

University  
Current  
Review

ISSN 0288-1748 2023(令和5)年05月20日発行【隔月刊】

[特集]  
キャリア教育の現状と課題

# 大学時報

NO.410  
2023. **05**



# 桃山学院教育大学



本学の象徴でもあるエレノアホール

タフな主体性、深い共感性、豊かな人間力を磨く。

## 自己実現

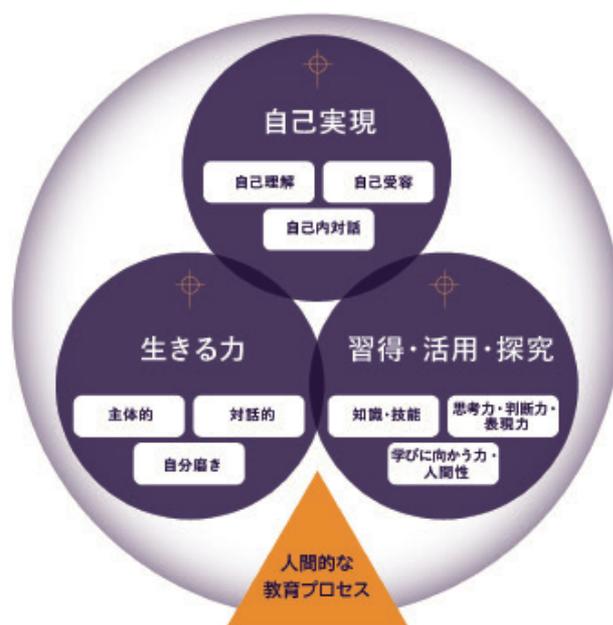
一人ひとりの可能性を全面的に開花、実現させる。外からの指導や支援により、本人に自分自身の可能性に気づかせる。

## 生きる力

自分に固有の人生を生き抜く力をつけて内面的な「我的世界」を生きる。それを土台に、「我々の世界」(世の中)の生き方を考えていく。

## 習得・活用・探究

さまざまな知識や技能を習得(学力保障)した上で、思考力、判断力、課題意識など、知識や技能が働くための高次で複合的な力を身につけ(成長保障)、自己の探究へと向かう。



桃山学院教育大学がめざす「人間教育」

## 人間教育

―「誰ひとり取り残さない教育」、「学生の成長度No.1」をめざして―

2018年4月、プール学院大学を継承し、桃山学院二つ目の大学として開設した。4つのプログラム（特別支援教育・日本語教員養成・教育相談実践基礎・部活動指導者養成）を設け、教育現場が直面する多様な課題に対応できる教員養成の体制を構築している。

本学の教育活動の原点は「人間教育」である。この心的な宝である「人間教育」を本学の「だいがくのたから」として紹介する。

誰ひとり取り残さない教育をめざして、1年次から少人数制の演習（ゼミ）を必修とし、参加型授業を通して、自発的な問題解決力、プレゼンテーション力やコミュニケーションなどを養成している。また、演習担当の専任教員がチューター（担任）となり、進路や特性に応じ、履修計画や学生生活など幅広くアドバイスをを行い、チューター会議で情報を共有するなど、大学全体でのサポートを行っている。

「人間教育」とは、知識や技術、文化、社会の営みの継承、人間としての心の継承である。そのためには、子どもたちを育む教師自身が、広い心と人間的魅力をもつことが大切である。子どもや保護者と真剣に向きあい、多少のことではへこたれない、諦めない。目の前に居る人に手を差し伸べ、共に成長へ歩みを進める。多様性を受け容れ、誰ひとり取り残さない教育を現実のものとする。そんな熱意あふれる教師たちが、全国で羽ばたく姿を描いている。

本学は「人間教育」を具現化するためカリキュラムはもちろんのこと、タフな主体性、豊かな人間性、深い共感性を育成する人間教育を土台に「7つのやくそく」すべての始まりは挨拶から」や「桃教スタンダード」（本学が育成する「教師力」、5つの力・15の指標・30の項目例）を定めている。「ここが変わる。自分も、未来も。」、学生の成長度No.1をめざして。

# 大学時報

2023.05 / NO.410

CONTENTS

88 82 78 68 66 | 64 | 58 52 48 44 40 34 32 | 16 | 10

だいがくのたから 桃山学院教育大学

大学点描 国際基督教大学

巻頭言 サイエンスとアート 岩切正一郎

視点 高等教育の未来を真に創造するために 西原廉太

座談会 大学東京拠点のいま

杉本仁嗣 / 木村勝 / 古谷銀次郎 / 鈴木真木子 / (司会) 江津英昭

特集 キャリア教育の現状と課題

大学におけるキャリア教育を俯瞰する―比較の観点から― 児美川孝一郎  
社会実装教育研究を通じたキャリア形成 大澤敏  
就職キャリア支援センターにおけるキャリア教育

―明治大学の就職キャリア支援の現場から― 川口誠人

〈学・教・職〉で共創するキャリア教育プログラム 山重芳子  
九州から全国へ、世界へ

―地方から創造的な人材を輩出するキャリア教育・支援― 藤川昇悟

4年間の学修を強みに社会へ送り出す

―津田塾大学が目指す自走できる学生を育てるキャリア支援― 小館亮之

ずいそう 伝統と改革の継承 長野了法

小特集 デジタル証明が大学にもたらすもの

学修歴証明のデジタル化とマイクロクレデンシャル運用に関わる日本の課題  
―オールジャパンの協働プロジェクトで遅れを取り戻せるか?― 芦沢真五

学修成果Ⅱ「学びの証」をいつも手元に 鈴木洋

学校歴ではなく学修歴で決まる就職へ 中妻照雄

学修成果可視化とオープンバッジの活用 佐藤信行

## 表紙：スナップエンドウ

マメ科の1、2年草であるエンドウの一品種。4月から6月に収穫し、グリーンピース大の実をさやごと食べます。「snap (ポキッと折れる音)」の名の通り、パリッとした食感が特徴です。スナックエンドウとも呼ばれますが、1983年に農林水産省は正式名称を「スナップエンドウ」としました。

\*表紙デザインでは教育・成長・向上を植物になぞらえ、1年ごとにさまざまな種・葉・花・実を紹介します。5月号からは新しく実のシリーズが始まります。

130 128 126

**編集後記**  
**私大連ニュース**  
**執筆者・出席者のご紹介**(掲載順)

118

**クローズアップ・インタビュー**  
観世流能楽師 観世三郎太さんに聞く (聞き手) 外川智恵

116 114 112

**加盟校の幸福度ランキングアップ《チャイム編1》**  
学生が作った校歌をチャイムに―武蔵大学讃歌― 織戸光明  
チャイムにはチャイム以上の意味がある 安食真城  
校歌をアレンジしたチャイムの調べ 高山貞美

110

**明日への試み** 共立女子大学建築・デザイン学部  
美術の視点で「空間」「モノ」をつくる 堀啓二

108

**私の授業実践〜教育現場の最前線から〜**  
コロナ禍における授業実践―デジタルツールの活用とフィードバック― 間合絵里

102

**寄稿**「私大連フォーラム2022×大学時報連動企画」  
課題解決型学習が育む成長と教育価値  
―スポーツSDGs推進団体「re輪」の企業連携活動によって  
得られた成果を対象として― 草薙健太

94

**寄稿**

私立大学のダイバーシティ推進を考える  
―女性研究者支援の現状から見えた私大特有の課題と展望― 阪田真己子

# Cultivate into Peacebuilder

リベラルアーツ教育のパイオニアとして  
国際社会の期待に応える真のグローバル人材を育成する

東京都三鷹市に位置する国際基督教大学(以下、ICU)は、第二次世界大戦への深い反省から、日本を世界にむかって開かれた国に革新し、人類平和のために貢献することのできる人を育成するという願いと祈りから献学(建学)された大学です。2023年は献学70周年という節目の年となります。広大なキャンパスは、かつて軍需産業を担った旧中島飛行機会社の跡地にあり、学部生、院生合わせて約3,000名に対し、620,000m<sup>2</sup>と東京ドーム13個分ほどの広さを誇っています。

東京とは思えないほど自然豊かなキャンパスには多様な背景を持つ学生が集まり、1つの専門分野だけを学ぶのではなく、自然科学を含む学問分野の垣根を越えた幅広い学びを可能にする「リベラルアーツ教育」、日英両言語で学ぶ「日英バイリンガリズム」、学生が受け身ではなく自律的に学べる「少人数・対話型教育」を特徴とする学びが実践されています。



ICU

國際基督教大學

INTERNATIONAL CHRISTIAN UNIVERSITY

Arts and Sciences



# 国の登録有形文化財を有するキャンパス



## ディッフェンドルファー記念館（東棟）が国の有形文化財へ

1958年竣工のディッフェンドルファー記念館（東棟）は、日本で最初に構想された本格的な学生会館であり、デザインにおいては1960年前後に流行したモダニズム建築の特徴を備え、その設計内容においてICUの献学の理念を象徴している稀有な建造物です。2021年に改修工事を終え、現在でも講堂（オーディトリウム）ではさまざまなイベントが開催されています。また学生クラブ活動室、宗務部などもあり、「D館」という呼び名とともに学生及び教員の交流の場として活発に利用されています。



- 1 1982年開館の湯浅八郎記念館は、昨年40周年を迎えました。
- 2 館内では湯浅八郎旧蔵の民芸コレクションを展示しています。
- 3 泰山荘の一角に現存する「一畳敷」の風変わりな室内。
- 4 泰山荘の表門。
- 5 右手に張り出した一室が、松浦武四郎ゆかりの「一畳敷」です。

## 大学博物館で、コレクションを学ぶ、文化財を守る

湯浅八郎記念館は、初代学長・湯浅八郎の大学創設への貢献を記念して開館した大学博物館です。湯浅八郎旧蔵の民芸コレクションと、大学構内から出土した考古遺物などを所蔵し、広く一般に公開しています。学芸員が講師としてカリキュラムの一端を担う学芸員課程の授業では、博物館の所蔵品を活用し、受講生は館内で実物資料に触れながら学びを深めます。

湯浅八郎記念館では学内に残る国の登録有形文化財「泰山荘」の保全にも取り組んでいます。中でも幕末明治の探検家、松浦武四郎が晩年を過ごした書斎「一畳敷」は、建築的にも歴史的にもユニークな建造物です。この縁で、2022年にICUは武四郎の生誕地である三重県松阪市と包括連携協定を締結、双方の博物館が中心となり多方面で交流と協力をおこなっています。

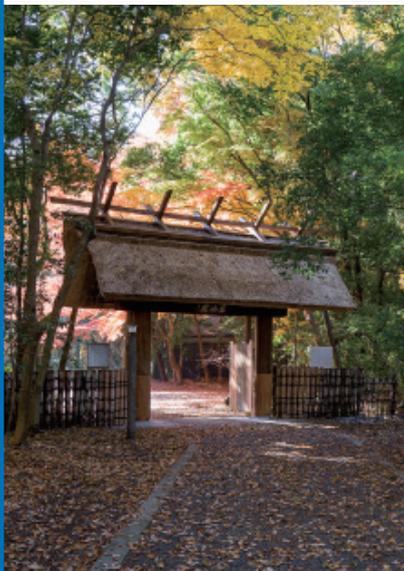
湯浅八郎記念館  
WebSite



3



1



4



5

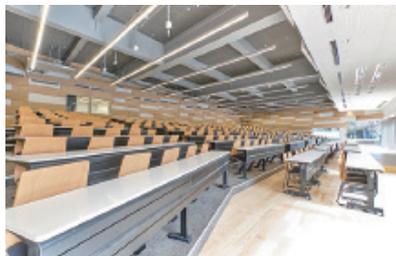


2



## リベラルアーツの更なる深化 トロイヤー記念アーツ・サイエンス館

献学 70 周年の節目の年に、新校舎「トロイヤー記念アーツ・サイエンス館」が使用開始となります。ガラス張りの実験室やオープンラボスペースといった、リベラルアーツにおけるサイエンスの学びがあらゆる学生の日常に溶け込み、思いがけない発見や出会いを生み出す空間は、自然科学系の教育・研究を組み込んだ日本唯一のリベラルアーツ・カレッジとして「学問分野を超えた知の統合」を実現する場となります。



国際基督教大学  
INTERNATIONAL CHRISTIAN UNIVERSITY

国際基督教大学 パブリックリレーションズ・オフィス  
〒181-8585 東京都三鷹市大沢3-10-2  
TEL 》0422-33-3058  
FAX 》0422-33-3355  
E-mail 》pro@icu.ac.jp



United Nations  
Academic Impact

ICUは国連グローバル・コンパクト、国連アカデミック・インパクトに参加しています。

University Current Review

# 大学時報

2023.05 / NO.410



## サイエンスとアート

岩切 正一郎 国際基督教大学学長

リベラルアーツは「文理融合・横断」の最たるものだが、「文」にせよ「理」にせよ、その基盤にあるのはscience（語源はラテン語のscio…知る）。知りたい、という情熱が大学を支えている。その情熱が形となるには、アートが不可欠だ。まだ語られていないもの、気づかれていないものを認識可能な存在へ変形させるアート（技術・芸術・学術）。大学では何から何へtransformするのか。その答えに大学の個性があらわれる。

## 高等教育の未来を真に創造するため

西原 廉太 立教大学総長

### 1. 「デジタル人材」「成長分野」という呪文

昨年5月に出された「教育未来創造会議」第一次提言では、自然科学（理系）分野を専攻する学生を世界トップレベルの5割程度へとすることを目標に掲げ、さまざまな方向性、施策が打ち出されている。その背景として、2030年には「デジタル人材」が54・5万人不足すること、日本の自然科学分野の専攻学生割合は35%に留まり、近年多くの諸外国が理工系の学生数を増やす中、日本は減少していることなどが挙げられている。そのため、デジタル・グリーン等の「成長分野」への大学等の再編を進め、再編に向けた初期投資や開設年度からの継続的支援、すべての学生のデジタルリテラシー向上に向けた、データサイエンス教育の促進などが提案された。

この提言を受けた形で、文部科学省においても具体的な事業計画が検討され、中でも「成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援」事業は、2022年（令和4年）度第2次補正予算で、3002億円という大型予算が認められた。本事業の背景・課題の説明では、「デジタル化の加速度的な進展」「デジタル化等のメガトレンドを踏まえた教育・人材育成における成長と分配の好循環の実現」「大学等が予見可能性をもって大胆な組織再編に取り組める安定的な支援の必要」などが語られている。

理工系学生数は2000年で54・9万人だったのが2021年には46万人と減少しているが、同時に18歳人口は減少局面に突入し、2040年には約88万人まで減り、

大学進学者数自体が約51万人まで減少する予測がある。一方で大学進学者急増期に大幅に増えた大学数、定員数は変わらず、理工系、とりわけ「デジタル人材」となる学生数を増やすために、大学・学部・学科等の純増による量的拡充という方向性はあり得ず、あくまでも既存の学部・学科等の組織転換によらなければならない、ということである。

したがって、同事業の支援対象も、学位分野が「理学」「工学」「農学」関係のいずれかに分類されるもの、もしくは含まれるものに限定され、「学部再編等による特定成長分野への転換」が求められている。要するに「成長分野」とは絡まない既存の学部・学科等をスクラップして新たな組織を構想せよというのである。文部科学省と日本私立大学連盟との意見交換においても、「人文学・社会科学系を基幹とした編成・増員は対象とはならない」ことが示された。ダブルメジャーや、理系がメジャーで文系がマイナーなのは良いが、文系メインは不可ということである。

経済産業省によって提示されている「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」が「デジタル分野等のリスクリングに向けた投資」にフォーカスを当てることはとも

かく、文部科学省も「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」を打ち出し、2022年(令和4年)度第2次補正予算で17億円が認められたが、その実施内容のトップにも「デジタル・グリーン分野リスクリングプログラムの開発・実施」が掲げられているのは、正直言って少々げんなりする。

本来「リカレント教育」とはより広く、深い概念なのであり、人間とは何か、世界とは何かなどの哲学的、思想的な問いや、歴史や文化についての理解を深めることも求められているはずである。ダイバーシティや異文化とのコミュニケーションが不可欠な時代に生きるために必要なものを学び直すことこそが求められるのであって、私たち多くの私立大学が自信をもって提供できるのはこうした領域である。

## 2. 明治期以来変わらぬ「国家に役に立つ人材養成」

もちろん政府や文部科学省が、データサイエンス教育等に注力する理由も背景も理解できるし、立教大学でも大学院に人工知能科学研究科を設置し、学士課程教育においても全学生にデータサイエンス教育を提供することを

目指している。環境などをキーワードとした文理連携型新学部の新設も現在構想中である。しかしながら、これらの新しい展開も、立教大学が創立以来、大切にしてきたリベラルアーツ教育をしっかりと守り、さらに充実した上でのことであつて、それらをスクラップした上でビルドするなどという発想は微塵もない。近年の異常なまでの「デジタル人材無双状態」には、今後の日本の高等教育の行く末に大いなる不安を禁じ得ない。

現在、国が目標としているのは、まさしく明治政府の欧米諸国に「追いつき、追い越せ」政策の焼き直しではない。これでは、実際のところ、日本の教育、ことに大衆教育はいつまで経っても、欧米の高等教育に追いつくことはないであろう。「教育」とは国家のための道具ではなく、学校とは国家に有益な均質的人材を効率良く生産するための工場などではない。教育とはあくまでも、「ひと」一人ひとりの人格を陶冶し、そのことによつて社会、世界に福利をもたらすための尊い働きなのである。そのような願いをもち、米国聖公会からの宣教師であつたチャニング・ムーア・ウィリアムズが、およそ150年前の1874年、東京・築地に「立教学校」

(St. Paul's School)を創設したことを、私たちは決して忘れることはない。

1874年当時は、未だ政府には明確な教育政策と言えるものもなく、学制を制定した後もしくは官営諸学校の準備が進まず、やむを得ず、立教学院をはじめとするミッションスクールを補完的な存在として容認していた。しかしながら徐々に官営学校教育制度が整ってくる、必ずしも明治政府の意向をダイレクトに教育方針に反映しない私立学校、とりわけ欧米ミッションと連動するキリスト教系諸学校をいかに学校教育行政の下に管理するかが大きな課題となった。

明治期において、日本政府は、欧米の高度に発展した科学と、それに連動する強力な軍事力に対抗するため、いわゆる富国強兵政策を推進した。富国強兵政策の実体とは、近代産業化の完遂であり、そのためには「国家に役に立つ人材養成」は喫緊の課題とされ、教育行政は非常に重要な要素となった。この国家の要請に対応し得る国民の養成が、日本における教育政策の中心となり、それはとりもなおさず「実学教育」にはかならなかった。

教育行政は国家によって統制される必要があり、学校

教育の指針と内容は、文部省による「許認可権」のもと、具体的には行政指導として完全に管理された。こうして明治期に開始された近代日本における教育とは、あくまでも国家政策に奉仕するための教育となり、その思想の下にあらゆる教育システムが整備された。国家教育権を徹底する上では、それぞれ独自の「建学の精神」に基づく教育理念を主張する私立学校は、そもそも国家にとって好ましからざる存在であった。

帝国大学のみを大学令によって「大学」と認可し、私立大学に対しては、専門学校令による大学としてのみ認め、大学令による認可を意図的に遅らせた。大学令は、1918年に公布、1919年に施行されたが、私立大学で大学令によって認可されたのは、慶應義塾大学、早稲田大学、明治大学、法政大学、中央大学、國學院大學、同志社大学等が1920年で、立教大学はさらに2年後の1922年のことである。1872年の「学制」による官立大学の設立以来、遅れること、実に半世紀後のことであつた。現代にも引き継がれる、私立学校を国公立学校の補完的存在として位置づける官尊民卑的な思想の淵源はここに遡る。以来、日本の教育システムは、徹底した実

利主義、現実主義によって成立し、一方で、それが国家によって管理統制された高品質の労働力創出につながり、世界史的にも類を見ない急速な産業化を達成し得たとも言える。この「成功体験」こそが、現在の政府、文部科学省の諸政策の根源にあるのではないだろうか。

ウィリアムズは、当時の日本政府の「国家に有益な人材養成」という教育方針が、功利主義、物質主義、技術・実学偏重以外の何物でもないと批判し、リベラルアーツに根拠を持つ全人格的な教育の重要性を訴えた。第二次世界大戦後、日本の各大学は、米国の占領政策もあり、米国の大学を模倣していわゆる教養課程を置くが、実際のところは、文部官僚はもとより、当の大学関係者も本来のリベラルアーツ的教養教育の真意を理解することはなかった。実学教育偏重も変更されることなく、依然として、哲学、宗教、思想などに代表されるヒューマニティーズなどは「虚学」として軽視されたのである。少なくとも、実学と虚学は分離されるべきものではなく、両輪として位置づけられるべきものであつた。近年では「リベラルアーツ」は一種の流行語となった感もあるが、その理解の実体は明治期以来、本質的に変わっていない。

### 3. 日本における「実学」偏重の文脈

日本最初の近代型大学は、1877年に誕生した東京帝国大学（東京大学）であるが、東京大学設置の意図は、西欧で発展した学問拠点の形成にあった。しかし、東京大学は世界の大学の常識からすれば実に特殊な構成を持っていた。すなわち、「神学部」がなく、「理学部」があり、1886年には「工学部」を事実上、設置したという点である。西欧の大学における必要条件として「神学部」の存在があった。「神学」を中核的に担う場がなければ、それは欠陥大学とされた。また、実は欧米の大学で「理学部」が設置されたのはドイツで1875年のことなので、そのわずか2年後に東京大学に理学部が生まれていることになる。「工学部」に至っては、当時、世界中の総合型大学内に「工学部」を設置していた例は他に存在しない。1897年創立の京都大学は当初から半数近くの学生が工学部生であった。日本の大学は「神学」なしの「工学」ありという特徴があり、欧米の大学理解からすれば、これは極めて異例であったのである。

欧米の人々にとって、「神学」は大学にとっての生命線である一方、「工学」を大学という場で行うことには大きな

抵抗があった。そもそもの学問や知の根拠は、創造者が書いた「自然」や「宇宙」、「人体」という「テキスト」を「読む」ことであり、こうした認識は、現代においても息づいていると言って過言ではない。実利的問題に対応するために、技術的知識や方法の類を「大学」という場で取り上げることには強烈な拒否感があった。

西欧においては「科学」と「技術」の間に明確な分岐があり、住み分けがなされていた。「科学」（自然哲学）は「知」の領域として「大学」において担われ、工学で扱うような「技術」はむしろギルドなどの職人の人々によって、しっかりと為されていた。例えば、マサチューセッツ工科大学は1861年に設立されているが、日本語訳では「大学」であるが、正式な英語表記は、Massachusetts Institute of Technology、あくまでもinstituteではなく、universityやcollegeではない。

日本には、最初から「科学」と「技術」の峻別は存在しなかった。私たちも「科学技術」とひとかたまりで呼称し、理解することの方が多いのではないだろうか。それは、まさに日本が、「知」とは何かという問いや、「神学」と「科学」の歴史的な親密性というコンテキストを抜きに近代化

に踏み出したからにはかならない。なぜ「神学」ぬき、「工学」ありの学校を西欧では「大学」と呼ばないのかを理解できなかったのである。

逆に言えば、日本は当初から「神学」に縛られずに、実利的な「科学技術」としての研究に純化できたがゆえに、その後の急速な近代工業化を実現できたと見ることもできる。日本においては、大学での「学問」とは常に実学的、実利的なものであった。日本は、産業化や技術発展においては間違いなく成功したと言えるが、それと引き換えに、リベラルアーツ教育の深いところでの理解、そしてそれらを支える豊かな思想性の涵養かんようを軽視してきたと言わざるを得ないのである。

#### 4. これからの社会が必要として求める人間とは

リベラルアーツ教育が大切にするのは、批判すること、批判されることを恐れず、真理とは何かに徹底してこだわりの続けることである。自己の存在を知り、他者の存在に気づき、人間を学び、世界を読み解くこと、いわゆる「常識」「定説」を疑うこと、「権威」を問い、相対化させること、自らオリジナルの原書・原文、第一次資料にあたり、読み、

確かめることである。そのためには、言語を修得することが必要なものであり、日本にないものであれば実際に海外にまで出かけていき、自分の目で確かめなければならぬ。人間が生きていく上で本当に必要な智。他者の痛みに共感し、共苦できる感性。世界史的、人類史的な世界観と歴史的、科学的認識。多文化世界に生きることのできる国際性の涵養を本質的な核とするのが「リベラルアーツ」である。その学びを通じて、学ぶ者が世界を読み解く力を、そして、世界を変えていく力を身につけることができるようにすることにある。

こうした理解のもとに、2016年度から、立教大学は新たな学士課程教育の仕組みである「RIKKYO Learning Style」を開始させた。現在、この「RIKKYO Learning Style」をさらに進化させるため改革を開始している。立教大学の学生は、「RIKKYO Learning Style」を通じて、学ぶことの意味を深め、学ぶための技法をマスターし、リベラルアーツの本質を全員が修得していくことになる。

私たちは、本物のリベラルアーツによって鍛えられた者たちこそが、これからの社会が必ず必要として求める人間となることは間違いないと確信しているのである。

# 大学 東京拠点のいま



## MEMBER

杉本 仁嗣

関西大学  
東京センター事務長（2023年3月現在）

木村 勝

学校法人関西学院  
東京丸の内キャンパス課長

古谷 銀次郎

甲南大学ネットワークキャンパス東京  
事務所所長（2023年3月現在）

鈴木 真木子

松山大学  
東京オフィス長

江津 英昭

司会

明治大学経営企画部広報課長、  
広報・情報委員会大学時報分科会委員  
（いずれも2023年3月現在）コロナ禍により東京拠点は  
どのように変化したか

江津 2000年代以降、主に関西エリアの大学を中心に東京中心部にサテライトキャンパスやオフィス拠点を構える動向が見られました。いわゆる首都圏進出の一環として長年、教育研究活動や入試広報、就職活動支援、卒業生交流といった大学機能を担ってきましたが、東京進出から約20年の時の経過、またコロナ禍という世界規模での未曾有の経験を経て、東京に拠点を置く意義やその役割はどのように変化しているのでしょうか。本来、対面交流や立地のメリットを生かしたい拠点運営において、各大学が存在価値を高めるため、新たな活用を試み、オフィス機能の強化を図っていますが、今回の座談会では、時代や社会環境変化に対応する「大学 東京拠点のいま」について情報共有し、今後を展望する機会としたいと思います。最初に関西大学東京センター事務長の杉本様から現状についてお話しいただきました。ありがとうございます。

## 利用する在学生は減少 活用方法を広げる

**杉本** 私はちょうどコロナ禍が始まった頃の3年前に東京に赴任しました。コロナ禍前は、東京駅隣接のサピアタワー内にある本学の東京センターには、就職活動に励む学生が毎日50人近く来館し、着替えをしたり、仮眠を取ったり、面接の練習をしたりしていましたが、コロナ禍となり、説明会や面接など企業の採用活動はリモートが中心となったために、学生たちでにぎわう風景はここ3年ほど見られなくなりました。しかしながら同窓会のネットワーク拠点としてのイベントや、高校の先生を対象にした教育フォーラム、一般社会人を対象とした公開講座の開催など、さまざまなステークホルダーに向けて取り組みを行っています。

**木村** 関西学院の東京オフィスは2003年に開設され、その後、2007年にサピアタワーにある東京丸の内キャンパスが創設されました。東京丸の内キャンパスのミッションは、東京における学院のプレゼンスを向上させることとなっています。具体的には次の5つの役割を果たして

います。1. 教員の研究活動および学生の首都圏における就職活動の拠点。2. 丸の内講座をはじめとした学習機会を社会に広く提供すること。3. 本学の広報。分かりやすく言うところ「関西学院」を「かんせいがかいん」と正しく読んでもらえるようにすること。4. 産官学連携の推進。5. 卒業生全体の約10%に及ぶ首都圏在住の卒業生との連携。以上を5つの柱として運営しています。

**古谷** 私は5年前に甲南大学ネットワークキャンパス東京事務所に着任しました。本学の東京事務所は非常に歴史が古く、旧制甲南高等学校の卒業生が、1928年に東京で開催した第一回の会合がルーツとなっています。それ以降、同窓会が活発に活動しており、現在では東京の会員が約6千名となり、年間を通してさまざまなイベントを開催しています。その同窓会が先に東京に事務所を構えていたのですが、1978年に学園が創立60周年を迎えたのを機に、学園としても東京に事務所を置くことになりました。その後、事務所はサピアタワーに移転し、甲南大学ネットワークキャンパス東京として活動しています。本キャンパスでは、現在、学生の就職活動の支援、教職員学会や研究会の拠点、公開講座など生涯教育の機会提

供、東京の同窓会活動の拠点、企業や官公庁の情報収集・情報連携の拠点という5つの役割を担っています。

**鈴木** 松山大学の東京オフィスは2007年10月に、松山大学三恩人の一人「学園創設の父」である新田長次郎翁が創業した、銀座にあるニッタ株式会社の東京支店のビルの一室に開設されました。私は2年前にオフィス長に着任しました。以前は3名体制でしたが、コロナ禍で学生の訪問が少なくなつたため、現在は私を含めて2名体制で運営しています。第一の目的は学生の就職支援です。また、それに関連して卒業生と学生をつなげる役割も果たしています。コロナ禍で情報収集・情報発信の機会は減ってしまいましたが、愛媛県や松山市の東京事務所と協力して行っています。学生支援はオンラインが主になりましたが、代わりに在京する卒業生の方々が何か協力できることはないかと心配して訪ねてくれます。そうした応援に非常に勇気づけられています。

## コロナ禍を経て

## 対面イベントの活性化へ

**江津** 少しお話にも出ましたが、コロナ禍の前後でどのよ



うな変化があったのか、またコロナ禍を受けてどのような取り組みを行ってきたのか教えていただけますか。

**杉本** コロナ禍の最中は、東京での就職支援活動はかなり制限されましたが、この1年はコロナ禍も少し落ち着いてきたので新たな取り組みを実施しました。それが、東京の第一線の企業で活躍している卒業生たちとこれから就職活動を始める学生の交流会です。対面のみで開催、しかも自費だったため、東京まで参加しに来る学生がどれだけいるか不安でしたが、募集を開始した翌朝には定員を超える60名の学生から申し込みがありました。20名以上の卒業生に協力していただき、全体の質疑応答を行った後、ブースに分かれ、先輩に学生が話を聞きに行くという形式を取りました。学生は実に熱心で、一日中先輩と対話し、メモを取っていました。ニーズの高さを実感し、急きょ第2回の交流会も開催しました。これからも東京で活躍する卒業生と接点を持ち、学生の就職支援につながるイベントを実施していきたいと思います。

**木村** 本学は、1889年の開学時は5人の宣教師とわずか19人の生徒の小さな学校でした。教師と学生との距離が近く、情熱を持って学問を教えていました。そのため、在



杉本 仁嗣氏

学中から学生の皆さんと丁寧に接点を持つことを大学としても重視しています。一人一人に寄り添って、卒業してからも接点を持ち続けていければ、組織のリーダーになった時、後輩の手助けをするなど、必ず大学に恩を返してくれます。それが結果的に学生の就職支援にもつながるのです。私はそうした循環を「三日月フレーム」と呼んでいます。

