2024年度

第30回FD･SDフォーラム

報告集

FD×SDで
学生の学びと幸せを支える

公益財団法人　大学コンソーシアム京都

目　次

シンポジウム１

FD×SD で向き合う新しい学び
ー学び手ひとりひとりの成長と幸せに寄り添う大学教育を探るー …… 1

総括文 …… 3

発表資料 …… 7

シンポジウム２

地域と大学
ー地域との共生における大学教職員の実践ー …… 25

総括文 …… 27

発表資料 …… 32

第１分科会

混職協働最前線　これからの産学連携 …… 51

総括文 …… 53

発表資料 …… 55

第２分科会

大学の DX ―― AI 時代の組織・システム・教学 …… 73

総括文 …… 75

発表資料 …… 78

第３分科会

学校教育における生成 AI 活用の現在と今後の課題 …… 99

総括文 …… 101

発表資料 …… 105

第４分科会

発達障がいの大学生への支援の現状と今後の可能性 …… 123

総括文 …… 125

発表資料 …… 127

ワークショップ１
教・職・学で考える大学の学び …… 149
総括文 …… 151
発表資料 …… 153

ワークショップ２
今さら聞けない奨学金、今こそ話したい学生支援 …… 163
総括文 …… 165
発表資料 …… 170

ワークショップ３
大学とダイバーシティ …… 185
総括文 …… 187
発表資料 …… 189

ワークショップ４
大学空白地における域学連携と地域活性化 …… 193
総括文 …… 195
発表資料 …… 197

ポスターセッション …… 209

第 30 回ＦＤ・ＳＤフォーラム企画検討委員会 …… 240

シンポジウム１

FD×SDで向き合う新しい学び
――学び手ひとりひとりの成長と幸せに寄り添う大学教育を探る――

報告者

井上 雅裕 氏　慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 特任教授／芝浦工業大学 名誉教授（元副学長）／大正大学 招聘教授

松下 佳代 氏　京都大学 教育学研究科 教育・人間科学講座（高等教育学コース）教授／大学教育学会 会長

宮越 敬記 氏　京都市立開建高等学校 教頭

コーディネーター

築地 達郎 氏　龍谷大学 社会学部 コミュニティマネジメント学科 准教授

〈シンポジウム 1〉

FD × SD で向き合う新しい学び
ー学び手ひとりひとりの成長と幸せに寄り添う大学教育を探るー

コーディネーター
龍谷大学 社会学部 准教授　築地　達郎

○本シンポジウムのねらい

本シンポジウムをコーディネートするに当たって、問題意識は２つあった。

１つは、いわゆる「学び手主体の学び」の段階はそろそろ終わり、「学び手ひとりひとりが自ら『編成』する学び」を実現しなければならない段階に入りつつあるのではないか、ということである。

そしてもう１つは、高等教育機関の学び手が二十歳前後の若者だけに限られてきた状況はいよいよ終焉を迎えるのではないか、ということである。高等教育機関は、「生涯に亘って学び続ける」存在に対して学びの場を提供する責務を具体化しなければならないのではないか。

これら２つの論点は相互に絡み合う。学び手自身が生涯に亘って自ら学びを編成するからには、いつ、どこで、どのように学ぶかは学び手ひとりひとりに委ねられるであろう。だとすると、高等教育機関の側は、場所や時間に縛られない学びの場を、組織的に再構築していく必要に迫られるであろう。大学人は互いに手を携えながら、教学内容の質的改善、教育プロセスの構造的改革、そして情報化が急展開する時代にふさわしい学習インフラの整備などに総合的に取り組む必要に迫られている。「FD × SD」という新たな“しつらえ”にふさわしい、難易度の高い課題がはっきりと見えるようになってきたといえるだろう。

以上のような問題意識を踏まえ、当シンポジウムでは３つの重要な「現実」を、３人の先生方にご報告いただくことにした。

まず、MOOCs（大規模公開オンラインコース）およびマイクロクレデンシャル（細かく区切られた領域ごとの学修成果の証明制度）に関する研究と実践の第一人者である井上雅裕先生に、マイクロクレデンシャルによる学修成果証明制度が世界的にはごく当たり前に導入されている実態をご報告いただいた。おそらく、日本の大学人が常識としてきた単位制度は、もはや旧くなりはじめている。

教育社会学者として日本と世界の高等教育を多角的に分析し続けてきた松下佳代先生には、近年継続的に観察し続けておられる米国ミネルバ大学の教育思想と教育システム、そして最新の状況をご報告いただいた。ミネルバ大学はキャンパスを持たず授業はすべてオンラインで行う一方、学生たちは世界の複数都市における合宿を４年間かけて繰り返しながら学ぶという独自の教育モデルを導入して、大学関係者に強烈なインパクトを与え続けている。

探究学習を通じた中等教育改革の最前線で活躍されている宮越敬記先生には、高校段階において質の高い探究学習を実現するための環境づくりと教育システムについて、京都市立開建高等学校の事例をご報告いただいた。開建高校は、「堀川の奇跡」以来京都市教育委員会が取り組んできた高校再編の最終到達点として注目されている。

３人の先生方からの報告を通じて、私たち日本の大学人に染みついた時間感覚、空間感覚、そして制度感覚をリセットする機会を得ていただければ幸いである。

○報告の概要

報告①
井上　雅裕氏（慶應義塾大学大学院特任教授、大正大学招聘教授、JV-Campus/JMOOC マイクロクレデンシャル共同 WG 発起人）
「マイクロクレデンシャルの国内外の最新動向―生涯にわたる多様な学びの実現―」

これからの大学は新たな高等教育モデルを追求していくことになる。具体的には①オンラインを活用する大学間連携・国際連携・産学連携②学習機会の保証と生涯に亘る継続的な学びの実現③ハイブリッド型教育の質保証の仕組み④柔軟な単位制度とマイクロクレデンシャル⑤学習履歴証明書のデジタル化――が同時並行で展開していく。

こうした新たなモデルの下では、学生たちは世界各地の特色ある大学が提供する教育内容を、MOOCs

を含めたさまざまな手段で学んでマイクロクレデンシャルの形で学習履歴を積み重ね、それに基づいて最終的に学位を得ることになる。マイクロクレデンシャルとは、従来の学位よりも小さな区分で特定のスキルやトピックに重点化した、「授業内容のまとまり」である。各大学はマイクロクレデンシャルごとに質保証を目指し、学生はそれぞれのキャリア目標など沿ってこれらを組み合わせ、自らの学びを編成していく。

マイクロクレデンシャルが一般化すると学生の大学間の流動性が高まり、学びのプロセスや学位のあり方が変わる。それによって、大学教育やリカレント教育の大きな変革が始まる。すでに欧米諸国で導入されてきたが、近年はアジア諸国でも導入が進みつつあり、日本だけが取り残された形である。

たとえばタイでは2019年、教育省による「単位銀行」の制度が発足し、学生がさまざまな教育機関で学んだ学習履歴を国が保証する仕組みを整えた。国の単位銀行は別に各大学が単位銀行を設け、デジタル的に連携している。学生は国の保証の下、所属する大学から学位を取得する。

日本においてこうした制度の導入が遅れている背景には、デジタル化の遅れとともに、「自前主義」という文化の問題がある。また、社会人学生への向き合い方が弱く、リカレント教育への対応が不十分である。その結果、私立大学の過半が定員割れという現実に対して、有効な手立てが打てていない。

こうした状況への対応策として、オンライン教育を活用して各教育機関の得意分野を共有する。そして、マイクロクレデンシャルを媒介に、学習者と教育機関との間の生涯に亘る継続的な関係を維持することが求められるのではないだろうか。

今後、リカレント教育、マイクロレデンシャルを開発し実施する教員を大学として正当に評価するしくみを設ける、学修歴の（卒業証明書、成績証明書、履修証明書）デジタル化を推進する、大学の内部質保証にリカレント教育やマイクロレデンシャルを公式に組込み自己点検評価の対象として公表する――といった対応が求められるだろう。

報告②
松下　佳代氏（京都大学大学院教育学研究科教授、大学教育学会会長）
「キャンパスから自由になる大学の学び―ミネルバ大学の事例を中心に―」

世界的に注目されているミネルバ大学は自前のキャンパス・教室は持たず、授業はフルオンラインで行われる。しかしいわゆる「オンライン大学」（インターネットを利用した通信教育制の大学）ではない。キャンパスなどの空間には囚われないが、むしろ「場所に根ざした教育（place-based education）」は極めて重視している。学生たちは世界の7都市をキャンパスとし、これらを移動しながら学ぶ。そこでの教員と職員の役割は何であろうか。

同大の教育の特徴は、オンラインの正課教育と、経験学習の場としての準正課・課外活動との「ハイブリッド学習」を実現している点にある。そのために、4つのコアコンピテンシー（汎用的能力）を定めたうえで、これらの中から計約80個の「知の習慣と基本的概念」（HCs = habits of mind & foundational concepts）を抽出している。学生は正課教育の中でこれらのHCsを修得しつつ、滞在都市での多様な他者との協働による準正課活動の中でも活用していく。1年次に学習したHCsは、その後の3年間現場で活用しながら学び続け、その学修成果は数年後に事後的に評価する仕組みである。HCsは一つ一つが汎用的能力の基礎単位であって、学生はこれを手がかりにすることによって自分が何をどのように学ぶべきかを把握することができる。HCsの仕組みがあるからこそ、「都市をキャンパスに」というもう一つの学びのコンセプトが生きてくる。

こうしたミネルバ大学の教職員に求められるものは何であろうか。

まず教員は3年任期（最長6年）で、任期中は教育専念が求められる。採用時には3週間の「非常に厳しいトレーニング」を受けて授業法や評価法を習得しなければならない。

より重要なのは職員だ。滞在都市には複数名の学生生活スタッフと都市ディレクターが常駐し、①学生の健康や生活上の安全確保（課外）②都市での経験学習のサポート（準正課）③「居住地に根ざした課題」のサポート（正課）――を実施している。多様なバックグラウンドと高いソーシャルスキルをもつ、滞在都市での文化・歴史に通じていて豊富なネットワークをもっている、といった高い資質が求められる。

教職員はそれぞれに専門性を追求するとともに、オンラインとローカルを融合させて教職協働によって学生の高度な学びを実現しているといえる。

ミネルバ大学の成功は、日本の大学にも既に影響を与えつつある。2022年の大学設置基準改正において「遠隔授業の60単位上限」「校地・校舎面積基準」などが適用除外されたのはその一例だ。また、通信制では「ZEN大学」「さとのば大学」、通学制では「清泉女子大学地球市民学科」が、それぞれの方法で「場所に根ざした教育」を実現しようとしている。大学入学者の減少に直面する日本において我々がめざすべきなのは、ミネルバ大学の事例の表面的な模倣にとどまらず、自分たちの持つ資源とテクノロジーを最大限に活用して「新結合」（＝イノベーション）を生み出すことなのではないか。

報告③
宮越　敬記氏（京都市立開建高等学校教頭）
「高校の探究活動はここまで進化／深化している！？」

令和5（2023）年度に開校した開建高校は、京都市立の10高校について平成11（1999）年度から進められてきた一連の学校再編成の最後の事例である。新しい普通科系高校の創設を目指し、「その他の普通教育を施す学科」である「ルミノベーション科」1科を設置して開設された。「自ら考え、自ら学ぶ力を育成する学校」であり、学校側が定める校則はない。入学試験の得点だけを意識した視野の狭い受験勉強に注力するのではなく、生徒自身が興味・関心を活かして学び、創造力や問題解決に必要な柔軟な思考力、豊かな人間性等を主体的に学ぶ取り組みに注力している。

募集定員は240名で、1クラス80名の3クラス編成とした。各クラスには担任が3名ずつおり、協働してクラス運営にあたる。また、各教科の担当も原則3人ずつとし、授業内容は3名で話し合いながらつくっていく。

教室の構造も全く新しくした。普通教室4個分の広さ（16m × 16m）の教室で80名が学ぶ。必要に応じて教室を区切ることもできる。多様な形態がとれる新しい学習空間で、「生徒の数と同じ数の学びと進路がある」という考えのもと、生徒自身が設定した目標に向かって、自分に適した方法で学ぶスタイルを生徒と教員でつくる。

こうした基本理念と教育スタイルとは密接に結びつき、「問いから始まる学び」を実現しようとしている。

探究学習においてはまず、さまざまな社会課題や社会の現場に対して、生徒が学ぶ各教科・科目の学びの視点から俯瞰して捉えてみる活動を行う。それをふまえて京都に拠点を持つ企業や大学などの現状認識や問題意識に触れ、それらを「考える素材」として「考えるべき課題」を見つける。そして、そうした課題を解決するためのアプローチを生徒自らが考えて、調査活動や思考実験などを展開していく。

生徒は調査活動などを通じて最初に立てた問いを棄却して新たな問いに出会うことが少なくない。それを繰り返すことを通じて、誰かが立てた問いではなく、「この生徒だから出てきた問い」にたどり着くことができる。そのような学びに没頭する生徒たちに対する大人の関わり方は、①大人が「正解」を求めないこと②時間に間に合わそうとしないこと③適切なフィードバックをすること――だ。

次に、質の高い探究を行うための工夫として生まれた、「開建コアスキルカード」という教材を紹介しておきたい。

探究活動の大分類は「探索」「分析」「解釈」「表現」だが、これをさらに細分化して16「コアスキル」として整理し、カードゲームのカードのようなツールにした。生徒はこれらのカードを手札としながらワークショップを行い、課題の分析や解決方策の検討に用いている。また、各教科の授業や諸活動においてコアスキルを参照した声かけや指導を行うことで、探究の時間のみに使うものではなく、また、日常で必要なスキルだということを実感させるようにもしている。

大学での学びとの接続を考えてみたい。従来は「高校では探究、大学に入ったら研究」という切り分けがされてきたが、実は探究学習は、中学校から大学（学士課程教育）に至るまで長い学齢期に亘って適用可能であると思われる。高校で探究学習に没頭した生徒にとっては、大学で改めて講義系授業にしばりつけられることには違和感を覚えるようだ。高校から大学への接続時期よりおそい大学２年次～３年次くらいに仮説検証／仮説生成型の「研究」に移行したほうがいいのではないか。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

全体討議で話題になったのは、井上氏が報告した「マイクロクレデンシャル」、松下氏の報告にあったミネルバ大学の「HCs」、そして宮越氏の開建高校における「コアスキル」という３種の概念に共通性が高いことであった。いずれの場合も、学習の目標と評価軸を汎用性のある基礎単位に落とし込み、それらを自由に組み合わせて自分らしい学びを実現するための基盤としている。

一方で、これらの基礎単位を自分のためにまとめ上げていくための方向付けを担うのは、ミネルバ大学の「土地に根ざした教育」や、開建高校の「地元の現場において自ら立てる問い」である。ここにも高い共通性がみられた。

こうした学びの基盤を、個々の学校に閉じ込めず、学び手が生涯の学びとして編成していくためには、それぞれの学修成果を可視化し、持ち運び可能なものとする必要がある。討論では、そのために必要なもう一つの基盤としての「フレームワーク」の重要性が議論された。すなわち、データセキュリティを実現する情報基盤である。井上氏が報告で強調したように、近隣諸国をはじめ多くの国・地域でこうした情報基盤は既に実用化されているが、日本は取り残されている。このことについて、強い問題意識が共有された。

会場からは、ｅポートフォリオを個々の学び手が継続的に利用できることの重要性が指摘された。現在は学籍番号が学校間で非連携となっていて、ｅポートフォリオは途切れ途切れになってしまう。これを受けた討論では、「学習履歴は学生のもの」という理念を確立していくことが必要であることが確認された。

井上　雅裕　慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 特任教授
／芝浦工業大学 名誉教授（元副学長）／大正大学 招聘教授

スライド1

JV-Campus　JMOOC

大学コンソーシアム京都
第30回FD・SDフォーラム
2025-3-1

マイクロクレデンシャルの国内外の最新動向
－生涯にわたる多様な学びの実現－

井上　雅裕
慶應義塾大学大学院 特任教授
大正大学　招聘教授
JV-Campus/JMOOC　マイクロクレデンシャル共同WG発起人

©2025 Masahiro Inoue

スライド2

井上 雅裕　（INOUE Masahiro）
博士（工学）、技術士（情報工学部門）、シニア教育士（工学・技術）
PMP（Project Management Professional）
e-mail: inouem@keio.jp

略歴：
1980年　早稲田大学大学院　博士前期課程（修士）　物理学及応用物理学専攻修了
1980年4月-2005年3月　三菱電機株式会社、同社　住環境研究開発センター部長を歴任
1990-1991年　米国ミシガン大学客員研究員
2005年4月-2021年3月　芝浦工業大学　システム理工学部　教授
2017年1月より　一般社団法人　PMI日本支部理事
2017年6月-2021年3月　芝浦工業大学　副学長（国際連携、産学連携担当）
2017年6月-2024年6月　公益社団法人　日本工学教育協会理事、国際委員長
2021年1月より　ISAL（Institute of Systems, Arts and Leadership）代表
2021年4月より　慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科　特任教授
2021年4月より　ウニベルシタス研究所　主席研究員
2021年6月より　芝浦工業大学　名誉教授
2024年7月より　大正大学　招聘教授
所属学会、協会：　PMI日本支部理事・教育国際化委員会委員長、JV-Campus MC専門部会委員、JMOOC マイクロクレデンシャルWG副主査、マイクロクデンシャル共同WG発起人、一般財団法人オープンバッジネットワーク理事、IEEE Senior Member、情報処理学会会員、日本リーダーシップ学会会員、日本教育工学会会員

スライド3

目次

1. これからの高等教育のモデル
2. マイクロクレデンシャルの定義と高等教育へのインパクト
3. マイクロクレデンシャルの学習者と求められる条件
4. マイクロクレデンシャルの国内外の最新状況
5. 国内外で通用するマイクロクレデンシャルの実現
6. 課題と対応策
7. 参考文献

スライド4

これからの高等教育のモデル

大学間連携・国際連携・産学連携
●オンラインも活用した新たな連携モデル●MOOCs活用●国際連携、アジア太平洋●産学連携●オンライン国際協働学習（COIL）

教授法・教育研究
●ブレンド（ハイブリッド）型教育とその質保証の仕組み●データ駆動型教育、Learning Analytics

学修成果、学習機会
●学修成果の向上 ●学習機会の保証●包摂的教育●主体的学び●生涯に渡る継続的学び

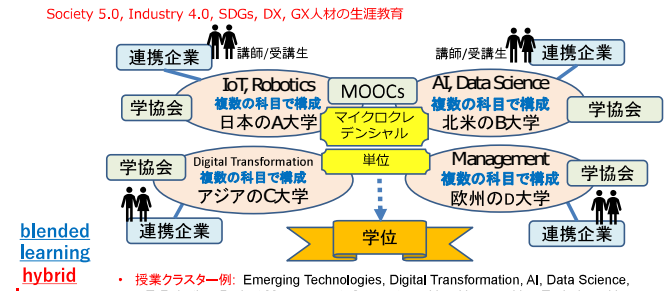
教育制度
●柔軟な学位制度●マイクロクレデンシャル、履修証明プログラム●遠隔授業の単位上限緩和

テクノロジーと環境
●生成系AI、VR(仮想現実), AR(拡張現実)、メタバース、●学修歴証明書のデジタル化●バッジ●包括的学習者記録、●次世代電子学習環境（NGDLE）●電子出版

©2022, 2024 Masahiro Inoue

スライド5

大学・企業・学協会・MOOCsの国際連携での教育のエコシステム



blended learning
hybrid classroom

- 授業クラスター例: Emerging Technologies, Digital Transformation, AI, Data Science, IoT, Robotics, Project Management, Conceptual skills, Human skills, Technical skills
- 教育環境と方法: e-Learning, MOOCs, COIL, Micro-credential, Digital Badges

©2020-2024 Masahiro Inoue

スライド6

マイクロクレデンシャルの
定義と高等教育へのインパクト

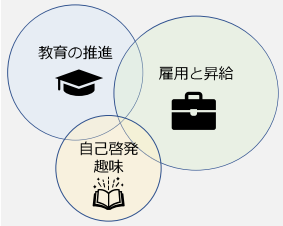
スライド7

マイクロクレデンシャルとは何か？　その目的は？

何か？
従来の学位と対比してのマイクロクレデンシャルの位置づけ

比較的短い学習期間と負担
↓
特定のスキルやトピックに重点化
↓
より柔軟な授業方法

その目的は？
それぞれのマイクロクレデンシャルには固有の目的がある、複数の目的を持っている場合もある



Source: Micro-credential innovations in higher education: Who, What and Why, OECD Education Policy Perspectives No.39, 2021.から作成（井上）

スライド8

マイクロクレデンシャルの高等教育へのインパクト

- 大学教育やリカレント教育の大きな変革が始まる。学びのプロセスや学位のあり方が変わる。学生の大学間の流動性が高まる。
- 国内外の各大学が多様な教育プログラムを準備してマイクロクレデンシャル（MC）を発行する。（AIデータサイエンス、マネジメント、エネルギー、環境などの特定分野等）
- 日本や海外で働く方が自分のキャリア目標に沿って多様な形態で学びその証明としてMCを得る。
- マイクロクレデンシャル（MC）を組み合わせることで修士や学士の学位にも繋がる
- 国内外でのMCの流通の仕組みを構築し、学生や社会人が多様な学習内容を柔軟な方法で学び、キャリアのための学修歴に加えることを可能にする必要がある。

スライド9

マイクロクレデンシャルの定義

- マイクロクレデンシャル（MC）は教育プログラム自体と教育プログラムの学修歴の証明という２つの側面を持つ．その定義は各国や地域により異なる．ここでは2022年にUNESCOが各国の定義を踏まえてまとめたMCの定義を用いる．

マイクロクレデンシャルは：

（１）学習者が知っていること，理解していること，またはできることを証明する，対象が重点化された学修成果の記録である．

（２）明確に定義された基準に基づいたアセスメントを含み，信頼できる提供者によって授与される．

（３）単独で価値を持ち，さらに他のマイクロクレデンシャルまたはマクロクレデンシャルの一部を構成したり，それらを補完したりすることができる（既修得学習の認定も含める）．

（４）関連する質保証が求める基準を満たす．

UNESCO, 2022, Towards a common definition of micro-credentials, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668

スライド10

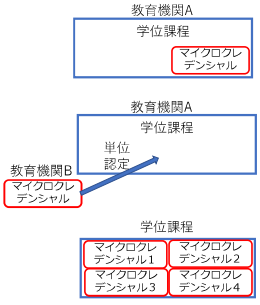
マイクロクレデンシャルの学習者

- 学位取得を目的としない生涯学習者
  - アップスキリングやリスキリングを目的として、マイクロクレデンシャル（MC）を取得するが，学位取得を目的としない．
- 学位取得を目的とした生涯学習者
  - 国内外の大学からMCを取得し，それらを大学院・大学の単位としての認定を受け，最終的に修士や学士の学位を取得する．（MITのマイクロマスター等）
  - 入学する前からMCの取得が可能である．
  - 社会人が大学院に進学する際の準備にもなる。
- 一般の大学生，大学院生
  - 数理・データサイエンス・AI等の副専攻プログラムの修了証として発行する．
  - 複数のMCの組合せとして設計された学位課程．（サイバー大学等）
  - MCの取得の証明書は，学習意欲の向上に寄与する
  - MCの取得に対して学修成果が明示されるため就職活動の際にも活用できる．
- 単位取得を目的とした留学生
  - 留学時に取得した科目等に対してMCが発行され，所属大学の単位として認定される．

スライド11

学位につながるマイクロクレデンシャルの形態

1. 内包モデル：マイクロクレデンシャルが学位課程等の一部として設計されており，マイクロクレデンシャルを得た後に，学位課程等に入学することで学位を取得できる。
2. 既修得学習の認定：マイクロクレデンシャルを得た後に，学位課程に入学し，マイクロクレデンシャルを学位課程等の単位として認定を受ける。
3. モジュール：高等教育機関が学位課程を複数のモジュールに分割し，各モジュールに対しマイクロクレデンシャルが発行される形態



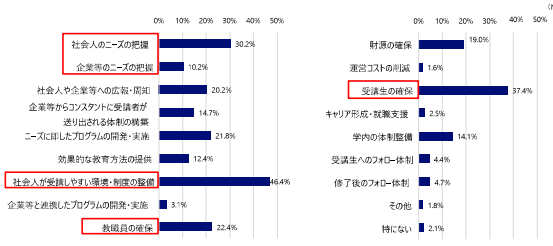
©2022 Masahiro Inoue

スライド12

大学がリカレントプログラムを実施するにあたっての課題

- 「社会人が受講しやすい環境・制度の整備」が最も多く、次いで「受講生の確保」や「社会人のニーズ把握」「受講生の確保」や「教職員の確保」が多くなっている。

主に社会人を対象としたプログラムを設けるにあたって、何が課題だと考えるか*（複数回答可 -3つまで）



出所）大学等における社会人の学びの実態把握に関するアンケート調査【大学等向け】（2020年12月～2021年2月）
出所）文部科学省生涯学習推進課、職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム実施機関向けリカレント教育説明会、2022年8月19日

スライド13

マイクロクレデンシャルに求められる条件

- マイクロクレデンシャルの設計の条件
  - **透明性**（Transparency）・・・学修成果、学習量、発行者の情報等を公表
  - **学修成果の適切なアセスメント**（Valid assessment）・・・明確な基準、多様な評価
  - **質保証**（Quality Assurance）・・・内部質保証の基準の公表
  - **マイクロクレデンシャルのフレームワークやガイドラインに沿って設計する**・・・共通定義や標準記述子に基づくことで、１機関内に限定されず、国内外での流通と共有が可能になる
- マイクロクレデンシャルの計画・運用での指針
  - **学習者本位**（Learner-centered）・・・柔軟な学習方法。例えば、オンライン、ブレンド型等
  - **発行機関と雇用者の協力**（Relevance）・・・ニーズを把握、共同開発や実施
  - **多様な学習経路を支援**（Learning Pathways）・・・部分的な学習から学位へ
  - **情報提供とガイダンス**（Information and guidance）・・・サポート、比較サイト
- マイクロクレデンシャルをデジタル発行する際の条件
  - **検証可能性**（Authentic, Verification）・・・偽造や改ざんを防止
  - **学習者が学修歴を安全に所有し利用できる**（Portability）・・・学習者が持ち運べる

©2024 Masahiro Inoue

スライド14

マイクロクレデンシャルの国内外の最新状況

- 国内
  - JV-Campus／JMOOCによるマイクロクレデンシャル共同WGが2023年8月発足
  - 同WGが日本国内の標準としてのマイクロクレデンシャルのフレームワーク（枠組み）とデジタル発行のガイドライン第１版を2024年4月に発行した。
  - 大学や学協会が同フレームワーク案に沿ったマイクロクレデンシャルを2023年秋から順次発行中。（公益社団法人日本工学教育協会、サイバー大学、JV-Campus他）
- 国際連携
  - JMOOCとThai MOOC（タイ国高等教育科学研究イノベーション省）がマイクロクレデンシャルの連携を開始（2023年8月から）
- 海外
  - 欧州、豪州、マレーシア等世界各国がマイクロクレデンシャルのフレームワークの設計と運用を進めている。（OECD2023）
  - 欧州、豪州の各国政府がフレームワークに沿ったマイクロクレデンシャルの制作と発行に関して政府補助事業を実施。（OECD2023）
  - UNESCO、OECDなどがそれぞれ、マイクロクレデンシャルでの国際連携に関して国際会議を実施（それぞれ年間3－4回実施）
  - 東南アジアでも、シンガポール、タイ、マレーシア等の大学がマイクロクレデンシャルの発行を実施している。

OECD2023, Public policies for effective micro-credential learning, OECD EDUCATION POLICY PERSPECTIVES No.85, 2023.

スライド15

米国MITのマイクロマスター
MITx MicroMasters® Programs

海外の事例

- プログラム名
  - Supply Chain Management
  - Data, Economics, and Development Policy
  - Principles of Manufacturing
  - Statistics and Data Science
  - Finance

修士課程の一部分をマイクロクレデンシャル化
MITの修士課程に入学すれば単位として認定される

- Advance your career or accelerate your Master's degree with a graduate-level digital credential from MIT.
- The MicroMasters program credential from MIT Open Learning is a professional and academic credential for online learners from anywhere in the world who seek focused, accelerated advancement.
- Enroll in a program—no admission required—and take a series of graduate-level online courses, taught by MIT instructors, through edX or MITx Online.
- Earn a program credential by completing the course and passing one or more proctored exams.
- Enjoy the credential benefits: Credential earners can also apply for an accelerated master's degree program at MIT and other pathway schools; and include your credential on professional profiles. MicroMasters program credential earners also become affiliates of the MIT Alumni Association.

https://micromasters.mit.edu/

スライド16

オンライン修士課程の事例
イギリス　King's College London

- Master's Degree　（180単位）
- Postgraduate Diploma（120単位）
- Postgraduate Certificate（60単位）
- Module　（15単位）

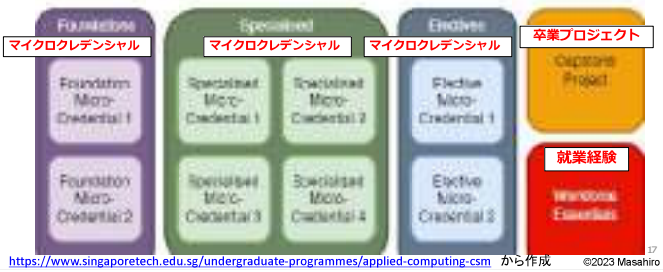
- 世界各地の社会人（実務経験者）をターゲットに開講（MA/MSc/LLM 12コース）。
- 1モジュール（科目）15単位×12モジュール合計180単位（修士論文30単位含む）で修了。
- 1モジュール8週間、年間6モジュール開講。入学のタイミングはモジュールの開始に合わせて年6回設定。
- 最短2年、最長6年まで在籍可能（仕事や育児・介護等の状況に合わせて休学にも柔軟に対応）。
- 図書館やITサポート、キャリア支援等、通学生と同様のサービスを提供。

出典：織田佐由子、2022

スライド17

マイクロクレデンシャルの積み重ねで構成した応用コンピューティング学士課程
ーシンガポール工科大学の例ー

海外の事例



https://www.singaporetech.edu.sg/undergraduate-programmes/applied-computing-csm　から作成

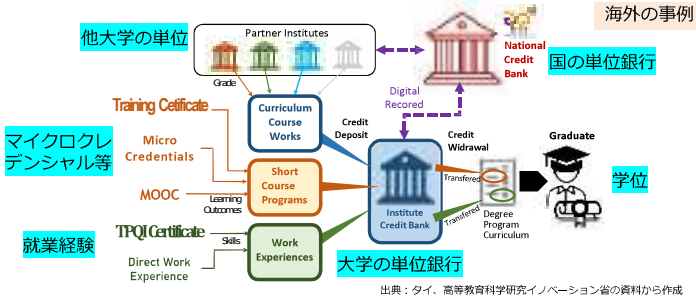
©2023 Masahiro Inoue

スライド18

Credit Bank Mechanism in Thailand　タイ教育省の単位銀行の例

2019/2022 Regulated Framework　MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE, RESEARCHAND INNOVATION (MHESI)

海外の事例



出典：タイ、高等教育科学研究イノベーション省の資料から作成

スライド19

韓国のマイクロクレデンシャルの取組み

- 1997年から単位銀行、2014年からMOOCを導入
- 小単位専攻課程：高等教育法施行令 第12条2
  - 大学、産業大学、教育大学、専門大学、技術大学と放送大学・通信大学・放送通信大学及びサイバー大学、各種学校及び大学院大学は、・・・学生が少ない単位で様々な専門分野の課程を履修することができる小単位専攻課程を運営することができる。
- 共有大学制度（連合大学）
  - 自治体，大学，地域企業などで構成された協議体が，地域の特色に合わせた分野を選定し，それを教えるための教育課程の編成及び教育を共同で行う仮想の連合大学
  - 従来の学部・学科制度では対応が難しい、専門の新設・学位及び資格（マイクロクレデンシャル）の授与が可能。
    - ９単位以上、最大１５単位で構成
  - DSC共有大学の専攻教育課程：
    - 親環境動力システム専攻、知能型電装制御システム専攻、
    - 先端センサー融合デバイス専攻、ディスプレイシステム半導体素材・部品・装備専攻、
    - 自律走行システム専攻、スマートヒューマンインタフェース専攻、
    - 次世代通信融合専攻、モビリティSW／AI融合専攻

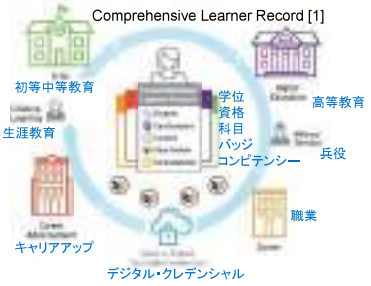
出典：1．鄭漢模、2024、韓国におけるマイクロクレデンシャルの利活用に関する動向と課題、大学教育学会第46回大会
2．DSC共有大学、https://www.dscu.ac.kr/ko/course/course/group1/2024

スライド20

包括的な学習者記録／学習と職業の記録

目的：人材の流動性や労働生産性を高める
・保有スキルの可視化と企業・個人の活用
・リスキリング、アップスキリングにより付加価値の高い職務への移動を促進

- 包括的な学習者記録（Comprehensive Learner Record, CLR）・・・1EdTech Consortium の検討[1]
- 学習と職業の記録（Learning and Employment record, LER）‥米国の政府機関、米商工会議所、Google、Microsoft等の多国籍企業、IT企業の取組 [2] [3]



[1] Comprehensive Learner Record, IMS Global, https://www.imsglobal.org/activity/comprehensive-learner-record
[2] LER Information & Resources, https://www.uschamberfoundation.org/t3-innovation-network/llr-pilot-program
[3] ジェトロ・ニューヨーク事務所, 採用スキル等の見える化手段と活用状況（アメリカ、カナダ、ドイツ）（2020年12月）, https://www.jetro.go.jp/world/reports/2020/02/7b73cf9a5e1dfe74.html

@Masahiro Inoue, 2021

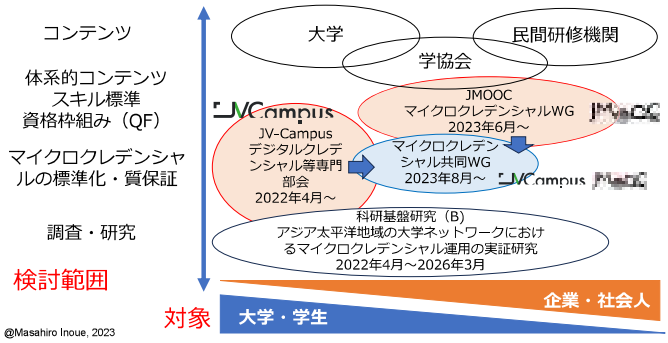
スライド21

国内外で通用する マイクロクレデンシャルの実現

マイクロクレデンシャルのフレームワーク（枠組み）

スライド22

マイクロクレデンシャルの国内での活動（抜粋）



@Masahiro Inoue, 2023

22

スライド23

マイクロクレデンシャルのフレームワーク（枠組み）の目的

- 何を学ぶか決めようとしている学習者と、マイクロクレデンシャルを発行、認定しようとしている組織や機関と、学習者や従業員の学修成果や能力を理解しようとしている雇用主や職業団体に対して、マイクロクレデンシャルの共通の指針を設定することで、質の高いマイクロクレデンシャルの制作、取得、活用を促進する。
- マイクロクレデンシャルを相互に比較し、選択、評価するために、マイクロクレデンシャルの内容と取得の条件を明確に示す共通の記述子を提供する。
- 学習者が十分な情報に基づいてマイクロクレデンシャルを選択できるようにする。

©2023 Masahiro Inoue

スライド24

マイクロクレデンシャルフレームワークの取組み

- フレームワークに含まれる内容
  - マイクロクレデンシャルの定義
  - マイクロクレデンシャルの条件（質保証）
  - マイクロクレデンシャルを共通の言葉で表現する（記述子）
- 各国のフレームワーク（枠組み）
  - Australia, National Microcredentials Framework, March 22, 2022
  - EU, A EUROPEAN APPROACH TO MICRO-CREDENTIALS, December 2021
  - 日本の履修証明プログラム, January 23, 2008 (高等教育機関対象)
  - Japan, Micro-credential Framework 1.0, April 2024

JV Campus / JMOOC Micro-credential Joint WG

©2023 Masahiro Inoue

スライド25

マイクロクレデンシャルのフレームワークの共通記述子
Common Descriptors of Micro-credentials (proposed)

項目名	項目名（英語例示）	案	EU	Australia	Malaysia	履修証明
学習者を識別する情報	Identification of the learner	必須	必須		有り	有り
発行日	Date of issuing	必須	必須		有り	有り
マイクロクレデンシャル名称	Title of the micro-credential	必須	必須	必須	有り	有り
発行機関	Awarding body	必須	必須	必須	有り	有り
発行国／地域	Country/Region of the issuer	選択	必須			
内容	Content/ Description	必須		必須		有り
学修成果	Learning outcomes	必須	必須	必須	有り	
授業の方法	Form of participation	必須	必須	必須	有り	有り
授業言語	Language	選択		必須	有り	
学習量（総学習時間）	Learner Effort	必須	必須	必須	有り	有り
評価の方法	Type of assessment	必須	必須	必須	有り	有り
質保証	Type of quality assurance	必須	必須	必須	有り	有り
レベル	Level	選択	必須		有り	
証明	Certification	選択		必須		有り
単位/その他の認定	Credit/ Other Recognition	必須	必須	必須	有り	有り
（受講）前提条件	Prerequisites needed to enroll	選択	選択	必須	有り	有り
積み上げ可能性	Stackability	選択	選択	選択		

凡例：必須＝必須記述子、選択＝選択記述子、有り＝必須・選択区別なし、空欄＝その他

©2023, 2024 Masahiro Inoue

スライド26

マイクロクレデンシャルは教育、デジタルバッジは情報

マイクロクレデンシャル

新しい教育のフレームワーク
・特定の領域の学びと学修成果の証明（リカレント教育、リスキリング等）

フレームワーク（枠組み）
・教育や資格の制度を国、地域（EU）、公益団体等が決める
・マイクロクレデンシャルの授与条件

信頼への寄与方法
・**教育の質の保証による信頼**（学修成果を評価し、保証する）
・信頼できる授与機関であることを示す

信頼の両輪

事例：学協会がマイクロクレデンシャルで質を保証し、デジタルバッジで偽造されていないことを検証。

教育の質を保証　デジタル技術で検証

デジタルバッジ

情報技術仕様（標準）
・汎用的なデジタル証明の技術（参加証、学修証明、資格証などのデジタル発行の他に、免許証などにも広く使われる情報技術）

技術仕様（標準）
・国際的な情報技術団体等が決める
・情報の記載と検証の方法

信頼への寄与方法
・**情報のセキュリティによる信頼**（例：情報が改ざんされていないこと、偽造でないことを証明する。）

スライド27

課題と対応策：高等教育機関の取り組み

- 課題：
  - 2024年度の入学者、59.2%の私立大学が定員割れ（354／598大学）
  - デジタル化の遅れ。リソース不足だが自前主義
  - 社会人学生が集まらない。リカレント教育への対応が十分ではない。
- 対応策：
  - 18歳学生のみを対象にしたこれまでの大学組織と運営を変えていく．入試や広報のあり方や，社会人教育のニーズの把握を改善
  - オンライン教育を活用して各教育機関の得意分野を共有する
  - 高等教育機関がマイクロクデンシャル（MC）等を媒介に学生，学習者との生涯にわたる継続的な関係を維持する
  - リカレント教育、MCを開発し実施する教員を大学として正当に評価するしくみを設ける
  - 高等教育機関と企業，民間研修機関，専門家団体等との協働による教育プログラムの設計と運用の推進
  - 学修歴のデジタル化（卒業証明書、成績証明書、履修証明書）
  - 大学の内部質保証に、リカレント教育、MCを公式に組込み，自己点検評価の対象として公表する

スライド28

参考文献

1. 井上雅裕, 角田和巳, 長原礼宗, 八重樫理人, 石崎浩之, 辻野克彦, 丸山智子他, 大学のデジタル変革―DXによる教育の未来―. 東京電機大学出版局, 東京, 2022.
2. 井上雅裕, マイクロクレデンシャルの標準化と国際連携－生涯にわたる多様な学びの実現－, 工学教育（J.of JSEE）, Vol.73, No.1, p. 1_8-1_15, 2025.
3. 井上雅裕, 「マイクロクレデンシャル」がもたらす第三段階教育の革新, 高等教育研究, 第27号, pp.105-124, 日本高等教育学会編, 2024.
4. 井上雅裕, 角田和巳, 長原礼宗, 八重樫理人, 石崎浩之, 辻野克彦, 丸山智子, 芦沢真五, 工学教育のデジタル変革とマイクロクレデンシャルの取組み, 工学教育（J.of JSEE）, Vol.71, No.4, p. 4_7-4_12, 2023.
5. マイクロクレデンシャル共同WG, https://www.micro-credential-jwg.org.
6. 加藤静香, 高等教育マイクロクレデンシャル. 明石書店, 東京, 2022.
7. 大学改革支援・学位授与機構, 日本の教育資格枠組み（試案）, 2023.
8. UNESCO, Towards a common definition of micro-credentials, 2022.
9. Australia, Department of Education, Skills and Employment, National Microcredentials Framework, Australian Government, 2021.
10. European Union, A European approach to micro-credentials, https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en
11. 1EdTech, Comprehensive Learner Record (CLR).

松下 佳代　京都大学 教育学研究科 教育・人間科学講座（高等教育学コース）教授
／大学教育学会 会長

スライド1

2024年度　第30回 FD･SDフォーラム
シンポジウム1「FD×SDで向き合う新しい学び」

2025.3.1@龍谷大学深草キャンパス

キャンパスから自由になる大学の学び
―ミネルバ大学の事例を中心に―

松下　佳代

京都大学大学院教育学研究科
matsushita.kayo.7r@kyoto-u.ac.jp

スライド2

本日のトピック

- キャンパスから自由になる学び
  ≠通信制大学（オンライン大学）
  - 学びの場として、キャンパス･教室という空間には囚われない
  - だが、「場所に根ざした教育（place-based education）」はむしろ重視
- 主な事例としてのミネルバ大学
  - 授業はフルオンライン　≠オンライン大学
  - キャンパスはもたず、世界7（4）都市を移動しながら学ぶ
    ＝「都市をキャンパスに」
    ➔どんな学びが展開されているのか？
    ➔そこでの教員と職員の役割は？

2

スライド3

ミネルバ大学ってどんな大学？

□ コスリン, S. M. & ネルソン, B.（編）（2024）『ミネルバ大学の設計書』（松下佳代監訳）東信堂.
□ 松下佳代（編）（2024）『ミネルバ大学を解剖する』東信堂.

スライド4

ミネルバ大学（Minerva University）

- ミネルバ大学（2012年設立、2014年開校）

「世界で最もイノベーティブな大学」（2022～2024）

- アメリカの小規模リベラルアーツ大学（1学年150名程度）
- 世界の7都市を移動しながら学習
  - SF→ソウル･ハイデラバード→ベルリン･ブエノスアイレス→ロンドン･台北
    ＊近く、4都市に変更（SF･東京＋2都市がコア都市に）
- 都市をキャンパスにした活動
  （Project-BL、Community-BL、インターンシップなど）
- フルオンラインでの少人数アクティブラーニング
  （1クラス19人以下）
- 学びの成果と軌跡を可視化する評価
- 世界中に散在する教員、現地に居住する職員
- ユニークなアウトリーチ活動による学生獲得

著作権の都合上、当日のみの投影

4

スライド5

ミネルバ大学設立の意図

- アメリカの高等教育の抱える問題
  ①大学が、卒業後の社会や生活に対して準備できた状態にまで学生を育てられていないこと
  ②大学教育があまりに高額になり、ほとんどの学生が負債を抱えて卒業していること
  ③半数以上の学生が卒業できておらず、卒業できたとしても十分、授業に関与できていないこと
  ④入学者選抜において、国籍、人種、社会経済的地位、レガシー（卒業生の近親者）など、本人の能力以外の要因で定員枠が設けられていること

ミネルバ大学は、
これらの問題を解決し、世界のリーダーを育成するために、
自分たちの設定した原理･原則にしたがって、
意図的に、ゼロから立ち上げた大学

著作権の都合上、当日のみの投影

□ Kosslyn, S. M., & Nelson, B. (Eds.). (2017). *Building the intentional university: Minerva and the future of higher education.* The MIT Press.

5

スライド6

大学のミッションと目標

- ミッション
  - 「世界のために批判的な知恵（critical wisdom）を涵養する」
- 最上位の目標
  - 実践知（practical knowledge）の育成
- 目標とカリキュラム･学習活動
  - 正課教育（オンライン授業）
    ＋
  - 準正課･課外活動（経験学習）

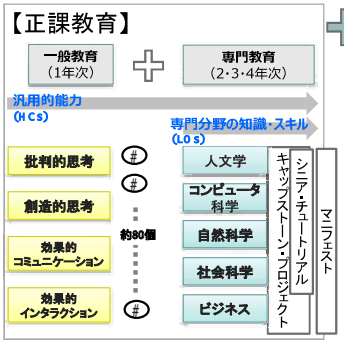
ハイブリッド学習

6

スライド7

全体

正課教育と準正課・課外活動



【準正課活動・課外活動】

- 世界の7都市を移動しながら、多国籍の学生たちと寮生活
- 正課の授業で習得したコア・コンピテンシーとHCsを、正課の授業だけでなく、滞在都市での多様な他者との協働による準正課活動の中でも活用していく

＊HCs＝habits of mind & foundational concepts
（知の習慣と基本的概念）

7

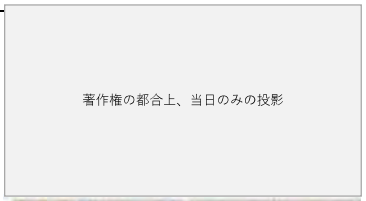
スライド8

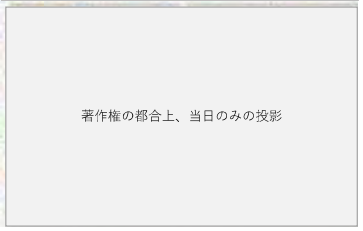
- 正課授業
  オンライン少人数AL

オンライン
＋教師によるコントロール

- 準正課活動
  「都市をキャンパスに」
  - 世界7都市を移動しながら、現地でPBLやCBL

身体性、直接経験
＋高い自由度





□ https://www.youtube.com/watch?v=Gk5iiXqh7Tg
□ 山本秀樹「ミネルバ大学と高等教育の未来」京都大学 高等教育研究開発推進センター国際シンポジウム、2017年5月30日）

8

スライド9

HCsという「汎用的能力」

- HCsはミネルバの中核
  - 4つのコア・コンピテンシーを具体化したものとして、約80個のHCsを抽出
    ＊たえず更新（当初は114個）
- HCsの例
  #correlation （相関関係と因果関係を区別する）
  #gapanalysis （創造的な解決がどこで必要とされるのかを明らかにするギャップを特定する）
  #algorithms （現実世界の問題を解決するためにアルゴリズム的な方略を適用する）
  #audience （文脈や相手にあわせて口頭や文書での表現の仕方を変える）
  #nudge （他者の決定を「ナッジ」する）
- どのように学ぶのか？
  - 1年次には、ビッグクエスチョンを通じて学ぶ
    （例）「どうすれば世界の人々に食料を供給できるか？」
  - 3年間活用しながら（＝転移させながら）、学び続ける

汎用的ではあるが、脱文脈的ではない

9

スライド10

Personal		
Thinking Critically（批判的思考）	Evaluating Claims（主張の評価）	#interpretivelens #context #critique #plausibility #testability #estimation
	Evaluating Justification（正当化の評価）	#evidencebased #sourcequality #deduction #induction #fallacies
	Analizing Data（データの分析）	#descriptivestats #probability #distributions #confidenceintervals #correlation #regression #significance
	Analizing Decisions（決定の分析）	#psychologicalexplanation #purpose #utility #biasidentification #biasmitigation #expectedutility #decisiontrees
	Analizing Problems（問題の分析）	#rightproblem #breakitdown #gapanalysis #variables #gametheory
Thinking Creatively（創造的思考）	Facilitating Discovery（発見の促進）	#hypothesisdevelopment #dataviz #modeling
	Applying Research Methods（研究方法の適用）	#observationalstudy #interventionalstudy #casestudy #interviewstudy #studyreplication #controlgroups #sampling
	Solving Problems（問題の解決）	#scienceoflearning #analogies #constraints #heuristics #algorithms #optimization #designthinking

Interpersonal		
Communicating Effectively（効果的コミュニケーション）	Using Language（言語の使用）	#professionalism #thesis #organization #composition #connotation #audience
	Using Nonverval Communication（非言語コミュニケーションの使用）	#medium #expression #communicationdesign #multimedia
Interacting Effectively（効果的インタラクション）	Interaction Within Complex Systems（複雑系の中でのインタラクション）	#multipleagents #levelsofanalysis #emergentproperties #multiplecauses #networks #systemdynamics
	Negotiating and Persuading（交渉と説得）	#negotiate #nudge #carrotandstick #cognitivepersuasion #emotionalpersuasion #confidence
	Working with Others（他者との協働）	#leadprinciples #powerdynamics #srategies #differences #comformity #selfawareness #emotionaliq #responsibility
	Resolving Ethical Problems（倫理的問題の解決）	#ethicalframing #ethicalconflicts

HCsのリスト

□ 松下佳代編（2024）『ミネルバ大学を解剖する』東信堂, pp.21-22.

10

スライド11

学生の声：HCs（汎用的能力）

- ミネルバでの共通言語になっている

他のミネルヴァの学生と一緒に何をするにしても、何をする必要があるかを説明するのではなく、HCsの名前を伝えるだけで、どのようなステップを踏む必要があるのか、何に焦点を合わせるべきなのかを誰もが知ることができます。

- 使いやすさに違いがある

いくつかのHCsは、ある特定のことを、どのように行うかを説明しているだけのものなので、そのようなHCsは授業で本当に適用しやすいです。データ収集の方法やデータ分析の一般的な方法を説明したHCsがありますが、これは非常に適用しやすく、実行するためのステップを教えてくれるものです。ですが、HCsの中にはとても一般的で、とても意図的に実際に適用しようと思わない限り、専攻コア科目に適用するのが難しいものもあります。

- 汎用的とはいえ、専攻（専門分野）との相性もある

私の場合、例えばAH[＝人文学]のHCはすごく使いやすくて、例えば初対面の人と話すときになって、このオーディエンス（#audience）は誰だろうとか、私は何を伝えたいのだろうとか、実際に本当に使えるHCもたくさんあるのですけれども、CS[＝コンピュータ科学]の専攻でないので、#algorithmsなどはすごく使いにくくて…

11

スライド12

ミネルバの準正課・課外活動

□ 松下佳代編（2024）『ミネルバ大学を解剖する』東信堂, p.149（佐藤有理氏作成）.

12

スライド13

「都市をキャンパスに」

- グローバル・ローテーション
  - 2024年度まで：7都市 ➔ 2025年度から： 4都市（東京も）

学年	秋学期（9月～1月）	春学期（2月～6月）
1年	米国：サンフランシスコ	
2年	韓国：ソウル	インド：ハイデラバード
3年	ドイツ：ベルリン	アルゼンチン：ブエノスアイレス
4年	英国：ロンドン	台湾：台北

＊ただし、グローバル・ローテーションはミネルバの専売特許ではない
- LIUグローバル（Long Island University Global College）
  - 滞在都市：8カ国（以上）／現地でインターンシップ、サービスラーニングなど
- Think Global School
  - 3年間で12カ国に留学し、世界を旅する高校 など

13

スライド14

各都市での経験学習

私たちの学生は、観光客ではなく、地域コミュニティの積極的な参加者です。市民的な課題や場所に根ざしたプロジェクトに知識を応用することで、有意義に都市に関わり、貢献するのです。

- 経験学習の深化
  - 1. 接触（exposure）：都市体験への参加 例）エンバナーダづくり
  - 2. 関与（engagement）：集中的な経験学習プログラム
    例）Genslerで共感研究の方法の学習、デザイナーや建築家との面会・議論
  - 3. 没入（immersion）：現地の組織に持続的に関わって、重要な問題に対する理解を深める
    例）SF Civic Innovation Officeによる市民プロジェクトへの参加
  - 4. インパクト：都市パートナーのニーズに応えて成果をあげる
    例）サンフランシスコ都市計画局から依頼された調査プロジェクトの実施

□ ミネルバの経験学習（https://www.minerva.edu/undergraduate/students-life/#experimental）

14

スライド15

学生の声：準正課活動・課外活動

- オフラインでの人とのつながり

ミネルバはすごくオフラインのつながりも大事にしてると思います。授業はオンラインで、もうほんとに効率良く知識を与える分、授業外では、もうとことんオフラインでいろんな人と、その場で対人関係を築いてほしいっていうメッセージはよく学校から来ます。

- 自分について知る・考える

ミネルバの生活って、やっぱり都市も変わるし周りにいる人もすごく短いスパンで変わるので、自分がどういうふうにアクトしたらいいかっていうのを、各都市ですごく考える必要がありました。日常で自分自身を考える機会がすごく増えるっていうのと、セルフアウェアネスの高い人が周りに多いから私自身も自分自身についてより深く知りたいなと思うことが多いですね。

- 多様な価値観が交わる寮生活

寮がなかったら、自分の友達もずっと自分と似た価値観や文化、背景の人とくっ付きやすくなってしまって、どうしても価値観が固定されてしまうことがあると思います。もちろんそちらの方が心地よいのですが、私はそれに制約されたくなくて、だからこそ寮生活のようにみんなが混ざって生活している空間がすごく大事だと思います。

15

スライド16

教職員に求められるもの：教員

- ミネルバ大学の教員とは？
  - 5つの学部に約50名の教員が在籍
  - 専門分野における博士号をもつ学際的な教員
  - 1年次のコーナーストーン科目（全員）、2年次以降の専門科目、キャップストーン・プロジェクトの指導などを担当
- 世界中から教員を募集
  - 適切なタイムゾーンで授業を行えれば、世界のどこに住んでいてもよい
- テニュアの教員や非常勤講師は存在しない
  - 教育専念、3年任期（最長6年） ←雇用流動性の低い社会には合わない
- 全員が同じトレーニングを受ける
  - 採用時に3週間の「非常にに厳しいトレーニング」を受講 ＝FD
  - 授業法、評価法などの学習 → Forum™での実習 → 実践授業／評価実践

16

スライド17

教職員に求められるもの：職員

- ミネルバ大学の職員（例：学生生活スタッフ）とは？
  - 滞在都市に、複数名の学生生活スタッフ＋都市ディレクターが存在
- 職員の役割と学びへの関与
  - ①学生の健康や生活上の安全確保（課外）
  - ②都市での経験学習のサポート（準正課）
    例）エンバナーダづくり、ゴミ問題プロジェクト
  - ③「居住地に根ざした課題」のサポート（正課）
- 求められる資質
  - 多様なバックグラウンドと高いソーシャルスキルをもつこと
  - 滞在都市での文化・歴史に通じていて、豊富なネットワークをもっていること

17

スライド18

教職員の役割と協働

- **ミネルバ大学での学び**
  - その特徴のひとつは、**都市をキャンパスにする**こと
    - 授業をオンラインで行いつつ、都市のリソースを活用した学びを展開したい

その実現のために必要な組み合わせとは？

- **教員の特質**
  - 授業はすべてオンラインのため、様々な地域から優秀な教員を採用できる
    - 居住地に根ざした課題を考案するが、**学生が滞在する都市にはいない**
- **学生生活スタッフの特質**
  - 学生生活のサポートを主としながら、学生の学びにも関与する
    - **学生が滞在する都市に居住**しており、その都市のことをよく知っている

オンライン	ローカル
教員 居住地に根ざした課題を考案	＋ 学生生活スタッフ（職員） 課題実現に必要なリソース確保

オンラインとローカルを融合させた、教職協働による学びの実現

□ 大野真理子（2024.12.1）「教職員」『ミネルバ大学を解剖する』出版記念シンポジウム配付資料.

18

スライド19

キャンパスから自由になる学び
―日本での可能性―

スライド20

日本の大学へのインパクトは？

- アメリカの高等教育の抱える問題（再）
  - ①大学が、卒業後の社会や生活に対して準備できた状態にまで学生を育てられていないこと
  - ②大学教育があまりに高額になり、ほとんどの学生が負債を抱えて卒業していること
  - ③半数以上の学生が卒業できておらず、卒業できたとしても十分、授業に関与できていないこと
  - ④入学者選抜において、国籍、人種、社会経済的地位、レガシー（卒業生の近親者）など、本人の能力以外の要因で定員枠が設けられていること
- 日本の大学教育の問題
  - ④以外は、多かれ少なかれ日本の大学にもあてはまる（とくに①）
  - では、ミネルバ大学の試みは、日本の大学にどのようなインパクトを与えうるか？

20

スライド21

すでにみられる影響

- 高等教育政策
  - 大学設置基準の改正（2022.9）
    - 「教育課程等に関する特例制度」
      （例）「遠隔授業の60単位上限」「校地・校舎面積基準」などの適用除外
- 大学
  - 通信制大学
    - **ZEN大学**： オンライン授業＋地域・企業と連携した課外プログラムなど
    - **さとのば大学**： 別大学の通信教育課程＋地域を巡りながらPBL
  - 通学制大学
    - **清泉女子大学地球市民学科**：
      「101のコンセプト」＋海外フィールドワーク

著作権の都合上、
当日のみの投影

21

スライド22

ミネルバから何を学ぶか

- ミネルバ大学
  - アメリカの高等教育の抱える問題に対し、常識を問い直して、大学を構成するそれぞれの要素を見直し、テクノロジーの力を最大限に活用して「新結合」（＝イノベーション）を創り上げた

> [ミネルバ大学って]全然万人向けの大学ではないなと思います。… … 本当に合う人にめちゃめちゃいい教育を、少しずつ少人数で、そのモデルを広げていこうっていう大学なので… …（学生A、卒業後のインタビュー）

- 日本の大学
  - ミネルバの表面的な模倣にとどまらず、大学入学者の減少の時代にあって、自分たちの新結合を生み出すことにつなげる
    - キャンパスをもつ通学制大学にとって「キャンパスから自由になる学び」とは？
      ･･･逆に、「キャンパスがあるからこそできる学び」とは何か？
    - 教育以外の機能をもつ大学の必要性
      ･･･ミネルバは一般的な研究大学の存在を前提にして成り立つ大学

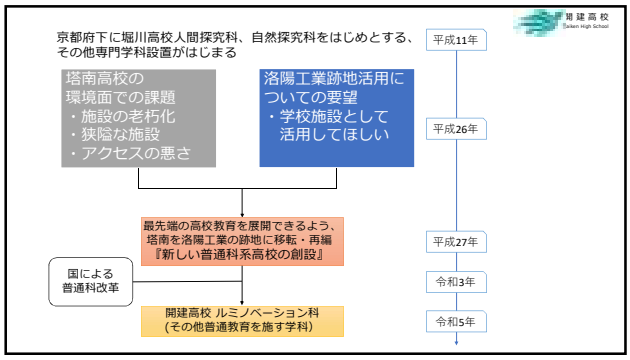
22

宮越 敬記　京都市立開建高等学校 教頭

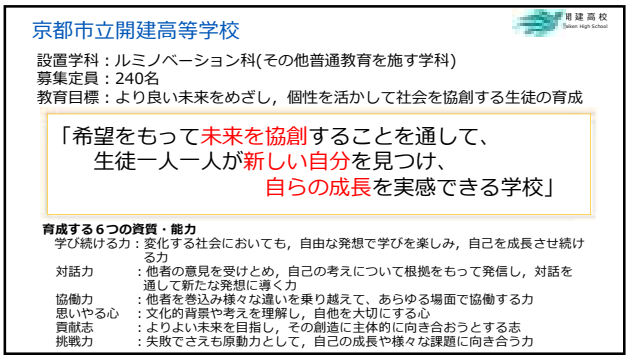
スライド1

スライド2

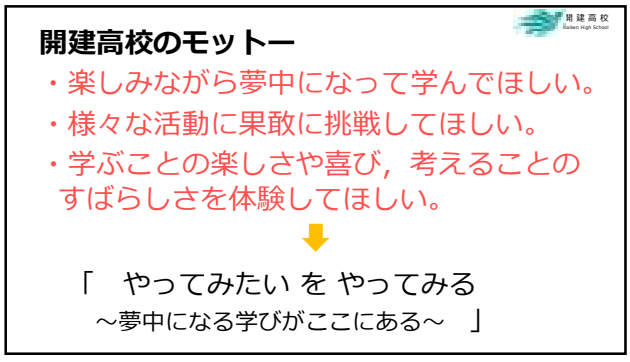
スライド3



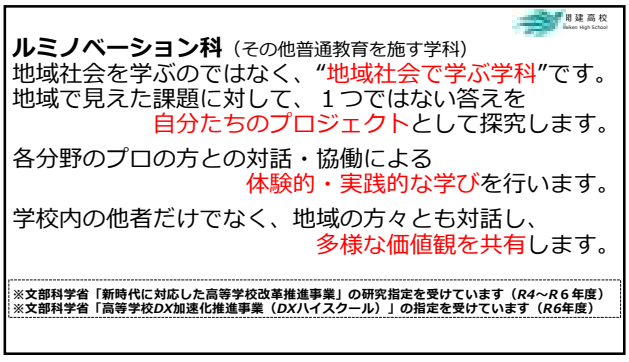
スライド4



スライド5



スライド6



スライド7

生徒指導の考え方

生徒心得

○様々なものをよく見て，自由に考えてみること。
○多くのことに興味を示し，自分たちでやってみたいことに挑戦する心を育てること。
○周囲の人の考えを受け止め、対話を通じて相手の心を慮って行動すること。
○常に自分や社会をより良くしようとする志を持つこと。

学校生活のルールとして、施設の使い方等は示しますが、禁止事項を定めたもの（いわゆる校則）のようなものは学校が一方的には定めていません。

スライド8

自ら考え，自ら学ぶ力を育成する学校なので、
入学試験の得点だけを意識した視野の狭い
受験勉強に注力するのではなく、
生徒自身が興味・関心を活かして学び、創造力や問題解決に必要な柔軟な思考力、豊かな人間性等を主体的に学ぶ取組に注力しています。

スライド9

カリキュラム開発の３つの柱

①授業が変わる ～学びを楽しむ～

②魅力あふれる京都をフィールドに実践する
探究活動 ～学びと社会をつなぐ～

③生徒が夢中になれる課外活動
～より深く、より広く～

スライド10

新たな学びの環境L-podの活用

知らないことや課題に対して、自分なりの問いを立て、自分なりの[illegible]探っていく学びを行うための教室です。「先生が教える」から「生[illegible]」に転換していきます。
また、電子黒板や全館無線LANなど、最新のICT環境を整備しています。

広い教室は４つに区切って使用することもでき、少人数での学びも可能です。

16m×16m(普通教室4個分)の教室では、80名の生徒と複数教員が共に学びます。

多様な形態がとれる新しい学習空間で、「生徒の数と同じ数の学びと進路がある」という考えのもと、生徒自身が設定した目標に向かって、自分に適した方法で学ぶスタイルを生徒と教員で創ります。

スライド11

スライド12

スライド13

開建高校の授業

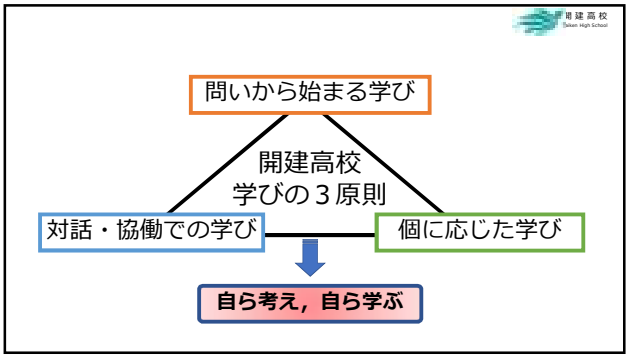
１クラスの人数は８０人

担任の先生は３人

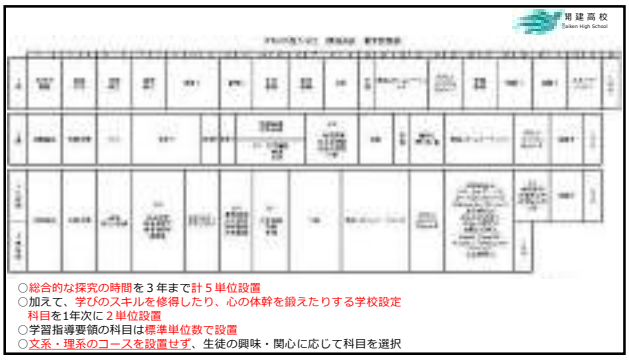
教科の担当も３人

(一部の教科を除く)

スライド14



スライド15



スライド16

スライド17

１年生前期

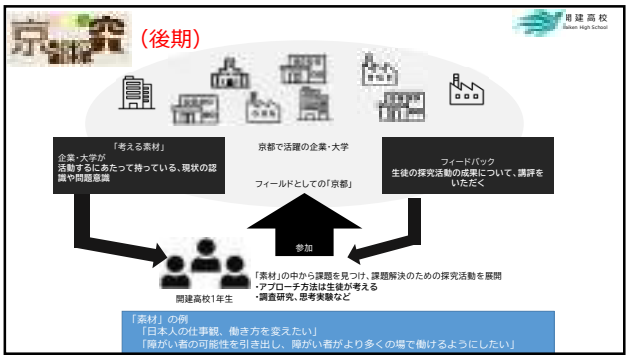
各教科・科目の独立した世界のルールや内容を理解するだけではもったいない！！教科・科目の学びから、この世界の見方・考え方を学べるはず！！

各教科・科目のパースペクティブで『コンビニ』を見てみる

社会課題の解決に各教科・科目のパースペクティブを使ってみる

「特定のパースペクティブだけでは捉えきれない広範かつ複雑な文脈や事象を多様な角度から俯瞰して捉える」ことを各教科・科目の学びで発揮することで、各教科・科目のパースペクティブがより強固なものとし、深い学びにつなげる

スライド18

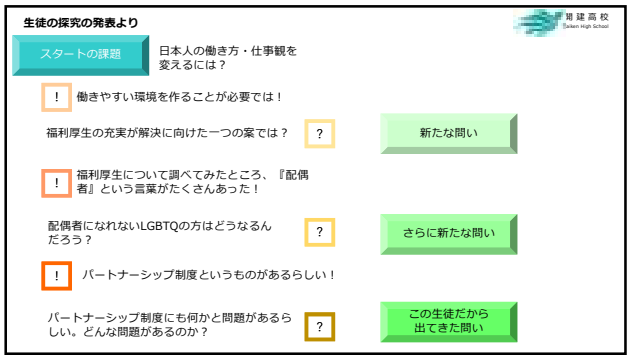


スライド19

スライド20

事業者名称	「考える素材」
株式会社クーバルＣ３	障がい者の可能性を引き出し、障がい者がより多くの場で働けるようにしたい
コミュニティバンク京信 上鳥羽支店	地域に合ったコミュニティを作りたい
亀屋良長株式会社	伝統文化を守るだけでなく、伝統を道具として使い、皆様に喜んでいただけて幸せになって頂けるものを届けたい
株式会社ウエダ本社	日本人の仕事観、働き方を変えたい
京セラ株式会社	「誰かのため」になることをしたい
パナソニック株式会社 デザイン本部	孤独や孤立をなくし、地域で協力して「豊かなくらし」を実現したい
南区役所	みなみ力(地域力)を活性化したい
京都市役所 京都市都市計画局 歩くまち京都推進室	持続可能な公共交通ネットワークの構築をしたい
	人と公共交通優先の「歩いて楽しいまち」を実現したい

スライド21



スライド22

この生徒の発表より思うこと

○探究は縦に深まったり、横に拡がったりするようだ
　その生徒独自の進化／深化が起こる

○探究にゴールはないようだ
　生涯、考え続ける楽しい思考プロセスでいいのでは？

○生徒が考えたいと思える問いと出会うことが重要そうだ
　出会える仕掛けが必要だ

スライド23

開建高校での大人の関わり方

○大人が「正解」を求めないこと

○時間に間に合わそうとしないこと

○適切なフィードバックをすること

スライド24

探究でいける学齢期の幅はどうやら広そうだ
　大学になっても探究活動が必要なのでは？

スライド25

中学　高校　大学　大学院

調べ学習　探究　研究

調べ学習との違いは何か！？
自分がやりたい、知りたいという内容であるか？

スライド26

中学　高校　大学　大学院

調べ学習　探究　研究

研究との違いは何か！？
仮説検証型/仮説生成型である必要はないのでは？

スライド27

地域・社会をフィールドとした探究学習を通して、社会への関わり方を変える

生徒の振り返りより

・はじめは課題について調べたことがなくてあんまり理解してなかったけど、探究を通していくうちにもともと知らなかった課題も見えてきてさらに調べる幅が広がって大変な部分もあったけど知りたいことが増えることが楽しかった。
・考える素材から自分たちで探究を深めていく中でそこからまた新たな問いや考え方が出てくるにつれてどんどん知識が深まっていくのがとても楽しく感じました。
・実際の働き方を間近で見ることができて良い体験だったと思う。働くということがもっと身近なものになった。実際自分が働くようになった時にどのような条件で仕事を探すべきか参考になった。
・普段は行かないところだったり、見る機会がないところなどを一から調べまくったり、プロの人に聞きに行ったりなど普通ではしないことをたくさん経験することができました。
・地域のことを考えながら何かをするという初めての経験になりました。
・中学と違うところは、枠に収まらず、自分たちの自由に考えることが出来るところだ。あるテーマが与えられて、そこからは自由に発想を膨らますことが出来るのは開建らしさが出ているなと思った。
・おかしいなと思う日本の社会問題はいっぱいあってもそれを改善するためにこうしたらいいやんと提案してみたらそれを実行するとこうなったしまうなとか一筋縄ではいかないことが多くあるなと感じました。
・ほかの人の意見を聞いて、「あ、そういう考え方もあるのか。こんな意見思いつかなかったな。これとこれを組み合わせたらより良い取り組みができそうだな。」などたくさん考えることがあったし、たくさんの人の意見を取り入れることによってより良い、大きくて素敵な折り身につながるということを自分の身で体感することができた。
・自分だけの視点だと一方的にしか見れてないためアイデアがとても薄いがみんなで協力したり教科ごとの目で見たり年齢の目で見たり立場での目で見たりすることによって色々なアイデアや意見、想像が膨らむため自分とは少し角度の違う意見に触れられることが出来る。その過程があった上でのいいアイデア、意見があることがよくわかった。

スライド28

開建コアスキルカード

スライド29

開建コアスキルカードの特徴

○大分類として、「探索」「分析」「解釈」「表現」を設定
→質の高い探究を行う上で、「探索」のスキルは特に重要
○カードとして、文字通り「手札」を与えることで、様々な場面でコアスキルの活用が容易に
○コアスキルの修得には、ワークショップ型の授業を実施

スライド30

１６のコアスキル

各教科の授業や諸活動においてコアスキルを参照した声かけや指導を行うことで、探究の時間のみに使うものではなく、また、日常で必要なスキルだということを実感させる

学校説明会での生徒企画
コアスキルカードを使って
「未来の電車を創造しよう」

スライド31

２年生

スタート

「それしかないわけないでしょう」

「それ」を発見し、「〇〇だってあるじゃない！」の提案を行う

・プロジェクトを発案・実行する形式や、問題の調査解決、学問的研究など、幅広い活動が行われている。
・個人で進めることも、チームで進めることも可能。
・学校外の企業・団体と連携した活動を希望することも想定され、授業時間中に学校外に行くことも許可している。

スライド32

２年生 探究活動（一例）

〇絵と文字がない本
〇消しカス問題を解決したい！
〇「古代エジプト」知っていますか？
〇誰でも簡単に野菜を育てられる方法を教えます
〇譲渡会in開建
〇アニメーション効果が与える様々な映像の印象
〇開建高校×恐竜図鑑をつくりたい！！
〇服をリメイク

教師が一から十まで教えることは不可能

➡専門的知識を持ってない教員が伴走する

スライド33

生徒の主体的な活動を支援しています！

まつり実行委員会

文化祭・体育祭をゼロから創り上げる実行委員会
企画・運営を通して、協創する力を育成

New HORIZON Day

普段とは違う活動にチャレンジ
～自分の興味・関心を拡げ、仲間と楽しもう～

スライド34

開建高校の探究

３本立て

①授業（総合的な探究の時間を中心に）

②特別活動（学校行事等）

③課外プロジェクト

生徒プロジェクト

生徒がやってみたいことを実際にやってみる自主的なプロジェクト活動（予算措置あり）

スライド35

開建高校でのプロジェクト（一例）

・地域の魅力を発信！ おにぎりプロジェクト
・地域の魅力を再発見！ ポスター作成プロジェクト
・開建高校の魅力を発信！ 学校紹介動画作成プロジェクト
・地域の子どもに憩いの場を！ いこっと
・音楽で盛り上がろう！ 音楽プロジェクト
・宇宙と交信！？ 宇宙探索プロジェクト
・農ある暮らし らすちじんプロジェクト
・みんなで学ぼう 防災ボランティアリーダー

スライド36

スライド37

おにぎりプロジェクト　レギュレーション
- １チームの人数は3～5名とする。
- おにぎりの原価は100～120円とする。
  ※その内、米の原価は50円として計算する。
- おにぎりの具材は京都の魅力を伝えられるものを使用すること。
- おにぎりの重量は120g～125ｇとする。

