さまからの相談で気付いた 学びのモチベーション

外川 ところで、大学時代の大櫃さんはどんな学生生活を送られたのでしょうか。

大櫃 私は、4年次の段階で卒業のために必要な単位がたくさん残っている、留年寸前のダメな学生でした。しかし、さすがにこのままではいけないと思い、1年間必死で勉強して単位を取って、卒業論文では賞を受賞することができました。しっかり勉強した感覚は1年間しかありませんが、それが自信につながりました。

外川 社会に出ても勉強する機会がありましたか。

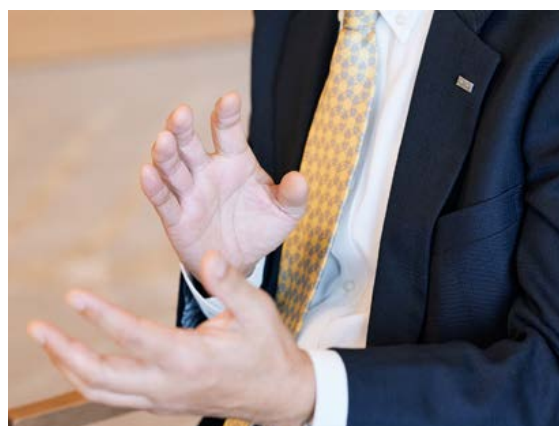


大櫃 「勉強」と言われると、今でも苦手意識があります。

若い頃、お客さまから事業に関する相談をされたのですが、知識がなくて困ったことがありました。しかし、お客さまにとっては一大事であることが分かったので、本を買い集めて一生懸命に調べ、先輩方にもアドバイスを求めて自分なりに勉強して対応したところ、お客さまにとっても感謝されて大きな案件につながったことがあります。私は勉強が苦手だったはずなのに、お客さまに「困ったから助けてほしい」と言われると、こんなにもスラスラと本の内容が頭に入ってくるんだと、その時に初めて気が付きました。勉強のための読書は苦手でも、お客さまの課題を解決するための読書は苦にならないのです。今では、私の自宅の本棚には大量の本が並んでいます。

外川 学生にとって大きなヒントになるお話だと思います。

大櫃 興味を持って学ぶことが大事ですね。夢が見つからない、自分が何をやりたいのか分からないという人も少なくありませんが、それは当たり前のことだと思います。私自身、就職した時は銀行のことをほとんど分かっていますませんでした。しかし、興味はあったので仕事に打ち込むことができましたし、使命感も芽生えてきました。



外川 学生の皆さんが今のうちに取り組んでおくべきことがあれば、アドバイスをお願いします。

大櫃 二つあります。一つは先ほどお話ししたように、失敗を経験することです。1年間でどんな失敗をしたかを書き出してみてもいい。失敗したということは、何か行動をしたことの証ですから。もう一つは、新しい技術を否定せずに使うことです。生成AIのような技術もまずは使ってみて、どのようなものか把握することが大切です。世の中を変えるような新しい技術は、最初は賛否両論あるものです。しかし、コンピュータやインターネット

トがそうだったように技術の進歩と普及は止めることができません。今の世の中でスマートフォンを使えないと不便のように、将来、AIを使えないと不便になる世の中が来るかもしれません。ですから、自分を補強するコパイロット（副操縦士）として、早いうちから新しい技術を取り入れてみることをお勧めします。

若者たちが秘めた可能性

外川 これまでに多くの若手起業家を支援してきた大櫃さんですが、今後、どのように事業・活動を広げていきたいかビジョンがあれば教えてください。

大櫃 近年、日本人のパスポート保有率が低下しているそうです。円安が続く、海外旅行に行きづらくなる中で、異文化と触れ合う機会が減っていくことを懸念しています。日本にいれば、海外に出なくてもある程度豊かで幸せな暮らしができます。しかし、それに満足していると、いわゆる「ガラパゴス化」して衰退していくのではないのでしょうか。それを打開するためにも、若い人たちが海外経験を積める機会を増やす取り組みをしていきたいと考えています。

先ほどお話ししたように、日本も海外も同様に、経営者たちは優秀です。ただ、海外の方が大きな目標を持ち、目をギラギラさせた経営者が多いように思います。しかし、日本に帰ってくると、そのギラギラ感があまり感じられない。