同窓会や公開講座を開催して卒業生とつながりを持ち続けることがその一助になると考えています。コロナ禍で説明会等のオンライン化が進みましたが、やはり対面で得られる情報とは価値が全く異なると思っています。対面ではなくては得られない情報があるのです。実際に航空会社に勤める卒業生から力になりたいというお話があり、羽田の訓練施設の見学会の後、現役CAも参加して座談会を開催したのですが、30名の定員があつという間に埋まりました。留学先からわざわざ帰ってきて参加した学生もいたのですが、やはり現場を見て直接話を聞くことに価値があると話していました。学生たちの間でも、すでにオンラインではなく対面を重視するフェーズに入っているように思います。東京丸の内キャンパスとしては、そうした対面のイベントを開催する機会を今後も増やしていきたいと思っています。

## ハイブリッドのメリットも

### 大きく実感

**古谷** 本学の創立者・平生鈇三郎先生の創立理念の一つに、「世界に通用する紳士淑女たれ」という言葉があ

ります。このように当初からグローバルな視点で学校が創立されたため、世界に出る前の第一歩として、東京を経験するための場所としてもネットワークキャンパス東京の存在意義があると考えています。ネットワークキャンパス東京は学生が個別に就職活動で利用することを前提としていますが、多数の学生が参加するイベントも企画しています。70〜80名の参加者を募り、1泊2日で企業訪問や卒業生との懇談会、他大学とのグループワークを行う濃密な企画です。コロナ禍により、そうしたイベントもできなくなりましたが、代わりにオンラインを活用した取り組みに力を入れるようになりました。

以前は就職活動のためにネットワークキャンパス東京を訪れた学生に対して模擬面接などを行っていましたが、その後は神戸に帰ってしまうため継続的な支援がなかなかできませんでした。しかし、オンラインを活用することで学生から模擬面接の内容について相談がくるなど、アフターフォローも可能になりました。そのため、今後もオンラインと対面を融合させた取り組みを続けていきたいと考えています。

コロナ禍前は同窓会主催で、東京で活躍している卒業生を迎えてビジネスリーダー講演会を対面で開催してい



鈴木 真木子氏

たのですが、2023年度はハイブリッドでの開催を計画しています。以前は参加者が同窓会のメンバーに限られていましたが、ハイブリッドであれば神戸のキャンパスの学生ともコンテンツを共有できます。コロナ禍で苦労はしましたが、得られたものは大きかったと思っています。

**鈴木** 本学も2023年度からは、オンラインと対面の融合を追求していきます。オンライン化が進んだことで、

東京で活躍する愛媛県出身や所縁の経済界との人脈を生かして、業界オンラインセミナーや、在京の新聞記者に文章を教えるセミナーを開催していただくなど、首都圏で作った人脈を生かしやすい環境になりました。

また、東京に拠点を置く約30の国公立の地方大学が情報交換する東京事務所会という組織に所属しており、そこで大学の垣根を越えて学生同士を交流させる、オンライン就職活動イベントの開催を提案させていただきました。1回目には11大学、2回目には18大学から多くの学生が参加し、有意義なイベントとなりました。コロナ禍により対面交流が制限されていた中で、他大学の学生とディスカッションできる企画は大いに刺激になったようです。今年はさらに多くの大学に声を掛けて、ハイブリッドで開催しますので、新たな実りがあると思っています。

## 東京の立地を生かした 取り組みをさらに強化

**江津** コロナ禍において、東京に拠点を構えているからこそ得られた新たな発見もあるかと思いますが、それを具

体的にどのように業務に生かしているのか教えていただきたく思います。

**杉本** ビジネスパーソンを対象にした勉強会など、東京ならではのイベントを、対面に加えてオンラインで配信できるように、新たなシステムを導入しました。これにより、高質な音声で複数の映像を出力し、配信することができるようになりました。また、東京センター内に個室型のソロワークブースを導入し、就職活動に励む学生や卒業生にコワーキングスペースとして利用してもらっています。

**木村** コロナ禍を機に、本学では村尾信尚教授を中心に、日本の若者たちを激励したいという機運が高まりました。村尾教授は以前から日本を考えることをテーマに生涯学習講座を続けていましたから、その思いを次の時代を作っていく若者に伝えたいという気持ちが強かったのです。そこで、高校生を対象とした「村尾塾」を立ち上げ、全国の高校を回り、少子高齢化問題や巨額の財政赤字問題、環境問題などについて対面で講演を行いました。これまでに延べ5千名ほどの高校生に村尾教授の思いを伝えていきます。

また、本学は国連との連携協力により各種プログラムを

展開していますので、国連の関連機関が集まっている東京の立地を生かして、国際機関に入るための登竜門となるJPO試験のサポートも開始しました。本学教員による試験対策講座を立ち上げ、国連諸機関の駐日事務所等と協力してサポートを行ったことで、JPO試験では驚異的な合格率を記録しています。こうした取り組みができるのも、東京丸の内キャンパスがあるからこそだと思います。



木村 勝氏

## 変わらない価値と 新たな技術の恩恵

**古谷** コロナ禍は大きな転機になった一方で、変わらないものがあることにも気付かされました。先ほど、本学の創立者である平生先生の「世界に通用する紳士淑女たれ」という言葉をご紹介しましたが、関西の学生が東京に来ることには2つの大きな意味があると思っています。1つ目はやはり視野が広がるということ。関西に根差すことも大切なことなのですが、グローバルに活躍したいなら、まずは東京で仕事をしてみることも大切だと思っています。2つ目は親元を離れて一人暮らしができるということです。本当に素朴なことですが、親の有り難みを感じて感謝の気持ちが芽生えることは人生において大きな意味があると思います。こうした東京で得られる価値は、コロナ禍前後においても変わらないものだと改めて実感しました。現在は、会社説明会をオンラインで受けて、面接は対面で行うというハイブリッドな就職活動も可能です。学生の皆さんには、オンラインとネットワークキャンパス東京をうまく使った二刀流で、充実した就職活動を行ってもらい



古谷 銀次郎氏

たいと思っています。

**鈴木** 本学は限られた人員だからこそ、積極的に新たな技術を取り入れます。昨今の学生は、GoogleやAmazonなどのレコメンド機能が個々のニーズに合わせたコンテンツを提供することにより、パーソナライズされた情報にしか関心が向かない傾向にあります。そのような状況に対応するための一つが、最近話題になっている

「ChatGPT」の活用です。対話形式でAIが質問に答えしてくれるサービスなのですが、広報や学生支援の文章を作成する際に大きな助けになっています。東京オフィスでは、「MOTTOSEI（モットセイ）」というオットセイを模したキャラクターを使って広報をしており、モットセイに「真実」・「実用」・「忠実」という本学の校訓である「三実」を重んじるペルソナ（人格）を設定して文章を作成させます。例えば、悩みを抱える学生へのアドバイスの文章を作成する場合でも少しの手直しで済む質のものを作ってくれます。教学理念と学生の事情を踏まえた文章を書くことはかなりの労力を要するため対応が困難でしたが、最新の技術のおかげで個々に向けて丁寧なフォローができるようになりました。

その一方で対面の支援を重視しています。最近も不安を抱えた学生が来室したときには、涙を拭くティッシュを渡し、背中をさすり、「大丈夫だよ」と励ましました。新たな技術と変わらない対面でのふれあいの両方で、不安に寄り添う。一緒に悩む。喜びを共有する。その積み重ねが、愛校心や愛郷心に結び付き大きな力になると考えています。

## 若手卒業生を取り込むための 取り組みが大きな課題

**江津** 東京に拠点を置くことの意義として、就職活動支援以外にも、同窓会で卒業生の交流を促進したり、公開講座を開催して外部に発信したりすることが挙げられます。そうした取り組みについて最近の事例があれば教えてください。

**鈴木** 本学には温山会という同窓会があり、それとは別に東京の若手卒業生が集うMTO（松山大学東京オフィス）会という組織があります。今年で創立100周年を迎えることもあり、つながりが希薄になっていた卒業生に声を掛け、もう一度つながり直そうという動きが活発になっています。それを受けて、30歳代の若手卒業生が中心となり、温山会の青年部を松山と東京で立ち上げました。非常に熱心に活動しており、SNSによる発信や就職支援を目的とした座談会の開催などに取り組んでいます。彼らは学生と社会人の気持ちの両方を踏まえ、東京オフィスの良きアドバイザーになってくれており、卒業生との交流の質と東京での就職活動支援の質は連動していると実感しています。



ているのも事実です。唯一、若手向けに開催しているのが、東京で就職した新卒生のウェルカムパーティーで、毎年80名ほどの参加者があるのですが、そのつながりが後に続かないという課題があります。

そうした課題を解決したいと考え、2022年度はネットワークキャンパス東京の主導で新しいイベントを企画しました。それが若手卒業生向けの教養セミナーです。新卒の社員にとって大切なことである、給与明細の見方、社会保険・税金の基礎知識、資産形成について学ぶ内容となっています。参加者からは継続的に開催してほしいという声もいただいております。

対外的な取り組みとしては、今年度からハイブリッドで学会や研究会を開催しています。本学の教員が理事長を務めている団体から、シンポジウムを東京で開催し、オンラインでも配信したいという相談を受け、準備を進めたのですが、結果的に会場に20名、オンラインで全国から180名の先生方が参加されて非常に充実した研究会を開催することができました。遠方の大学の場合、オンラインであれば交通費や移動時間を気にせず参加できるためハードルが下がり、研究会が活性化されるとい

**古谷** 本学の同窓会は非常に歴史が長く、活動も活発ですが、課題もあります。歴史が長いだけに高齢化が進んでおり、若手の卒業生のネットワークがうまく構築できていないのです。東京で就職した卒業生は、多忙で転勤もあるため、物理的に集まるのが難しいという面もありますが、若手向けの同窓会の企画がどうしても少なくなってしまう

うメリットもあります。この取り組みが話題となったように、他の先生方から問い合わせをいただくなど良い循環が生まれています。公開講座も以前はネットワークキャンパス東京の講義室で対面のみで開催していたのですが、2022年度からハイブリッドで開催するようになりました。神戸のお菓子メーカーの方と経営学部のマーケティングの教授を招いて東京で開催したのですが、包括連携協定を結んでいる神戸市に協力を仰ぎ、神戸市の全ての図書館にチラシを置いてもらうことができました。その結果、神戸市民はもちろん、海外の方々にもオンラインで参加してもらったことができました。

## 卒業生が後輩を支える サイクルが生まれる

**木村** 東京では、誰でも参加できる無料の公開講座とは別に、有料の生涯学習講座「丸の内講座」を開講しています。丸の内講座は、以前の東京オフィスの住所が丸の内一丁目一番地であったことが名前の由来で商標登録もしています。当講座では、村尾教授の講義のほか、ビジネスパーソン

向けの講義を開講しています。

また、同窓生向けに三日月塾という講座も設けています。古谷さんのお話にもあったように、本学の同窓会も高齢化していたため、若手を呼び込むために創設されました。2000年の頃、当時の東京支部長が同窓であるオリックス株式会社の宮内義彦会長に相談したところ、宮内氏自身が講演を行うだけでなく、10人の経営者を招いて強いリーダーとなる人物を育成しようという話になったそうです。本学のスクールモットーは、“Mastery for Service”、まさにリーダーを目指せというものなので、コンセプトは非常に合致していました。そうして2002年にスタートしたのが三日月塾で、これまで20年以上にわたり開講しています。

毎期約30名の参加者がいますが、過去の参加者の中には経営者や役員になっている人も多数おり、彼らの間で気軽に連絡を取り合う関係も構築されています。大阪でも開講しているのですが、講師の方々の手弁当で協力していただいています。そうすると、先輩から薫陶を受けた塾生たちの中に先輩から受けた恩を後輩に返したいという思いが芽生え、今度は新しく新月塾という講座が立ち上がります。三

日月塾は30歳から45歳ぐらいまでを対象としていますが、新月塾は卒業後10年目ぐらいまでの若手が対象となっています。他にも、女性だけが参加する勉強会が立ち上がるなど、同窓を対象とした活動も活発に行われています。勉強会に参加した方が、積極的に学生の卒業生訪問を引き受けるなど、後輩を支えるサイクルも生まれています。

**杉本** 本学には、東京センターを事務局とした関西大学東京経済人倶楽部という団体があります。企業経営者や役員、管理職の方々と構成されている職域団体で約200名の会員が所属しています。年1回の総会と年5回程度の勉強会をはじめ、さまざまな交流の場を提供しています。そういう場があると化学反応が起きることもあり、ビジネスにつながったという話も耳にしています。

東京センターとしても会員の獲得や若手の卒業生との接点の強化が課題となっており、さまざまなイベントも実施しています。毎年、開催しているのが、新社会人歓迎のためのたこ焼きパーティーです。東京に出てきて不安を抱えている社会人1年目の卒業生のために開催しているのですが、毎回30名ほどが参加しています。先にお話した卒業生と就職活動を行う学生との交流会やこのようなイベントに





江津 英昭氏

は、東京経済人倶楽部が後援となり、後輩に対して支援をいただいています。

## 東京からの視点を武器に 地方の活性化に取り組む

江津 これまでの取り組みについてさまざまなお話を聞か

せていただきましたが、東京拠点の今後の展望についても伺いたく思います。

**杉本** 首都圏から本学に入学を予定している新入生とその保護者の歓迎会を、毎年3月に開催しており、30組60名ほどが参加してくれています。今年は首都圏で活躍する卒業生の座談会から始まり、卒業生である芸能人にビデオメッセージをもらい、シンガールのハナフサマユさんに生歌を披露していただきました。こうした取り組みを通じて、東京センターの認知度を高めていきたいと思っています。実際、東京センターがあることを知らない学生も多いため、もっと活用を促したいという思いがあるのです。

また、私が東京に来てから3年を経て実感しているのは、大阪は規模の大きい街ですが、やはりローカルだということ。スタートアップの85%は東京発だという事実もそれを物語っています。ですから、イベントなどを通して本学の学生が東京に来る機会を作り、さまざまな刺激を受け、視野を広げてもらいたいと考えています。

**木村** 本学としては、東京で接点を持って、講座などを通して再び本学に還元してもらうというフレームを引き続き作っていききたいと考えています。首都圏に暮らす卒業生

同士の関係、さらに学院を取り巻くステークホルダーとの関係をもっと広げていけば、そうしたフレームを今以上に膨れ上がらせる可能性を秘めていると思います。現在はそれらを一気に巻き込んで攻めの姿勢で展開していくタイミングに来ていると思います。

**古谷** 皆さんがおっしゃっているように、やはりネットワークを広げることが東京の拠点に課せられた大きな役割だと思っています。先ほどお話した公開講座に関しても、全国からオンラインで参加できるということが話題となり、多くのメディアから取材を受けました。今後も東京からネットワークをさらに広げてさまざまな発信をしていきたいと考えています。

**鈴木** 松山では東京の新鮮な情報を得る機会が少ないのが現状です。しかし、現在、東京で活躍する若手の卒業生が積極的に交流を行っています。彼らと松山で活躍する卒業生とが協働することができれば、大きな地域貢献ができる可能性があると考えています。東京に拠点を持つ意義は、地元の大学を俯瞰しながら、新たな挑戦に取り組み、新たなつながりを作ることにあると思っています。自由な軽やかにいろいろな人や組織とつながって、それを備



値として大学に還元する。そうした循環を作っていくことが大切だと思います。

**江津** 本日は皆さんから貴重なお話を伺うことができ、本当に価値のある座談会になったと思います。これから東京の拠点を積極的に運営して、各大学の特色を生かしながらプレゼンスを示していただければと思います。本日はありがとうございました。



# キャリア教育の 現状と課題

就職・就業の社会構造が大きく変化し、価値観やライフスタイルの多様化が進むいま、学生にどのようなようにして「自分らしく生きる力」を身につけさせるのか。今日の大学は、それぞれの建学の精神に基づきながら、学生の精神的・社会的な自立を促すキャリア教育に取り組んでいる。

「大学時報」第409号（2023年3月号）の特集では低学年次の学生に向けたキャリア教育について取り上げ、各大学の取り組み事例の紹介を通して、大学でのすべての学びや出会いが学生の仕事観やキャリア観を育む要素になりうることを改めて確認した。

その一方で、「やりたいこと」や「なりたい自分」を見つけれないまま卒業していく学生や、無事に就職するも、入社後のイメージギャップを原因に新卒で入社した企業を早

## CONTENTS

大学におけるキャリア教育を俯瞰する  
— 比較の観点から —

児美川 孝一郎

法政大学キャリアデザイン学部教授

社会実装教育研究を通じた  
キャリア形成

大澤 敏

金沢工業大学学長、バイオ・化学部応用化学科教授



# Career Choi

期退職する卒業生もいまだ数多く存在する。各大学は、多岐にわたる進路の選択肢に惑う学生を導くことの難しさ  
に直面しているのではないだろうか。

キャリア教育の根幹である「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（平成23年1月中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」より）。今号は、各大学の取り組み事例の紹介を通じて、国の政策として始まって久しくなつたキャリア教育の全体像を振り返り、これからの時代を生きていく学生たちが必要としているサポートについて、再考する機会としたい。



就職キャリア支援センターにおける

キャリア教育

― 明治大学の就職キャリア支援の現場から ―

川口 誠人

明治大学就職キャリア支援部長

〈学・教・職〉で共創する

キャリア教育プログラム

山重 芳子

成城大学キャリアセンター長・経済学部教授

九州から全国へ、世界へ

― 地方から創造的な人材を輩出する  
キャリア教育・支援 ―

藤川 昇悟

西南学院大学キャリアセンター長・商学部教授

4年間の学修を強みに社会へ送り出す

― 津田塾大学が目指す  
自走できる学生を育てるキャリア支援 ―

小館 亮之

津田塾大学副学長（広報・学生担当）・  
キャリア・センター長

## 大学におけるキャリア教育を俯瞰する

### ―比較の観点から―

児美川 孝一郎

法政大学キャリアデザイン学部教授

#### はじめに

筆者の専門は教育学であり、この20年あまり、キャリア教育を主要な研究テーマに設定してきた。同時に、勤務先の大学・学部においては、学生に対するキャリア支援・教育の企画・立案や実施・運営にも携わってきている。

キャリア教育に関する研究と実践の両方を経験するなかでつくづく実感するのは、日本の大学におけるキャリア教育は、きわめて特異(特徴的)な形態のものだという点である。そうした特異性や特徴は、一つは、欧米諸国におけるキャリア教育と比較することで、もう一つは、日本国内における小学校・中学校・高等学校のキャリア教育と

比較することで、くっきりと見えてくる。

二つの観点での比較は、もちろん視点の置き方が異なる。しかし、どちらも、大学のキャリア教育を見る私たちのまなざしを豊かなものにしてくれる。つまり、今あるキャリア教育のかたちは、それが当たり前であり、それ以外にはありえないかのように私たちには見えていられるかもしれない。しかし、実はそうとは限らない。そうした点で、目の前にある現状を受容するだけではなく、それを相対化する視点を与えてくれるのである。

#### 1 欧米と日本におけるキャリア教育

では、欧米のキャリア教育と日本のキャリア教育は、どう違うのか。

欧米諸国のキャリア教育においては、学校教育の比較的早い段階(およそ中学校の段階まで)であれば、日本と同様に、①自己理解を深め、②職場体験なども経験しつつ、③社会・職業理解を広げること、そして、④それらを踏まえて将来の目標を設定し、キャリアプランを構想するといった取り組みがなされる。しかし、学校教育の出口(高校の段階から大学)に近くなればなるほど、⑤職業教育や

専門教育こそが徹底的に重視されるようになる。

これに対して、日本のキャリア教育では、大学段階になっても、特定の職業分野と直結した学部を除けば、専門（職業）教育はほとんど重視されない。量的な意味でのボリュウム・ゾーンである文系の諸学部を想起すればいい。だからこそ、日本では、大学教育の段階であるにもかかわらず、①自己分析や業界研究などの必要性や意義が持ち出され、②専門（職業）能力形成のためではなく、将来探索や「汎用的能力活用型」なる（欧米では聞いたこともない）インターンシップがもてはやされる。しまいには、③ぶれない「軸」を持つといった、きわめて抽象的で、曖昧な将来目標の設定がなされるのである。

もちろん、ここで筆者が言いたいのは、欧米のキャリア教育は優れていて、日本のそれは劣っているといったことではない。そもそも両者の違いは、特定の業務をこなすための職業的知識やスキルを持つていなければ、仕事に応募することさえできない「ジョブ型雇用」（欧米諸国）か、職業的知識やスキルなど持っていないなくても、潜在的能力を評価されて就職することができる「メンバーシップ型雇用」（日本）かという、欧米と日本の労働市場の構造的差異に由来している「表1」。教育制度やキャリア教育のあり方は、そうした労働市場の差に対応

しているのである。

ただし、こうした欧米諸国との比較を通じて明らかになるのは、キャリア教育は、けっして教育界内部の論理や事情に閉じこもることはできないという、キャリア教育の本質的な特質である。

とすれば、現在、経団連などは、新卒採用も含めて「ジョブ型雇用」への転換を推奨しはじめ、そのために実務体験を重視したインターンシップの充実を呼びかけている。こうした方向性が決定的なトレンドになれば、それは当然、日本の大学におけるキャリア教育のあり方を大きく変えていくことにもなるのだろう。

	ジョブ型雇用(欧米)	メンバーシップ型雇用(日本)
採用基準	募集した職の職務を遂行する能力を有しているかどうかを評価	潜在的能力や訓練可能性を評価
採用時期	通年採用(職に欠員が生じたら、募集する)	新卒一括採用がメイン
処遇	職務に応じた賃金(年功で上がることはない)	年功型の賃金が基本
雇用継続	職がある限りは雇用継続、職がなくなれば解雇もある	終身雇用(任期の定めのない雇用)が原則
配置	異動による配置転換や転勤はない	配置転換や転勤がある

[表1] ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用

## 2 小・中・高校と大学におけるキャリア教育

視点を変えよう。小・中・高校におけるキャリア教育

と大学のキャリア教育の違いは、どこにあるか。

当然のことであるが、教育制度の出口にある労働市場の構造は、両者で異なるはずはない。後で述べるが、キャリア教育への取り組みが開始された時期も、ほとんど変わらない。にもかかわらず、小・中・高校のキャリア教育と大学におけるキャリア教育は、共通する部分も少なくはないが、大きく異なるところも多い。それは、何に由来するのだろうか。

先に見たように、欧米におけるキャリア教育を「合わせ鏡」にすれば、日本のキャリア教育の特徴を、社会構造的なレベルでつかむことができる。そうではなく、小・中・高校のキャリア教育という「鏡」に照らし合わせると、社会構造レベルでの条件は同じはずなので、まさに日本の「大学教育」という固有の環境におけるキャリア教育の特質が見えてくるのである。

以下、小・中・高校のキャリア教育と大学におけるキャリア教育の違いを整理してみる。

### 3 キャリア教育の導入の経緯と展開

まずは、キャリア教育は、いつ、どのような経緯で導入され、推進されてきたのか。

「表2」には、小・中・高校と大学別に、この20年あまりにおける、キャリア教育関連のエポック・メイキングな事象（主として政策）をまとめてみた。

一瞥して明らかかなように、日本の教育界においてキャリア教育が開始されたのは、2000年代前半の時期であり、その点では、小・中・高校と大学で異なるところはなない。キャリア教育の登場の背景には、当時の若年雇用問題

	小・中・高校関係	大学関係
1999	中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が、キャリア教育の必要性を提起	立命館大学がキャリアセンターを設置(以後、各大学に同様の動きが広がる)
2003	政府の「若者自立・挑戦プラン」において、文部科学省がキャリア教育の推進施策を掲げる	
2006		文部科学省の大学教育改革事業「現代GP」において、「実践的総合キャリア教育の推進」が募集テーマとなる
2010		大学設置基準の改正により、いわゆる「キャリアガイダンス」の実施が義務化される
2011	中央教育審議会答申「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方」が出される	
2017/18	学習指導要領の改訂において、キャリア教育の位置づけが明確化される	

〔表2〕キャリア教育関連の政策年表

の深刻化（新卒の就職難、フリーターや若年無業者の急増、早期離職率の高止まり等）が存在していたが、教育界は、小・中・高校か大学かといった区別なく、こうした事態に対応しようとしたのである。

しかし、そうした「対応」（＝キャリア教育の導入）を、誰が、どのように推進したかについては、小・中・高校と大学では、実は大きな違いがある。結論的に言ってしまうえば、学校段階におけるキャリア教育を強力に推進したのは、教育政策であり、文部科学省や教育委員会による行政施策である。学校現場がキャリア教育の登場を待ち焦がれ、自発的にその推進に取り組んだという気配は、ほとんどない。

これに対して、大学におけるキャリア教育は、政策主導の「上から」ではなく、大学側の内発的な動きとして開始された。大学側には、「就職氷河期」の学生の就職支援をどうするかという問題意識があり、少子化のもとでの大学間競争をどう生き残るかという切羽詰まった状況があったからである。文部科学省の大学政策は、こうした大学側の「下から」の動きを見据えて、時間的にもそれを後追いするかたちで、キャリア教育のさらなる推進のためのアメ（補助金による誘導）とムチ（大学設置基準の改正による

義務化）の施策を展開するものであった。

政策や行政主導で開始され、展開された小・中・高校のキャリア教育がよいとは言わないが、では、生き残り競争に駆り立てられて始まり、しまいには政策や行政に追い立てられた大学のキャリア教育への取り組みは、はたして自主的・自律的なものだったのか。微妙なところであろう。

#### 4 キャリア教育の内容と教育課程上の位置づけ

キャリア教育の中身に目を転じよう。

登場から20年が経つキャリア教育は、その内容をしだいに変化させてきている。しかし、変化の方向性は、小・中・高校と大学で軌を一にしている。

学校段階におけるキャリア教育では、当初は「勤労観・職業観」の育成を重視していたが、しだいに子どもたちの「社会的・職業的自立」をめざすものへと、教育の幅を広げるようになった。大学のキャリア教育においても、就職活動の支援に直接つながるような教育から、卒業直後だけではなく、生涯のキャリアを見すえた幅広いキャリア支援への転換がはかれるようになった。要するに、日本のキャリア教育は、出発時

に刻印された若年雇用問題への緊急対応といった性格を少しずつ剥ぎとり、子ども・若者のキャリア発達の支援という本来の教育目的に沿うようになってきたのである。

ただ、教育の内容はそうなのであるが、キャリア教育を教育課程にどう位置づけて展開するかという点では、小・中・高校と大学は、しだいにその方向性を異にしつつある。小・中・高校のキャリア教育では、開始時からしばらくの間は、キャリア教育といえば、特別活動か「総合的な学習の時間」で取り組むのが、いわば定番であった。しかし、その後は、教科も含めた学校の教育課程全体で取り組むことが追求され、2017/2018年に告示された学習指導要領のもとでの現行の教育課程では、キャリア教育には教育課程全体で取り組むことが原則とされている。

これに対して、大学におけるキャリア教育は、キャリアセンター等が実施するガイダンスやセミナー、個別相談にしても、教学サイドでの「キャリア教育科目」にしても、特定のイベントや授業等で取り込まれるものと位置づけられている。裏返していえば、大学教育の本体である専門教育や一般教育と、キャリア教育が有機的に連携しているとはいえず、キャリア教育は、大学の教育課程にいわば「外付け」されているのである。

すでに述べたように、キャリア教育の内容は、就業重視ではなく、より幅広いキャリア発達の支援へと広げられてきた。そうであれば、そうしたキャリア教育は、特定のイベントや授業等だけに任せることができるものではない。教育課程全体で取り組むことが求められる。この点から考えると、大学のキャリア教育のあり方は、実は小・中・高校に出遅れてしまっているとも言える。

## 5 キャリア教育の担い手

最後に、キャリア教育は、誰が担っているのか。

小・中・高校の場合には、教員が担い手の中心であることは言うまでもない。もちろん、外部との連携も進められており、職場体験・インターンシップ、社会人講話、職業人インタビューなどは、外部連携なしには実施できない取り組みである。職業興味検査の実施、PBL(課題解決型学習)の展開においても、自治体や民間事業者との連携がなされることが少なくない。ただし、外部連携による多様な取り組みを含みつつも、学校教育を通じたキャリア教育の全体に責任を負い、カリキュラム・マネジメントを実

# Career Choi

施しているのは、あくまで学校・教員側である。

では、大学の場合はどうか。大学の教職員こそが中心的な担い手であると言いたいところであるが、外部連携に頼り、依存してしまっている側面も、小・中・高校の比ではなく存在するのではないか。人的資源という点でも、今どきの大学には、人材・教育ビジネス等の出身者が、キャリアセンター等に転職してきていたり、教育学系のセンター等に特任教授として赴任してきたりといった事例を多数見つけることができる。

もちろん、大学によって、事情が異なることは言うまでもない。しかし、大学のキャリア教育の展開においては、①そもそもスタッフが不足した、②教育のノウハウが蓄積されていなかった、③専門学部や教員の理解を得ることが困難であった、④補助金等による資金の流入があったため、民間事業者の参入へのインセンティブが存在した、といった外部との関係が密になる条件が存在していた。

外部連携に問題があるというわけではない。キャリア教育という営みの特質に即して考えれば、むしろ必要不可欠なことである。要は、外部連携において、大学教育の側が主体性を発揮できているのかが問われているのである。

## おわりに

「表3」には、小・中・高校のキャリア教育との比較について、ここまで述べてきたことをまとめてみた。

すでに論じたことと重なるが、大学のキャリア教育は、いま私たちが目に前にしている「かたち」でしかありえないわけではないし、小・中・高校との比較から明らかのように、それが最善のものであるというわけでもない。また、欧米のキャリア教育との比較が示唆していたように、労働市場の変化にともない、今あるキャリア教育のかたちは、今後、大きく変容していく可能性もある。

大学におけるキャリア教育については、こうした視点も踏まえて柔軟に考え、学生のニーズに沿った取り組みを模索していくべきであろう。

	小・中・高校のキャリア教育	大学のキャリア教育
導入の経緯	教育政策による「上から」の導入	大学間競争のもとでの「下から」の展開
内容	「勤労観・職業観」重視から「社会的・職業的自立」へ	就職活動への支援から「キャリア支援」へ
教育課程上の位置づけ	特別活動等を軸にしつつ、教育課程全体で担う	キャリア教育科目を軸にして
担い手	教員を軸にしつつ、外部連携も	外部人材の活用や外部連携を軸に、教職員も担い手に

[表3] 小・中・高校と大学のキャリア教育の比較

# 社会実装教育研究を通じた キャリア形成

大澤 敏

金沢工業大学学長  
バイオ・化学部応用化学科教授

## はじめに

金沢工業大学のキャリア教育は地域・産業界との深い関わりの中で体系立てて行われている。その特徴は、学生が学部・大学院で得たそれぞれの専門知識・技能を、学生の中に社会で活用する(社会実装教育研究)中でキャリアを形成することである。この過程で世代・分野・文化の異なる人々と出会い共創力を高め、その経験を基に一人ひとりの夢やビジョンを明確にしていく。本学では学生が社会実装教育研究を通して主体的にキャリア形成を行う仕組みを初年次から大学院まで用意している。ここでは、初等中等教育→学部・大学院→社会までをシームレ