スライド38

スライド39

スライド40

学校紹介動画作成プロジェクト

学校の特色・魅力を発信するノーカットの動画を作成

スライド41

「防災ボランティアリーダー」

龍谷大学の先生・研究室の学生さんと共に、能登でフィールドワークを実施

スライド42

探究もプロジェクトも
初めからうまくいくわけがない

なぜ？

教科の学びが足りていないから

適切なフィードバック

各教科・科目の
パースペクティブを
獲得する学びを加速

スライド43

キャリア教育

連携協定大学の龍谷大学では、興味・関心を拡げる探究学習を１年生の夏休み・冬休みに計4日間実施しています。

スライド44

開建高校が目指すもう一つの姿は，

生徒が創る学校

授業も，学校生活のルールも，
しなやかに変化し続ける学校

学校を変化させていく中心は生徒であり、生徒と教師が一緒になって学校を協創していくことを目指しています。

シンポジウム２

地域と大学―地域との共生における大学教職員の実践―

報告者

大森 昭生 氏　　共愛学園前橋国際大学 学長

森　 正美 氏　　京都文教大学 学長／総合社会学部実践社会学科 教授

三木 仁史 氏　　元京都市大学政策部長／特定非営利活動法人グローカル人材開発センター 理事
／ライフイズテック株式会社 事業開発事業部

コーディネーター

白鳥 秀卓 氏　　京都産業大学 生命科学部 教授

〈シンポジウム 2〉

地域と大学
－地域との共生における大学教職員の実践－

コーディネーター
京都産業大学 生命科学部 教授　白鳥　秀卓

○本シンポジウムのねらい

地域と大学の連携が盛んに行われている。また今後も大学と地域との連携を大切にしていく必要がある。今年から FD・SD となったこともあり、教員だけでなく職員として地域連携に活躍されてきたシンポジストにも講演していただき、京都の大学と全国からの地域との連携（共生）の事例を紹介していただく。さらに、大学の教職員が地域連携において行うべきことは何か、また大学の教職員の活動は今後どのように広げていくことができるのか、シンポジストからメッセージをいただき、参加者のみなさまからのご意見やご質問もいただいて、これからの大学と地域との共生について議論したい。

○報告の概要

3 名のシンポジストに、それぞれの立場からこれまで関わってきた大学と地域連携について講演していただいた。

講演 1．元京都市大学政策部長、特定非営利活動法人グローカル人材開発センター 理事
　　ライフイズテック株式会社 事業開発事業部　三木仁史氏
「地域と大学　どうすれば地元自治体と大学が共生できるのか」

前半は、元京都市大学政策部長の立場として自治体から見た地域連携について、後半は民間の立場で関わっている大学と自治体の地域連携について講演された。

はじめに、大学のまち京都・学生のまち京都について説明された。そして、大学が連携する「地域」を行政に絞った時に、京都の場合は京都市なのか京都府なのか、どの自治体と連携するかを考えておかなければならないということも話された。京都市は、歴史的経緯もあり、大学との距離が近かった。工場等制限法の撤廃・見直し要望等を、京都市と大学が目線合わせをしながら実施した。この大きな問題に対して京都市と大学が同じ目線で協力したことが大きな経験となって。京都市は市政として大学の計画を出したり全国初の大学間連携組織を作ったりしてきた。そして、工場等制限法廃止という成功も収め、「京都学生祭典」「学まちコラボ事業」「留学生の受入」など、直近では学生のまちをまとめたアプリの作成、ふるさと納税の活用などもできた。京都市大学政策部長時にはコロナ対応があり、大学と京都市で目線合わせをして対応ができた。また、その後の連携事例として共創 HUB 京都を紹介された。行政が連携したい理由はわかりやすいが、大学はなぜ地域と連携（共生）したいのか？連携（共生）の目的は何か？各大学で答えが違うので、この点をはっきりしないと地域との連携（共生）の議論が進んでいかないとも話された。

後半は、民間が行うイノベーション人材の育成を介した山梨県と大学の連携事例を紹介された。大学生が中高生を教える、あるいは中小企業の DX の課題を解決していくために、大学生を育成する研修プログラムを無償で実施している。大学生が IT スキルだけでなく、ファシリテーション、コミュニケーションなど社会人的スキルを身につけて、いろんなところへ出て行って研修を実施、メンターとして入っていく。県立大学の授業を 1 コマ使って 1 年かけて携帯アプリを作り、1 年生が終わったときには自分の携帯に自分が作ったアプリが入った状態になる。さらに対外スキルを育成し、中小企業の DX を支援していく。課題を自分ごと化して、その解決策を自分で作ることをした結果、地域ロイヤリティが上がったとのことで、山梨県への愛着心（山梨県が好き）､山梨県（地域）への就職意欲（山梨県で働きたい､働きたくなくはない）が増加した結果を示された。当事者意識の醸成が重要で、その手段の参考となる事例であった。改めて行政側から見れば、山梨県は大半が中小企業で、その中小企業が DX 化して効率化していかないといけないため、人材育成を県立大学で始めた。1 年でアプリを作って実装できることの実証もして、今年度からデジ田を利用して進めている。県立大学だからすり合わせが 1 年でできたのかもしれないが、地域と大学がどうやったら目線合わせをできるのかを考えて地域連携（共生）をしてほしいとまとめられた。

講演２．京都文教大学 学長 総合社会学部実践社会学科 教授　森正美氏
「地域と大学がつながるための『工夫』－京都文教大学での取組を踏まえて－」

京都文教大学における地域連携の実践を紹介された。京都文教大学では、建学の理念である共生「ともいき」＝認め合い、生かし合うに基づいて活動をしている。大学を支えているのは、京都文教ともいきパートナーズと呼んでいる様々な自治体･団体のネットワーク。大学の教職員だけで学生を育てることは難しく、社会のリアルな姿に触れ学んで欲しいと考えている。地域は一番身近なリアルな体験ができる最高に贅沢な学びのフィールドであり、それを地元の自治体のみなさんと一緒に作っていくことができれば、学生が地域を好きにならないはずがない、学生も地域と関わりたいと思うとのことであった。様々な補助金がとても重要だったということも示された。多くの科目が地域企業と連携しており、地域・企業に授業を丸投げするのではなく、教員は専門性に基づいて教育するが、それだけでは提供しきれないリアリティをいろいろな人に手伝ってもらって提供してもらって実践している。

地域連携の制度設計として、地域企業と授業を展開する時の学内の担当部署、フィールドリサーチオフィス（FRO）を設置されている。地域協働研究教育センター、地域連携委員会があり、この３つが地域連携の中核を担っている。FRO は入試広報課との兼務から始まった部署で、特色 GP などもこの部署で展開してきた。COC 事業では大学の方向性を問われて､全学のガバナンス改革をすることになったことも大きかったとのことである。地元に必要とされる大学であり続けるために、地域協働研究教育センターを作り、全学的に地域連携を基盤とした教育、研究、社会貢献ができる体制を整え、その後、入試広報やアドミッション、就職進路と結びつける改革をされた。地域のニーズを把握し、リソースを理解して見極め、地域のニーズと学内外のリソースをつなぎ、COC 事業もあったので研究でつなぐことも行った。そして、これらの成果を社会に還元してきたことも大きかったと話された。

学生とつなげるということで、正課でも授業と専門性を重ねながらいろんなことを行っていると紹介された。地域連携が基盤教育、専門科目に入っていて、最終的な学士力の保証：ともいき人材の育成に地域連携がなくてはならないことを共有しながら教育している。PBL 教育を組み込んだ課外活動＝準正課活動である地域連携学生プロジェクトは、2007 年から始まりのべ 112 団体にもなる活動の柱で、教員と職員がサポートしている。このような活動に対して、京都府は補助金、京都市のふるさと納税の仕組みでも支援してもらっている。インカレでの成果発表の機会も与えてもらい、大きな支援の仕組みであるとのことであった。研究でつなぐことは大事であるとも話された。研究をより実践的に社会実装しながら行い、教育につなげ､その教育実践や社会実装を通してそれをまた研究する。このサイクルを回してもらう。その中で、地域のニーズと学内外のリソースをつないでいく。地域協働から研究課題を発見して、そこから科研費採択された先生もおられるとのことであった。地域のために何かをすると、実は自分がいただくことの方が多い。そういった双方向のコミュニケーションがあるので、大学の学生も教職員も育っていける。研究という切り口は、それらをうまく生かすことのできるつながりを作ることができるとのことであった。

地域の方々とつながるために、学内には宇治市に指定されている子育て支援拠点があり、高齢者アカデミー：宇治市の高齢者が科目等履修生として授業に入って学んでいる。さらに宇治市と伏見区に、地域の交流や活動に使ってもらって、学生も使用するサテライトキャンパスがあり、企業･団体参加型のイベント：ともいきフェスティバルの開催なども行っている。人材不足対策にもなる企業や団体との連携、PBL、懇談会など一緒に活動する機会を増やしていると紹介された。

新たな地域連携の展開としては、高大連携を進められている。大学生が高校の探究のファシリテーターとなって、大学生も高校生も育ち、地域と高校の関わりの触媒にも大学はなり得る。また、地理的に離れた大学との連携も模索していきたいとのことであった。

講演３．共愛学園前橋国際大学 学長　大森昭生氏
「学修者本位の地域共生と『知の総和』答申後の地域連携」

共愛学園前橋国際大学の地域連携の事例と、2 月に発表された『知の総和』答申後の地域連携について、説明された。

共愛学園前橋国際大学は「地域の未来は私がつくる」というキャッチフレーズ、こう言える人を育てるために、GLOCAL、アクティブラーニングをオフキャンパスでもたくさん行っている。「地域の未来は私がつくる」と言えるのは共愛 12 の力という DP を達成した人である。そして、とにかく学生の幸せにコミットしていく。地学一体の学びの例として Glocal セミナーを挙げられた。学生はコース混合で 3 名の教員が Team Teaching するが、教員もコース混合。1 年間かけて地域 PBL に取り組む。他に、長期インターンシップとして 4 ヶ月間、大学に通う代わりに市役所や企業、NPO へインターン。GLOBAL も 地学一体を意識して、地元企業と PBL 型海外インターンシップも行っている。地元特産品で商品開発をする PBL など様々な例を紹介された（資料参照）。各プロジェクトは、大学に来てくれることも大学生が行くこともあるが、比較的自治体や地元企業に任せている。市の事業である前橋の街づくりビジョン「めぶく。」を冠した「めぶく。プラットフォーム前橋。」での地域連携も紹介された。また「学び」の高大接続としては、大学生が高校の探究活動を支援している例も多数紹介された。

「連携」から「地学一体」へとのことで、別の組織が手を組むから「連携」だが、大学・学校も地域の一部でしかないという意味での「地学一体」。そして、人材が必要なのは地域であるならば一緒に育てましょう、地域も人材育成の主体となり大学･学校という主体と地域という主体が協働することが「地学一体」もある。DP には「地域社会」「地域社会」「問題解決」、国際社会ではなく「国際化社会」⇨つまり地域がキーワードになっており、これらに対応できる 12 の力をつけると「地域の未来は私がつくる」と言える人になる。だから「地学一体」なんだと言えるとのことであった。大学のあらゆる取り組みは DP を達成するためにある訳なので、そのための「地学一体」である。DP は学生とも共有しなければならない。学修成果の可視化の主体は学生なので、DP を一番知っていなければならないのは学生である。学修したものなど活動内容をポートフォリオにためて、ルーブリックを使って自己評価をし、12 の力がどこまで身に付いたかを担当教員とリフレクション面談。ショーケースを使って社会に示し、地元企業が特別ルートを使って採用活動をしているとのことである。当大学の学生は 12 の力を必ず知っており、12 の力は 4 年間のめあてであり、それを学生が知らなければ育つはずがない。何のために地域連携しているのか、教職員ももちろんだが、学生が知らなければならないと強調された。教職員については、「12 の力を身につけることによって地域の未来は私がつくる」人を育てるビジョンに即した人だけをバスに乗せていくことも大切。バスに乗せる＝人事については、教職員の関わり方はいろいろだが許容し、逆走する人はいないことが大事である。DP を定めてビジョンを共有することは「地学一体」にとって重要で、そうなっていかないといけないと強調された。さらに、地域とつながるための教職員のマインドについても強調された。地元との関係構築のために、飲み会していますか？草むしりをしていますか？と問いかけられた。地域は現場での個人の関係も大事。産業界との関係構築には団体に加入して一緒に動くことも必要。自治体や教育委員会との関係では、提案に対して「ガッテン承知！」だけを言うマインドを持っているか。さらに、自治体の地方創生総合戦略や教育振興基本計画などを読んでいますか？・・・自治体のことを知ることは重要であるとのことである。誰かに任せるのではなく、自分で動くしかない時もある。そうすれば、周りがついてくるとも話された。

後半は、超少子化時代の地域連携＝大学連携 2.0：「知の総和」答申を踏まえてのテーマで話をされた。進学希望者の立場に立てば、個別の高等教育機関の存続以前の問題として、その地域で学べる環境が確保されていることが大事である。市場経済における選択に委ねるのみでは、仮に地域に一定の進学希望や人材需要が存在する場合であっても、個別の高等教育機関の経営判断のみをもって地域から学びの機会が縮減・消滅することとなってしまう。そうなると地域のアクセスがなくなってしまうということを国民に示した答申だと言える。地域大学連携機構は、定員は減らさないといけないが収入が減った分を地域の大学で按分するイメージ。例えば、規模を縮小して減った収入を、国民が理解してくれて、誰かが補填してくれたら質は向上すると考えることもできる。そこまで考えている答申であるとのことである。ハイパープラットホーム、ハイパー連携推進の取組も紹介されて、大学は地域のインフラ、大学をどうしていくかは地域の課題であり、自治体、地域の産業界も一体となっていく。この点についても関係者とご飯を食べな

がら、相談し始めているとのことであった。超少子化時代の地域連携＝大学連携 2.0 も示された。これまでの地域連携・大学連携からもう一歩先、超少子化時代の地域連携を始めていかないといけない。アクセス確保、大学運営の共同化、状況は地域によって違うが、より一層マネジメント・スタッフの力の発揮と教職協働が求められる。さらに、これから何に向き合っていくのかということでは、少子化は見えている。地域が地元大学を自分ごと化していけるか。そして仲間と向き合えるのか：地域の大学をライバルと考えていたら共倒れしてしまう。国民と向き合う：大学は社会のインフラだという国民的理解を醸成していかなければならないとメッセージされた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

主に Slido にいただいた参加者のみなさんからの質問に講演者が回答する形式で総合討論を進めた。

Q. 自治体の意識としては、地域連携の結果、大学卒業後に地域に残ってほしいという狙いがあるのではないか？
A. 学生の未来は学生のものである。地域連携によって、学生がいろいろなことを知って、企業も変わり、学生が自分で選んだ結果、地元就職率が上がることになる。

Q. 準正課活動など単位化されていない活動について、学生はどのように参加しているのか？
A. 授業で参加している学生もそうでない学生も一緒に活動しているプロジェクトはある。学生はガクチカを意識しているだろうが、それだけではなく、大学生だからできることをやりたいと思っている。気をつけているのは、そのような学生の気持ちを便利使いしないということ。

Q. トップが大学の使命として地域連携を掲げ､その価値を認めてはくれない私立大学で､教員からの「逆風」に遭いながら産学官連携の PBL をやり続けるためのストラテジーを教えていただきたい。
A . はじめは、好きでやっているんでしょと言われてしまう。分かってもらえない辛さはあった。それでもやろうと思った時には、活動資金がいる。仲間と科研費を取って、進めた。資金を獲得すれば、社会は後押ししてくれる。
A. 大学のビジョンがあるからトップもそれに向かって動いている。大学のビジョンと DP は、みんなが集まる会議でみんなで作る。紐づく DP がなければ、それはできないということ。
A. できることをすべてやったかを問うてみる。今までの経緯を知らない人に話をしてみるのが一番よい気もする。3 人いれば踏ん張れと言われたことも。外部で評価されると周囲も否定できなくなる。

Q. あらゆる取り組みが DP につながっているという話だが、教職員に対して DP を理解させるためにどのようなことをされているか。
Q. 地域連携 PBL の授業ガイダンスや趣旨説明等で、DP にある学生に習得させたい能力のキーワードを明示的に使用されているか？
A. DP を教職員が自分たちで作る中で、教職員は理解できる。授業については学生にはシラバスに明示されている。課外活動については、学生がポートフォリオに蓄積する時に 12 の力のどれと関係しているのかを自分で判断する。
A. 全学 DP の中に現場実践力という大きな柱がある。それを共有しながら、各学部、学科、コースの 3 つのポリシーに一定の反映がされている。学生には、全学の必修入門科目であるアイデンティティ科目で、ルーブリックを使って説明している。

三木様から最後に。

行政側から見た時に、文科省以外の行政の方は基本大学と接点がない。初対面で仲良くなるのは難しい。自治体の提案に対して、それは大学がやるべきことなのかという壁を超えられず頓挫した例もある。目線合わせの話もしたが、相手を知ることをした上で話をすることが必要。上記の例では、大学の DP を読みこんで再度大学に行って連携が続いた。

森先生から最後に。

目線合わせということであるが、win-win を目指すと頓挫しがち。そこに、地域や学生の幸せであるなど一緒にがんばれる何かがあると、できることをやりましょうと話が進む。危機感、切実さがないとなかなか話が進まない。やるかやらないかになるとしんどく、できることは何かを考えて、そこから始める。しかしながら、よいことでも続けられないこともある。その時にどのように引き継ぎするのか、続けられない理由を考えてどうすれば続けられるのかに知恵を出す。そこが大学人、専門家、研究者としての勝負どころではないかと思う。地域と大学、地域連携と言っても広く、新しいことをお互い支援しながらみんなでやっていくしかないだろう。

大森先生から最後に。

Q. 地域連携や企業連携ですが、どうやったら継続的に連携が続きますか？3年位なら協力してくれるのですが受け入れ先もパワーがいるので見直されてしまうことがありまして…何かコツがあれば教えてください。

A. 地域連携や企業連携は継続的に続かないこともある。永続的とは思わない。企業が中国資本に買われて継続できなくなった例もある。

Q. 専門性が地域連携的な活動とマッチしない教員もおられると思いますが、そうした先生方には地域連携の取り組みをどう捉えてもらったらいいのでしょうか？

A. ほとんどの専門分野は、地域と連携できる。「英語」は GLOCAL、「国際」でも地域の国際化。地域企業の HP の英語化をする PBL など工夫する。「情報」は DX など専門と地域課題。関わりの濃淡、早い遅いはそれぞれで、みんなが同じではないので許容する組織運営が大事。しかしそのままでは疲弊していくので、ここは全員（カリキュラム改変など）、ここはやれる人（個別のプログラム）という判断は組織、リーダーがする必要はあるだろう。

Q. 地方の私学大学の教職員の中には、現状 (募集が厳しい、18 歳人口が減っているなど) を受けて、危機感は持ちつつも致し方ないと半ば諦めを感じている方もおられます。もし今、全く別の大学の学長に就任されたとすると、そのような教職員に対し、どのような働きかけ (発信される言葉や行動) をされますでしょうか。

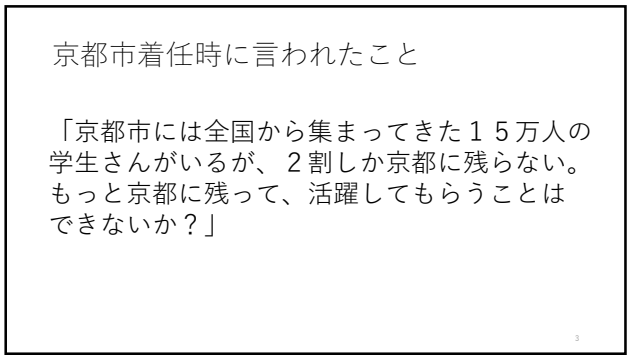
A. 課題は共有、学部くらいであればみんなで議論。一部の人で決めない文化の醸成。数年かかるので、1日も早くスタートする。

三木 仁史　元京都市大学政策部長／特定非営利活動法人グローカル人材開発センター 理事
／ライフイズテック株式会社 事業開発事業部

スライド1

スライド2

スライド3



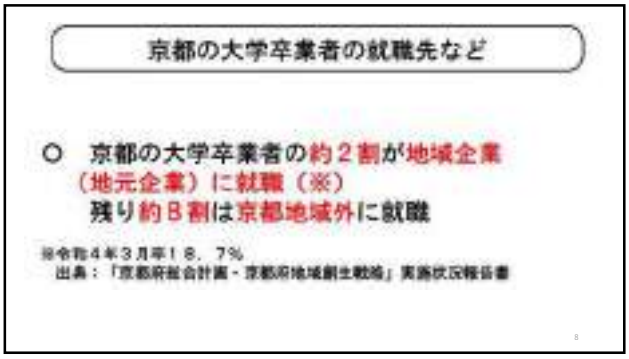
スライド4

スライド5

スライド6

スライド7

スライド8



スライド9

「地域」を行政に絞った時に、

地元自治体って、具体的には誰のこと？

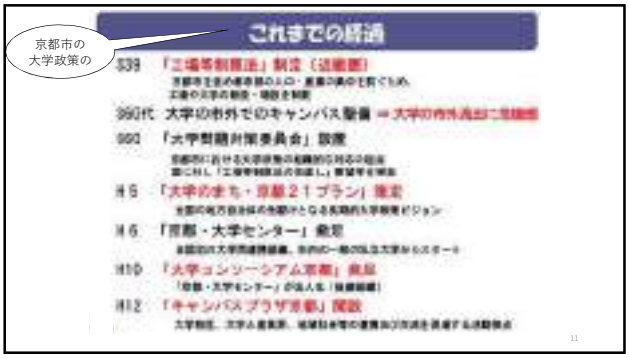
スライド10

京都市と、大学の連携？

京都府と、大学の連携？

大学コンソーシアム京都の立ち位置は？

スライド11



スライド12

スライド13

H28 「学まち連携大学」促進事業開始
「京（みやこ）グローバル大学」促進事業開始
H29 「留学生の就職支援・マッチング事業」開始
H31 「京からはばたく、学びプラン」策定
R2 「「大学のまち京都・学生のまち京都」公式アプリ KYO-DENT〈キョー・デント〉」配信
R3 「ふるさと納税を活用した大学・学生と地域の連携強化」事業開始

13

スライド14

着任時に大学と京都市で目線合わせができたと感じたのは、コロナ対応

14

スライド15

15

スライド16

分かりやすい連携事例としては、

京都市立芸術大学南側の将来活用地の

共創HUB京都

16

スライド17

17

スライド18

行政が連携したい理由はわかりやすい

18

スライド19

大学はなぜ地域と連携（共生）したいのか？

連携（共生）の目的は何か？

19

スライド20

（再掲）京都市着任時に言われたこと

「京都市には全国から集まってきた１５万人の学生さんがいるが、２割しか京都に残らない。もっと京都に残って、活躍してもらうことはできないか？」

20

スライド21

民間を介した地元自治体（県）と
大学の連携

21

スライド22

22

スライド23

23

スライド24

Product

24

スライド25

スライド26

スライド27

スライド28

改めて、

大学はなぜ地域と連携（共生）したいのか？

連携（共生）の目的は何か？

森 正美　京都文教大学 学長／総合社会学部実践社会学科 教授

スライド1

2024年度 第30回FD・SDフォーラム
地域と大学 ――地域との共生における大学教職員の実践――

地域と大学がつながるための「工夫」
－京都文教大学での取組を踏まえて－

京都文教大学 学長
総合社会学部 教授
森 正美

スライド2

今日の内容

1.京都文教大学の地域連携
2.地域連携の制度設計
3.地域連携を担当する教職員の役割
4.どうやって、教職員の輪を広げるか
5.どうやって、地域の方々とつながるか
6.新たな地域連携の展開をどう考えていくか

スライド3

京都文教大学の概要

1996年開設 ＜学園創立1904年＞
京都府宇治市所在
学生数1,881名（うち大学院76名）

建学の理念
四弘誓願（しぐぜいがん）
自利即利他、共生
「ともいき」＝認め合い、生かし合う。
他者の幸せを自分の幸せと思える。

総合社会学部
・総合社会学科
経済・経営コース／メディア・社会心理コース
観光・地域デザインコース／公務員コース New
スポーツ・健康コース／食マネジメントコース New New
・実践社会学科（2024年4月開設）

臨床心理学部
・臨床心理学科
深層心理コース／子ども・青年心理コース
医療・福祉心理コース／ビジネス・経営心理コース
臨床心理学研究科

こども教育学部
・こども教育学科
小学校教育コース／小中英語教育コース
幼児教育コース

スライド4

「出会い」を育むキャンパス

スライド5

競争的資金・補助金などを生かした地域連携の歩み

- 2003−07 科研「地域まるごとミュージアムの構想」
- 2007 特色GP「現場主義教育充実のための教育実践 ～地域と結ぶフィールドワーク教育」
- 2008 教育GP『文化コーディネーター養成プログラム：「モノ・ひと・地域を 活かす大学ミュージアム」を活用した実践的人材育成教育～』
- 2010 就業力GP「大学生の就業力育成支援事業」
- 2012 文科省「産業界のニーズに対応した教育 改善・充実体制整備事業」「大学間連携共同教育推進事業」連携校として採択
- 2014 COC「京都府南部地域ともいき（共生）キャンパスで育てる地域人材」
- 2016 COC+ 「北京都を中心とする国公私・高専連携による京都創成人材育成 （代表校：京都工芸繊維大学）に参画
- 2019 内閣府「地方と東京圏の大学生対流促進事業」淑徳大学、埼玉工業大学
- 2024年度 「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 メニュー2「複数大学等の連携による機能の共同化・高度化を通じた経営改革支援」『実践的人材を本気で育成するパートナーシップの構築』 桐蔭横浜大学、東京家政学院大学、日本文理大学と連携

スライド6

2025 私の私学考471「出会えてよかったと思ってもらえる大学をめざして」『私学経営』No601(2025.3) pp.4-14

スライド7

2024年度現在の地域との多様なつながり

- 地域・企業と連携した授業
  852科目／1089科目
- ゲストスピーカー
  175人
- PBL型授業
  188件
- 連携協定を結んだ自治体・企業・団体など
  170社・団体以上
- 高大連携実績
  24校、1200人以上
  「探究学習」研修会・交流会
- 多世代交流　0才～90才
- 地域協働型研究
  2024年度　17件

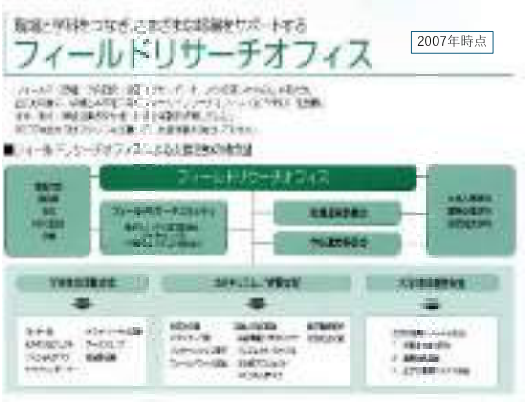
スライド8

地域連携の制度設計

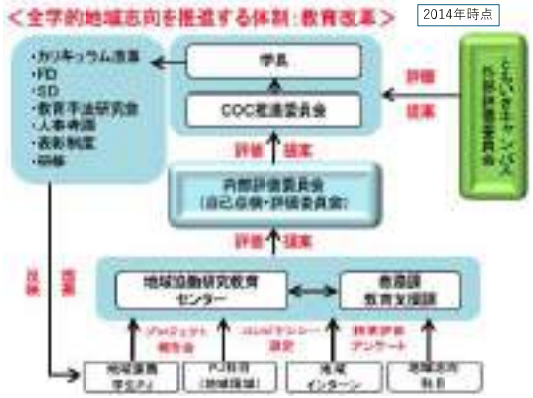
フィールドリサーチオフィス
地域協働研究教育センター
地域連携委員会

スライド9

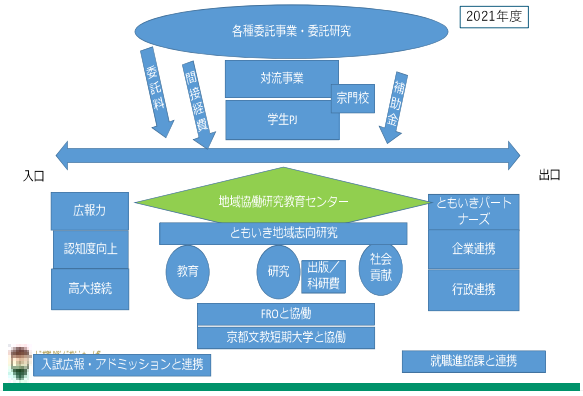
FRO



スライド10



スライド11



スライド12

地域連携を担当する教職員の役割

地域のニーズを把握する

学内外のリソースを見極める

ニーズとリソースをつなぐ

繋いだ先に生み出されるものを「可視化」する
個別の実践を持続的な仕組みにする
ネットワークを広げるファンづくり

スライド13

教職員の輪を広げる

学生とつなげる
研究でつなぐ
学内外公開型の成果還元

スライド14

学生とつなげる

- 正課：初年次教育、ゼミ、実習
  キッズキッチン、こども食堂、日本語教室、多文化共生、国際交流、学習支援、スポーツ教室、地域イベント企画・運営、福祉施設訪問
- 準正課：地域連携学生PJ、学生広報チーム
- 正課外：軟式野球部、女子野球部、民音の会、よさこいサークル
  その他、多数
- （地域）インターンシップ
- 行政・企業連携

スライド15

スライド16

スライド17

準正課：地域連携学生PJ ： 2007～ のべ112プロジェクト

学生×地域パートナー（企業、自治体、団体など）
＝地域課題の解決、新たな魅力発見や発信、アイデアを出し合いながら、実践的な活動を展開
＊学内公募制、予算措置、学外補助金も獲得
＊アドバイザー教員＋FRO職員がサポートし、教育的視点を取り入れながら、成長とキャリア形成を支援

2024年度
多世代交流、認知症、商店街活性化、 宇治茶、
地域活性化@久御山町

地域連携学生プロジェクト
2024成果報告会
日時：3月5日（水） 16:00-17:50
場所：京都文教大学 弘誓館G104

どなたでもご参加頂けます、ぜひ！

スライド18

「宇治☆茶レンジャー」

親子で楽しむ宇治茶の日：
地域文化の重要な構成要素である「宇治茶」について楽しみながら、学ぶ。
地域の団体、商店街、行政などと協働で企画運営。（デジタル）スタンプラリー。
急須で淹れるお茶教室など

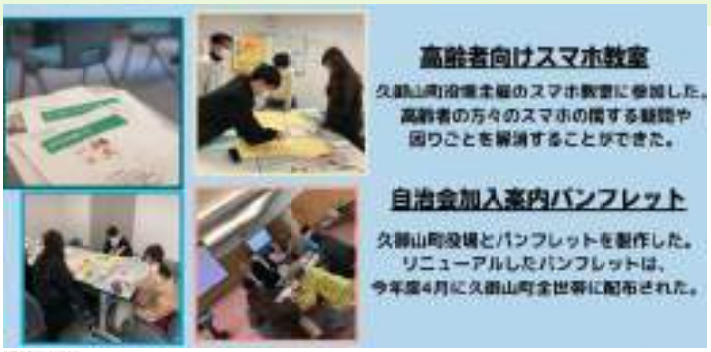
スライド19

スライド20

「KminK（クミンク）」

スライド21

スライド22



スライド23

「KASANEO（カサネオ）」

想い出衣服を通した多世代交流
高齢者アカデミーがシニアメンバーとして参加
・「想い出」を受け継ぐ衣服の譲渡会
・想い出衣服でのファッションショーやスナップショット
・タイダイ染めワークショップなど

スライド24

研究でつなぐ

地域ニーズ<−>学内外リソース
研究−実践（実装）−教育−実践（実装）−研究−教育

スライド25

地域志向ともいき研究＝地域協働研究
行政、企業、団体との協働研究

スライド26

京都文教大学は、地域住民、行政、企業、各種団体、大学など、多世代・多国籍・多様な立場や考えの人々が集い、知恵を合わせ、地域課題や将来の地域社会を担う人材を育成するミッションに取組み、共に暮らせる地域・社会を目指す「ともいき（共生）キャンパス」の創造に取組んでいます。その一環として、本学独自の「地域志向協働研究」制度の設置や、「共同研究／ 受託研究（事業）」のお申し込みを承っています。

全教員の３分の１の参加
毎年１５－２０件の研究
学外からも５０－１００名／年の参画

学生のともいき研究も支援開始(2023～)

スライド27

地域での実践活動を研究成果に繋げる仕組み

・COC期間の地域協働研究の成果を、大学の刊行助成金を活用し、4冊シリーズで出版（ミネルヴァ書房）
・これらの研究を元に、科研費採択も

スライド28

・<実施形態>
オンライン参加（Zoomウェビナー）
※参加無料・要事前申込み（下記「参加申込みフォーム」より）

※当日、京都文教学園宇治キャンパス普照館3階F301教室で参加無料・申込み不要でご視聴いただけます。

・<Zoom（ウェビナー）参加申込みフォーム>
・https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfufwfE8gbEhDKX1oQU0i4NLyZcpvvG_-_dI16xK_6QhKxPOkQ/viewform?usp=dialog
・なお、オンライン参加の方はZoomウェビナー機能を使用しますので参加者の方はカメラ・マイクを使用できません。当日は「Q&A」機能からご質問をお寄せくださいますようお願い申し上げます。
・<チラシPDF>
https://drive.google.com/file/d/12kw2AJaLfKUGtxkVWauRzQ_wRv_cKaYI/view?usp=drive_link

・お問合せ：京都文教大学・京都文教短期大学
社会連携部フィールドリサーチオフィス
TEL:0774-25-2630／
E-mail： fro@po.kbu.ac.jp
主催：京都文教大学 域協働研究教育センター

スライド29

京都文教大学
SDGs 探究プログラム

リンク：京都文教大学SDGｓ探究特設サイト

スライド30

地域の方々とつながる

出かける
開く
場をつくる
機会をつくる
発信する

スライド31

にこにこルーム：子育て支援拠点

スライド32

宇治市高齢者アカデミー：アクティブシニア育成

学び直し
仲間づくり
多世代交流
卒業研究・政策提言

健康長寿サポーター
地域サロン活動
観光ボランティア
カフェ運営　などに展開

スライド33

サテライトキャンパス：交流・活動・出会いの場

・宇治橋通り
・伏見大手筋商店街

・いろいろな集まり、発表や学習、様々な活動の場
・子育て相談、こども食堂、ヨガ、気功、英語、手芸、音楽などもたくさん

・京都文教マイタウン向島（MJ） @向島ニュータウン （京都市住宅供給公社との連携） キッズキッチン、学習支援

33

スライド34

スライド35

ともいきフェスティバル：企業・団体参画型イベント

スライド36

企業や団体との連携：研修、懇談会、PBL

スライド37

就職進路決定のミスマッチ予防
人材不足への対策と
若者ニーズの把握

企業・行政と連携したPBLの展開

大学をハブとした中高との連携
企業訪問プログラムなどの実施

→企業、行政、地域団体、学生など、多様な立場の人々の「ともいき」をめざして

スライド38

新たな展開

高大連携
大学間連携
京都、だから、できること

スライド39

探究を核とした高大接続教育連携

スライド40

地域連携学生PJ「KASANEO」の高大連携・接続事例

KASANEO
～想い出衣服をとおした多世代交流～
×
京都府立京都すばる高校
高大連携ゼミ

2021年度から連携スタート!

4/30授業スタート!　11/28まで全8回大学生が授業を運営

KASANEO紹介 チームづくり スケジュール設定
→ 高校生が聴きとった「想い出シート」をもとにグループワーク
→ ファッションショーの企画立案 各チームで実施案作成
→ ファッションショー実施!

スライド41

地域連携学生PJ「KminK（クミンク）」の高大連携・接続事例

2023年度から連携スタート!

3年生の「総合的な探究の時間」において連携。
久御山町が抱える課題「中央公園の利活用／活性化」に対して、本学、久御山高校、自治体、市民団体の4者が協働して挑む。
KminK主催の「くみやまスマイルフェスティバル」というイベントにおいて、高校生が企画した取組を行う予定。

KminK
自治会活性化
町のまちづくり
町の魅力発信
中央公園活性化

久御山高校
中央公園活性化
（育成したい力）
・仮説を創出する力
・コミュニケーション能力
・プレゼン能力

久御山町の課題 これまでの取組等についてプレゼン
→ 高校生の活動（情報収集や企画提案）伴走・フィードバック
→ イベント・企画の協働実施 その後の振り返り

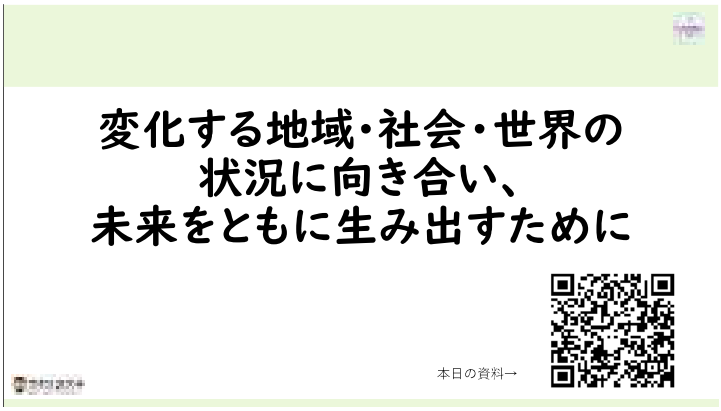
スライド42

大学間連携による活動の展開

- コンソーシアム京都：　京都府内での連携、京都だからこそ
- 地理的に離れたエリアの大学と、相互の地域の比較を通じて改めて地域について学び合うことも
- 内閣府対流事業
- 大学間連携越境学習

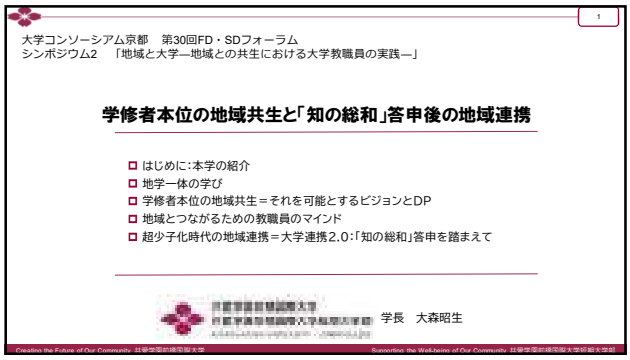
→2024年度 「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援メニュー2「複数大学等の連携による機能の共同化・高度化を通じた経営改革支援」『実践的人材を本気で育成するパートナーシップの構築』

スライド43



大森 昭生　共愛学園前橋国際大学 学長

スライド1



スライド2

スライド3

スライド4

スライド5

スライド6

スライド7

スライド8

スライド9

スライド10

スライド11

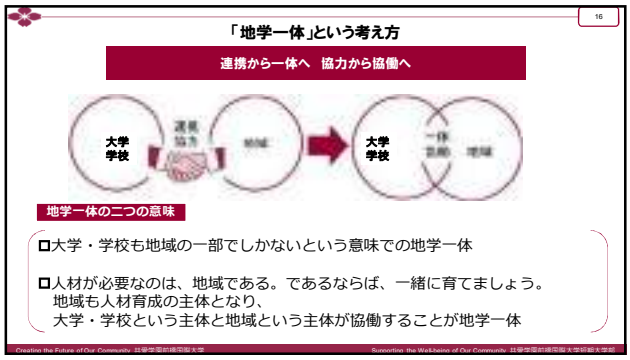
スライド12

スライド13

スライド14

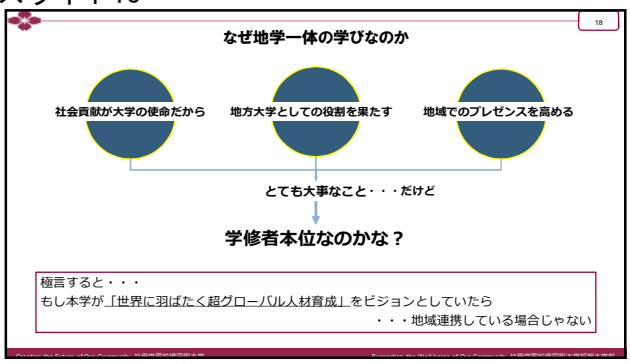
スライド15

スライド16

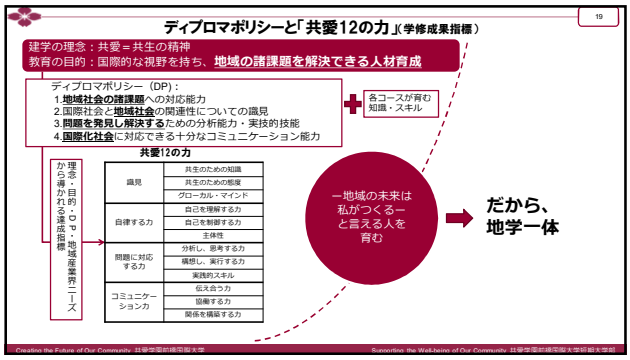


スライド17

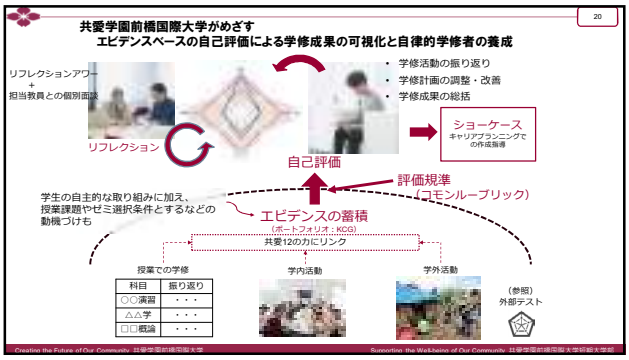
スライド18



スライド19

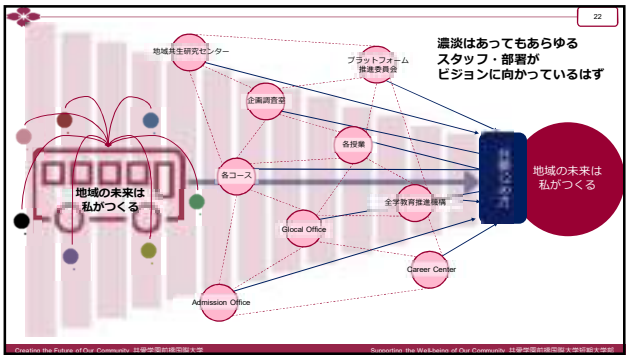


スライド20



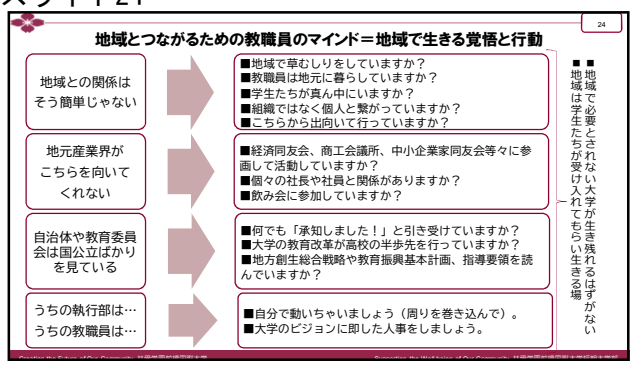
スライド21

スライド22



スライド23

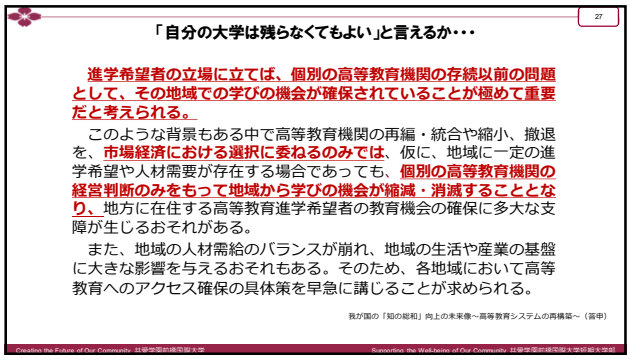
スライド24



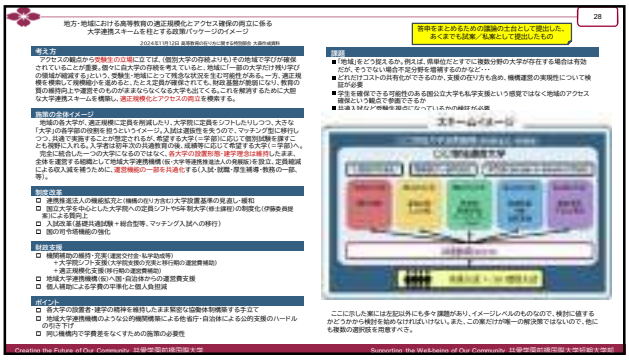
スライド25

スライド26

スライド27

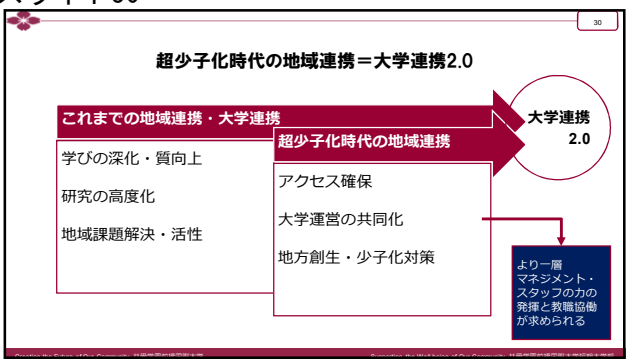


スライド28

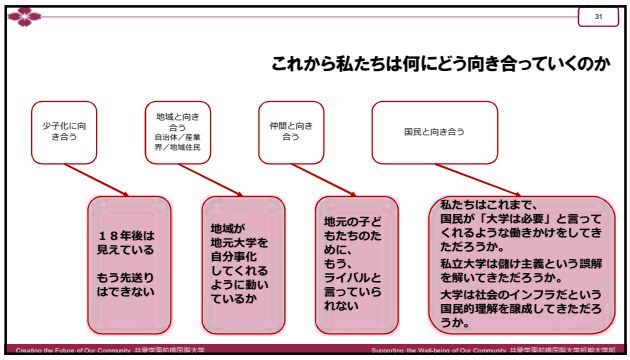


スライド29

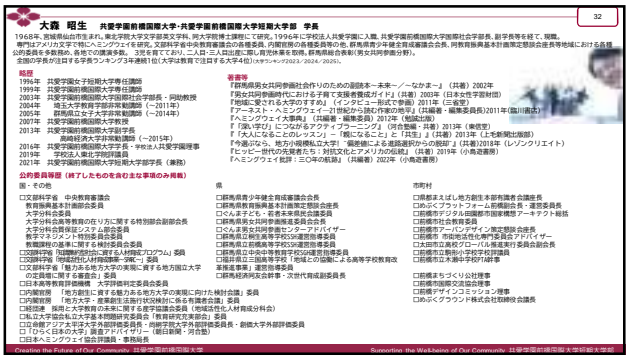
スライド30



スライド31



スライド32


32
大森 昭生 共愛学園前橋国際大学・共愛学園前橋国際大学短期大学部 学長
1968年、宮城県仙台市生まれ。東北学院大学文学部英文学科、同大学院博士課程に「研究」1996年に学校法人共愛学園に入職、共愛学園前橋国際大学国際社会学部長、副学長等を経て、現職。
専門はアメリカ文学で特にヘミングウェイを研究。文部科学省中央教育審議会の各種委員、内閣官房の各種委員等の他、群馬県青少年健全育成審議会会長、同教育振興基本計画策定懇談会座長等地域における各種公的委員を多数務め、各地での講演多数。 3児を育てており、二人目・三人目出産に際し育児休業を取得。群馬県総合表彰(男女共同参画分野)。
全国の学長が注目する学長ランキング3年連続1位(大学ジャパン2023/2024/2025)。
略歴
1996年 共愛学園女子短期大学専任講師
1999年 共愛学園前橋国際大学専任講師
2003年 共愛学園前橋国際大学国際社会学部長・同助教授
2004年 埼玉大学教育学部非常勤講師（～2011年）
2005年 群馬県立女子大学非常勤講師（～2014年）
2007年 共愛学園前橋国際大学教授
2013年 共愛学園前橋国際大学副学長
現岐経済大学非常勤講師（～2015年）
2016年 共愛学園前橋国際大学学長・学校法人共愛学園理事
2019年 学校法人東北学院評議員
2021年 共愛学園前橋国際大学短期大学部学長（兼務）
公的委員等歴（終了したものを含む主な事項のみ掲載）
国・その他
□文部科学省 中央教育審議会
教育振興基本計画部会委員
大学分科会委員
大学分科会高等教育の在り方に関する特別部会副部会長
大学分科会質保証システム部会委員
教学マネジメント特別委員会委員
教職課程の抜本に関する検討委員会委員
□文部科学省「知識創造型出に資する人材開発プログラム」委員
□文部科学省「地域活性化人材育成事業～SPARC～」委員
□文部科学省「魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の定員増に関する審議会」委員
□日本高等教育評価機構 大学評価判定委員会委員
□内閣官房 「地方創生に資する魅力ある地方大学の実現に向けた検討会議」委員
□内閣官房 「地方大学・産業創生法施行状況検討に係る有識者会議」委員
□経団連 採用と大学教育の未来に関する産学協議会委員（地域活性化人材育成分科会）
□私立大学協会私立大学基本問題研究委員会「教育研究充実部会」委員
□立命館アジア太平洋大学名誉評議委員長・同顧問
□立命館アジア太平洋大学名誉評議委員長・同顧問
□立命館アジア太平洋大学名誉評議委員長・同顧問

第１分科会

混職協働最前線　これからの産学連携

報告者

野口 義文 氏　　学校法人立命館 理事／立命館大学 副学長

高橋 真木子 氏　　金沢工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 教授／RA協議会副会長

鈴木 忍 氏　　京都大学 成長戦略本部 統括事業部 イノベーション領域 副統括／京都大学「医学領域」産学連携推進機構 特定教授

コーディネーター

石原　慶一 氏　　京都薬科大学 薬学部 准教授

〈第 1 分科会〉

混職協働最前線　これからの産学連携

コーディネーター
京都薬科大学大学 薬学部 准教授　石原　慶一

○本分科会のねらい

本年度より本会は、FD フォーラムから FD・SD フォーラムとして生まれ変わった。これを受けて、より SD 要素に富んだ分科会になるよう産学連携をテーマとした。産学連携に関わる産学 (官) 連携コーディネーターや研究力強化に携わるリサーチ・アドミニストレーター (URA) は、職員と教員の二面性を持つことから大学職員の第 3 のカテゴリーに属すると認識されている。従来の職員と教員にこの第 3 の職員が加わった混職共同なくして、今後の産学連携の大成はないと考えられる。また、最近では、アカデミアと企業の共同開発に、若手研究者や学生を参加させる動きも活発化しており、通常の大学カリキュラムでは体験することが困難な貴重な機会として、実践的な学びの場が創出されており、幅広い教育の場の提供としても産学連携が活躍すると期待されている。しかしながら、学生の参画によって新たな問題も浮上してきていることから、本分科会では、社会情勢を加味したこれからの産学連携のあり方について考えたい。

○報告の概要

本分科会は、3 名の先生方から報告していただき、最後に総合討論を行う形式にて行なわれた。まず、産学連携が専門であり学校法人立命館・理事で立命館大学の副学長である野口義文先生からの報告では、産学連携の概説にはじまり立命館大学での事例の提示に至るまで幅広く紹介していただき、多様化する産学連携の現状についてとこれからの課題を明示していただいた。さらに、豊富な経験に基づいた対処法についてまで紹介していただいた。特に、大学と企業との連携の成功のために重要な要素として、“地理的に近いこと”、“即決できる企業の規模”、および“連携におけるキーマンの把握”といった具体的なポイントも挙げていただき、産学連携成功のポイントまでご教授いただいた。

続いて､2 人目の演者である金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科の教授であり､リサーチ・アドミニストレーション協議会・副会長でもある高橋真木子先生からは、第 3 の教員として認識されている URA が何故必要となったかという背景から、必要性が叫ばれて 10 年以上経過した現況をわかりやすく説明していただいた。また、研究者のレベルに適した URA の配置と研究支援が必要であることや、今後は認定制度に裏付けされた多様性に富んだ URA が必要となるといった今後の課題についても紹介していただいた。

最後に、京都大学成長戦略本部 統括事業部イノベーション領域・副統括で京都大学「医学領域」産学連携推進機構・特定教授の鈴木 忍先生からは、いかに研究シーズを見いだして産学連携に結びつけているのかについて、京都大学で現在行われている事例を挙げながら分かりやすいご説明をいただいた。特に、京都大学の様なマンモス大学において有望な研究シーズを発掘する苦労から、世界とのコミュニュケーションにおいて地理的な壁や言語の壁、さらには文化の壁といったことから、日本ではオープンイノベーションの真似事になってしまっている現状についても紹介していただき、今後の産学連携の課題を提示していただいた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

3 名の先生方の報告を踏まえ、総合討論として会場より質問を受け付け、3 名の登壇者の先生方が答えるという形で討論を開始した。いくつかの質問を受けたが、内容を大別すると、①産学連携においてアプローチをかける方法やコツ、および②産学連携における大学と企業でのゴールや文化の相違とこの相違に対するコーディネーターの役割の 2 点が主なものであった。報告者の各々の経験や立場からの真摯な回答と、回答に対する追加の質問などもあり非常に有意義な討論となった。

①のアプローチをかける方法・コツとしては、企業との頻繁な話し合いの機会を持つことが最も重要であり、研究者を巻き込んだ企業訪問は、研究者のモチベーション向上につながるといったコツについても紹介された。また、大学の産学コーディネーターが日々、シーズ発掘に尽力し、企業との協議を継続することが産学連携の成功において最も重要であることが報告者 3 名の先生方の共通認識であった。次に、②

の大学と企業の文化の違いに関しては、多くの意見が噴出し、盛んな討論が行われた。論文執筆が目的の大学研究者とモノづくりを目的とする企業のゴールの相違は事実であるが、コーディネーターが介入する事前の話し合いによって、その後発生する問題が回避できる可能性がある事例の紹介や、最近は若手の研究者や博士課程の学生が産学共同研究に加わる機会が増加していることから、論文発表に対する企業の理解も深くなり文化の相違が解消方向に向かっている事実が紹介された。また､URA や産学連携コーディネーターにおける博士の学位の必要性に関しても質問があり、必ずしも必要でないことを、多くの産学連携を成功させたコーディネーターの背景が元銀行員や車のディーラーである事実も紹介されながら解説された。

分科会のねらい通り、SD 要素多分に有する分科会となったと感じており、最後に忙しい中登壇していただいた３名の先生方と本分科会に参加いただいた方々に厚く御礼を申し上げたい。

野口 義文　学校法人立命館 理事／立命館大学 副学長

スライド1

2025年3月1日

第30回　FD・SDフォーラム

多様化する産学連携

－アライアンス手法を考える－

立命館大学

野口　義文

スライド2

多様化する産学連携に対する心構えとスキル形成

――朝一夕にはいかない、守破離の精神で―

スライド3

これは、他大学へ転職した研究部職員に対して、
はなむけの言葉として送ったものです。

当時（今もですが）、私が考えていたことは、

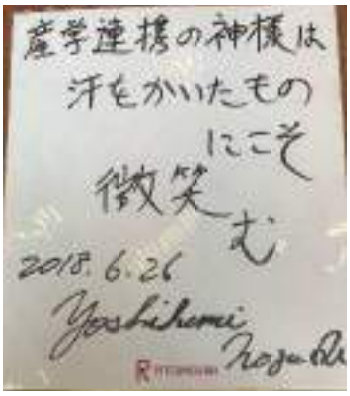
シェルパです。

登山者が山の頂上にたどりつくための手助けをする
案内人を意味する登山用語です。

産学連携を展開する際には、さまざまな課題が
立ちはだかります。

我々は、経験豊富な産学連携のシェルパ役として、
企業とともに、目的となる成果創出まで、汗をかいて、
伴走しなければならない。

と考えていました。



スライド4

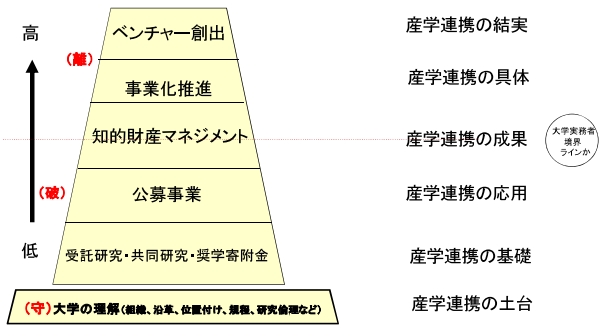
守・・・上司や先輩から、徹底的に基本スキルを
学ぶ（盗む）段階（1年）

破・・・学んだスキルを実戦応用し、更に高めて
いく段階（1-2年）

離・・・独自のもの（新規・既存組合せ）を
開発・実戦していく段階（1-2年）

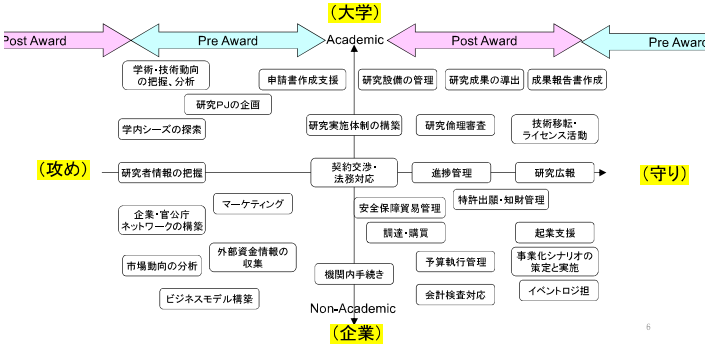
スライド5

（私見）「守破離」と産学連携の難易度＆位置付け



スライド6

（私見）多様化する産学連携に、求められるスキルのマップ図



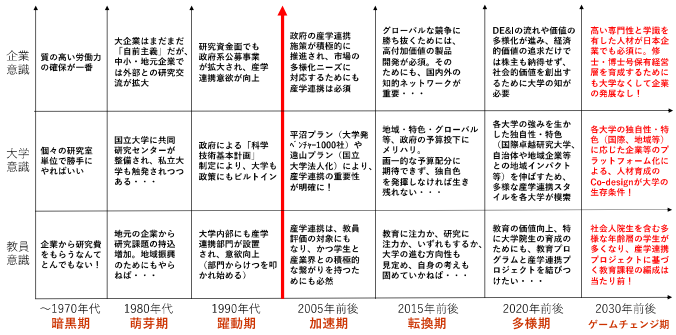
スライド7

多様化する産学（官）連携の歩み

ー産学（官）の意識の変遷と国策、産業界との協業ー

スライド8

（私見）産学官連携活動に対する「企業」「大学」「教員」の意識の変遷



スライド9

文部科学省：産学官連携の意義～「知」の時代における大学等と社会の発展のための産学官連携
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu8/toushin/attach/1332039.htm
2003年4月28日答申・審議のまとめ
科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会・研究基盤部会

(1)産学官連携の背景と意義
1「知」の時代における産学官連携の重要性
2「産」「学」「官」のそれぞれの意義と役割
(2)多様な産学官連携の形態・分野
(3)大学等から見た産学官連携の意義
(4)大学の使命と社会貢献

少し、古いweb情報ですが、ぜひご一読ください！

スライド10

(2)多様な産学官連携の形態・分野の項からの抜粋

（抜粋）

産学官連携には多様な形態がある。一つの考え方として、その形態を、

1 企業と大学等との共同研究、受託研究など研究面での活動
2 企業でのインターンシップ、教育プログラム共同開発など教育面での連携
3 TLO（Technology Licensing Organization：技術移転機関）の活動など大学等の研究成果に関する技術移転活動
4 兼業制度に基づく技術指導など研究者によるコンサルタント活動
5 大学等の研究成果や人的資源等に基づいた起業

スライド11

更に、多様化する産学官連携の「７つの形」、知っておくと発想の幅も広がる

◎ 技術課題の解決（一般型）
・受託研究や共同研究による現象解析、分析、プロトタイピング（試作・評価）等による課題解決

◎ 事業創出（出口型）
・人文社会科学系研究者活用によるビジネスプラン、ビジネスモデル構築、社会課題解決提案
・自然科学系研究者による特許ライセンシング、スタートアップ提案

この２つが、昨今顕著に増えた！

◎文理融合（総合知型）
・自然科学系の技術知と人文社会科学系のビジネス知を融合させ、複合提案

◎ 公募事業への共同応募（オープンイノベーション型）
・国の委託費、補助金獲得のため、各セクターがそれぞれの強みを持ち寄り、オープンコラボレーションでチーム作りを行い提案

◎ 人材育成とのリンク（育成型）
・（企業向け）人材育成プログラムの開発・実施
・若手研究者（博士人材等含む）の長期インターンシップ（例：プラクティカム＝課題解決型研究）
・社会人ドクターの受入

◎ 学生の活用（多様型）
・大学における"若さ"、マス（量、多様性）の特性利用、運動部学生や国際学生、生協活用

◎ 「場」の活用（拠点型）
・オンキャンパス型ラボ設置（例：共同研究ラボ、インキュベーションラボ等）
・海外拠点の積極活用（活用開から、強みへの変換）、キャンパス実証実験（PoCキャンパス）

スライド12

さらに「連携」は広がり、多様なステークホルダーも視野に入れて考えることも必要

産学（大学に加え、学生も含む）

産学官（政府に加え、研究開発法人等も積極参加）

産学官金（金融機関）

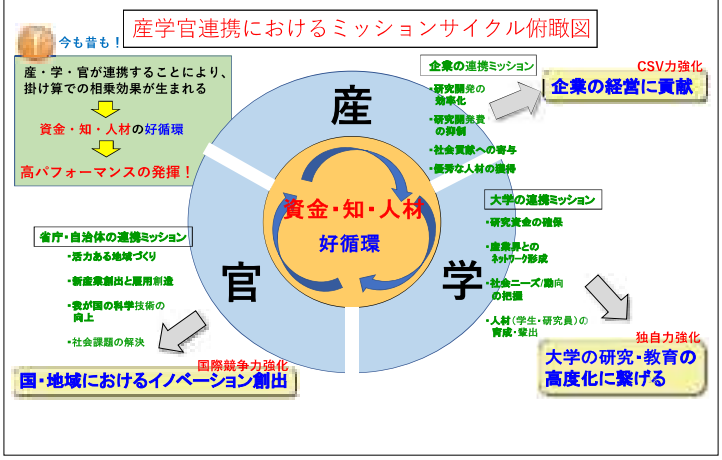
産学官金地（地域・エリア）

産学官金地公（地方自治体）

産学官金地公民（市民）

12

スライド13



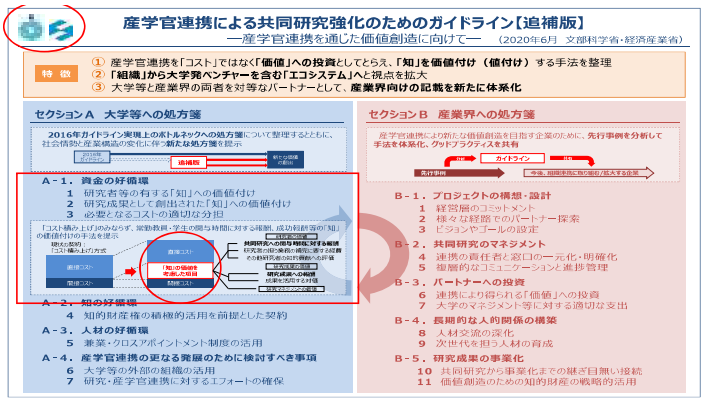
スライド14

多様化する産学官連携の対応の在り方

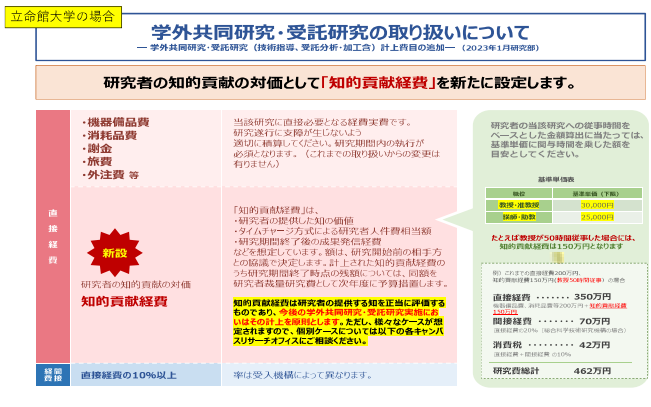
ー産学官連携の多様化・高度化と価値基準の一考察ー

スライド15

スライド16



スライド17



スライド18

産学連携の高度化というよりも、連携アイテムが凄まじく増加し、我々を困らせる、、

（今も主流だが、、）
①受託研究・共同研究
②特許ライセンス
③公募事業
④研究者の兼業

産学連携部門
研究推進部門
URA部門
など
苦難の時代へ

でも、適応しなければ産官の更なる欲求は満たせない

（アイテム増加）
①受託研究・共同研究
＋大型化・戦略的産学連携経費
②特許ライセンス
＋スタートアップ（起業）
③公募事業
＋参画団体の多様化と多数化
④研究者の兼業
＋クロアポイントメント
＋大学間のクロアポ増加
⑤博士人材育成とキャリアパス
⑥総合知（学際共同、文理融合）
⑦DX、GX、SX、SDGs（社会共生）

スライド19

多様化する産学連携への対応事例

ー事例の積み上げと現場体験が、次の活路を見出す！ー

スライド20

（私見）昨今の産学連携のかかわり方で思うこと

①他者連携強化　→　内部同質性は限界
②多様性の享受　→　異分野で相互補完
③総合力の発揮　→　求心力と一枚岩
④変化に対応する組織　→　意識革命
⑤成果の複合化　→　価値尺度多様化

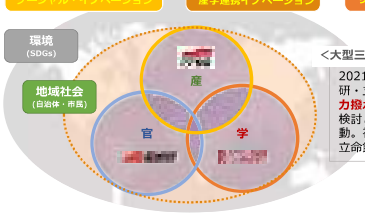
スライド21

①他者連携　→　内部同質性は限界

産業技術総合研究所とのオープンイノベーションによる企業提案

オープンイノベーションにより産総研と立命館大学両機関がタッグを組み、融合シーズを核として **文理融合**でソフト９９コーポレーションに提案。**学際共創研究**を展開することにより、社会課題の解決と研究成果の**社会実装・事業化**を推進する。

文理融合を図る（総合知（文理融合）による ソーシャル・イノベーション）
×
地域社会と共に学際共創研究を展開する（学際共創研究による 産学連携イノベーション）
＝
社会実装・事業化 サステナブル・アクティブ社会



<大型三者共同研究>

2021年より、**ソフト99**・産総研・立命館大学の三者で「**シリカ撥水コーティング**基盤技術の検討と展開に関する研究」を始動。社会実装化アイデアには、立命館大学研究部も貢献。

スライド22

産業技術総合研究所との包括協定（2021年5月11日）

<連携・協力事項>

・文理融合型プラットフォームによる社会課題の抽出
・社会課題解決に資するイノベーション人材の育成
・共同研究の推進と社会実装
→　融合シーズ・スプラウト・プログラムの実施

３つの要素で企業セレクトし、「融合シーズ」でアタック！
①関西拠点企業（地の利）、②年商1,000億まで（即決高し）、③キーマン把握（ハマる提案と情熱）

産総研シーズ
融合シーズ
立命館シーズ

第一の矢
【見込度の把握】
三現主義：現場 現物 現実

企業に連携提案の本気度を見せる
→企業幹部遠方参加
キーマンの把握
※成約確率70%

第二の矢
【信用を勝ち取る】

本気のプレストによる幹部への提案と情熱アタック
→万全サポートの安心提案
キーマンに迫り、決断へ

スライド23

②多様性の享受　→　異分野で相互補完

ヤマハ発動機株式会社との多様性コラボレーション

<"感動"の解明・社会実装に向けた大型共同研究>

2021年より、ヤマハ発動機・立命館大学双方の資源を連携し、**人間の生における感動の意味・感動の機能とは何か**をメインテーマとした領域横断型価値創造プロジェクトを始動。

柳会長と伊坂副総長

ヤマハ発動機の企業理念

<研究内容>

心理研究・生理研究・脳科学研究・ブランディングの各グループにおいてそれぞれ、感動の明確化・数値化・可視化・ブランド化についての研究を共同で行う。「感動を科学する」という多様性ある研究テーマを、工学、社会科学、スポーツ健康科学、マーケティング等の異分野の研究者が集い、様々な角度から社会実装化を検証する。

スライド24

③総合力の発揮　→　求心力と一枚岩

教職協働の一枚岩によるスクリーンとのニーズ創成型産学連携
－教職協働により、研究部の事務職員（TP）がニーズ創成型産学連携をプロデュース－

「ロボット技術開発プロジェクト」を発足
企業・大学が一体となった産学連携プロジェクトを始動

技術シーズ　研究シーズ

立命館大学びわこ・くさつキャンパス内に拠点
（ロボット技術推進部のコアメンバーが常駐）※大企業初入居

オンキャンパス（大学内）で研究テーマ「水中探査と水中ハンド制御が可能な潜水ロボット開発」を始動

事務職員（TP）が
研究テーマの選定からプロジェクトの運営まで
「ニーズ創成型産学連携」をプロデュース
※「ニーズ創成型産学連携」とは、企業が抱える課題を大学が解決するという従来までの「課題解決型産学連携」ではなく、ディスカッションによって課題を見いだし、解決していくという新しい形態の産学連携

ロボット技術開発プロジェクト体制
■運営委員会
スクリーンと立命館の連携全体を運営
ロボティクス関連の技術交流
課題の内容に応じて関連研究室と情報交換
■研究プロジェクト
水中ロボットの開発・実証実験
研究プロジェクトは教員が主動

成功のポイント

1．従来の産学連携とは違ったオンキャンパス型の「ニーズ創成型産学連携」を事務職員（TP）からスクリーンに提案し、受け入れられた。
2．事務職員が、技術交流・情報交換などのブレインストーミング期間を主導し、研究テーマ選定に結び付けられた。総合力の発揮！

スライド25

④変化に対応する組織　→　意識革命

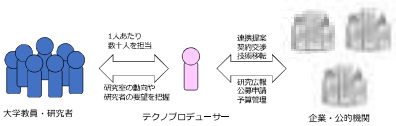
立命館大学研究部のテクノプロデューサー制度（2006年度～）

テクノプロデューサー(TP)とは…

産学官連携・研究プロジェクトを推進する
＝Pre-Awardを中心に担当学部・研究科をワンストップで支援
＝**日本におけるURA制度（2011年度～）の先駆的存在**

①研究室の研究計画、外部資金導入計画を把握し情報提供
②技術シーズ、特許など知的財産マネジメント
③研究プロジェクトのコーディネート、外部資金申請、運営を支援
④公的資金等の経費執行管理を担当
⑤研究成果の発信、研究広報、社会への還元を推進

教員は商品
↑立命館大学研究部の場合
企業はお客様
TPは営業マン



27

スライド26

最後に、コロナ禍を経ての産学連携の教訓

「社会の激変はありうる」との実感
- 先の見通せない状況が、いつまで続くかわからない
  - → 企業訪問できない辛さが続く、、、
- 原因や対策に関する知識も乏しい
  - → 劇場型の私には、オンラインで得意の忖度できるのか、、、
- しかし何らかの対策は考え、実行しなければならない
  - → 現状維持すなわち後退、、、。私の個性は失わない、、、
- 今後も同様のことは起こりうる
  - → やはり、備えあれな憂いなし、、、

重要なことは…
- 多視点・他視点でものごとをとらえること
  - → 救いの「手」が見つかるかも知れない
- 「自分たち（自大学）のあるべき姿」に常に立ち返ること
  - → 苦難の時は、原点回帰（ex大学のため、学生のため）
- 前向きな姿勢を持ち続けること
  - → 活路を開くための妙薬（できることを見つける）

29

スライド27

ご清聴ありがとうございました。

生き残る種とは、最も強いものではない。最も知的なものでもない。

それは、変化に最もよく適応したものである。
（**ダーウィン**）

高橋 真木子　金沢工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 教授／RA協議会副会長

スライド1

2024年度コンソーシアム京都FD・SDフォーラム
第1分科会混職協働最前線 これからの産学連携
日時　令和6年3月1日（土）12:30 - 14:00
龍谷大学開催

大学に求められる機能強化
～産学連携、研究推進支援機能とその専門人材～

高橋真木子
金沢工業大学
mkktakahashi@　neptune.kanazawa-it.ac.jp

リサーチ・アドミニストレーション協議会(RMAN-J)副会長
INORMS (International Network of Research Management Societies),
Past Chair

スライド2

自己紹介（＝Position Talk）
高橋真木子　金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科
（兼務）・文部科学省　科学技術・学術政策研究所　客員研究官
・東京大学　政策ビジョン研究センター　客員研究員
・政策研究大学院大学　政策研究センター　客員研究員
・リサーチアドミニストレーター協議会　副会長
・大学共同研究利用機関　高エネルギー加速器研究機構　理事
・IONRMS Vice Chair

＜主な職歴＞

1993年4月	財)神奈川科学技術アカデミー(KAST)入団
2004年1月	東京工業大学　産学連携推進本部 知的財産・技術移転部門　特任助教授
2006年9月	東北大学　特定領域研究推進支援センター　特任助教授 （NEDO　非常勤POを兼務）
2010年4月	独)理化学研究所　研究戦略会議　研究政策企画員
2014年7月	金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授　現在にいたる （JST　非常勤POを兼務）

スライド3

Today's topics

話題提供

- URAの必要になった背景（振り返り）
  - 2009年　自民党立国調査会説明資料を使ったそもそものコンセプト
- URAとは（今今の話）
  - 日本のURAの概況、認定制度（2021年度開始）について
- 事務組織とURAなどの研究推進支援専門人材との関係
- その他参考資料
  - トランスファラブルスキル
  - RA協議会の活動概要
  - スキル認定制度

スライド4

自由民主党・立国調査会・
研究開発成果実用化促進PT
2009.4.24

参考

リサーチアドミニストレーター
（RA）について

「研究推進支援」
の高まる必要性と必要なスキル

東北大学　大学院工学研究科
特任准教授・プログラムオフィサー
高橋　真木子
makitakahashi@mail.tains.tohoku.ac.jp

スライド5

リサーチアドミニストレーションとは何か？

リサーチアドミニストレーションとは
研究機関において、研究者とともに、研究活動を組織として円滑に実施するための業務全般を指す。

例えば、公募情報の研究者への提供、申請書作成支援、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成など。最近重要度が増してきたものとして、研究の企画、研究体制構築なども含まれる。

こうした業務を**専門職種として行うのが、リサーチアドミニストレーター**である。

大学が主たる職場であり、アメリカでは、University　Research　Administrator（URA）とも呼ばれ、Certificate（資格制度）もある。
予算申請までを担うPre-Awardと、採択後の実施を担う　Post-Awardに区分されている。
（日本でいう、単なる「研究支援者」とは違うので、ここでは敢えて「リサーチアドミニストレーター」と呼ぶ。）

