令和元年度

FD・SD 実施報告書

宮　城　大　学

目　次

令和元年度 FD・SD　・・・　1
（カリキュラムセンター副センター長　菅原　よしえ）

第１部　マクロレベルＦＤ・ＳＤ　・・・　3

全学 FD・SD　第１部「現代の学生の傾向と対応について－学生相談から考える－」
第２部「大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応について」
【障害者差別解消法に基づく研修】
「宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に関する説明」

１．開催概要　・・・　4
２．講演記録、資料集　・・・　6
３．アンケート結果　・・・　５０

第２部　ミドルレベルＦＤ・ＳＤ　・・・　５３

１．看護学群ＦＤ　・・・　５４
２．事業構想学群ＦＤ　・・・　５６
３．食産業学群ＦＤ　・・・　５８
４．基盤教育群ＦＤ　・・・　６０
５．看護学研究科ＦＤ　・・・　６２
６．事業構想学研究科ＦＤ　・・・　６４
７．食産業学研究科ＦＤ　・・・　６６
８．アドミッションセンターＦＤ　・・・　６８
９．スチューデントサービスセンター／アドミッションセンターＦＤ　・・・　７０
10．キャリア・インターンシップセンターＦＤ　・・・　７２
11．高大連携推進室ＦＤ　・・・　８０
12．健康支援室ＦＤ　・・・　８２
13．学術情報センターＦＤ　・・・　８４
14．事務局ＳＤ　・・・　８８

第３部　ミクロレベルＦＤ・ＳＤ　・・・　９１

１．看護学群ＦＤ　・・・　９２
２．事業プランニング学類ＦＤ　・・・　９４
３．地域創生学類ＦＤ　・・・　９６
４．価値創造デザイン学類ＦＤ　・・・　９８
５．食資源開発学類ＦＤ　・・・１０４
６．フードマネジメント学類ＦＤ　・・・１０６
７．サービスラーニングＦＤ　・・・１０８
８．グローバル分野ＦＤ　・・・１１０
９．事務局ＳＤ　・・・１１２

令和元年度 FD・SD

看護学群教授
兼カリキュラムセンター
副センター長　　菅原　よしえ

宮城大学では，大学組織改編によるカリキュラムセンターの整備後、平成 29 年度から，実施規模によるレベルを階層化した FD（Faculty Development）・SD（Staff Development）活動推進体制をとり、年度ごとに報告書をまとめてきました。この報告書は，本学で実施した FD・SD の目的、内容、方法、参加者を取りまとめ、全学の教職員に情報共有することで、FD・SD の評価検証、次年度企画の改善に向けた検討資料となります。

専門性の異なる 3 学群で構成される本学において、全学 FD・SD は、共通して取り組むべき教育課題を明らかにし、全教職員が共有する重要な機会となっております。また、全学 FD・SD を受けて、各学群の専門的特徴をふまえた FD や、職種の役割遂行に必要な能力開発を目的とする SD、各センターの機能や役割を充実させる FD につながっております。FD・SD は，個々の教職員の能力を高めるだけでなく，大学教職員の風通しを良くし，組織としての凝集力を高め，教育活動向上への変化を促進する力にもなるものではないかと考えております。

カリキュラムセンターでは，教職員が，有意義な企画を計画し、実施参加できるよう，支援をすすめていきたいと考えております。

マクロレベル:宮城大学3学群の全教員と全職員対象のFD・SD	
2019年8月7日実施	現代学生の心のあり方と対応について　講演・グループディスカション
ミドルレベル:各学群・センターで企画実施するFD・SD	
2019年6月	各学群・センターからの計画書申請受理　14件
7月	カリキュラムセンター会議において、予算補助審査、確定
8月～2月	各企画の実施、報告書取りまとめ
ミクロレベル:各科目・小委員会等で企画実施するFD・SD	
2019年6月	各科目・小委員会の計画書申請受理　9件
7月	カリキュラムセンター会議において、予算補助審査、確定
8月～2月	各企画の実施、報告書取りまとめ

図：FD（Faculty Development）・SD（Staff Development）活動推進体制

第１部

マクロレベルＦＤ・ＳＤ

第１部　マクロレベルＦＤ・ＳＤ

全学 FD・SD　第１部「現代の学生の傾向と対応について－学生相談から考える－」
第２部「大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応について」
【障害者差別解消法に基づく研修】
「宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に関する説明」

１．開催概要　・・・　4

２．講演記録、資料集　・・・　6

３．アンケート結果　・・・　５０

令和元年度　宮城大学全学ＳＤ・ＦＤ

日時：令和元年８月７日（水）１２：５０～１７：１５
場所：宮城大学　大和キャンパス　大講義室

次第

１．開会挨拶
２．【第１部】
　①講演「現代の学生の傾向と対応について－学生相談から考える－」
　　講師：山中 淑江 氏（立教大学 学生相談所カウンセラー・現代心理学部教授）
　②グループディスカッション「宮城大学生の対応に困った例，うまくいった例」
３．【第２部】
　　講演「大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応について」
　　講師：髙橋 知典 氏（レイ法律事務所　弁護士）
４．【障害者差別解消法に基づく研修】
　　「宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に関する説明」
５．閉会挨拶

Ⅰ．開催概要・報告

【概要】

本学は，看護学群，事業構想学群，食産業学群の３学群で，それぞれ異なる専門領域ではあるが，主体的に学修に取り組み，創造的な能力を備えた学生の育成を目指して，教員だけでなく，学生支援，就職支援等において，事務職員共々，学生の学修をサポートしている。しかし，最近の学生はよくわからない，対応に戸惑う，等の声を耳にする。そこで，第１部として，現代学生を理解するための考え方，学生と率直に意思疎通する方法，学生対応における留意点等について，ご講義を頂く。さらに，講義を受けて，参加した教職員で，本学学生の傾向や，教職員の対応方法を振り返るグループディスカッションを行い，現代学生の理解を深める。

また，第２部としては，「公立大学法人宮城大学人権侵害の防止等に関する規程」第８条第１号に規定する「人権侵害の防止に係る研修」として，大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応についての研修を行う。最後に，「公立大学法人宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」第７条第１号から第３号に規定する「障害を理由とする差別の解消の推進を図るため」の研修を行う。

【実施報告】

令和元年８月７日，宮城大学大和キャンパス大講義室にて全学 SD（スタッフ・ディベロップメント）・FD（ファカルティ・ディベロップメント）を実施し，役員・教職員合計 187 人が参加した。

川上伸昭学長の開会挨拶の後，第１部では，立教大学学生相談所カウンセラーであり，現代心理学部の山中淑江教授をお招きし，「現代の学生の傾向と対応について－学生相談から考える－」をテーマに御講演を賜り，現代の学生の状況や学生に接する際のポイント等について，立教大学での事例を交えながらご説明いただいた。

その後，場所を変えて５～６人のグループに分かれ，「宮城大学生の対応に困った例，うまくいった例」と題したグループディスカッションを行い，活発な意見交換が行われた。ディスカッション後は再び大講義室に戻り，グループ毎に全体発表を行い，学生対応に関する本学の課題の共有や議論が行われた。

第２部では，レイ法律事務所の髙橋知典先生をお招きし，「大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応について」御講演を賜り，ハラスメントにおける２重の基準や大学がハラスメントの起きやすい環境であること等，具体的な事例をもとにご説明いただき，ハラスメントを生じさせない環境づくりや関係性の持ち方について理解を深めた。

続いて，事務局学務課学生支援グループリーダーの若居主査より，「宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」に関して説明され，本学の取り組みについて知見を深めた。最後に，カリキュラムセンター長の蒔苗耕司教授の挨拶をもって，閉会した。

以上

Ⅱ．講演記録，資料集

【第１部】

講演「現代の学生の傾向と対応について－学生相談から考える－」

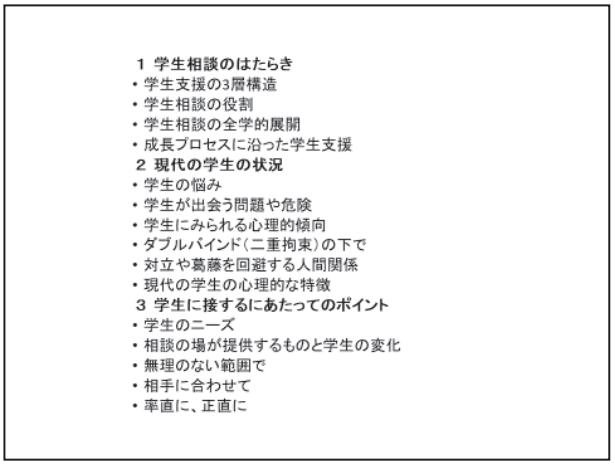
立教大学学生相談所カウンセラー・現代心理学部　教授　山中　淑江　氏

初めまして。立教大学の山中と申します。

わたしは，所属は学部ですが，主な仕事は全学の学生相談所のカウンセラーで，日々学生の相談にあたっております。

現代の学生の傾向と対応をどうしたらいいかとのテーマが皆様から上がったと伺いました。今の学生はわからない，どう接したらいいのか困るという状況がおありのことかと思います。本日はこれに対し，学生相談という個別の学生の相談に当たる立場から，考えていることをお話しいたします。

大体の流れとして，まず学生相談というのは何をしているところで，学生とどんなふうにつき合っているのか，わたしの視点を先に説明させていただきます。



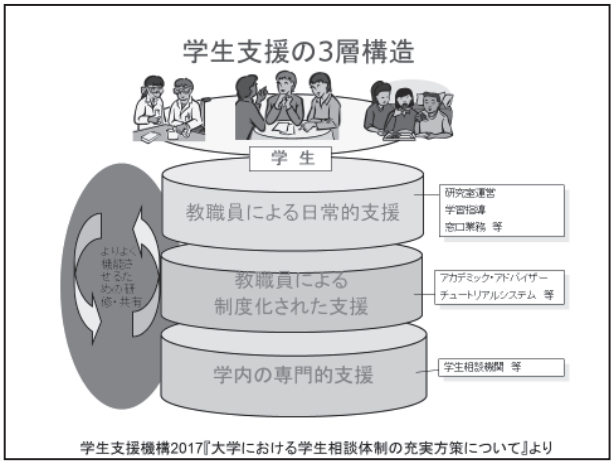
そして，そういう視点から学生を見た時に何が見えてくるか、学生の状況についてお話いたします。わたしは評論家ではありませんので，現代の学生について論じられはしませんが，参考になりそうな材料を持ってまいりました。普段の相談の中で感じていること，あるいは調査によって見出されたことなどをご紹介します。

最後に，学生に接するにあたってのポイントを幾つか上げたいと思います。先にお断りしておきますが，今の学生にはこうしたらうまくいくとか，こうするのがよいということを申し上げられるわけではありません。わたし自身「よくわからない，どうしたらいいのだろう？」と日々思いながら学生と会っています。理解に近づくためにはどんなことができるのかについて，幾つかポイントを上げます。

では，よろしくお願いいたします。

１．学生相談のはたらき

まず，学生相談のはたらきです。この図は，2017年に学生支援機構の調査報告書に掲載されているもので，現代の大学においては学生支援をこのように考えていくのがよいのではないかと提案する学生支援の３層構造のモデルです。



特徴的なのは，学生全てが支援の対象であり，教職員全てが学生支援に当たっているとの考えです。窓口の対応，カリキュラムを考えること，授業やゼミでの指導の全てが学生支援に位置づけられるという考え方です。

一番上の層の教職員による日常的支援は，教職員それぞれの立場で学生を教育したり，指導したり，窓口対応をしたりすることを指し，全ての学生が何らかの形でこの支援を受けています。

２番目の層は，その中で支援として実施されている，アカデミック・アドバイザーとかチュートリアルシステムとか，各大学でいろいろと工夫を凝らされているかと思いますが，そのような制度化された支援です。

そして一番下の層に学生相談室あるいは保健室，キャリアセンターなど，全ての学生が対象ではなく，必要とする学生に特化した専門的なサービスを提供する，そういう機関が下の層にあります。つまり，幅広い対象の層から，その網から抜け落ちるというか，その網でうまくサポートできない学生を次の層，またその次の層で支えていこうというモデルです。

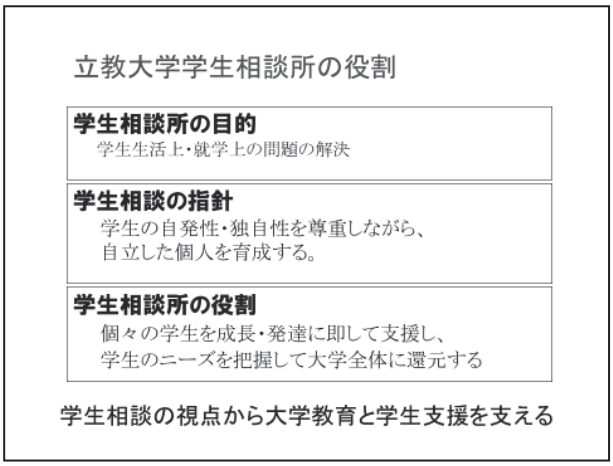
それぞれの層の間では，お互いがよりよく機能するために，情報の共有や研修を行っていくのがよいということが提示されています。

このモデルを当てはめますと，皆様は全ての方が第１層で日常的に支援に携わっていらっしゃる，そして私は，貴学にも同じ仕事の方がいらっしゃると思いますが，一番下の層，限られた少ない学生への最後のセーフティネットとして学生相談の機関で支援を行っています。

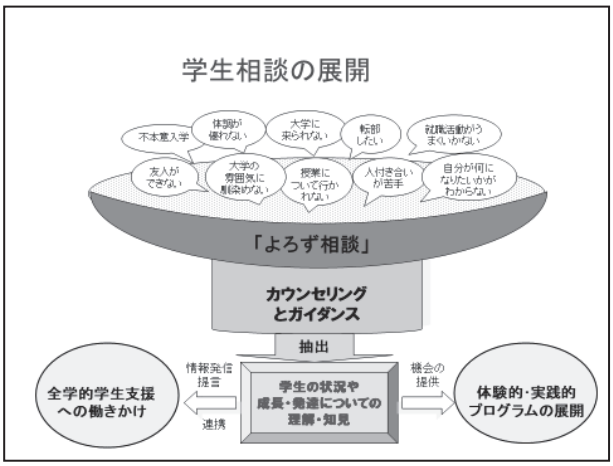
本学では学生相談所の役割としてこのように示されていますが，学生相談はおよそどちらの大学でも同じような役割かと思います。

