

第9分科会

大学におけるアセスメントテスト (ジェネリックスキル測定テスト)の 活用事例

報告者

- 酒井 陽年 氏 株式会社リアセック 教育事業グループ マネージャー
出口 貴大 氏 共立女子大学・共立女子短期大学 キャリアセンター 職員
山本 博子 氏 京都橘大学 教学事務部教務課 課長補佐
椋平 淳 氏 大阪工業大学 工学部 教授

コーディネーター

- 金子 貴昭 氏 京都先端科学大学 人文学部 准教授

大学におけるアセスメントテスト (ジェネリックスキル測定テスト)の活用事例

コーディネーター

京都先端科学大学 人文学部 准教授 金子 貴昭

○本分科会のねらい

全国の大学において、学生本人による学修の振り返りや成長の実感、強み・弱みの把握と能力伸長を目的として、大学生のジェネリックスキルの測定テスト（アセスメントテスト）が実施されている。その実施効果を高めるためには、測定結果をもとに、大学が学修支援・キャリア支援、それらを通じた教育研究活動の質保証と継続的な改善につなげることが必要となることはいうまでもない。テストを実施する大学が多い一方で、テストの実施、測定結果のより良い活用方法について苦慮し、手探りを続ける大学もまた多いことが予想される。そこで、本分科会では、河合塾とアセスメントプログラム「PROG」を共同開発した株式会社リアセックの酒井陽年氏に PROG テストの全体的な説明を行っていただいた上で、共立女子大学・共立女子短期大学の出口貴大氏、京都橘大学の山本博子氏、大阪工業大学の椋平淳氏から、特徴的な取り組みや測定結果の活用事例、問題点などについて報告していただき、今後どのようにテストを位置づけ、実施効果を高めていくことができるのか、登壇者と会場が共同して議論できる場とすることを目的とした。

○報告の概要

講演 1・酒井陽年氏は、大学の内部質保証の全体像を示された上で、各大学から共通して寄せられる問題点（テスト結果のデータ解釈や、改善策検討の不十分さなど）を指摘された。その上で、ジェネリックスキルをリテラシーとコンピテンシーの2側面から測定する PROG の概要を示された。また、PROG 尺度（小分類 33 要素）はディプロマポリシー（DP）との紐付けが可能であり、学修成果を各大学の指標に変換する事例も紹介された。PROG 結果は、教職員には教学 IR や FD・SD 支援など、学生に対しては学修支援やキャリア支援などに活用可能であり、客観データに基づく大学の内部質保証に寄与する仕組みとして、PROG の全体的な説明をしていただいた。

講演 2・出口貴大氏が所属する共立女子大学・共立女子短期大学では、大学が PROG 結果を含めた各種データを関係教職員へ公開し、各部門によって自己点検・評価がおこなわれ、改善計画や重点計画が策定されている。PROG に関わる教学の取り組みとして、大学が掲げる「リーダーシップ」教育の更新、コンピテンシーアッププログラム、学生参画型 FD を紹介していただいた。学生・就職支援の事例としては、キャリアデザインシート、PROG と絡めた正課外活動冊子やシステムの準備、面談、解説会、ワークキャリアプログラム、リフレクションセミナーなど、成長や行動変容を促す取り組みを紹介していただいた。出口氏は、PROG は「活用」するための仕組み・仕掛けが重要である点を強調され、上述の連動的な取り組みの軸となる体系的なキャリア科目の構築準備にも触れられた。

講演 3・山本博子氏が所属する京都橘大学では、学生自身が成長を振り返るための参考指標として、あるいは大学が学生指導・キャリア支援をおこなう際の情報として PROG 結果が参照されている。共通教育課程では、教育目標とリテラシー・コンピテンシーを紐付けた自己点検・評価が予定されている。専門教育課程においては、学科 DP と PROG の中分類を対応させ、学科 DP の到達状況の現状確認と課題整理、研究教育内容のブランド確立・学生の自信創出を図る学科の事例を紹介していただいた。総じて、個人レベル・組織レベルで PROG が活用されているが、総合的には、PROG という外部視点を一つの指標と捉え、「可視化と対話」に活用するという姿勢についてご説明いただき、後述の討論における一つの論点が提示された。

講演 4・椋平淳氏が所属する大阪工業大学では、ディプロマ・サプリメントシステムを独自に開発されており、その可視化項目のひとつに PROG テストジェネリックスキルが位置づけられ、スコア発表後に学科毎に解説会が実施されている。システム活用による学生の自己点検として、セルフチェックシートが運用されており、自己評価と改善計画が提出され、学生・教員のコミュニケーション素材として活用されている。

また、コンピテンシーの伸長が大学広報にも活用されている他、PROG 結果は学科ごとに年次分析され、課題の把握に活用されているなど、現状をご説明いただいた。さらに、PROG 結果と T-GPA とのクロス集計など、今後の活用の方向性も示され、最後に、PROG テストの活用方法は多様であり、各大学の強みを生かす独自の活用方法の構築を提唱された。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

4本の講演後、まず、登壇者間の質疑応答をおこない、次に会場からの質問を受けて登壇者が回答する形式で討議をおこなった。討議の内容は、①いかにジェネリックスキル測定テストを学部・学科まで浸透させるか、②時代に合わせた PROG テスト内容更新の可能性、③ PROG テストと DP との紐付け（共通・教養科目のみならず、専門教育の DP にどのように紐付けるか）に大別される。

①では、学部・学科の意識によって浸透の度合いに濃淡があるという悩みが共有された一方、少子化時代に生き残りをかけた危機感を大学内で共有し、研究のみならず教育にも注力する過程でテストの重要性を浸透させる方法、学生参画型 FD を実施し、学生が実感した成長、教員が意識する成長を促す方法、無意識に成長につながっていた点などを共有することにより、PROG テストの効果に対する理解を浸透させる方法が報告された。

②は、現在の PROG の質問形式を決めてから十数年経過していることを踏まえ、今の時代に合わせた更新をリアセックが予定しているかに関する質疑である。酒井氏より、現代の産業構造に合わせた改変は容易であり、すでに体制も整っているが、企業調査を踏まえ、現状の内容（測定項目や行動特性）が現在も必要とされている点を検証済みであり、また、すぐに更新すべきか否かを常に注視しているとの回答があった。

スライド 1

2026年3月

PROG

～第31回FSDフォーラム 第9分科会～

内部質保証ならびに学生のキャリア支援を目的とした
ジェネリックスキル測定PROGのご案内

株式会社リアセック
教育事業グループ マネージャー 酒井 陽年

スライド 2

はじめに(別イベントで実施した学修成果の可視化の懸念点)

Q.現在の学修成果の可視化における課題について教えてください

懸念点	割合
学修成果の可視化が、学生のモチベーションを低下させるのではないか	18%
学修成果の可視化が、学生の学習意欲を低下させるのではないか	17%
学修成果の可視化が、学生の学習態度を低下させるのではないか	16%
学修成果の可視化が、学生の学習成果を低下させるのではないか	14%
学修成果の可視化が、学生の学習効率を低下させるのではないか	12%
学修成果の可視化が、学生の学習コストを低下させるのではないか	10%
学修成果の可視化が、学生の学習環境を低下させるのではないか	9%
学修成果の可視化が、学生の学習機会を低下させるのではないか	8%
学修成果の可視化が、学生の学習効果を低下させるのではないか	7%
その他	1%

スライド 3

理想と現状のギャップが課題

理想に対して、現状はどうなのか
そのギャップを埋めるためにどうするのか

スライド 4

内部質保証の全体像

スライド 5

内部質保証を進めるにあたり、よく伺う問題点①

特に赤字は多くの大学で共通して感じる課題

- ❑ DPが学生・教員に浸透していない
- ❑ 各DPの抽象度が高く、教職員間での解釈が一貫していない
- ❑ 達成すべき主要指標が定まっていない
- ❑ 目指すべき項目のベンチマークが定まらず、ゴールが不明瞭なため、分析結果が知的的好奇心にとどまる

スライド 6

内部質保証を進めるにあたり、よく伺う問題点②

特に赤字は多くの大学で共通して感じる課題

- ❑ 受験者数が少なく、データの代表性が低い
- ❑ スコアが安定しない(高年次で伸びない)
- ❑ DPの汎用的能力部分に対して、コンピテンシー評価ができていない
- ❑ 他大学との比較ができず、ガラパゴス化しており、データのインパクトが伝わらない
- ❑ 通常業務が忙しく、分析に手が回らない
- ❑ 伸長者の分析を行う際、初期値の影響を除去できていない。

スライド 13

リテラシーの測定領域

リテラシーは、**問題解決のプロセスに不可欠な4つの要素**で測定・評価。主に探究活動、研究活動、レポートやプレゼン、卒論等で育成できるスキルを測定。

受験時間：45分
設問数：30問

<情報収集力の測定項目>

- 情報源の特定
- 情報源の特性
- 目的に応じた検索の方法
- 情報の整理・保存
- 情報を適切かつ効果的に活用するための方法など
- 一次情報の収集
- 目的に応じた調査方法など

<情報分析力の測定項目>

- データから問題の抽出
- 4択以上の選択
- 正確な読み取りと推察
- 複数データ間の推察と統合
- 文章・図表の読み取り
- 読み取り能力

問題解決へ

<課題発見力の測定項目>

- 広い観点から問題の抽出
- 複数の観点から問題の抽出
- 問題点の整理・分析
- 収束思考に基づいて
- 問題の構造化・構図化
- 解決する課題の特定
- 課題への取り組みの計画と整理
- 問題点から課題への切り込み

<課題解決力の測定項目>

- 解決策のアイデア出し
- 広い観点から解決策の抽出
- 解決策の絞り込み
- 現実的な解決策の検討
- 解決策の実行
- 必要な作業をきれいに洗い出す
- 具体的な作業工程・行動計画

問題解決のプロセスに沿って整理。思考力を4つの領域に分けて、多面的に測定。

13 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 14

問題解決ならびに、卒業論文でも必要なリテラシー

情報収集

論文の土台となる情報やデータを集めること。文系なら文献やアンケート、理系なら実験データなど、自分の研究に必要な材料を集める。

情報分析

集めた情報を整理し、意味を読み取る。統計や比較を通して、結論を導き出すための根拠を見つける。

課題発見

集めた複数の情報を分析し、どのような事が取りうるかを見つけ出す

構想力

どの情報を使い、どのような順序で論理を進めるかを計画し、説得力のある文章を書くための設計図を描く。

14 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 15

コンピテンシーの測定領域

コンピテンシーは、**問題解決を進めるにあたり不可欠な能動性を対人・対自己・対課題の要素**で測定・評価。リテラシー同様、主に、探究活動、研究活動、卒論をはじめ、アクティブラーニングや正課外活動等で育成できるスキルを測定。

受験時間：40分
設問数：195問

基礎力関連	PROGのコンピテンシー (リテラシーと共通する基本能力)	内容	構成要素	社会人基力 (構成要素)	学生力 (実践基力)
情報力	課題発見力	課題の発見や抽出に必要となる能力	課題抽出力	課題抽出力	課題抽出力
	課題解決力	課題の解決に必要な能力	課題解決力	課題解決力	課題解決力
対人基力	対人基力	対人関係の構築に必要な能力	対人関係構築力	対人関係構築力	対人関係構築力
	対自己基力	自己の成長に必要な能力	自己成長力	自己成長力	自己成長力
対課題基力	対課題基力	課題の達成に必要な能力	課題達成力	課題達成力	課題達成力
	対課題基力	課題の達成に必要な能力	課題達成力	課題達成力	課題達成力

15 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 16

一般的な測定方法について

一般的な性格テストやアンケートでは、主観評価のみによるリッカート形式が用いられます。その際、下記のような懸念が考えられます。

【例】Q.大学での学びを通じて、課題解決はどの程度身に付いたと感じますか。

- 1:とても思う
- 2:そう思う
- 3:どちらとも言えない
- 4:そう思わない
- 5:全く思わない

① **反応歪曲**
測定（回答）時における「社会的望ましき」による「反応歪曲」と言われるものです。少しでも自分を良く（社会的な基準に照らして）見せようとして、本来の自分の特性とは違うように回答を言います。

② **自尊感情による心理的バイアス**
自己評価で回答するようテストの場合、自尊感情の高低という個人の特性によって、答えにプレが生じると言います。（自尊意識が高ければ高回答し、謙遜者は低回答する）

16 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 17

PROGのコンピテンシー採点方法について

～コンピテンシー 設問例～

■ 設問の工夫
従来のルーブリックやアンケートでは排除できなかった感情的な回答の影響を避け、客観的で比較検討可能な測定方法を採用しています（プロファイル型）。

実社会で活躍する若手ビジネスパーソン4000名*のデータを収集し、どのような行動特性・判断基準を持つかデータベース化（モデル化）し、学生と統計的に有意な差がある設問項目を抽出し得点化。実社会で適用する可能性を示すよう設計。
*01年前半まで。設問については、実社会実業管理のシナリオが提供される。職務満足度が高い、産業構造に即した業界業種、文・理、男・女等を幅広く測定。

実証データ → データベース → 解答パターン抽出 → 採点ロジック構築

両側選択形式（両義性のある問題を強制選択）

A

感情に流されず、客観的に状況を分析して判断を下してきた

設問1

若手ビジネスパーソン

B

客観的な情報よりも、人の気持ちや人間関係に配慮して判断を下してきた

設問1

学生

17 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 18

客観測定により信頼度が高い（先行事例：内定時期の予測）

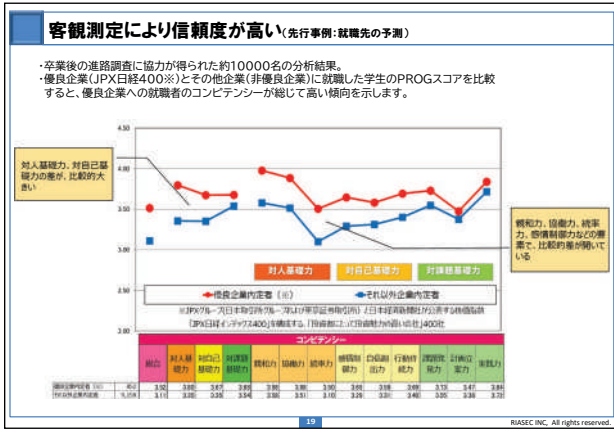
卒業後の進路調査に協力が得られた約500名の分析結果。対人基礎力、対自己基礎力を中心として、早期に内定を獲得する学生のコンピテンシーが高い傾向を示すことが分かります。

特に、対人基礎力、対自己基礎力での差が大きい

信頼力、協働力、結果力、情報力、自律力、行動持続力の自己評価が高くて、大きな差が開いている

18 RIASEC INC. All rights reserved.

スライド 19



スライド 20

PROGの測定について

- 受験方法: マークシートまたはWEBでの受験が可能です。
- 測定時間: ①リテラシー 30問 45分 (タイマー設定あり)
 ②コンピテンシー 195問 目安40分 (タイマー設定なし)
 ③アンケート 共通アンケート(新入生/在校生)
 大学独自アンケート (WEBは設問上限制限なし / フリー回答可)

- WEB受験の例 -

受験後、数分で結果表示
 ※印刷した紙での結果納品も可能です。

スライド 21

主な納品物

報告書(他大学比較)や在校生調査との分析
 ローデータ ※PROGのスコア+大学独自アンケート(最大40問)
 学生カルテ(個人結果要約版)

自分の強みがわかる結果報告書
 強みの伸ばし方がわかるハンドブック
 学生向け解説会(対面/オンライン/オンデマンド)

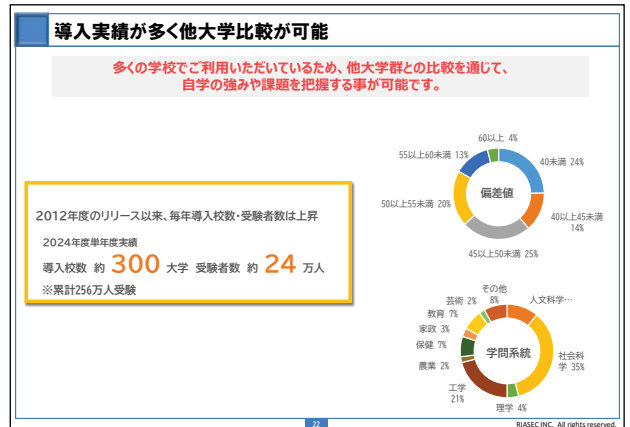
紙返却の場合
 オンライン返却の場合

【低学年】
 大学生活の行動計画支援

【高学年】
 大学生活の振り返り/就活支援

教学IR支援
 FD/SD
 大学PR制作
 個別面談支援

スライド 22



スライド 23

様々な支援事例

体験づくり

- 1. 導入: 導入研修、導入セミナー、導入マニュアル
- 2. 活用: 授業支援、FD/SD、PR制作
- 3. 評価: 評価支援、評価レポート、評価レポート作成
- 4. 活用: 活用支援、活用セミナー、活用マニュアル
- 5. 評価: 評価支援、評価レポート、評価レポート作成
- 6. 活用: 活用支援、活用セミナー、活用マニュアル

進路支援

- 1. 導入: 導入研修、導入セミナー、導入マニュアル
- 2. 活用: 授業支援、FD/SD、PR制作
- 3. 評価: 評価支援、評価レポート、評価レポート作成
- 4. 活用: 活用支援、活用セミナー、活用マニュアル
- 5. 評価: 評価支援、評価レポート、評価レポート作成
- 6. 活用: 活用支援、活用セミナー、活用マニュアル

出口 貴大 共立女子大学・共立女子短期大学 キャリアセンター 職員

スライド1

2025年度 第31回FD・SDフォーラム
第9分科会 (大学におけるアセスメントの活用事例)

PROGを活用した 教学マネジメントと キャリア支援

共立女子大学・共立女子短期大学
キャリアセンター
出口 貴大

共立リーダーシップ
自信を持って
歩み続ける

KYORITSU
WOMEN'S UNIVERSITY & JUNIOR COLLEGE

スライド2

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

2025年5月1日現在

大学紹介

大学	7 学部 8 学科 (26年4月 児童学部開設)
短期大学	2 科 大学院 4 研究科
学生数	5,868名 (大学・短期大学・大学院計)
専任教員数	257名 (大学・短期大学計)
大学の精神	女性の自立と自活
教育方針	リーダーシップの共立

2

スライド3

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

共立リーダーシップとは？

誰もがリーダーシップを発揮する時代。

「共立リーダーシップ」は学生の個性に即応して、各々の個性・能力を磨いていきます。

「リーダーシップ」は学生の個性に即応して、各々の個性・能力を磨いていきます。

大学の精神「女性の自立と自活」の「自立」は、自らを信頼し、率先して行動を動かしていくというリーダーシップの基盤です。

知識「読書・観劇・実習」の「実習」は、リーダーシップの醸成と実践に資しています。

そのため、本学の目指す「リーダーシップ」を「共立リーダーシップ」とし、みずから自立「自立」し、「実習」により能力を磨き、実践に即応する力を養成しています。

共立リーダーシップ

自立精神 読書・観劇・実習
みずから自立「自立」し、「実習」により能力を磨き、実践に即応する力を養成する。

共立リーダーシップの目標は、適応力豊かな本学の優秀な人材を育成することです。

3

スライド4

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

共立キャリア・ビジョン/共立キャリア・ポリシー

共立キャリア・ビジョン

「共立リーダーシップ」を発揮し、自らの意志でキャリアを紡ぎ続けることができる、自立した人材を育成する。

共立キャリア・ポリシー

- 職業観の情勢と豊かな人生を送るためのやりがいを見つけ、自分らしいリーダーシップを発揮しながら、周囲と協働して目標達成を目指す力を養う。
- 幅広い教養教育と専門教育を主体的に学ぶことによってライフプランを設計し、自らの意志で行動できる力をつける。
- 現代社会の変化を的確に把握し、多様な価値観を理解した上で自身の役割を認識しながら、課題を解決できる人材を育成する。

4

スライド5

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

本日のアジェンダ

- 01 PROG実施概要と活用促進の背景
- 02 教学マネジメントにおける活用
- 03 学生・キャリア支援における活用
- 04 現状の課題と今後の展望

5

スライド6

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

01
PROG実施概要と活用促進の背景

6

スライド7

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

01 PROG実施概要と活用促進の背景_受験フロー

タイミング	1年次	3年次※大生のみ	卒業年次
目的	<ul style="list-style-type: none"> PROGの結果を踏まえて、自分らしい「共立リーダーシップ」とは何かを考え、見つける 自らの強みと弱みを知り、「キャリアデザインシート」に記入した目標の達成に向けた行動のきっかけにする 自己成長やキャリア形成、進路選択に活かす 	<ul style="list-style-type: none"> (1年次の目的に加え)1年次の受験結果と比較することで自らの成長度を把握し、就職活動等における自己PRの作成に活かす 	<ul style="list-style-type: none"> 入学時および大学3年次の受験結果と比較し、自身の成長度を把握する
併設会	あり	あり ※「PROGを活用した自己PR作成講座」として実施	なし ※結果を確認し各自で振り返り
受験率 (既定内率)	97%	93%	62%

※1・3年次は2016年度から、卒業年次は2022年度から実施

スライド8

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

01 PROG実施概要と活用促進の背景_活用促進前の課題

PROBLEM ①

学修成果/教育成果を客観的に示すデータ不足



PROBLEM ②

多種多様な学内活動における客観的な評価(評価軸)のバラつき



PROBLEM ③

PROGが「直」で存在し振り返りや次のアクションへの結びつきの弱さ



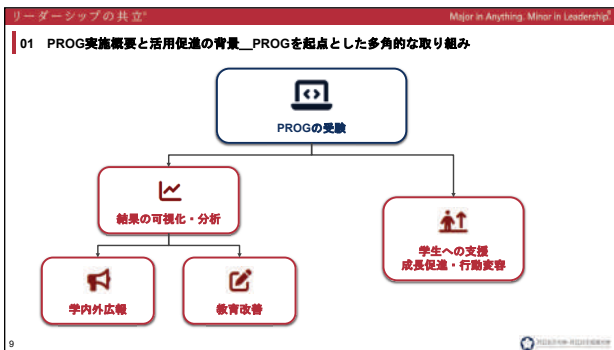
PROBLEM ④

学生へのPROG実施価値の浸透(受験率の低下)