スライド6

リサーチアドミニストレーションが機能しないと？（消極的背景）

- **研究者が、**研究以外の周辺業務（事務）に忙殺される。
  特に助教、准教授など、最も研究に没頭すべき時期の若手研究者が犠牲になりやすい。
  研究費を多く獲得できる有能な研究者であっても（あれば有る程）、プロジェクト数が増えれば周辺業務で忙殺される。
- （産学連携や大型国プロなどの、作り込んだ体制でこそ活用される）**研究開発予算が、**研究者あるいは研究チームにとって最適な形で活用されない。結果、国としても投資した資金から最高の成果を得られない。

スライド7

リサーチアドミニストレーションによって期待される効果（積極的背景）

1. 研究者支援との視点

通常レベル（エコノミークラス?）の研究支援とは異なる、オーダーメイド（ファーストクラス?）的な支援が必要な研究者・プロジェクトがある。

★例：国家の重点プロジェクト（iPS細胞等）における研究開発、成果展開のための支援

2. 大学の研究推進機能の充実との視点

大学の研究活動をとりまく環境変化に伴い、大学の研究推進機能として備えるべき業務が生じてきた。

★例：産学連携（研究契約、知財交渉）、プロジェクトマネジメント、システム改革、人材育成、コンプライアンス

3. 科学研究人材の活用との視点

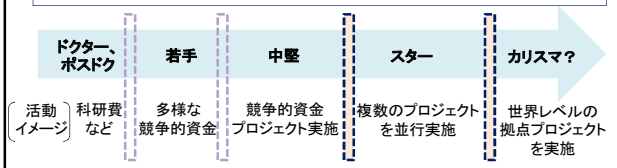
研究を推進支援する専門職としての、新たな活躍の場が生まれる。

★イメージ：RAは、作家（＝研究者）と二人三脚で活動する編集者のような役割

スライド8

研究者のレベルに応じた研究支援内容

国、企業等の色々な研究費を、使う側である大学の視点から整理すると・・



研究支援ニーズに応じたサービス

- 科研費・競争資金の情報提供、申請支援など
- 研究に応じた体制、プロジェクトの設計や実務体制の確立、個別案件の特性とメンバーに最適な形での支援（＝数は少ないが大型）
- 国の政策に連動した競争的資金、プロジェクトなどの情報提供や申請の企画、支援など

基盤的なサービス

情報提供、経費執行管理、発明管理、研究契約の締結管理業務

スライド9

リサーチアドミニストレーション 現状と課題の整理、今後の期待

1. 研究者支援との視点

・社会や資金提供者への説明責任は研究者自身にある。だからこそ、リサーチアドミニストレーターとともに研究を効率的に進める必要がある。

・研究の進展に合わせたオーダーメードの対応が必要。

2. 大学の研究推進機能の充実との視点

・産学連携、技術移転機能は基盤は整備、実際の取り組み段階。今後は、研究者と二人三脚で動ける「研究推進支援機能」が必要。特に「申請前」の体制設計は研究開発の成否を握る。

3. 科学研究人材の活用との視点

・科学研究の経験をもつ人材にとっても、魅力的かつチャレンジングな仕事になりうる。

・そのためには、インセンティブシステムとキャリアパスの確立、萌芽期を支える熱意ある人材の存在、グッドプラクティスの提示が重要。

スライド10

Today's topics

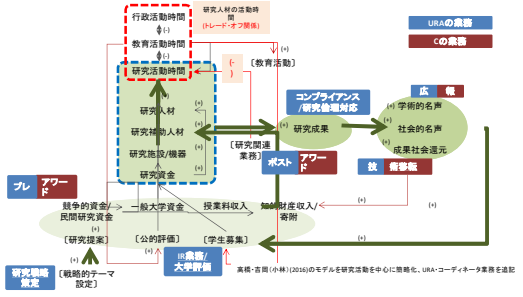
話題提供

- URAの必要になった背景（振り返り）
  - 2009年　自民党立国調査会説明資料を使ったそもそものコンセプト
- URAとは（今今の話）
  - 日本のURAの概況、認定制度（2021年度開始）について
- 事務組織とURAなどの研究推進支援専門人材との関係
- その他参考資料
  - トランスファラブルスキル
  - RA協議会の活動概要
  - スキル認定制度

スライド11

大学の研究資源獲得・活用のダイナミクス（簡易版）

Keywords（戦略、プレ、ポスト）の業務のイメージ



スライド12

リサーチ・アドミニストレーター（URA）をめぐる状況等について

○リサーチ・アドミニストレーター（URA）とは

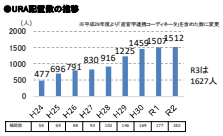
大学等において、

研究者とともに（専ら研究を行う職とは別の位置づけとして）

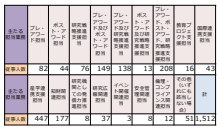
研究活動の企画・マネジメント、研究 成果活用促進を行う（単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。）ことにより、

研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメント の強化等を支える業務に従事する人材を指します。

●URA配置数の推移



●「URAとして配置」と回答する者の職務従事状況



●URAの多様なバックグラウンド

スライド13

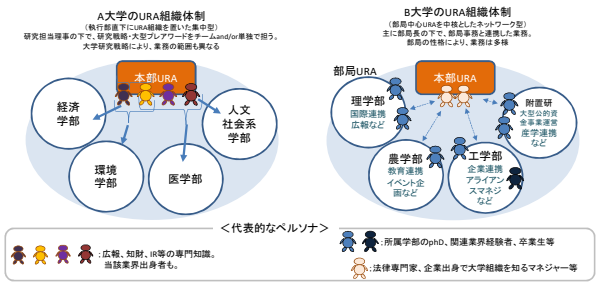
日本における産学官連携/研究推進支援人材の全体感（高橋私見）

主たる職名	PM・PD	コーディネーター	ライセンス・アシシエイト	URA
人口（概算）	200人程度※1 ？？	800人程度※2 ？	100人程度※3？	1512人(2022 ※4)
主たる業務	公的競争的資金の事業企画・運営	産学連携のマッチング自治体などの連携支援	知財の技術移転	大学の研究力強化関連（研究戦略企画、プレ・ポスト・アワード、産学連携等）
主たる人材像	・アカデミア研究者 ・製造業系企業のR&D経験者 ・PhD/ホルダー ・50代以上の男性	・製造業系企業のR&D、知財経験者 ・50代以上の男性	・製造業系企業の知財経験者（弁理士含む） ・50代以上の男性 ・一部アクティブな若手も(CASTI等)	・ポスドク経験者 ・大学事務職経験者も ・40代男性（産業界からも増加傾向） ・女性4割
所属組織	特に無（事業ごとの時限雇用）	地方公設試、3セク、大学、研究独法等	株)TLO、学内TLO	大学、研究独法等（本部＆部局）
関連の事業	JST PM人材育成事業（2014年開始、140名程度の受講生）等	JST 目利き人材育成事業等	UNITT研修（2日間） JST 目利き人材育成事業等	MEXT URA育成事業、研究力強化促進事業_URA質保証制度
関連団体	？	UNITT（大学技術移転協議会）	UNITT（大学技術移転協議会）	RA協議会（リサーチ・アドミニストレーション協議会）

※1、※2、※3：正確な調査は無いため、JST人材データベース、関連学会など参加人数などより算出
※4：MEXT産学連携等実態状況調査※2に基づく、令和3年よりコーディネーター職も含めたカウントとなっている

スライド14

現在の日本の大学の代表的なURA組織構造



＜代表的なペルソナ＞

：広報、知財、IR等の専門知識。当該業界出身者も。

：所属学部のphD、関連業界経験者、卒業生等

：法律専門家、企業出身で大学組織を知るマネジャー等

スライド15

Today's topics

話題提供

- URAの必要になった背景（振り返り）
  - 2009年　自民党立国調査会説明資料を使ったそもそものコンセプト
- URAとは（今今の話）
  - 日本のURAの概況、認定制度（2021年度開始）について
- 事務組織とURAなどの研究推進支援専門人材との関係
- その他参考資料
  - トランスファラブルスキル
  - RA協議会の活動概要
  - スキル認定制度

スライド16

RMAN-J Survey 2022

報告書全体は、会員専用webよりご覧いただけます

スライド17

URA整備の効果の把握指標（欧米の例と日本への示唆 2022年版）

日本整備の目的（1）		期待する効果（2）	効果把握指標や欧米の対応策（3）
1. 研究者の環境整備	研究時間の確保	研究の質の向上・加速	案件毎の処理所要時間短縮　等
	最適な研究企画・実施体制の構築	若手が活躍できる環境	PIの満足度　等
2. 研究力強化（研究開発マネジメントの強化）	社会ニーズの把握、成果の活用促進	・社会・経済貢献 ・研究パフォーマンス（競争力）向上 ・イノベーション促進	URA 組織の機能向上等 例）Peer Review Program（PRP）、
	戦略的外部資金サイクルの確立		
	コンプライアンス等への適切な対応		
3.博士人材のキャリアパスの多様化	新たな職域の開拓と雇用拡大	科学技術人材の多様化・流動性向上	URA人材の能力向上等 例）Professional Society、Certificate、
	学内外、産学官間の人材交流		

★：国際的認識※1
●：日本の現状

★定量的指標による効果把握はなお難しい。(3)の試行は継続
★活躍する研究者のThank you for URA（日本では山中伸弥先生他）

★人材交流（EU委員会等と）、PM人材など関連専門人材との大括り化（EU）、ステークホルダの認知度向上（UK、EU、USA）

★(3)の活性化、MRA（大学院教育プログラム）、EU枠組みでの取り組み（2022年より）
●RA協議会の設立、年次大会の活性化、質保証制度の構築開始

（1）&（2）：文部科学省 資料を筆者責任で簡略化、（3）NCURA Pre Award Conference（@Vancouver、2012年7月15-20日）において、PRP委員会、プログラム企画委員会の委員長、NCURAの歴代President、事務局長とのヒアリングに基づき作成

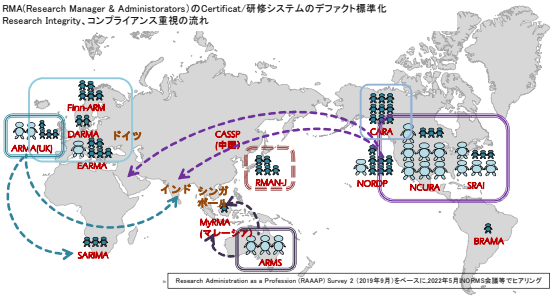
文部科学省　科学技術・学術審議会　産業連携・地域支援部会　産学官連携推進委員会　高橋委員説明資料（2012年7月27日）

※1 2022年5月4-5日EARMA2022@Oulu にて各国団体トップの意見交換などより再確認。

スライド18

世界の主要URA団体における質保証／認定制度と直近の動き

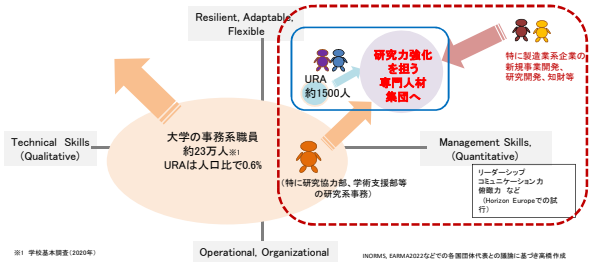
1 RMA(Research Manager & Administorators)のCertificat/研修システムのデファクト標準化
2 Research Integrity、コンプライアンス重視の流れ



Research Administration as a Profession (RAAAP) Survey 2（2019年9月）をベースに2022年5月のRMS会議等でヒアリング

スライド19

業務で重視される能力の相違：日本（事務系職員との対比）（高橋私見）
Competencies Skills of RMA and (Classic) University Administorators in Japan

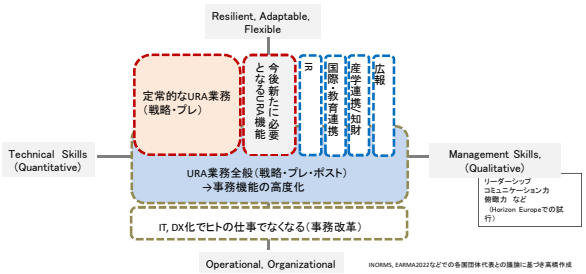


※1 学校基本調査（2020年）

INORMS, EARMA2022などでの各国団体代表との議論に基づき高橋作成

スライド20

研究力強化を担う専門人材の方向性（高橋私見2024）



INORMS, EARMA2022などでの各国団体代表との議論に基づき高橋作成

スライド21

Today's topics

話題提供

- URAの必要になった背景（振り返り）
  - 2009年　自民党立国調査会説明資料を使ったそもそものコンセプト
- URAとは（今今の話）
  - 日本のURAの概況、認定制度（2021年度開始）について
- 事務組織とURAなどの研究推進支援専門人材との関係
- その他参考資料
  - トランスファラブルスキル
  - RA協議会の活動概要
  - スキル認定制度

スライド22

Researcher Development Framework (RDF)
若手研究者の能力開発を目的に構築（2010,UK）

https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/view

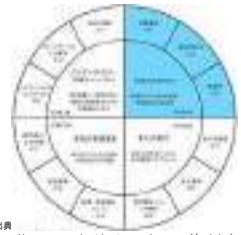
4 Domains
- Engagement, influence and impact
- Knowledge and intellectual abilities
- Personal effectiveness
- Research governance and organisation

63 descriptors

・2002年Research Coucilsのスキルに関する共同声明」をうけて。
・問題意識：1960sから博士号取得人材の能力を定義しNon academicでの活躍へ。
・作成過程：膨大な文献調査、（分野・地域などの属性を踏まえてサンプリングされた）100人の活躍する研究者に対する半構造化インタビュー→1000の因子を抽出→グルーピング。
・３階層構造（４ドメイン/1ドメインは３つの能力/全体で６４の因子。
・５段階レベル区分により変化測定可能

スライド23

Domain A: 知識と知的能力（研究を行うための知識、知的能力及び技術）
→博士号取得者への（これまでの）期待は、博士号取得研究分野の科学的知見（主にDomainA）に偏り過ぎていたのではないか？



出典
https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekVitaeInformation（'24/5/14）

	各ドメイン(A-D)を構成する3つの能力(例：A1-3)を構成する因子
A1	1. 基盤知識 2. 研究手法ー理論的知識 3. 研究手法ー実践知識 4. 情報探索 5. 情報リテラシーと管理 6. 言語 7. 学術リテラシー
A2	1. 分析 2. 統合 3. 批判的思考 4. 評価 5. 問題解決
A3	1. 探究心 2. 洞察力 3. 革新性 4. 論旨構築 5. リスク管理
B1	1. 熱意 2. 忍耐力 3. 誠実さ 4. 自信 5. 自己反映 6. 責任
B2	1. 準備と優先 2. 研究へのコミット 3. 時間管理 4. 変化への適応性 5. ワークライフバランス
B3	1. キャリア・マネジメント 2. 専門能力の継続的発展 3. 積会への即応性 4. ネットワーク 5. 評判
C1	1. 健康と安全 2. 倫理・規律・降順性 3. 法的要件 4. 著作権 5. 機密と機密 6. 帰属と共著 7. 透切な実践
C2	1. 研究の戦略 2. プロジェクト計画と実行 3. リスク管理
C3	1. 収入と資産運用 2. 経済管理
D1	1. 合議制 2. チームワーク 3. 人事管理 4. 監督 5. メンタリング 6. 影響力とリーダーシップ 7. コラボレーション 8. 卒等と多様性
D2	1. コミュニケーション方法 2. コミュニケーションメディア 3. 出版物
D3	1. 教育・指導 2. 公共的関与 3. エンターテイズ 4. ポリシー 5. 社会と文化 6. 地球市民権

スライド24

ご参考）RA協議会の概要

一般社団法人　リサーチ・アドミニストレーション協議会（RA協議会）
英語名：Research Manager and Administrator Network Japan (RMAN-J)

リサーチ・アドミニストレーションに携わる人材の育成・能力向上，課題の共有・解決及び組織・体制・制度の検討等についての情報交換を通じ，我が国の大学等の研究力強化に貢献し，学術及び科学技術の振興並びにイノベーションに寄与します。

2015.3.11　旧RA協議会設立
2021.4.1.　一般社団法人化

会員状況（2023.9.26現在）

◆ 賛助会員（年会費 20万円）　38機関（入会順）

1. 金沢大学
2. 福井大学
3. 信州大学
4. 京都大学
5. 大阪大学
6. 神戸大学
7. 徳島大学
8. 長崎大学
9. 奈良先端科学技術大学院大学
10. 東京都立大学
11. 沖縄科学技術大学院大学
12. 情報・システム研究機構
13. 熊本大学
14. 筑波大学
15. 横浜国立大学
16. 電気通信大学
17. 北陸先端科学技術大学院大学
18. 理化学研究所
19. 広島大学
20. 東北大学
21. 量子科学技術研究開発機構
22. 鹿児島大学
23. 高エネルギー加速器研究機構
24. 岡山大学
25. 新潟大学
26. 東京農科大学
27. 日本原子力研究開発機構
28. 群馬大学
29. 東京外国語大学
30. 富山大学
31. 三重大学
32. 北海道大学
33. 千葉大学
34. 東京大学
35. 東海国立大学機構
36. 芝浦工業大学
37. 弘前大学
38. 静岡大学

入会予定
・山梨大学

◆ 組織会員内個人会員　498名
◆ 組織会員外個人会員　230名
◆ 学生会員　0名
◆ 特別会員　3名　} 731名
◆ 賛助会員　8団体

賛助会員
Clarivate

スライド25

RA協議会の活動概要

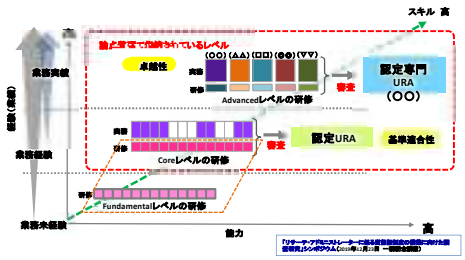
＜年次大会＞

- 第1回年次大会（信州大学） 2015年9月1日・2日 参加者数:419名、所属機関数:118機関
  「リサーチ・アドミニストレーターのレベルアップから組織の研究力強化へ」
- 第2回年次大会（福井大学） 2016年9月1日・2日 参加者数:514名、所属機関数:137機関
  「URAシステムの高度化による科学技術イノベーションへの貢献」
- 第3回年次大会（徳島大学） 2017年8月29日・30日 参加者数:559名、所属機関数:144機関
  「大学の新たな機能としてのURA」
- 第4回年次大会（神戸大学） 2018年9月19日・20日 参加者数:696名、所属機関数：174機関
  「共創するURA ～学術の発展と価値の創出～」
- 第5回年次大会（電気通信大学） 2019年9月3日・4日 参加者数：686名、所属機関数：185機関
  「URAシステムの定着に向けて ～構想、越境、創発～」
- 第6回年次大会（金沢大学・web） 2020年9月16日・17日 参加者数：573名、所属機関数：135機関
  「躍動するURAが組織を変革する ～連携、協働、そして価値連鎖へ～」
- 第7回年次大会（筑波大学・web） 2021年9月14日・15日 参加者数：620名、所属機関数：141機関
  「組織の研究力強化はURAの活動で決まる！～情報収集・プロジェクト形成・外部資金獲得～」
- 第8回年次大会（東北大学） 2022年 8月30日・31日
  「リサーチ・アドミニストレーション機能の拡充による研究力強化への取り組み」
- 第9回年次大会（東京都立大学） 2023年 8月8日・9日

スライド26

2021年度にスタートする、URA認定制度の全体像

レベルの関係（イメージ）



スライド27

（2）認定スキーム

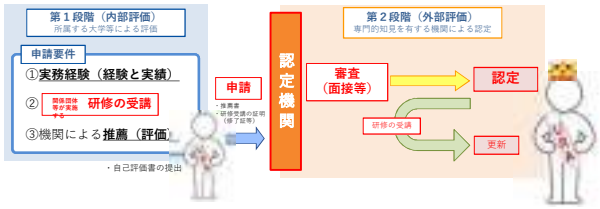
○認定の単位

ＵＲＡの様々な活動実態に対応するよう、スキル標準で示された業務とレベルの組み合わせを基準として、認定の単位について検討する。

	初級	中級	上級
研究戦略推進支援	（初級）	研究戦略推進支援（中級）	研究戦略推進支援（上級）
プレアワード		プレアワード（中級）	プレアワード（上級）
ポストアワード		ポストアワード（中級）	ポストアワード（上級）
⋮		⋮	⋮

リサーチ・アドミニストレーターの育成及び認定制度の導入に向けた論点整理より

○認定スキーム（イメージ）



リサーチ・アドミニストレーター支援の強化に関する検討会資料を改訂

スライド28

研修プログラムについて

東京大学スキル標準（22項目）をベースとして科目構成を検討

研修レベル	研修レベルの説明	科目数（検討中）
Advanced	URA業務上の課題の発見と解決を主導的に行うことができる知識のレベル	○専門領域
Core	URA業務上の課題の発見と解決を自立的に行うことができる知識のレベル	10グループ（科目例）15科目
Fundamental	URA業務上の課題の発見と解決を上司の指示のもとに行うことができる知識のレベル	10グループ（科目例）15科目

スライド29

URA 質保証制度の構築に むけた 2020年度委託事業による研修カリキュラム案:

科目群（グループ）	科目名
A. 研究機関とURA	① 大学等の研究組織
	② 日本のURA
B. 研究コンプライアンスとリスク管理	③ 研究コンプライアンス及びリスク管理①
	④ 研究コンプライアンス及びリスク管理②
C. 研究開発評価	⑤ 研究開発評価
D. 外部資金	⑥ 外部資金概論
	⑦ 申請書・報告書の作成支援
E. 研究力分析とその活用	⑧ 科学技術政策概論
	⑨ 研究力分析とその活用
F. 研究プロジェクト	⑩ 研究プロジェクトのマネジメント手法
G. 産学官連携	⑪ 産学官連携
	⑫ 地域連携
H. 知的財産	⑬ 知的財産
I. 研究広報	⑭ 広報
J. 国際化推進	⑮ 国際化推進

鈴木 忍　京都大学 成長戦略本部 統括事業部 イノベーション領域 副統括 ／京都大学「医学領域」産学連携推進機構 特定教授

スライド1

第30回FD･SDフォーラム 分科会「混職協働最前線 これからの産学連携」

研究成果の社会実装を目指して ～産学官のギャップを力に変える～

京都大学 成長戦略本部 統括事業部 イノベーション領域 副統括 上席イノベーションプロデューサー
京都大学大学院 医学研究科 「医学領域」産学連携推進機構（KUMBL） 特定教授
鈴木 忍

2025年3月1日

スライド2

京都大学

1897年に創立、日本で二番目に古い大学
2022年には125周年を祝う

+3 years in 2025

「自重自敬」の精神に基づき、対話を重視した
「自由の学風」の下で多様な創造的研究を尊ぶ

18 研究科
文学研究科・教育学研究科・法学研究科・経済学研究科・理学研究科・医学研究科・薬学研究科・工学研究科・農学研究科・人間・環境学研究科・エネルギー科学研究科・アジア・アフリカ地域研究研究科・情報学研究科・生命科学研究科・総合生存学館・地球環境学堂・公共政策連携研究部・経営管理研究部

10 学部
総合人間学部・文学部・教育学部・法学部・経済学部・理学部・医学部・薬学部・工学部・農学部

12 附置研究所
化学研究所・人文科学研究所・医生物学研究所・エネルギー理工学研究所・生存圏研究所・防災研究所・基礎物理学研究所・経済研究所・数理解析研究所・複合原子力科学研究所・東南アジア地域研究研究所・iPS細胞研究所

26 センター等

1 附属病院

スライド3

京都大学の研究支援組織の役割：三つの柱で「世界と伍する」研究大学へ

1）研究力の強化
研究力強化のための人材と研究環境への積極投資、現在と将来の研究者の潜在的研究力の最大化に向けて、研究組織の改革と国際標準の研究支援体制、研究インフラを整備

2）研究成果の活用推進
研究成果の社会的価値化のための実行メカニズムの構築、多様な専門人材の効果的な組織化により、研究成果の潜在的価値の効果的で迅速な社会還元や、事業化の体制を整備

3）自律的な大学組織の形成
自律的大学経営のための新しいガバナンスとマネジメント、多様なステークホルダーの合議により、意思決定機関の公正なガバナンスのもとで、経営、教学、財務戦略事業等の機能分離と、各実行組織における効果的マネジメントの体制を確立

成長戦略本部（2024年4月より発足）
専門性と手法、知見、ノウハウを総合知として共有・蓄積・継承し、大学全体で活用できる体制へ

スライド4

成長戦略本部

産学連携関連契約対応
知財マネージメント
技術移転活動

研究者と企業のマッチングサポート

研究成果の事業化を目指し、国内外で活動
統括事業部

フロントオフィス
- イノベーション領域
  研究成果の活用と展開
- エコシステム構築領域
  スタートアップ支援による研究成果の活用
- ソーシャルリレーションズ領域
  社会との関係深化
- 国際展開チーム
  国際展開活動

企画管理部
フロントオフィスの活動をバックアップ

ミドルオフィス
→ 企画推進室
  中長期計画、新事業企画、改革推進等

バックオフィス
→ オペレーション・マネジメント・オフィス
  各種事務関係業務

スタートアップエコシステム強化
メディカルイノベーションセンター
イノベーションハブ京都（IHK）
運営の支援

企業との大型連携の企画・推進

大型の研究プロジェクトのマネジメント

スライド5

『イノベーションの4要素』｜イノベーションの創出のために大学が進めること

1 研究
2 人材
3 資金
4 施設

京都大学は、研究成果から次世代医療を創出するために、『イノベーションの4要素』を満たし、強化する体制の構築に取り組む

スライド6

①研究｜"*In Vitro* HUMANOID" ー京都大学におけるライフサイエンス系研究ー

***in vitro* HUMANOID**
アカデミア発の基礎研究から幅広い応用研究への道を拓く

基礎研究の知見からトランスレーショナル研究への展開
細胞治療、遺伝子治療、臓器移植等、先進医療の実現
創薬プラットフォームの構築
新規診断・治療法の開発を見据えた各種疾患の発症メカニズム研究

幹細胞・オルガノイドを基盤に
遺伝子改変技術等を各種技術を組み合わせた研究基盤

スライド7

②人材 |ライフサイエンス領域におけるイノベーションエコシステムを構築

自由な発想からの探索研究
創薬標的のPOC

規制に基づいた開発支援
次世代医療の非臨床・臨床試験の支援

主な研究機関の人材

医学研究科等 ― 附属病院

主な研究支援機関の人材

- 成長戦略本部（アライアンス・知財・エコシステム構築）
- 先端医療研究開発機構（iACT）
- 「医学領域」産学連携推進機構・TLO京都
- 次世代医療・iPS細胞治療研究センター（Ki-CONNECT）
- クリニカルバイオリソースセンター・KBBM
- 製薬系含む各種企業との提携
- スタートアップ組成のための取り組み（京都iCAPの支援・投資）

スライド8

③資金 | スタートアップ創出型の学内助成金を準備し、スタートアップ創出を支援

- 大学発の研究成果の事業化支援を目的とした学内ファンド
- 2016年より開始、「ベンチャー・クリエーション型の研究活動」の活性化により、ベンチャー起業の推進に貢献

（2016～2022年）

学内の事業化支援ファンド：

GAPファンドプログラム
2016～2021年　支援額：年間最大300万円

インキュベーションプログラム
2016～2021年　支援額：年間最大3,000万円
（最大3年間の継続審査あり）

GAPファンド【GAP-S】
2021年度　支援額：年間最大1,000万円

START-GAPファンド
2022年度～　支援額：年間最大1,000万円

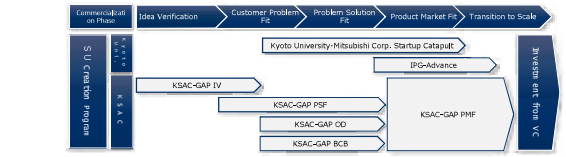
応募件数 487件 → 採択件数 163件 → 事業化支援プログラムからの起業件数 38件

スライド9

③資金 | 京都大学のGap Fund起業支援プログラム（助成金）

起業プロジェクトの事業化フェーズごとに、支援金額、支援年数の異なる複数のプログラムを運営（2024年度）

	京都大学・三菱商事		KSAC(参画大学対象)				
	Startup Catapult	IPG-Advance	KSAC-GAP IV	KSAC-GAP PSF	KSAC-GAP OD	KSAC-GAP BCB	KSAC-GAP PMF
助成金額	2000万円	5000万円	500万円	1000万円	1000万円	1000万円	6000万円
期間	1年	2年	1年				2年
対象	研究者＋起業家候補		研究者	研究者			研究者＋事業化推進機関
採択件数	7	3	15	10	5	5	5



スライド10

③資金 | 関西スタートアップアカデミア・コアリション（KSAC）

関西における起業家の裾野拡大、大学発スタートアップを連続的に創出し、世界に伍するスタートアップ・エコシステムの構築をめざすプラットフォーム

スライド11

④施設 | SU施設を中心に、直径500m 以内に研究・支援機関が隣接し交流が可能

スライド12

④施設 | 京都大学医学研究科メディカルイノベーションセンターの利用

医学研究科及び附属病院との緊密な連携の下、創薬研究開発のあらゆるステージでアンメットニーズに挑戦

オープンイノベーション促進のための研究施設
- レンタルラボ（総計2700平米）及び共通利用施設（**BSL２細胞培養室、動物実験施設**等）
- **先端バイオメディシン解析技術室（2021年4月開室）**
  - ヒト臨床検体やオルガノイドを用いたシングルセル解析のための最先端プラットフォームを提供

産 in 学の融合拠点として創薬共創の場を提供
- 企業と大学の研究者が共にリバースTRを目指し共同研究を実施
- 附属病院と緊密に連携し、臨床ニーズの正確な把握による創薬研究開発を推進
- 探索研究から臨床試験まで一気通貫で実施可能
  - 学内研究者の研究アイデアや特殊技術等を大学が提供
- 産学連携促進のための様々な仕掛けを企画、実施（産学共催でのセミナー、学内限定公募等）

スライド13

④施設 | 産学連携を支えるクリニカルバイオリソース

企業の研究ニーズに沿って、京都大学と共同で、ヒト臨床サンプル解析による病態メカニズムの解明、治療標的探索、患者層別化のためのバイオマーカー探索、薬剤評価等による薬剤価値の最大化を目指す

臨床系・基礎系の研究者
- 臨床ニーズ及び研究アイデア
- 臨床サンプル、臨床情報、患者コホート（例：長浜コホート、**KURAMAコホート**）
- 独自技術、研究用マテリアル、解析ノウハウ

マッチング

製薬等企業
- 研究ニーズ
- 候補薬物
- 創薬研究のノウハウ

適宜支援

CBRC*/iACT&KBBM 成長戦略本部&KUMBL
- 企業ニーズに沿った**全学の**研究者の探索、マッチング
- **臨床サンプル**へのアクセス
- 共同研究契約等における産学間の調整、契約実務支援
- 企業含む学外組織による京都大学の**先端解析機器利用**の支援

その他ご相談も随時受付
- ✓ 臨床サンプルを使いたい
- ✓ 新規研究テクニックを取り入れたい
- ✓ 共有機器を使いたい　等

*クリニカルバイオリソースセンター

産学による創薬研究を支える研究基盤
医学・生命科学研究支援機構（iSAL）
様々な先端解析機器インフラへ学外からもアクセスが可能（臨床サンプルの解析受託も解析内容によっては可能）

医学研究科 医学研究支援センター ドラッグディスカバリーセンター 先端バイオメディシン解析技術室
薬学研究科 薬学研究支援センター
生命科学研究科 生命動態共用研究施設
医生物学研究所 共通機器
ヒト生物学高等研究拠点 リサーチコアファシリティ 単一細胞ゲノム情報解析コア（SignAC）

スライド14

④施設 | 医学・生命科学研究支援機構 ー産学による創薬研究を支える研究基盤ー

京都大学
医学・生命科学研究支援機構（iSAL）
https://support-center.med.kyoto-u.ac.jp/isal/

医学研究科 医学研究支援センター
- ドラッグディスカバリーセンター
- 遺伝情報解析室
- 質量分析室
- マウス行動解析室
- 小動物MRI室
- 合成展開支援室
- **先端バイオメディシン解析技術室**

生命科学研究科 生命動態共用研究施設
- 蛋白質解析室
- 次世代シーケンス解析室
- 蛍光生体イメージング室

薬学研究科 薬学研究支援センター

医生物学研究所 共通機器

ヒト生物学高等研究拠点 リサーチコアファシリティ
- 単一細胞ゲノム情報解析コア（SignAC）

各部局が保有する高度な研究機器・設備または研究技術の学内外への開放型共用体制を構築

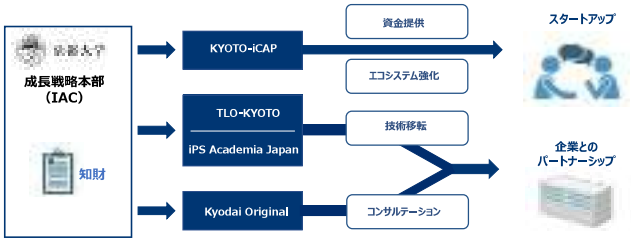
「先端バイオメディシン解析技術室」
附属病院に隣接しており、臨床サンプルへのアクセスが容易
臨床サンプルのシングルセルレベル解析等が可能

機器名称	設備
10xGenom tcs Chrom ium ControTer	シングルセル解析装置
オリンパス FLUOVIEW FV3000	共焦点レーザー顕微鏡
BD セルソーター FACSAria Fusion	自動細胞解析分取装置
Standard BioTools (FRUIDIGM) Helios, a CyTOF System	細胞機能解析装置（マスサイトメーター）
Standard BioTools (FRUIDIGM) Hyperion Im aging System	細胞機能解析イメージング装置（マスサイトメーターを応用）

- 様々な先端解析機器インフラを整備
- 臨床サンプルの解析受託も解析内容によっては可能
- 学外からもアクセスが可能（営利組織も）
- 独自のオンライン共用システムKUMaCoを有する

スライド15

産学連携を通じたイノベーションの促進



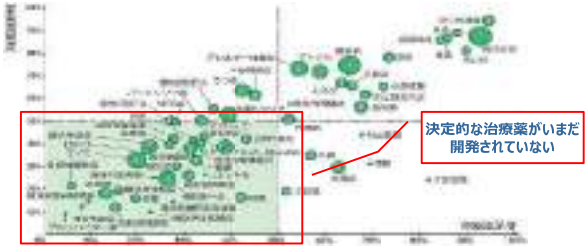
IAC は京都大学が生み出す知を社会に届け、その価値を最大化し教育・研究の活性化のために利益を生み出す

スライド16

アンメット・メディカル・ニーズ

いまだに有効な治療方法が確立されていない疾病に対する医薬品・医療への強い要望

治療満足度別に見た新薬の承認状況



PMDA web siteより抜粋

スライド17

医薬品のパラダイムシフト：医薬品創製技術とアンメットニーズの変遷

医薬品創製技術の系統化調査

日本の主要死因別死亡率

薬剤開発に費やす時間（10～15年）
パンデミックの発生、高齢化社会、環境問題
→ 10～15年後の真のアンメットニーズを読み切れるのか？

 sts.kahaku.go.jp/diversity/document/system/pdf/089.pdf

スライド18

世界売り上げランキングの変遷

15年の間にモダリティも疾患領域も大きく異なる

2004年ランキング

順位	製品名	社名	主な適応	モダリティ
1	リピトール	ファイザー	高脂血症	化合物
2	エポジェン	アムジェン	腎性貧血	蛋白製剤
3	プラビックス	サノフィ	抗血小板	化合物
4	ゾコール	メルク	高脂血症	化合物
5	ノルバスク	ファイザー	降圧剤	化合物
6	セレタイド	GSK	抗ぜんそく薬	化合物
7	タケプロン	武田	抗潰瘍剤	化合物
8	ジプレキサ	リリー	統合失調症薬	化合物
9	メバロチン	三共・BMS	高脂血症	化合物
10	ネキシウム	アストラゼネカ	抗潰瘍剤	化合物

2019年ランキング

順位	製品名	社名	主な適応	モダリティ
1	ヒュミラ	アッヴィ	自己免疫疾患	抗体医薬
2	エリキュース	BMS・ファイザー	抗凝固剤	化合物
3	キイトルーダ	メルク	がん（免疫チェックポイント阻害）	抗体医薬
4	イグザレルト	バイエル	贅血	化合物
5	ランタス	サノフィ	糖尿病	蛋白製剤
6	エンブレル	ファイザー	自己免疫疾患	抗体医薬
7	ステラーラ	J&J	自己免疫疾患	抗体医薬
8	オプジーボ	BMS	がん（免疫チェックポイント阻害）	抗体医薬
9	ジャヌビア	メルク	糖尿病	化合物
10	ノボラピッド	ノボノルディスク	糖尿病	蛋白製剤

スライド19

アカデミアへの社会からの期待：
学術研究の更なる発展と、研究成果の社会実装による社会貢献

創薬研究における日本の可能性→世界的にも優れた高水準の科学力
（日本はすべての研究分野で最も学術論文が引用されている国の一つ）

“ブロックバスター”の創出
- Actemra（抗IL-6抗体、自己免疫疾患等）：大阪大学（岸本忠三氏）
- Opdivo（抗PD-1抗体）、がん免疫分野の確立：京都大学（本庶佑氏）
- Xalkori（EML4-ALK、抗がん作用）：東京大学（間野博行氏、国立がん研究センター）
- SGLT2阻害薬（糖尿病等）：大阪大学（金井好克氏）

事業化につながる科学的知見の創出
- iPS細胞の誕生（京都大学）
- CRISPERの発見（CRISPER-CAS9の基礎）（大阪大学）

日本のアカデミアのポテンシャルに大きな期待感

スライド20

オープンイノベーション

オープンイノベーションとは…
「創造」の過程で遭遇した課題を、自分たちだけで解決することにこだわらず、
組織外から最適な策を探し出すことで、**より迅速に課題を解決する**ための手段

星野達也
オープンイノベーションの教科書
ダイヤモンド社

オープンイノベーションの定義
組織がその組織内だけではなく、組織外のアイデアと市場参入経路を活用することによって、自身のテクノロジーの進化を実現することが可能であり、そうするべきであるとするパラダイム
（ハーバード大学経営大学院の教授ヘンリー・チェスブロウによる定義）

- **オープンイノベーションは技術分野には限定されない**
- **分野が異なる融合であるほど、成功確率は下がるがより革新的**

スライド21

コミュニケーション：日本人が直面する三つの壁

物理的な壁
- **欧米含む諸外国との距離**
- **時差**
  例えば…New York （米国）：13(14)時間
  Frankfurt（ドイツ）：7(8)時間

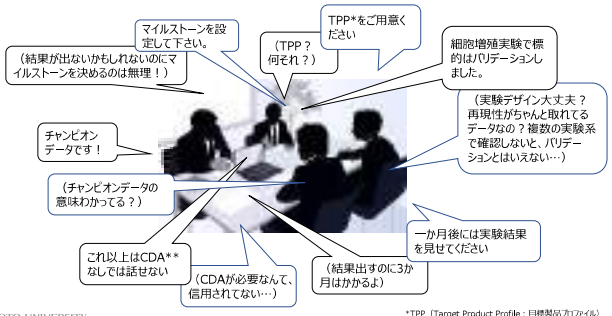
言語の壁
- **使用する言語の違い**

（組織）文化の壁

三極の場合：
New York : AM 9:00 (8:00)
Frunkfrut : PM 3:00 (2:00)
Kyoto : PM 10:00
…日本は会議に入りたい？

スライド22

所属組織、職種の違いによるコミュニケーションエラー



copyright ©素材Good

*TPP（Target Product Profile：目標製品プロファイル）
**CDA（Confidential Disclosure Agreement）

スライド23

オープンイノベーション…ごっこ

1. 経営陣から指示され「やらされ仕事」になりやすい
2. 事業創造に繋がらないビジネスアイデアのマッチングイベントが中心的な活動
3. 経済実態が伴わない内容がメディア掲載される
4. シリコンバレーツアー（もしくはボストンツアー）に出かけるが、実際のビジネスに繋がる意思決定はできない
5. VCファンド等へLP出資するが社内の新規事業やイノベーションには直接的に効果がない
6. コラボレーションオフィスを創るが、イノベーションが起きない

（出典：Biz/Zine 2017年9月4日）

オープンイノベーションという言葉に踊らされて…
- 社会が何をもめているか突き詰めず、具体的な達成目標もなく「とりあえず」活動を始めるため、どこにもたどり着けない。
- 目先のアイデアや話題の人だから、という理由で本来組むべきではないパートナーを選んでしまうが、そこからは何も生まれない

スライド24

産学連携の活性化のための「イノベーションプロデューサー」

早い段階で面白い研究にアプローチする

・イノベーションプロデューサーは、研究者との少ッチポイントを増やし、研究状況を把握

・学内支援組織間でのシナジーを取り、アウトプットするメッセージを揃え、均質で正しい情報やサジェスチョンを研究者に提供

VCや事業会社に正しくインプットし、次のステップにつなげる

コーディネータは、産官学の研究者マッチングにより、研究力強化を支援

研究全体を俯瞰して方向性をアドバイスできるよう、各方面のエキスパートを研究者へ紹介～“ひとりでがんばりすぎない”

社会実装を評価・支援する仕組みを準備する

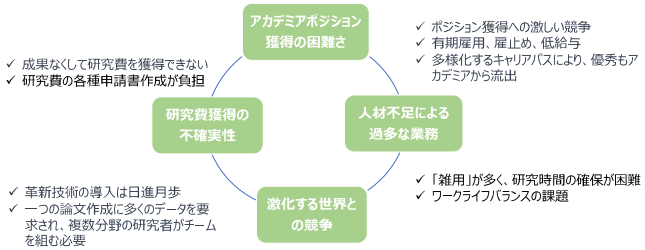
・「特許戦略」をたてる専門チームの組成

・臨床反応性を予見するため、臨床サンプルを準備

・非臨床試験や臨床試験を支援する組織と設備の準備

スライド25

アカデミアでの「基礎研究」を取り巻く様々な課題



研究資金の不足が負のループを産み出している
⇒様々な研究資金獲得方法を検討する必要がある

スライド26

現状の課題解決に向けた研究者ヒアリングの実施

情報共有の不十分さ
- 知財や産学連携、起業支援に関する情報を大学が発信しても、研究活動で多忙な若手研究者や異なる学部・専攻の研究者にそれらが行き渡りにくい

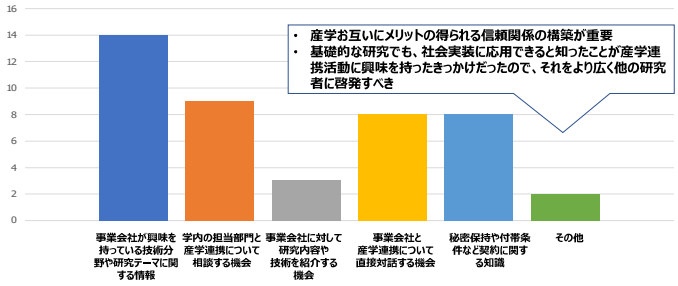
研究支援組織による研究者ニーズの把握不足
- 研究支援組織と研究者とのコミュニケーションが限定的で、研究者たちの要望や現状の課題を十分に把握できず、支援が不十分となっている

「研究シーズ」の顕在化と産学連携への理解不足
- 「学術論文の公表」や「競争的資金の獲得」は評価されても「産学連携（共同研究、起業等）」は評価されないため、研究者から積極的な提案が出にくい。
- 研究者らが、自らの研究を「産学連携に」に応用できるかを判断するのが難しい
- 「産学連携」を知らないために関心を持てない、または関心はあっても進め方がわからない

学内の支援組織が一体となった研究者への個別ヒアリングを通し、正しい情報の提供や研究者ニーズの把握を行うことで効果的な研究者支援活動を実施する支援体制を構築

スライド27

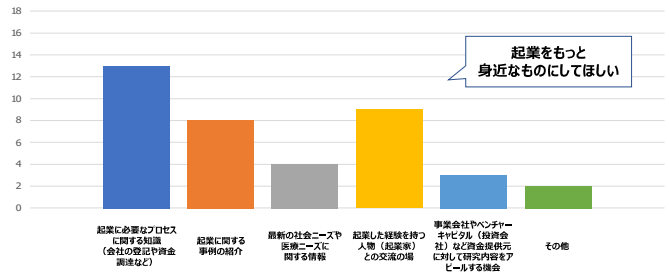
研究者への聞き取り調査：産学連携を促進するためには産学間で互いに対する理解を深めるべき



（18名の研究者からの回答縷め）

スライド28

研究者への聞き取り調査：起業が身近になれば、やってみたい研究者も増えるのでは？



（18名の研究者からの回答縷め）

スライド29

研究環境の「パラダイムシフト」のために：自由な研究活動の実施を妨げる要因と研究者のニーズ

自由な研究活動に制限を与えている要因

予算の不足

研究業務以外の業務の負荷

人員・人材の不足

具体的に求められている支援例
- 技術員の研究室への短期派遣（一日～）
- 株細胞等を用いた各種薬理試験
- 臨床サンプルなどの遺伝子発現解析
- 実験系構築のための予備実験の実施
- 実験系構築のための調査や相談など
- Mass Cytometry等、使用者への教育が必要な機器の利用における補助
- 動物飼育補助
- バイオインフォマティクスの受託・支援
- 実験スペースの貸し出しや試薬の共有（共同購入・管理）
- …

アカデミアの研究力強化のための研究環境の「パラダイムシフト」のきっかけを作りたい

スライド30

研究力強化・研究成果の社会実装に向けた「京都大学研究支援コンシェルジュ（仮称）」の設置

研究支援コンシェルジュ
学内の研究者による多様な研究業務を支援し、研究アイデアの具体化を加速する

京都大学内各部局（他のアカデミアの支援も今後考慮）

医学研究科	附属病院	CiRA
医生物学研究所	ASHBi 他	工学研究科

- 実験デザイン構築からフィジビリティスタディの実施まで、新たな研究の立ち上げ時期や資金難等で塩漬けになっている基礎研究活動を活性化
- 研究早期から社会実装の可能性を顕在化、支援組織による伴走支援を実施

実験業務実務支援（コンシェルジュ研究員）
産学連携のための伴走支援（成長戦略本部）

スライド31

「京都大学研究支援コンシェルジュ（仮称）」による具体的支援イメージ

実験業務サポート（コンシェルジュ研究員）
- 学内の研究シーズの評価を実施するための実験系構築（研究企画）、予備実験の実施
- 研究プランの策定やプロジェクトマネージメント支援
- 株細胞やオルガノイド、実験動物を用いた薬理試験
- 臨床サンプルなど生体資料を用いた遺伝子発現解析
- スクリーニング系構築（実験系の機械化・システム化・自動化）と系の提供　など

産学連携のための伴走支援（成長戦略本部・KUMBL）
- 産学連携フェローとともに、本受託チームを利用する研究者に対し、研究早期から、企業との連携や起業を見据えた伴走支援を実施

＋ 共有ラボ・機器（動物実験施設等（iSAL、IHK、MICなど）） 研究機器・環境の提供

＋ クリニカルバイオリソースセンター（CRBC）KBBM 生体資料の提供サービス

論文・学会発表 研究力の向上

研究資金獲得 競争的資金獲得に必要なデータパッケージの準備

製薬企業との連携 外部資金獲得・研究成果の実用化

スタートアップ組成・支援 シーズ・生体試料・LS専用シェアラボの提供

スライド32

コンシェルジュによる研究支援体制流れ（イメージ）

研究デザインの決定
- 文献調査などの背景調査
- 実験系構築に必要な情報の収集
- 競合状況等の調査
- 基礎・臨床・産学連携における各種エキスパートによるコンサルテーション

研究支援
- 各種薬理試験（in vitro、in vitro）
- 臨床サンプル等ヒトでの遺伝子発現確認
- バイオインフォマティクス等解析支援
- その他

フォローアップ支援
- 競争的資金への応募支援
- 企業への橋渡しを含めた産学連携支援
- スタートアップ支援

研究支援コンシェルジュ（仮称） <コンシェルジュの構成> • 成長戦略本部 • 産学連携フェロー（KUMBL） • iSAL（医学研究支援センター等） • アイセムス他、学内有識者（基礎・臨床研究者）	研究支援コンシェルジュ（仮称） ＋ クリニカルバイオリソースセンター（CRBC） 株式会社KBBM	成長戦略本部 産学連携フェロー（KUMBL） 京都大学イノベーションキャピタル株式会社（iCAP） 医学部附属病院　先端医療研究開発機構（iACT） 京都大学学術研究展開センター（KURA）

スライド33

シーズ顕在化のための活動事例：学内限定研究助成公募（企業共催）

概要
- 企業スポンサーのもと特定のテーマを設定、京都大学**全学から研究シーズや研究アイデアを広く募集**
- 直接経費で**200~500万円**程度の規模
- **原則1年間**（延長、大型化あり）
- 2019年より実施、これまでに大手外資系・内資系製薬企業、その他大手企業併せて**10社以上が参画（二度以上実施の企業も複数あり）**
- 2024年度には、他大学と連携して二大学での公募も実施

研究者のメリット
- 研究資金の獲得
- 早期の研究アイデアも助成対象になりうる
- 企業の創薬研究の知見や技術的な支援が期待
- 学内限定のため一度学内でのチェックあり

企業のメリット

新規の研究アイデアやシーズ、臨床ニーズへのアクセス
- ✓ 企業ニーズに沿ったアイデアやシーズを全学から短期間で収集可能
- ✓ 附属病院から現場の臨床ニーズの把握も可能

トップサイエンティストとの繋がり強化
- ✓ 審査委員の依頼やシンポジウムへの登壇依頼を通じて、学内のトップサイエンティストとの関係構築が可能

有望な研究者（ライジングスター）の顕在化
- ✓ 大学の産連担当者が関わるため、公募に関する研究者の懸念が軽減され、より多くの募集を呼び込める
- ✓ 若手（学生含む）や京大に移籍して間もない産学連携に意欲的な研究者が顕在化できる可能性あり

企業の戦略やニーズの発信の機会
- ✓ 公募周知を通じて、自社の注力領域や社外に求める研究ニーズの発信が可能
- ✓ 公募とあわせオープン型のシンポジウムを開催することで京都大学以外からの提案を呼び込むことも可能（シンポジウムの開催は任意）

スライド34

学内限定公募プログラム事例：デジタルヘルス研究における公募事例（2019年度）

公募概要

主な目的
- デジタルヘルス分野におけるアカデミア研究アイデア、臨床現場のニーズ、およびシーズの探索
- 産学連携担当者も把握しきれていない有望な研究者（ライジングスター）の発掘

公募内容
- 京都大学に所属する研究者（学生含む）を対象に、ヘルスケア全般の課題をデジタルテクノロジーで解決するテーマを募集
- 具体的な研究に留まらず、臨床ニーズやアイデア段階のテーマも広く募集

助成内容
- 研究助成金（1課題を採択、300万円を提供）
- 各種メンタリングやネットワーキングを提供

シンポジウム

- 学内公募に先立ちシンポジウムを開催し、研究助成の趣旨やデジタルヘルス分野の研究状況を説明
- 特別講演として、PMDAで医療機器分野の承認審査・コンサルテーション経験を持つ外部講師を招聘
- 50名を超える学内研究者が参加

公募成果

応募総数**19課題**

医学研究科のみならず工学研究科・経済研究科等

幅広い分野からの応募

スライド35

オープンイノベーションのための「Seeds-Hub」全国的な産官学の連携促進に向けた新しい交流の場を提供

日本の研究力を強化し、国際競争力を高めるために様々な課題を「仕組み」で解決

アイデア
研究室情報
シーズ（技術、成果）
試料（細胞、ヒト組織、疾患モデル等）

民間企業（製薬会社、VC）
- ✓ アカデミアへのニーズの紹介
- ✓ アカデミアの研究者との議論
- ✓ 有用な情報の提供（論文・学会情報等）
- ✓ コラボレーションの可能性

アカデミアの研究者（大学、研究所）
- ✓ 研究交流、情報交換
- ✓ コラボレーション促進
- ✓ 競争的資金獲得
- ✓ キャリア形成

✓ **国内（外資系企業含む）の産官学の組織同士がオンライン上で簡単・自由にマッチング**
✓ **アカデミアからのプロアクティブな研究提案を他のアカデミアや企業が期待**

スライド36

「Seeds-Hub」の仕組み

システム ＋ **コミュニティ**

Fig. courtesy: Takao Ono, Osaka University

- ✓ **研究シーズ・企業ニーズ**が探せる
- ✓ オンライン上での交流が出来る
- ✓ **コメント・直接コンタクト**ができる

- ✓ **ミニセミナー**で**研究内容・研究者の研究や人柄**を知れる
- ✓ **対面フォーラム**で**同志**と切磋琢磨できる

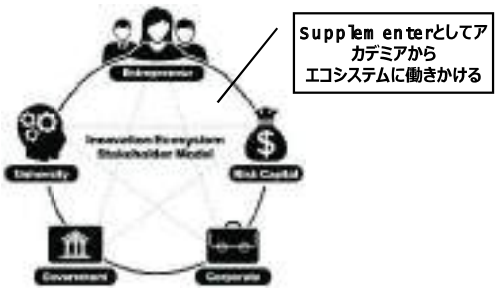
Seeds-Hubの詳細はこちら
アカデミア：無償
企業：要相談

https://www.kumbl.med.kyoto-u.ac.jp/seeds-hub/

スライド37

研究成果の社会実装を目指して
～産学官のギャップを力に変える～

Source: Budden and Murray (2019)



スライド38

京都大学
KYOTO UNIVERSITY

【連絡先】成長戦略本部
E-mail: med_helpdesk@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp

第２分科会

大学のDX
――AI時代の組織・システム・教学

報告者

松木平 淳太 氏　龍谷大学 副学長 総合情報化機構 機構長／龍谷大学 先端理工学部 教授

鎗水 徹 氏　大阪大学 OUDX推進室 副室長・教授／大阪大学 D3センター DX研究部門長

浅田 智史 氏　学校法人立命館 総合企画部 総合企画課 課長

沼田 耕並 氏　滋賀大学 教育学部教務係 主任

コーディネーター

横田 明紀 氏　立命館大学 経営学部 教授

川上 浩司 氏　京都先端科学大学 工学部 教授

〈第 2 分科会〉

大学の DX ―― AI 時代の組織・システム・教学

コーディネーター
立命館大学 経営学部 教授　横田　明紀
京都先端科学大学 工学部 教授　川上　浩司

○本分科会のねらい

昨年度までの FD フォーラムが、本年度より FD・SD フォーラムと改められ、今回は「教職協働」を意識した統一テーマの設定がなされることとなった。このような背景を受け、本分科会では教職員を巻き込んだ大学全体の DX（デジタル・トランスフォーメーション）をどのように促進していくのかに焦点を当てた。

今日、教育力・研究力の向上、経営の効率化や基盤の強化などにおいて大学のコミュニティに関わる多岐の情報の集約・共有・連携が肝要であり、これらを実現するデータプラットフォームの構築と蓄積されたデータの利活用は不可欠となっている。加えて、2022 年度末より話題となった生成 AI などを含む有益なデジタル技術の出現と急速な進展とともに「こうしたデジタル技術をどのように組織に取り入れ､活用し、大学の DX を促進していくのか」は、多くの大学で共通した課題でもある。

本分科会では登壇者より各大学での DX の取り組みを紹介してもらいながら、参加者を含む各大学間での DX に対する現状や課題を共有するとともに、今後、DX を促進していくためのネットワークやコミュニティ形成の「きっかけ」となることをねらいとした。

○報告の概要

講演 1: 龍谷大学における DX の現状と課題 - 生成 AI 時代を見据えて
龍谷大学 副学長 総合情報化機構 機構長
龍谷大学 先端理工学部 教授
松木平 淳太 氏

1990 年代から今日まで、龍谷大学において導入されてきたキャリア支援、e ラーニング、ポータル / シラバス、メールサービス、証明書発行など主に学生を対象としたフロントエンドのサービス、教学、人事、会計など教職員を対象とするバックエンドの業務システム、およびそれらを結ぶ情報ネットワーク、セキュリティなど ICT 基盤に関する変遷と、これらの変遷を踏まえた今日の課題が「導入されたデータ利活用環境をどう使うか」であることをお話しいただいた。特に生成 AI の登場とその急速な技術進展により、さまざまことが専門的な知識や経験がなくとも誰もが容易にできるようになってきており、教育の重点も How（やり方）の教育から What（何を作るか）の教育へ、また、大学業務においても How（やり方）の働き方から What（何をするか）の働き方へと変化している。そうしたなかでデータ利活用を進めていくには、これまでの「攻めの DX（フロントエンド)」「守りの DX（バックエンド)」といった縦割りの進め方だけではうまくいかないこと、さらに変化に対応していくにはいきなり大きなシステムの構築を目指すよりも、身近なところでつくれるものを試していくスモールスタートでの取り組みが適しているのではないかとの示唆をいただいた。

講演 2: 阪大流 DX の進め方－ないないづくしからの挑戦
大阪大学 OUDX 推進室 副室長・教授
大阪大学 D3 センター DX 研究部門長
鎗水 徹 氏

これまで鎗水氏が大阪大学での DX の促進においてリーダーとして直面された①「ヒト」がいない､②「カネ」がない、③「戦略」がわからない、④「組織の動かし方」がわからないといった 4 つの課題について、どのように克服されてきたのかを事例を通じながら共有いただいた。特に DX の本質が「単なるデジタル化ではなく組織・ビジネス全体の変革」であることを念頭に、課題の④「組織の動かし方」に関して「いきなり全体を変えようとしない」「やる気のある仲間と出来ることからやる（小さく創って大きく育てる)」といった点、また、各構成員にとってのメリットとその効果を定性的・定量的に示すことの大切さなど、多くの示唆をいただいた。加えて、DX を促進する上で各大学が直面する悩みはほぼ同じであること、さら

に「教育」「研究」など大学間で競争すべき部分と異なり「システム」は共用・共創可能であることなど、鎗水氏自身が大阪大学で取り組みを通じて得られた経験を踏まえ、皆で協力しながら知恵を出し合うことの重要性や、大学間でのネットワーク作りや情報共有の必要性についても説明をいただいた。

講演 3: 学校法人立命館の DX 推進戦略の実践と課題について
学校法人立命館 総合企画部 総合企画課 課長
浅田 智史 氏

立命館大学における学園ビジョン R2030 の実現に向けた DX 推進の取り組みの実態についてお話しをいただいた。特に学園内で導入・利用されている様々なシステムをデータレイクに連携させるデータ活用基盤（RDP: 立命館データプラットフォーム）の構築を中心に、学内に散らばっているデータを一括で活用・閲覧し、学生・教員支援の個別最適化を実現するフロントエンドのシステム開発とともに、導入された IT 基盤を利活用できる組織作りに関して紹介をいただいた。他方、新しい取り組みはシステム先行で進めてきたため、末端での利活用がまだまだ広がっていないことや、教職員ともに個々の日常業務が多忙であったり、データ分析等のスキルを有する人が限られるなど、人材に関する課題があげられていた。また、生成 AI の活用に関しても日本マイクロソフトとの連携により立命館オリジナル生成 AI「R-AI（仮称）」の開発が進められているが、その実践には人材育成が不可欠であり、コミュニティサイトの運用や研修会 / プロジェクトの実施など、現在、取り組まれている施策を紹介いただいた。

講演 4: DX 実現を目指す組織風土醸成と大学職員の意識変革
滋賀大学 教育学部教務係 主任
沼田 耕並 氏

大学職員の立場より DX を促進していく上での組織風土の調整と意識改革についてお話しをいただいた。VUCA の時代といわれる今日において、慣例に囚われない変化への対応が求められる一方で、依然として大学の教職員組織の大部分は機能別となっており、そのなかで大学がいくら経営課題として DX の促進を掲げても現場は既存業務を単純にデジタル化することだけに留まり、X（トランスフォーメーション）に至らないのが実状となっている。X は「フロー自体を変え、組織風土を変え、大学の新たな価値を生み出す」という根気のいる作業であり、その実現には全学的な視点から「業務自体を見直し、変えようとする意識」を共有する教職員の人材育成が肝要になる。その具体例として各課を横断した職員によるグループワークとともに、部局横断で相談のできるコミュニティとしての「場（＝共感が生じる場）」の重要性について説明をいただいた。また、そうした場をコントロールする人材として、未来を構想し全体像を設計する力と周りを巻き込み関係構築（コーディネート）する力を有した中堅層のリーダーの必要性とともに、そうした人材を見出し、任せていくことが、新しいことをやろうとする空気感をつくり、組織文化の醸成と変革につながっていくとの示唆をいただいた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

【質問①】
DX を進めていくにあたって頑張ってくれている職員にどのようなインセンティブを設けておられるのか？
【回答（鎗水氏）】
直接的なインセンティブは示しにくいが、仕事の一環として最新のツールに触れる機会を増やしたり、また、米国の高等教育レベルの ICT 推進機関である EDUCAUSE のカンファレンスや国内での大学 ICT 推進協議会（AXIES）など、国内外へのイベント等への出張を呼びかけながら、他の大学がどのように取り組んでいるのかを見聞するのと同時に、楽しく取り組める機会を提供することを大切にしている。
【回答（沼田氏）】
DX ポイント制度を実施しており、研修やプロジェクトチームに参加してくれた方にポイントを付与し、ポイントがたまった人を理事表彰することで、大学全体で周知・共有するようにしている。
【回答（鎗水氏）】
単に「やりがい」だけではなく「大学の経営戦略に直結した施策である」ことを意味づけることも職員のやる気と動機づけとして重要である。

【質問②】
大阪大学での学生証・教職員証のデジタル化について、学生証・教職員証は身分証明書としての役割も有している。特に学生証は学内では試験時の本人確認であったり、学外では定期券の発行や学割の利用時に必要になったりする。しかし、デジタル版だと認められないケースがあるのではないか？
【回答（鎗水氏）】
デジタル学生証の導入には費用面だけではなく社会的認知（特に鉄道での利用）や定期試験での本人確認についての問題があった。費用面についてはシステム導入においてベンダーに丸投げするのではなく、サブスクリプションの場合や内製で開発した場合なども含めた調査と比較をおこなった。また、システム導入だけではなく現状のカード型の学生証も含めた長期的な費用対効果とデジタル化のメリットの検証もおこなった（最終的にはシステムは内製での開発をおこなった）。加えて、大学の総長をはじめ理事のメンバーにも「やらなければならない」という意識があり取り組みを後押ししてくれたのも大きかった。社会的認知については大学のホームページに公式な証明書であることを掲示するとともに、スマートフォンの画面にアニメーションの動画や時間を表示することでスクリーンショット対策もおこなった。交通機関についてもほとんどの会社で承諾を得ることができた。他方、定期試験での対応はまだ検討中である。
なお、学生証・教職員証のデジタル化について、現状はこれまでのカードとの併用で、いきなりすべてを切り替えることはリスクが高くおこなっていない。今後、状況をみながら徐々に切り替えていく予定である。

【質問③】
大学にとって「卒業生とどのように継続的につながっていくか？」は大きな課題である。デジタル学生証は卒業生との継続的な関係構築においても大変有用であると思われるが、なにか考えておられることはあるのか？
【回答（鎗水氏）】
単に在学期間だけではなく、入学前から卒業後まで、学生の情報を集約していこうという動きがある。そうしたなかでデジタル学生証を単なる学生証のアプリとしてではなく、卒業後も使ってもらえるようなサービスとして、例えば、大学での各種案内の通知機能や証明書類のコンビニ発行などができるようなことについても考えている。
【回答（浅田氏）】
立命館大学においてもエンロールメントマネジメントの手段としてデジタル学生証の導入を検討している。特に、卒業時だけではなく、転職をした場合でもそれ以降のキャリアが追いかけていけるようにしたいと思っている。

【質問④】
立命館大学の「学内副業制度」は DX の推進においてなんらかの影響や効果はあるのか？
【回答（浅田氏）】
「学内副業制度」は特定のプロジェクトやタスクに対して「週に 1 日、所属部署から離れてまったく異なる仕事ができる」制度で、希望者を募って実施している。ただし、DX 推進室は、現在、その制度を活用していない。人材の発掘や流動性に寄与する制度であり、かつ、直接的に業務に参画してもらうことができるため、今後は制度の活用を考えていきたいと思っている。所属先の業務から離れて異なる業務に携われること以外に特別なインセンティブはないが、自分のやりたい仕事に「手挙げ式で携われる」ことがインセンティブになるのではないかと考えられる。

【さいごに】
大学の規模や現場が抱えている課題は様々であり、そのことによって「具体的に何を進めていきたいのか？」は異なると思われる。ただし、大学における DX を促進していく上で、他大学での動向を把握したり、共通して利用できるシステムの共同開発や、デジタル学生証の事例にもあった「社会的認知の向上」など、複数の大学で取り組んだ方が効率的であることも多い。そのためには、今回、登壇いただいた方々の講演にもあった大学間でのネットワークやコミュニティが必要であり、本分科会がそうしたネットワークやコミュニティ形成の「きっかけ」となることを願いたい。

松木平 淳太　龍谷大学 副学長 総合情報化機構 機構長 ／龍谷大学 先端理工学部 教授

スライド1

龍谷大学におけるDXの現状と課題
ー生成AI時代を見据えて

龍谷大学 副学長 総合情報化機構 機構長
先端理工学部教授 松木平 淳太

スライド2

龍谷大学の紹介

- 1639年 (寛永16年)、西本願寺第13代宗主良如が、本山本願寺阿弥陀堂の北に僧侶の教育機関として設立した学寮が起源
- 文学部、心理学部、経済学部、経営学部、法学部、国際学部、先端理工学部、社会学部、政策学部、農学部、短期大学部。学生数2万人
- 大宮、深草、瀬田の3キャンパス。右の写真は大宮キャンパス正門と本館(重要文化財)

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド3

龍谷大学の紹介

- 1989年 (平成元年) ： 瀬田学舎を開学し、理工学部、社会学部を開設 (創立350周年記念事業の一環)
- 2015年 : 瀬田学舎に農学部を開設

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

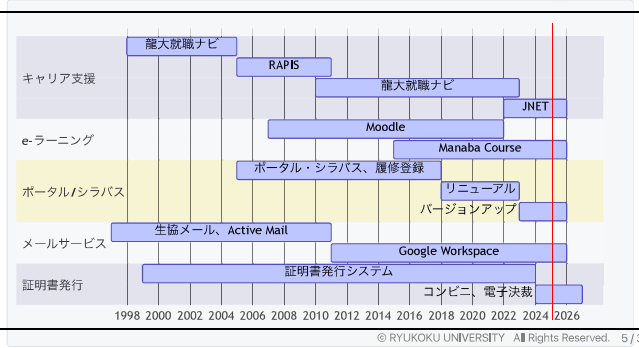
スライド4

龍谷大学の紹介

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド5

龍谷大学の学生向けサービスの変遷 (フロントエンド)



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド6

保護者ポータル

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド7

保護者ポータル

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド8

保護者ポータル

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

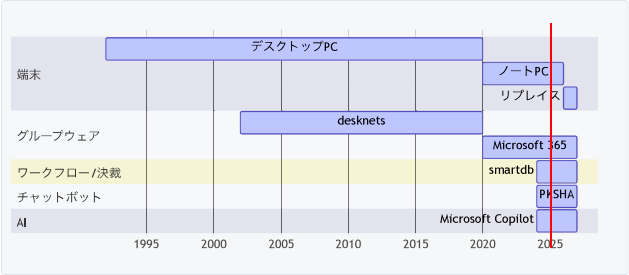
スライド9

保護者ポータル

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド10

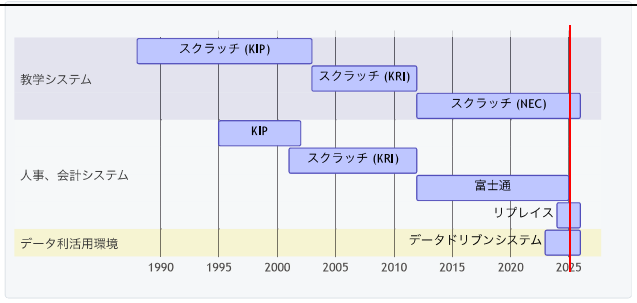
龍谷大学の職員向けサービスの変遷 (フロントエンド)



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド11

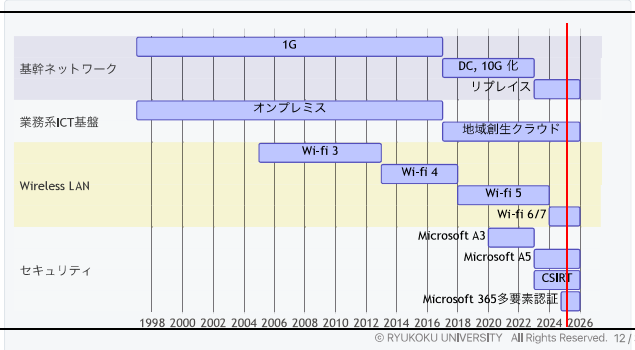
龍谷大学における業務システムの変遷 (バックエンド)



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド12

龍谷大学におけるネットワーク、データ、セキュリティ



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド13

業務系ICT基盤 (2018年以降プライベートクラウド化)

https://www.ntt-west.co.jp/business/solution/rrc/pdf/pamph_ryukoku.pdf より

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド14

Microsoft 365 多要素認証 (2024年10月以降)

全教職員、全学生対象

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド15

未導入のもの

- デジタル学生証
- 完全ペーパーレス
- デジタル出欠管理
- 卒業生との連携
- デジタルによる個別最適化された学び

⋮

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド16

大学におけるDXとは?

生成AI Claude 3.5 sonnet に聞いてみた

松木平：フロントエンドとバックエンドのDXをわかりやすく図示したインフォグラフィックスなスライドを作成してください。

Claude：インタラクティブなスライドを作成しました。スライドには以下の3つの主要な内容が含まれています：

https://claude.site/artifacts/d78b5544-25b1-4cad-991e-42974fe0cf02

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド17

大学におけるDXとは?

松木平：大学における学生向け、職員向けフロントエンドと、大学業務を支えるバックエンドという観点で一枚のスライドでお願いします。

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド18

大学におけるDXとは?

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド19

大学におけるDXとは?

攻めのDX? (frontend)

↕

守りのDX? (backend)

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド20

生成AIの登場

しかし、今後、状況は変わるであろう

生成AIの登場!

縦割りのままではうまくいかない!

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド21

生成AIの進化

株式会社 LifePrompt の Web ページより

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド22

生成AIの進化

トランプ氏、孫正義氏と「AIインフラに78兆円」投資　OpenAI、Oracleトップも参加

https://www.itmedia.co.jp/business/articles/2501/22/news165.html

右の写真は

https://image.itmedia.co.jp/news/articles/2501/22/l_yu_stargate.jpg より

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド23

大規模言語モデル (LLM) の**戦国時代**

OpenAI	Google	ANTHROPIC	Meta		DeepSeek
	Gemini	Claude	Llama 2	Grok	

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド24

大規模言語モデル (LLM) は自然言語がベース

生成AIは多様なデータを自然言語に変換できる!

画像 ↔ 自然言語

音声 ↔ 自然言語

外国語 ↔ 自然言語

数式 ↔ 自然言語

プログラミング言語 ↔ 自然言語

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド25

自然言語でプログラミングまでできる

AIプログラミングツール

Cursor, Windsurf, CLINE

↕

GPT-4o, o3-mini, Claude 3.5 sonnet, DeepSeek V3, R1

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド26

自然言語でプログラミングまでできる

JavaScript 言語でのプログラミング経験のほとんどない私が、AIツールを使うことによって、年末、年始で3つのアプリを作成

- 龍谷大学教員論文業績分析ツール (researchmap のデータを利用)
- 龍谷大学学年暦カレンダー (授業日登録機能付き)
- Gmail 締切チェッカー (Gmail のメールを解析して、締切日をチェック)

AIツールで作成したが、上記2つのアプリそのものにはAI機能なし

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド27

自然言語でプログラミングまでできる

フロントエンドの PoC (Proof of Concept) レベルであれば、

大学の教職員による実験的な実装は可能

になった!

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド28

敷居は低いです! ホームページも作れます!

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド29

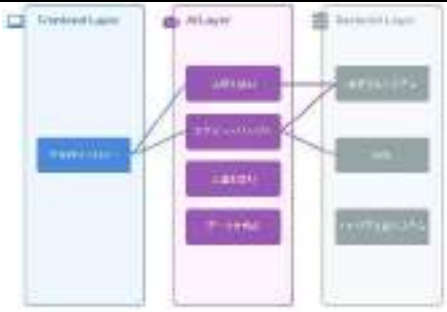
敷居は低いです! ホームページも作れます!

http://localhost:8000/index.html

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド30

これからどうなるか? (私の予想)



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド31

これからどうなるか? (私の予想)

さらに2025年はAIエージェントの年になる

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド32

これからどうなるか? (私の予想)

https://www.anthropic.com/research/building-effective-agents

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド33

AIエージェントのアニメーション (私の予想)

AIエージェントが学生をサポート

ただし、初期段階はAIエージェントの個体差なし

https://claude.site/artifacts/ac54ac88-9d4f-4a23-9410-7983bc187433

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド34

AIエージェントのアニメーション (私の予想)

AIエージェントが学生をサポート

発展段階ではAIエージェントは学生に合わせてカスタマイズされるだろう

https://claude.site/artifacts/ac54ac88-9d4f-4a23-9410-7983bc187433

- どのようなAIエージェントを学生に提供するかが、大学の主な業務の一つになる
- AIエージェントにできない業務を人間が行う

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド35

AI時代における未来の教育

生成AI、AIエージェントの利用は、教育においても 有効であると思われる。

教育の重点が変わる

How（やり方）の教育から、What（何を作るか）の教育へ

- 暗記や手順の習得から、創造性や問題解決力の育成へ
- 正解を導く方法から、価値ある課題を見つける力へ
- 知識の習得から、知識の活用力の育成へ

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド36

AI時代における大学教職員の働き方

生成AI、AIエージェントの利用は、大学業務においても 有効であると思われる。

働き方の重点が変わる

How（やり方）の働き方から、What（何をするか）の働き方へ

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved.