学生相談所の目的は，学生生活上・就学上の問題の解決です。解決といっても，誰かが代わりに解決してあげる，誰かが学生に正解をあげるということではなく，学生の自主性や自発性，独自性を尊重しながら，自立した個人を育成することが相談の指針です。

相談所の役割としては，個々の学生の成長・発達に即して支援するということと，そこから学生のニーズを把握して大学全体に還元することが，大学の中にある相談所の役割です。つまり，学生相談の視点から大学教育や学生支援全体を支えるという，小さな部署の大きな役割だと思っています。



もう少し具体的に，今の２つの方向性をお示ししたいと思います。宮城大学の相談室はよろず相談を受けていらっしゃると伺いましたが，本学もよろず相談窓口なのでいろいろな相談が来ます。



不本意入学だとか，友達ができないとか，大学に来られないとか，授業についていかれないとか，転部をしたいとか，人づきあいが苦手だとか，就職活動がうまくいかないとか，いろいろな学生の状況があり，また時期によって，本当にさまざまな相談が寄せられます。

それをよろず相談という大きな枠組の中で拾い，個々に対してカウンセリングとガイダンスを行うことによって，現代の学生の状況や学生の成長・発達についての理解や知見が得られます。

相談に来る学生がよく炭坑のカナリヤに例えられますが，より敏感でそれ故に少しの弱さを持った学生は，時代の空気や状況をいち早く察知して敏感に反応することによって，悩みや問題が生じているとも言えます。学生相談を訪れる学生は，特別なあるいはメンタルヘルス上の問題を抱えている学生ばかりではありません。自分はいかに生きるべきかとか，よりよい人間になりたいとか、自覚的な自己発展的な課題を持って相談に訪れる学生もいますし，大学生活の中で優秀な成績を修めたりリーダーシップを発揮して活躍したりしている学生もたくさんいます。学生全体の縮図と言ってもいいかもしれません。

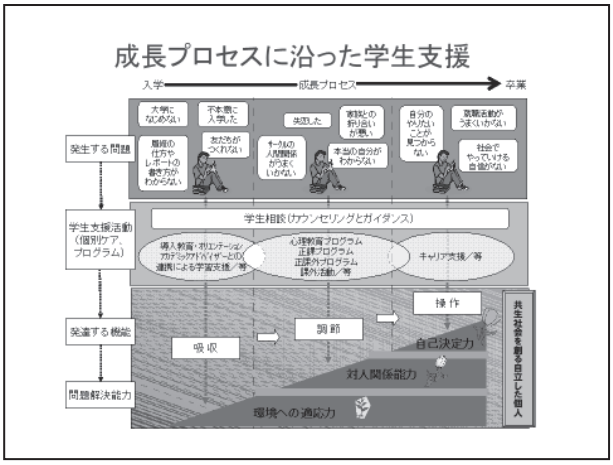
それらの学生の相談から得られた事柄について，全学的な学生支援への働きかけとして情報発信や提言をする，あるいは連携して支援にあたることが１つの方向性です。

もう１つは，相談に来ない学生，学生全体に対して体験的，実践的なプログラムを展開して，ぜひ体験したり考えたりしてほしいとの機会の提供を行っています。

このように，相談が相談だけで完結するのではなく，大学あるいは学生全体に対して還元していくのが，学内にある学生相談の役割です。

個別のカウンセリングとガイダンスとはどのようなことをするのかを説明いたします。学生には入学してから卒業までの段階的な成長のプロセスがあります。ここでは大きく入学期，中間期，卒業期に分けています。

入学期というのは，１年生とお考えいただければよいかと思います。２年生から３年生の前半が中間期，そして就職を意識し始める３年の後半から４年が卒業期です。それぞれの時期によって発生する問題が異なります。



まず入学期は，大学に馴染めない，不本意入学だった，友達が作れない，履修の仕方やレポートの書き方がわからないなど学生生活や大学の授業に関しての，新しい状況に合わせる，新しい状況を学んでいくという段階での問題が発生します。

個別にカウンセリングとガイダンスを行うことと並行して，その時期に提供される大学のさまざまな仕組みも使って学生支援を行ないますが，その経過から，学生はまず吸収するという機能，新しい環境や新しい情報を自分の中に取り入れるという機能をここで身に付け，問題解決能力として環境への適応力が培われます。

そして２番目の中間期です。主に対人関係の問題がこの時期に多く出ます。大学にも慣れ，卒業までには時間があって比較的余裕があり，さまざまな活動の中で対人関係につまずく経験をする，それを通して自分とは何かという問題に出会うのがこの時期です。失恋したとか，サークルの人間関係がうまくいかないとか，あるいは家族との関係についての悩みが顕在化する，それらを通して自分って何なのだろう，いろんな人にいろんな顔を見せているけど，本当の自分はどういう人間なのだろうとの問いに出会います。ここで学生が身に付ける機能は，ひとや環境に対して自分を調節することです。そして問題解決能力としての対人関係能力を培います。

そして卒業を意識する時期には，自分が何になりたいのか，やりたいことが見つからない，あるいは就職活動自体がうまくいかない，就職は決まったもののこんな自分が社会でやっていけるのだろうかとの不安などが問題となってきます。自分が外に働きかけて操作していく機能が必要となり，改めて問い直されるのが自己決定力です。

学生がみなこのように順番に成長していくわけではなく，どこかで飛躍的にいろいろなことを身につけることもありますし，１年生の時につまずいたきり先へ進めないということもあります。しかし、３つの機能や問題解決能力の獲得には順番があります。環境への適応力がないのに対人関係能力がついたり自己決定力がついたりはしないので，積み上げていくことが必要になります。

このような歩みを丁寧に支えていくのが，学生相談のカウンセリングとガイダンスであり，大学はどの時期にどういう支援や機会を学生に提供すればいいのかを考えるためのモデルです。

２．現代の学生の状況

学生相談ではこのようなことを頭において学生を見ています。次に現代の学生の状況に入っていきます。

まず，学生の悩みを大きくまとめて３つ上げます。

１つ目が対人関係についての悩みです。相談ではこれが圧倒的に多いです。内容としては，緊張する，友達ができない，浮いてしまう，空気が読めない，人目が気になる，人の目が怖い，会話ができないなどです。

学生の悩み（1）

○対人関係
- 「緊張する」
- 「友達ができない」
- 「浮いてしまう」「空気が読めない」
- 「人目が気になる」「人の目が怖い」
- 「会話ができない」

青年にとって対人関係は大きな悩み事となるのは今も昔も変わりません。ただ，いささか変化があるのは，一番下の「会話ができない」に代表されるような悩みです。ここで言う会話というのは，対話ではなく，おしゃべりのような関係維持のための会話です。それで，調子よく，テンポよく，軽妙に，あるいは盛り上がって話ができることが現代の学生にとって大事なのです。１対１だったら落ちついていろいろなことを話せるけれどもグループになると駄目だとか，みんなにウケる話ができないとか，自分が話すとシーンとしてしまうとか，ノリのいい会話，盛り上がる会話ができないことが，学生にとっては生活上で非常に困難なことのようです。

それから２番目が就職関連です。ここ２年ほどは就職の状況がよくなったので，就活についての相談は若干減りましたが，根本的にはあまり変わっていないと思います。やりたいことがない，何をしたらいいかわからない，自分の適性がわからない，自己アピールが書けない，何社受けても落ちてしまう，面接で話せないなど，就活で出会う当たり前の悩みのようではありますが，自分に対して肯定的な視点が持てないという根深い問題が存在していることがあります。

学生の悩み（2）

○就職関連
- 「やりたいことがない」
- 「何をしたらいいかわからない」
- 「自分の適性がわからない」
- 「自己アピールが書けない」
- 「何社受けても落ちてしまう」
- 「面接で話せない」

「自分がやっていることなんて誰もがやっていることと同じで何もアピールにならない」とか，「大学に来て順調に単位をとってきた以外に何にもやってこなかったから何にも書くことがない」とか，底知れない自己否定の沼に落ち込み就職活動に臨めない学生が少なくありません。これまで日常はつつがなく過ごし，勉強も生活もやりこなせているけれども，自己分析―これがくせものですー などで改めて「自分とは」と考えたときに，自分の中に確固とした芯がないとか，語るべきものがないという空虚さに気づいてしまう学生がいます。

そして，学生の悩みの３番目の家族関係の相談が近年とても増えています。これも，親との確執やそれを越えて自立していくことなどは，ずっと昔からの青年期のテーマではありますが，特に近年は家族の状況が深刻になりつつあるというのが，ここ10年ほどのわたしの感触です。

学生の悩み（3）

- 家族関係
  - 家族間の不和
  - 家族の精神的な病気やひきこもり
  - 家族内の暴力や暴力的行為
  - 過保護、過干渉

家族間の不和として両親の離婚が増えていますが，離婚以上に影響が大きい可能性があるのは家庭内別居といいますか，不和のまま家庭が続いている場合です

それから，家族の精神的な病気やひきこもりがあります。お父さんが鬱で休職している，自死をされたということもあります。また、お母さんが性格的な問題と精神病との区別がつかない状況でかなり長い期間社会生活が送れていない状況がみられます。わたしはこのような母親の問題に特に注目していますが，外で仕事や社会生活をしていると，破綻をきたして問題が明確になるところを，家族の中では，ああいうひとだからしょうがないと家族みんながそれに合わせており，その問題を家族以外の人がわからず，治療も受けず，そのまま続いて家族全員が巻き込まれているという状況があります。それから，兄弟がひきこもっているという相談もよくあります。

それから，家族内の暴力です。お父さんからお母さんへのＤＶ，あるいは親から子どもへの虐待と言っていいほどの仕打ち，引きこもりの兄弟からの暴力もあります。

あとは過保護，過干渉。これも極端になっています。今は携帯電話があるので，親が子どもの動きを逐一管理できてしまいます。遠距離にいる親が毎日夜の10時に電話をして下宿に帰っているか確かめるとか，遅くなるとメールで今どこにいるのか誰といるのか何時に帰るのかをきいてくるとか、部屋の中やカバンの中を親がチェックするなどという話に驚かされます。単なる過保護，過干渉ではなく，行動の全てを監督する，いつも見張っているというような，そういう状況が出てきており，学生の問題というより家族の問題，あるいは日本の社会の問題が，家族という密室の中に鬱積しているという感じがいたします。こういうものを負っている学生もいます。

学生が出会う問題や危険はさまざまです。どこの大学でも同ですが，特に本学は繁華街にあり，カルトや自己啓発セミナーの勧誘は多いです。カルトというと一時代前のことに思えますが，最近また動きが活発になってきています。それからマルチ商法です。就活のためのセミナーに行ったら、そこで知り合った人に勧められて，起業や株の運用のためのＤＶＤを売りつけられ，それをまたほかの学生に売るというようなこともあります。

学生が出会う問題や危険

- カルト、自己啓発セミナー
- マルチ商法
- 薬物乱用
- 性感染症、望まない妊娠
- レイプ
- ストーカー
- 盗撮
- ネット上のトラブル
（不法請求、なりすまし、違法行為や人権侵害などの書き込み）
- 酒のイッキ飲み、過剰摂取
- デートDV
- ギャンブル、借金
- 売買春

それから薬物の乱用も水面下で起きています。ネットで簡単に手に入りますので，一時代前よりも広がっていると思われます。それから性感染症や望まない妊娠，レイプ，ストーカー，盗撮も起こりますし、急増しているのはネット上のトラブルです。不法請求に遭うとか，なりすまし，それから別れた交際相手の情報を晒すことなどが学生に起きています。酒の一気飲みや過剰摂取，デートＤＶ，ギャンブル，借金，売買春など社会にあるものは大学の中にもあります。これらに対し，学生が被害に遭わないようにと考えるのはもちろんですが，一方でこれら全て学生が加害者になり得ることがらです。実際に学生も検挙されることがニュースにもなっています。学生が被害に遭わないだけではなく，加害者にならないようにとの教育が大学に求められているかと思います。

被害者になる，あるいは加害者になる，自分の意図しないところで巻き込まれるということに陥らないために，わたしが学生にぜひできるようになってほしいと思っていることが，この３つです。

自分の意思に基づいてＮＯを言えるということ。それから，正しく必要な情報を取捨選択できること。そして人に援助を求められること。危険に陥らないということだけではなく，社会に出ていくにはこの３つがともかく必要ですと，よく学生に言っています。逆に言えば，今の学生はこの３つができないということです。ＮＯと言えない。情報が溢れていて，自分の都合のいい情報あるいは同世代からの情報だけを信用して，それに振り回される。ひとに遠慮したりひとを信用していなかったりして助けを求めることができない。これが今の学生の状況だと思います。ですから、大学にいるうちにこれらを身に付けさせるようにする必要があります。

危険に陥らないために

1. 自分の意思に基いてNOをいえる
2. 正しく必要な情報を取捨選択する
3. ひとに援助を求められる

社会に出る前に身に付けてほしいこと

次に，現代の大学生にみられる心理的傾向についてお話しします。本学では入学式のすぐ後に健康診断をやっており，その健康診断の時に，学生相談所で作ったメンタルヘルス問診票というチェックリストを新入生全員にやらせ，その結果を元に面談を行います。その問診票の結果を因子分析して抽出したのが，この４つの因子です。