スに繋ぐ重層的なキャリア教育システムについて述べる。以下に主な内容を示す。

## 1 入学教育

高校生が本学で行われる授業を先駆けて受講することができ、大学でのキャリアと自らの将来について考えるプログラムを整備している。入学から卒業までのキャリアデザインを描き、入学後の学びや生活をスムーズにスタートさせる高大接続のプログラムとして、1年次に開講される授業や、専門基礎となる授業を受講できる「授業体験」、先輩や入学後にクラスメイトとなる仲間との交流を通して本学での成長を考える「ステップアップ講座」、入学後の学びに備える「直前集中講座」などを実施している。

## 2 学内インターンシップ

学内での学生スタッフ(アルバイト)制度を設け、これを「学内インターンシップ」と位置付けている。この制度は、学生が単にアルバイトとして働くことにとどまらず、実社

会に出る前に就業経験を積み、「仕事とは何か」「社会とは何か」について学ぶこと、また、自分たちのキャンパス環境をより良くするために、大学運営に積極的に携わることを目的としている。

こうした目的のもと、社会人として必要となるビジネスマナー研修の受講を必須とし、自己評価システムを取り入れ、半年ごとに自身で勤務に対する目標の設定を行っている。参加する学生には研修や仕事を通じて、社会人として必要な心構えを身に付けて人間力を高めることを求めている。

### 3 プロジェクトデザイン教育

問題発見から解決にいたる過程・方法をチームで実践しながら学ぶ「プロジェクトデザイン教育」をカリキュラムの支柱としている。学生はチームを組み、ユーザーは誰なのか、何を必要としているのかを明確にし、問題を発見し、知識やアイデアを組み合わせて解決策を創出し、具体化して実験・検証・評価するPBL(Project Based Learning)を1年から4年まで毎年必修科目として配置している。世界の技術者教育で行われているConceive

(考えだす)→Design(設計する)→Implement(行動する)→Operate(操作・運営する)という「CDIO」や、ユーザーを想定して何が問題で何を解決すべきかを考える「デザインシンキング」の手法も取り入れ、グローバル人材に期待される「イノベーション力」を実践的に身に付けている。特にImplement(行動する)→Operate(操作・運営する)の段階は、解決策を社会に実装するフェーズであり、キャリア形成に大きな影響を与える。自治体や企業が抱えるテーマを積極的に正課授業のテーマとして取り入れているところに特徴を有する。

### 4 学外インターンシップ

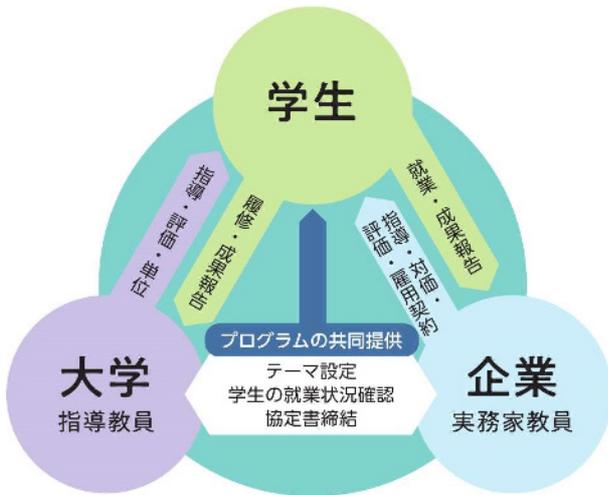
在学中に自らの専門に関連する企業や、興味、関心のある企業等で、一定期間、実践的なインターンシップ<sup>1)</sup>就業体験を行っている。1単位科目として扱っている。

前述の「プロジェクトデザイン教育」は、企業等におけるさまざまな社会的制約を盛り込んだ実践的な内容となっており、本学では、その延長線上にインターンシップを位置づけ、企業との連携のもとで、インターンシップを通して、よ

り実践的な体験による学生の就業力向上に努めている。  
 インターンシップに参加することで、学生は、企業で求められている技術者像を理解し、将来の自らのキャリア像をより明確にデザインしている。

### 5 コーオプ教育

前述の「プロジェクトデザイン教育」を発展させた正課のプログラムとして「KITコーオプ教育プログラム」を実施している。本プログラムは、企業の第一線で活躍する「実務



[図1] KIT コーオプ教育プログラムの概念図

家教員」と本学教員が共同でカリキュラムを策定している。学生は企業に一時雇用され給料を支給される。数カ月間、企業において自身の専門分野に関連する実際の業務に従事しながら、企業が持つ最先端の技術について実践的に学び、社会と顧客への貢献と課題解決を習得できる本学独自の産学協同プログラムである。このプログラムは正課授業であり、期間によって2単位と4単位が付与される。

### 6 研究インターンシップ

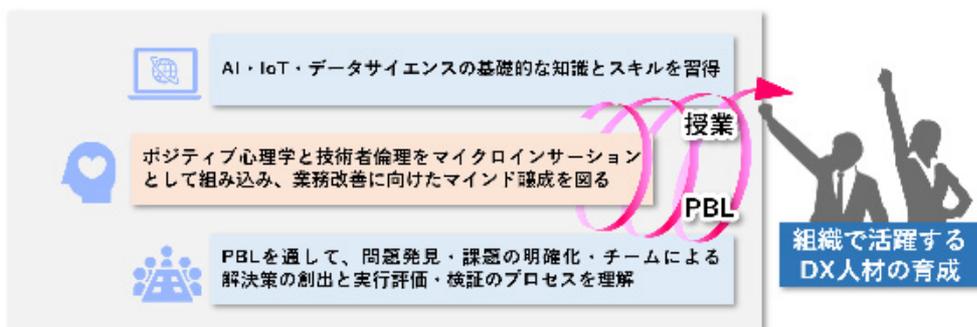
産と学の交流を通してイノベーションを創出できる人材育成をめざす、一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会(C-ENGINE)に参画している。

C-ENGINEの研究インターンシップは、修士課程・博士課程・ポスドクなど若手研究者が産官学を問わず将来イノベーター的な人材として活躍することを目的とした教育プログラムであり、学生が本プログラムに参加し、これまで培った研究力を活かして産業界の研究開発実務に関わることで、俯瞰力、チームワーク力、マネジメント力などを学び、研究者としての幅を広げる機会を得ている。

フリカレント教育

社会人が学生や教員と共に学び合う「KIITリカレント教育プログラム」を実施している。本プログラムでは、企業ニーズに対応した大学教育による知識の習得に加え、学生・教員・企業人とのネットワークづくりと習得した知識を活用した共同研究・開発に発展することを期待している。

リカレント教育の一つである「DXリスキル教育プログラム」は、「AI」「IoT」「データサイエンス(DS)」の基礎知識とスキルを習得し、「アイデア創出演習(PBLとフィールドワーク)」において「問題発見」「課題の明確化」「解決策の創出と実



[図2] DX リスキル教育プログラムの概要

行」「評価・検証」等のプロセスを経験することを通して、それらを活用する能力を身に付ける内容となっている。また、ウェルビーイングを中核としたポジティブ心理学を取り入れ、組織を活性化するマインドを醸成し、組織においてDXを推進し、業務改善・新しい価値創出を提案できる人材を育成している。

一方、社会で活躍している社会人が授業に参画する「社会人共学者」制度を設け、学生たちに実際の社会の状況や話題提供を行うなどの支援をいただき、社会人自身もさらにイノベーション創出に向けて目的・目標をもち、世代を超えて学生と共に意欲的に学べる取り組みを実施している。

まとめ

前述した制度はカリキュラムに組み込まれるなど正課教育と密接につながっており、各専門で学んだ知識・スキルを社会の中で活用する方法を全学生が学ぶ。これらの体験を通して、「学力」×「人間力」＝「総合力」を高め、一人ひとりのキャリア形成に繋がる支援を行っている。

## 就職キャリア支援センターに おけるキャリア教育

— 明治大学の就職キャリア支援の現場から —

川口 誠人

明治大学就職キャリア支援部長

### はじめに

明治大学(以下、本学)は1881年の創立以来140年以上にわたって、建学の精神「権利自由」「独立自治」に基づき時代の要請に対応できる有為な人材の育成に努め、約59万人の卒業生が各界で活躍している「写真1」。

就職支援においても、「就職に力を入れている大学ランキング」で13年連続1位に選ばれるなど「就職の明治」として高い評価をいただいている。

本学の就職支援では「Face to Faceの個別相談」を重視しており、専任職員を中心に、年間2万6千件を超

える個別就職相談を実施している。



[写真1] 明治大学のシンボル、創立120周年記念館リバティタワー

### 1 低学年支援の必要性

多くの学生の就職相談を受けていく中で、同じ明大生でも個人差が大きくなっていると年々感じている。順調に就職活動を行える学生がいる一方、なかなか就職活動のスタートが切れずに出遅れてしまい、非常に苦しい就職活動となってしまう学生も一定数見受けられる。

順調に就職活動を行える学生の共通点を考えたとき、いろいろな要素はあると思うが、「充実した学生生活を送っている」という点が一番わかりやすい共通項として浮かんでくる。特にキャリアを意識しながら、さまざまなことに挑戦している学生は、そのほとんどが順調な就職活動を行っており、納得感のある就職先を見つけていると

# Career Choi

言っても過言ではない。低学年のうちから就職活動をする必要は必ずしもないが、大学生活を充実させるためには、将来のキャリアを意識しながらさまざまなことを経験することが、将来が不確実と言われるこのVUCAの時代にあつては、今まで以上に必要なことではないだろうか。

このように低学年からのキャリア教育の重要性がますます高まってきている。それを受け、本学の就職キャリア支援センターでは、学生が企業・団体からの内定をゴールにするのではなく、自己実現ができる・各々が輝けるフィールドに進むことのサポートを目的として、以下のような機会を積極的に創出している。

## 「キャリアデザインガイダンス」

初年次から学生に将来のキャリアを意識してもらうために、各種プログラムを展開している。その根幹は学部・2年生向けに年度初めの4月から定期的に実施しているキャリアデザインガイダンスである。このガイダンスでは就職活動の最新情報を提供し動向を伝え、それを踏まえたうえで低学年次からキャリアを考える重要性を訴え、就職キャリア支援センターの活用方法を示しつつ学内外で開催されているイベントなどを紹介している「写真2」。

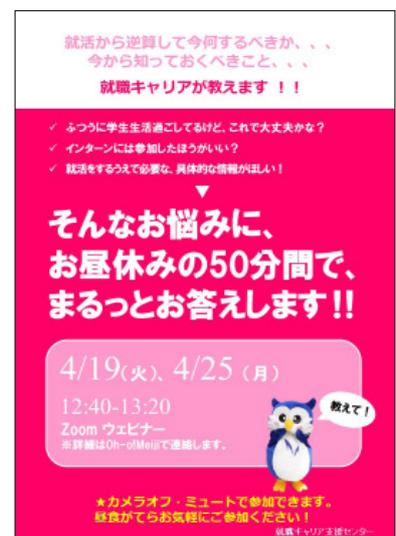
## 2 キャリア支援の3本柱

就職キャリア支援センターが実施するキャリア支援は、「Career Design Program」「Meiji Job Trial」「MEIJI Challenge Program」の3本柱で展開している。

### (1) Career Design Program

―自身の理想のキャリアを模索するために、多様なキャリアとの接点を創出する―

多様なキャリアを示すことで低学年のうちから自身のキャリアについて考えるヒントを提供するプログラム。具体的には、キャリアをどう考えればよいのか考え方のヒントを与え、将来について一緒に考え・悩んでくれる仲間を作る場を提供し、OB・OGを中心とした多種多様なキャ



〔写真2〕キャリアデザインガイダンスのポスター。『就活』ではなく充実した学生生活を送るヒントを伝えている

リアを歩む社会人と交流できる場を創出している。このようなプログラムを契機に学生各々が自身のキャリアについて考えることができるようサポートしている。

## (2) Meiji Job Trial

―実際の“仕事”をより具体的にイメージするための場を創出する―

就業体験や業務の一端を体験できる場を提供することで、キャリアのイメージをより具体的にするためのプログラム。事前研修から事後面談を含めた「3日間以上かつ15時間以上」という条件で、2022年度から学部1・2年生限定で始動している。近年のインターンシップは、一定の条件のもと取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用できる方針が決まるなどの変化も続いており、本学では早期から自身のキャリアに関心を持ち、進路を主体的に選択できる学生を育てることを目的に開始した。

2022年度は初年度であったが、夏季休業期間中（8月1日から9月19日）に185社の企業・団体にご協力いただき、学生233名が参加した。また、事後面談を実施し、現時点の自身の能力と社会に出てから求められる能力のギャップを知ること、学修意欲の喚起、学生の次の

挑戦を後押しすることなど、学生生活を主体的に取り組むための意識づくり・きっかけを提供した。プログラム後の事後アンケートでも、学生および企業・団体ともに9割を超える満足度を達成した「写真3」。

## (3) MEIJI Challenge Program

―現場視点（リアル）を養うために実企業の直面する課題に挑戦する場を創出する―

普段学んでいる内容がビジネスでどのように生かすことができるのか、ビジネスの現場ではどのようなことが考えられているのかを体感するためのプログラム。さまざまな業界の企業にご協力いただき、各業界やビジネス視点に興味がありその企業の課題解決のために本気でやりきれる学生に向けたPBL（課題解決型学習）を年間複数回提供している。現場を味わうことで学生が本気で目指したくなるキャリアを見つけることをサポートしている。



【写真3】 Meiji Job Trial のガイダンスの様子。多くの1・2年生が興味を持って参加した

これらの取り組みを、  
普段の授業やゼミ、課外  
活動や留学といった学び  
と掛け合わせることで、  
主体的に自身のキャリア  
を開発できる人材を育成  
していききたいと考えている  
「写真4」。

### 3 その他の取り組み

また、本学では就職キャリア支援センター以外のところ  
でも学生がさまざまなことに挑戦する機会を提供してい  
る。従来は各部署が別々で学生に周知をしていたイベント  
情報を、コロナ禍が始まった2020年の春学期から「学  
生生活充実サポート一覧」という新たなWebページを作  
成し、集約して発信している。「何かに取り組みたいけど、  
何に取り組んで良いかわからない」という学生が、そのタ  
イミングから始めることができるイベントを見逃すことが  
ないようにした。



[写真4]北九州市とコラボして実施した  
PBL。学生のアイデアが実際の商品になっ  
て売り出された。

加えて、学生生活の過ごし方に悩んでいたたり、何かチャレン  
ジに踏み切れない学生に、先輩のさまざまなチャレンジを紹介  
することで背中を押ししたいという思いから、2023年度よ  
り「十人十色の明大生」という明大生限定公開のWebコン  
テンツを公開する。「十人十  
色の明大生」では、留学やイン  
ターンシップ、ゼミ活動などに  
打ち込んだ先輩の経験談や後  
輩へのアドバイス、大学院に進  
学した先輩からの進学を決め  
る際に悩んだことや進学して  
良かったことなどを掲載し、在  
学生に多種多様なロールモデル  
を示していく「写真5」。



[写真5]「十人十色の明大生」。多種多様な経験をし  
た先輩たちを紹介している

このように、これからも明治大学就職キャリア支援セン  
ターでは、「今、学生に必要な支援はどのようなものか」を  
常に意識しながら、就職活動の支援は言うまでもなく、低  
学年のうちから充実した学生生活を送ることができるよう  
に全力でサポートを行っていききたいと考えている。

## 〈学・教・職〉で共創する キャリア教育プログラム

山重 芳子

成城大学キャリアセンター長・  
経済学部教授

### はじめに

2020年、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、数々の対面イベントのキャンセルを余儀なくされる中、キャリアセンターで1つのプログラムがスタートした。成城大学卒業生たちが自発的に立ち上がり、オンラインで実施したキャリアデザイン・ワークショップである。実施回数、対面形式で実施したものを合わせて10回にも及んだ。

このワークショップを立ち上げたのは、本学のキャリア教育プログラム「就業力育成・認定プログラム」を修了した卒業生たちである。文部科学省補助事業「大学生の就業力育成支援事業」の採択を受けて2011年度より開

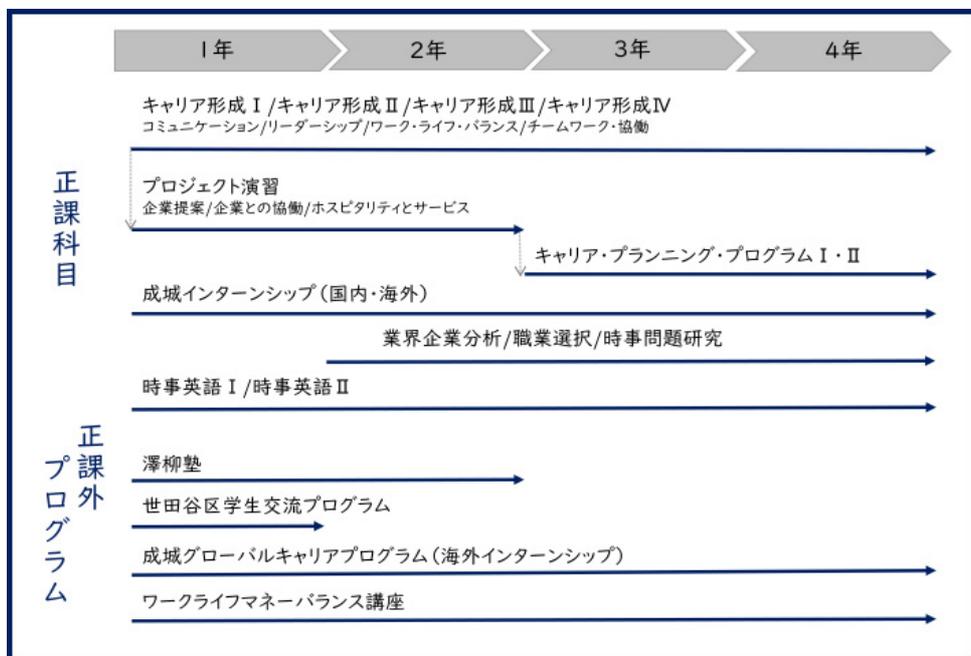
講された「就業力育成・認定プログラム」は、カリキュラム改革を経ながら、その名称も骨格も変えずに今日に至っている。

### 1 「独立独行」の人材育成

私立小学校から始まり、現在は幼稚園から大学、大学院までを擁する総合学園である成城学園は、2017年に創立100周年を迎え、学園第2世紀に踏み出したところである。これを機に、改めて建学の精神に立ち返り、「個性尊重」の教育によって個性の花を開かせたその先に、「独立独行」の人、すなわち、自己の力で進むべき方向を定め、その進むべき道を行き、困難も切り拓く人を育て、という教育理念の再確認を行った。それを踏まえて、本学は、「自ら考え行動して未来を切り拓く『独立独行』の人を育成する」ことをミッションとして掲げている。

このミッションの下、本学におけるキャリア教育では、学生一人一人が自律的に未来を切り拓くために不可欠な力として、他者と協調しながらも自らを高め、集団を牽引する力を「成城の就業力。」と定義し、理論と実践を融合

させた4年間の体系的なプログラムである「就業力育成・認定プログラム」を展開している。〔図1〕



〔図1〕正課科目と正課外プログラムで構成される「就業力育成・認定プログラム」

このプログラムは、正課科目と正課外プログラムから構成されており、一定の正課科目と正課外プログラムを

修了した学生に、ディプロマ・認定証を授与している。

〔図2〕

正課科目は、4学部11学科に所属する学部学生(約5400名)向けに開講されている全学共通教育科目群の中に位置づけられ、卒業後の人生設計に欠かせない職業観と学び続ける力を習得し、自らのキャリア人生を豊かにするための基礎を築く科目を14科目開講している。1年次から、キャリア形成に関する理論や勤労観・職業観を学び、それを実践的な演習科目を通して繰り返し体験しながら「自ら考え行動する力」を高めることができるプログラムがデザインされている。

正課外プログラムの澤柳塾と世田谷区学生交流プログラム



〔図2〕「就業力育成・認定プログラム」ディプロマとキャリアサポーター活動のオープンバッジ

ラム<sup>※</sup>では、低学年を対象にした、世田谷区のリアルな課題に取り組むPBL型プログラムが実施されている。本学独自の海外インターンシッププログラムは2022年度より渡航形式ですでに再開され、ハイブリッド形式で海外とつながって実施された事前事後学習はコロナ禍以前に比べてさらに充実したものとなっている。この他、随時新規プログラムが実施され、正課外プログラムは正課科目の新陳代謝を起こすためのインキュベーターとなっている。

## 2 〈学・教・職〉の共創で作り出す学び合いの場

「就業力育成・認定プログラム」は、開始当初から、キャリア教育科目を履修した学生が主体となって、他の学生や生徒を支援するキャリアサポーター活動を積極的に展開している。こうした学びの場づくりを〈学・教・職〉の共創で進めている点が本プログラムの大きな特徴である。キャリア科目で学んだ内容を、ワークショップなどで実践し、その経験を振り返ることで学びを深め、ファシリテーションやコミュニケーション能力等の向上など、キャリアサポーター自身の成長にもつながっている。大学という小さな

「社会」の中で、学生は教育サービスを受ける消費者ではなく、「社会人」としてのサポーター活動を通じて、相互に学びを深める活動を行っているのである。

2022年度は48名のキャリアサポーターが、教職員と協働し、全学部新入生向けのキャリア教育プログラム「ガイダンスや学園高校3年生(本学進学予定者全員)向けにキャリアデザインに関するワークショップを企画、実施した。また、昨年11月のキャリアセンター改修にあたっては改修プランをコンセプト作りからキャリアサポーターが参画。文字通り、キャリアセンターの学びの場づくりを行ったのだった。

現在、サポーター活動は、アクティブラーニング型授業におけるグループワークにてファシリテーターを務めるなどの授業サポートを行うピアサポーター、国際交流の支援を行う国際交流サポーター、図書館の支援を行うライブラリーサポーター、障がい学生の支援を行うバリアフリーサポーター(2022年度はのべ147名が参加)へと分野を広げ、多様な学生に対するサポート活動へと発展している。

本稿冒頭で紹介した、コロナ禍で新たなプログラムを立ち上げた卒業生達も、在学中キャリアサポーター活動を

# Career Choi

行っていた。〈学・教・職〉共創による学びの場の構築が次の新たな学びの場を作り出す、という再生産の循環が生まれている。

## 3 キャリア教育×αを目指して

「就業力育成・認定プログラム」は就職支援を意識し、卒業後の就職をゴールとして捉えるプログラムとは異なり、学生一人一人が自身の人生を主体的にデザインするために必要な職業観と学び続ける力を習得することを目指しているが、キャリア教育プログラムだけでその目標が十分達成できる訳ではない。各学部と大学院研究科、データサイエンス教育研究センター、国際センターなどで実施される専門教育と掛け合わせた時に、教育効果が増幅される。専門教育との連携は今後の課題である。

同時に、学び合いの場の質向上を図ることも肝要である。「個性尊重」は同時に他者の個性を尊重することも意味する。多様性を包摂し、異質な他者との交わりが生まれる学びの場作りは特に重要である。他大学、地域や企業との連携を深化させることに加え、幼稚園から大学院ま

でがワンキャンパスにある環境をさらに活かすこともできるであろう。オンラインによるつながりもその可能性に期待できる。

2021年度より、より良い学習環境とより質の高い学びの実現に資することを目的とした「学長賞懸賞コンペティション」がスタート。2022年度は「100万円以内で成城大学の食環境を改善しよう」をテーマに開催され、最優秀賞を受賞した案が実現に向けて動き出している。キャリア正課外プログラムで実施した「DESIGN THINKING LAB」でも、学びの場づくりの創発的なアイデアのプロトタイプ作りが行われた。

〈学・教・職〉の共創によって豊かな学び合いの場が育まれ、そこでの掛け算式のキャリア教育によって、学生が多くのラーニング・ブリッジを架けてくれることを期待したい。

※ 世田谷区の複数大学、世田谷区、区内産業界の3者が連携し、地域における高等教育の活性化並びに区内産業界、さらには世田谷区全体の発展に寄与することを目的に取り組む活動組織である世田谷プラットフォーム事業の一環として成城大学が企画運営している。

## 九州から全国へ、世界へ

— 地方から創造的な人材を輩出する  
キャリア教育・支援 —

藤川 昇悟

西南学院大学キャリアセンター長・  
商学部教授

### はじめに

西南学院大学は、福岡市の副都心である西新地区に位置している。福岡タワー、福岡PayPayドーム、大濠公園などの観光名所に近接しており、松林のなかにある風光明媚なキャンパスでは、7学部12学科、約8000名の学生たちが学んでいる。

1916年、アメリカ人宣教師C・K・ドージャーによって創立された本学は、「西南よ、キリストに忠実なれ」(Seinan, Be True to Christ)という建学の精神に基づき、「真理の探求および優れた人格の形成に励み、地域

社会および国際社会に奉仕する創造的な人材を育てる」とを使命としている。そして、この使命を達成するため、「教育課程の内外にわたって、学生の自主的な学修を支援する環境を整えるとともに、進路・就職支援、自律的学修の促進を行い、学生の自立を、教育活動全体を通じて支援する」という職業指導の方針を掲げている。

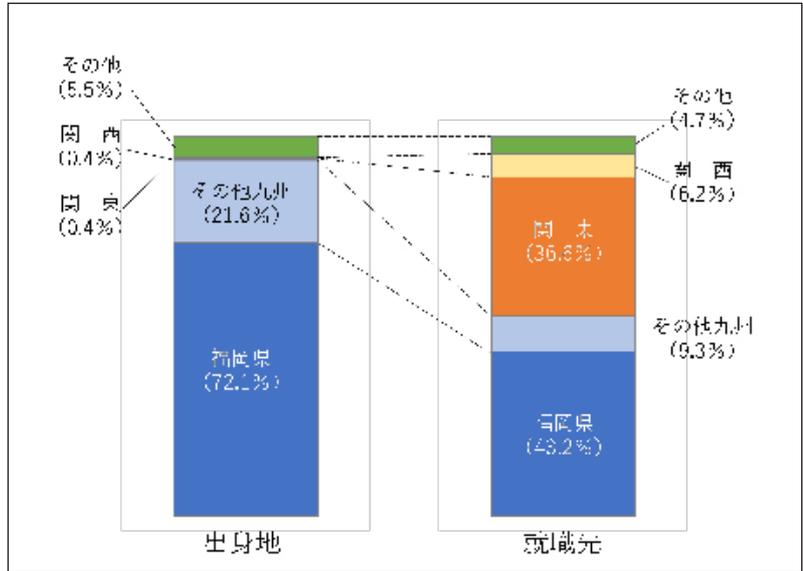
### 1 創造的な人材の噴水

西南学院大学の学生たちは、大多数が地元である九州地方の出身者である。2022年度の卒業者をみると、福岡県が約72%、九州地方が約94%となっている。しかしながらその就職先は、福岡県が約43%、関東地方が約37%、関西地方が約6%と、地理的に広範にわたっている「図1」。本学は、九州地方一円から集まった学生たちを「創造的な人材」へと育成し、地元の九州地方はもちろんのこと、日本中、そして世界中へと送り出す、いわば「噴水」のような存在となっている。

この「噴水」は、創立以来キリスト教を中心に据えた地道な教養教育および専門教育を基本としながら、学生た

ちの自主性を大切にし、自立を促すキャリア教育・支援  
 によって維持されてきた。ここでは本学が引き続きこの役  
 割を担い続けるためにも、近年、積極的に取り組んでいる  
 キャリア教育・支援に焦点をあてて紹介する。

キャリア教育・支援のうち、キャリア支援に関しては、  
 学内の合同企業説明会を企画・運営している学生団体  
 Branchの活動と、就職課と学生相談室の連携による



※2022年3月卒業者を対象とし、うち出身地の分母は入学時点の入学  
 者数、就職先の分母は当該年度卒業時点での就職決定者数として算出  
 した。また出身地は出身高校の所在地、就職先は本社所在地である。

〔図1〕地域別にみた学生の出身地と就職先の構成(2022年度)

就職支援プログラムを、そしてキャリア教育に関しては  
 2023年度から全学的な共通科目として順次導入され  
 るキャリア科目「ライフデザイン基礎」、「ライフデザイン  
 応用」を紹介する。

## 2 学生団体による合同企業説明会

本学が学生の自主性を尊重しているケースとして、学生  
 団体Branchの活動をあげることができる。Branchは、  
 2022年1月に設  
 立された、大学公認  
 のサークルである。  
 2023年3月時点  
 で、本格的な就職活  
 動に入る前の1年生  
 から3年生、総勢24  
 名のメンバーで構成  
 されている「写真1」。

Branchの主な活  
 動内容は、学内におい



〔写真1〕Branchのメンバーと若手の就職課員

るキャリア支援イベントの企画・運営である。

2022年6月には、初のイベントとなる、1年生から3年生をターゲットとした合同企業説明会「西南キャリア・就活EXPO」を開催した「写真2」。Branchの



【写真2】西南キャリア・就活 EXPO の様子

メンバーは、このイベントを実現するために必要となる事柄、すなわち出展する企業・団体の選定、出展交渉、学内広報・集客、会場設営、当日の運営まで、すべてを担当した。対面で実施された「西南キャリア・就活EXPO」は、3日間で、関東地方の企業を含むのべ約30社がブースを出展し、約750名の学生が参加するなど大成功を収めた。また参加者の3割弱が1、2年生と、低学年時からの仕事理解にも大きく寄与している。

Branchによる「西南キャリア・就活EXPO」の成功の背景には、低学年の学生たちを中心としたメンバーの自主的な努力がある。学生目線を重視することで、自分たちの興味関心にフィットした企業の出展が増え、このようなイベントに対する低学年の学生たちの不安感が和らぎ、参加意欲も高まった。また当日配布した出展企業を紹介するパンフレットは、Branchのメンバーの手作りであり、業界知識が不足している自分たちでもわかりやすいと、1、2年生の学生たちに好評を博していた。

また成功のもう一つの背景には、若手の就職課員たちによる黒子に徹した、献身的な支援がある。学生団体の自主的なイベントではあるものの、丸投げにすることなく、毎週火曜日の活動日には可能な限り顔を出し、学生たちの活動を見守っている。そして企業との交渉など、就職活動に関する知識や経験の乏しい低学年の学生にとって難易度の高い課題については、学生たちだけで悩みすぎないように、適切なアドバイスをを行っている。同時にBranchメンバーに対して企業の人事担当者との交流機会を提供することで、メンバー自身の職業観の構築も支援している。

### 3 学生相談室との連携プログラム

本学では、前述した「西南キャリア・就活EXPO」のみならず、就職説明会、エントリーシート対策講座、面接対策講座など、就職支援のために様々なイベントを提供している。しかし、なかにはメンタル不調などの問題を抱え、これら一般のイベントに参加することが難しく、積極的に就職活動に取り組むことが困難な学生も存在する。本学では、このような学生たちを支援するため、就職課と学生相談室が連携することで、学生相談室を利用している学生に限定した就職支援講座、グループワーク、そして個人面談を実施している。

これらのイベントは、一般の学生に提供しているものをベースとしながらも、各学生の特性に配慮した内容となるよう工夫している。その他にも、参加者の募集を個別の声掛けのみとすること、参加者を固定した同じメンバーでの活動とすること、そして本学のカウンセラーや学外（就労移行支援事業所）の専門家を講師陣に含めることで、問題を抱える学生たちに寄り添い、学生たちが自己肯定感をもって就職活動に取り組めるよう支援を行っている。