スライド37

鎗水 徹　大阪大学 OUDX推進室 副室長・教授
／大阪大学 D3センター DX研究部門長

スライド1

阪大流DXの進め方
－ないないづくしからの挑戦 －

2025年3月1日

大阪大学
OUDX推進室 副室長
（兼）D3センター DX研究部門長
教授 鎗水 徹

スライド2

自己紹介

- 鎗水 徹（やりみず とおる）
- OUDX推進室 副室長 教授
  （兼）D3センター DX研究部門長 教授
  （兼）キャリアセンター 教授
- 専門：IT戦略、経営戦略、DX、営業戦略
- 30年超のITビジネス経験を持つ、実務家教員
- 2022年10月より
  大阪大学全体のDX（OUDX）推進担当

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド3

本日のポイント

- あまり話されることのない「DX」の「X＝Transformation」の話
- DXリーダーが直面する、以下の「ないないづくし」をどう克服するか
  ① 「ヒト」がいない
  ② 「カネ」がない
  ③ 「戦略」がわからない
  ④ 「組織の動かし方」がわからない

＃あくまでも、阪大における個別事例ですが、ご参考になれば幸いです。

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド4

大阪大学のDX（OUDX）紹介ビデオ

これまでの取り組みを大阪大学公式YouTubeにて取り上げていただきました。
ぜひご覧ください。（YouTube「大阪大学 DX」で検索ください）

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド5

大阪大学 概要

国公立大学最大規模の組織
- 3キャンパス（吹田・豊中・箕面）
- 40強の研究科・研究所
  - 15研究科
  - 6研究所
  - 12施設
  - 4図書館
  - 2病院　など
- 3万人を超える人財
  - 学生：約23,000人
  - 教職員：約12,000人

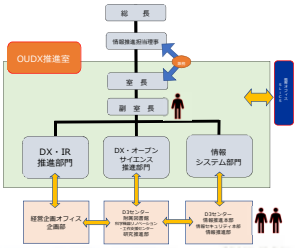
大学全体を一度に変革することが困難

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド6

①「ヒト」がいない

- **組織はあるも実質3名**
  （教員1名、課長補佐1名、嘱託1名）
  - 3キャンパス、40強の研究科・研究所、3万人超の組織をどうやって？



Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド7

①「ヒト」がいない

- **仲間づくり**
  - 教員・職員の壁を超える
  - 「大学を変えたい」という想いを持った仲間を集める
  - 大学の予算を使ってとにかく「楽しい」施策、「学び」の場を用意する
    → 仕事で「DX」をさせられることほどつらいことはない
  - 遠巻きに見ていた人も「楽しそう」ということで協力の輪が広がる

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド8

②「カネ」がない

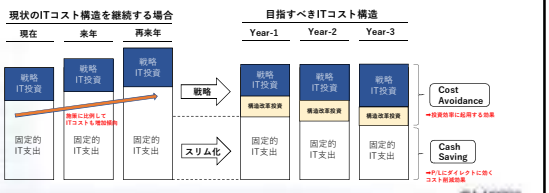
- 2022年10月着任したのは良いが、予算ゼロ
  - 「予算を取るにはどうしたらよいか？」
    → 「国の概算要求を取ったら？」
    → 申請は2023年度頭から、大学内・文科省・財務省審査が必要
    → 申請が通る可能性は低い
    → 実際に利用可能になるのは、2024年4月から
    → **早くても1年半以上、何も買えない使えない！**

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド9

②「カネ」がない

- このままいくと、施策を打つたびにヒト・カネが増える構造となっている
- **ITコスト削減の施策を並行して打ち、戦略的投資を増やす**



スライド10

②「カネ」がない

- **ベンダロックインの排除 → IT調達コストが従来の約25%に**
  - 覚悟をもって「既存ベンダが楽・確実」から「複数ベンダの競争」に
  - ベンダ間競争が「より良い提案・人財・コスト」につながる
  - コストが4分の1になったことで、出来る仕事の内容が4倍に
- **ベンダ見積もりの精査 → 妥当な原価に切り込む**
  - 「人月単価」x「工数」＋利益（＋親請会社の利益）＝提供価格
  - 要件定義＋基本設計＋構築＋テスト＋運用の妥当な人員・工数把握
  - 「人月単価」契約でない請負契約であってもコストの精査が必要

2年間で約5億円の調達コスト削減

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド11

③「戦略」がわからない

世間で「DX」と言われるのはITツールの導入ばかり
具体的に何をすればよいの？？

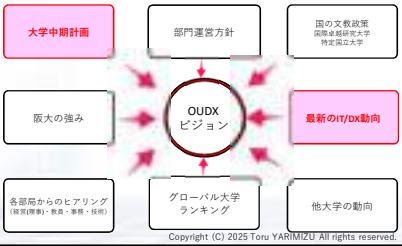
- 「DX」定義のあいまいさ
  - エリック・ストルターマン教授(2004年)
    「情報技術の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること」
  - 経済産業省（デジタルガバナンス・コード3.0、2024年9月）
    「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、**ビジネスモデルを変革**するとともに業務そのものや、**組織、プロセス、企業文化・風土を変革**し、競争上の優位性を確立すること。」

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド12

③「戦略」がわからない

- 「大学戦略」＋「IT戦略」の視点で統合戦略を立案し、日々アップデートする
- IT技術が今後環境変化に影響しそうな要素（例:生成AI）を踏まえ戦略立案



教育・研究・経営に影響を与えるIT技術は何かを考え
実務に「翻訳」するスキルが重要
（例）
- 生成AI
- プラットフォーマー
- クラウドサービス
- 動画配信サービス

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド13

③「戦略」がわからない

「2030年の新しい大学の姿」を想像し、基礎から施策を積み上げる

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド14

アリゾナ州立大学(ASU) 視察報告

- Arizona State University (ASU) Executive Innovation Visit に参加
- 2024年10月17日～18日（場所: ASU Cloud Innovation Center）
- 参加大学：シンガポール（複数の大学から多人数参加）、韓国、日本（大阪大学のみ）
- **全米で最もイノベーティブな大学に10年連続で選出されているASUのDX、データ分析基盤、AI活用、教育、サステナビリティなど幅広い領域における取組み**紹介
- Arizona State University の Deputy CIO との関係構築
- ASUの特徴、ASUから学べる事
  - Charter（理念）が確立、浸透している。全てのプレゼンターが理念に触れたのが印象的。
    この理念を規範としてすべての活動が計画・実施されており、目指すべき方向が共通化されている
  - DX や AI、サステナビリティに至るまで、何事においてもNo.1を目指すメンタリティと自負がある。
    その実現に必要な人材を外部から獲得している
  - Innovation を受容する、許容する文化がある
    （イノベーション採用曲線の初期段階から積極的に取り組む）
  - オンラインコースや企業との共同研究で外部からの資金を稼ぐ力がある
    （予算の8%が州からの交付であり、残りは自分たちで稼いでいる）

スライド15

④「組織の動かし方」がわからない

- 「DXの本質は単なるデジタル化ではなく組織・ビジネス全体の変革」
  → デジタル化は経験あるけど、組織変革はどのようにすればよいの？
- 大学組織・人員が巨大すぎて、本当に変革できるの？
- 教員・職員、部門の壁が高く、どのように乗り越えればよいの？
- 一番のリスクは
  「DXで大騒ぎしてお金をたくさん使ったけど一体何だったの？」
  と経営・メンバーから言われること

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド16

④「組織の動かし方」がわからない

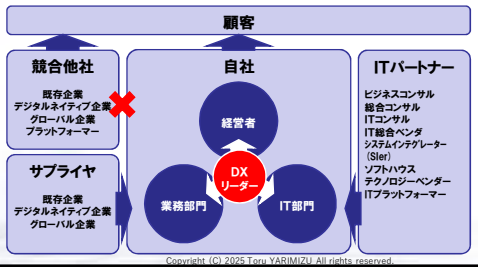
- 「DXの本質は単なるデジタル化ではなく組織・ビジネス全体の変革」
  → IT導入は経験あるけど、組織変革はどのようにすればよいの？

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド17

④「組織の動かし方」がわからない

関係する利害関係者をどのようにまとめていくかが重要

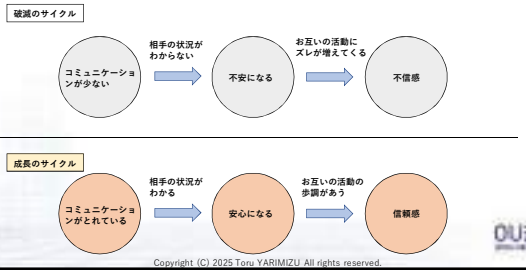


Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド18

④「組織の動かし方」がわからない

対面コミュニケーションの重要性



Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド19

④「組織の動かし方」がわからない

投影のみ

【参考】デジタル学生証・教職員証　学内説明会資料

Before	After
• 学生証は年間1,000枚の紛失、4,000枚の磁気消失	• 紛失・再発行リスク事務職員対応労力が低減
• 職員証は部局毎に製作し異動に伴う再製作が必要	• 部局毎の発行が不要（写真撮影・カード発行）
• 緊急・情報共有手段が不十分（メール見ない）	• 緊急・情報共有手段の確立（プッシュ通知機能）

各構成員に「あなたにとってメリットがある」ことを理解いただく

定量的な投資対効果を示す

導入効果（試算）：約7.4人月/年＋コスト約280万円/年の削減

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド20

④「組織の動かし方」がわからない

- 一番のリスクは
  「DXで大騒ぎしてお金をたくさん使ったけど一体何だったの？」
  と経営・メンバーから言われること
- そうならないためのポイントは、、？
  - 既存コストを削減した費用で、DX施策を実行すること
  - ユーザー部門を必ず巻き込むこと
    → 情報部門の独善で実施したと言われないために
  - より多くの経営・全学メンバーにDX施策のメリットを実感してもらう
    → わかりやすい施策(顔認証、デジタル学生証・教職員証)などを優先
    → 総長はじめとした経営幹部に直接対話で意見交換・施策を訴求
  - 学内外の周知活動が重要
    → 動画・テレビ放映はインパクト大

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド21

本日のまとめ

- あまり話されることのない「DX」の「X＝Transformation」の話
- DXリーダーが直面する、以下の「ないないづくし」をどう克服するか
  ① 「ヒト」がいない　→「仲間をつくる」
  ② 「カネ」がない　→「コスト構造を見直す」
  ③ 「戦略」がわからない　→「経営戦略ｘIT戦略」
  ④ 「組織の動かし方」がわからない　→「個々のメリットを訴求」

各大学での悩みはほとんど同じ。皆で知恵を出し合い協力しましょう！
「教育」「研究」は競争しますが「システム」は共用・共創しましょう！

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

スライド22

日本の大学DXを「ともに」進めていきましょう！
情報交換をお願いします

鎗水　徹（YARIMIZU Toru）
yarimizu.toru.oudx@osaka-u.ac.jp

Copyright (C) 2025 Toru YARIMIZU All rights reserved.

浅田 智史　学校法人立命館 総合企画部 総合企画課 課長

スライド1

RITSUMEIKAN

学校法人立命館のＤＸ推進戦略の
実践と課題について

Futurize.
きみの意志が、未来。

総合企画部　総合企画課(DX)
浅田智史

©Ritsumeikan Trust All Rights Reserved

スライド2

RITSUMEIKAN

自己紹介

学校法人立命館
総合企画部総合企画課(DX)

浅田　智史

・新卒から約５年は金融系SEで各種システム開発に従事
・学校法人立命館に入職後は・・・
情報システム課（2009～2018）
　・教務システム保守
　・学生ポータルやオンラインシラバス等の開発
　・教務システムの大型リプレース
教学部（2018～2021）
　・教務事務のとりまとめ
　・各種業務改善
総合企画課（2021～）
　・法人全体のDX推進
　　▸データレイクの整備とEBPM基盤の運用
　　▸ノーコード/ローコード開発ツール(CRM)の導入
　　▸生成AI利活用推進

スライド3

RITSUMEIKAN

学校法人立命館の紹介

立命館大学
・16学部21研究科からなる総合大学
・衣笠、びわこ・くさつ、大阪いばらき、朱雀の4キャンパス
・学生数　大学34,600名 大学院4,144名（2024年5月1日現在）

立命館アジア太平洋大学
・大分別府市にある3学部2研究科
・学生数　大学5,896名 大学院222名（2024年5月1日現在）
・留学生比率が約54%、94か国からの留学生を集める国際的な大学

附属校
・北海道、滋賀、京都に合わせて4つの中高と1つの小学校
・生徒数は合計で7,343名（2024年5月1日現在）

スライド4

RITSUMEIKAN

R2030の実現に向けたDX推進への期待値

スライド5

RITSUMEIKAN

R2030の実現に向けたDX推進への期待値

1 教育の変革と学習環境の最適化

・学習支援の充実
　EdTechの活用によりリアルとオンラインを融合した学習環境を整備し、反転学習・Web授業の強化、学習ログの蓄積・分析を推進。
・個別最適化学習/支援の促進
　AIを活用した学習アドバイジングやIRの充実により、学生の個別ニーズに応じた学び/サービスの提供。
・共通教育の高度化
　DXを通じたオンデマンド教育の活用、STEAM教育への統合等

2 学生支援の強化と学習機会の拡大

・多様な学習者の包摂
　学びのユニバーサルデザインの促進、オンラインとオンサイトを接続した学習コミュニティの形成。
・課外活動のデジタル化
　課外活動でのオンライン活用を推進し、社会起業やボランティアなどの活動支援を拡充。
・エンロールマネジメントの強化
　入学前、卒業後の情報を一括管理し、データ分析に活用

スライド6

RITSUMEIKAN

R2030の実現に向けたDX推進への期待値

3 教学・研究体制の進化

・ハイブリッド型教育の展開
　デジタル技術を活用し、対面授業とオンライン授業の長所を組み合わせた柔軟な教育モデルを構築。

4 デジタルガバナンスと運営の変革

・教学リソースの最適化
　DXを活用して学びの履歴を可視化し、能動的な学習環境を創出。
・組織・業務プロセスのデジタル化
　DX推進により、大学全体の運営・管理を最適化し、教育支援や研究支援を高度化。

5 社会との連携とDXの社会実装

・オープン・イノベーションの推進
　社会連携型の新たな教育・研究モデルの確立、地域社会や産学連携によるDXの活用。
・グローバル教育の拡充
　DXを活用して外国大学とのオンライン授業やPBL（Project-Based Learning）を強化し、国際的な学びを促進。

スライド7

RITSUMEIKAN

R2030の実現に向けたDX推進への期待値

課題まとめ

✓ **教育・学習環境の変革**
- 学習支援の個別最適化（EdTechやAI活用の重要性）
- オンラインと対面を組合わせたハイブリッド型教育の推進
- 学習履歴や学修ログの活用による学習成果の可視化

✓ **研究・教学データ統合と活用**
- 学部・院の連携を強化し研究と教育の拡大的再結合を推進
- 研究ネットワークの可視化とデータドリブンな研究推進
- 教学IRの充実により、学習支援の質を向上

✓ **大学運営・管理の効率化**
- DX推進による業務プロセスの自動化・最適化
- 部署横断的な業務連携の強化
- 迅速な意思決定を可能にするデータの可視化

◎データ活用基盤の構築
様々なデータが活用できるプラットーフォーム構築

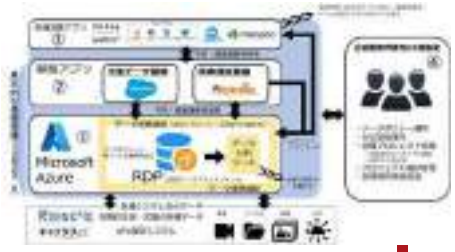
◎学生・教員支援の個別最適化
学内に散らばっているデータを一括で活用・閲覧できるプラットフォーム

◎プロジェクトベースでの施策立案
上記環境の利活用ができる組織づくり

スライド8

RITSUMEIKAN

DX推進の具体化



スライド9

RITSUMEIKAN

DX推進の具体化

1 データ活用基盤(RDP)の構築

- **データ連携**
  - 各種システムに登録されているデータをデータレイク当該基盤に連携する仕組み
  - 連携されたデータ(学生情報等)を他のシステムに配布
- **データレイク**
  - 教務システムや就職システムなどの情報を集約
  - データ活用を前提とし仮名化工データを保管
- **データ分析**
  - 保管されたデータをBIツール等を利用して利用
  - データレイク上でAI解析等を実施

2 学生・教員支援の個別最適化

- **学生/教員データを一元化**
  - 学生/教員単位で管理されてこなかった事務データを学生/教員単位で一元管理（CRM：顧客関係管理のシステム）
  - そのうえで、様々な情報が集約されている「学生カルテ」「教員カルテ」を実現
- **ノーコード/ローコード開発**
  - 各種項目追加や業務フローの作成などはCRM機能によりGUIで実現可能に
  - 素早い開発/リリースによりアジャイル開発を実現
- **様々なアプリケーションとの連携**
  - 開発が困難な機能は他のSaaSを活用
  - マスタデータはCRMデータを活用できるようにAPI等を利用

スライド10

RITSUMEIKAN

DX推進の具体化

3 プロジェクトベースで施策立案

- **基盤運用/プロジェクト実施**
  - これらの施策立案/構築/運用のための組織を設立
  - ⇒教育・研究DX推進室
  - 室員は教員役職者２名と各部の部次長
  - 事務局は課長1名 課長補佐1名 兼任の課長1名 課員1名
- **部課横断型プロジェクトを複数実施**
  - 学生ポータル開発やデータ分析など、複数部課横断でのプロジェクトを実施
  - プロジェクトはアジャイル開発を適用
- **DX人材育成**
  - 上記のプロジェクトを実施できるようなDX人材の定義と育成

◎各種ポータル開発から実施
- まずは学生/教員ポータルの開発に着手
- 学生の興味関心データの取得等を実現
- 今後校友ポータル等の開発にも着手

◎データ分析プロジェクト
- 複数部課横断でのデータ分析に着手・・・

◎DX人材育成
- OJTでの人材育成
- データ分析スキル等、職員基本スキルの醸成を計画

⇒実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

スライド11

RITSUMEIKAN

DX推進の具体化

現在進めている(?)主なプロジェクト

- **学生ポータルプロジェクト**
  - 現行システムからの移行が主なテーマ
  - 学生の活動/趣味嗜好の可視化ができれば・・・
  - 関連して窓口改善や学生カルテ再構築、オンラインシラバス再構築なども・・・
- **教員ポータルプロジェクト**
  - 教員への研究関連情報の発信（まずは・・・）
  - 今後は教員に関連する情報の一元化を目指す
- **エンロールメントマネジメントプロジェクト**
  - 実施は2025年度から
  - 校友、附属校情報の一元化、そこからのデータ分析など
  - 各種ポータルサイトの企画など・・・
- **データ分析プロジェクト**
  - 学生の実態調査（正課/課外など）
- **生成ＡＩ**
  - 後述・・・
- **その他**
  - インナーコミュニケーション向けサイトの構築
  - ＤＸ人材育成関連施策検討

スライド12

RITSUMEIKAN

Microsoftとの協定

スライド13

RITSUMEIKAN

R-AIの実践

R-AIとは

R-AIとは、立命館大学が構築する独自の生成AIで、RAG（※）の技術を利用し、ユーザーに最新かつ正確な情報を提供するもの。

業務別生成AI

学内の情報検索や学内文書作成、学内用語を利用した翻訳ツールなど、各業務に特化した生成AIを構築

統合インターフェース

最終的には統合インターフェースを提供することで業務効率化と利便性向上を目指す

スライド14

RITSUMEIKAN

生成AI関連人材育成

1 コミュニティサイトの運用

- 生成AIの最新技術や最新事例の共有
- FAQやベストプラクティスの蓄積
- プロンプトの事例などを共有
- トラブルシューティングやQ&A
- 各種イベントの実施
- 外部連携イベントの企画

2 研修会/プロジェクトの実施

- RAGに関する研修/プロジェクト
  各部での利活用推進のためRAGを利用した
  マニュアル等の回答生成を実施
- 生成AI基礎/応用講座の実施
  2024年7月に基礎編/応用編を実施
  今後定期的に実施
- 今後コンテスト等も計画

スライド15

RITSUMEIKAN

生成AIの取り組み

1 Microsoftとの協定

2023年8月より協定開始。
MSベース他生成AIに関する取り組みも実施

2 R-AIの実践

立命館独自生成AIプラットフォーム「R-AI」開発

3 生成AI関連人材育成

研修会を実施、各部独自でも個別実践
各種プロジェクトの実践・・・

スライド16

RITSUMEIKAN

実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

ここまで説明しましたが・・・現実は・・・

移行系のプロジェクトは進むが、
なかなか「ＤＸ」といえる取り組みにならない

データ分析も一部の取り組みにしかなっていない・・・

スライド17

RITSUMEIKAN

実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

2023年度の整備完了から、私たちの苦悩・・・一番は・・・

整備した機能/システムが使われない！！

- R2030中長期計画の中であれだけDX/データ分析と書いているのに・・・
- 単年度の事業計画の中でもデータ分析/職員の余力創出って書いてあるのに・・・
- 構想発表したときはわりと賞賛してくれたのに・・・

そんな悪癖はありますが・・・これは**事務局の進め方が悪い・・・**

スライド18

RITSUMEIKAN

実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

反省点①

やりたいイメージはあるけれど・・・

スライド19

RITSUMEIKAN

実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

反省点②

みんな忙しい（思ってる以上に・・・）

スライド20

RITSUMEIKAN

実践が実を結ぶのは今後の努力次第・・・

- 徹底した布教活動で理解を得る
  - Salesforceでできること
  - データ分析でできること
  - 生成AIでできること

  ⇒ようやく少しずつ広がりを見せてきた
- 事例がようやくたまってきた
- 今後はより中央集権的に事例の作成と広報を

  ⇒学内広報誌への掲載やDXポータルサイトの運用を開始

スライド21

RITSUMEIKAN

ご清聴ありがとうございました！

学校法人立命館
総合企画部総合企画課(DX)

浅田　智史
s-asada@st.ritsumei.ac.jp

沼田 耕並　滋賀大学 教育学部教務係 主任

スライド1

（配付用）

DX実現を目指す組織風土醸成と 大学職員の意識変革

ーDではなくXの話ー

滋賀大学
沼田 耕並

令和７年 ３月１日（土）
大学コンソーシアム京都
第30回 FD・SDフォーラム
第２分科会

滋賀大学

スライド2

DXをする理由？は？

DXはただのイベントではなく、経営課題

滋賀大学第4期中期計画（NO33）

スライド3

ひとまず、DXではなく大学職員の育成の話

大学職員の能力育成、高度化は大学にとってずーっと課題

平成28年度大学設置基準改正：**SD（スタッフ・ディプロプメント）の義務化**
（平成29年4月～）

令和４年度大学設置基準改正 ：**教育研究実施組織**

⇒教職協働の実質化、構成員の役割分担

令和７年２月：**「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）**

「経営面では、生成 AI を含むデジタル技術の活用により、様々なデータを組織内あるいは連携する機関と一元化、共通化することで業務の効率化を高めるとともに、人的リソースの軽減が図られるなど、各高等教育機関の生産性の向上等が期待される。」

「博士人材を事務職員や研究開発マネジメント人材としても積極的に採用し、大学の経営力強化を図ることも必要である。」

事務職員の役割、教員と職員の関係、事務組織、大学の在り方も変わる？
大学を「経営する」人材の育成の必要性

スライド4

大学職員の育成

大学をとりまく状況は刻々と変化
毎年のように出される新たな高等教育政策

VUCAの時代では変化への対応が必要

職員の育成
＝DXがキーワード？

- 前例にとらわれない
- 部局横断
- 経営的発想
- 俯瞰
- アジャイル・失敗
- デジタル

DXに取り組むことは職員の意識変革に影響を与える？（かも）

スライド5

全体の発想と業務理解

デジタル化することは大事ですが、、

- そもそもその仕事、なんのためにしていますか？必要ですか？
- 業務の見直しはできていますか？
- 業務フローはそのままでいいですか？
- コミュニケーションがとれていますか？
- いま社会でどのようなことが起こっているか把握していますか？

・学内の業務全体の理解
・大学の外の動向の理解
が必要

技術は常に進展している。10年後はおそらくさらに素晴らしい技術があるはず
今のデジタル技術だけ使えても意味がない・・・・　常にアップデートできる組織・人材でなければならない
・デジタルスキルに加え＋大学業務の理解
・部局間を横断したコミュニケーション
・業務を不断に見直していくという学内の風土醸成

DXを一過性のイベントにしてはいけない
組織全体を巻き込まなければならない

スライド6

DXはなぜ進んでいないか？

◆DXに対する理解はまだまだ一変革って何？の状態

デジタイゼーション	デジタライゼーション	デジタル トランスフォーメーション
アナログ・物理データの単純なデジタルデータ化	個別業務・プロセスのデジタル化	**全社的な業務・プロセスのデジタル化、および顧客起点の 価値創造のために事業やビジネスモデルを変革**

出典：デジタルトランスフォーメーションの加速に向けた研究会「DXレポート2（中間取りまとめ）」2020

デジタルオプティマイゼーション（デジタイゼーション＋デジタライゼーション）	デジタルトランスフォーメーション
事業変革	**事業変革から社会の変革**
業務の効率化（＝両利きの経営でいう「深化」）	**業界横断的な新規ビジネス（＝両利きの経営でいう「探索」）**

出典：独立行政法人情報処理推進機構「DX白書」2023

DX＝単なる業務効率化　？

スライド7

DXに対する考え方

何よりも大事なのは
「人」づくり「場」づくりである

・デジタル人材をつくる、便利なモノを導入する
という発想だけではダメ
・社会の状況の変化を感じ取り、大学業務全体を理解
している人材が必要

スライド8

方針

公式
滋賀大学全学DX
推進計画 より
（一部改訂）

準公式
滋賀大学業務DX・
全学事務効率化
プロジェクト
（第一次提言）より

スライド9

1 DXを通じ 意見交換の風土をつくる Teamsポータルによるナレッジ共有

ポータルサイトをTeams上に作成
生成AIやRPA導入に関する好事例・失敗事例の共有
部局横断型でサポートをしあう体制

現在約110名
おそらく
事務系職員最大
課長級からパートさんまで
一部教員も

スライド10

2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会

DX・RPA
プロジェクトチーム

・リミットまでに「成果」を生み出す
・各課を横断した職員によるグループワーク
・リーダー、参謀などの個人別役割
・部局横断型に相談できるコミュニティづくり

スライド11

2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会

R6
DX・RPA
プロジェクトチーム

・今年度は
参加職員から取り組んでみたい課題・所属希望調査
・各チームで相談しテーマ設定
・Microsoft Powerautomate、Forms，Sharepoint等の活用、生成AI の活用等で、業務の削減、効率化、新たな価値創造（大学の魅力創出）に取り組む

スライド12

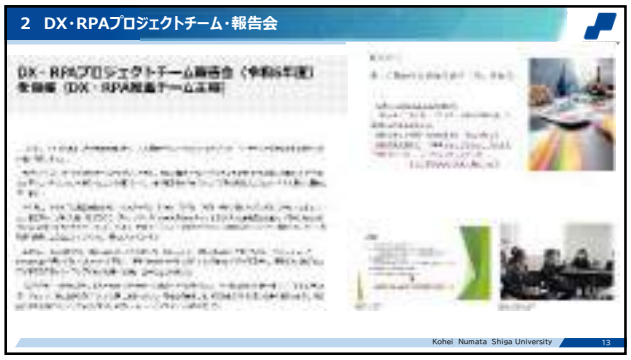
2 DX・RPAプロジェクトチーム・報告会

Teamsをフルに活用し、
チャットで意見交換
＆対面ミーティング（必須）

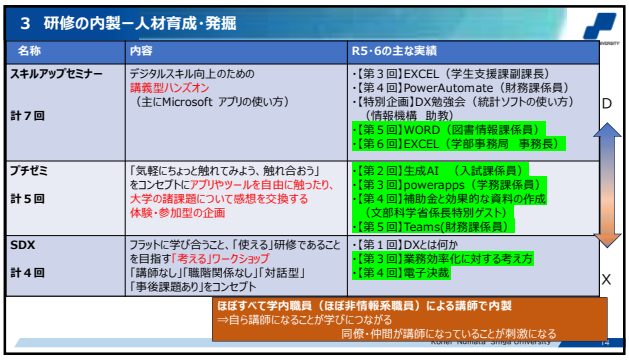
【R6：各班で検討した課題】
・債主登録業務のRPA活用
・人事異動関係手続きの効率化
・卒業判定の自動化について
・FormsからWordへの転記の方法
・成績評価表の様式統一
・学生web申請フォームの作成
・電子決裁・電子保存の推進
・広報関係の価値創造

５班とも
非情報系職員のキャプテンを中心に
課題設定・検討・実装

スライド13



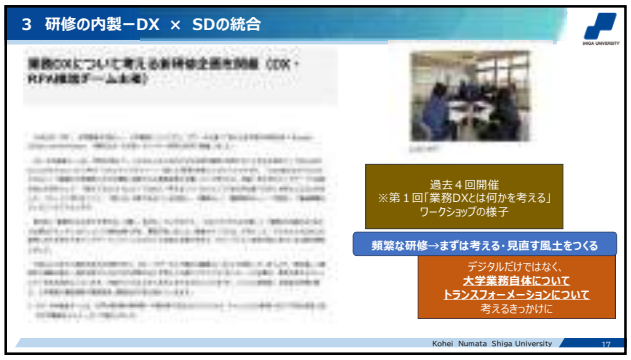
スライド14



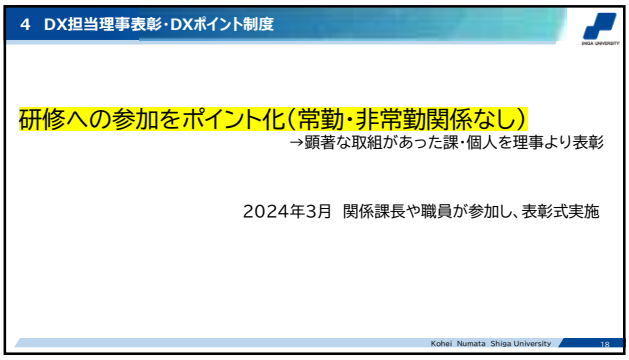
スライド15

スライド16

スライド17



スライド18



スライド19

5．電子申請の普及推進

Micoosoft Formsをフルに活用⇒PoweraAutomateと連携
→学生からの提出物はほぼ完全電子申請(彦根)
例:学生からの提出、欠席申請、追試験申請、論文提出、
各種アンケート、クイズ、承認機能を用いた申請…

スライド20

6 生成AI…滋賀大学は業務におけるAI活用を推進しています

(R5 7月)
「滋賀大学における生成AIの利活用に対する基本的な考え方」

本学は、各種研修等の実施や他大学等の好事例についての情報共有を進め、業務効率化の観点からどのように活用できるか、どのような課題があるかを検討し、各教職員が創意工夫を行うことができるようになることを目指します。教職員が日々生成AI等について関心を高め、活用するスキルを持ち、リテラシーを持って行動することを求めます。
(◆5 業務の観点 より抜粋)

・事務職員向け活用状況アンケート
・ポータルサイトでの情報共有
・研修の実施
・生成AI活用に向け学内イベント

実は、業務におけるAIの活用を大学ホームページで明確にうたっている大学は少数。
(森木銀河「大学の管理運営業務における生成AI利用」,IDE現代の大学教育、2024 8-9月号)

スライド21

6 生成AI…滋賀大学は業務におけるAI活用を推進しています

プロンプト選手権をTeams上で開催
第1回(カモンちゃんをつくる)

スライド22

7 大学間連携

7月開催
3大学意見交換会
(@京都大学 吉田キャンパス)

教員・職員あわせて20名

スライド23

今後の課題ーどうすればDX（変革）は進むのか

「死んでいる場」を「生きている場」へするには？

とりあえず、まずは「場」をつくりませんか？

「死んでいる場」は誰でも作れる。やる気になればだれでも
場があるだけで、何かしらの反応は示すかもしれない。

ただし「死んでいる場」を「生きている場(＝共感が生じ
その「場」を当意即妙にコントロールする能力を持った人材が必要
目標があるだけでは動かない。
目標を理解し、自分に落とし込み、かつ共感を生み出す中堅層のリーダーの重要性

Geminiで生成

＝場のコントロール人材の必要性。どう見出し、任せるか。

「未来が予知しにくい」「単純ではなく複雑な時代」
「共感が生まれにくい」
…未来を構想・全体像を設計する力(目的設定力)
…関係構築力(コーディネートする力)
…巻き込み力
…危機感
…俯瞰

スライド24

DXを進めるには ー 私の考え方

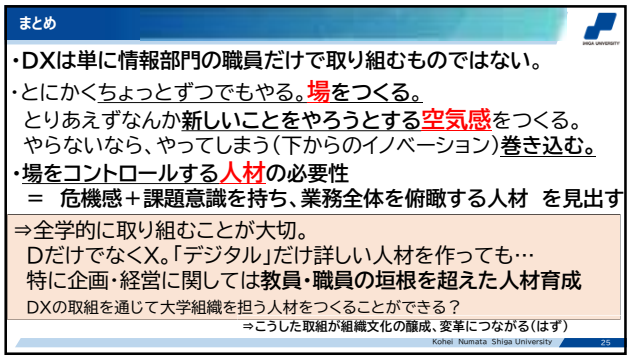
改革型の業務に取り組む組織をつくる

今までの大学の業務はルーティーン＆正確性に重点を置きがち
完全なものを求めて、揚げ足をとって、検討・検討では変革などできない
⇒これからは新たな業務、アジャイルな取組を進める必要あり
(いずれ？近いうちにルーティーンはAI・RPAで代替？)

DXとは単に既存の業務を効率化するだけではなく、
フロー自体を変え、組織風土を変え、大学の新たな価値を生み出す
という非常に根気のいる作業

そのためには、
・「単にデータを扱える人」、「ITが使えるだけの人」は不要
・大学間連携(越境学習)、教職員横断した「DX」×「FD/SD」の取組
⇒大学業務全体を理解している「経営」を担う人材、価値を生み出せる人材

スライド25


まとめ
・DXは単に情報部門の職員だけで取り組むものではない。
・とにかくちょっとずつでもやる。場をつくる。
とりあえずなんか新しいことをやろうとする空気感をつくる。
やらないなら、やってしまう（下からのイノベーション）巻き込む。
・場をコントロールする人材の必要性
＝ 危機感＋課題意識を持ち、業務全体を俯瞰する人材 を見出す
⇒全学的に取り組むことが大切。
Dだけでなく X。「デジタル」だけ詳しい人材を作っても…
特に企画・経営に関しては教員・職員の垣根を超えた人材育成
DXの取組を通じて大学組織を担う人材をつくることができる？
⇒こうした取組が組織文化の醸成、変革につながる（はず）
Kohei Numata Shiga University
25

第３分科会

学校教育における
生成AI活用の現在と今後の課題

報告者

渡邉 光輝 氏　　お茶の水女子大学附属中学校 教諭

笠原 諭 氏　　西武学園文理高等学校 教諭

すがや みつる氏　日本マンガ学会会長 漫画家

コーディネーター

住田 哲郎 氏　　京都精華大学 共通教育機構 准教授

〈第３分科会〉

学校教育における生成 AI 活用の現在と今後の課題

コーディネーター
京都精華大学 共通教育機構 准教授　住田　哲郎

○本分科会のねらい

生成 AI は、教育現場において非常に大きな可能性を秘めている。単に生徒の学習効率を向上させるだけでなく、教師の指導方法を新たに開発する手助けにもなり得る。本分科会では、実際に授業やその他の業務で生成 AI を活用している現場の教師を講師に迎え、具体的な活用事例やその効果、課題等について紹介していただいた。本分科会のねらいは、参加者間の意見交換を通じて、これから生成 AI をどのように授業に取り入れ、また教育効果をいかに最大化できるのかを共に考えることにあった。

○報告の概要

本分科会では、まず３人の登壇者にご講演いただき、その後、全体討議を行なった。最初は、お茶の水大学附属中学校の渡邉光輝氏に「中学校国語科における生成 AI 活用の実際」という題目で、中学校における授業の実践を紹介していただいた。

まず、渡邉氏のご講演では、「AI を使いこなす人を育てる」という副題が想定され、中学生の生成 AI の活用状況や、授業における AI 活用の実践について紹介された。

近年の中学生は、親世代よりも積極的に AI を活用しており、今後もその傾向は続くと考えられる。しかし、現時点で AI を実際に使用している中学校の割合はまだまだ少数で、一部の先進的な学校で教育実践が進められており、その取り組みが今後の指針となる可能性がある。一方、社会に視点を移すと「AI に使われるのか、AI を使いこなすのか」という二極化が進むと予測されており、企業においては今後「AI を使わない」という選択肢はもはやあり得ないという。このような背景のもと、教育においても AI を適切に活用する力を育む必要がある。

"AI を使いこなす" という観点から、AI と人間の得意・不得意を理解すること、AI との対話を通じて学びを深めること、そして AI と役割分担をして課題を解決することの三つ視点が提示された。具体的な事例として、まず松任谷由実の「春よ、来い」の歌詞解釈を AI と比較する活動を行った事例が提示された。AI は文脈や文化的背景を考慮しながら解釈を行うが、その解釈が人間の理解とどのように異なるのかを生徒自身が分析することで、新たな気づきを得ることにつながる。

次に、AI との対話を通じて学びを深める実践例として、ディベートが取り上げられた。これまでは教員が AI の出力を教材として活用していたが、今年度は生徒自身が ChatGPT や Gemini などの生成 AI を直接使用し、学習を進めたという。ディベートにおいては、自分たちの主張に対して AI に反論を生成させ、それを活用することで議論の質を向上させることができた。この過程で、AI のハルシネーション（事実に基づかない情報の生成）や情報量の多さによる取捨選択の難しさ、さらに AI を使いこなすためのスキルの必要性といった課題も浮かび上がった。

以上のことから、AI を適切に活用するためには、批判的思考力、情報の取捨選択をする力、そして自分の考えや意図を言語化する力が不可欠であると考えられる。AI の出力を鵜呑みにせず、その正確性や信頼性を判断する力が求められると同時に、膨大な情報の中から何を活用し、何を省くべきかを見極めるスキルも必要となる。また、AI に適切な指示を与え、望む結果を引き出すためには、自分の考えを的確に伝える能力が重要となる。AI の普及が進む中、教育現場においても AI を適切に活用する力を育てることが不可欠である。ただ単に AI を利用するのではなく、AI と協働し、批判的に活用する力を養うことが、これからの時代に求められるスキルとなるだろう。

次に、西武学園文理高等学校の笠原諭氏に「生成 AI を活用した高校の授業実践」という題目で主にデジタル・シティズンシップ教育の観点から生成 AI 活用の実践例をご紹介いただいた。

西武学園文理高等学校では、現在、保護者の同意のもと全生徒が自身の端末で生成 AI を使用できる環境が整えられている。その中で、どのように生成 AI と出会い、適切に活用できるようになるかが重要な課題

であると笠原氏はいう。多くの教員は「教科の本質を考え、必要な場面で生成 AI を使えばよい」と考えているが、実際のところ具体的な実践例はまだまだ少ないのが現状だ。こうした背景から、積極的に生成 AI を活用し、試行錯誤を重ね、課題と向き合うことが求められている。生徒たちは、テクノロジーの進化に敏感に反応し、気づいたときには既に使いこなしており、慣れるのも早い。このような状況を踏まえ、生成 AI の活用によって見えてきたこと、また今後の議論の材料とするためにいくつかの実践例が紹介された。

一つ目の実践例は、生成 AI が出力した文章を推敲やアイデアの参考として活用するものである。教科書に出てくる問いをあえて生成 AI に尋ねたり、出力された内容の誤りを生徒自身が見つける活動が行われた。ChatGPT 3.5 の時代には誤情報が多く含まれていたが、それを発見する過程が逆に生徒の学びにつながったという。誤情報があっても、文章の構造としては序論・本論・結論が整っているため、文章の型を学ぶ上では有効だった。また、「AI よりも良い文章を書きたい」と考える生徒も増え、人間にしか書けない文章とは何かを考えるきっかけにもなったそうだ。

二つ目の実践例は、生成 AI への入力を通じて理解を深める活動である。生徒は自分の理解を確かめるために生成 AI と対話し、教科書の用語をより深く理解する機会を得る。また、資料の要約や比較・分類を AI に任せたり、自分の書いた文章の推敲を AI に依頼したりすることで、自分の弱点を認識することができた。

三つ目の実践例は、エッセイ執筆の際の思考の整理に生成 AI を活用する方法である。アイデア出しの段階で生成 AI を利用し、自分のアイデアにオリジナリティがあるかを確認するなどの使い方が試みられた。特に、文章を書くのが苦手な生徒が生成 AI と長時間向き合いながら、自分の考えを整理する様子が印象的だったとのこと。国語の教員にとって最も辛いのは、白紙のまま何も書けない生徒が一定数いることだが、その点、適切なプロンプトを活用することで、沈黙してしまう生徒が少なくなるのは大きな利点であり、こうした活用は認めるべきではないだろうか。

さらに、探究学習や大学入試対策の分野でも生成 AI の活用が進んでいる。例えば、GPTs を利用した要約トレーニングでは、生徒が要約に対する抵抗を感じにくくなり、要約指導が必要な生徒の数も減ったそうだ。また、小論文指導においても、教員の負担が大幅に軽減された。

AI を生徒から遠ざけることは現実的ではない。デジタル・シティズンシップ教育の観点からも単に禁止･抑制するのではなく、適切に指導する機会を設けることが重要である。高校の教員としての責任として、新しいテクノロジーに対して生徒と対話しながら学びを深めることが求められる。技術を正しく理解し、適切に判断できる力を育成することが重要である。これはモラルの問題ではなく、正しい知識を身につけることが鍵となる。

最後に、漫画家のすがやみつる氏に「なぜ生成 AI は嫌われるのか？―学校における生成 AI 教育への実務家からの提言―」という題目でご発表いただいた。本講演では、すがや氏自身が三度にわたる炎上経験を出発点とし「生成 AI がなぜ嫌われるのか」について考察が述べられた。

生成 AI は近年急速に進化している。この進化により、AI がユーザーの個性や属性を認識するようになり、それが一部の人々にとっては「ホラー」とも受け取られる現象を引き起こしている。

2024 年には、すがや氏本人が生成 AI で制作したイラストにより三度の炎上を経験した。最初の炎上は、生成 AI で描かれた『ゲームセンターあらし』のイラストを X（旧 Twitter）に投稿した際に発生した。次に、自著のカバーイラストを生成 AI で作成し X に掲載したところ、再び批判が殺到した。三度目の炎上は、漫画のイラストの背景として生成 AI で作成した月の絵を使用したことが原因だった。AI による画像生成が一般的になりつつあるにもかかわらず、こうした作品が批判の対象となるのはなぜなのか。

その理由の一つとして考えられるのは、絵を描くことが「フィジカルな体験」であるという点が挙げられる。絵を描くことは教育学者ベンジャミン・ブルームのいう「精神運動的領域」に属する活動で、反復練習によって技術が向上する。絵が描けるようになるまでには、多くの時間と費用がかかるわけだが、生成 AI は既存の絵を学習し、短時間で新たな画像を生み出す。この点が「他人のフンドシで相撲を取る」行為とみなされ、多くのクリエイターから反発を受ける要因となっていると推測される。さらに、AI による絵を商業利用する人が増えたことで、従来の絵描きの仕事が脅かされている現状もある。

著作権法の観点から見ると、絵柄や画風は保護の対象にならず、技術や技能も著作権では守られない。一方で、創意が認められれば、3 歳の子どもが描いた絵にも著作権が与えられる。したがって、AI が生成

した画像を模写すること自体は、現行の著作権法では問題にならない場合が多い。しかし、クリエイター側からすると、AIが生み出す作品が創作の価値を損なうのではないかという懸念が強い。

こうした状況の中で、絵描きはどのように生き残るべきかが問われている。すでに無名のイラストレーターの仕事が「いらすとや」の登場によって奪われるという事例もある。同様に、生成AIが普及すれば、平準化された（コモディティ化した）イラストはAIに代替される可能性が高い。しかし、唯一無二のスタイルを持つアーティストや、コピーできないアナログ作品を制作する絵描きは生き残る余地がある。また、「保存すべき対象」としての価値を持つ作品を生み出すことも、今後の重要な戦略となるだろう。

美術教育の観点から考えたとき、生成AIは「絵を描く喜び」を奪うのではないかという懸念がある。絵を描くことは、単なる結果ではなく、反復練習を通じて技術を磨く過程に価値がある。では、子どもに生成AIを使わせることは良いことなのか。AIが描いた絵を見せるだけでは、創作の本質を学ぶ機会を奪ってしまうかもしれない。教育現場では、「AIに描かせること」と「自分で描くこと」の違いを理解させることが重要になる。

講演の最後に、生成AIは「インテリジェントミラー（知性を映す鏡）」であるという考えが示された。AIを使いこなすためには、適切な指示を出す力や、AIが生成した作品を評価する能力（真贋を見極める力）が求められる。そして、それらの能力を磨くためには、深い知識と教養が不可欠である。AIの進化と共存するためには、単なる技術の習得にとどまらず、本質的な思考力を養うことが、これからの時代を生き抜く鍵となるだろう。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

講演後、質問紙による登壇者への質問を受け付け、24件の質問が寄せられた。質問を整理すると、概ね以下のような内容であった。

(1) 生成AIが教育にもたらす変化と課題について
- 生成AIの登場による教育内容・方法の変化（影響を受けやすい教科とそうでない教科、中高での違い、国語教育の今後）
- AIを活用した学習評価のあり方（レポートや入試の評価基準、生成AIを使ったアイデアの評価方法）
- 生成AIを活用できる家庭とそうでない家庭、先進的な学校と一般的な学校の間での教育格差

(2) 生成AIと学生の学習姿勢・能力への影響について
- AI導入後の学生の学習態度・能力の変化（論理的思考力や国語力の向上、すぐに答えを求める傾向など）
- 創造力や表現力の低下への懸念と、それを補う教育のあり方
- 生成AIの表現力に慣れることで個性を失うリスクとその対策

(3) 知識の正確性と人間の教養について
- AIが誤情報を生成するリスクと、学生が誤った知識を身につけないための対策
- 「情報の裏をとる」習慣の重要性と、その指導方法
- AIの知識や能力が人間を超える中で、人間の教養とは何か

ここでは、当日実際にあった全体討議の一部を紹介する。

【参加者からの質問】

共通する話題として「壁打ち」があった。生成AIを使って（相手に）「壁打ち」をする経験の中で、突拍子もないアイデアなどが出てくることはあるのでしょうか。そういうアイデアを生徒や学生が自分のオリジナルのアイデアとして出してきた場合、どう評価すれば良いのでしょうか。

この質問に対し、登壇者の渡邉氏は、AIが生成したアイデアをそのままレポートとして提出するだけでは、学生自身の能力を正しく評価できないと指摘。評価のためには、AIの出力を選んだ理由や意図を文章化させることが重要であり、それが授業の目的と合致すれば評価の対象とするとの考えを示した。ただし、

AIを活用することで学生がどこまで自らの思考を深められるのかは、いたちごっこになりうるという懸念も述べた。

次に笠原氏は、大学と中高の違いに言及し、中高では生徒の学習過程を細かく確認できるため、最終的な提出物が突拍子もないものになる可能性は低いのではないかとの考えを述べた。また、レポートの評価においては成果物だけでなく、その過程も含めて提出させることが適切ではないかと提案。さらに、生成AIに意外性のあるアイデアを出させることは難しく、そのような出力が生まれた場合は、むしろどのようなプロンプトを用いたのかを知りたいとの所感を述べ、これはAIを適切に活用する能力が高いことの証明にもなり得るため、新しい情報収集の手段として捉えるべきではないかとの考えを示した。

最後にすがや氏は、創作活動の観点から、AIが人間では思いつかないようなアイデアを生み出す可能性に言及した。例えば、漫画のストーリーを考える際に、AIが「ゼロ戦と戦う戦闘機の精霊」といった独創的な発想を提示することがあり、フィクションの分野では有効に活用できるとした。一方で、現実世界での適用には慎重な判断が必要であるとも述べた。加えて、創造性とは経験からくるデータの組み合わせ方によるものであり、AIはその人自身が持っていないデータを活用して新しい組み合わせを生み出す点に可能性があると指摘。ただし、どのようにAIを使い分けるべきかは慎重に検討する必要があるとした。

以上の議論を総括すると、生成AIによるアイデアの創出は一定の価値を持ち得るが、教育現場での評価においては、学生がAIの出力をどのように解釈し、どのような意図で活用したのかを明確にすることが重要である。単なるAIのコピペでは評価のしようがないため、学習過程の可視化や、プロンプトの工夫の評価など、多角的な視点からのアプローチが求められる。また、創作活動においては、AIが提示する意外性のあるアイデアを積極的に活用できる可能性があるが、リアルな課題解決に適用する際には慎重な判断が必要である。

今後の教育においては、AIを単なる情報生成のツールとして扱うのではなく、学生の思考力や創造力を育むための「補助ツール」として適切に活用する方法を模索していくことが求められるだろう。

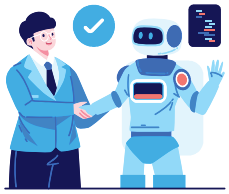
渡邉 光輝　お茶の水女子大学附属中学校 教諭

スライド1

2024年度 第30回 FD・SDフォーラム
2025年３月２日

AIを使いこなす人を育てる

～中学校における生成 AI 活用の現在と今後の課題～



お茶の水女子大学附属中学校
渡邉　光輝
watanabe.koki@ocha.ac.jp

スライド2

渡邉光輝（わたなべこうき）

お茶の水女子大学附属中学校　国語科・司書教諭

兼業：
お茶の水女子大学・國學院大學・和光大学非常勤講師
（担当授業：国語科教育法・ICT教育の理論と実践・
学習指導と学校図書館）
光村図書「中学校国語」教科書編集委員　他

researchmap

主な研究分野
国語科教育・教育メディア活用・教育ICT活用
メディア・リテラシー

スライド3

生成ＡＩの登場により

「AIに使われる人」と
「AIを使いこなす」人の２極化が進む

スライド4

AIを使いこなす人を育てるために

1　AIと人間の得意・不得意を理解する
- 詩の解釈（2023年４月、中２）
- 随筆執筆（2023年６月、中２）

2　AIとの対話を通じて学びを深める
- ディベート（2024年2月、中２）
- 小説創作（2024年7月、中3）

3　AIと役割分担して課題解決する
- 漢詩鑑賞（2023年12月、中2）
- 俳句鑑賞（2024年9月、中3）

スライド5

授業実践①「春よ、来い」

「春よ、来い」の「君」はどんな人物？

淡き光立つ　俄雨
いとし面影の沈丁花
溢るる涙の雫から
ひとつ　ひとつ香り始める

それは　それは　空を越えて
やがて　やがて　迎えに来る

春よ　遠き春よ　瞼閉じればそこに
愛をくれし君の　なつかしき声がする

（略）

ChatGPTによる解釈（一部）

この詩における「君」は、詩の作者にとって愛しい人物であり、過去に彼らとの美しい思い出を共有していた人物と考えられます。詩の中で、「愛をくれし君」という表現や、「夢をくれし君の眼差しが肩を抱く」といった表現から、この人物が詩の作者にとって支えとなり、幸せな時間を過ごしたことが示唆されています。（略）

なぜAIはこう考えたのだろう
自分の解釈との違いは？

スライド6

AIが得意なこと	人間が得意なこと
・大量のデータからパターンを見つける	・自分の経験をもとに想像する
・文章構造や文脈を分析する	・人物の心情に共感する
・文化的、歴史的な背景知識を活用する	・言葉から情景を感じ取る

スライド7

chatGPTの解釈と出会った生徒の変容（一部）

私は解釈をするとき、情景を気にしなかった。**chatGPTは沈丁花の香りがするというところから**「詩の中で沈丁花が言及されていることから、この花が二人の関係や思い出の象徴としても重要な役割を果たしていると考えられます。沈丁花の香りが流れることで、作者は「君」との過去を思い出し、現在の切なさや寂しさを感じます。」**と読み取っていて、なるほどと思った。**私は、歌詞からだけでなく、出てくる言葉の意味などからも読み取ることができるようになろうと思った。

詩の解釈にAIを取り入れる利点

①異なる視点の提示
こういう解釈もできるのか！

②より広い知識の提供
沈丁花の香りと関連付ける

③批判的に捉える学習の促進
本当にこの解釈でいいのか

chatGPTの人間とは異なる視点からの解釈は、学習者自身の創造的な発想を刺激し、新たな視点やアイデアを生み出すことにつながりうる。

スライド8

授業実践②枕草子「うつくしきもの」

枕草子「うつくしきもの（かわいらしいもの）」を読んだあとで、生徒もオリジナルの「かわいらしいもの」の随筆を書いた。

その後、生成AIにも同様の随筆を書かせ、AIと人の表現を比較した。

chatGPTに入力したプロンプト

あなたは中学生です。国語の授業で、以下の文章を読みました。
かわいらしいもの。瓜に描いてある幼い子どもの顔。すずめの子が、人がねずみの鳴きまねをすると飛び跳ねてやって来る様子。
（略）
髪型を尼のように肩の高さで切りそろえた髪型である子どもが、目に髪がかぶさっているのをかきのけることもしないで、首をかしげて何かを見ているのなども、かわいらしい。

この文章を参考に、複数の「かわいらしいもの」をいくつか取り上げた文章を書いてください。

スライド9

生徒が作成したもの

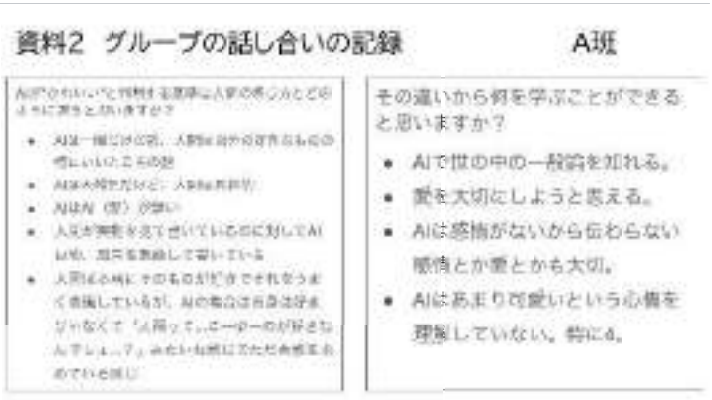
かわいらしいもの。
チャイムが鳴り、ちょうど下駄箱についたばかりの生徒が、上履きのかかとを踏んだまま走り出す様子。急ぎのあまり、靴紐も解けたままなのも、転びそうになるのもかわいらしい。（略）

chatGPTが作成したもの

かわいらしいもの。小さなパンダの赤ちゃんが、木の上でひょいひょいと身軽に動き回っている姿。その手足のしなやかさと無邪気な表情は、心を和ませます。また、雪の中で遊ぶ子犬たちの姿もかわいらしいものです。（以下略）

なぜAIはこう考えたのだろう
自分の文章との違いは？

スライド10


資料2　グループの話し合いの記録　　A班

その違いから何を学ぶことができると思いますか？

- AIで世の中の一般論を知れる。
- 愛を大切にしようと思える。
- AIは感情がないから伝わらない感情とか愛とかも大切。
- AIはあまり可愛いという心情を理解していない。特に4。

スライド11

ある生徒の振り返り

AIから、ありきたりな観点（ふわふわなものなど）では、読者に関心を持ってもらえないということを学び、中学校で生活をして、**今までの経験がある私だからこそわかる観点を意識して書いてみました。・・・・・**

AIと人間の得意・不得意なものとは？

①AIには感情がない。**人間の感情や感覚は「かわいい」を描写する際には大切.**

②AIは平均的で凡庸。人間には**それぞれの個性や視点がある。**

③AIは一般的な情報を知るには役立つ。**個々の感情や経験に基づく判断は**、人間自身が行うほうがよい。

スライド12

AIを使いこなす人を育てるために

1　AIと人間の得意・不得意を理解する
- 詩の解釈（2023年４月、中２）
- 随筆執筆（2023年６月、中２）

2　AIとの対話を通じて学びを深める
- ディベート（2024年2月、中２）
- 小説創作（2024年7月、中3）

3　AIと役割分担して課題解決する
- 漢詩鑑賞（2023年12月、中2）
- 俳句鑑賞（2024年9月、中3）

スライド13

chatGPTを活用した授業実践③ディベート

生徒同士でディベート対戦をする前に、ＡＩを参謀役としてディベートの準備をした。

生徒は自らの主張を、ＡＩに反論をしてもらい、意見を強化していった。

スライド14

授業で提示した資料
ディベートのじゅもん

生徒が操作した画面（BING）

スライド15

生徒はどう使った？

スライド16

生成AIで困ったこと、不便だったことは？

誤りがある、根拠が弱い	情報の批判的検証
頼りすぎてしまう	AIと人の距離感・役割分担
情報が多すぎる	取捨選択・速読
指示がうまく通らない	意図を言語化する力

スライド17

生成AIを使いこなすために求められる資質・能力

誤りがある、根拠が弱い	情報の批判的検証
頼りすぎてしまう	AIと人の距離感・役割分担
情報が多すぎる	取捨選択・速読
指示がうまく通らない	意図を言語化する力

スライド18

chatGPTを活用した授業実践④「防災小説」

首都直下型地震に自らが被災した想定で小説を創作する授業を実施。
小説の中で、正確な被災状況を描くため、生成AIを活用して調べた.

スライド19

教師自作の生成AI（GTPｓ）
「防災小説アシスタント　いのちまもる君」

この授業用にGPTsを作成。「防災小説を書く」という課題に特化したデータで訓練されている。そのため、不正確な情報の提供を防ぐことが期待できる。

※GPTsに事前に読み込ませている資料（Knowledge）

1. 被害想定
   - 東京都防災会議「首都直下地震等による東京の被害想定報告書」
2. 防災計画
   - 「東京都地域防災計画」
3. 防災関係のハンドブック
   - 「東京防災」新旧版
   - 「東京暮らし防災」
   - 「東京都防災ハンドブック」
   - 「DOCOMO防災ハンドブック」
4. 過去の震災の体験談、被害報告
   - 阪神・淡路大震災
   - 東日本大震災
   - 関東大震災
5. 防災小説のサンプル
   - 大木研「防災小説」
   - 中学生が書いた小説

スライド20

生徒はどう使った？

スライド21

AIを使いこなす人を育てるために

1　AIと人間の得意・不得意を理解する
- 詩の解釈（2023年４月、中２）
- 随筆執筆（2023年６月、中２）

2　AIとの対話を通じて学びを深める
- ディベート（2024年2月、中２）
- 小説創作（2024年7月、中3）

3　AIと役割分担して課題解決する
- 漢詩鑑賞（2023年12月、中2）
- 俳句鑑賞（2024年9月、中3）

スライド22

AIと役割分担して課題解決する

1　詩などを読み、そのイメージをAIで画像や歌などに変換させる

2　生成された画像・歌と自分のイメージを比べて、自らの詩の読みを表出させる

スライド23

授業実践⑤「漢詩の風景」

漢詩を読み、頭に浮かんだイメージを画像生成ＡＩで作成する。

その後で、画像化がうまく行ったところ、ここをこうしたかったという意図を振り返る。

絵を見て、検証する（生徒の振り返り）

黄鶴楼から長江を見下ろしている場面なので、塔は敢えて画像に入れず高いところから見下ろしている構図にした。黄鶴楼は本当はもっと高いので「塔の上から見下ろす」と入力したけれどいくら頑張っても出てこなかったから諦めた。

スライド24

授業実践⑥「俳句と音楽の競演」

教科書の俳句から想像したことを言語化し、プロンプトを作成、音楽生成AIで曲を創作する。

萬緑の中や吾子の歯生え初むる

プロンプト

夏が訪れ、大切なわが子に初めての白い歯が生えはじめてきた。萬緑のあふれる生命エネルギーが満ちているころ、我が子もまた確実に成長していることを実感し、しみじみと感動している様子。季節は夏です。
ボーカルは、女性。なめらかな曲調でお願いします。

歌詞（AIが作成）

[Verse]
白い歯が顔を出す
小さな君の口元に
萬緑の季節広がる
命のエネルギー

[Verse 2]
感じる確かな成長
時の流れ優しく
君の笑顔に映るよ
しみじみと心温まる

[Chorus]
大切なわが子
初めての白い歯
その小さな輝きが
僕の胸を打つよ

歌を聞いて、検証する
- 「歌でうまく表現できたところは・・・・」
- 「歌がイメージと違ったところは・・・」
- 「歌をつくって得られた俳句の読みへの気づきは・・・」

スライド25

スライド26

AIを使いこなす人を育てるために

1. **AIと人間の得意・不得意を理解する**
2. **AIとの対話を通じて学びを深める**
3. **AIと役割分担して課題解決する**

今後の課題

- そもそもAIの出力を評価する力をどう育てるか（批判的思考力等）
- AIによって引き出される力（編集力等）と、受験や学位取得の際に求められる学力（文章記述力等）とのトレードオフ
- AIのブラックボックス化、バイアスの存在、シンギュラリティーの到来

スライド27

生成AIに関する論考・学会発表等

「生成AIがひらく国語教室の未来」
みつむら WEB MAGAZINE
第1回　国語科AI活用の鍵、それは「自分軸」
第2回　「書く力」を再定義してみよう
第3回　国語科教師の権威性と生成AI

『これからの国語科教育はどうあるべきか』
藤森, 裕治 (分担執筆)
「生成ＡＩと共生する国語教育の未来」東洋館出版社 2024年3月

学会発表等

生成AIと国語科教育の未来 ー新たな授業と学びを切り拓くー
全国大学国語教育学会 （2024年10月27日）

「生成AIと学ぶ中学生に学ぶ ー中学校国語科における生成AI 活用した授業の実際からー」
日本国語教育学会（2024年8月10日）

「生成AIと拓く未来の教室風景ー小・中・高の現場からー」
日本語習熟論学会（2024年7月27日）

中学校国語科における生成AIを活用した授業の開発～学習者とAIの判断の差異に着目した理解と表現の学習指導を通して～
全国大学国語教育学会（2023年11月4日）

笠原 諭　西武学園文理高等学校 教諭

スライド1

生成 AI を活用した高校の授業実践

デジタル・シティズンシップ教育の観点を踏まえて

西武学園文理高等学校
国語科　笠原　諭

スライド2

自己紹介

笠原　諭（かさはら　さとる）

- 西武学園文理高等学校　国語科
- Google for Education認定トレーナー/コーチ
- 探究とデジタル・シティズンシップ教育
- ポッドキャストを活用した授業実践

Podcast

スライド3

学校の紹介

西武学園文理高校

- 埼玉県の私立学校
  - 小中高の入学生がいる
  - 高校生は約1200人
  - 一人一台端末Chromebook
  - Google 事例校
  - **生成AIについての保護者同意は2024年度に回収済みで生徒利用可能**

スライド4

生成AIに対する現時点のスタンス

- **どのような出会い方をするか**
  - デジタル・シティズンシップ教育の観点からより善い使い方を生徒自身が主体的に考えるために何が必要かに関心がある
- **生成AIで「できること」の羅列は避けたい**
  - 「できること」と「授業に必要なこと」のズレが気になる
  - 「教科の本質を考えて必要な場面を選んで使う」は判断が難しい
- **積極的に使ってみて試行錯誤してみればよい**
  - 成功、失敗の試行錯誤を「**対話すること**」自体に学び
  - 従来の教科教育の枠で議論できるツールなのかは疑問

スライド5

生成AIとの邂逅

スライド6

生成AIの登場の衝撃

一瞬で文章を生成するAIに対する衝撃

- 平均的な高校生より文章技術は高そうな印象
  - 授業で要約を練習する意味は？
  - 自分で作文を書かなければいけないのはなぜか
- ハルシネーションはあっても情報量が段違い
  - 情報との付き合い方が根本的に変わる予感
  - ただし、2023年年初段階では誤りは多かった
- 利用のハードルの低さ
  - ただ自然言語で打ち込めば良いという手軽さ
  - LINEなど生徒の日常で使うツールとの連携
  - **生徒は使い出すとすぐに慣れる**

スライド7

生成AIを活用した授業例

生成AIを使ってみることで見えてきたものを考えてみる

スライド8

本日紹介する実践について

実践【1】【2】【4】(現高3)
生成AI登場初期の生徒

- 生成AIの進歩に併せて少しずつ学習
- 授業者と一緒に授業で試行錯誤

実践【3】【5】(現高1)
生成AIが普及後の生徒

- 既に高性能な生成AIが広く活用できる状況
- 当たり前にあるので当たり前に使う

スライド9

生成AIについての実践事例【1】

授業者が出力した文章を生徒が活用する
「生成AIの文章を推敲の練習やアイデアに活用する」

スライド10

生成AIに関わる実践事例【1】

2023年1月の実践

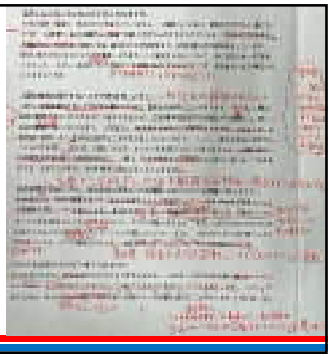
- 生成AIが出力した文章を生徒が添削する
- 生成AIと同じテーマで人間にしか書けない文章を書くことに挑戦する
- 生成AIの得意なことと不得意なことを体感する

スライド11

生成AIに関わる実践事例【1】

2023年1月の実践

- **生成AIが出力した文章を生徒が添削する**
- 生成AIと同じテーマで人間にしか書けない文章を書くことに挑戦する
- 生成AIの得意なことと不得意なことを体感する



スライド12

生成AIに関わる実践事例【1】

2023年1月の実践

- 生成AIが出力した文章を生徒が添削する
- **生成AIと同じテーマで人間にしか書けない文章を書くことに挑戦する**
- 生成AIの得意なことと不得意なことを体感する

※今はもうAIが賢くなりすぎて、追試は難しい可能性あり（やる意味も無い？）

スライド13

生成AIについての実践事例【2】

生徒自身が生成AIに入力して考える
「評論で使われる用語を理解する」
「振り返りで生成AIと相談してみよう」

スライド14

生成AIに関わる実践事例【2】

2024年4月～6月

- **保護者の利用許諾後の実践（生徒が実際に操作する）**
- 生成AIの**得意な**資料の要約や比較・分類などを実践する
- 振り返り時に生成AIの活用を試してみる

スライド15

生成AIに関わる実践事例【2】

2024年4月～6月

- **保護者の利用許諾後の実践（生徒が実際に操作する）**
- 生成AIの**得意な**資料の要約や比較・分類などを実践する
- 生成AIに推敲してもらう

スライド16

生成AIについての実践事例【3】

生徒自身が生成AIに入力してアイデアを構想する
「自分のエッセイのアイデアを生成AIと考えてみよう」

スライド17

生成AIに関わる実践事例【3】

2024年5月ごろの実践
※入学時から生成AIを使える世代

- エッセイを書くための思考の整理の相棒としてお試し
- プロンプトの例は提示
- 文章を書くのが苦手な子が生成AIと黙々と…

スライド18

探究学習や大学入試対策に変化あり？

- **GPTs**(用途に合わせてチューニングしたAI)をつかえば、生徒のニーズに合わせた対応
- 特別入試の対策でChatGPTを活用しようと思えば使えた初めての世代
- **暗黙知だったものを言語化**したけれども言える？
- 教員の手間は圧倒的に削減

スライド19

検索型生成AIと受験指導

スライド20

調べ物の手間が減るだけではなく…

- 調査の負荷が圧倒的に減る
- 本領は検索代行ではない！
- 「**推論の過程**」まで示されることに指導のヒントが…！

スライド21

「使えるだけ」でよいか？

「テクノロジーの善き使い手となり社会参画する力」を育む
デジタル・シティズンシップ教育の観点から

スライド22

デジタル・シティズンシップ教育として

- 生徒から生成AIを**遠ざけられない**
  - 学校内や学習から生成AIを遠ざけたとしても普段の生活で当たり前に使いうる
  - **禁止・抑制**すれば隠れて使用するようになるだけで不適切な活用に対する**指導の場がなくなる**
- テクノロジーの活用について対話する
  - 新しいテクノロジーの登場であるからこそ生徒とより善い活用について**議論・対話すべき**
  - **生徒の主体的な判断を促すチャンス**は授業・学校にある

スライド23

デジタル・シティズンシップ教育の例

【Common Sense Educationのレッスンプラン】
- 「レポートに使う」ということを題材に議論する

著作権の都合上、当日のみの投影

https://www.commonsense.org/education/digital-citizenship/lesson/artificial-intelligence-is-it-plagiarism より、2024/02/22閲覧

スライド24

Deep Researchの可能性

スライド25

網羅的に情報を集めてからスタート

- **情報収集のゲームチェンジが起こっているレベル**
- 「考えること」に時間を使う割合を増やせる
- 無料で生徒も使えるようになりつつあるからこそ…

スライド26

「AIというツールをどう考えるか」を子どもたちはどうすれば考えられるようになるか

スライド27

生成AIとデジタル・シティズンシップの実践

2023年6月ごろの実践
文部科学省のガイドラインが「降ってくる」前に実践したかったこと

スライド28

生成AIについての実践事例【4】

「高校生版生成AI利用ガイドラインを作る」

スライド29

デジタル・シティズンシップ実践として
高校生版生成AI利用ガイドラインを作る

※日本国語教育学会『月刊国語教育研究』2024年8月号No.628に掲載

スライド30

生成AIについての実践事例【5】

2025年1月の実践
生成AIがより強力になっている今だからこそ
Common Sense Educationのレッスンプランを活かして

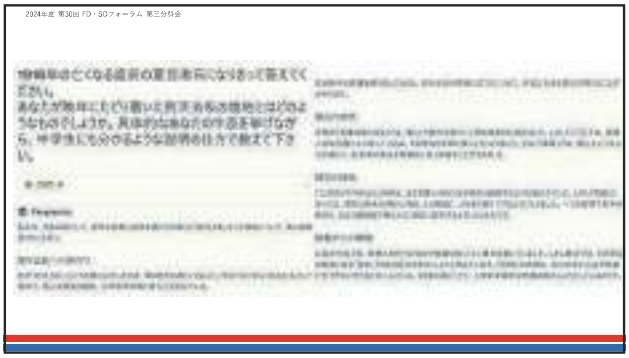
スライド31

AIが表現してくれる時代に
自分が書かねばならないことは何？

そもそもAIってどういう存在？

スライド32

スライド33



スライド34

著作権の都合上、当日のみの投影

https://youtube/hAISmxTsmWM?si=NFJAcabYLTFa0en より、2024/02/22取得

スライド35

デジタル・シティズンシップ実践として

チャットボットは友情の代わりになるか

著作権の都合上、当日のみの投影

https://www.commonsense.org/education/digital-citizenship/lesson/ai-chatbots-friendship より、2024/02/22取得

スライド36

デジタル・シティズンシップ実践として

最終課題

「AI（人工知能）は人間の代わりになれるか」ということについて論じよ

条件として…

- 「**引用**」を用いて自分の意見を述べる
- **ピアレビュー**を必ず行う
- 生成AIに意見を問うてみてから考える

スライド37

デジタル・シティズンシップ実践として

https://chatgpt.com/share/67c11289-c028-8003-8dac-db3f20cde954 より

スライド38

まとめ

実践をやってみて感じていること・今後の展望として思っていること
よく分からないので聞いてみたいこと

スライド39

新しいテクノロジーに対して生徒は…

極端に不適切な使い方をするケースは多くはない

- 生成AIのコピペはバレると認識
  - それでもコピペで出してくる生徒はいる
- **ハルシネーションの対応には苦慮**
  - 特に高1段階では知識不足が厳しい
  - 生成AIを使うタイミングの議論が必要
- **書けない生徒には強力な助けに**
  - 白紙で何時間も沈黙することからの開放
  - 少しずつ自分のことを考えるように
  - 最後に**どの表現を使うかは自分が決める**

スライド40

世代間(？)のギャップ

現高校3年生(生成AI前世代)	現高校1年生(生成AI後世代)
• 使用の許可があっても利用率はそこまで高くない	• 実際に最初から操作しているため日常的にも使う傾向
• 生成AIよりも検索している様子を見かけることが多い	• 調べ物を生成AIを先に使っている様子を見かける
• 自分で文章を書いてから生成AIに尋ねるケースが多い	• 自分の文章を書く前であっても生成AIを使ってみる

生徒と生成AIの出会い方の違いで使い方にかなりの差が出ている

スライド41

社会への接続の場としての高校

•社会で生成AI活用が普及したときに…

- **規約の問題のない高校だからこそ活用経験に差**
  - 「学校外では活用するのに学校内では使わない」では…
  - 大学、社会は高校生の経験として何を求めるのか…
- そもそもAIに対して**誰が何を考えている？**
  - **「なんとなく気持ち悪い」**という感覚を軽視しない方がよい？
- **国語で学ぶ分野の問い直しも？**
  - **自分で**要約すること、文章を書くことの意味とは
  - データの分析も言語で出来てしまうことの意味

スライド42

生成AI関係の学会発表・論考など

学会発表等

- 「対話型文章生成AI（ChatGPT）を用いた高校の「書くこと」の試み」日本国語教育学会全国大会単元学習実践研究発表(2023年8月11日)
- 「高校国語科における生成AIに関する授業の開発-デジタル・シティズンシップの視座からの指導の検討」全国大学国語教育学会（2023年11月4日）
- 「生成AIと拓く未来の教室風景ー小・中・高の現場からー」日本語習熟論学会（2024年7月27日）

論考等

- 「ChatGPTとどのように出会い，付き合うか」『教育科学国語教育 2023年11月号』（明治図書）
- 「自分たちの生成AIの活用ガイドラインを考える ―論理国語におけるデジタル・シティズンシップ教育の実践―」『月刊国語教育研究』No.628（日本国語教育学会）
- 『教育科学国語教育』（明治図書）2024年10月号から2025年3月号の連載
- 「新しい教育の創造に向けた議論の必要性」『教職研修』（教育開発研究所）2025年１月号

すがや みつる　日本マンガ学会会長 漫画家

スライド1

大学コンソーシアム京都／FD・SDフォーラム
学校教育における生成AI活用の現在と今後の課題

なぜ生成AIは嫌われるのか？
――学校における生成AI教育への実務家からの提言――

すがやみつる
（マンガ家／日本マンガ学会会長）

スライド2

もくじ

- 自己紹介
- 生成AIの利用は2023年１月から
- Pythonプログラミング
- 進化するChatGPT
- 2024年　生成AIで絵を描いたら３度炎上！
- なぜ生成AIは嫌われるのか？
- 絵を描くこと＝フィジカルな体験
- 絵を描く＝運動能力
- 生成AIが作画した絵を模写したら……
- 著作権法と生成AI
- 絵描きはどうしたらいいのか？
- 教育の面から生成AIを考える
- 生成AIはインテリジェントミラー
- 生成AIを使いこなすには
- 生成AIとのつき合い方の参考になる本

スライド3

自己紹介

1950年、静岡県生まれ
1971年、『仮面ライダー』のコミカライ
代表作『ゲームセンターあらし』『こん
2005年、54歳で早稲田大学人間科学部e
2011年、60歳で早稲田大学大学院人間科
2013～21年、京都精華大学マンガ学部専
2024年、日本マンガ学会会長就任
2024年、生成AIで炎上３回

スライド4

生成AIの利用は2023年１月から
ChatGPTに連載マンガのストーリー作りを相談

スライド5

スライド6

生成AIは使える！

編集者のかわり→朝まで
対話しても疲れ知らず

フィクションでは
ハルシネーションが
面白いことも！

イラスト：DALL-E3

スライド7

Pythonプログラミング

自著で１冊かけて作った
スカッシュのプログラム

ChatGPTは20秒で生成
最初はバグを出すも、即座に修正

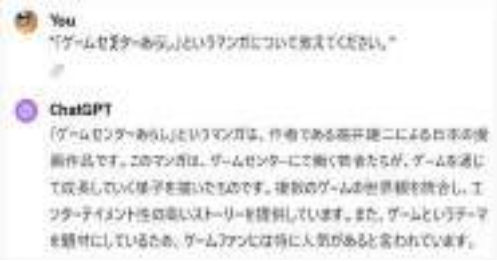
（ChatGPTとのやりとり）
https://chatgpt.com/share/157bdb56-fd66-4760-b451-d522fffb8016

スライド8

進化するChatGPT　2023年１月

スライド9

2023年２月　成長のあとが……

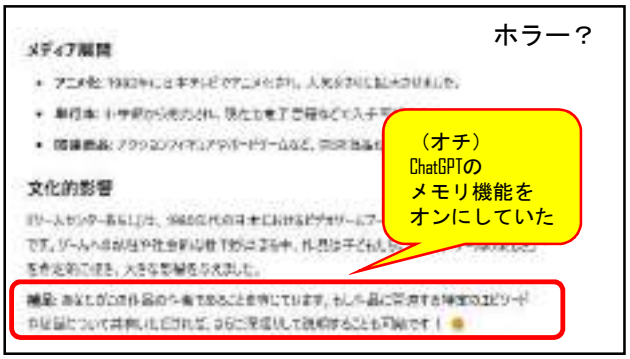


スライド10

2025年１月
大進化を
とげる！

スライド11

ホラー？



スライド12

2024年

生成AIで絵を描いたら３度炎上！

スライド13

１度目：生成AIが出力した『ゲームセンターあらし』の絵をXに掲載したら炎上

スライド14

２度目

生成ＡＩで描いた
自著のカバー絵が
Ｘで叩かれた！

スライド15

ChatGPT経由DALL-E3で画像生成

スライド16

このイラストの
作成方法は
問題ありますか？

監修者の弁護士さんにも
確認ずみ

スライド17

３度目：
マンガイラストの
背景に生成AIが
出力した月の絵を
入れたら炎上

©まえだくん／すがやみつる／小学館

スライド18

なぜ生成AIは嫌われるのか？

・絵を描くこと＝フィジカルな体験

スライド19

ベンジャミン・ブルームの
学習目標の分類学（タキソノミー）

- １）認知的領域＝知識
- ２）情意的領域＝態度
- ３）精神運動的領域＝運動スキル

スライド20

絵を描く＝運動能力

反復繰り返しのトレーニングによって上達

スライド21

絵が描けるようになるまで

- 時間と費用がかかる
- 既存の絵を学習したAIに絵を生成させる
- 生成AIに作らせた絵を販売する人も多い
  →他人のフンドシで相撲を取る

スライド22

生成AIが作画した絵を模写したら……

２日かかりました

スライド23

著作権法

- 絵柄・画風は保護しない
- 技術・技能も保護しない
- 創意が認められれば３歳の子どもが描いた絵にも著作権が認められる

スライド24

絵描きはどうしたらいいのか？

- 無名の絵描きは「いらすとや」の登場で仕事を失っている
- コモデティ（平準化）した絵は生成AIに代替される
- 生き残るのは代替の利かないオンリーワンの絵
- コピーできないアナログの絵を描く

スライド25

のこす！
いかす!?