測定して終わりではなく、「活用」するための仕組みや仕掛けが必要

スライド9

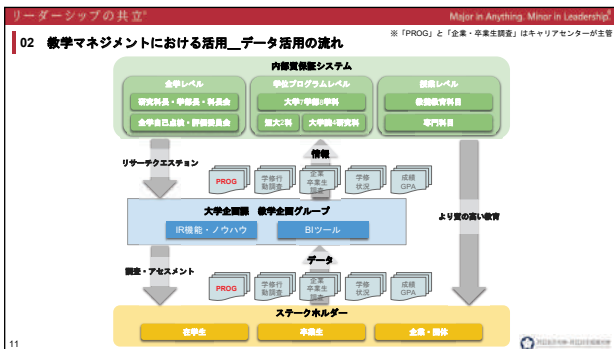


スライド10

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用

スライド11



スライド12

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用_データの可視化



□ PROG結果を含めた各種データはBIツールで可視化
□ 「学部カルテ」として関係教職員へ公開

スライド 13

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用_自己点検・評価から教育改善までの流れ

Check

自己点検・評価シート

自己点検・評価報告書

当日投影のみ

各部門が「学部カルテ」等を用いてエビデンスに基づき自己点検・評価

Action

学長からの改善指示

改善計画・重点計画策定

組織的なSD・FDによる支援

各部門の点検・評価結果や外部評価結果、学生評価結果をもとに全学的観点から自己点検・評価

13

スライド 14

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用_取り組み事例①

課題

リーダーシップ教育の実質化

PROGの活用

定基データに加え、定後データから成長要因を特定してリーダーシップの成長に必要な支援を確認

当日投影のみ

成果

2025年度より教養教育にてリーダーシップを全学必修化

PROGデータを1つのエビデンスとして活用し改善内容を検討

14

スライド 15

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用_取り組み事例②

課題

最大の就職率とPROGコンピが全学比で低い

PROGの活用

「進次コンピエンシーアッププログラム」
学生：PROG視点でのリフレクションの機会を提供し成長支援を得る
教員：PROG実践と関係FDにより理解を深めPROGを活用した支援につなげる

当日投影のみ

成果

2024年度就職率 98.7%に上昇
コンピ平均値 2.55で数増

単年度の成果のため取り組みと成果検証を継続して実施予定

15

スライド 16

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

02 教学マネジメントにおける活用_取り組み事例③

課題

全学的なコンピエンシーの伸長

コンピエンシー（PROG）に対する理解と授業方法の質が不足している

PROGの活用

「学生のコンピエンシー伸長に向けたFD研修会」を開催
PROG実践、関係上存じた学生への公開インタビュー、ディスカッションを実施しコンピエンシー（PROG）とその伸長方法への理解を促進

当日投影のみ

成果

当日投影のみ

16

スライド 17

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

03 学生・キャリア支援における活用

17

スライド 18

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

03 学生・キャリア支援における活用_冊子やシステム等のツール

キャリアデザインシート（ポータル）

当日投影のみ

- 入学前編、1年前期末編、1~4年修了時編の計6冊記入
- 入学前編はこれまでも取り送りながら興味のあることやこれからの目標、実現してほしいこと等を記入
- 以降は、設定した目標の達成状況を振り返り、今後すべきことや実現してほしいことを記入
- 2024年度から紙質をプラスチックアップし、「再立リーダーシップ」や「PROG」を踏まえて記入できる内容に

キャリアから考える教養教育科目の選び方（冊子）

当日投影のみ

- 「キャリア」の観点から教養教育科目の履修選択を支援するための冊子
- 入学後のガイダンスにて配布し、履修計画に役立ててもらおう
- キャリアに関するプログラムの紹介も入れて取り、PROGに関する説明も掲載

18

スライド 19

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

03 学生・キャリア支援における活用__冊子やシステム等のツール

PROG冊子で共立生が語る正課外活用術！ (冊子)

当日投影のみ

- コンビテンシーまたはリテラシーを伸ばせる学内のプログラムを紹介し行動変容を促すための冊子
- 活動に参加した学生生のインタビューの掲載し、実際にどんな取り組みを経てどう成長したのかがわかる
- PROGの解説を行う際に配布し次のアクションにつなげる

Kyoriutsuキャリアナビ (システム)

当日投影のみ

- 正課外活用術の冊子に掲載している各プログラムとPROGの別内容をベースにした、専攻人に合ったプログラムを提案するシステム
- 冊子と同じく教員の席に活用し、プログラムの申込 (実際の行動) までを促す
- 正課外活動への参加意向も全国
- 2026年度より運用開始

19

スライド 20

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership


03 学生・キャリア支援における活用__成長や行動変容を促す機会と仕掛け

担任 (アカデミック・アドバイザー) 個別
カウンセラーによるキャリア相談

当日投影のみ

- ガイドラインに基づき、学部ポートフォリオ (成績やPROGレポート・ポートフォリオ) やキャリアデザインシートを踏まえて指導することとしている
- 学生の得意や傾向の把握、自己理解や自己PR作成支援のためにPROG結果をデータの1つとして活用

PROG懇談会



- 1年生と3年生を対象に、PROG発表後に懇談会を実施
- PROG結果をもとに自分の強みや弱みを自己理解する
- 自分の強みや弱みを踏まえて今後の目標設定をする
- 3年生は就職活動を見据えて自己PRの作成につなげる

20

スライド 21

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership


03 学生・キャリア支援における活用__成長や行動変容を促す機会と仕掛け

ワークキャリアプログラム
(@増休室・インターンシップ)

当日投影のみ

- 卒業後の目標において、PROGを踏まえた自己分析や目標設定、振り返りを実施 (キャリアデザインシートとも連動)
- 企業側に依頼する個人別の評価シートもコンビテンシーベースで評価していた内容をとし、卒業後や定年にも活用

リフレクションセミナー



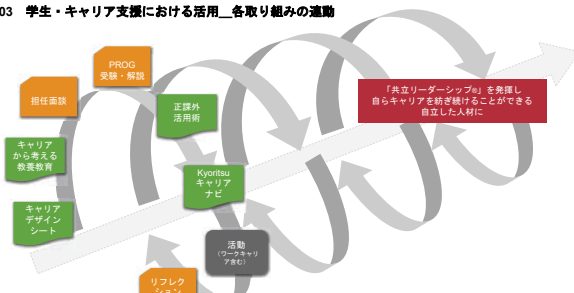
- これまでの学生生活での様々な経験を振り返り、強みの発見、再確認や成長実感を得て、次の目標 (行動目標) の設定を行う
- 経験活動も見据えて採用担当者の目標を理解し、「オウチカ」の組み立て方も学ぶ

21

スライド 22

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

03 学生・キャリア支援における活用__各取り組みの連動



22

スライド 23

リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

04
現状の課題と今後の展望


23

スライド 24


リーダーシップの共立 Major in Anything, Minor in Leadership

04 現状の課題と今後の展望

各施策の連動を推進している一方で
4年間 (2年間) を見たときに
軸となる一貫した専攻の確立が不十分



2028年度に向けて検討中
4年間 (2年間) を貫く一本の軸を創る
→体系的なキャリア科目の構築




24

スライド1

第9分科会 大学におけるアセスメントテスト（ジェネリックスキル測定テスト）の活用事例

「学修成果の可視化が支える学びの循環」
— 学生支援・授業改善・教育改革に向けて —

京都橘大学
教学事務部 教務課
山本 博子



スライド2

目次

- 1 京都橘大学の概要
- 2 PROGの実施目的・実施方法
- 3 活用事例① 学生支援・キャリア支援への活用
- 4 活用事例② 共通教育課程における授業活用・学修成果の評価
- 5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価
- 6 課題と今後の展開

スライド3

2026年度 文理多彩な10学部18学科へ



教育理念 「自立！共生！臨床の知」

学生数 7,033人（2026年2月現在）

就職率 93.9%
▼2026年 大学通信実践職率ランキング 2年連続 京都府内第1位

文系・理系・医療系の学部・学科が1拠点に集う
総合大学だから実現できる学科の垣根を越えた学び



スライド4

2 PROGの実施目的・実施方法


目的・位置づけ
学生が自らの汎用的能力に対する自己理解を深め、これまでの振り返りと今後の学習目的や就業意識を高めること、および全学科の1回生と3回生に対して実施することにより学修成果を定量的に把握することを目的とする。また、PROGの受験結果は多くの学科でアセスメント・リストに含まれており、学生の学修成果を評価するにあたって、評価指標の一つとされている。

導入年度 2016年度 **対象** 全学部・学科の1回生および3回生

実施時期
1回生：入学直後（4月）
3回生：4月・7月・10月 ※学科により実施時期が異なる

実施方法
【受験】1回生：オンライン 3回生：原則、対面（欠席者：オンライン対応）
【解説会】全回生：オンライン

教員フィードバック
教務委員会での教員向け結果報告会を実施。一部学部では、個別の報告会を実施




スライド5

3 活用事例① 学生支援・キャリア支援への活用

（事例1）ポータルサイトでの個人結果表示

学習管理システム（LMS）やディプロマ・サプリメント（学位証書補足資料）で個人結果表示

学生および教員が確認でき、学生自身が成長確認するだけでなく、学生指導等においても活用



スライド6

3 活用事例① 学生支援・キャリア支援への活用


（事例2）低回生向けキャリアガイダンスでの活用

自分にあった企業や業界がよくわからない・・・

将来を考える際に、PROGの結果を参考に

- ①あくまでも参考
- ②自分が行ってみたい企業があるならそこでOK！
- ③悩んだときの一つの参考として考えてみてください

将来を悩んだときのちょっとした参考として、PROG活用を低回生向けキャリアガイダンスで取り上げている。



スライド7

4 活用事例② 共通教育課程における授業活用・学修成果の評価
 (事例1) 産学公連携科目「インターンシップ I」 ※2026年度より「就業体験実習 I」へ名称変更

【対象学年】学部2回生以上

【授業の到達目標】
 事前事後学修と就業体験を通して
 1 「働くこと」への理解を深めること。
 2 社会で働く上で求められる能力や姿勢を学び、学修意欲を高め、今後の学生生活や卒業キャリアへの展望を持つこと。
 3 **多様な人と協働できる力（親和力・協働力）、物事をやり遂げる自信を創出する力（自信創出力）、主体的に動き何事にも前向きに一歩が踏み出せる力（行動持続力）**を伸ばすこと。

PROG	対人基礎力	親和力
		協働力
	対自己基礎力	自信創出力
		行動持続力
	対課題基礎力	課題発見力
		計画立案力
		実践力

一部のコンピテンシーの伸長を授業の到達目標にしている。

スライド8

4 活用事例② 共通教育課程における授業活用・学修成果の評価

実習前
 ・学生に期待する到達レベルを設定
 ・自身の現時点のレベルを自己評価
 ・企業が期待するレベルも踏まえ、目標設定

実習後
 ・実習前に設定された学生に期待する到達レベルを踏まえ、実習学生の到達レベルを評価
 ・企業の評価レベルを参考に、振り返りを行い自身の強みと課題を整理
 ・今後の学生生活の目標設定を行う

PROGを受験しない2回生で、学生がコンピテンシーを意識する工夫

スライド9

4 活用事例② 共通教育課程における授業活用・学修成果の評価
 (事例2) 共通教育課程の自己点検・評価

▼教育理念「自立・共生・臨床の知」に対応する教育目標を定め、共通教育課程のカリキュラムを一新

▼教育目標の到達を評価するために、教育目標とリテラシー・コンピテンシーを紐づけ、共通教育課程の自己点検・評価を今後実施する

	リテラシー				専門知識・技能				実践力				
	読解力	情報力	批判力	表現力	基礎力	応用力	実践力	創造力	協働力	持続力	実践力	創造力	持続力
① 物事を多角的な視点から客観的に理解するとともに、論理的・批判的に思考する力を、自己成長や問題解決に活用することを目指す能力	○	○	○										
② 自ら「世界」に目を向け、自身の困難や学修のあり方を発見しつつ、他者に理解しあがる能力として物事に思い馳せる能力				○									
③ 知識と技能を修得する中で困難を客観的に理解するとともに、課題の解決に際し他者から新たな知見を発見する能力			○	○									

スライド10

5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価

▼学科の自己点検・評価の評価指標にPROGを活用
 ・学科によっては、学科のディプロマポリシー（学科DP）と紐づけた分析を実施
 ・学科DPとPROGの中分類を対応させ、客観的指標から学科DPの到達状況を確認

▼1回生時と3回生時の変化を評価・分析
 ・カリキュラムの課題整理などに活用

スライド11

5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価
 (事例1) 文学部 歴史遺産学科

【歴史遺産学科 ディプロマポリシー】

DP①文化遺産を活用できる能力を持つことで社会での文化創造に寄与しようとする意欲を身につけている

DP②文化遺産の調査・記録方法、そのプレゼンテーション能力を身につけている

DP③文化遺産の取扱や保存管理の知識をもち、研究に高めるための技術と方法を身につけている

DP④課題を設定し、資料を集め、観察、分析、考察を行う手順を修得する能力を身につけている

DP⑤現代社会に関する基本的な認識と対応能力を身につけている

スライド12

5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価
 (事例1) 文学部 歴史遺産学科

【現状確認】
 ●リテラシーで「DP④課題を設定し、資料を集め、観察、分析、考察を行う手順を修得する能力を身につけている」の向上確認
 ●協働力と統率力の低下がみられる

【課題整理】
 ●協働力、統率力（DP2・3）の向上
 ●対課題基礎力についても他の私立四年制大学とひけをとらないようにしたい

スライド 13

5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価
 (事例1) 文学部 歴史遺産学科

【施策】コンピテンシー向上に向けて

- (1) **高度専門フィールドワークのさらなる充実**
 - ・実習を通じて対人基礎力の向上をはかる
 - ・公務員・文化財専門職への就職数増加につながっている
- (2) **「水中考古学の京都橋大学」というブランド確立**
 - ・対課題基礎力の上昇と学生の自信創出
- (3) **企業と連携した文理融合型歴史遺産学実習の教育開発**
 「歴史遺産のデジタルアーカイブに向けた文理融合型実習」の教育開発を実施
 ⇒先端技術を使いこなし、対課題基礎力向上を目指す

スライド 14

5 活用事例③ 専門教育課程における学修成果の評価
 プロジェクト系科目の効果は？

【現状確認】

- 3 回生時に計画立案力の低下が見られる
- CO型PBLの受講者は全体と変わらない
- インターンシップ I の受講者は若干改善
- CO型PBLとインターンシップ I の両方の受講者は大いに改善している

【課題整理】
 25年度からプロジェクト科目を変更することから、計画立案力を改善させ
 対課題基礎力を高める方法について検討を継続したい

スライド 15

5 活用事例 (まとめ)

▼**個人レベル**

- ・学生自身が成長を振り返るための参考指標
- ・学生指導やキャリア支援の補助情報

▼**組織レベル**

- ・学科や課程単位での傾向把握
- ・学修成果に関する課題の可視化

学修成果を多面的に捉えるためのひとつの指標として、外部視点から俯瞰的に把握し、「可視化と対話」に活用

スライド 16

6 課題と今後の展開

【課題】

▼**運用上の課題**
 3 回生の受験率が低下。学年特性を踏まえた受験方法や支援方策の検討が必要

▼**評価・分析上の課題**

- ・全学科が足並みを揃えてPROGの活用ができていない
- ・全学で活用していくために、学内でのデータ共有やデータを用いた議論のあり方を検討する必要がある

▼**教学マネジメント上の課題**
 本学では相関は把握できても、教育内容・手法とPROG結果の因果性の特定には十分には活用できる手法を見いだせていない

スライド 17

6 課題と今後の展開

【今後の展開】出口と教育をつなぐ中間指標の一つとして活用

▼(本学が考える)学修成果の**明確化**
 学科DPや教育目標とPROG項目の対応を「仮説」として整理
 ⇒育てたい学生像を設定し、外部と比較した評価指標としてどう活用するか(何をしたいか、何をしたいか)

▼**データを用いた対話の場の形成**
 「数値の良し悪し」ではなく、「なぜこの傾向が出ているか」を教職員で議論する文化づくり

▼**学修者本位の教育への循環**
 可視化 ⇒ 課題整理 ⇒ 改善・改革 ⇒ 再可視化

▼**学修成果を基盤に、学年進行・学生層別のキャリア形成支援を体系的に展開**
 学生の成長の可視化を通じて社会的・職業的自立を支援

学修成果を基軸とした教育・学習支援・学生支援を通して、本学ならではの学修者本位の教育の実現を目指す

スライド1

大学コンソーシアム京都 2025年度 第31回FD・SDフォーラム 第9分科会
「大学におけるアセスメントテスト（ジェネリックスキル測定テスト）の活用事例」
(2026年3月1日)

大阪工業大学における PROG スコアの傾向と活用

工学部教授・教務部長
椋平 淳

大阪工業大学

スライド2

1. 大学概要

◆大阪工業大学（OIT）

- 1922年：「関西工学専修学校」として創立
- 2022年：創立100周年
- 建学の精神
「世のため、人のため、地域のため、
理論に裏づけられた実践的技術を持ち、
現場で活躍できる専門職業人を
育成する」
- 卒業生：累計 11万人強
- 教職員：297人+176人（2025年度）

◆学部

- 工学部（8学科、入学定員900名 @大宮）
- IT・ITeX&デザイン工学部（3学科、入学定員280名 @福田）
- 情報科学部（5学科、入学定員460名 @枚方）
- 知的財産学部（1学科、入学定員140名 @大宮）

スライド3

2-1. 本学の特徴といえば…

多様な実践的活動

大阪工業大学

スライド4

3. PROG導入の経緯

◆2012年度

- 工学部で試行
*受験対象：学生プロジェクト参加学生 & 国際PBL参加学生
計150名ほど

⇒ 結果：全国平均よりも高い

◆2014年度

- 工学部全学科で導入

◆2016年度

- 文科省AP事業に選定（2016-2019）
- 「学修成果の可視化」の一要素として工学部/全学科への導入決定

◆2017年度～

- 全4学部17学科で実施

スライド5

4. AP（大学教育再生加速）事業での本学の取組

◆「卒業時の学生の質保証」を推進する制度構築と実効的運用

- ◆ディプロマ・サプリメント（DS）システム
 - ディプロマ・サプリメント（学修成果補助証明書）導入
 - ミニマム・リクワイアメントと分野別達成目標の整備
 - カリキュラム・マトリックスの整備
 - 「累計GP」の活用（GPAだけでなく）
 - 達成度確認テストの導入
 - 卒業研究着手要件の見直し
 - キャリア形成支援手帳導入
- ◆PROGテストによるメタ認知・自己学修の促進
 - 4年間一貫した自己点検/指導のステップ整備
 - 各種アンケート（学生/卒業生/企業）拡充
 - 取組全体の検証と改善作業の推進（IR）

その他

スライド6

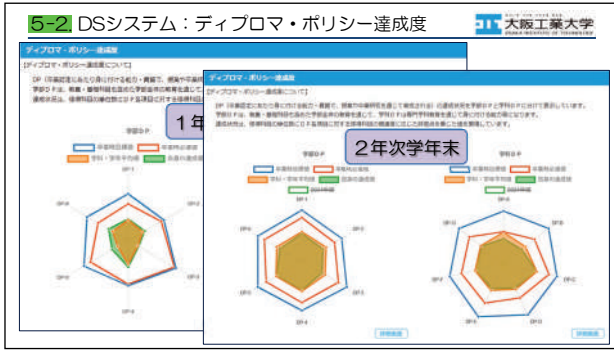
5-1. ディプロマ・サプリメント（DS）システム

◆独自開発した学修成果可視化Webシステム

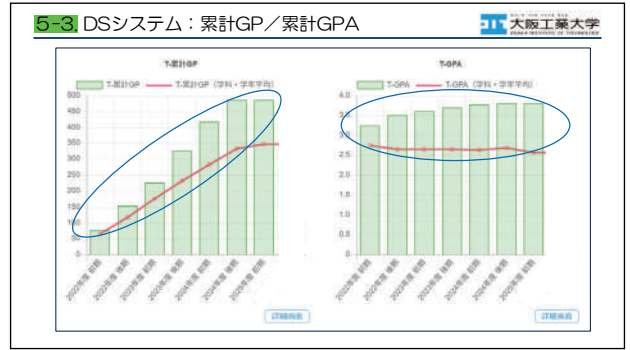
◆可視化項目

- ◆ディプロマ・ポリシー（DP）達成度
 - 専門科目分野別達成度
 - 卒業要件別取得単位数
 - TOEIC
- ◆グレード・ポイント（GP）およびGPA
 - 入学時学力確認テスト
 - 授業外学修時間
- ◆ジェネリックスキル（PROGリテラシー/コンピテンシー）

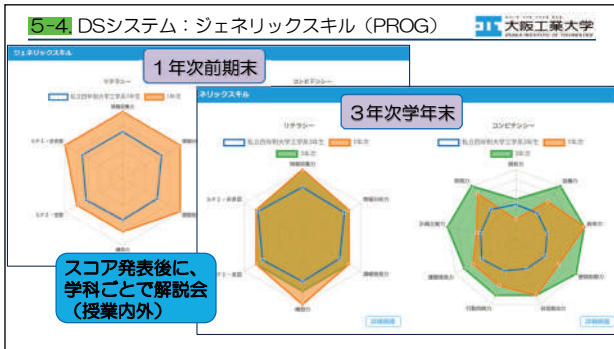
スライド7



スライド8



スライド9



スライド10

6. セルフチェックシート (自己点検記録票) の運用

- ◆ 「セルフチェックシート (自己点検記録票)」の運用
 - ・ DSシステム活用による学生の自己点検の記録を残す
 - ⇒ その点検内容の学生本人への定着 (メタ認知強化) を図る
 - ⇒ 年1回以上を原則
 - 学生⇄教員のコミュニケーション素材として面談に活用
 - 学科から学部へ記録票回収状況を報告

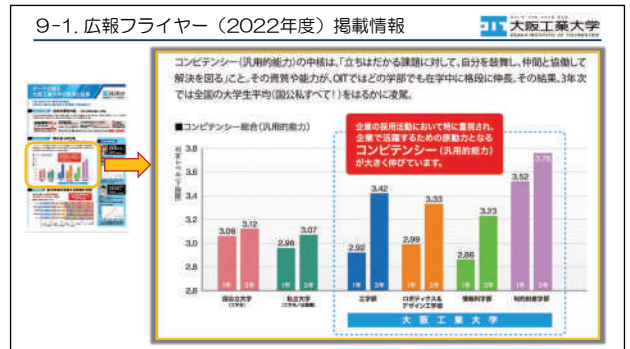
成果の自己評価

当座の改善計画

スライド11

8. 教育力の発信 (HPなど)