現代の大学生にみられる心理的傾向

・うつ的傾向
・強迫的傾向
・対人不安・緊張
・気分の不安定感

（新入生健康診断時に行うメンタルヘルス問診票の結果から）

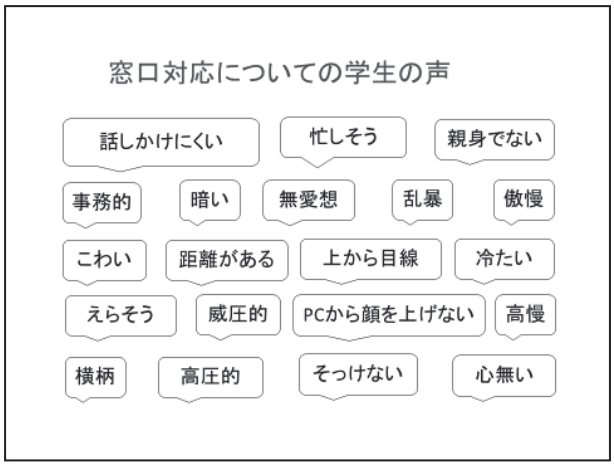
うつ的な傾向，強迫的な傾向，対人不安・緊張，気分の不安定感が抽出されました。これは，新入生全員のデータで，相談に来る学生はそのうちの３割程度ですが，相談に来る学生の状況とこの状況は共通しています。付け加えますと，この傾向の強弱は学部によって違いがあります。入学時の調査ですので，それぞれの学部を選択する学生に特徴があると言えます。例えば，うつ的な傾向は文学系と理系の学部で強い，強迫的な傾向は理系学部で強い，対人不安・緊張は社会学系の学部で強いなどです。ついでに申し上げますと，貴学はそれぞれの学部が特徴的で将来の仕事と直結するような学部を設けておられますね。本学は，古典的な文・経・理・社・法といった学部のある総合的なキャンパスと，福祉や観光や心理といった職業と結びつきやすい学部のあるキャンパスと２つに分かれています。それぞれのキャンパスでの学生の傾向や問題は違います。

大学の選択にあたって，どういうことを勉強したいかとか，将来何になりたいかを考えさせるキャリア教育が，今，中学高校で盛んです。大学を卒業した８割が企業に勤める今の日本の社会の中で，中高生に将来何になりたいか，どんな仕事に就きたいかと考えさせても，困惑する生徒が多いでしょう。中高生が知っている仕事，見たり触れたりする仕事は非常に限られています。お父さんが毎日出勤して会社で何をしているのか、想像することは難しいでしょう。その中で，職業について考えることが大学進学の学部選択に有益な影響が出ているとは思えません。

例えば，漠然と自分は親と同じように企業に勤めるんだろうな，それなら経済学部でも行っておくかと考える生徒は、現実的で行動力はあるけれどあまり物事を深く考えないタイプだったりします。逆に，就職が厳しいと言われている文学部にあえて行く人は現実から離れて自分の好きなことだけに没入していきたい内向的内省的なタイプの学生が多いです。また、社会に関心がある人はやはり外向的社交的で，人からどう見えるかをすごく気にしたりします。このように，学問の性質とそれを選ぶ学生の特性はマッチしています。学部の特性は心理的な傾向に表われますし、相談にも表れています。ですから、もともとある傾向を持っている学生をその学部だけで４年間教育していくと，偏りがそのままになると考えられます。もともと生真面目な理系の学生に科学の方法論に

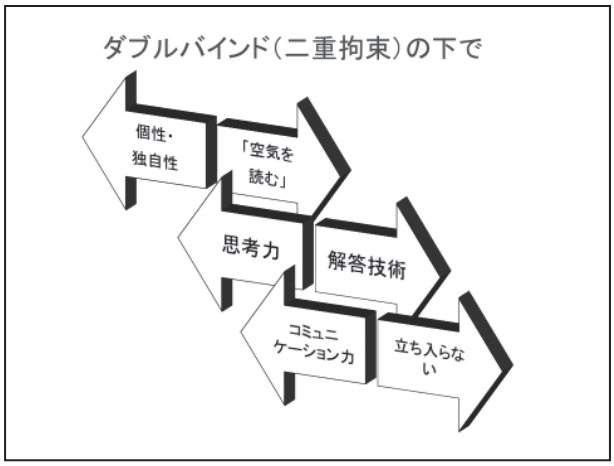
のっとった教育をしたら、融通が利かなくて社交性が低い学生が育ちかねません。先生方にもその学問領域を選ばれた方に，多かれ少なかれタイプがあるのではないでしょうか。学部が専門教育ばかり重視していくと，同じようなタイプの学生がそれ以外のレパートリーを増やせなくて，社会に出た時に適応できないということが起こるかもしれません。専門教育ではあまり人間の幅が広がらないわけです。それぞれの学門領域の特徴を，学部を超えた学生がお互いに学び合えるような，そんな修学環境があったらいいかと思います。

話は変わりますが，少し前になりますが大学の窓口対応についてアンケートをとりました。もちろん，助けていただいたとか親切だったということもあるのですが，その中でネガティブなものを拾いました。これを見て，わたしたちはとてもびっくりしました。話しかけにくいとか，忙しそうとか，その辺はいいとしても，傲慢だとか怖いとか，上から目線とか，冷たい，えらそう，高慢，横柄，高圧的，心無い。スタッフは傷つきましたし，驚きました。というのは，学生は窓口でしゅんとするわけでも怒るわけでもなく，多くの場合にこやかに用事を済ませて帰っていっていたのです。その学生たちが，こんなことを感じていたのかということはとてもショッキングでした。



それをきっかけに，学生にどのように接するべきかが話題になったのですが，昨今の学生はサービスに慣れているので，教育しようとか若い人を育てようという，親身の指導的，教育的なありようは，ちょっと重く受け取られる可能性があるかと思いました。本学は卒業生の職員が多く，後輩をちゃんと育てたい，教育したいという熱意溢れる方たちが多くいます。名誉のために言いますが，本当に優秀で親切な方たちなのですが，それでも学生にはこういうふうに映るのです。年長者というだけで上から目線だ，高圧的だと学生は感じる，そういう受けとめ方があるのだと思います。ちなみに，その少し後から窓口対応を嘱託や派遣の方が担当するようになり，学生の評価が俄然変わりました。優しい，親切だと言うのです。こちらが躾けようとか教えようとか気持ちが入ることに，学生は苦手意識があるのかもしれません。ともかく，はっきりと何を言われたとか，何が悪いというわけではなく，雰囲気が嫌だという受け取り方があります。表情や雰囲気に敏感だということだと思います。

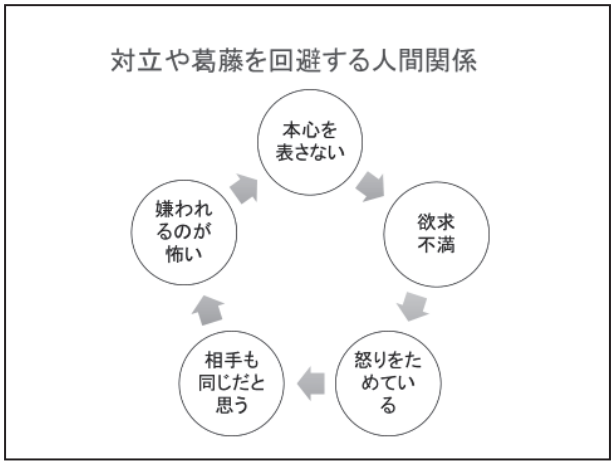
学生の相談を聞いていて，この学生たちは今まで学校でも家庭でもダブルバインドを押し付けられる環境にいたんだなとつくづく思います。個性が重要とか独自性が大事だとか，個性を発揮するような教育をすべきなどと言われていますが，その一方で空気を読むというようなことが求められ，人と違っているとか，自分がはみ出すようなことは非常に怖いのです、いじめの対象になったりするわけですから。



学習にしても思考力が大事だと言われていますが，高校受験や大学受験でどんな勉強をするかというと，解答技術です。ある学生から，現代国語の長文読解は文章を読まないで解くテクニックがあると聞いて驚きました。思考力を求められながら，塾なり学校なりでは解答技術を身につけて正解をうまく出すことを叩き込まれる。

そして，コミュニケーション力が重要と言われていますが，ではコミュニケーション力とはどんなことを指しているのか。学生同士では，お互いに立ち入らない，心配をかけない，迷惑をかけない，あまり深いところは触れないようにしています。危うい気配やちょっと深刻なことがあったら，笑いで雰囲気を軽くするというようなコミュニケーションを駆使します。相反する２つの，２つとは限らないかもしれません，複数のノームの中で，その両方を両立させる，いつでも本音と建前がある，現在の学生はそういう状況の中で成長してきたのだと思います。

その結果どういうことが起こるかというと，対立や葛藤を回避する人間関係を持ちがちになります。この図は循環していますからどこから入っても同じですが，自分の本心は言わない，から行きましょうか。先ほど言ったように，相手に弱みを見せたくないとか，あるいは相手に心配や負担をかけたくない，迷惑かけたくないということ，あるいはノーと言ったら嫌われるので相手に好かれるようにイエスと言うことをしています。



当然，本人の期待しているようにはならないので欲求不満になります。本当の自分の気持ちが言えない，いろいろなことを我慢している，さらにそれを言えないで，欲求不満を溜めています。欲求不満になると，いつもいつも自分は踏みつけられているとか，いいように使われているとか，我慢させられているとか，怒りを感じます。

自分が怒りを溜めているので，相手も同じだと思います。相手が本当は怒っているんじゃないか，自分のことを嫌っているんじゃないかと疑心暗鬼に陥っていきます。それで相手に嫌われるのが怖くてますます本心を明かさない，こういう循環が起きます。

今までの材料から現代の学生の心理的な特徴をまとめました。

現代の学生の心理的な特徴

・雰囲気に敏感
・否定的な感情の表出を嫌う
・同世代の価値観や反応が重要
・不安と不信
・大人や社会に対して懐疑的
・将来に希望が持てない

まずは雰囲気に敏感だということです。雰囲気というのは，話されている言葉ではなく言語外の表情とか声の高さとか，場に漂う空気のようなもの，それに非常に敏感です。

それから，否定的な感情の表出を嫌います。怒りとか怒鳴り声を非常に恐れている学生がいます。誰かが怒っているというだけで，誰と誰の間で何があって互いにどういっているなどということでなしに，もうその空気自体が嫌になってしまったりします。

それから，同世代の価値観や情報や反応が重要です。他世代には関心がなく，つき合おうとしません。

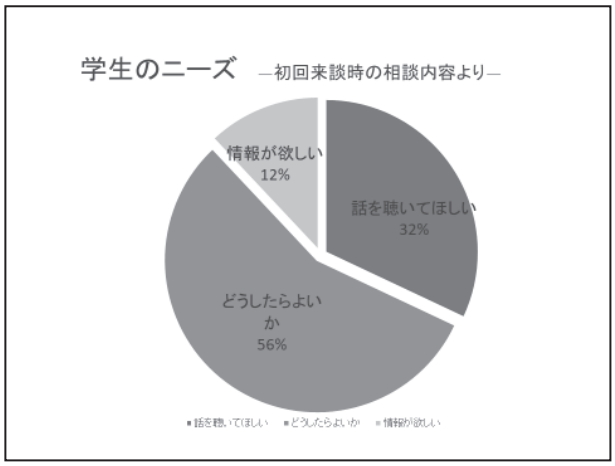
こういう状況の中で，一見楽しく気楽に過ごしているようでも，実は不安感や不信感，あるいは孤独感を内面に抱えています。

そして，大人や社会に対して非常に懐疑的です。これまでの小中高の教師との体験があまりよくない学生が多くいます。例えば，以前には尊敬する人として小中高の先生が上がることがありましたが，最近は見られません。先生に裏切られた，あるいは先生は何にもしてくれなかったという体験を語る学生も多くいます。学校では先生方もひどく忙しかったり，クレームが多かったりして大変な中で，一人一人の生徒と信頼関係を築くということが状況として難しいのかもしれません。残念ながら，大人とか大学にあまり期待をしていないという状況があるかと思います。これに対し，大人として，あるいは学生の教育環境を守るものとして，そこに信頼感を築いていくことが，私たち大学人に求められている大きな課題かと思います。

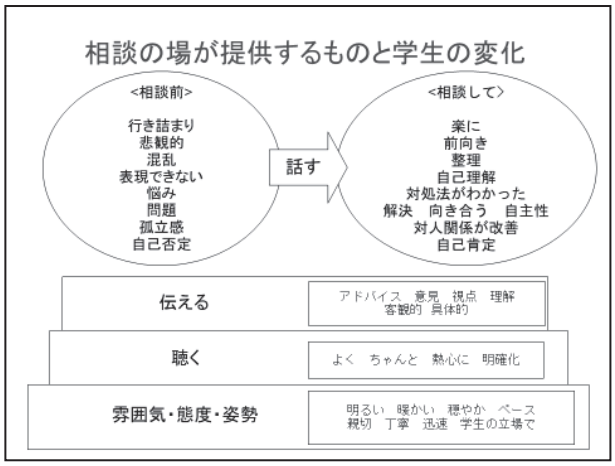
それから，将来に希望が持てない。今は若干景気が上向いているかのようですが，基本的に日本経済は衰退しています。多くの学生は，自分が努力をしても自分の親世代ほどの経済的な成功を望めないと思っています。例えば，親が家を持っていても，自分は一戸建てが買えないだろうと思っています。自分は就職ができるのか，就職しても会社が倒産したり，リストラされたりするのではないか。努力してきちんと物事をやっていけば，先には安定した生活があるとは思えないのが今の社会で，学生はそういうことをちゃんと理解しています。ですから，君の将来のためだよと言われても，学生にとっては将来なんて当てにならないとしか思えないかもしれません。

３．学生に接する際のポイント

このような学生に接する際のポイントです。はじめに申し上げましたが，わたし自身がどうするのがいいのかわからないと思っています。



これは，学生相談所の来談時の相談内容から，学生が言った言葉を抽出した文言です。これこれの事情があって，最後に「話を聴いてほしい」と言ったのか，「どうしたらいいでしょうか」と言ったのか，「情報が欲しい」と言ったのという感じの分類ですが，見ていただくと，「情報が欲しい」は実に少ないのです。わたしたちは，若い人に何かを教えてあげたい，情報をあげたいと思いがちですが，学生は欲しいと思った情報は十分持っています。「話を聴いてほしい」が約３割です。学生がはっきりとそう言っています。あとは「どうしたらいいかわからない」が半分強です。混乱している状態で，どうしたらいいかわからない。困っている学生はこのような状況です。「どうしたらよいかわからない」「話を聴いてほしい」と思っている学生に対して情報を与えることは，全く求めに合っていないのです。