この学生相談室との連携プログラムは、2011年度から開始され、毎年10名以上、多い年には20名を超える学生たちが参加している。直近の2022年度では、約20名の学生を対象として、全部で14日間、講座や面談が実施された。

ここでは、実際にこのプログラムを活用することで、内定を獲得することのできた学生の事例を紹介したい。その学生は卒業年度の4月ごろ、コロナ禍で中断していた対面授業の再開や就職活動の開始による不安感からメンタル不調となり、学生相談室に来訪した。その学生は、学生相談室でカウンセリングを中心とした支援を受けつつ、医療機関の受診も開始し、なんとか就職活動を続けていたが、第1志望企業からの不採用通知をきっかけに、モチベーションが大きく低下、就職活動が手につかない状態に陥った。しかし夏季休暇中、学生相談室との連携プログラムに参加することで、安心できる小集団での模擬面接やグループディスカッション、キャリアカウンセラーとの個別面談などを通して、徐々に自己肯定感を高めていくことで、自分のキャリアについて向き合うことができるようになった。その結果、11月から就職活動を再開し、就職活動を進

めていくなかで、「仕事って楽しそうだ」という前向きな言葉も発するようになった。その後も、学生相談室と就職課による支援のもと、粘り強く就職活動を続けたことで、翌年1月には2社から内定を獲得した。カウンセラーとの振り返りのなかで、その学生は「このプログラムに参加したからこそ、就職活動を再開することができ、再開後の動き出しもスムーズだった」と感謝の言葉を述べている。

#### 4 人生100年時代のキャリア教育

これまで紹介してきたキャリア支援の取り組みは、主として学生たちが3、4年次の就職活動を円滑に進めることができるようにと実施されている。しかし長いその後の人生を考えるならば、これらのキャリア支援の充実に加えて、より長期的かつ俯瞰的な視野から、キャリア教育・支援を提供する必要があるだろう。

その一環として、本学では、2023年度から正課のキャリア科目「ライフデザイン基礎」を開講した。本学においては、これまでも学部ごとに魅力的なキャリア教育が展開されてきたが、この度、全学部の1年生をターゲット

にした科目を立ち上げた。「ライフデザイン基礎」は、講義のなかで学生たちが人生100年時代における生き方を構想し、それに基づく大学生生活4年間における目標と行動計画を立てることを目的としている。そして、さらに単位修得後も、学生たちが学修ポートフォリオ上で、目標と行動計画の見直しを、自主的に実行できるようにすることを目指している。

そのため、この講義では、キャリアの実務家教員と産業心理学を専門とする教員が協働して作成した教材や活躍するOB・OGのインタビュー動画などを利用して、学生たちが個人ワークやグループワークに取り組むことで、自らの職業観を涵養かんようすることのみならず、社会的・職業的自立のために必要な能力(いわゆるエンプロイアビリティ)を向上させることも追求している。この職業観の涵養に加えて、エンプロイアビリティの向上という二兎を追っていることが、「ライフデザイン基礎」の特徴である。

さらに2024年度からは、2年生を主なターゲットとして、意欲的な学生たちのさらなる成長を促すため、地元で活動する企業等の協力のもと、実践体験的な問題解決型の学修を提供する「ライフデザイン応用」の開講を予定している。

## Career Choi

## おわりに

アメリカと中国という大国間の対立、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行、ロシアによるウクライナ侵攻などによって、私たちを取り巻く世界は不安定さを増している。また昨今のICTの進歩によってSNS等でレコメンド機能が普及するなか、私たちの世界はどんどん狭くなっている。意識しなければ、自分の興味関心の外側にある世界の存在を知ることが困難になっている。

このような情勢のなか、短期的かつ近視眼的な視野から学修や就職に取り組む学生が増加していると思われる。学生が「タイプ」（タイムとパフォーマンスの比率）が良い、悪いという流行語を使っているのをよく耳にするが、このときの「パフォーマンス」は短期的かつ近視眼的なものである場合が多い。例えば、往々にして大学の講義や演習における「パフォーマンス」とは学修によって身につく知識やスキルではなく、単位そのものである。就職に関しても十分な自己理解と仕事理解に取り組むことなく、地元にある認知度の高い企業のみを志望する学生が散見される。当然のことながら地元にある認知度の高い企業を志望す

ること自体は問題ではない。しかしこの傾向が続くならば、地方から創造的な人材を全国へ、世界へと輩出する本学の「噴水」としての機能が弱まるだけでなく、最も大切である学生たちの将来の幸福が損なわれる恐れがある。

私たちを取り巻く世界の不透明感が増すなか、今まで以上に、大学が学生の就職活動を支援することの重要性が増している。この就職活動の支援に対して、保護者や保証人の方々が私たちに寄せる期待は大きい。しかし世界が不透明であるからこそ、大学は単なる就職活動の支援にとどまることなく、学生たちの自主性を育み、人生100年時代を見据えたキャリア教育・支援を行うことで、その自立をサポートするという基本に立ち返るべきではなからうか。

# 4年間の学修を強みに 社会へ送り出す

— 津田塾大学が目指す自走できる  
学生を育てるキャリア支援 —

小館 亮之

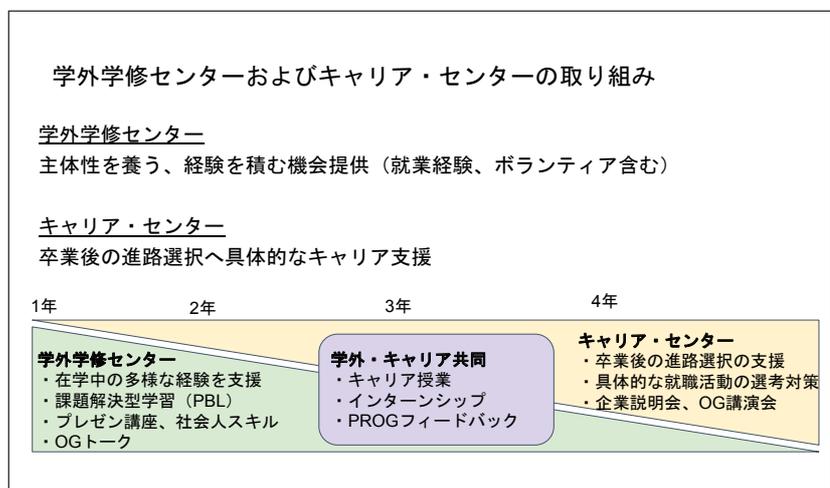
津田塾大学副学長(広報・学生担当)・  
キャリア・センター長

## はじめに

大学のキャリア支援の現場に変化が迫られる中、津田塾大学(以下、本学)では、2017年に設置された学外学修センター<sup>※1</sup>とキャリア・センターを将来的に統合し、それぞれの強みを活かしたキャリア支援体制を構築することを目指している。本稿では、本学が目指すキャリア支援の方向性、新しい支援体制として2つのセンターを統合する意義について考察する。新体制の両輪となる2センターの特徴的な取り組みと課題、今後の展望について述べたい。

## 1 現状

本学は東京都小平市にある小平キャンパスと渋谷区にある千駄ヶ谷キャンパスの2つのキャンパスを持ち、約3200名が在籍する小規模女子大学である。これまでのキャリア支援は、学生一人一人の4年間の成長を大切に



[図表1] 2センターこれまでの取り組み

見守るため、入学時のオリエンテーションから寮生活、サークル活動、学園祭、奨学金とあらゆる場面で学生をサポートしている学生生活課がキャリア・センターを運営し、進路・就職支援を行っていることを特徴としてきた。小規模校ならではのきめ細かいサポートを目指し、教員職員はもちろん、進路を決めた4年生や社会で活躍する卒業生を含めて大学全体が一丸となってキャリア教育に取り組んでいる。しかし近年、コロナ禍を経て学生との接点が減ったことや、多様なバックグラウンドを持つ学生が入学している背景もあり、支援が必要な層は拡大し、その層へのアプローチが課題となっている。

## 2 キャリア・センターの課題

本学のキャリア支援の方針では、学生の自主性と多様な進路希望を尊重し、就職支援だけでなく進学やその他のあらゆる進路選択をサポートすることを目指しているが、実際にはキャリア・センターは就職活動を始める際に初めて利用する学生がほとんどである。就職活動が早期化する今、3年生になってから急に進路を考えてもすぐに

適性を見極めて答えを出すことは難しい。「視野を広く持ち行動することで自分の適性と社会を知り、自分が活躍できる進路を選択してほしい」というメッセージを伝えられているが、中には思うように自分を表現できない謙虚な学生や、社会人と会うことに抵抗がある学生、進路選択で苦戦をする学生も多い。早い段階からこのような学生と大学が接点を持ち、行動する後押しをすることや、自己と社会を知るきっかけを提供していきたいと考えている。

一方で、卒業生の就職率は景気に左右されず高い数値を維持していることもあり、学内では現場の課題感が伝わりにくい。学生たちはあまり大学に頼らず自分で進路を決めていると認知されているが、支援の必要な学生は増えていると現場では捉えており、状況がより深刻化する前に対策を講ずる必要があると考えた。

近年は従来のやり方に対して学生のニーズとズレが生じてきた。正課外のキャリア教育授業2講座と、キャリア・センターが主催する情報提供型の就職支援セミナーを中心に支援を行ってきたが、学生の大学セミナー参加率の低下がコロナ禍以降顕著になっている。

キャリア(就職)担当は小平、千駄ヶ谷の2キャンパス合

わせて5名、個別相談業務はキャリアカウンセラー3名が一手に担う人員配置である。いかに効率的に支援できるかも課題としてあった。

### 3 キャリア・センターと学外学修センターの統合

前述の課題を解決する方策として、キャリア・センターと学外学修センターを機能統合することを検討している。本学にはキャリア・センターとは別組織として就職活動とは関係のないインターンシップやボランティアなどの学外活動を支援する学外学修センターが存在してきた。

両センターのスタッフが意見交換を重ねる中で同じ低学年の利用でも違いが見えてきた。1年生から積極的に学外学修センターのプログラムに参加する学生は徐々に自走し、大学のサポートに頼らず進路を選択している場合が多い。それは、学外学修を経験することで社会と接点を持ち、働くことのイメージを膨らませ、自己の適性を知る機会を得られていることが要因であると思われる。低学年でキャリア・センターに相談に来る学生は低学年から参加できるプログラムを探しているため、まずは学外学修

センターのプログラムへの参加を勧めるという形で連携してきた。

3年生の時にはじめてキャリア・センターに相談に来る学生の中には、学業や課外活動に熱心に取り組んできた学生でも、自己や社会について考える機会がないまま3年次を迎えている場合も多い。学外学修から就職まで統合的に支援することで、主体的にキャリア選択できる学生を増やせると考えた。統合することで

(1) これまで両センターがそれぞれ接点を持っていた学生の4年間を通してシームレスに支援し、支援が必要な学生の情報を早期に得る

(2) 志望度の高い就職先、進学先への決定

(3) 組織統合による業務効率化を実現することを狙いとしている。

次の章では、バイタリティに溢れる学生のニーズに応えてきた学外学修センターについて紹介したい。

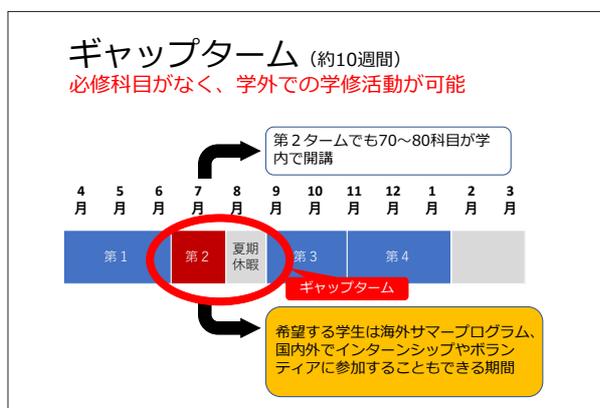
### 4 学生の意欲を刺激する学外学修センター

本学では、2017年より4ターム制に移行し、これま

で前期・後期で開講していた授業を第1、第3、第4タームに集約した。第2タームには必修科目を開講しないため、学生が希望すればその後に関わり夏期休暇期間と合わせた最長約10週間を学外での学びに費やすことができる。この期間をギャップタームと呼び、学外学修センターではさまざまなプログラムを主催・紹介し、キャンパスの外で学ぶことを奨励している。この時期は、海外の多くの大学でサマープログラムや大学生向けボランティアなどが提供されており、海外で学びやすい環境となっている。実際、2017年から2022年の間、延べ1100名以上の学生が学外学修に参加している。

本学の学生は忙しい。課題やレポートが多く、予習復習に追われ勉強漬けのままあつという間に4年間で過ぎると言われてきた。

4ターム制になり、第1、第3、第4タームはこ



[図表2] 4ターム制のスケジュール

れまで以上に授業に専念するようになった一方、第2タームは学生たちが自身の関心にあわせて活動を選択できる期間となり、メリハリのある学生生活を送れるようになった。

学外学修センターでは、ギャップターム期間中に企業と連携した本学オリジナルのインターンシップを多数実施した。他にも学生たちが独自に開拓したプロジェクトに「インディペンデントスタディ」という名称で単位認定をしてきた。

設立時からプログラムコーディネートを務める副センター長の敦賀和特任教授の下、大手企業と提携してプログラムを企画してきた。発足時はゼロからの新規開拓のために、キャリア・センターで主催する企業説明会へ1社ずつ足を運び人事担当者に挨拶をして回り、非常に地道な広報活動を通してここまで活動の幅を広げてきた。

こうして津田塾生を対象に特徴的なプログラムが多数生まれた。参加した学生たちにとって、多くの社会人と接し、正解のない課題に取り組んで真剣に議論したことは、かけがえのない経験となっている。

現在は教員1名、ユニバーシティ・エデュケーション・アドミニストレーター(UEA)職員1名および事務スタッフ2名の合計4名とこちらも少人数ながら各種プログラム

を運営し、多くの学生を送り出している。

学外学修センターのプログラムに参加する学生は、もとより自らの活動の場を広げ、自身の適性や社会を考え成長していける学生が多い。こうした意欲的な層を増やすためには、学生が応募しやすくする仕掛けや外部プログラムの紹介も含めて多くの選択肢を提示し、参加する層の裾野を広げていくことが今後の課題となっている。



[写真]プログラム参加の様子

## 5 統合後のセンターの目指す姿

就職支援だけでなく、学生生活全般の相談窓口となっている学生生活課と、学外との連携が強みである学外学修センターのスタッフが、共同で新センターの運営に関わることで、学生の適正にあわせたサポートができることを

目指している。

キャリア・センターを担当する職員やカウンセラーは学生たちの学業や課外活動の様子を理解しているからこそ、学生本人が気付いていない強みと個性を客観的に認識し、適性を見出すためのサポートを中心に行っていくたい。2023年度以降は、これまでのような情報提供中心の集団セミナーを全体の1割程度まで厳選した。その分、学外学修への導線づくりやキャリアを考えるワークショップなどの実践の場を多数提供し、学生自身が自分ごととして社会課題やキャリアについて考える機会の充実を目指している。

卒業生との連携も重視している。企業説明会では必ず卒業生の同席を依頼する他、卒業生と少人数で会話ができるワークショップを企画するなど、在学生のロールモデルとなる卒業生を身近に感じられるようにしてきた。さらにコロナ禍以降は在学生が大学の窓口を通さなくても安全にOG訪問ができる仕組み<sup>※2</sup>を導入しており、学生が自走しやすくなる環境を整えていきたい。

低学年から学外学修センターのプログラムの他、さまざまな経験をした学生の学びを振り返り、強みや将来の展

# Career Choi

望の言語化をサポートし、卒業生とつなげることが統合後のセンターの使命のひとつであると考えている。

両センターの支援を通じて成長をとげ、進路を決める学生たちは、意欲的に後輩たちをサポートし、卒業後もOGとして大学と関わりを持ってくれる場合が多い。こうした恩送りの仕組みづくりもセンターが担っていきたい。

## 6 統合に向けての取り組み

第2タームに正課外で開講しているキャリア教育授業では、1～2年生が大学生活の過ごし方のロードマップを作成するコースを学外学修センターと共同運営する。この授業を皮切りに、両センター以外にも大学で提供するプログラムを最初のステップとして、徐々に自走できることを目指している。対象学年をあえて定めないプログラムが大半で、昼休みのイベントから長期インターンシップまで、相互に機会を提供していき、どのタイミングからでも学生が徐々にステップアップしていくことを可能にしている。

そのためには学内理解が必要不可欠である。学生の相談を受けたあらゆる教職員が学外学修センターやキャリア

ア・センターへ学生を誘導できるよう、これまで以上に学内での連携を強め、認知度を高めていきたい。

## おわりに

以上のように、本学ではキャリア教育授業が必修ではないからこそ、学生たちには学業に加えてさまざまな学修経験の機会を通じて自らのキャリアを切り開く力を備えることを期待している。今後、2センターを統合することで学生の4年間の活動をシームレスに支え、自走できる学生を育てることは「変革を担う、女性であること」を目指す大学のビジョンの実現にも資する。就職活動のテクニクや目先の対策の支援ではなく、学生があらゆる「経験」を糧としてこれまで以上にじっくりと自身の適性を見極め、納得の進路選択ができるような支援を提供するべく、大学全体の体制を継続的に整えていきたい。

※1 津田塾大学学外学修センター

<https://offcampus.tsuda.ac.jp/>

※2 大学ジャーナル「津田塾大学、オンラインを最大限活用し、学生のキャリアを支援」

<https://univ-journal.jp/column/202197190/>

# 伝統と改革の継承

長野 了法

学校法人武蔵野大学理事長

未曾有の被害をもたらした1923（大正12）年の関東大震災、そこから未だ人々が平静さを取り戻していない翌年に、焼け跡となった東京下町の本願寺築地別院（現・築地本願寺）境内地に武蔵野女子学院（現・築地校舎）は日本赤十字社の臨時病院を譲り受けたものであった。当時の新聞に三段落で発表され一大センセーションを巻き起こしたと記録される。人々の仄かな希望の灯となつたに違いない。

創設者は世界的仏教学者で文化勲章受章者の高楠順次郎博士。近代日本を代表する仏教学者でありながら、全生涯をかけて青年子女に仏教思想を普及しようとした。仏教学者としては稀有な存在である。

博士は本願寺普通教校（後の龍谷大学）学生時代に真摯な自己回復運動として『反省会雑誌』を創刊された。これが後に『中央公論』と改名し現在に至っている。

また、新設した武蔵野女子学院には修身担

当の教師を置かなかったという。これは教師全員が修身の教師であるべきとしたからである。小職は3年前に本法人と深く関わりを持つこととなり、これらの事実によって感嘆させられた。

この「知識偏重を戒め、人格教育こそが教育の基本」とする学祖の教育理念は、本法人の100年の歩みの中で脈々と受け継がれ、時代に対応した教学組織の改編により、現在は大学院・大学・高校・中学・幼保等を擁する総合学園となった。

特に直近20数年における大学改革は画期的で、1997（平成9）年までは単科大学だったが12学部まで拡充され、学生数1万人規模の総合大学へと発展した。

ここで新たに求められたのが、規模に相応した責任あるガバナンス体制の構築であった。

折しも文部科学省では、これまでの累次にわたる法改正からさらに私学法を改正して学校法人ガバナンスの強化を図ろうとしていた。

本法人では、この私学法改正に合わせ本学独自のガバナンス強化策を講じ、持続可能な法人運営を目指すこととなった。

ところが好事魔多しである。令和2年度いよいよ新ガバナンスのスタートの時、これまで強いリーダーシップで本法人を牽引されてきた前理事長が体調を崩されての退任となり、小職の急遽の任命となった。学校法人での長年の行政経験を期待されての、まさにガバナンス改革推進のための登用であった。

理事長就任にあたり3点を表明した。1点目は『開かれた法人運営』、2点目は『執行部(常務理事会)の一体化』、そして3点目が『事務組織(事務職員)の最大限活用』である。いずれも法人(組織)運営では当然のことばかりであるが、当然のことを当然に行おうとした。2年間で事務組織改革、人事制度改革、業務体制の再構築、各種規程整備等、矢継ぎ早に改革を実施し、現在は新たなガバナンス体制が定着し円滑な法人運営がなされ

ている。急な登板ではあったが、小職の役割は一定果たしたと自認している。

明年に迎える100周年では10本の記念事業プロジェクトを立ち上げ推進している。特筆されるイベントとしては、発祥の地築地本願寺本堂で、能楽界を代表する演者により、本学教員創作の『親鸞』をはじめとした能・狂言の記念上演会を行う。教学展開としては、教育のDX化を進める中で新時代のメディア教育の革新を見据えたメタバースキャンパスの構想計画を着々と進めている。さらに、建学の精神を根幹として、人々の幸せの創出を科学的にアプローチする新学部「ウェルビーイング学部」の設置を、現代社会において課せられた本学の使命として取り組んでいる。

ガバナンスには「攻め」と「守り」があると学んだ。守りのガバナンスの基盤が確立された現在、明年に迫る創立100周年を契機として、再び攻めのガバナンスに転じる好機到来と期待に胸を膨らませている。

# デジタル証明が大学にもたらしすもの

これまで学位や成績の証明には紙媒体が用いられることが一般的であったが、近年、「デジタル証明」を導入する大学が増えている。デジタル証明とは、学生が持つ様々なスキルや経験等の学修歴をオンライン上で示すことができる証明書である。また、偽造や改ざんが不可能なシステムを取り入れることで、紙媒体よりも信頼性の高い証明書としても活用されている。

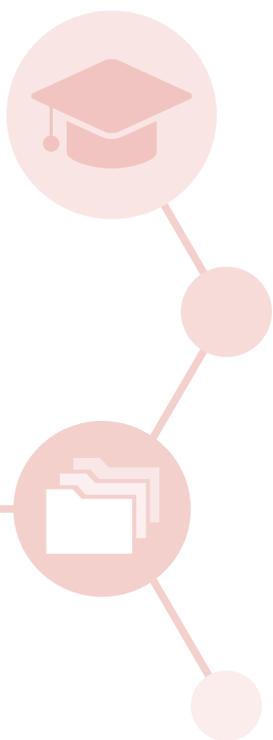
学びの形態が多様化し、その成果や質を証明することが容易ではない現代において、各大学は、令和2年1月に発表された「教学マネジメント指針」（中央教育審議会大学分科会）に基づき、さまざまな方策で、学修成果の可視化に取り組んでいる。デジタル証明は、その一翼を担う



ツールとしての可能性を秘めていると言われており、就職活動や海外留学の際、学生の学修歴や学びの成果を多角的・立体的に可視化し、評価することができる効果が期待されている。

また、現在世界各国で取り組まれている生涯学習の普及促進においても、多岐にわたる生涯学習の学修歴を記録し証明できるデジタル証明は必要不可欠なものとして考えられており、教育機関におけるデジタル証明のシステム導入の必要性が強く叫ばれている。

今日では世界40か国以上の高等教育機関でデジタル証明書が発行されており、すでに世界標準となっている一方で、日本では普及が遅れていることが課題となっている。本企画ではデジタル証明のシステムを導入している大学の事例を紹介し、課題や展望を共有することで、わが国におけるデジタル証明の在り方について、検討の一助とすることを狙いとす。



## CONTENTS

### 学修歴証明のデジタル化と

### マイクロクレデンシヤル運用に関わる

### 日本の課題

—オールジャパンの協働プロジェクトで遅れを取り戻せるか?—

芦沢 真五

関西国際大学副学長・

国際コミュニケーション学部教授

### 学修成果Ⅱ「学びの証」をいつも手元に

鈴木 洋

芝浦工業大学情報システム部部长

### 学校歴ではなく学修歴で決まる就職へ

中妻 照雄

慶應義塾大学経済学部教授

### 学修成果可視化とオープンバッジの活用

佐藤 信行

中央大学法務研究科教授・

教育力研究開発機構長・副学長

# 学修歴証明のデジタル化と マイクロクレデンシyal運用に 関わる日本の課題

—オールジャパンの協働プロジェクトで  
遅れを取り戻せるか?—

芦沢 真五

関西国際大学副学長・  
国際コミュニケーション学部教授

## はじめに

本稿では、大学が直面しているグローバル化の課題の中で、国境を越えた人材や学生の移動を支えるインフラとして、外国学修歴・資格の評価(FCE: Foreign Credential Evaluation)、証明書のデジタル化・電子化の取り組み、マイクロクレデンシyal(MC)<sup>\*1</sup>の導入に焦点を当てながら、今後、日本の大学の果たすべき役割に

ついて考察する。ユネスコは留学生や高度人材が国境を越えて移動するに当たり、学歴・資格の適正な評価体制を確立することを提唱しており、その一環として証明書のデジタル化が各国で進展されることを推奨している。欧州、北米、オセアニア、そして東アジアの中国および韓国など、OECDの主要国では学修歴・資格証明のデジタル化は定着しており、部分的な修学や非伝統的な学習形態によって得られる学びの証明として、MCの運用も急速に進展している。しかし、日本の大学は、これらのインフラ形成において大きな後れを取っており、グローバル社会に適応し、高等教育機関の責務を果たすために、諸外国の実情に敏感に反応し、適切な対応を取ることが喫緊の課題となっている。今こそ、オールジャパンの取り組みとして、国際的人材流動に貢献し得るインフラ整備が求められる。

### 1 東京規約を有効に活用するために —ウクライナ学生の受け入れから見えてきた課題—

ユネスコは、アジア・太平洋地域を対象とする東京規約

(高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約)をはじめ5つの地域条約と世界規約を通じて、外国における学修歴評価(FCE)を公正に実施するように国際社会に呼び掛けてきた(参考文献①参照)。日本も2017年に東京規約を批准し、2019年9月には独立行政法人大学改革支援・学位授与機構内に、国内情報センター(NIC)を設置している。また、2022年9月には世界規約も批准している。筆者は2018年以降、東京規約締約国会議、世界規約専門家会合で日本政府代表として会議に参加し、各国政府、FCE専門機関の関係者と意見交換を行ってきた。この過程で明確になっていることは、日本において、東京規約ならびに世界規約の根幹に関わる国レベルの評価体制やシステムが十分には整備されておらず、大学においてもFCEを公正に実践するためのリソースが不足している、という点である。FCEのシステムや諸外国との比較については、拙著の中でも詳しく記載している(参考文献②、⑥、⑦、⑧参照)が、日本にNICが設置されてから3年半以上経過しているにもかかわらず、東京規約の根本理念が大学関係者に浸透していないことは非常に残念である。

例えばウクライナから避難している学生の場合、本国での学修歴は一定の基準により学修歴として認定(単位認定)されるべきと、東京規約第五章(「表1」参照)に明文化されている。「パスウェイズ・ジャパン」<sup>※2</sup>などウクライ

#### 資格の承認プロセス(第四章)(第六章)

- 1) 同等性の承認  
「実質的な相違(差異)」が認められない限り、原則承認。
- 2) 認められない場合の説明責任  
「追加的な要件」または「代替的な措置」を明示すること。
- 3) 公平性・無差別の原則
- 4) 非伝統的な資格(正規課程以外を指す)についても承認する道を拓く。

#### 部分的な修学の承認(第五章)

- 1) 部分的修学の承認  
「実質的な相違(差異)」が認められない限り部分的な修学を原則として承認。
- 2) 非伝統的な資格にも承認の道を拓く。

#### 難民の資格承認(第七章)

証拠書類の無い難民の資格承認  
(注) Undocumented Refugeesの認証はすでに欧州などで実践されている。

[表1] 東京規約が提示する FCE の主要な概念(東京規約の条文を基に筆者作成)

ナの学生を受け入れている実績のある団体に確認したところ、本国で履修した科目の認定を前提に転入学を認める方針を明示している大学は非常に少ないことが分かった。日本語能力の問題など国際間の転編入への壁があることは理解できるが、学修歴の単位認定については東京規約の理念に基づいた対応を行い、国際転編入が容易となるようなシステム作りが求められる。

日本の大学では、もともと転入・編入制度の運用は限定的で、多くの大学生は4年間同じ大学・学部で学んでいる。海外の大学からの国際転編入については、制度を実施している大学はさらに少なく、共同学位を発行している一部の大学以外ではほとんど実践されていない。したがって、海外の大学を中退している学生が日本の大学を目指す場合は「1年生からやり直す」しか選択肢がない場合がほとんどである。東京規約第五章に明示されている部分的な修学、非伝統的な学習・資格の承認については、ほとんどの日本の大学が積極的な対応をしていない。FCEに関わる組織や専門家が日本国内にほとんどいないことも、実践面での東京規約が運用されていない原因となっている。

## 2 日本における学修歴証明デジタル化が進まない理由はどこにあるか？

卒業証明、成績証明など証明書類のデジタル化は、国際的な人材・留学生の移動を支えるFCEを合理的に実践する上で不可欠なインフラである。証明書類の真偽性を確認する上で極めて有効であり、入学資格の審査・確認を迅速に進める上でも不可欠である。日本においてもデジタル証明発行は徐々に実装されつつある。筆者が代表理事を務める、「一般社団法人国際教育研究コンソーシアム(RECSIE)」では2020年9月より日本で最初の電子証明書類(卒業証明、成績証明など)の実証実験を開始した。この実証実験に参加を表明した5大学のうち、芝浦工業大学、国際基督教大学の2大学で2021年にデジタル証明書のシステムが実装され、現在は正式に運用されている<sup>※3</sup>。この他、近畿大学においてデジタル証明書が発行されるようになり<sup>※4</sup>、慶應義塾大学、関西学院大学、山梨大学、千葉工業大学などの大学でも同様のサービスが開始されている。

しかしながら、欧米、オセアニア、中国、韓国などにお

る証明書のデジタル化の進度に比べると、日本の大学での普及は圧倒的に遅いと言わざるを得ない。筆者が代表を務める科学研究費助成事業研究<sup>※5</sup>でも、諸外国と比べて大きな後れを取っている実態が明らかとなった。証明書のデジタル化は、卒業見込み在学生や卒業生へのサービス向上になるが、個別大学が最も投資に値すると考える受験生や新入生向けのサービスではないため、優先度が低くなってしまうようだ。ヨーロッパの大学の多くが国立であるため、国家主導でシステム開発が行われてきたことを考えると、日本のように各大学で独自の教務システムを保持している国の対応が遅くなることは理解できる。しかし、オーストラリア、カナダにおいては欧州に比べて後れを取っていたものの、国レベルで共通のプラットフォームを設立することにより、デジタル化が進展してきた。例えば、オーストラリアでは、「Universities Australia (UA)」という大学協会が主導権を取り、「Higher Education Services (HES)」という機関がベンダー選定を行って、「My eQuals」という証明書システムを導入した結果、2018年にはオーストラリア、ニュージーランドのほぼ全ての大学が本システムを導入している。カナダでも、大

学の教務部門の連絡協議会である「ARUCC」が母体となって、「MyCredits」というシステムの導入が2020年に決定され、170以上あるARUCC加盟大学の参加が進んでいる。こうした諸外国の取り組みを考えると日本の遅れは正当化できない。日本でも政府や各大学団体などがイニシアチブを取って証明書の電子化を推進する必要がある、と考えられる。