スライド12



スライド 13

9-2. 広報フライヤー（2024年度）掲載情報

時代と社会が変化すれば、企業が求める人物像も変わって当然です。

企業はすでに将来を見据えている

全国よりも高い大阪工業大学の「課題見込み」

スライド 14

9-3. 広報フライヤー（2022年度）裏面掲載情報

このフライヤーの裏面

ものづくり先進分野に翻れる先実した環境

UMEDA
AKATA

スライド 15

10-1. 幻の「IRシステム」：PROG結果利用の挫折例

◆構想：「特に支援が必要な学生を抽出し、指導に活かすシステム」

以下の3つの目的に資する学生データ（リスト）を出力する。

- 離学対策（離学者を減らす）**
「離学可能性の高い学生（離学予備群）」を抽出し、学生指導（離学予備と対策）に活かす。
- 就職支援（就職優秀者を増やす、就職困難者を減らす）**
①「ブランド企業に就職できる可能性の高い学生」を抽出し、当該企業への就職促進・支援に活かす。
②「中堅・大企業に就職できる可能性の高い学生」を抽出し、当該企業への豊富な就職支援に活かす。
③「就職で苦戦する可能性の高い学生（就職困難者）」を抽出し、丁寧な支援（予備と対策）に活かす。
- 院進学支援（院進学者を増やす）**
「院進学可能性の高い学生」を抽出し、進路指導（院進学の促進・支援）に活かす。

スライド 16

10-2. 幻の「IRシステム」：開発の意図

実績就職率 16年連続 関西私大第1位

「超」成長できる大学です

順位	大学名	就職率 (%)	学生数
1	大阪工業大(公大)	97.8	2,027 / 1,651
2	大阪府立大	97.0	970 / 111
3	近畿大学(私大)	95.8	1,024 / 970
4	京大(公大)	95.5	1,225 / 1,000
5	神戸大(私大)	94.8	2,453 / 1,800
6	京大(私大)	93.5	1,480 / 1,317
7	東洋大(私大)	92.8	1,200 / 1,243
8	同志社大(私大)	92.8	1,201 / 1,708
9	大阪大(公大)	92.7	2,655 / 1,178
10	東洋大(公大)	92.6	1,284 / 1,171
11	大阪大(私大)	92.5	2,071 / 1,807

順位	大学名	卒業率 (%)
1	近畿大(私大)	30.0
2	近畿大(公大)	28.0
3	近畿大(私大)	23.0
4	近畿大(私大)	19.0
5	近畿大(公大)	15.0
6	近畿大(私大)	12.0
7	近畿大(私大)	10.0
8	近畿大(公大)	10.0
9	近畿大(私大)	10.4
10	近畿大(私大)	9.7

スライド 17

10-3. 幻の「IRシステム」：学生抽出の仕組み

過去の学生データを用いて、ブランド企業就職と関連のある学生データ（学修成果等）を特定し、ディシジョン・ツリーを用いて閾値を計算・決定した。

2-0 就職支援(ブランド企業就職)

就職(ブランド企業)

PROGスコア

1年後期T-GPA

以下のうち、各スコアが「5以上」の場合、判定フラグに「1」が立り、加算する
・「コンピテンシー」個人差能力
・「コンピテンシー」対自己差能力

「1年後期T-GPA」が一定値以上だった場合、判定フラグに「1」が立つ

スライド 18

10-4. 幻の「IRシステム」：抽出用ウィンドウ

難易度の高いブランド企業への就職可能性を判定し、有望な学生をリストアップする

データ作成

スライド 19

10-5. 幻の「IRシステム」：出力帳票サンプル

2) 就職可能性・検討データ（工学部全学科1年, 2年, 3年, 4年）

学科平均	3.93	4.14	4.80	2.75	4.53	3.33	
総合平均（学部平均）	4.00	4.24	5.00	2.75	4.53	3.33	
学部標準偏差	2.10				0.55	0.50	
比較基準（学部標準偏差）	2.2	フラグ判定に用いるデータ				0.57	1.10

学生番号	氏名	性別	基礎力 (PROG)		GPA		ブランド企業 就職可能性
			対人基礎力	対自己基礎力	ブランド企業 GPA	ブランド企業 GPA	
121001	***	男	4	3	3.93	3.93	0
121002	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121003	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121004	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121005	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121006	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121007	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121008	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121009	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121010	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121011	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121012	***	女	4	3	3.93	3.93	0
121013	***	女	4	3	3.93	3.93	0

フラグの立った学生(ブランド企業への就職有望な学生)

スライド 20

12-1 検討中のPROG結果分析方法①

◆「クロス集計」や「セグメント化」を追加

リアラー総合

3	4	5	2	3	4	5
2	28	27	24	41	41	41
1	42	33	30	30	41	41
0	25	27	42	24	24	24
-1	18	11	20	15	15	15
-2	12	12	9	18	9	9
-3	1	6		6		

コンピテンシー総合

3	5	3	7	4
2	41	40	44	44
1	47	62	60	60
0	21	24	13	13
-1	9	1	9	9

◆結果と考察例

- 3年次までのT-GPA帯別にPROG伸長度を点検した結果、GPAの高低にかかわらず、**伸長値はおおむね正の方向に分布**。
- 中位GPA帯においても一定の正の伸長が見られ、学修効果が一部の成績上位層に偏っていない点が示唆される？
- 全体として、工学部の教育はGPA帯を問わず、学生の成長を安定的に支えていると評価できる？

スライド 21

12-2 検討中のPROG結果分析方法②

◆コンピテンシー総合の伸長度が「高い学科」(各グラフ左)と他学科(各グラフ右)で、スコアが伸びている学生群で比較【在学生アンケート結果とクロスさせると】

①伸長度が「高い学科」は、**「教員が提出物に激励やコメントをつけて返す」で「ひんばんにあった」の改善割合が高い傾向にあった。**

②「課外活動や研究会に参加する」では、**双方の学科別の経験時間に大きな差はなかった。**

■示唆①
教員によるフィードバックが与える影響

- コンピテンシーは「経験の量」ではなく「経験の質(省察)」で伸びる？
- 行動の結果に対し、教員からどのようにフィードバックを受けるかが行動特性の定着に寄与する？

■示唆②
課外活動がコンピテンシーに与える影響

- 従来ありがちな「課外活動をやっていたら社会性が育つ」という考察は、本データからは強く支持されない？
- 課外活動学生はもともとコンピテンシーが高め？

スライド 22

13. PROG結果活用の展望

◆活用方法は多様

◆事例はあくまで参考にとどめ、各大学の強みを生かす独自の活用方法構築を

ご清聴ありがとうございました
(atsushi.mukuhira@oit.ac.jp)

第10分科会

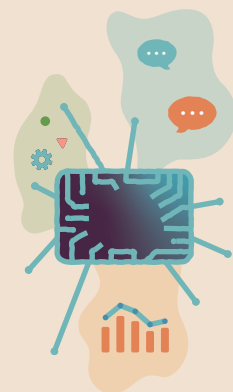
大学職員の高度化と流動性 (職員の人材育成)

報告者

- 村山 孝道 氏 京都文教大学 総合社会学部 准教授
- 谷ノ内 識 氏 大正大学 地域創生学部 教授
- 山咲 博昭 氏 奈良女子大学 高等教育研究・支援センター 准教授

コーディネーター

- 南 了太 氏 京都精華大学 国際文化学部 准教授



〈第 10 分科会〉

「大学職員の高度化と流動性（職員の人材育成）」

コーディネーター

京都精華大学 国際文化学部 准教授 南 了太

○本分科会のねらい

従来、大学の業務は、教育・研究が中心であったが、2006年に第3の使命として社会貢献が明記されて以降、産学連携や国際連携、地域連携など連携を基軸とした活動が増え、大学の業務はますます複雑化・高度化している。そこでは、第3の職種としてURAやUEAなど、教員と職員の間立つ中間職人材のニーズの高まりや、職員から教員へのキャリアパスなど様々な変化が見られる。また、2017年の大学設置基準の変更に伴い、SDが義務化された。さらに、2022年には同基準が「教員の適切な役割分担の下で」から、「教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しつつ」（第3章教員組織第7条2項）に変更され、教職協働が重要事項となった。上記の環境変化の中で、連携と教職協働など、いずれも他者との関わりがより求められる昨今、このことは従来の教員と職員という役割や職務を考え直す機会にもつながる。そこで、本分科会では、大学職員から大学教員に転身した人材に焦点を当て、自身の職務経験を踏まえた①キャリアチェンジのきっかけ、②職種が変わったことで見える大学の状況、③自身の研究と大学業務の関係性、④望ましい教職協働像などを多角的に語ってもらい、それを踏まえて類型パターンを紹介した。

○報告の概要

本分科会には、教員13名、職員82名、学生3名、その他4名の計102名の登録があり、大学をはじめとした関係機関は61機関に及んだ。

まず、南了太（京都精華大学 国際文化学部 准教授）の冒頭説明では、大学教員の教育・研究領域が、disciplineから文理融合などの学際性（interdisciplinary）、さらに産学連携などの超学際性（transdisciplinary）に変化し、従来、学者が得意としてきた真理探究よりかは課題解決のニーズが増えていることに言及した。また、職員においても、①バックオフィス系（学務・総務・施設・図書等）や、②営業系（キャリア・入試・国際・広報等）の従来型の業務に加えて、左記の連携・変革の流れから、③企画系（経営企画・アドミニストレータ・評価等）や④専門系（IR/URA各種コーディネーター・ファンドレーザー・コンプラ等）が重視されている。

このように、教員も職員も様々な変化が起こり、特に従来の職員像では現象を捉えられないことから、造語で「越境型職員」という用語を提案した。越境型職員とは、「自身の専門性やスキル、経験を活かして、連携・改革志向を有し、教員・職員の境界線（教育・研究・社会貢献・事務）を縦横無尽に越境し、新たな価値を創出する人材」としている。連携や課題解決に対応できる教員ニーズの高まりや企画・専門志向のスペシャリスト職員の高まりを受けて、「越境型職員は、どのようなキャリアを経て、現在のポジションについたのか。また、共通性や差異はあるのか」という問いを立てた。

次に、村山孝道氏（京都文教大学 総合社会学部 准教授）の「ノーナシ男の計画的偶発的キャリア」では、計画的偶発性理論に基づき、①キャリアチェンジのきっかけ、②職種が変わったことで見える大学の状況、③自身の研究と大学業務の関係性、④望ましい教職協働像についての紹介があった。

そこでは、自身のキャリアを1.開始 2.拡散 3.混沌 4.収束 5.現在に分類し、これまでに職員として経験してきた業務内容や、限界、転職へのきっかけが述べられた。さらに教員になったことで、様々な層の学生との個々のやりとりを通じた手触り感のある質的な情報の習得や、産学連携や高大連携活動がしやすくなった一方で、学校経営について、ミクロな情報が増え、マクロな情報が減少し、学内の職員との協働の現場が減少するなど経験もした。その上で、望ましい教職協働像として、Art（ビジョン、問い、感性）とScience（科学的思考、論理、分析）、Craft（実現、実装）の3点の力に基づく協働が必要であることが述べられた。

次に、谷ノ内識氏（大正大学 地域創生学部 教授）の「プロティアンキャリアとライフシフト～帰ってきた第20回SDフォーラム～」では、キャリアの成否は自身で決めるという「プロティアンキャリア」の観点から自身のキャリアの振り返りがあった。まず、自身の学部時の歴史（考古学）の知識・教養を基盤に、

NHK 記者での経験で培われた交渉力、文章力、俯瞰力、主体性の獲得。さらに、その経験を通じて、広報 PR を軸とした大学職員と大学院の進学によるアカデミックスキル研究と実践の経験をし、現在では大学教員・大学・自治体に対して、教育・研究を軸に研究と実践成果の還元と研究と実践とマネジメントをし、地方創生の実現に向けた活動の紹介があった。いくつかのキャリアの場面で創発の経験があり、他の人がやらない何かをすることの重要性が説かれた。また、大学教員は所属学部や学科のこと、募集課題や他大学、就職支援や企業、地方(自治体)のことを知らないという課題があり、実務もできる道化師の役割の重要性について言及があった。その上で、キャリア展望(自律的・主体的姿勢)や、自己研鑽(自信と信用の基盤)、ネットワーク(仕事そのもの)がキャリアの源泉であることを結論とした。

最後の、山咲博昭氏(奈良女子大学 高等教育研究・支援センター 准教授)の「実践と研究との往還を意識したキャリア形成」では、大学時代の初年次教育を通じて自らも変わることができた経験に基づき、「学生に成長の機会を提供したい」という思いが大学教育に携わる原動力であることの説明がなされた。また、JUAM(大学行政管理学会)や大学院、学外活動、出向経験を通じた視座の向上を獲得し、実務経験を通じ、「質保証」「教学マネジメント」という長く関わりたい分野の発見がなされ、視野の拡大と専門性の確立につながった。さらに、職員から教員へキャリアチェンジする先輩の存在や学生時代にお世話になった先輩の教員としての着任などロールモデルが身近にあったことも、キャリアチェンジのきっかけであった。その一方で、教員になって以降、得られる情報の範囲が限定的になるなど情報の質の変化が見られ、アイデアを出す等は得意だが、学内の規程や委員会等の兼ね合いを見て実装するのは苦手など教員の「強み」と「弱み」の理解が進んだ。その上で、自身のミッションとして組織内で教員と職員の「架け橋」としての役割を果たすことが重要である点が述べられた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

全体討議では、参加動機と具体的に知りたい内容を尋ねるために、即席の QR コードアンケートを実施した。44 名から参加動機の回答があり、上位順に「大学職員としての専門性を高めるヒントを得たいため」25 件(56.8%)、「教員と職員の役割の境界線が変化している現状を把握したいため」23 件(52.3%)、「教職協働を推進するための、新しい組織のあり方を模索しているため」22 件(50%)であった。

また、具体的に知りたい内容については 10 件の質問が寄せられ、それらに対して登壇者が順に回答をした。そこでは、教育に関わる職員はどこまで教員のテリトリーに入るかや、学術的な専門性をどのように担保しているか、既存の教員からの見られ方、大学院進学の際の研究テーマなど多岐に及ぶ内容の質問があった。

結論として、越境型職員の共通点としては、様々な業務を経験し、その中でも企画部門への配属された点が共通していた。キャリアチェンジのきっかけは、普段の大学の業務の改善意識の向上から、学会等に参加し、他大学との交流と様々な気づきや開放的思考を持ち、ジェネラリストから連携・評価・企画の業務経験を介して、スペシャリスト志向になり、大学院に進学し、業務に関する博士論文執筆をし、大学職員から教員へ転身するというものであった。

また、望ましい教職協働像について、登壇者からは越境型職員を増やす必要が唱えられた。

その場合、職員も授業担当を通じて、職務コミットメントを高めるか、もしくは教職員の役割分担を徹底するかは意見が分かれたが、教員・職員の業務を理解する両棲類志向の育成が重要であることを結論とした。

スライド1

第31回FD・SDフォーラム 2040年の京都の大学-我々はどう教え、学び、働いていくのか-

大学職員の高度化と流動性 (職員の人材育成)

2026年3月1日 14:00-16:30

京都精華大学 南 了太
(rminami@kyoto-seika.ac.jp)

スライド2

趣旨

大学の業務が複雑化・高度化する中で、URAやUEAなど、教員と職員の間立つ中間職人材のニーズの高まりや、職員から教員へのキャリアパスなど様々な変化が見られる。このことは、教員と職員という役割や職務を考え直す機会にもつながる。

本分科会では、大学職員から大学教員に転身した人材に焦点を当て、自身の職務経験を踏まえた①キャリアチェンジのきっかけ、②職種が変わったことで見える大学の状況、③自身の研究と大学業務の関係性、④望ましい教職協働像などを多角的に語ってもらい、それを踏まえて類型パターンを紹介する。

スライド3

分科会の流れ

- 14:00-14:10 趣旨説明
南 了太 京都精華大学 准教授
- 14:10-14:40 講演1
村山 孝道氏 京都文教大学 総合社会学部 准教授
- 14:40-15:10 講演2
谷ノ内 識氏 大正大学 地域創生学部 教授
- 15:10-15:40 講演3
山咲 博昭氏 奈良女子大学 高等教育研究・支援センター 准教授
- 15:40-15:50 休憩
- 15:50-16:25 ディスカッション
- 16:25-16:30 まとめ

スライド4

南の職歴

- 2006年4月～2009年3月 独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 NEDOフェロー (同志社大学リエゾンオフィス・知的財産センター出向)
- 2009年4月～2009年12月 京都産業大学 専任事務職員 係員
- 2010年1月～2011年3月 有限会社金沢大学ディー・エル・オー ライセンスアシリエント
- 2011年4月～2014年1月 宝塚大学 専任事務職員 係長
- 2014年1月～2020年3月 京都大学 産官学連携本部 特定研究員(主任専門職/調査役)
- 2020年4月～2021年3月 京都精華大学 人文学部総合人文学科 准教授
- 2020年4月～2023年12月 京都大学 産官学連携本部研究員(非常勤)
- 2021年4月～2023年6月 京都精華大学 共通教育機構社会実践力育成プログラム部門長
- 2021年4月～現在 京都精華大学 国際文化学部グローバルスタディーズ学科 准教授
- 2021年4月～現在 JST共創の場形成支援プログラムゼロカーボンバイオ産業創出による資源循環共創拠点(京都大学)人材育成・社会展開部門リーダー
- 2022年4月～現在 有限会社金沢大学ディー・エル・オー 技術移転コーディネーター
- 2024年10月～現在 京都大学 工学研究科研究員(非常勤)
- 2025年3月～現在 筑波大学 人文社会ビジネス科学学術院(非常勤)

スライド5

大学教員における教育・研究の変化

「特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るために行われる理論的又は実験的研究」(職務者2022)

「特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関連して新たな応用方法を探索する研究」(職務者2022)

スライド6

大学職員における志向性の変化

スライド7

大学設置基準(2017)

- ・「処理する」から「遂行する」
- ・SD(能力開発)の義務化

事務組織 第41条	
改正前(昭和31年)	改正後(2017)
大学は、その事務を処理するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする	大学は、その事務を遂行するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする。

引用 2017大学設置基準の概要 <https://www.mext.go.jp/kaisiryu/content/000152951.pdf>
 昭和31年大学設置基準 https://www.japanese.lawtranslation.go.jp/laws/view/37939#e_ch3a11

スライド8

大学設置基準(2022)

- ・教員と事務職員等相互の役割分担、協働、責任の明確化等
- ・必要な教員及び事務職員等からなる教育研究実施組織の編制など、教員と事務職員等の関係を一体的に規定
- ・職員の業務が教育・研究を含めた領域へと活動領域が「拡張」

第3章 教員組織 第7条 2項	
改正前	改正後
大学は、教育研究の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるように教育組織を編制するものとする。	大学は、教育研究実施組織を編制するに当たっては、当該大学の教育研究活動等の運営が組織的かつ効果的に行われるよう、教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しつつ、教育研究に係る責任の所在を明確にするものとする。

引用 令和4年度 大学設置基準等の一部を改正する省令等の公布について (通知)
 【別添1】 大学設置基準等の一部を改正する省令

スライド9

越境型職員とは？

越境とは？

- ・[名](スル)境界線を越えること。特に、法的に定められた領界を無視して侵入すること。 デジタル大辞典

越境型職員とは

- ・自身の専門性やスキル、経験を活かして、連携・改革志向を有し、教員・職員の境界線(教育・研究・社会貢献・事務)を縦横無尽に越境し、新たな価値を創出する人材

スライド10

大学を取り巻く環境の変化とRQ

連携や課題解決に対応できる教員ニーズの高まり

×

企画・専門志向のスペシャリスト職員の高まり

RQ:越境型職員は、どのようなキャリアを経て、現在のポジションについたのか。また、共通性や差異はあるのか。

スライド 1



スライド 2



スライド 3


◆計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory)

ビジネスパーソンとして成功した人のキャリアを調査したところ、そのターニングポイントの8割が、**本人の予想しない偶発の出来事** によるものであった。

- **予期せぬ出来事**がキャリアを左右する
- **偶発の出来事が起きたとき、行動や努力**で新たなキャリアにつながる
- **何か起きるのを待つのではなく、意図的に行動**することで**チャンス**が増える

やる / やらない → とりあえず「やる」を選ぶ
「やる」を選んでから、どうやるかを考える

→ **Noと言わない行動特性**



J・クランボルト
(1928年~2019年)
アメリカの教育心理学者
計画的偶発性理論を提唱

スライド 4

◆「ノーナシ男の計画的偶発キャリア」

NOと言わなかったことで起きた、偶発の出来事達

- そもそもなぜか大学職員になった
- 学生たちと勢いで教育に関わるプロジェクトを長年やった
- 職員でありながら教育に携わり、教員と本を書いたり学会にでたり
- 沢山の教員や職員と知り合い(仲間)になったり
- 学会の副会長や、コンソの委員長やあれやこれや
- 大学院にいつの間にかやら博士になったり

ご縁やきっかけが積み重なり、最後にちょっとだけ意思決定して、結果としてのキャリアアチェンジ

当初から計画されたものではない

スライド 5

◆目次

(生い立ち・キャリアのスタート)

- ①キャリアアチェンジのきっかけ
- ②職種が変わったことで見える大学の状況
- ③自身の研究と大学業務の関係性
- ④望ましい教職協働像

スライド 6

◆目次

(生い立ち・キャリアのスタート)

- ①キャリアアチェンジのきっかけ
- ②職種が変わったことで見える大学の状況
- ③自身の研究と大学業務の関係性
- ④望ましい教職協働像

スライド7

◆自己紹介

- 生い立ち
 - お寺生・お寺育ち → 24時間365日 → 「今しかない、速くへ」
 - 僧籍取得大学 → バイク → カナダ (2年)
 - バイク大陸横断・縦断、原野の大河780kmカヌー → 帰国・約束の鳥籠
- 京都文教学園就職（紹介入職、無本位・無目的のスタート）
 - 教務 (8年)
 - 総務 (学長秘書) (4年)
 - 教務 (11年)
 - 学長企画・教学企画 (2年)
 - 中高校務長 (3年)
 - 経営戦略室・庶務、非常勤講師 (1年)
 - 総合社会学部実践社会学科准教授 (経営組織論、人材マネジメント論他)

スライド8

◆キャリア (最長は教務19年)

教務 → 学長秘書 → 教務 → 教務・教学企画・中高・法人課長・非常勤 → 准教授

1. 開始 20代 2. 拡散 30代 3. 混沌 40代 4. 収束 50代~ 5. 現在

無本位無目的、意識低、仕事は生活の糧	学生、他大学教職員との出会い、様々なPJT活動	博士号、学協会役員、住職、PTA、仏教団团长 etc	経営戦略、非常勤講師、ボランティア、公開講座	経営戦略論、人材マネジメント論、アントレプレナーシップ他
--------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	------------------------------

スライド9

◆キャリア (最長は教務19年)

教務 → 学長秘書 → 教務 → 教務・教学企画・中高・法人課長・非常勤 → 准教授

1. 開始 20代 2. 拡散 30代 3. 混沌 40代 4. 収束 50代~ 5. 現在

無本位無目的、意識低、仕事は生活の糧	学生、他大学教職員との出会い、様々なPJT活動	博士号、学協会役員、住職、PTA、仏教団团长 etc	経営戦略、非常勤講師、ボランティア、公開講座	経営戦略論、人材マネジメント論、アントレプレナーシップ他
--------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	------------------------------

スライド10

久々の同窓会でのこと

皆 「おお！久しぶり」「久びさー」
 誰か 「今、何やってるん？」
 皆 「銀行」「高校教員」「外資系」「IT系」・・・
 私 「大学職員」
 誰か 「ふーん...。で、大学職員って何やるん？」
 私 「何って、色々や」
 皆 「??？」
 誰か 「ああ、あの住民票発行したりする感じ？」

スライド11

やる、それもたしかにやる
 でもそれだけでもない・・・
 でもうまく伝えられない

スライド12

他者からどんなことを言われたことがありますか？

証明書を発行している	役所
保護されている	寝ている
給与が安定	そもそも興味なし
気楽	休み多そう
無資格	早く帰れそう
NPO	のんびりしている
金に甘い	etc
下に見られる	
執事(小間使い)	
軽い	

出典：筆者作成。過去に実施したワークショップにて収集

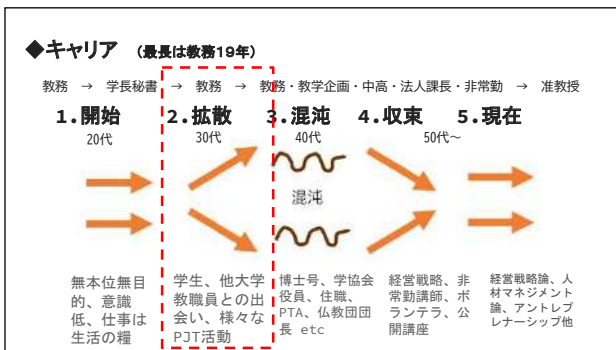
スライド 13

胸はれへん・・・
 なんかくやしい・・・

スライド 14

- ◆目次
 (生い立ち・キャリアのスタート)
- ①キャリアチェンジのきっかけ
 - ②職種が変わったことで見える大学の状況
 - ③自身の研究と大学業務の関係性
 - ④望ましい教職協働像

スライド 15



スライド 16

大学職員「人間ネットワーク」

仕事は仕事、生活の糧のため ≠ オモロイ・楽しい、生きる意味

「羨ましい」「悔しい」「人生は一回きり」

「ノーナシ」シフト、おもしろリブシフト

スライド 17



スライド 18

FSD

「生徒から」学生「から」
 京邦文教入門から
 大学を変える、
 学生が変える。

求人!