これも，学生相談所が利用者に対して行っているフォローアップのアンケートに書かれた自由記述から単語を抽出してまとめたものです。相談前には行き詰まっていたのが話すことによって楽になった，悲観的だったのが前向きになった，混乱していたのが整理された，表現できなかったのが自己理解できた，悩みの対処法がわかった，問題が解決したまたは問題に向き合おうと思った，問題に対する自主性が生じた，孤立感を感じていたのが対人関係が改善した，自己否定的だったのが自己肯定的になったというように，自分が話すことによって変化したと学生は書いています。この表現力こそ，相談の中で培われたことだと感じますが，話すことで自分が変わるのだと，相談に来た学生が感想として書いています。

そのような「話す」を支えるのは，まず一番下の段の雰囲気とか態度とか姿勢です。

明るい雰囲気，温かい雰囲気，穏やかな態度，自分のペースに合わせてくれた，親切・丁寧，迅速，学生の立場で相談に乗ってくれた，このような言葉が並びます。土台としての雰囲気や態度や姿勢が，今の学生に接する時に大事な要素です。

学生が一番多く書いていたのは「聴いてくれた」ということです。よく聴いてくれた，ちゃんと聴いてくれた，熱心に聴いてくれた，明確化してくれた，ほとんどの学生がこのように書いていました。

その上で「伝える」ことがあります。アドバイスや意見，自分と異なる視点，新たな理解，自分に対しての客観的で具体的な意見，そういうものを伝えてもらったのが役に立った、これが最後に出てきます。

まず雰囲気がなければ学生は自分が受け入れられていると感じませんし，話をちゃんと聴いてくれなければ話せずに自分で自分のことを理解することができません。その後に初めて相談を受ける側のメッセージが伝わります。アンケートから，学生がこれらを的確に理解していることがわかりました。

学生と接する際のポイントとして３つ挙げてみました。

自分に無理のない範囲で，相手に合わせて，率直に正直に，です。それぞれについてお話しいたします。

まず，自分に無理のない範囲でということです。教職員の方々は，ご自分の役割，例えばカリキュラムセンターにいらっしゃる方，スチューデントサービスセンターにいらっしゃる方，あるいは総務系の職員の方，先生方は各学部，またいろいろな役職などの役割をお持ちです。その役割の中で可能な範囲あるいは妥当な範囲で対応します。

これは広島修道大学の学生相談室カウンセラーの大島氏の言葉ですが，教員の役割は「導く」，職員は「示す」，カウンセラーは「体験に寄り添う」と表せます。

学生と接する際のポイント

- 自分に無理のない範囲で
- 相手に合わせて
- 率直に、正直に

自分に無理のない範囲で

- 教職員としての役割→それぞれの役割
- 時間的な制約
  - 5分でも10分でもできることはある
  - あらかじめ使える時間を示す
  - 時間がないときは後に改める
- 適切な場所や設定
- 相性
  - 交代するほうがよいことも
  - 誰かに相談
  - チームで対応

特に職員の「示す」。示すものはいろいろで，例えばルールを示すとか，現実を示すなどです。学生にとって身近な社会人として職員の方がいらっしゃいます。研究職志望の学生以外には，教員は自分のモデルにはなりにくいところがあると思いますが，職員には若い方もいらっしゃるので，自分の近未来のイメージを持ちやすいと思います。そ

ういうモデルを示すという意味も含まれています。

役割を超えてとか，自分の役割でないことをやろうとしても無理がありますし，あるいは学生と大学という，法的に言えば契約関係の中でやるべきこと，やってはいけないことがあります。それを超えないという意味でも，自分の役割を踏まえた動きがあります。

それぞれの役割

教　員	「導く」
職　員	「示す」
カウンセラー	「体験に寄り添う」

広島修道大学学生相談室　大島啓利

それから，皆様は大変お忙しいと思います。ですから，学生とつき合う時間的な制約があります。でも，時間がないから何もできないということではなく，５分でも10分でも，その時間の中でできることは必ずあります。学生の相談あるいは学生に対応する時には，あらかじめどのくらいの時間が使えるかを示すとよいです。その時間の中では無理だという時には，別の機会を改めます。時間がなくて気がせいて早く切り上げようとすると，学生は自分の話なんか聞いてくれないなと感じます。あるいは，学生が期待していろいろ話そうとしているのに，途中で「はい，これまでね」と言われれば，もう相談する気がなくなるでしょう。役割と同じように時間的な枠組みもあったほうがよいです。それは，学生がその時間の中で，自分は何を伝えて，何をもらえばいいのかを考えて話すトレーニングになります。

それから，学生に対応するのには適切な場所や設定があります。例えば，窓口でカウンター越しに話したほうがいいのか，個室で対面して話したほうがいいのかとか，電話やメールを使ったほうがいいのか，呼び出したほうがいいのかとか，こちらが一人がいいのか複数がいいのかとか，いろいろなシチュエーションによって適切な場所や設定を考えます。そこに気を配ることで，話の内容をぐっと深くすることにもなります。クレームや事件性がある場合は一人で対応しないほうが良いとか，個人的な話だったらほかの人が気にならない個室を使うとか，あえてオープンな場所で話したほうがいいとか，いろいろな設定があると思います。

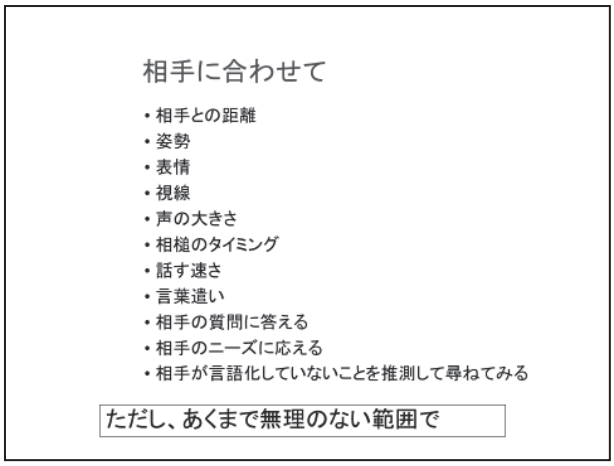
それから，最後に相性です。どんなに努力しても，コミュニケーション力があったとしても，やはり相性というものがあります。ですから，最後まで自分が責任をもってと頑張らないで，交代するほうが学生のためであることもあります。ほかの人に相談すること，チームで対応すること，これも大事です。わたしたちが職業人として協力関係や信頼関係の中で仕事をしていることを学生に見せる，示す意味でも，自分一人がこの学生を守るんだと抱え込まずに，複数の人がチームで関わるのは大事なことです。

誰か特別な一人だけが自分のことを助けてくれたという体験と，大学のいろんな部署でいろんな人が助けてくれたという体験とでは，その学生が社会に出た時に，社会への

信頼感は異なると思われます。もちろんいろいろな人に助けてもらったほうが大きくなるでしょう。ですから、一人で抱え込まないことは教職員自身だけでなく，相手の学生にとって大事なことです。

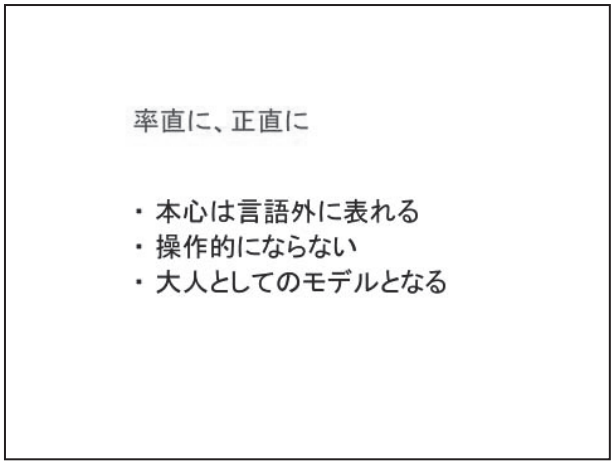
次の「相手に合わせて」です。学生の話を聴くときに、学生が話しやすく感じてたくさん話をしてくれるほうが，情報が豊富になります。相手が話しやすく感じるために大事なのが，相手に合わせるということです。

例えば，相手との距離，こちらの姿勢，表情，視線，声の大きさ，相槌のタイミング，話す速さ，言葉遣い，相手の質問に答える，相手のニーズに応える，相手が言語化してこないことを推測して尋ねてみるなど，いろいろ挙げました。例えば視線を合わせない学生っていますよね。いつも視線が泳いでいるとか，ずっとうつむいているとか。そういう学生にまじまじと目を合わせると，学生には脅威になってしまいます。学生がボソボソと小さい声で話しているのに大きな声で対応したら，威圧的に感じられてしまうかもしれません。学生が離れて立っている時にいつもの自分の距離に詰めていくと，学生は怖がって後ずさるというようなことがあります。ですから，なるべく相手を話しやすくさせるには，相手が取る態度や言動に合わせておくのが無難です。



もちろん，人それぞれの個性はあります。話す速さが速い人も遅い人もいて，合わせるのが難しいこともあるかと思います。あるいは学生はじっと見ているけれども，こちらがあまりじっと見られると落ちつかないこともあったりするかと思います。あくまで無理のない範囲でです。

それから，本心は言語外に表れてしまいます。どんなにうまく隠しているつもりでも，どこかに，ちょっとした表情などに表れてしまうことが多いです。ですから、なるべく本心を言ったほうがいいです。本心と言っていることと違うなと思うと不信感を抱きます。ネガティブなことや，あまり聞きたくないことであっても，それを隠されるよりは，言われたほうがずっとましだと思いませんか。本心では「嫌だな」と思っていながら表面的にはにこにこ接して褒めたりしているひとに対して、「本当は怒っているんじゃないか」とずっと気にしながらいるよりは，いっそはっきりと言ってくれた



ほうがいいと思いますよね。学生も同じです。

ただしその時に注意するのは、叱るとか注意するとか「それは駄目です」というようなネガティブなことを伝える時には，ネガティブな感情を乗せないで，なるべく平和に冷静に伝えるのが大事です。内容は言語外でなく言葉で言ったほうがよいということです。察してほしい期待もあるかもしれませんが，すごく察しの悪い学生もいますし，いつも察することばかりやって疲れている学生もいますから，言葉で言ったほうがよいです。遠回しに婉曲に言うほうが傷つかないかと考えるのは違います。婉曲な言い方をしても，自分がそれを言わないで済んだ安堵があるだけで，相手を傷つけないことにはなりません。それよりは，冷静に率直に伝えるほうがよいです。

このSDの企画の趣旨の中で，どうしたら学生にやる気を出させられるのかという疑問がありました。それがわかっていたら，自分の子どもにやる気を出させることができるのにと思いましたが，やる気がないように見える学生にやる気を出させるということは，まず無理だと思います。あの手この手でやる気を出させようとすると，学生にとっては苦手意識を持ちます。今の学生は，褒めて育てる子育てが流行する中で育てられてきました。親たちは，こういうふうになってほしいとか，こういう方向に行ってほしいと仕向けるために，褒めるというかおだててきました。褒めることとおだてることは違いますが，ともかく優しい操作を子どもの時からずっと受けていた人たちです。ですから，人に操作されることに非常に敏感です。ちょっと気分をよくしてやる気を出させようかと思って褒めたりすると，これはおだてて何かさせようと思っているんじゃないかとすぐに思ってしまいます。自分の思う方向に学生を誘導することは，むしろやらないほうがいいのではないかとわたしは思っています。自分の希望としては，例えば，今年度に卒業してほしいとか，資格試験には何とか受かってほしいとか，わたしの立場的に受かってもらわないと困る，といったことをいっそ言ってしまったほうがいいかと思います。「あなたのためだから」という言葉は，学生はもう聞き疲れています。

やくざの手法というのがあります。質問するのです。例えば，「これ，どう落とし前つけるつもりや」と言われると，何かしら答えますよね。「こうしろ」と言われたら「嫌だ」と言うところでも，「どうするつもりだ」「何を考えてるんだ」と言われると，「弁償させてください」と言ってしまうわけです。そうすると，「言ったじゃないか」「約束しただろ」「自分で言ったことだろ」となってくる。

こういうやり方を，若い人たちはかなり受けてきています。もちろん，やくざではありません。育熱心な親や先生から，自発的・自発性を促すという言葉のもと，このようなやり方をずっと受けてきています。このような学生は，「君はどうしたいんだね，どうなりたいんだね，卒業はするつもりがあるのかね」と言われると，「卒業したいです」と言ってしまうのです。ここは「卒業したい」と言う場面だと思うから言っているだけで本心はよくわからないのに，「卒業したいのだったら，みんなで協力するから頑

張りなさい」といった方向に筋書きが走っていき，自分は全然そのつもりがないのに乗っけられていってしまい，大学に入るまでの人生の繰り返しがまた起きてしまうこがよく見られます。

例を挙げます。浪人した経緯について親御さんは「本人が浪人したいというので，私たちとしては迷ったんですけれども，本人の希望を尊重して浪人させました」と話されました。同じことを学生に訊くと，そこそこの大学に一応受かったので，自分はそこでいいやと思っていたら，『浪人はするの？』と言われたそうです。親は，浪人してもっといいところに入ることを望んでいるんだと思って，『浪人したいです』と言ったそうです。そういう行き違いがたくさん起きています。

ここで何を言うべきか，何を望まれているかに学生は敏感に反応して応えますので，親は本人と親の希望は同じだと思っているけれども，いつも相手に促されるままにずるずるとここまで来てしまったという学生にしばしば会います。そういう学生たちには自分の立場から学生に伝えたいことをシンプルに言ったほうがいいのではないかと思います。