ギラギラしても仕方ない、という感覚がまん延しているのです。その原因の一つが、利益や効率を重視する現代の社会にあるのではないかと思います。本来、もっと面白さを基準に仕事を選んだり、起業したりしてもいいはずです。今後の会社経営には、そんな価値観と持続性のバランスを取っていくことが求められるのではないのでしょうか。

外川 大櫃さんのビジョンを実現するために、大学のような教育機関にできることはありますか。

大櫃 学生時代から起業を目指して活動し、若くして成功した経営者が日本でも次々と出てきています。そうしたロールモデルを学生の皆さんに紹介していくとよいと思います。近い年齢のロールモデルがいた方が、学生に



とっても良い刺激になるのではないのでしょうか。

外川 ぜひ参考にさせていただきたいです。大櫃さんのお話もぜひ多くの学生に聞いてもらいたいですね。

大櫃 「大櫃さんの考え方はもう古いよ」と若者たちから言われるまでは、自分の思いを伝えていきたいと思います。そうして、若者たちと一緒に新しい仕事をどんどん作っていきたいですね。若者には大きなチャンスがあると思います。われわれの世代とは違って、インターネットの検索機能が登場し、生成AIを使いこなそうとする時代が来ています。スピード感を持って経験を積んでいくチャンスがある世代とも言えます。近い将来、すごい大人たちが出てくるのではないかと思います。

外川 本日はとても刺激的なお話を伺うことができました。ありがとうございました。

※ 起業家や大企業、投資家、教育・研究機関、政府といった産学官のステークホルダーが相互につながることで、継続的にイノベーションやスタートアップを創出するビジネス環境。

文教大学

みやたけ としえ

宮武 利江

文教大学 学長



中島滋前学長の任期満了に伴い、4月1日付で宮武利江文学部教授が文教大学第14代学長に就任した。

宮武新学長は、1963年

9月、埼玉県生まれ。筑波大学第一学群人文学類卒業、筑波大学大学院博士課程文芸・言語研究科単位取得満期退学（文学修士）。東京成徳短期大学講師、助教授を経て文教大学に着任し、2012年より教授。教務委員長、文学部長、付属図書館長等を歴任。専門領域は日本語学（日本語史）で、中古仮名文学作品における語彙の用法や、語義の変遷などを研究している。主要論文に「古語「得」と現代語「得

る」の用法について―「罪を得る」の違和感を解く」（北京大学『日本語言文化研究』第11号・2017年）、などがある。

文教大学の建学の精神は「人間愛」であり、他者を尊重し、あたたかい思いやりの心をはぐくむ教育を重視している。これを踏まえ、多様性が重視される現代社会において、在籍する学生も教職員も皆がお互いを尊重し認め合う、そして誰もが個人の特性を生かして活躍できる「インクルーシブな大学」として発展していくことを、新学長の目標として掲げている。

福岡女学院大学

そえじま ゆうじ

副島 雄児

福岡女学院大学 学長



2024年4月1日付で福岡女学院大学・同短期大学部学長に就任した。任期は2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間。

副島雄児学長は1986年3月に九州大学理学研究科博士課程を修了。同年2月から旧西ドイツのザールランド大学研究員、1987年に九州大学理学部助手として着任。その後、同学部助教授、基幹教育院教授を経て2023年3月定年退職により35年間の九州大学勤務を終えた。この間、総長特別補佐、副理事を兼務した。

理学博士。専門は結晶物理学で、X線・電子線・中性子

線回折を手段とした結晶構造解析、シンクロトロン光を利用した異常分散効果の構造解析への応用研究を進めてきた。教育業務では、九州大学が2001年に開始した学部横断型の教育プログラム「21世紀プログラム」を担当し、新しいタイプの高等教育の実践とその成果の検証に当たった。

福岡女学院は2025年に創立140年を迎える。学長として、この歴史と伝統を守りながら、現代に求められる魅力ある大学づくりを目指している。

上智大学

すぎむら みき
杉村 美紀

上智大学 学長



曄道佳明前学長の任期満了に伴い、2025年4月1日付で杉村美紀教授が学長に就任した。上智大学創立以来、初の女性学長である。

杉村新学長は、1962年生まれ。1985年お茶の水女子大学文教育学部卒業、1987年東京大学大学院教育学研究科修士課程修了、1992年同大学院教育学研究科博士課程単位取得満期退学、1998年博士（教育学）。