☆Lunchが出る!

申し込み詳細はこちら

スライド 19



スライド 20



スライド 21

- 「全然知らなかった。いい大学ですね。」
- 「京都文教を誇りに思う」
- 「この大学を好きになった」
- 「先輩のような大学生活を送りたい」
- 「今のままじゃだめだと焦った」
- 「何もしないという選択肢だけは取らないことに決めた」

(京都文教入門コメントカードの感想より)

スライド 22

F = Faculty (教員)
 S = Staff (職員)
 S = Student (学生)

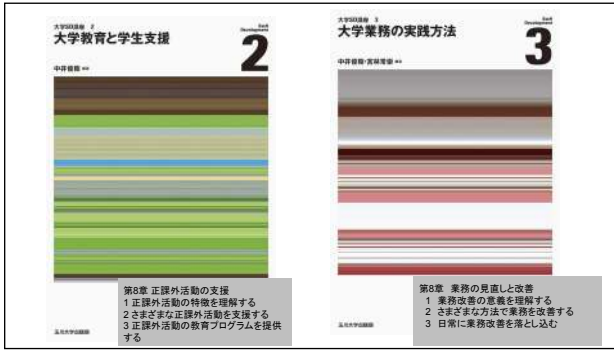
スライド 23



スライド 24



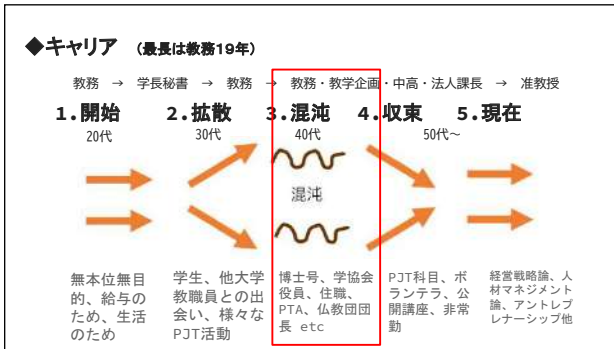
スライド 31



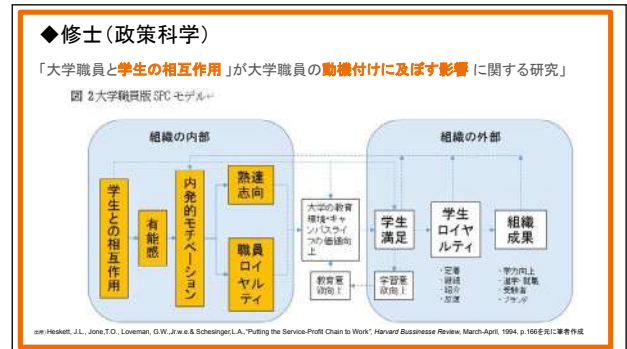
スライド 32

- ◆職員としてのピーク
- 大学行政管理学会副会長、コンソーシアム京都SD研修委員長
 - 書籍共同執筆、『IDE』、『教育学術新聞』、『Between』、『私学経営』、ラジオ取材などなど
 - 月1~2回の講演や各種研修提供など、大学職員としてはかなり幅広い経験

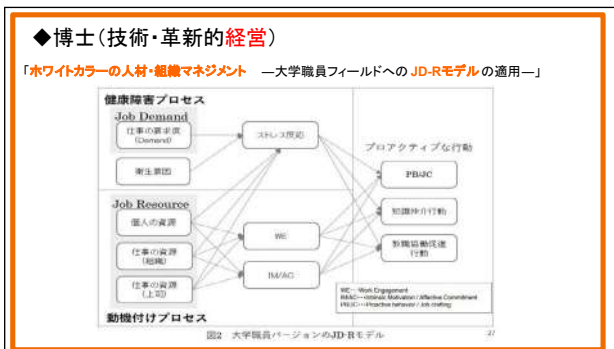
スライド 33



スライド 34



スライド 35



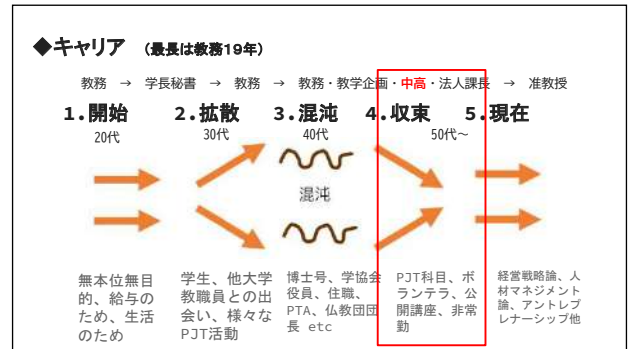
スライド 36



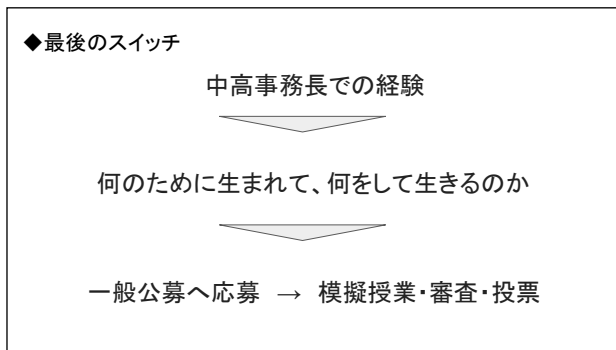
スライド 37



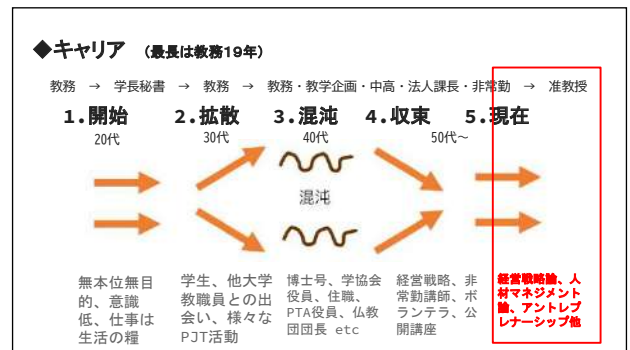
スライド 38



スライド 39



スライド 40



スライド 41



スライド 42



スライド 43



スライド 44

◆目次

(生い立ち・キャリアのスタート)

- ①キャリアチェンジのきっかけ
- ②職種が変わったことで見える大学の状況
- ③自身の研究と大学業務の関係性
- ④望ましい教職協働像

スライド 45

◆見える景色の変化

- 職員時代の弱みだった様々な層の学生の**手触り感のある質的情報**急増。
 - 2:6:2の6、特に6の下の3との出会い
- ミクロナ情報増加、マクロナ情報減少。
- 対話は**学長減少→学科長・学部長・学会会員増加**
- 学内の**職員との協働の現場が減少**(プロジェクト、委員会の根回し減)
- 学外の職員(特に初見)とは多少の距離感。
- 学内の教員は最初は扱いづらそうにされた印象、今は仲間、仲良し。
- 産学連携や高大連携、地域連携活動はとてもしやす**くなった印象。

システムをどうするか < 誰を船に乗せか

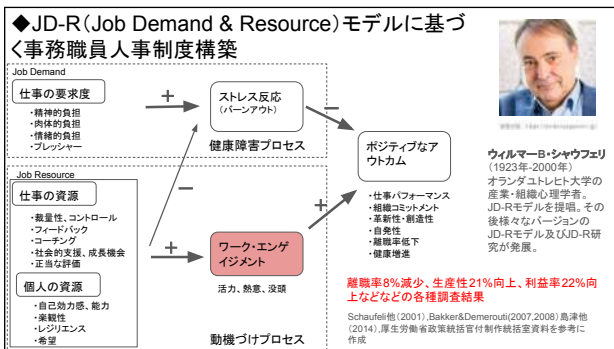
スライド 46

◆目次

(生い立ち・キャリアのスタート)

- ①キャリアチェンジのきっかけ
- ②職種が変わったことで見える大学の状況
- ③**自身の研究と大学業務の関係性**
- ④望ましい教職協働像

スライド 47



スライド 48

◆目次

(生い立ち・キャリアのスタート)

- ①キャリアチェンジのきっかけ
- ②職種が変わったことで見える大学の状況
- ③自身の研究と大学業務の関係性
- ④**望ましい教職協働像**

スライド 49

◆3つの力に基づく協働

より良きありよう、価値を見出す感性と力

Art
ビジョン、問い、感性

科学的に思考・吟味し活用する力

Science
科学的思考、論理、分析

具体的な提言に落とし込み、実現・実装する力

Craft
実現、実装

H・ミンツバーグ (1939~)
カナダの経営学者

高度化とは？ → ASC人材化という見方ができるのではないか。

大学院での研究(科学的思考法) + 計画的偶発性理論に基づく行動

スライド 50

◆計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory)

NOと言わなかったことで起きた、偶然のキャリア

J・クランボルツ (1928年~2019年)
アメリカの教育心理学者
計画的偶発性理論を提唱

- 現時点ではとても充実した毎日を送っています
- 「大学」という働き場は他の仕事にない楽しさや強みがある
- 教職協働の本丸は「教育(人材育成)」

5つの行動特性

- 好奇心 (Curiosity) : 新しいことに興味を持ち続ける
- 持続性 (Persistence) : 失敗してもあきらめずに努力する
- 楽観性 (Optimism) : 何事もポジティブに考える
- 柔軟性 (Flexibility) : こだわりすぎずに柔軟な姿勢をとる
- 冒険心 (Risk Taking) : 結果がわからなくても挑戦する

スライド 51

以上、ご清聴ありがとうございました。

京都文教大学
総合社会学部実践社会学科
准教授 村山 孝道
ta-murayama@po.kbu.ac.jp

スライド1

2026年3月1日
大学コンソーシアム京都
2025年度第31回FD・SDフォーラム
第10分科会「大学職員の高度化と流動性」
於：同志社大学今出川キャンパス

MAKE YOUR UNIVERSE. 大正大学

プロティアンキャリアとライフシフト ～帰ってきた第20回SDフォーラム～

谷ノ内 識
大正大学地域創生学部 教授
s_taninouchi@mail.tais.ac.jp

スライド2

報告者紹介

谷ノ内 識 博士(政策科学) 専門は広報・PR論
1999年NHK記者
2006年追手門学院専任職員
2015年追手門学院広報課長
2023年追手門学院理事長室次長兼広報課長
2024年から大正大学地域創生学部 教授

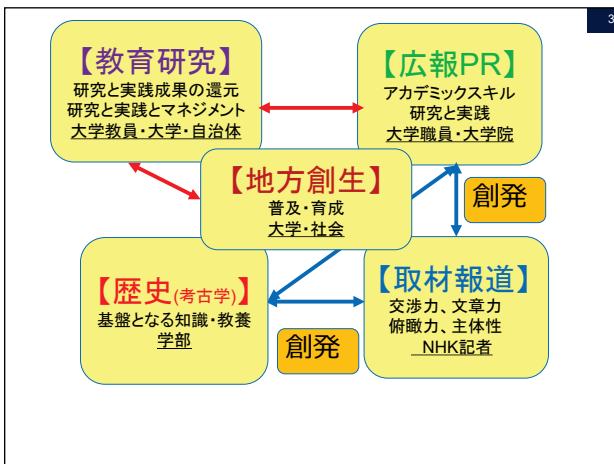
<https://researchmap.jp/tanisatojiyo>

日本広報学会理事、龍谷大学社会学部非常勤講師
このほか自治体や事業会社の広報アドバイザー

大学職員としては、広報、経営企画、学生募集(入試)、施設
元報道記者かつ元広報責任者で、現在は大学および自治体広報の研究兼教
育兼普及・支援に取り組む

【著書】単著『増補版 大学広報を知りたくなったら読む本』(大学教育出版),2024年
単著『大学広報を知りたくなったら読む本』(大学教育出版),2021年
共著『大学の戦略的経営手法』(大学教育出版),2016年 など

スライド3



スライド4

記者という仕事がキャリア探索に

「この職業は、一種の内地留学ともいえるべきフシギな体験のできる職業なのだ。十年の間に、私は、警察、裁判所、府庁、大学などと、五六ヶ所の受持を遍歴した。(中略)ミイラとりがミイラになるというか、その職場の動きを観察するうち、その職場特有の生活感情に染まって自分とは異質な職業人と哀歓を共にするようになった。(中略)私と日常を共にして、きた下級警察官や大学事務員、地方公務員などの生活感情が、私なりに混和されて流れていると思っている。数種の職業を心理的に体験したことがあるいわ著者がいえる唯一の手前ミノかもしれない。

出所：司馬遼太郎(2016)『ビジネスエリートの新論語』,文春新書
※元は昭和30年に刊行したもの

スライド5

キャリア展望の考え方 ⇒プロティアン・キャリア

プロティアン・キャリアを一般社団法人プロティン・キャリア協会有山徹代表理事の講演から

“キャリア”

これまでのすべての過去の経験の集積 + これから生きる羅針盤(=未来戦略)

【参考】※狭義の「キャリア」
仕事を中心とした、生涯を通しての人間の生き方・表現である(エドガー・H・シャイン)
・これまでのすべての過去の経験の集積であり、これから生きる羅針盤(=未来戦略)である(田中研之輔)

出所：大学コンソーシアム京都(2022)第20回SDフォーラム報告集「ガバナンス改革と大学職員の役割」,p.64~71

スライド6

神 プロテウス

なんにでも変身できるのです。
火になったり、水になったり、
蛇になったり、馬になったり、
竜になったり、獅子になったり、
獣にもなった。
そして、人にもなった。

『ギリシア神話』

出所：大学コンソーシアム京都(2022)第20回SDフォーラム報告集「ガバナンス改革と大学職員の役割」,p.64~71

スライド7

ふり返ればプロティアン・キャリア

これまでのキャリア

キャリアとは1つの組織で昇進するための「尺度」だった

➔

プロティアン・キャリア

組織は地面のようなもの 個人の求める場を提供する

組織と社会との間で揺れ動いてきた
 記者時代：組織の中の記者が職務に向き合う記者か
 広報時代：組織の中の広報が職務に向き合う広報か

スライド8

ふり返ればプロティアン・キャリア

組織内キャリア (伝統的キャリア)		自律型キャリア (プロティアン・キャリア)
環境変化は前提ではない	環境変化	環境変化することが前提
組織	キャリアの所有者 (主体)	個人
昇進、権力	秩となる価値観	自由、成長
地位、給料	成果	心理的成功
組織コミットメント	態度	仕事の満足感、専門性へのコミット
組織から尊敬されているか(他人からの尊重) 私は何をすべきか(組織認識)	アイデンティティ (自分らしさ)	自分を尊敬できるか(自尊心) 自分は何がしたいのか(自己認識)
組織で生き残ることができるか	アダプタビリティ (変化適応力)	自分の市場価値 (仕事に関係する柔軟性)

ゆずれない思いは、他の人がやらない何かをすること
 今のお城ブームの20年前の記者時代にお城企画を実現

スライド9

大学広報との遭遇

ある地方新聞社社会部記者からのメール(2021年7月)
 「(ある東日本の国公立大学の) 学長が替わってから非常に報道対応が厳しくなり、取材に困難をきたしている。取材の可否の判断から回答内容まで**すべて学長チェック**が必要で、コロナ対応など**緊急性や公益性が高い取材であってもその日のうちに取材ができない**こともある。大学広報のあり方について考えを聞きたい」

⇒17年前(2004年)記者時代に同じ悔しい経験
 大学広報とは何かを研究し分野を開拓したい
 広報業務に携わり実務モデルも確立したい
 大学院で研究しながら実務のできる大学職員の発見

スライド10

ライフシフト(人生100年時代=引退は80歳)

従来 3ステージ型人生

学生 0-20歳

40年(20-60歳) 仕事ばかりor社畜

老後(60-80歳)

➔

ライフシフト × プロティアン・キャリア

学生 0-20歳

40年(20-80歳) マルチステージ型人生

引退

新規事業、学び直し、子育て、留学、介護、大学院、転職、ボランティア、副業、趣味・・・

マルチステージを生きるための変身

長時間労働から長期間労働へ(自分の人生大事にしたい思いは何か?)

スライド11

限界との遭遇

大手メディアから大学広報に関する2件の取材
 朝日新聞からの取材 (掲載は2021年6月)
 毎日新聞からの取材 (掲載は2023年3月)

⇒研究や事例分析に基づいて大学広報に関する考えを訴えても、デスクによる原稿チェックの段階で、ある中堅私大職員による事例紹介の扱いの域を出ることができず、内容が矮小化されてしまうという悔しい経験

自身の研究成果や考えを社会的に認めてもらうには、職員兼非常勤教員ではなく常勤教員という発見。
 大正大学着任後の中日新聞からの取材 (掲載は2025年11月)
 ⇒調整はあったが、こちらの主張のポイントは掲載

スライド12

職位	学位(博士)	イメージ
上級管理職以上	有り	学部教授
上級管理職以上	無し	学部or学部以外教授 (実務家教員)
管理職	有り	学部准教授or教授
管理職	無し	入試,IR等学部以外准教授
一般職	有り	助教or講師
一般職	無し	入試,IR等学部以外助教or講師

大学職員の実務経験の評価は？

スライド 13

新たな角度から見た大学

- 所属学部・学科のことしか知らない
- 所属学部・学科の募集課題や他大学を知らない
- 就職支援や企業のことを知らない
- 地方(自治体)のことを知らない
- 大学経営のことは(学内外)自ら情報収集
- 所属学部・学科の学生募集への提案
- 実務もできる道化師としての役割？

スライド 14

教員は宮廷道化師？

- 中世ヨーロッパでは、王族がエンターテイナーとして道化師を雇うことがあった。たとえば、ヘンリー2世に仕えた宮廷道化師・ローランドは、王や権力者の前で、ジャンプをしながら口笛とおならを同時にするという(実にくだらない)パフォーマンスを行っていたという記録が残っている。
- そして、そうした道化師らは、宮廷の大事な意思決定に影響を及ぼすこともあったそうだ。そんなふざけたやつを意思決定に参加させるのは非常識なようにも思えるが、実は理にかなっている部分もある。
- つまり、当時の王様は絶対的な存在であったがゆえに、なかなか外から意見を言いづらい構造にあった。権威を保ち政権を安定させるためには、王様にそうそう恥をかかせてはいけない。そんな状況で、周りの人たちがわかっていても言えないことや今さら言えないことを、宮廷道化師は横槍を入れるように茶化しながらも本質をつく役割を求められていたのである。
- ある意味で特権階級とも言えるがすべてが許されたわけではなく、言いすぎによってクビになったり、処刑されることもしばしばあったそうだ。

出所：舟津(2024)『「学者は世間知らず」とはどういう意味なのか』, 東洋経済オンライン, <https://toyokeizai.net/articles/-/831134?page=3>

スライド 15

教員は宮廷道化師？

- 宮廷道化師の存在が、(現代の) 学者の存在と重なって見える。つまり、宮廷道化師と学者は、「①事実について深く洞察している」「②空気を読まない」「③身分をわかまえる」という点で共通しているといえるのだ。
- 学者は、「事実」についてより深く洞察し、説明する人々である。そして多くの人が疑問に思わないところで立ち止まって考察するがゆえに、時に愚鈍に見えるかもしれない。
- また、利害関係や私利を無視してでも、意見を述べることが求められる。そして、周りが言えないことや黙っておけばいいのと思うことに対して、空気を読まずに口に出すがゆえに、世間を知らないように見えるかもしれない。
- そして、ここは意見が分かれるかもしれないが、学者はしよせん口を出さただけなのであって実権も地位ももたない存在である。学者に与えられた地位は絶対的なものではなく、口が達者であるにすぎないことをわかまえていないといけけない。でも現代では、そうしたつましい人は、時に侮られてしかるべき存在に見えるかもしれない。
- 何かを発信すれば心ないバッシングを受ける社会で、お互いに無関心であることが最適解になりつつある社会で、立場をわかまえずとも、空気を読まずに、本質を突くという役割を学者は果たさなければならない。

