

大

学



2024

7

No.

417

時

報

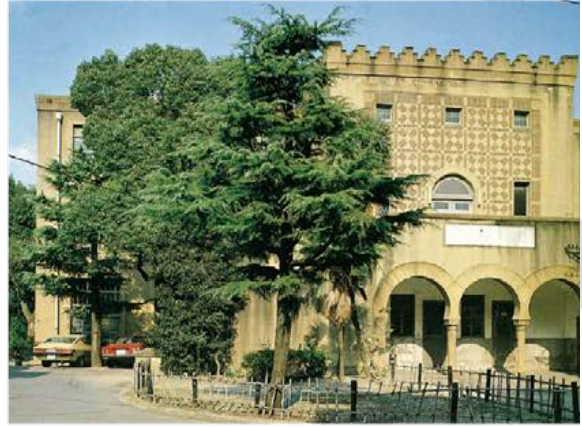
| 特集 |

共同学習空間「ラーニングコモンズ」の今。

日本私立大学連盟

ISSN 0288-1748 2024(令和6)年07月20日発行【隔月刊】

大阪医科薬科大学



W.M. ヴォーリズ設計による
旧本館(1930~1990年)と旧解剖館(1930~1987年)



旧別館(1930年~)
国の登録有形文化財に登録されている

ボローニャ大学の講義風景を
表現したレリーフ



サイクロトロン(照射用及びホウ素薬剤製造用)

関西 BNCT 共同医療センター

精神的シンボルと次世代を拓くBNCT

学校法人大阪医科薬科大学は、2016年に大阪医科大学と大阪薬科大学が将来の社会情勢と両学の特色に鑑み、法人合併と大学統合によって誕生した。

本学の誇る「だいがくのたから」は主に二つ。一つは旧大阪医科大学の学舎である。旧大阪医科大学は、1927年に初の5年制医育機関、大阪高等医学専門学校として開学した。当時、西日本各地に西洋建築を手掛けていたW・M・ヴォーリズ氏の設計によって大学本館、解剖館及び別館が建てられた。インドの古代医学に因んでインド・サラセン様式の装飾や部分的タイル張り表現、個性豊かな意匠に特色がある。別館は国の登録有形文化財に登録され、現在も大学や地域のイベントに使用、本学の精神的シンボルとして今後とも永く保存される。

もう一つは、関西BNCT共同医療センターである。本センターでは、次世代がん治療法としてのBNCT (Boron Neutron Capture Therapy) の略、ホウ素中性子捕捉療法) を行っている。BNCTは中性子とホ

ウ素の核反応を利用した治療法である。がん患者の体内に投与されたアミノ酸を添加したホウ素化合物には、がん組織中の正常な細胞は反応せずがん細胞だけが取り込む。そこに中性子を照射すると8〜10ミクロンの極短飛程の粒子が発生し、がん細胞だけが破壊される。正常な細胞を傷つけずに治療できる画期的な治療法と言える。治療は原則1回、約40分の照射で終了し、通常、副作用は生じない。本法の急速な進歩は、中性子線を照射するための小型加速器(サイクロトロン)が

日本で開発されたことに加え、有効なホウ素薬剤が製造されたことによる。本センターでは2020年6月に進行(再発)した頭頸部癌に対する保険診療承認を受け、これまでに国内各地から300余名の患者を治療し、完治(CR) 44%、有効(PR) 36%、奏効率は80%(6か月判定)と、頭頸部の進行(再発)がん非常に良好な成績を得ている。今後、本法の応用範囲拡大とともに、本センターも未永く学生らの心のよりどころとなるシンボルとなることを願う。

古代より中国で使用され、アラビア商人を經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。



118	116	112	102	100	98	96	94	92	88	82
私大連ニュース		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《大学と子育て編》		寄稿 「私立大学のミライー研究編」		次世代研究大学の実現を目指して
執筆・出席者の紹介(掲載順)		フェリス学院大学／学習院大学／学習院女子大学／阪南大学／順天堂大学／共立女子大学／流通科学大学／流通経済大学／白百合女子大学		エッセイスト 森下典子さんに聞く (聞き手) 外川智恵		つどいの広場「えみくる」における子育て支援 大谷朝		「先端メディア」と「味覚メディア」が拓く未来 宮下芳明		ーソーシャルインパクトを生み出す研究政策の取り組みー 廣瀬充重／高野由希子
120 編集後記				心理臨床の現場で学ぶ子どもの育ち 山登敬之		明日への試み ノートルダム清心女子大学情報デザイン学部		私の授業実践と教育現場の最前線からー 授業と学術論文の「基本」 糸隆太		
						AI時代のリベラル・アーツを目指して 中本幸一				



時代の先へ、翔び立て世界市民。

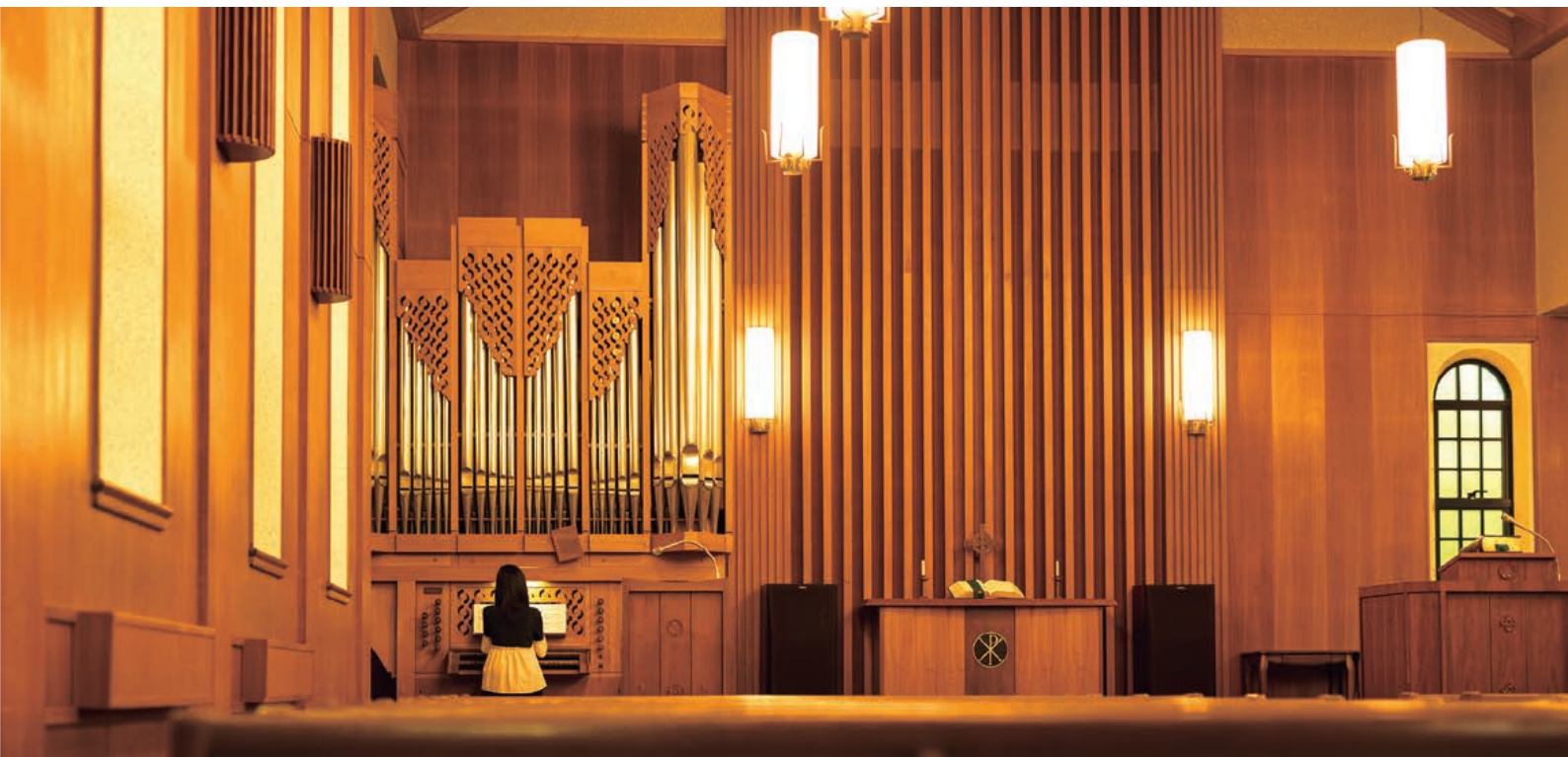


関西学院大学
KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY





関西学院大学
KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY



関西学院大学
KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY

University Current Review

大学時報

2024.07/NO.417



社会連携が 強く求められる時代に

森 康俊 関西学院大学学長

教育、研究に次ぐ大学の役割は社会連携である、という認識が社会一般に広がりつつある。企業や団体と連携して、学生や教員が行うさまざまな取り組みは大学広報のメインコンテンツとなっていると感じる。私立大学にとって、そうした活動は現代的な宣伝材料となるだけでなく、それぞれの学校の建学の理念に基づいた、歴史あるアウトリーチ（社会に手を差しのべること）なのではないかと思う。

大学は何のためにあるのか

一楽真 大谷大学学長

1. 改めて問われる大学の存在意義

大学は何のためにあるのか。そんなことは今さら問うまでもないと言われるかもしれない。しかし、18歳人口が減少を続ける中、各大学が存在意義を改めて問われていることは間違いない。生き残りをかけた施策を打ち出す際にも、何のために生き残ろうとするのか、これが問われなければ、単に存続だけが目的になってしまう。

国家としての日本における大学は、1886（明治19）年に公布された帝国大学令のもと、帝国大学が設置されることに始まる。それが1918（大正7）年の大学令の制定により、官立だけでなく公立大学、さらには私立の大学の開学につながっていく。この大学令の第一条には「大学ハ国家ニ須要ナル學術ノ理論及応用ヲ教授シ並其ノ蘊奥ヲ攻究スルヲ以テ目的トシ兼テ人格ノ陶冶

及国家思想ノ涵養ニ留意スヘキモノトス」と謳われている。もともと国家のための教育機関として期待されているのであるから、「国家ニ須要ナル學術」の教授や「国家思想ノ涵養」が掲げられるのは当然と言えば当然である。ただ、国際社会との関係の中で、日本という国の体制そのものが大きく変わっていったことは歴史を見れば明らかである。その中であって、「国家ニ須要ナル學術」も「国家思想」も時代の流れとともに変わっていくのは必然であった。言うなれば、時代の波の中で、大学が教える内容も変わらざるを得なかったのである。アジア太平洋戦争下における大学が置かれた状況は、まさにそれを表している。一面から言えば、時代に即応したということであろうが、他方から見れば、時代に翻弄され続けたと言わねばならない。

これは何も過去に限った話ではない。現代のグローバル化の中で、以前にも増して国の在り方、立場が問われている。それに伴い大学も、どんな学生を育てようとしているのか、そのためにどんな教育をしているのか、またしているか、こうしているのかが問われている。たとえば、国際貢献という一事をとってみても、何が本当に国際的に貢献することになるのか、簡単に答えが出ることはない。立場の違いによって意見も異なるし、目指すものも異なってくる。国際化という一語だけでも、経済を真っ先に思う人もあれば、環境問題を想起する人、あるいは紛争や人道支援を考える人もある。何を優先するかで教育内容は大きく異なる。そういう課題を根っこに抱えながら、各大学は自らの存立の意義を確かめつつ歩みを進めていると言える。

2. 本学が立ち返るべき仏教の精神

特に私立大学は、創立に当たって建学の理念を立てて、それに基づく教育を行ってきた。建学の理念は各大学の存在意義を明示するものであり、それぞれの大学の独自性を表している。私が在籍する大谷大学（学生時代から数えると今年で在籍48年目となる）は、仏教の精神

を根幹に据えている。仏教系というと、特定の宗派や教団の教義や歴史を教授するというイメージがあるかもしれない。確かに教義を学術的に研究する分野も設けている。しかし、何よりも大切にしているのは、仏教の精神に立った人間教育である。では、仏教の精神とは何か。

釈尊が生まれたのは今から約2500年前のインドであるが、その教えは限られた時代や地域にとどまるものではない。この世の在り様を見つめ、人間が傷つけ合うことを痛む心から教えを説いたのが釈尊である。逆に言えば、傷つけ合うことのない生き方をしているのであれば、説法に立ち上がることはなかった。「実にこの世においては、怨みに報いるに怨みを以てしたならば、ついに怨みの息むことがない。怨みをすててこそ息む。これは永遠の真理である。」（『ダンマパダ』）これは有名な釈尊の言葉であるが、怨みによって争いを繰り返し、一人ひとりの尊さが見失われていることを痛む心が底を流れている。どんな状況にある者も、誰とも代われない、尊い存在であることを知らせるために教えを説いたのである。この意味で仏教の精神とは、すべての存在（一切有情という言葉があるように、人間だけに限らない）を大切に

にする心と言ってよい。本学の第三代学長を務めた佐々木月樵^{げっしやう}は、この仏教精神を端的に述べている。1925（大正14）年の入学宣誓式での「大谷大学樹立の精神」がそれである。大学令による認可を受けて3年後のことであった。その中で佐々木は、本学における人格陶冶の三 motto として、「本務遂行、相互敬愛、人格純真」を掲げている。本務遂行は自分の果たすべき本務を見出し、それを遂行していくことである。その際に、関係の中でお互いに敬い合うことが相互敬愛と言われる。そして、人格純真は自分をごまかすことなく、真面目に取り組む姿勢を表している。この三 motto は、社会の中でどのような仕事に就くにしても、生きていく土台となる。現在、本学ではそれを人間学と名づけ、全学部・全学科の学生の学びの基盤に据えている。

3. 社会のために大学ができること

大学が社会の中に存在する限り、社会の要請やニーズと無関係であるはずはない。しかしながら、社会の価値観自体を問うことができるのが大学の役割でもある。社会の在り様に疑問を投げかけ、あるべき社会について探究してい

くのが大学の存在意義ではないか。過去の歴史に学び、来べき未来を見通すところに、現在何をなすべきかが決まってくる。それをせずに社会の要請に応えようとするなら、単に時代に迎合することにしかならないのではなからうか。

これは最近よく叫ばれる「学修者本位の教育」「学修成果の可視化」という課題とも重なる。学修者本位とは、大側を基本に考えるのではなく、学ぶ学生自身の側に立って教育を進めるものである。教員が一方的に語っても、学生に伝わらなければ教育とは言えないのは勿論である。また、学生自身が主体的に考え、課題を解決していく力を身につけることは、予測不可能な時代にあって益々重要になってきている。それが成果を上げているかどうかを確かめるために「学修成果の可視化」ということも言われるのである。このこと自体を批判するつもりは毛頭ない。ただ、学修者である学生自身も、時代社会の中にある一人の人間である。時代社会そのものを見る視点をもっていないと、流れに飲み込まれることになってしまう。

たとえば、現代は何かにつけてコスパ（コストパフォーマンス）とかタイパ（タイムパフォーマンス）が取りざたされる。学生たちもその中で、早く結果を出すことに

追われ、結果が出ないことは無意味であると決めつけているように見える。人間の営みを総合的に探究する人文学はこの先も重要である。そこでは文献研究が中心となり、文献を読める基礎力が不可欠だが、コツコツと読解する経験を積み上げていくことになかなか関心をもってもらえない。理系の分野でも、いわゆる基礎研究に力を入れることが難しくなってきたと聞く。このような風潮そのものを問う眼をもった学生を生み出すのが、大学という場であるはずである。

4. 「問い続ける」ことの大切さ

本学の人間学に話を戻せば、自分が人間であることに日ごろ疑いをもつ人はいないと思う。ただ、非道な事件を目にすると、あれは人間のすることでないという感情が湧いてくる。その際、他人のことは批評できても、果たして自分が人間として生きていると断言できるだろうか。真面目であるならば、おそらく問いが出てくるに違いない。本当に人間として生きるとはどういうことなのか。そもそも人間とは何なのか。このような問いをもって自分の生き方について考えてみるのが本学の人間学で

ある。その際、釈尊の生き方や考え方、また親鸞の視点を通して、問いを深めていくことを大切にしている。その意味で、知識を身につけるとか、すぐに答えが見つかるという類の学びではない。簡単に答えが出ないからこそ、人生におけるさまざまな場面で立ち返ることのできる原点となる学びである。想定外のことに出くわした時、壁にぶつかった時、他者や自分の死に直面した時、改めて人生に向き合う出発点になる学びなのである。

答えは、誰でも早く知りたい。しかし、答えを握ると歩みは止まる。自分の答えに合わない人を邪魔に思うことも起きる。場合によっては関係を切ったり、排除したりもする。一つの答えに腰をおろすことは、世界を狭くし閉じていく。知らず知らずのうちに握ってしまっている答えを、これは本当だろうかと問う時、世界は広く開けていく。大谷大学は、何が本当に大事なのかを問い続ける大学でありたい。本学で学ぶ学生たちが、物事を見る眼をもち、問い尋ねていく姿勢を身につけることを願っている。それこそが厳しい現実の中で自分の果たすべき本務を見つけ遂行していく、たくましい生き方となって実を結ぶことにつながると考えている。

時代の変化に挑む大学職員像



MEMBER

扇 慎哉

学校法人上智学院人事局長(2024年5月現在)

長田 勝

学校法人立命館人事部次長

阿部 海秀

学校法人大正大学理事・事務局長

笠原 喜明

学校法人東洋大学理事・事務局長

司会

須藤 智徳

学校法人法政大学多摩事務部多摩事務課課長、
広報・情報委員会大学時報分科会委員



職員の意思を反映できる
人事制度を策定

須藤 近年、大学職員に求められる能力が、高度化・複雑化しています。また、学内DXなど新しい試みが導入される中、柔軟にチャレンジする姿勢も求められています。それに対応すべく、各大学で新卒・キャリア採用計画、育成・研修計画、人員配置の最適化など、人事戦略の策定や再整備が行われています。今回は各大学のそうした取り組みを共有し、これからの大学教育における職員の在り方について考えたいと思います。まずは各大学

の人事戦略の特色についてお聞かせください。

笠原 学校法人東洋大学で事務局長と理事を務めている笠原です。これまでのキャリアとしては法人系の仕事が多く、経理や人事のほか、学部学科の設置や中期計画の策定などを担当してきました。本学では十数年前に人事制度を大きく改革しました。当時、業務改革室が設置され、私は室長を担当していました。この時、全職員に対してアンケートを取り、要望を聞いたのですが、その中で多かったのが上に立つべき人が正当に評価される制度を作ってほしいということと、研修を充実させてほしいということでした。そこで、それらの要望をくみ取った形の仕組みを作ることから改革をスタートさせました。その時から人事制度は大きくは変わっていませんが、特徴的なのは360度評価です。上司が部下を評価するだけでなく上司の顔色をうかがうような動きが出てきてしまうため、上司が部下からも評価される360度評価を取り入れました。また、目標を達成することが評価につながる目標管理制度を導入しました。

扇 学校法人上智学院人事局長の扇です。上智学院は専任職員が約250名で目が行き届く人数ですが、育成に関



しては課題が多いと感じています。そこで、評価制度を改革し、評価と処遇を切り離し、評価を育成につなげる仕組みを構築しました。また、毎年1回キャリア申告を実施しています。異動を希望するか、あるいは今の部署にステイしたいかということ申告してもらい、専任職員の意思をなるべく異動配置に反映するようにしました。必ずしも本人の希望通りにはいきませんが、現在のところ改善を重ねつつ運用しています。なお、新入職員には、新卒・経験者を問わず、1年間メンターを付けています。異なる部署の職員をメンターに付けることで、部署を超えて交流が生まれるというメリットもあり、新入職員からは好意的に評価されています。

時代の変化に対応すべく、育成を重視

長田 学校法人立命館人事部次長の長田です。現在、学園全体の戦略や政策と人事政策を結び付けていくために全学的な委員会が立ち上がっており、私はその事務局長も務めています。立命館の専任職員の基幹人事制度は私が職員になった25年前から大きくは変わっておらず、現



在、委員会でも改革を盛んに議論しているところです。1990年代から2000年代にかけて、専任職員の役割は何かということが議論されました。他大学でも同様かと思いますが、業務委託が可能になったり、事務業務など定型的な業務を担う雇用職種が整備されたりしたことで、専任職員はどのような仕事をするべきかが問われるようになったわけです。その流れと学園政策の中で、産学官の連携を図るリエゾン業務や入試改革、キャリア支援等の新たな業務領域を拡充させてきました。また、専任職員が担うべき業務として、政策立案力や業務の付加価値を高める必要性を認識し、2006年に開始したのが、大学アドミニストレーター養成研修です。大学行政研修・研究センターを学内に設置し、研究政策、入試政策、キャリア政策、学生支援政策等、専任職員がそれぞれの所属部門でのテーマを設定し、政策提起のプロセスを通じた人材育成に取り組んできました。2010年代に入ると、育成制度をより体系化することを目的に、育成型人事制度の整備に取り組みました。コロナ禍を経験し、社会が大きく変化する中、学園のビジョン実現に向けて、専任職員は、大学アドミニストレーターを超えた

次のフェーズに入るべきという議論も学園内ではされています。

阿部 学校法人大正大学事務局長・理事の阿部です。入職してから31年にわたり、主に設置業務や企画、総務、人事等の管理部門を担当してきました。その間、延べ11年は教務部に所属していたこともあり、教務の観点と人事政



長田 勝氏

策を重ね合わせる形を意識しながら人事制度を策定しているところでは、本学も他大学同様、「アドミツション・ポリシー（AP）」「カリキュラム・ポリシー（CP）」「ディプロマ・ポリシー（DP）」の3つのポリシーの下で教育を行っています。学生と同様に職員に対して育成方針を3つのポリシーとして示すことは、質的転換および人材育成の観点から重要であると考え、現在の人事制度を構築しています。具体的には、APとして求める人材像を設定し、CPとして職員の研修体系を整備、そしてDPとして職務等級基準書を作成するといった形です。一方で、本学は慈悲・自灯明・中道・共生という教育ビジョンを掲げています。このビジョンも、学生の教育だけでなく職員の育成にも適用すべく、職員向けのビジョン（大正大学職員ビジョン）も策定しました。さらに、自らの能力開発や資質向上を目指す職員のためにSD（スタッフ・ディベロップメント）研究費・SD手当という制度を導入しました。年度初めに提出するSD活動計画書に基づいて、1人当たり最大20万円までの資金援助を行っているのも一つの特色だと思います。

大学職員に求められる人材像とは

須藤 大正大学のように学生の教育方針を職員の育成方針に当てはめるという方法は、非常に明快で目からうろこが落ちる感がありました。他大学でもそのように職員に求める人物像を設定しているのででしょうか。

扇 求める職員像をベースに人事制度を構築していますが、時代の変化によって職員像も変わってきたため、見直しを検討しています。求める職員像を職員にどう伝えていくか、どうすればそれを意識して動いてもらえるかというところは、時間をかけて検討する必要があると思っています。経験者採用等を通して外部人材を活用するといっても、いきなり現場に配属した場合はお互いに戸惑いが生じてしまいます。その結果、周囲に合わせていくこととなり、せつかくの人材も活躍するパワーが落ちてしまう可能性があることが課題でもあります。そういった意味でも、経験者採用の職員にも求める職員像を浸透させ、周りと協調していけるようにするための工夫も必要です。先ほどお話ししたメンター制度がその一助になることを期待しています。

須藤 中途採用に関して、東洋大学ではどのような方針



扇 慎哉氏

を取っていますか。

笠原 本学は2014年度にスーパーグローバル大学創成支援に採択された際、現場の職員だけでは対応できないということになり、その後、5年間にわたり中途採用を実施しました。基本的に専任職員は総合職という形で部署の異動がある前提で採用しているのですが、中途採

用の場合、それまでのキャリアを評価して採用した職員が結果を出せないなど、その仕事に合わなかったときの異動をどうするのかという問題に難しさを感じています。

須藤 立命館では、職員をプロフェッショナル・スタッフと位置付けて議論をされていると伺いましたが、そこにはどのような意味が込められているのでしょうか。

長田 これまでの大学アドミニストレーターという範囲を超えて、学園の政策に対応した多様な領域において、学園外でも通用する力量を持ったプロフェッショナルとしての役割を担ってほしいという思いを込めています。これは必ずしもキャリアを積んだ中途採用の職員を対象にしているわけではなく、新卒採用でも、学園外でも認められるような強みを伸ばし、専門性や総合性を身に付けた職員であれば、プロフェッショナル・スタッフとして活躍できると考えています。そのためには、新卒採用でも中途採用でも、組織に定着し、成長や活躍のキャリアが見通せるように支援するオンボーディングにも積極的に取り組まなくてはならないと考えています。

扇 私は、私大連の研修委員を務めており、今年度から実施する経験者採用研修の組み立ての座長を務めさせてい

いただきました。その中で、経験者採用の職員をどう生かしていくかという意味で、転職後の環境変化やその大学が持っている特性をまずは理解してもらおうということに基づいて組み立て、高等教育を取り巻く環境や高等教育全体に関する理解など、専門性を生かす土壌であるベ－スをしっかり理解してもらおう研修内容にしました。

プロジェクト経験が人を育てる

須藤 各大学が求める職員像を目指した採用・育成をするに当たり、さまざまな課題があることがよく分かりました。それを踏まえた上で、どのような人材をどう育成していくべきか、各大学の考えをお聞かせください。東洋大学では、課長職を重視しているとのことですが、その意図はどこにあるのでしょうか。

笠原 私は現在、事務局長を務めています。やはり若い人との距離が遠すぎると感じています。かといって、主任や係長クラスだと大きなビジョンを示すような役割は十分に果たせません。その点、マネジメントをしっかりとることができるようになった課長職はちょうどいい中間的なポ

ジションなのです。塩野七生さんの本で読んだのですが、中世イタリアでは、ヴェネツィア以外の都市は英雄の存在に国家の隆盛が大きく左右され、一方のヴェネツィアは特別優れた人の能力に頼るのではなく、一定の能力を持った人材を継続して輩出する制度により長く存続できたそうです。本学も特別な誰かが回していくのではなく、



笠原 喜明氏

課長級の分厚い中間層を形成して回していくような組織にしたいと考えています。そのためには小さくてもよいのでプロジェクトを経験させることが重要です。学生と同様、成功体験を積み重ねることが成長につながりますから。

須藤 大正大学にはワンモアジョブという制度があるとお聞きしました。どのような制度なのか教えていただけますか。

阿部 ワンモアジョブは、全職員が主担当業務以外の関心のあるプロジェクトに参加する（One more job）制度です。部長職が主担当業務以外にもう一つのプロジェクトのリーダーを務め、課長職がその補佐に入ります。当初は8つのプロジェクトを同時進行していました。プロジェクトは、他部署の職員と一緒に進めるため、新たな刺激が得られるという点で人事交流や人材育成にも寄与し、これまでにない多様な発想が生まれました。