2002年に上智大学専任講師に着任。2013年上智大学総合人間科学部教育学科教授、2014年学術交流担当副学長、2017年グローバル化推進担当副学長等を歴

任し、2024年より上智大学ユネスコチェアホルダーに就任中。専門は比較教育学、国際教育学、多文化教育論。

本学の教育精神である「他者のために、他者と共に」に掲げる他者とは、社会的弱者から危機や困難に苦しむ人々まで地球上のすべての人のこと。豊かな人間性を有し、社会課題に主体的に取り組む「他者に寄り添う」リーダーの育成を目指す。

皇學館大学

さいとう たいら
齋藤 平

皇學館大学 学長



河野訓前学長の任期満了に伴い、2025（令和7）年4月1日付で齋藤平文学部教授が学長に就任した。

齋藤新学長は1990（平成2）年皇學館大学大学院文学研究科博士前期課程修了。2022（令和4）年博士（文学）。1992（平成4）年に皇學館大学助手。その後、講師、助教授、准教授を経て、2013（平成25）年教授。これまでに、教育開発センター長、学生部長、副学長を務めた。

専門分野は、日本語学・社会言語学で、1933（昭和8）年三陸地震津波記念碑に関する伝承の研究、三重県方

言の記述的研究などをテーマとする。研究面のみならず小学校校歌の作詞や三重県民手帳の付録「三重弁辞典」の制作など、地域文化の発信にも力を注いでいる。

本学は、来る2032（令和14）年には創立150周年を迎える。神道を基盤として、神職養成、教員養成や地域自治体と連携して地域課題の解決に取り組む点でも定評がある。神宮御鎮座の伊勢という土地で歴史と伝統を紡いできた風格を保ちながら、現代的課題の解決にも果敢に取り組む学風が、皇學館大学には備わっている。

京都橘大学

おかだ ともひろ
岡田 知弘

京都橘大学 学長



日比野英子前学長の任期満了に伴い、2025年4月1日から学長に就任。

1954年富山県高岡市に生まれ、京都大学経済学部を卒業後、同大学院経済学研究科博士後期課程で所定の研究指導認定を受けた後、岐阜経済大学（現・岐阜協立大学）助教授、京都大学経済学部および同大学院経済学研究科教授を経て、2019年4月から京都橘大学教授に就任。地域連携センター長等を歴任。

専門は、地域経済学、地方自治論、近現代日本経済史であり、日本地域経済学会会長、自治体問題研究所理事長を務めた。主著に『地域づくりの

経済学入門』等がある。経済学博士。

橘女子大学を前身とする京都橘大学は、今や9学部15学科5研究科を擁する総合大学へと発展、来年4月にはさらに1学部3学科の新設を予定している。

これまでの成果を引き継ぎながら、総合大学の良さを生かし、本学の教学理念である「自立・共生・臨床の知」をより進化させたいと考えている。京都の地に根差した京都橘らしい大学づくりに励む所存である。

武蔵野大学

こにし たかこ
小西 聖子

武蔵野大学 学長



2025年4月1日付で小西聖子教授が新学長に就任した。小西新学長は1954年愛知県生まれ。1977年東京大学教育学部教育心理学科卒業、1988年筑波大学医学専門学群卒業、医師免許取得。1992年筑波大学大学院博士課程医学研究科修了（博士（医学））。1993年東京医科歯科大学（現・東京科学大学）で日本初の犯罪被害者相談室を設立。1999年武蔵野女子大学（現・武蔵野大学）人間関係学部教授に就任。武蔵野大学人間科学部長、同大学院人間社会研究科長、心理臨床センター長、副学長を歴任。

学外では精神科医として臨床に従事。性犯罪の刑法改正に係る法制審議会臨時委員を二度務め、内閣府の女性に対する暴力に関する専門調査会会長、内閣府男女共同参画会議議員も務める。主な研究分野は被害者支援、外傷後ストレス障害の治療に関する研究。著書『ココロ医者、ホンを診る本のカルテ10年分からは第8回毎日書評賞を受賞。