また、今後、証明書の送付先が海外の大学や企業などになることを考慮すると、日本で発行されるデジタル証明書が国際的に通用するものであるかも検証されなければならない。今回、「RECISE」が実施した実証実験に参加した2大学の証明書システムは、資格・学歴のデジタル認証に関わる国際的な合意と協調を進めている「フローニンゲン宣言」<sup>※6</sup>に加盟するベンダーによって開発されたシステムである。日本でもより多くの大学、機関、ベンダーがこの国際連携に参画していくことが期待される。

現在のデジタル証明書はPDFファイルをシステム内でデジタル署名する方法が主流であるが、ブロックチェーン技術などを活用した先端的システム導入も徐々に拡大しつつある。今後、MCやデジタルバッジの発行が拡大する中で、より

先進的な技術が導入されていくことになるだろう。次節では、世界的に広がるMCの導入状況について概観する。

### 3 世界を席卷するマイクロクレデンシヤル (MC)と日本の立ち遅れ

ユネスコは世界中の実用例を基に、MCの定義について報告書をまとめてきた(参考文献③参照)が、OECDも高等教育機関での利用状況を調査してきた。こうした一連の調査の中では、民間の企業や団体から発行されるMCに加えて、大学が発行する多様なMCの実態が明らかにされてきている(参考文献④参照)。また、欧州委員会は、生涯学習と雇用のためのマイクロクレデンシヤルに対する提言を採択している(参考文献⑤参照)。特徴的な発行形態としては、複数の大学が連携してMCを発行するケースや、多様なMCを発行するに当たり、カリキュラムとの整合性を考えて、積み上げ可能(Stackable)な形式とするために学習成果を構造的に説明する体制を取っている。こうすることで、MCやその他の資格を組み合わせて、ディプロマや学位を構成することが可能になっている。一方で、学位を必

要としない社会人などにとっては、MCは自己の就業力を高めるため、リスキル・アップスキルの手段として活用されることになる(参考文献⑨参照)。

2022年8月24日に関西国際大学を会場として、ユネスコと文部科学省による共同ワークショップ「アジア・太平洋地域におけるマイクロクレデンシヤルの公正な承認にむけて」が開催された<sup>※7</sup>。ユネスコ、OECDなどの専門家に加えて、オーストラリア政府からもMC運用に関わる政策責任者が出席するなど、各国の事情を詳しく説明する機会を得た。

本節では、特に、オーストラリアにおけるMCガイドラインとMC普及のための政府の取り組みに焦点を当てる。オーストラリア政府は、「マイクロクレデンシヤルに関する国家フレー



[写真1] 文部科学省・ユネスコ共催のワークショップ (於：関西国際大学)

ムワーク」(2021年11月)を公表し、MCを「学習成果または能力に対する評価の証明」「最低限の学習時間が1時間であり、オーストラリア資格枠組み(AQF: Australian Qualifications Framework)が規定する資格に比べて短時間であり、AQFの資格に追加、置き換え、補完することができ、またはその構成要素の一部となり得るもの」としている。また、このMC国家フレームワークは、質保証の観点から以下のような要件をMCが満たすことを求めている。

- マイクロクレデンシヤルは1回以上のアセスメントが必要で、これは学習成果の達成度に対する評価でなければならぬ。透明性の観点から、アセスメント方法は明確に記述されている必要がある。

- マイクロクレデンシヤルは学習量が規定されている必要がある。具体的には、最低1時間、そしてオーストラリア資格枠組み(AQF)の資格に比べて短時間でなければならぬ。

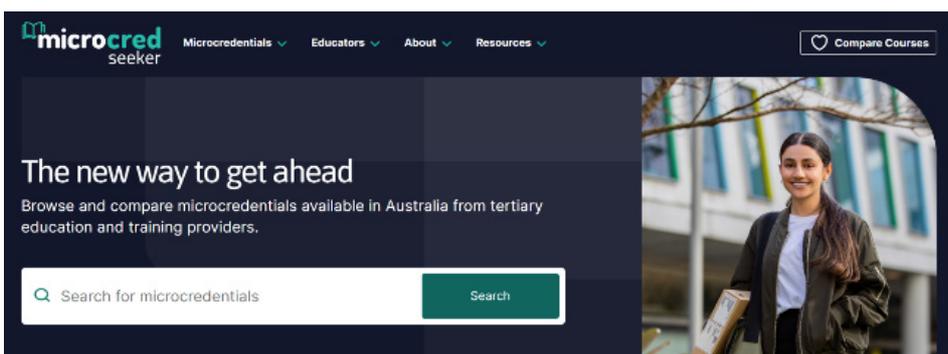
- マイクロクレデンシヤルが専門機関によって認証されている場合や、業界の基準または専門的に必要とされる要件を満たす場合、あるいは業界または提供者

から認証された場合、業界による認証を明記するべきである。

このMC国家フレームワークはさらに、大学等の機関が発行するMCをオンラインで情報公開し、利用者が容易に検索できるように、「Microcredentials Marketplace」というデータベースを構築することを提言している。このオンラインデータベースは「MicroCred Seeker」と名称を変えて運用されている<sup>※8</sup>。

2022年11月には、オーストラリア政府は「MicroCred Seeker」に新たに掲載すべきMCを、各大学に補助金付きで公募を開始し、現在その選抜が行われている。

日本でも、早急にMCの



[写真2] 「MicroCred Seeker」のトップページ

ガイドラインを制定して、社会人、学生の学びの多様化に貢献するような枠組みを構築していくことが期待される。

#### 4 日本における可能性と事例を考える(リソース・シェアリングと国際協働プロジェクトの事例から)

筆者が在籍する関西国際大学では、2022年に採択を受けた「大学の世界展開力強化事業」において、5カ国の大学がグローバルな視点と起業家マインドを持つ人材を育成するための協働学習を推進している<sup>※9</sup>。この協働学習の成果として、すでにデジタル修了証が「Western Sydney University」から発行されており、これを行われており、これら個々の参加者は各自の



[写真3] 関西国際大学「大学の世界展開力強化事業」国際起業家育成プロジェクト(2023年3月24日の修了式)



[写真4] 「大学の世界展開力強化事業」により発行されたデジタル修了書(スマートフォンなどで閲覧可能で、参加学生は各自のSNSに添付することも可能な仕様になっている)

「LinkedIn」などのソーシャル・ビジネス・サービスに貼り付けることが可能になっている。なお、このシステムでは、機能としてMC、デジタルバッジなども発行できるように実装されている。

日本国内でもMCを発行するための準備作業が行っている。オールジャパンの取り組みとしては、「Virtual Campus (Japan Virtual Campus)」におおむね、MCを発行するための専門部会(筆者もメンバー)が設定されており、オンライン教育プラットフォームの中で学習成果の証として、MCをビルトインする試みが始まっている。

この他にもオールジャパンの取り組みは、教職員のFD (Faculty Development) / s D (Staff Development)

の分野でも実践されつつある。各大学の教職員が最新情報について学び、相互交流する機会として、「国際教育夏季研究大会(SIIEJ)」が

2018年から開催されている。昨

年は大学国際化促進フォーラムと共同開催をしております、

「JV-Campus」と連携したセッションなども実施

されている<sup>※10</sup>。

2023年の「SIIEJ」は、7月20日・21日に東北

大学で開催予定であるが、専門機関

によるMC最新事情をはじめ、国際

部門の大学教職

### オールジャパンで結成する国際的オンライン教育プラットフォーム (JV-Campus) 概要

大学の国際化促進フォーラム (SGU事業) の中核プロジェクトとして

世界や社会に通用性のある多様な知の科目の集積と連結

英語を中心とした多言語発信

日本の国際的オンライン教育を先導する教育基盤と規格

日本の高等教育の玄関口

日本の高等教育

国際的オンライン教育プラットフォーム

学習者と教育者を繋ぐ JV-Campus

#### JV-Campusの「4つの柱」となるサービス

- 希望する大学が発信
  - 国内大学
  - 個別機関
  - 海外大学
- JV-Campusブランドで発信
  - 日本語
  - JV-Campus 特別Box
  - デジタル型
- オールジャパンで機関が発信
  - 一般教養
  - 戦略的パッケージBox
  - 専門分野等
- 社会の連結
  - 企業A
  - 企業Box
  - ネットワーク

[図1] JV-Campus のアウトライン

員が日常的に抱える課題について、ワークショップやセッションを多様に展開する予定である。

### おわりに

本稿では、日本の高等教育機関が直面する課題のうちでも、国際的な人材流動に適合したインフラ整備—FCE、証明書のデジタル化、マイクロクレデンシャルの導入—に焦点を当ててきた。これらはいずれも、個別大学で対応することが困難な課題であり、政府、大学の連合機関（各大学団体、職能団体など）がイニシアチブを発揮して、諸外国の事例から学び、日本全体のプラットフォームを形成していくことが求められる。まさに、オールジャパンの取り組みが求められていることをあらためて申し添えておきたい。



[写真5] 「SIIEJ2022」の1コマ(UNESCOとオンライン共同セッションの様様)

※1 マイクロクレデンシャルは、修学やトレーニングを詳細な単位に分け、個別に能力や技能を証明する方法。

※2 「パスウェイズ・ジャパン」では2022年9月までに13大学が計約50名のウクライナ学生を受け入れている。

<https://pathways-j.org/ukraine-uni>

※3 RECSIE のホームページのニュースを参照。

<http://recsie.or.jp/news/2555>

※4 近畿大学のホームページ参照。

<https://www.kindai.ac.jp/engineering/campus-life/support/certificate-procedure/grad/>

※5 日本学術振興会 国際共同研究加速基金(国際共同研究強化(B)) (2023年度より(海外連携研究(名称変更)「国境を超える人材と資格・学歴認証の将来像」研究代表者 菅沢真五

※6 2022年4月にオランダのフローンゲンで採択された、「学生情報ポータルリテラーにかかわるフローンゲン宣言」`Groningen Declaration on Digital Student Data Depositories Worldwide、(略称フローンゲン宣言)は、個人データを保護しつつデータの国際的通用性を高めるための国際協調を進めようとする。ユネスコなどの国際機関、政府機関、デジタル証明システムの開発機関、FCE専門機関などが参加している。日本からはRECSIE(一般社団法人国際教育研究コンソーシアム)が加盟している。

※7 文部科学省のホームページ参照。

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shitu/1287263\\_00001.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263_00001.htm)

※8 「MicroCred Seeker」のホームページ参照。

<https://www.microcredseeker.edu.au/>

※9 関西国際大学における大学の世界展開力強化事業「産官学連携ベンチャー・エコ・システム創成による起業家育成カリキュラムの展開」のホームページ参照。

<https://www.kuins.ac.jp/GlobalExpansion/>

※10 「SITEJ2022」のホームページ参照。

<https://sitej.org/>

#### 【参考文献】

① Teter, W. and Wang, L. (2021), "Monitoring implementation of the Tokyo Convention on recognition: a multi-stakeholder approach to the internationalization of higher education in the Asia-Pacific", *International Journal of Comparative Education and Development*, Vol.23 No. 3, pp. 157-174.

② Ashizawa, S. and Neubauer, D.(2023), "Student and Skilled Labour Mobility in the Asia Pacific Region, Reflecting the Emerging Fourth Industrial Revolution" Palgrave Macmillan

③ UNESCO(2022), "Towards a common definition of micro-credentials"  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>

④ OECD(2021), "Micro-credential innovations in higher education Who, What and Why?", *OECD Education Policy Perspectives*, No.39

⑤ European Union (2022), "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](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en)

⑥ 芦沢真五、太田浩、黒田千晴(2013)「日中韓における成績・学位・資格評価と地域的連携」『アジアの高等教育ガバナンス』第7章 勁草書房

⑦ 芦沢真五(2019)「東京規約と電子資格認証がもたらすインパクト」『IDE 現代の高等教育』NO.613 「教育の国際交流」2019年8-9月号

⑧ 芦沢真五(2020)「転換期の教育交流と国際教育の将来像—コロナ禍における教育交流のパラダイムシフト—」大学時報NO.393-394 2020.07-09

⑨ 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(2023)「工学教育のデジタル変革とマイクロククレデンシャルの取組み」工学教育(J.of JSEE), Vol.71, No.4, 2023.

⑩ 経済協力開発機構(OECD)、加藤静香(2022)『高等教育マイクロクレデンシャル』明石書店

⑪ 文部科学省(2022)令和3年度「先導的大学改革推進委託事業」報告書「諸外国における学修歴証明のデジタル化に向けた導入事例・導入方法に関する調査研究」未来工学研究所

## 学修成果Ⅱ「学びの証」を いつも手元に

鈴木洋

芝浦工業大学 情報システム部 部長

### はじめに

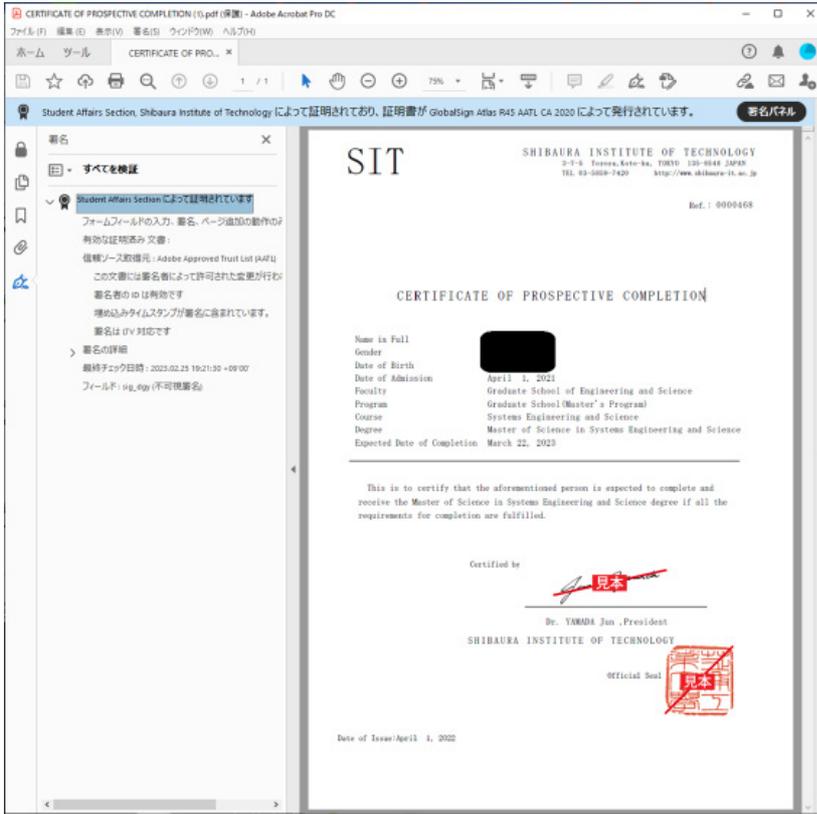
芝浦工業大学では、学生の学修意欲を高めるためのDX推進計画「SIT DX Promotion Project (SDPP)」を策定した。これは2027年にアジア工科大トップロ10を目指すための改革「Centennial SIT Action」をDXで強化し、ポストコロナを見据えたさらなる教育の質向上を目指す計画である。この計画のひとつに「学修成果のDX」を掲げており、2021年10月、一般社団法人国際教育研究コンソーシアム(RECSIE)とDigitary社の協力により、卒業証明書や成績証明書などの学修歴証明書のデジタル発行を開始した。

現在、学生の学びの証でもある卒業証明書や成績証明書は紙で提供されている。ある意味日本の文化的なものでもあるが、スマートフォン等が一般的になった今日では卒業する学生が手元で「学びの証」を持ち、いつでもどこでも自身で活用することは容易に実現可能であり、実際諸外国においては既に実現している。コロナ禍においては、これらの証明書を紙ではなくPDF等の電子的な形式で提出する方法が広がり、大学としてもそれに対応する必要があった。RECSIEの実証実験に手を上げたのもそのような背景からである。

実装にあたって、まずは就職活動中の在学生がすぐに活用できるよう、在籍証明書、卒業見込証明書について電 tử化することとした。学内の教務システム・証明書発行系のシステムに手を入れ、Digitary社のシステムとAPIによって連携することでこれを実現した。無論、将来的には事務業務の負担の軽減につながることも期待されている。

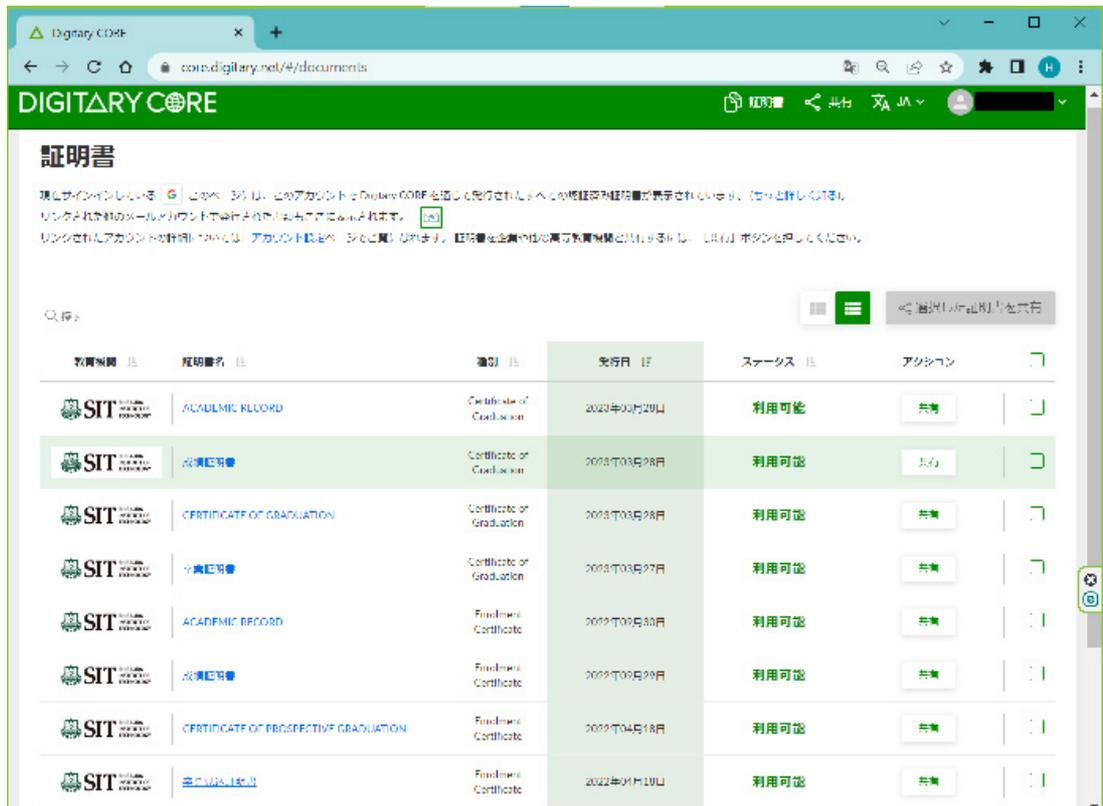
また、卒業証明書や成績証明書も同様に発行可能となり、2021年度卒業生に対して発行することができた。

2005年にアイルランドで設立された学修歴証明書  
の認証、共有、検証のためのプラットフォーム(Digitalary  
CORE)を提供する会社で、現在135か国以上の組織  
で利用されており、最もポピュラーな機関の一つである。



[図1] 電子署名付き PDF による証明書

大学が発行する証明書等はこのシステム上に置かれ、学生  
は永続的にこのシステムをスマートフォン等から利用でき、



[図2] 利用者ポータル画面

必要に応じてリンクによる共有や電子署名付きPDFファイルのダウンロード等を行うことができる。[図1]

本人が利用する個人メールアドレスをアカウントに紐づけることで卒業後も利用することが可能で、将来他機関が発行する証明書があれば、本人のページに表示されるようになっていく。[図2]

## 2 短期留学生に対するデジタル証明書

本学では2022年度前期に、キーウ国立工科大学からの短期留学生の受け入れを急遽決定した。ロシアによるウクライナ侵攻により、母国で学ぶことが困難となった学生を支援するためである。来日しての受け入れを予定していたが、残念ながら叶わず、オンラインでの留学となり、所定の単位を取得した彼らに対し、その学修成果として、デジタル証明書を発行することとなった。Digital COREは前述のAPI連携だけでなく、CERTIFICATEを記したPDFファイルと必要情報の入ったCSVファイルを職員がアップロードすることでも発行することができた。本学にとっても学位以外での初めての学修歴証

明書の発行となった。

## 3 マイクロ・クレデンシャルとデジタルバッジ

短期留学のような短い期間での学修経験によって得られた学修成果をマイクロ・クレデンシャル(MC)と言い、一方で、学位のような長期間にわたって習得した学修成果、例えば、卒業証明書のような学修歴証明書をマクロ・クレデンシャルと言う。一般的にMCはデジタルバッジの仕組みで発行することが多いが、前述の留学生のMCに対しては準備の都合からPDFを使ったデジタル証明書の発行となった。

大学におけるMCは、到達目標を示し厳格な成績評価による単位認定によるものが一般的である。例えば、副コースの認定や、数理・データサイエンス・AI教育プログラムによる単位認定、前述のような短期留学プログラムでの単位認定、そして履修証明プログラムによる単位認定などである。

デジタルバッジはMCを発行するだけでなく、研修やイベント等への参加、表彰、スキルの獲得等でも適用するこ

とができる。例えば、本学には所定の研修を受講し認められた学生が、教員の求めに応じて授業観察と情報提供を行うSCOOTというFD支援プログラムがある。この学生(SCOOT生)に対して、2022年度後期より、デジタルバッジの発行を行っている。デジタルバッジはSNS等との親和性も高く、学生にとっては親しみやすく、可視化された自らの証として活用することができる。

デジタルバッジは学生だけではなく、教職員や外部の方に対しても発行することが可能である。本学は理工学教育共同利用拠点として多くのFD・SD研修プログラムを国内の教職員に提供しているが、2023年度からはこれらの参加者にもPDF証明書とともに発行する予定である。

#### 4 課題と今後の展望

本学の教務システムは内製開発であるため、デジタル証明書発行への対応も比較的容易であったが、多くの大学では教務システムはベンダー製品を利用している。それらの製品でデジタル証明書の発行機能が搭載されるようになれば、導入のハードルはかなり下がると思われる。また、

紙による発行も無くなるわけではないので、証明書発行機での対応も考えられる。実際、一部のベンダー(内田洋行)ではDigitary COREとの連携機能を発表している。一方で、日本においてもDigitary COREのような信頼性のあるサービスが公的な機関などで提供されるようになれば、多くの大学で導入が進むのではないかと思われる。

大学におけるデジタル証明の導入が広がり、社会的認知度が高まってくれば、紙やPDFを直接送付するだけではなく、共有リンクからアクセスすることなどが一般化してゆき、デジタルバッジ等のデジタル証明の活用も一段と進むであろう。何より大切なことは、可視化されたデジタル証明が学修成果として学生の学びの目標となり、卒業後も生涯を通じた学びの一助になることである。今後の広まりには是非期待したい。

学校歴ではなく

学修歴で決まる就職へ

中妻 照雄

慶應義塾大学経済学部教授

## 1 STARプロジェクトの背景と目的

Society5.0の時代、「ビッグデータ社会」において、企業戦略としてのデータ活用が重要になる一方で、個人情報の不適切な利用に対する危惧から、世界的に個人情報に関する規制の厳格化が進んでいる。EUでは一般データ保護規則（GDPR）の施行が2018年に始まり、データを個人の手に取り戻す仕組みの整備が進む一方で、我が国でも2020年6月に改正個人情報保護法が公布された。

大学生の採用人事を行う企業にとっても、こうした動きに対応することが急務となっている。さらに、新卒一括

採用から通年採用への移行、コロナ禍を契機とするオンライン主体の採用選考など、学生と企業の採用マッチングの新しい姿の模索も始まりつつある。このように企業には個人情報の保護と活用の両立が求められる一方で、大学にとっては学生の個人情報を守りながら学生のキャリア支援を強化・改善することは重要な責務であろう。

このような問題意識に立ち、学生と企業を繋ぐ安全安心なプラットフォームの社会実装を目指して、慶應義塾大学経済学部附属経済研究所Centre for Finance, Technology and Economics at Keio (FINEKセンター)は、Institution for a Global Society株式会社と共同でブロックチェーンを利用して個人情報の管理・活用を実現するシステムの開発を目指す共同研究「STAR (Secure Transmission And Recording)プロジェクト」を立ち上げた。そして、本プロジェクトの趣旨に賛同する12社の企業・団体の協力の下、個人情報の管理・活用システム（以下、STARシステム）の開発と実証実験を2020年度から2022年度までの3年計画で実施した。本稿では、STARシステムの開発と運用の経験を紹介するとともに、それとデジタル証明を連携させる意義について述べる。

## 2 個人情報保護にブロックチェーンを活用

世界的なテクノロジー企業が運営する大規模なSNSなどのプラットフォームには、ユーザーが登録した大量のデータが保管されているが、プラットフォーム側に属する悪意のある関係者によって情報が漏洩する危険性がある。このため、プラットフォームの内部者でも個人情報を閲覧できない仕組みを導入することが求められている。特に個人情報を扱うシステムでは

- 1 第三者による情報の改竄かいざんが困難である
  - 2 運営管理者による情報の独占が困難である
  - 3 学生が自身の個人情報を自由に管理できる
- という要件を満たすことが重要である。本プロジェクトでは、ブロックチェーンを利用することで、STARシステムがこれらの要件を満たせるようにした。

ビットコインなどの暗号資産にも使われているブロックチェーンとは、保存すべき情報を細切れの「ブロック」にまとめ、さらにこれらを数珠繋ぎ（「チェーン」）にすることで構成されたデータ構造を指す。新しいブロックをチェーンに繋げるときには、既に組み込まれているブロックの情報

に依存した「ハッシュ値」を計算してブロックに加える。すると、ブロックチェーン上の各ブロックのハッシュ値は、当該ブロックが追加される以前の全てブロックの情報を反映したものになる。そのため、悪意のある者が特定のブロックの改竄を試みたとしても、以降の全てのブロックのハッシュ値を同時に変更しなければならぬため、ブロックチェーン上に一度記録されたデータを改竄することは非常に困難である。これで第一の要件が満たされる。

しかし、外部者からの自由な情報のアクセスを閉ざしているプライベート・ブロックチェーンは情報の独占という意味では既存のプラットフォームと変わらないため、本プロジェクトでは、誰でも自由にアクセス可能なパブリック・ブロックチェーンを使うことにした。こうすることで学生の個人情報を誰かに独占される恐れはなくなり、第二の要件を満たせる。パブリック・ブロックチェーンとしてビットコインやイーサリアムなどが有名であるが、STARシステムではブロックの更新費用が比較的安価で信頼度も高いとされるステラを利用した。

### 3 暗号化による「忘れられる権利」の実現

さらに学生が自身の個人情報に自由に管理できるようにするため、学生が指定した情報を開示したい企業に対して共有を許可した情報のみを伝える仕組みを導入した。まず全ての情報を暗号化する。そして、学生から暗号を解くための「鍵」を受け取った企業は、学生によって開示を許可された情報を指定された期間中のみ閲覧することがができる。しかし、全ての個人情報をパブリック・ブロックチェーンに載せるのは非現実的かつ危険であるため、個人情報を分割して暗号化し、その一部だけを切り出してパブリック・ブロックチェーンに格納し、残りの断片は変更や削除が可能なストレージサービスに保存する。例としてジグソーパズルのピースをバラバラにして、別々の場所に保存することをイメージするとわかりやすいだろう。こうすると一部のピースが漏洩しても元の絵を完全に再現することは難しくなる。結果として、たとえSTARシステム の運営管理者であっても、学生本人の許可なく学生の個人情報を取り出すことができない仕組みとなる。これは従来のプラットフォームではありえない堅牢な個人情報

保護策である。

この仕組みのもう一つの利点は、EUのGDPRなどにおいて認められている個人が自身に関する情報の削除を求める権利(忘れられる権利)をSTARシステム上で実装できることである。パブリック・ブロックチェーンに載せた情報を消すことはできないが、ストレージサービスに保存してある情報は容易に消すことができる。学生が自身の情報を削除したいときは、ストレージサービスのデータを消去すれば、パブリック・ブロックチェーン上の暗号化された断片的情報だけでは元の情報を再現することは事実上不可能になる。

この仕組みにより、学生はSTARシステム経由で情報提供依頼があった複数の企業に対し、個人情報の開示先・開示範囲・開示期間を選択できるようになるとともに、開示不要となった記録の削除も可能となった。

### 4 学生の個人情報を安全に企業に提供する方法の実現

成績情報などの学生の学修歴に関する個人情報は、採用企業が人物評価を行うために必要不可欠な情報であ

る。しかし、個人情報保護の観点から、その提供方法は慎重に設計する必要がある。既に説明したようにブロックチェーン技術を活用して学生の許可なく復元できないようにすることで、ある程度の個人情報保護は実現される。しかし、学生から許可を得たデータを企業が分析する際に情報漏洩が起きる危険性が残る。これを防ぐため、STARシステムでは運営管理者でも接続ができない、完全に自動化で起動・消滅するサーバー上でデータを分析するアプリを採用した。さらに仮想デスクトップ基盤(VDI)を使って採用企業は学生の個人情報をVDI経由でのみ閲覧できるようにした。VDIを使用すると印刷やコピーを禁止できるため、さらに個人情報保護が強化される。

### 5 STARシステムの利用状況

本プロジェクトで開発したSTARシステムでは、以上説明したような幾重にもわたるセーフガードを設けることで、目的外利用や漏洩のリスクを最小限に抑えつつ学生と企業で個人情報を共有することを実現した。これは本プロジェクトの大きな成果であったといえる。

STARシステムは2021年度から本格的に稼働を開始し、登録した学生(大学生、大学院生や専門学校生も含む)は延べ1万4000名を超えた。そして、参画企業は、学生に対してSTARシステム経由でインターシップやキャリア説明会の案内と登録を行い、うまく学生の採用に繋げることができるとかの実証実験を実施した。

さらに個人情報提供の見返りとして、キャリア関連のイベントへの参加やさまざまなコンテンツの視聴に使えるトークン「STARコイン」を学生に配布する実験も行った。STARコインを実際に獲得した学生は累計4000名以上、STARコインの支払い総額は2万STARコインを超えた。情報に価値を与えて学生自らで管理し、獲得したコインが次の学修に繋がる、という好循環を起こす試みを実験できたのは有意義だった。

### 6 学修歴による採用選考の実証実験

堅牢なセキュリティを誇るシステムを作っても、肝心の共有すべき情報をシステム上に集積しない限り、学生と企業の採用マッチングに活用することはできない。

例えば、大学の成績表の写しなどをSTARシステムに取り込んで企業と共有し、採用マッチングに利用することはできる。しかし、本プロジェクトでは一歩進めて、大学の授業などで使われるLMSから学生の学修歴を収集し、これをシステム上に蓄積して企業との採用マッチングに利用するための実証実験を行った。

この実証実験では、学修歴データを獲得する手段として、無料のオンラインで実施するデータサイエンス講座を立ち上げ、広く受講者を募った。データサイエンスを科目として選んだ理由としては、国内においてデジタル人材不足が顕在化する中、多くの学生にデータサイエンスを学ぶ機会を提供するのは社会的意義が大きいこと、デジタル人材を獲得したい企業にとっても採用マッチングのための知見を獲得できるという利点があること、さらには私を含むFinTEKセンター関係者にデータサイエンス分野の専門家がいたこと、などが挙げられる。