越境経験の効果に期待

須藤 立命館でも育成に当たって越境経験やプロジェクト経験を大事にされているようですが、具体的にどのような取り組みをされているのでしょうか。



長田 職員の仕事は多様化しつつ、専門性も求められるようになりました。それに伴い、業務を体系的に理解し習熟するまでに、従来よりも時間がかかるようになっていきます。そうすると、従来よりも異動が難しい状況になってしまいます。異動は、幅広い業務経験により広い視野や多角的視点を身に付けるために有効なものですが、異動以外の方法でこれらの経験や力量を身に付けることが重要になってきています。これまでも省庁や他大学へ出向し、越境経験を積む機会やプロジェクトへの参画機会はありませんでしたが、学園内でも部署はそのままに部門を



阿部 海秀氏

超えて業務をする経験を作り出したと考えました。そこで昨年度から試行的に始めたのが学内副業という制度です。例えば、教学部門の職員がキャリア部門で週1回仕事をする。あるいは立命館大学の職員が週1回リモートで立命館アジア太平洋大学（APU）の仕事をするという具合です。そうして異なる部署の業務を違う立場の

人たちと一緒に行うことで連携を深め、広い視野を身に付けてもらうことを期待しています。現在の試行実施は十数名が行っていますが、今後も多様な機会をつくることにより、越境やプロジェクトの経験を持つ職員をどんどん増やしていきたいと考えています。

扇 上智学院でも他部署と連携したプロジェクト型業務には大きな期待を持っています。他方、どのようにプロジェクトをマネジメントするか、本務との兼ね合いでどこまで踏み込んだ仕事をするかといったことが曖昧になることが懸念されます。そのため、アサインするメンバーやマネジメントを担当する役職者などがある程度固めた上で、プロジェクトを立ち上げるようにしています。兼務発令により、職員に兼務をお願いすることもありますが、本人の意欲とマッチした場合は非常に効果的なもの、相応の負荷がかかってしまうことも想定されます。今後はそうした課題への対処も考えなくてはなりません。

育成と異動のバランスをどう取るか

須藤

組織として育成に力を入れる一方で、能力のある

職員に仕事が集中したり、職員の意欲に差が出るなどの課題もあるかと思えます。それに対してはどのような対処しているのかお聞かせください。

笠原 職員の成長のスピードはそれぞれ違います。人事においては、成長が早い人を手元にとどめ、成長がゆっくりな人を早く異動させるということをやりがちですが、それは誤りだと思います。逆に成長がゆっくりな人には同じ部署でじっくりとスキルを磨いてもらい、成長が早い人にほどいろいろな部署を経験させ、兼務や越境、プロジェクトにも取り組んでもらう。それぞれに合ったペースで能力を高めてもらう方が効率的だと思います。成長が早い人は結果的に幹部職員になり、仕事も集中することになります。それは決して悪いことではなく自然なことなのではないかと思えます。

阿部 大正大学は職員数が約160名であり、部署によつては1人が異動するだけでその部署が十分に機能しなくなる恐れがあります。そのため、異動のタイミングや人員配置は、さまざまなケースを想定しながら慎重に行っています。笠原さんがおっしゃるように、本学の職員にもじっくり深く考えるタイプの人や、さまざまなこ

とにチャレンジするタイプの人があります。それぞれの能力や特性に応じて育成していますが、前者には同じ部署でじっくりと成長してもらい、後者にはいろいろな部署を経験してもらうという考え方には私も同意です。

扇 上智学院では毎年7月1日に定期人事異動があります。異動に関しては職員一人一人のキャリアや意向をできるだけ考慮していますが、どうしても希望に沿えないケースも出てきます。そうしたときに、組織の考えを日頃からどれだけ丁寧に伝えていくか、管理職がどこまでマネジメントや育成にコミットしているかが、予期せぬ異動であっても前向きに捉えることができるかどうかを左右するように思います。

須藤 立命館では専任職員をT型人材と位置付け、育成に力を入れてしていると伺っています。T型人材とはどのようなものなのか教えていただけますか。

長田 T型人材は民間企業でも使われる言葉なのですが、T字の縦棒が業務の専門性、横棒が学園職員としての総合性を表しています。つまり、業務分野の業務遂行力や課題解決力などを磨きつつ、業務分野を超えて学園職員としての視野の広さを持ち、学園内外の多様な人材と協



働して価値を拡大できるような、専門性と総合性を兼ね備えた専任職員を育成することを目指しています。立命館では、リサーチ・アドミニストレーターや学生支援コーディネーター等を特定業務専門職員として雇用しています。定型的な事務業務を担う契約職員等も含めて、多様な人材で業務を行っており、そうした存在に対して、専任職員は多様な人材を束ねることや協働することなど、リーダーシップ力とマネジメント力を持つことも求められます。ただ、T型といっても、縦に強い人もいれば横に強い人もいます。また、縦棒を何本か持っている人も

います。その多様性を大切にしつつ、T型人材を専任職員が目指すべき一つのモデルとして、育成に取り組んでいきたいと思っています。

多様性の尊重も求められる これからの時代

須藤 上智学院の中長期計画「グラウンド・レイアウト3.0―2030に向けて―」を拝見しましたが、ダイバーシティやインクルージョンを推進していく姿勢が読み取れました。これは学生の教育だけでなく、職員の働き方もそうあるべきだということでしょうか。

扇 近年、個を大事にする意識が高まっていますが、若手の職員にもその傾向が見られると感じています。個の多様性は認めつつ、個の価値観と組織の価値観をしっかりとリンクさせる努力をしなければならないと考えています。自分の望む仕事でなかったとしても、自分の関心のあることとの接点を作って本人のやる気を引き出すなど、個の価値観を見定めてキャリア開発に取り組まなければなりません。先ほどのお話にあったように成長のスピー

ドによっても価値観が異なるでしょう。それをどれだけでも取れるかが、これからの育成のポイントになると感じています。

阿部 先ほどお話ししたように、大正大学の職員人事制度は、学生に対する3つのポリシーや教育ビジョンを踏襲する形で策定しているのが特色です。多様な学生の教育と同様に、さまざまな個の価値観を持った職員の育成に適用できると考えています。そうした多様性を大切にするためには、制度を画一的に運用するのではなく、時代に合わせたフレキシブルな対応が必要とされていると思います。

組織のビジョンを共有・浸透させるために

須藤 多様性の尊重も含め、組織のビジョンを職員に周知していくことの難しさも感じます。東洋大学ではどのように周知徹底に取り組んでいるのでしょうか。

笠原 本学では採用時に、何よりも学生のためを考えられる「誠実な人」、走りながら考えることができ、行動できる人、ピンチこそチャンスと思えるような「タフな人」という3つの求める人材像を提示していま

す。採用試験の面接時にはこの3つのどれに当てはまるかを質問しますし、採用後もその3つに対応した形で研修プログラムを組んでいます。このように、職員に求めることを伝える機会をできるだけ数多く持つことで、ビジョンを周知し、浸透させるようにしています。

扇 上智学院では、厳しい時代の変化に果敢に挑戦する



須藤 智徳氏

人材を求めていることを提示しています。「教育機関で働く」というと、学生支援の仕事がイメージされるのが一般的ですが、職員は学校法人の経営を中枢で支える役割も担っているということを職員採用ホームページで伝えられています。より良い教育・研究、学生支援を推進するために、上智の職員は、本学の経営課題に主体的に取り組むことが求められていること、変化の激しい国内外の社会情勢の動向を見据え、今後の教育研究基盤の在り方や高等教育と中等教育との接続、ガバナンス体制の改革など、さまざまな経営課題に向き合っていることをあらかじめ理解してもらうためです。求める人材像を浸透させるための一つの方法として、若手・中堅を対象とした階層別研修を基本にしています。研修は積極的に学びたいという意欲のある人にはとても効果的ですが、そうでない人には伝わりづらい面があります。そのため、研修を1回やって終わりにするのではなく、学んだことを部署に持ち帰って試すなど、その結果を部署内で共有・実践し、研修で学んだ考え方や仕事に向き合う意識を定着させるように工夫しています。

須藤 立命館では時代の変化に応じて職員の意識を変え

るような試みを何かなさっていますか。

長田 以前から、職員が政策を練り上げて提案し、その推進の主体となっていくことを大事にしてきました。立命館大学は、大学の研究力を引き上げて次世代研究大学となることをビジョンとして掲げていますが、教員が研究に費やす時間を確保することに困難を抱えています。そのため、教員が行っていた業務をその業務に必要な力量を持った職員が担えないかという議論もしています。例えば、学生の指導やアドバイジングに関しても専門的な知識・スキルを体系的に身に付けた職員が適切に行い、教員の負担を軽減するという方法も考えられます。また、教員は高度な専門性を持った究極のジョブ型プロフェッショナルであるとも言えます。そうした多様な強みを持つ教員を外部機関のニーズとマッチングしたり、新たな教育・研究等のプロジェクト立ち上げをプロデュースすることも今後の専任職員の役割になっていくのではと考えています。教員が持つ強みをはじめとした大学の知的資源を社会的な価値に変えていく。そのために専任職員はもっと力を付けていく必要がありますし、もっと多様な活躍の場があると感じています。

自らキャリアを切り開く 職員が求められる

須藤 長田さんのおっしゃることは、まさに教員と職員が協力して職務を遂行する教職協働であり、今後さらに求められるようになる姿勢だと思います。最後に、これまでのご自身の経験などから、皆さんへメッセージを頂きますでしょうか。

扇 組織としての人事戦略も大切ですが、職員にも意識を高めてもらう必要があると考えています。新卒採用にしろ、経験者採用にしろ、大学職員は高等教育に対する理解を深め、自らに求められていることを把握できる人材であることが大切です。よく使っている言葉としては、企画立案です。ただ与えられた業務をこなすだけでなく、何が求められているのかを理解し、自分で組み立てられるということですね。自ら動き出して新しいことを始めたり、積極的にスキルを身に付けたりすることができる職員が、今後は求められていくと思います。そのためには、前向きに挑戦した結果の失敗であれば許容するような組織であらねばならないと考えています。

長田 近年、キャリア自律という言葉がよく使われるようになってきました。キャリア自律とは、環境の変化を前提としつつ、変化する環境と自己を統合させて、業務経験と学びに継続的に取り組むことを意味しています。これからさらに変化の激しい時代となり、職員が担う業務も変わっていくことに柔軟に対応することが求められていくと思います。また、機会を待つのではなく自ら手を挙げて機会をつかみにいく、挑戦する姿勢も大事だと思います。キャリア自律は本人だけではなかなか成し得ないという面もありますので、組織の側からもキャリアについて考えるきっかけ、挑戦の機会、学びの機会を提供していくことも大事になると考えています。

阿部 大正大学では、職員全員にDXリテラシー認定プログラムを、職員の3分の1にはより高度なDXビジネス実践スキル認定プログラムを受講してもらっています。さらに、採用を通してDX人材の強化にも取り組んでいます。そうしてDXが進めば、テクノロジーには頼れないマネジメントのような人を動かす、人の心を重んじる仕事や創造的な仕事へと、職員の担う役割が変わっていくのではないのでしょうか。



笠原 私は専任職員だからこうだと、あまり固定的に捉えたくないの、個々の職員が自分はどうな仕事に向いているのかを考え、ずっと成長し続けるという気持ちで常に持ち続けてほしいと思っています。成長のために何が必要かと言えば、やはりトライすることです。トライしたときの失敗するリスクに目が行きがちですが、本当のリスクはトライしなかったことによって失うリスクです。先ほどからありましたが、提案するという習慣を身に付けることが大切です。提案して、トライして、エラーしても次の成功につなげていく、そういう仕事は大学のブランドの一つを構成していくのだというプライドを持って仕事をしてほしいと強く思います。

須藤 少子高齢化により大学業界は縮小産業だといわれることもあります。しかし、大学はダイバーシティやインクルージョンといった世界的な潮流を最先端で実践している場でもあります。そう考えると、それに携わる大学職員は非常に魅力的な職種なのではないかと思えます。これからの大学職員にとって指針を得る、貴重な機会となりました。本日はありがとうございました。

ning Space

共同学習空間

「ラーニングコモンズ」の今。

2012（平成24）年、中央教育審議会は「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学習の継続、主体的に考える力を育成する大学へ～」を答申した。同答申においていわゆる「学修の質的転換」の重要性が示されたことを受け、文部科学省においてはその一助として、「私立大学等教育研究活性化設備整備事業」による補助金が交付されることとなった。特に、「主体的な学びへの転換を図り、学生の学修効果を最大限発揮するための効果的な教育を行うための環境を整備する取組（2012年度・A区分）」が設定されたこともひとつのきっかけとなり、これまで多くの大学に多様なラーニングコモンズが整備されてきた。また、アクティブラーニング

CONTENTS

『アカデミックコモンズ』は新たなステージへ

鎌田 真

関西学院大学神戸三田キャンパス事務室
キャンパス運営課課長

授業外で学びを支えるSPACE

関田 一彦

創価大学副学長・学士課程教育機構長



Collaborative Lear

やPBL (Project Based Learning) の実践を実現する空間・環境整備と共に、学生たちがより効果的に学べるよう、人員の配置も含めた多様な支援体制も構築された。ラーニングコモンズが全国の大学に本格的に整備され始めてから10年が経過する中で、社会全体がコロナ禍という未曾有の状況を経験したことに伴い、オンライン化が急激に進展した。大学においても、その経験は新たな教育展開や学修の形を生み出したが、共同学習拠点としてのラーニングコモンズにどのような変化をもたらしたのだろうか。

本企画では、大学での学びの姿が大きく変化する先駆けとして設置されたラーニングコモンズについて、その黎明期からコロナ禍を経て今に至る時間軸において、共同学習拠点としての役割の変化・変遷、その場を活用する学生の利用状況・利用方法や、学生たちを支える体制・提供サービス等の変化を検証すると共に、そのことを通じて学生の学びの姿の変化と現在を知り、共同学習拠点の今後の展望を考える機会としたい。

利用形態の変化に対応

池上真人

松山大学副学長

コロナ禍・キャンパス移転を経た「コラトリエ」の進化

嶋田みのり

東北学院大学ラーニング・コモンズ特任助教

キャンパス全体で構成するラーニングコモンズ

― 追手門学院大学の教育改革がもたらした

ラーニングコモンズの新しい形―

伊藤 文男

追手門学院大学共通教育機構教授・

教務部長・学習支援センター長・

WIL推進センターコーディネーター

学生が集まる空間を魅力的に

― 明治大学におけるラーニングコモンズ―

菅 和禎

明治大学管財部施設課課長補佐

『アカデミックコモンズ』は 新たなステージへ

鎌田 真

関西学院大学神戸三田キャンパス事務室
キャンパス運営課課長

1 概要

アカデミックコモンズは2013年4月、約6千人が学ぶ神戸三田キャンパスに開設した共同学習空間である。キャンパスの中心に位置する場所に建設し、2階建て約4000㎡で、多種多様な空間に500席以上の座席を設けた「学び・憩い・学生活動の融合」をコンセプトとする『生きた学びの場』として11年間運用をしてきた。平日9時から22時まで開館しており図書館と並びキャンパス内で一番長く利用できる。館内では授業は実施しておらず、学生たちは授業の空き時間や放課後の学習などに

自由に使うことができる。

また、2021年4月館内に企業を招いてのワークショップ「BizCLASS」や企業との接点を持つ「Meet UP」を開催するなどビジネスマインド醸成をコンセプトとする新たなカフェ『BIZCAFE』がオープンした。同カフェを中心に産学連携によるSDGs推進プロジェクトとして、スノーピーク（2020年包括連携協定締結）との共同開発による大学オリジナルのマイボトルを購入・持参すると在学期間中無料で飲料が提供され、学内でのペットボトル排出量を削減するという、SDGsに関する学びの実践にも取り組んでいる。2018年度キャンパス全体で27万本排出されていたペットボトルのうち10万本削減を目標としてきた。これまでに累積4770本のオリジナルボトルが購入され、2023年度はペットボトル約11万本を削減、目標を達成した。

2 共同学習拠点としての学生の利用状況の変化

(1) 開設当初

アカデミックコモンズ開設以前は、学生たちは授業外

の学習場所として図書館や食堂、空き教室を利用しており、グループでの学習となると予約して利用できる場所が限られるなどの課題があった。

同施設の開設後は、学生たちは予約不要で授業の空き時間に友達と利用できる新たな学習空間として多くの利用者で賑わった。しかし、当初複数の可動机を組み合わせて6～10人のグループ学習を想定して設置した座席は、全部が埋まることはなかった。利用調査をしたところ利用者のほとんどが3・4人のグループで、異なるグループが一緒に座ることがないことが分かった。その後、座席の初期配置を4人グループ中心に変更し、日中は自由に移動してもよいが翌朝には初期配置に戻すこととした。これにより、座席の満席率は高まった。原因は定かではないが、学生自身が積極的に机を動かし、自分たちの利用スタイルに合わせた配置を創り出すことになっていった。

また、図書館と共同学習空間の利用において、一人での勉強は図書館、グループでの勉強はアカデミックcommonsと学習方法により利用空間を使い分ける顕著な利用実態の変化が見られた。

アカデミックcommonsでは、開設当初から毎年、新入

生オリエンテーションで、空間の使い方や先輩たちの活動状況を紹介する場を設けてきた。先輩たちの利用方法を見て後輩たちも受け継ぐ風土が自然とでき、学習空間としての利用が定着している「写真1」。



[写真1] 可動机を配置するオープンな学習エリア

(2) コロナ禍前

キャンパス内で一番長く利用できる施設ということも

あり、開設後、時間の経過とともに利用者は増え、授業終了後、22時の閉館前まで利用する学生が多く見られた。

課題を教えあいながら取り組んだり、ゼミの課題の打ち合わせや後述するプロジェクト活動を行ったりするなど、様々な自主活動の場となっていた。

理系の学生たちが、オープンエリアに設置した可動式のホワイトボードや個室にある壁一面のホワイトボードに数式をぎっしり書き勉強する光景はアカデミックコモンズの風物詩ともなっており、今でも変わらず見られる姿の一つである。

2019年には学生の発案で新たな学び場として、スノーピークのテント（ラウンジシエル）を設置し、以来常設している。屋内にいながらテントという半閉塞的な空間で靴を脱いで集まれる場として、グループで利用できる人気のエリアになっている。

また、コロナ禍前の利用の特徴として、約40台の貸出PCの利用頻度が高く、日中は返却待ちの学生がよく見られた。

(3) コロナ禍後

2020年の新型コロナウイルス蔓延により、春学期は

キャンパス閉鎖による閉館、秋学期以降も固定座席、「密接」を避けるため座席数を削減したことにより、従来の利用とは異なる状況が長く続いた。2023年5月に新型コロナウイルス感染症の5類移行を受け、ようやくコロナ禍前の雰囲気を取り戻しつつある。

しかし、学生の利用方法は大きく変わっていた。特徴的なのは、自分のPCを学校に持参するようになったことだ。館内での貸出PCの利用は大幅に減少する一方、PCを充電するために貸出している延長コードの利用頻度が高くなっている。また、学習スタイルや学生の活動に「オンライン」が定着したことも挙げられる。PCで作業をしているように見えても、オンラインミーティングをしているなど、対面で一緒に時間を共有する以外の方法が生まれている。

さらに、就職活動でも各種説明会や面接がオンラインで実施される場面が増え、アカデミックコモンズ内でも「静かにオンライン作業等ができる場所」のニーズが高まってきている。この点、館内にあるキャリアセンター内に面談用の個室ブースを導入し、対応している。

(4) チューター制度

開館当初から神戸三田キャンパスの学部出身の大学院生によるチューター制度を導入している。平日2限目から5限目まで授業時間に合わせてチューターが館内の一角に待機し、学生の学習相談にのっている。予約もできるが、空いていれば飛び込みで気軽に相談できる体制としている。レポートライティングに加え、各チューターの専門・専攻分野により、例えば理系の実験レポートや数学、物理、力学、統計学など、幅広い学習相談に応じている。コロナ禍では一時オンラインや対面とのハイブリッドで相談を受けていたが、現在では対面を原則としている。

年により相談件数の増減はあるが、学生からの相談ニーズは開設当初からほとんど変わっておらず、チューター制度が定着している。

3 一 学生生活活動拠点としての共同学習空間の利用

アカデミックコモンズでは、学生たちが自ら定めた目標や目的を達成するための自主的な活動も「学び」と捉えアクティビティ（イベント）やプロジェクト活動とし

て開設当初から展開していることが大きな特徴である。

講演会、ワークショップ、展示会、地域の子供を招いた企画など様々な形式で、共同学習空間の一角で展開されるこれらのプログラムは、あえて学習を含め、他の活動をしている学生たちの目に触れることで知的好奇心を掻き立てることを企図している。

(1) アカデミックコモンズ・プロジェクトの活動

グループで目標を掲げ、達成を目指しチャレンジする4つのタイプからなるアカデミックコモンズ・プロジェクト。特に、1年を通して、グループで達成を目指す明確なゴールを設定し挑戦する「リード・タイプ」と「SDGs・タイプ（2019年から設定）」（SDGsのゴールと関連が深い明確な達成目標を設定するもの）は、応募・採択されると、プロジェクトごとに館内の設備を一定期間占有でき、プロジェクト推進に有用なセミナーの提供、コーディネーター（プロジェクト活動に関する専門家）の支援を受けられる。ただし、正課外の活動のため単位等は付与されず、プロジェクトに採択されても必ず支給されるような金銭的な支援はない。

開設以来2024年度までの12年間で、167のプロ

プロジェクトを採択してきた。プロジェクトは、1年単位で、発展的な目標にチャレンジする場合「継続」が可能で、これまでの大きな傾向として、毎年「新規」と「継続」が約半分ずつの割合となっている。また、高校時代にSDGsに関する学習や探求活動に取り組んだ経験を活かしSDGsを意識したプロジェクト活動も活発である。

(2) アカデミックコモンズ・プロジェクト進展について

3つの観点からプロジェクトの進展について紹介する。

① 目標設定の高度化

開設初期のころは、「ものづくり」「映像制作」「仲間づくり」など、自分たちの「趣味」「興味」を基礎としたプロジェクトが多かった。最近では、社会課題や地域課題、環境問題、SDGsへの貢献など、大きな課題に対して、自分たちの身近な環境で具体的な行動として何ができるかという観点で目標を掲げるプロジェクトが増えている。例えば、「夢を持ち将来のビジョン形成に役立つ情報を提供する」「小中学生がSDGsに関する問題に対し当事者意識を持てるよう周知活動を行う」「地域住民と協力してまちの魅力を発信し、まちの活性化を目指す」など、ユニークなものがある。

② 継続による発展性

12年目を迎える今日まで継続し、目標設定の発展をさせながら、取り組みの質の向上も実現しているプロジェクトが2つある。その1つは「『ソウゾウ』を超える『ワクワク』を」をテーマにプロジェクトマップ핑制作を通じて見てもらう人に感動を届ける」ものである。

開設当時、建物に映像を投影するプロジェクトマップ핑が盛んで、数人の学生が自分たちにでもできると確信し、自分のPCと館内での貸出用プロジェクトターを用いキャンパス内でのイベント開催を目指し立ち上がったのがきっかけだ。その後、仲間と独学で教えあい、チャレンジを重ね、時には教員にアドバイスを乞い、技術は年々高度化、制作映像の質も向上し続けている。次第に、学外イベントでの出演など、提供価値を承認してもらえることへの達成感を実感しながら、毎年メンバーは入れ替わりながら発展を続けている。

③ アクティビティによる周囲への波及

プロジェクト活動の一環で、活動そのものを学生に認知・体験してもらうため、アカデミックコモンズ内でアクティビティ(イベント)を開催することがある。しか

し、当初からの課題として、企画に時間を要し、事前情
宣が手薄になり、当日参加者が少なく、学生たちのモチ
ベーションや達成感を低下させてしまうことがあった。最
近ではSNSを活用し、普段から情報発信を重ね、フォ
ロワーをうまくアクティビティに引き込むことに成功し、
課題解決をする事例が生まれている「写真2」。



[写真2] 共同学習空間で展開されるアクティビティ

おわりに

アカデミックコモンズは開設から12年目を迎え、今の
学生にとって施設の存在は当たり前前のもものになっている。
建物のコンセプトは変わっていないものの、前述のよう
にコロナ禍を経て、学生の空間利用状況は変わってきて
いる。また、アカデミックコモンズ運営に関わる担当職
員の体制も変わっていく。その時々状況に応じて、学
生の動向やニーズに合わせた、可能な範囲での設備の充
実や制度の変更・拡充が大切だと考える。

アカデミックコモンズ・プロジェクトにおいても、学
生たちの目標に向けてチャレンジしたい気持ちを、目標
達成という成功体験に結びつけられるよう、チャレンジ
のステップ化を図れる制度変更を取り入れるなど、私自
身もチャレンジを続けている。そして、アカデミックコ
モンズが、学習の場、自主的な学生活動の場として、「深
みのある学び」を実現できる知的創造空間の場として学
生に提供できるよう、これからも取り組んでいきたい。

授業外で学びを支える SPACe

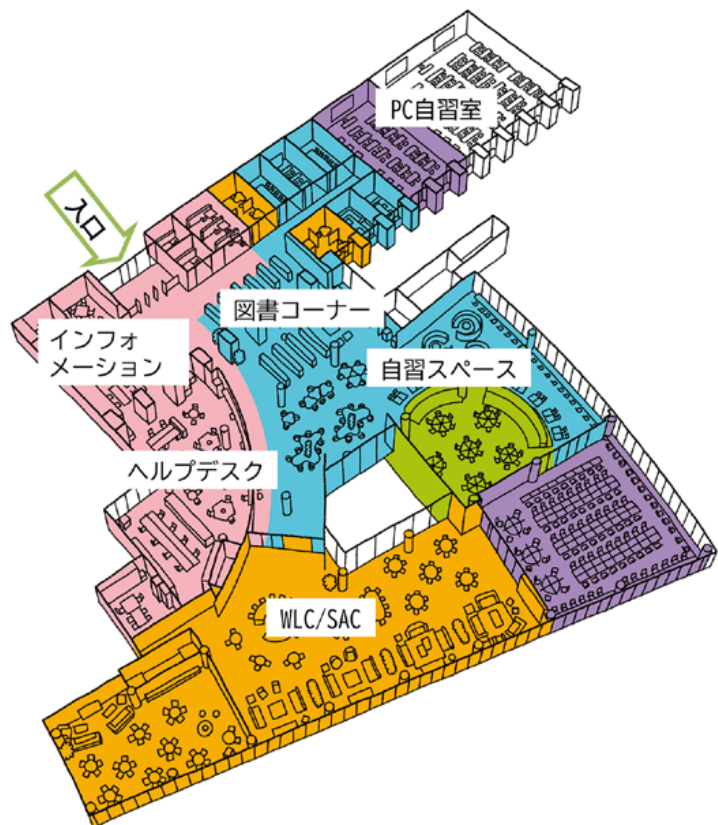
関田 一彦

創価大学 副学長・学士課程教育機構長

はじめに

創価大学最大のcommons SPACe^{*1} (Student Performance Acceleration Center) は2013年9月、中央教育棟竣工に合わせ、その西棟2階に開設された。総面積1700㎡超のSPACe内は複数のエリアに分かれ、2つのセンターがある。管轄は総合学習支援オフィスが行っている「図1」。

入口のゲートを抜けるとすぐに図書コーナーが広がる。参考書や課題図書、語学教材などが背の低い書架にコンパクトに並んでいる。レポートや卒論の参考文献検索を支援するレファレンスデスクも併設されている。その右手にインフォメーションカウンターがある。入口左手