スライド 16

道化師とスタッフの間

- 研究はともかく学部教育(卒論)まで実際に関わらないと分からない
- 職員も上級管理職として経営に関わらないと分からない
- 教員→職員、職員→教員
適性や実績に応じて両方を体現する人材を増やすことが更なる教職協働を促進する？

スライド 17

源泉


キャリア展望 (自律的・主体的姿勢)
意志：自分のためが組織のため。

自己研鑽 (自信と信用の基盤)
人的資本：自ら問いを立て実践して新たな価値を生むベース。

ネットワーク (仕事そのもの)
社会資本：強いネットワークによる実現力と弱いネットワークによるアイデアの創出⇒金融資本

スライド 18

ご清聴ありがとうございました



ホームページ <https://kyousoustudy.hp.peraichi.com/>
共創型大学広報勉強会を開催しています(オンライン参加も可。無料。)よろしければ参加ください。

スライド1

2026年2月28日(土) 15:10~15:40 大学コンソーシアム京都第31回FD・SDフォーラム
第10分科会「大学職員の高度化と流動性(職員の人材育成)」@同志社大学今出川キャンパス


実践と研究との往還を 意識したキャリア形成

奈良女子大学
高等教育研究・支援センター
山咲 博昭
(h-yamasaki@cc.nara-wu.ac.jp)

スライド2

自己紹介

山咲 博昭(やまさき ひろあき)



- 奈良女子大学高等教育研究・支援センター 准教授
 - 現在、教学企画や大学評価、質保証等の業務に従事している。
 - 専門は高等教育論、組織論、人的資源管理論。博士(政策科学)。
- 関西大学文学部総合人文学科心理学専修卒業(2010年3月卒業)
- 学校法人関西大学 専任事務職員(2010年4月~2019年3月)
 - 学事務局事務グループ(4年間)
 - 公益財団法人大学基準協会への出向(2年間)
 - 総合企画室企画管理課(3年間)
 - 自己点検・評価、第3期機関別認証評価等の対応
- 公立大学法人広島市立大学 教育職員(2019年4月~2025年7月)
 - IR組織や仕組みの構築、大学評価、質保証に係る仕組みの構築・運営
 - DPの見直しを踏まえた教育の質保証の仕組みの構築・運営

スライド3

構成

1. キャリアチェンジのきっかけ
2. 職種が変わったことで見える大学の状況
3. 自身の研究と大学業務との関係性
4. 望ましい教職協働像
5. 現在のエフォート

スライド4

計画された偶発性理論

- 米国スタンフォード大学のジョン・D・クランボルツ教授が20世紀末に提唱したキャリア理論
- 「個人のキャリアの8割は予想しない偶発的なことによって決定される」とし、その予期せぬ偶然の出来事にベストを尽くして対応する経験の積み重ねで、よりよいキャリアが形成されるという考え方

(引用: https://www.hrpro.co.jp/glossary_detail.php?id=121)

私の場合：大学教育に関わりたい
→結果的として大学教員というゴールはあったのかもしれない

スライド5

キャリアチェンジのきっかけ

- 大学で働く原体験
 - 初年次教育を通じて自らも変わることができた経験。「学生に成長の機会を提供したい」という思いが大学教育に携わる原動力。
- 視野の拡大と専門性の確立
 - JUAM(大学行政管理学会)や大学院、学外活動、出向経験を通じた視座の向上。実務経験を通じ、「質保証」「教学マネジメント」という長く関わりたい分野の発見。
- ロールモデルの存在
 - 職員から教員へキャリアチェンジする先輩の存在や学生時代にお世話になった先輩の教員としての着任。

スライド6

大学教育に関わりたい！

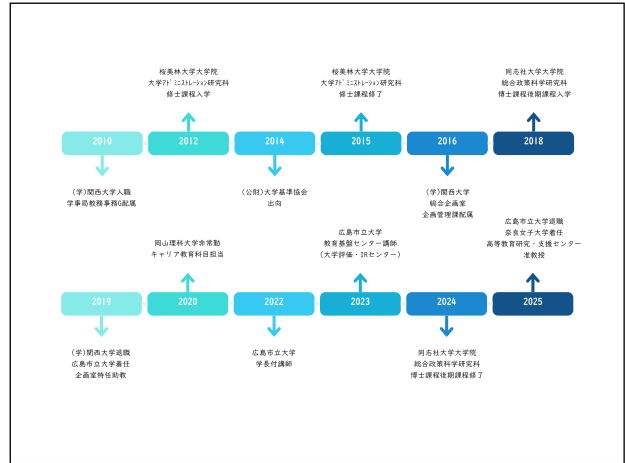
- 18歳の時、関西大学文学部総合人文学科に入学しました。当時の私は大学進学することがゴールであり、大学入学後の学びも自分の将来も漠然と考える「流され体質」の人間でした。
- しかし、大学一年次に文学部初年次導入科目「知のナビゲーター」を受講したことによって、自らの意思で主体的に学び、自らが発信することが大学では大切であること、大学時代はいくら失敗してもよいことを学びました。
- この学びが一つのきっかけとなり、大学を中心とした生活を送ることになります。これが私の現在に至るまでの進路を決定づけるターニングポイントでした。

スライド7

大学教育に関わりたい2

- 大学での生活にどっぷりはまり、自ら成長するきっかけとなった大学教育やプログラムに関わりたいという想いが芽生えてきました。
- しかし、その参画方法として、大学院に進学して研究者として独り立ちした後に携わるのか、直接的なものは間接的に職員の立場で携わるのかという選択肢が当時はあったのですが、まずは大学教育の現場で働いてみたいという想いから、2010年4月から母校である学校法人関西大学の専任事務職員として、教務事務グループ、(公財)大学基準協会への出向、企画管理課と9年間働きました。

スライド8



スライド9

外の世界に触れる

- 大学行政管理学会 (JUAM) への入会
 - ヨコ (学外) の繋がりを広げる
 - ◆大学改革研究会
 - ◆研究・研修委員会
- 大学院入学・修了
 - 桜美林大学：大学アドミニストレーション研究科
 - 同志社大学：総合政策科学研究科
 - ゼミでの繋がりを、研究科内での繋がりを
- 大学基準協会出向

スライド10

身近なキャリア移行

- ストレートでの大学教員
 - 学部時代のクラブ (心理学・教育学研究部) の先輩が大学院修了後、関西大学教育推進部に着任。
- 大学職員から大学教員
 - 関西大学の先輩職員が教員職で転出。



身近な先輩方のキャリアに影響を受けた

スライド11

職種が変わったことで見える大学の状況

- 情報の質の変化
 - 得られる情報の範囲が限定的
 - 所属部署に囚われないコミュニケーションはしやすい？
- 教員の「強み」と「弱み」の理解
 - 教員側の多忙感や実情を身をもって理解した。
 - ◆授業準備、採点、成績
 - ◆研究 (まとまった時間、考える時間が必要)
 - ◆学内の委員会、センター運営
 - アイデアを出す等は得意だが、学内の規程や委員会等の兼ね合いを見て実装するのは苦手？
- 自身のミッション
 - 組織内で教員と職員の「架け橋」としての役割を果たす。

スライド12

自身の研究と大学業務との関係性

- これまでの研究 (卒業論文、修士論文、博士論文、科研費等) のテーマの共通点としては、自らの経験のなかで生じた問題意識が中心
 1. 卒業論文「大学生の感じる不安の変化ー入学直後から上位年次までー」 (2010年3月)
 2. 修士論文「若手層の大学職員を成長させる人材育成の可能性ー企業と大学の研修・OJT・学外勉強会の事例を基にー」 (2015年9月)
 3. 博士論文「大学の教学経営推進人材の現状と必要性に関する考察」 (2024年9月)
 4. 科研費「教学マネジメントの推進基盤に係る総合的研究」 (2024年4月-2029年3月)

第11分科会

高大連携をどう設計し、学生募集・ 入試・入学前／初年次教育等につなぐか ～連携・接続・移行の今とこれから～

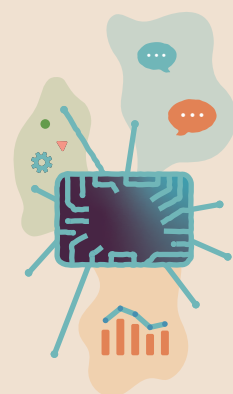
報告者

高原 幸治 氏 桜美林大学 学長補佐／入学部 部長

山本 以和子 氏 京都工芸繊維大学 工芸科学部 教授

コーディネーター

井出 大地 氏 京都文教大学 入学センター 高大連携オフィス 課長補佐



〈第 11 分科会〉

高大連携をどう設計し、学生募集・入試・入学前教育 / 初年次教育等につなぐか ～連携・接続・移行の今とこれから～

コーディネーター

京都文教大学 高大連携オフィス 課長補佐 井出 大地

1. 本分科会のねらい

近年、入試改革や探究学習の必修化を背景に、教育内容の接続という観点から「高大連携」の重要性が一層高まっている。多くの大学で連携協定の締結や出前授業等の取り組みが拡大している一方で、それらが形式的なものに留まり、具体的な志願者確保や入学後の教育的成果に結びついていないという課題も散見される。特に少子化が加速するなか、高大連携をいかに学生募集、入試設計、さらには入学前教育へと戦略的に繋げ、持続可能な組織体制を構築するかは、多くの大学にとって喫緊の共通論点となっている。

本分科会では、2つの講演による先進事例の共有と理論的背景の提示、またそれを踏まえた参加者同士のワークショップを通して、教育と経営の二つの視点から教職協働で高大連携・接続の取組を考え、高校教育から大学教育へのスムーズな移行を達成するための具体的な手法を模索することを目的とした。

また、本フォーラムが「FD・SD フォーラム」へと発展した趣旨を踏まえ、本企画では教育手法の議論に留まらず、これらの事業を組織的に推進するために教職員に求められるマインドやスキル、および専門職の役割についても焦点を当てた。参加者が自大学の課題解決に向けた具体的なヒントと、それを支える教職員の専門性（SD 要素）への理解を深めることを本プログラムの到達目標とした。

2. 報告の概要

本分科会では先述した通り、二つのご講演（報告）をいただくことで先進事例及び理論的背景への理解を深めた。桜美林大学学長補佐・入学部長である高原幸治様による「高大連携および学生募集戦略の考え方 ～桜美林大学の取り組み事例より～」と京都工芸繊維大学工芸科学部教授である山本以和子先生による「高校から大学へつなぐ理論と実践 ～トランジションを成功に導く実践デザイン～」の二つである。

高原氏からは、2040年に向けた18歳人口の激減と大学淘汰の現実という厳しい市場予測が提示され、この危機を乗り越える戦略として、高大連携を単なる広報手段ではなく「関係人口（準構成員）の創出」として位置づけることの重要性を提案いただいた。これは、受験生を「評価対象」から「学習主体」へ、入試を「選抜の場」から「育成、関係確認の場」へと転換させるパラダイムシフトである。

その具体的な事例として、探究学習を軸とした高大接続プログラム「ディスカバ！」を紹介いただいた。同プログラムは、大学の教育資源を高校生に開放し、継続的な関与を促すことで、出願前に大学との深い信頼関係を築く「ファンづくり」の役割を果たしている。また、組織体制（Who）の重要性についても言及があり、これらを実現するためには、高校と大学の「通訳」となり得る専門性を備えた教職員の配置や外部人材の活用、つまり学内の役割分担を再構築する必要性が説かれた。またそれら高大連携を入り口とし、入試から入学前・初年次教育までを一貫したストーリーで設計することの重要性が強調された。

続いて山本先生からは、「高大連携」「高大接続」「高大トランジション（移行）」の概念を整理し、高校生をいかに「大学生」へと変容させるかという理論と実践について報告いただいた。

まず、知識の「吸収」を主とする中等教育と、知識の「生産」を目的とする高等教育との間にある、教育目的の構造的な断絶（ギャップ）が指摘された。この溝を埋め、大学教育を受ける準備状態を整えるための「カレッジ・レディネス」の概念が提示いただいた。単なる教科学力の補完に留まらず、学習方略や非認知能力、専門分野への動機付けを含めた総合的な「構え」を、入試から入学前教育を通じて育成することが重要である。

またこれらの具体的な実践例として、同大の「ダビンチ入試」と連動した「ダビンチ・カレッジレディネス・プログラム」が紹介された。講義やグループワーク等を組み合わせ、合格から入学までの期間に大学での学びの作法を体得させる設計である。

3. 報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

二つの講演（報告）を受け、後半では「各大学の特徴を活かした高大連携における課題と今後」、および「高大連携推進に必要なマインドやスキル」をテーマとしたワークショップを実施した。ワークショップは以下の4つのステップで実施した。

- ①自己紹介と自大学の実践共有：事前に作成した取組整理シートを用い、各大学の現状を共有した。
- ②課題の整理と今後の展望：講演内容を踏まえ、自大学の課題や今後取り組みたい実践について、入試から入学前・初年次教育までの「接続」を意識しながら整理した。
- ③教職員のマインド・スキルの検討：課題解決や新たな取組の推進に不可欠な、担当教職員に求められる専門性やマインドセットについて議論を深めた。
- ④全体シェア：各グループで出された意見を共有し、分科会全体での学びの言語化を図った。

本総括では、グループワークで議論された内容について、全体シェアに加え成果物（模造紙）に出された意見を以下の3つのポイントに集約しまとめる。

・高大接続の「一貫性」と「ストーリー」の構築

多くのグループから、高大連携を単なる広報活動に留めず、入試から入学前教育、さらには初年次教育までをつなげる「一つのストーリー」として再設計する必要性が意見として出された。高校での探究学習の成果を大学での学びにいかに接続させ、学生の自律的な学習者への変容を促すかという、教育デザインの重要性が強調された。

・組織的セクショナリズムの解消と情報共有のプラットフォーム

推進上の最大の壁として、部署間の縦割りによる情報の分断が挙げられた。この課題に対し、全部署で「大学教育の全体像」を共有できる会議体の設置や、教学 IR を活用した入試区分別の学修状況のエビデンス共有など、教職員が連携してコンセンサスを形成するための仕組み作りが不可欠であるとの意見が多く出された。

・持続可能な体制を支える SD（専門性とマインドセット）

属人的な取組から組織的な実践へ移行するために、高校と大学の教育目的の違いを理解するマインドセットの醸成や、アドミッション職等の専門人材の配置・育成を求める声が多かった。また、これらを現場の負担増で終わらせないためには、執行部による明確な方針提示と、組織的なインセンティブ設計の重要性が共有された。

最後に、本分科会では30名を超える教職員が、高校と大学の「連携」「接続」「移行（トランジション）」をテーマに学び合い、意見交換を行った。非常に幅の広い取組についてのインプットとそれを踏まえた議論を行ったため、それらを推進するために求められる教職員のスキルやマインドを提案するところまでは至らなかった。一方、各大学における取組やそれら取組をより改善していくためのヒントや具体的なアイデアはそれぞれ持ち帰っていただけたのではと考えている。

今後も、本ワークショップでつながった大学を超えたネットワークやコミュニティにおいて、より活発な情報・意見交換や学び合いを継続していきたい。

井出 大地 京都文教大学 入学センター 高大連携オフィス 課長補佐

スライド1

第11分科会 ワークショップ

高大連携をどう設計し、
学生募集・入試・入学前/初年次教育等につなぐか
～連携・接続・移行の今とこれから～

講師 桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏
講師 京都工芸繊維大学 工学科学部 山本以和子先生
コーディネーター 京都文教大学 高大連携オフィス 井出大地
(サブファシリテーター 京都文教大学入学センター 戸谷 愛美、森田 二郎、安田 亮介)

スライド2

企画の趣旨

入試改革や探究学習により連携が加速する一方、少子化で競争が激化。
形式的な協定に留まらず、現場での実質的な連携が求められています。

教育戦略的な視点

高校と大学の学びをどう接続するか？
高校生から大学生へ、スムーズな
移行（トランジション）をどう促すか？

経営戦略的な視点

18歳人口減少の中、定員をどう充足するか？
入学後のミスマッチを防ぎ、
中退率をどう下げるか？

↓

教職協働で高大連携・接続・移行を達成するための実践やスキル・マインドを考えます。

スライド3

企画の趣旨

京都文教大学では

学生募集・高大連携

探究学習や産学を軸に26校との強固なネットワーク形成を通じた、実質的な教育交流の推進

入試制度の改革

探究活動を正当に評価し、意欲ある学生を克服める「高大接続入試」等の導入

入学前教育 等

大学教育へのスムーズな移行を促すブリッジプログラム。高大連携会における情報交換等の実施。

初年次教育 等

情報収集をもとにした学生カルテによる個別最適な支援を実施。

高大連携オフィス & 学生募集高大連携委員会の設置
組織的かつ教職協働で推進する体制の構築

スライド4

企画の趣旨

現場としては手応えを感じつつも課題感・・・

学生募集・高大連携

入試制度

入学前教育 等

初年次教育 等

- ・高校や高校生にとって意味のある、かつ関心を持つプログラムをいかに開発するか
- ・高大連携で接点をもった高校生をいかに志願や入学につなげるか
- ・入学前教育や初年次教育等の入学後の教育をどのような視点で設計・実施するか
- ・持続可能な形で推進していくためにはどうしたらいいか（教職員の負担増、負担の偏り）
- ・組織体制や役割分担、教職員に求められる能力をどう考え、育成すべきか
- ・（学生をどのように巻き込むか）

など

→各大学で取り組んでいる内容や抱えている課題は様々

スライド5

企画の趣旨

①講演 「高大連携および学生募集戦略の考え方～桜美林大学の取り組み事例より～」
桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏

②講演2 「高校から大学へつなぐ理論と実践ー トランジションを成功に導く実践デザイン」
京都工芸繊維大学 工学科学部 教授 山本 以和子氏

③ワークショップ 「各大学の特徴を活かした高大連携における課題と今後」
「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

「先進事例」や「理論」に触れ、それぞれの実践の課題解決を考える。
またそれらを実現するために教職員に必要なマインドやスキル（専門性）を考える。

小規模のワークショップで繋ぎ合っ
て学び合う
コミュニティ！

スライド6

ご講演①

①講演 「高大連携および学生募集戦略の考え方～桜美林大学の取り組み事例より～」
桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏

②講演2 「高校から大学へつなぐ理論と実践ー トランジションを成功に導く実践デザイン」
京都工芸繊維大学 工学科学部 教授 山本 以和子氏

③ワークショップ 「各大学の特徴を活かした高大連携における課題と今後」
「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

スライド7

ご講演②

①講演 「高大連携および学生募集戦略の考え方～桜美林大学の取り組み事例より～」
桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏

②講演2. 「高校から大学へつなぐ理論と実践ー トランジションを成功に導く実践デザイン」
京都工芸繊維大学 工学科学部 教授 山本 以和子氏

③ワークショップ 「各大学の特色を活かした高大連携における課題と今後」
「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

スライド8

ワークショップ

①講演 「高大連携および学生募集戦略の考え方～桜美林大学の取り組み事例より～」
桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏

②講演2. 「高校から大学へつなぐ理論と実践ー トランジションを成功に導く実践デザイン」
京都工芸繊維大学 工学科学部 教授 山本 以和子氏

③ワークショップ 「各大学の特色を活かした高大連携における課題と今後」
「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

スライド9

ワークショップ

①講演 「高大連携および学生募集戦略の考え方～桜美林大学の取り組み事例より～」
桜美林大学 学長補佐 入学部部長 高原 幸治氏

②講演2. 「高校から大学へつなぐ理論と実践ー トランジションを成功に導く実践デザイン」
京都工芸繊維大学 工学科学部 教授 山本 以和子氏

③ワークショップ 「各大学の特色を活かした高大連携における課題と今後」
「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

スライド10

ワークショップ

ワークショップの流れ
「各大学の特色を活かした高大連携における課題と今後」、「高大連携推進に必要なマインドやスキル」

<p>① 10分</p> <p>自己紹介 & 自大学の実践共有</p> <p>配布したA4紙と、事前に お送りしたワークシ ートをご活用くださ い。</p>	<p>② 20分</p> <p>今後の実践や取組 (課題の整理)</p> <p>自大学の課題や、講演 を通して感じた課題を 踏まえ、今後どのよう な実践や取組を進めて いきたいか整理します。</p>	<p>③ 20分</p> <p>教職員に必要な マインド・スキル</p> <p>STEP1の課題解決や、 取組を進めるために必 要な「教職員のマイン ドやスキル（専門性）」 とは何かを検討します。</p>	<p>④ 10分</p> <p>全体シェア (発表)</p> <p>STEP3についてどのよ うな議論があったか、 全体にシェアしてく ださい。 STEP4は発表</p>
--	---	--	---

スライド11

ワークショップ

①自己紹介 & 自大学の実践共有 (10分)

お1人、1分半程度で自己紹介、自大学の実践を共有してください。

自大学の実践は事前に作成いただいた、「高大連携・接続・移行に係る取組整理シート」を活用してください。

スライド12

ワークショップ

②今後の実践や取組 (20分)

自大学の課題/講演を通して感じた課題を踏まえ、次年度以降どのような実践や取組を進めていきたいか

まずは個人で考え、**黄色の付箋** に書き込んでください。

横連紙に貼り、グループ内で共有してください。

作成いただいたワークシートの各取組(高大連携、入試、入学前教育、入学後の教育)でつながっているものを線でつないでください。線を引けなかった箇所がつながっていない=分析された取組です。

スライド 13

ワークショップ

③課題／今後の実践や取組（20分）
グループで出た課題解決及び実践・取組を進めるために必要な教職員のマインドやスキル（専門性）を考えてください

- **ピンクの付箋** にマインドやスキルを書き込み、関連する実践や取組の近くに貼ってください。
- マインドやスキル以外に教職協働を推進するために必要な工夫や仕組み、役割分担があればそれも記入してください。
- ④のシェアに向けて整理をしてください。