2021年度と2022年度の2回にわたってデータサイエンス講座を実施した結果、全国250以上の大学、大学院、専門学校などから延べ3000名以上が講座に登録してくれた。毎週の講習会では、統計学やプログラミング

の基礎を学ぶとともにグループワークでデータサイエンスを実践する機会を用意した。さらに、参画企業のデータサイエンティストが実際の働き方や魅力について講習を実施し、学生がデジタル人材として働く具体的なイメージの構築を助けた。

そして、データサイエンス講座の終了後、蓄積された受講者の学修歴データを利用した採用マッチングを行った。参画企業は「知識」や「計算力」といった、テストで計測できる項目だけでなく、「知識の実践への応用力」や「グループワークへの貢献度」などの項目も参考にして成績優秀者を抽出し、採用選考の優遇などの特典を付与した。この選考プロセスには2021年度と2022年度を合わせて約400名の履修者が参加した。

### 7 デジタル証明と「就活なき採用選考」の可能性

データサイエンス講座では、修了した受講者に対して、FinTEKセンター認定の修了証を授与した。当初はデジタルバッジの発行を模索したが、最終的にはPDFファイルとして修了証を授与することに落ち着いた。しかし、

修了証をデジタルバッジとして発行し、これをSTARシステム上の学修歴と紐づけることは可能である。また、他の認証機関が発行したデジタルバッジを学修歴の一部としてSTARシステムで管理することもできる。つまり、デジタルバッジのポートフォリオ管理にSTARシステムを利用するのである。さらに、各認証機関がSTARシステムと同様の仕組みで学修歴を管理すれば、デジタルバッジを介して学修歴の相互参照もできるようになるだろう。

今回のデータサイエンス講座では独自に開発したLMSを使用した。しかし、日常的に大学の授業で使っているLMSからSTARシステムに成績情報、出席状況、課題提出状況などの学修歴を自動的に記録し、学生や教員の手間を取らずシームレスに学修歴データを企業と共有し、採用マッチングに活用できるようにするのが理想である。いつ、そのような世界が実現するのかわからないが、STARシステムの実証実験の結果から判断すると、技術的には実現可能な未来であると私は確信している。

就職活動の早期化と長期化は、学生の勉学に支障をきたすところまで悪化している。ESに「ガクチカ」を書いためだけに学外活動に力を入れ、授業を欠席してまで就職

説明会や面接に出かけるなど、就活生は学業とは関係ないところに労力をかけすぎである。また、採用企業にしても膨大な数の応募者を捌くために能力とは直接関係のない「学歴フィルター」を使い、カンニングが頻発しているにもかかわらずオンライン試験に頼るなど、無駄な作業に忙殺されている。学生が学業に専念し、その学修歴が全てブロックチェーンを利用して保存され、そのデータを使って採用マッチングが行われ、最終面接だけで採用が決まる、こんな「就活なき採用選考」が実現される世界が到来することを期待してやまない。

なお2023年度より本プロジェクトの成果を活かす形で、ONGAESHII(恩返し)という新プロジェクトが始動する。ONGAESHIIでは、学ぶことでトークンを報酬として得るLearn-to-Earnと呼ばれる仕組みを導入し、データサイエンスに限らずさまざまな学びの成果をSTARシステムで培ったブロックチェーン技術で蓄積・共有して企業とのマッチングに活かす仕組みを提供する予定である。

# 学修成果可視化と

# オープンバッジの活用

佐藤 信行

中央大学法務研究科教授・  
教育力研究開発機構長・副学長

## はじめに

中央大学(以下「本学」という)では、2021年度に一般財団法人オープンバッジ・ネットワークが発行するオープンバッジの実証実験導入を行い、現在は、本格利用への移行ステージにある。本学では、オープンバッジを学修成果可視化にとって有用な手段の一つと考えており、他の可視化手段と組み合わせた利用展開を模索しているところである。そこで、本稿では、本学における学修成果の可視化に関する考え方とオープンバッジの位置づけ、さらには担当機関としての教育力研究開発機構についてご紹介す

ることとしたい。

## 1 中央大学教育力研究開発機構について

本学は、高等教育機関としての教育力向上に係る研究開発機関として、2021年4月1日に中央大学教育力研究開発機構(以下「当機構」という)を開設した。

今日、2022年の出生数が80万人を割り込むことに示される少子化の急速な進行等、高等教育機関を取り巻く環境は大きく変動している。こうした中、AI技術の活用、ロボットの活用、移民の受け入れ、国際的分業の強化、コンパクトシティへの移行等、多くの施策が検討されているが、ここで重要なのは、どのような施策であれ、今後それを担うことになるのは、まさに世代人口が減少している若者であるという点である。

ここに、大学教育力の強化が求められる理由がある。これからの学生には、知識を継承し共有することを出発点として、誰も経験したことのない新しい構造の社会を維持・発展させる知恵を生み出す力の修得が求められるのであつて、大学教育は、これを支え得るように発展し続け

なければならないのである。

このような背景の中で当機構は、次のようなミッションをもって発足した。

- 1 本学及び他の教育機関における大学教育の現状についての調査研究
- 2 大学教育の新たなあり方についての調査研究
- 3 大学教育力向上に資する教育の技法及びシステムの開発(学修成果評価とそれに基づく学修者の学修サイクルの改善に資する技法及びシステムの開発を含む)
- 4 前3号の活動を基礎とする本学の教育の改善に関する提案及び本学の教員が行う教育活動への支援
- 5 大学教育に関する研修

現在、当機構は右の2・3号に係る施策として「学修成果の可視化」に取り組み、その具体策として学生・学修ポートフォリオ実証実験とそれに附随するオープンバッジ利活用の検討を行っているところである。

## 2 学修成果の可視化について

中央教育審議会大学分科会「教学マネジメント指針」

(令和2年1月22日)は、各大学が定めるディプロマ・ポリシー(以下「DP」という)について、「卒業生に最低限備わっている能力を保証するものとして機能すべきもの」(11頁)とするとともに、学生自らが「学修目標の達成状況を可視化されたエビデンスとともに説明できるように」(22頁及び42頁)にすべきであり、そのエビデンスは「学外者であっても理解できる内容・表現」(42頁)であることを求めている。このことは、大学が「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」(学校教育法83条2項)ことに照らして当然のことであるが、他方では「各大学が具体的に学修成果・教育成果の把握・可視化に用いることができる情報は、世界的にも標準化されたものが存在しているわけではない」から「各大学においては、自らの強み・特色等を踏まえて設定した大学全体としての教育理念に則し、上記の情報の自主的な策定・開発を計画的に進めていく」べき(教学マネジメント指針24頁)という課題がある。換言すれば、DPに照らした学修成果の可視化手法の開発が喫緊の課題であるといえよう。

そこで、当機構は、このような意味での学修成果可視

化に係る制度・ツール開発に取り組んでおり、その中で、オープンバッジを有力なツールの一つとして、具体的な利用方法を検討しているところである。

### 3 伝統的な学修成果の可視化手法

伝統的に、大学は学修成果について、「単位付与」とその積み上げによる「卒業」と分野を附記する「学位」という形で表示してきたが、これだけでは、学生の修得した能力や学修成果の可視化が不十分であるという批判を受けることとなった。そこで、個別科目の「成績」を起点とするラテン・オナーズ制度(米国で多く用いられている *summa cum laude* 等のラテン語による称号を学位に併記する制度)やG.P・G.P.A制度を併用してきた。これによって、同じ学位課程で学ぶ学生であっても、G.P.Aが異なる者の到達段階は異なるということを示し、学生にはさらなる学修を促すとともに、高い学修成果を示す学生が自らを社会にアピールすることが可能となる。

ただし、このG.P.Aを利用した可視化は、学修成果の総合的評価としての意味が強く、特定分野における能力や

到達度を表示するものとしては、有効ではない。そこで各大学は、特定分野の能力・到達度を示す努力をも重ねてきている。たとえば、「○○賞」といった学内表彰制度は、その典型的なものである。こうした努力は極めて重要であるが、いくつかの限界も有している。とりわけ、これらのほとんどが、①大学内のローカルな制度であって社会的認知が得られづらい、②判断基準が不明瞭であり可視化できていない、③大学としての証明や対外的表示制度(たとえば、学長賞受賞者に対して、成績証明書と同様に、授賞証書を発行する制度)構築ができていない、といった限界を有しており、学生にとってのインセンティブとしては機能しても、対外的な学修・活動成果可視化ツールとしては極めて使いづらいものとなっていることは、大きな課題である。

そこで、公的又は民間の資格の在学中取得や外部試験成績の活用というアプローチを用いることで、この課題を克服することも考えられ、実際に多用されているが、学生の「自大学における」学修履歴・活動あるいは学修成果「それ自体」の可視化という点では、十全なものとはいえないという<sup>うらみ</sup>憾みがある。

#### 4 オープンバッジの可能性

以上を前提とすることで、オープンバッジの可能性が理解されよう。すなわち、オープンバッジは、デジタル証明書をネットワーク上で表示するという形で、安定的な社会的表示機能を有しているところに特徴があるから、前述③の限界に対する極めて有効な解となり得るものであり、結果として限界①に対しても解となる可能性が認められるのである。他方で、②の判断基準が不明瞭で可視化できていないという点については、オープンバッジを利用しても、直ちに解決できるというものではないことには、十分な注意が必要である。そこで、オープンバッジ制度を利用する際には、具体的なバッジ付与を検討する過程自体に、大学内での教育のあり方に係る議論を含めることが極めて重要となるといえよう。たとえば、あるバッジに担わせようとするものが、「参加記録」なのか、「特定の成果の証明」なのか、「相対的地位」なのか等々を議論することが求められるが、この議論には、当然に特定の成果達成とは誰がどのような基準で判定するのか、相対的地位を判定する評価軸は何か、という論点が伴う。これらを論じる過程は、

それ自体がFDとしての側面を有するとともに、結果として設定されたバッジには、外部から見ても理解しやすい判断基準が伴っていることになろう。

ここに、オープンバッジとDP達成度評価が結びつく契機がある。すなわち、前述の議論の延長線上には、DP達成度評価をどのように行うのかという議論が存在しているのである。この際、DPに照らした学修成果を測定・評価・表示する方法や基準については、国際的にも統一的なものは存在しないという出発点に留意する必要がある。そこで、当機構でも、他大学の取り組みを注視しつつ、授業科目や課外活動について、DPのどの点に関わりが深いかを係数化した上で、個々の学生が修得した単位と成績を変数として加味し、DP達成度を数値化する研究開発に着手している。その結果をオープンバッジで表示することを考えるならば、そこには、「成績表」とは別の「DP達成度の社会的表示ツール」としての可能性があるといえよう。

さらにいえば、DP達成度評価それ自体のプロセスにオープンバッジを組み込むことも考えられる。この点で、学生の課外活動を含む各種活動について、オープンバッジ

を複線的に設定しておき、獲得したオープンバッジの累積をDP達成度評価資料に用いるといったことも、十分検討に値しよう。たとえば、国際性の涵養といったDPにおいて、海外ボランティア、留学生支援といった単位外の諸活動についてオープンバッジを設定しておき、その累積をもってDP達成度と連動させるといった利用方法である。

このように考えるならば、大学におけるオープンバッジの利用は、単に「紙による証明」を「デジタル証明」に置き換えるに留まらないインパクトを持ちうるものともいえよう。

## 5 本学でのオープンバッジ発行状況と工夫

本学では、2021年度から一部の部門が先導する形でオープンバッジを導入してきた。具体的には、全学連携教育機構が運営する「FLIP (Faculty-Linkage Program)」、 「グローバルFLP」、 「キャリア・デザイン・ワークシヨップ」の各科目である。また、同機構とAI・データサイエンスセンターが共同で運営する「iDSプログラム(Chuo Intermediate Program for Data Science and AI)」でもバッジの発行が予定されている。いずれも正規授業科

目だが、学部の枠を越えた科目であることが特徴である。特に、FLPとiDSの2プログラムは、2年次から4年次までの3年間のゼミ活動に加え、指定関連科目の単位取得が修了要件となっており、副専攻とも言いうる体系性を備えている。これらについて、構成科目・単位に分解して個別表示するに留まらず、一種の「ディプロマ」として対外的に表示することは、オープンバッジの有効な活用方法であると考えられる。

現在、当機構は、オープンバッジ発行の取りまとめを行っているが、既に多くの利用展開が検討されている。具体例としては、大学院理工学研究科での副専攻学修証明、文系大学院でのアーキビスト(公文書や民間文書等の記録を扱う専門職)養成プログラム修了証明といった「ディプロマ」型のものや、留学生へさまざまなサポートを行う日本人学生(にはんごサポーター)の活動証明といった「参加証明」型のもの等、多くの可能性が追求されている。既に述べたように、当機構では、DP達成度評価・表示のあり方についても研究を始めたところであるが、今後オープンバッジの活用との連動も視野に入れた議論も必要となると考えているところである。

他方で、オープンバッジの発行に際しては、学内外から見て乱雑にならず整理された状態を保つためにいくつかの工夫を行っていることもご紹介しておきたい。具体的には、基本デザインを本学のエンブレムをベースとする一種類に限定して、バッジ内の文字が変更できる領域を設定したこと、本学のシンボルカラー「赤」「青」に加え、「金」「銀」「銅」の5色を用意し、それぞれの色に意味を持たせたことなどがある。また、バッジの発行を希望する学内機関は、当機構が策定した本学独自の発行手順や方法をまとめたマニュアルに準拠して、当機構に申請を行うことで、一元的に管理されたオープンバッジ活用制度に参加することができるが、このような参加申請に係る議論が、各学内機関での学修成果の可視化そのものについての議論の端緒となることも期待されるところである。

### おわりに

2022年10月1日、大学設置基準の一部改正が施行されたが、そこにおいても、各大学に対してさらに一歩踏み込んだ学修成果の可視化が求められている。オープンバッ

ジの可能性追求は、この点に関する高等教育機関の責任を考える契機でもあろう。当機構では、こうした点にも留意しつつ、さらなる研究開発を進めることを計画している。多くの大学のご助力と連携をいただければ幸いである。



本学のオープンバッジの基本デザイン

# 私立大学のダイバーシティ 推進を考える

## 〈女性研究者支援の現状から見えた 私大特有の課題と展望〉

阪田 真己子

同志社大学ダイバーシティ研究  
センター長・文化情報学部長

### はじめに

日本国内では、少子高齢化や労働力人口の減少が社会問題化する中で、2012年に経済産業省が「ダイバーシティマネジメント」を掲げたことを契機として、以降、女性をはじめとする多様な人材を活かした事業が推進されるようになった。同省は、継続してダイバーシティ推進に関する取り組みを政策の一つとして掲げており、これにより、日

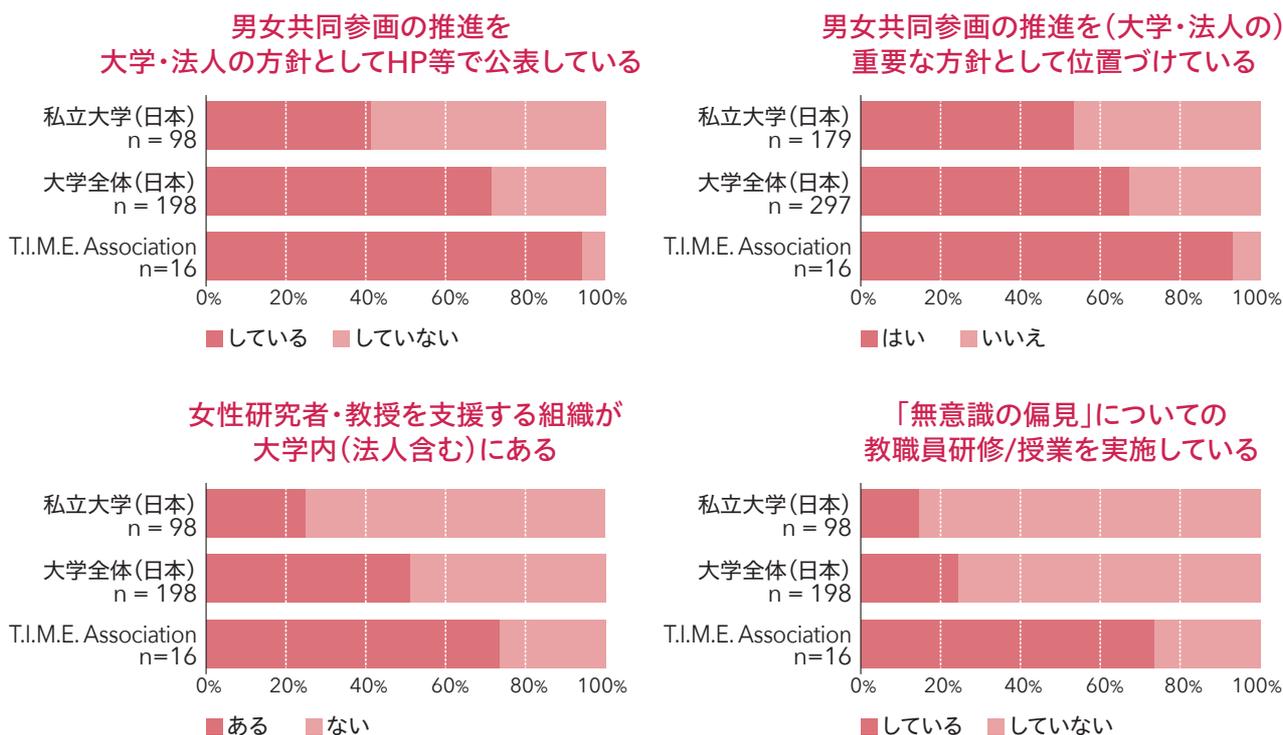
本では「人材の多様化」を図る方略として「ダイバーシティ」の概念が浸透することとなった。

他方、大学においても、多様な価値観が共生するキャンパスを尊重しようというダイバーシティ推進の気運が高まっており、ここ数年の間に、各大学で相次いで「ダイバーシティ宣言」の公表や、「ダイバーシティ」を冠した組織の設置が散見されるようになってきた。男女共同参画や女性活躍推進といった社会の動きと連動する形で、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に改組するケースも少なくない。

本稿では、私立大学における女性研究者支援の現状を手がかりに、ダイバーシティ推進にかかる私立大学特有の課題と展望について論じたい。なお、本稿は、令和3年度採択文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」において同志社大学と上智大学が共同実施した「海外先進事例を通じた私立大学におけるダイバーシティ推進モデルのための調査研究」によって得られた結果の一部をご紹介するものである<sup>※1</sup>。

## 1 欧州理工系大学と日本の大学の比較

海外の大学と日本の大学の取り組み状況を比較するた



[図1] 欧州理工系大学と日本の大学の比較

大学全体(日本)および私立大学(日本)のデータは、全国ダイバーシティネットワークが2019年(2月~6月)に実施した「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」にて公表している数値を用いた。

めに、欧州を中心とした理工系トップ大学の国際コンソーシアムであるT.I.M.E. Association (Top International Managers in Engineering)<sup>※2</sup>加盟機関のうちランダムに抽出した25機関に対してアンケート調査を実施した(2022年10月~12月)。16機関から回答があり、回答率は64.0%であった(2022年12月末時点)。

図1は、本調査の一部と全国ダイバーシティネットワークが2019年2月~6月に実施した「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」の集計・分析結果<sup>※3</sup>を比較したものである。日本の大学のデータは2019年度のものであることを差し引いても、欧州(理工系大学)と日本、とりわけ日本の私立大学との間に大きな乖離があることが見て取れる。日本の大学における男女共同参画、女性研究者支援事業への取り組みが海外から大きく遅れていると言っても過言ではないだろう。

## 2 補助金獲得と支援体制整備

日本において女性研究者の支援を目的とした文部科学省の取り組みは2006年に開始された「女性研究者

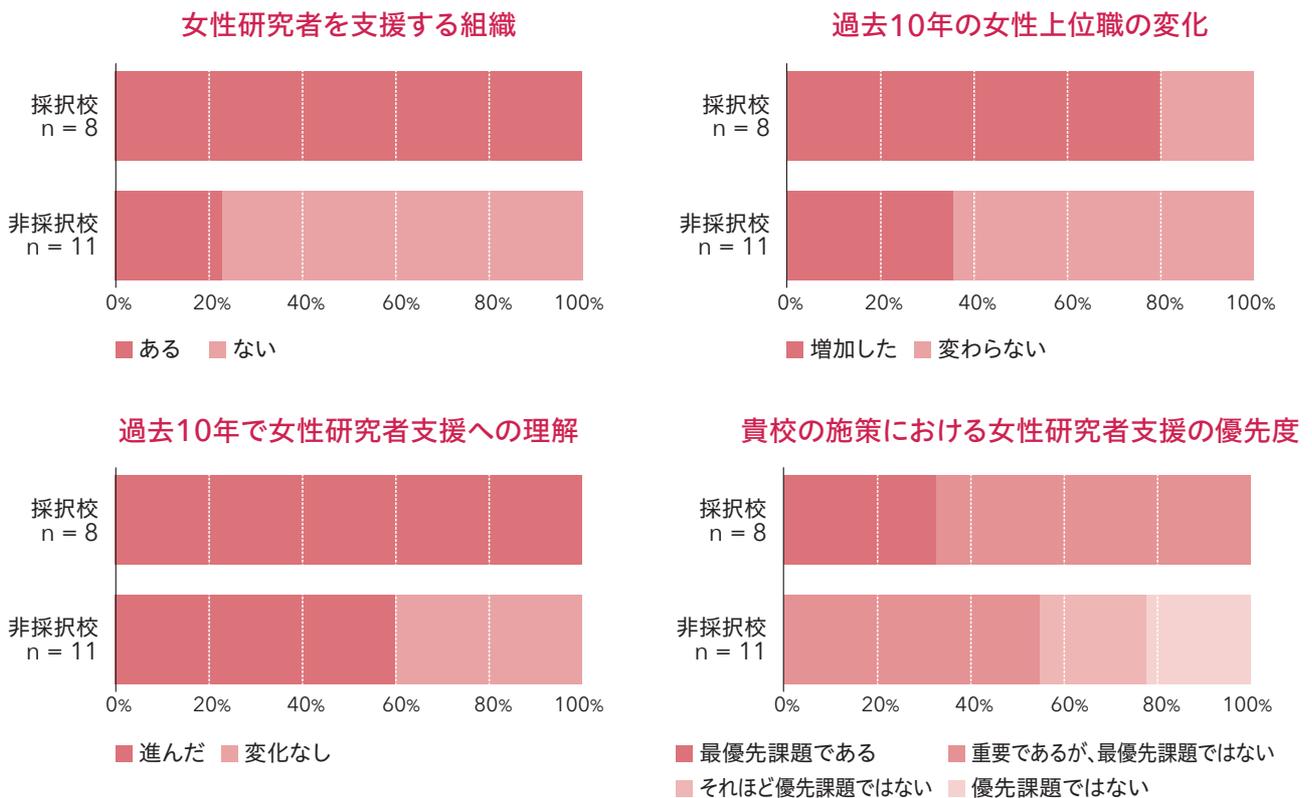
支援モデル育成事業」が端緒となる。その後、「女性研究者養成システム改革加速事業」「女性研究者研究活動支援事業」を経て、現在の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(以下「補助事業」)に至る。

補助事業に関して、私立大学関係者が話題にするのは、採択された機関に占める私立大学の比率の低さである。モデル育成事業からの採択実績(高専を除く大学のみ)をみると、私立大学の採択は約25%にとどまっている。国立大学はこれまでに全大学の約80%が採択されているのに対して、私立大学は5%にも届かない(いずれも2021年度時点)。国内にある全大学のうち私立大学が占める割合が8割近くであることに鑑みると、いかに私立大学の参画が少ないかがわかる。そこで、(わずかの参画とは言え)補助事業に採択実績のある私立大学とそれ以外でどのような違いがあるかを確かめることにした。

在籍学生数が1万人を超える私立大学を中心に54大学(比較のために国立大学13大学を含む)に対してアンケート調査を実施した(2022年8月～10月)。アンケートでは、女性研究者支援関連の環境・制度の整備を問う設問のほか、大学全体の取り組み、理解啓発の状況

などについても回答を求めた(計94問)。私立大学は計19大学<sup>\*4</sup>(41大学中)から回答があり、回答率は46.3%であった(2022年10月末時点)。

図2に補助事業に採択実績のある大学(以下「採択校」…8大学)とない大学(以下「非採択校」…11大学)を比較した結果の一部を紹介する。「女性研究者を支援する組織の有無」に関しては、採択校は、100%支援組織が設置されているのに対し、非採択校は、約2割にとどまった。また、「過去10年の女性上位職の変化」に関しては、採択校は約8割が「増加」に対し、非採択校は6割以上が「変わらない」、さらに、「過去10年における女性研究者支援への理解」については、採択校は100%が「進んだ」に対し、非採択校は6割にとどまった。興味深いのは、「貴校の施策における女性研究者支援の優先度」に対する回答である。採択校は、「最優先」が3割、「重要であるが最優先課題ではない」が7割であったが、非採択校は、「最優先課題」と回答した大学は皆無、「重要であるが、最優先課題ではない」が半数強、「それほど優先課題ではない」「優先課題ではない」がそれぞれ2割強(合わせて4割強)を占めていた。



[図2] 補助事業への採択実績のある大学とない大学の比較(私立大学のみ)

つまり、補助金獲得が、組織の環境整備に大きな追い風になるだけでなく、大学の優先施策として置かれることで、学内の理解醸成につながり、それが一定の持続力の保持に寄与していることが窺える。その意味では、国策としての女性研究者支援事業が、一部の私立大学には効果をもたらしただけでなく、むしろ効果的であろう。

### 3 私立大学における支援体制の可視化

前述の通り、補助金獲得は私立大学にとっても大きな追い風になる。ただし、ここで注意すべきは、回答を得た私立大学がわずか19大学にとどまったという点<sup>※5</sup>と、そもそも補助事業採択実績のある私立大学の絶対数が少ないという点である。そこで、回答いただけなかった大学も含め、「女性研究者支援組織の有無」「両立支援制度(研究支援員等)の有無」「学内保育所・託児所の有無」「女性研究者支援事業のWEBによる公開の有無」「一般事業主計画の公表」の5項目についてWEBから入手できる情報に基づいてこれらの取り組みの有無を得点化し集計を行った。

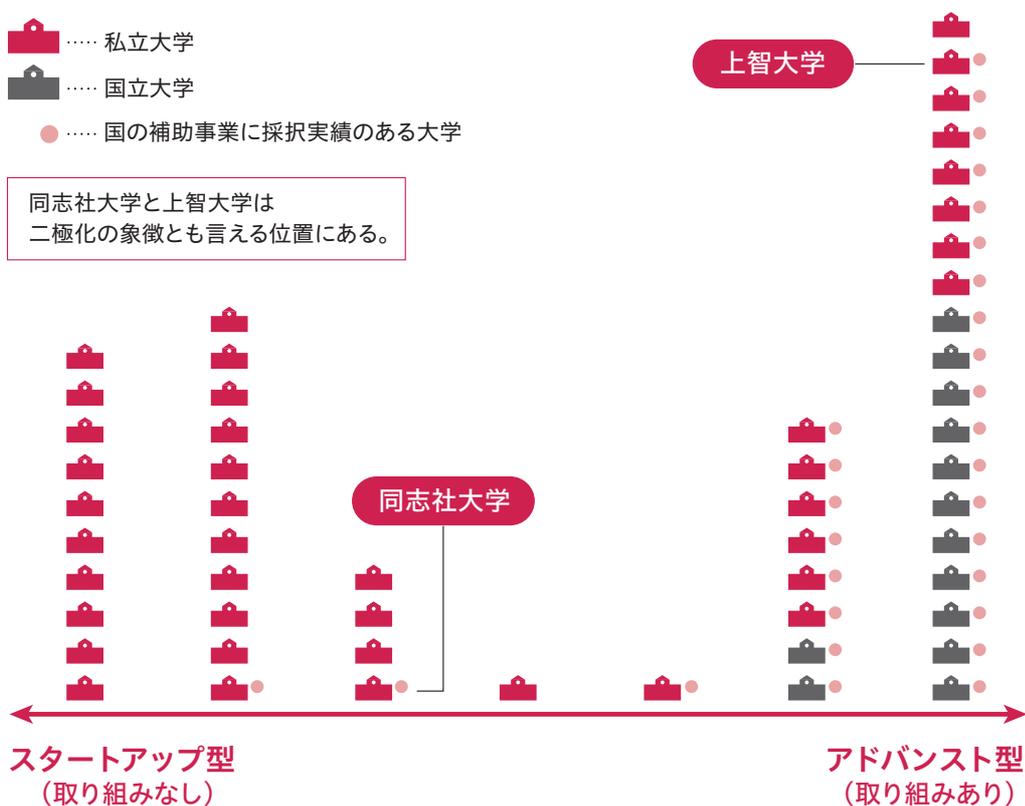
図3に、得点を基に環境・制度の整備状況に基づいて54大学をプロットしたものを示す。図の右に行くほど女性研

研究者支援のための環境・制度が整っている大学、左に行くほど整っていない大学ということになる。

図が示す通り、女性研究者支援に関わる環境整備の状況は極めて多様であり、いわば「二極化」していることが露呈した。環境が整っている大学と、まだ整っていない大学とに二分された形になったわけであるが、さしずめ、前者はアドバンスト型、後者はスタートアップ型と呼ぶことができよう。

アドバンスト型は、1校を除く全ての大学が採択校であり、この点は、前章の結果とも整合するものである。さらに興味深いのは、国立大学が、13大学ともアドバンスト型に類別された点である。国立大学の場合は、国立大学協会によってアクションプラン（現在は2021〜2025年度）が策定され、その中で達成目標が明確に定められているとともに、追跡調査（回答率100%）によってその達成状況が毎年可視化されている<sup>※6</sup>。このように、国立大学は、共通のアクションプランと達成目標の下で基本的な支援体制が整備されてきたのに対し、私立大学は、一部の大学を除いて、基本的な支援体制すらも未整備な状況にあると言わざるを得ない。今回の調査が大規模校を対象を

限定していたことを踏まえると、今回は対象としていない私立大学を含めれば、その多くはスタートアップ型に類別される可能性が高いとも考えられる。



[図3] 女性研究者支援への取り組み状況による大学のマッピング(N=54)

## 4 私立大学特有の課題とは何か

アンケートでは、「女性研究者の活躍推進において、私立大学が不利だと考えられる点」について自由記述にて回答を求めた。その結果、「教学・学務負担が大きく研究に割ける時間が（国立大学に比べて）圧倒的に少ない」点や、「私立大学は数も多く、多種多様であるため、一律の制度を導入することは難しく効果も一様ではない」点、また「ダイバーシティ推進には有効な施策であっても、短期的に経営上のメリットがあるかどうか不明」といった点が挙げられた。

前章までの内容とこれらの記述を踏まえると、ダイバーシティ推進における私立大学特有の課題として、まずは「私立大学の多様性への対応」が挙げられる。私立大学の場合、前述のとおり、現時点において環境整備状況が二極化している上に、そもそも大学の規模や意思決定プロセスが実に多様であり、その大学固有の歴史や伝統、そして独自の文化が存在する。したがって、国立大学のような共通のアクションプランを立て、その達成に向けて画一的な取り組みを実施すること自体が私立大学には適さないとと言えるだろう。