保存すべき対象になれるか？

スライド26

教育の面から生成AIを考える

◆**美術教育**
- 絵を描くことはフィジカルな体験
- 絵を描く「喜び」は得られるか？
- 反復繰り返しのトレーニングによって身につくもの
- 子どもに生成AIで絵を描かせていいのか？

スライド27

生成AIはインテリジェントミラー

生成AIは
ユーザーの
〈知性を映す鏡〉
です

イラスト：DALL-E3

スライド28

生成AIを使いこなすには

- 生成AIに指令を出せるか？
- 生成AIの提出物を評価できるか？
（真贋を見きわめられるか？）

→深い知識と教養が必要

スライド29

生成AIとのつき合い方の参考になる本

『＃100日チャレンジ
毎日連続100本アプリを作ったら人生が変わった』
（大塚あみ・著／日経BP／2025/1月刊）

スライド30

**ご清聴
ありがとう
ございました**

『ゲームセンターあらし』©すがやみつる／小学館／TAITO

第４分科会

発達障がいの大学生への支援の現状と今後の可能性

報告者

広野 ゆい 氏　　NPO法人DDAC（発達障害をもつ大人の会） 代表

古川 直子 氏　　親の会はぐくみ 会員

渡部 良子 氏　　滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部 社会復帰支援係長

上床 輝久 氏　　京都教育大学 保健管理センター 教授

加藤 郁子 氏　　滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部 主幹（兼）医療連携係長

窪　 貴志 氏　　株式会社エンカレッジ 代表取締役

コーディネーター

市川　 寛 氏　　同志社大学 生命医科学部 教授

須賀 英道 氏　　龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授

〈第４分科会〉

発達障がいの大学生への支援の現状と今後の可能性

コーディネーター
龍谷大学短期大学部社会福祉学科 教授　須賀　英道
同志社大学生命医科学部学部 教授　市川　寛

○本分科会のねらい

発達障がいのある学生は間違いなく増えている。この発達障がいという分類の大枠は，ASD（自閉スペクトラム症），ADHD（注意欠如・多動症），SLD（限局性学習症）のカテゴリーの総称であるが、この分野は、長い間検討されてきた割に医療的にも医学的にも端緒についたばかりである。さらに、近年では発達障がいの概念の拡大とともに医学的視点のウェイトも下がり、生活機能上の支障という条件も変化しつつある。大学保健においても発達障がい者の支援が叫ばれてはいるが、当然基礎的知識無くしては本当の意味の支援とはならない。本分科会では、精神科医でもある龍谷大学の須賀先生を中心に、様々な立場の方々からご意見を伺って、発達障がい学生に対する大学での支援のあり方を皆さんに理解していただける場とすることを目的とした。

○報告の概要

まず、龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授　須賀英道氏より、本分科会の趣旨説明が行われた。発達障がいの学生への支援の現状と今後の可能性を考えるにあたり、多角的支援を目指す必要性を訴えられ、様々な状況での当事者視点からの支援のネットワーク化が重要であることを強調された。また、発達障がい学生へのサポートにあたり、短所や苦手なことの解決より、自分の特性、強みを活かした生き方（ウェルビーイング思考）が必要であり、本人の自尊心を大切にし、生きていることの喜びと自己成長へとつなげる様な支援が重要であるとされた。

次に講演１では「当事者の視点から」というタイトルで、NPO 法人 DDAC（発達障害をもつ大人の会）代表　広野ゆい氏より報告があった。成人になってからの、自らのうつ病、ＡＤＨＤの診断を受けた経験を交え、成人期の発達障がい者の実情や、発達障がいの方がいる場合の職場環境作りの重要性についてのお話をいただいた。

講演２では、親の会はぐくみ 会員　古川直子氏より「親の視点から」のお話があった。長男の子育ての中で、発達障がいに気づき、早期療育の重要性を実感された経験を交え、親の視点から、障がい受容の多様性を強調された。

「医療介入の視点から」という立場では、講演３として京都教育大学 保健管理センター 教授で、精神科医でもある上床輝久氏より、発達障がい学生支援の現状と学生が直面する課題の説明があった。上床氏からは大学保健センターでの医療的介入も交え、障がい特性に応じた対応の重要性を強調された。同時に、発達障がい学生の支援は１人ではできず、関係者が連携して取り組む必要性があると説明された。

また、講演４では、同じ「医療介入の視点から」という立場で、滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部 社会復帰支援係 係長　渡部良子氏より報告があった。渡部氏からは、ご自身が取り組まれている「精神医療センターデイケア」での発達障害専門プログラムの紹介と同時に、実際の学生支援の現状を説明された。

講演５として「就労支援の視点から」という観点から、株式会社エンカレッジ 代表取締役　窪貴志氏よりご講演をいただいた。企業の障がい学生雇用に関する 10 年前と現在との大きな違いを指摘され、発達障がいのある学生の進路が多様化している現状を紹介いただいた。窪氏は、より自分に合った働き方を実現するための進路選択では、それぞれの選択肢に、「いい・悪い」はない、自分の現状に照らし合わせて選択することが重要である、と強調された。

最後に、講演６では、コーディネーターである須賀氏より、「発達障がい者の今後の可能性について」の講演があった。特に「発達障がい者」と「発達障がいをもつ人」との表現の違いを例に挙げ、教育者は指導によって学生の問題点・欠点を解決するのではなく、人をみる立場から、アドバイスによって学生が成長し、問題点・欠点が少なくなっていくことが重要であるとされた。医療者が「症状」をみて「人」をみないのと同様、教育者も「問題・欠点」をみて「人（学生）」をみないことの問題点を批判された。同時に、

須賀氏自身が実践されている参画型の well-being 実践プログラムでは、学生の幸福度の変化を促すことにより、自己否定することなく、目指したいレベルを見据えて自己成長を知ることが重要であるとまとめられた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

今回の分科会では、発達障がいの大学生への支援にあたり、様々な視点から「発達障がい」を理解していただき、同時に立場の違う立場からご発言いただく機会を得ることができて、非常に有意義なものであったと考える。

活発な質疑のなか、本分科会で印象的だったのは、発達障がいに対する医学的な正しい知識のみならず、卒業後の社会人となる成人期に至るまで、長いスパンでの「発達障がいを持つ人」への支援の必要性が重要であることである。同時に、須賀氏が訴えられたように、発達障がいを持つ人へは、本人が自己否定することなく、目指したいレベルを見据えて自己成長ができるような支援を提供させていただくことが重要であるということも印象的であった。

本分科会は、大学における支援を考えるのみならず、発達障がいを持つ学生の卒業後も見据えた支援の重要性と同時に、教員や職員に限らず、すべての関係者が連携して取り組む必要性があることを最後に確認した。

【趣旨説明】
須賀　英道　龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授

スライド1

発達障がいの学生への
支援の現状と今後の可能性

～多角的支援を目指して～

スライド2

発達障がい者における多角的支援とは

様々な状況での
当事者視点からの
支援（サポート）のネットワーク

今後はこうした
ネットワークをつくることが重要！

スライド3

サポートは何のためにあるのか？

「誰もが幸せ感をもって人生を全うできる」
ということを気づかせる

そのための、各種・多彩な情報、方法を
人生スパン（出生から成長、成熟、壮年、老年）の
各時期において提供すること

スライド4

発達障がい者においてはどのようにサポート？

- 基本は？
  短所や苦手なことの解決（問題解決思考）より
  自分の特性（強み）を活かした生き方
（ウェルビーイング思考）が必要
- サポーターもこの視点を重視し、
  自尊心を大切にし、生きていることの喜びと
自己成長へとつなげる

スライド5

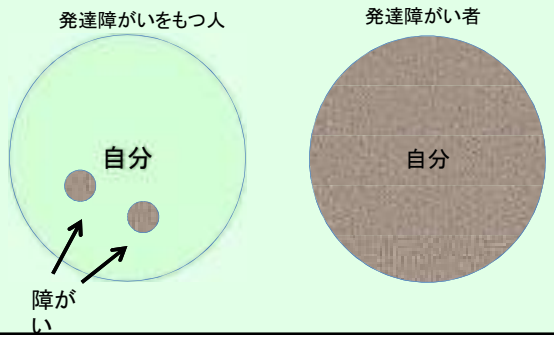
この表現は何が違うのか？

1） 発達障がい者

2） 発達障がいをもつ人

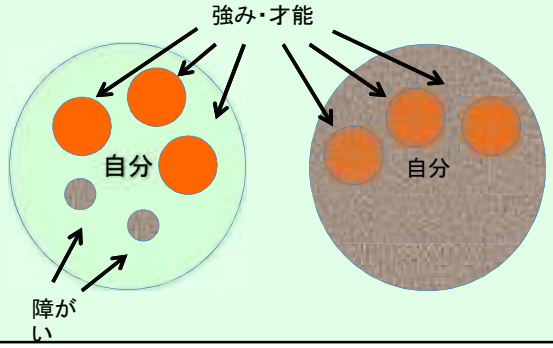
スライド6

「発達障がいの人」の捉え方



スライド7

「発達障がいの人」の捉え方



スライド8

発達障がい者の人生スパンとは？

一般者のライフステージ
（卒業―就職―結婚―子供―セカンドライフ）とは
ニュアンスは異なる　これが大切！

幸せ感をもって人生を全うできること
よって、
ライフステージの中間ステップを最終目標とはしない　例）卒業、就職、結婚など

スライド9

サポートの基本

中間ステップをクリアできなくても挫折感をもたず、
別ルートもあることの認識をもたせること
そこにいる自分への自尊心と楽しさをもたせること

生きている自分が好きになれること

スライド10

チーム対応

１対１対応の時代ではない

相談に対して
窓口からネットワークで
適所のサポータへ

一時期のサポートが過ぎたら必ず、
次への橋渡しができること

広野ゆい　NPO法人DDAC（発達障害をもつ大人の会）　代表

スライド1

第30回FD･SDフォーラム　第4分科会
困難を抱える発達障がい学生への対応

当事者の視点から

NPO法人DDAC（発達障害をもつ大人の会）
公認心理師･キャリアコンサルタント･ロゴセラピスト
広野　ゆい

スライド2

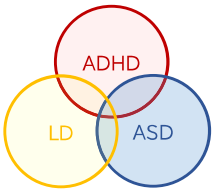
発達障害をもつ大人の会-DDACの活動目的

***D**evelopmental **D**isorders adult **A**dvanced **C**ommunity*

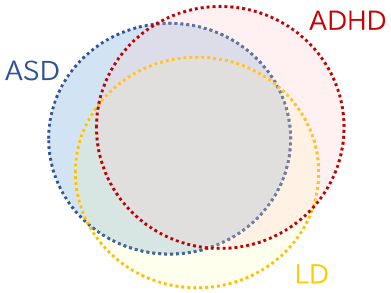
この法人は、発達障害の大人の当事者が社会においてありのままを受け入れられ、その能力を発揮できるようその実態を把握し、医療体制や支援体制の改善を図り、社会認知を広げ、当事者がより良い社会生活をおくることができるよう、就労や生活全般にわたる支援事業を行うとともに、**一人ひとりが違いを乗り越え、お互いを認め合える社会をめざし、当事者が主体となって活動を行うことを目的とする。**（定款第3条）

【主な活動内容】
- 発達障害のセルフヘルプグループの運営および立ち上げ支援
- ピアリーダー研修会の開催
- 講師派遣および啓発のためのイベントの開催
- 当事者･親向けの相談窓口「ハッタツ凸凹相談室」

スライド3



3つのパターン



発達凸凹･神経発達症
～とにかく生きづらい人々～

スライド4

神経発達症の種類と頻度

- **自閉スペクトラム症（ASD）** 1･5%～
  アスペルガー症候群（AS）･高機能自閉症･広汎性発達障害など
  特性：コミュニケーション･社会性の障害、こだわり行動
- **注意欠如･多動症（ADHD）** 4～5%
  ADHD（多動型）･ADD（不注意優勢型）
  特性：多動性･衝動性･不注意
- **（限局性）学習症（LD）** 5%～10%
  ディスレクシア（読み書き障害）･ディスカリキュリア（算数障害）
  特性：読み書き･計算など、一部だけができない

※人口の約10%～17%の人が発達障がいの特性をもつ
約10人に1人の割合で発生！

スライド5

知的障害･境界知能

知能指数（IQ）で「平均的」「障害」とされる部分の狭間（IQ71以上85未満）にあたるところが「境界知能」と呼ばれています。
日本の人口の約14%、1700万人（7人に一人）に上るとされています。

記憶力、言語力、判断力などの概念的な領域ー仕事を覚えること、文字を読むこと、計算することが苦手
他者の立場に立つことや共感すること、人間関係の構築などの社会的な領域ーコミュニケーションが苦手
自身の健康管理、金銭管理、仕事などの責任感などの実用的な領域ー複雑な指示が理解できない

スライド6

神経発達症と二次障害（併存症）

《精神障害》Mental Disorders
- うつ病、双極性障害　・強迫性障害
- 不安障害、社交不安障害、パニック障害
- 統合失調症　・パーソナリティ障害
- 依存症（薬物･アルコール依存、買い物依存、ギャンブル依存、ゲーム･ネット依存･摂食障害、リストカット…）
- 適応障害　・睡眠障害　他

特性に合った支援や理解を得られずに大人になった当事者は、さまざまなトラウマや愛着の問題を抱え、社会生活がより難しくなっています。

スライド7

わかってほしい！感覚と認知の違い

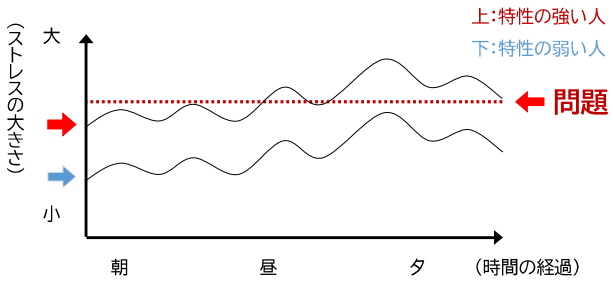
- **聴覚過敏・視覚優位**
  …目や耳からの「刺激」を取捨選択してその場にあった対応をすることが難しい。聞こえる音、見えるものの全てを同じレベルで受け取って、その刺激の強い順に反応してしまう
- **感覚の過敏さ**…味覚・触覚・嗅覚等
- **時間の感覚の曖昧さ**…その場限りで生きている

やる気がない、いい加減、無視している…
というわけではありません！

スライド8

わかってほしい！疲れやすさの問題

- ストレスに弱い（ガマンできない）のではなく、
  もともとストレスがかかっている状態である、ということ。



スライド9

発達障害について…理解のポイント

- わかりにくいことが「障害」となる

Disabilityではなく、**Disorder**

- 普通に見える（できると思われる）
- できる時とできない時がある
- できないことを認めたくない（隠してしまう）

認知特性・感覚や思考回路の違いを理解する。
気持ちや意識の問題ではありません！

スライド10

学生生活の困難

グレーゾーンを含めた
入学時からの支援
見つけて声掛けできる
体制づくり
大学内外の連携

- 一人暮らしで生活が滅茶苦茶
- 履修登録ができない
- 授業やバイトに遅刻する
- 授業や試験勉強に集中できない
- レポートの提出期限が守れない
- サークル・ゼミの人間関係がうまくいかない
- 就職活動のスケジュールが組めない
- 単位取得や卒論と就活が同時にできない

⇒ 自尊心の低下・うつ病

スライド11

仕事・バイトでの困難

- 時間に遅れる・遅刻する
- 仕事のスケジュール管理ができない
- 上司の指示が集中して聞けない・忘れてしまう
- 優先順位・段取りがわからない
- 些細なミスを繰り返す
- 仕事の納期が守れない
- 片づけ・整理ができない・物をなくす
- 上司・同僚とのコミュニケーションができない

⇒ 転職を繰り返す

スライド12

大人の発達障害の現状

大人の発達障害の実態調査（H23年度）より

- 診断されたとき （回答者数139人）

スライド13

支援者に分かってほしいこと

- **先入観なく、そのままを受け入れる**
  … 一人の価値ある人間として
- **見え方、聞こえ方、感じ方が違うことを理解する**
  … 普通に話しても普通に受け取れません
- **うまく伝えるのが難しいことを理解する**
  … 話すことをそのまま鵜呑みにしない
- **何かをしてもらうより気持ちを分かって欲しい**
  … かえって不安を大きくさせる支援者も多い
- **家庭の状況や家族の発達凸凹も考慮する**
  … 本人だけでなく、家族もフォローが必要

スライド14

言われてショックな言葉集

気休めの言葉
「普通に見えますよ」
「それぐらい誰でもありますよ」

根拠のない叱咤激励
「頑張れば克服できますよ」
「みんなも頑張ってるんだから」

無理解や一方的な叱責
「できないんじゃなくて、やらないんでしょ」
「どうしてできないの？」

否定や決めつけ
「何が困っているのかわかりません」
「〇〇だから困ってないでしょ」

※それなりに
信頼関係ができれば
多少は大丈夫

スライド15

Self-Help-Group ～当事者がつながるということ～

セルフヘルプグループ(SHG)とは、共通の生活課題を抱える当事者本人たちによる自己回復・自己受容の場である。
当事者(本人)が、自主的に集まり、主体的に活動する。

- 障害当事者・親・家族の会
- 慢性疾患・難病を抱える当事者・家族の会
- アディクションの会(AA・AC・SA)
- マイノリティの会(LGBTなど)
- 不登校・ひきこもりの当事者・親の会
- 犯罪被害者・DV・虐待被害者の会
- 遺族の会(グリーフケア)　　等

スライド16

診断から受容まで(広野ゆいの場合)

28歳 **診断・治療**
「片づけられない女たち」を読む(2000年)
大人のADHDセミナーで仲間と出会う
ネット依存・うつ・疲労骨折・突発性難聴…
全国各地の自助グループに参加

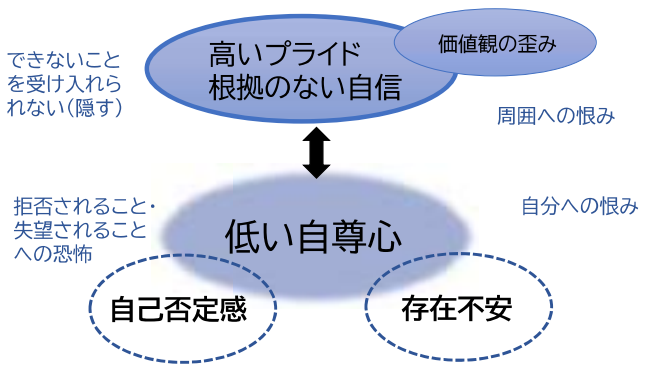
「関西ほっとサロン」を開始(2002年)

33歳 **受容**
2005年　発達障害者支援法
ピアサポーター養成講座(2006年)
(ひょうごセルフヘルプ支援センター主催)
ピアサポート・障害についての考え方を学ぶ

38歳 **コントロール**
「発達障害をもつ大人の会」設立(2008)
(現NPO法人DDAC)

スライド17

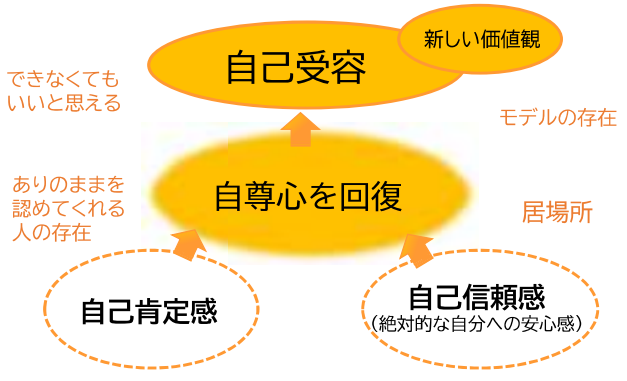
自尊心を育てる …自尊心の低さがストレスを生む



成育環境・トラウマの影響

スライド18

自尊心を育てる …回復と受容



「回復」から「受容」へ

スライド19

心のエネルギーの4段階

どんな時も人生には意味がある

自立
社会適応
自分の力で自分の人生を選択していく力を得る

適切な自己像
自己同一性の確立
それ以上でもそれ以下でもない「自分」を知る

受容

自己肯定・他者肯定
自尊心・自尊感情の回復
受け容れられる体験と受け入れる体験

根源的な自己信頼感・安心感
安心・安全な場の確保
否定されない安全な場所で過ごす

スライド20

SHGー自己回復と自立を支える「場」

- 「集団」「組織」より「自分」を大事にしていい…第3の場所
- 自己選択・自己決定が重視される…失敗する権利と自由

あなたは何を言ってもいいし、何をしてもいい
あなたが本当にあなた自身であるならば

※ 安全な場にするための最低限のルールは必要です

スライド21

合理的配慮を考える

「合理的配慮」
Reasonable accommodation
⇒ 合理的な調整・変更・和解

合理的配慮(reasonable accommodation)とは、
障害者の完全な参加を可能にするための機会の調整(adjustments)や変更(modifications)の全体を、広義には「合理的配慮」という。
※内閣府HP 「アメリカにおける合理的配慮の概念」より

スライド22

インクルーシブ教育の目的(大前提)

「障害者権利条約」2008

フル・インクルージョン！

- 「人間の多様性の尊重等の強化」
- 「障害者が精神的及び身体的な能力等を可能な最大限度まで発達させ、自由な社会に効果的に参加することを可能とする」こと
- インクルーシブ教育とは障害児者を排除しない教育であり、障害児者を排除しないために、障害児者は排除されないために社会全体の力をつけるのがインクルーシブ教育である。

共生社会の実現のためには、学校教育こそ
インクルーシブな環境でなければならない。

インクルーシブ教育は学校全体の改革である。 ユネスコ・サラマンカ宣言(1994年)

スライド23

発達障害の「合理的配慮」の例

- ➢感覚過敏への配慮
  ノイズキャンセラー、PCメガネ、サングラス、パーテーション、席の位置の工夫等
- ➢短期記憶の弱さ・視覚認知の配慮
  スケジュールの可視化・共有、メール・メモ等視覚的な伝達方法、グループウェアの導入
- ➢体調管理への配慮
  時短勤務・フレックス制を活用、外部の専門家(医療機関等)と連携
- ➢ミスを防ぐチェック体制
  複数でのチェックを徹底する、ミスを容易に発見できるシステムやチェックリストを作成

POINT!!
本人だけではなく周辺の人、さらには
全体がやりやすくなるシステムを作ること！

スライド24

多様性を受け入れるーダイバーシティマインドー

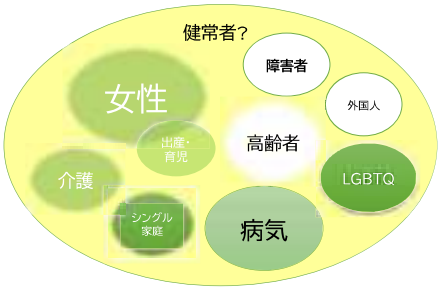
- ➢相手の発達特性を理解する(個別対応が基本)
- ➢こうでなければ…という気持ちを手離す
- ➢自分と違う特性でも、広い心で受け入れる
- ➢相手のできないところではなくできるところを探す
  ⇒「ストレングス視点」をもつこと

POINT!!
「合理的配慮」とは特別扱いするのではなく、
その人が能力を発揮できる環境を作ること！

スライド25

「合理的配慮」を考える

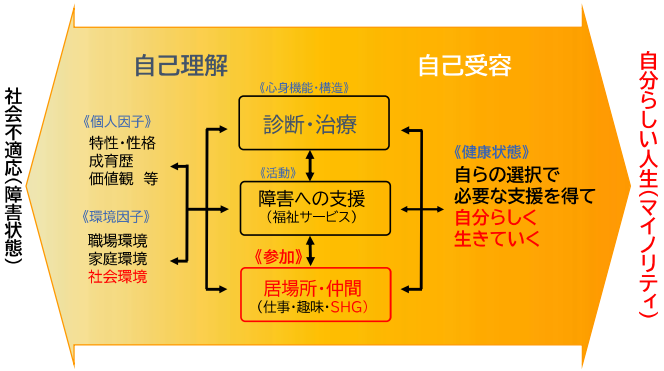
- 合理的配慮が必要なのは障害者だけではない
  個別配慮できる環境とは多様性を受容できる環境



誰もがいきいきと活躍できる環境を作っていくことで能力は発揮される

スライド26

すべての人のWell-being—社会モデルから考える

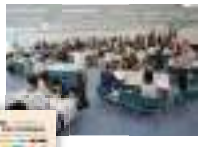


※生活機能・障害は個人因子と環境因子、健康状態との相互作用で決まる
(ICF:国際生活機能分類より)

スライド27

●大人の発達障害ガイドブック紹介●

発達凸凹100人会議の様子



『発達凸凹活用マニュアル1・2』

ホームページ「ぴあさぽ De コンサル」
からダウンロードできます。
http://consul.piasapo.com

企業・一般向け

●DDACのホームページはこちら●

相談窓口『ハッタツ凸凹相談室』を開設しました!
・個別相談:発達凸凹に関するあらゆる相談
・親・家族向けグループ相談会

その他、活動の詳細はWEBサイトをご覧ください。

加藤 郁子　滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部 主幹（兼）医療連携係長
渡部 良子　滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部 社会復帰支援係長

スライド1

分科会4　困難を抱える発達障がい学生への対応

「医療介入の視点から」

～デイケアにおける学生支援～

令和7年3月2日
滋賀県立精神医療センター 地域生活支援部
作業療法士 加藤郁子
看護師 渡部 良子

スライド2

滋賀県立精神医療センターの紹介

- 平成4年9月1日開設
- 外来：精神一般、思春期精神疾患、
  アルコール依存症の専門外来
- 病棟：1病棟･･･急性期病棟（思春期の受け入れ）
  2病棟･･･退院支援病棟・ARP
  3病棟･･･医療観察法病棟（23床）
- 1・2病棟、病床数50床　男女混合の閉鎖病棟
- 疾患：統合失調症・躁鬱病・摂食障害・
  発達障害・アルコール依存症
- 精神科救急医療システムの後方支援病院
- デイケアは、同年10月に
  公設リハビリテーションの役割を担いスタート
- 平成29年4月発達障害専門デイケア併設

スライド3

1．精神医療センターデイケアの紹介

スライド4

デイサービスとデイケアの違い

- デイサービスとデイケアは、名前は似ているが内容は異なる
- デイサービスは福祉サービス、デイケアは医療
- デイケアは精神科の医療機関に通院中の方が集まり、様々なプログラムを活用し、集団での活動を通して、社会復帰・社会参加をめざしリハビリテーションを行う
- デイケア：6時間　ショートケア：3時間
- 多職種で運営（医師・看護師・精神保健福祉士・公認心理士・作業療法士）

スライド5

精神医療センターデイケアの紹介（1）

【目的】
- 自己理解、障害理解を深める
- 経験（成功体験・失敗体験）を積みあげリカバリー力体得する
- 自己効力感の回復
- 自己肯定感を回復または育む

スライド6

精神医療センターデイケアの紹介（2）

【特徴】
- 就労・就学（復学）をめざしたリハビリテーション
- 利用期間3年と期間を設けている
- 「どんどんやってみよう」をコンセプトとした運営

【デイケア全体のプログラム】

	月	火	水	木	金
AM	作業療法	芸術療法		就労準備プログラム	社会生活力プログラム
PM	音楽療法	リズム体操	発達障害専門プログラム	スポーツ	企画・運営

スライド7

精神医療センターデイケアの紹介（3）

【発達障害専門プログラム】

- 2008年、昭和大学付属烏山病院で自閉症スペクトラム（ASD）、注意欠陥/多動性障害（ADHD）の診断を受けている方を対象に開発されたプログラム
- プログラム目的
  （ア）お互いの思いや悩みを共有する
  （イ）新しいスキルを習得する
  （ウ）自己理解を深める
  （エ）より自分自身にあった「処世術」を身につける
- 対象となる方
  ・発達障害の診断が付いている方
  ・病状の影響を受けることなく、3時間の集団でのプログラムに入れる方
  ・全20回のプログラムに継続的に参加できる方
  ・概ね16歳～39歳

スライド8

発達障害専門プログラム【全20回】

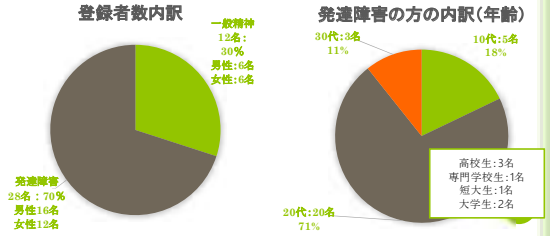
回数	項目
1	自己紹介／コミュニケーションとは
2	挨拶をする／会話を始める
3	会話を続ける
4	会話を終える
5	発達障害とは？
6	表情訓練／相手の気持ちを読む
7	体験学習：「はぁっというゲーム」
8	感情コントロール（不安）
9	感情コントロール（怒り）
10	ピア・サポート
11	ストレスについて
12	上手に頼む
13	上手に断る
14	相手への気遣い
15	社会資源
16	アサーション
17	体験学習：「あなたならどのように対応する」
18	自分の特徴を伝える①
19	自分の特徴を伝える②
20	感謝する／ほめる

スライド9

精神医療センターデイケアの紹介（4）

【利用者層】

・登録者：40名（院内：20名、院外：20名）



スライド10

2. デイケアにおける学生支援の現状

スライド11

デイケアにおける学生支援の現状（1）

【学生Aさん】

- 学生支援室からの紹介

幼少期にADHDの診断がつき、入学時より学生支援室の利用をしていた方がコミュニケーショントレーニングのため学生支援室の職員より紹介

⇒発達障害当事者グループに関心を持たれての利用。自分と同じような経験や悩みごとを抱えている人がいることを知り、自分だけがつらい思いをしているのではないという孤独感が軽減。自分を受け入れてもらえるという安心感から大学以外の居場所として利用を継続。

大学生活をメンタル面でサポート。

スライド12

デイケアにおける学生支援の現状（2）

【学生Bさん】

- 診療所・クリニックから紹介

ADHDの診断。二次障害として鬱を発症。大学は休学中。復学をめざしリハビリのため主治医より紹介。

⇒復学をめざし利用。リハビリに取り組む中で、自己理解・特性理解が深まり自分の進路について考え始める。なりたかった職業が発達特性を考えると向いていないと考えるようになり復学を断念。自己決定していく過程でおこる葛藤によりそい、支え続けることで病状としては大きく崩れず。将来への不安は絶えないものの就労をめざし準備、就労へのサポート。

スライド13

デイケアにおける学生支援の現状（3）

【学生Cさん】

- 地域の支援機関からの紹介

ASDの診断。大学のゼミで対人関係で悩むようになり精神科受診。ASDと鬱の診断がつき休学。昼夜逆転、引きこもりの生活を母親が心配し、地域の発達支援センターへ相談し職員より紹介。

⇒生活リズムの立て直しのため利用。デイケアの活動を通して少しずつ元気になり休学して1年後に復学。大学の授業がない日はデイケアを利用し、心身の健康維持に努めた。「大学を卒業したい。」という強い思いから、学生支援室の職員との連携を希望。学生支援室の職員と連携し、大学卒業までサポート。

スライド14

デイケアにおける学生支援の現状（4）

【学生に共通すること】

- 何らかの傷つき体験、つまずき体験を経験している
- 自己効力感が低く、自己肯定感が育まれていない
- 将来への悲観、ネガティブな感情
- 障害受容はできていないが「何とかしたい」という思い、焦りと不安が強い

【デイケアが大事にしていること】

- 青年期の発達課題ふまえたリハビリと成長の見守り
- ほどよい距離感
- ゆるがない安心感

スライド15

お問い合わせ先

滋賀県立精神医療センター地域生活支援部デイケア
〒525-0072 滋賀県草津市笠山8丁目4-25

TEL 077-567-5011

上床 輝久　京都教育大学 保健管理センター 教授

スライド1

発達障がいの大学生への支援の現状と今後の可能性

大学保健管理医・精神科医の視点から
京都教育大学保健管理センター　上床輝久

2024年度 第30回 FD・SD フォーラム 龍谷大学 深草キャンパス

スライド2

第30回 FD・SD フォーラム
COI（利益相反）開示

発表者氏名：上床　輝久

本演題発表に関連し開示すべきCOI 関係にある企業等はありません

スライド3

本日のトピック

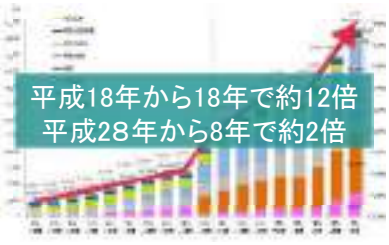
1. 発達障がい学生支援の現在
2. 発達障害とは？
3. 発達障害学生が直面する課題
4. 困難事例となる学生の医療的介入
5. つながりながら支援する意味

スライド4

発達障がい学生支援の現在

スライド5

障がい学生数の推移



日本学生支援機構　障害のある学生の修学支援に関する実態調査
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/index.html

スライド6

発達障がい学生が占める割合
15.2% から 20.1%へ

平成28（2016）年

令和5（2023）年

日本学生支援機構　障害のある学生の修学支援に関する実態調査広報資料より

スライド7

発達障がい学生支援の現在

支援が必要な障がい学生は激増しています

発達障がい学生の占める割合も年々増加しています

大学における発達障がい支援の果たす役割は大きくなっています

リソースの不足を補う工夫が重要です

知識を持つこと　つながりを持つ（連携する）こと

演者作成

スライド8

発達障がいとは？

スライド9

「発達障害」と発達障害者支援法

第二条　この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

2 この法律において「発達障害者」とは、発達障害がある者であって発達障害及び社会的障壁により日常生活又は社会生活に制限を受けるものをいい、（略）

3 この法律において「社会的障壁」とは、発達障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

4（略）

平成十六年法律第百六十七号　発達障害者支援法
平成二十八年六月三日公布（平成二十八年法律第六十四号）改正

スライド10

出典：政府広報オンライン「発達障害って、なんだろう？」
https://www.gov-online.go.jp/featured/201104/

スライド11

演者作成

スライド12

発達障がい学生が直面する課題

スライド13

事例化する課題の背景にある障がい特性

- 授業に出られない（起床困難）
- 遅刻を繰り返してしまう
- レポート・課題の提出ができない
- 授業に集中できない、理解できない
- 授業中に苦しくて体力がもたない
- グループワークの負担が大きい
- 人前での発表が難しい
- 対人関係トラブルを繰り返す

➡睡眠関連障害、衝動性、うつ

ADHD特性

➡コミュニケーション、不安、うつ

ASD特性

ADHD特性・ASD特性に不安症状やうつ症状が重なることにより事例化しやすくなります

演者作成

スライド14

障がい特性に応じた対応の要点

- ADHD特性（鐘を鳴らす）
  - 心をこめずに繰り返しリマインドする。
  - 褒めて伸ばす。重要な指導は厳然且つ穏やかに。
  - 繰り返す失敗を責めない。失敗しない構造を共に考える。
- ASD特性（粛々と悉なく）
  - 社会性の困難や変化への抵抗（恐怖）を予想する。
  - まずは悪気がないことを前提とする。
  - 遂行機能や運動機能、感覚特性による限界を見極める。

- 二次障害・併存症（手当する）
  - 起床困難（うつ病、睡眠関連症）
  - 過呼吸、失神、めまい（不安症、身体疾患）
  - やせ、肥満（うつ病、双極症、摂食症）
  - 対人関係（解離症、パーソナリティ症）

もっと事例を知りたい！

演者作成

スライド15

困難事例となる学生の医療的介入

スライド16

二次障害・併存症による事例化のメカニズム

- いわゆる「二次障害」
  発達障がいの特性に様々なストレス環境が重なることにより「自尊心の低下」「外傷体験」などが積み重なり、疾患の原因となる

「難治性の精神疾患の基盤に、見逃されていた発達障害が存在する」という視点から

外在化障害・内在化障害　齋藤万比古先生
重ね着症候群　衣笠隆幸先生

- Psychopathological Comorbidity（精神的併存症）

「発達障がいの特性がある場合、他の精神疾患も生じやすい」エビデンスによる

スライド17

自閉スペクトラム症に併存する精神疾患

不安症	42－56%	摂食症	4−5%
うつ病	12－70%	ADHD	28－44%
強迫症	7－24%	チック症	14－38%
精神病状態	12－17%	てんかん	8－30%
物質使用症	16%以下	睡眠関連症	50－80%

Meng-Chuan Lai, Michael V Lombardo, Simon Baron-Cohen. Lancet 2014

安定した治療環境の上で初めて効果的な支援が可能となります

スライド18

大学保健センターにおける医療的介入

- 精神療法
  - 支持的精神療法（時に指示的）
  - 認知行動療法
  - 生活指導（睡眠・食事・社会生活）
- 薬物療法（医療機関と連携）
  - ADHD治療薬
  - 抗うつ薬、気分安定薬
  - 抗精神病薬、抗不安薬、不眠症治療薬、漢方薬等
- 関係機関との連携

- 学内（教員・職員）状況の共有と、特性に応じた支援・調整の要請
- 医療機関への治療・検査依頼
- 支援機関への紹介、状況の共有と支援の依頼
- 家族への協力依頼、家族の支援、心理教育など

スライド19

つながりながら支援する

スライド20

支援に必要なリソースの整理と分担

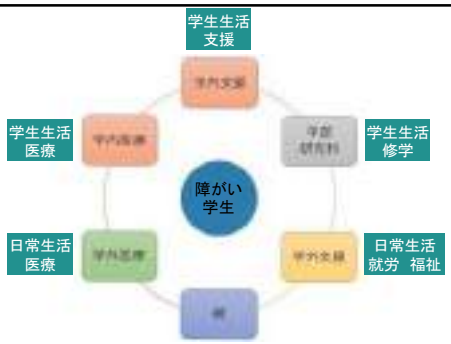
- 障がい学生への対応に必要な支援
  - 教科指導および教育的配慮（教育）
  - 学生生活（家族、友人、サークル等）
  - 進路（キャリア・就職・就労）
  - 合理的配慮（障害者支援、大学運営）
  - 治療（医療・福祉）
  - 卒後の支援（医療・行政・福祉）

一人で支援するのは超大変です

分担して連携すれば楽になります

連携可能な体制が出来上がると
困難事例にも対応可能となります

スライド21



スライド22

本日のまとめ

- 支援を求める学生は激増しており、人手が足りません。知識と連携が必須です。
- 「発達障害」は行政用語。それぞれの障害ごとの特性に注目しましょう。
- 困難事例となる学生では、二次障害・併存症の治療が必要な場合も多くあります。
- 発達障がい学生の支援は1人ではできません。関係者が連携して取り組みましょう。

窪 貴志　株式会社エンカレッジ 代表取締役

スライド1

困難を抱える発達障がい学生
への対応
～就労支援の視点から～

en+courage
窪　貴志

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド2

株式会社
エンカレッジ
en+courage

	【在学中の就活準備支援】	【在学中の就職活動支援】	【卒業後の就職活動支援】
学生向け	発達障がいやコミュニケーションが苦手な学生の就活準備プロジェクト（大阪、京都、東京、愛知） 障がい学生のためのキャリア教育プラットフォーム（オンライン） 家でも就活オンライン カレッジ	障がい学生のための就活・求人サイト 家でも就活オンライン	【発達障がいに特化した就労移行支援事業所】（京都、大阪、東京、横浜に計7拠点） en+courage 【自立訓練事業所】 ～就活に向けて、もう少し準備が必要な方向け

その他
- 家でも就活オンライン　カレッジ（教職員向け研修・コミュニティ）⇒全国54校が参画
- 大学内での就活ガイダンス/しごとの疑似体験
- 企業向けの障がい者雇用コンサルティング

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド3

障がいのある生徒・学生にまつわる3つの数字（過去⇒現在）

約10年前	現在	
6.5%（2012年）	8.8%（2022年）	全国の公立小中学校における発達障がいの可能性のある児童生徒の割合 ～文部科学省調査～
1.34万人（2013年）	5.81万人（2023年）	大学、短期大学及び高等専門学校における障がい学生数（全学生の1.79%） ～日本学生支援機構調査～
0.24万人（2013年）	1.17万人（2023年）	大学、短期大学及び高等専門学校における発達障がい学生数 ～日本学生支援機構調査～

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド4

企業の障がい者雇用にまつわる3つの数字（過去⇒現在）

約10年前	現在	
1.8%（2012年）	2.5%（2024年）	民間企業における法定雇用率（2026年には2.7%）
38.3万人（2012年）	67.8万人（2024年）	民間企業で働く雇用障がい者数 ～厚生労働省調査～
1.7万人（2012年）	15.1万人（2024年）	民間企業で働く雇用障がい者数（精神障がい※発達障がい含む） ～厚生労働省調査～

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド5

発達障がいのある学生の進路

発達障がいのある学生の進路は多様化している

学生
- 新卒総合職 — 具体的な職務ではなく、コミュニケーション力、総合力重視の就活。
- アルバイト雇用 — 小売、飲食、物流など、学生時代のアルバイトを卒業後も継続することも多い。
- 新卒派遣 — 最近、増加傾向 → 在宅フリーランス

（一般雇用枠）

- 新卒障がい者雇用枠 — 精神・発達障がいのある人はまだまだ採用されづらいが、少しずつ増えてきている
- 就労移行支援 → 障がい者雇用枠就労 — 事務系、軽作業中心で職種の幅が狭い。
- 就労継続支援A型、B型

（障がい者雇用枠）

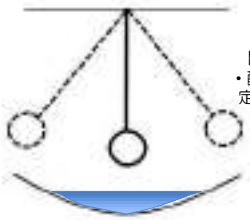
Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド6

より自分に合った働き方を実現するための進路選択

それぞれの選択肢に、「いい・悪い」はない
自分の現状に照らし合わせて選択することが重要。

【一般雇用】
・待遇は良いし、キャリアは豊富
・配慮がなく定着率は低い



【障がい者雇用】
・配慮を受けられ、定着率は高いが、職種は限定的

より自分に合った働き方の実現

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド7

まとめると、

- 発達障がいのある人の選択、企業側の選択肢が共に多様化しており、マッチングにおいては、多くの要素が複雑に絡み合った状態になってきている。

発達障がいのある人	企業や社会
・スキル・能力 ・職業適性 ・興味関心 ・必要な配慮 ・心身の安定 ・希望条件 ・キャリアプラン など	・業務内容 ・働き方 ・雇用形態・条件 ・採用プロセス ・就業環境 ・立地や設備 ・配慮環境 など

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド8

今後、起こり得る変化：発達障がいのある人

・人数規模は、さらに増加する
-発達障がいの生徒の数の増加
-欧米の発達障がいのある学生数等　も参考に。

・発達障がいのある人を取り巻く環境変化による影響
-例）教育の変化（GIGAスクール）⇒LDの増加
-例）企業の変化（コミュニケーション/マルチタスク）⇒ASDの困り感

・多様な生きづらさや困り感への焦点が当たる
-手帳や診断の有無を問わない生きづらさ（例）グレーゾーン
-生活環境、家庭環境、メンタルヘルスなど

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド9

今後、起こり得る変化：企業や社会

・障がい者雇用率のさらなる上昇
-2026年：2.7%。その先も見据えて。

・労働条件や環境の変化
-最低賃金の上昇
-働き方の多様化（在宅勤務、フリーランス）

・DX化やAIの活用による業務内容の変化
-チャットを始めとした文字でのコミュニケーション
-業務の自動化に向けた作業の増加
-（上記の結果として）繰り返し作業、補助的な業務の減少

・障がい者雇用の人数や率だけではなく、中身（＝質）が問われる
-戦力としての障がい者
-育成型の障がい者雇用
-ダイバーシティ＆インクルージョンの国際的な潮流
-一方で、職場分離型の障がい者雇用も増加

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド10

考えておきたい3つのトピックス

①「得意」や「出来る」を活かす視点を持つ

②自分に合った職場で働くための準備を行う

③企業側：発達障がいのある人と働く際の職場作り

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド11

まとめにかえて

- 発達障がいのある人の選択、企業側の選択肢が共に多様化してきており、マッチングにおいては、多くの要素が複雑に絡み合います。
- さらに、社会環境が変化する中で、「〇〇をしておけばうまくいく」、「〇〇の仕事が良い」という一般論が通じにくくなっている。その中で変わらず大切なこともあります。
  - 「得意」や「出来る」を活かす視点を持つ
  - 自分に合った職場で働くための準備を行う
- 一方で、障がいが社会との掛け算で生まれることを考えれば、社会側での取組も必要になります。障がいの有無に関係なく、誰しもが働きやすい職場作りが、結果として、発達障がいのある人の働きやすさにもつながっていくのではないでしょうか。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

スライド12

須賀 英道　龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授

スライド1

発達障がい者の今後の可能性

～今後の学生のメンタルヘルス向上

龍谷大学短期大学部
須賀英道

スライド2

利益相反(COI)開示

発表に関連し、共和薬品工業株式会社から後援を頂いております

スライド3

よく聞かれる学生支援室での疑問

1. 生活リズムが崩れ、不安や、自律神経症状が出ている学生に
   どのように対処したらいいのか？メンタルの医療機関を勧めるの？
2. 欠席や休学者へのカウンセリングを行っているが、
   学生は利用しないし、
   来ても話すことがないという。どう対処したらいいのか？
3. 留年が続く学生にどう対処し、卒業させるのか？
4. 大学生のメンタル不調に早期に気づくには？

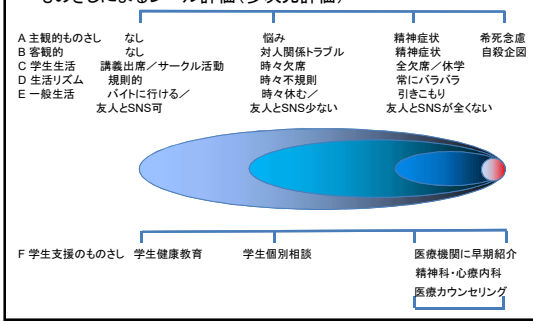
スライド4

別のレベルでの疑問

1. 希死念慮をもつ学生に命の危険があると大学が判断した場合
   家族に伝えていいのか？本人が嫌だと言っているのに。
   保護者に引き渡すべきなのか？
2. 発達障害含め心療内科の選び方

スライド5

ものさしによるレベル評価(多次元評価)



須賀 2010

スライド6

最近の学生が元気ないのは？

①孤独感への過剰な心配・不安
②危険を避け他者との同一性を求めることによる
③コミュニケーション力の低さ
④人間関係の希薄性
⑤学生生活にリスクマネージメント(ネガティブ)指向
⑥チャレンジ精神の低さ
⑦自主性・好奇心の欠如

スライド7

原因は？

1）地域コミュニケーションの崩壊
2）核家族化
3）情報化社会の急速変化
4）生活習慣の乱れ
5）親の養育態度変化
など

スライド8

地域コミュニケーションの崩壊、核家族化
情報化社会の急速変化、生活習慣の乱れ
親の養育態度変化
↓
自立（アイデンティティ確立）の阻害
コミュニケーション力の低下→他者との協調性低下
↓
ストレスへの脆弱性、過緊張、ネガティブ指向
自尊心・自己肯定感の未熟
↓
うつ
トリガーとなる出来事による行動化
爆発的行動（自殺）、回避的行動（引きこもり）

スライド9

こうした学生をどうやって成長させるか？

・原因・問題点は限りなく多い
問題の解決は確かに必要
しかし、原因・問題点の解決には時間・労力が著しく、
すべての解決は不可能
・どうするか？

発想の転換
POS (problem orientated system)
↓
WOS (wellness orientated system)
GOS (goal orientated system)

スライド10

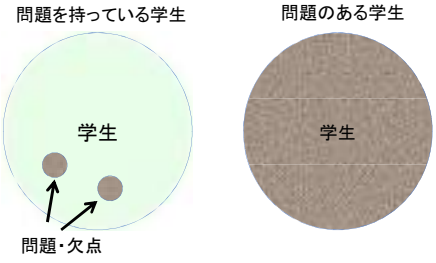
この表現は何が違うのか？

1） 発達障がい者

2） 発達障がいをもつ人

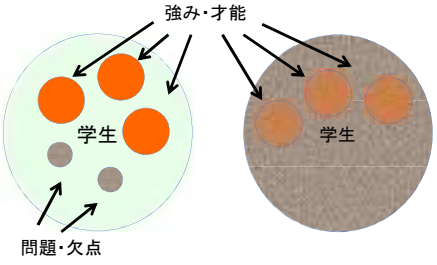
スライド11

「問題・欠点」の捉え方



スライド12

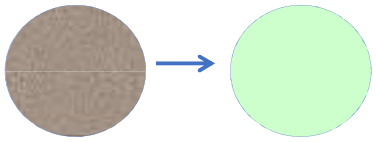
「問題・欠点」の捉え方



スライド13

問題・欠点をみる立場

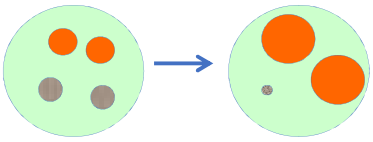
教育者が指導によって学生の問題点・欠点を解決する



スライド14

人をみる立場

教育者のアドバイスによって学生が成長し
問題点・欠点が少なくなっていく



スライド15

教育者は木を見て森を見ずになりやすい

・教育者の態度
1　問題点・原因の究明と解決法模索
2　早期発見
3　困難ケースの指導と解決の喜び

「問題・欠点」を見て「人」を見ず！

医療者も同様　「症状」を診て「人」を見ず

スライド16

パソジェネシス pathogenesis	サルートジェネシス Salutogenesis (Aaron Antonovsky, Israel)
• 病因追及論 • なぜ、 病気になったのか • 問題解決思考 原因の除去 （POS：problem orientated system）	• 健康創生論 • どうしたら、 健康になれるか • 人生への 資源（リソース）の活用 （WOS：wellness orientated system）

（須賀, 2016）

スライド17

Z世代をウェルビーイング視点で見ると

・Z世代に感じる彼らの良い点
・過去の若者に比してZ世代のどこが良いのかという視点評価ではない
・現代社会の中で彼らがいかにうまく適応できているかというサリュートジェネシス視点

1）情報化社会への適応
　インターネットが整備 環境での成長
　情報量の増加、情報元の多様化、様々な媒体によってアクセスも可能
　発信源はマスメディアなどの専門業者に限定されず、FacebookやTwitter、Instagramなど一般人からの自由な発信、相互の情報交換が積極的
　情報への絶対的信用性を常に求めるといった姿勢は低くなった
　環境に飛び交う情報への価値評価そのものが絶対性から便宜性に変わっている
　SNS環境の整備
　SNS情報の中での、若者の食を中心とした健康意識の向上
　健康意識に疎いことや生活状況の不真面目さに、美意識（かっこよさ）がなくなり、健康意識を持つことに優位性、真面目の肯定

スライド18

2）ダイバシティの見方の敷衍
　絶対的価値観からさまざまなものさしによる価値評価
　生存社会のボーダレス化と多文化共生を求めて、マイノリティ評価
　例）性別の区分　男と女以外に、LGBTといった中間層
　　評価も障害者という評価から正常範疇にシフト
　　LGBTからSOGI（Sexual Orientation & Gender Identity）への変化

3）ものへの価値感の低下　ことへの価値観へ
　高級車に乗り、高級な衣食住な生活を送ることによって幸せ感が得られるといった解釈はなくなり、自分の特性に相応な生活に満足する方向性
　インターネット情報が無料でいつでも得られるという環境がその背景
　高給取りへの指向性は下がり、無理せず、レジャーを楽しみ、程々の日常生活を送るといったことに満足感を求める
　これが様々なことへのモチベーションの低下でなく、
　ウェルビーイング指向性の現れ

スライド19

Z世代へのサリュートジェネシス視点

サリュートジェネシス視点から良い点を見る
最近の若者が変貌していく情報化社会の環境に適応し、
価値観や人生観をも多様化させている
従来の価値観や人生観による視点から見ると抱える問題が限りなくあるが、
サリュートジェネシス視点によるウェルビーイング思考で捉えると、状況は異なることがわかる

スライド20

教育でのwell-being実践プログラムの試み

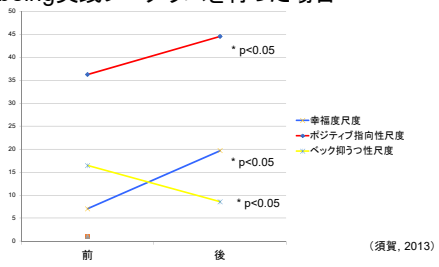
スライド21

well-being実践プログラム施行による学生の幸福度の変化

- 対象
  龍谷大学短期大学部学生50名
  A群25名　平常授業実施
  B群25名　実践プログラムを3回実施
- 方法
  H25年11月から授業の中で3回の実践プログラム施行
  初回と終了後に評価尺度を測定
- 評価尺度
  幸福度スケール（10段階　1-10）
  人生満足度SWLS(satisfaction with life scale) Dinner, 2003
  協調的幸福感尺度、抑うつ感（BDI）
- A群とB群の結果を比較考察

スライド22

B群の結果
well-being実践プログラムを行った場合



（須賀, 2013）

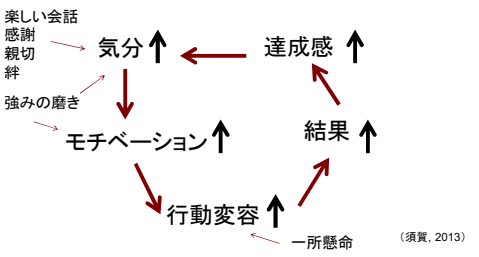
スライド23

5つのウェルビーイング手法の紹介
Well-being実践プログラム（須賀, 2019）から引用

1. 自分の強みに気づき伸ばす
2. 目標を決めて行動し、達成感を得る
3. 感謝と親切を重ねる
4. 自己肯定し、自分の成長に気づく
5. 日常会話を楽しくする（ワクワク会話）

スライド24

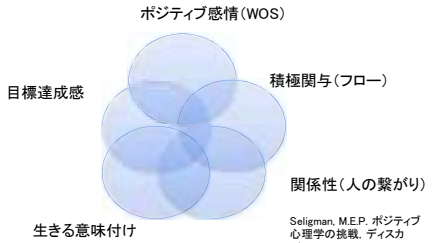
気分・意欲の向上メカニズム



（須賀, 2013）

スライド25

ポジティブサイコロジー セリグマンのPERMAモデル



Seligman, M.E.P. ポジティブ心理学の挑戦. ディスカバー・トゥエンティワン, 2014.

スライド26

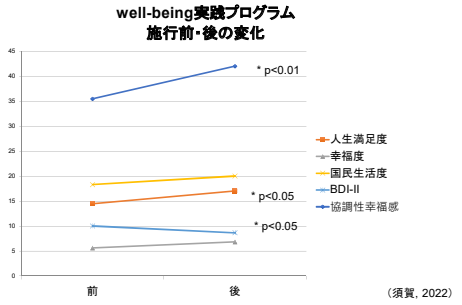
臨床応用へ

スライド27

well-being実践プログラムによるセミナーの効果

- well-being実践プログラムによるセミナーに参加した方のうち本調査にエントリーした112名
- 対象患者
  うつ病、不安症、メンタル不調、ADHD
- 評価尺度
  人生満足度、幸福度、生活満足度、協調的好感度
  抑うつ感（BDI-II）
  well-being実践プログラムの実践前、後による
  アンケート調査

スライド28



（須賀, 2022）

スライド29

セミナーでのwell-being実践プログラム（須賀）のテーマと概要

週1回、5回を1クール

	実施日	テーマ	概要
#1	1日目	ウェルビーング思考に気づく	物の見方を 従来のPOS（Problem Oriented System）から、WOS（Wellness Oriented System）に変えると視野が広がり、状況改善、気分向上につながる
#2	2日目	目標を決めて行動し達成感を得る	自分の一所懸命になれる具体的なことに気づき蓄積する

スライド30

well-being実践プログラムのテーマと概要

	実施日	テーマ	概要
#3	3日目	感謝をする	感謝をすることで気分が向上することを知り実践する
#4	4日目	自分の強みに気づき伸ばす	自分の強みに気づき、具体化された強みを蓄積
#5	5日目	笑顔が自然に出るワクワク会話をする	身近なコミュニケーションの中にポジティブ指向となれる資源が多く、笑顔の自然に出る日常会話を実践する

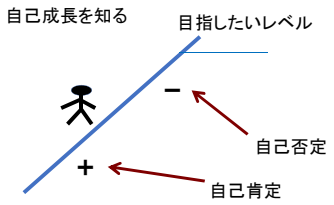
スライド31

参画型で well-being実践プログラムを施行

- 情報提供方式ではなく、参画型とする
- 2人ペアの会話形式で進行
  細かいテーマを頻回に提供し、2人ペアで会話
- 結論提供より参加者の思考、気づき、言語化を最優先
- 会話を常に継続することから、前頭機能活性化
- 明るい雰囲気で、会話相手の良いところに気づくことを原点に（ほめる）
- セミナーでは、自分の意見を表出できる
  このことは主役になれる⇒
  モチベーションを高める⇒
  興味・関心の向上

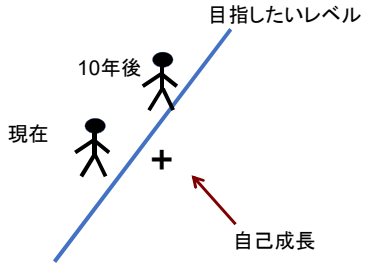
スライド32

ウェルビーイング手法によって自己肯定へ



スライド33

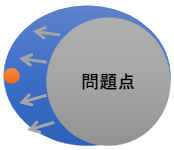
自己成長を知る



スライド34

コミュニケーション意識からみた 抱える問題点のとらえかた

問題点を視点とした会話
つらくなっていく



人を視点とした会話
楽しくさせる

ワークショップ１

教・職・学で考える大学の学び

報告者

竹中 喜一 氏　近畿大学 IR・教育支援センター 准教授

石井 和也 氏　宇都宮大学 大学教育推進機構 基盤教育センター 准教授

岸岡 奈津子 氏　立命館大学 学生部 Student Success Program(SSP)
学生支援コーディネーター

肥田 奈緒子 氏　成城大学 教育イノベーションセンター 主任

コーディネーター

多田 泰紘 氏　京都橘大学 経営学部 専任講師

根岸 千悠 氏　京都外国語大学 共通教育機構 講師

〈ワークショップ 1〉

教・職・学で考える大学の学び

コーディネーター
京都橘大学 経営学部 専任講師　多田　泰紘
京都外国語大学 共通教育機構 講師　根岸　千悠

○本ワークショップのねらい

FD や SD についての研修やそれに基づく授業、業務の改善が各大学で行われている。多くの教職員が学内外の研修に参加し自大学での授業・業務の改善を目指している。しかしながら、これらの取り組みがどれほど学生の活動に効果を与え、彼・彼女らの大学での学びを促進しているのだろうか。

そこで、本ワークショップでは教職員による授業・業務改善や学生支援といった取り組みについて、学生の学びという視点で見つめ直し、その効果と課題について教職員に学生を加えて議論した。

○報告の概要

本ワークショップは前半の事例紹介と後半のグループワークの二部制とした。前半の事例紹介では、規模や立地が異なる 4 つの大学に所属する 2 名の教員と 2 名の職員、3 名の学生から、各大学での FD・SD の取り組みや、教学マネジメント、IR、学生支援について情報提供を行った。

はじめに、近畿大学で学内の FD・SD をコーディネートされており、学外での研修も多数企画・運営されている竹中喜一氏より「FD・SD の動向と実際：よりよい学生の学びにつなげるために」というタイトルでご講演いただいた。特に、学生が参画する FD･SD について、その効果や気を付けるべき点に着目して、複数大学の事例を紹介いただいた。

続いて、宇都宮大学で教学マネジメントや学修支援に携わっておられる石井和也氏より「ピアサポート組織を立ち上げるために教職員は役に立つのか：宇大ラーニングサポーターを事例として学生とともに考える」というタイトルでご発表いただいた。学修支援は FD・SD と学生の学びをつなぐひとつの具体例であるが、石井氏は学生が主となって学修支援を提供する宇大ラーニングサポーター制度の創設と運営・改善に取り組まれている。今回のご講演では同大学の宇大ラーニングサポーターの活動や教職員がどのように伴走するかについてご報告いただいた。また、実際に宇大ラーニングサポーターとして活動している 2 名の学生が登壇し、学生の立場で考えることや思い、活動から得た学びが語られた。

また、立命館大学で Student Success Program（SSP）をコーディネートされている岸岡奈津子氏から、本プログラムが目指す、学生生活への適応と展開、将来を見据えた自己理解の深化を促す取り組みについてご講演いただいた。特に、学生の多様な側面と抱えている課題をサポートする部署連携について事例が紹介された。

最後に、成城大学で教育改革や FD・SD 活動支援に携わっておられる肥田奈緒子氏にご登壇いただいた。本講演では、教員の授業実践上の工夫や優れた取り組みを「見える化」した「授業カタログ」や、教育の質向上につなげる「ベストティーチャー表彰制度」等についてご講演いただいた。特に、学生が学生の学びをサポートするピアサポートの事例紹介は有意義であった。また、実際に成城大学ピアサポーターとして活動する学生が登壇し、「授業カタログ」の取材や学長懇談会といった、学生が教職員の FD・SD を促進する取り組み事例について共有された。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

4 名の教職員と 3 名の学生による事例報告をもとにグループワークを行った。具体的には参加者を 6 つのグループに分け、教職員は各大学の取り組みで印象に残ったことや自大学に取り入れたいこと、自大学に取り入れるにあたっての課題や悩みなどを、学生は自分たちの学びにおいて、どのようなニーズがあるか、また、自分たちが関われることについて、情報共有と意見交換を行った。すべてのグループに教員、職員、学生を 1 名以上配置し、議論の促進を図ったこともあり、どのグループも活発な議論が展開された。グループワーク後の全体共有では、3 つのグループから各グループの議論について共有がされた。

最後の質疑応答では、登壇者から率直かつ建設的な質問が寄せられた。例えば、学習支援における部署間連携について、具体的な方法や気を付けておくべき点に関して質問が出るなど、参加者が自大学での

FD・SD を学生の学びにつなげようとする積極的な姿勢が見られた。本ワークショップは、教職員の取り組みを学生の学びにつなげる非常に有意義な機会となった。

竹中 喜一　近畿大学 IR・教育支援センター 准教授

スライド1

ＦＤ・ＳＤの動向と実際
ーよりよい学生の学びにつなげるためにー

近畿大学ＩＲ・教育支援センター
竹中　喜一
yoshikazu.takenaka@kindai.ac.jp

スライド2

講師紹介

- 石川県金沢市出身
- 教育工学（人はどうやったらよく学べるか）が専門。博士（人間科学）
- 民間企業（4年）、関西大学職員（10年）、愛媛大学教員（5年）を経て現職
- TA・SA・LA制度設計と運用、授業支援、ライティング支援、教職員の能力開発、カリキュラム開発支援、教学IRなどを担当
- 著書に『シリーズ大学の質保証２　学習成果の評価』（編著）、『大学SD講座４　大学職員の能力開発」（共編著）、『大学の学習支援　Q&A』『大学FD入門』（分担執筆）など

スライド3

FD･SDの概要

- FDはFaculty Development
- SDはStaff Development
- 大学設置基準で義務化（大学院、短期大学も）
- FD×SDとして教職員合同の研修も増加

FD	FD×SD	SD
教員対象	教職員・役員対象	事務職員対象
・授業改善	・カリキュラム改善 ・制度・組織改善	・制度・組織改善 ・職員業務に必要な諸能力

- FD、SDとも内容は各大学等に委ねる
- 講演会、シンポジウム形式が最も多い（FD）

（文部科学省 2024）

スライド4

FDでの学生参画

（文部科学省 2024）

スライド5

新任教員研修での学生登壇

- プログラム「近大生を知る」に学生が登壇
  ・「学修サポートデスク」の説明
  ・近大生の様子の語り
  ・新任教員からの質疑応答

スライド6

学生モニター会議

- 手順
  ①各学科/コース/専攻から数名ずつの学生モニターを招集
  ②半期/1年/在学期間を振り返っての意見を指定用紙に記述
  ③記述内容について同じカリキュラムの学生同士で議論し、適宜追記した後に提出
  ④記述内容を取りまとめ、コンサルタント教員が学部代表教員にフィードバック
- 指定用紙の項目例
  ・「あなたの学習につながった科目とその理由」
  ・「カリキュラムや授業で改善してほしいものとその理由」
  ・「学びを深めるために自分で工夫した点」
  ・「施設等についての要望」

スライド7

収集した意見の例

- (インターンシップ)の行き先を自分たちで決めたかった
- 質的データの収集と分析…に関しての授業が少なかった
- (ある特定の)〇〇の授業について内容が難しい
- 理系の授業がもう少し欲しい

→ 開講年次や担当者の変更、新規科目開講、フィールドワークの改善などに活用

(仲道・片岡 2020)

7

スライド8

三者協働型によるFD/SD研修

- 教職員と学生が受講者となる研修プログラム
  ・テーマは教育・学習支援、大学広報など
  ・2017年、SD義務化を契機に教職協働で開発
  ・大学教育に関心を持つ学生、学内教員、1年目職員などが受講
  ・職員は研修運営だけでなく、講師も一部担当

開催日	内容(2022年度)
10/24	本学の学生調査結果から関大・関大生の未来を考える
11/ 7	大学教育の質ってどうやって保証されるの？
11/21	対面と遠隔を併用した授業実践報告
12/ 5	インストラクショナルデザインを活かした授業実践
12/19	グループワーク
1/16	各グループによる発表(学内公開)

(関西大学教育開発支援センター 2023) 8

スライド9

三者協働型によるFD/SD研修の成果

- 視野の広がり
  ・自分の部署からの目線だけでなく、全学的な目線から業務を見る心がけが持てるようになった(職員)
  ・物事の見方が変わり、さらに視野を広げることができました。1つの課題にも、多くの意見があることを知ることができました(学生)
- 業務(学業)の行動変容
  ・学生と同じテーマで話すことができ、こういう場を自分の部署でも(業務でも)積極的に作ろうと思いました(職員)
  ・相手の立場を考えながら、意見を伝えることができるようになったと思います。みなさんと立場が違う中で、どのような考えが求められているのかを考えることが多かったです(学生)
  ・同じような情報を与えられても、その文脈が厳密に示されていないと、さまざまな理解が生じることも、いろいろなワークショップでこれまで体験してきたことですが、改めて自分の授業や仕事に引きつけて考えてみたいと思います(教員)

(竹中 2018) 9

スライド10

学生参画によるFD・SDのポイント

- そもそもFD・SDとは
  ・知識、技能、態度習得の場
  ・学内関係者間の対話の場
  ・新たなアイデアや考えの創造の場(知の創造)
- 学生参画によるメリット
  ・上記の場が活性化(特に2つ目と3つ目)
- 学生参画の注意点
  ・「学生にとって何がメリットか？」に答えられる
  ・参画を求める学生の募集方法、選定方法を考える
  ・活動主義に陥らない
  ・継続性と発展性を考える
  → 企画の具体化、施設・設備の改善、など

10

スライド11

参考文献

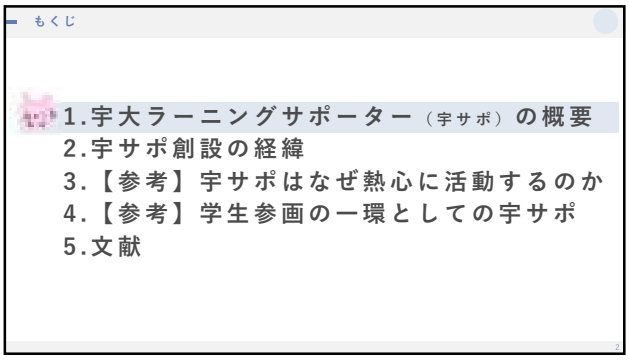
- 関西大学教育開発支援センター(2023)「2022年度三者協働(学生・教員・職員)によるFD/SD 研修プログラムの最終報告会記録」『関西大学高等教育研究』第14号、pp.111-123
- 竹中喜一(2018)「大学職員の能力育成に関する研究―学習共同体の機能に着目して―」大阪大学大学院人間科学研究科博士論文
- 仲道雅輝・片岡由香(2020)「授業コンサルティングの手法を用いたカリキュラムコンサルティングの試み―社会共創学部環境デザイン学科の取り組み事例―」『IR News』第7号、p.5
- 文部科学省(2024)「令和4年度の大学における教育内容等の改革状況について」