スライド 14

ワークショップ

④シェア（10分）
グループで出た課題解決及び実践・取組を進めるために必要な教職員のマインドやスキル（専門性）を全体に共有してください

- 1グループ1分程度「議論の中で最も重要だと思ったポイント」を共有してください。

スライド 15

まとめ

ありがとうございました！
それでは高原様、山本先生よりコメントを頂戴いたします。

スライド 16

まとめ

学び合うコミュニティへ

是非、名刺や連絡先を交換してからご解散ください！
「京都高大接続地域ネットワーク（KARN）」の研修・イベントへのご参加もお待ちしております！

長時間の分科会、お疲れ様でした。

京都府立大学

スライド1

2025年度 第31回 FD-SDフォーラム「2040年の京都の大学」～我々はどこ教え、学び、働いていくのか～

第11分科会
高大連携をどう設計し、学生募集・入試・入学前教育/初年次教育等につなぐか
～連携・接続・移行の今とこれから～

高大連携および学生募集戦略の考え方 ～桜美林大学の取り組み事例より～

2026年3月1日
桜美林大学
学長補佐・入学部長
高原 幸治

スライド2

学生募集・高大連携から初年次教育まで

基調講演の役割分担

学生募集・高大連携 → 入試制度改革 → 入学前教育等 → 初年次教育等

桜美林大学・高原幸治 (前半) 京都工芸繊維大学・山本以和子先生 (後半)

スライド3

目次

- 2040年の市場予測
- 高大連携とは
- 「ディスカバ！」からの考察

スライド4

2040年の市場予測（18歳人口の減少と大学淘汰の現実）

現状維持は「座して死を待つ」に等しい。
2040年までに偏差値48以下の大学群は市場から退場させられるリスクがある。

18歳の大学進学者数の推計（2025-2040）

67.7万人 → 62.0万人 → 57.4万人 → 48.4万人
△19.3万人減少

入学定員ショートと大学消滅規模

63.0万人 48.4万人
入学定員のショート 14.6万人

2025 2030 2035 2040
現行の総入学定員 2040年の18歳人口

中規模大学 約100校分の消滅に相当

スライド5

2040年の市場予測（18歳人口の減少と大学淘汰の現実）

Web広報？ SNS対策？ 留学生募集強化？
入試改革？ 高校営業？ 塾営業？
イベント改良？ **高大連携？**
教育改革？ データ分析？ SWOT分析？
大学案内刷新？ デジタルマーケティング？
コンサル導入？

スライド6

高大連携とは（文部科学省の定義）

高等教育と中等教育の円滑な接続

目的：生徒一人一人の能力を伸ばすための、高校・大学双方の連携。

背景：高校教育の多様化と、大学レベルの教育研究への早期接触ニーズの増加。

具体的施策：

1. 教員間の交流・ネットワーク構築
2. 連携協議会の設置と実質化
3. 高校教員向け研修・大学教員向けFDへの相互参加
4. 大学施設や卒業生ネットワークの活用

スライド7

高大連携とは（大学と高校の思惑のギャップ）
立場によって異なる「期待」の優先順位

【大学の視点】

「学生確保」 > 「意欲的な学生探し」 > 「マッチング」 > 「育成機会」

出典：「大学と高校の連携」～大学の視点から見た連携～ <https://mc.manab.jp/column/2023/06/connection/>

スライド8

高大連携とは（大学と高校の思惑のギャップ）
立場によって異なる「期待」の優先順位

【大学の視点】

「学生確保」 > 「意欲的な学生探し」 > 「マッチング」 > 「育成機会」

【高校の視点】

「学生確保」 < 「意欲的な学生探し」 < 「マッチング」 < 「育成機会」

「高大連携」は魔法の杖ではない。双方の目的のズレを認識する必要がある。

出典：「大学と高校の連携」～大学の視点から見た連携～ <https://mc.manab.jp/column/2023/06/connection/>

スライド9

高大連携とは（経営的・学生募集広報の戦略的な捉え方）
マーケティング・ファネルの考え方

認知拡大 → 個人情報取得 → 主催企画参加 → 出願 → 合格 → 入学

出典：「大学と高校の連携」～経営的・学生募集広報の戦略的な捉え方～ <https://mc.manab.jp/column/2023/10/22-2022.html>

スライド10

高大連携とは（経営的・学生募集広報の戦略的な捉え方）
マーケティング・ファネルの考え方

認知拡大 → 個人情報取得 → 主催企画参加 → 出願 → 合格 → 入学

高校生の動向データ：
 ・当初の検討大学数：5.69校
 ・資料請求数：6.97校
 ・オープンキャンパス参加校数：2.92校
 ・出願校数：2.72校

初期段階（関係構築）で選ばれなければ、出願には至らない。

出典：「大学と高校の連携」～経営的・学生募集広報の戦略的な捉え方～ <https://mc.manab.jp/column/2023/10/22-2022.html>

スライド11

高大連携とは（関係人口の創出）

交流人口（観光客） → 関係人口（準構成員） → 定住人口（住民）

オープンキャンパス参加者（一過性） → 学習共同体への参加（継続的関与） → 在学生（所属）

出典：「大学と高校の連携」～関係人口の創出～ <https://mc.manab.jp/column/2023/10/22-2022.html>

スライド12

高大連携とは（考え方の整理・5W1H）

Why (目的) 関係人口を増やす	Where (規模) どこまで広げるか	What (内容) 高大双方にメリットのあるプログラム
When (時期) 再構築のタイミング	Who (体制) 誰とやるか (学内・学外・外部委託)	How (資源) ヒト・モノ・カネの配分

出典：「大学と高校の連携」～考え方の整理～ <https://mc.manab.jp/column/2023/10/22-2022.html>

スライド 13

「ディスカバ！」からの考察 (Why, When, Where)

構想から始動までの間に考えた戦略と取り組みの実績

戦略の変遷

- 2015年
構想：偏差値ではない新しい評価軸の模索
- 2017年
試行：プログラムの開発や運営を試行錯誤
- 2019年
始動：専属コーディネーターを迎え入れブランド化
- Goal 『より早く、より速くへ』
全国規模のプラットフォームの提供を目指す

参加者数の推移 (2017-2024)

年	参加者数
2017	284
2018	996
2019	1,698
2020	2,542
2021	9,537
2022	20,865
2023	32,758
2024	31,332

スライド 14

「ディスカバ！」からの考察 (Who : 運営体制)

事務局の特徴

- 入学部下だが、運営は100%業務委託
- 自治体の『指定管理者制度』モデルを採用
- 2019年：3名
→ 現在：10名体制

スライド 15

「ディスカバ！」からの考察 (What : プログラム設計)

「Input」と「Output」という2軸のプログラム

Input: 探究的な学び

自らが学びたいことや、やりたい人に出会う。

Output: 言語化ワークショップ

自分が学びや経験を整理して、言語化する。

スライド 16

「ディスカバ！」からの考察 (How : エンゲージメント)

大学教員からの「問い」と大学生メンターの存在

正解のない問い × 大学生メンターの伴走

学問の最先端や社会課題からピックアップ

桜美林大学
J. F. Oberlin University

スライド 17

「ディスカバ！」からの考察 (How : 展開と予算)

高校出張プログラム (ディスカバ! for School)

提供メニュー

- 探究オリエンテーション
高校1-2年 探究をはじめるときのワクワクしよう
- 探究レッスン
高校2年 学問分野にもとづく履修テーマに出発しよう
- 探究発見ガイド
高校2年 自分だけの探究テーマを見つけよう
- 総合・推薦型入試準備セミナー
高校2-3年 総合型・学校推薦型の大学入試に向けて準備をはじめよう
- 教員研修・保護者ガイダンス
高校2-3年 学問分野にもとづく探究テーマに挑戦しよう

予算戦略

新聞・交通広告予算を削減し、プログラム運営費へ転換 (Scrap & Build)

スライド 18

「ディスカバ！」からの考察 (入試へのルート設計)

関係人口の創出だけではなく、高大連携での取り組みを評価する入試のルート設計も重要

受験生一人ひとり異なる「これまで」を評価できるよう、多様な選抜方式を用意・改良

主な出願書類

- 「調査書」
- 「入学志願書」
- 「探究学習報告書」 (1,600字程度の探究活動報告)

スライド 19

「ディスカバ！」からの考察（全国規模のプラットフォーム）

「ディスカバ！」のプラットフォームを開放し、全国規模での高大連携と関係人口の構築を推進



2023年より導入：
「ディスカバ！」
（桜美林大学（熊本））

2025年より関西、2026年には福岡で、
個人参加向けの「ディスカバ！」を開設
全国的な展開が加速

事例：崇城大学



- ・テーマ：食、がん、薬などの探究
- ・期間：3月～8月にかけて継続的に実施
- ・成果：修了生は、「探究活動アピール連携」への出席が可能
奨学金がもらえる「探究活動プロセス連携」への挑戦の
導線としても期待

探究指導者育成プログラム「Bridge」
（三菱みらい育成財団助成事業）



「探究」を支える教員・大人を育成し、
支援側の関係人口も全国的に拡大。

スライド 20

「高大連携」とは単なる学生募集の手段ではない。
大学が社会・地域・高校と「関係」を結び直すための経営戦略である。




ご質問・お問い合わせ先
takahara@obirin.ac.jp

スライド1

第31回FD・SDフォーラム 2040年の京都の大学
第11分科会
「高大連携をどう設計するか、特に学生募集・入試・入学的教育等にどうつなぐか
～連携・接続・移行の今とこれから～」

**高校から大学へつなぐ理論と実践
トランジションを成功に導く実践デザイン**



京都工芸繊維大学工芸科学部
教授 山本以和子

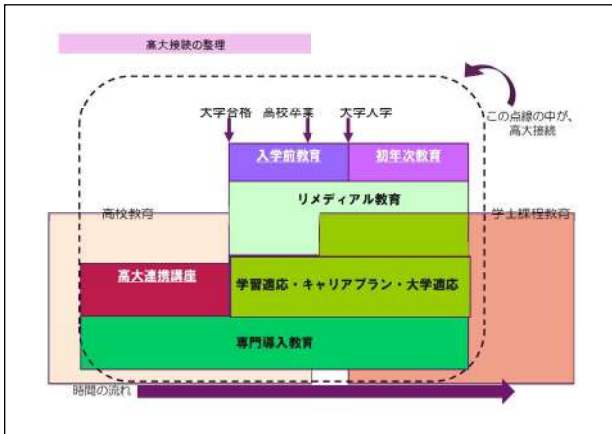
スライド2

第31回FD・SDフォーラム 2040年の京都の大学
第11分科会
「高大連携をどう設計するか、特に学生募集・入試・入学的教育等にどうつなぐか
～連携・接続・移行の今とこれから～」

**高校から大学へつなぐ理論と実践
トランジションを成功に導く実践デザイン**

- ・ 高大連携・高大接続・高大移行
なにがちがう？
- ・ 高校教育と大学教育のちがいは？
- ・ なぜ、高大接続？ 高大移行とは？
- ・ トランジションを成功に導く
実践デザインに向けて

スライド3



スライド4

高校教育と大学教育のちがいは？

小学→中学→高等学校への進学



連続した階段をのぼる

学校教育法 第6章 高等学校 第50条
高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。

高等学校→大学への進学



ガルフ（溝・隔たり）を飛び越える

学校教育法 第9章 大学 第33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磨練させることを目的とする。

中等教育までと高等教育では、そもそも教育目的が異なる

- ・ 高校までは、知識の伝達为中心で、**知識を吸収する場**
- ・ 大学からは、広い知識の伝達と専門領域の教育・研究を通じ、**知識を生産する場**

スライド5

大学生になれない？ 接続期の学生

■大学における初年次学生（新入生）の立場

- 自分の学習に責任をもつ学生となる社会化のプロセスに位置する
- 生涯学習の出発点に位置する
- 知的に自立することを促されている
- 能動的な学習者として扱われる存在



Craig Melnis and Richard James with Carmel McNaught. FIRST YEAR ON CAMPUS
A Commissioned Project of the Committee for the Advancement of University Teaching
Centre for the Study of Higher Education University of Melbourne, Australian
Government Publishing Service September,1995.

スライド6

大学生になれない？ 接続期の学生

近年の高等教育を取り巻く状況について -高大接続側面-

★学生は、

- ・ 知的なチャレンジの機会を求めている
- ・ 授業やコースに否定的な見解を持っている

★大学教員は、

- ・ 70年代後期と比較して、学生の学習能力に不満を表明する
- ・ 学生の指導に時間がかかり、また学生の目的意識や応用能力の不足を感じている
- ・ 「遊ばなければ承げ」式のマスユニバーサル高等教育のシステムに合わない大学教育をもつ教員がいる

Chickson and Robert Jones with Carol McNaught (1995) First Year on Campus

なぜ、入試で接続できたのか？

スライド7



スライド8

大学生になれない？ 接続期の学生

■ 本学の追跡調査から見えてきたこと

1. (選抜方法に関係なく) 大学入学直後から学業不振者が出ている。
2. 入学直後の「学習のつまづき」が、その後もずっと尾を引いている。
3. 高校レベル(学区内)と大学成績は関係なさそう。

↓

■ 研究よりわかったこと

1. 個人の教科学力と大学1年次までの成績 \triangle (弱い相関)
2. 入学前教育の取り組み状況と大学の成績 \circ
3. いわゆる高校偏差値(高校入試レベル)と大学成績 \times

山本 (2021)

スライド9

大学生になれない？ 接続期の学生

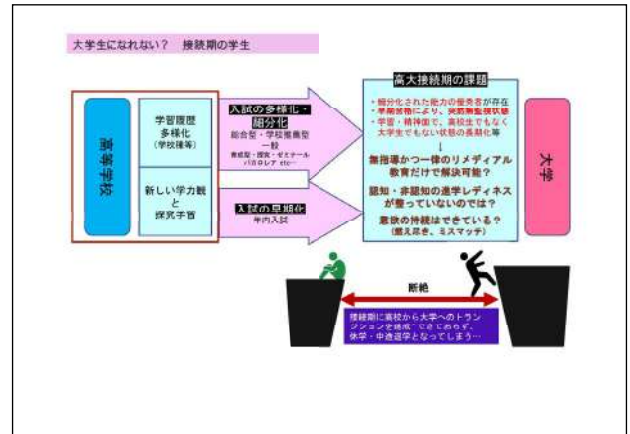
学びを止めてしまう
1年生当初のつまづきは、大学4年間ひきずる
つまづきの身中

- ・ 期待とずれた入学前教育(課題提出だけ、受験勉強の延長)
- ・ ミスマッチの気づき(大学生活が見えない、思ったのと違う)
- ・ コミュニティ形成力が弱い
- ・ 入学後の学びの姿が見えないので、主体性が育たない(そもそもキャリアアプランがない)
- ・ 燃え尽き症候群(入学前教育がゴールになる)

↓

休学・中退者となる

スライド10



スライド11

高次接続→高次トランジションへ

ちよつと整理

×ふるいにかける sieve

異質なものをつなげる

× Connection \circ Articulation

➡ つなぐために、何が必要？

基礎学力: 高校レベルの教科学力(大学入試対策型) だけでいいの??

学習能力: 学習方法、方略、学習スキル、専攻分野関連

非認知能力: 意欲、熱意、目的意識(モチベーションの有無)だけではなく、モチベーションならコントロールスキルや思考、姿勢、人的適性、創造性、...

スライド12



スライド 19

ダビンチ カレッジ・レディネスプログラム (ダビンチCRプログラム) とは

高校生が
大学生になる

大学の講義にともなう特別個別指導

英語4700ポイント

スライド 20

What does it mean to be **"transition"**?

- ・高文接院期に大学進学レディネスが育成されている。
- ・スムーズな大学教育への移行が果たされている。
- ・1年次終了までに成績や単位取得、生活ともに順当な状況になり、休学・中退のリスクが低く抑えられた状態。
- ・高校生から大学生となり、大学の佳人として定着している状態。

スライド 21

参考資料

谷田桂雄 (2024) 「新学習指導要領と高文接院」
 神戸市立山手区立中央高等学校 卒業生 野原才 (2020) 横断的にみる大学の適性性と大学前教育の実現状況およびその
 意義 日本教育工学会
 文部科学省 (2022) 委託調査「大学入学者選抜の選抜及び分科等に関する調査研究」
 文部科学省 (2024) 「急激な少子化が進行する中での将来社会を憂えた高等教育の在り方について」中間まとめ
 内閣府 (2021) 「Society 5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ」中間まとめ
 清水一 (2013) 大学の適性度と進学率・就職率に関する予備分析 社会科学系学部のカースト 九龍社大論叢 64(1) : 57-70
 立石操出, 小方謙章 (2016) 大学生の進学と留年—その発生メカニズムと抑制可能性— 高等教育研究 19 : 125-143
 山本はるか, 内川浩 (2011) 入試入学者の学習活動意識による進路分化, 大学入試研究ジャーナル 21 : 118-125
 山本はるか, 花宮聖穂子, 林夏子, 富山明孝, 藤内未至 (2024) 高文接院改革に係る入学前教育の実現状況と課題, 大学入試研
 究ジャーナル 34 : 182-189
 Conley, D.T. (2007) Redefining College Readiness, Educational Policy Improvement Center
 Craig McInnis and Richard James with Carnel McNaught (1995) FIRST YEAR ON CAMPUS

第12分科会

多様性配慮と障害学生支援

報告者

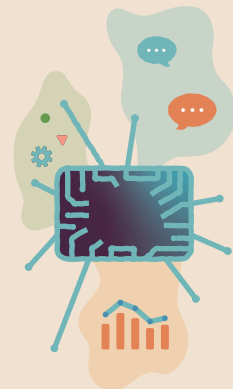
林 雅清氏 京都文教大学 こども教育学部 教授

楠 敬太氏 佛教大学 学生支援センター 講師

コーディネーター

浅田 瞳氏 京都文教大学 臨床心理学部 准教授

奥畑 志帆氏 佛教大学 教育学部 准教授



多様性配慮と障害学生支援

コーディネーター

京都文教大学 臨床心理学部 准教授

浅田 瞳

佛教大学 教育学部 准教授

奥畑 志帆

○本分科会のねらい

ユニバーサル段階を迎えた現在の大学には、多様な背景をもつ学生が入学している。こうした多様性に配慮しつつ、プライバシーを尊重しながら学生支援をどのように行っていくのかは、各大学に共通する重要な課題となっている。大学として明確な支援体制を整備しているところもあれば、大学の規模や実情に応じて教員・職員が柔軟に判断しながら対応しているケースも多くみられる。

昨年度の分科会では「発達障害」をテーマに、合理的配慮の実践をめぐる多様な経験や課題が共有され、各大学の取り組みを振り返る機会となった。本年度は視覚障害・聴覚障害に焦点を当て、ここ 15 年ほどの技術進歩に加え、とりわけコロナ禍を契機として ICT 活用が急速に広がったことによって、大学の支援体制や支援方法、そして学生のニーズがどのように変化してきたのかを具体的な事例から検討することを目的とした。

また後半では、参加者同士が所属機関を越えて自由に語り合う情報共有セッションを設け、各大学における配慮依頼のフローや支援システム、実践上の工夫や課題を共有することで、大学における障害学生支援の実践知を広く共有する場とすることをねらいとした。

○報告の概要

まず、本分科会コーディネーターである京都文教大学 浅田瞳氏より、本分科会の趣旨説明が行われた。本分科会では、「大学における視覚・聴覚障害支援のアップデート—支援技術の進歩と学生ニーズの変化を読み解く—」をテーマとし、大学における障害学生支援の現状と課題について整理するとともに、大学における支援体制や支援技術の動向について共有することが目的であることが示された。

講演 1 では、京都文教大学 林雅清氏より「視覚障害：大学における支援のアップデート」と題して報告がなされた。報告では、大学における視覚障害学生支援の実践が紹介されるとともに、支援技術の具体的な活用方法について説明がなされ、実際に体験する機会も設けられた。こうした体験を通して、教員が授業運営においてどのような配慮を行うべきかを具体的に理解できることが示され、教材や資料の早期共有など、教員側の事前対応が支援の円滑化につながる事が紹介された。さらに、視覚障害学生の在籍状況や支援の内容は大学や学生の状況によって異なり、同一の方法が常に適用できるわけではないこと、また支援技術や機器も時代とともに変化していくことから、その時々状況に応じて柔軟に支援を更新していく必要があることが指摘された。特に大学では、専門分野の授業において独自の支援上の工夫が求められる場合もあり、科目の特性や学習内容に応じた対応の必要性が示された。

講演 1 に対する質疑では、支援技術の具体的な運用方法や、教員が授業でどのような配慮を行うことが望ましいかについて質問が出され、教材や資料の事前共有など、授業運営における実践的な工夫の重要性が共有された。

講演 2 では、佛教大学 楠敬太氏より「聴覚障害：大学における支援のアップデート」について報告がなされた。報告では、大学における聴覚障害学生支援の実践や情報保障の取り組みが紹介され、音声認識などの支援技術の活用可能性についても言及された。近年、支援技術は大きく進歩し、様々な技術を組み合わせながら情報保障を行う試みが進められている。一方で、情報が正確に保障されなければ大学の専門的な講義内容の理解が困難になる場合もあり、支援は技術だけで完結するものではないことが指摘された。

講演 2 に対する質疑では、将来的に AI などによって支援が自動化される可能性について質問が出された。これに対し、技術の進展への期待は示されたものの、「生きた授業」における言葉のニュアンスや文脈をどのように伝えるかという課題が指摘された。現時点では技術的支援だけで十分とは言えず、人的支援や支援者のトレーニングの重要性が共有された。また、聴覚障害学生がどのような情報を求めているのかという理解を教員や関係者が持つこと自体が、支援を進める第一歩になるとの意見も示された。こうした議論を通して、技術的支援と人的支援を適切に組み合わせることの重要性が確認された。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

本分科会の後半では、情報共有セッション「配慮依頼のフロー・システムの実態と課題について」が実施された。参加者は5名程度のグループに分かれ、付箋と模造紙を用いながら、「大学職員」「教員」「支援担当」などそれぞれの立場から、大学における障害学生支援の仕組みや配慮依頼のフロー、日々の実践の中で感じている課題や工夫について自由に意見交換を行った。

討議では、大学という組織を支えるそれぞれの立場から見える課題や思いが共有され、所属機関を越えて率直に語り合う場となった。こうした対話を通して、制度や支援技術だけでなく、教員・職員・支援担当者が互いの立場を理解しながら連携していくことの重要性が改めて確認された。

最後に、本分科会のまとめとして、大学には多様な学生が学んでいることを前提に、それぞれの立場から支援を考え続けることが重要であることが共有された。大学を支える様々な立場の教職員が協力しながら、どのような学生であっても自分らしく学ぶことのできる場をつくっていくことの大切さが改めて確認された。