学校法人武蔵野大学は昨年法人創立100周年を迎え、新学長のもと、より一層のウェルビーイング社会への貢献を目指す。

龍谷大学

あんどう とおる
安藤 徹

龍谷大学 学長



入澤崇前学長の任期満了に伴い、4月1日付で安藤徹文学部教授が学長に就任した。

安藤学長は1968年岐阜

県生まれ。1990年名古屋

大学文学部卒業、1992年

同大学院文学研究科博士前期

課程修了、1997年博士後

期課程単位取得満期退学。1

998年博士(文学)学位取得。

日本学術振興会特別研究員

を経て、2000年龍谷大学

文学部専任講師として着任し、

2010年に教授に就任した。

その後、図書館長、文学部長、

副学長等の要職を歴任して

いる。

専門は日本古典文学、特に『源氏物語』を中心とした平

安朝文学。著書に『源氏物語と物語社会』、『日本文学からの批評理論…亡霊・想起・記憶』(共編著)などがある。

龍谷大学では2020年度

より、創立400周年を迎え

る2039年度の「龍谷大学

のあるべき姿」を到達点とし

て設定した20年間に及ぶ長期

計画「龍谷大学基本構想40

0」を展開している。「サス

テナビリティへの『旅』―変

革の加速へ―という副題の

もと、昨年度から開始した第

2期中期計画では、今年度も

含めてさらに3年間にわたっ

て諸事業を意欲的に推進して

いく。

Pick Up!

クローズアップ・インタビュー

メッセージ動画は
こちらから
ご覧ください。



大学時報では毎号、著名人のインタビューを掲載しています。取材では、プロフェッショナルとしての仕事に対する思いや、大学時代のご様子、教育に対する考えなども時に交えた熱いトークを展開。メッセージ動画も公開中ですのでぜひご覧ください！



山田 泰子 氏

日本郵便株式会社 切手デザイナー
インタビュー全文はこちらから



鈴木 俊貴 氏

動物言語学者、東京大学 准教授
インタビュー全文はこちらから



Diana Khor (ダイアナ・コー)

法政大学総長・グローバル教養学部教授。’94スタンフォード大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士(社会学)。’253月より現職。

金山 愛子 (かなやまあいこ)

敬和学園大学学長。’89米国プリンマー大学大学院修士課程修了(M.A. in Greek)。専門は英文学。敬和学園大学人文学部教授を経て’23より現職。

音 好宏 (おとよしひろ)

上智大学文学部教授。’90上智大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。専門はメディア論。主著『放送メディアの現代的展開』ほか。

藤野 圭 (ふじのけい)

上智学院ダイバーシティ・サステナビリティ推進室長。’15上智学院入職、学事局グローバル教育推進室、総務局総務グループを経て、’24より現職。

高橋 武 (たかはしたける)

甲南大学アドミッションセンター職員。’18甲南大学経済学部卒業。’18甲南大学入職より現職。

り現職。

佐野 竜平 (さのりゅうへい)

法政大学現代福祉学部教授。チェンマイ大学大学院芸術・メディア・技術学院修了(博士・知識創造論)。研究テーマは「アジアの障害インクルーシブな国際協力」。

齋藤 智 (さいとうとも)

東京大学ディベロップメントオフィスチーフエキスパート。’17放送大学大学院文化科学研究科修士課程修了。修士(学術)。JSPS London副センター長を経て、’24より現職。

山咲 博昭 (やまさきひろあき)

広島市立大学教育基盤センター講師。’24同志社大学大学院総合政策科学研究科博士後期課程修了。博士(政策科学)。関西大学事務職員を経て、’23より現職。

田中正弘 (たなかまさひろ)

筑波大学准教授。’04 Institute of Education, University of London 修了。最終学位: PhD in Education。主著: Student Engagement and Quality Assurance in Higher Education

廣田 りょう (ひろた りょう)

学校法人福岡女学院理事長。’79早稲田大学政治経済学部卒業。’16九州大学大学院医学系学府医療経営管理学専攻修士課程修了。銀行、学校法人久留米大学等を経て現職。

河村 由紀彦 (かわむらゆきひこ)