〔図1〕SPACe略図

奥にはPC自習室（PC46台設置）があり、そこに続く左手通路に沿ってレポートチュータリングや個別学習指導を行う個室やグループ学習室が並んでいる。図書コーナーの向こうには自習スペースが広がる。この自習スペースと相對する形でヘルプデスクと呼ばれるよろず相談コーナーがある。ここまですを総合学習支援センターが

運営している。さらにヘルプデスクの前を直進した奥にはWLC（ワールド・ランゲージ・センター）が運営するSAC（セルフ・アクセス・センター）がある。

1—SPACE開設以前

本学には commons 的な機能を持つ施設は複数あるが、そのいくつかは中央教育棟着工時点ですでに存在していた。たとえば2000年代からラウンジという名称で経済学部生向けに自習スペース（可動式の椅子・テーブルとPC／プリンターを備えた空き教室）が提供されていた。ラウンジには経済学部の上級生がSAのような役割を果たし、必修科目で苦勞している後輩の相談に乗ったり、向学心に燃える仲間と共に経済学検定試験大学対抗戦に挑戦していた（第8回から第18回まで11連覇の記録がある）。

また、図書館の1階にもグループ学習やセミナーが可能なオープンスペースがSPACE開設に先駆けて整備されていた。図書館のcommonsにはCETL^{※2}（総合学習支援センターの前身）から学習相談員としてTAが

派遣され、レポートの書き方や文献調査のアドバイスを行っていた。

さらには、WLCの分室として本部棟7階にGlobal Villageと呼ばれる留学生と日本人学生の交流の場があった。そこでは外国語で会話する複数の語学学習プログラムも実施されていたが、それ以外の時間帯は留学生同士の交流の場ともなっていた。ゆったりしたソファに座り、勉強のこと、日本の生活のことなどさまざまな情報交換は留学生の学習意欲向上に資する時間になったことは想像に難くない。こうした先駆的な取り組みを背景に、それらの機能を集約する形でSPACEは生まれた。SPACEの面積の1/3を占めるWLCのSACにはGlobal Villageから洒落たソファセットが複数持ち込まれ、そうした機能は継承されている。

2—コロナ禍後の取り組み

SPACEの自習スペースには小ささまざまな形のテーブルと合わせて286席の椅子がある。今でこそ当たり前まえになっているがファミレスを想起させるテーブル

ルや畳の個室など、学生たちがニーズと気分で選べる学習環境を提供しようとしてきた。コロナ禍前には学期中毎日、延べ2000人を超える入場者がいた（開設5年半で200万人の入場者数を記録している）。中規模大学でこれだけの利用者数がある背景として、以前からあるコモンズ的な場へのニーズに加え、初年次セミナーなどでSPACEの利用案内を行い、WLCが正課課題としてSACの利用を課し、直接・間接に利用を促していることがある。また、本学の授業におけるアクティブラーニング実施率は8割を超え、学生同士が集って学ぶことに慣れ親しんでいることも大きな要因と思われる。

コロナ禍で利用者は激減したが、行動制限が解除になって以降、徐々に利用者が戻り2023年度秋学期では1日延べ1500人近くに回復している（コロナ禍中は、自宅でもSPACEにいるような気持ちで学習に励んでほしいという職員の発案から、SPACEの様子をネット配信していた）。コロナ禍前後でサービスの本質に大きな変化はないが、いくつか具体的な取り組みとしてSAC、ヘルプデスク、そしてオアシスプログラムについて紹介する。

(1) SACの取り組み

OL（オープンラウンジ）は、SAC内に設けられた自律語学学習スペースである。コロナ禍の影響が残る2022年度は限定的に設置していたが、2023年度春学期からは常時開放している。OLで学生は、一人または複数でそれぞれのニーズに合わせ英語などの外国語学習に取り組む。外国語学習をサポートするためのリソースも多数提供している。また、OL内に英語学習相談コーナーのデスクを設置し、学生の語学学習に関する相談に対応できるようにしている。

OLは、真の自律性を育むことを目的とする。そのためOLは個々の学生に適した学習体験を提供することを重視する。SACの他のプログラムでは、何を行うかあらかじめ決められているが、OLで行われる学習は学生次第である。さらに、OLでの活動は課題のためではなく、学生の自律的な学習とその経験を楽しむために行われる。実際、OLは週に200人近い学生が利用している。これは、SAC利用を促すために学生に課題などで利用を義務付ける必要はないことを示している。また、日本人学生と留学生がOLで出会い、互いの言語を理解し、楽

しくやり取りしたり助け合ったりする事例が数多く見られている。

従来、WLCのSACは語学教育の正課に対応した、あるいは準正課のプログラム提供を主目的としてきた。

それが学生の多様化に伴って、学習者の主体性を引き出す場づくりに注力し始めたことで、SPACeの奥座敷が前庭である自習スペースと機能的に繋がってきたと考えている。

(2) ヘルプデスクの試み

ヘルプデスクは学生が学生の学業に関する相談に乗るサービス（ピアサポート）である。学期はじめは履修相談など、1年生からの相談が多い。ヘルプデスクの学生スタッフは適宜、自主的に学習セミナーを企画・運営する。タイムマネジメント、超初心者向けICT活用、留学、試験対策、簿記など学生スタッフが自分たちの強みと利用者のニーズを勘案しながらテーマを決めて開催している。なお、スタッフはSAと同じ待遇で雇用されている。

コロナ禍後に顕著になったのは、オンライン授業では出席や課題提出ができたのに対面授業ではそれが難しい

学生の増加である。オンラインであれば、寝起きどころか寝床の中でも受講できる。グループで取り組む課題など、オンライン授業では個別に取り組んでもできるような課題が多く、必ずしも対人関係能力が高くななくても対応できた。それが対面となると、グループ活動が苦になり、協力して成果を出すことが難しい。

こうした学習環境の変化に受講リズムを崩す学生への対応として「ピアサポ」と呼ぶ伴走サービスは有効である。ピアサポはコロナ禍前から存在していた。単発の学習相談以上、オアシスプログラム（後述）未満の学生ニーズへの対応として、学生スタッフの提案で始まった。当初からタイムマネジメントを重視し、学生一人に担当の学生スタッフが一人付き、週1回程度のチュータリングを通して「学生にとって最適な学習方法や時間の使い方と一緒に考えていく」サービスを基本としている。今では、もし特定の授業や基礎学力（数学関連）のサポートが継続的に必要な場合には、担当可能なスタッフとのマッチングまで行っている。

このサービスは学期はじめに利用者を募り、応募者と面談の上、学期を通じて定期的に状況確認や学習相談を

行うものである。もちろん、対人援助の専門家ではない学生スタッフで対応できるケースには限りがある。そこで、面談結果を踏まえ、総合学習支援センターが提供するもう一つのサービス「オアシスプログラム」に繋いでいく。コロナ禍中でもオンラインでサービスを提供していたが、コロナ禍後（特に今年度から）、ピアサポの対面利用希望者が増えている。

(3) オアシスプログラム

学生相談室を持つ大学は多い。本学でも学生課の管轄下に保健センターと並んで学生相談室が、学生の心理的不調に対応している。これに加え本学では、アドバイザー教員支援を目的とする「学生の伴走者」サービス（これをオアシスプログラムと呼ぶ）を提供している。

本学では学生全員にアドバイザー教員がついている。上級年次ではゼミの教員がアドバイザーになるが、ゼミ配属が決まるまでの1、2年生には（学部ごとにばらつきはあるが）6〜15人に一人、教員がアドバイザーとしてつくことになっている。アドバイザーには、担当学生たちの出席状況についてLMSから適宜通知があり、必要に応じて個別指導を行う。さらに成績不振の学生は学

期はじめに面談を行い、改善に向けた対策などを学生と協議する。しかし、こうしたアドバイザーからの支援・指導によって出席状況が改善し、あるいは学業成績が回復する学生ばかりではない。学習習慣が身につけていない学生や精神的な課題を抱える学生は、単発的な教員からの激励指導だけで状況を変えることは難しい。

そこで、臨床心理士資格など対人支援に関する資格を持つ専門スタッフが、アドバイザー教員と連携して当該学生への学期単位での継続的支援を行うのがこのプログラムである。アドバイザー教員は当該学生をオアシスプログラムに誘導し、オアシススタッフが面談の上、支援方法を決める。アドバイザーは支援に関して適宜、スタッフから報告を受け学生の学習状況を把握する。同時に、教員側からも学生の変化や支援に関する注文などをスタッフに伝える。

このプログラムは卒業に向けた学習支援を目的としており、学生相談室が行う心理的支援とは異なるサービスである。わざわざ学生相談室に足を運ぶことに比べて、SPACE内で面談指導を行うことで他の学習支援サービスと紛れるため、利用に際しての心理的負担は軽減され

ていると考える。このサービスはアドバイザー教員と学生本人、両者の合意の上で開始されるものであるが、コロナ禍後の利用者は増加傾向にある。

まとめ

コロナ禍がおさまり、SPACEの利用者数は順調に回復してきているが、同時に学生のニーズも多様化し、大人数の学習セミナーは成立しにくくなっている。一方で、学生目線でニーズを探り対象を絞った小規模な学習支援イベントが増加傾向にある。

もともと自学自習の環境として整備されたSPACEである。個別のニーズに対応しつつ、自らの意思で学びを進める学生の成長を促し、励ます仕掛けや工夫が今まで以上に求められている。本稿で紹介した取り組みは、学生の自主性に働きかけつつ、今一步自律した学習者になりきれない学生に寄り添う仕組みをcommonsに埋め込む、本学なりの工夫である。

最後に筆者は、SPACEは創価大学の心臓であってほしいと願っている。心臓は体を巡って疲れた血液を受

け入れ、肺の空気を取り入れて活性化した血液を再び体中に送り出すポンプである。勉強に疲れた学生がSPACEで憩い、仲間と共に課題に取り組み、自分のペースで受講の準備をし、元気に次の授業に出かけていくあり様は心臓を連想させる。開設して10年余り、本学の心臓は今日もしっかり働いている。

〈注〉

※1 SPACE開設の背景やSACCのOLについては学士課程教育機構ニュースレターSEED 26号の記事をもとにしている。

※2 CETL(教育学習支援センター)は2000年に開設された本学のFD推進を担う組織である。開設当初からFD推進だけでなく、教員と共に授業をつくる相方である学生の学習力向上にも取り組んできた。特に、2009年度の学生支援GPに採択されて以来、オアシスプログラムも含め、学生向けの学習力向上講座を複数開発・実施してきた。この取り組みを踏まえ、2013年に教員向けサービスを行うCETLと、学生向けに学習支援サービスを行う総合学習支援センターとに機能分割した。

利用形態の変化に対応

池上真人

松山大学副学長

松山大学（学生数約5650名）のラーニングcommonsは「Academic Social Commons（以下、ASC）」との名称で、学生のアクティブラーニングを推進する場として、2016年に新キャンパスの開設と同時に新校舎1階にオープンした。広さ約400㎡の空間に座席約120席、数名で利用できる丸テーブル約10台、1人用の可動机約40台をグループ学習用に3〜6台ずつ組み合わせて10箇所配置している。ASCは会話をすることを前提としたスペースであり、新校舎の2階以上にはゼミ用の教室が多数配置されているため、ゼミの前後でのグループ活動やプレゼンテーションの練習などに利用されることを想定し、ASC内で利用可能な備品（プロジェクター、スクリーン、延長ケーブルなど）の貸出も

行っている。利用可能な時間帯は平日8時から22時までである（備品貸出は17時まで）。「写真1」。

ASCの開設当初は、学内で初めての会話ができる学習スペースであったことから、多くの学生が複数名で利用していたが、2024年度開始時のアンケート調査（N=360）によると、ASCを利用したことのある学生の67%は「だいたい1名で利用する」と回答しており、現在は個人での利用が目立っている。これは、コロナ禍を経て、オンラインでのミーティングが簡単にできるようになったことから、プロジェクターなどを必要



[写真1] 利用者の様子(個人、グループ)

とする場合以外での複数名での利用が減少したためではないかと考えている。ただ、先の調査ではそもそもASCを利用したことがあると回答した学生が全体の30%程度に留まっており、さらに利用したことがないと回答した70%の学生の半数は、その理由として「利用の仕方がわからない」「施設を知らない」と答えていた。ASCが単なる自習室や談話室ではなくラーニングコモンズであることも含め、認知度が低いことが一人利用の増加の要因であるかもしれない。そのため、認知度を向上させることで、グループ学習での活用を増やすことができるのではないかと考えている。

現在は、学生の利用形態の変化に対応するために、可動式の机や椅子、棚などのレイアウトを学生の利用に即した形に変更し、グループ学習用とは別に一人座席を複数設けているが、グループ学習の利用が増加すれば、再度レイアウトを変更して対応することを予定している。可動式は非常に利点が多いが、欠点としては、可動式であるがゆえに各机にコンセントなどを設置できないことが挙げられる。一人利用の学生からは各机にPCなどを使うためのコンセントを要望する声があるが、実現はできていない。

現在、ASCは学生の自主学習利用だけではなく、イ

ベントなどにも活用している。什器類が可動式であることを最大限に生かすことで、イベント用の広いスペースを生み出すことが可能であり、中央付近に備え付けられた98インチ4Kモニターも活用して、例えば学生の成果発表報告会などに活用している。さらに、ASCの一部にスペースを作ることで、季節によっては部活動の展示などにも利用しており、多くの人が集う多目的スペースとしての活用も増加している「写真2」。



[写真2] イベントや部活動の展示の様子

コロナ禍・キャンパス移転を経た「コラトリエ」の進化

嶋田みのり

東北学院大学ラーニング・コモンズ特任助教

はじめに

東北学院大学のラーニング・コモンズ「コラトリエ」は、2016年9月に土樋キャンパス、2023年4月に五橋キャンパスに開設され、主に学生の授業外学習や課外活動の場として活用されている。筆者は2016年4月に本学に着任し、ラーニング・コモンズ所属の教員として、両キャンパスの「コラトリエ」の開設準備や運営に携わっている。本稿では、そうした立場から、「コラトリエ」の運用や学びの支援について報告する。

1 「コラトリエ」の概要と利用状況

「コラトリエ」は、協同 (Collaborate)・交流 (Communication)・共有 (Commons) の三つの言葉の頭文字 (Co) と、学び (Learning) とアトリエ (Atelier) を組み合わせた言葉で、学生が集い、互いに教え、学び合うアクティブ・ラーニングを実現する場として設置されている。

土樋キャンパスの「コラトリエ」は、ホーイ記念館1・2階に設置され、延床面積1259㎡の広さを有している。グループ学習ができるさまざまなタイプの学習スペースがあり、学生の授業外学習の場として日々活用されている。また、一部のエリアは、地域住民などの学外者も利用でき、各学部や研究所が主催する公開講座や学生の課外活動団体などによる各種イベントが行われている。最近では、国際交流課や宗教センターなどが主催する国際交流イベントも活発に行われ、多様な学生との交流の場として機能している。

2023年4月、本学は仙台郊外の泉キャンパスと多賀城キャンパスを集約移転させ、新たに五橋キャンパス

を開学した。この移転により、全学生約1万1000人が仙台市都心部の土樋・五橋の両キャンパスに集うことになり、これまで利用が難しかった文系学部のみ・2年生や教養学部・工学部の学生も土樋キャンパスの「コラトリエ」を利用できる状況になった。その結果、2023年度の土樋キャンパス「コラトリエ」の利用者数は、前年度比1.65倍の、のべ6万5448人となり、過去最高を記録した「写真1」。

新たに開学した五橋キャンパスには、図書館とラーニング・コモンズが一体化した学習空間「コラトリエ・ライブラリー」が開設された。16階建てのシュネーダー記念館の2・3階と4階の南側がラーニング・コモンズ、4階の北側と5階が図書館になっており、



【写真1】土樋キャンパス「コラトリエ」

延床面積2670.5㎡の学習空間を学修支援課と情報課が連携して運営している。ラーニング・コモンズのエリアには、土樋キャンパスの「コラトリエ」と同様にグループ学習や成果発表会などができる大きささまざまなタイプの学習スペースを設けている。また、図書館と接続している特徴を生かし、個別ブース型の席を多数配置した自習エリアを設け、一人で静かに集中できる学習スペースも設けている。2023年度の「コラトリエ・ライブラリー」ののべ利用者数は、9万4562人で、土樋キャンパスの「コラトリエ」の利用を合わせると、16万人を超え、日々多くの学生が利用している「写真2」。



【写真2】五橋キャンパス「コラトリエ・ライブラリー」

2 「コラトリエ」における学習支援

「コラトリエ」では、学生の自立的な学びや協同的な学びを促すことを目的に、コラトリエセミナー、各種イベント、個別相談を実施している。コラトリエセミナーでは、「コラトリエ」の使い方を学ぶガイダンスや、アカデミックスキルに関する少人数セミナーを正課の授業と連携して実施している。その他、学生の協同的な学びを促すイベントを不定期に実施している。企画内容は毎年さまざまであるが、2023年度は、哲学カフェやホワイトボードミーティングの認定講師を招いたファシリテーション入門講座などを企画・実施した。また、先輩学生であるアカデミックサポーターが企画・主催する新入生向けの相談会も行っている。

個別相談は、大学の学びに関する相談を広く受け付けているが、レポートやプレゼン資料、卒業論文、大学院進学のための研究計画書などライティングに関する相談が多い。ライティング支援は、他大学のライティングセンターと同様に、レポート自体を良くすることよりも、良い書き手を育てることを重視している。そのため、添削はせず、学生

自身が問題に気づき、自分で改善できるよう支援を行っている。その他、学生の自立的な学習を支援するため、目標設定や学習計画、時間管理に対する相談も受け付けている。本学では、eポートフォリオ (TG-Folio) の運用が2023年度から始まり、4年間の長期目標や半期ごとの短期目標を立て、成績発表時に振り返りを書くことで学生の主体的な学びを促す取り組みを行っている。そのため、eポートフォリオへの記入に対する支援も行っている。

セミナーや個別相談などの支援は、以前はラーニング・コモンズの特任教員2名が行っていたが、五橋キャンパスが開学した2023年度からは、教養教育センターの学びの支援担当教員も加わった。また、先輩学生であるアカデミックサポーターもピア・チューターとして活動し、学生同士による学び合いを実現している。

3 コロナ禍による利用状況の変化と課題

コロナ禍により、ラーニング・コモンズの運用や学びの支援にさまざまな変化が生じた。大きな変化の一つは、静かな学習空間やクローズな学習空間へのニーズが高

まったことである。例えば、オンデマンド授業の受講など一人で静かに学習する学生や、就職活動などでオンライン面接や試験を受ける学生の利用が増加した。そのため、五橋キャンパスの「コラトリエ・ライブラリー」では、学習相談用として設置したオンライン用個室ブースを一般利用者にも解放するなどして対応している。

一方で、「コラトリエ」は、単なる自習エリアではなく、学生同士の学び合いやアクティブ・ラーニングを促すことを目的として設置された施設である。学生の協同的な学びを促すためには、PBL型授業を含むアクティブ・ラーニング型授業の推進や、そうした授業と連携した支援も加速させていく必要がある。

学びの支援については、これまで実施していた支援をオンラインで実施したり、ラーニング・コモンズで作成したライティング教材などをホームページ上で公開したりするなど、コロナ禍で加速したDX化により、時間や距離の制約を超えた支援ができるようになった。また、eポートフォリオの導入により、学生の学習状況が可視化され、必要な支援を分析・実施することも可能な状況になってきている。こうしたツールを有効に活用し、学生

のニーズに合った支援を実施していくことが今後の課題である。

おわりに

2024年5月現在、土樋キャンパスおよび五橋キャンパスの「コラトリエ」は、例年以上ににぎわいを見せている。本学は、東北最大規模の私立総合大学であり、多様な学問分野を学ぶ学生が集っている。学生同士の交流や学びを促す拠点として、「コラトリエ」の果たす役割は大きい。学生が集い、互いに教え、学び合うアクティブ・ラーニングを実現する場という設置理念を実現するために、今後より一層、学生同士の学び合いや協同的な学びを促す取り組みを行っていく必要がある。

キャンパス全体で構成する

ラーニングコモンズ

―追手門学院大学の教育改革がもたらした
ラーニングコモンズの新しい形―

伊藤 文男

追手門学院大学共通教育機構教授・
教務部長・学習支援センター長・
WILL推進センターコーディネーター

はじめに

二〇〇八年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」は、「何を教えるか」より「何をできるようになるか」を重視する方針転換を示した。この答申により、ディプロマポリシー・カリキュラムポリシー・アドミッションポリシーの明確化と質保証という大学教育改革が始まった。

ラーニングコモンズは、この大学教育改革の文脈の中

で、また情報社会の進展の文脈の中で、学生の学習支援を意図して登場した。ラーニングコモンズを構成する要素にはいくつかの見解があるが、情報通信環境の整った空間、資料などのコンテンツ、人的サポートという一般的な三つの要素を充足するという要請から、大学図書館などに設けられた特別な空間というニュアンスがある。

本稿では、教育理念を拠りどころに改革を推進してきた追手門学院大学（以下、「追大」という）が、どのような教育を目指し、ラーニングコモンズの機能を取り込んだ新キャンパスを開設したのか、さらに開設後どのような施策を展開してきたのかをまとめてみたい。

1 「郷中教育」を基礎に据えた教育

追手門学院は、一八八八年に、大阪城の大手前に創設された大阪偕行社附属小学校に端を発する。その後中学校、高等学校と順に教育機関として発展し、一九六六年ついに念願の大学設立に至った。現在は、こども園から大学院までの総合学園に発展している。

なお、大阪偕行社附属小学校創設にあたり、創設者で

ある薩摩藩出身の高島鞆之助中将（後の陸軍大臣）は「郷中教育」、すなわち年長者が年少者を教える薩摩藩独自の教育を基礎に据えた。

2 教育理念が改革の拠りどころ

追大は連続した改革を展開しているが、特に近年注目すべきは、創立一三〇周年を迎えた二〇一八年に発表した四つの追手門学院教育改革宣言と、既存の茨木安威キャンパスに加え翌二〇一九年に開設した茨木総持寺キャンパス（以下、「新キャンパス」）であろう。なお、四つの追手門学院教育改革宣言とは、①WIL (Work-Is-Learning) の実現、②成長の可視化、③ICT活用、未来社会対応、④教育の質保証である。

追手門学院一三〇年志『改革の10年』に記されているように、これらの改革の拠りどころは、「独立自彊じききょう・社会有為」という教育理念である。さらに教育の原点「郷中教育」を踏まえた「学びあい、教えあい」の教育も、教育改革に通底している。

また、WIL (Work-Is-Learning) とは本学院の造

語で、「行動して学び、学びながら行動する」という追大独自の教育スタイルを示している。行動 (Work) を通じて学修 (Learning) を行い、それを即実践に反映する経験を蓄積することで、予測困難な状況の中でも行動し、学び続ける力を養うというものだ。二〇二三年度は、五七の正課科目 (三八七クラス) と七つの正課外活動がWILとして登録・認定されている。

新キャンパス

に建設された新校舎アカデミックアークは、まさに、教育理念、「学びあい、教えあい」、そしてこの教育スタイルWILが設計コンセプトとして反映された空間となった「写真1」。



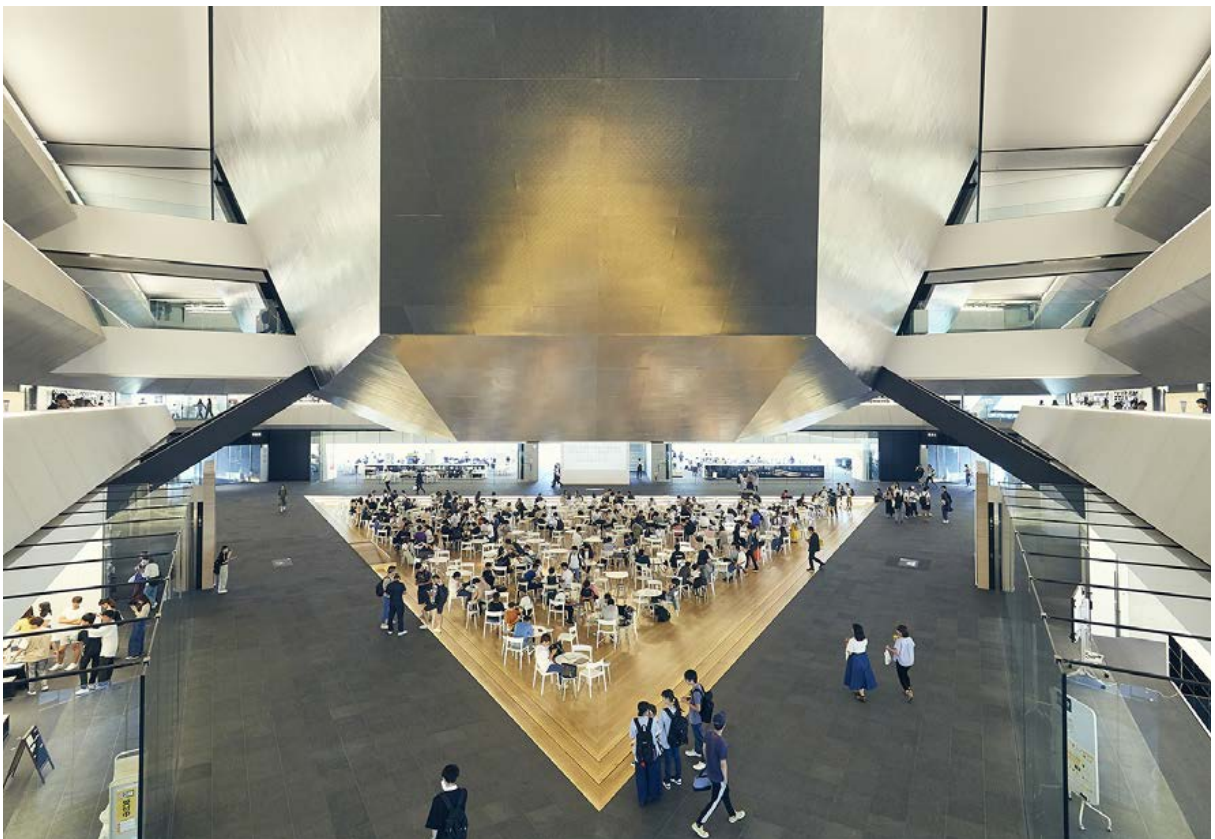
[写真1] 逆三角錐のアカデミックアーク

3 アカデミックアーク全てが
ラーニングcommonsとしての空間

アカデミックアークには、ラーニングcommonsという名称の空間は存在しない。それは、いわばアカデミックアーク全てがラーニングcommonsとして機能できるように設計されているからである。

逆三角錐のアカデミックアークは地上五階建て、最上部の一边は一三〇m、甲子園球場一個分の規模である。一階から五階まで、各フロアとも、外側には教室が配置されている。壁一面のホワイトボードや自立式のホワイトボード、可動式の机と椅子は、教室での「学びあい、教えあい」を、そしてグループワークやプレゼンテーションなどの、アクティブな学びを実現するための設備の整った空間となっている。