スライド1

2025年度 第31回FD・SDフォーラム
第12分科会「多様性配慮と障害学生支援」

京都文教大学
視覚障がいの学生への
支援について

報告者: 学生部長(障害学生支援委員長)
こども教育学部 教授 林 雅清

スライド2

本日の主な内容

 本学の紹介 施設設備、特色ある支援体制、アクセシビリティ支援室の役割について紹介します。	 視覚障がいへの理解 障がいの分類、最新の受け入れ状況、学習を支える補助具や支援機器を解説します。	 本学での配慮と実践 実際の支援事例、関わって分かったこと、学生生活における負担と具体的対応を共有します。
--	--	--

スライド3

本学の紹介

今日メイン

大学名: 京都文教大学
・ 学生数 約1,800名 (2025年度)
・ 3学部 (総合社会、臨床心理、こども教育)
・ 大学院: 1 研究科 (臨床心理学研究科)

大学・短大共に同じ敷地内に開設されている。

短期大学名: 京都文教短期大学
・ 学生数約280名程度 (2025年度)
・ 2学科 (ライフデザイン総合、幼児教育)

スライド4

京都文教大学の特色について

<特色>

- ・ “ともいき”の精神を重んじる仏教系大学。建学の理念は「四弘誓願」。
- ・ 学生の特色は学部ごとにあり、学生層にはバラつきが見られる。
- ・ 担任制 (アドバイザー制) を取り入れており、学生と教員の距離が近い事も特徴の一つ。(オフィスアワー、AA: アカデミックアドバイザーを設定)
- ・ UNIVERSAL PASSPORT (ユニバ) を導入しており、課題提出や教員とのやり取り等、大学生活に必要な情報や手続きをオンラインで一元管理。また、オンデマンド授業の推進の影響や、心理学やPSWの授業では量的なデータを扱う授業が必修となるため、PC操作やエクセルの操作 (図やグラフ、表の作成) がある程度求められる。この点においては、視覚障がいの学生の学習状態によっては難易度が大きく変わる可能性がある。
- ・ 心理士・PSW・教員・保育士などの免許・資格取得を目指す学部がある。

スライド5

本学の施設設備

<施設設備>

- ・ 大学設置基準の約4倍の広さを持つキャンパスを有する。
- ・ プロジェクター、PCなどを備えた教室が多い。
- ・ 体育館や弓道場、テニスコートなどの運動施設等を併設。
- ・ 学内は (一部) バリアフリー化されており、点字ブロック、スロープ、エレベーター、多目的トイレなどを設置。
- ・ 食堂や学生課窓口にインターホン等を設置し、周囲に気づいてもらえる環境を整えている。

スライド6

本学の障がい学生支援の目的

「障がいのある学生が自立した学生生活を過ごせるよう自己決定を支援し、平等かつ公平な修学環境の充実をすすめること」

- ※ 「自立」とは、主体的にキャンパスライフを送れること。
- ※ 障がい学生を「支援が必要な学生」とだけ見ることのないように。
- ※ 「支援」とは、他の学生が「普通」に得ている情報を同じように受け取れるよう提供すること。

スライド7


障害学生支援委員会 と アクセシビリティ支援室

- 支援の申し出に関する事項
- 具体的な個別の支援計画に関する事項
- 支援に係る関係部局の調整に関する事項
- 支援体制に関する事項
- その他障がいのある学生の修学並びに学生生活支援に関する事項

- 障がいのある学生の相談窓口になる。
- 申し出に対する合理的配慮の計画を立案し、関係部局との連絡調整・連携を行う。
- 配慮を行う主体からの相談に応じたアドバイスを行う。
- 障がいのある学生および配慮を行う主体に対して支援リソース（機器等）の提供を行う。

1 学生部長
2 教務部長
3 学生福祉部長
4 健康増進センター長
5 学生課から選出された者2名
6 学生部長
7 教務部長
8 その他必要に応じて学長が委嘱する者

学生課に設置
1 部長
2 課長
3 コーディネーター
4 CSW（キャンパスソーシャルワーカー）
5 就労移行アドバイザー
6 事務員



スライド8

本学での支援体制

- 各支援部署（アクセシビリティ支援室・健康管理センター・学生相談室 他、教務課・学生課・CSW：キャンパスソーシャルワーカー・就労移行アドバイザー等）
- 担任（アドバイザー）
- 学生サポーター（現時点で12名の登録）
- 施設課で環境整備
- 外部への相談や依頼



スライド9


視覚障がいについて①

視覚障がいは、視力や視野、色覚などに永続的な障がいがあり、眼鏡などで矯正しても十分な視機能が得られず、見るのが困難または不可能な状態をさす。

大きな分類として、

- 「**盲**」（**全盲や明暗の識別のみ可能**）
- 「**弱視/ロービジョン**」（**矯正しても視力が低い、視野が狭いなど**）がある。


しかし、見え方などには様々な程度があり、**本人の情報の取入れや、授業の受けやすさには大きな個人差がある。**



スライド10

遠くが見えない、部分的に見えない、色・コントラストが分かりにくい、暗いところだと見えにくい、等の**症状は人によって違う**。

障がいの程度は、厚生労働省が定める**障害基準値や基準**に基づき、視力や視野によって細かく分類される。見え方が大きく異なり、個々のニーズに合わせた支援（点字ブロックの視認性、白杖の活用など）が求められる。



- 授業を受ける事以外にも学生生活を送る上でのサポートが必要な場合もあるため、**学生への具体的な聞き取りは必要不可欠**といえる。


スライド11

視覚障がいについて②

視覚障がい者は日本の法律において**身体障害者に分類**され、身体障害者福祉法により等級が定められている。裸眼の視力が弱くても、眼鏡やコンタクトレンズを利用することで視力を矯正し、普通の生活を送ることが出来る人は視覚障がい者ではないとされている。

その他に、**視力以外の色覚障がいや光覚障がいを持っている人も視覚障がい者**として扱われるが、このような視覚障がいは法律で身体障がい者と定義されていないため、身体障害者手帳の交付の対象になることはない。**色覚異常、片目の失明の学生については「その他の障害」に含まれる。**

引用「視覚障害ってどのような障害？視覚障害のある人の仕事を徹底解説」atGPしごと LABO <https://www.atgp.jp/knowhow/visualimpairment/>



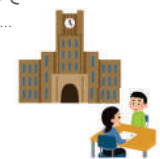
スライド12

視覚障がい学生（大学生）の現状について

「点字毎日 資料 視覚障害大学生の現状」からの引用によると...

大学：738人（盲129人、弱視609人）
短大：26人（盲2人、弱視24人）
高専：46人（弱視のみ）
そのうち、何らかの支援を受けている学生は...
盲では9割以上の122人、弱視では7割強の446人

引用「点字毎日 資料 視覚障害大学生の現状「盲」131人、弱視」679人 昨年5月時点で総数810人 <https://maimichi.jp/articles/2024/05/12/dow/050/04/01/16000/>



スライド 13

大学における視覚障がい者の受け入れ数に関して

- ・ 障害種別：視覚障害
- ・ 大学（校）135 / 率35%
- ・ 人数374 / 増減↑
- ・ 平均（人）2.8

135校へのアンケートでは視覚障がいの学生さんの受験数や在籍数は増加傾向となっている。現状1つの大学に2.8人視覚障がいの学生が在籍しているというデータが出ている。

視覚障がい者の受験や入学者も増加傾向にあるため、早急に支援体制を整えることが重要。

引用（「大学における障害学生の受け入れ状況に関する調査2024」結果（受験編概要）について https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000011_000112752.html）

スライド 14

視覚障がい学生（大学生）の現状について

「令和6年度（2024年度）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/2024.html によると...

障害学生数（障害種別・学校種別）：人数

大学：全体50,135人 内1,111人（盲145人：13.1%、弱視538人：48.4%、その他の視覚障害428人：38.5%）
 短大：全体2,169人 内40人（盲3人、弱視17人、その他の視覚障害20人）
 高专：全体3,206人 内276人（盲1人、弱視43人、その他の視覚障害232人）

授業支援と授業以外の支援の実施状況：学校数

大学：授業支援（障害種別・学校種別）251校
 ：授業外支援（障害種別・学校種別）160校

スライド 15

視覚障がいのサポート器具（補助具・支援機器）

移動・歩行支援

白杖（はくじょう）/点字案内/視覚障害者誘導用ブロック（点字ブロック）

情報入手・読み書き支援

点字器・点字タイプライター/点字ディスプレイ（ピンディスプレイ・ブレイルセンス）/音声パソコン・スクリーンリーダー
 拡大鏡・拡大読書器/タイポスコープ（リーディングトラッカー）/遮光眼鏡
 DAISY（ディジー）図書プレーヤー/サビエ図書館（本人の登録で利用）

スライド 16

本学では...

読み上げ機能ソフトの入ったPC / 点字印刷機 / 点字変換ソフト / 点字テブラ / レースライター（書いた文字や絵の跡が分かる紙） / エーデル（グラフや図などのデータを作成出来る） / ピンディスプレイ / ブレイルセンス（テキストデータの読み上げが可能な機器）

上記を設備しており、PCなどの機器の貸し出し等も行う（上記は概ね全員の学生への対応に使用することが多い）。

少量であれば支援室で授業の点訳・触図化などをしてデータを渡す場合もある。

試験の際は、特殊記号等が無い場合は、大学で点字・墨字化の作業をしてきた。

また、試験時には大学の保有するPCや点字ディスプレイ、拡大読書器の使用を認める場合がある。

スライド 17

京都文教大学での視覚障がい学生への配慮に関して

本学の視覚障がい学生の受け入れ

京都文教大学では、希望があれば受験と入学を受け入れてきた。

- ・ 大学創立より1996～2025年の歴史の中で、**10名**の視覚に関する症状を有する学生の受け入れがあった。
- ・ **内訳は、全盲4名、弱視3名、その他3名**（弱視等の分類はないが視野が狭い等の理由で配慮を受けた者等）。
- ・ 合理的配慮以前には**根拠書類（診断書等）がない場合もあった**ようだが、聞き取りを経て大学として出来る限りの配慮をしたケースもある。

スライド 18

「合理的配慮」の施行以前

- ・ 1998年から2015年の期間、本学では**6名（全盲1名、弱視2名、その他3名）**の視覚に関する症状を有する学生を受け入れ、合理的配慮ではない形での支援を実施してきた。
- ・ 本学では、合理的配慮が導入される以前から、**独自の配慮の形態**を取ってきた。
 - 授業の配慮・試験・学生生活における配慮について、いくつか項目が設けられており（「障害・傷病等に対する配慮について」）、配慮が必要な項目へチェックを入れるという形態（セミオーダー的なあり方）を取っていた。事前の聞き取り等も綿密に行っており、配慮書類外での対応は随時行っていた。
- ・ 「在学通知」「教員への依頼文」「障害・傷病等に対する配慮について」等、書類にはいくつかの変遷が見られるが、概ね授業においてどのような配慮が必要かを学生と共に考え、各教員へ依頼文を送ったり、大学として必要な対応を学生と話し合い進めていったりと「**話し合いベース**」の比較的柔軟な対応があった。
- ・ 依頼の方向性として「大学でやること/教員がやること/非常勤講師への依頼」というベクトルが存在しており、それぞれに依頼書等の形で連携を行っていた。

スライド 19

「合理的配慮」の施行後

- 2016年から～2025年（2016年から合理的配慮の実施、2024年の4月から私立大学も合理的配慮の義務化）の間には、4名（**全盲3名、弱視1名**）の視覚に関する症状を有する学生を受け入れてきた。
- 申請書は、従来の依頼書という手法を若干引き継ぎながらも、「合理的配慮」に沿った構造（教員の負担・授業の本質・建設的話し合い）となり、学生からの「申し出」によって、書類に記載される配慮が決まるようになる。また、今まで複数存在した依頼書や告知書などが1つにまとめられた。
- 話し合いベースというは変わらず**だが、「合理的配慮」に関して学生にも十分な説明を行った上で合意を得て配慮を進めて行くことがより重要視されるようになった。
- 根拠書類の提出を求めよう**なった。

スライド 20

合理的配慮の施行前/施行後の変化・違い

- 施行以前と施行後では以下の違いが認められました。

① **根拠書類を必要とするようになる。**

② 配慮内容を学校が示す事項から選ぶというあり方でなく、本人の困り感を具体的に表現し、個々にあった配慮申請を作成するようになる。（セミオーダーがフルオーダーとなるイメージ）

- ただ、その一方で「**話し合いベース**」での支援の在り方は大きく変わらざると言える。

スライド 21

視覚障がいのある学生と関わって分かったこと①

- 個人差がある**ため（点字の方が得意、音声読み上げの方が得意等）**本人の体験を詳しく聞き取る必要がある**。視覚障がい者でない周囲の想像では補えない困難さがあり、それを聞き取り、本人の望む形で支援できることが望ましい。
→「**全盲**」「**弱視**」の学生によって、**対応が大きく変わる**。
視覚障がいのある学生の困り感はそれぞれであるのにも関わらず、周囲から理解しづらいため授業内の支援は、教員の「視覚障がいのある学生」のイメージに支援が引継がれてしまいがち。授業が始まる前に教員と学生とで授業に関する支援のイメージをすり合わせてもらうことが理想。
(大まかには)
 - 全盲の学生は、日常的にも学習の機会を保障するための補助や補助員が欠かせない。授業のデータの確認にも時間がかかるため、事前にデータを学生本人が確認できるように準備する必要がある。
 - 弱視の学生は、日常的には携帯電話の使用や私物の遮光眼鏡を利用することが多い。授業のデータは希望に合わせて事前にPDFデータを渡したり、文字を拡大した資料の準備などが必要。場合によっては、教室表示を作成することもある。

スライド 22

視覚障がいのある学生と関わって分かったこと②

- 高校以前のように学んできたかという、過去の情報が役に立つ。「**どんなことが、どこまで出来るのか**」は支援する側として把握しておきたい。しかし、学生本人に聞いても分からないという事も多い。そのため、**入学期に高校や施設等との連携**を図り、事前に情報を得たり、質問したりできる関係性を築いておくことが理想的。
→例えば、
 - エクセルがどれほど使えるか、どんな授業補助が必要か、過去どんな課題があったか等を聞き取り、**授業内での配慮の参考**にすることができる。
 - 試験形式を共有できていると、試験に関する相談を具体的に進めやすくなる（選択式がいいのか、穴埋め形式は可能なのか、試験時に使用していた機器は何かあるか等）。
 - 出身校と連携し支援のノウハウを教えてもらえる貴重な機会もある。横の連携が広がると、学生に対する支援も増える。

スライド 23

視覚障がいのある学生と関わって分かったこと③

- 補助機器等の**不具合が、視覚障がいのない教職員からは見つけにくい**という問題があり、想定していなかった問題が発生することも少なくない。
機器一つをとっても「実際に問題なく使えるか」などは分かりづらいため、機器自体になれるための練習を行ってもらう事も必要。
→ブレイルセンス等、音声読み上げもあるが、点字として正しく表示がされているかは、暗視者がバツと分かるものではないため、その場での訂正などが難しい場合がある。
また、機器の不具合だけでなく、授業形態における「ハードルが分りにくく、テキストデータの作成・データの提出に関しても、本人・教員共に「どうしたらよいか」とつまずくことが多い。本学では、学生に事前練習をしたり、資料が読めるか等の確認を行うこともある。

スライド 24

視覚障がいのある学生と関わって分かったこと④

- 定期的に**機器の動作確認が必要**です。加えて、修理や代替物をすぐに見つけることは困難であり、職員側にもある程度の操作の知識が無ければ使用が難しい。
→PC、点字・触図印刷機器、ブレイルセンス等、長期間使用していない機器は不調になることが非常に多い印象。定期的なアップデートや、修理・設定確認等の必要がある。また、急な機器の故障もありえるが、すぐの修理や買い替え、代替物を見つけることは困難。そのため、問い合わせ先の把握だけではなく、事前に「もしもの時」を学生と想定し、複数の方法を用意しておくという準備も必要。
機器の購入はコストがかなり大きく、買い替え等は計画的に行う必要がある。

スライド 25

視覚障害の学生と関わって分かったこと（まとめ）

- ①困っている事が人によって大きく違うために、支援も個々に大きく変わる。
- ②周囲の人には思いもよらない問題が発生したり、その問題を周囲が認知できない事で見落とされることがある事を想定し、**学生・教員・支援側で共有しておくことが重要。**
- ③**事前の練習・確認が大事。**

→どの段階でも、学生とコーディネーター・教員との事前の綿密なやり取りが必須。
「いま、どんな事に困っていて、いつまでに、どのような対応を望むか」を早い段階で見つけ、対応していくことが求められる。
 また、事前に**「どんなことに困りそうか、どんな方法ならいいか、もしものことがあったらどうするか」**も相談することも重要。

スライド 26

関わって分かったこと(支援の鍵)

- 📖 **過去の情報の重要性:** 高校以前に「どこまで自力で出来たか(Excel操作等)」の把握が不可欠。
- ✖ **機器トラブルの認知:** 支援機器の不具合は、視力のある教員からは気づきにくい。定期点検が必須。
- 🕒 **時間の見積もり:** 授業準備や課題作成に、聴覚者の数倍の時間がかかることを共有する。
- 👥 **事前のすり合わせ:** 教員のイメージに引っぱられず、実際の「困り感」を確認する。



スライド 27

教員に伝えていること

- 視覚障がい学生のそれぞれの状況を伝えるのももちろんだが、特に**「準備や作業に時間がかかる」**ことを事前に伝えている。
- ・ 本学では、**授業の担当教員に、教科書や授業資料等のテキストデータ化を依頼。**
 授業資料のデータを1週間前までに提出いただくよう通知。
 →視覚障がい学生の合理的配慮と共に、テキストデータ化のマニュアルを教員へ送付。
 - ・ 外国語や特殊記号を使用する授業の場合、外部へ点字化等を委託するため、数か月前からの準備が必要。**言語によっては点訳先が見つからない場合もある。**
 - ・ 試験がある場合、内容等の事前相談が必要。
 - ・ 適切な支援のために、教員自身にもメールで学生とやり取りをしてもらう（課題の提示方法・提出方法を事前に決めたり、外部講師を呼ぶ際の告知等をしてもらっている）。

スライド 28

※テキストデータ化について

- <テキストデータとは>**
 装飾やレイアウトのない文字のみのデータのこと。テキストデータを作成することで、視覚障害者用機器（音声読み上げソフト、ブレイクセンス等）で内容を読むことができる。また、点字プリンターから点字出力をすることも可能になる。
- 授業で使用する教材の「点字化・テキスト化のルール」について、それぞれマニュアルを作成している。
- ・ **【点字化・テキスト化ルール（抜粋）】**
 - ・ **【PowerPointのファイルからテキストを取り出す方法】**

スライド 29

<テキストデータの作成時の注意事項>

- ★**音声読み上げでの読み取りができる事/点字に出来る事が最低限のルール★**
 - ・ 文字の強弱は必要ありません。
 - ・ 文字の色付けは必要ありません。
 - ・ 必要以上の改行は必要ありません。
 - ・ インデントは読み上げられないことがあるので設定しないようにしてください。「・」のように文字として使用する分には今のところ問題はないようです。
 - ・ 特殊記号も理由がない限りは使用しないようにしてください。「!」や「?」は使用しても問題ありません。
- テキストデータを作成する方法**
- ①Windowsのメモ帳ソフト
 - ②Windowsのメモ帳ソフトを使用し、直接入力してテキストデータを作成する
 - ③Word、Excel、PowerPoint、PDFからメモ帳ソフトへ変換
 - ④書籍や紙データからOCRツールを使用してメモ帳ソフトへ変換

→教員からデータもらった後、教務課やコーディネーターが文章を確認して、不備がないようにしてから学生に送付。

スライド 30

<図表、写真のデータ化>

- ・ **図表や写真のデータ化は過本格的にはしません**
 - ・ 「○○の写真」「△△についての表」などと明記するにとどめます。
 - ・ 特別に説明が必要であれば、教員が図表についての説明を追記で加えます（**授業・試験に大きく関連する場合はテキストデータ化出来る限りお願いしています**）。
 - また、授業前後での補足説明を行います。
 - ・ アクセシビリティ支援室での追記はほほしません（ただ、教員からの依頼などがあれば、アクセシビリティ支援室や学生サポーターがテキストデータ化を担う事もあります）。
- (参考: 視覚障害者の大学生活ハンドブックより)
- ・ 図表を採る形、言語や文章で提供する
 - ・ 順序だった具体的な説明を心がける
 - ・ 複数の図表を使用する場合は、番号をつけ、どの図表を見ているのかをわかるようにする
 - ・ 説明順序は
 - 「何を表した図なのか(全体)→図の細部」
 - 「何の表か(全体)→縦軸は?→横軸は?→表の詳細」
 - ・ 図表への理解に時間がかかるため、事前に資料を提供する

スライド 31

授業・試験 教員へのアンケートより

スライド 32

※授業の配慮に関して
視覚障がいのある学生への対応に関する教員アンケート結果（2017年度）より

→テキストデータ化の対応が最も多く、次に連絡方法に関して、課題の提出方法に関する対応をしてもらったことが多い。

2025年での対応も概ね変わらないが、QRコードを使用してデータを取得したり回答したりという授業も増えてきたため、QRコード関連での対応が出てきたという点は特長的。

視覚障がいの学生はQRコードの利用が個人では難しいため、別でURLでリンクを表示してもらったり、事前にメールで学生本人とやり取りをしてもらい提出方法を変えたりなどの対応を依頼。

スライド 33

※試験の配慮に関して

→試験準備に要した時間に関しては、大きく変わらない教員と通常より少し多めの時間がかかる教員があった。

「試験方法で気になったこと」
試験時間の延長・持ち込み資料の内容確認、試験問題のテキストデータ化の作業が必要。事前に教員から「視覚障がいの学生も受験できる内容・形式であるか」を学生本人に確認してもらう必要がある。

スライド 34

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応①

今までは違う環境への適応しなければならぬ（高校と大学では、配慮が全く違う事も多い）ことへの学生自身の負担・不安がある

対応：事前説明・大学見学/大学のリソースの確認の機会を設ける

★学生本人や保護者とも合意を得るような機会を設けた。この際に、出来ないこととして、学外での補助・送迎がない、急な補助の要請には応えられない場合がある、時間外での対応や常時サポーター等を配置することが出来ないことなどを伝え、合意を得た。

その上で、具体的に問題・課題が残る場合は学生自身が自費でヘルパーを要請することや、歩行訓練士への依頼などの可能性を共有し、学生生活における不安を共に解決できるように取り組んでいる。