そして，これはわたし自身がいつも自分に課していることですが，将来に希望が持てない学生たち，人との信頼関係とか，やりがいのある仕事とか，日々満足して暮らすこととか，そういう希望を持てない学生に，大人は楽しいよと伝えたいと思います。仕事でやりたくないことをやっているのではなくて，人との関係の中で自分なりに一生懸命仕事することは，とても満足のいくことなのだと体現できているだろうか，学生が「生きていくのってそんなに悪いことじゃないんだな」「働くのって，そんなに捨てたものじゃないんだな」と思えるように生きられているかを，そうでない時も時々ありますが，わたしたち大人が見せてあげたいと思います。

先ほど役割の中で学生に対応するとお話しましたが，これはわたしたち個人に問われていることであり，一人の人間として，一人の大人として学生に向き合うことも必要だと思います。

ご清聴ありがとうございました。

【第１部】グループディスカッション後の全体発表と質疑応答（概要）

○宮城大学教員

1-2年生の出席率（欠席率）や成績の推移（成績の低下）などの小さな問題が積み重なり，3年生以降に顕在化することが多いのではないか。それゆえ，出席率や成績の推移を1-2年生の段階から注意し，初期の段階からの情報共有が重要だと思う。

○宮城大学教員

学生間の関係については不明な点も多く，学生間の関係を判断するポイントは観察に頼っている現状がある。そのため学生間の関係に関する情報が得られることが望ましいのではないか。問題のあった学生の情報を，仲のいいグループの学生に聞けないかと考えている。

○山中教授

グループの学生から当該学生についての有益な情報が得られる可能性は低い。むしろ，情報をどう使うかを提示したうえで，学生に正直に説明し協力を得る方がよいのではないか。自分になにかあった際，この学生に聞いて欲しいといったリストを事前に書いてもらうなど。

○宮城大学教員

宮城大学としては，経済的困窮にある学生に対する対応が不足しているのではないか。

○宮城大学カウンセラー

経済的困窮に対する相談がみられている。経済的困窮に対する相談というよりも，ストレスが高い学生との面談を通じて，問題を整理していく中で，経済的困窮が一因となっているケースがある。具体的に奨学金を申請する場合は，学生支援に相談をしている。相談を受けた学生の中には，経済的困窮を親には相談せず，一人で抱えている学生もいる。親には迷惑をかけられないという事情を抱える学生もいる。カウンセラーとしては複雑な問題を１つずつ整理し，長期的に関わるケースが多い。感覚的ではあるが，経済的困窮にある学生は増加していると感じる。学生のアルバイトも，掛け持ちすることが日常的となっており，希望する金額のためには掛け持たざる得ない状況がある。経済的困窮にある学生対応として，相談を受けた教員からカウンセラーに直接相談されることが望ましいと考えている。

○宮城大学教員

アルバイトのため学業に専念できないといった問題もあるとの話がでた。経済的な問題だけでなく，それに起因する学習面の遅れをどうサポートするか，大学側は考えなければならないのではないか。大学としてはSAやRAなどで経済的な足しにしてもらう等の対応をした例もある。また，大学までの通学費が負担になり少しずつ休み，そのまま欠

席しがちになるといった問題もあるのではないか。

○山中教授

経済的困窮の問題は，深刻である。支払いが出来なければ，大学との契約が成り立たないためである。大学としては，困窮した時に「周囲に支援を求められる」「支援がなくても自力で生きていける」力を身に着けさせる教育が必要ではないか。

立教大学では再入学の制度があり，現時点で学費の納入が難しければ，退学して余裕ができた段階で再度学ぶことを勧める場合もある。

○宮城大学教員

複雑な問題を抱える学生に対して，卒後を見据えてどこまで支援すべきか。各学群でも，今すでに単位取得や卒業研究に対して多くの支援を行っているが，将来を見据えると，どこまで支援すべきか難しい。

○宮城大学教員

発達障害や障害を持つ人に対する支援は，他大学と比較しても宮城大学の支援は不足している。発達障害を持つ学生に対して，一緒に学ぶ学生にも学びがあることを踏まえつつも，支援が発達障害を持つ学生に集中することに悩む。

○宮城大学教員

不本意入学や学習への意欲がない，両親，高校の進路指導の教員からの勧めで入学した学生に対して，そこまで支援をすべきか，ある段階で見切りをつけるべきではないか。

○山中教授

大学の教育は，全ての学生に対して公平性と合理性の限度の中で行うことが原則ではないか。発達障害への対応は難しい問題であり，保護者と学生，支援者がともに納得できることが必要である。大学はどこまでも支援することはできない。また，本人の意欲や意思については，大学側の考えを単純に当てはめて考えられない部分があるため，個別に落とし所を見つける必要がある。

卒後の支援については，大学は卒後の学生に対して権利も義務もないことから，在学中に「周囲に支援を求められる」「支援がなくても自力で生きていける」力を身に着けさせる必要があるのではないか。

【第２部】

講演「大学におけるハラスメントリスクとその防止策・対応について」

レイ法律事務所　弁護士　髙橋　知典　氏

ご紹介いただきました，弁護士の髙橋知典と申します。本日はよろしくお願いいたします。皆さんの役に立つようお話しさせていただければと思っておりますので，よろしくお願いいたします。

レイ法律事務所，こちらが代表が佐藤大和と申しまして，宮城県石巻出身の弁護士でございます。テレビにも結構出ておりまして，もしよろしかったら，検索いただければと思います。

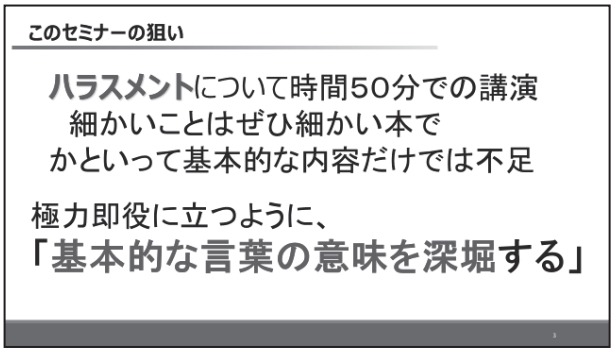
私たち，宮城出身の佐藤のオフィスでもあるので，レイ法律事務所というのはＲＥＩと書くんですね。ＲＥというのはリスタートという意味でして，Ｉというのが，彼の中では石巻のＩもその１つ，幾つかある意味のうちの１つに入っているというふうに言っております。宮城県，さらには石巻，そしてこの地域を全体としてパワーをつけていただいて，ぜひとも日本でも一番熱いのは宮城だねというふうに言えるような場所にしていきたいというのが，うちの代表の思いでございます。私自身も，第二の故郷が宮城だと思っておりまして，地元に帰るよりも宮城に来る回数のほうが多いですとか，最近のうれしいところです。

私自身も，先ほどお話しさせてもらったとおり，子どもの件をたくさん扱わせてもらっています。なので，極端な話を言うと，ないとは思うんですけれども，場合によっては，ハラスメントが起きたという学生の立場で弁護士としてお話しに来るということも，実際にはほかの大学さんではあったりします。なので，私としては，今回お話しさせてもらう中で検討いただきたいのは，逆側，学生さん側でひどい思いをした人たちがいた場合には，その弁護士が何を考えているのかということを考えていただく時に，今日お話しさせていただく内容というのは，非常にそのまま役に立つ内容だと思っております。

なので，皆様には，ぜひいろいろな立場からお話を聞いていただければというところの１つとして，ある意味主戦場が学校であるという弁護士が，どんなことを考えているのかという側面から見ていただけたら，ありがたいなというところでございます。

わからないことは，終わった後の質疑応答でどんどん聞いてください。私のほうで必ず答えをさせていただきます。なので，ちょっとわかりづらいなと思ったら，最後に質問するんだというつもりで構えていただければありがたいです。では，早速内容に入ってまいります。

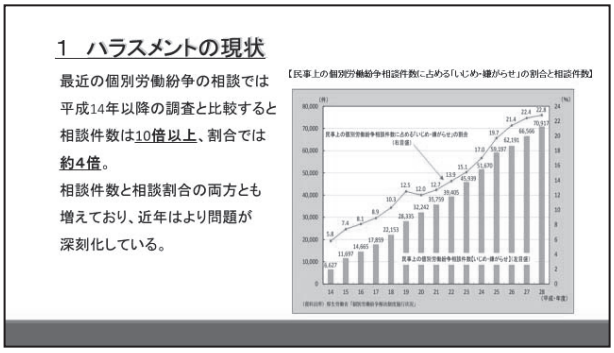
今回のセミナーでの狙いというところですね。ハラスメントについて50分間で，もう既に時間がたっていますけれども，講演させていただきます。



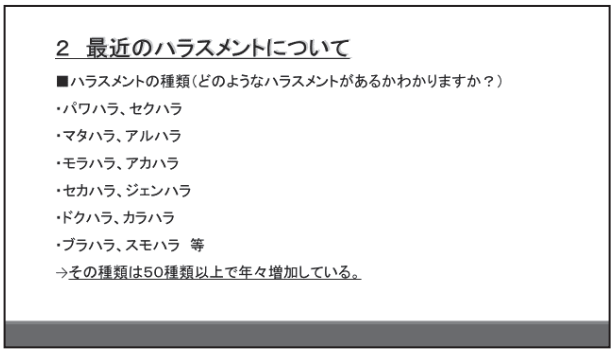
細かいことは，ぜひ細かい本で検索してください。かといって，基本的な内容というのは，今までも何度も皆さん説明を受けているはずです。なので，細かい内容には入らないで，でも基本的な内容だけでも不足です。その間をとって，即役に立つように，基本的な言葉の意味を深堀りする，これがこのセミナーでの話の前提になります。

まず，ハラスメントというものがどれだけの影響のあるものなのかというところについて，これも既に知っていらっしゃるとは思うんですけれども，話します。知らなかったら，ちょっと足りないかもしれないと思ってください。

ハラスメントの現状です。最近の個別労働紛争の相談で，平成14年以降の調査と比較すると，相談件数10倍以上，割合では４倍です。これがハラスメントの相談なんですね。右肩上がりに上がっていくもの，これがいじめ，嫌がらせ，そして大人が答えたという，これは職場の内容，どんどん増えているんですね。なので，この国では，もともと多分あったんですが，最近そういった問題があるぞということで，相談ができる環境が整いつつあります。その結果として，以前よりも紛争になりやすい，問題になりやすい状況が徐々に生まれてきているということが言えるわけですね。

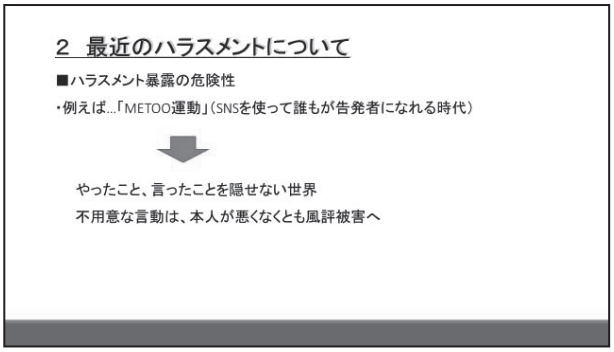


そして，ハラスメントについてというところで，これびっくりすると思うんですが，今現在，ハラスメントと名前のついているもの，ざっと上げてもこれぐらいあります。パワハラ，セクハラ，マタハラ，アルハラ，この辺までは皆さんご存じだと思います。モラハラ，アカハラ，ここまでいいですね，セカハラとか，ジェンハラとか，ドクハラとか，カラハラ，ブラハラ，スモハラというふうに，ずっとやっていくんですが，覚えていただかなくて結構です。ジェンハラというのは，私，最初聞いた時にジェンガハラスメントという，ジェンガをやる時に，ガシャンとやるような人のことかなと勝手に思ったんですが，ジェン

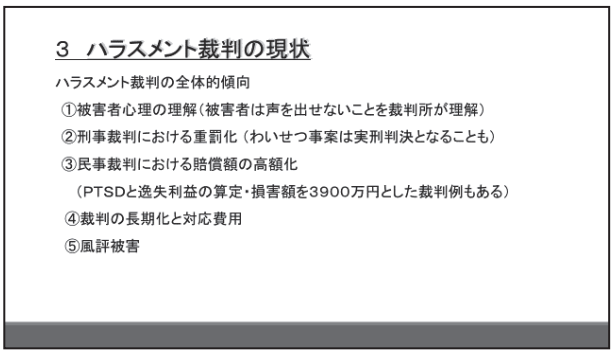


ダーハラスメントですね。男らしさ，女らしさ，そういったものを強要する場合。ドクハラって何というと，ドクターハラスメントですね。皆さんあまり，そこまでというところではあると思うんですけれども，スモハラ，スモークハラスメント，タバコですね。そういった話題とか，結構ハラスメントとつくものが増えています。

だからといって，これらが全て問題になるわけではないんですが，実際にはハラスメント暴露の危険性というところで「Ｍｅ Ｔｏｏ」運動ですね。ＳＮＳとかで，私もやられたということで，後で言われることがあるので，今現在問題になっていないということは，全然安全弁になっていると思い込むのは間違いなんですね。今現在も被害を受けていると思っている人がいたならば，いずれ，大きな波になって返ってくる可能性があります。なので，今問題になっていない，今まで問題になっていないことは，何の支えにもならないというふうに思っていただく必要があります。



じゃあ，どういうふうなものを考えていったらいいんだといったところで，これも知っておいてほしいのが，ハラスメント裁判の現状です。ハラスメントの裁判は，さっき相談件数が増えているように，裁判自体増えています。その中で，被害者心理の理解ということがよく言われます。被害者は声を出せないことを裁判所が理解しているんです。なので，よくあるのが，事件当初何も言わなかったのが，卒業した後に問題化されたとか，さらには，１年前の出来事を今さら言い出したとか，よく対応されている方の中では，そういう声が聞こえることがありますが，裁判所はそう考えません。基本的には，そのやられている当時に声を出すこと，リアルタイムに対応することなんて無理だよねというふうに裁判所も考えています。なので，本当に今起きていない，今問題になっていない，この間言いすぎちゃったけど，あれ何も言われてないからセーフということではないんですね。後で言われる可能性があります。