龍谷大学瀬田キャンパス推進室部長。

中峯 秀之 (なかみねひでゆき)

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス事務長。慶應義塾大学法学部法律学科卒業。

志鷹 英男 (したかひでお)

学校法人金沢工業大学企画部次長。富山大学大学院人文学部研究科退学。

甲野 純正 (こうのよしまさ)

ZEN大学教育開発部部長。’96関西学院大学大学院文学研究科博士課程前期課程修了。修士(地理学)。

松本 孝朗 (まつもとたかあき)

中京大学スポーツ科学部教授、医師。ほか環境省、日本スポーツ協会の要職を務める。’83長崎大学医学部卒業。’96博士(医学)。愛知医科大学医学部助教授を経て、’05より現職。

北岡 明佳（きたおか あきよし）

立命館大学総合心理学部教授。⁹¹筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。教育学博士。専門は知覚心理学。主著『錯視入門』。

山田 春菜（やまだ はるな）

拓殖大学政経学部経済学科助教。一橋大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。同大学経済学部非常勤講師を経て現職。

小檜山 ルイ（こひやま るい）

フェリス女学院大学学長。国際基督教大学大学院比較文化研究科博士後期課程修了。博士（学術）。²⁴より現職。近著に『明治の「新しい女」』『帝国の福音』など著書多数。

安部 紀芳（あべ きよし）

立教学院本部総務部施設課担当課長。⁹⁴日本大学大学院理工学研究科建築学専攻前期課程修了。民間設計会社を経て⁰⁸8月学校法人立教学院に入職。

宮原 秀明（みや はら ひであき）

大阪学院大学事務長。

藤田 佳久（ふじた よしひさ）

愛知大学名誉教授。名古屋大学大学院文学

研究科博士課程中退。理学博士（東京教育大学、地理学）。主著『東亜同文書院生が記録した近代中国の地域像』。

大櫃 直人（おおひつ なおと）

⁸⁸関西学院大学卒業後、富士銀行に入行。²⁴みずほフィナンシャルグループみずほ銀行エグゼクティブアドバイザーに就任。スタートアップの成長支援事業を手掛ける。²⁵3月現在）

外川 智恵（とがわち え）

大正大学表現学部教授。同大学卒業。カリフォルニア臨床心理大学院修士課程修了。山梨放送を経てフリー。NTT技術ジャーナル巻頭インタビュー、新語・流行語大賞の総合司会など。

〈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

- 5月9日(金)
「採用と大学教育の未来に関する産学協
議会」に出席
- 5月13日(火)
第2回常務理事会、第2回理事会に出席
- 5月21日(水)
全私学連合代表者会議に出席
- 5月27日(火)
第3回常務理事会、第3回理事会に出席
- 6月9日(月)
補欠理事選考委員会に出席、記者懇談会
に出席
- 6月17日(火)
第1回総会に出席

記者懇談会を開催

私大連役員と報道関係者との意見交
換を行う記者懇談会を、令和7年6月
9日(月)に開催しました。
今回は、私大連がとりまとめた『文
理横断教育の実践と推進』並びに『成
長分野への構造転換を見据え取り組む
べき施策―私立大学理工農系分野の量
的・質的充実と持続的発展―』を題材
に、私立大学が果たす役割や今後の課

題などについて意見交換しました。ま
た、この他、私立大学を巡る諸課題に
ついて共通理解を深めました。



私大連TOPICS

令和7年春の叙勲・褒章
(私大連事業関係者)

◆ 瑞宝中綬章

北川 薫

(中京大学名誉教授)

進士五十八

(東京農業大学元学長)

油井 雄二

(成城大学元学長)

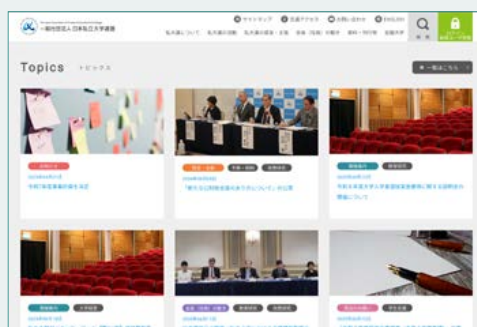
◆ 瑞宝小綬章

山野 博史

(関西大学名誉教授)

詳細は、私大連Webサイトを
ご覧ください。

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





私大連Presents 学長インタビューシリーズ

学長ときどき私

YouTubeで
配信中!