もう1点、私立大学特有の課題としては、経営上の問題も挙げられる。国立大学の場合は、大学の収入の柱とも言うべき運営費交付金の配分指標にダイバーシティ推進が組み込まれていることから、取り組み自体がもはやマストであると言っても差し支えないと言える。他方、私立大学の場合も、例えば私立大学等経常費補助金等の私学助成の配分基準に女性研究者支援の取り組み状況や女性研究者の在籍状況が加点ポイントとされるものもあるもの（もちろん効果は少なくない）、取り組みがマストとも言える国立大学に比べると、その影響力は小さいと言わざるを得ない。つまり、私立大学の場合、人的資源を含む財源確保の問題や、経営上の短期的メリットの不確かさから、ダイバーシティ推進事業に取り組みむかどうか、あるいは中心施策に置くかどうかは、大学トップの判断に委ねられており、経営層が無関心であれば事業に着手できない点が課題の2点目と言える。

これらを踏まえると、ダイバーシティ推進における私立大学特有の課題は、「私立大学の多様性にどのように対応するか」という問題と、「経営層にいかにしてアクセスするか」という問題の2点に集約されると言えよう。

## 5 私立大学におけるダイバーシティ推進の展望

さて、ここまで私立大学特有の課題について述べてきたが、アンケートでは、「私立大学が有利な点」についても回答を求めた。回答には、「各大学固有の建学の精神に沿った大学独自の大胆な政策が実現」できる点や、「附属学校や法人内学校との連携による次世代育成が可能」な点、また「学内ニーズの活用のしやすさ」や「ブランディングへの寄与」などの記述が見られ、ダイバーシティ推進を展開する上での私立大学ならではの利点についても多くの言及があった。

これらは私立大学の多様性に起因する「強み」であるとも換言できる。先の「私立大学の多様性にどのように対応するか」という課題については、そもそも国立大学のよう画一的なアクションプランを共有すること自体が適していないことは前述の通りである。それぞれの私立大学が、推進状況や大学の規模、そして意思決定プロセスに合わせて、個々の大学の特色を活かしたダイバーシティ推進に取り組むことが、結果として私立大学の多様性を損なうことなく、むしろ一層輝かせることに繋がるであろう。

とりわけ、私立大学は、その存在価値とも言うべき「建学の精神」を個々に有している。いわば、当該大学がどのような人物育成を通じて社会的使命を果たそうとしているのかを示す「建学の精神」に依拠したダイバーシティ戦略を自ら策定、実行できることこそが、自主性の尊重により多様性を確保してきた私立大学ならではの姿と言えるであろう。

### おわりに

本稿では、私立大学の多様性こそが、市民社会に新たな価値創造をもたらす原動力となることをお伝えしたかったわけであるが、本稿のもう一つの趣旨についても述べておきたい。私立大学の課題の2点目である「経営層にかにしてアクセスするか」という点へのソリューションである。本調査において、女性研究者支援事業が大学の「中心施策ではない」と回答した大学が非採択校の4割以上を占めていたことは、やはりショッキングである。本稿は、記事の閲覧を通じ、多くの私立大学にダイバーシティ事業を数ある中心施策の一つに位置づけていただくための方策でもある。私立大学の多様性のシンボルとも言える同志社

大学と上智大学が連携することによって構築できた私立大学のダイバーシティ推進モデルが他の私立大学にも波及し、ひいては日本のアカデミア全体のダイバーシティ推進に貢献できれば幸甚である(※1に記載のWEBページにて詳細を公開)。

本稿はあくまで女性研究者支援に関わる調査結果を手がかりとした内容が中心となったが、言うまでもなく、ダイバーシティ推進の射程は、性的指向、性自認、人種、国籍、民族、障がいの有無など、誰一人取り残すことのないように広くあらねばならない。建学の精神に基づいて社会の知的多様性に貢献しようとする私立大学がダイバーシティ社会の実現に果たす影響力は極めて大きいと考えている。

〈謝辞〉本事業実施に際して、調査にご協力いただいた機

関とインタビュアーに応じてくださった関係の皆様  
に感謝申し上げます。

※1 本事業の取り組み成果や調査結果の詳細は同志社大学・上智大学の補助事業ページにて公開

(<https://doshisha-diversity.jp/doshisha-sophia/>)。

同志社大学ダイバーシティ推進発信サイト

[D for ALL]<https://doshisha-diversity.jp/>

上智学院ダイバーシティ推進室

<http://danjokyodo-sophia.jp/>

※2 T.I.M.E. Associationとは、欧州を中心とした大学間の協力により、修士・博士レベルのダブルディグリープログラムの推進等を通じて、国際的に通用する工学分野の人材育成に資するために設立された国際コンソーシアム。

※3 【2019年2月～6月実施】「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」  
<https://opened.network/questionary/questionary-0001/>  
(2023年3月15日最終閲覧)

※4 19大学に同志社大学と上智大学も含む。

※5 今回の調査では、依頼した私立大学41大学のうち22大学からは提出いただけなかったわけであるが、その多くの大学が「支援組織がないために回答が困難である」として回答を断念されたケースが多かったことも付言しておきたい。

※6 国立大学協会「国立大学における男女共同参画について」

<https://www.janu.jp/janu/gender/>(2023年3月15日最終閲覧)

「私大連フォーラム2022 × 大学時報連動企画」

# 課題解決型学習が育む 成長と教育価値

—スポーツSDGs推進団体

「re輪」の企業連携活動によって  
得られた成果を対象として—

草薙 健太

中京大学スポーツ科学部  
競技スポーツ科学科准教授

## 1 スポーツSDGs推進団体 「re輪」活動の目的

近年、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成された国際社会全体の目標である「Sustainable Development Goals」\*1（以下SDGsと略記する）「活動が様々な場面において推進され

ている。

これらの、SDGs推進の動きは、スポーツ界においても重要視され、スポーツ庁\*2は、「スポーツSDGs」としてスポーツ界ならではの持続可能な開発目標を国内外に推進している。

また、日本スポーツ協会\*3は、スポーツが生み出す環境問題の改善を図る委員会を設置し、より具体的な「スポーツSDGs」の方法を模索している。

しかしながら、「スポーツSDGs」を取り巻く現状としては、どのような活動がスポーツSDGsにあたるか一般的に認知されているとは言い難く、実際のスポーツSDGs活動の報告も散見される程度である\*4。

そこで、本稿では「スポーツSDGsの推進」をテーマに実践した「re輪」活動によって得られた成果を開示することで、「学生が成長する主体的な学び」の一事例を提案する。

同時に、草薙ゼミナールが実践する、実践型の課題解決型学習によって得られる学生の成長と、学外企業連携によって創出される教育的価値について、実際の「re輪」活動から得られた成果より考察することとする。

## 2 スポーツSDGs推進団体 「re輪」の成果

スポーツSDGs推進団体「re輪」の発足は、日本スポーツ産業学会が主催するスポーツに関するアイデアコンペに応募するアイデアを草薙ゼミナールの講義内で募集したことがスタートである。実際に学生がアイデアコンペで掲げた「re輪」の活動テーマは、「競技引退後に廃棄処分となるユニフォームやスポーツ用具のアップサイクルシステムの具現化」であり、アイデアコンペでは最終審査まで進み、そのアイデアは、スポーツ産業学研究に招待論文として掲載されている。このように、学部生のうちに学術研究誌に論文が掲載されること自体が一つの成果と言えるが、「re輪」の成果として特筆すべき点は複数のアップサイクル企業とコラボレーションし、資金調達も含めた自主式の活動団体として、(1)2つのスポーツ衣類再利用システム構築による廃棄スポーツ衣類の削減、(2)回収再利用スポーツ衣類による二酸化炭素排出抑制量の可視化、を成し遂げた点にある。

(1)における2つのスポーツ衣類再利用システムについて

は、①子供のスポーツ衣類の再利用販売システムと、②大学部活動に所属する選手のスポーツ衣類の再利用システムの2つを構築し、廃棄スポーツ衣類の削減を実現している。

まず①については、すぐにサイズアウトする子供のスポーツ衣類の再利用率を高めるための無料回収イベントを中京大学スポーツ振興部と協働で実施している。段ボール30箱分の子供スポーツ衣類を回収し、回収した子供スポーツ衣類は、豊田市役所SDGs推進課が豊田市駅前で1年に数回開催するSDGsイベントにて、「スポーツ衣類の袋詰め販売(300円の小袋・500円の中袋・1000円の大袋の3種類を用意)」を行っている。20箱程の子供スポーツ衣類の販売による再利用と5万円程度の売り上げを得ている。現在では、家計に優しく子供スポーツ服が購入できることからリピーターも抱えている(「資料1」参照)。

また、②については、衣類の回収業務と衣類全般のアップサイクル事業を愛知県内で展開する(株)鈴六と連携し、大学内にスポーツ衣類の回収ボックスを設置したことで、当初の目的であった「スポーツ衣類の再利用システム」が構築され

ている。さらに、回収されたスポーツ衣類は、1kg10円で購入いただくことで回収等にかかるコストの支払いをカットでき、多くのスポーツ衣類の廃棄削減に貢献している。なお、(株)鈴六との連携事業は、中京テレビのSDGs特集で放映され、多くの反響をいただいたことも付記しておく。

一方、(2)については、グリーンフロント研究所(株)と連携し、「re輪」のスポーツ衣類回収が、世界的にSDGsの主要な取り組みとして注目されている二酸化炭素の排出量抑制にどれだけ貢献しているかの可視化を実現している。実際、半年間のスポーツ衣類回収によって、バレーボールコート20面分の二酸化炭素排出量を抑制する結果が示されていることから、これらの結果は次年度以降に、「re輪」のスポーツSDGs活動がもたらす環境保全効果として、実践論文としてまとめる予定である。

学生における活動の多くが戦略の提示や企画提案までの産学連携事業を占める中で、スポーツに特化したSDGs組織である「re輪」の活動は、地域密着型で顧客を獲得し、2つの地元企業との連携による利益を用いた自走型持続的運営団体にまで至っている。そこが最大の成果であると言えるよう(「資料2」参照)。



〔資料1〕「re輪」子供スポーツ衣類袋詰め販売

### [資料2]「re輪」活動の成果の概念図



#### グリーンフロント研究所(株)によるCO<sub>2</sub>排出抑制量可視化

- ・回収したスポーツ衣類量(kg)×1.49(古着1kgあたりの二酸化炭素排出削減効果値)  
=二酸化炭素削減効果量(kg)
- ・回収したスポーツ衣類による二酸化炭素削減効果量(kg)  
÷0.52(ヒノキ林1m<sup>2</sup>の年間二酸化炭素吸収量値)  
=バレーボールコート20面のヒノキ林が1年間に吸収する二酸化炭素量(kg)

### 3 実践型の課題解決型学習によって 得られる学生の成長

前述した「re輪」の活動によって得られた成果は、当初予定した以上の成果となっていることは言うまでもない。

では、如何ように、求める成果と学生の成長の両輪を育むのかというテーマに対して、草薙ゼミナールでは、溝上ほか<sup>※5</sup>が示した、社会生活の中で直面する様々な課題を

チームで協力して解決する過程で、課題解決に関する能力と取り組み姿勢や態度を身につける「課題解決型学習(Problem Based Learning: 以下PBL)」を実践している。筆者は、これらの実践型のPBLによって学生が成長するか否かを分ける重要な点は、何かを失わないために実践する「防御的思考」によるPBLではなく、何かを得るために実践する「獲得型思考」によるPBLにあると学生に伝えている。即ち、「失敗しない」ことを前提に取り組む実践課題設定ではなく、学生自身が「チャレンジから学びを得る」ことを主眼とした実践課題の設定が、学生の成長にポジティブな要因となると考えている。

これらの考えから、草薙ゼミナールにおいては、「スポーツを見る・する・支える」という共通テーマ内に該当すれば、自由に課題設定ができるようにしている。このように、学生の成長には、自己決定課題の解決が最も責任感を持って学べる題材であり、その課題解決をチームで「共創」して実践することで、多様性を尊重する機会が創出され、学生の成長は加速度的に高まると感じている。また、複数のチームで異なる課題解決型学習を実施し、その進捗をプレゼンテーション形式で発表する機会を定期的で開催

することで、課題を解決するための「仮説」の客観的評価力が向上し、自らが実践する課題に対する具体的な解決策を導出する思考力が成長すると考えている。

つまり、実践型の課題解決型学習で得られる学生の成長は、自らが興味を持つ課題の自己設定と多様性を尊重するチーム型での課題解決型学習の実践によって、得られるものと筆者は考える。他方、これらの学生の成長には、自己決定した課題を達成したときに得られる自己肯定感に対する賞賛を用いた承認と、Tei-Sei型のティーチングからAsk-Delegate型のコーチングへとシフトチェンジした教育スタイルが重要であろうことも付記しておく。

#### 4 学外企業連携によって創出される教育的価値

草薙ゼミナールでは、3年次の春学期開講直後に、NP O団体や豊田市役所、イベント企画会社、地元テレビ局など、学外の有識者に対して、ゼミ生自らのアイデアを基にした企画立案を10分程度でプレゼンテーションする機会を設けている。さらに、10分程度のプレゼンテーション後は、有識者による質疑応答も実施されることから、本命

企業における就職活動の最終面接と変わらぬ緊張感の下で、プレゼンテーションを進めていくこととなる。このようなプレゼンテーションでは、自分達の仮説をロジカルに伝えられる能力が必須であることから、プレゼンテーションによる一種の経験型学習によって、その後の就職活動や教員採用面接や公務員面接における本番特化型の事前学習にも成り得る。また、これらのプレゼンテーションには、企業種別や有識者の専攻分野によって、複数の異なる指摘を受けられる。それらは、学生にとって自分にはない価値観や発展的なクリティカルシンキングに触れる素晴らしい機会となる。また、学外企業においては、学生とのコラボレーションを求めているケースが多い傾向が見られることから、プレゼンテーションを数回にわたって根気よく継続することで、企業や有識者側から、アイデアの具現化に向けたコラボレーションに繋がることも少なくない。とりわけ、「re輪」のように、スポーツに特化したSDGsの推進は、その物珍しさから企業側へのコマースシャル効果も高いと考えられる。故に、その費用対効果の良さから、企業側から運営資金となる対価が支払われることで、その資金によって、「re輪」が生み出す環境保全データの広告展開

や次なる活動(2023年度は地域スーパーにスポーツ衣類の回収ボックスを設置予定)費用の捻出も可能となる。

よって、学外企業連携による教育的価値は、学外の多様な人々と協働することで身につく、発展的なクリティカルシンキングなど、学内の学びでは得られない実践で生きるスキルの構築と、新たな対人関係の構築によって得られた視点から生まれる自己成長志向こそが、教育的価値と言えよう。

## 5 結語

本稿においては、草薙ゼミナールにおける課題解決型学習が育む成長と教育的価値について、「re輪」の活動から考察を進めてきた。しかし、これらの成果は、教員である私では考えもつかない知的好奇心によって生み出される柔軟な思考と、様々な失敗を成長の機会として諦めずに改善を続ける姿勢によって得られたものである。我々教員は、いつの間にか自分の物差しで学生を見ていることによって、学生が自ら成長する機会を奪っている可能性について、もう一度再思考すべきではないかと自問自答する今日この頃である。

2023年度のゼミナールでは、すでにラジオ番組の編成やアスリートフードの開発、アスリートのメンタルサポートを推進することが決定していることから、自分の物差しを脱却した視点で学生の主体的成長のサポートに勤しみたい。

末筆ながら、草薙ゼミナールの活動に多大なるご支援をいただいている、(株)鈴六様、グリーンフロント研究所(株)様、豊田市役所様、ひまわりネットワーク(株)様、(学)梅村学園様に紙面を借りて御礼申し上げます。

※1 外務省ホームページ、SDGsとは。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>、2023年3月10日最終閲覧

※2 スポーツ庁ホームページ、スポーツSDGs  
[https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop08/list/1410259.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop08/list/1410259.htm)、2023年3月10日最終閲覧

※3 公益財団法人日本スポーツ協会(2020)公益財団法人日本スポーツ協会定款、<https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/somu/doc/teikan2018.06.22.pdf>、2023年3月10日最終閲覧

※4 來田享子、環境保護の視点からみるスポーツの持続可能性に関する調査研究、日本スポーツ協会スポーツ医・科学研究報告、2020。

※5 溝上慎一、成田秀夫(2016)アクティブラーニングとしてのPBLと探究的な学習、東信堂。

## コロナ禍における授業実践 —デジタルツールの活用とフィードバック—

間合 絵里

東京農業大学国際食料情報学部 助教

コロナ禍となり1年ほどが経過した2021年4月、東京農業大学に助教として着任した。それまで筆者は私立大学に身を置いたことがなく、学生数の多さにまず驚いた。着任して間もなく行われた入学式は、学科ごとに割り当てられた教室に新入生を集め、主会場の中継映像を視聴する形であったが、それがコロナ禍特有の対応かどうか判断がつかなかった。各学年でのガイダンスと顔合わせを済ませると、すぐに前学期の授業が始まった。前任の大学で授業の一部を分担したことはあったが、主担当として授業を受け持つのは初めてであった。着任後2年が経ち、授業実践にあたって多くの苦労と学びがあったので、本稿では講義と実習の2つの授業形式から振り返りたい。

まず、筆者が担当する講義形式の科目として、野菜

の生態、栽培と利用、食文化との関わりなど、野菜について食と農の視点から教えるものがある。これは学科の必修科目であり、約130名が受講する。2021年度は教室の収容可能人数が従前の半分に制限されたため、隣り合う2つの教室を使用して、主教室では筆者が対面で講義し、副教室へ画面と音声を共有する連結授業の形態をとった。着任して間もない緊張感の中、開始30分前から接続テストをして初回の授業に臨んだことを思い出す。連結授業を行う科目には学生サポーターが毎回配置され、接続の補助をしてくれたので大きなトラブルなく実施することができた。このような教育支援体制は、授業に不慣れな教員には大変ありがたかった。連結授業を受講した学生からは、机が広く使えるなどの肯定的な意見があった一方、教員のいない教室では授業に参加している実感が無いとの意見もあった。筆者としても、対面で授業をしているにもかかわらず学生の半数は姿が見えない状態であり、話が伝わっているか把握するのが難しかった。従前であれば、頷きや挙手によって学生の反応を見ることができたであろう。

そこで、Mentimeter というウェブサービスを取り入

れ、教員と学生のやりとりの機会を持つようにした。学生が手持ちのデバイスからアクセスし、投げかけた質問に回答すると、それぞれの教室のスクリーンにリアルタイムで結果が表示される。ワードクラウドでは回答数が多いいものが大きな文字になり、変動していくので学生には視覚的にも楽しんでもらえた。また、結果を見ながらその場でコメントを加えることで、フィードバックも可能であった。回答は自動で集計されるので、大人数の授業では利便性が高いと感じた。スマホに慣れたZ世代の学生にとつて、こうしたデジタルツールは取っ付きやすく、授業への参加意識を高めるのに有効ではないだろうか。

ちなみに、筆者が学生の頃は授業中にスマホを含む情報端末を触らないよう指導されていた。コロナ禍において大学教育のデジタル化は急速に進み、授業中の情報端末の利用に関する考え方も大きく変化した。学生の興味を引き、積極的に授業へ参加してもらうために、今後デジタルツールを活用したインタラクティブな授業を実践していきたい。

次に、実習形式の科目として、附属農場で野菜を栽培し、その生産加工技術を習得するものがある。この科

目は、農作業の実体験を通して学ぶことに重きを置いている。2021年度から対面で実施できたが、マスクを着用した状態での夏の農作業は苦しく、筆者も学生も熱中症になりかけた。それでも、トマトの葉が放つ独特の匂い、果実の色や硬さ、枝を切る音など五感を通して得られるものは多く、実習後のレポートにはいつも農業に対する驚きと感動が書き添えられていた。筆者は提出された全てのレポートに目を通し、返却している。これは学生の理解度を確かめるだけでなく、農業の現場で湧き出る初学者ならではの疑問や着眼点を吸い上げて実習内容を見直し、授業改善を図るためでもある。手間のかかる作業だが、今後も継続したい。

最後に、早いもので2023年度は筆者の着任と同時に入学した学生が3年生になる。着任以来多忙な日々が続いているが、活力に溢れた学生達と過ごす時間は濃く、元気をもらうことも多い。学生数の多さに圧倒されていた頃と比べ、学生一人一人と丁寧に向き合えるようになってきたとも思う。引き続き、学生の声を積み上げ、互いに実りある授業となるよう邁進したい。

共立女子大学建築・デザイン学部 ・ 堀啓二「建築・デザイン学部長」

# 美術の視点で「空間」「モノ」をつくる

## はじめに

共立女子大学家政学部建築・デザイン学科は、2023年度より「建築・デザイン学部建築・デザイン学科」として新たに歩みだした。一般的に「空間」をつくる建築は工学系・美術系、「モノ」をつくり伝達するデザインは美術系だが、「空間」と「モノ」はどちらが欠けても生活の場は成り立たない。どちらも末永く使い続けてもらうためには「美しい空間・モノであること」が重要だ。美しい「空間」は過ごしやすく、美しい「モノ」は使いやすい。その美しさを創造するため、本学においては、切っても切れない関係である建築とデザインを融合し、総合的に捉え創造する、美術系で

日本初の建築・デザイン学部を開設した。

「空間」と「モノ」はあくまで器であり、それらは人が関わって初めて生きたものになる。人が関わるということは、十人十色というように10人いれば10通りのそれぞれの使い方、暮らし方があるはずである。すなわち、使い手が10人いれば10の「空間」と「モノ」があり、決まった解答がない。しかし「空間」「モノ」は1つしかつけれない。さまざまな解答の中から自分の経験を基に1つの解答を導く必要がある。また、実社会においてはクライアントやチームメンバー等、多くの人とともに模索し、つくり上げることになる。そのため、「空間」や「モノ」を創造する力だけでなく、自身の考えた「空間」や「モノ」の良さを他者に伝える能力もとても大切だ。本学部では実社会で生じる課題に近い内容をテーマとした課題解決型授業

に力を入れ、その中でプレゼンテーション能力やコミュニケーション能力を養っていく。そして、社会活動の中でより良い生活の場をつくるという目標をみんなで共有し、率先して行動し、みんなと協働しながら居心地の良い、使いやすく使い続けられる「空間」「モノ」をつくる過程を通して、共立の考えるリーダーシップ能力を養っていく。

## 1 ステップアップカリキュラムと総合演習

本学部は建築コース（建築分野、インテリア分野、まちづくり分野）とデザインコース（グラフィック分野、プロダクト分野）の2コース5分野で構成される。

カリキュラムはステップアップを考慮し、建築とデザインを包括的に捉える基礎・基盤となる「共通領域」、学年進行に合わせて建築、デザインの専門性を高めていく「建築領域」「デザイン領域」、そして集大成となる研究・制作を行う「ゼミナール・卒業論文・卒業制作」で構成される。

本学部の特徴的な演習科目が、建築とデザインが融合した「建築・デザイン総合演習」である。2コースでスキルを学んだ3年次に、神保町の活性化を目指し、コースを

またいだ混合チームで課題に取り組む。地元の方々を交えた最終発表会を行い、忌憚きたんない意見を頂いて次回のプロジェクトに生かしている。地域連携の一つとして、学生にとって貴重な体験の場となっている。

## 2 「共につくる」「共に超える」場をつくる

課題解決型の演習授業には、「共につくる（友とつくる）」そしてお互いに高め合い「共に超える（友を超える）」場が必要である。そのために「クリエイションスタジオ」「デジタルクリエイションラボ」を設け、制作環境の充実を図る。「スタジオ」は学生の作品制作スペース。週1日だが学生が自分のブースを持ち、互いに自分の作品を見せ合うことができる環境はモチベーションを高め、想像力や表現力を培う。「ラボ」はデジタルによる作品制作・実験スペース。作品を制作するための工作機械やデジタルクリエイションツール、VRや照明実験ツールなど、他の競合大学にはない最先端の機器を導入している。

以上のように、本学部では人の生活・活動を豊かにする場を創造できる学生を輩出していこうと考えている。

[武蔵大学]

# 学生が作った校歌をチャイムに —武蔵大学讃歌—

織戸 光明 学校法人根津育英会武蔵学園 事務局長

## 1 入学式の出来事から

合唱団による武蔵大学讃歌のコーラスが済んだ途端、本学園の大講堂は大きな拍手の渦に包まれた。2014年度の入学式

でのことである。例年、式次第最後のこの合唱は、讃歌の美しさに心を揺さぶられる。そう感じたのは自分だけではなく、その場にいた新入生や親御さん、来賓の方々も皆同じ思いだったに違いない。感動を他人と共有するという温かな思いを味わったひと時である。

式後の来賓との懇談会で、同窓会会長から「同窓会の集まりで武蔵大学讃歌を歌うと、讃歌自体を知らない卒業生も多い」と苦言を呈された。運動部の強

い大学ではないので、肩を組み校歌を歌って応援する場面と  
いうのがない本学ではあるが、クラブ活動の打ち上げでは、  
部員がみんなで讃歌を歌うという伝統は続いていた。一般  
学生も何かの時に讃歌を口ずさむという雰囲気があればよ  
いと願っていた私は、キャンパスに流れるチャイムを武蔵大学  
讃歌にしたいという構想を皆に披露したのである。

私のこのアイデアに賛同してくれた当時の学長、また音  
楽アプリで試作を繰り返してくれた学生支援センター部  
長のI教授のおかげで、展開が予想以上に早く進んだ。

小さな大学ゆえに教員と職員の距離が近いことが功を  
奏し、この年の後学期に、ついに武蔵大学讃歌がチャイム  
となつて響き渡ったのである。

## 2 武蔵大学讃歌の誕生秘話

この讃歌は、本学第1回卒業生が経済学部在学中に  
『武蔵評論』という冊子に掲載した詩が歌詞のルーツで、  
冊子を読んだ音楽部の学生(本学第4回卒業生)がそれ  
に曲をつけ、1954年の本学第2回の卒業式に発表さ  
れた。

有名な作詞家、作曲家が作られた立派な校歌をお持ち

の大学もある中で、学生自身が武蔵大学での生活の中から、その歌詞や曲に大学への熱い思いを刻んだということには、70年近く経つても、胸の熱くなる思いを強く持つ。

### 3 愛校心を育む

チャイムを武蔵大学讃歌に変えたという小さな変化に、学生がどれだけ気づいただろうか。当時、特別大きな反響はなかったが、授業の開始・終了を知らせるメロディーは、学生たちの耳の奥底にひっそりと残り続けていると思いたい。クラブやサークル活動で讃歌に馴染みがある学生らが、このメロディーを知らない学生達に教えているという話が私の耳元に入った時には口元が緩んだ。

このチャイムとともに同じ空間を過ごしている学生、教職員共々が日々の暮らしの中で「武蔵大学讃歌」に馴染み、そして、特定のアイデンティティを共有することで、愛校心が醸成されたらという願いがある。チャイムは、その一助となればと思う。4年間という時間をこの緑豊かなキャンパスで過ごし、「ああ、幸福な時間だった」と思ってもらいたい。当時流行した音楽を耳にしたときに過去を振り返ることは誰にでもよくある。大学時代を懐かしむと

きに、もしこのチャイムのメロディーが誰かの頭の中で流れていてくれたら本望である。



[写真] 緑豊かなキャンパスを流れる濯川(すずぎがわ)と武蔵大学讃歌

[龍谷大学]

## チャイムにはチャイム以上の意味がある

安食 真城 龍谷大学宗教部課長

### 1 大学の歴史を刻む チャイム

龍谷大学には380年以上の歴史があり、チャイムも380年以上にわたって絶えることなく時刻や行事を知らせてきた。

本学は、仏教の僧侶養成の学寮(学林)を起源としている。当初は仏教寺院によく見られる雲版うんぱんという雲の形をした板をたたいて時刻を告げていた。雲版は、大宮学舎の本館(重要文化財)に設置されていて、大学で営まれる法要の開始を伝える行事鐘として、現在も使われている。

明治になり、学生や建物が増えてくると、正門の側の高い柱に鐘が取り付けられ、紐を揺らして鳴らすようになる。そのカ

ランコロンの音色は、当時の大学の佇まいと、正門で一礼して入ってくる学生の様子とともに、本学らしさを醸し出していたと言われている。現在、その鐘は使われていないが、本学の歴史を伝える証人となって、今も当時と同じ場所で私たちを見守ってくれている。

1960年、新たに深草学舎が開学し、広いキャンパスにチャイムの音を届けるための放送設備を導入することになった。ところが、当時は既製品しか選択肢がなく、多くの学校で採用されていたウエストミンスターの鐘のメロディが本学でも採用された。現在のチャイムになったのは1978年で、そのメロディは仏教讃歌の「四弘誓願しくげいがん」という曲(小松清作曲)をアレンジしたものだ。全国で吹き荒れた大学紛争の嵐がようやく収まり、教育の復興だけでなく、建学の精神である浄土真宗の精神に根ざした学生の主体性や独自性を育むための方策を検討する中で導入されたものである。

### 2 チャイムに込めた思い

四弘誓願とは、仏になろうとする菩薩がおこす四つの

誓い。「すべての人を救いたい」、「すべての煩惱をなくしたい」、「すべての真理の教えを学びたい」、「すべての悟りを得たい」という広大な誓いのことである。四弘誓願のチャイムは、自己中心的な見方を離れ、ありのままの真実を見つめ、理想に向かって歩みだす力強い決意であり、本学に学び集う人に建学の精神を自覚してほしい、建学の精神を実践してほしいという思いから採用されたのである。

はじめて龍谷大学のチャイムを聴いた人は、誰もがその厳かなメロディに驚くはずだ。「怖い」、「不気味」と感じる人もいると聞く。ところが、これを毎日、何度も聴いていると、やがてとても落ち着くメロディであることに気がつく。学生たちに感想を聞いてみたところ、「龍谷大学ならではのなあつて思います」、「落ち着いていて私は好きです」という声が多かった。中には「チャイムが1分以上あつて長いので遅刻を免れた!」という声も。龍大生にとってチャイムはとても身近で親しいものなのだ。当初の違和感が、やがて私たちの身体に染み込んで、建学の精神を体現していく心の血液となっていくのである。

ところで、龍谷大学のチャイムは他に2種類あり、朝の最初のチャイムは「朝のうた」(杉崎大愚作詞・末広恭雄

作曲)、一日の最後のチャイムは「夕べのうた」(渡辺千秋作詞・藤井制心作曲)という仏教讃歌が使われている。朝には一日の始まりを喜び自分の務めを果たす気持ちを高揚させ、授業の合間には学びと実践を促し、最後には自らを静かに省みる気持ちにさせてくれるハーモニーとなっている。

耳にも心にも心地よく、人生を潤してくれるメロディ。龍谷大学のチャイムにはチャイム以上の意味がある。



[写真]大宮学舎本館の雲版

[白百合女子大学]

## 校歌をアレンジしたチャイムの調べ

高山 貞美 白百合女子大学学長

白百合女子大学は、カトリック系の女子大学である。本学の設立母体であるシャルトル聖パウロ修道女会は、17世紀末にフランスの寒村で誕生し、当時の貧しい人々を擁護し、女性や子どもたちの教育に力を注いできた。その活動はやがて世界各地に及び、1878年にはフランスからの3名のスール(修道女)によつて函館に修道院が創設された。その後、東京、盛岡、仙台、八代、神奈川に活動拠点を広げ、1965年に本学が設立され、今年で59年目を迎える。