建物の中心部一階には学生が語らい、憩い、学び、さらにイベント開催可能なフリースペースWILホールが、三階・四階には空中に「浮いている」アラムナイライブラリーと称する知の拠点の図書館が配置されている。「賑やかに学ぶ」「議論して学ぶ」をコンセプトとしたグルー



[写真2] WIL ホールと空中に「浮いている」アラムナイライブラリー

プ学習室もあり、「学びあい、教えあい」を促進する空間は、もちろん図書館にも整備されている「写真2」。

また、全学生にノートパソコンを必携としたBYOD (Bring Your Own Device) と、それを実現するために情報通信環境 (LMS・校舎内無線LAN・コンテンツ) が整備・充実している。学生は、校舎内のどこでもWi-Fiにつなげた自身のノートパソコンを使うことができる。授業中の教室はもちろん、WiLホールでも、後述のディスカバリープロムナードでも、食堂でも、日常的にノートパソコンを活用している学生の姿を見ることがができる。学生は意識せず、アカデミックアーク全てをラーニング commons の空間として活用している。

4 電子書籍化によって多様化が進むコンテンツ

ラーニング commons には、調べたいことがあった時にすぐにアクセスできる文献・論文・ジャーナルなどの資料となるコンテンツの存在が求められる。

図書館以外にも、建物の二階から四階までの廊下壁面には、図書で埋め尽くされた回廊ディスカバリープロム

ナードが配置されている。その場で読むことはもちろん、自動貸し出しシステムを使えば学内滞在中、貸出場所や貸出時間の制約を受けない「写真3」。

また、現在力を入れているのが、電子図書館の推進である。追大では、電子図書館サービス Librarian をいち早く導入してきた。このサービスで、既存の電子図書はどこからでも貸出を受けることができるという点で、自由度を高めている。

さらに、Romancer の活用は、学生の書いた論文などを学生自ら電子書籍化し電子図書館にアップロードすること、すなわち「知の還流構造」を促進することを可能にした。また、教員自身が作成した教材や授業で学生が制作した成果物の電子書籍化は、コンテンツの保存、貸



〔写真3〕図書で埋め尽くされた回廊ディスカバリープロムナード

出・返却という運用における制約の低減に寄与し、多様なコンテンツの活用を促進している。

なお、電子書籍の自動音声読み上げによるバリアフリー化などのアクセシビリティを高める効果は、視覚障害を持つ当事者のみならず、ユニバーサルデザインが進む社会に対する、学生への意識づけにも寄与している。

5 組織再編を機に転換が進む人的サポートの形

追大では、二〇二二年度に教育改革を進める一環として、センターの組織再編を行った。

学生にとって常に最適なカリキュラムや学習環境の提供を行い、供給者本位の教育から学修者本位の教育への転換を推進する組織として、MATCH推進センターを新たに発足した。併せて、「教員の能力開発」に取り組み、全学の教育力向上を図るためファカルティ・ディベロップメントを推進する組織として、教育支援センターを再編した。

学生に対する支援を行う組織としては、学習支援センターとWIL推進センターが再編された。学生に対する

人的サポートという点で見ると、この両センターでは、「学びあい、教えあい」を促進する取り組みを行っている「写真4」。

学習支援センターは、入学予定者の入学前教育グループ、リメディアル教育を支援するリメディアル教育グループ、ライティング能力向上に係る学習支援を行うライティングヘルプデスク、主に公立学校教員採用試験の合格を支援する教職支援室から構成され、いずれも正課外活動における支援を行っている。入学前教育グループとライティングヘルプデスクは、コーディネーター教員の支援を受けつつ、学生が自律的に組織を編成し、メンバー募集計画の策定、知識や技能を向上させる研修の企画・実施、支援プログラムの遂行などを、主体的に展開している。また、教職支援室では、四年生が後



[写真4] 学生が実施するライティングヘルプデスクの研修

輩のために試験問題の作成、模擬面接の実施指導、個人及びグループ相談などを行っている。いずれも、「学びあい、教えあい」が文化としても定着しつつある。

同様に、WIL推進センターで推進しているガンバ大阪プロジェクト実践（正課科目）では、同センター所属のコーディネーター教員の支援を受けつつ、大阪府吹田市のパナソニックスタジアム吹田で行われるガンバ大阪の試合当日の会場運営の支援を目的に、学生が自律的な組織を編成し、主体的に学生募集、事前・事後研修、当日の運営を行っている。

ラーニングコモンズにおける人的なサポートという観点からは、一般的には、専属教員によるリメディアル教育支援、図書館職員と大学院生による組織的な学習支援・ライティング支援、学生同士のピアサポートなどが挙げられよう。追大では、多少の安定性を欠いていても、人的サポートの主体は、教職員による支援から学生同士の「学びあい、教えあい」へと転換してきた。「何をできるようになるか」を重視する学修者本位の教育を展開する場合、学生が主役となる「学びあい、教えあい」は、確かな成長を促進する学習形態である。

現在、両センター所属の教員は、学生による自律的な組織編成と主体的な運営に関する知見を共有し、全学的に敷衍^{ふえん}していく可能性を模索している。

6—二〇二五年度新校舎でさらに進化

現在建設中の茨木総持寺キャンパス二期棟アカデミックベース（六階建）が、二〇二五年四月から本格稼働する。この校舎は、執務スペースとなる六階を除き、全てのフロアの教室・研究室・オープンなイノベーションラボが千鳥配置になっている。教員と学生、学生同士の日常的な交流を、さらに促進しようという思いが込められている。正課科目・正課外活動を問わず、開館中はいつでも、どこでも、誰とでも、自由度の高いコンテンツを活用しながら、多様な学習を可能にする空間に進化していく。

追大では、教育理念、「学びあい、教えあい」、そして教育スタイルWILを反映した設計コンセプトに基づき、新キャンパスが開設された。ラーニングコモンズは特別な空間ではなく、キャンパス全体で構成する当たり前の存在となっているのである。

学生が集まる空間を魅力的に — 明治大学におけるラーニングコモンズ —

菅和禎

明治大学管財部施設課課長補佐

はじめに

明治大学は、建学の精神である「権利自由」「独立自治」の考えに基づき、近代社会へ変容する社会であった明治時代の1881年に明治法律学校として創立された。現在、その精神は「個」を強くする大学という理念へと継承され、都市型総合大学として駿河台・和泉・生田・中野の4つのキャンパスで、約3万2000人の学生が学ぶ。

1934年に開設された、文系6学部の1・2年生を中心に、約1万1000人の学生が通う和泉キャンパスは、2000年代頃から建物の老朽化に加え、時代のニーズに合った学修環境不足という課題を抱えていた。

この課題解決のため、和泉キャンパスでは、創立130周年記念事業として2012年5月に図書館（日本建設業連合会BCS賞、日本図書館協会建築賞など受賞）を、140周年記念事業として2022年4月にラーニングスクエアを開設した。

これにより、従来の機能に加え、アクティブラーニングを可能とする学修や交流の場、そして、居心地良く楽しく学修することができるラーニングコモンズ機能をもつ多種多様な場をつくり出すことに成功した。

1 和泉図書館

(1) 入館者数2倍に

旧図書館では、1日の平均入館者数が3500人程度と学生の「図書館離れ」が進んでいた。

そこで、「人と人・人と情報を結ぶ『架け橋（LIA ISON・リエゾン）』『知の拠点』とすること」を基本コンセプトに掲げ、図書館の基本機能である「資料保管・提供」に、ラーニングコモンズの機能である「プレゼンテーション」「コラボレーション」「リラクゼーション」

「教育支援サポート」の4要素を付け加え、新しい図書館の建設構想が策定された。

このような図書館をつくり、実現していくために、誰もが入りやすく親しみやすい、長時間快適に過ごせる環境をつくる必要不可欠であった。

そのため、ソフト面の運用からハード面の空間のつくり方まで、従来の図書館の型にはまらない、新しい工夫や仕掛けを取り入れた。

その結果、多くの学生が図書館を利用し、竣工年の1日の平均入館者数は旧図書館の2倍以上の8000人程となった。

(2)空間構成

新図書館は、4階建てのガラス張りの建物で、ラーニングコモンズ空間を取り入れた下層階から閲覧席を中心とした上層階へ、機能配置に応じた「動」から「静」への音のゾーニングをつくっている。

1・2階は、会話をしながら学修ができるグループワークの場を中心とした「動」の空間、3・4階は、個人ブース型の閲覧席を中心に「静」の空間として「個人の学習・研究の場」を充実させ、従来の図書館機能を向上させた。

まず、ラーニングコモンズの役割を果たす1・2階については、学生が図書館に引き込まれる、気軽に入りやすい工夫を重ねた。

1階のエントランスには、カフェ、ホール、ギャラリーなど従来の図書館機能にない交流の場を設置した。

2階には、コミュニケーションラウンジ、グループ閲覧室、共同閲覧室を配置し、「活動・交流の場」とした。コミュニケーションラウンジには、カラフルな配色でカジュアルにデザインされたソファなどを用い、親しみやすさと楽しさをもたせている。

グループ閲覧室は、利用人数や目的によって使い分けることができるように、収容人数、机・椅子のデザインを変えて6室を設置した。

共同閲覧室は、可動式の机や椅子、ホワイトボードを設置し、フレキシブルに領域をつくることができ、ブレインストーミングなどグループワークに適している。

1階の「交流の場」から2階の「活動・交流の場」を、エントランスの吹抜けを通じてガラス越しに縦につなが、にぎわいのある「動」の空間に一体感をもたせ、活気ある図書館内の活動を建物内外に展開した。

3・4階の閲覧席は、さまざまなタイプの個人ブース席とタスクアンビエント照明（室内全体の照度を少し落とし、必要な机上だけを明るくする）によって、落ち着いて集中できる空間とした。

にぎわいやコミュニケーション機能を担う1・2階の「動」の空間、図書館機能を担う3・4階の「静」の空間を両立させるにあたり、建物の1階と4階へ、建物入口から奥へと進むにつれて、「動」から「静」の空間となるよう機能配置に応じた「音のゾーニング」をつくった。

これにより、利用者自身がその時々によい音環境を選択し長い時間居心地良く利用できる施設となった。

(3) 利用状況

竣工後、利用状況の視察と学生へのヒアリングにより、以下のことが明らかになった。

- ①カラフルでカジュアルなソファなどの家具は、学生の学修意欲が高まり人気の場所となる。
- ②ガラス張りで勉強や談笑している姿が屋内外から見られ、「見る」「見られる」の関係性から生まれる相乗効果によって学修に対する意欲を互いに刺激する。
- ③「うるさすぎず静かすぎず」の空間は、お互いの雑音が

気にならず、モチベーションが持続できる適度な音環境で、多くの学生が居心地良く感じ、常に楽しく談笑しながらグループワークをしている。

- ④グループ閲覧室は、10人以上の部屋を主に設置したが、4人前後で使用されることが多い。

- ⑤「活動・交流の場」では、利用率が高くなるほど禁止されている飲食物を持ち込む姿を多く見かける。

- ⑥多種多様な場合は、自分のお気に入りの場所を見つけ、居心地良く長い時間学修することができ

きる。これらが、次に建設される和泉ラーニングスクエアの計画に活かされていくこととなった。



[写真1] 図書館2階コミュニケーションラウンジ

2 和泉ラーニングスクエア

(1) 新教育棟構想

図書館開館から6年後の2018年、和泉新教育棟建設の基本構想が策定された。

和泉キャンパスは1・2年生を中心としたキャンパスであることから、総合的な知の基盤である「教養教育」「初年次教育」に加え、自学自習を推進し、「個」を育成する学修環境をつくることを目標とした。大・小教室の単なる教室だけでなく、友人たちと一緒に学び、さまざまな出会いや交流が生まれる主体的・対話的な学びの新しい学修スタイルが実践できるラーニングコモンズが必要である。

そこで、キャンパス全体のラーニングコモンズを「出会う」「集う・つながる」「協働」「熟考・集中」「発表・発信」の5つの学修の在り方に分類し、和泉キャンパスに不足している要素を抽出した。その結果、「出会う」「発表・発信」の場が不足していることが明らかになった。そこで新教育棟に、これらの要件をそろえる場を設置し、キャンパス全体の機能連携と学びの場の多様性を創出す

ることを目指した。

また図書館と同様に、「学生たちが集まる場所をつくり、その空間を演出し魅力的なものにする」ことを実現するために、学生たちを惹きつける工夫や仕掛けを取り入れた。

具体的には、①親しみやすい空間、②学生が自然と集まる空間、③多種多様な空間がキーワードとなった。

(2) 空間構成

① 親しみやすい空間

建物内は回遊性のある動線をつくり、その中にグループボックス（少人数でグループワークができるスペース）、ボックスベンチ（ボックスで囲まれた横長ベンチ）、畳の小上がりなどの家具を配置し、場面が次々に展開していく単調とまらない設えとした。それは、廊下や階段を歩くだけで楽しく、新しい学修や人との偶発的な出会いを生む一つの街のような空間となっている。

サインでは、動きをつけたピクトグラム、折り曲げた階数表示、パラパラマンガ風に描いたトイレの誘導、錯視を使ったフロア案内など、立体的に動きをつけユニークさと楽しさを演出した。

インテリアは、床や壁をグレー調のモノトーンとし、そこに自然の木を感じさせる木質材で覆われたボックスやカラフルな壁をもつガラス張りのグループボックスやソファを設けてスタイリッシュな空間とした。

②学生が自然と集まる空間

学生が楽しい気分でリラクセスしながら学修できるように、ゆったりとしたローソファやテーブルなどの家具を入れた。このほか、横長ベンチ・ファミレスベンチや畳の小上がりには四隅に柱を立てたりボックスにすることで、共用部との緩やかな境界をつくり、利用者が落ち着く「自分たちだけの空間」と感じられるようにしている。

2・3階のカラフルなガラス張りのグループボックスは、学生の活気ある活動をする姿が主役となって表出するように、エントランスの吹抜けに飛び出してつくられている。ガラス越しに見えるその様子は、おもちゃ箱の中で楽しんでいるようで特別感があり、学生の興味をそそる。図書館と同様に、「見る」「見られる」の関係性から生まれる相乗効果によって、お互いの学修意欲を刺激する仕掛けとした。

1階～3階、4階～7階にある吹抜け空間を一つの広

場として捉え、吹抜け周りのカウンター席などに充電用の電源を設置し、学生を自然とそこに呼び込み、学生が常時いる、にぎわいのある空間とした。

1階にはカフェコーナーのほかに、床を数段掘り下げた学生たちが自然と集まる仕掛けを施した。ここには、ゼミ利用やグループワークもできるプレゼン設備が設置されており、自然と学生が集まってきてにぎわいを生み出す。

③多種多様な空間

飲食可能なスペース、みんなで集まれる交流スペース、グループから個人単位での学修スペース、また各階に設けた半屋外のテラスなど多種多様な場を設置する。

また、このように多種多様な空間は、さまざまな学修スタイルに柔軟に対応することができる。それは、従来のホワイトボード主体で議論する学修スタイルから、コ罗纳禍によって変化した学生一人ひとりがPCを持ち歩く、PCを中心とした学修スタイルまで幅広いものである。

そのほか、建物の両側と吹抜け上部に設けた高窓から常時ふりそそぐ自然光が、開放感のある明るい居心地の良い空間をつくった。

(3) 利用状況

学生たちが、いつの間にか自分のお気に入りの場所を見つけ、居心地良く長い時間学修することができるようになったことは学生の学修成果にもつながっている。

2面または3面が壁やガラスで囲まれているテラス空間は、ボックス・ベンチ・カウンター席を設置して、緑など自然を感じ、景色が眺められ、開放的でありながら適度に落ち着いていられる快適な空間である。

リフレッシュやランチをする学生もいれば、友人との談笑や外部で勉強をしている学生もいて、自由に使われる空間となっている。

おわりに

和泉キャンパスに「多くの友人や多様な学びなど、さまざまな出会いがあつてとても楽しかった、と学生たちの記憶に残る建物をつくる」という思いで施設整備計画を進めた。

現在、図書館とラーニングスクエアに広がる多様なラーニングコモンズで、毎日多くの学生が自分のお気に入りの

の場所を見つけて学修している。

今後も、教育の場は更なる展開が予想される。どのような展開においても、大学という学びの場には人と人とのコミュニケーションが希薄にならない交流できる空間、リエゾン機能をもったラーニングコモンズ空間の需要が拡大するであろう。

これからも、人との交流が生まれる空間づくりに努めていきたいと考える。

学生たちが卒業してからも、明治大学のキャンパスで過ごした思い出の原風景を支えに、社会で活躍してもらえたらうれしいかぎりである。



[写真2]ラーニングスクエアのエントランス

学校経営とスチュワードシップコード

宮島 和美

学校法人成城学園理事長

成城大学は、東京の世田谷に位置するワンキャンパスの大学で、同じ敷地内に幼稚園、初等学校、中学校高等学校が併設されている。大学生と小学生が同じ正門を行き交う光景は成城学園の日常的な風景だ。桜が咲く卒業式や入学式のシーズンには、各学校の在校生のご家族が連日訪れる。また、11月2日と3日の銀杏並木が色づく時期には、学園全体で文化祭が開催され、卒業生や地域にお住まいの方々が大勢集まり賑わいを見せる。

母校の理事長を務めることは、永年、企業に身を置いていた私に新たな出会いと経験、文化の違いなどによる驚きをもたらした。しかし学生や生徒はもちろん、在校生のご家族や卒業生、地域にお住まいの方々などと密接に関わることができるとこの学園の環境は、企業の「お客様が見える環境」と似ていると感じる。利益追求を目標の一つに掲げる企業と学校運営との間には大きな違いがあるかもしれないが、根底に流れる本質的な部分は共通しているように思われる。

私学法改正により、私立学校は運営基盤の強化や透明性の確保、教育の質の向上といった責務を負うことになるのはご承知の通りである。教育の質の向上に関しては、「経営者側による教学権への不当な介入」との批判も一部であるようだが、学問の自由とは経営側が恣意的に決定できるものではない。経営と教学は対立する関係ではなく、密接に連携すべきものだと思う。「学校の教育は誰のためにあるのか?」。組織が肥大化すると、この分かり切った問いに対する答えを、見失いがちである。おそらく、「その見失ったものを思い返し、襟を正せ」というのが、「運営基盤の強化」「透明性の確保」といったガバナンス強化の理由だろう。先に「利益追求を目標の一つに」と書いたが、学校経営でいえば、公共性、継続性を担保する財務を維持することだろう。現代の企業も単に利益を追求するだけではなく、コーポレートガバナンスを重視し、顧客や株主、従業員や地域社会といった多様な関係者との良好な関係を大切にしている。

これは学校経営であっても変わらない。両者に通底する部分である。

企業にはスチュワードシップコードという考え方がある。日本では「『責任ある機関投資家』の諸原則」とも呼ばれ、簡単に言えば投資先企業の価値を向上させて受益者のリターンを最大化するために、互いの建設的な対話を促すことを目的とした投資家の行動規範のことである。

この関係を、学校と学校のステークホルダーとの関係に置き換えられないだろうか？多様なステークホルダーが学校との建設的な対話を通じて、学校の地位を高め、大きなリターンをもたらす。そういう視点を、学校改革に持ち込むことはできないだろうか？「ステークホルダーとの建設的な対話」が何を指すかは、それぞれの学校における文化や風土によって異なるだろうし、実現には多くのハードルがあるかもしれない。ステークホルダーは学校側に提言することで利益を得られ、学校側はそれに応えることで自らの価値を上げる。こうした好循環が生まれ

る仕組みが今後の学校経営に求められていると感じている。「もっと何かできるはず」と前向きに考えてはどうだろうか。

2025年、成城学園は現在地へ移転して100年を迎える。創立者の澤柳政太郎がかつて雑木林ばかりの原野だった土地に移転を決意。学園が土地を購入、分譲し、学園づくりと街づくりを同時に開始したのだという。後に、成城学園の名をとって「成城」という地名が変わった。学校が「成城にあるから成城ではなく、成城があるから成城」という誇りを持っている所以である。現在、街では「成城100年祭」の構想が自治会を中心に進行中である。地域との建設的な対話を通じて交流を深め、新しい価値を創造する「好循環」に繋がることを目指していく。

大学の研究力促進に向けた 学内環境整備の取り組み

現在、多くの教員は学生への研究指導や大学の組織運営など、様々な評価業務に多くの時間を費やし、教育の質向上やガバナンス強化にも取り組んでいる。研究においては、「令和4年版科学技術・イノベーション白書」において、大学教員などの年間総職務時間における研究活動時間が平成14年度と平成30年度を比較すると約65%に減少していると報告されており、研究力を測る主要な指標である論文指標においても、国際的な地位は低下が続き、日本の研究力低下が指摘されている。

そのような現状の中、政府はSociety 5.0の実現に向け、「統合イノベーション戦略」の3つの柱のうち「知の基盤と人材育成の強化」では、大学10兆円ファンドとして注目を集めた「国際卓越研究大学制度」や「地域中核・特



色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）、「大学発新産業創出プログラム（START）」など大学の研究力強化・社会実装に向けた取り組みなどの支援を推進し、イノベーションと価値創造の源泉となる知の持続的な創出を目指している。

一方大学においては、従来の研究支援を行うだけではなく、産学連携、地域の経済社会などへの研究成果の還元や研究インテグリティの確保など、多岐にわたる取り組みや支援制度の整備が求められており、大学・研究機関などへのマネジメント強化に、より一層取り組む必要が出てきている。

今回の企画では、研究をキーワードに各大学での研究支援体制におけるグッドプラクティスについて紹介し、研究力向上・環境整備に向けた取り組みについて情報を共有する機会としたい。



CONTENTS

科研費新規採択率三年連続私立大学一位

学校法人学習院 学習院大学
学長室 研究支援センター

社会との共創について

山口 澄章 大阪大学共創推進部
共創企画課長

統合研究機構による研究支援体制

中里 宗敬 青山学院大学副学長
国際マネジメント研究科教授

次世代研究大学の実現を目指して

―ソーシャルインパクトを生み出す研究政策の取り組み―
廣瀬 充重 立命館大学研究部次長・
BKCリサーチオフィス課長

高野 由希子 立命館大学研究部推進課長

科研費新規採択率 三年連続私立大学一位

学校法人学習院 学習院大学
学長室 研究支援センター

はじめに

学習院大学は科研費新規採択率において、三年連続で私立大学第一位を獲得した。

文部科学省より令和五年十二月二十七日に令和五年度科学研究費助成事業の配分について（第二回）が公表され、本学は「研究者が所属する研究機関別採択率（令和五年度新規採択分）」において、採択率44.2%で、全研究機関の中で二位、私立大学では一位となった。令和四年度（採択率47.4%）と令和三年度（同49.2%）に続く快挙である。また、本学は人文・社会・自然科学分野の学部を持つ総合大学であり、総合大学としても三年連

続第一位である。

科学研究費助成事業（科研費）は、全ての学問分野の基礎から応用までのあらゆる「学術研究（研究者の自由な発想に基づく研究）」を格段に発展させることを目的として文部科学省および日本学術振興会が助成を行う競争的研究費で、審査はピア・レビュー（専門分野の近い複数の研究者による審査）で行われる。科研費の採択は、研究者の今までの研究成果や新たな研究計画が、研究者でもある審査委員に高く評価された結果と言え、非常に価値の高いものである「表1」。

1 研究支援センター

本学研究支援センターは学長室直下の組織として、次の業務を担当している。

- ① 競争的研究資金に関する事項
- ② ①以外の学外からの研究助成金に関する事項
- ③ 研究成果等に伴う知財管理に関する事項
- ④ 研究費等の不正使用防止策の推進に関する事項
- ⑤ 研究者情報の管理に関する事項

研究者が所属する研究機関別 採択率 上位30機関
(令和5年度 新規採択分)

	機関名	採択率	採択件数
1	一橋大学	54.8%	85
2	学習院大学	44.2%	34
3	地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター(東京都健康長寿医療センター研究所)	43.2%	38
4	成蹊大学	42.9%	27
5	国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター	42.6%	46
6	国立研究開発法人国立環境研究所	41.8%	33
7	東京大学	41.2%	1,367
8	国立研究開発法人国立長寿医療研究センター	41.1%	30
9	国立遺伝学研究所	41.0%	25
10	東京藝術大学	40.9%	27
10	京都大学	40.9%	914
12	お茶の水女子大学	40.8%	49
13	武庫川女子大学	40.0%	30
14	東京学芸大学	39.8%	33
15	立教大学	39.2%	58
16	国立研究開発法人国立がん研究センター	39.0%	60
16	国立研究開発法人国立循環器病研究センター	39.0%	62
18	青山学院大学	38.8%	52
19	自治医科大学	38.0%	97
19	法政大学	38.0%	71
19	早稲田大学	38.0%	313
22	九州歯科大学	37.9%	25
23	東京外国語大学	37.6%	32
24	国立研究開発法人情報通信研究機構	37.5%	30
25	慶應義塾大学	36.7%	282
26	東京医科歯科大学	36.6%	226
27	国立研究開発法人水産研究・教育機構	36.4%	24
28	国立研究開発法人国立国際医療研究センター	36.2%	34
29	大阪大学	35.6%	854
29	国立研究開発法人国立成育医療研究センター	35.6%	32

(注1)「特別推進研究」、「学術変革領域研究(A)」「計画研究及び公募研究(追加採択分を除く)」、「学術変革領域研究(B)」「計画研究」、「基盤研究」、「挑戦的研究」、「若手研究」、「研究活動スタート支援」及び「国際共同研究加速基金(国際先導研究及び海外連携研究)」について分類。
(注2)研究代表者が所属する研究機関により整理。採択率が同率の場合は機関番号順に掲載。
(注3)新規応募件数が50件以上の研究機関を対象に分析。(採択率=採択件数/応募件数)

[表1] 採択率 上位30機関(令和5(2023)年12月27日更新)日本学術振興会

⑥その他研究促進に関する事項

職員は令和六年四月時点において合計十二名。課長一名、専任職員五名、専門嘱託（URA）二名、検収担当職員一名、アルバイト三名が在籍している。

2 学習院大学中期計画事業

本学では、令和四年度から中期計画事業Gakushuin U.Grand Design 2039に全学で取り組んでいる「図1」。本中期計画事業では、三つのミッションを掲げ、その



[図1] 学習院大学グランドデザイン2039設計図

- 実現のために人材育成に関するビジョンを設定し、これらを具体化するために、「教育」「研究」「社会連携・社会貢献」「大学運営」の四方向から各事業を計画し実施している。研究支援センターでは、「研究」および「社会連携・社会貢献」に関して主に次の実施計画を掲げている。
- 大学院学生の研究環境の整備
- URA (University Research Administrator) による支援体制の強化
- 競争的研究資金（科学研究費補助金等）の獲得拡大
- 次世代の研究者の育成のための若手研究者の支援の充実
- 海外へ発信するための国際学術誌への論文掲載や国際学会発表の推進
- 英語での発信に向けたライティング・スピーキング力強化への支援の検討
- 研究力を活かした産官学連携の推進による共同研究の促進
- 国内外の大学、研究機関、企業等との協定や連携の推進による研究者交流の活発化
- SDGsに関連するテーマを扱う共同研究プロジェクト