人の魅力が、 私立大学をつくる。

学長の学生時代、研究の道に進んだきっかけ、プライベートの過ごし方や高等教育への思いなど、学長という一人の人間を通して私立大学で学ぶことの魅力を浮き彫りにします。



Vol.9 武蔵野美術大学
樺山 祐和 学長(専門:絵画)
<2024年10月公開>



Vol.10 中京大学
梅村 清英 学長(専門:経済学)
<2024年11月公開>



Vol.11 立命館アジア太平洋大学
米山 裕 学長(専門:アメリカ史、日系移民史)
<2025年1月公開>



Vol.12 獨協大学
前沢 浩子 学長(専門:英文学)
<2025年2月公開>

4学長が並ぶバラエティ豊かな番外編も!

学長ときどき私「一問一答編」

- Q. 趣味・特技を教えてください
- Q. 人生で一度は行きたい場所は?
- Q. これから挑戦してみたいことは?
- Q. 過去と未来、どちらに行ってみたいですか?
- Q. これだけは欠かせない「我が相棒」は?
- Q. 若者たちにお勧めしたい本は?
- Q. 大切にしている言葉、信条は?



座談会 「未来を創る、食のイノベーション」

特集 「未来の自分を描く低年次キャリア教育」

小特集 「多様な分野における博士人材の活躍」

だいがくのたから 仙台白百合女子大学

大学点描 国際武道大学

クローズアップ・インタビュー

青戸 慎司さん(中京大学スポーツ振興部副部長、ソウル・パルセロナ五輪陸上短距離代表、長野冬季五輪ボブスレー代表)

編集後記

◆本号では大学における学生参加を特集した。サステナビリティ活動を企画・推進する学生職員、学生募集広報を担う学生、語学学習と地域貢献を結びつけた新たな学びの創出、さらにフアンドレイジング支援を通じてステークホルダーとの関係構築に貢献する学生の取り組みや学生視点を取り入れた学生参画型質保証の実践を紹介した。いずれも、学生が主体的に関与する好例である。学生にとっても実践的な課題解決力やコミュニケーション能力を養う学びや気づきの機会となっている。一方、学生は単なる受益者ではなく「質保証活動の当事者である」との認識は、大学関係者の間でも十分に浸透しているとは言いがたい。加えて、大学のカリキュラムや意思決定といったガバナンス領域への学生参画には、なお多くの課題が残されているのが現状である。とはいえ、アンケート調査の結果から、先進的な事例がすでに存在することも示されており、注目に値する。本特集が大学関係者の意識変革の一助となれば幸いである。

◆24時間利用ができる施設を運営している大学の実態を把握することは難しい。特に利用者の様子などを知れる機会は少なく、学生たちにとってどのように受け止められているのかはほとんどわからない。

今回の小特集では、24時間利用できる施設の概要に加え、設置の経緯や利用の様子、展望などにも触れていただき、キャンパスの在り方を検討する各大学にとって、大変参考になったのではないだろうか。どの大学においても社会や学生の気質の変化にあわせた運用を心がけており、決して、24時間開放しているだけではない。通学や食環境の課題解決も視野に入れ運用していたり、空間的・時間的制約を取り払い、情報技術を活用しながら学びを効率化させていたりと運用の目的も多様化している。本小特集が、それぞれの大学が抱える課題に応じて、「24時間施設を利用すること」も選択肢の一つとして検討できるようになっていれば幸いである。〈広報・情報委員会大学時報分科会委員・法政大学多摩事務部多摩事務課課長 須藤智徳〉

◆インタビューでは、株式会社みずほ銀行の大櫃直人さんにお話を伺った。若手経営者との出会いをきっかけにスタートアップ支援事業を立ち上げ、スタートアップ・エコシステムの構築や次世代の経営者育成を通じて、日本経済の活性化に尽力されていた。誰に対しても真摯な姿勢とバイタリティ溢れる行動力は、まさに「リアル半沢直樹」であり、とても刺激的であった。