特に，セクハラに多いですけれども，刑事裁判における重罰化ですね。わいせつ行為に関しては，非常に慎重に気をつけていただく必要があります。合意があったと思った，皆さん言います。なので，それだけではフォローできない問題があるんだと，この後ちょっとやりますけれども，ぜひ検討いただきたい。

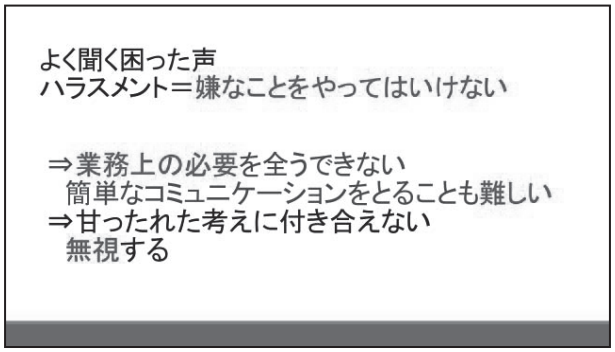
３番，民事裁判における賠償額の高額化です。一昔前は，ＰＴＳＤで精神的な苦痛を

受けたからといって，損害賠償の金額としては最大値100万円ぐらいが関の山でした。日本ではそんなものだったんですね。ただ，実際には，近年よく言われているのがＰＴＳＤと逸失利益，この逸失利益というのが問題で，要は，本当だったら働けたのにＰＴＳＤになって心が病んでしまって働けなくなっちゃった。５年間働けなかったので年収の５年分ください。こういう損害賠償が実際に通るようになっているんですね。そういった意味で，実際に3,900万円の損害賠償が認められた事例もございます。なので，近年，損害賠償額が高額化しているんだというところも，ちょっと注意が必要です。

４番目，裁判の長期化と対応費用。これは弁護士費用等ですね。実際には，皆さんが仮に訴えられてしまった場合には，弁護士をやはりつけなければいけません。その時には，学校側で用意する弁護士とはまた別に，自分用の弁護士なんかもつけなければいけなかったりとか，さらには弁護士に呼ばれて繰り返し事情聴取に応じなければいけないなんていう負担もあったりします。その関係で，繰り返し行っている間，時間がかかってしまう。

さらには，これが気の毒な話なんですが，風評被害がやはりあります。あの人は訴えられたらしいよ。訴訟になっている間，１年間，２年間ぐらいはずっとこの裁判自体続きます。そうすると，この風評被害が消えないです。今，実際に風評なのかどうかというのが，ちょっと微妙なところではありますが，某大学の学長さんがハラスメントの問題があったというところで，少し学内で隠蔽があったというふうなことで，ニュース報道が出たりしています。その後どういう状況になっているのかとか，追加の報道があるわけではないんですけれども，やはり一度出ると，ネット上からその名前は消えません。なので，今後検索すると，やはり出てきてしまいます。そういう名前が出てきてしまう状態になると，気の毒なのが，翌年以降，授業なんかを持とうとすると，やはり学生たちが結構検索してきたりするものですから，あの先生，ハラスメントした先生だというふうなことを，何かにつけて言われてしまう，そんなリスクまであったりします。そういった意味では，ネットトラブルとの兼ね合いと風評被害というのは，もうかなり見逃せないリスクになっています。

こういったハラスメントの問題が結構起きていて，要は，結構致命的なリスクになるわけなんですけれども，その致命的なリスクであるハラスメントの問題を，皆さんの声を聞いてみると，よく言われるのは「ハラスメントは嫌なことをやってはいけないということですよね」，ハラスメントは嫌なことという意味ですから，嫌なことをやってはいけないということですよね。そうすると，業務上必要な指示を出したりとか，さらには何か相手との談笑の



ために，コミュニケーションのために話しかけてあげたのに，それをハラスメントと言われちゃったら，こっちは元も子もないよ，立つ瀬がないんだよとか。

上は萎縮してしまうチームですけれども，逆に攻撃的になる方もいて，甘ったれている，そんなふうに何でもかんでもハラスメント，ハラスメントとうるさいんだ。そんなことにつき合ってられないんだよと言って無視する方。多くの場合，悩んで悩んで，挙げ句にどちらかに割り切る方が多いです。

ただ，今日ぜひ覚えておいてほしい１つ目の考え方がこちらです。ハラスメントには，二重の基準があるということを，ぜひ覚えておいていただきたいんです。ハラスメントと言われた時に，考えなければいけないのは，この２つの基準があって，それぞれにハラスメントの意味があるんだということを，ぜひ今日，皆さん頭の中にインプットしていってください。何がというところで，次から説明に入ります。

考え方①

「ハラスメントには二重の基準」がある

1 『相手が嫌だと感じれば』ハラスメント
⇒「いじめ防止対策推進法上のいじめ」
■ この感覚は、しないため、させないため、相談を受けるとき普段の指導に必要
2 『一定の基準を超えるものだけ』がハラスメント
⇒「裁判例で実際に問題になる損害賠償の要件」
■ 懲戒や指導で対応する場合にはこちらの思考が必要。過剰な処分は『逆側の裁判』を招くリスクにもなる。
この『二重の基準』があることを忘れると問題が起きる

まず１つ目の基準。相手が嫌だと感じればハラスメントです。これはよく言われますね。いじめ防止対策推進法という法律があります。これは高校とか中学だとか小学校だとかで，ずっと言われていて，今の子たちは，この基準である意味生活をしてきているわけですけれども，ここで言われているいじめの基準は，まさに相手が嫌だ，本人が嫌だと感じればいじめだというふうな水準でやっています。

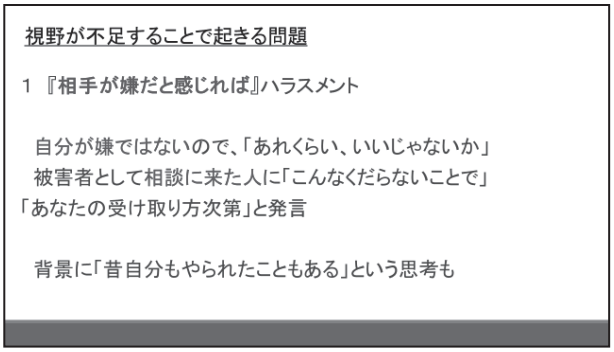
この考え方は，しないため，させないため，相談を受ける時，普段の指導で心がける必要のあるハラスメントの定義です。これはとても大事です。相手が嫌だと感じればハラスメントなんだよ。これに対して「うるせえ」って言っちゃう人もいるんですけれども，そんなことはない。普段の生活の中では，この基準でぜひ活動していただきたい，そういう基準なんです。

その一方で，ここから先もまた大事になってくる。一定の基準を超えるものをハラスメントと呼びます。これは，裁判で問題になる要件です。相手が嫌だと思えば全部ハラスメントになるわけではないんですね。そのうちの一部だけなんです。そのうちの一部というのはどういうものかというと，裁判例で実際に問題になる一定の水準を超えたものをハラスメントと呼びます。人を傷つけた，社会的に見て人を傷つけたと言えるかどうか。そういった水準で把握していくのが裁判例で問題になる基準です。この後，この

基準について説明させていただきます。

この時に気をつけなければいけないのは，この基準でやらないと，懲戒や指導で対応する場合に，こちらの思考が必要で，過剰な処分は逆側から，処分された側から裁判をされます。ハラスメントだって相談を受けて，あいつひどいやつだと言ってすぐに処分したら，その人から逆に「こんなことされるなんてひどいじゃないか」ということで，逆側の裁判を招くリスクがあります。なので，そういった意味では，この両方の感覚を私たちは知っておかなければなりません。

不足するとどんなリスクがあるのかというところを見ていくと，相手が嫌だと感じればハラスメントなのに，この感覚を持ってない人がいます。そうすると何を言うかというと，自分が嫌ではないので「あれくらいいいじゃないか」とやった側が言います。「あれぐらいいいじゃん，ハラスメントなんて何言ってんの，別に大したことないよ」というふうに言うんですね。



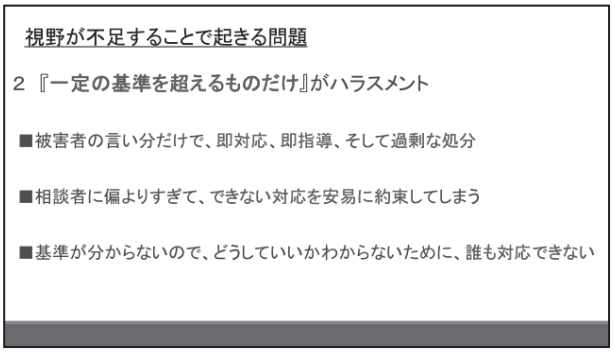
次，被害者として相談にきた人に，第三者の立場ですね，誰々さんに，こういうことされたんですと来た時に，「そんなくだらないことで，私の時間をとらないでもらっていいかな」。くだらないんだと，ちょっとしたことじゃないかというふうな話をするんですね。さらに言えば「あなたの受け取り方次第でしょう，そんな大したこともないのにさ」。この「大したことないのにさ」の中に抜けているのは，ハラスメントは，その人が感じればハラスメントだという意識が抜けているので，「私は感じません」というふうに言うんですね。それってハラスメントではないと思いますと，その人に押しつけたとしても，その人が納得しなければ変わらないはずなのに，自分の意見をその人に押しつけてしまう方がいます。これはよくありません。なぜかというと，その相談を受けた人のその発言が，次のハラスメントとしてターゲットにされてしまうからなのでもあります。その人自身のためにもよくありません。そんなアドバイスをするぐらいだったら，黙っていたほうがいいです。

そうではなくて，その方が負担を感じていたならば，「そうなんだ。あなたにとってはハラスメントだったんだね」，そこを受けとめてあげる必要がどうしてもあります。これが，相手が嫌だと感じればハラスメント，入り口の部分です。

ただ，こういうことを言ってしまう方の中には，多いのは，背景に自分も昔やられていた方が多いです。自分も昔，嫌だった。だけどそれを私は乗り越えて，今，ここにきているんだ。だから，あなたも乗り越えたほうがいいんだ。これは，論理として通っているように見えるんですが，ＤＶの被害者の方が，次の自分の子どもが生まれた時に加害者になる時に，同じことを言っています。昔，自分が親父に叩かれて育った。だから

俺も子どもを叩くんだ。この間問題になった，子どもが死んでしまった事件がありましたけれども，ああいった事件でも，親御さん必ずこういうことを言います。

なので，ぜひ，この言葉が頭をよぎった時には，自分も被害者だったんだなというふうに思ってあげてほしいぐらいです。自分も被害者だったんだな。あの時，俺はつらかったけど我慢したもんな。でも，次の世代にそうしないようにしようというふうな意識を持っていただきたいのが，相手が嫌だと感じればハラスメントのところで覚えてほしいことなんですね。

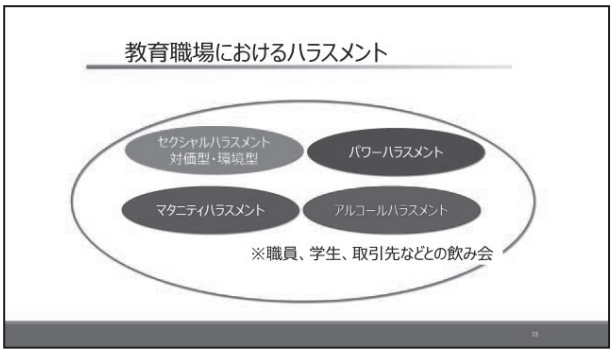


その一方で，視野が不足することで起きる問題，もう１つが，一定の基準を超えるものだけがハラスメントという意識です。被害者の言い分だけで即対応，即指導，そして過剰な処分，これをやる学校はあります。ハラスメントを受けた。セクハラを受けました。「何，とんでもないやつだ。よし，すぐ呼び出せ。お前何やってんの，とんでもないことしやがって。俺の顔に泥を塗ったな。お前なんて出てけ」すごい大騒ぎしちゃうんですね。相談者に偏りすぎて，できることではないのに対応を約束したりします。「よし，わかった。お前ひどいこと受けたんだな。じゃあ相手のやつを退学にさせてやる。俺に任せとけば大丈夫だ」この約束が被害者の方にとっては，すごい天からの授かり物ではないでないけれども，大感謝されます。

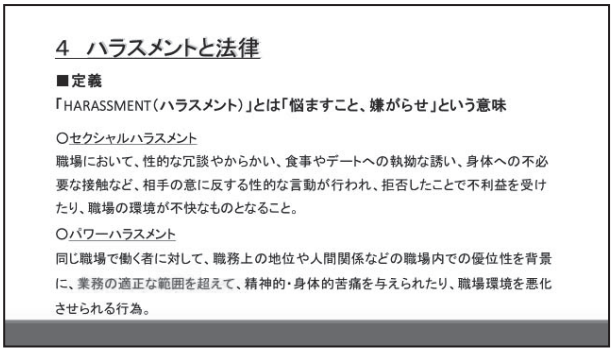
ただその一方で，実際にやろうとしたら，例えばそれこそハラスメントであると顧問弁護士に相談したら「社長，そんなことできませんよ。そういうの無理です。この後裁判やられたら，むしろうちの会社負けますよ。」と言われた時。そうしたら，ある意味「ハラスメントだ。出てけ」と言って出ていった人が，校門を「どうだ，判決勝ったぞ。入れろ」と言って，堂々と入ってくることになっちゃいますよ。それではさすがにメンツ保てませんよね，なんていうことも後で起きたりするんです。そうすると，被害者の方が「なんであの時約束してくれたのに」，こういう壁にまたぶち当たって，今度は被害者側の方から訴訟のリスクを負うことになりかねません。なので，そういった意味では，偏りすぎた約束はしない。一定の基準を見ておく必要があります。