調布市の緑ヶ丘に位置する本学は、キャンパスに一歩足を踏み入れると、まるで童話の世界に迷い込んでしまったかのような光景が展開する。東京ドームと

ほぼ同じ面積を誇るキャンパスには、さまざまな樹木と草花が植えられ、小鳥や小動物が棲息する、まさに「白百合の森」である。また、レンガ造りのチャペルからは、正午と午後6時にアンジェラスの鐘の音が辺り一面に鳴り渡る。建学以来、知性と感性との調和のとれた教育実践を伝統としてきた本学で、学生たちは恵み豊かな自然の中で、自由のびのびと大学生活を満喫している。

2022年6月29日、本学では授業の開始・終了時のチャイム音を、従来のものから校歌をアレンジしたメロデーに変更した。カトリック教会のカレンダーでは、6月29日は「聖ペトロ 聖パウロ使徒の祝日」であり、本学の創立記念日にあたる。この記念すべき日に、学生が校歌に慣れ親しむ機会を増やし、愛校心の醸成を図ることを目的として、チャイム音の変更に至った。

校歌の歌詞は次のとおりである。

一 清くかんばし白百合の

花を心のわれらがいのち

人の道には咲かせてぞ

神と国とに捧げまつらん

## 二 聖女ジャンヌがかかげてし

至誠の旗に正義のつるぎ

おみなのためしいこもりたる

いのちのしるし白百合の花

作詞は高名な宗教学者で、文人としても優れた才能を有した姉崎正治（1873～1949）であり、作曲は「春よ来い」「靴が鳴る」「雀の学校」など童謡の作曲家としても知られる弘田龍太郎（1892～1952）である。

歌詞の一番と二番に「白百合の花」が登場する。白百合は、聖母マリアを象徴する花とされ、キリスト教美術ではマリアが天使ガブリエルのお告げを受ける「受胎告知」の場面によく描かれている。清らかで優しく、真の強さを内に秘めた女性を象徴する花と言えよう。

また、歌詞の二番にはジャンヌ・ダルクの名が出てくる。ジャンヌ・ダルクは、英仏百年戦争で祖国を勝利に導いたフランスの国民的英雄で、カトリック教会では「聖女」とされている。彼女は白銀の甲冑を身にまとい、右手に剣、左手にイエスとマリアの名を記した軍旗を掲げ、白馬に乗っ

てオルレアンに進撃し、イギリス軍から解放したとされている。その勇ましさが校歌の一節に謳われている理由として、時代背景は異なるものの、揺るぎない信念を持ち、愛と正義に基づいて神と祖国のために行動した潔さを讃えたものと考えられる。

ところで、本学の校歌は本学だけのものではなく、白百合ファミリイと呼ばれる国内にある姉妹校（幼・小・中・高大）に共通するものである。したがって、チャイム音を変更した後、卒業生が久しぶりにホームカミングした折や、姉妹校の生徒たちが本学を訪問した際に、そのメロディーを耳にすると懐かしさが込みあげ、何とも言えない親しみや一体感を感じるそうである。校歌を歌う機会も入学式や学位記授与式などに限られてしまった現状において、日々流れるチャイムの調べが学生たちの心に帰属意識を促す一助となることを心から期待している。



[写真]キャンパスの風景

CLOSE-UP  
INTERVIEW

観世流能楽師

## 観世三郎太さんに聞く

「聞き手」外川 智恵さん  
大正大学表現学部教授

能楽の根源を守りつつ  
新たな試みに挑戦し  
観世流を後世に伝える



## かんぜ・さぶろうた

1999年生まれ、東京都出身。二十六世観世宗家・観世清和の嫡男として生まれる。3歳より父である観世清和に師事。5歳の時に「鞍馬天狗」で初舞台を踏む。その後、2009年に10歳で初シテを勤める。2022年に立教大学法学部を卒業後も能楽師として舞台に立ち続ける。

## 人生で能楽師でなかったことはない

**外川** 本日は、GINZA SIXの地下にある観世能楽堂に来ています。格式のある空間でお話を伺うのは、観世流能楽師の観世二郎太さんです。能楽を大成した観阿弥、世阿弥を先祖とする二十六世観世宗家・観世清和氏のご子息で、1年前に立教大学を卒業され、能楽の道にまい進されています。そんな二郎太さんに、幼少期から大学時代、そして将来のことまで幅広くお話を伺います。二郎太さんは、お父さまの下で稽古に励み、5歳で初舞台を踏まれたそうですね。幼い頃から能楽の世界で育ってこられたわけですが、観世流を継ぐことをいつ頃から意識されていたのでしょうか。

**観世** 観世流を継ぐというよりも、能楽師として生きていくという意識がずっとありました。能楽は幼い頃から日々、触れているものでもありますし、自分の生活の中になくしてはならない存在になっていましたから。

**外川** 私の実家は太宰治の短編小説「富嶽百景」の舞台となった御坂峠の天下茶屋という店なのですが、弟が継ぐことになった時、「他にやってみたい仕事はなかったの?」と聞くと、彼は継ぐことが当たり前前だと思っていた

のか、抵抗感はなかったようです。二郎太さんの場合、そうした抵抗感のようなものはありませんでしたか。

**観世** 他の仕事で生きていきたいという気持ちはなかったのですが、経験として就職活動はやってみたかったですね。企業でビジネスマンとして働いてみて、その世界がどういうものなのか知りたいという気持ちはありました。自分の見識を広げてみたかったという感覚です。

**外川** 子どもの頃から舞台に立たれていましたが、他のお子さんと違う環境に違和感を持ったことはなかったのでしょうか。

**観世** 学校を早退したり遅刻したりする時も、先生やクラスメイトが、「頑張ってきてね!」と応援してくれたり、学校行事の一環として舞台を観に来てくださったり。学校全体が僕のことを応援してくださり、環境を作ってくれていたのも、もっと友達と遊びたいから嫌だというような抵抗感はありませんでした。

**外川** 「自分は能楽師だ」という自覚を持たれたのはいつ頃なのでしょうか。

**観世** 生まれた時から周りは能の環境でしたので、自覚を持ったタイミングというのはないですね。人生で、自分

が能楽師じゃないと思ったことがないですから。

## 過去の自分を恥ずかしく 思えるのは成長した証

**外川** ご自身の舞い方は変化するものですか。自分の舞が変化したと感ずることはありますか。

**観世** 過去の自分の舞の映像を見比べてみると、1年の間でも変化しているのがよく分かります。自分で言うのもなんですが、やはりちゃんと稽古の成果が表れてレベルが上がっていることを実感します。

**外川** そのことを私自身に置き換えてみると、アナウンスメントにおいて、当時はそれが正しいと思っていたのに、数年後に映像を見返した時、今とは解釈が違ったりして恥ずかしくなり、もっと頑張らなければと反省することがあります。三郎太さんはご自身の過去の舞を見て、そのように感ずることはありますか。

**観世** 何年も前の舞を見ると、確かにあの時は未熟だったと恥ずかしくなることもあります。恥ずかしいと思えること自体が、自分が成長していることの証なのではないかと思えます。過去の映像を見ることは、努力は裏

切らないということをも最も実感できる方法なので、恥ずかしいと思っても、時々、見るようにしています。

## 近くて遠い存在である父

**外川** 物心ついた頃から、お父さまから能楽の指導を受けられているそうですね。お父さまとはどのような関係性なのですか。

**観世** 父親ですから家族として自分にとって一番近い存在なのですが、能楽師としては一番遠い存在です。まさに近くて遠い存在ですね。

**外川** 父親というよりも先生として接している時間のほうが長いのでしょうか。稽古中には、叱るなど厳しくご指導をされているのでしょうか。

**観世** 一度も叱られたことはないですね。父が先生として稽古をつける時は、僕を子どもではなく一人の大人として扱います。ですから、お互いに敬語で接しますし、声を荒らげることもありません。何か間違った時には、冷静



観世 三郎太さん

に「それは違います」と言われるだけです。

**外川** お父さまを尊敬されているのが伝わってきます。

**観世** 能楽師としては、やはり舞台に立っている時のオーラのようなものが全然違います。生きているうちに追い付くことが、かなえない夢になっています。父としては、忙しい中でも家族を大切にしてくれていたことに今も感謝しています。学校の卒業式や運動会にも来てくれましたが、そういう日はだいたい土・日で、舞台があるんです。しかし、ギリギリまで参加してから、舞台に直行したり、家族のために時間をやりくりしてくれていました。幼い頃はもっと一緒に遊んでほしいと思ったこともありましたが、今になってみるとそのすごさが分かります。今の僕よりもっと忙しかったはずなのに、家族のために時間を作ってくれていた。自分だったら無理だなと思ってしまいますね。能楽の伝統を大切にしながらも家族も大事にする姿勢は、僕も見習っていききたいと思います。

## 大学で深めた知識と教養が 芸の助けとなる

**外川** 立教大学を卒業して1年が経ちましたが、大学生活

を振り返ってみていかがでしたか。

**観世** 2年生の頃からコロナ禍の影響であまりキャンパスには通えませんでした。大学に行って本当に良かったと思います。能楽の世界に没頭するだけでなく、自分が知らない世界に触れたことはとても良い刺激になりました。

**外川** 学問と能楽の両立は大変だったかと思いますが、いかがでしょうか。

**観世** 稽古や舞台があったので、授業に出席できないことも多くありましたが、無事に卒業できました。

**外川** 忙しい学生生活の中でも、特に印象に残っている授業などがあれば教えてください。

**観世** 一番印象に残っているのはゼミですね。とても刺激的でした。法律だけでなく、学生それぞれが興味を持ったさまざまなテーマについてグループワークを行うのですが、普段、自分が関心を持つことがないであろうテーマをみんなで掘り下げたことで、知識も教養も深めることができました。

**外川** 知識や教養が、舞に影響することもあるのでしょうか。



外川 智恵さん

**観世** 直接的な影響があるかは分かりませんが、知識や経験から登場人物の心情の機微が分かるようになると、舞い方も微妙に変わってくるのではないかと思います。

**外川** 法学を学ぶ中で、能楽と共通する点など新しい発見はありましたか。

**観世** 法学に限らず、学問を極めるには、本を読んで先人の知恵を学んだり、自分で考えを深めたりしなければなりません。そうでないと、理解したつもりで理解できていないことがある。それは能楽の場合も同じです。一方で、学問は勉強していく中で新しい発見に出合うことがありますし、法学の場合は法律自体が変わっていくこともあります。その点、能楽で学ぶべきことは大昔から変わらない不変のものです。学問は学ぶ中で新しいものや変化が生まれますが、能楽は既存のものを追求していく。そこが大きな違いだと思います。

## 能楽の基本を崩さず

## 若い世代にアプローチしたい

**外川** 能楽は多くの人にとって身近とは言いがたいものかと思えます。特に若い世代の人にとっては馴染みが薄いのか

ではないかと思えますが、同じ若い世代の人間として、三郎太さんはどのように感じていますか。

**観世** 若い世代は伝統芸能に興味がないと思っている方が多いですが、それは違うのではないかと感じています。逆に関心があり過ぎるから、観に行くのをためらってしまうのではないのでしょうか。実際、周りの友人にも興味はあるけれど、自分のような若者が行っているのだろうかと考えている人が多いんです。ネット環境やスマートフォンが発達して、何かあったらすぐにSNSで拡散されてしまうような時代ですから、気持ち繊細になってしまっているのかもしれない。

**外川** 確かに。服装や鑑賞の仕方など、自分がその場にふさわしい振る舞いができるかを考えることもありますね。

**観世** そうですね。今の若い人は意外と周囲に対して敏感で、礼儀作法なども気にするんです。公演中、うとうとされる方もいらつしゃいますが、若者は頑張って眠気に耐えようとしているのが分かります。また、公演前にスマートフォンで演目について調べて、予備知識をつけて観に来てくれる人もいます。今後は能楽堂という場所が、そんなに堅苦しい場所ではなく、若い人にももっと気軽に足を運んでもらえる場所なのだと広く伝えていくことにも力

を入れていきたいですね。

**外川** 能楽に触れるきっかけ作りとして取り組まれていることはありますか。

**観世** 仮想現実空間を再現して上演する『VR能 攻殻機動隊』など新しい試みにも挑戦していますが、それを入り口に能楽堂や実際の舞台にも足を運んでもらえるようになればと思っています。ただ、新しいことをやりながらも能楽の基本を崩さないことを常に大切にしています。

**外川** なるほど。基本を崩さずに新しいことを取り入れる。基本を知っているからこそできることかもしれませんね。

**観世** われわれにとっては能楽の基本が最も大事なことです。たとえ多くの方に足を運んでいただけそうな面白い試みでも、伝えたい能楽の姿と違っていれば、できないという判断をします。やはり、能楽の根源にあるものはしっかり守らなければならないと思っています。

## 〘息を合わせる〙ことで 一つの舞台を作り上げる

**外川** 三郎太さんは、代々受け継がれてきた能楽の精神性や芸術性などを、しっかりと受け止められていると感じます。

**観世** 日本最古の舞台芸術でありますし、これほどまでに昔から変わらず、基本を崩さずに続けられてきた芸能は他にないと思います。やはり僕自身も言葉に表しきれない神聖さというものを能楽には感じます。

**外川** 神聖さ。能楽においてはとても重要なことなのでしようね。その能楽の真髄を後世へ伝えていくために、努力されていることはありますか。

**観世** 能楽の世界では、舞台だけでなく、見えない所も大切にしています。普通の演劇の場合、緞帳どんちやうが上がって芝居が始まりますが、能楽の場合は舞台上への出入りも見せる。それがとても重要で、出入りの際にも細かな決まり事があり、しっかり気持ちを入れて臨むのです。そのために、楽屋ではおしゃべりをしたり、スマートフォンを見ることもなく、正座をして先輩の舞台の様子に耳を傾けたら、自分の気持ちを高めたりしています。そうした舞台上では見えない努力や気持ちの入れ方が、観客の皆さまにも伝わっているのではないかと思います。

**外川** 目に見えないということだと思いますと、能楽では〘息を合わせる〙ことを大切にしていると伺っています。これは一体どういうものなのでしょう。

**観世** オーケストラなどでは、楽譜をもとに演奏しますが、能楽の音というのは、完璧に楽譜で表し切れるものはありません。そのため、息を盗む<sup>はやしかた</sup>という表現をしますが、囃子<sup>はやしかた</sup>方が息を吸う音を聞いたり、自分の中でコミ（次の動作に移る際の間）を取ったりして、タイミングを合わせる必要があります。そうして互いに息を合わせていくことで、演者が心一つにして舞台を作り上げていきます。舞台だけでなく、楽屋から心一つにできるように、楽屋は個室ではなく、演者同士の姿が見えるような空間になっています。

## 伝統芸能だからと構えず 肩の力を抜いて楽しんでほしい

**外川** 現代演劇では、演出家が舞台を取り仕切ると聞いていますが、能楽の場合はみんなで舞台を作っていくのですね。  
**観世** 能楽には演出家はいませんが、シテ（主役）が舞台の軸になっています。演者それぞれの意図がぶつかり合いながらも、それをシテがくみ取って舞台をまとめていく。誰かが早く息を吸ったら、この演者はこう動きたいんだとか、ゆっくり息を吸ったら緩やかにいきたいんだとか、

それこそ息遣いを読み取ることが大切です。みんなの主張に折り合いをつけながら舞台が作られるのも、能楽の面白さの一つだと思います。

**外川** まさに精神性を強く感じますね。2016年には、アメリカ・ニューヨークで開催された舞台芸術の祭典「リンカーンセンターフェスティバル」でも公演されています。海外の方にもそうした日本の伝統的な精神性というものも伝わっているのでしょうか。

**観世** 日本のお客さまの場合は、日本の伝統芸能だから理解しなければならぬと構えられることもあります。が、海外のお客さまはそもそも言葉が分からないので、無理に物語を理解しようとするのではなく、装束の美しさや囃子方の音など、自分なりの観点で楽しみ方を見出してくれています。

**外川** 知識よりも感性で観るといえるか、知らない方がより素直に受け止められるのかもしれないですね。

**観世** 日本人が言葉を理解できなくても、リズムや雰囲気にかかれて洋楽を聴いている感覚かもしれません。日本のお客さまにもそんなふうにもっと肩の力を抜いて能楽を楽しんでもらいたいですね。

## 納得することなく さらなる高みを目指す

**外川** 三郎太さんは、納得のいく舞台を経験したことはありますか。

**観世** 一度もないですね。一定以上のレベルでできたと思うことはもちろん、何回もありますが、毎回、もっとああすればよかったとか、今度はここをこう直そうとか、反省点は必ず生まれます。自分で納得してしまうとそこで終わりだと思っと思っていますので、まだ上があるという意識を持ちながら、その先の発展を目指していきたいと思っています。

**外川** お父さまもお祖父さまも代々、そうして能楽の道を歩まれて来たのでしょうか。

**観世** そうですね。80歳になる方の舞台を観ていてると、同じ舞でも全く別物に見えることがあります。詞章ししやう(台詞)や型など基本的なところは全く同じなのですが、ちよつとしたことで雰囲気ガラリと変わるんです。若い時には若いなりの良い演技がありますし、年を取るにつれて味の出た演技ができるようになる。そうした変化も楽しみながら、ずっと修行をしていきたいと思っています。

**外川** 能楽師に引退はあるのですか。

**観世** 基本的に引退はありません。もちろん身体を悪くして続けられなくなることはありますが、急死した祖父は亡くなった当日まで舞台に立っていました。父もよく、最後の瞬間まで舞台を続けたいと言っています。

**外川** 最後に、能楽師としてではなく20代の男性として、どんな生活を送っているのか聞かせていただけますか。

**観世** 高校時代の友人と遊ぶことが多いのですが、やることは同年代の人たちと変わりません。お酒を飲みに行つて、自分たちの将来について朝まで語り合ったり。僕らはゆとり世代と呼ばれていますが、周りは結構、世の中のことや自分の人生のことを真剣に考えていますよ。

**外川** 三郎太さんのお話を聞けば、大人たちが抱いている現代の若者像も変わるかもしれませんね。本日はとても楽しい時間を過ごさせていただきました。ありがとうございます。



**岩切正一郎**(いわきりしょういちろう)

国際基督教大学学長。文学修士(東京大学)。DEA(パリ大学)。東京大学助手を経て、96、国際基督教大学。アドミッションズ・センター長、教養学部長を経て、20、現職。専門はフランス文学。

**西原廉太**(にしはられんた)

立教大学総長。京都大学工学部卒業。立教大学大学院文学研究科組織神学専攻修了。博士(神学)。キリスト教学校教育同盟理事長。21より現職。主著『聖公会の職制論』。

**杉本仁嗣**(すぎもとひとし)

関西大学学事局教育開発支援室・教養IR室グループ長。関西大学経済学部卒業。'92学校法人関西大学入職。文学部事務室等を経て、20東京センター事務長に赴任。'234月より現職。

**木村勝**(きむらまさる)

学校法人関西学院東京丸の内キャンパス課長。関西学院大学社会学部卒業。'92株式会社三越入社後、本店婦人洋品、人事担当を経て、'08学校法人関西学院入職。現在に至る。

**古谷銀次郎**(ふるたにぎんじろう)

厚生労働省神奈川労働局就職支援コーディネーター。慶應義塾大学商学部卒業。'233月まで甲南大学ネットワークキャンパス

東京事務所所長を務める。

**鈴木真木子**(すずきまきこ)

松山大学東京オフィス長。松山大学経済学部卒業後、民間企業を経て、'09松山大学入職。財務、経営企画、キャリアセンター、教務を経て現職。

**江津英昭**(えつひであき)

明治大学教務事務部政治経済学部事務長。明治大学文学部卒業。同大学広報課、商学部事務室等を経て、'20経営企画部広報課長、'234月より現職。

**児美川孝一郎**(こみかわこういちろう)

法政大学キャリアデザイン学部教授。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得満期退学。日本教育学会理事。著書に『キャリア教育のウソ』等。

**大澤敏**(おおさわさとし)

金沢工業大学学長、バイオ・化学部応用化学科教授。'91東京理科大学大学院理学研究科博士課程修了。理学博士。'04より教授、'16より学長。

**川口誠人**(かわぐちまこと)

明治大学就職キャリア支援部長。明治大学

政治経済学部卒業。桜美林大学大学院国際学研究科修士課程修了。修士(大学アドミニストレーション)。

**山重芳子**(やましがよしこ)

成城大学キャリアセンター長・経済学部教授。米国 Johns Hopkins 大学博士課程修了。Ph.D.(Economics)。'19よりセンター長('233月現在)。

**藤川昇悟**(ふじかわしょうご)

西南学院大学商学部教授。'02九州大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得満期退学。博士(経済学)。阪南大学を経て、'16より現職。'21よりキャリアセンター長。

**小舘亮之**(こだてあきひさ)

津田塾大学総合政策学部教授。'97早稲田大学大学院理工学研究科博士課程修了。博士(工学)。早稲田大学、企業等を経て、'05より津田塾大学、'17より現職。

**長野了法**(ながのりょうほう)

学校法人武蔵野大学理事長。'73龍谷大学卒。同年学校法人龍谷大学入職、'09総務局長、'11常任理事を務めた。'19学校法人武蔵野大学監事。'20より現職。

**芦沢 真五**(あしざわ しんご)

関西国際大学副学長・国際コミュニケーション学部教授。ハーバード大学院卒業(国際教育専攻EDM)。慶應義塾大学、大阪大学、明治大学、東洋大学を経て'22より現職。

**鈴木 洋**(すずき ひろし)

芝浦工業大学情報システム部部长。SDコーディネーター。

**中妻 照雄**(なかつまてるお)

慶應義塾大学経済学部教授。

**佐藤 信行**(さとう のぶゆき)

中央大学法務研究科教授・教育力研究開発機構長・副学長。

**阪田 真(こ)子**(さかたまこ)

同志社大学ダイバーシティ研究センター長・文化情報学部長。'22ダイバーシティ推進担当学長補佐。'02神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程修了。博士(学術)。

**草薙 健太**(くさなぎ けんた)

中京大学スポーツ科学部競技スポーツ科学科准教授・体育会水泳部監督。'10中京大学体育学研究科博士前期課程修了(修士)。'20より現職。

**間合 絵里**(まあい えり)

東京農業大学国際食料情報学部助教。名古屋大学大学院生命農学研究科修士課程修了。'20京都大学大学院博士(農学)取得。京都大学特定助教を経て'21より現職。

**堀啓二**(ほり けいじ)

共立女子大学建築・デザイン学部長・教授。'82東京藝術大学大学院修士課程修了。芸術学修士。一級建築士。'234月より現職。主書『図解 雨仕舞の名デザイン』など。

**織戸 光明**(おりと こうめい)

学校法人根津育英会武蔵学園事務局長。'73月武蔵大学人文学部卒業、'74月入職。学生生活課長、教務部長、大学事務局長などを経て'154月より現職。

**安食 真城**(あんじき しんじょう)

龍谷大学宗教部課長。龍谷大学文学部卒業。'14から現職。

**高山 貞美**(たかやま さだみ)

白百合女子大学学長。教皇庁立グレゴリアン大学大学院神学研究科博士課程修了。上智社会福祉専門学校校長、上智大学神学部教授を経て'20同大学名誉教授。同年4月より現職。

**観世 三郎太**(かんぜ さぶろうた)

観世流能楽師。二十六世観世宗家・観世清和嫡男。5歳の時に「鞍馬天狗」で初舞台を踏む。'22立教大学法学部を卒業。能楽師として舞台に立ち続ける。

**外川 智恵**(とがわちえ)

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

〈お断り〉本稿は、お書きいただいた資料から、できる限り統一して掲載いたしました。

『私立大学ガバナンス・コード』  
改訂のお知らせ

『私立大学ガバナンス・コード』について、有識者による第三者チェック及び第226回（令和5年度第3回）総会での会員法人の承認を経て、令和5年3月28日付で改訂いたしました。

当連盟では、各会員法人の遵守状況やこの間の私立大学を取り巻く情勢の変化を踏まえて、本コードの記載内容や運用について検討を重ねてまいりました。今回の改訂は、本コードの理念（基本的な考え方が会員法人に誤解なく浸透するよう主旨を明確化するとともに、公益通報者保護法や個人情報保護法等の、コード策定（令和元年6月）後に改正された法令への対応を中心としたものです。

▼『私立大学ガバナンス・コード』及び

各会員法人のコード遵守状況については、私大連Webサイトよりご覧いただけます。

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



会長の動き

● 3月7日(火)

立憲民主党文部科学関係ヒアリングに

出席

理事補欠選考委員会に出席

第12回常務理事会に出席

● 3月17日(金)

衆議院文部科学委員会参考人質疑に出席

● 3月28日(火)

第11回理事会、第3回総会に出席

● 3月29日(水)

日本私立大学団体連合会第126回役員会・第91回総会に出席

● 4月11日(火)

第1回常務理事会、第1回理事会に出席

● 4月26日(水)

経団連「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」に出席

『ポストコロナ時代のオンラインを活用した教育のあり方(中間報告)』を公表

コロナが収束するに伴い、大学は対面を中心とした授業に回帰しつつありますが、その一方で、対面授業のみではなさない、学生の学びを一層進化させるオンライン教育の可能性を模索しています。

中間報告では、オンライン授業の課題として挙げられる双方向性の確保や質保証、評価方法、学内体制の整備等について考察

するとともに、「対面」「オンライン」「オンデマンド」などの「組み合わせ」により、いかに新しい学びをデザインできるか、その可能性をモデルケースとともに提示しました。

今後、通信制と通学制の整理や授業料のあり方等について新たに検討を加え、令和5年度中に最終報告として「ポストコロナ時代の新たな大学教育像」をとりまとめる予定です。

[https://www.shidairen.or.jp/topics\\_details?id=3772](https://www.shidairen.or.jp/topics_details?id=3772)



開催報告

● 3月9日(木)

私立学校法改正法案に関する説明会

各資料や開催の概要は、左記の私大連Webサイトをご覧ください。

私大連Webサイトにて  
各種活動に関する情報を公開

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



私立大学の先進的な取り組みや  
高等教育に関する情報誌  
奇数月(年6回)刊行

# 大学時報

University Current Review



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

大学時報はPDF版でもご覧いただけます



- [PICK UP!大学時報]で最新記事をスマホやタブレットでチェック
- [バックナンバー]で年度一覧から検索
- [全文検索]でキーワード検索

大学時報Webサイトは、第1号から最新号まで網羅したアーカイブ機能を有しています。ぜひご活用ください。



大学時報バックナンバー



PICK UP!大学時報

**座談会** 「アントレプレナーシップ教育の現在地」

**特集** 「私立大学の個性と多様性を表す周年事業」

**小特集** 「年内入試のこれから」

**だいがくのたから** 国際武道大学

**大学点描** 松山大学

**クローズアップ・インタビュー**

宮崎知子さん(株式会社陣屋 代表取締役 女将、株式会社陣屋コネクト 代表取締役 CEO)

## 編集後記

◆キャリア教育の根幹である「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」(平成23年1月中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」より)。

この度、特集で紹介した6大学は、様々な工夫を施しながら学生生活4(6)年間におけるキャリア発達を促すべく体系だった制度設計や施策を展開している。

本学のように学外での学修が可能になるようにチーム制を導入という制度設計をしたケース、在学生や卒業生の協力を得ながら各施策を展開しているケースなど、形は異なるが一人一人の学生の自立に向けてキャリア発達を促す取り組みである。

国の政策として始まって久しくなったキャリア教育の全体像を振り返り、これからの時代を担う学生たちが必要としているサポートについて、再考する機会になれば幸いである。(広報・情報委員会大学時報分科会委員・津田塾大学経営企画課課長五十嵐俊也)

◆デジタル証明書は自分自身の多様な学びの成果を可視化するツールだと思っていたが、本小特集からは、目的を持って学びに取り組みするためのツールでもあることが伝わってくる。例えば、留学を目指す学生がグローバルに関する証明書の取得を目指すことで、自身に必要な科目が明確になり、目的を持って学びに臨むことができるようになる。

まさに主体的な学びを促す仕組みであるが、課題が多いことも痛感する。プラットフォームの共通化や大学全体としての取り組みの推進、企業なども含めた社会全体の理解なども進めていかなければならない。解決しなければならぬ課題は多くあるが、「便利になる」ことを実現した先には、「学びの質向上」を実現することができるということを信じて真摯に取り組みを継続していきたい。(広報・情報委員会大学時報分科会委員・法政大学多摩事務部多摩事務課課長 須藤智徳)

◆第391号(2020年3月号)以来、対面での座談会開催が実現し

た。コロナ禍の影響は東京拠点の中心的役割に変化をもたらしたが、その変化は大学を取り巻く様々な状況と同様、新たな可能性を示すものとなっている。

クローズアップ・インタビューでは、銀座という喧噪の中にある静謐な観世能楽堂で、観世三郎太さんのお話を伺った。長い伝統と歴史を受け継ぐその姿とお話から、悠久の時の流れを感じる時間となった。

座談会で話題にあがったChatGPTは、座談会開催から1カ月程の間に、メディアを大きく賑わすキーワードとなっている。その存在は、可能性と同時にリスクについても警鐘が鳴らされ、コロナ禍で進展したオンライン化に続いて、大学は新たな岐路に立たされている。

学問には学びの過程で新発見や変化が生じるが、能は既存のものを追求していく世界であることが大きな相違点である、と語られた三郎太さん。伝えるべき基本にそぐわない形はとらないという能の世界と大学・学問の世界は一樣ではないが、今後の展開を注視していきたい。(日本私立大学連盟事務局 加賀崎奈美)

# 一般社団法人 日本私立大学連盟 加盟大学一覧

※ 大学名ABC順 / ※ } は同一学校法人 (123大学 令和5年5月20日現在)

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

## 大学時報 University Current Review

2023/5月号

第72巻410号(通巻423号)

令和5年5月20日発行

編集人 音好宏(上智大学文学部教授)

発行人 植木朝子(同志社大学学長)

発行所 一般社団法人 日本私立大学連盟

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25

私学会館別館

電話 03-3262-8672 FAX 03-3262-4363

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

編集 株式会社 WAVE

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3-3-20

明治安田生命大阪梅田ビル3階

〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-9

KEC銀座ビル9階

松田美佐(中央大学文学部教授)

須藤智徳(法政大学多摩事務課課長)

中山映(上智大学学事局学事センター事務長)

依藤康正(関西大学総合企画室広報課長)

中谷良規(関西学院広報室企画広報課課長)

塩原良和(慶應義塾大学法学部教授)

野見山智道(明治大学経営企画部広報課長)

江津英昭(明治大学教務事務部政治経済学部事務長)

長野香(立教学院広報室長)

立岩健一(立命館大学総合企画部広報課長)

山田健太(専修大学文学部教授)

高橋慈海(大正大学ブランディングセンターセンター長・広報部部长)

大谷奈緒子(東洋大学社会学部教授)

五十嵐俊也(津田塾大学経営企画課課長)

鈴木宏隆(早稲田大学総務室募金担当部長)

齋藤淳(日本私立大学連盟事務局)

加賀崎奈美(日本私立大学連盟事務局)

吉田匡孝(日本私立大学連盟事務局)