トの促進

- 文理横断型の新たな社会基盤の整備に向けた教育・研究の促進

3 具体的な事業内容とその成果(事例紹介)

中期計画事業の内容とその成果について事例を紹介する。

(1)競争的研究資金(科学研究費補助金等)の獲得拡大では、「学習院大学科研費Re-Challenge支援制度」を企画した。科研費に基盤研究(S・A・B)の研究代表者として応募し不採択であった教員に、審査結果に応じて科研費ステップアップ研究費の助成を行った。

成果としては、令和五年度に研究費の助成を行った五件の内、四件が令和六年度科研費に採択された。教員からは、本学開催の国際コンファレンス経費や招聘旅費として活用でき、国際的に活躍する研究者の招聘が科研審査で大きなアピールポイントとなった、海外研究パートナー等多くの研究者と議論する機会に恵まれ、研究上の重要な示唆を多数得た等のコメントがあった。

(2)海外へ発信するための国際学術誌への論文掲載や国際学会発表の推進では「国際学術誌への研究論文掲載経費補助事業」を企画した。本学教員が研究論文を国際学術誌へ投稿するための費用を補助し、国際社会への発信力および国際研究力の強化に取り組んだ。具体的には、国際学術雑誌へ投稿する研究論文作成に係る校正・投稿・掲載・オープンアクセス費用を助成した。

成果としては、生物医学に関する専門誌Nature Medicineに新型コロナウイルス感染症に関する論文が掲載された。本学法学部教授(当時)をはじめとする研究グループが令和二年春の日本における小中学校の臨時休業と感染症抑制との因果関係を調査した研究論文である。社会に大きなインパクトを与える内容であったため、オンライン記者発表も実施し、研究結果は主要マスメディアでも取り上げられた。

(3)研究力を活かした産官学連携の推進による共同研究の促進として、「学習院大学ソーシヤル・イノベーション・エコシステム推進事業」を企画した。

本事業では、本学の優れた研究力を基に、学内外のさまざまなステークホルダーと連携することで生み出された

革新的な手法により社会課題を解決する仕組みを構築し、社会全体の利益と発展に貢献することを目指している。

具体的な取り組みとしては、文部科学省・経済産業省認定・承認TLO(技術移転機関)である株式会社キャンパスクリエイトと産学連携協定を締結した。また、国際特許分類に基づく論文解析や、解析結果に基づく知財デザイナーによる特許申請支援を行い研究成果の社会実装および知財活用に取り組んだ。

成果としては、本学理学部教授の研究室によるミトコンドリア研究成果を基に大学発ベンチャー企業「株式会社MitoGenic(マイトジェニック)」の設立に繋げることができた【図2】。

(4)国内外の大学、研究機関、企業等との協定や連携の推進による研究者交流の活発化では、SDGsに関連するテーマを扱う共同研究プロジェクトの促進、文理横断型の新たな社会基盤の整備に向けた教育・研究の促進を組み合わせ、「新学術・宇宙利用論研究創成Space-AXプロジェクト」を教職協働で企画した。

宇宙利用論研究(英名:Space Utilization theory research)は、地球を含むすべての天体・宇宙空間の開

発および利用を研究対象とした新学術研究である。これまでの人文・社会・自然科学が積み重ねてきた基礎から応用に至る研究を連携・融合した総合知によって研究活動を行う。事業名であるSpace-AXは、宇宙(Space)と学術変革(A…アカデミック、X…トランスフォーマーシヨン)を組み合わせた学習院大学独自のプロジェクトネームである。

宇宙利用論研究の目的は、学習院大学の理念にある「文化の創造発展と人類福祉への貢献」であり、SDGsの観点では、ゴール「9. 産業と技術革新の基盤をつくろう」および「17. パートナリーシップで目標を達成しよう」に該当する取り組みである。

成果としては、令和四年度文部科学省宇宙航空科学技術推進委託費「人文社会×宇宙」分野越境人材創造プログラムに応募し採択された。提案課題名は、「宇宙ルール形成に着目した文理融合×産官学連携による人材創造プログラム」である【図3】。

文部科学省宇宙航空科学技術推進委託費は、政府の宇宙開発利用の指針「宇宙基本計画」において、宇宙利用の裾野拡大を目的として設立された事業である。宇宙航

学習院大学から大学発ベンチャー企業「株式会社MitoGenic（マイトジェニック）」が誕生—老化に関連したさまざまな疾患の治療や創薬などミトコンドリア研究成果の社会実装を目指し、国民の健康と長寿に貢献—

学習院大学(東京都豊島区/学長:遠藤久夫)の理学部生命科学科 柳 茂(やなぎ しげる)教授研究室がミトコンドリア研究成果を基に、ベンチャー企業 株式会社MitoGenic (東京都新宿区/代表取締役:谷若 慶人)を設立しました。老化に関連したさまざまな疾患の治療や創薬など、ミトコンドリアの研究成果の社会実装を目指し、今後も加速していく超高齢社会における健康寿命やQOLの向上に貢献します。

■ 設立の背景

ミトコンドリアは私たちが生きていくために必要なエネルギーを産生する重要な細胞小器官です。ところが、加齢や何らかの原因でミトコンドリアの機能が劣化すると、有害な活性酸素種を撒き散らして老化や老化に関連したさまざまな病気を誘発することが知られています。現在、世界中でミトコンドリアを標的にした治療薬の開発が盛んに研究されています。

柳教授は日本を代表するミトコンドリア研究者の一人です。柳教授を中心とする研究チームはこれまでミトコンドリアの機能を正常に保つ酵素(MITOL)を発見し、MITOLが加齢によって減少することが、認知症や心臓疾患などの原因の一つであることを明らかにしました。今回、柳教授らはMITOLを活性化させる化合物の同定に成功し、これらの化合物が老化に関連したさまざまな疾患の治療に有効であることを見出しました。

このミトコンドリアの研究成果を社会実装に繋げるために柳研究室がベンチャー企業「株式会社MitoGenic」を設立しました。

学習院大学では中長期計画「Gakushuin U. Grand Design 2039」において、「学習院大学ソーシャル・イノベーション・エコシステム推進事業」を実施しています。優れた研究力を基に、学内外の様々なステークホルダーと連携することで生み出された革新的な手法により、社会課題の解決を推進する事業です。学習院大学と産学連携協定を締結したTLO(技術移転機関)である株式会社キャンパスクリエイトとともに、学内の研究シーズを発掘しベンチャー企業設立を支援しました。

■ 今後の取り組み

株式会社MitoGenicのミトコンドリア創薬の研究は始まったばかりです。これまでの独自の研究成果を基に開発した薬は他に類を見ないオリジナリティを有していますが、まだまだ実験データが不足しているのが実情です。また、創薬開発の資金も絶対的に不足しています。今後は、多くの研究者と共同研究を進めながら薬効データを蓄積すると共に、国の支援や製薬企業との共同開発、ベンチャーキャピタルの支援を要請したいと考えています。

学習院大学発のベンチャー企業は、世の中を大きく変える唯一無二のミトコンドリア創薬の誕生を夢見ながら、若い人たちが集い活気に満ちています。この若い力で、人生100年時代を迎えた国民の健康と長寿に貢献したいと熱望しています。

■ 学習院大学 理学部 教授 柳 茂 のコメント



研修医時代に初めて受け持った患者さんはパーキンソン病でした。硬直で動けない様子をただ茫然と眺めるだけで治すことはできませんでした。その後、基礎医学研究の道に進み、病態の解明を進める過程でミトコンドリアが多くの病気の影の主役であることがわかってきました。今回、ミトコンドリアを活性化する薬が偶然見つかりました。この薬を疾患モデルマウスに投与すると劇的な改善効果が認められました。この薬は認知症やパーキンソン病の治療薬にもなると確信しています。基礎医学研究者として、自らの研究成果が病気の治療につながることはこの上ない幸せなことです。これからも夢の実現に向けて努力を続けていきます。

■ 株式会社MitoGenic 代表取締役 谷若 慶人 のコメント



柳研究室で同定された化合物であるマイトルピンはミトコンドリアを活性化するとともに様々な疾患への効能が示唆されています。しかし、医薬品にするためには莫大な時間と資金を必要とします。このような多くの困難を乗り越え、長年の研究成果を社会実装するため、研究成果及び資金調達を円滑に行えるよう、舵取りを素早く確実にこなしてまいります。

また、食品に含まれていることが分かりましたので、こちらを利用してサプリメント開発も行なってまいります。

※マイトルピン:ミトコンドリアを活性化する植物由来の化合物

[図2] プレスリリース 大学発ベンチャー企業が誕生

空利用を新たな分野で進めるにあたって端緒となる技術的課題にチャレンジする研究開発や、宇宙航空開発利用の発展を支える人材育成等、宇宙航空開発利用の新たな可能性を開拓するための取り組みを行い、さらなる裾野拡大を目的としている。全国の大学等研究機関から提案課題を募集し、書類選考・面接によって採択課題を決める文部科学省所管の競争的資金制度である。

本学が申請した「人文社会×宇宙」分野越境人材創造プログラムでは、将来の宇宙分野の裾野拡大や我が国のプレゼンス強化を目的とし、国際的な宇宙活動ルールの形成等を牽引すべく、理工学領域のみならず、人文・社会科学系の高度な知見を宇宙分野に応用するための人材育成基盤を構築することが求められた。

本学は、「宇宙ルール形成に着目した文理融合×産官学連携による人材創造プログラム」を提案し採択された。具体的な人材創造プログラムは次の通りである。

①文理融合×実践の場としての全学共通科目「宇宙利用論」開講

②宇宙ビジネス国内外研修等開発による人材育成

③マンフレッド・ラクス宇宙法模擬裁判大会アジア太平洋

地区大会開催による世界展開力強化

④宇宙法国際シンポジウム開催による社会連携・社会貢献推進

これらのプログラムを通じて、我が国における宇宙利用分野を牽引し、特色ある研究拠点の形成に取り組んでいる。

さいごに

平成二十一年四月に研究支援センターが発足して以来、本学では高い研究水準の維持とさらなる向上を目指し、さまざまな研究支援体制の構築に取り組んできた。科研費をはじめとする各種の競争的外部資金情報の迅速な提供や、応募から研究終了までの伴走支援に加え、前述のような各種事業、近年では若手研究者養成プログラムの開発にも力を入れて取り組んでいる。

研究支援センターは、今後、研究成果を地域社会のニーズに応える形で提供するほか、研究者と企業が適正に連携することをサポートする等、研究成果のいっそうの社会還元にも貢献していく予定である。

文部科学省 宇宙航空科学技術推進委託費 「人文社会×宇宙」分野越境人材創造プログラムに採択されました。 提案課題名 宇宙ルール形成に着目した文理融合×産官学連携による人材創造プログラム

学習院大学(所在地:東京都豊島区、大学長:荒川一郎、以下学習院大学)は、文部科学省令和4年度宇宙航空科学技術推進委託費「人文社会×宇宙」分野越境人材創造プログラムに採択されました。2022年度より事業を開始します。

宇宙航空科学技術推進委託費について

文部科学省宇宙航空科学技術推進委託費は、政府の宇宙開発利用の指針「宇宙基本計画」において、宇宙利用の裾野拡大を目的として設立された事業です。

宇宙航空利用を新たな分野で進めるにあたって端緒となる技術的課題にチャレンジする研究開発や、宇宙航空開発利用の発展を支える人材育成等、宇宙航空開発利用の新たな可能性を開拓するための取組を行い、さらなる裾野拡大を目的としています。

全国の大学等研究機関から提案課題を募集し、書類選考・面接によって採択課題を決める文部科学省所管の競争的資金制度です。

「人文社会×宇宙」分野越境人材創造プログラムについて

学習院大学が申請した「人文社会×宇宙 分野越境人材創造プログラム」では、将来の宇宙分野の裾野拡大や我が国のプレゼンス強化を目的とし、国際的な宇宙活動ルールの形成等を牽引すべく、理工学領域のみならず、人文・社会科学系の高度な知見を宇宙分野に応用するための人材育成基盤を構築する提案課題が求められます。

学習院大学の提案プログラムについて

学習院大学は、「宇宙ルール形成に着目した文理融合×産官学連携による人材創造プログラム」を提案し採択されました。具体的な人材創造プログラムは以下の通りです。

- 1 文理融合×実践の場としての全学共通科目「宇宙利用論」開講
- 2 宇宙ビジネス国内外研修等開発による人材育成
- 3 マンフレッド・ラクス宇宙法模擬裁判大会アジア太平洋地区大会開催による世界展開力強化
- 4 宇宙法国際シンポジウム開催による社会連携・社会貢献推進

これらのプログラムを通じて、我が国における宇宙利用分野を牽引し、特色ある研究拠点の形成に取り組んでいく予定です。

■学習院大学理学部物理学教授 渡邊 匡人のコメント



民間の宇宙事業が活発化している現在、将来多くの人々が宇宙利用に携わっていく可能性があり、今後想定される宇宙利用における課題をいかに解決していくかを今考える必要があります。宇宙利用の課題解決は、1機関や1国だけでおこなうことはできません。文理融合のひろい視野でのルール形成を構築していく必要があります。このため、本プロジェクトでは国内外の様々な専門家や機関と協力し、人類が宇宙を恒久的に平和利用していくルール形成を主導していく人材育成を目指していきます。

■学習院大学法学部法学科教授 小塚 荘一郎のコメント



星空を見上げるとき、誰もが純粋な気持ちになります。しかし、宇宙利用は、目的や意図を間違えると、相互にぶつかり合ったり、ときには政治的な緊張を高めたりと、深刻な問題を引き起こすこともあります。このプロジェクトを通じて本学では、宇宙法の研究に10年以上の実績を持つ慶應義塾大学宇宙法研究センターの先生方にもご参加いただいた、宇宙利用の適正な枠組みとなる「宇宙ルール」の理解とスキルを身に着けた人材を育てていきます。

■学習院大学国際社会科学部国際社会科学科教授 乾 友彦のコメント



本プロジェクトにおいて、インターンシップ先としてアメリカやヨーロッパ、シンガポールの宇宙ベンチャー企業なども開拓する方針であり、ゼロから事業をつくり上げるベンチャーマインドを学んでほしいと考えています。ただし、宇宙事業に関わる理工学的な知識や技術の習得を目指すわけではありません。大切なのは、「技術をどう活かし、どんな課題を解決するのか」「いかなるビジネスに発展させられるのか」といった視点を持つことです。

[図3]プレスリリース 文理融合×産官学連携による人材創造プログラム

社会との共創について

山口 澄章

大阪大学共創推進部
共創企画課長

はじめに(共創機構の役割)

大阪大学は、「地域に生き世界に伸びる」ことをモットーとして、実学の伝統を生かし、それぞれの時代の社会課題に応えてきた(「大阪大学憲章」より)。いま、本学は、「いのち」と「くらし」を守る強靱で持続可能な未来社会を切り拓くため、大学が生み出す新たな価値と人材による社会変革に積極的に挑戦し、「知」「人材」「資金」が大学に還元され、循環するシステムの構築をめざしている。

このシステム構築において不可欠な社会との共創活動を担うのが「大阪大学共創機構」の役割である。

1 大阪大学の産学連携の特色

(1) 共同研究講座(部門)制度、協働研究所制度

本学の産学連携は、2000年代から産業界との組織的大型共同研究を“Industry on Campus”の理念の下で実施している。2006年には、企業と大学の研究者が双方で講座(研究所の場合は共同研究部門として組織化)を運営する共同研究講座(部門)制度を国立大学として初めて実施した。また、2011年には、企業の研究所を学内に誘致し、基礎から実用化までの一貫した研究及び人材育成など多層的な連携を行う協働研究所制度に発展している(詳細は、「図1」「共同研究講座(部門)制度と協働研究所制度の特色」参照)。

共創機構産学官連携オフィスでは、毎年100件程度の新規シーズを掲載したシーズ集を作成し、これを活用した研究者紹介等による企業等とのマッチングや、学内に100以上ある共同研究講座等の企業担当者や産学連携支援担当者の「交流の場」などを構築している。

これらの制度は、本気の共同研究をオンキャンパスで行うことを目的としたものであり、学内に独立した研究

組織と専用の研究スペースを設けることによって、本学の研究者と企業の研究者が協議しながらより柔軟かつ迅速に研究を進めることができる。

そのための基盤として、本学はインキュベーション施設の拡充にも早くから取り組んでおり、共同研究講座等が入居できる全学拠点としてテクノアライアンスAB棟（2011年竣工、約1万2000平米）、C棟（2019年竣工、約3000平米）などを整備している。

(2) 研究成果の技術移転による社会実装
起業支援

共創機構では、知的財産室を中心に知財戦略の強化に取り組み、知財出願体制の強化や単願特許の出願促進を図っている。また、国内外の組織と連携し、新事業及びイノベーションの創

区分	共同研究講座(部門)制度	協働研究所制度
特色	<ul style="list-style-type: none"> ▷双方の研究者が共同研究に専念(2~10年間) ▷双方が協議して講座を運営 	<ul style="list-style-type: none"> ▷企業の研究組織を大阪大学内に誘致して設置(3年間以上) ▷多面的な産学協働活動拠点形成 ▷基礎から実用化まで一貫して研究

[図1] 共同研究講座(部門)制度と協働研究所制度の特色

出に向けた技術移転を推進している。

大学の基礎研究成果の社会実装には、大学発スタートアップの果たす役割及びそれに対する期待感が大きく、本学では、大学で生まれた研究成果を基に起業した大学発スタートアップ等に対し、特許権の譲渡等を積極的にを行っている。

大阪大学発のスタートアップは252社(2023年度時点)あり、大学の研究成果を活用したスタートアップを創出するためのさまざまなインキュベーション活動を実施している。これらの活動においては、2014年に本学100%子会社として設立した大阪大学ベンチャーキャピタル(株)(OVC)と2018年に社会との共創の好循環に向けて整備した共創機構の役割が大きいと感じている。

OVCには、2015年に組成した1号ファンド(約125億円)と2021年に組成した2号ファンド(約107億円)があり、このうち2号ファンドは、大阪大学発スタートアップに限らず他の国立大学発スタートアップに出資可能となり、我が国全体の研究成果の社会実装にも貢献している。2023年には、大阪大学発スター

トアップの海外展開及び経営者候補育成のため、Berkeley SKYDECKと連携協定を締結し、2社をアクセラレーションプログラムに派遣している。

関西には、大阪、京都、神戸等の狭いエリアに多様なアカデミアが存在する強みがあり、国の政策・投資等の後押しもあり、自治体・企業、アカデミア等が連携し、関西圏におけるインキュベーションのためのネットワーク構築に共創機構が貢献している。

(3) 共創機構分室による研究シーズの発掘

共創機構では、キャンパス内に分室（医学系分室、工学系分室）を設け、機構のスタッフが研究室を訪問し、知的財産（特許出願・権利化・権利活用等）や大学発スタートアップの起業に関する情報提供・普及啓発を実施するとともに、社会実装をめざした研究シーズの掘り起こしを行っている。特に特許出願の重要性を直接研究者に説明することで論文発表前に研究シーズの権利化を図る啓蒙活動を行っている。

大学発スタートアップの起業に関しては、研究成果の実用化をめざす本学教職員・学生が基礎研究と事業化の

間に存在するギャップ（GAP）を埋めるためのGAPファンドを設け、運営している。また、JST（国立研究開発法人科学技術振興機構）やNEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）等のGAPファンドの獲得支援も行っている。

2 共創機構の体制整備と協働による専門人材育成

(1) 共創機構の新たな機能

共創機構は、これまでに紹介した産学官共創活動のほか、地域共創及び大学基金造成に必要なファンドレイジング活動等を行う全学組織として誕生した。機構設置後、毎年組織の点検と見直しを行っており、大学改革と連動して、機構自身の在り方を見直している（「図2」 「大阪大学共創機構体制図」参照）。

2024年4月には、機構内にグローバルマーケティングオフィス（GMO）を新設し、より一層の共同研究プロジェクト等のグローバル展開・大型化をめざし、研究成果のビジネスデベロップメント体制を強化している。また、大学発スタートアップ創出に係る法務知財支援及び

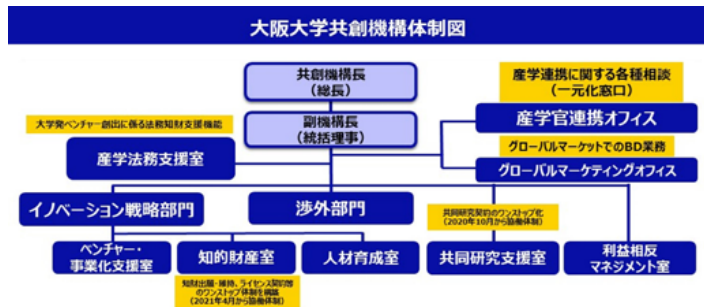
法務相談等の対応を行う産学法務支援室を設置した。産学法務支援室では、6名の弁護士による相談を開始しているが、今後さらに産学連携に関わる多様な複雑な相談に対応出来るようにしていきたい。

(2) 教員・研究員と事務職員の協働による人材育成

共創機構設置後すぐに本部事務局を改組し、共創推進部を整備した。共創機構と共創推進部

では、業務高度化・効率化と人材育成を同時に実現する組織改革にも着手している。大学事務職員を自前での産学連携マネジメント人材（専門職）に育成し、キャリアチェンジを図るため、事務組織（私が課長を務める共創推進部）と機構との協働体制を構築している。

2020年10月には、共創機構共同研究支援室を、2021年4月には、共創機構知的財産室を、旧機構並び



[図2] 大阪大学共創機構体制図

に事務組織を改組、統合する形で整備し、特任教員、特任学術政策研究員と事務職員の協働体制に移行している。また、2023年4月には共創機構ベンチャー・事業化支援室に、2024年4月にはGMOに事務職員を配置し、本学における専門職育成を進めている。

3 まとめ

大阪大学の産学官連携活動は、大阪帝国大学の設立（1931年）の際、「大阪にも帝国大学を」と、大阪の経済界がこぞって国に働きかけ、市民や有志も設立のために寄付や支援を行い、設立に至ったという歴史にある。「地元大阪と市民の力によってつくられた大学」という特色を有しており、昔から関西地域（特に大阪）の産業界等との関係を構築していた。

本学は、社会と大学とがその「知と力」を合わせ、大学の研究成果を活用した新たな価値創造を推進しており、そのために共創機構は、社会の多様な担い手と協働する研究開発エコシステムの構築とその担い手としての専門人材育成を進めている。

統合研究機構による 研究支援体制

中里 宗敬

青山学院大学副学長
国際マネジメント研究科教授

1 学内の研究支援体制の変遷

青山学院大学の統合研究機構は2018年に設置された組織で、青山学院大学の研究に関して全学的な視野に立って統合的な事業を行うことを目的としている。本学として重点的に取り組むべき研究戦略の企画立案等を行うとともに、全学の研究を牽引していくことが求められている。開設当初は機構内に総合研究所と総合プロジェクト研究所が配置されていたが、2019年からはそこに新たにリエゾンセンターが加えられた。そして、2024年に大学の組織全体が7つの機構と1つの教学マネジメント推進本部に再配置されたのに伴い、統合研究機



※正式名称はスクーンメーカー記念ジェンダー研究センター

[図1] 統合研究機構

構もその構成が見直され、既存の3つの研究所・センターに加えて、環境安全センター、スクーンメーカー記念ジェンダー研究センター、青山学院史研究所の3つが整備された「図1」。このような変遷を経て、統合研究機構は名実ともに青山学院大学全体の研究を統合する組織として活動を行っている。

統合研究機構の組織の中で最も長い歴史を持つのが総合研究所で、その設立は機構が誕生する30年前の1988年である。総合研究所では、学内資金による公募型研究をベースとして研究ユニットが構成され、幅広い分野

で研究が行われている。学内において、総合研究所はプロジェクト型研究のインキュベーションとしての役割を担い、ここでスタートした研究は、やがては外部資金による研究プロジェクトへと発展していくことが期待される。2023年度現在の研究ユニット数は14、研究員数は59名（兼担所員と客員研究員の総数）である。この他に総合研究所では、基盤研究強化支援推進プログラムやSDGs関連研究補助制度、若手研究者向けのアーリーイールド研究支援制度（後述）なども行っている。

もう一つの研究所である総合プロジェクト研究所は、統合研究機構の発足と同じ2018年に設立された。科学研究費補助金などの競争的資金や、企業からの受託研究や共同研究による外部資金を原資として運営される研究プロジェクト群がその実態である。各研究プロジェクトは独立した研究所を持つことができ、大学からも予算的支援が行われている。研究所ではプロジェクトリーダーである研究所長の下で、学内の兼担研究員を中心に、学外から招かれた客員研究員、特別研究員がここに加わり研究活動を行っている。また総合プロジェクト研究所では、学長が特に重要な研究テーマとして指定した学長イニシアティブプロジェクト

クトの研究も行っている。本学が地域社会や産業界と連携して研究活動を行う戦略的プラットフォームとしての役割を総合プロジェクト研究所は担っている。2023年度は21の研究プロジェクトと、2つの学長イニシアティブプロジェクトが研究活動を行っている。また、同年の研究員の総数（研究所長、兼担・客員・特別研究員などの構成員の総数）は159名となっている。

2019年に設立されたりエゾンセンターは、統合研究機構が策定する全学的な研究推進に関わる方針に基づいて、広く社会と学術文化の発展に寄与する優れた研究を支援し、本学の研究活動の質的強化と産学連携を推進することを目的としている。相模原キャンパスに1名、青山キャンパスに2名のURA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）を擁し、研究者に寄り添いながら、産学連携の促進や研究資金の獲得を支援し、知財の管理・活用を行っている。

これら2つの研究所と1つのセンターを核としてスタートした統合研究機構であったが、2024年の学内組織の再配置により、次に説明する2つのセンターと1つの研究所が加わった。

環境安全センターは、環境保全や安全衛生に関わる各種法令に基づき、教育研究における安全の確保を目的として、理工学部のある相模原キャンパスに設置された。同センターには環境安全衛生に関する複数の資格を保有する2名の助手が所属し、教育研究活動に起因する環境汚染、近隣住民の生活環境汚染の防止、実験研究時の教員、学生、職員の安全確保に向けた活動を行っている。

スクーンメーカー記念ジェンダー研究センターは、青山学院女子短期大学（2022年に廃止）が行ってきたジェンダー研究を受け継ぎ、女子教育の伝統を継承するとともに、本学ならびに社会におけるジェンダー平等および性の多様性の尊重に貢献することを目的に、2021年に設置された研究機関である。研究、教育、社会貢献の3つの事業を柱として活動を行っている。ジェンダーに関わる複数の公募型研究プロジェクトを実施しており、毎年その研究成果を発表している。また、学内においてはジェンダーやセクシュアリティに関連する授業を支援し、学内外に向けてはジェンダーやセクシュアリティに対する関心と理解を深めるために各種講座やワークショップを開催している。

青山学院史研究所は、青山学院が収集し所蔵する歴史資料を分析し、近代日本社会において青山学院が果たした歴史的役割を研究し、教育史、思想史、近現代史の発展に寄与することを目的に、2021年に開設された研究所である。青山学院が2024年に創立150周年を迎えるにあたり、記念事業の1つとして設立された。現在は、近代日本におけるキリスト教主義教育の歴史を研究するとともに、「青山学院一五〇年史」を編纂している。また、2025年にオープンが予定されている「青山学院ミュージアム」の開設準備も行っている。