実は，あまりこういう話をすべきじゃないかもしれませんが，地域的な差があります。実は，私の感覚的には，関東より以北の方で，学校で相談を受けるのは，このパターンが多くて，相談をされたけれども，全く対応してくれない。だけれども，隠蔽しているわけではないんです。何もしないんです。判断をしてくれないんですね。ジャッジが出ないんです。この状態で，何でなのかというところで，私，よく話し合いに行くんですけれども，その時に出てくるのがこれです。基準が実は内部でわかってないんです。ど

の基準までいったら，どの処分を出すというのが，はっきりしないから，自分たちの内部で話し合いを持っているんだけれども，結論が出ないまま何もしないんです。その何もしない姿が，被害者からすると隠蔽されたというふうに見えちゃうんですね。判断ができないだけなんです。やったことがなくてわからないだけなんですが，被害者側から見ると，対応してくれない，隠蔽している，こんなふうに見えてしまうことがあります。これは基準を覚えておけば，ある程度対処ができるようになるので，この点，ぜひ覚えておいていただきたい。

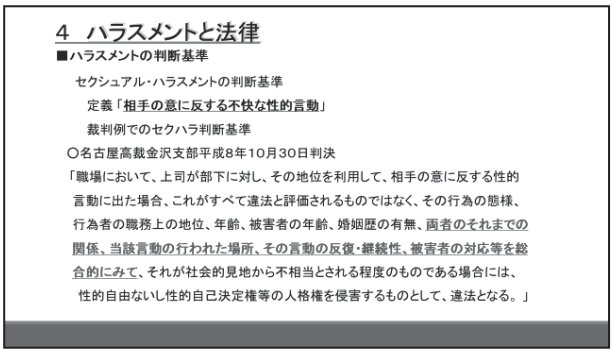


そういった意味で，教育現場におけるハラスメント，ざっと見るとセクシャルハラスメント，パワーハラスメント，マタニティハラスメント，アルコールハラスメント，こういったものの基準をある程度自分たちの中に落とし込んでおいていただいて，そして，被害者の気持ちになっていただくこと，この二重の基準は，両方必要なんだということを心の中に入れていただいて対応いただけると，皆さんのリスクは劇的に減らせるものと考えています。



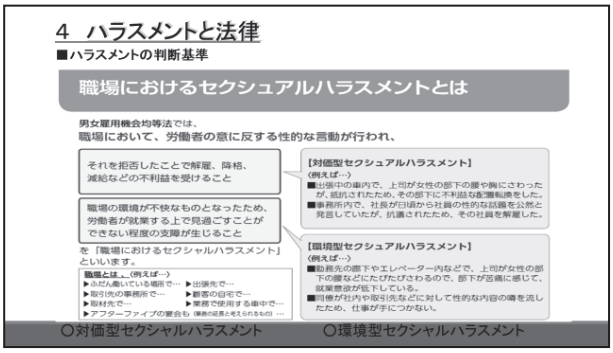
では，早速なんですが，ハラスメントとは悩ますこと，嫌がらせという意味なんですが，これ定義です。皆さんも何度か見たことがあると思うので，無理にメモをとっていただく必要はありませんが，セクシャルハラスメントは性的な冗談やからかい，食事やデートへの執拗な誘い，身体への不必要な接触など，相手の意に反する，ここだけ覚えておいていただければ結構です，相手の意に反する性的な言動が行われた。そして，拒否したことで不利益が与えられたりとか，職場の環境が不快になることを言います。要は，罰があるんです。性的な接触，デートを含めた何かを求められて，断ると嫌なことが起きる。例えばデートの誘いをするとか，そういったもの自体は，実際にはこれがいけないとかということではないんです。それを断った側に，不利益がその後あるかないかがとても大事です。その後に「あいつ何か断ったらしいよ」とか，例えば「あのぐらいのジョークも通じないやつなんだって」とか，そういったマイナスのお話が広まらなければいいんです。それさえなければいい。だけれども，実際にはこれはセットになっていることが非常に多いので，そういった意味で，そもそも性的な言動はやめておきましょうというのが，よく出てくる対応策ではあるんですけれども，実際には，不利益なことがその後に起きるかどうかが，裁判での基準にはなっています。

パワーハラスメント，これは最近多いです。なので，皆さんもぜひ，ちょっと見ていただければと思うんですが，同じ職場で働く者に対し，職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に，これは何を言っているかというと，部下でも上司より強い人がいるんです。チームで仲間つくっちゃって，「あいつ本当に使えないよね，あの上司」とかということを，下のほうの人たちがチームになって，上司の人をないがしろにするなんていう例もあるので，必ずしも職場の上下に限りません。優位な立場を使って，ここです，業務の適正な範囲のところです。仕事なので厳しさは必要です。なので，厳しいことを言ったらハラスメント，そんなことはないんです。必要な範囲を超えてやった場合に，ハラスメントになります。パワハラになります。だから，仕事上を超えて必要かという視点が絶対に必要になってくるのが，このパワハラなんですね。



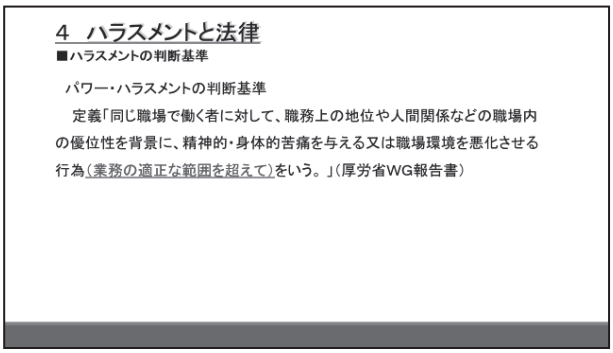
ここもいこうと思うんですが，セクハラの関係，基準ですね，先ほど言ったとおり，相手の意に反する不快な性的言動というところでして，両者のそれまでの関係とか，言動の行われた場所，反復・継続，被害者の対応等を総合的に鑑みて，なんていうところが赤字になっていますけれども，実際には，広々と見ます。なので，その言動１個で，例えば性的なジョークを１回言ったからアウトとかということではなくて，その前後のお話を全て見ていって，その言葉にどんな意味合いが含まれているのかなというところも含めて裁判では判断されます。

なので，１回きり言ったから，必ず裁判で問題になるとか，ちょっと言ってしまった，デート誘ってしまったからもう問題だとか，そういうレベルではないということで，その限りにおいては安心していただいて結構なんですが，セクハラというものは，基本的に相手の意に反する不快な性的言動です。基本的に，パワハラと違って仕事場で言う必要がありません。性的な言動を職務上どうしてもしなきゃいけないんだということは，まずないですね。なので，セクハラは，余計なことを言わないでねというのが基本的なセクハラの対応になってくるところではございます。



職場におけるセクシャルハラスメント，ここら辺は，時間がある時に，ぜひ，もしよろしかったら，見て頂ければと思います。ただ大事なのは，不利益なんですね。支障が生じたとか，断ると，「空気悪いよな，あいつ空気読めねえよな」とか言うのは絶対駄目よというのがセクハラのポイントになります。

ハラスメントと法律，パワハラですね，こっちが意外と難しいです。先ほど挙げたように，同じ職場で働いている人に対して，業務の適正な範囲を超えてやった場合です。適正な範囲の中であれば，厳しいことを言ったってしようがないんです。「おい，何やってんだ。そんなことやってたら，お前，死んじゃうぞ」，命がかかった職場であれば，なおのことそういう言葉で言わなきゃいけません。なので，厳しいことを言ったらアウトではなくて，必要のないことをしたらアウトなんだというところがあります。



じゃあ次を見ていくと，これなんですね。ハラスメントで，よくやられている。でも，ジョークみたいな絵ですよね。ただ僕，偶然にも全部見たことがあるんです，最後まで。大人ですよ，みんな，これどっちも大人なわけですよ。だけども，現場では感情が煮詰まると，子どもみたいなことをやっちゃうんですね。なので，すごく気をつけてほしいんですが，まず１つ，パワハラの６類型とよく言われていまして，身体的攻撃（暴行，傷害）です。物を投げるのも暴行です。なので，これ警察来ます。なので，本当に人に向かって物を投げたりとか，怒ったからバンとやったりとか，そういうのは絶対やってはいけない。これは暴行，傷害です。

精神的攻撃（脅迫，暴言）ですね。例えば「バカ」とか「アホ」とか，そういう言葉って職務上要らないはずなんですね。「バカ」「何が」という話になってしまうので，あまり意味がないんですね。精神的攻撃というものは，特にわかりやすいのは「バカ」とか「アホ」とか，そういったものが入ってくるというところになります。

次，人間関係からの切り離しですね。隔離，仲間外し，無視ですね。これ意外とあります。結構多いです。仕事ができない，使えないから，あいつは〇〇なんだというところで，よくこういうのがあります。

過大な要求。不要なことや不可能なことの強制です。これは，過大な要求自体がいけないんじゃないんですね。厳密に言うと，不要なことや不可能なことを要求している場合です。できもしない人にコピーをとらせるとか，さらには，毎回毎回，無駄に掃除をさせたりとか，場合によっては，ずっと一日中机を窓側に向けて座ってろとか，そう

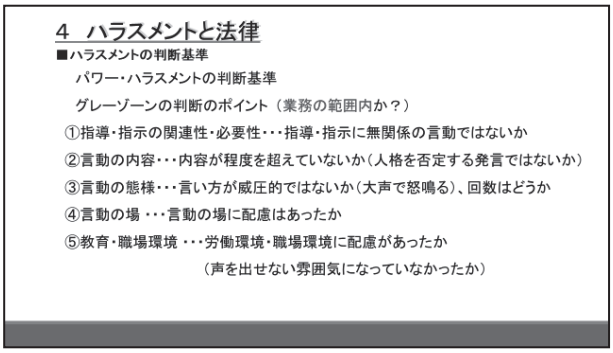
いったようなことを求めていくと，これは過大な要求とかって出てきます。

これ，過小な要求にも関わってくるんですが，仕事を与えない，程度の低い仕事しかやらせない。本人の能力水準があります。職責が何よりもありますね。例えば部長とか課長とか主事とかという役職がついているのに，従来，その役職に与えられていた仕事が一切ない場合ですね。日本の場合，降格とか解雇するというのが非常に難易度が高い関係もあって，嫌がらせという形でそれを発散する方がいます。そういうことは許されないというのが，過小な要求。

もう１個はプライバシーの侵害です。私的なことに過度に立ち入ります。なので，お前は結婚してないからこういうことをするんだとか，そもそも人の気持ちがわからないのは，お前の家族がどうのこうのとか，親がどうだとか，そういったことを過度に入ってきたりするんですね。仕事も終わってないのにどこどこに遊びに行くのとか，そういうふうなことで人のプライバシーの中にどんどん入っていこうとするのも，これもパワハラになっていく可能性があります。

なので，職務上必要なことかなということですね。常に自分たちの中でも考えていただく。これがパワハラを１つ見抜く方法になります。

パワーハラスメントの判断基準の中で，さらに言うとグレーゾーンの判断のポイント，業務の範囲内かというところについては，今，５つ上げさせてもらいました。これぜひ見ていただきたいのが，指導・指示の関連性・必要性。指導・指示に無関係の言動かどうか。これって仕事してもらう上で必要かなということを常に考えてください。



言動の内容は，内容が程度を超えていないか。人格を否定する，バカとかアホとか，さっき例で挙げましたけれども，こういった発言になっていないか，

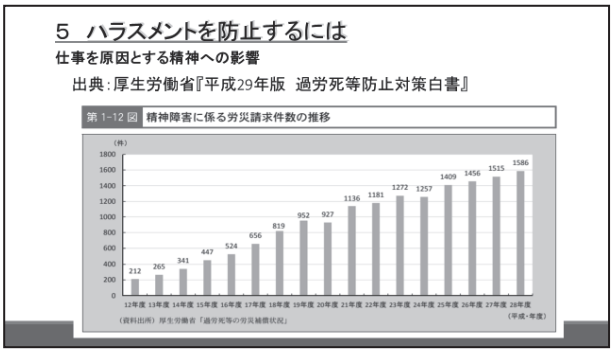
言動の態様，言い方が威圧的，大声で怒鳴ったりとか回数ですね。生まれながらに大きい声の人っています。結構裁判になっている事例の中には，そういう方がいらっしゃいます。地域的に話し方が雑だったりとか，方言で，関西の方が結構裁判例で出てくるんですけれども，「何でこんなこともできんのや」「お前，何考えとんじゃ」というふうなことをパッと言ったりするんですね。そういった言葉がハラスメントと受け取られてしまう可能性がありますので，ちょっと自分の声大きいか小さいか，その辺も実は人の意見を聞いたほうがよかったりします。

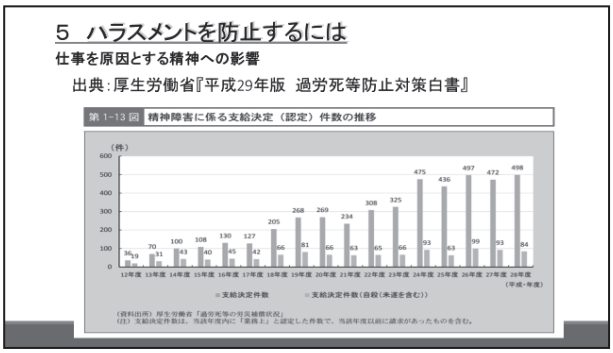
④言動の場に配慮はあったか。みんなの前で個人的なことを指導するというのは，ハラスメントに該当しやすいです。こういった話をしている時に，うなずいてくださる方がいらっしゃいます。うなずいている方を見ると安心するんですが，「へえ」という顔