スライド 35

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応②

学生自身からの「申し出」と十分な「状況説明」の必要性がある

対応：困り感の共有の場を設ける

★学生が体験している困り感を説明してもらった機会（面談等）はとても重要。場合によっては、コーディネーターが教員との話し合いの場を設定する場合もある。

★また困った時、具体的な内容はできる限り学生自身に説明してもらうことが求められる（周囲の人には困り感が分らない部分があるため）。

スライド 36

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応③

早い段階での決定や意思確認が学生本人に求められることが多い

対応：事前の相談機会・情報提供と合意

★教務課や担任の先生、事務室、コーディネーターが連携し、事前に学生との相談を行うように心がけ、見通しを立てて、計画的に本人と学生生活が進められるように心がける。

ただし、やはり時期によっては履修の話し合いが早い段階で持つ事が難しいという場合もある。

スライド 37

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応④

学生にとって新しい環境への適応のための負荷が高く、環境の変化等から体調を崩すこともあり、心身への対応も必要な場合がある

➡ 対応：定期面談の設定

＊定期的な面談等で、心身の状況に関しても把握し、メンタルヘルスに関する言及があれば、学生相談室でのカウンセリングや、病院への通院等を進める場合もある。

また定期的な面談によって「困った時の窓口」として学生に認知されることで、本人の希望があった際に密な支援が提供できる場所となり、本人の気持ちに沿った配慮にも繋がる。


スライド 38

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応⑤

学生が大学生活において周囲の人との自然な関りの場をどう確保するべきか悩む

➡ 対応：周囲を大人で固めない、周囲と繋がるきっかけを奪わない配慮

＊学生の性格の影響も非常に大きいですが、周囲にいつも教職員や学生サポーターがいる環境では、友人を作りにくくなることもあり、頼れる人が限定的になる。積極的に他の学生や各部署の職員等を紹介して、頼れる場所や人とのコミュニティを広げることも重要だと思われる。



スライド 39

視覚障がい学生の学生生活における負担とその対応⑥

必要でないサポート/サポートの不足や、希望の対応がすぐにはできないことがある

➡ 対応：起こりうる課題の見通しを周囲と共有し、対応について相談する

＊期日が差し迫った中で対応希望の申し出があった場合や、学生サポーターの急な休みがあった場合、学生の希望に沿った支援が必ず用意できるわけではない。学生には事前にそのような場合があることを説明し、「もしもの時の流れ」を確認し、周囲に助けを求める方法を事前に用意しておくことが大事。助けを求めにくい学生さんの場合「SOSカード」等を作成し、学生に所持してもらい自分から周囲にSOSを発信できるような工夫をした。場合によっては、学生本人がヘルパーを依頼する等の選択もあり、やり取りや金銭の負担も発生することから、学生自身の家族や自身が受けている外部支援とのやり取りも必要。

スライド 40

教員・大学側の負担と対応①

全盲の学生の支援ではコーディネーターはほとんど毎日顔を合わせる（データの受け渡し・機材の貸し出し・体調/困りごとの確認等）

➡ 対応：毎日・定期的な状況確認

＊コーディネーターは常に学生の状況確認を行う（授業データが届いているか・授業を受けられる状態かの確認等）。また、面談を通しての進捗・問題の確認と対応も随時行う。

ただ、急な問題への対応は基本的に難しく、問題が起こった際の対応がうまくいかないということも少なくない。また、大学としてできることにも限りがあるため、日頃より様々な可能性を想定することや、事前の準備や説明が必要（窓口の開室時間外の対応は難しいため、事前にリソースの提供を行う等）。

スライド 41

教員・大学側の負担と対応②

機材の貸し出し・管理

➡ 対応：機器の貸し出しに関する準備と整備

＊毎日のPCの貸し出しや充電、歩行機器等の故障があった際の白杖の貸し出し等が過去にあった。機器に不具合があった場合は外部への相談や交渉を行うこともある。特殊な機器は高額で、代替品などはすぐには見つかりにくく、修理を依頼できる場所も限られるため、故障や買い替えがあった際には大きな課題となる。

スライド 42

教員・大学側の負担と対応③

テキストデータ化にかかる時間的労力が多い

➡ 対応：学生の履修を早い段階で確認し、教員や外部への確認・交渉を行う

＊支援室でのテキストデータ化だけではなく、データが膨大であったり、外国語など支援室では対応できない文章のテキストデータ化・点字化の外部依頼の必要性などがある。試験等場合によっては1か月以上前から点訳・テキストデータ化の依頼を外部に依頼する必要があるため、早い段階での履修の可能性を確認し、教員等へ通知し準備をしてもらう必要がある。外国語などの点訳は難しく依頼を受けてくれる業者が少ないため、留意が必要。依頼期間やデータ量、特殊文字の有無等によって見積りも大きく変動する。シラバスや教科書が確定しなければ外注のためのデータが送れないため、数か月前などできるだけ早い段階での対応が必要。

スライド 43

学生サポーターの協力および養成

- 学生サポーターの活動（歩行の補助や誘導、授業内での視覚情報の補完、PC操作の補助等）
 - 学生サポーターは登録時に「学生サポーターになるためのレクチャー」を受けた上でサポート活動に臨む。配慮学生の困り感人はそれぞれに違うことを理解し、ただ支援するのではなく、配慮学生と関わり「どのような支援が欲しいか」をすり合わせることを大事にしている。
- 学生サポーターへのレクチャーや研修会
 - 毎年何らかのレクチャーや研修会を学生サポーター向けに行っている。視覚障がいに限った内容ではなく発達障がいの学生の支援等広く取り扱うように心がけている。視覚障がいに限って言えば、手引きや視覚情報の補助等のレクチャーを行っている。しかし、実際の支援の際は戸惑うことも多いようである。
 - 「どうすればいいか」という疑問等に答えるスーパーバイズを導入しており、疑問に答えられるような体制を目指している。
- 学生サポーターには業務報告書を書いてもらい、支援内容の記録やフィードバックを通しての意見や、後継の育成にも協力してもらっている。

スライド 44

入学前に確認したいこと

- ①入学試験での配慮も参考にして、困りごとと配慮の内容を聞き取る。
- ②入学前に本人・保護者、許可を得て出身高校や支援施設等からも情報収集。
- ③大学のスタンスや配慮の説明、相談と同意。進路の希望などの相談等も含め、学生本人・保護者、学生課/教務課等で学校で面談（具体的な学校生活を想像できるような面談にする）。学校の設備や利用の紹介。
- ④取得希望資格についてや、未来の展望等の聞き取りも重要。

スライド 45

大学のシステムと安全面の了解

- ①教室と正門までの道を覚えるまでの対応（その他、主要な場所を覚えるまでの付き添い）
- ②自分からSOSを出せない学生と周囲にどのようにSOSを伝えるか
- ③大学事務局の業務時間の関係で、17時15分以降の付き添いは基本しない。ただ、授業のある祝日に対応できる職員がいない場合もあるが、それでも付き添いが必要という場合への対応（オンデマンドでの受講や、学生サポーターへの依頼、外部支援の導入の検討等）を提案
- ④歩行訓練などの提案や外部への依頼・調整

スライド 46

本学での具体的な配慮内容の例

<視覚障がいのある学生に対する教育支援>

授業に関して①

- 作業に時間がかかる→期間・時間の延長
- 視覚情報の補助→テキストデータ化・点訳化・墨訳・触図化・拡大・対面朗読/機器の利用の許可/学生サポーターの利用/ノートテイクの利用
- 回答方法の変更→メールでの提出・PCでの解答提出の許可
- 授業についての事前相談
- 座席指定

スライド 47

授業に関して②

- 不慣れた場所は歩行困難であるため、慣れるまでの歩行補助。外部施設等では、ヘルパーの利用
- トイレなど、要所に判別用の印を貼る
- 触る機材にシールや点字テプラなどを貼り、判別できるようにする
- 試験の配慮
- 時間の延長、点字でのデータ、拡大データ、拡大鏡や点字変換機器やPCでの解答などを許可、設営

その他

学修指導（履修方法、学習方法等）/進路・就職指導/出身校との連携

スライド 48

外部との連携

視覚障害者支援施設

視覚障害のある人が自立した生活を送れるよう、情報提供（点字・録音図書）、生活訓練（歩行訓練、生活技術指導）、就労支援、生活相談、機器の活用支援など、総合的な福祉サービスを提供する施設や機関がある。

→日本ライトハウス、京都ライトハウス、国立障害者リハビリテーションセンター、各自治体の福祉センター、NPO法人など

- 社会福祉法人 日本ライトハウス: 総合的な福祉事業を展開し、リハビリ、訓練、情報提供など多岐にわたるサービスを提供。
- 社会福祉法人 家郷ライトハウス: 点字図書館、視覚障害児の支援、高齢者福祉、就労支援など地域密着型サービス。
- 国立障害者リハビリテーションセンター: 視覚障害者向けのリハビリテーション機能訓練を提供。

視覚障害のある人（特に全盲）は生活面においても、地域の支援センターのサービスを利用することも多い。一大学の施設について点検・助言をいただくことや、学生の支援に関しての相談や援助（歩行・テキストデータの依頼）にも助けてもらっている。

スライド 49

見えない・見えにくい人たちの相談窓口

<https://www.pref.kyoto.jp/ksc-soumu/tuyomi/rennrakusaki.html>

京都ロービジョンネットワーク

社会福祉法人 京都ライトハウス

社会福祉法人 京都視覚障害者支援センター

社会福祉法人 丹後視力障害者福祉センター

健康福祉部家庭・青少年支援課 家庭支援総合センター

スライド 50

NPO法人ゆに

<https://www.unikyoto.com/>

障害者高等教育研究支援センター 障害者高等教育

拠点事業

https://krk-nhut.org/contents/visually_impaired/

視覚障害支援ハンドブック (函館視力障害センタ

ー)

<https://www.rehab.go.jp/hakodate/files/handbook.pdf>

京都ライトハウス

<https://www.kyoto-lighthouse.or.jp/>

京都南都アイセンター

<https://kyosakyo.sakura.ne.jp/contents/readfid/136>

京都府南都視覚・聴覚支援センター

https://www.kyoto-he.ne.jp/ous-scms/?page_id=5977

京都府視覚障害者協会 ガイドヘルプステーション

<https://kyosakyo.sakura.ne.jp/>

関西SL

<http://kansaisl.web.fc2.com/>

京都市障害者地域生活支援センター

<https://www.hatarakimahyo.jp/worker/worker-151/>

京大HEAP

<https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/heap/>

サビエ図書館

<https://www.sapie.or.jp/cgi-bin/CN1WWW>

国立国会図書館

<https://www.ndl.go.jp/jp/library/supportvisual/gepp>

g20/501/article03.html

京都 相談窓口一覧

[https://www.pref.kyoto.jp/ksc-](https://www.pref.kyoto.jp/ksc-soumu/news/documents/egao_p46-48.pdf)

[soumu/news/documents/egao_p46-48.pdf](https://www.pref.kyoto.jp/ksc-soumu/news/documents/egao_p46-48.pdf)

スライド1

2025年度 第31回FD・SDフォーラム 第12分科会 多様性配慮と障害学生支援

聴覚障害学生支援の変遷

音声認識技術の進展は
ノートテイクを代替し得るのか

佛教大学 学生支援センター
楠 敬太

スライド2

いわゆる 聴覚障害とは

「聴覚障害」とは、外部の音声情報を大脳に送るための部位（外耳、中耳、内耳、聴神経）のいずれかに障害があるために、話し言葉や周囲の音が聞こえにくい、あるいは聞こえなくなっている状態のことをいう。

スライド3

「個人モデル」と「社会モデル」

個人モデル
「その人に障害があるから」
克服するのはその人（と家族）の責任

社会モデル
社会が「障害」をつくっており、
それを取り除くのは社会の責務

スライド4

「個人モデル」と「社会モデル」

聞こえない学生が、授業の内容を聞きたい

個人モデル
聞こえなく、授業の内容を理解できないのは聴覚障害学生に原因がある

社会モデル
授業の内容を理解できない原因は大学側にあり、聞こえる学生のみを念頭に置いた大学に問題がある

スライド5

「個人モデル」と「社会モデル」

「障害」の所在を
> その人の心身の機能に置く・・・
> 目的達成が可能かどうかにかける・・・



The illustration shows a multi-story building labeled 'DEPARTMENT STORE' on the left. To the right, a person is sitting in a wheelchair, looking towards the building. This visualizes the concept of a physical barrier (the store) that might be difficult to access for someone in a wheelchair, illustrating the social model of disability.

スライド6

聴覚障害とは

聞こえない・聞こえにくい状態であり、
社会的障壁により
継続的に日常生活又は社会生活に
相当な制限を受けるもの

スライド7

社会的障壁

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（障害者差別解消法第二条二）。

社会における事物・・・通行、利用しにくい施設、設備等

制度・・・利用しにくい制度等

慣行・・・障害者の存在を意識していない慣習、文化等

観念・・・障害者への偏見等

スライド8

大学における聴覚障害学生にとっての社会的障壁

(例)

- ・ 教員の発話が音声のみで提供されている
- ・ 複数人が同時に話す状況
- ・ 口頭連絡のみで重要事項の伝達
- ・ 暗黙のルールが説明されない
- ・ 放送のみで避難指示が出る
- ・ 聴覚障害に関する理解の不足

スライド9

大学生活における聴覚障害学生の困難例

(例)

- ・ 授業の内容がわからない
- ・ 友達との会話に入れない
- ・ 討議についていけない
- ・ ちょっとした情報が耳に入らない
- ・ 状況に合わせた行動が取れない
- ・ 非常時の情報が得られない

スライド10

聴覚障害の学生に対する支援

【保有する聴覚の活用】

- ・ 補聴器
- ・ 人工内耳
- ・ 補聴援助システム
 - FM補聴システム・デジタルワイレス補聴システム 等々

【視覚情報を活用】

- ・ 手話
- ・ ノートテイク（手書き・パソコン）
- ・ 音声認識
- ・ 映像資料への字幕挿入・文字起こし 等々

スライド11

パソコンノートテイクの課題

- ・ 学術的内容を理解しながらノートテイクできる支援者の確保は容易ではない。
- ・ 多くの大学では、学生サポーターを募集し、独自に研修を実施して養成している。
- ・ 聴覚障害学生が卒業すると、サポーター養成も終了することが多い。ノウハウの継承が難しく、支援体制が断続的になりやすい。

スライド12

音声認識

教員や学生の発言をマイクで拾い、ソフトウェアやアプリを用いて音声を文字に変換し、画面に表示する支援である。

AI技術の進展により、音声認識の精度は向上している。

- UDトーク
 - <https://udtalk.jp>
 - ◎iPhoneやiPad,Android端末で使用できるアプリ
 - ◎音声認識の結果を複数の端末で共有することができ、PCやスマホでリアルタイムで修正ができる。
- Googleドキュメントの音声入力機能 等々

スライド 13

授業支援(大学)の変遷 (JASSO調査より)

授業支援(大学)内容	2010年度	2015年度	2020年度	2024年度
手書きノートテイク	163校	135校	119校	128校
PCノートテイク	83校	101校	109校	
オンライン授業の情報保障				75校
読み上げソフト・音声認識ソフト 使用(2020年度)			71校	163校
音声認識ソフト(2024年度)				

独立行政法人日本学生支援機構
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 14

音声認識技術の進展は ノートテイクを代替し得るのか?

スライド 15

誤認識の課題

PEPNet-Japan 聴覚障害学生支援のためのナレッジベース
音声認識を情報保障支援に取り入れる前に
<https://www.pepnet-j.org/contents/archives/221>

これから奨学生支援に就いての話をしますね。
大学とかの高等教育機関で、ダイバーシティ&インクルージョンを考えるときに、今非常に重要になってくる考え方っていうのが、奨学生支援だと思う。
です。
障害学生の支援っていうのは、2016年の4月に相が良いを理由とする差別の解消の促進に関する法律。
ですよね。

➡ 専門用語が多い授業、発言が交錯するディスカッション等では、音声認識の誤変換が生じやすい。

スライド 16

支援の実際

修正サポーターの役割

- 字幕をモニタリングし、正しく表示されているか確認する。
- 誤認識が含まれる場合には、その箇所を修正して再表示する。
- 文字だけでは意図が伝わらない箇所があった時に、ことばを補ったり、修正したりする。

PEPNet-Japan 聴覚障害学生支援のためのナレッジベース
音声認識を情報保障支援に取り入れる前に
<https://www.pepnet-j.org/contents/archives/221>

スライド 17

支援の実際

ノートテイクとはまた違う難しさがある

- ・話している内容を一度頭に保持
- ・正しい文脈を推測

→ 「言語処理能力」、「集中力」等が必要

スライド 18

誤認識の課題

- 音声認識の特徴
 - 1.まず誤変換が表示される
 - 2.数秒後に修正される

例:

- ×「学生支援センターは配慮学生を廃止する」
- 「学生支援センターは配慮学生を配置する」

→理解が難しい聴覚障害学生もいる

スライド 19

話し言葉の難しさ

シラバスの内容を見たり、予定を確認できたりするあのD-Systemって使いやすいですね。なので、私はGoogleのカレンダーで、皆さんと予定を共有します。

Q D-Systemは使いやすいですか？

19

スライド 20

話し言葉の難しさ

障害学生への支援っていうのは、この間、第3次まとめが、みんな知ってますよね。感動しましたが、文頭に価値だ価値をもたらすって、こうほら、しっかり、大学教育にね。書かれています。

20

PEPNet-Japan 聴覚障害学生支援のためのナレッジベース
音声認識を情報保障支援に取り入れる前に
<https://www.pepnet-j.org/contents/archives/221>

スライド 21

話し言葉の難しさ

障害学生への支援っていうのは、この間、第3次まとめが、みんな知ってますよね。感動しましたが、文頭に価値だ価値をもたらすって、こうほら、しっかり、大学教育にね。書かれています。

- 何に感動しましたか？
- 何が、何に価値をもたらしますか？

21

スライド 22

話し言葉の難しさ

障害学生への支援っていうのは……。この間、第3次まとめが(発表されましたが)、みんな知ってますよね。(文章を読んで)感動しましたが、文頭に(障害学生への支援は)価値だ。(大学教育に)価値をもたらすって、ここにほら、しっかり、大学教育にね。書かれています。

22

スライド 23

では、音声認識はあくまでノートテイクが提供できないときの代替手段なのか？

23

スライド 24

グループワークのテイク

男性A/感染症対策でみなさん行っていることはありますか？
女性B/私は、毎日手洗い・うがいをしています。
男性A/使用したPCとかをアルコールでふいています。

◎ ノートテイクが難しいのは

- 誰が話しているか分からない。
- 二人が同時に話し出す。
- 発表者の声が小さい。
- 発言がまとまっていない。

24

スライド 25

グループワークの配慮

- 進行役を立てる。
 - 同時に発言しないように注意する。
 - 聴覚障がい学生も発表できるように心がける。
 - 学生の聞き取りにくくポイントがあいまいな発言について、「～ということだね？」というふうに整理して言い直したりする。
 - 議論の交通整理をする。
- PCテイクの状況を教員・受講生が確認しやすい工夫をする。
 - PCテイクの表示画面をプロジェクタで写す。
 - 教員あるいは司会役の手にPCテイクの提示モニターを置く。
 - 各メンバーがテイク画面を見られるような座席位置にする。

25

スライド 26

ノートテイクでの文字保障がほとんど完璧であっても、内容理解にずれが生じることがある。
なぜだろうか？

26

スライド 27

文末処理

発表者/私の答えはこの通りです。
 学生A/その答えは違いますよ。
 学生B/その答えは合ってはいませんよ。
 学生C/その答えは違います・・・よ。
 学生D/えーっと。えーっと、その答えは違いますよ・・・
 学生E/その答え（最初ボソボソ）、は違いますよ・・・
 →ノートテイクする場合、不要な言葉を省いて、
 全て「その答えは違う」と入力しても良いのだろうか！？

⇒学生それぞれで確信度が違う！！

27

スライド 28

日本語の曖昧さの問題

発表者/私はこのように考えます。
 学生A/たしかにそのとおりだと思います。
 学生B/たしかにそのとおりだとは思いますが。
 ⇒Bの学生は別の考えを持っている。
 学生C/その考えで良いのかなと思います。
 学生D/その考えで良いのかなと思います。
 ⇒Dの学生は考えに疑問を持っている。

28

スライド 29

ノートテイクと音声認識

ノートテイク（要約筆記）と音声認識で表出される文字情報の性質は違う、

ノートテイク （要約筆記）	◎不要な言葉を省略・校正しながら、話し言葉を書き言葉に変換する。
音声認識	◎話された言葉、すべてがリアルタイムで文字に変換される。どちらかというと、話し言葉に近い。

聴覚障害者のニーズや状況によって、使い分けるのが重要ではないのか！！

ノートテイクも音声認識も支援（合理的配慮）の選択肢の1つ

29

スライド 30

手話通訳の在り方

- 手話を用いて話し言葉をリアルタイムに通訳する方法
- 話し言葉を即時に手話へ変換して伝達
- 抑揚・話し手の意図・態度など、文字では伝わりにくい情報も伝達可能

PEPNet-Japan 聴覚障害学生支援のためのナレッジベース
 情報保障の基本：手話通訳とは
<https://www.pepnet-j.org/contents/archives/3666>

一般的には地域の外部団体へ有料で依頼する形が多く、コスト負担が大きい。
 また、学術手話通訳に対応できる通訳者は少ない。

30

スライド 31

手話通訳の在り方

授業支援内容	2010年度	2015年度	2020年度	2024年度
手書きノートテイク	163校	135校	119校	128校
PCノートテイク	83校	101校	109校	
オンライン授業の情報保障				75校
読み上げソフト・音声認識ソフト 使用(2020年度)			71校	163校
音声認識ソフト(2024年度)				
手話通訳 手話・触手話(2024年度)	70校	53校	47校	51校

独立行政法人日本学生支援機構
障害のある学生の修学支援に関する実態調査
hhttps://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/index.html 31

スライド 32

- ### 全てに共通する話し手側の配慮の例
- 発言は一人ずつ行うこと。複数名の発言が重なると、正確に聞き取り・文字化できないため、必ず順番に発言すること。
 - 発言前に名乗ること。「〇〇である」と氏名を添えてから発言すること。
 - 指示語は具体化すること。「これを見てください」ではなく、「このスライドを見てください」のように対象を明確にすること。
 - 発言はできる限りゆっくり行うこと。正確な情報保障のため、可能な限りゆっくり発言すること。
- ➡ 情報保障は支援者のみが行うわけではない 32

スライド 33