11

石井 和也　宇都宮大学 大学教育推進機構 基盤教育センター 准教授

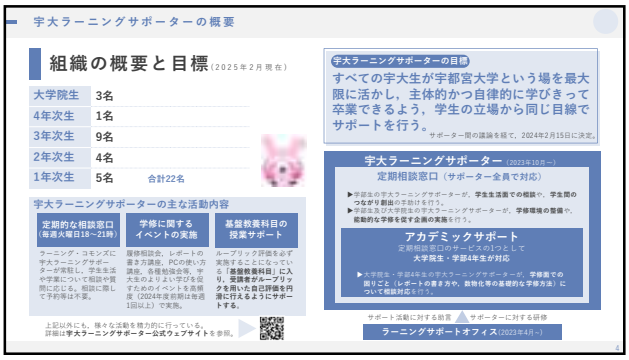
スライド1

スライド2

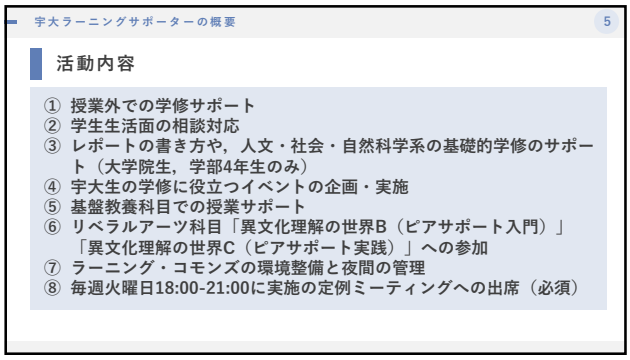


スライド3

スライド4

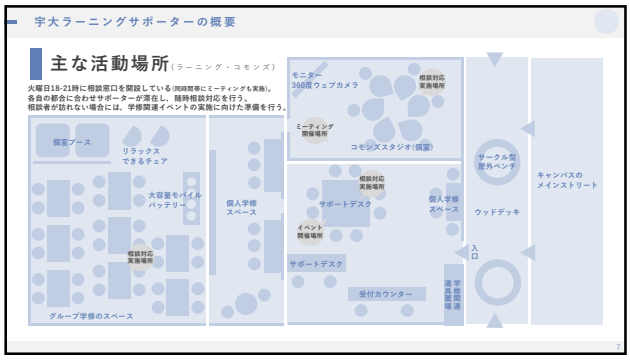


スライド5

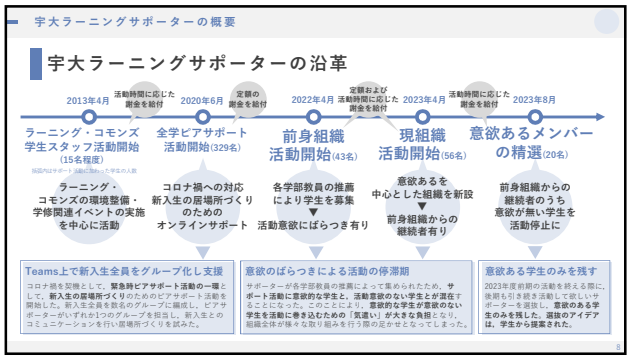


スライド6

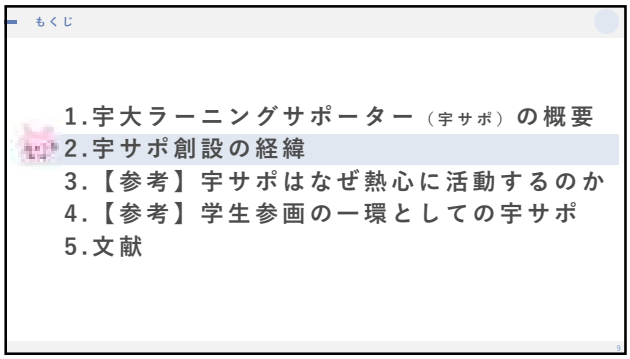
スライド7



スライド8



スライド9

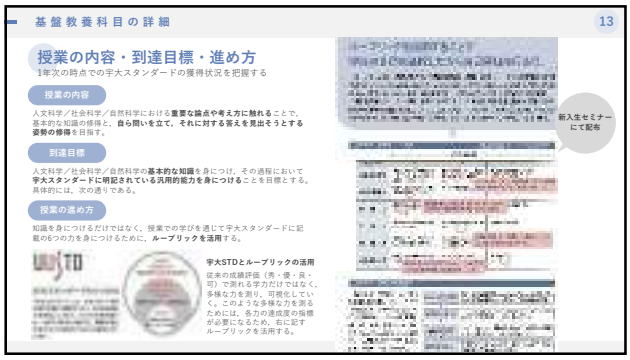


スライド10

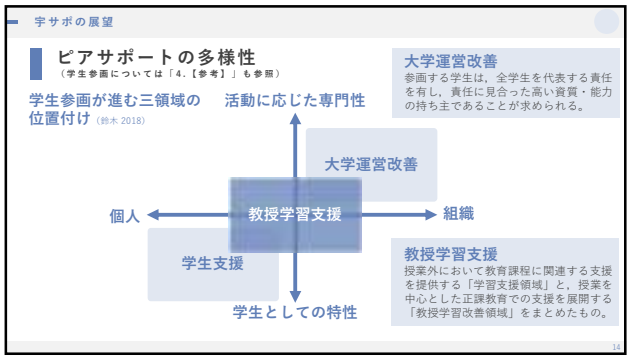
スライド11

スライド12

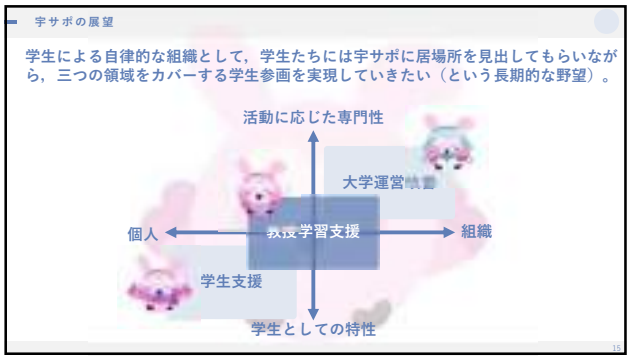
スライド13



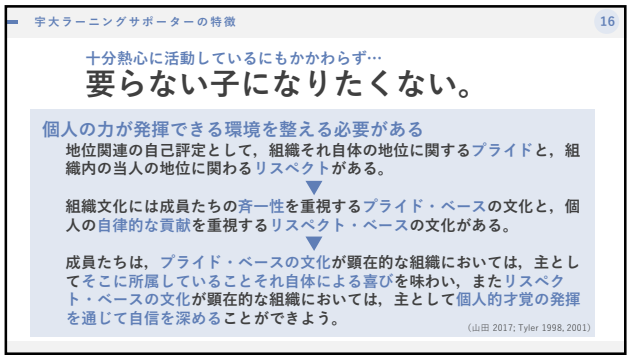
スライド14



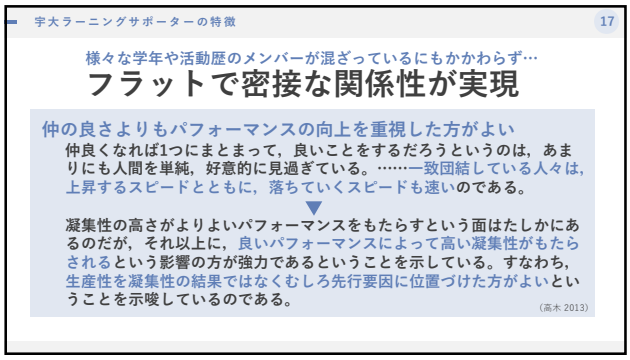
スライド15



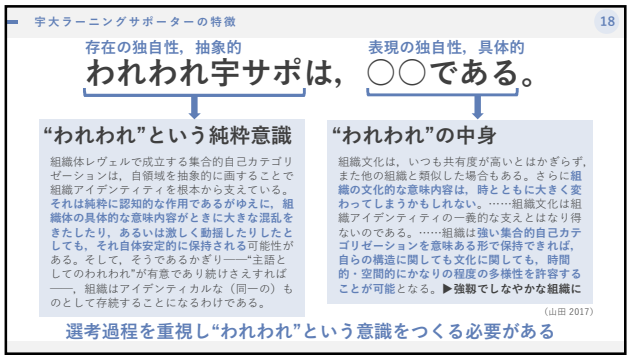
スライド16



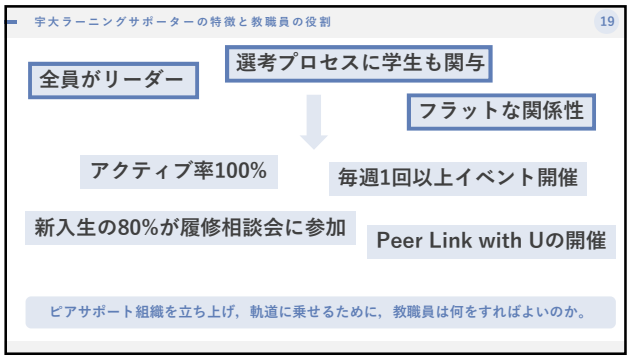
スライド17



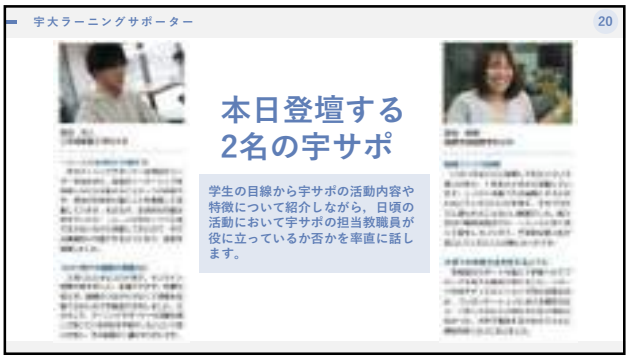
スライド18



スライド19



スライド20

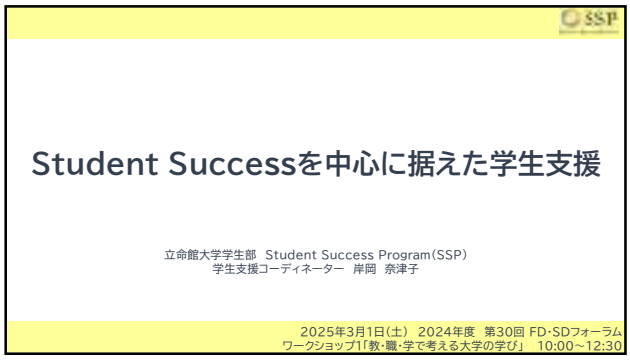


スライド21

Amy C. E., 2019, *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*, New Jersey: John Wiley & Sons.（野津智子訳，2021，『恐れのない組織：「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』英治出版．）
Bulvinska, O., and Chervona, L., 2020, "Students' Participation in Quality Assurance at University," *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, (3): 95-101.
Enim, R. P., Alsmeier, L., and Rönay, Z., 2024, "Participation of Students in all Areas of Governance in Higher Education Institutions in the Light of the Literature – A Systematic Review," *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 12(2): 437-50.
Flores, H. G. H., and Calva, J. M. L., 2014, "La participación estudiantil como estrategia de formación ciudadana para la educación en valores en el nivel superior," *Revista de Comunicación de la SEECI*, (35E): 43-58.
勝竹祐，2020，「居場所を考える」勝竹祐編『現代人の居場所』玄文堂，47-57.
日向野幹也，2018，『高校生からのリーダーシップ入門』筑摩書房．
Kennedy, J. C., and Pek, S., 2022, "Mini-publics, Student Participation, and Universities' Deliberative Capacity," *Studies in Higher Education*, 48(1): 63-82.
矢下暢仁，2003，『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践：質的研究への誘い』弘文堂．
Lowe, T., 2023, "The Centre for Student Engagement: A Research and Development Center for Students, Faculty, and Staff at the University of Winchester," O. J. Neiler eds., *The Palgrave Handbook of Academic Professional Development Centers*, Cham: Palgrave Macmillan, 269-82.
Lyamtane, Rev. E., and Ogoti, E., 2018, "Participation of students in University Governance: A case of Mwenge Catholic University, Tanzania," *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(03): 169-82.
Mariskind, C., 2013, "'Always Allowing the Voice': Expectations of Student Participation and the Disciplining of Teachers' Practice," *Teaching in Higher Education*, 18(6): 596-605.
中里祐紀，2024，「日本の大学教育における学生参画の変遷と課題」『比較教育学研究』69：91-109.
Neary, M., 2016, "Raised Voices: From Student Engagement to Political Engagement," *Student Engagement in Higher Education Journal*, 1(1): 1-5.
日本学生支援機構，2020，『大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和元年度（2019年度））』結果報告』日本学生支援機構．
日本学生支援機構，2022，『大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和3年度（2021年度））』結果報告』日本学生支援機構．
沖裕貴，2015，「「学生スタッフ」の育成の課題：新たな学生参画のカテゴリーを目指して」『名古屋高等教育研究』15：5-22.
尾添侑太，2019，「居場所概念の再検討：子ども食堂における参与観察をとおして」『ソシオロジ』64(2)：39-56.
Palma, A., Mourato, J., Vinagre, J., Almeida, F., and Pessoa, A. M., 2023, "Student Participation: Issues for the Governance of Higher Education," *Societies*, 13(5): 115.
Planas, A., Soler, P., Fullana, J., Pallisera, M., and Vila, M., 2013, "Student Participation in University Governance: the Opinions of Professors and Students," *Studies in Higher Education*, 38(4): 571-83.
Relph, E., 1976, *Place and Placelessness*, London: Pion Limited.（高野岳彦・阿部隆・石山美也子訳，1999，『場所の現象学：没場所性を超えて』筑摩書房．）
西條剛央，2008，『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRMアドバンス編：研究発表から論文執筆，評価，新次元の研究法まで』新曜社．
桜井雅，2005，『ライフストーリー・インタビュー：質的研究入門』せりか書房．
鈴木淳人，2003，『組織の心理的側面：組織コミットメントの探求』白桃書房．
鈴木淳，2018，「日本の高等教育における学生参画型支援プログラムの『質保証』体制構築に関する実践的研究：学習支援の取組みに焦点を当てて」東北大学大学院教育学研究科2017年度博士論文．
田中正弘，2018，「日本の大学における学生参画：質保証への参画を中心として」『大学研究』45：17-30.
田中正弘，2024，「イギリスの大学における教育評価への学生参画」『比較教育学研究』69：5-24.
Tyler, T. R., 1998, "The Psychology of Authority Relations: A Relational Perspective on Influence and Power in Groups," R. M. Kramer and M. A. Neale eds., *Power and Influence in Organizations*, Thousand Oaks: Sage Publications: 251-60.
Tyler, T. R., 2001, "Cooperation in Organizations: A social Identity Perspective," M. A. Hogg and D. J. Terry eds., *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, Philadelphia: Psychology Press: 149-65.
山田真茂留，2017，『集団と組織の社会学：集合的アイデンティティのダイナミクス』世界思想社．
山田勉，2021，『学生参加による高等教育の質保証』東信堂．
山田勉，2024，「なぜ学生参画は質保証につながるのか：『日本型』学生参画の理論構築に向けて」大学基準協会大学評価研究所編『質保証における学生参画のあり方に関する調査研究報告書』5-37.
やまだようこ，2000，「人生を物語ること の意味：ライフストーリーの心理学」やまだようこ編著『人生を物語る：生成のライフストーリー』ミネルヴァ書房，1-38.
Yang, J., & Hoskins, B., 2022, "Does university participation facilitate young people's citizenship behaviour in the UK?," *Cambridge Journal of Education*, 53(2): 195-213.

岸岡 奈津子　立命館大学 学生部 Student Success Program(SSP) 学生支援コーディネーター

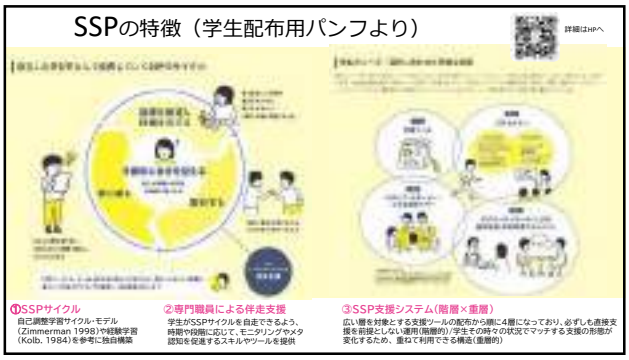
スライド1



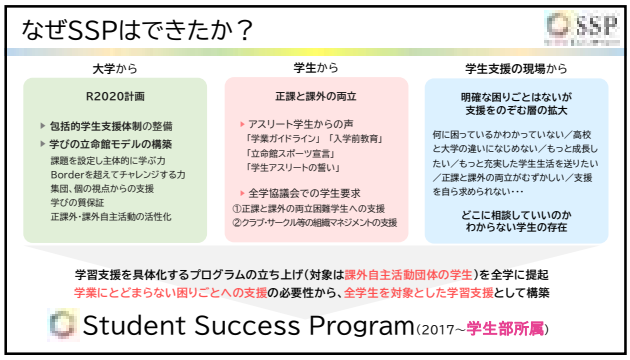
スライド2

スライド3

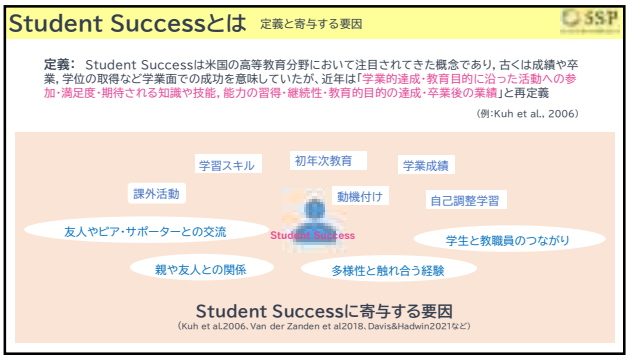
スライド4



スライド5



スライド6



スライド7

SSPが支援を行うSkillsについて

自己調整学習・SSサイクルをまわすためにも
Student Skillsが必要

Student Skills

大学生活を送る上で必要な自己管理能力

- 学修状況の管理
- スケジュール(時間)・タスク管理
- 情報収集と整理
- 大学生活における目標の設定
- 大学での学びへの動機付け（卒業までの見通しやプランニング）

⋮

SSPの主だった支援の範疇

Academic Skills

正課に直接的に関連する能力

- ノートの取り方
- 文献資料の探し方
- 読解・文献講読の方法
- レポートの書き方
- プレゼンテーションの方法

⋮

スライド8

おわりにーSSPへのニーズが高まる背景、そこから予想される今の学生像は？

背景1▸コロナ禍で情報提供・共有のスタイルが一気にデジタル化・オンライン化された
→自分が必要な情報は主体的に取りにいかなければならない現状（偶発的な情報取得の減少）

背景2▸授業スタイルや評価方法なども多様化
→毎週の課題や授業外の活動が増加しマルチタスク化が進んでいる
→チームワーク活動の経験が少なく他者との関係性構築に不安

背景3▸就活やインターン研修の早期化が進む
→学業や課外活動、プライベート等との両立で多忙。タイパ・コスパ重視
インプットとアウトプットを繰り返し表面上の取り組みになりがち
メンテナンス(リラクゼーションや自己省察など)にかける時間の減少

- 現在の大学生はこれまで以上に自分自身での情報収集・自己管理を行うこと（高度なStudent Skill）が要求されている
- 経験が少ないため、環境が整わなかったり情報が少ないと心理的安全性が担保されず一歩踏み出せない、一人で抱え込む
- 自分の状況を言語化して人に伝えるのが苦手（他者と振り返る経験の減少）

■今後SSPがしていきたいこと・できること
引き続きStudent Successを中心に据え、各部署と連携し、
小集団(ピア・サポーター)や集団支援による多様な出会い(エンゲージメント)の機会を組織的に提供していく予定
現場で得られた知見を組織内で共有しボトムアップ、学生のStudent Successのために大学の教育に生かすこと

スライド9

インスタぜひフォローしてね～

SSP公式アカウント

@RITSUMEIKAN_SSP

OICピアのアカウント

@RITSUMEIKAN_SSP_OIC

役などを発信します

スライド10

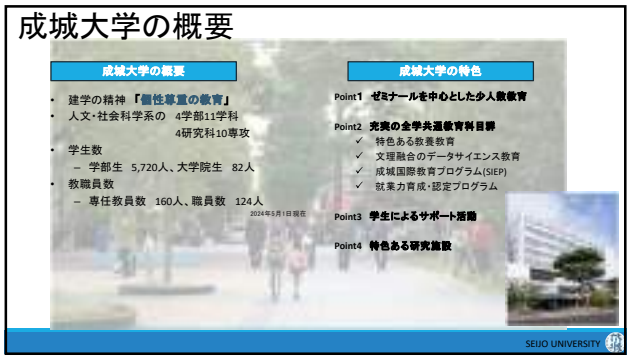
引用・参考文献

- Davis,S.K&Hadwin. A.F(2021)Exploring differences in psychological well-being and self-regulated learnig in university Student Success.Frontline Learning Research,9(1),30-43
- Kuh, G. D., Kinzie, J. L., Buckley, J. A., Bridges, B. K., and Hayek, J. C.(2006)"What matters to student success: A review of the literature(Vol.8)". Washington, DC: National Postsecondary Education Cooperative.
- 清水栄子(2021)『日本アカデミック・アドバイジング協会の設立について『日本アカデミック・アドバイジング協会』(https://academicadvising.jp/greeting/)(2024年2月21日)
- 山田剛史ほか(2024)『Student Successの実現に向けた学習支援に関する研究：学習支援専門職員へのフォーカスグループインタビューを通じた探索的検討』アカデミック・アドバイジング協会,vol.2
- 山野洋一ほか(2023)『個別の学習支援が大学生の学習方略に与える効果の検討- Student Success に着目した指標開発から関与の効果測定まで -』大学教育学会誌 ,45(2)
- 松本清ほか(2022)『学生生活のセルフマネジメントスキルの評価ツール『Student Success 尺度』の開発』大学教育学会第44回大会発表要旨集録』168-169.
- Van derZanden,P.J Densessen,E.Cillessen,A.H.,&Meijer,P.C(2018)Domains andPredictors of first-year StudentSuccess:A systematic review.Educational Research Review23,57-77
- Zimmerman,B.J.,(1998) "Developing self-fulfilling cycles of academic regulation: An analysis of exemplary instructional models.", In Schunk,D.H. & Zimmerman, B.J. (Eds.), *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice*, NewYork, Guilford Press. 1-19.
- Zubizarreta, J., & Millis, B. J. (2009). *The learning portfolio: Reflective practice for improving student learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

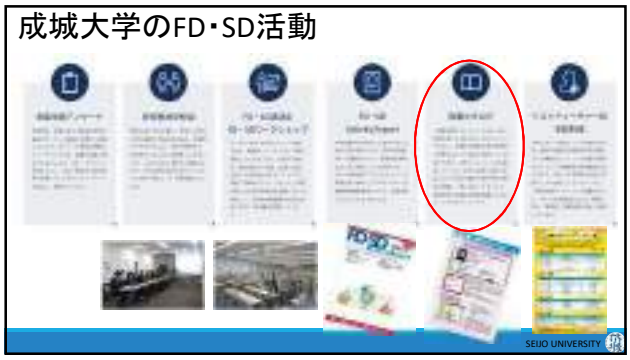
肥田　奈緒子　成城大学 教育イノベーションセンター 主任

スライド1

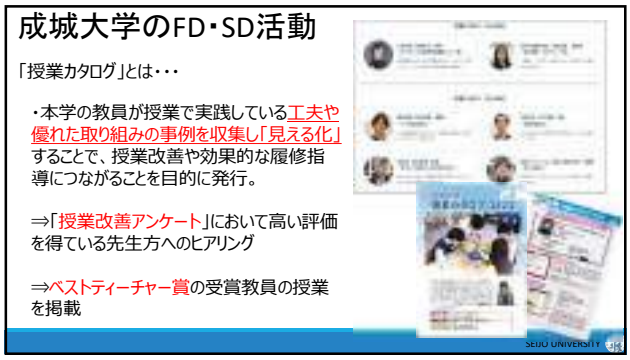
スライド2



スライド3



スライド4



スライド5

スライド6

スライド7

ピアサポーター

・２０１７年度の成城学園創立１００周年を機に発足

【目標】
成城大学のピアサポーターは**教職学協働**を基本理念とし、**教員・職員・学生が協力しあい、よりよい大学にしていく**ことを目標とする

ピアサポーター第1期　旧結式（2017年10月）

①ピアサポートルームを拠点とした学習サポート、②講座の企画・実施、③授業サポート（※給与支給）、**④その他の自主的活動**

■養成研修

※講師・・・学内教職員
および外部講師の招へい

SEIJO UNIVERSITY

スライド8

①ピアサポーターによる「授業カタログ」の取材

・「授業サポート*」としてピアサポーターを活用いただいている授業を掲載
・ピアサポーターが授業を取材し、「授業カタログ」の記事を作成（2024年度～）
　→授業見学（2回）
　→教員インタビュー
　→受講学生インタビュー

NEW

＊研修を受けたピアサポーターをアクティブ・ラーニング型授業に配置することができる制度。
成城大学ピアサポーターの唯一の有償活動。

SEIJO UNIVERSITY

スライド9

②-1　時間割相談会（新入生支援）

■2024年度は、延べ601名の新入生の相談に対応（収容定員1,215名）

【参考】2023年度626人（個別相談）、1003名（セミナー）
2022年度509人、2021年度255人、2020年度　397人、2019年度　410人

《教職学協働の取組》
■事前研修（教務部・教育イノベーションセンター）
■職員と「時間割相談会」の振り返り
■学長・副学長との懇談会（報告会）

FD・SDの場

SEIJO UNIVERSITY

スライド10

②-2　時間割相談会（学長との懇談会）

■教職学が集うFD・SDの場

・「在学生コーチ」の視点から、新入生から多く出た質問や『履修の手引』を読んで気づいた点、カリキュラムに対する意見について等、学生の生の声を届ける機会。

SEIJO UNIVERSITY

ワークショップ２

今さら聞けない奨学金、今こそ話したい学生支援

報告者

水戸 康徳 氏　　札幌大学 学務部学生課 職員

中山 博文 氏　　立命館大学 学生部 学生オフィス（衣笠） 課長補佐

山本 愛理 氏　　京都文教大学卒業生

コーディネーター

中西 勝彦 氏　　京都文教大学 総合社会学部 助教

〈ワークショップ 2〉

今さら聞けない奨学金、今こそ話したい学生支援

コーディネーター
京都文教大学 総合社会学部 助教　中西　勝彦

○本ワークショップのねらい

本ワークショップでは、奨学金制度の現状を踏まえ、学生にどのような支援ができるのかを講演とグループセッションを通じて議論した。

奨学金受給率が３～５割とされる現在、「高等教育の修学支援新制度」が開始され給付型や授業料減免などの新たな支援制度も加わり、奨学金制度はますます複雑化している。一方で、奨学金は担当部署の職員や外部業者に丸投げしている大学も多く、学生の受給状況や奨学金に関する学生支援上の課題などは可視化されにくい。

そこで、本分科会では学生と奨学金との関係を①申請時、②受給中、③返済時、の３つに区分し、各区分に詳しい方々に情報提供いただいた。その後、各区分で生じる学生支援上の課題について、参加者（教員、職員、学生）同士で知恵を出し合い、これからの学生支援の方法を検討した。

○報告の概要

まず、コーディネーターである中西より、本ワークショップのねらいと言葉の定義を説明した。その後、参加者全員で車座になり、アイスブレイクとして参加者全員が自己紹介（所属、名前、呼ばれたい名前、本 WS の参加動機）を行った。そして各登壇者の発表に移った。

講演１では、水戸氏より「『なんか…学費？の申込どれですか？』から始まる奨学金申請の今」というタイトルでご発表いただいた。水戸氏は、10 年以上の奨学金実務経験を踏まえ、YouTube を通じた情報発信にも力を入れておられる。ご発表では、①奨学金申請時における学生の躓き要因、②日本学生支援機構（以下、JASSO）の奨学金（３タイプ）の概要、③実際の申請の流れ、について簡潔明瞭にご説明いただいた。

奨学金は専門用語が多く毎年のように複雑化し続けている制度であるため、学生にとっては理解が難しく「奨学金アレルギー」に陥ってしまう可能性があること。しかし、学生自身が動かないと採用に至らず退学や除籍のリスクを抱えてしまうため、学生が自ら動く必要があること。そのためには学生のニーズを具体化し、制度について学ぶ手段を明示することと、周囲の学生も奨学金を利用していることとを伝え、学生が自ら動き出すきかっけを提供することが重要であると強調された。最後に、グループセッションに向けた問いとして、「私たち大学教職員はどこまで“支援”すべきか？」を提示いただいた。

なお、水戸氏のご発表はご自身が運営される YouTube チャンネル「サツダイ奨学金担当」で公開されている。ご覧になりたい方は、以下の URL からアクセスいただきたい（こちらの YouTube チャンネルは収益化しておられない）。

https://youtu.be/-lC9gKc1khI

講演２では、中山氏より「今こそ聞きたい適格認定」というタイトルでご発表いただいた。本発表では主に「高等教育の修学支援新制度」における「適格認定」についてご説明があった。同制度における適格認定は、JASSO が行う「適格認定（家計）」と各大学が行う「適格認定（学業）」の２つをもとに、奨学金継続の可否を判断することを指す。大学の担当者としては、特に「適格認定（学業）」において学生が「継続」と判定されるよう（「警告」「停止」「廃止」とならないよう）支援を行う必要があることが確認された。通常、「適格認定（学業）」は、秋学期終了時点での「卒業予定年月」「修得単位数」「GPA 等」「学修意欲」をもとに判定される。中山氏の立命館大学では、春学期終了時点の成績で適格認定を行いその状況を本人と生計維持者に通知し、状況の改善が必要な学生には、学内の個別サポート部署を案内するなどの支援を行っているとのことであった。また、2025 年度からは「修得単位数」や「出席率」の基準が引き上げられ、適格認定の適正化が図られるとの説明もあった。

最後に、グループセッションに向けた問いとして、「①奨学金受給を継続するために、学業成績の低下を防ぐ必要があるが、そのために何ができる？；②学業を継続するためには生計の維持が必要だが、それは

大学がすべきこと？するとして何ができる？「学びたい気持ち」をどう応援する？」が提起された。

講演３では、山本氏より「当事者からみた奨学金」というタイトルでご発表いただいた。山本氏は学生時代、JASSO の貸与奨学金（第二種）を借りておられたため、申請時、受給時、返還時の各段階において、当事者としてどのような意識だったのかについてお話いただいた。具体的には、申請時は「自分で借りる」という自覚が薄かったこと、保証人を叔父に依頼した際に「引き受けるけど、自分で返すんだよ」と言われたことにピンとこなかったこと、奨学金と自身のアルバイト代で学費を支払っていた自覚はあったため学生 FD 活動などに積極的に取り組んだこと、返還時の説明会で返還システムについておおまかに理解はしたものの「自分事」として考えていたわけではなかったこと、入院手術等で返還が滞りそうになった時期には手続きが面倒だったため親に代わりに支払ってもらっていた時があったこと、卒業後に行った手続きは結婚による苗字変更のみだったこと、などが語られた。

また、山本氏は大学職員に転職され、そこで奨学金担当をされていた経験もお持ちで、担当になってようやく理解できたこともあったこと、そして奨学金担当者として学生に「親じゃなくて自分のことだよ」と説明することを心がけたこともお話いただいた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

●質疑応答

各発表が終わる度に質疑応答の時間を設けた。そこでやり取りされた内容は以下の通り。

【水戸氏に対する質問】

〈質問１〉奨学金申請のパターンが 13 ほどあるとのことだったが、学生自身がどのパターンに当てはまるかを自己診断できるサイトやシステムはないのか？

〈回　答〉あればいいが、現状、公式から出てはいない。一応、JASSO の冊子に一覧や説明が載っているが、文字量が多いため読む人は少ないと思われる。大学独自のシステムを作っているところがあると聞いたことはある。

〈質問２〉申請書類にミスがあると、本人も大学も困ることになるが、そのようなミスを AI などでチェックするシステムはないのか？

〈回　答〉これもあればいいが、実際にはない。逆に言うと、そういうシステムを構築すれば売れるのではないか。

〈質問３〉なぜ、そのようなシステムやチェック機能がないのか？

〈回　答〉国の方針で制度を増改築しすぎて、JASSO 自身も管理維持だけで手一杯で、システムを構築できないのかもしれない。また予算面でも難しさがあるかもしれない。

〈質問４〉学生や大学が何をするか、という話はあったが、文部科学省や JASSO は何をしているのか。どこまで手伝ってくれるのか？

〈回　答〉文科省はルールを定めて終了。JASSO は何とか良くしていきたいと考えておられるようだ。例えば、最近の JASSO はミスの起こりやすい手続きについて、手軽に見られる実用的な説明動画を出している。現場の感覚では、JASSO も少しずつ歩み寄ってきてくれているなと感じる。

【中山氏に対する質問】

〈質問１〉適格認定の項目に「GPA 等」とあったが、「等」とは何のことを指すのか？

〈回　答〉大学によっては GPA を取り入れていないところもあるため、それを踏まえた表現になっていると思われる。

〈質問２〉来年度から適格認定の基準が変わるとあったが、これは周知されているのか？

〈回　答〉これは 2025 年度の適格認定からの適用であり、実際に作業を行うのは 2025 年 4 月以降となる。現在は 2024 年度の適格認定（学業）を行う時期であるため、今のタイミングで次年度の方針を取り上げると混乱を招く可能性もあるため、まだ周知されていないのではないか。また、４月から多子世帯の無償化が始まるため、今はそこに広報の焦点が合っており、基準改定の周知まで至っていないのが現状だろう。ただし、前もって周知しないと、警告や廃止を減らす対策につながら

ないため、早めに伝えることが大切なのは間違いない。問題はどうやって伝えるかだが、JASSOは情報を公表してはいるものの、制度が複雑でわかりにくいため、実際は大学から学生や生計維持者に周知することになるだろう。そのタイミングや方法は大学によって異なると思われる。親に任せきりの学生もいるので、どうやって通知するのかも大切な要素になるだろう。

〈質問３〉教員との連携は大切だと感じた。特に、学生の対応を教員に任せている大学では、今回の基準改定について教員も知っておく必要があると感じるがどうか？

〈回　答〉その通りであると考える。

〈質問４〉「廃止」の基準として、出席率が５割以下、改定後に６割以下となっているが、そもそも授業に2/3以上出席しないと単位が認定されないのではないか？この見直しの意図は何か？

〈回　答〉大学または科目によっては2/3以上出席ルールを採用していないところもあるため、それを踏まえてのことではないか。一方で、この基準の見直しがどれくらいのインパクトを与えるのかは、運用が始まってみないとわからない部分がある。

〈質問５〉出席率の基準自体、各大学によって異なると思われるが、そのあたりは各大学の判断に委ねられているのか？

〈回　答〉その通りである。個別に見れば様々なケースがある。例えば、途中で退学や除籍になった学生にも適格認定をしないといけないが、その場合、学修意欲や出席率をどうやって判断するのかは各大学に委ねられている。しかし、実際の判断はかなり難しい。

〈質問６〉適格認定は貸与型でも行っているのか？

〈回答〉行っているが、基準はかなり異なる。給付型ほど厳しくはない。

【山本氏に対する質問】

〈質問１〉奨学金は自分で調べないといけない部分が多いと思う。山本さんご自身の経験を踏まえ、学生にどういう支援ができるとお考えか？

〈回　答〉高校生の時にライフプランを考えられていたかは重要だと思う。今回の水戸さんのお話は、私が高校生の時に聞きたいなと思った。支援で言うなら、高校生や大学生が自分でライフプランを立てられるような支援が必要と感じる。

〈質問２〉叔父さんからの言葉はかなり重いものと感じた。しかし、それでもお金に関する自覚はなかなか芽生えないのが実際なのだろうと受け取った。ご自身はお金に関する教育を受けてきたか？

〈回　答〉家庭教育の面だと、経済的に厳しい現状を子どもに伝えたくない、という親の気持ちもあって、お金の教育はしづらかったのだろう。学校教育の面だと、ライフプランを考える機会はあったが、それでもなかなか自覚を持つには至らなかった。現在は自身が親の立場になったので、自分の子どもに何歳からお金のことを教えたらいいのかを考えている。

●グループセッション

【進め方と問い】

グループセッションでは、4～5人のグループで30分間ほどディスカッションを行った。進め方は各グループに一任したが、模造紙や付箋紙、ホワイトボードなどを使って、出た意見を書き留めながら進めた。各登壇者より提示いただいた問いから議論を深めた。議論の後に発表を行い、議論で出た意見を全体で共有した。なお、問いは以下の通り。

1. 奨学金申請において、大学教職員はどこまで“支援”すべきか？
   【学生自身の動きを待つ】⇔【全力で積極的な指導をする】
2. 奨学金受給を継続するために、学業成績の低下を防ぐ必要があるが、そのために何ができる？学業を継続するためには生計の維持が必要だが、それは大学がすべきこと？するとして何ができる？「学びたい気持ち」をどう応援する？
3. 特に貸与型について、申請→受給→返還の過程でどのようなことをすれば、学生自身の当事者意識を促すことができる？自分が学生だとしてどのような支援があれば当事者意識を持つことができる？

【発表で出た意見】（当日のグループ名とは異なる）

〈A グループ〉

・ 高校から大学への接続という観点から、高校教員も奨学金制度について理解する必要があるのではないか。
・ 奨学金を借りる人たちのコミュニティがオープンにされていないので、集まって話す場がないのが現状。支援という面で考えると、奨学金を借りていた卒業生と大学1年生とが交流する機会を設けると良いかもしれない。
・ 例えば医療系の学生だと実習中にアルバイトをするのも難しい。時間の使い方が重要になることを考えると、タイムマネジメントの仕方や授業の課題への取り組み方を教える必要があるだろう。
・ 水戸さんが作っておられるカード（「ポケット奨学生証」「ポケット返還票」）はとても良いと感じた。「ポケット奨学生証」は、自身の奨学生番号や保証制度、利率などがメモできる他、入金予定日、説明会の時期、スカラネットパーソナルのURLとQRコード、相談先の情報が書かれた名刺大のカード。「ポケット返還票」は、自身の奨学生番号、返還口座、返還期間をメモできる他、スカラネットパーソナルのURLとQRコード、心構え、奨学金相談センターや救済制度の情報が書かれた名刺大のカード。
・ 水戸さんへの質問。水戸さんのチャンネルには高校生からの質問もあるか？
  回答：寄せられる。ちなみに、YouTubeだと細かく具体的な質問が寄せられるが、ショート動画だとふわっとした質問が多く寄せられる、という違いが見られる。

〈B グループ〉

・ 奨学金を借りている人同士がつながって話せる機会があると良い。一方で、大学としてどうやってつなげるのかを考えた時、奨学金を受給していることを知られたくない学生もいるので、一律に対応するのは難しいだろう。また、プライバシーの問題はハラスメントにつながる可能性もあるため触れづらい面もある。
・ どこまで支援すべきか、に関しては、将来の収入イメージや生活設計が立てやすい職業を目指す学生・大学と、そうでない場合とで異なるだろう。
・ 返還額と収入の関係を考えるなど、マネープランやお金のことを考える力を育む必要もある。例えば、学費は親から子に対する投資の側面があることや、授業1コマあたりの費用を計算できるような情報提供が可能かもしれないし、実際にやっているメンバーもいた。しかし、「自分事化」するための工夫は難しいし、親の意識による差や地域差なども関係しているだろう。

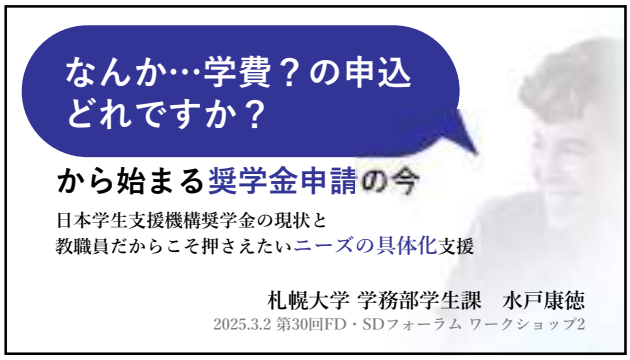
〈C グループ〉

・ 問1の結論としては「大学による」となってしまう。

・ 理想としては「学生自らSOSを発信すること」だろう。SOSが発信されれば教職員も支援しやすくなる。SOSを発信しやすくする環境づくりとして、学生の現在地を説明することとPON（Point Of No-return：ここまで来たらもう戻れないよ、という点）をしっかり伝えることが必要と思われる。
SOSを発信するためには学生が自覚をもつ必要がある。理想としては高校の時に奨学金について勉強し、大学入学時にはすべて知っていて、申請・継続・返還の一貫したイメージが持てている状態でいることだろう。

水戸 康徳　札幌大学 学務部学生課 職員

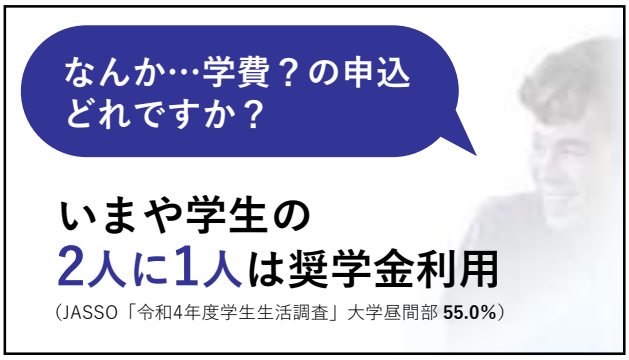
スライド1



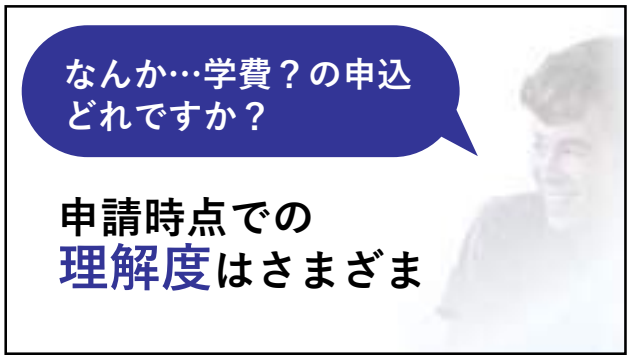
スライド2

スライド3

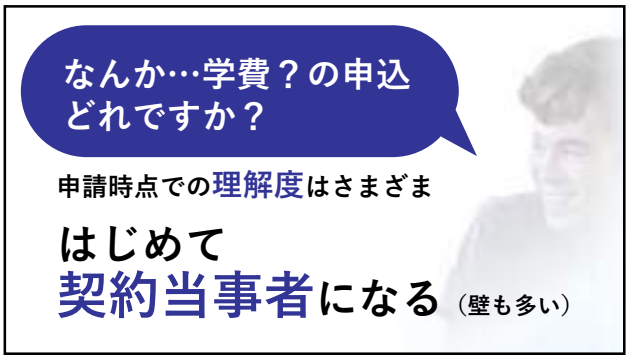
スライド4



スライド5

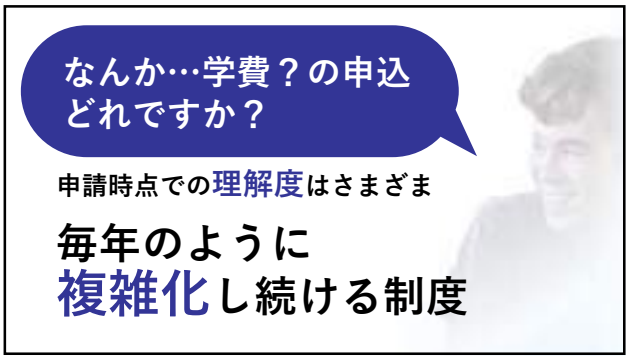


スライド6



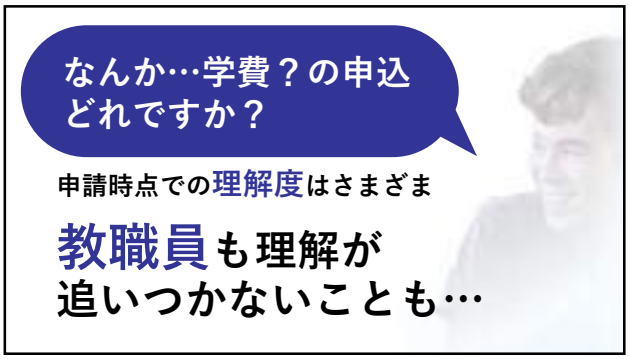
スライド7

スライド8



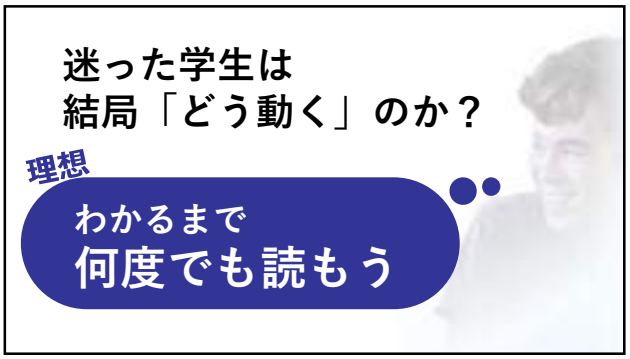
スライド9

スライド10

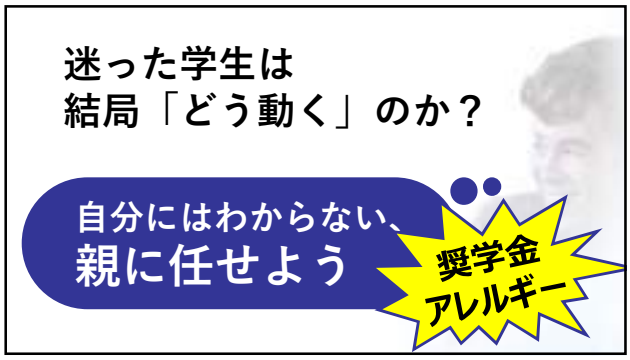


スライド11

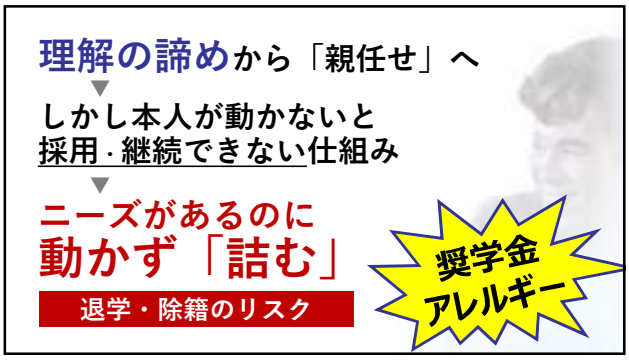
スライド12



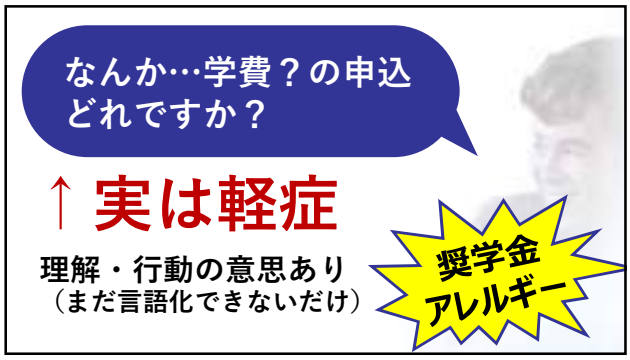
スライド13



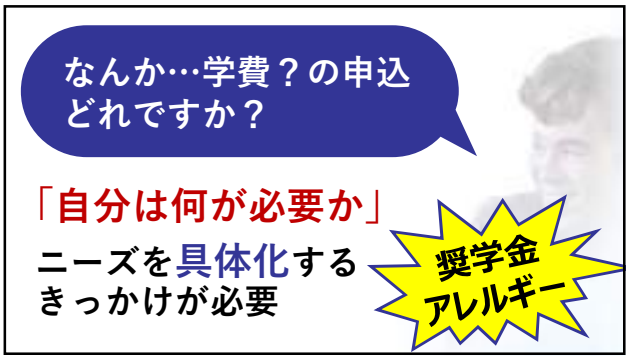
スライド14



スライド15



スライド16



スライド17

スライド18

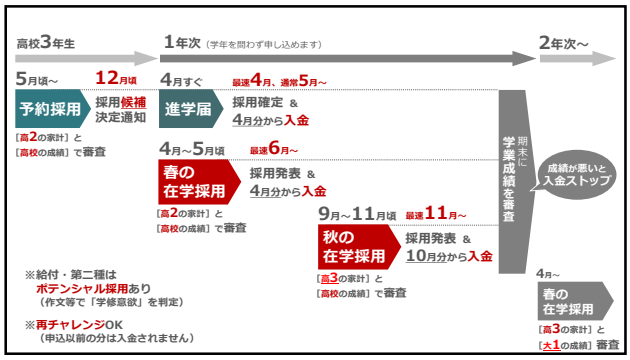
スライド19

制度現状
いつ申し込めるか？

スライド20

申請チャンスは半年に1度

スライド21



スライド22

最短2ヶ月後に入金

学生が「自分は必要だ」と早めに気付けるか

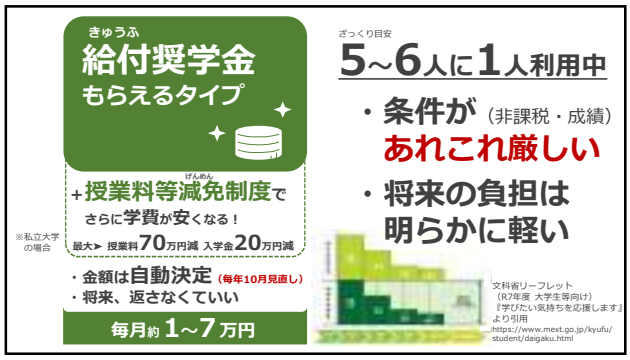
スライド23

制度現状
どんな奨学金があるか？

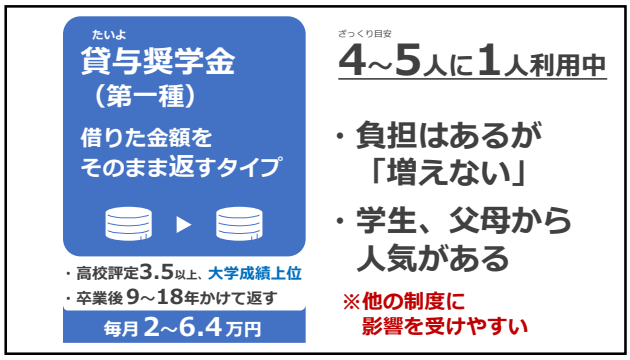
スライド24

スライド25

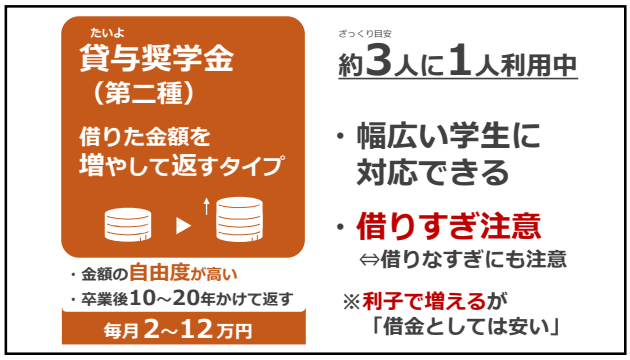
スライド26



スライド27

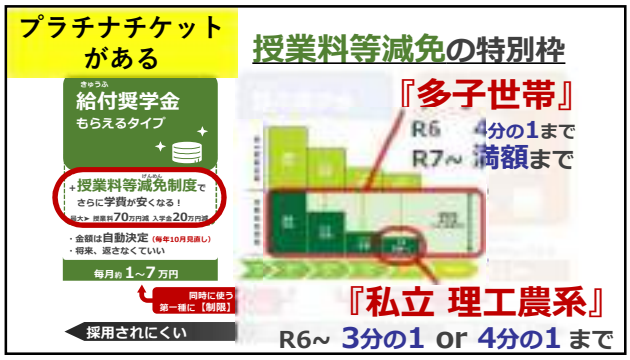


スライド28



スライド29

スライド30

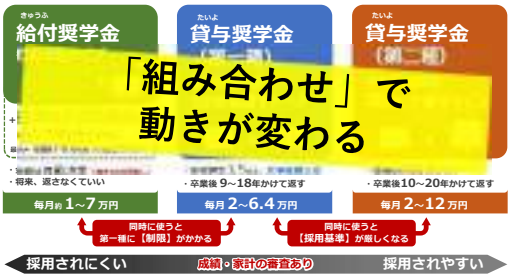


スライド31

制度現状

実際の申請の流れ

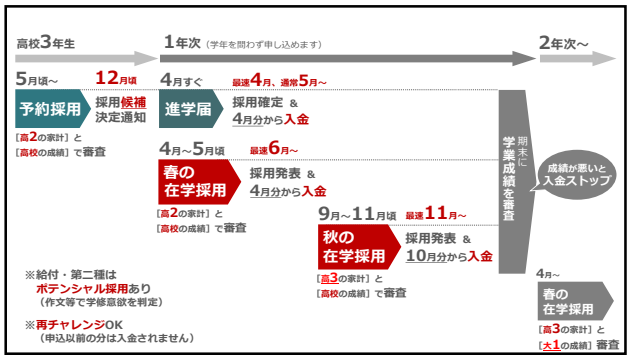
スライド32



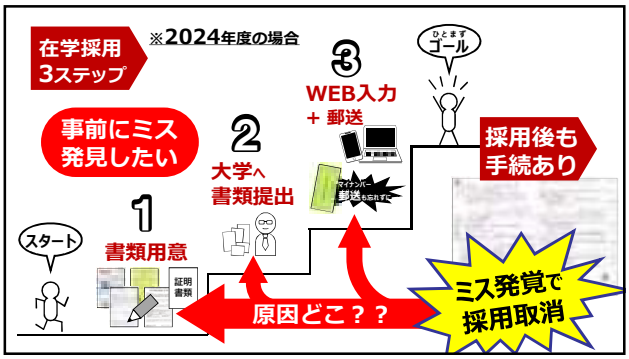
スライド33

スライド34

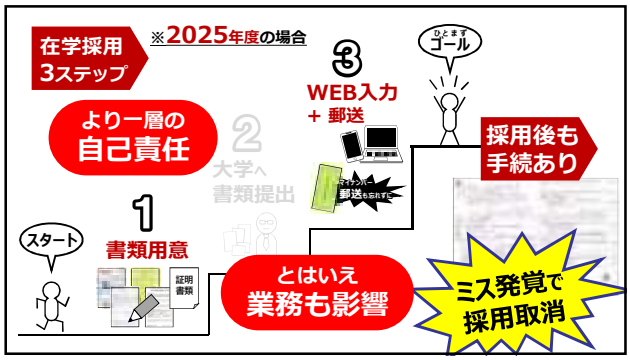
スライド35



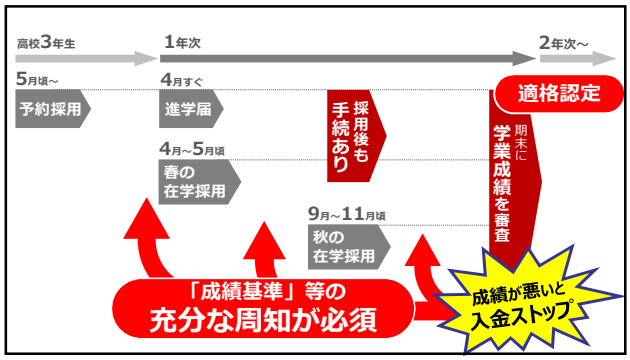
スライド36



スライド37



スライド38



スライド39

課題おさらい

情報が多い！ ムリヤリまとめます

スライド40

課題おさらい

① 「奨学金アレルギー」の罹患

② ニーズの具体化が必要（だが大変）

③ ミスによる自己責任は拡大

④ ただし、教職員にもガッツリ影響

スライド41

「やる気に満ちた学生なら解決！」
かもしれませんが…

「奨学金を学ぶ」ために進学する人はいません

実際「やらなきゃいけない」だけで
進んでサクサク動きたい社会人も・・・（耳が痛い）

スライド42

しかし 絶対に動かないのではなく…

「学ぶ手段」を明示すると
動きが変わります

「周囲も使ってる」が伝わると
学生同士でも影響し合います

教職員だからこそ「伝えられる」

スライド43

問い
グループワークに向けて

スライド44

問い

私たち大学教職員は
どこまで“支援”すべきか？

スライド45

問い 私たち大学教職員は
どこまで“支援”すべきか？

極論1「責任を負う学生自身の動きを待ち、
理解、申請できた分だけ支援すべき」

↕ どこに「ボーダー」を引くか？

極論2「理解自体が困難で、ミスは大学も困る。
全力で積極的な指導をしていくべき」

スライド46

なんか…学費？の申込
どれですか？

から始まる奨学金申請の今

日本学生支援機構奨学金の現状と
教職員だからこそ押さえたいニーズの具体化支援

札幌大学 学務部学生課　水戸康徳
2025.3.2 第30回FD・SDフォーラム ワークショップ2

中山 博文　立命館大学 学生部 学生オフィス（衣笠） 課長補佐

スライド1

第30回 FD・SDフォーラム
ワークショップ2
「今さら聞けない奨学金、
今こそ話したい学生支援」

「今こそ聞きたい適格認定」

2025年3月2日（日）
立命館大学　中山 博文

スライド2

～ 全体の流れ ～

1．適格認定の制度について

2．本学での取り組みについて

3．奨学金受給状況の学内共有について

4．経済支援と学業成績との関係は？

2

スライド3

1．適格認定とは

ここでは、
「高等教育修学支援の新制度」における
適格認定についてお話しします。

※「高等教育修学支援の新制度」（修学支援制度）
→2020年度より国がはじめた、
「給付奨学金」と「授業料減免」による経済支援
※今回の参加者は、大学の方のみですので、
大学を念頭においた話とさせていただきます。

3

スライド4

1．適格認定とは

適格認定とは、

簡単にいうと、
奨学生としてふさわしいか等、
奨学金継続の可否を判断することです。

4

スライド5

1．適格認定とは

修学支援の適格認定は、次の２つ。

➤適格認定（家計）
日本学生支援機構（JASSO）が実施。
➤適格認定（学業）
大学が実施。

5

スライド6

1．適格認定とは

適格認定はいつするの？ ※4月入学の場合

➤適格認定（家計）※JASSO
10月に区分が見直されます（定期・予約採用）。
➤適格認定（学業）※大学
3~4月に実施し、JASSOに報告。

6

スライド7

1．適格認定とは

適格認定（学業）はどうやってやるの？

４つの要素の基準に該当しているか
を大学が判定し、JASSOに報告。

7

スライド8

1．適格認定とは

４つの要素

➤卒業予定年月（卒業できるか）
➤修得単位数（単位が取れているか）
➤GPA等（学部内でどの位置にいるか）
➤学修意欲（授業に出席しているか）

8

スライド9

1．適格認定とは

適格認定（学業）の判定の結果

➤継続（奨学金が継続します）
➤警告（奨学金継続に課題があります）
➤停止（奨学金が止まります）
➤廃止（奨学金がなくなります）
➤廃止（返還）（奨学金がなくなり返還要）

9

スライド10

1．適格認定とは

斟酌やむを得ない場合事情がある場合

➤災害・傷病その他やむを得ない事由
➤教育課程の特性
➤社会的擁護を必要とする者

→特例措置があります。

10

スライド11

2．本学での取り組みについて

「立命館大学学費減免」として実施

➤支援対象者：2,632名（2023年度）
→2025年１月現在：2,884名
※第Ⅳ区分（多子・理工農系）で増加
➤本学独自の取り組み①②

11

スライド12

2．本学での取り組みについて

本学独自の取り組み①

➤春学期終了時点で、
春学期の成績で適格認定を行い、
継続・警告・廃止に該当するか確認。
➤その状況を本人と生計維持者に通知。
※注意喚起と対策検討。

12

スライド13

2．本学での取り組みについて

本学独自の取り組み①

➤その状況を本人と生計維持者に通知。
→学生さん→学内ポータルで通知。
→生計維持者→郵送で状況を通知。

➤警告・廃止相当の方に状況の改善を…

13

スライド14

2．本学での取り組みについて

本学独自の取り組み①

➤警告・廃止相当の方に状況の改善を…
1）秋学期での成績巻き返しができれば…
2）奨学金窓口での相談だけでなく、
個別サポート部署などを案内することで、
学修環境の改善（学び方を学ぶ）や、
個別の課題の解決につながれば…

14

スライド15

2．本学での取り組みについて

本学独自の取り組み②

➤適格認定（学業）などの結果、
支援対象外となった者のうち、
生計維持者の年間収入400万円以下
層を独自区分で支援。

15

スライド16

3．奨学金受給状況の学内共有について

奨学金情報は個人情報のかたまり

「個人情報の保護に関する法律」
に基づき個人情報の扱いを定めています。
本学でも以下を定め対応しています。
・学校法人立命館 プライバシーポリシー
・学校法人立命館 個人情報保護規程

16

スライド17

3．奨学金受給状況の学内共有について

奨学金情報は個人情報のかたまり

個人情報の取り扱いに記載されている
奨学金情報（事務システム等に搭載
されている情報など）について、
大学としてどう取り扱っていますか。

17

スライド18

3．奨学金受給状況の学内共有について

奨学金情報は個人情報のかたまり

一方、高等教育修学支援制度にて支援を
受けている層（第Ⅰ～第Ⅲ区分）は、
非課税世帯やそれに準ずる世帯
の審査情報などをどう扱いますか。

18

スライド19

３．奨学金受給状況の学内共有について

奨学金情報は個人情報のかたまり

非課税世帯またはそれに準ずる世帯
➤生計維持者の状況が厳しい家庭も。
JASSOに申請するためには、
個別家庭内の状況がわかる信憑を
入手・確認する場合があります。

19

スライド20

３．奨学金受給状況の学内共有について

奨学金情報は個人情報のかたまり

➤学生さんの個人情報の扱いについて
学内ルールを確認（または策定）。
➤学内で共有可能な個人情報を活用し、
学修指導に活かしましょう。

20

スライド21

４．経済支援と学業成績との関係は？

高等教育修学支援制度と学業成績

国は、適正化を図る観点から、進学後
の学修状況に厳しい条件を課しています。
➤警告
修得単位数：標準単位数の６割以下。
→2025年度から７割以下に引き上げ。

21

スライド22

４．経済支援と学業成績との関係は？

高等教育修学支援制度と学業成績

➤廃止
修得単位数：標準単位数の５割以下。
→2025年度から６割以下に引き上げ。
出席率：５割以下で学修意欲低下状況。
→2025年度から６割以下に引き上げ。

22

スライド23

４．経済支援と学業成績との関係は？

経済支援と学業成績との関係は？

学業成績の低下がおきるのはなぜ？
→いろいろな理由がありそうです。
→どのような理由が考えられますか？
→解決方法を示すことはできますか？
→大学は何を行うことができますか？

23

スライド24

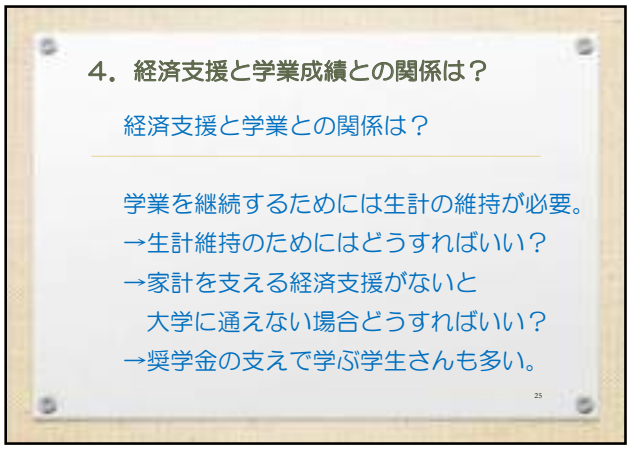
４．経済支援と学業成績との関係は？

経済支援と学業成績との関係は？

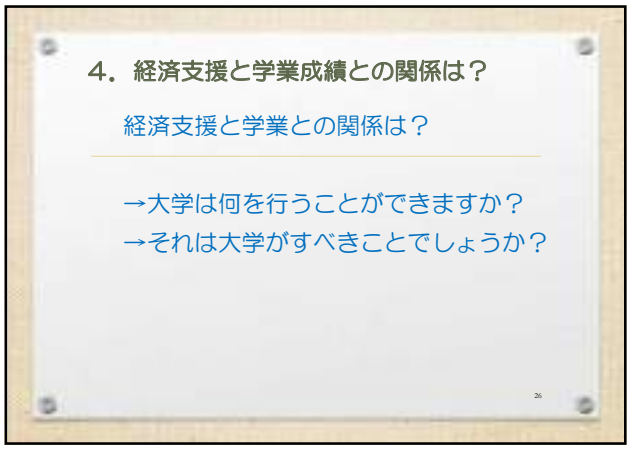
→大学は何を行うことができますか？
→経済支援が必要な学生さんで、
学業成績が低下している学生さんに、
なにががができるのか、
皆さんの立場で考えてみましょう。

24

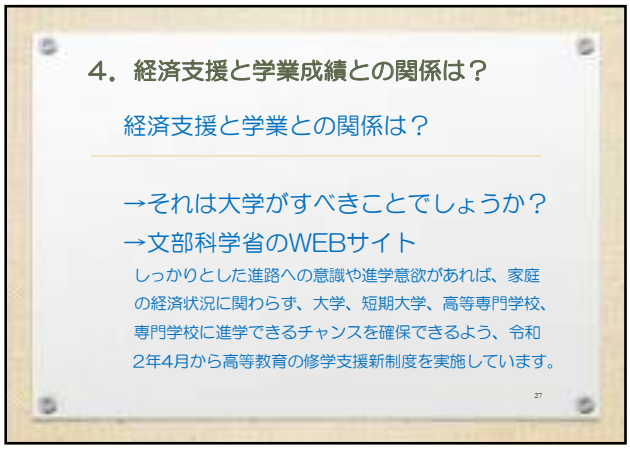
スライド25



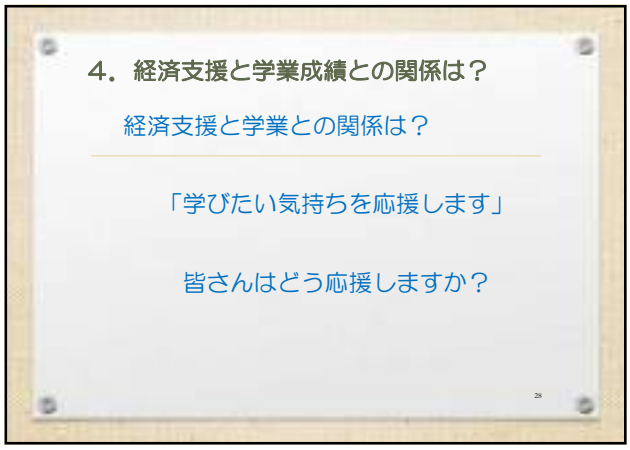
スライド26



スライド27



スライド28



山本 愛理　京都文教大学卒業生

スライド1

第30回FD・SDフォーラム
ワークショップ2
「今さら 聞けない奨 学金、今こそ 話したい学生支援」

当事者からみた奨学金

2025年3月2日
京都文教大学卒業生　山本 愛理

1

スライド2

申請時

高校生の頃に申請(予約採用)→大学入学時に登録(進学届)
日本学生支援機構奨学金(JASSO)の第二種貸与が始まる。

2

スライド3

申請時

申請内容は保護者の所得に関するものが多く、
「自分で借りる！」という自覚は薄い…

保証制度で人的保証を選んだときの叔父との会話

3

スライド4

受給中

学費を奨学金＋アルバイト代から出している自覚あり。
→学生FD活動に関わるきっかけに
教職員の方々と関わる機会が多い学生生活を送る。

4

スライド5

受給中

それほど良い成績ではなかったものの、
適格認定の警告を受けるなどの呼び出し経験はなし。

受給中の他の記憶は思い出せず…

5

スライド6

返還時

卒業前、返還の説明動画を見る。
返還(返済ではないらしい！)のおおまかなシステムや流れ、
滞ると「ブラックリストにのる！！」ということだけ理解。

口座などの面倒な手続きをしながらも、
「自分ごとに考えられていなかった」のが正直なところ

6

スライド7

返還時

返還合計額や月々の返済額も見ても、「こういうものか」
と思っていた。

7

スライド8

返還時

しょっぱなからフリーター＆入院手術で無職時期あり。

いつのまにか始まった返還が滞りそうな時期は、
親に代わりに払ってもらっていたことも。
（手続きが面倒だったので…）

8

スライド9

返還時＋α

卒業後した手続きといえば、苗字変更のみ。
（口座引き落としなので、何もしなくても返されていく）

大学職員になり、奨学金担当になる。
分厚い冊子を読んでやっと理解（自覚）した。

9

スライド10

返還時＋α

私自身が自覚の薄い学生だったため、奨学金を利用する学生となるべく対面で説明し自覚を促すように指導。

小規模大学だからできたこと。
何百人、何千人も担当している人はすごい！！

10

スライド11

返還時＋α

具体的には、
・採用に関する手続きで「親じゃなくて自分のことだよ」と丁寧に説明し相談しやすい環境を心がけた。
卒業前の手続き中に一括返還のメリットについて説明を行った。

など

11

スライド12

ご清聴、ありがとうございました。

12

ワークショップ３

大学とダイバーシティ

報告者

田中 共子 氏　　岡山大学 社会文化科学学域 教授

岸　磨貴子氏　　明治大学 国際日本学部 教授

コーディネーター

坪井 剛 氏　　佛教大学 仏教学部 准教授

塘　利枝子 氏　　同志社女子大学 現代社会学部 教授

〈ワークショップ 3〉

大学とダイバーシティ

コーディネーター
同志社女子大学 現代社会学部 教授　塘　利枝子
佛教大学 仏教学部 准教授　坪井　剛

○本ワークショップのねらい

京都は以前から留学生の多い地域であったが、最近はさらに留学生数が増加しており、様々な文化的背景をもつ学生との交流が大学教職員に求められている。日本語を母語とする学生だけではなく、多様な言語、宗教、文化をもつ学生と関わり、大学内のダイバーシティを尊重する姿勢をもつことが、今後の大学の発展にとっても必要であろう。多様な人材を育成する大学において、異文化とどのように向き合っていけばよいのか。このことを考えていくために、大学の授業や日本人学生と留学生との交流イベントで簡単に行うことができる異文化間教育に関するワークショップを紹介するとともに、実際にワークショップを体験して、想像性を働かせながら新しい価値観を創造する楽しさを参加者と共有することを目的とした。

○報告の概要

前半は田中共子氏（岡山大学社会文化科学学域　教授）より、「留学交流の場で使えるワークショップの方法」と題して、異文化間教育の立場から、留学生などとの様々なワークショップの方法をご紹介いただいた。

まず、ワークショップを計画する際には、設定（機会・対象・目的）や担当（講師・補助者・使用言語）・環境（会場・物品・資料・配布物・広報・報告）などをトータルで考えておくべき必要があることを指摘された。また、同じく計画する際に意識しておくべき背景モデルとして、①人間・集団・個人からなる人間理解の三層モデルと、②３段階（文化への気付き・理解・対処）と２レベル（文化一般・文化特定）の計６セルからなるＡＵＣ - ＧＳ学習モデルを紹介された。特に前者においては、三層をバランス良く認識しておくことが大切であること、後者については、個々のセルに関する説明やワークショップ、エクササイズであっても、全体の構造の中でどの位置に当たるのかということを説明した上で実施するのが望ましいことに、それぞれ注意を促されている。

続いて上記、ＡＵＣ - ＧＳ学習モデルの６セルに対応するエクササイズの例とその効果･注意点について、それぞれ説明された上で、その一つである「認知地図課題（ＡＧセル）」を参加者全員で試みた。その手順は以下の通りである。まずワークシートの枠内に何も参照しないで世界地図を描いてもらった上で、実際の世界地図と比較し、同じところや違うところを探していく。次に、他の人たちが描いた地図と見比べて、共通点や異なっているところを見つけ、話し合うというものである。ここで、これらの相違点が何を表したものなのか、という問いを投げかけることで、受講生は自身の持っている世界認識を振り返るとともに、世界には自分の親しんでいる場所以外にも多くの地域があり、他の文化と出会う可能性があることに改めて気付いてもらうことができると説明された。

最後に、実際にワークショップを運営していく際には、形態や構成・学習内容といった面で運営の工夫が必要であり、そのプランをまとめておくことでスムーズな実施が可能であるとして、計画シートの一例をご紹介いただいた。

後半は岸 磨貴子氏（明治大学国際日本学部　教授）より、「アートと共創でひらくキャンパス多様性」と題して、実際にワークショップを実施していただいた。最初に行ったのは、「マッピングミー」というアクティビティである。これは「いま・ここ」を世界の中心とする地図をイメージし、「出身」「大事な場所」や「将来行ってみたい場所」などをテーマに、参加者が自身の居場所と考える位置へ移動してもらうというものである。移動した後に、近くの参加者とコミュニケーションを取ることで、互いの共通点を見出したり、自身のストーリーを紡いだりすることができる。こういった身体性を伴ったアクティビティを行うことで、参加者の姿勢を開くことができるとともに、新たな視点でカテゴリーを生み出し、他者を知ることが可能となることが説明された。これに関して参加者からは、「ワークショップには苦手意識があったが、やってみると楽しめた」や「自分がこんなにしゃべるとは思わなかった」といった感想が寄せられた。

続いて、改めて本ワークショップの概要についての説明が行われた。具体的には、本ワークショップではアート手法を経験しながら、「他者」や「文化的・社会的背景」を深く理解する新たな方法論を提示することで、より豊かなキャンパスコミュニティの創造を目指すものであるというものである。そして、カテゴリーで他者を理解することには利点がある一方で、個人の多様性が見落とされてしまうという課題もあることが指摘され、パフォーマティブなアプローチを行うことで、新しい価値や意味を作ることができること、それによって、全員にとってちょうど良い・快適な場を作ることが可能となることが示された。

このことを実際に理解していくため、続いて「一筆書きで自己紹介」というワークに移った。これは、自分の強みを「一筆書き」で表現し、ペアとなった参加者からその絵について質問してもらうというもの。実際に行ってみると、質問に回答することで、描いたときには考えていなかった絵の意味や自身の強みを見出すことができ、また、ペアとなる相手によって話す内容も異なることに気付かされる。ここから、多様性が他者との関わりの中から生まれてくるものでもあることや、相手が話したいと思える質問をすることも、多様性を考える重要なヒントになるのではないかとまとめられた。参加者からは、「改めて業務の中で他者の話を聞くことが重要であると感じた」や「実は雑談が大切なのではないかと思った」という感想が共有された。

続いて「１００％京都ＦＤフォーラム」というアクティビティを行った。これは、他者が作った問いに対して、ＹＥＳ／ＮＯに分かれ、そのテーマについて参加者が自分の意見を物語っていくというものである。実際に参加者からは「日本の大学は男性社会であるか」「学内で声の大きい人の意見が尊重されすぎているか」「同じ職業を男女別に考える必要はあるのか」「勉強が好きではない子は大学に進学すべきではないと思うか」といった問いが出され、これに対し様々な意見が出された。ここから、実は同じ立場でも意見が違ったり、違う立場でも共感する点がありうることを体験することで、そこから多様な気付きや発見を生み出していくことが可能となることが示された。実際に参加者の意見にもＹＥＳ／ＮＯだけでは割り切れない意見が多く見られた。

最後にコーディネーターの塘 利枝子氏から、刻々と変化してく世界の中で、多様な他者とどう生きていくべきか、このことを考えていくことが重要なのではないかと総括され、本ワークショップは終了となった。