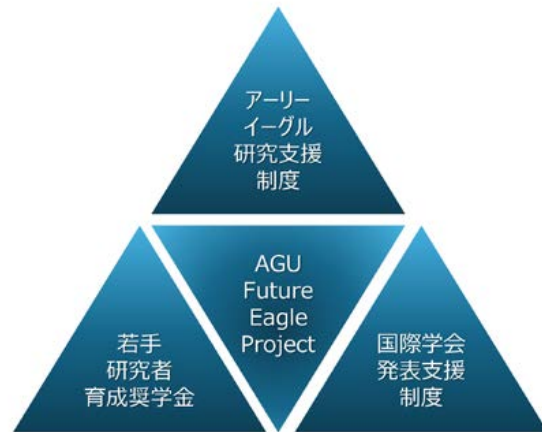
2 若手研究者の育成に向けた取り組み

若手研究者の育成、支援については様々な方策を行っている。博士課程学生を対象とする「若手研究者育成奨学金」や「国際学会発表支援制度」のほかに、「LAGU Future Eagle Project」や助手・助教に向けた「アーリーイーグル研究支援制度」を行っている【図2】。

AGU Future Eagle Projectは国立研究開発法人科学技術振興機構の「次世代研究者挑戦的研究プログラム

(SPRING)の採択を受けて、本学の理念「地球規模の視野にもとづく正しい認識をもって自ら問題を発見し解決する知恵と力をもつ人材を育成する」をもとに、「文理融合」と「国際性」をテーマに、将来新たな学術分野を切り拓く可能性を有する優れた博士課程学生の育成を目指すプロジェクトである。手厚い経済支援のみならず、研究推進に必要なスキルをトレーニングする各種ワークショップの開催や、海外研修、国際学会発表支援、キャリア形成支援などを行っている。このプロジェクトに参加する博士課程学生は書類と面接の審査により選抜されるが、2023年度現在で16名の博士課程学生がこのプロジェクトに参加している。

アーリーイーグル研究支援制度は総合研究所が行う若手



【図2】若手研究者の育成

研究者への支援制度である。博士課程学生のみならず、助手、助教の若手研究者に対しても研究支援を行うことで、独創的・先駆的な研究の創成を促すことを目的としている。毎年、25〜70万円の研究支援を20件程度行っている。

3 「ゆるい繋がり」による研究組織の統合

統合研究機構は6つの独立した研究所とセンターを統合する組織である。しかし、その活動はトップダウン的に6つの機関を管理・指導するものではなく、むしろ各研究所・センターの独立性・独自性を担保したうえで、相互の情報共有や調整を行う「ゆるい繋がり」により成り立っている。そうすることで、各研究所やセンターの独立を担保しつつ、それぞれに独自性を涵養させることを促している。研究はその分野によって方法やスタイル、規模が大きく異なることは周知のとおりである。そのような研究の現場に向き合う研究所やセンターは、時代の流れを先取りしつつ、常に自身を進化させ続けなくてはならない。それを支える体制作りが、この統合研究機構の本当の役割である。

次世代研究大学の

実現を目指して

「ソーシャルインパクトを生み出す
研究政策の取り組み」

廣瀬 充重

立命館大学研究部次長・

BKCリサーチオフィス課長

高野 由希子

立命館大学研究部研究推進課長

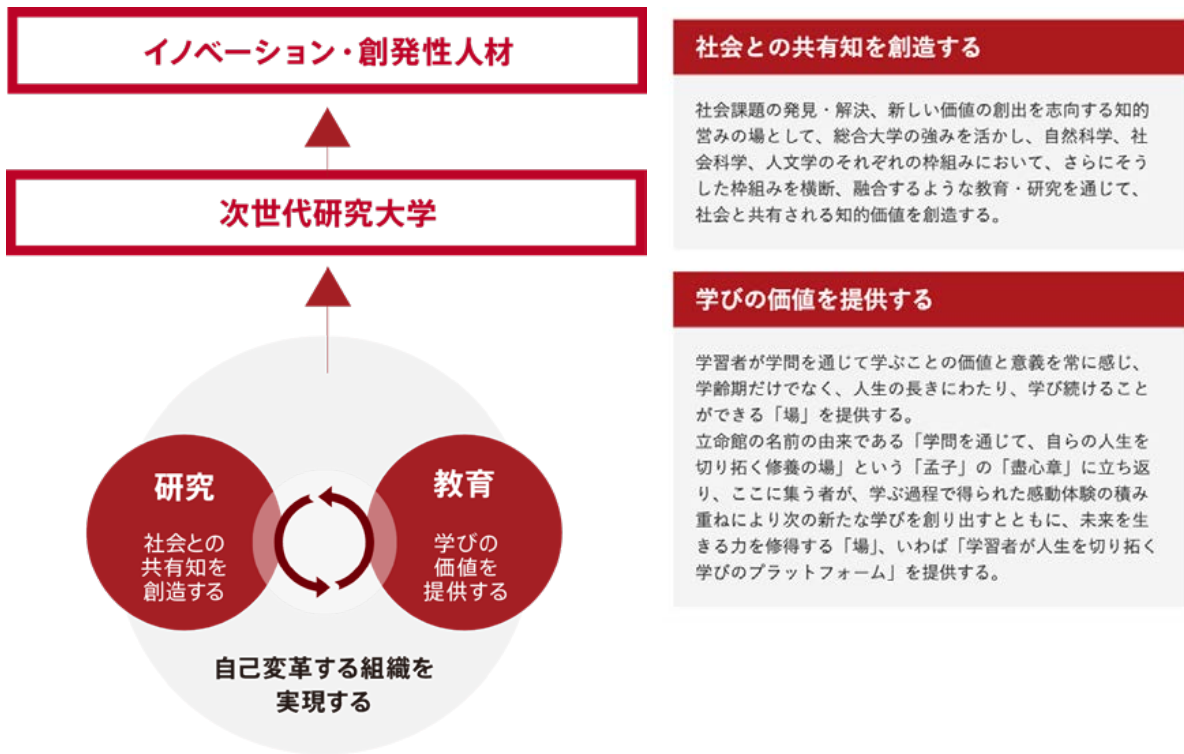
1 研究力を核にソーシャルインパクトを創出

立命館大学は、16学部・21研究科を擁する私立の総合大学として、人文社会科学から自然科学までの多様性に富む研究分野の学際融合研究により、地域レベルのみならず地球規模の課題解決と社会変革につながるイノベーション創出力の強化に取り組んできた。2030年代の

本学のあるべき姿を「R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン」計画として策定し、研究活動とその社会実装を核に新たな価値を社会に提案することでソーシャルインパクトを生み出す「次世代研究大学」の実現と、それを支える「イノベーション・創発性人材」の育成を目指している。

本計画の実現に向けて、①学際融合研究を生み出す拠点の形成、②国内外の企業・研究機関を巻き込んだイノベーション創出力の強化、③次世代人材としての若手研究者・社会実装人材の育成を柱に研究政策を展開している「図1」。

①の代表的政策として、2021年に「立命館先進研究アカデミー (Ritsumeikan Advanced Research Academy: RARA)」を立ち上げ、人類共通の社会課題の解決に向けて新たな学際研究領域の創出を先導する中核研究者をRARAフェローおよびRARAアソシエイトフェローとして選出した(2024年5月時点でそれぞれ20名と22名)。教育を代替する教員の任用や学内役職の減免等を通じた研究に専念しやすい環境の整備を進めることで、RARAを起点に世界水準の研究ネット



[図1]R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン重点目標

ワークの構築と研究成果の創出を目指している。

②に関しては、2021年に起業・事業化をワンストップで推進する「起業・事業化推進室」を設置し、研究シーズの事業化、アントレプレナーシップ教育、立命館ソーシャルインパクトファンドの運用を一体的に行ってきた。「グラスルーツ・イノベーション（草の根の産学官地連携）」をスローガンに掲げ、課題を抱える地域に研究者・学生が赴き、本学の各キャンパスをリビングラボとしても活用することで、地域課題の解決と社会実装を推進している。

これらの研究活動・社会実装を支える③次世代人材の育成として、博士後期課程院生をRARA学生フェローとして選定し（2024年5月時点で105名）、経済支援金および研究費の支給ならびにキャリアパス支援を実施している。また、スタートアップを志す学生には、社会課題解決型プロジェクトにおいてアントレプレナーシップ教育と組み合わせさせた実践的な人材育成の取り組みを進めている。

2 立命館大学における研究支援体制

本学における研究力向上戦略の立案と遂行を担うのが1990年に設置された「研究部」である。研究部では、1994年のびわこ・くさつキャンパス（BK C）開設を機に日本の大学で初となる産学官連携の専門組織「リエゾンオフィス」（当初約15名、現リサーチオフィス）を立ち上げた。URA制度（ユニバーシティー・リサーチ・アドミニストレーター）の先駆けとなるテクノプロデューサー（TP）制度をいち早く導入することで、学内外ワンストップによるスピード感ある産学官連携システムを構築してきた。その結果、企業との受託・共同研究契約数は年間400件程度となり、年間の契約金額も10年前と比較して約2倍に増加する等、全国の受託研究実施件数や近畿地方の企業・自治体との連携件数でトップクラスとなっている。

研究部による研究支援体制の特長として、各キャンパスにリサーチオフィスを設置し、企業への提案・交渉から公的資金の申請サポート、研究プロジェクトマネジメント、研究経理、研究者雇用・労務管理、研究ラボ

レンタル、知財ライセンス、スタートアップ支援、研究広報、ダイバーシティ研究環境にいたる幅広い業務をキャンパスごとに一貫通貫で担っていることが挙げられる。キャンパス単位とすることで、学部・研究科間の連携による学際融合研究プロジェクトの組成や、それによるキャンパスの特色の打ち出しがしやすくなることに加えて、近年ではキャンパス間の連携による全学研究プロジェクトの組成も進んでおり、企業との大型共同研究の締結にもつながってきている。こうした研究マネジメントの取り組みが評価され、2022年には、経済産業省産学融合拠点創出事業にて地域オープンイノベーション拠点（J-Innovation HUB・地域貢献型）に選定されている。

研究部では、こうしたキャンパス単位の研究支援に加えて、「R2030立命館大学チャレンジ・デザイン」の実現に向けた全学の研究政策の遂行役も担っている。前述の展開として、RARAフェローを中核に複数の大学・研究機関と学際融合研究グループを組織し、文部科学省「地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業」の採択を得ている。「立

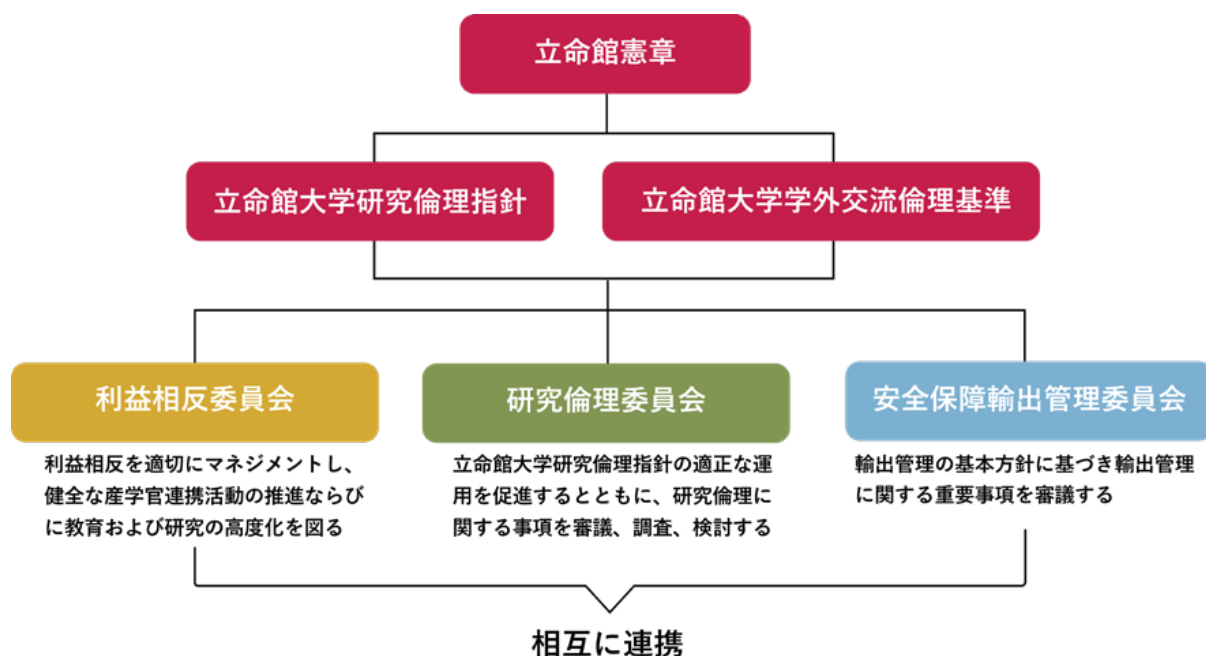
命館先端クロスバースイノベーションシヨン commons (仮称) を設置することで、現実世界と仮想世界が高度に融合する Society 5.0 時代において、より多様化・複雑化する人の活動や交流が「からだ」と「こころ」にどのような影響・効果をもたらす、ウェルビーイングにどのような影響を及ぼすのかを探究する「身体圏」という研究領域の創生に向けて教職協働で取り組んでいる。②に關しても、経済産業省「地域の中核大学等のインキュベーション・産学融合拠点の整備」において、総合企画部や財務部との部課横断型プロジェクトとして提案し、採択を得ている。「グラスルーツ・イノベーションセンター(仮称)」の設置を通じて、滋賀地域の持続的な経済成長に貢献する大学となることを目指している。

このように国の産学連携政策にも迅速に対応し、クロスアポイントメント制度や共同研究強化ガイドラインを踏まえた知の価値化制度(知的貢献経費の設定等)を導入してきているが、近年とくに安全保障輸出管理をはじめとする研究インテグリティの取り組みを進めている。

3 研究インテグリティに関する取り組み

本学では、研究の国際化やオープン化に伴う新たなリスクへの対応として、研究インテグリティに関する国のチェックリストによる点検を実施するとともに、新たな対応フローの追加等を行うことで、研究インテグリティを専門とする委員会を設けるのではなく、既存の研究倫理委員会(委員長・学長)がその機能を担うこととした。同委員会では、研究インテグリティの確保に関する他大学の状況調査等を行うとともに、教員・研究者等から報告された情報を基に、安全保障輸出管理委員会(委員長・研究担当副学長)および利益相反委員会(委員長・研究担当副学長)と連携して課題に対応している。安全保障輸出管理に關しては輸出管理アドバイザーを、利益相反に關しては利益相反アドバイザーをそれぞれ配置し、研究部研究推進課を全学の相談窓口として関連部署(学部事務室、国際部、人事部等)と連携することで一元的に対応可能な体制を構築している[図2]。

前述の体制のもと本学では、主として安全保障輸出管理と利益相反の観点から研究インテグリティに関する以



[図2] 研究インテグリティ・マネジメント体制

下の取り組みを実施している。

安全保障輸出管理に関しては、海外の大学・研究機関等との連携・契約における貨物の輸出、技術の輸出、人材の受入等の安全保障リスクに関する情報の把握と対応を行っている。例えば、教員・研究者の雇用や外国人留学生の受け入れに際しては、外国ユーザーリストへの掲載有無や研究内容・提供技術をもとに事前確認を実施しており、「みなし輸出」管理の観点から雇用時に誓約書の提出も求めている。また、雇用後の教員・研究者については、兼業状況を契約更新時に確認する仕組みを導入し、最新の外国ユーザーリスト等との照合を行うことで、雇用後のリスクの把握を可能にしている。共同研究等の研究交流においても前述の対応を取りつつ、貨物の輸出に關しては事前に該非判定を実施し、該非判定書を作成・持参させる等の対応も行っている。

また、外国の大学・研究機関等での兼業に関しては、学
校法人立命館教職員兼業規程に基づく事前の承認・更新
を定めており、資金・物品提供に関しても、年間一定額
以上の金銭的利益を得ている場合は利益相反委員長に自
己申告することを立命館大学利益相反規程において定め

ることで、状況を把握し、必要な対応を講じることが可能にしている。加えて、海外の公的・民間研究費への申請や海外出張に関しても事前確認を通じて把握できるようにしている。

学内の研修・教育に関しては、研究インテグリティに特化した内容ではなく、安全保障輸出管理等の各種研修・説明会に盛り込む形式で、自然科学系の学部および人文社会科学系の実験系学部を対象に年1回の説明会を教職員・学生それぞれの状況に対応する内容にて実施している。具体的には、各学部の教授会の時間帯を利用し、基本的な知識に加え、直近の事例を例に挙げて説明と注意喚起を行っている。使用教材は、輸出管理アドバイザーがその都度、経済産業省や文部科学省の資料を参照して作成している。また、職員向けの説明会についても、留学生受入れを担う国際部門や研究支援部門、各学部事務室の職員を対象に年1回、開催している。学生向けの研修については、不正行為防止教育を各学部で行っている。

4 まとめ

ソーシャルインパクトを生み出す次世代研究大学となるため、本学独自の研究支援体制の強みを活かしつつ、社会情勢に対応した産学官連携マネジメントシステムへの改革を進めてきた。研究インテグリティに関しても、徐々にではあるが教職員・学生の間を意識が浸透してきている。半面、個々の研究活動の透明性や説明責任、海外からの資金やポスト提供といった研究の国際化とオープン化に伴う課題については、本学チャレンジ・デザインの実現にとっても今後ますます重要な課題となってくる。刻々と変化する情勢を見極めつつ、適切なマネジメント体制の整備を引き続き検討していきたい。

「私立大学のミライー研究編1」

「先端メディア」と 「味覚メディア」が拓く未来

宮下 芳明

明治大学総合数理学部
先端メディアサイエンス学科教授・学科長

はじめに

明治大学総合数理学部先端メディアサイエンス学科（以下、FMS）は、2013年に設立された、未来のコンピュータ技術を研究する学科である。先端メディアとは、生成AI、メタバース、五感コンピュータやドローンなど、広範囲にわたる分野を含む概念としての「未来のコンピュータ」のことである。FMSではこれらの技術が一般に広く知られる前から、先駆的な研究、そして教育を進めてきた。ドローン技術に関する授業で

◆私立大学のミライー概要

大学の使命は、歴史的には教育、研究とされてきましたが、第三の役割として社会貢献が求められています。全国の私立大学では、日々特色ある教育・研究・社会貢献活動が展開されています。本企画では、加盟大学の魅力溢れる活動の中から、興味深い研究成果や地域連携事例などを紹介し、様々な角度から私立大学のミライーを描き出します。

は教室内でドローンを飛ばし、メタバースに関する授業では教員がアバターの姿で講義をし、学生たちはその模様をX（旧Twitter）で実況し、トレンド入りするほどに盛り上がりつつある「写真1・2」。



【写真1】ドローンに関する講義風景。ドローンからどのように見えているかをスクリーンに映しながらジェスチャ認識（数学アルゴリズムを介し、身体の動きや表情でデバイスの制御を行う仕組み）で制御する。



[写真2]メタバースについての授業風景。教員がアバター姿で講義している。

1 未来のプロトタイピング

「先端メディア」という概念は、学科設置準備時期であった2009年にはなかなか伝わりにくいものであった。「近い将来、人工知能が人間と区別がつかないほどに発展する」「人々が音声でコンピュータと対話するようになる」「人々が移動しなくてもオンラインで仕事をするようになる」「人々がVR空間で交流するようになる」「あらゆるものがインターネットにつながるようになる」「ものをダウンロードして使う時代がやってくる」「コンピュータが視聴覚に加え味覚・嗅覚・触覚も操るようになる」「人間の脳とコンピュータが接続されるようになる」といったビジョンは、夢物語だと思われていた。しかしその後、生成AI、スマートスピーカー、テレワーク、メタバース、IoT (Internet of Things)、3Dプリンタ、五感コンピュータ、BCI (Brain-Computer Interface) といった言葉で、ようやく世間に理解されるようになった。

FM Sでは、先端メディアがどのようなものがあるべきかを考察するために、「プロトタイプ」の試作と検証を行う。

学生たちは、この研究活動を通じて実践的な問題解決能力を身につけ、未来の技術を実現するためのスキルを磨いている。例えば、太陽電池で動く3Dプリンタを試作して花見の際に持参し、その場でフォークをプリントするなど日常的に使ってみることで、未来のコンピュータが生活をどのように変えるかを具体的に検証する。なお、理系の学部では珍しく、1年次から研究室に配属されるので、入学直後からこうした研究活動の現場を体験できるカリキュラムとなっている「写真3」。



[写真3]花見に持参した太陽電池駆動3Dプリンタ。これから出力したピンで敷物を止め、同じく出力したフォークで食事している。

2 味覚メディアの研究

宮下研究室では、視覚や聴覚と同様に味覚を入出力し自在に変える「味覚メディア」の概念を提唱し、その研究を盛んに行っている。特に、電気をを用いて味の感じ方を変える研究は2023年のイグ・ノーベル賞（栄養学）を受賞した。代表的な成果の一つに「エレキソルト」がある。電気味覚を応用して薄味の減塩食を濃い味に感じさせる技術を用いた食器で、2024年5月にキリンから発売された。人体に影響のない微弱な電流を使って塩味を約1.5倍に増強できるので、減塩が必要な人の食生活の質を向上させる可能性を秘めている「写真4」。

また、宮下研究室は株式会社NTTドコモとの共同研究「フィール



[写真4]薄味の減塩食を濃い味に感じさせる食器「エレキソルト」。お椀形状やスプーン形状がある。2024年 内閣府「日本オープンイノベーション大賞」日本学術会議会長賞を受賞。

テック味覚共有技術」でも注目されている。味覚共有とは、離れた場所にいる人同士が、同じ味覚体験を共有できる技術である。綾瀬はるかさんと彦摩呂さんが出演するテレビCMでそのビジョンが広く知られるようになった。テレビに映る料理の味も、食レポで想像するのでなく、実際にお茶の間で追体験できるようになる。

さらに、三井物産株式会社との共同研究で、安価なコートジボワール産のチョコレートドリンクを、高級なペルー産チョコレートドリンクと同じ味に変えることも成功した。稀少食材の味を再現・複製できることから、味覚メディアは食糧問題への貢献も期待されている「写真5」。

おわりに

FMSでの研究は、学術的な成果にとどまらず社会実装されている。味覚共有やエレキソルトは、研究が社会



[写真5]味を自在に変えられる味覚メディア「TTTV3」を用いて、チョコレートドリンクの味を変化させる実験。

や生活に貢献する具体例である。このような実践を通じて、学生たちは自分たちの研究が世の中を変えている実感を得ることが出来る。

FMSは、先端技術の研究を通じて、近い将来訪れる「コンピュータと人間の新しい関係」を示そうとしている。卒業生たちは、未来を予測するだけでなく、未来を自ら創り出す力を身につけている。彼ら・彼女らが生み出す革新的な技術やサービスが、私たちの生活をどのよう豊かにしてくれるのか、とても楽しみである「写真6」。



[写真6]ラスベガスにある全天球スリーン「The Sphere」を見学後、サンフランシスコでの国際学会「UIST2023」で自らの研究成果を学会発表する学部4年生たち。

授業と学術論文の「基本」

糸隆太

福岡女学院大学人文学部 准教授

筆者は、これまでローマ帝政期の食肉業を分析対象としながら、ローマ世界における肉食の位置づけを考察してきたので、「専門は何か?」と問われれば、「古代ローマ史」ということになる。一方で、大学教員としては人文学部現代文化学科という学科に属しており、ヨーロッパ・地中海世界の「文化」に関する科目を主に担当している。「文化」は長い「歴史」を経て形成されたものであるから、両者を連環させること自体に特段の違和感はないと考えている。それゆえ、専門である歴史学の視点を織り交ぜながら授業を行うことは、筆者にとって自然の流れであった。

ところが、実際に授業を始めると大きな課題があると分かった。そもそも、世界史の学習状況が学生によって大きく異なっていたのである。中には、世界史の予備

知識がほとんどない学生もいたため、当初の予定が大きく崩れることになった。次に、このような形で授業をスタートさせた筆者がその後どのような試みをしたのかについて、日本私立大学連盟主催の令和5年度FD推進ワークショップでの経験を踏まえながら述べていきたい。

幸いなことに、前期の「学生による授業評価」では「内容が分かりにくい」などの評価はさほどなかったように思う。しかし、一方で「授業内容が難しかった」などの評価があったことも事実で、なるべく多くの学生に対応できるような授業の実施が前期を終えての課題となった。そんなとき、先述のFD推進ワークショップに参加する機会を得たのである。

本ワークショップの課題というのは、与えられた指導案の概要に基づいて、15分間の模擬授業を設計することであった。この指導案の概要には、「導入」「展開」「まとめ」の三段階に分けて授業の流れを構成することが含まれていた。まず、持ち時間が15分しかないため、普段の授業内容をそのまま話すわけにはいかない。3つの段階のうちどこに重きを置くべきか考慮した結果、「展開」を重視して話すことにした。これは普段の授業準備を踏襲

した結果でもあるのだが、極論すれば、この時点で、筆者の授業は「導入」および「まとめ」をなおざりにしていたとも言えるだろう。

ワークシヨップ当日は、他の先生方とグループワークに参加。互いの模擬授業を見学し、意見交換を行った。これらの中で筆者が感じたことの一つは、他の先生方が「導入」の位置づけを明確にしており、「まとめ」で再び「導入」のふりかえりもしていたことである。つまり、「導入」および「まとめ」が学術論文などにおける「序」および「結」の役割を果たしており、とりわけ「導入」の部分が丁寧に構成されていたのである。「序」の重要性は恩師からも度々、ご指摘いただいたところであり、この内容が不明瞭であれば、全体の理解度に影響することは十分に承知していた。ところが、こと授業を行うとなると、90分で何を話すか、との考えに捉われすぎてしまったのである。

こうした「気づき」を得た筆者は、後期に向けて2つの方針をたてることにした。第一に「導入」を「今日の目標」のような形で明示し、授業のポイントと特に理解してほしいところを箇条書きにしてまとめること。第二

に「展開」のあとの「まとめ」を「目標の確認」と位置づけて、「導入」を踏まえながら全体のふりかえりを行うことであった。

このような取り組みの結果として、学生から「各回の目標が設定されており、以前より全体の軸を見つけやすくなると同時に、内容が頭に入りやすくなりました」などの好意的な評価を受けることができた。筆者の取り組みが、一定の効果を示したと手応えを感じた部分である。

教員の方々からすると、ここまで至極、当然のような内容を書き連ねた感は否めない。しかし、誰しもワークシヨップの指導案に示される当たり前の内容を見落とすことはあるのではないか。筆者の場合、ワークシヨップへの参加を通じ、その当たり前を再確認できたということになるのだろう。