覆面形式で実施した座談会では、異なる業界から大学へ転職してきた中途採用職員の方々に登壇いただいた。大学業界の組織風土や文化などに関するギャップや戸惑いについて率直にお話しいただき、前職の経験を活かして新たな視点で大学に改革を起こそうとする姿勢は、同じ大学職員として学ぶ点が多かった。

今後、激変する大学業界において、未来を切り拓く鍵となるのは、伝統と規範を尊重しつつも失敗を恐れない行動力と多様な意見を取り入れる柔軟さをもつ大学職員なのではないだろうか。〈日本私立大学連盟事務局・梅村学園出向 吉田匡孝〉

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 (118大学 令和7年7月20日現在)

愛知大学
亜細亜大学
青山学院大学
跡見学園女子大学
梅花女子大学
文教大学
筑紫女学院大学
中央大学
中央大学
大東文化大学
獨協大学}
獨協医科大学}
姫路獨協大学}
同志社大学}
同志社女子大学}
フェリス女学院大学
福岡大学
福岡女学院大学}
福岡女学院看護大学}
学習院大学}
学習院女子大学}
白鷗大学
阪南大学
広島女学院大学
広島修道大学
法政大学
実践女子大学
上智大学
城西大学}
城西国際大学}
順天堂大学
金沢星稜大学

関西大学
関西学院大学
関東学院大学
関東学院大学
慶應義塾大学
敬和学園大学
神戸女学院大学
皇學館大学
國學院大學
国際武道大学
国際基督教大学
駒澤大学
甲南大学
久留米大学
共立女子大学
京都産業大学
京都精華大学
京都橘大学
九州産業大学
松山大学
松山東雲女子大学
明治大学
明治学院大学
宮城学院女子大学
桃山学院大学
武蔵大学
武蔵野大学
武蔵野美術大学
名古屋学院大学
南山大学
日本大学
日本女子大学

ノートルダム清心女子大学
大阪学院大学
大阪医科薬科大学
大阪女学院大学
大谷大学
追手門学院大学
立教大学
立正大学
立命館大学}
立命館アジア太平洋大学}
龍谷大学
流通科学大学
流通経済大学
西武文理大学
聖学院大学
成城大学
聖カタリナ大学
成蹊大学
西南学院大学
聖路加国際大学
聖心女子大学
専修大学}
石巻専修大学}
芝浦工業大学
白百合女子大学}
仙台白百合女子大学}
昭和女子大学
創価大学
園田学園大学
大正大学
拓殖大学
天理大学

東邦大学
東北学院大学
東北公益文科大学
東海大学
常磐大学
東京女子大学
東京女子医科大学
東京経済大学
東京国際大学
東京農業大学}
東京情報大学}
東京歯科大学
東洋大学
東洋英和女学院大学
東洋学園大学
豊田工業大学
津田塾大学
和光大学
早稲田大学
山梨英和大学
四日市大学}
四日市看護医療大学}

大学時報

University Current Review

2025/7月号

第74巻423号(通巻436号)

令和7年7月20日発行

編集人 音好宏(上智大学文学部教授)

発行人 森康俊(関西学院大学学長)

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.shidairen.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

〒105-0001 東京都港区虎ノ門2-2-1

住友不動産虎ノ門タワー20階

松田美佐(中央大学文学部教授)

須藤智徳(法政大学多摩事務課課長)

藤野圭(上智大学ダイバーシティ・サステナビリティ推進室室長)

玉村まゆか(関西大学総合企画室広報課長)

中谷良規(関西学院広報部企画広報課課長)

河越英代(慶應義塾広報室長)

野見山智道(明治大学経営企画部広報課長)

大野百合子(立教学院総長室渉外課課長補佐)

勝屋藍太(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(大正大学理事長室室長)

大谷奈緒子(東洋大学社会学部教授)

中條賢二(津田塾大学経営企画課課長)

(早稲田大学エクステンションセンター事務長兼

コンテンツニューイング・エデュケーション推進室課長)

春名貴明(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)

長尾早姫(日本私立大学連盟事務局)

吉田匡孝(日本私立大学連盟事務局)