田中 共子　岡山大学 社会文化科学学域 教授

第 30 回 FD・SD フォーラム　20025.3.2　龍谷大学　深草キャンパス

ワークショップ 3　大学とダイバーシティ　14:00-16:30

報告者　田中共子（岡山大学）「留学交流の場で使えるワークショップの方法」 14:15-15:00
tomo@cc.okayama-u.ac.jp

参考書　『異文化接触の心理学－AUC-GS 学習モデルで学ぶ文化の交差と共存－』
（田中共子著、2022、ナカニシヤ出版）

異文化間教育の立場から、留学生とのワークショップの方法を紹介する。留学生を送り出す立場、受け入れる立場に役立つ試みも取り上げていく。

1. 留学交流の場とワークショップの計画
   - 設定：機会、対象、目的
   - 担当：講師、補助者、使用言語
   - 環境：会場、物品、資料、配布物、広報、報告

2. 背景モデル（モデル出典は上記参考書）
   - 人間理解の三層モデル

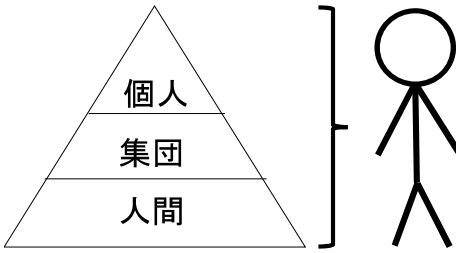


図1　人間理解の三層モデル
人は人間として、集団として、個人としての特徴の三層が重なっている

   - AUC-GS 学習モデル

		レベル	
		文化一般 Culture **G**eneral	文化特定 Culture **S**pecific
段階	気づき **A** wareness	**AG** 異文化の存在への気づき	**AS** 自文化を含む特定文化の存在や影響への気づき
	理解 **U**nderstanding	**UG** 異文化接触一般現象の知識と理解	**US** 特定文化における適応・不適応現象や特定文化自体の理解
	対処 **C**oping	**CG** 異文化接触一般に求められる対応の仕方の原則	**CS** 特定文化の文化的特徴に関わる対応の仕方

3. 異文化間教育と心理教育

・アクティブラーニング

・ワークシート方式

・エクササイズ例

AG:認知地図

AS:移動想定課題

UG:伝達課題

US:事例分析

CG:ホスト版文化アシミレーター

CS:ゲスト版ソーシャルスキル学習

3. 運営の工夫

・構成：グループ、討論、発表

・学習：課題、解説、質疑、総括、応用

・形態：対面、オンライン

4. まとめ：試作プラン

・設定　題＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

対象と人数＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

目的＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

・担当　講師＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

補助者＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

使用言語＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

・環境　会場＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

準備物＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

広報＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

・エクササイズ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

・運用の工夫＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

・備考（課題、準備）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

2025
大学とダイバーシティ

明治大学
国際日本学部
岸　磨貴子

アートと共創でひらくキャンパス多様性

はじめに　ミニ講義　ワークショップ　振り返り　Q&A

はじめに：15:05-15:20

本ワークショップの目的

本ワークショップでは、アートベース・リサーチを取り入れながら、大学における多様性の価値を（再）発見し、それを活かした学びの場を共に考えます。キャンパスには、異なる文化・価値観・経験を持つ学生たちが集い、出会い、学び合う可能性が無限に広がっています。本ワークショップでは、そんな「多様だからこそ生まれる学び」をデザインする方法を、遊び心と創造力を大切にしながら探求していきます。参加者の皆さんには、協力しながら新しい視点を発見し、想像力を刺激し合う体験をしていただきます。さらに、その対話の中で生まれた気づきをもとに、自分の教育・支援の現場でどう活かせるかを考え、実践につなげるヒントを見つけていきましょう。

アートベース・リサーチとは？

アートベース・リサーチ（Arts-Based Research：ABR）とは、アートの手法を活用して「見えにくいもの」を捉え、新たな問いや気づきを生み出す探究のアプローチです。ABRを通して、言葉だけでは捉えきれなかった「違い」や「つながり」への理解を生み出すことができます。本ワークショップでは、ムーブメント、ビジュアルアート、演劇の3つのアートのジャンルを使った活動を体験していただきます。大学という多様な価値観が交差する場において、ABRは学生同士の対話を促し、協働を深める実践としても有効です。学生が自身の経験を表現し、他者と共有することで、共に学び合う関係性を築くことができます。また、こうした創造的なアプローチは、より包摂的で対話的な学習環境をデザインする手がかりとなるでしょう。

プログラムの内容 15:20-16:20

Mapping ME（10分）ムーブメント

「育った場所は？」「あなたの人生を変えた場所は？」
いま・ここを世界の中心にした地図の上に、自分の場所を探していきます。そして、その場所で経験した自分の物語を紡ぎ出していきます。近くにいた人と話してみると、思わぬ共通点がでてくるかもしれません。

一筆書きで自己紹介（20分）ビジュアルアート

「あなたの強みを一筆で書いてください。」
　　ーなぜ、この部分はとんがっているの？
　　ー頭の部分がハートの形なのはなぜ？
このように問いかけ、書いた人は必ずそれに何らかの意味を付けて答えていきます。たくさん問いを出せば出すほど相手のことを知ることができる自己紹介です。

100%フォーラム　（30分）演劇手法+ストーリーテリング

100%TOKYOをもとにしたドキュメンタリ演劇です。参加者がつくった質問にYES/NOに分かれ、そのテーマについて物語っていきます。同じ立場でも意見が違ったり、違う立場でも共感したり、多様性から多くの気づきや発見を生み出していく活動です。
参考映像：🌐F/T13 『100% トーキョー』リミニ・プロトコル

※時間があれば、他のさまざまな活動を紹介します。

参考文献

パトリシア・リーヴィー（著）岸磨貴子・東村知子・久保田賢一（訳）（2025）『研究法がアートと出会う時ーアートベース・リサーチへの招待』, 福村出版

本書は、ビジュアルアート、小説、詩、ダンス、映像、音楽などさまざまなアートのジャンルをつかった「創作」を通した他者理解、異文化の探究の事例が紹介されています。

ワークショップ４

大学空白地における域学連携と地域活性化

報告者

青木 滉人 氏　　京丹後市 市長公室政策企画課 主事

井上 健吾 氏　　一般社団法人まちの企画部 コーディネーター

杉岡 秀紀 氏　　福知山公立大学 地域経営学部 准教授

コーディネーター

野村　実 氏　　大谷大学 社会学部 講師

〈ワークショップ 3〉

大学空白地における域学連携と地域活性化

コーディネーター
大谷大学 社会学部 講師　野村　実

○本ワークショップのねらい

いま改めて「地方創生」がさけばれる中、また「地方創生 2.0」の起動が現政権の最重要課題の一つとして位置付けられている中で、大学にはどのような役割が求められているのだろうか。このワークショップでは、京都府北部地域等の「大学空白地」ともいえる大学のない／少ない地域において、大学がいかなる役割を果たすことができるのか、特に域学連携と地域活性化の観点から、京丹後市の「夢まち創り大学事業」に関わる方々や、主に京都府北部地域での地域連携に精通する大学研究者と一緒に考えていくことをねらいとした。またワークショップ形式での開催とすることで、教員・職員・学生その他の職域ごとの悩みや理想を対話の中で共有していくことも目的とした。

○報告の概要

第一報告では、京丹後市市長公室政策企画課・主事の青木滉人氏から「京丹後市夢まち創り大学とは」の題で話題提供をいただいた。青木氏は、大学時代に夢まち創り大学事業に参加したことを契機として、大学院修了後に京丹後市に移住、現在の京丹後市役所に就職している。そうした観点から、自らのゼミでの経験だけでなく、事業実施側としての課題についても詳細を語ってもらった。特にこの事業では、大学が京丹後市で活動する際に、大学と現地のバスの無料送迎や宿泊施設の提供を行っており、京都市内からの移動のハードルを下げていることがわかった。また課題としては、現在は大学のプロジェクト／ゼミ単位での活動であるが、個人単位での活動をどう創出するかという点や、成果の見えづらさをどう考えていくかという点が共有された。

第二報告では、一般社団法人まちの企画部・コーディネーターの井上健吾氏から「地域と大学の間に立つジレンマ」の題で講演いただいた。井上氏は、東京や大阪での民間企業の勤務を経て京丹後市に移住し、現在はまちの企画部として、①高校生と地域との交流拠点（京丹後市委託事業）、②地域コーディネート業務（夢まち創り大学）、③事業開発支援業務などに携わっている。今回は主に②について、事業の伴走者としての立場から、大学と地域の間で生まれるギャップをいかに解消していくか、また現場での課題についても「ジレンマ」という視点から率直に共有してもらった。特に、大学としては活動の専門性や独自性を明確にしていくこと、他方で地域側も課題整理と優先順位をつけていくこと、そして中長期的視点として学生の入れ替わりが前提となったカリキュラム設計や、中長期の受け入れ体制づくりの必要性が提示された。

第三報告では、福知山公立大学地域経営学部・准教授の杉岡秀紀氏から「『大学のないまち』と大学との連携の実際」の題で、総論的な講演をしていただいた。杉岡氏からは、NPO や産官学での豊富な現場経験と知見をもとに、大学と地域との連携･協働の論点、また大学のミッションについても論点整理が行われた。

※報告の詳細については、各登壇者のスライド資料を参照いただきたい。

＜タイムスケジュール＞

14:00　趣旨説明　　大谷大学社会学部　講師　野村 実
14:10　講演 1.「京丹後市夢まち創り大学とは」
　　京丹後市市長公室政策企画課　主事　青木 滉人
14:25　講演 2.「地域と大学の間に立つジレンマ」
　　一般社団法人まちの企画部　コーディネーター　井上 健吾
14:40　講演 3.「『大学のないまち』と大学との連携の実際」
　　福知山公立大学地域経営学部　准教授　杉岡 秀紀
15:00　休憩
15:15　ワークショップ①「地域連携の理想」

15:45　ワークショップ②「地域連携の苦悩」
16:25　総括

○ワークショップの概要

講演ののちに休憩を挟み､後半では３グループでのワークショップが行われた。ワークショップ１では｢地域連携の理想」として、職域をこえて自由闊達に「こういうことがしたい」という話題でアイデアを共有してもらった。各グループから出たアイデアとしては、報告でも言及されていた、学生個人での活動も可能にするような仕組みづくりのほか、大学と地域との対等な関係を構築していくこと、高校だけではなく小学校中学校とのシームレスな連携など、多彩な意見が出された。次にワークショップ２では、｢理想」をふまえて、教員・職員・学生その他の職域に分かれ、｢地域連携の苦悩」のお題で意見交換を行った。特にこのワークショップでは、それぞれの立場からみた地域連携その他における課題を共有したが、大学側の地域連携に対する理解の必要性や、手段と目的を丹念に確認する必要性が提示された。

最後に各グループからワークショップの内容を発表してもらったのち、登壇者からまとめのコメントを一言ずついただいて終了した。特に、地域と大学という二点間の連携だけではなく、その地域にある小中高などの教育機関や、その地域の企業などの多様なアクターとの面的な連携も有用ではないかという点は、今後の域学連携と地域活性化を考える上で重要な示唆の一つであるといえる。

事前の登壇者間の打ち合わせでも、特に地域連携の「理想」については語られていない／言語化されていない部分があるのではないか、という意見が出されていたが、今回のワークショップでは前半部分でそうした部分を補完するとともに、後半部分では理想の実現に向けた課題を職域ごとに、本音で議論を行うという大変有益な時間となった。

また登壇者３名の講演についても、青木氏による各論的な話題提供、井上氏による個別事例の伴走者的な視点、杉岡氏による「大学のないまち」における地域連携の総論的な論点整理という、当ワークショップのテーマを網羅的かつ具体的に知る上で非常にバランスのとれた内容であった。講演後に質疑応答の時間はあえて設けなかったが、ワークショップの際に講演者に各テーブルを自由に回っていただくことで、参加者との対話の機会が形成されていた点も、今回のワークショップの特徴の一つといえる。

あらためて登壇者３名の皆様と、全国各地からご参加いただいた皆様に感謝申し上げる。このワークショップでの議論と対話の内容が、今後の（とりわけ大学のないまちにおける）域学連携と地域活性化に少しでも寄与することができれば幸甚である。

青木 滉人　京丹後市 市長公室政策企画課 主事

スライド1

スライド2

スライド3

スライド4

スライド5

スライド6

井上 健吾　一般社団法人まちの企画部 コーディネーター

スライド1

地域と大学の間に立つジレンマ

一般社団法人まちの企画部　井上健吾

2025年3月2日　第30回 FD・SDフォーラム　大学空白地における域学連携と地域活性化

スライド2

自己紹介

いのうえけんご
井上健吾（34）

1990年生まれ　茨城県鹿嶋市出身
京丹後市弥栄町在住
妻・４才児・０才児の４人家族

京都 ▶ 東京 ▶ 大阪 ▶ 京丹後

・大学進学	・ITベンチャー	・転勤	・移住！
・まほロバ	・東京転勤	・悶々とする	・有機農業５年
・広告マーケゼミ	・鬱る	・日本酒づくり	・フリーランス

スライド3

一般社団法人まちの企画部

すべての人が主体的にたのしく働けるまちを目指して、
公益的な事業を中心に企画・運営を行っています。

〈事業〉
(1) 高校生と地域との交流拠点（京丹後市委託事業）
・高校生の居場所づくり（やってみたいことカード等）
・相談支援業務（進路・総合探究等）
・伴走支援業務（高校生のプロジェクト等）

(2)地域コーディネート業務（京丹後市夢まち創り大学委託事業）
・まちづくりのフィールドワークのサポート
・地域のニーズと大学生の学びとの調整業務
・行政と連携した事務局運営

(3)事業開発支援業務
・福祉事業者の事業開発の伴走支援等

社　名｜一般社団法人まちの企画部
設　立｜2023年2月
場　所｜京都府京丹後市峰山町杉谷８４３

京丹後市未来チャレンジ交流センター roots 企画運営

京丹後市夢まち創り大学 地域コーディネート業務

スライド4

コーディネート業務について

大学
（受入てくれるかな。。）

一般社団法人
まちの企画部
大学と地域の間に立ち
連携を円滑に進める

地域
（大学生こわい。。）

授業内容や目的の把握
地域状況の共有とすり合わせ
フィールドワーク企画支援

地域の現状や課題の整理
授業方針の共有とすり合わせ
受入サポート

スライド5

地域と大学の間で生まれるギャップ

10年前

感謝めっちゃされる！
面白い体験できた！
地元の人たち優しい！

若者が来てにぎやか！
神輿かついでくれた！
農作業手伝ってくれた！

来てくれるだけで
価値ある関係

現在

なにをしたら良いの？
動いてくれない…
地域変える気ない？

遊びに来たの！？
自分たちの活動だけ？
せっかく始まったのに‥

成果が出ないと
続けるのが厳しい

スライド6

地域と大学のジレンマ

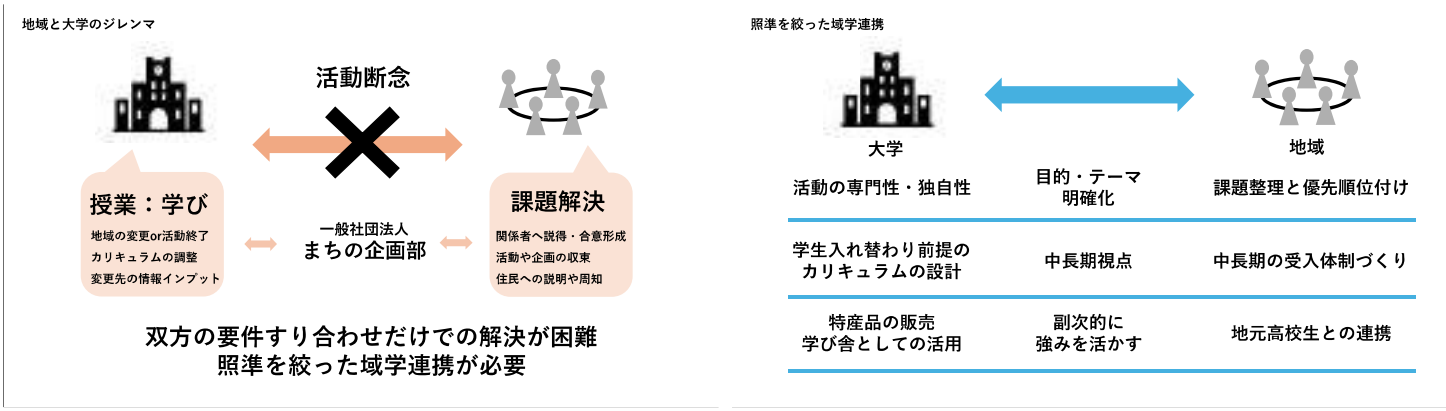
授業：学び
・学生や教授に有益な経験
・学びながら失敗もする
・学生生活に限った活動

課題解決
・少子高齢化で受入が大変
・課題が複雑(仕事/福祉/教育等)
・目の前のことで精一杯

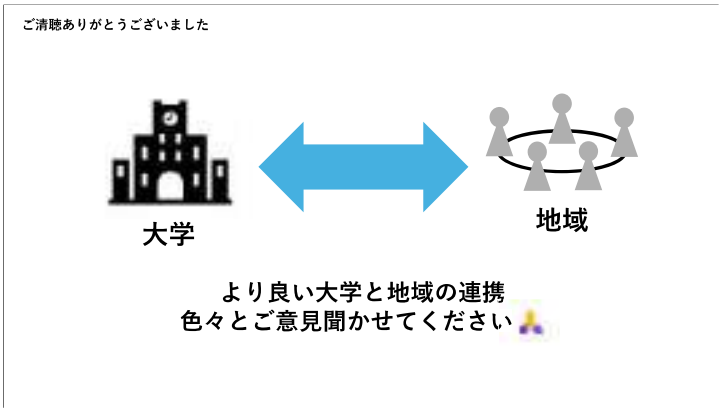
地域の急速な衰退がギャップを深めている

スライド7

スライド8



スライド9



スライド1

第30回FD・SDフォーラム
大学空白地における域学連携と地域活性化

2025年３月２日資料

「大学のないまち」と大学との連携の実際

1. はじめに
2. 大学と地域との連携の実際
3. 大学のないまちとの連携事例
4. おわりに

杉岡　秀紀
福知山公立大学地域経営学部准教授
大学コンソーシアム京都高大連携推進室員（コーディネーター）
産学連携学会地域連携教育研究会代表

スライド2

2

スライド3

【自己紹介】

2003年　同志社大学経済学部卒業
2003年　まちづくりNPOきゅうたなべ倶楽部　主宰（代表）【NPO】
2004年　株式会社GIZA入社【産】
2007年　同大学院総合政策科学研究科　博士前期課程修了
　　内閣官房行政改革推進本部事務局　参事官付（～2008年）【公】
2009年　同志社大学院総合政策科学研究科　博士後期課程中途退学
　　（一財）地域公共人材開発機構　事務局総括（～2012年）【NPO】
　　同志社大学政策学部　嘱託講師（～2014年）【学】
2012年～ 京都府立大学公共政策学部　講師【学】
　　同　地域連携副センター長（～2016年）
　　同　京都政策研究センター企画調整MGR（～2016年）
2016年～ 福知山公立大学地域経営学部　准教授【学】
　　同 北近畿地域連携センター長（2019年～2020年）
　　同 北近畿地域連携市民学習部長（2020～2022年）
2017年～ 島根県立大学総合（地域）政策学部非常勤講師【学】
2021年～ 大阪公立大学大学院都市経営研究科非常勤講師（兼職）【学】
　　公立大学協会　全国公立大学学生大会企画チーム専門委員

3

スライド4

1. はじめに

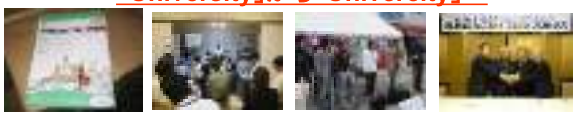
【きゅうたなべ倶楽部（1）】

〇ミッション（目的）

「京田辺というまちを“住み心地の良いまち”から“住み応えのあるまち”へ、“大学のあるまち”から“大学のまち”へ変え、挨拶と笑顔、そしてありがとうの溢れるまちにすること」

↓

「University」から「Univercity」へ



4

スライド5

1. はじめに

【きゅうたなべ倶楽部（2）】

5

スライド6

【主な著書】

・『地域力再生の政策学』（共著／ミネルヴァ書房／2010年）
・『地域貢献としての大学シンクタンク』（編著／公人の友社／2013年）
・『地域公共人材をつくる』（共著／法律文化社／2013年）
・『地方自治を問いなおす』（共著／法律文化社／2014年）
・『もう一つの自治体行革』（編著／公人の友社／2014年）
・『持続可能な地域実現と大学の役割』（共著／日本評論社／2014年）
・『地域力再生とプロボノ』（編著／公人の友社／2015年）
・『地域創生の最前線』（編著／公人の友社／2016年）
・『自治体政策への提言』（共著／北樹出版／2016年）
・『「みんな」でつくる地域の未来』（共著／公人の友社／2017年）
・『合併しなかった自治体の実際』（編著／公人の友社／2017年）
・『現場から見た「子どもの貧困」対策』（共著／公人の友社／2018年）
・『NPO最善線』（共著／京都新聞出版／2018年）
・『自治・分権と地域行政』（共著／芦書房／2020年）
・『これからの話し合いを考えよう』（共著／ひつじ書房／2021年）
・『公務員試験制度の新潮流（仮題）』（共著／芦書房／2025年）

スライド7

【所属学会】

- 自治体学会（評議員・理事、企画部会長、近畿自治体学会運営委員）
- 産学連携学会（学術誌委員会委員、関西・中四国支部幹事、地域連携教育研究会代表）
- 日本協働政策学会（理事、2015年度・2017年度開催校責任者）
- 日本公共政策学会（2015年度研究大会実行委員、2020～2021年度研究大会実行委員）
- 日本地域政策学会（2020～2024編集委員、2024大会実行委員）
- 日本NPO学会（2023年度第25回研究大会企画委員）
- 日本オンブズマン学会（2016企画委員・開催校責任者）
- 日本地域（地方）政治学会（現代政治コンペ審査委員長2016）
- コミュニティ政策学会ほか

スライド8

【高校との繋がり】

- （一財）大学コンソーシアム京都高大連携推進室員
- 京都府教育委員会WWLコンソーシアム支援事業ALネットワーク京都運営委員
- 府立高校の在り方ビジョンの策定に係る検討会議委員
- 京都府立福知山高校学校運営協議会長、「みらい学Ⅰ」特別講義ゲスト講師
- 同　鳥羽高校SGH「イノベーション探求」講師・成果報告会コメンテーター
- 同　宮津天橋高校学校運営協議会会長・ゲスト講師・成果報告会コメンテーター
- 同　峰山高校「いさなご探求（総探）」成果報告会コメンテーター
- 同　丹後緑風高校丹後活性化プレゼンテーション大会コメンテーター
- 同　大江高校ゲスト講師
- 同東舞鶴高校（定時制）ゲスト講師
- 聖ヨゼフ日星高校「新時代に対応した高校改革推進事業」運営指導委員会委員長、同コンソーシアム委員、ゲスト講師
- 兵庫県立柏原高校「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」運営指導委員会委員（委員長）・普通科改革推進事業（副委員長）・学校運営協議会委員・特別非常勤講師
- 同　生野高校　同上　運営指導委員会委員(副委員長)・特別非常勤講師
- 同　佐用高校コンソーシアム委員、総合的な探究の時間コメンテーター
- 同　篠山産業高校総合的な探究の時間発表会コメンテーター
- 同　姫路飾西高校総合的な探究の時間発表会コメンテーター
- 丹波ミライプロジェクト（丹波市議会・柏原高校・氷上高校・氷上西高校）コーディネーター　8
- 岡山県立林野高校地域連携協議会委員等

スライド9

2. 大学と地域との連携について

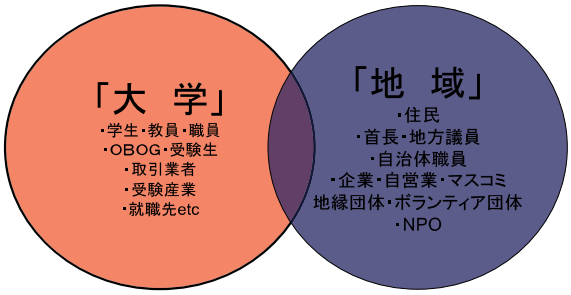
【中教審「我が国の高等教育の将来像」（2005年）】

大学は、全体として　1. 世界的研究・教育拠点、2. 高度専門職業人養成、3. 幅広い職業人養成、4. 総合的教養教育、5. 特定の専門的分野（芸術、体育等）の教育・研究、6. 地域の生涯学習機会の拠点、7. 社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流等）等の各種の機能を併有するが、各大学ごとの選択により、保有する機能や比重の置き方は異なる。

スライド10

2. 大学と地域との連携について

【大学と地域との連携・協働】



スライド11

2. 大学と地域との連携について

【教育基本法の改正（2006年）】

第7条　大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

スライド12

2. 大学と地域との連携について

【学校教育法の改正（2007年）】

第83条　大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

2 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

↓

教育研究成果の社会への提供が大学の基本的役割

スライド13

2. 大学と地域との連携について

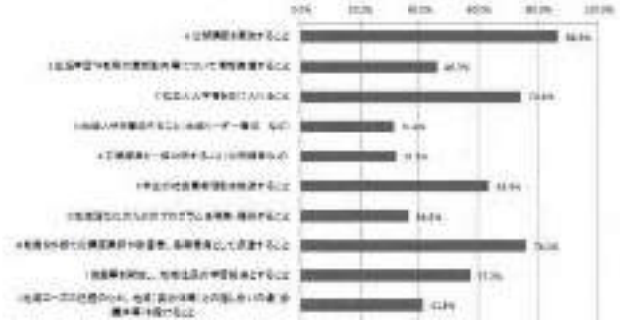
【大学のミッション】

13

スライド14

2. 大学と地域との連携について

【大学と地域との連携の実際】



文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査」(2011)

スライド15

2. 大学と地域との連携について

大学(教員)主体！

【大学と地域との連携メニュー(1)】

スライド16

2. 大学と地域との連携について

【大学と地域との連携メニュー(2)】

(出所)文部科学省(2018)『平成29年度 開かれた大学づくりに関する調査研究』

16

スライド17

2. 大学と地域との連携について

【よそ者効果】

(1)地域の再発見効果
(2)誇りの涵養効果
(3)知識移転効果
(4)地域の変容を促進
(5)しがらみのない立場

(出所)敷田麻美(2009)「よそ者と地域づくりにおけるその役割に関する研究」『国際広報メディア・観光学ジャーナル』9、北海道大学

17

スライド18

2. 大学と地域との連携について

(参考)公立大学の地域貢献機能

(出所)公立大学協会ホームページ(http://www.kodaikyo.org/)

スライド19

2. 大学と地域との連携について

	サスティナブル	クリエイト
地域からの要請型	Assure 地域のいのちを守る	Enhance 地域の財産を発展させる
大学からの提案型	Link 地域の価値をつなげる	Develop 地域の可能性を開発する

（出所）公立大学協会ホームページ（http://www.kodaikyo.org/）

スライド20

2. 大学と地域との連携について

	特徴	得意分野の例	特徴の内容
L	Link 地域の価値をつなげる	地域政策系 環境系 社会科学系	地域内、地域間にある価値・知恵をつなぎ、持続可能な社会をつくる
E	ENHANCE 地域の財産を発展させる	技術系 人文系 農学系	それぞれの地域が有する財産や価値を育て、さらに発展させる
A	ASSURE 地域のいのちを守る	医歯薬系 看護医療系 福祉系、栄養系	地域の命を守るためのcare(ケア)をしっかりと確保する
D	DEVELOP 地域の可能性を開発する	情報系 理工学系 国際系	これまで地域に貢献しなかった新たな価値を創造し、地域を開発する

（出所）公立大学協会ホームページ（http://www.kodaikyo.org/）

スライド21

3. 大学のないまちとの連携事例

【事例】福知山公立大学

・開　学　：2016年～（私立大学としては2000年）

・研究科・学部学科：1研究科、2学部3学科
（地域情報学研究科、地域経営学部（地域経営学科・医療福祉経営学科）、情報学部）

・教員数　：約45名（学長除く）

・学生数　：学部生860名＋大学院生15名＝875名

・設置者　：福知山市

スライド22

【地域系学部】

大学名	学部学科名	設置団体
青森公立大学	経営経済学部地域みらい学科	青森市
岩手県立大学	総合政策学部	岩手県
宮城大学	事業構想学群地域創生学類	宮城県
高崎経済大学	地域政策学部	高崎市
東京都立大学	都市環境学部観光科学科	東京都
山梨県立大学	国際政策学部総合政策学科	山梨県
長野県立大学	グローバルマネジメント学部・公共経営コース	長野県
静岡文化芸術大学	文化政策学部文化政策学科	静岡県
京都府立大学	公共政策学部公共政策学科	京都府
福知山公立大学	地域経営学部	福知山市
芸術文化観光専門職大学	芸術文化・観光学部	兵庫県
奈良県立大学	地域創造学部	奈良県
福山市立大学	都営経営学部	福山市
島根県立大学	地域政策学部	島根県
北九州市立大学	地域創生学群	北九州市
長崎県立大学	地域創造学部	長崎県
熊本県立大学	総合管理学部	熊本県
名桜大学	国際学群観光産業専攻	北部広域市町村圏事務組合

（出所）中田晃「観光振興と公立大学―期待される役割と可能性―」『観光文化』250号、日本交通公社、4~8頁、2021 より筆者加筆

スライド23

3. 大学のないまちとの連携事例

【私立大学の公立化】

・高知工科大学（2009年）
・静岡文化芸術大学（2010年）
・名桜大学（2010年）
・公立鳥取環境大学（2012年）
・長岡造形大学（2014年）
・山陽小野田市立山口東京理科大学（2016年）、
・福知山公立大学（2016年）
・長野大学（2017年）
・公立諏訪東京理科大学（2019年）
・公立小松大学（2019年）
・公立千歳科学技術大学（2019年）
・周南公立大学（2022年）
・旭川市立大学（2023年）

《検討中》
・長浜バイオ大学
・千葉科学大学
・九州看護福祉大学
・美作大学
・東北公益大学

スライド24

スライド25

スライド26

3．大学のないまちとの連携事例

26

（出所）https://ja.wikipedia.org/wiki/北近畿

スライド27

スライド28

3．大学のないまちとの連携事例

【大学の地域貢献度調査（2021）】

・総合90位／回答514大学

・公立大12位

・総学生数2,000人未満の大学8位

※ ①名古屋市立大学、②大阪市立大学、③北九州市立大学、④横浜市立大学、⑤兵庫県立大学、⑥滋賀県立大学、⑦大阪府立大学、⑧ 熊本県立大学、⑨東京都立大学、⑨島根県立大学、⑪熊本県立大学、⑫福知山公立大学

・京都5位

※ ①立命館大学、②京都文教大学、③龍谷大学、④京都大学、⑤福知山公立大学

（出所）「大学の地域貢献度調査」『日経グローカル』10.18号（2021）

スライド29

3．大学のないまちとの連携事例

【ゼミのコンセプト】

輪読＋地域×PBL×１人1リーダー

↓

答えのない社会を生き抜く、
新しい政策づくりのための教育
＠大学のないまち

29

スライド30

30

スライド31

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト①】5大学（神戸大・岩手県大・京産大・東北公益大・本学）インゼミ@岩手

31

スライド32

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト①】5大学（神戸大・岩手県大・京産大・東北公益大・本学）インゼミ@綾部

32

スライド33

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト①】5大学（神戸大・岩手県大・京産大・新潟医療福祉大・本学）インゼミ@雲南市

33

スライド34

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト②】中小企業×高大社連携

舞鶴の2社と連携

34

スライド35

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト②】中小企業×高大社連携

京丹後の企業と連携

35

スライド36

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト③】主権者教育

丹波市議会、丹波市内の3校と連携

36

スライド37

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト③】主権者教育

若手の議員との対話

37

スライド38

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト④】北部5市2町×高校生みらい会議

北部5市2町の高校生と連携

38

スライド39

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト④】北部5市2町×高校生みらい会議

高校生の伴走をする中で学ぶ

39

スライド40

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト④】北部5市2町×高校生みらい会議

宮津・京丹後・舞鶴で地域おこしを体験・発信

40

スライド41

北部の移住サイトに記事はアップ

41

スライド42

3．大学のないまちとの連携事例

【プロジェクト⑦】舞鶴×公共施設マネジメント

スライド43

4. おわりに

【ニューノーマルな地域連携のキーワード】

①イベント型：単発
②大学主導：特定部署、特定教員
③正課中心：ゼミやインターンなど
④自前主義：一大学完結が主
⑤社会貢献型：一方通行（片務型）
＋
オンラインの活用により地域性を拡張

スライド44

4. おわりに

【シン・ノーマルな地域連携のキーワード】

①事業型：イベント＋事業
②学生主導：学生主導＋大学サポート
③課外中心：正課＋課外
④高大社連携：自前主義からマルチセクター主義へ
⑤地域共創型：社会貢献から地域共創へ
＋
オンラインを活用し関係人口も巻き込む

スライド45

4. おわりに

【まとめ（1）】

「関係人口は何人増えたという「量」を目指すのではなく、「どのような関係性を結ぶことで、どのような地域の課題が解決するのか」という地域の「質」的な変化に力点をおくべき」
（小田切徳美／明治大学教授）

45

スライド46

4. おわりに

【まとめ（2）】

ATI（圧倒的・当事者＆楽しみ・意識）

杉岡秀紀（福知山公立大学）　46

スライド47

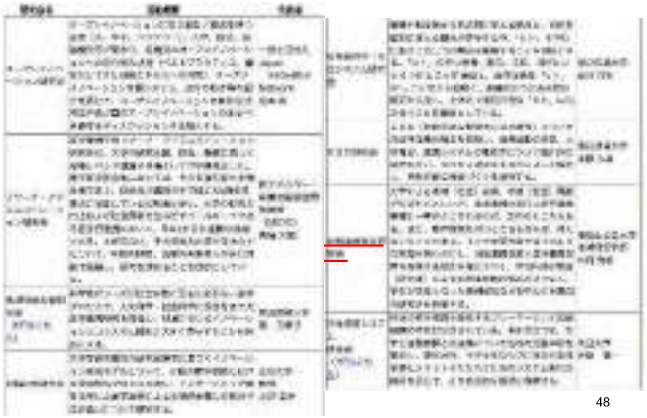
4. おわりに

大学発の「LX」が問われる時代
（ローカル・トランスフォーメーション）

（出所）受田浩之編著『新時代LX―持続可能な地域の未来を切り拓く―』南の風社、2021

スライド48

（参考）産学連携学会　地域連携教育研究会



48

スライド49

スライド50

連絡先

杉岡　秀紀

公立大学法人 福知山公立大学　地域経営学部　准教授
大阪公立大学大学院都市経営研究科　非常勤講師（兼任）
島根県立大学地域政策学部　非常勤講師（兼任）
総務省主権者教育アドバイザー
厚生労働省地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザー
自治体学会評議員・理事・企画部会長
産学連携学会関西・中四国支部幹事、学術誌委員会委員

（E-mail）sugioka-hidenori@fukuchiyama.ac.jp

ポスターセッション

3月1日（土）
【ポスター掲示時間】12：30－14：15
【ポスターセッションコアタイム】13：00－14：00

【会場】和顔館　地下１階フロア

FD・SDに関する情報収集、参加者間の交流を目的として、ポスターセッションが行われました。大学コンソーシアム京都加盟大学・短期大学の教員・職員・学生が実施する特色ある教育に関する取り組みを発表しました。

1. 同志社女子大学

テーマ	観光を通した地域連携プログラムの実践事例 ―北海道富良野地域における持続的な課題解決型学習のあり方―	
発表代表者	天野　太郎：同志社女子大学　現代社会学部社会システム学科　教授	
連名発表者	東浦　蒼依：同志社女子大学　現代社会学部社会システム学科　3 年生 大垣　舞依：同志社女子大学　現代社会学部社会システム学科　3 年生 笹沼　栞那：同志社女子大学　現代社会学部社会システム学科　3 年生	
キーワード	観光学	地域連携
	持続可能性	観光動画
発表の概要	本報告は、2004 年から 20 年間にわたり北海道富良野地域において持続的に継続してきている、地域活性化や観光のこれからのあり方を考える地域連携教育プログラムについての報告である。これまでの教育プログラムの目的設定や課題についての概観とともに、2023･24 年度に実施した観光動画作成のプロセスを通して、地域課題の解決方法や地元行政、市民団体との協働のかたち、さらには近年全国各地で課題となっているオーバーツーリズム解決にむけた可能性についての報告を行う。	

観光を通した地域連携プログラムの実践事例
―北海道富良野地域における持続的な課題解決型学習のあり方―

同志社女子大学・現代社会学部社会システム学科
東浦　蒼依・大垣　舞依・笹沼　茉那（3年生）・天野太郎（教員）

1：はじめに　報告の目的

本報告は、2005年度から本学で持続的に実施している地域連携型授業・プロジェクト演習（富良野）を取り上げて、プログラムの現状とその特徴を報告する。また、地域連携型の教育プログラムとしての課題について報告を行うものである。

2：授業プログラムの概要

◎地域連携型教育プログラム「プロジェクト演習Ⅰ・Ⅱ」（旧「インターンシップⅡ」）
　は、地域に密着し、地域の問題解決型の実践的授業
◎毎年8月～9月の7泊8日、現地滞在を行い調査・学習
◎対象学年は2年生以上の12名で実施

3：問題意識の変化

「観光」を中心としたプログラム（2006年-2009年）
本学科内「京都学・観光学」コースに対応
観光地域としての富良野
中富良野町　ファーム富田を主体として実施
本学と提携　ラベンダー観光の創設者 富田忠雄氏との関わり

→

環境の変化
1：富良野地域の観光入込客数の減少
2：ファーム富田の受け入れ態勢の変化
3：授業担当者の変更

→

2010年より「観光」
⇓
「まちづくり」・「地域活性化」
に中心テーマをシフト

◎自然観光資源から、ラベンダー、フィルム・ツーリズム（「北の国から」・「風のガーデン」ロケ地）,食観光（オムカレー）、環境保護観光へと、
　つねに新しい資源を、持続的に生み出してきた富良野

◎地域住民自身が活性化し、輝くことで、地域の魅力が増加、その動きこそが地域の魅力となる

学生と地域住民が交流しながら 女子大生の視点からのまちづくりを学習・提唱・発信！

4：2023・24年度実施のプログラムの特質

①北海道富良野地域の形成について現地でまなぶフィールドワークの実践

◎商店街・商業施設（フラノマルシェ）での調査→商店街側へのフィードバック
◎美瑛　青い池　見学　→防災設備の観光化

②地域を学ぶ力…富良野の地域振興について、観光学・経済学・地理学・まちづくりなど
　複合領域からの地域理解のまなざし

③地域住民・行政関係者等との交流
　富良野市議会議員の方との意見交換
　隣町での地域活性成功例の概要解説　など
　市議会・町長・道議会議員・陸上自衛隊・NPOなど

④発信する力…観光動画マップの作成を通した地域の魅力発信
　→富良野市役所において提言・発信
　　市民との交流の場
　　地域行政への具体的なプレゼンテーション

⑤女子大生独自の視点から見た富良野地域の活性化

1．富良野地域の現状把握
・行政・地域住民に
　インタビュー
・富良野市議会議長との
　意見交換
・町長等町議会議長をはじめ
　行政からの問題意識
・隣接する市町村や他府県
　での成功事例の調査

→

2．課題
・中心市街地の衰退
・キャッチフレーズ
『へそとスキーとワインのまち』
のイメージの弱さ
・観光地間の移動の不便性
・富良野駅から各観光地への
動線の不明確さ

→

3．提案
観光動画マップの作成
～中心市街地の新たな魅力の発掘～
・観光地の点と点を繋ぎ、面的に富良野地域を捉える
・地域の人々も知らなかった富良野地域の魅力をアピールする
⇒持続可能な観光のあり方を提供する

5：今後の可能性と諸課題

持続的な教育プログラムを継続していく上で、また地域と連携したプログラムを行う上で以下のような可能性と問題が課題として指摘できる。

◎地域連携-地域への可視的・継続的なメリットの提供
　現在は学生との交流・提言・活動への参画で実現

◎富良野地域の学びや魅力を学生に情報共有
　→学生間のコミュニケーション・理解・関心を高める学生像
　→地域と大学、学生間両面における持続的な連携関係の構築

＊ご清聴・ご覧いただきありがとうございました。ご意見・ご提言いただければ幸いです。

2. 京都外国語大学・京都外国語短期大学

テーマ	学生が将来を描けるコミュニティ通訳者育成プログラム	
発表代表者	佐藤　晶子：京都外国語大学　英米語学科　教授	
連名発表者	河野　弘美：京都外国語短期大学　キャリア英語科　教授 アイシュワリヤ・スガンディ：京都外国語大学　英米語学科　准教授 戸田　行彦：京都外国語大学　英米語学科　講師	
キーワード	コミュニティ通訳	多文化共生社会
	地域連携	キャリア形成
発表の概要	第 29 回 FD フォーラムポスター発表にて次の 2 課題が浮かび上がった。 ①コミュニティ通訳の認知度を教職員で広める。 ②外国語大学卒業後の進路として「コミュニティ通訳者」育成を目指し、 近隣地域や社会に貢献する人材を育てる方法を検討する。 本ポスター発表では、それらの課題点に着目し、2024 年度に実施したコミュニティ通訳の認知度を広める活動を通して、学生と教職員のコミュニティ通訳に対する認知度にどのような影響があったかを報告する。また、コミュニティ通訳の専門 6 領域の現状を可能なかぎり把握し、その結果をまとめ、2025 年度の広報に活用すべく、学生が描く未来の自分と京都外国語大学のコミュニティ通訳育成者プログラムとの関連性を強めるシステムについて考察した結果を紹介する。 コミュニティ通訳の専門領域の調査のまとめは、2025 年度に学生にむけた更なる具体的な認知度をより広める活動に活用していく予定とする。	

学生が将来を描けるコミュニティ通訳者育成プログラム

佐藤晶子* 河野弘美** アイシュワリヤ スガンディ* 戸田行彦*
2025.03.01. *京都外国語大学外国語学部**京都外国語短期大学キャリア英語科

【倫理的配慮】本研究に関しては、京都外国語大学倫理調査委員会における倫理審査を受け、承認されています（管理番号2024-18）

コミュニティ通訳とは

『ISO13611:2014』（※ISO：国際標準化機構ー世界で169カ国が加盟）→community interpreting / public service interpreting:"bidirectional interpreting that takes place in communicative settings (2.2.3) among speakers of different languages for the purpose of accessing community services" (ISO, 2014, p.2)
『ISO13611:2024』→community interpreting / public service interpreting: "interpreting that enables people to access services available to society as a whole, and which they would otherwise be unable to access owing to a barrier to communication resulting from the use of different languages " (ISO, 2024, p.2)
>> 2014年版は双方向通訳を前提にコミュニティサービスの利用を目的とする一方、2024年版は社会全体のサービスへのアクセスを可能にする通訳と広く定義し、言語の違いによるコミュニケーション障壁の解消を重視している。時代の趨勢に即した定義へ。Critical Link International（1992年設立）会員による定義：個人の最もプライベートな領域に踏み込む通訳で、医療、福祉、司法（警察、刑務所、法廷）などを含む（Schjoldager, 1998, p.11）愛知県立大学：法廷・医療・教育・福祉など公的サービスの場で、公的機関と外国人住民の間のコミュニケーションを可能にする通訳（吉田, 2022, p.1）
JAITS会員：外交やビジネスの場のフォーマルな場に対し、外国人の地域生活に根ざした分野のインフォーマルな場での通訳（飯田, 2016, pp.1-2）

コミュニティ通訳に必要な基本技能

- 通訳を超えた言語+コミュニティ通訳者の技能
- Cultural Mediator (CM)としての役割
- 双方をつなぐ相談者としての役割

コミュニティ通訳主要4領域と専門性と難易度

行政・学校教育・医療・司法

専門性と難易度が高い➡命に係わる傾向が強い医療・司法
京都外国語大学の専門性を活かす一つの方法
➡外国語・教職課程（資格）・公共政策（キャリアスタディ）➡行政・学校教育

Cultural Mediator （CM） としての役割 + 各領域間の連携

行政 Public Services

1. 外国人支援
- 行政手続きの支援
- 各種生活相談の言語サポート

2. 災害時ボランティア
- 避難所で多言語による情報提供と通訳支援
- 救援物資の配布や医療支援の言語サポート

3. 交流イベント
- 地域住民と外国人住民の交流会での相互理解促進
- 文化的背景の説明や相互理解の促進

学校教育 Education

1. 生徒支援
- 学校での困り感を解消
- 学校生活の言語サポート

2. 保護者支援
- 学校と家庭をつなぐ多言語による情報提供と通訳支援

3. 学校支援
- 三者懇談や学校行事への理解と教師への支援

医療 Healthcare Services

1.医療機関（病院・クリニック・保健所）
- 医療用語の適切な通訳と説明
- 医療費（保険等）

2. 医療領域で需要の高い言語

電話通訳：英語・中国語
ベトナム語・ネパール語

通訳機器等での利用言語：
英語・中国語・スペイン語
（2020年：日本医師会）

司法 Legal Settings

1. 警察
取り調べ・捜査現場

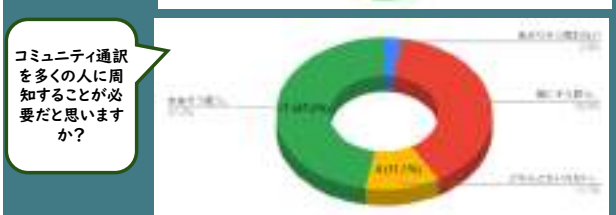
2. 裁判
法廷（刑事・民事・家庭など）・調停室・検察・厚生施設など

3. 難民認定関連
出入国関連機関

法廷での通訳言語使用頻度の高い例（2021年度：法務省調べ）ベトナム語・中国語・タイ語・タガログ語・ポルトガル語・英語等

「学校教育」現場のコミュニティ通訳に関する認知度調査

教員（小・中・高）向けアンケート（36名）
2025年1月実施 グーグルフォーム



コミュニティ通訳に関する教職員の意識調査(自由回答)

本学教職員（40名）の反応（2025年1月）
プログラムへの高い関心と期待が示され、学生への周知拡大や大学トップページへのアイコン設置など具体的な提案があった。社会的ニーズと本学での取り組みを評価する声が多く、セカンドキャリアとしての価値も指摘された。

小中高校教員（36名）の具体的イメージ（2025年1月）
学校での三者懇談や保護者対応に有益との評価がある一方、通訳者不足や認知度の低さが指摘された。行政サービスや医療現場での需要も認識され、報酬面での課題も挙げられた。

小中高校教員（36名）のコミュニケーションの課題（2025年1月）
進路指導や奨学金説明などの複雑な内容伝達の困難さ、生徒本人が通訳する場合の意図的な誤訳、文化的背景による理解の違いが主な課題として挙げられた。

小中高校教員（36名）の活用希望場面（2025年1月）
三者懇談、進路指導、生徒指導での活用希望が多く、日常的な学校生活支援や保護者会での活用も期待されている。具体的な運用方法への質問も多く寄せられた。

小中高校教員（36名）の導入における課題（2025年1月）
予算確保や手続きの煩雑さが最も多く、通訳者の学校現場への理解度や守秘義務の問題、学校内での必要性の理解促進なども課題として指摘された。

※上記の結果では、コミュニティ通訳を利用している学校と利用していない学校で地域間の差が見られた。

総括
学生が未来を描ける職業にするためには職業の現場でのコミュニティ通訳の認知度が不可欠であることが示唆された。
前年度の課題であった学内での認知度向上プロジェクトは進行中である。

23年度の課題「コミュニティ通訳の認知度を学内で上げる」への対策として実施事項

学生向け説明会・情報配信（オンライン・紙媒体）
学内関係部署間打ち合わせ　コミュニティ通訳・プログラム
公開講座
学内FD

1 100時間以上
2 対面 6回
3 2024.03-現在 オンライン公開 紙媒体適宜
4 春1回、秋1回 23年度1回、24年度1回

ホームページ開設

3. 龍谷大学

テーマ	ICT 活用教育における学修成果の可視化による主体的な学びへの効果	
発表代表者	栢木 紀哉：龍谷大学 経営学部 准教授	
連名発表者	西岡 久充：龍谷大学 経営学部 教授 林 千宏：龍谷大学 経営学部 講師	
キーワード	ICT 活用教育	学修成果の可視化
	主体的な学び	アンケート調査
発表の概要	近年、学校教育において、学修成果の可視化に関する議論が活発に行われている。大学教育においても、学修者が「何を学び、身につけることができるのか」を明確にし、学修の成果を学修者が実感できる教育の実現が求められている。経営学部では、学生のオフィス系ソフトウェアの習熟度とICT に関する学習経験の把握を目的として、入学直後に「基礎能力判定試験」を実施している。本報告では、「基礎能力判定試験」の結果を視覚的に確認できる形で学生にフィードバックして学修計画を立てさせることで、学生の ICT 活用に対する学修意欲や主体的な学びにどのような影響を及ぼすのかについて分析を進めた結果を報告する。また、評価項目ごとに求められるスキルレベルを分析し、過年度との比較を通して、どのような変化がみられるのかを検証する。	

第30回FD・SDフォーラム　ポスターセッション

ICT 活用教育における学修成果の可視化による主体的な学びへの効果

The effects on active learning through the visualization of learning outcomes in ICT literacy

栢木紀哉，西岡久充，林千宏（龍谷大学経営学部）

報告の概要

近年、学修成果の可視化に関する議論が活発に行われている。多くの大学で取り組まれるようになった授業評価アンケートやGPA（Grade Point Average）など、様々な指標を用いた学修成果・教育成果の把握・可視化は、大学における教学マネジメントの確立に必要な情報とされている。本研究では、初年次情報教育の学修到達度を学生自身が確認できるように可視化することで、学生の主体的な学びにどのような影響を及ぼすのかを明らかにする。授業前の試験の結果を学生にフィードバックし、学生の主体的に学ぼうとする学修意欲にどのような影響を及ぼすのか、授業後の試験の結果に変化がみられるのかを考察する。

研究の方法

経営学部では、学生のオフィス系ソフトウェアの習熟度の調査を目的として、初年次情報教育の中で習熟度確認試験を実施している。本研究では、1年次開講科目「情報リテラシー」授業前の「基礎能力判定試験（1回目）」の結果と、授業後の「単位認定試験（2回目）」の結果を学修成果としてレーダーチャートに可視化することで、学生の学修意欲にどのように影響するのかを分析した。

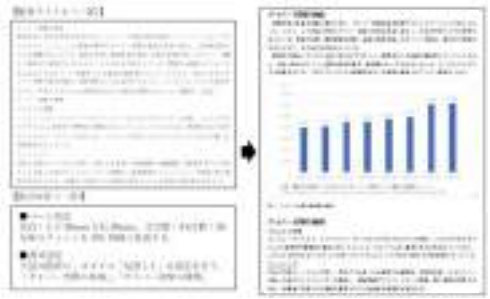


図1　Wordの試験問題例（一部）

図2　Excelの試験問題例（一部）

図3　PowerPointの試験問題例（一部）

新入生を対象として実施した「基礎能力判定試験（1回目）」のWord編（図1）、Excel編（図2）、PowerPoint編（図3）の得点データを集計し、単元ごとに得点傾向を捉えた。学生に「基礎能力判定試験（1回目）」の結果をフィードバックし、それぞれについて学修目標を立てさせた。また、「単位認定試験（2回目）」を実施した後、学修目標をもとにした学修到達度について自己分析させた。これらの結果をもとに、学修成果の可視化によって学生の主体的学びに対する意識に変化がみられるのかを調べた。

結果の分析

本報告では、Word編の試験を取り上げ、得点率・自己分析の結果について報告する。Word編は11の採点項目で構成されているが、学生がフィードバックの内容を把握しやすいように、表1に示す6つの単元で表すこととした。また、学生の得点と全体の平均得点を得点率として1つのレーダーチャートに示すことで、学修到達度を容易に把握できるようにした。

表1　Word編の単元

単元	ページ設定	書式設定	図・画像	表	ページ番号	脚注・図表番号	合計
項目	余白の設定、ページ設定、改ページ	フォントの設定、見出し設定、インデント	画像の挿入・調整、グラフの挿入・調整	表の挿入、列幅変更、セル内の文字配置	ページ番号挿入・設定	脚注の挿入・書式設定	
配点	20	24	20	12	12	12	100

【試験結果】

授業前に実施した「基礎能力判定試験（1回目）」の合計得点について平均以上と平均未満で2つの群に分け、授業後に実施した「単位認定試験（2回目）」との各単元の得点率を比較した。2群の得点率は、図4（平均以上の群）、図5（平均未満の群）に示す結果となった。対応のあるt検定を行った結果、すべての単元で授業後の試験（2回目）の得点が有意に高かった。

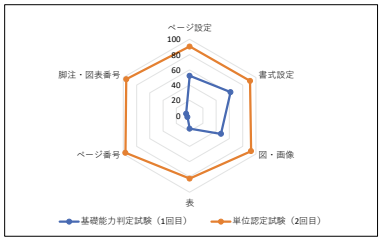


図4　Word編の得点率（平均以上群）

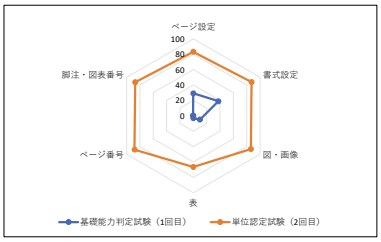


図5　Word編の得点率（平均未満群）

【学修目標と自己評価の結果】

「基礎能力判定試験（1回目）」の後に学生が行った自己評価の結果（表2）、および立てた学修目標と授業後の自己評価の自由記述について2群の傾向を分析した結果（図6, 図7）を示す。自由記述は、特徴を見出すために対応分析を行った。分析にはKHCoder3（樋口, 2020）を使用した。

表2　Word編の自己評価（平均値）

	ページ設定	書式設定	図・画像	表	ページ番号	脚注・図表番号
平均以上の群	3.34	3.76	3.35	3.00	3.04	2.64
平均未満の群	2.46	2.88	2.49	2.33	2.42	2.11

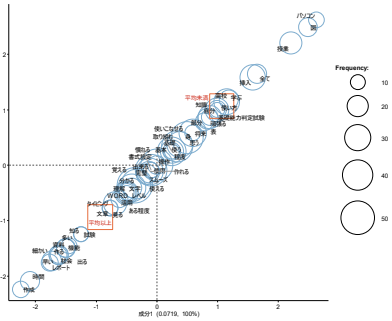


図6　授業前に立てた学修目標（Word編）

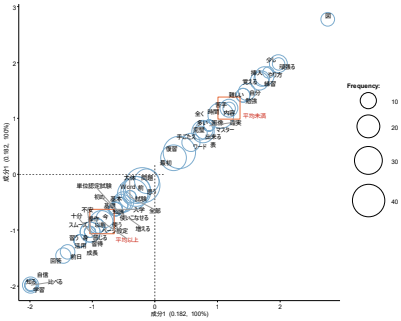


図7　学修目標に対する自己評価（Word編）

考察とまとめ

本研究では、学修成果の可視化は学生の学修意欲にどのような影響を及ぼすのかを分析し、今後の教育内容の改善に生かすことを目的とした。「基礎能力判定試験（1回目）」の到達度を分析した結果、複数の単元で得点率が10%を下回っており、大学入学までの学習内容の定着度の低さが目立つ結果となった。また、試験（1回目）の合計得点で平均以上と平均未満の2つの群に分けて学修目標の記述内容を分析した結果、2群の内容に異なる傾向がみられた。

謝辞：本研究は、2024年度 龍谷大学 自己応募研究プロジェクトによる助成を受けた研究の一部である

連絡先：栢木紀哉，〒612-8577 京都市伏見区深草塚本町67，Tel 075-642-1111，E-mail: kayaki@biz.ryukoku.ac.jp

4. 京都産業大学

テーマ	グローバルコモンズ学生ボランティアスタッフ「LINK」実践報告 ～主体的な活動を通じた学生の学び～	
発表代表者	ハフマン　美亜 京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室（グローバルコモンズ）職員	
連名発表者	中村　真聡：京都産業大学　国際関係学部国際関係学科　4 年 コウ　キドウ：京都産業大学　外国語学部アジア言語学科 日本語・コミュニケーション専攻　4 年 原田　優音：京都産業大学　外国語学部ヨーロッパ言語学科　スペイン語専攻　3 年 栗山　愛彩：京都産業大学　外国語学部英語学科　イングリッシュキャリア専攻　2 年 山元　柊奈：京都産業大学　外国語学部英語学科　イングリッシュキャリア専攻　2 年 杉江　昌子：京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ　学習支援担当 レイシー　アンドレア：京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ　学習支援担当	
キーワード	学生スタッフ	グローバルコモンズ
	主体的な学び	異文化交流イベント
発表の概要	京都産業大学グローバルコモンズ（GC）の学生ボランティアスタッフ「LINK」は、「学内にグローバルマインドを広げること」をミッションに、2021 年 4 月に活動を開始した。活動開始当初から継続して開催している英語ディスカッションイベントをはじめ、参加者の興味やニーズに合わせて、様々な多言語イベントや留学生を対象とした異文化交流イベントを実施し、自身と参加者の語学力や異文化理解力の向上を目指している。本発表では、英語ディスカッションイベントと異文化交流イベントに焦点を当て、LINK が楽しく活気あるイベントを継続的に実施するために行っている工夫やメンバー間の協力体制、参加者ニーズを反映した改善努力について紹介する。また、アンケート結果を基に、イベントが参加者の成長と学びにどのように貢献しているかを分析し、学生の主体的な取り組みの実践例として発表する。	

グローバルコモンズ学生ボランティアスタッフ「LINK」実践報告
～主体的な活動を通じた学生の学び～

【発表者】

ハフマン 美亜　（教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ学習支援担当）
杉江 昌子　（教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ学習支援担当）
アンドレア・レイシー（教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ学習支援担当）
中村 真聡　（国際関係学部 国際関係学科 4年）
コウ キドウ（外国語学部 アジア言語学科 日本語・コミュニケーション専攻 4年）
原田 優音　（外国語学部 ヨーロッパ言語学科 スペイン語専攻 3年）
栗山 愛彩　（外国語学部 英語学科 イングリッシュキャリア専攻 2年）
山元 柊奈　（外国語学部 英語学科 イングリッシュキャリア専攻 2年）

英語系イベント

Discussion in English

【開催日時】
毎週：
水13:15~14:15
木13:15~14:15
木15:00~16:00

【概要】
「英語を使う場を提供すること」を目的として2021年4月に開始し、継続的に実施している人気の英語イベント。少人数のグループに分かれて、様々なトピックについて英語でディスカッションする。

【2024年度実績】
担当LINK数：13名　参加者数（延べ）：746名

参加者全員が輪になって自己紹介をする

グループに分かれて、英語でDiscusssion！

DIG INTO International Issues!

【開催日時】
隔週：
木15:00~16:00

【概要】
国際問題を英語で議論する場を提供することを目的として、2022年5月に開始した上級者向けイベント。様々な学部の学生が参加する。

【2024年度実績】
担当LINK数：4名　参加者数（延べ）：121名

担当者がトピックについて、参加者に説明する

担当者が提示した問いを元に議論する参加者

多言語系イベント

日本語で話そう!

【開催日時】
毎週：
水15:00~16:00

【概要】
留学生を対象に、日本語を使って楽しく会話する場を提供することを目的とするイベント。日本語レベルに合わせてフリートークや、カルタ・けん玉のような日本の遊びを取り入れて会話をする。

定期開催イベントにて会話ゲームを楽しむ

【イベント開催の変遷】
2022年５～６月:「Chat in Japanese」を3回開催
2022年11月:「日本語で話そう！」として、定期開催イベントになる。
2024年10月: 上記に加え、留学生からのニーズに合わせて、少人数（２～3名）で開催をスタート

【2024年度実績】

	定期開催	少人数開催
担当LINK数	5名	7名
参加者数（延べ）	227名	58名

留学生のニーズに合わせて少人数で開催！

スペイン語で話そう!

【開催日時】
毎週：
水12:30~13:00

【概要】
スペイン語で話す場を提供することを目的に、2023年5月に開始。スペイン語で会話をしたり、カードゲームで遊んだりする。
主に、スペイン語に興味があり、学習したい本学の学生の参加が多いが、2024年秋学期は、スペイン語学習経験のある留学生の参加も目立った。

カードゲームを使って会話練習

【2024年度実績】
担当LINK数　：　1名
参加者数(延べ)：31名

スペイン語学習者の留学生も交えてスペイン語で会話

異文化交流系イベント

HANAMI FEST

【概要】
新歓祭の期間中、新入生・交換留学生を対象に、英語や他の外国語による交流イベント。

開催時期：4月

【2024年度実績】
担当LINK数：　9名
参加者数　：96名

満開の桜の元、多言語でおしゃべり

WELCOME FEST

【概要】
秋学期に来日する交換留学生の歓迎イベント。会話やゲーム、日本文化紹介を通して交流を深める。

開催時期：9月

【2024年度実績】
担当LINK数：20名
参加者数　：82名

ゲームを通して仲を深める参加者

HALLOWEEN FEST

【概要】
ハロウィンを祝う異文化交流イベント。参加者は、仮装してクイズやアクティビティを楽しむ。

開催時期：10月

【2024年度実績】
担当LINK数：11名
参加者数　：47名

仮装をしてクイズを楽しむ参加者

アンケート調査の概要

英語系イベント

目的：参加者の満足度や要望を知りイベントの改善につなげる
調査対象：2024年度英語ディスカッションイベントの参加者
回答者数：36名

日本語で話そう!

目的：参加者の満足度や要望を知りイベントの改善につなげる
調査対象：2024年度「日本語で話そう！」（定期・少人数開催）参加者
回答者数：11名

活動の振り返り

学び・気づき

- **外国語能力**の向上はもちろん、イベントの企画や運営を通じて、メンバーと連携し、**主体性**と**協働する力**が高められた。
- 外国語や異文化に興味のある学生の**居場所**を提供し、学生同士で**励まし合い**、活動への意欲を高め合った。
- 多様な社会的・文化的背景を持つ学生との交流を通じて**異文化理解**を深め、**視野を広げる**ことができた。

課題と展望

- 参加人数の増加により、**幅広いトピック**と**レベル分け**が必要になった。
- 初めてでも**参加しやすい雰囲気を作る**ための工夫が必要である。
- イベント活動をより維持・発展させるため、**新メンバーの育成**する必要がある。
- 現在の**イベントを継承**しつつ、参加者の需要に合わせた企画を作成していきたい。

アンケート結果・発表に関する資料

5. 同志社女子大学

テーマ	学科開講インターンシップにおける実習－和菓子屋での起業体験－	
発表代表者	大倉　真人：同志社女子大学　現代社会学部社会システム学科　教授	
連名発表者		
キーワード	インターンシップ	実習
	起業体験	和菓子屋
発表の概要	近年において日本社会は急速なスピードで変遷しており、それに伴い人々の働き方にも大きな変化が生じている。その潮流の中で、自らが企業を設立する「起業」に転じる人も少なくなく、起業された企業の中には、新しいアイデアや独自の技術などを武器に大きく成長を遂げたものも少なくない。さらに女性による起業が増加傾向にあり、これによって「女性の視点」を活かしたビジネスが誕生し続けていることも無視できない。 本報告では、上で述べた背景を基礎に発表者が 2024 年度に授業担当教員をつとめた所属学科で開講されたインターンシップ（和菓子屋での起業体験）における実習の内容を紹介するものである。なおこのインターンシップは、京都府城陽市にある「御菓子司　松屋」の協力の下、起業の全体像を体験的に知るとともに、マーケティングや損益計算といった起業において個別に必要とされる知識についても学ぶ機会を与える内容となっている。	

学科開講インターンシップにおける実習－和菓子屋での起業体験－

同志社女子大学 現代社会学部 社会システム学科　大倉真人

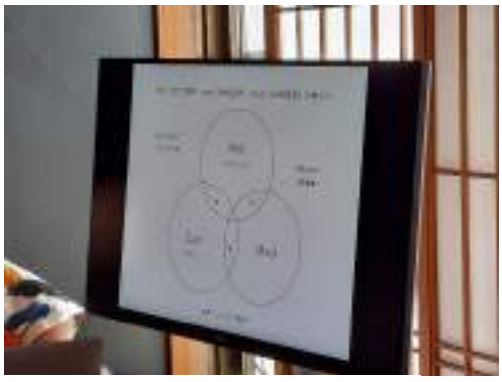
実習期間：2024 年 8 月 23 日（金）～26 日（月）および 28 日（水）～31 日（土）（計 8 日）
実習先：御菓子司 松屋（京都府城陽市）
参加学生：社会システム学科 3 年生 6 名

製造作業研修の様子

松屋社長の指導の下、様々な和菓子の製造作業研修を行いました。

座学研修の様子

起業する際に不可欠な会計、PR、ブランディングについての研修を行いました。



1 日限定の店舗経営を体験

学生自らが開発した商品を自分たちで経営する店舗において販売することを通じて、起業を体験しました。

最終報告会を実施

今年 2 月に参加学生による最終報告会を実施しました。

発表動画
（32 分 16 秒）

6. 龍谷大学

テーマ	DP の実質化を目指した、学生本人による学修状況可視化ツールの開発	
発表代表者	築地 達郎：龍谷大学 社会学部 准教授	
連名発表者	出羽 孝行：龍谷大学 文学部 教授 栢木 紀哉：龍谷大学 経営学部 准教授 寺川 史朗：龍谷大学 法学部 教授 只友 景士：龍谷大学 政策学部 教授 瀧本 眞人：龍谷大学 国際学部 教授 生駒 幸子：龍谷大学 短期大学部 准教授	
キーワード	DP 卒業時の到達目標を達成するために必要な学修	学生が DP と各科目の関連を把握する
	自身の学修状況を把握	
発表の概要	この研究は、学生が各年次やセメスターにおいて、DP（卒業時の到達目標）に対する自己評価を行い、その差を埋めるために必要な学修内容を主体的に認識できるよう支援することを目的としている。現在、本学の DP は科目と紐づけて学生に提示されていないため、学生が日々の学習の中で DP を意識し続けることが困難な状況にある。そこで、他大学の DP 提示状況を調査し、それを参考に本学の DP 提示状況を検証した。その結果を基に、社会学部コミュニティマネジメント学科において、学生が自身の学修状況を自己点検できる「DP 概要版」を作成し、Excel のレーダーチャート機能を用いた可視化ツールを試行した。このツールにより、学生が自らの学修成果を測定し、主体的な学びを促進することを期待している。	

DPの実質化を目指した学生本人による学修状況可視化ツールの開発

代表者 [redacted] 社会学部・准教授
連名発表者 出羽 孝行 文学部・教授　　栢木 紀哉 経営学部・准教授
寺川 史朗 法学部・教授　　只友 景士 政策学部・教授
[redacted] 国際学部・教授　　[redacted] 短期大学部・准教授

研究の目的

学修者本位の学習を支援するためには、学生自身が各年次、各セメスターにおいてDP（卒業時の到達目標）に対して自分がどのレベルにあり、その差を解消するために必要な学修内容を主体的に認知することが重要である。しかし現在の本学では、DPと開講科目との関連が学生に分かりやすく提示されているとは、残念ながら言えない。

そのため、DPと各科目との関連を把握しやすくするために、「DP概要版」を提案することにした。

さらにこのDP概要版を用いて、学生自身が活用可能なExcelを用い、学修状況を主体的に把握できる可視化ツールを開発する。

研究内容

国内では、中教審の2005年答申『我が国の高等教育の将来像』、2008年答申『学士課程教育の構築に向けて』を経て「3つのポリシー」に関する考え方が定式化された。並行して文科省が2011年度から大学の教育情報の公表義務化を行ったことから、多くの大学において3つのポリシーが策定されることになった。

その後、2013年に首相を議長とする教育再生実行会議が『高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について（第4次提言）』を公表したことが契機となり、2016年、3つのポリシーの策定・公表が法令によって義務化された。文科省は同年、『ガイドライン』を公表し、各大学は2017年度末までに3つのポリシーの「一体的策定」を行って2018年度から公表している。本学においても2009年度に全教学主体において3つのポリシーを策定、2017年度に一体的見直しを行って現在に至っている。

学習者にとっては、3つのポリシーの中でも「ディプロマポリシー」(DP)が目標設定のために特に重要である。各教育機関は自らのDPを学習者と積極的に共有し、その理解の深化に努める責務がある。そうした考え方から、少なくない大学において、DPの内容や表現方法が改善され、学生の主体的な学習を支える基盤として機能される努力が続けられている。

ところが、本学において現在用いられているDPは2009年度当時の内容や表現を色濃く残しており、学生のみならず教育職員にとっても分かりにくく、学習目標・教育目標に紐付けることが困難なままとなっている。

そこで、①他大学におけるDP提示の実態調査を行い、②それを参照点としながら本学におけるDP提示状況を批判的に検証し、③本学の建学の精神や教育理念に即し学生・教員が共有しやすい「DP概要版」を検討することにした。併せて、④最も普及したアプリケーションであるExcelを用いて学生自身が自己点検できるツールの開発を行った。

研究成果

①他大学におけるDP提示の実態調査

全学的なDPを策定・提示している大学と、学部・学科単位のDP提示にとどめる大学とに大別されることが分かった。私立大学の場合、全学的なDPはいずれもその建学の精神と直結した形で構築されている。

また、多くの大学においてDPは数項目に整理され、「（学生が）～できること」、「（学生が）～を身につけている」、「（学生が獲得する）～の能力」といった表現によって、学生の到達目標として提示されている。

②本学におけるDP提示状況の批判的検討

本学は全学的なDPが策定されておらず、従って建学の精神と学生の学習目標とが直接紐付けられていない。各学部・学科ごとのDPには共通に「建学の精神の意義について理解している」という項目が掲げられているのみである。

他方、学部・学科ごとのDPは、2008年当時に定式化された方式（マトリックス型）で記述されている。この方式「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」などが階層化されている同時に、外国語学習、教養教育、専門教育などに分けて記述されており、学生個々の到達目標として認識しにくい状態にある。

③「DP概要版」の検討と自己点検ツールへの展開

社会学部執行部の了承を得て、同学部コミュニティマネジメント学科のDPを分析した。それに基づいて、概要版を案出した。さらに、Excelのレーダーチャート機能を用いて学生自らが達成度をチェックできるツールを開発した。

コミュニティマネジメント学科のDP概要版案

1. **建学の精神に即して、諸学の基本と異文化理解への態度を身につけている。**
2. **社会の現場や現実に関する体験に基づいて、自ら学修目標を策定しようとする態度を身につけている。**
3. **問題解決への志向を育むことによって、生涯を通した持続的な職業力を身につけている。**

今後の課題

多くの大学で取り組まれているように、本学においても全学的なDPの策定が求められる。そのためには、「建学の精神の意義の理解」はいかにして達成されるか、ということに関する教育論的な整理が必要であろう。本学の建学の精神は浄土真宗の精神＝親鸞精神と同一であることから、これを教育活動＝学修支援活動の総体として実現するという合意と、それに基づくカリキュラムポリシー(CP)の策定が求められる。

今回は社会学部コミュニティマネジメント学科における概要版の案出にとどまったが、同案および他大学のDP事例を参照しながら、全学DPの策定と、各学部・学科におけるDP概要版の策定を進めることが必要であろう。

その際、DPの各項目は学生の「学修到達目標」に因数分解されて提示されるべきである。また、各目標項目に対応した「達成度」を併せて示すことにより、CPがDPと有機的に結びつけられて構築されていくよう、配慮すべきである。

さらに、学生が継続的な自己点検を行うことを可能とするツールの開発が必要である。Excelを用いる方法は簡易かつ作成したデータを持続的に保持することを担保するため、一定程度有効である。しかし、学生自身が課外活動や他大学・他学部などでの複線的な学習によって獲得した学修成果とも連結し、さらには生涯に亘って活用できるようにするためには、なんらかのデータベース化（ポートフォリオ化）が必要となるであろう。そうしたシステムの構築に向けた、戦略的な大学間連携が求められる。

学生本人による卒業段階学修成果評価を通じたDPとキャリア形成支援の実質化

代表者 [redacted] 社会学部・准教授
連名発表者 出羽 孝行 文学部・教授　　栢木 紀哉 経営学部・准教授
寺川 史朗 法学部・教授　　只友 景士 政策学部・教授
[redacted] 国際学部・教授　　[redacted] 短期大学部・准教授

研究の目的

本研究の目的は、学生個々の4年間の学修成果をDPに紐付けながら客観的に可視化し、本人が把握可能な情報とすることである。それを通じて、DPの実質化と生涯に亘るキャリア支援の深化に向けた契機づくりを目指す。

本学においてはDP到達状況を把握するために、例年学生アンケートを行ってきた。

しかし、本学のDPの構成が過度に複雑であるため、学生がその内容を理解し自身の学修成果を主体的に評価することは困難な状況が続いている。そこで本研究では、2023年度プロジェクトにおいて検討したDP簡易版とGPS-Academicテストを組み合わせて卒業研究提出直後に実施することによって、学生、大学の双方にとって有益な可視化を実現することとした。

研究内容

これまで入学時と3年次のみに実施しているGPS-Academicテストを卒業研究・卒業論文提出直後においても実施し、学生個々の4年間全体の学修成果の可視化を行った。3年次にGPSを受検しているか否かは問わずに実施し、「1年次⇒3年次⇒4年卒業時」または「1年次⇒4年卒業時」の遷移を可視化した。今回はとくに、研究活動を通じた教育がもたらす学修効果にも着目するために、卒研・卒論が必修となっている社会学部生のみを対象に、卒研・卒論提出時に受検を求めた。

GPS-Academicテストは①「考え抜く力＝志向スキル」②「他者と関わり合いながら働く力＝姿勢・態度」③「前に踏み出す経験」――の3軸で学生個々の特性を数値化しようとする検定試験である。このうち①②は客観評価、③は主観評価である今回は併せて、4年卒業研究提出・卒業論文直後における意識調査（大学満足度、カリキュラム評価など）も行った。

当初は独自のDP簡易版に基づくアンケート調査を実施し学生個々のDP到達度を可視化することを計画したが、社会学部には学部共有のDPが存在せず、3学科固有のDPには相当な差異があることから、残念ながら一体的なDP簡易版作成は見送った。ただし、3学科のDPとGPS-Academicの評価軸との間には高い共通性がみられることから、今回はGPS-Academicを代替的に用いてDPに対する学習成果の可視化を行うことにした。

受検結果の分析に当たっては、GPS-Academic実施主体である株式会社ベネッセi-キャリアの協力を受けた。

研究成果

今回の受検者は3学科計で100名だった。このうち、3回（1年次・3年次・4年卒業時）継続して受検した受検者77名（卒研・卒論の全提出者に対する比率は約13%）のデータを分析した。

それによると、3年次から4年卒業時にかけて、「レジリエンス」「経験総合」の数値が上昇している。また、「思考力総合」は4年卒業時にかけて数値が低下しているが、全国の全受検者平均との差分は大きくなっている。すなわち、全体として4年間の後半における学修活動が学修成果に一定の影響を与えた可能性が想定される。（図1）

また、「経験」に関する主観評価をみると、「難しいと思えることでも挑戦した」「議論（話し合い）の場では何が課題で何を解決すべきかを明らかにするようにした」など項目で4年卒業時にかけて大きく伸長している。（図2）

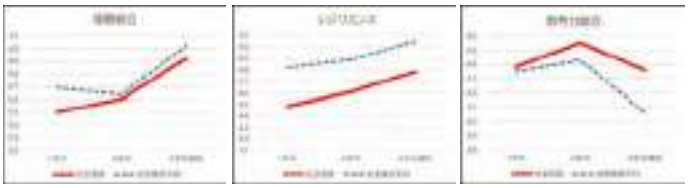


図1　GPS-Academic受検結果の年次推移

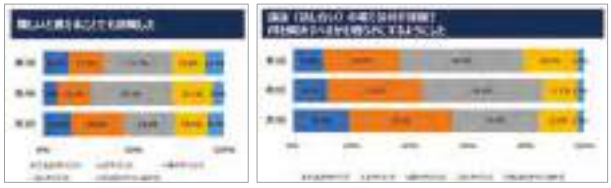


図2　「経験」に関する主観評価の年次推移（抜粋）

こうした結果について、ベネッセi-キャリアは「思考力やレジリエンス、リーダーシップ、コラボレーション、対人関係、多様性を受容する経験といった項目について伸びが見られ、DPに掲げられている基礎的な知識（思考力）、主体性、多様性について、学部教育で伸ばしていると言えそう」と分析している。

意識調査では、以下の諸点が高スコアであった。
①普段から自分なりの意見や視点を持とうとしている ②難しいと思えることも挑戦した ③ストレスを感じたとき、その問題と向き合い克服した ④議論（話し合い）の場では何が課題で何を解決すべきかを明らかにするようにした。

今後の課題

今回は3年次から4年次にかけて行われる卒研・卒論のための研究活動が学修効果をもたらすことを前提（仮説）として、調査を行った。調査結果はこの前提を支持するものであったように思われる。しかし、この期間に多くの学生が就職活動を行って社会性が高まることを鑑みると、他の要因の影響を排除できない。

すなわち、卒研・卒論がDPにおいてどのような役割を持つかを明示的に示さなければ、その効果は検証できないといえる。またこのDPに基づいてCPを再構築することも求められるといえる。今回、学生個々が自分自身の4年間の学修成果を全国の学生とも比較しつつ可視化することができた。

このようにして得られるデータを全学レベルで統計的により仔細に分析することができれば、本学が持つ教学資源を客観的に把握することができるであろう。これまでは1年次から3年次にかけての可視化しかできていなかったが、これに4年卒業時のデータを加えることによって、学部4年間の後半における教育のあり方（カリキュラム、学習環境、人員配置など）をより的確に検討できるようになるものと思われる。そのためには検定試験の実施回数を増やす必要があり、そのための予算措置を検討することが求められる。

また、今回行ったような卒業時における検定試験の成果を、学生本人がその後のキャリア形成に生かしていけるような環境整備も求められる。

7. 京都産業大学

テーマ	グローバルコモンズ学生ボランティアスタッフ「LINK」実践報告 ～多言語イベントを通じた学生の主体的な学び～	
発表代表者	杉江　昌子 京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室（グローバルコモンズ）職員	
連名発表者	船山　凌雅：京都産業大学　外国語学部　ヨーロッパ言語学科　ロシア語専攻　4 年 吉本　航基：京都産業大学　外国語学部　ヨーロッパ言語学科　ロシア語専攻　4 年 河野　聖　：京都産業大学　外国語学部　ヨーロッパ言語学科　ロシア語専攻　4 年 レイシー　アンドレア：京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ　学習支援担当 ハフマン　美亜　　：京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ　学習支援担当	
キーワード	学生スタッフ	グローバルコモンズ
	主体的な学び	多言語イベント
発表の概要	京都産業大学グローバルコモンズ学生ボランティアスタッフ「LINK」は、2021 年 4 月の活動開始以来、語学力向上や異文化理解を目的とする様々な語学イベントを学生主導で実施し、学生同士が学びあい、交流できる場を提供してきた。当初は英語ディスカッションイベントが中心だったが、2022 年 11 月にロシア語による会話イベントの開始を契機に、ドイツ語やスペイン語など、多言語イベントが次々とスタートした。今年度は、交換留学生の協力の下、ポーランド語や韓国語のイベントも開催した。本発表では、LINK 活動のうち多言語イベントに焦点を当て、個々のイベントの成立の経緯や活動内容、参加者の交流の様子を振り返る。特に、興味関心を同じくする者が集う場としての意義、学習意欲や理解度への影響などにも注目したい。活動を通じて得られた成果や成長実感についても報告する。また、今後、イベントを継続させていくための課題と努力についても触れる。	

グローバルコモンズ学生ボランティアスタッフ「LINK」実践報告
～多言語イベントを通じた学生の主体的な学び～

京都産業大学

【発表者】
杉江 昌子 / ハフマン 美亜 / アンドレア・レイシー
京都産業大学 教育支援研究開発センター事務室 グローバルコモンズ学習支援担当

船山 凌雅 / 吉本 航基 / 河野 聖
外国語学部 ヨーロッパ言語学科 ロシア語専攻 4年

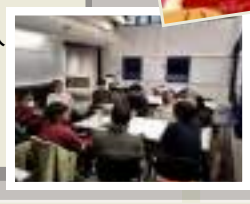
定期イベント

ロシア語で話そう！

【概要】
2022年秋学期にロシア人交換留学生の提案で開始したロシア語の会話イベント。2023年度以降は、ロシア語学科の学生が引き継いで主導している。
【内容】
ロシア人交換留学生とフリートークやボードゲーム、手作りのオリジナルかるたなどで楽しむ。また、初学者向けの勉強会も行う。
【対象】ロシア語学習者
【2024年度開催日時】
春学期　毎週月・金曜
秋学期　毎週月曜
【参加人数（延べ）】
206名（2024年度）

ドイツ語で話そう！

【概要】
「ロシア語で話そう！」に参加しているLINKから、ドイツ語でも同様のイベントを定期開催したいとの提案があり、2023年5月に開始した。
【内容】
ドイツ語母語話者の留学生を交えて会話やゲームを楽しむ。また、学習者同士でドイツ語の単語や表現の学習をする。
【対象】ドイツ語学習者、
ドイツ語に興味を持つ人
【2024年度 開催日時】
春・秋学期　毎週月曜
【参加人数（延べ）】
157名（2024年度）



その他の定期イベント

不定期イベント

不思議！言語の世界

【概要】
好きな言語について言語学的見地でプレゼンを行うイベント。言語好きの学生が集まって、2023年～2024年にかけて３回開催した。
【発表内容】
第1弾・英語とロシア語の繋がり
・トキポナ（人工言語）
第2弾・アヴェスター語
・ゲルマン語派入門
第3弾・比較言語学入門
・ロシア語の方言

ポーランド語で話そう！

【概要】
ポーランド人留学生とポーランド語で語り合うイベントを2024年11月に開催した。
会話を円滑に進めるための資料を自作した。
【内容】
・挨拶
・会話表現などの定型文
・単語と文法の学習
・ポーランド文化
・ポーランド料理

関西弁入門

2023年7月開催。
留学生や非関西圏の学生を対象に、関西弁ならではの発音や語尾変化、イントネーションについて解説。発音練習やクイズも行った。

韓国語で話そう！

2023年2回、2024年2回開催。
韓国人留学生を囲んで、韓国語で会話を楽しんだり、日本語で韓国文化（音楽・ドラマ・料理など）について語り合うイベント。

世界と話そう！

2023年と2024年12月に開催。
各言語の母語話者（留学生等）の協力で行う多言語交流イベント。様々なレベルの言語学習者と留学生たちが簡単なトピックの会話を楽しむ。

LINKが語る多言語学習について

言語学習プロフィール

【話せる言語】
日本語、ロシア語、英語
【少し話せる言語】
ドイツ語、ポーランド語、ブルガリア語、ウクライナ語
【学んでいる言語】
古教会スラヴ語、古ロシア語、ラテン語、ギリシア語、ヒッタイト語、フランス語、エスペラント語、etc...