講義だけでなくゼミ運営のことも考えると、授業の進め方をはじめ、教員が抱える課題は多いと感じる。筆者も日々試行錯誤しながら、授業内容の充実を図っていきたい。

ノートルダム清心女子大学情報デザイン学部 ・ 中本幸一「情報デザイン学部長」

AI時代のリベラル・アーツを目指して

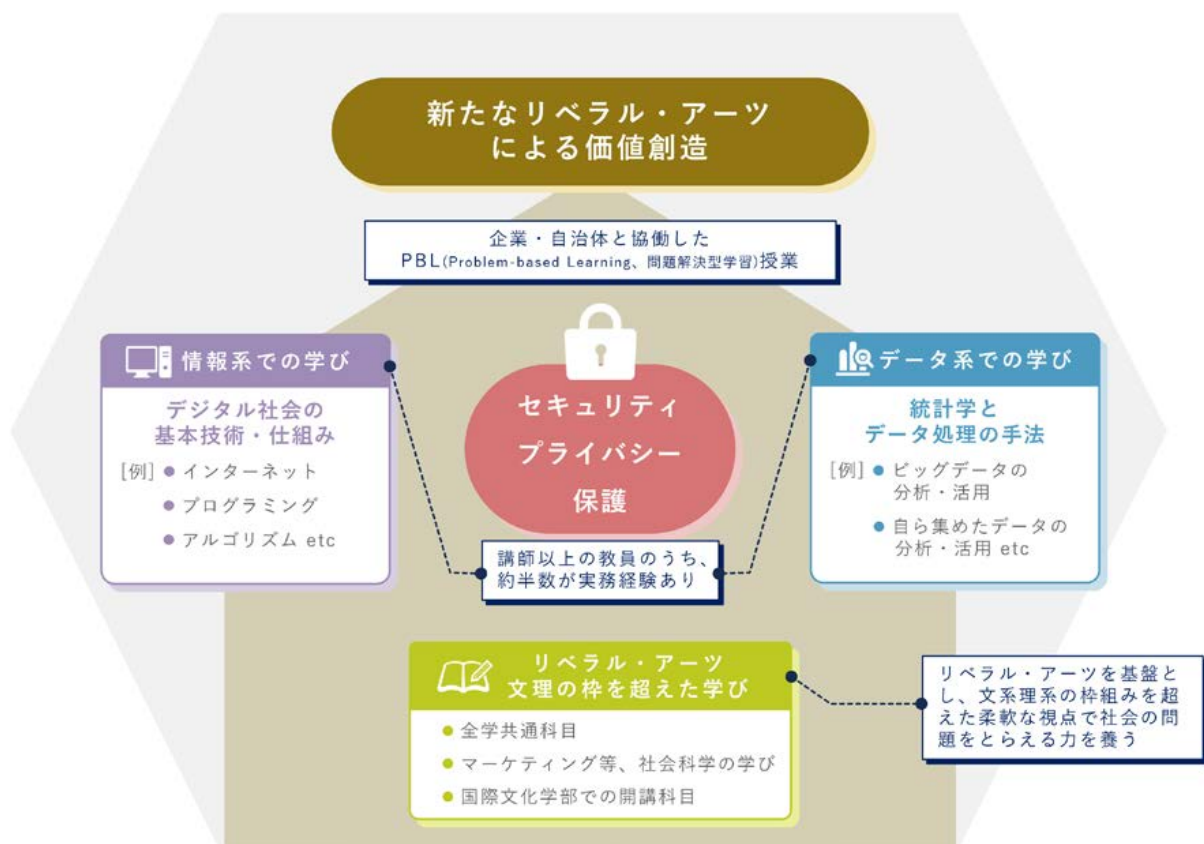
はじめに

現代の社会は情報技術やデータ分析によって支えられているといっても過言ではない。SNSやインターネットは普段使いの必須メディアであり、データを集め分析したサービスが目に見えない形でも提供されており、私たちは多くの恩恵を被っている。一方、情報技術の負の側面も問題となってきた。毎日のように生成AIの利用倫理やフェイク情報という言葉がメディアに出てくる。ノートルダム清心女子大学情報デザイン学部情報デザイン学科は、本学のリベラル・アーツ教育を基盤に、情報技術とデータ分析によって、社会が直面する課題を解決・改善し、人間中心の社会を設計（デザイン）していく人材の育成を目標として、2024年度に設立した。

1 学び

当学科の学びのイメージを「図」に示す。

いわゆる文理融合のカリキュラムとなっており、情報系の科目、データ系の科目、社会の問題を理解する社会科学系の科目（リベラル・アーツ）を、1年次から2年次にかけて学べるよう準備している。情報系ではプログラミング、インターネット技術から人が関わるシステム技術まで、データ系では統計学から各種データ分析技術を、社会科学系ではマーケティング等の社会の仕組みを学ぶ。デジタル社会を生き抜くためのセキュリティ、プライバシー技術も学ぶ。3年次では、企業や自治体が持っている課題を情報技術やデータ分析を使って解決するというPBL (Problem-based Learning) を行い、卒業研究で4年間の学びを完成させる。4年間を通じて基礎から最先端を学び、社会とつながるカリキュラムとなっている。



[図] 情報デザイン学科の学びのイメージ

る。詳しくは下記の二次元コードより
本学科Webサイトを参照されたい。



情報デザイン学科
Webサイトへ

2 AI時代のリベラル・アーツ教育を目指して

社会は、今AI時代を迎え、大きな変化点にきている。過去には印刷技術により知の広まり方が変わり、電話は人のつながりを変え、インターネットは情報の広まり方と人々の活動を画期的に変えた。AI技術は、学術を含め人々の生活や社会を、学術の知をも、これまでになく変革するものと予見される。こうした変革は、リベラル・アーツの学びにも変革をもたらすであろう。当学科はこうした方面でのチャレンジにも立ち向かっていきたい。

[久留米大学]

つどいの広場「えみくる」における 子育て支援

大谷 朝 久留米大学人間健康学部教授

1 「えみくる」の概要

「えみくる」は、久留米大学御井キャンパスに2023年に開室したばかりの子育て支援施設である。久留米市の「つどいの広場」事業の補助を受け、人間健康学部総合子ども学科が運営している。利用者や学生等から愛称を募集し、「久留米大学が多くの方の微笑みが見られる場所になるように」という意味が込められた「えみくる」が選ばれた。

「えみくる」は、おおむね0歳から3歳までの子どもとその家族が、予約不要で自由に遊ぶ場である。保育士や幼稚園教諭などの専門性をもつスタッフが週3日程度常駐し、地域の親子を

迎えている。また、地域の親子だけでなく、乳幼児を育てる教職員にも利用されている。その意味では大学の福利厚生施設の機能も果たしうる場であると言える。

「えみくる」は、地域連携センターが入る建物「つながるめ」の中にある。「つながるめ」には、誰でも自由に利用できるフリースペース、調理や飲食が可能なキッチン・カフェスペースなどがあり、地域社会の様々なつながりを生む空間としてデザインされている。「地域に開かれた大学であることが学生の学びの質を高める」との認識に立ち、地域の交流を促す様々なイベントや授業等に活用されている。「つながるめ」の中に「えみくる」があることは、「地域で子育てをする」風土を醸成することにつながるものと考えている。

2 「えみくる」を設置した3つの意義

「えみくる」には3つの意義がある。

1つ目は、地域課題の解決に向けた具体的な取り組みの場であること。核家族化や地域社会のつながりの希薄化が進行する中で、育児の悩みを抱えたまま誰にも相談できずにいる保護者がいる。子育て家庭への支援を目指

し、総合子ども学科の教員が持つ専門性を活かした地域貢献のひとつのあり方として、「えみくる」を開室した。

2つ目は、学生と教員の学びの場として有効に機能していること。「えみくる」では、保育者や教育者を目指す総合子ども学科の学生が、教員やスタッフの指導の下、親子遊びの計画を立てたり、託児の補助を行ったりしている。それらを通して、一人ひとりの子どもへの理解を深め、保育の計画と実践に必要な力を身につけていく姿が見られる。実習中に保護者支援を学ぶ機会は多くはないが、「えみくる」で乳幼児連れの保護者と接する中で、保護者から育児の喜びや苦勞を聴き、保育者として何ができるかを考える機会にもなっている。教員にとっても、子育て中の保護者や家族の地域社会への要望を、スタッフとの情報交換を通して知ることができる大変貴重な場となっている。

3つ目は、地域に開かれた教育の場であること。「えみくる」では事業の一環として「子育て支援講座」を託児つきで開講している。これは、保護者に加え、地域の保育関係者等、多くの人に大学の学びを提供するだけでなく、教員の研究成果を發揮する貴重な機会でもある。

3 今後の展望

開室2年目となる2024年度は、親子がより快適に過ごせるよう、施設面積の拡張を予定している。大学において、教職員、学生が地域と密接につながることを通して、「誰がやっても大変な子育て」に対して、「えみくる」が間接的にでも「保護者が一人で抱え込む必要はない」というメッセージを伝える役割を担うことができればと願っている。

開室に至るまでには、近隣の短期大学から上質な玩具を多数ご寄付いただいたり、先駆的な子育て支援を行っている大学を視察させていただいたりした。略儀ながら、ここに御礼申し上げます。



「えみくる」の様子

[共立女子大学]

大学内に親子・学生が共に育つ・育ち合う場の構築を目指して

小原 敏郎 共立女子大学家政学部児童学科教授

1 取組を始めた経緯とねらい

共立女子大学家政学部児童学科では、学科を開設した翌年の2008年度から地域の親子（おむね3歳未満の未就園児と保護者）と学生が参加できる活動（通称：「さくらんぼ」）を行ってきた。この取組を始めた目的は、保育者を目指す学生に保護者との共育（共に育つ・育ち合う）を経験してほしいと考えたためである。開設当初は参加する親子が少なかつたものの、地域の児童館や図書館に募集パンフレットを置くなどの地道な広報活動や、参加した保護者の方の「口コミ」によって年々参加者が増えてきた。2023年度には3つのグループをつくり、親子

36組、年間30回の活動を学生と共にやっている。また、2017年度から学内に新しいプレイルームが設けられ、就学前の子ども（0～5歳児）が保護者とゆったりと過ごせる子育てひろば（通称：「はるにれ」）を開室した。2023年度は年間80日程度開室し、延べ約1300組の親子が大学キャンパスを訪れ、大学内で親子を身近に感じられる環境となっている。

2 取組を通じた学生の成長、学びの成果、取組を支援する学内体制

近年、保育者には子育て支援の役割がますます期待されている。児童学科では、3・4年次の正課授業（保育・子育て支援実践演習Ⅰ・Ⅱ）において、「さくらんぼ」の活動を中心とした内容を展開している。この活動に参加する学生にとって、大学内で親子と直接関わることが強みとなっている。はじめは保護者と関わることに緊張する学生も見られるが、徐々に自然な関わりができるようになる姿に成長を感じている。彼女らの関わりを見てみると、「保護者―子ども―学生」という子どもを中心とした三者関係を経験することが、親子との関係を築くことに有効に働い

ていることがわかる。また、学生が自ら計画を作成し、実践・省察・改善というサイクルを経験することで保育・子育て支援の実践力が磨かれる。自ら計画・実践するという取組は、自分達の予想とは異なる結果、いわゆる「失敗」を伴う場合も多くある。「失敗」を受容する雰囲気をつくることや、学年を越えた話し合いを通して理由や改善点を考え、次の活動につなげていくことが学生の学びに大きく影響すると考えている。本学は「リーダーシップの共立」という教育方針を掲げており、自ら考え自ら学ぶこの活動を通して他者と協働して目標達成を目指すリーダーシップが育っていると感じられる。

2017年度から学内に新しいプレイルームが設けられたことに伴い、専属の保育スタッフのいる子育てひろば「はるにれ」を開設した。「はるにれ」では、初年次教育として1年生の見学、2年生から4年生のボランティアを受け入れている。また、2022年度からは、児童学科以外の被服学科、食物栄養学科、建築・デザイン学部の学生がボランティアとして参加できるように枠を広げた。子どもの衣服や食事、子どもたちの遊びに適した空間づくりなど、保護者との関わりの中で大学での学びについて話す姿が見

られている。また、他学科・他学部のボランティア学生へのインタビューでは、「子どもや保護者が自分のことを覚えていてくれた」「子どもとの関わりを任せてもらった」といった話が聞かれ、ボランティア体験が安心感や自己肯定感を育むことにつながっていることも明らかになっている。これらの取組を支援する学内体制としては、家政学部、建築・デザイン学部の教員で「発達相談・支援センター」を組織しており、教育支援、子育て支援、研修・研究支援に関する運営、点検、評価を行っている。

3 今後の展望

取組をひろげる・深めることに関しては、地域の子育てニーズに応じて内容を充実させていきたいと考えている。現在、大学のある千代田区から「保育士養成校による地域子育て支援事業」の補助を受け、年間5回程度の「親講座」、造形ワークショップなどを行っている。これらの取組を充実させ、大学の資源をより還元できるように地域貢献に努めたいと考えている。また、学内の取組としては、ボランティアを受け入れる枠を広げることや、プレイルームをフィールドとした研究活動を進めていきたい。

[明治大学]

心理臨床の現場で学ぶ子どもの育ち

山登 敬之 明治大学子どものこころクリニック院長・文学部心理社会学科特任教授

1 医学部のない大学にできた 児童精神科のクリニック

「明治大学子どものこころクリニック」は、2021年1月に開院した。学内組織としては「明治大学心理臨床センター」の附属診療所といった位置づけになる。センターの方では、公認心理師と臨床心理士の資格を持つ教員や相談員が心理相談を行っている。また、クリニックとセンターの双方で、臨床心理学を専攻する大学院生たちが実際のケースを担当して実習に励んでいる。

クリニックでは、おもに就学前の幼児から高校生までを対象に、精神科の一般診療を行っている。心理師たちが中心になって開設しただけあって、心理相

談や心理治療に力点が置かれているのが特徴だ。なかでも、集団療法室で行うプレイセラピーとペアレント・トレーニング（以下ペアトレ）には力を注いでいる。前者は心理師が子どもを相手に一対一で行う個人療法だが、当院ではこれ以外にも複数の子どもが集まるテーブルトーク・ロールプレイングゲーム（TRPG）の会を定期的
に開催している。これは子どもの集団療法に位置づけられるものだ。後者のペアトレも、親たちを対象にした集団療法と捉えてよいだろう。

2 TRPGとペアトレ

TRPGは、ゲームマスターの進行のもと、プレイヤーたちが紙と鉛筆、サイコロを使って遊ぶ桌上ゲームである。とくに心理治療として開発されたものではないが、近年では、発達障害を持つ子どもたちの余暇活動に用いられることがあり、彼らの対人コミュニケーションや生活の質（QOL）の向上に焦点を当てた研究報告もある。当院では、心理師がゲームマスターを務め、小学校高学年の子どもたちと院生たちがプレイヤーとなつて、ひとつの物語世界を一緒に冒険する方法を取ってい

る。また、この様子を心理師と親たちが隣の部屋からマジックミラー越しに見ながら、感想を語り合うようにしている。

一方、ペアトレは、ADHD（注意欠如多動症）を持つ子どもの保護者向けに米国で開発されたプログラムだ。現在では、子どもがADHDか否かにかかわらず、親子の関係に生じる悪循環（例・親の言うことをきかない子どもを叱ると子どもは怒ってもっと言うことをきかなくなる）を断ち、家族が穏やかに暮らせるようサポートする目的で実施されている。当院では、4、5人の親からなるグループを対象に1クール計8回のセッションを年に2クール行っている。2人の心理師がプログラムの進行と講師を務めるが、ここにも大学院生がアシスタントとして参加している。

3 子どもの育ちを学ぶ意義

ご紹介してきたとおり、当院は児童精神科を標榜する診療所だが、ここで行われているのは、病気の治療もさることながら、発達にちよっとクセのある子の育ちを見守ること、子育てに悩む親の相談にのること、思春期の危

機を迎えた親子を支えることなどである。それゆえ、一般の病院とはだいぶイメージを異にしているように感じる。しかし、子どもの精神科の役割というのは、本来そういうものであるとも感じる。

ところで、当院で研修した院生諸君の行く末に目をやると、ちかく心理の現場で働くことになる彼らは、みながみな子ども相手の仕事に就くわけではない。しかし、子どもや子どもを持つ親に関わらない人生を歩む人は、ごく稀と考えてよいだろう。少子化や非婚化が今後ますます進むとしても、彼らの中にも子どもを持つことを望む人はいるだろうし、親族や親しい友人の中にも親になる人は出てくるはずである。


自分が親になったとき、子どもが育つ道筋を知っていることは役に立つ。あるいは、親になった人の身に寄り添うとき、親の気持ちを慮ることができたなら、その人の頼りになれるだろう。そんなことを考えると、心理学を学んだ院生諸君にとって、母校のキャンパスにある小さなクリニックで過ごした時間は、きつと人生の糧になってくれるに違いない。そう願ってやまない。



エッセイスト

森下 典子さんに聞く

【聞き手】 外川 智恵さん 大正大学表現学部教授



自分の居場所を教えてくれた茶道
文章を綴る人生は
“日日是好日”

C L O S E U P

もりした・のりこ

1956年生まれ、神奈川県出身。日本女子大学文学部国文学科卒業。『週刊朝日』でアルバイトとして執筆活動をスタート。1987年に『典奴どすえ』（朝日新聞社）でデビュー。2002年に刊行した『日日是好日「お茶」が教えてくれた15のしあわせ』（飛鳥新社、のちに新潮文庫）が話題となり、2018年に映画化された。

人に伝えるため自分を丸裸に

外川 築60年の民家をすてきな和の空間にリフォームされたこのお宅にお住まいなのは、エッセイストの森下典子さん。舞妓を体験取材した『典奴どすえ』がベストセラーとなり、長年の茶道の稽古を通じて得た気付きを書いた著書『日日是好日「お茶」が教えてくれた15のしあわせ』は現在もロングセラーを続けており、映画化もされました。今回はそんな森下さんに、お話を伺いたく思います。本日、森下さんは取材される立場ですが、長年、記者やエッセイストとして取材する側でもいらっしゃったわけですよね。

森下 22歳で『週刊朝日』の取材記者のアルバイトを始めたのが出版の世界に入ったきっかけで、約8年間はお話を聞く立場でした。30歳の時に初めて『典奴どすえ』を出版してから取材される立場にもなりましたが、その後もインタビューアーの仕事が続けていましたので、両方の立場を行き来していますね。

外川 私はアナウンサーだったこともあり、取材する立場が多く、相手に失礼のないように気を遣うことはあって

も、自分自身を発信するということはあまりありません。エッセイストはご自身の体験や考えを作品として世に送り出す、自らを丸裸にするような仕事のように思いますが、そこに不安を感じるようなことはおありでしょうか。

森下 私はとにかく自分のことばかり書いてきたので、あの意味、自分の人生を切り売りしているようなものかもしれません。自分が何を見てどう感じたかをできるだけ分かりやすく伝えたいと思っているのですが、そのためにならば丸裸になれるように意識はしています。これを知られたら嫌だとか、内面を隠そうと思ったことはあまりないですね。隠そうとしていることに気付いた時には、どうしても隠そうと思っているのか、理由を考えるようにしています。

心から書きたいことを

丁寧に書きたい

外川 その潔さ、すてきですね。



外川 智恵さん

ご自身がエッセイストである意識して仕事をすることになったのは、いつ頃でいらっしゃいますか。

森下 『週刊朝日』でアルバイトを始めてから約10年間は、フリーライターの肩書で活動していました。例えば、スカイダイビングや富士登山、看護師に扮^{かぶ}して出産に立ち会うなど、さまざまな体験を通して感じたことをルポとして書いていました。そうした活動の中で、舞妓体験をまとめた『典奴どすえ』が初めて本として世に出ましたが、その後、頂く仕事は体験ルポばかり。そのうち、自分は一体何者なのか、この先もこうして自分自身を消費していくのかと悩むようになりました。心から書きたいことを、丁寧に書く仕事がしたい。そう思うようになった頃、ちょうどエッセーの連載のお仕事を頂いたんです。それを機に、エッセイストの肩書きを使うようになりました。いろいろな仕事をしてきた結果、エッセイストになったという感じですね。

外川 あくまで私の印象ですが、エッセーはスタイルに縛りがない分、書くのが難しそうですね。

森下 確かにエッセーって自由で幅広い。今までやってきたルポのように何か体験したことについて書く時もあり

ますし、何もしていないけどある日の気持ちや気付いたことについて書くこともあります。エッセーって何だろうと考えたこともありますが、最近は、自分の視点から書くのであれば、全部エッセーとしてまとめてしまってもいいのかなと思っています。

オーソドックスな人生から外れて

外川 文章を書く仕事に就きたいという思いは、以前からお持ちでいらっしゃったのですか。

森下 物書きに憧れはあったのですが、自分の中から物語が浮かんでくるわけではありませんでした。ですから、子どもの頃は小説家というよりも、兼高かおるさんのようなジャーナリストや、淀川長治さんのような評論家になりたいと思っていました。でも、どうすれば文章を書いて生きていけるようになるのか分からない。そこで、就職活動では書く仕事に近い業種として、出版社と新聞社



森下 典子さん

を受けました。全て落ちてしまいました。

外川 確かに作家のなり方なんて誰も教えてくれないですし、分からないですよ。

森下 だから私は、すでに作家として活動している人にお手紙を書いたんです。どうすればあなたのような仕事ができますか？と。返事が来たこともあれば、実際に会いに行ったこともありました。そんなふうに学生時代は、この先どう生きていけばよいかを模索していましたね。

外川 行動力がすごいです。そのお力がその後のお仕事にもつながっていらっしやるのでしょうか。先ほど、就職試験に全て落ちてしまったとおっしゃいましたが、それをきっかけにフリーランスとして活動を始めるという選択もユニークだと感じました。

森下 私が大学生だった時代の世の中では、就職試験を受けて会社に入るといのが「まっとうな人生」とされていきましたので、絶望しましたね。就職浪人が決定したから、1年間アルバイトをして、また来年就職活動しようと思っていたところ、ご近所の知り合いから『週刊朝日』でコラムのネタ集めや記事の執筆をしてくれる人を探しているからやってみないかと声を掛けていただいた

たんです。まずはやっ

てみてから入社試験を受ければいいじゃないかと。そこでアルバイトとして編集部に入りますようになり、無署名の小さな記事を書くことから始めました。まだ在学中だったので、卒業論文を書く傍らでした。

外川 どんな記事を書いていらしたのですか。

森下 ちまたの面白い話を集めて紹介する「デキゴトロジ」というコラムを担当していたのですが、何を面白いと感じるかというセンスが問われる仕事でした。担当の編集者から例としてネタをいくつか挙げてもらったのですが、本人は至って真面目にやっているのに、はたから見ると滑稽であったり、どこか人間のおかしみを感じたりする内容で、読んだ瞬間、私に向いているなと思



ました。文章を書くに当たって注意されたのは、絶対にうそを書かないことと、かつこよく書かないこと。とにかく誰にでも分かる文章を書きなさいと言われました。難しい政治に関する記事なども載っている週刊誌の中で、「デキゴトロジー」は異色の娯楽のページでしたから。

外川 右も左も分からない仕事を始めたばかりの時に、文章を書く際の指針となることを教えてくれる方の存在はありがたいですね。その方の教えは今でも森下さんの中で生きていらっしゃいますか。

森下 その編集者の方はもう亡くなってしまいましたが、とても大きな影響を受けました。その方のような文章を書きたいとずっと思っていて、今でもその方が書いた記事を取ってあります。エッセーを書くようになった今でも、分かりやすく書くことは常に心掛けています。

2本のレールが一つにつながる

外川 アルバイト記者として出版の世界に入って著書を出し、取材される側にもなられた森下さんが、文筆活動を続ける中で転機になった出来事はおありですか。

森下 やはり、『日日是好日』を書いたことは大きかったですね。私の人生にはいつも2本のレールがあったんです。1本が文章を書いて生きていくレール、もう1本が茶道の稽古というレールでした。文章を書くことを仕事にするようになったのが22歳の時で、母から勧められてお茶のお稽古を始めたのが20歳の時ですから、ほぼ同じくらいの期間、2本のレールを走り続けてきました。それが初めて1本につながったのが、45歳の時に茶道について書いた『日日是好日』だったのです。それまではどんな依頼も断らずに受けるのが取りえのように仕事をしていました。しかし同時に、得意とするジャンルや専門は何かと聞かれると答えに困ってしまうことに悩んでいました。インタビュー記事も書くし、映画評や書評も書く。だけど、私にしか書けないものは何なのか分からなかった。けれど、『日日是好日』を書いたことが、世間からお茶について書く人、一つのことを長く続けている人と認識してもらおうきっかけとなり、そういうテーマの原稿を依頼されるようになりました。そこで初めて、自分の場所が分かったのです。それさえ分かれば、あとは何について書くとしても、自分の居場所から見えるものを書けばいい

いのだという気持ちになりました。

外川 長く続けてきたことが一つにつながり、自分自身の居場所が分かるのは、とてもすてきなことです。お話を伺いながら思い出しましたが、臨床心理学では人の一生は自己を統合していくようなものだといわれています。森下さんのお話から、私自身、自分をまとめ上げていく途中であるし、バラバラな部分はこれからまとめていってもいいんだと感じました。

森下 2本のレールがつながったことに気付いたのは、つい最近のことです。70歳を目の前にして、人生を振り返る機会が増えましたが、ようやく振り返れる過去ができたのだと思っています。ずっと、足元を見て歩くのが精一杯でしたが、自分が歩んできた道を振り返ることができるようになりました。バラバラな点でしかなかったものが、ある時、振り返って眺めたら、一つの物語になっていた、とでも言いましょうか。

外川 私も森下さんのお年になった時に、自身の道のりを振り返れるようになりたいです。ところで、マイルストーンともいえるべき『日は好日』はどんな思いで執筆されたのですか。

森下 いつか茶道について書いてみたいという気持ちはずっと持っていました。なぜかというところ、お稽古を始める前に想像していた茶道と実際の茶道があまりにも懸け離れていたからです。自分でやってみないと見えない景色がある。それを文章を通して伝えたかったのです。

茶道に集中することで自己を解き放つ

外川 茶道は森下さんにとってどのような存在だったのですか。

森下 フリーライターという、当時のスタンダードな生き方からはやや外れた仕事をしていましたから、親も心配していましたし、会社に属しているわけではないから、いつまで仕事があるかも分からない。かといって人生の選択を間違えたとは思いたくないし、これで良かったのだと納得して生きていきたい。そんなふうに悩みを抱えて悶々^{もんもん}としていた時、救いになったのが茶道だったんです。週1回、お茶のお稽古に通っていたのですが、行くまでは悶々としていたのに、帰ってくる時には不思議と爽快感に包まれていました。

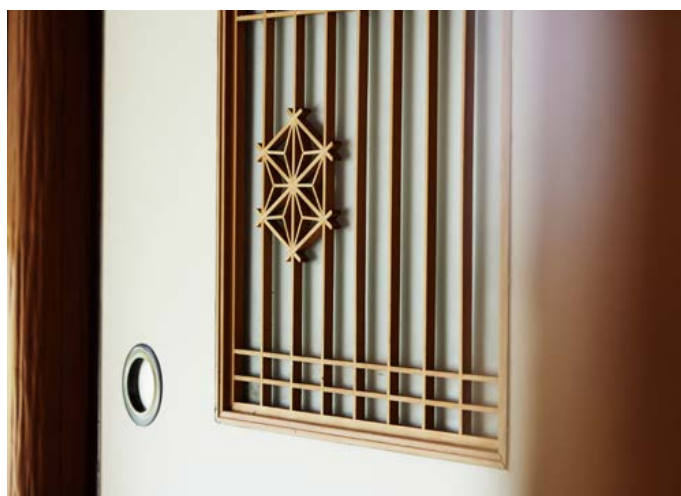
外川 祖母が茶道の師範だったことから、私も小学校の頃にお稽古場にいましたので、そのお気持ち分かるような気がいたします。