【話せる言語】
日本語、ロシア語、英語
【少し話せる言語】
ポーランド語
【学んでいる言語】
セルビア語

【話せる言語】
日本語、ロシア語、ドイツ語、英語
【少し話せる言語】
ポーランド語、クロアチア語、スウェーデン語
【学んでいる言語】
ラテン語、古典ギリシア語、フランス語、ゴート語、中高ドイツ語、etc...

なぜ多言語を学ぶのか

1.言語の役割
人間は言語を通じて思考し、言語は社会や共同体の中で共有される約束事として機能する。そして、人の心は母語によって形作られるため、言語は単なるコミュニケーション手段ではなく、その民族の価値観や世界観を映し出すものでもある。

2.多言語学習と異文化理解
他の言語を学ぶことは、その言語が使われる共同体の思考や価値観の基盤を知ることであり、言語がエスニシティと深く結びついていることを理解する機会となる。このような理解は、翻訳機だけでは決して到達できない領域であり、言語学習を通じて初めて得られるものである。

1.情報収集のツールとして
当外国語を用いて情報収集することで、生の声がわかる。

2.語学として
その言語の成り立ちやシステムなど、体系だった学習の楽しさを感じられる。

3.コミュニケーションツールとして
当外国語を使用することで、現地人へリスペクトを示せるとともに、コミュニケーションツールとして用いることができる。翻訳機では代替できないものである。

1.読書のために
ある言語の表現やレトリックを学ぶことで母語の語彙も豊かになり、母語でない言語でゆっくりと読むことは多くの発見がある。

2.異文化理解として
異なる言語を学ぶことで母語を相対化できるようになる。また学んだ言語を話す人に親しみが持てるようになる。

多言語学習のコツ

1.文字と発音をしっかり覚える
2.文法を疎かにしない
3.検定でレベルアップ

1.こまめな復習:説明できるまで！
2.学んだらすぐ演習:高頻度で！
3.苦手な範囲を把握:相談も！

1.無理して勉強しない
2.座学もやる
3.ネイティブを信用しすぎない

参加者の声

【ロシア語で話そうの参加者】
・日本語を学習しているロシア語母語話者と話すことによって知らなかった単語やフレーズを日本語で学習できる！
・気軽に参加しやすい
・ロシア語を話す機会が欲しくて参加しています
・自信とモチベーションを得ました

【ドイツ語で話そうの参加者】
・様々な交流ができ、今まで交流のなかった人と気兼ねなく集中して話せる
・学年を超えた交流が出来る
・留学生との交流が出来る
・雰囲気が好ましい
・ドイツ語学習者と交流し、自分の文化や文学について教えることができる（ドイツ人留学生）
・日本の学生と友達になり、ドイツ語学習者の課題を知れる（ドイツ人留学生）

活動の振り返り

【学び・気づき】
活動を通じて自ら考えて行動する**主体性**や**企画力**を養った。互いに協力し合い、**切磋琢磨する仲間との縁**が築けた。お互いに高め合うことができる**居場所**が**学習の動機付け**となった。

【課題と展望】
新たな参加者を獲得し、継続的に開催していくために、イベント内容の選択など、いかに活動を充実させていくかが課題である。イベントを通じた経験や学びを後輩に伝えて、今後も応援していきたい。

発表に関する資料

8. 京都外国語大学

テーマ	コラボレーションと幸福感を _____ と共に	
発表代表者	森　リンジー：京都外国語大学　外国語学部英米語学科　講師	
連名発表者	ガーニ・フィリップ：京都外国語大学　外国語学部英米語学科　講師	
キーワード	幸福・ウェルビーイング	集団効力感
	教育環境の制限	コラボレーション
発表の概要	この発表では、「協力の力」と「幸福感・ウェルビーイング」の関係について探る。本発表は、大学教職員のウェルビーイングの観点を調査した研究結果を基礎としている。これらの結果は、教師の視点が指導効果にどのような影響を与えるかについてのより広範な議論と結びついている。この議論では、「教育環境の問題」、「協力」、「幸福」の関係を検証し、今後の教育環境や教育方法の可能性を探る。個人の取り組み（ミクロレベル）、組織内の取り組み（メゾレベル）、大学レベルや社会全体の取り組み（マクロレベル）を提案することで、協力と幸福を高めるための実践的かつ理論的なアイデアを提示する。教官の幸福に焦点を当てたこれまでの研究成果に加え、学生、職員、大学、さらには地球規模での「幸福感・ウェルビーイング」へと話を広げていきます。	

Transforming Educational Spaces: Collective Efficacy, Planetary Well-being, and the Future of Learning

COLLABORATION AND WELL-BEING WITH _____

Lynsey Mori and Philip Gurney

Introduction

We investigated the well-being of English language instructors at our university, exploring their perceptions of well-being within the academic environment. /

大学における英語教師の福祉・ウェルビーイングを調査し、教育環境における福祉の認識を探りました。

Context

Japanese University / 日本の大学

- Globalization pressures / グローバル化の圧力
- Challenges integrating foreign faculty / 外国人教員の統合における課題
- Institutional isolation / 組織的孤立

Language Teaching Environment / 言語教育環境

- Cultural isolation / 文化的孤立
- Overwork / 過重労働
- Test-driven pedagogy / テスト重視の教授法
- Lack of autonomy / 自律性の欠如
- Rigid educational structures / 硬直した教育構造

Well-being Challenges / 福祉の課題

- Teacher burnout / 教師の燃え尽き症候群
- Limited collaboration / 協力の制限
- Hierarchical structures / 階層的構造
- Limited institutional support / 制限された制度的支援
- Contractual precarity / 契約上の不安定さ

SEL and Planetary Well-being / 社会的情動学習と地球全体の福祉

- Model to enhance emotional resilience / 感情的レジリエンスを高めるためのモデル
- Developing global responsibility / 地球規模の責任感の育成
- Well-being of self and nature / 自己と自然

Research

Research Questions

1. What does well-being mean to teachers in our teaching context?
2. How do teachers' conceptualizations of well-being align with SEL pursuits?
3. What is the viability of SEL for well-being among instructors in our teaching context?

Study

- **Outline:** Survey exploring perceptions of well-being among 13 English language instructors at our university
- **Framework**: Social Emotional Learning (SEL). SEL serves as a guiding framework for emotional resilience, collaboration, and community in educational settings.
- **Methods**: Mixed-methods research combining quantitative and qualitative data for a holistic understanding of faculty well-being

Freedman, J. M., Glinti, M., & Jensen, A. L. (2017, February 14). SEL Leadership Report vol. Six Seconds. https://www.6seconds.org/tools/leadership-report

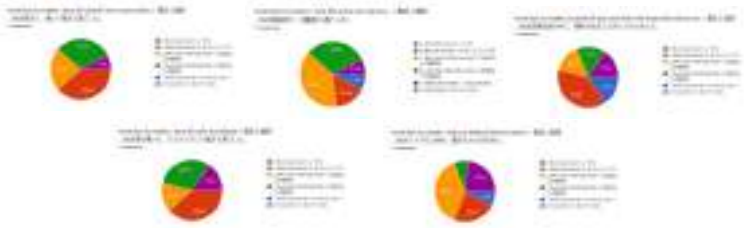
Survey Contents / アンケート内容

Background Information / 基本情報

- Age / 年齢
- University work experience / 大学で実務経験
- Position / 役職

WHO-5: Well-Being Index / ウェルビーイング アンケート

WHO５は，日常生活における気分状態を対象者本人に問う５つの質問項目（例：「最近２週間，あなたは，明るく，楽しい気分で過ごすことができましたか」）から構成される。



Open-Ended Questions / 自由回答形式のアンケート

1. Define well-being in your own words. / 自分の言葉でウェルビーイングとは？
2. Do you maintain your well-being? If so, how? / あなた自身のウェルビーイングを維持していますか？もしそうなら、どのように？
3. Do you think/feel that your institutional workplace supports your well-being? If so, how? / あなたの職場は、あなたのウェルビーイングをサポートしていると思いますか？もしそうなら、どのように?
4. Do you support your students' well-being? If so, how? / あなたは履修生のウェルビーイングをサポートしていると思いますか？もしそうなら、どのように？
5. Based on your observations and experiences in other higher-education institutions and at KUFS, what do you think KUFS could do to better support your well-being as an instructor? (If you do not have anything to share, leave this blank.) 他の大学や KUFS でのあなたの観察・経験に基づき、KUFS は講師としてのあなたのウェルビーイングをより良くサポートするために何ができると思いますか ?(共有することがない場合は、空欄のままにしてください。)

Results & Interpretation

SEL Analysis: Teacher's Perceptions / 講師のパースペクティブ・視点

- Teachers have a high degree of self-awareness regarding well-being (e.g., definition, practices, environment, etc.) / 自分の「ウェルビーイング」について、よく分かっています（例：意味・やり方・環境 など
- Teachers care about student well-being (e.g., have a clear desire to understand their students and build relationships with them) / 生徒の「ウェルビーイング」を大切にしています。（例：生徒をよく理解したい、人間関係を形成したい）
- Teachers feel university is unaware or indifferent to instructor well-being./ 大学が講師の「ウェルビーイング」に気づいていない、または関心がないと感じています。

Level / レベル	Implications for educators / 教育者への示唆	Classroom and personal examples / 教室と個人での実践例
Micro (Individual) / ミクロ（個人）	• Support personal well-being and emotional resilience / 個人の福祉と感情的レジリエンスを支援する • Practice SEL and recognize role in promoting planetary well-being / SEL を実践し、地球規模の福祉促進における自身の役割を認識する	• Practice reflective journaling / 振り返り日記をつける • Set clear work-life boundaries / 仕事と生活の明確な境界を設定する • Share personal eco-friendly habits / 自分の環境に優しい習慣を共有する
Meso (Institutional) / メソ（組織）	• Create a supportive and inclusive teaching environment / 支援的で包括的な教育環境を構築する • Bridge gaps in support networks / 支援ネットワークのギャップを埋める • Encourage cross cultural awareness and collaboration / 異文化理解と協力を促進する	• Facilitate team-building activities / チームビルディング活動を促進する • Use diverse materials / 多様な教材を使用する • Establish peer-support groups for teachers / 教師のためのピアサポートグループを設立する
Macro (Systemic) / マクロ（体系的）	• Promote global citizenship / グローバル市民意識を促進する • Advocate for equitable educational policies / 公平な教育政策を提唱する • Commit to long-term strategies to integrate self and collective well-being / 個人と集団の福祉を統合する長期的な戦略に取り組む	• Align curricula plans with global challenges such as inequality / カリキュラム計画を不平等などの世界的課題と調整する • Organize school projects / 学校プロジェクトを企画する • Support student collective initiatives focused on social impact / 社会的影響に焦点を当てた学生の集団的イニシアティブを支援する

Discussion Questions

For Educators: In what ways can our teaching practices promote responsibility for both personal and planetary well-being? / **教育者へ:** 私たちの教育実践は、個人と地球全体の福祉に対する責任感をどのように促進できるでしょうか？

For Students: How can your actions, both inside and outside the classroom, contribute to a healthier planet and community? / **学生へ:**教室の内外でのあなたの行動は、どのようにしてより健全な地球とコミュニティに貢献できるでしょうか？

9. 龍谷大学

テーマ	学生の文章力を支える！ 龍谷大学ライティングサポートセンターによる相談対応と学生スタッフの成長	
発表代表者	島村 健司：龍谷大学 ライティングサポートセンター ライティングスーパーバイザー	
連名発表者	岩間 智昭：龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 4年生 野間 颯 ：龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 2年生 笹原 有貴：龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 1年生	
キーワード	ライティングセンター	スチューデントジョブ
	ルーブリック	アカデミック・ライティング
発表の概要	龍谷大学ライティングサポートセンターでは、大学院生のライティングチューターが中心となり、龍谷大学生のレポートや卒業論文など文章作成にかんする相談を受けつけている。相談対応においては、答えを教えたり押しつけたりするのではなく、相談者の考えを尊重し、課題解決の方向性を一緒に探る姿勢を大切にしている。また、当センターでは、ライティングチューターに対するサポートとして、定期的な研修のほか、学期ごとに、ルーブリックを活用してチューターが自己評価を行い、自身のチューターとしての成長度や大学院生としての成長を可視化している。本ポスターセッションでは、学習支援の観点から相談対応にかんするデータを共有するとともに、スチューデントジョブの観点からチューター研修の具体的な取り組みとその成果について紹介する。	

You, Unlimited

学生の文章力を支える！
龍谷大学ライティングサポートセンターによる
相談対応と学生スタッフの成長

＜発表者＞　島村 健司（代表：龍谷大学 ライティングサポートセンター ライティングスーパーバイザー）
岩間 智昭（龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 ４年生）
野間　颯（龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 ２年生）
笹原 有貴（龍谷大学 文学研究科 日本語日本文学専攻 博士後期課程 １年生）

RYUKOKU UNIVERSITY

ライティングサポートセンターの目的・理念・基本姿勢

目的	● 龍谷大学生のレポートや卒業論文などのライティングにまつわる事柄を支援すること。
理念	● 論理的に考える能力を養い、それにともなう表現の技術を高める。 ● 読み書き能力の向上にとどまらず、分析力を高める。
基本姿勢	● 学生に考えさせる。（指導ではなく、アドバイス） ● アカデミックライティングの範疇で対応する。（各研究分野の専門的な内容に踏み込まない。）

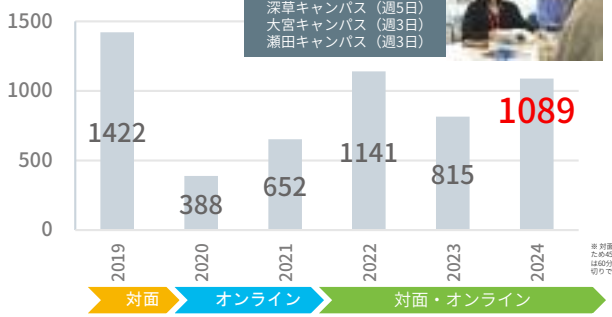
龍谷大学ライティング
サポートセンターについては
HPをご覧ください↓

キーワード
ライティングセンター
スチューデントジョブ
ルーブリック
アカデミックライティング

ライティングサポートセンター利用状況

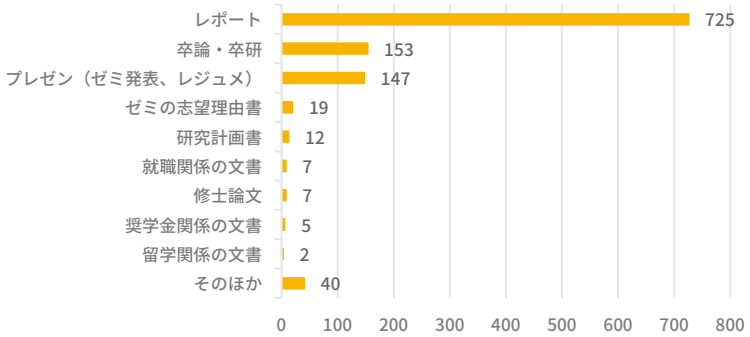
相談利用者数

授業実施期間中を中心に
各キャンパスで開室。
深草キャンパス（週5日）
大宮キャンパス（週3日）
瀬田キャンパス（週3日）



※対面相談枠は45分の設定としているため45分の区切り、オンライン相談枠は60分の設定としているため60分の区切りで、それぞれで算出している。

相談内容（2024年度の実績）



2024年度の相談者のアンケート回答（一部設問を抜粋）

10段階（10＜良＞～1＜悪＞）の回答をもとに平均評価を紹介します。（回答数　480件）

相談対応に満足した	自分の考えを引き出せた	相談対応のポイントが適切	説明が分かりやすい	1人ですすめていけそう
9.4	8.85	9.46	9.47	8.81

これらを支えてくれているのが龍谷大学の大学院生であるライティングチューター（26名　*うちチューター・リーダー10名）

ライティングチューター研修の取り組み

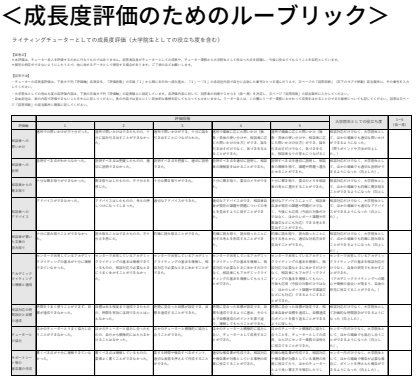
研修内容
- 採用時研修（業務説明、模擬の相談対応／ロールプレイング、アカデミックライティングの基礎講習）
- チューター・リーダー開室前研修
- 現場研修（基本業務、相談対応、英語対応、講習会・出張講習（チューター・リーダーが対象））　など

模擬の相談対応／ロールプレイングの様子

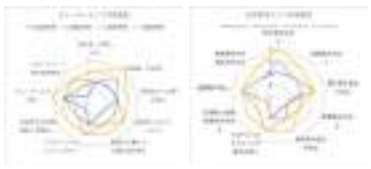
ライティングチューター成長度評価

目的 チューター（大学院生）	・チューターとしての成長をはかり、今後のチューター業務向上につなげること。 ・チューター業務から大学院生として役立つ点を認識し、大学院生に必要とされる能力に生かすこと。
目的 ライティングスーパーバイザー	・評価結果のあり方・効果を把握すること ・今後の効果的なあり方を検討すること。

＜成長度評価のためのルーブリック＞



sample



2019年度の年度業務終了時期から
各学期業務終了時期に実施
・チューターには協力として提出してもらっている。
・入力データは、個人名を出さない条件で、ほかの場面で活用することの了解を得ている。

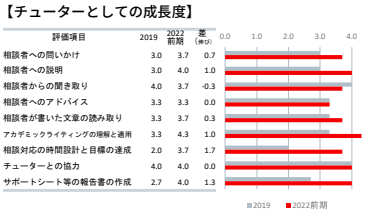
年度	在籍者（人）	回答者（人）	回答率
2019	24	16	67%
2020	18	15	83%
2021	21	14	67%
2022	27	23	85%

その成果は…

case1 ＜6回の回答者＞
＜3名＞の平均（2019と2022前期の差）
2019時点
文学研究科博士過程2名
文学研究科修士過程1名
2022前期時点
文学研究科研究生2名
文学研究科博士過程1名

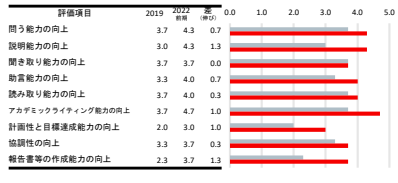
【チューターとしての成長度】

評価項目	2019	2022前期	差（伸び）
相談者への問いかけ	3.0	3.7	0.7
相談者への説明	3.0	4.0	1.0
相談者からの聞き取り	4.0	3.7	-0.3
相談者へのアドバイス	3.3	3.3	0.0
相談者が書いた文章の読み取り	3.3	3.7	0.3
アカデミックライティングの理解と適用	3.3	4.3	1.0
相談対応の時間設計と目標の達成	2.0	3.7	1.7
チューターとの協力	4.0	4.0	0.0
サポートシート等の報告書の作成	2.7	4.0	1.3



【大学院生としての役立ち度】

評価項目	2019	2022前期	差（伸び）
問う能力の向上	3.7	4.3	0.7
説明能力の向上	3.0	4.3	1.3
聞き取り能力の向上	3.7	3.7	0.0
助言能力の向上	3.3	4.0	0.7
読み取り能力の向上	3.7	4.0	0.3
アカデミックライティング能力の向上	3.7	4.7	1.0
計画性と目標達成能力の向上	2.0	3.0	1.0
協調性の向上	3.3	3.7	0.3
報告書等の作成能力の向上	2.3	3.7	1.3



case2 ＜2回の回答者＞
2回の回答者の平均と差
・2020前期～2022前期
＊2019は前期・後期の区分がないため除外
・初回の回答が前場の期間に該当するチューターのみ対象

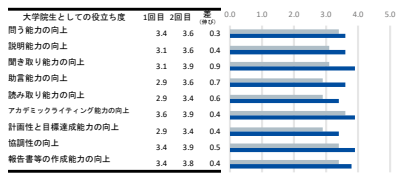
研究科	課程	人数	合計
文学	修士	5	5
	博士	4	
法学	修士	1	1
国際学	修士	6	6
農学	修士	2	2
合計		14	14

【チューターとしての成長度】

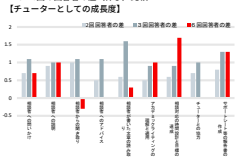
評価項目	1回目	2回目	差（伸び）
相談者への問いかけ	2.8	3.5	0.7
相談者への説明	2.7	3.6	0.9
相談者からの聞き取り	2.8	3.8	1.0
相談者へのアドバイス	2.6	3.1	0.5
相談者が書いた文章の読み取り	2.5	3.1	0.6
アカデミックライティングの理解と適用	2.9	3.4	0.5
相談対応の時間設計と目標の達成	2.9	3.4	0.6
チューターとの協力	2.9	3.6	0.7
サポートシート等の報告書の作成	2.9	3.6	0.8

【大学院生としての役立ち度】

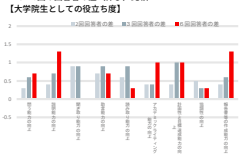
大学院生としての役立ち度	1回目	2回目	差（伸び）
問う能力の向上	3.4	3.6	0.3
説明能力の向上	3.1	3.6	0.4
聞き取り能力の向上	3.1	3.9	0.9
助言能力の向上	2.9	3.6	0.7
読み取り能力の向上	2.9	3.4	0.6
アカデミックライティング能力の向上	3.6	3.9	0.4
計画性と目標達成能力の向上	2.9	3.4	0.4
協調性の向上	3.4	3.9	0.5
報告書等の作成能力の向上	3.4	3.8	0.4



2・3・6回の回答者の差（伸び）比較
【チューターとしての成長度】



2・3・6回の回答者の差（伸び）比較
【大学院生としての役立ち度】



チューターとしての成長、大学院生としての成長が

■ ライティングサポートセンターの相談の質向上
■ チューターにとってはスチューデントジョブとして今後のキャリアに役立てる経験

につながっている。今後も、相談者、チューターの双方の成長となるよう、ライティングサポートセンターを運営していく。

10. 大谷大学

テーマ	文字から視覚へ： 学びを変えるビジュアル評価の可能性	
発表代表者	筒井 洋一：大谷大学 非常勤講師	
連名発表者	森崎 恭平：個人事業主	
キーワード	ビジュアルシンキング	認知の多様性
	ビジュアル評価	
発表の概要	本研究は、ビジュアルシンキングを大学教育に導入し、学生自身がビジュアルと文字のどちらで理解が深まるかを認識し、伝統的な文字表現を好むか、ビジュアルで表現することを好むかを知ることで、自分の学びの特徴を把握した。授業では、三角や四角などの基本形を使い、素早く絵としてアウトプットする方法を学んだり、ワークでビジュアルシンキングを実践し、学びを視覚的に表現しやすいかどうかを探った。これにより、認知の多様性を尊重し、学生の得意不得意に合わせた学びを可能にし、毎回の振りかえりシートにも文字だけでなく、ビジュアル表現も加味したことで、文字評価以外にもビジュアル評価の可能性について探求した。	

文字から視覚へ: 学びを変えるビジュアル評価の可能性

筒井洋一（大谷大学非常勤講師）、Jack 森崎恭平（個人事業主）

① 背景

② 目的

大学初年次教育における学びの質向上を目指し
言語偏重の現状に対し
ビジュアルを導入する意義と課題を明らかにする。

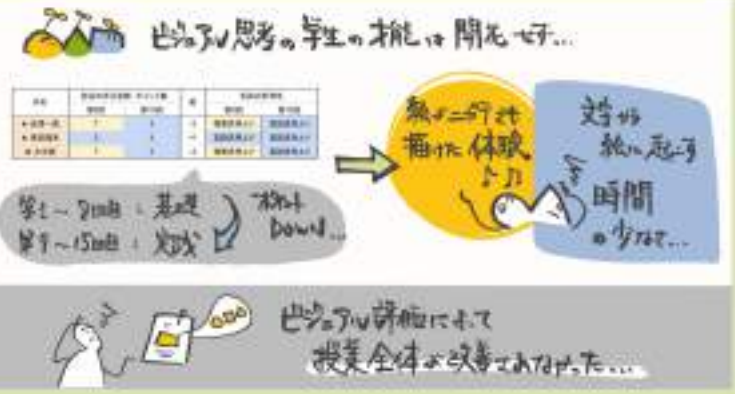
③ 研究方法

④ リフレクションシートと最終レポート

⑤ 自分診断シートと学生インタビュー

表1. シート提出した学生における
視覚思考と言語思考の移り変わり

⑥ 考察と課題 I　VT という授業において



⑦ 考察と課題 II　ボランティア授業において

⑧ まとめ

参考文献

テンプル・グランディン、中尾ゆかり訳 (2023)
『ビジュアル・シンカーの脳:「絵」で考える人々の世界』NHK出版

11. 京都華頂大学･華頂短期大学

テーマ	大学生･短期大学生のメンタルヘルスおよびストレス対処の現況 ―メンタルヘルスリテラシー教育の導入に向けて―	
発表代表者	渋谷 郁子：華頂短期大学 幼児教育学科 准教授／ 京都華頂大学･華頂短期大学教育開発センター 主事	
連名発表者	上田 有里奈：京都華頂大学現代生活学部 准教授／ 京都華頂大学･華頂短期大学教育開発センター 研究員 根岸 裕子 ：京都華頂大学現代生活学部 教授／ 京都華頂大学･華頂短期大学教育開発センター 研究員 渡邊 雄一 ：京都華頂大学現代生活学部 准教授／ 京都華頂大学･華頂短期大学教育開発センター 研究員	
キーワード	メンタルヘルス	ストレス対処
	メンタルヘルスリテラシー教育	
発表の概要	メンタルヘルスリテラシー教育の基礎資料を得るため、大学生･短大生 454 名を対象に、メンタルヘルス、ストレス対処、スマホ依存、睡眠時間、相談相手の有無に関するオンライン調査を実施した。その結果、メンタルヘルスは学科による違いが見られ、全体の約 10%の学生に気持ちの落ち込みが顕著であることが判明した。ストレス対処では、メンタルヘルスリスクが高い学生は「逃避と抑制」といったネガティブな対処を用いる傾向がみられた。睡眠に関しては、平日にはリスクが高い学生の睡眠時間が短いが、休日の差はなかった。相談先については、メンタルヘルスリスクが高い学生は相談先が限られる傾向があった。スマホ利用では、学校種や学科による差はなかったが、41.2%がスマホ依存の疑いがあり、メンタルヘルスリスクが高い群はその傾向が強いことが示唆された。これらの結果は、メンタルヘルスリテラシー教育の導入において重要な示唆を与えるものと考えられる。	

令和 6 年度　第 30 回 FD･SD フォーラム

大学生･短期大学生のメンタルヘルスおよびストレス対処の現況

―メンタルヘルスリテラシー教育の導入に向けて―

渋谷 郁子・上田 有里奈・根岸 裕子・渡邊 雄一

（京都華頂大学・華頂短期大学　教育開発センター）

背　景

■ 教育効果に大きな影響を与えるメンタルヘルス
･さまざまな精神疾患の好発期である青年期
･メンタルヘルスの状態が良くない学生では、入学後の基礎学力の低下が大きい（堀田ら, 2017）

■ 重要性を増す学生へのメンタルヘルスケア
コロナ禍の前後から、学生相談室を利用する学生が大幅に増加
→ 学生支援体制の強化が必要
→ 大学生活に即したメンタルヘルスリテラシー（=MHL）教育の開発･導入が必要

MHL＝精神疾患に関する認識や管理、予防するための援助についての知識や考え（Jorm et al., 1997）。今般の学習指導要領の改訂に伴い、小中高の学校教育では、心の健康や精神疾患に関する内容の充実が図られることとなった。

目　的

■ 本学学生のメンタルヘルスやストレス対処、およびメンタルヘルスに関連する諸要因についての基礎的データの収集･現況把握

方　法

■　対象
･大学生326名、短期大学生278名
･うち回答者　大学生231名、短期大学生223名
（全体回答率 75.2%）

■　手続き
2024年7月上旬から中旬にかけて、オンラインで質問紙調査を実施した。

■　尺度
①K10尺度（K10）
②コーピング特性簡易尺度（BSCP）
③スマートフォン依存スケール短縮版（SAS-SV-J）
④平日･休日の睡眠時間
「5時間未満」「5～6時間」「6～7時間」「7～8時間」「8～9時間」「9～10時間」「10時間以上」から選択
⑤相談相手の有無･種類
「いない」「家族」「直接会うことのできる友人」「インターネット等を介してつながっている友人」「恋人」「大学･短大の先生」「小中高時代の先生や習い事の先生など」「その他」から選択（複数回答可）

■ 倫理的配慮
京都華頂大学の研究倫理審査委員会の承認を経た（No. 24002）。アンケート回答方法を無記名式とし、研究目的と調査参加の自由、データ公表時の匿名性の保障などを文面で説明し、回答の送信をもって調査に同意したものとみなした。

結　果

①K10尺度：全体平均は11.4点（範囲0-40点）。**全体の10%程度に顕著な気持ちの落ち込み**がみられた。

②BSCP：メンタルヘルス･低リスク群は、「気分転換」「積極的問題解決」「問題解決のための相談」「発想の転換」得点が、高リスク群、あるいは中リスク群より有意に高かった。一方、**「逃避と抑制」得点は、メンタルヘルス上のリスクが高い群ほど、有意に高かった**（図1）。

③SAS-SV-J：学校種･学科･回生による違いはなかったが、スマホ依存の疑いのある学生は**全体の40%程度**存在した。**スマホへの依存度は、メンタルヘルス上のリスクが高い群ほど、有意に強かった**。

④睡眠時間：平日よりも休日の睡眠時間が有意に長かった。**メンタルヘルス･高リスク群は低リスク群と比べ、平日の睡眠時間が有意に短かった**。

⑤相談相手の有無･種類：直接会うことのできる友人や家族に相談している学生が多かった。相談相手がいないと回答した者は全体の**6%程度**で、一回生が多い傾向にあった。また、**メンタルヘルス上のリスクが高い群ほど、相談先の種類が限られていた**（図2）。

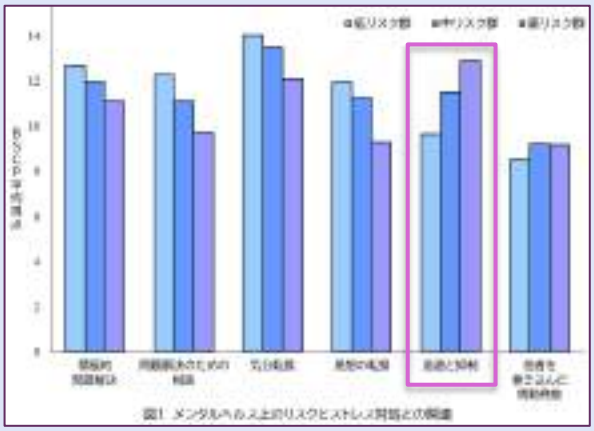


図1 メンタルヘルス上のリスクとストレス対処との関連

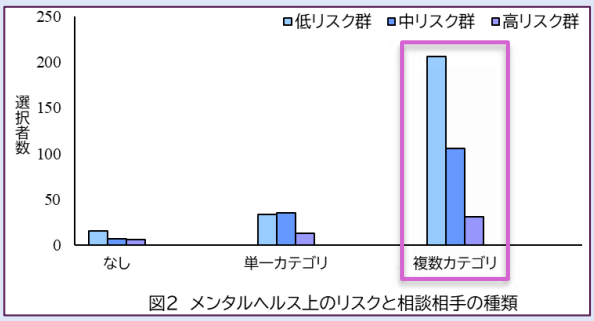


図2 メンタルヘルス上のリスクと相談相手の種類

考察：MHL教育の導入に向けて

■ 特に以下の4点について、学生の自覚を促す教育プログラムを開発し、メンタルヘルスの維持･向上を図る

- 「逃避と抑制」以外の健康的なストレス対処法の修得
- スマホ依存の軽減
- 平日における十分な睡眠時間の確保
- 複数の相談相手、相談先の確保

12. 龍谷大学

テーマ	学生の授業観察にもとづく授業改善	
発表代表者	寺川 史朗：龍谷大学 法学部 教授	
連名発表者		
キーワード	学生参画	授業改善
発表の概要	本学では、2021 年度・2022 年度に「学生による授業観察」プロジェクトを実施し、その成果を基に 2023 年度から「学生による授業観察に基づく授業支援」を全学で推進している。2024 年度はこの取り組みの 2 年目となる。 観察を実施する学生は以下の通り事前研修の機会がある。 1 回目：授業観察の目的や手段、シラバスの読み方などを学ぶ。 2 回目：授業観察のポイントを検討し、学生が自身の経験に基づいて観察ポイントを提案する。 3 回目：実際に授業を観察し、報告書をまとめる。 なお、3 回目の研修で作成した報告書は、研修を担当する教員からフィードバックがあり、観察を希望した教員に意図が伝わる表現方法などを学んでいる。今後も教員がこの事業を利用し、学生の視点に基づく授業改善を進めていく予定である。	

学生の授業観察にもとづく授業改善

概要

学修者本位の教育が求められるなか、学生の視点に立った授業改善を進める一環として、学生による授業観察制度を整備し実践する。
「龍谷大学基本構想400」では、「学生一人ひとりの学びへの思いや考えを取り入れて学修者本位の学びへと転換」すること、ならびに、「学生の参画を得て、教学改革を促進する組織文化を醸成する仕組みを検討する」ことが謳われている。
この取り組みは、学生の参画を得て、学修者本位の学びへと転換するような授業改善を進めるところに目的があり、全学的に教育力の向上を図ることが期待される。

実施内容

年間スケジュールは次の通りである。

【前期】
①授業観察学生の募集と説明会の開催
②事前研修の実施
・観察対象の授業のシラバスを読み到達目標や講義方法を確認する
・授業観察のポイントを考える
・授業観察の練習の対象となる教員と事前の打ち合わせをする
どのような点を特に観察してほしいかなど希望を聞く
授業の特徴やねらいを確認する
・授業観察報告書作成の練習をする
③授業観察を希望する教員の募集開始

【後期】
④学生と教員の事前打ち合わせ
・どのような点を特に観察してほしいかなど希望を聞く
・授業の特徴やねらいを確認する
⑤学生による授業観察
⑥授業観察報告書の作成と教員への提出
⑦事後研修（ふりかえり）

なかでも、②と⑥が重要であるため、その２点に絞って紹介する。

②事前研修の実施
事前研修を前期のうちに３回実施する。１回目の研修では、シラバスの実物を見ながら観察対象となる授業のようすを探り、担当教員との事前打合せの素材を発見する。また、講義概要には教員からのメッセージが込められていること、学生の側から見た到達目標には教員が学生に何を求めているかが書かれていること、シラバス中の複数のキーワードに着目すると教員が何を重視しているかが分かること、などを理解する。

【授業観察のようす・2022年度】

２回目の研修では、授業観察のポイントについて検討する。取り組みは2021年度から検討が開始され、2022年度に試行的に実施し、2023年度から本格実施しているため、授業観察のポイントは若干の蓄積がある。しかしながら、授業観察学生には、毎年ゼロから授業観察のポイントを考えてもらっている。全員が集まる研修のうち最も盛り上がるのはこの２回目の研修である。授業観察学生にはそれぞれ履修してきた多くの授業があり、どの授業が興味関心を呼び起こすものだったか、どの教員が受講生を飽きさせない工夫をしていたかなどについて自由に意見交換と情報交流をしている。３回目の研修では、授業観察のポイントをまとめた一覧表を参考に、実際に授業を観察し、報告書を作成・提出する。研修中の報告書については、授業観察学生に自由な発想にもとづいて作成するよう指示している。イラストや絵、４コマ漫画、曼荼羅のようなデザイン、マトリックスなど自由な発想に期待しているが、今のところ斬新な報告書が作成されたことはなく、もっぱらテキスト形式の報告書が作成されている。

⑥報告書の作成と教員への提出
前期の後半あたりから授業観察を受けたいと希望する教員を募り、授業観察学生は応募した教員の授業を実際に観察する。対象授業の時間割に合う（マッチング）学生が担当する。これまでは１つの授業につき１名の学生が観察してきた。マッチングしだいでは複数名の学生が１つの授業を観察してもよいと思われる。上記の研修中に作成された報告書は本取り組みの責任者が点検したうえで加筆・修正などして返却しているが、本番の授業観察では、学生が作成した報告書がそのまま授業担当教員に渡され、本取り組みの責任者は点検しないこととしている。

結果

この制度は利用した教員の授業改善に資することを目的としており、学生が作成した授業観察報告書をどのように活用、反映するかは、次年度に向けての授業準備や実際の授業運営のなかで行われるものと期待される。2024年度は２件の授業観察が実施され、いずれも大学院生が授業を観察した。事後研修（ふりかえり）において、当該大学院生が実際に観察したときのようすや報告書への記載内容を紹介し、観察を担当しなかった学生への情報提供と共有が行われた。報告書には、おもに授業の方法について、良かった点、改善が必要とされる点、今後の期待などが記載されている。これらはいずれも学生の視点に立ったものであることを必須とし、授業観察を受けた教員からはおおむね好評を得ている。授業観察学生からは、シラバスの読み方が分かるようになり授業に臨む姿勢が変わったとする声や、また、単位取得を意識せず授業を観察したためこれからの人生の指針となるような話を聞くことができたとする声が寄せられた。学生たちと検討した授業観のポイントの一覧表は次の通りである。

基本的な動き	話す	話す速さが適度である
	書く	板書が整理されている。
		チョークの色使いに統一感があるなど工夫されている（小中高校では実践している先生が多い。大学ではあまりいない）
	見る	教員の視線がおおむね受講生に行き渡っている
	動く	教員の動線が均等である。１か所にかたよっていない
教材の使い方	教科書	教科書の使い方が授業内容を理解するのに役立っている
	レジュメ	レジュメの分量が適度である（授業内容全てを書き込んでいるレジュメなら読めば済む。少なすぎる分量だとノートをとるのに精一杯になる）*6
		レジュメの使い方が授業内容を理解するのに役立っている
		レジュメが教科書と関連づけられている
		プレゼンテーションソフトの使い方が授業内容を理解するのに役立っている
授業の方法	授業形態	双方向、対話形式の授業になっている（大人数では難しいが40～50名程度までであれば可能）
	視聴覚教材	映像や画像など視聴覚教材を適度に用いている（90分全部映像だとしんどい。適量がよい）*5
	実物の提示	授業に関係する実物を提示する*1
授業の進行	授業時間	授業時間の使い方が工夫されている（短い休けいを入れることもあり得る）*4
	受講生の反応	受講生の反応を見ながら授業を進行している（90分集中するのは難しい。退屈そうにしていれば話題を変えて関心を呼び起こしたり、気分転換したりする）*7
授業の内容	興味関心	授業の中で受講生が興味関心を持つような問いを提示している（授業開始時に問いを示すことでその答えを考えながら集中して聞くことができる）
		研究や調査のテーマを受講生が自由に選べるようにしている（おもに実習や演習の授業で）
	参加意識	授業の中でresponのアンケートやクリッカーを使い結果を受講生に見せている（他の受講生がどのように考えているかが分かる）
課題や試験	課題提示	授業の中で課題を提示している
	応答	授業の中で提出された課題やコメント、質問に対し応答、フィードバックをしている（受講生は俄然ヤル気が起こる）*2
	試験説明	授業の中で試験内容や範囲について説明している（試験直前ではなく、毎回説明してくれるとその回のポイントが分かるし試験勉強にも役立つ）
		授業の中で試験における解答の仕方やヒントを提示している（試験で解答する際どのように書けばよいかが分かる）
LMSの使い方	課題提示	manaba course などを使って課題を出している
	補助教材	manaba course などで授業の補助教材や自己学習のための資料を提示している（専門分野でない学生にとって役立つ）
授業全体	雰囲気	質問しやすい、話しやすい雰囲気をつくっている*3
	到達目標	各回の授業においてシラバス記載の到達目標を達成できるような進行や構成になっている

*1 実物提示の例教室に植物を持ってきて受講生に見せる
教室での授業を少し早めに終えキャンパスに生えている植物を見に連れていく ＋説明付き
*2 フィードバックの例（学生）Respon に授業の感想や自分の考え、意見を書いて提出する
（教員）次回の授業で取り上げてコメントする
（学生）コメントを提出する→（教員）次回の授業で使うレジュメにコメントを載せてコメントするいき引き込まれた
*3 授業の雰囲気第１回授業時に質問しやすい雰囲気や話しやすい（含：教員に話しかけやすい）雰囲気をつくってくれると授業に出るのが楽しくなる
*4 45分→小休憩→45分を実践している教員もいる
*5 2コマ連続の授業において、1講時はプレゼンテーションソフトを用いた授業で最後にレポート提出、2講時に関連する映像を見てレポート提出という実践例がある
*6 たとえば現地や現物の写真を見せる必要性がある授業では、写真掲載の関係でレジュメの分量が多くなってもやむを得ない
*7 授業の導入部で話していることがいつのまにか授業の核心につながっていき引き込まれた

課題

課題はおもに次の２点である。

1　授業観察制度を利用する教員がきわめて少ない
授業改善につなげたいと考えている教員が自発的にこの制度を利用するものとし、制度を運営する側が教員に対し授業観察を受けるよう強要したり、義務づけたりしてはならないこととしている。そのため、この制度を利用する教員は年間2～3名程度で推移し、研修に協力してもらっている教員数を含めても年間5～6名程度である。そのため、研修期間中の授業観察を除けば、実際に授業観察をする学生は数名にとどまっている。教員には強要・義務づけをしないようにしながら利用を希望する教員数を増やしていくための妙案がなかなか浮かんでこないという課題がある。

2　授業観察制度を利用すべき教員が利用していないと考えられる
授業観察制度をこれまで利用した教員は、学生による観察にもとづく改善提案を必要としない教員であるように感じられる。つまり、ほんとうに改善しなければならない教員は、この制度を利用しない。そのような教員に対しどのように働きかけてこの制度を利用してもらうかも今後の課題である。

13. 京都産業大学

テーマ	拡がる！学生ファシリテータの活動 ～集まる多様なモチベーション～	
発表代表者	大島　和美：京都産業大学　教育支援研究開発センター事務室（F工房）職員	
連名発表者	高丸　奏太：京都産業大学　経営学部　2年次 今村　湧亮：京都産業大学　法学部　　2年次 大吉　桃花：京都産業大学　経済学部　1年次	
キーワード	学生ファシリテータ	多様なモチベーション
	活動の場の拡がり	ボランティア
発表の概要	学生ファシリテータ（以下、学ファシ）とは、初年次向けの授業を中心にグループワークの円滑な進行をサポートするボランティアの学生スタッフである。アイスブレイクの進行や受講生同士の話し合いのサポートを通して学生の主体的な学びを支援している。 　学ファシの活動には必須参加の活動と任意参加の活動があるが、任意参加の活動の幅が拡がっている。学内の授業支援や中学校の校外学習に協力するなど学内外から依頼を受けて活動することに加え、他大学の学生スタッフとのワークショップや学園祭での出展など学ファシが自ら活動の場をつくることも増えた。しかしこれらの任意の活動は人によって参加頻度に差が生まれている。そこで私たちは、学ファシの活動へのモチベーションや抱く想いは一様ではなく多種多様なのではないかと考え、調査を行い考察した。	

拡がる！学生ファシリテータの活動
～集まる多様なモチベーション～

[学生ファシリテータ]京都産業大学　法学部：今村湧亮（2年次）
経済学部：大吉桃花（1年次）
[教育支援研究開発センター事務室F工房職員]大島 和美

はじめに

学生ファシリテータ（以下、学ファシ）とは、初年次向けの授業を中心にグループワークの円滑な進行をサポートするボランティアの学生スタッフである。アイスブレイクの進行や受講生同士の話し合いのサポートを通して学生の主体的な学びを支援している。

学ファシの活動には必須参加の活動と任意参加の活動があるが、任意参加の活動の幅が拡がっている。学内の授業支援や中学校の校外学習に協力するなど学内外から依頼を受けて活動することに加え、他大学の学生スタッフとのワークショップや学園祭での出展など学ファシが自ら活動の場をつくることも増えた。しかしこれらの任意の活動は人によって参加頻度に差が生まれている。そこで私たちは、学ファシの活動へのモチベーションや抱く想いは一様ではなく多種多様なのではないかと考え、任意参加の活動率などを基に調査を行い考察した。※第15期学ファシ活動者数：82名（2025年2月現在）

調査概要

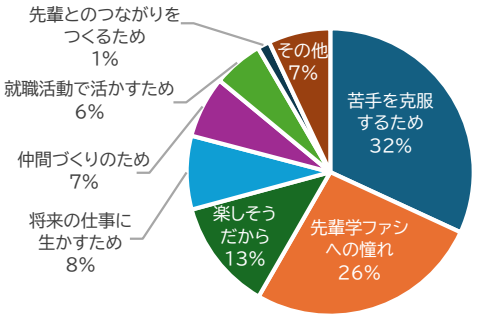
期　間：2024年12月21日から2025年1月29日
方　法：① Googleフォームを用いたアンケート調査
　　② インタビュー調査
対象者：第15期学生ファシリテータ82名
　　（1年次41名、2年次23名、3年次18名）
回答者：① 対象者のうち72名
　　② ①の回答者のうち5名

【アンケート調査の質問項目】
Q1.学ファシになった理由としてもっとも大きいものは？
Q2.新規学ファシ、継続学ファシどちらですか？
Q3.これまでに参加したことのある任意活動は何ですか？

【インタビュー調査の質問項目】
Q1.モチベーションはどうやって維持していますか？
Q2.任意活動に参加した理由は？
Q3.任意活動に参加しなかった理由は？
Q4.F工房に来るためのモチベーションを上げるには
　どうしたらいいと思いますか？
Q5.学ファシ活動で何を得たいですか？

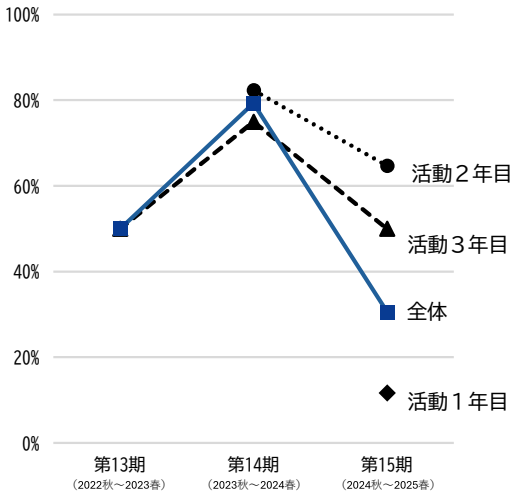
アンケート結果

【Q1.学ファシになった理由としてもっとも大きいものは？】



＜その他の回答＞
・いろいろな力を付けられると思ったし、つながりをつくるため
・もっと面白い授業ができると思ったから
・先輩学ファシへの憧れもあったが、FDに興味があったから
・大学の講義に関われる機会なんてないと思ったから
・友人の紹介

【Q3.から分かる任意活動の参加率】



【備考】

第13期～第15期に実施した任意活動への参加経験について、第15期の活動者が遡って回答した。活動年数ごとに、1回でも任意活動に参加したことのある人をカウントして参加率を求めた。

＜任意活動の傾向について＞
・第15期は、2024年9月から活動開始したため、12月時点では任意参加の活動の機会自体が少ない。

＜回答者の傾向について＞
・第14,13期は一部の人（第15期まで継続している人）のみを対象としているため、本来の第14, 13期の学ファシ全員とは異なる。
・活動3年目の人は、活動年数が長い分、活動へのモチベーションが高いことが予想される。

インタビュー結果

第15期学ファシ全体の傾向を大まかに把握するための予備調査として、アンケート調査を実施した。さらに、一人ひとりがどのようなモチベーションや想いを持って活動しているかを知るため、活動年数や任意参加の活動への参加率の異なる5名を選出し、インタビュー調査を行った。インタビュー調査では、学ファシの活動拠点である「F工房」への来室がモチベーションのカギになるのではないかと考え、学ファシ全体の来室頻度を高める工夫についての質問も取り入れた。

Q1.モチベーションはどうやって維持していますか？
・仲間が居ればできる安心感（活動2年目）
　→学ファシ活動で身近にいる仲間の存在
・新しい学びや成長を感じられる（活動3年目）
　→研修内容が毎年異なり新しい内容を異なるメンバーで学べる
　→自分に返ってくる学びを得ることができる

Q2.任意活動に参加した理由は？
・研修に参加できなかったため実践的なスキルを向上したい（活動2年目）
・いろんな人と話すチャンスが欲しい（活動1年目）
・初年次向けの授業以外の活動を学ファシと創るのが楽しい（活動3年目）

Q3.任意活動に参加しなかった理由は？
・ふらっと参加できる企画には参加したいと思っているが学ファシに友達がいなくて参加しにくい（活動3年目）

Q4.F工房に来るためのモチベーションを上げるには、どうしたらいいと思いますか？
・来室頻度を上げて他の学ファシとコミュニケーションを取る（活動3年目）
・ふらっと参加できる軽い企画があると良い（活動3年目）
・同期・同学部で話せる時間・イベントをしたい（活動1年目）

Q5.学ファシ活動で何を得たいですか？
・人の相性に合った話し方を学んで活かす（活動1年目）
・新しいものより今まで得たものを伸ばす（活動3年目）
・みんなと協働して何かを創り上げたい（活動3年目）
・課題解決能力を身に付けたい（活動2年目）
・これからの人生で必要な事を学びたい（活動3年目）

まとめと考察

まとめと考察

・アンケート調査から学ファシ活動への参加動機は「先輩学ファシへの憧れ」や「苦手を克服するため」など様々で、任意活動の参加率も様々だということが読み取れる。
・インタビュー調査では、学ファシ活動は授業では得難い学びを得ていることや、人とのつながりを重要視している人が多い、ということが読み取れる。
・インタビュー調査の結果、気軽に立ち寄れる場所を創り、人とのつながりを促進することで、組織の安心感が増し、学ファシのモチベーション向上が期待できることが読み取れる。
・これらの調査結果から「自分が成長できる学びを得ること」や「誰とでも話し合える仲間の存在」が学ファシ活動のモチベーション維持に繋がっていることが読み取れた。そして、学ファシ活動は学ファシにとって任意活動の参加率を問わず、様々な学びや成長をもたらす機会になっていると考察した。

14. 京都ノートルダム女子大学

テーマ	メタバースを駆使した学外連携および教育連携の実践紹介 ～メタバースサークルの 2 年間のあゆみより	
発表代表者	濱中　倫秀：京都ノートルダム女子大学　社会情報課程　准教授	
連名発表者	渡邉　詞水　：京都ノートルダム女子大学　現代人間学部　生活環境学科4年次生 昌子　綾花　：京都ノートルダム女子大学　現代人間学部　心理学科3年次生 尾崎　日沙乃：京都ノートルダム女子大学　社会情報課程　2年次生 小山　うらら　：京都ノートルダム女子大学　社会情報課程　2年次生	
キーワード	メタバース	出前授業
	高大教育連携	VR
発表の概要	web3.0 の時代を見据え、メタバースの活用が様々なシーンで見られるようになっている。従来のオンラインコミュニケーションツールとの違いは、アバターと呼ばれる自分の分身が仮想空間内で様々なコミュニケーションをする点にある。今回の発表では、メタバースサークルが取り組んだ学外との連携事例を紹介する。1つは医療系の学会（年次集会）の広報にメタバースを活用するサポートを行った。もう1つは高校への出前授業にメタバースをはじめとする XR 技術の体験を盛り込んだ。上記の結果と今後の可能性を考察する。	

メタバースを駆使した学外連携および教育連携の実践紹介

-メタバースサークル2年間のあゆみより-

濱中 倫秀　京都ノートルダム女子大学 社会情報課程 准教授
渡邉 詞水　現代人間学部生活環境学科4年次生
昌子 綾花　現代人間学部心理学科3年次生
尾崎 日沙乃・小山 うらら　社会情報課程2年次生

MAGIE ESPOIR

Introduction｜2023年3月　サークル結成

入試広報の後方支援を掲げてスタート

立ち上げ早々に、メタバース企業からの協力・指導を得て学内メタバースイベントを企画運営。しかし知識・スキルいずれも低くいずれも失敗・不発。

そんな中、2023年3月の**「SynergyLinkKyoto」**に出展。
失敗事例しかない状態だったが、たくさんのご縁が生まれ、
一気にネットワークが広がる。それに伴い、サークルの存在意義を再設定。

☞100人を超える方々・企業とネットワークが出来た

Work 1｜第34回日本外来小児科学会年次集会高松大会

メタバース広報を担当

2025年度の高松大会に向け、大会会頭や事務局長インタビューに加えて高松の観光やグルメ紹介動画を大学生視点で発信。
動画を通じて参加動機を形成し、年次集会への来場者増を目指す。

グルメ紹介動画制作にあたり、お店の選定・撮影交渉のすべてを学生が担当。

2024年の高山大会にも足を運び、メタバース空間体験ブースをPR。
メタバース空間内を実際に動き回るという体験を多くの方にしていただいた。
中にはその場で空間内への広告出展を申し込んでくださる企業も。

高松大会ウェブサイト　メタバース空間内

メタバース体験　企業ブースへのPR訪問

←メタバース空間はこちら

Work 2｜2024年11月　高校への出前授業①

京都府立大江高等学校

発足当時より3度にわたって出前授業を実施。2024年11月11日には、
VRやメタバースをはじめとするXR（クロスリアリティ）技術を使った
地域創生を考える授業を、学生主体で担当。

実際に使用したスライド

Work 3｜2024年12月　高校への出前授業②

神田女学園中学校高等学校

連携協定を結んでいる神田女学園中学校高等学校にて、
学生主体で企画・提案した特別授業を2024年12月に実施。
京都の連携校が授業をするのは初で、高校生の皆さんにも好評を博した。

エアラインプログラム

VRゴーグル体験

視野拡大・興味関心の喚起を目的とした４つの授業・ワークショップ。

①VRゴーグル体験
→VRで非現実を体験しよう。
②マインドマップ
→マインドマップで自分の興味を発見。
③エアラインプログラム
→相手目線のホスピタリティを学ぼう。
④探究学習サポート
→探究学習を大学生がサポート。

参加満足度

☞現在も複数の出前授業の準備中

京都/京都府立大江高等学校
大阪/英風高等学校・大阪信愛学院高等学校
長野/松本秀峰中等教育学校　ほか

＊ご不明点はお気軽にお問い合わせください。

MAGIE ESPOIR

第30回FD・SDフォーラム ポスターセッション　2025年3月1日@龍谷大学 ポスター制作：馬場万鈴　社会情報課程２年次生

15. 龍谷大学

テーマ	自主的 SD「龍谷未来塾 2024」の活動を通じた事務職員の資質向上に向けた取り組み	
発表代表者	岡田 雄介:龍谷大学 入試部／高大連携推進室 事務部長	
連名発表者	阿部 法子:龍谷大学 政策学部教務課 課長 甲斐 聡:龍谷大学 キャリアセンター(深草) 課長 河合 茂樹:龍谷大学 入試部 課長 杉山 聖子:龍谷大学 心理学部教務課 課長 鈴木 隆文:龍谷大学 瀬田キャンパス推進室 課長 谷口 清朗:龍谷大学 先端理工学部教務課 課長 原田 正誓:龍谷大学 REC 事務部(京都) 課長 奥 昌浩:龍谷大学 学長室(広報) 木村 友貴:龍谷大学 学長室(広報) 進藤 弘樹:龍谷大学 学長室(企画推進) 曽田 源 :龍谷大学 入試部 長屋 綾乃:龍谷大学 瀬田キャンパス推進室 野村 大慈:龍谷大学 入試部 野村 珠美:龍谷大学 総務部 総務課 森本 彩花:龍谷大学 学生部(深草)	
キーワード	私たちはどう生きるか？	高等教育の展望
	次世代への継承(フューチャー・デザイン)	大学職員のこれから
発表の概要	今、高等教育は少子化の進行を背景に、未曾有の危機を迎えている。過去の経験則で未来を見通すこともできない。今後、多くの大学が学生募集停止や廃止に直面する「大学淘汰の時代」が現実となった。しかし、学内において、一人ひとりの構成員は不安を覚えつつも、我が事に落とし込むに至っていないのが現実であった。こうした状況を踏まえ、①外部環境の変化を正しく理解し学内外へ啓発すること、②今後、厳しい時代を生きる若い世代を育成すること、この二点を目的に事務職員共同研修企画「龍谷未来塾」を立ち上げ、「危機を正しく認識し、私たちはどう生きるか？」という共通テーマの下、「高等教育の危機」と「大学改革の要諦」について、4 つの視点から考察すべく、学内外への SD 公開講演研修会を開催した。 延べ 1,100 名を超える参加者を集め、時宜を得たテーマとして多くの耳目を集めたが、自主的 SD 活動「龍谷未来塾」の成果と課題について、広く共有したい。	

自主的SD「龍谷未来塾2024」

事務職員の資質向上に向けた取り組み

メンバー：岡田 雄介（座長）　阿部 法子　甲斐 聡　河合 茂樹　杉山 聖子　鈴木 隆文　谷口 清朗　原田 正誓
奥 昌浩　木村 友貴　進藤 弘樹　曽田 源　長屋 綾乃　野村 珠美　野村 大慈　森本 彩花

1．研修の目的・概要（研修活動期間：2024年9月下旬～2025年3月下旬）

①高等教育は少子化の進行を背景に、未曾有の危機を迎えている
②今後、多くの大学が学生募集停止や廃止に直面する「大学淘汰の時代」
③事務職員共同研修企画「龍谷未来塾」を立ち上げた
④外部環境の変化を正しく理解し、学内外へ啓発
⑤厳しい時代を生きる若い世代を育成する

「危機を正しく認識し、私たちはどう生きるか？」というテーマのもと、多様な視点から考察すべく、学内外への公開講演会を開催

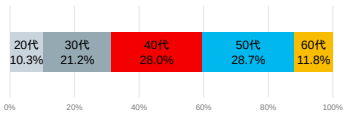
第1回 10/25	行政（文部科学省（事務局））から捉えた視点（文部科学省に訊く、中央教育審議会における審議の本質） 高見 英樹 氏（文部科学省高等教育企画官／高等教育企画課高等教育政策室長）	第3回 11/26	大学分科会の視点（私立大学をとりまく環境と大学職員の役割） 村田 治 氏（関西学院大学名誉教授/前関西学院大学学長/中央教育審議会大学分科会副分科会長）
第2回 11/15	高等教育の在り方に関する特別部会の視点（教職協働の実質化と大学職員への期待・課題） 小林 浩 氏（リクルート進学総研所長／リクルート「カレッジマネジメント」編集長） パネリスト：安藤 徹 氏（龍谷大学副学長／文学部教授）　石原 正樹 氏（龍谷大学総務局長）	第4回 12/20	政策立案に関わる事務職員の視点（豊富な職員経験談から考える大学職員像の展望） 笠原 喜明 氏（東洋大学理事・事務局長）　福田 聡 氏（関西大学総務局長）

2．講演会の実施結果 - 各講演会終了後のアンケート結果から -

申込者数：**1,110人**（参加者数804人）

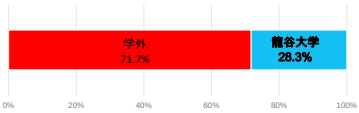
参加者からの声
大学の置かれる環境が厳しくなる時代に、「知の総和」の維持・向上を目指さなければならない、というお話には、身の引き締まる思いがしました。また、他大学の若手職員が積極的に質問される姿に刺激を受けました。

＜年齢＞



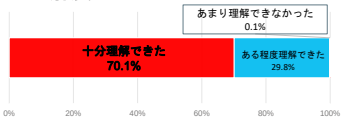
幅広い年齢層からの参加。
20・30代の参加者も多く、
厳しい時代を生きる若い世代の学びの動機付けにつながっている。

＜所属＞



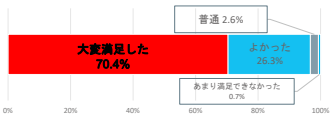
学外参加が**7割**を超え、社会的な注目も高い。学内外への啓発の一助となっている。

＜理解度＞



ほとんどの参加者は理解できたと回答しており、講師が説明した外部環境の変化（危機）を正しく認識している。

＜満足度＞



96.7%が満足と回答。
「どう生きるべきか」を考える一助となったと思料する。

3．本学の若手職員にどういう影響を与えたか - 全講演会終了後（1ヶ月後）のアンケート結果から -

講演会を通して、日本社会や高等教育を取り巻く環境の激変とともに、大学構成員として求められる資質に「学び続ける重要性」が述べられた。このことからアンケートを実施。

【目　　的】①学びの意欲・習慣に変化（行動変容）が生じたのか
②学びの実態（学習の取組、学習時間）　について調査

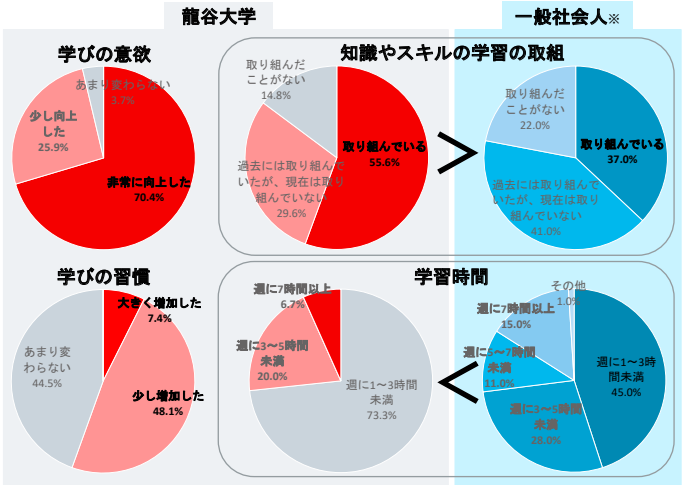
【調査概要】
対象：入職1～10年目の龍谷大学専任事務職員63名うち有効回答数40名
実施期間：2025年1月24日～1月31日

【調査結果】※以下の結果およびグラフは有効回答数40名のうち、講演会参加者27名の回答から作成
◆学びの意欲が「非常に向上した」「少し向上した」人は96.3%

◆学びの習慣（学習時間や頻度）が
「大きく増加した」「少し増加した」55.5%　「あまり変わらない」44.5%
学びの習慣が変わってない理由：「日々の業務に追われ時間を取れない」

◆働く姿勢が変わった例：危機感を認識した、当事者意識・主体性の向上
文科省のウェブセミナーを視聴し、高等教育の動きを注視
変わらなかった例：行動に移せていない、与えられた仕事に精一杯で時間が足りない

◆講演会参加者の学習意欲や習慣に向上が見られた一方、
学習時間は一般社会人と比べて低調（全体のうち「週1～3時間未満」の割合が1.6倍）



※引用：第102回『社会人の学習習慣』について（エンジャパン）

4．まとめ - 当事者意識の醸成と学びを深める関係性を通した「事務職員」から「大学職員」への覚醒 -

◆社会や高等教育の環境変化のなかで、事務職員の役割は重要度を増している
大学設置基準の改正：2017年SD義務化
2022年教育研究実施組織の編制（教職協働の実質化）

◆中央教育審議会 大学分科会副分科会長の村田氏、
「高等教育の在り方に関する特別部会」委員の小林氏が講演会にて以下のとおり発言

小林氏「継続的に改革を推進するためには当事者意識を持たせる組織文化の醸成を」
「教員をサポートする職員の役割は変化した（事務職員から大学職員へ）」
村田氏「大学院修士・博士学位の取得や高等教育に関する文献の学習、セミナーや研究会への積極的な参加などにより高度な専門知識を身に付けてほしい」

◆国にとって『人々の知的活動・創造力が最大の資源である』（我が国の高等教育の将来像（答申）,2005年）ように、龍谷大学にとっても同様である

自主的SD活動「龍谷未来塾」の可能性への考察

◆一般的にSD（Staff Development）は、組織的に学びの機会や環境を整備し、職員の能力を開発する取組を指す

◆今回の未来塾が実施した講演会は、参加者に対して学びの機会を提供し「当事者意識」の醸成に留まった

◆一方で、未来塾の運営側は自主的なSD活動だからこそ、講演会後も考察し議論することで学び続けることができている（学びを深める関係性の構築）

◆この経験を事務職員全体に波及させることで、
知的活動や創造力を活性化させ、大学組織に新たな価値を生み出せないか

学び続け、当事者意識を持つことで
「事務職員」から大学運営を担う「大学職員」へ

第 30 回ＦＤ・ＳＤフォーラム企画検討委員会

★	**築地　達郎**	龍谷大学 社会学部 准教授
☆	**市川　　寛**	同志社大学 生命医科学部 教授
	石原　慶一	京都薬科大学 薬学部 准教授
	川上　浩司	京都先端科学大学 工学部 教授
	白鳥　秀卓	京都産業大学 生命科学部 教授
	住田　哲郎	京都精華大学 共通教育機構 准教授
	多田　泰紘	京都橘大学 経営学部 専任講師
	坪井　　剛	佛教大学 仏教学部 准教授
	塘　利枝子	同志社女子大学 現代社会学部 教授
	中西　勝彦	京都文教大学 総合社会学部 助教
	根岸　千悠	京都外国語大学 共通教育機構 講師
	野村　　実	大谷大学 社会学部 講師
	横田　明紀	立命館大学 経営学部 教授

★…委員長　　☆…副委員長

※氏名五十音順。所属・職位はいずれもフォーラム開催時のものです。

第30回FD・SDフォーラム
報告集

2025年5月

発行　公益財団法人大学コンソーシアム京都
〒600-8216
京都市下京区西洞院通塩小路下る　キャンパスプラザ京都
TEL 075-353-9100　FAX 075-353-9101
URL https://www.consortium.or.jp/