森下 私にとって稽古場は、自分の感覚を安心して解き放てる場だったんです。静かに吹いている風の音や雨の音、茶せんを振る音、お釜で沸く湯が立てる松風の音。それに身を任せていいのだという安心感がありました。また、お茶席ではさまざま作法でがんじがらめにされますので、日頃抱えて

いる数々の葛藤を無理やりにでも手放さざるを得ない。それが私にとって大きな救いになりました。

外川 何かに集中することで雑念が取り払われるような感じでしょうか。

森下 そうですね。茶道の作法って、そう簡



森下典子さん

単には覚えさせないぞと言わんばかりに次から次へと変わりますよね。季節ごとに作法だけでなく道具も変わる。やっと覚えられたかと思ったら、また違うことを覚えなといとけなくて振り回される。そんな具合に、強引にでも茶道に集中せざるを得ない環境が巧みにつくられているように感じるんです。昔の人も茶道に、そういうものを求めていたのではないかと。

外川 戦国武将が茶の湯を嗜んだのもそうした理由があったのかもしれませんが。

森下 おっしゃる通りです。当時、戦国武将は判断を間違えたら一族郎党が滅ぼされるような状況に置かれていました。そんな中で、茶室は刀を持って入れない、本当に一個人になって安心できるような空間だったのではないかと思います。当時は茶道具一つが城一つの価値を持つような時代でしたが、そうしたステータスだけでなく、茶道そのものに魅力を感じた武将も多かったはず。

数寄屋橋交差点で見た光景

外川 『日日是好日』が映画化もされた時は、どのような

お気持ちでしたか。

森下 『日は好日』を書いたのが45歳の時で、映画化のお話を頂いたのが60歳になる時でした。随分時間が経ってからの映画化でしたが、担当編集者と手を取り合って喜んだのを覚えています。映画が公開されてからは、映画のモデルになった人として取材されるようになって、本当に不思議な気持ちでしたね。

外川 学生と話していると、社会に出ることや将来に対して不安を感じていることも多いのですが、森下さんの生き方は彼らに希望を与えるように思います。

森下 『茶の湯の冒険』という本の冒頭にも書いたのですが、私は大学4年生の時、就職試験に全て落ちて、数寄屋橋交差点に立ち尽くし、絶望していたんです。こんなにたくさんビルが立ち並んで、いろんな会社があつて多くの人が働いているのに、私を欲しいと思ってくれる所はどこにもない。世の中から拒絶されているのだと感じました。それから随分経って還暦を迎えた頃、たまたま仕事で銀座に行って帰る時、数寄屋橋交差点を通ったんです。そこで風景を見た瞬間、大学4年生の時に同じ場所に立ちながら絶望していたことを思い出したのです。そ

の時に思いました。あの日、絶望していたけど、それから40年近くずっと文章を書いて生きてこられたんだ、60歳になるまでなんとか生きてこられたんだと。だから学生の皆さんにも伝えたいですね。今は不安かもしれないけれど、どんな未来が待っているか分からない。絶望せずにこれからの人生を楽しみにしててくださいと。

外川 本当にそうですね。絶望して何もしないでしたら、何も始まりませんからね。

森下 ある新聞に載っていた『茶の湯の冒険』の書評に、「自分の心に従って生きていけば、僥倖（ごうしやう）が起こる」と書かれていたのです。本当にありがたいと思えましたね。私は書いて生きていく以外の道を断ってしまった。でも、自分が決めた道が正しかったと思える日がいつか来ますようにと願いながら、週1回のお茶のお稽古をよりどころにしながら、ひたすら一生懸命書いてきた。そうしたら、まさに僥倖（ごうしやう）が起きたんです。

年を取るって、すてき

外川 森下さんのように自分の心に正直に生きていくた

めには、どうすればいいのでしょうか。

森下 器用じゃないから正直に生きるしかなかったというのが事実ですね。もっと器用だったらこんなにはヤヒヤするような生き方をせず、もっと人生に保険を掛けるような生き方もできていたと思います。とにかく生きていくために、頂いた仕事を締め切りに間に合わせるのに必死でした。ですから、今思うと赤面してしまうような恥ずかしい文章もたくさん書いてきたと思います。でも、そうするしかなかったんですね。

外川 私も失敗だらけの人生です。このままで大丈夫かなと思っていた時に、メンターから「大丈夫。年齢を重ねれば、自然とその年齢らしいことができるようになるから」と言われたことがあります。森下さんのお話を伺っていて、その言葉を思い出しました。
森下 負け惜しみじゃなくて、年を取って本当にすてきなことだと思えます。若い頃は高い所から自分を地面にたたきつけるような絶望の仕方をしていましたが、



今は自分を上手にいなせるといっか、そこまで自分を追い込まなくてもいいんじゃない？と思えるようになってきました。先ほどもお話ししましたが、年を取ってようやく自分の人生を遠目から見られるようになる。若い頃は過去を振り返るなんてネガティブなことだ、もっと前を見て生きろというようなことを言われたものですが、最近は喜んで過去を振り返っています。今まで、体験ルポの仕事などでもいろいろと危ない橋も渡ってきましたが、何かのご加護があったから無事に生きて来られたのだらうと思います。これ

からも自分の心に従って生きていけば、また僥倖が起きるかもしれない。それを楽しみにしながら、何かのご加護に感謝しつつ、生きていきたいと思っています。

外川 若い時は年を取ることを不安に思っていました。自分が年を重ねるとイメージが大きく変わりますし、森下さんのお話にこの先も楽しく生きられる！と、勇気を頂きました。本日は貴重なお話をありがとうございました。

フェリス女学院大学

こひやま
小檜山 ルイ

フェリス女学院大学学長



荒井真前学長の任期満了に伴い、2024年4月1日付で小檜山ルイ学長が就任した。任期は4年間。本学初の女性学長。

新学長は、1980年国際基督教大学教養学部卒業、1982年ミネソタ大学大学院修士課程アメリカ研究プログラム修了(M.A.)、1991年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(学術博士)。1983年以降、国際基督教大学教養学部助手、関東学院大学経済学部専任講師、同助教授を経て、1996年東京女子大学現代文化学部助教授に着任し、2024年3月まで同現代教養学部教

授。2018年から2024年まで学校法人フェリス女学院理事・評議員。

専門分野は、アメリカ女性史・ジェンダー史/日米関係史。著書に『明治の「新しい女」(勁草書房、2023年)などがある。

本学は、2025年に現行の3学部(文学部・国際交流学部・音楽学部)を発展改組し、グローバル教養学部(1学部3学科9専攻)を新設する。広い世界で生きられる力を備えた人材を社会に送り出していくとともに、「開かれたフェリス」を目指し改革を進めていく。

学習院大学
学習院女子大学

えんどう ひさお
遠藤 久夫

学習院大学学長



荒川一郎前学長の任期満了に伴い、2024年4月1日付で遠藤久夫経済学部教授が学長に就任した。

遠藤新学長は1954年東京生まれ。1980年に横浜国立大学経済学部卒業。保険会社勤務を経て慶應義塾大学大学院経営管理研究科修了、一橋大学大学院商学研究科博士課程単位取得退学。民間シンクタンクを経て1997年学習院大学経済学部教授に就任し、現在に至っている。専門分野は医療経済学。中央社会保険医療協議会会長、社会保障制度改革国民会議会長代理、全世代型社会保障検討会議委員、国立社会保険・

人口問題研究所所長、医療経済学会会長などを歴任し、現在は社会保障審議会会長、子ども未来戦略会議委員を務める。

学習院大学は、戦前の官立学校から新制の私立大学に転換して今年で75周年を迎える。派手さはないが時代の要請に応じて着実に発展してきた。現在、学習院女子大学を統合して、学習院大学の新たな学部とすることを構想中である。これを推進して学習院大学の教育・研究体制のさらなる充実を図りたいと話す。

阪南大学

ひらやま ひろし
平山 弘

阪南大学 学長



2024年4月1日付で平山弘教授が学長に就任した。

平山学長は1961年生まれ、神戸市灘区出身。1985年大阪経済大学経済学部卒業、1988年神戸大学法学部卒業。1997年大阪大学大学院経済学研究科博士前期課程修了、2001年神戸商科大学大学院経営学研究科博士後期課程単位取得満期退学。高等学校教員を経て、2003年阪南大学流通学部専任講師、2009年より同学部教授、2013年同学部学部長に就任。2015年阪南大学大学院企業情報研究科教授を経て、2021年に阪南大学大学院企業情報研究科長に

就任。

日本教師会理事、文部科学省教科用図書検定調査審議会専門委員などを歴任。専門は商学・マーケティングで、主要なテーマはブランド価値の創造と崩壊に関する研究。

阪南大学は1965年に開学。実学教育を重視し、「即戦力人材」の育成を使命とし、キャリア支援事業を強化。2024年には学部改編を行い、4学部5学科1研究科体制、約4500名の学生を擁する総合大学に。新学長体制の下、「阪南大学ブランド」の価値を創造し、さらなる発展を目指す。

順天堂大学

だいだ ひろゆき
代田 浩之

順天堂大学 学長



新井一前学長の任期満了に伴い、2024年4月1日付で代田浩之学長が就任した。

代田学長は、1954年広島県生まれ。1979年順天堂大学医学部卒業。2000年順天堂大学医学部循環器内科学主任教授、2014年同医学部附属順天堂医院院長、2016年同大学院医学研究科研究科長・医学部学部長、2019年同保健医療学部学部長、2023年同大学院保健医療学研究科研究科長を歴任。研究分野は循環器病学、動脈硬化、冠動脈疾患、予防心臓病学。研究成果は「動脈硬化性疾患予防ガイドライン」の改訂にも反映さ

れた。循環器内科診療の中でも二次予防脂質低下療法の有効性を検証し、その普及に力を注ぐと共に理学療法士、診療放射線技師の育成などに取り組んだ。

高度医療・地域医療の拠点として社会に貢献すること、国際社会に寄与する人材を育成することは順天堂大学の重要な取り組みである。代田学長の下、9学部・5研究科における各分野の発展に力を尽くすとともに社会のニーズに応え、世界に存在感を示す大学、社会から支持され続ける大学を目指す。

共立女子大学

堀啓二

共立女子大学学長



川久保清学長の任期満了に伴い、2024年4月1日付で堀啓二学長が就任した。

新学長は東京藝術大学美術学部建築科卒業後に20年ほど設計事務所を主宰。2004年に本学家政学部生活美術学科（現建築・デザイン学部建築・デザイン学科）に着任。専門は建築設計。著書『図解雨仕舞の名デザイン』作品「小高交流センター（共同設計）」など。

共立女子大学が、今後、力を入れて取り組むのは「社会情勢に応じた歩みを止めない改革」だ。合わせて「リーダーシップの共立」という教育方針の徹底にも努める。現在は

先が見えない時代そして多様性の時代で、人は一人では生きていけない。他者との協働が必要だ。このような時代に

必要な「リーダーシップ」とは、上からメンバを強く引っ張るトップダウン型ではない。グループで共通の目的を設定・共有しメンバに寄り添い励まし合い、協働して何事にも前向きに取り組む、解決策を生み出す相互支援型・全員発揮型である。全ての学生が「共立リーダーシップ」を身につけ、他者と協働して自分らしいリーダーシップを発揮し、社会の様々な分野で活躍できる自立した人材を養成する教育機関を目指す。

流通科学大学

清水信年

流通科学大学学長



藤井啓吾前学長の任期満了に伴い、清水信年副学長が4月1日付で学長に就任した。

清水新学長は、1972年大阪府生まれ。1995年神戸大学経営学部卒業、2006年同大学院経営学研究科を修了、博士（商学）。2000年奈良大学社会学部専任講師、2003年流通科学大学商学部講師、2004年同助教授、2011年同教授。2015年より同商学部経営学科主任、2018年同大学院流通科学研究科長、2020年同副学長を歴任。日本商業学会関西部会幹事、日本マーケティング学会理事。

専門は、マーケティング論、

製品開発論、リテール・マネジメント論。『1からのマーケティング（第4版）』（共編著、碩学舎、2019年）、『明日は、ビジョンで拓かれる』（共著、碩学舎、2015年）など著書多数。

人口減少社会の到来やAI技術の急速な発展といった大きな環境変化の最中、社会に新たな価値をもたらす人材を輩出することを本学の使命として考えている。社会との共創活動や人材の国際化への対応にも注力する。

流通経済大学

かたやま なおし
片山直登

流通経済大学学長



2024年4月1日付で片山直登教授が学長に就任した。新学長は1960年東京都生まれ。1982年早稲田大学理工学部卒業、1984年同大学院理工学研究科博士前期課程修了、1988年博士後期課程単位取得退学。2010年流通経済大学大学院物流情報学研究科博士。

主な職歴として、1990年金沢工業大学工学部講師、1996年流通経済大学流通情報学部助教授、2002年同教授、以降は学長補佐、流通情報学部長、副学長も務めた。

専門はオペレーションズリサーチ。研究テーマはネット

ワーク設計。著書に『ネットワーク設計問題』、『ロジスティクスの計画技法』（共著）がある。

流通経済大学は2025年に創立60周年を迎える。「実学主義」「教養教育」「少人数教育」のもと、プロジェクト活動やコモンズ活動を通じて、多様性を認め合い、地域との共創社会を創造できる指導的人材の育成を目指している。

白百合女子大学

いかり ともかず
猪狩友一

白百合女子大学学長



高山貞美前学長の退任に伴い、2024年6月1日付で、文学部国語国文学科教授の猪狩友一が学長に就任した。

新学長は1957年岩手県生まれ。1980年東京大学文学部国文学科卒業。1988年同大学院人文科学研究科国語国文学専攻博士課程単位修得退学（文学修士）。同大学院研究生を経て、1990年白百合女子大学文学部に専任講師として着任、1994年に助教授、2001年に教授に就任した。

専門は近代日本文学、ことに明治期の文学である。国木田独步、樋口一葉、徳富蘇峰らに関する論考のほか、岡倉

天心（美術と文学）、与謝野晶子（恋歌の近代）などに関する論文を発表。巖谷小波日記の翻刻と注釈も行っている。

シャルトル聖パウロ修道女会を設立母体とする白百合学園の中で、白百合女子大学は来年4年制大学として創立60周年を迎える。建学の精神をはじめ、創立以来培ってきた本学の根本にある「良さ」を堅持しつつ、時代や社会の変化に応じて自らを更新し続ける大学を目指していきたい。

森康俊(もりやすとし)

関西学院大学学長。'67大阪生まれ。'99東京
大学大学院人文社会科学系研究科博士課程単位
取得退学。修士(社会学)。専門はマス・コ
ミュニケーション論。'23より現職。

一楽真(いちらくまこと)

大谷大学学長。'85大谷大学大学院文学研究
科博士後期課程満期退学(真宗学専攻)。博
士(文学)。主著『親鸞の教化』『阿弥陀経入
門』など。

扇慎哉(おうぎしんや)

学校法人上智学院学術情報局長。上智大学
外国語学部ポルトガル語学科卒業。民間企業
を経て'11同学校法人入職。人事局人材開発
グループ長、人事局長を経て'247月より現職。

長田勝(ながたまさる)

学校法人立命館人事部次長。'98立命館大学
卒業。'98学校法人立命館入職。総合企画部、
教学部、学生部、研究部、人事部の課長を経
て、'23より現職。

阿部海秀(あべかいしゅう)

学校法人大正大学理事・事務局長。'92大正大
学大学院文学研究科博士前期課程修了。'93

(学校法人大正大学入職。学長室長、総合政策
部長、副事務局長を経て、'24より現職。

笠原喜明(かさほらよしあき)

学校法人東洋大学理事・事務局長。経理部、
新学部設置準備室、大学改革支援室、業務改
革室、人事部、経営企画本部事務室等を経て
現職。

須藤智徳(すどうともり)

学校法人法政大学多摩事務部多摩事務課
課長。

鎌田真(かまたまこと)

関西学院大学神戸三田キャンパス事務室
キャンパス運営課課長。

関田一彦(せきた かずひこ)

創価大学副学長・学士課程教育機構長・教職
大学院教授。'91イリノイ大学大学院教育学
研究科修了(Ph.D. in Education)。

池上真人(いけがみまさと)

松山大学副学長。'06広島市立大学博士(学
術)学位取得。'19から現職。専門は英語教
育学。近著「英語学習者による英語依頼表
現の丁寧度選択に関する比較研究」など。

嶋田みのり(しまだみのり)

東北学院大学ラーニング・コモンズ特任助
教。修士(教育学)。創価大学教育・学習支
援センター、同学総合学習支援センター助教
を経て'16より現職。

伊藤文男(いとうふみお)

追手門学院大学共通教育機構教授。法政大
学大学院経営学研究科キャリアデザイン学
専攻修了。修士(経営学)。武蔵野大学、東
京家政大学を経て、'19より現職。

菅和禎(すがかずさだ)

明治大学管財部施設課課長補佐。'92明治大
学法学部法律学科卒。同大学理工学部建築
学科学士入学。'96同大学院理工学研究
科建築学専攻博士前期課程修了。

宮島和美(みやじまかずよし)

学校法人成城学園理事長。'733月成城大学
文芸学部卒業。'224月より学校法人成城学
園理事、'234月より現職。

山口澄章(やまぐちすみあき)

国立大学法人大阪大学共創推進部共創企画
課長。

中里 宗敬（なかさとむねのり）

青山学院大学副学長、国際マネジメント研究科教授。東京工業大学大学院理工学研究科経営工学専攻修士課程修了。工学修士。

廣瀬 充重（ひろせみつげ）

立命館大学研究部次長・BKCRリサーチオフィスの課長。

高野 由希子（たかのゆきこ）

立命館大学研究部研究推進課長。

宮下 芳明（みやしたほうめい）

明治大学総合数理学部先端メディアサイエンス学科教授・学科長。北陸先端科学技術大学院大学で博士号（知識科学）取得。'23イグ・ノーベル賞受賞。

糸隆太（いとりゅうた）

福岡女学院大学人文学部准教授。'21早稲田大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得満期退学。博士（文学）。早稲田大学文学部学術院助手等を経て、'23より現職。

中本 幸一（なかもとゆきかず）

ノートルダム清心女子大学情報デザイン学部教授。大阪大学大学院基礎工学研究科博

士後期課程修了。博士（工学）。日本電気㈱、兵庫県立大学大学院等を経て、'23より現職。

大谷 朝（おおたにあさ）

久留米大学人間健康学部教授。'11甲南女子大学大学院人文科学総合研究科博士後期課程修了。博士（人間科学）。精華女子短期大学を経て、'22より現職。

小原 敏郎（おはらとしお）

共立女子大学家政学部児童学科教授。'063月東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科修了。博士（教育学）。主著『子ども理解の理論及び方法』。

山登 敬之（やまとひろゆき）

明治大学子どものこころクリニック院長・文学部心理社会学科特任教授。'87筑波大学大学院博士課程医学研究科修了。博士（医学）、精神科認定医。

森下 典子（もりしたのりこ）

'78日本女子大学文学部卒業。『週刊朝日』にてアルバイトとして執筆活動を開始。'87『典奴どすえ』でデビュー。'02『日は好日「お茶」が教えてくれた15のしあわせ』を刊行。

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。

会長並びに副会長の決定について

役員任期満了に伴い、6月18日開催の第4回理事会において、後任者を選任いたしました。会長並びに副会長については、左記の通りです。

任期は、令和6年6月18日から令和8年6月に開催される定時総会最終時までです。

- 会長 田中愛治 早稲田大学総長
- 副会長 曄道佳明 上智学院大学長
- 副会長 前田 裕 関西大学大学長

会長の動き

- 5月14日(火) 第2回常務理事会、第2回理事会に出席
- 5月22日(水) 全私学連合第289回代表者会議に出席
- 5月28日(火) 第3回常務理事会、第3回理事会に出席
- 6月6日(木) 私大連役員選考委員会に出席
- 6月18日(火) 国会議員への陳情
第1回総会、第4回理事会に出席

『令和5年度奨学金等調査報告書』を刊行

学生委員会奨学金等分科会において実施した「令和5年度奨学金等調査」の結果に基づき、『令和5年度奨学金等調査報告書』を刊行しました。

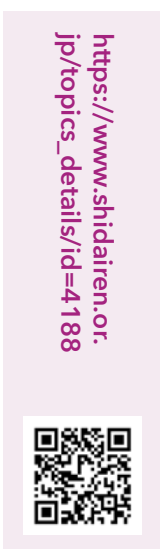
本調査報告書では、私大連加盟校の奨学金等制度の実態について、「全体集計」と、加盟大学を学部学生数別に3つのグループに分類した「グループ別集計」の結果をはじめ、さまざまな視点から分析した結果を、グラフと組み合わせるとりまとめましたので、ぜひご活用ください。



採用と大学教育の未来に関する産学協議会2023年度報告書
「産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して」を公表

経団連と国公私立大学の代表者で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、2024年4月23日に、2023年度報告書「産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して」を公表しました。

2023年度は「博士(前期・後期)課程の人材の活躍と大学院教育の充実」をテーマに取り上げ、①博士人材に対する経済的支援の拡充、②大学院教育改革、③採用選考における改善、④企業・大学間の人材流動性の向上(行き来の活性化)、の4つの視点から、企業・大学・政府に求められる取組み・施策について整理しました。また、2022年度に産学の合意に至った「産学協働による学生のキャリア形成支援活動」の、特に「タイプ3」のインターンシップの実施状況を確認するとともに、2030年に向けた採用のあり方についての産学間の議論の進捗を紹介しています。



開催報告

● 6月11日(火)
障害者差別解消法による合理的配慮の
提供の義務に関する説明会



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TOPICS

令和6年春の叙勲・褒章

(私大連事業関係者)

◆ 旭日重光章

高祖敏明

(上智大学名誉教授)

◆ 瑞宝重光章

土屋恵一郎

(明治大学元学長)

◆ 瑞宝中綬章

梶山皓

(獨協大学名誉教授)

鈴木典比古

(国際基督教大学名誉教授)

◆ 瑞宝小綬章

室山勝彦

(関西大学名誉教授)

第414号クローズアップ・インタビューに
おける人物名のルビについて

当該号113ページにおいて、「河鍋暁
斎」のルビについて「かわなべきようさ
い」としておりましたところ、「きようさ
い」ではないかとのご指摘を頂きました。
暁斎の読みにつきましては、学術的には
長く「ぎようさい」とされておりました
が、近年は「きようさい」が主流となっ
ております。

澤田瞳子様の著作『星落ちて、なお』に
おいても「きようさい」のルビが採用さ
れていることを踏まえ、大学時報Web
サイトに掲載しておりますPDF版につ
きましては、「きようさい」に改め、再掲
載いたしました。

座談会 「生涯教育からリスキリングへ—大学発 進化するリカレント教育」

特集 「通信課程教育の現状と可能性」

小特集 「学術情報流通をめぐる課題への対応」

だいがくのたから 流通科学大学

大学点描 慶應義塾大学

クローズアップ・インタビュー 中澤 創太さん(株式会社日本ヴァイオリン代表取締役社長)

編集後記

◆今回2010年代以降に多くの大学で様々な形で設置されている共同学習空間について、学生の利用方法や支援体制等の観点から、どのような変化・変遷、工夫・改善がなされているのかを事例を通して知ることができた。特に、コロナ禍を経験した事例では共通して学生の利用という点で大きな変化があった。対面を前提としたグループディスカッション等を誘発、活発化することを狙い整備してきたため、どの大学も苦慮している現実が見られた。今後オンラインという新たな学びやコミュニケーションツールをいかに既存の学習空間と融合させていくかが重要になるだろう。本特集では近年整備された最新の事例も取り上げることができた。これまでに整備されている他の事例の優れた点をさらに発展させ独自性を持たせながら取り入れられていることが印象的であった。今後、各大学で新たに整備される建物には共同学習空間が自然と組み込まれる未来も想像することができ、ますます楽しみである。〈広報・情報委員会大学時報分科会委員・関西学院広報部企画広報課課長 中谷良規〉

◆高等教育は「教育と研究を両輪としている」ということを耳にする機会が多く、教育力はもちろん、研究力を促進することが非常に重要であることは言うまでもない。しかしながら研究の成果を目にすることはあっても成果に至るまでの支援を目にする機会は少ない。研究成果には当然、研究者たちの日々の努力があることは言うまでもないが、支援体制があるからこそ良い成果につながることもあるだろう。今回の小特集では各大学での研究支援に注目し、紹介している。それぞれ特徴的な支援を行っているが、支援する組織が学長室の直下に設置されている事例もあり、まさに両輪と位置付け、重要視している。また、社会の変化に対応し、研究成果を事業化する仕組みを関係部局とも連携しながら確立するなど、大学全体で研究を支援する姿勢があることが印象的だ。研究支援の充実とは、研究そのものをマネジメントしていくという大学としての覚悟の表れなのかもしれない。〈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〉

◆時代の変化に挑む大学職員像をテーマとした座談会では、この大きな変化が訪れるであろう大学業界において、大学職員に求められる姿勢やスキルなどが話題となった。各大学の組織や文化、求める人材像はそれぞれ異なるが、「ただ与えられた業務をこなすだけでなく自ら企画立案しトライ&エラーを繰り返すこと」、「積極的にスキルを身につけること」が、この先求められる共通の大学職員像として浮かび上がってきたように感じられる。

インタビューでは、『日は好日』の著者であるエッセイストの森下典子さんをお迎えした。文章を書く仕事に就きたいという自分の心に素直に従って、一生懸命に執筆し続けてきた森下さんのしなやかで正直な生き方にとても感銘を受けた。大学業界に限らず日々情勢が目まぐるしく変化し閉塞感が漂う現代において、自ら考え一歩を踏み出すことで、未来が切り拓かれる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 (120大学 令和6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
中京大学
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
関東学園大学
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 }
桃山学院教育大学 }
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
清泉女子大学
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
園田学園女子大学
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

2024/7月号

第73巻417号(通巻430号)

令和6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.shidaiaren.or.jp>

編集 株式会社 WAVE

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3-3-20
明治安田生命大阪梅田ビル3階
〒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)
中山映(上智大学学事局学事センター事務長)
玉村まゆか(関西大学総合企画室広報課課長)
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)
立岩健一(立命館大学総合企画部広報課課長)
山田健太(専修大学文学部教授)
高橋慈海(大正大学ブランディングセンター長、広報部部长)
大谷奈緒子(東洋大学社会学部教授)
五十嵐俊也(津田塾大学経営企画課課長)
小泉邦人(早稲田大学エクステンションセンター事務局長兼社会人教育事業室課長)
齋藤淳(日本私立大学連盟事務局)
加賀崎奈美(日本私立大学連盟事務局)
吉田匡孝(日本私立大学連盟事務局)