をしている人が多いと，ちょっと不安になります。これ結構大事です。言動の場に配慮はあったか。例えば今，私がこの壇上から今のように，こういう人はいいけど，こういう人は駄目だと言うと，聞いている人からするとふっと，もしかして俺のこと言ったかな，私のこと言ったかなと不安になるんですね。これです，この効果です。ある意味，周りの人間がみんな見られているので，あの人，今寝てますよねとか，あの人，今携帯いじってませんかということを僕が言ったら，多分みんな見るんですね。それが威圧効果になるわけです。なので，個別の指導というのがとても大事です。ただ，１対１もリスクです。その時の考え方としては，２人とか３人程度が一緒に席を並べてお話をさせてもらうとか，ある程度，こういう場の端っこのほうで，みんなが見ている中で，だけども声が聞こえないくらいのところでお話をするとか，そういった内容で，相手に配慮を示しましょうということになります。これで裁判例になったのは，その人がつくってきたレポートをパッと取り上げて，みんなの前でバッと捨てて，お前はどうのこうのとかというふうなことを大騒ぎしてしまったという事例があったりしました。そういうことをやってしまうと，当然アウトですよということになります。

⑤教育・職場環境ということで，労働環境・職場環境に配慮があったかというところで，相談する場所がないとか，さらにはその人に嫌われてしまうと，ほかに行くところがないとか，そういった条件になってくると，受け手側の余裕がなくなります。その状況でされたハラスメントは，より厳しい判断を受けやすくなります。なので，逃げ道をつくった上でお話をするということが，実はとても大事になってきます。

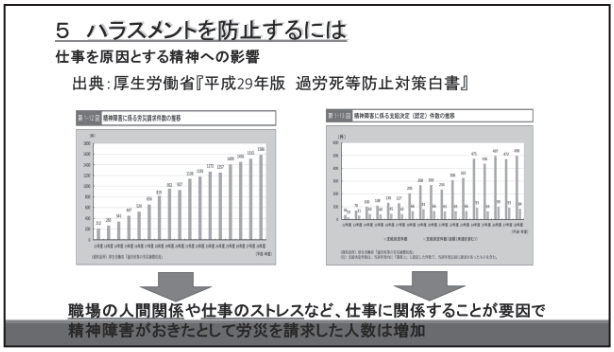
こういったところを，ぜひ皆さん，もうちょっと検討しながらお話をしていただきたいところではあるんですね。そういった中で，仕事を原因とする精神への影響というところで，これは過労死の防止対策白書ですね。これ，労災の請求件数です。実際に労災の請求件数，ずっと右肩上がりで増え続けています。多分，今後も増え続けるんじゃないかなと思っています，大きな面で言えば。これは，精神的な苦痛に対する働いている人たちの気持ちが，よりセンシティブになってきている，厳しく見ているというところでございます。





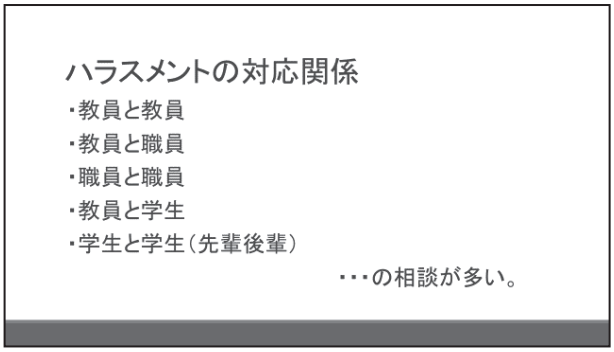
ハラスメントを防止するにはというところで，仕事を原因とする精神への影響というところで，実際に労災が認められた事例です。これもずっと増えてきています。オレン

ジのが自殺だとか未遂を含んだ重大案件に関する件数なんですが，それが急増しているわけではないんですが，全体的にはずっと精神的な負担を受けているということで，労災認定が認められている案件が増えてきているということになります。



なので，今の時代は，ちょうどパワハラがマイナスのものとして評価されている時代だというふうに覚えておいていただきたいんですね。職場の人間関係や仕事のストレスなど，仕事に関係することが要因で精神障害が起きたとして労災を請求した人数は増加していて，これは即ち心の課題をマネジメントすることの常識が求められているんだ，職場内でそのマネジメントも必要なんだ，という時代の表れである，背景であるというところは，ぜひ覚えておいていただきたいところでございます。

ハラスメントの対応関係というところで，実は私のところにも結構来ます。よく相談に来るのは教員と教員ですね。例えば，教授の方から助教の方にとか。そういった方で，教員と教員の間にも起きますし，教員と職員さんでも起きますね。事務職の方に対しての言動が，先ほど上げた某大学の方は，どうやらこれが起きたみたいなんですね。



あとは職員と職員ですね。これも上司の方から，課長さんからとか，部長さんからとかというふうなことで，職員と職員ということもありますし，教員と学生，これは昔から言うアカハラの例ですね。アカハラというのは，実はパワハラのアカデミック版だというふうに思っていただくと，今は整理がわかりやすいと思います。教育指導の上で必要以上の発言をすると，アカハラになりやすいんですね。なので，パワハラとしてまず捉えていただくのが正しいと思うんですけれども，教員と学生さん，この間もよく相談に来ます。

学生と学生も，最近よく起こります。後輩と先輩ですね。皆さんは，実は安全配慮義務という義務を負っています。なので，子どもたち，学生さんたちが学校で勉強できる，大学で勉強できる環境をつくって差し上げるということで，実は大学側のサービスの内容なんですね。これは，国際法的に見て，私は，日本が結構レアケースなんじゃないかなと思っています。かなり厳しいなというふうに私は思っています。

なので，学生たちが学校に来るチャンスをつくるのは，学校の先生たちの責任なんです。大学の先生方の責任なんですというのが日本の考え方で，そうすると，学生と学生

で結構問題になるのが，ハラスメントの中でセクハラが多いなというふうに私は思っています。

あまり恋愛経験がないままに，学校の中に入って，勉強の上下関係を，例えば女性の後輩の子がいて，男性の先輩がいて「俺，すごい勉強できるだろ」「そうですね，先輩」「いや，これもわかるだろ」「そうですね，先輩」，この関係性を自分への尊敬の感情というふうに受け取ればいいんですが，残念ながら，結構多いんですよね。勉強ができるとか，頭がいいと褒められることを，まるで小学校の頃の足が速いと勘違いして，「足が速い，すごい，好き」というふうに言われた時代を，まず心のどこかにみんな覚えていて，頭がいいと言われたことに対して，なぜか，きっと彼女は私のことを好きなんだと思ってしまう。学生さんも，さらには，場合によっては教授の先生もいらっしゃったりすることがあって，その結果として，性的な関係を迫ってしまうなんていう事例があります。

言われた女性側も，もしもここで断ったら，何かこの後，不幸なことが起きるんじゃないかしらというところで，不安があるものだから，明確に否定しません。明確な否定をしないことで，どんどん先に先に進んでしまって，ある日限界だということで，相談を女性がして，その時にはよっぽどひどい事件になっているので，その時には大騒ぎになってしまって，退学だとか，場合によっては解雇だなんていう話に発展してしまうなんていうのもあったりします。

ここで，抜けているパターンが１つあって，それが何かというと，職員と学生です。実は，私自身はあまり相談の例がありません。これが，１つこの後の整理で出てくるんですけれども，ハラスメントが起きやすい要因や環境とも関わっているものと，私は考えています。

というのも，あまり職員の方が学生との関係で上下関係を持つということが，一般的には多くないからなんですね。ただ，ちょっとお話を聞かせていただくと，この大学の中で，学生さんをアルバイトで学内に雇っていらっしゃったりだとか，いろいろな関わり方をされているようなので，そうなってくると，これは問題が起きてくる可能性がありますので，皆さん，今は何も起きてないから安心するというのはやめていただいた上で，慎重になっていただきたいんですが，多くの場合は，あまり職員さんと学生さんっていうのが表になりません。

考え方②

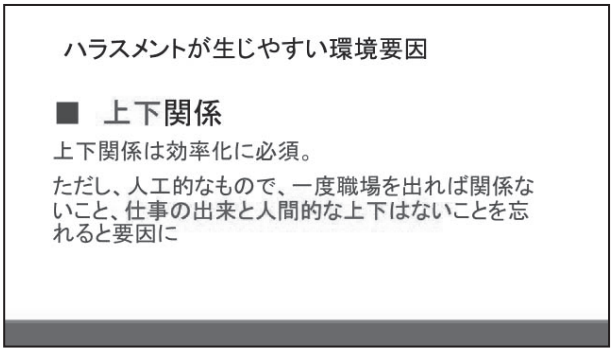
大学は
「ハラスメントが起きやすい」
環境にある

それが何でなのかというところで，第２の考え方，これをぜひ覚えておいてほしいんですが，大学はハラスメントが起きやすい環境です。これはもう残念ながら，皆さんが悪いとか，大学教授っていうのはね，というふうなことじゃないんですね。純粋

にシンプルに，大学の構造というのが，日本の構造の場合は非常にハラスメントが起きやすいところにマッチングしています。なので，どうしてそうなのかというところをぜひ覚えておいてほしいんです。これ，ぜひ覚えてください。ハラスメントが起きやすいです。普通にやっていたら起きやすい環境だと思ってください。

よく，割れ窓理論なんて言ったりしますけれども，車の割れ窓が起きていると，割れた窓があると，当然，その地域は，悪いことしてるやつがいるから，俺も悪いことしていいんだと思っちゃうというところで，犯罪発生率が上がる。だけども，ニューヨークの地下鉄なんて，今，日本企業が入ってきれいになりました。そうしたら犯罪が減ったんです。

なので，環境によって人間は左右されます。その上で聞いておいてほしいのが，大学の環境はハラスメントがもともと起きやすい環境です，残念ながら。だからこそ，慎重に考えてほしいんですが，なぜ起きやすいのか見ておきます。



まず１つ目，上下関係です。上下関係は必要です。効率化のためには必須です。ただし，人工的なもので，一度職場を出れば関係はありません。仕事の出来と人間的な上下，人としての価値に上下はないというところを明確に意識しておく必要があります。時々，仕事ができていないあいつは，罵倒されて当たり前だというふうな発想を持つ方がいらっしゃいます。これは，ロールプレイングの中でロールにはまり過ぎています。その仕事に熱中しすぎて，もはや頭の中がその世界の人になっちゃっています。これ一回捨てましょう。仕事が終わったら，その途端にイーブンです。関係性に上下はありません。この意識を失ってくると，徐々に徐々にハラスメントが起きやすくなってきます。

なので，上下関係は大事なんですが，上下関係は仕事が終わったら消滅するものだという意識は必要です。その上で，礼節のために仕事が終わっても上下を続けるというのもありますが，それはあくまでもサービスだというふうに思っていただく必要があると思います。それは，部下の方もそうですね。上司の人は，いつでも自分に優しいなんていうふうに思ってはいけません。ここにはプライベートがくるわけですね。これ，忘れられがちです。

よくあるのが，滅私奉公のような形になる方が多いです。教授職になられた方々は，今は大変な思いをされてなった方が多いと思うんですけれども，名誉ある仕事であって，そこにとどまり続けるためには，大変な努力をされているわけですね。その努力をされた中には，当時のやり方が，今で言う落語家さんとか，古くからの芸能の道に通じるような滅私奉公のような仕事を求められて，自分の尊厳というのはなくて，全体にオール

フォーワンとかワンフォーオールとかの求めに応じてやっている方も多いです。そういう感覚のままに，下の人に向き合うと，どうしても言い方が激しくなることが多いです。なので，上下関係は疑似的なものだという意識を持っておいていただきたい。

次，閉鎖的な環境です。横のつながりがない，または興味がない場合ですね。お互い情報を共有しないから，思い込みや異常事態が是正されません。

ハラスメントが生じやすい環境要因

■ 閉鎖的環境

大学等、教育現場で多い

横のつながりがない（興味がない）

お互いに情報を共有しないため、思い込みや異常事態が是正されない

横がないので比較できない

行為者の権限が強いので止められない

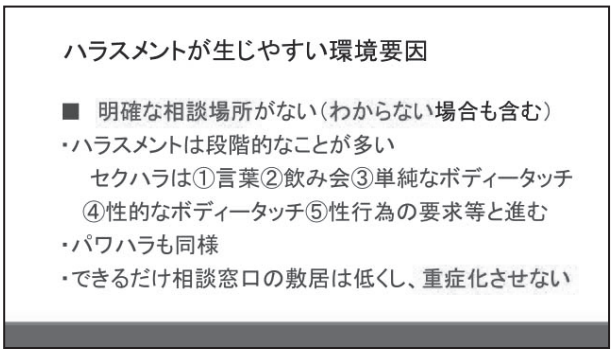
これがよく言われるのは，横がないので比較できない。行為者の権限が強いので止められない。上下しかないんです。よくあるのは，私もよく大学案件もやらせてもらうのであるんですけれども，教授の先生方がやっている分野が余りにも細分化されているので，その結果として，隣の研究生が何をやっているのかということを厳密には知らないという先生が多いんですね。そうすると，当然ですけれども，注意の内容って，やった，しでかしたことの大きさに応じて，やはり怒られて当たり前という感覚はあります。命に関わるようなミスをしたら，当然，大きな声で「何やってんだ」となりますし，逆に，ちょっと「ごめんなさい，寝坊しました。」「よくないよ」，そういうふうな話になってくるわけで，事の大小で注意の大きさっていうのは，やはり必然的に変わってきます。

その時に，隣の研究室ですごい毎日罵声が聞こえるんだけど，あれはどうしてなんだろうかというところを，厳密にはわからないから，言うのやめておこうというところで，お互いに遠慮し合って，結局何も言わないんですね。これは結構多いです。小学校，中学校，高校も，担任制を残している学校さんって結構まだまだあるわけですけれども，よく学級王国なんていう言葉が出ますが，まさに担任の先生しか現場を知らないので，横のつながりがないから，横の教室で何が起きているかわからないということがあります。

この環境が，非常にハラスメントが起きやすくなります。横はないので，自分と同じ立場の人間が今何をやっているのかわからない，比べられないんです。その結果として，ひどいことを受けていても，比べられないから，ひどいと気がつかないんですね。さらに言うと，権限を持っているトップレベルの人たちが，横同士で「お前，それやり過ぎだよ」と言ってくれれば，お互いに「そうかな」と言って聞けるんですけれども，横同士が情報共有しないので，止める人が誰もいないんですね。下しかいません。そうなってしまうと，ハラスメントは止められないという状況が生まれてしまうわけです。なので，閉鎖的な環境ですね。

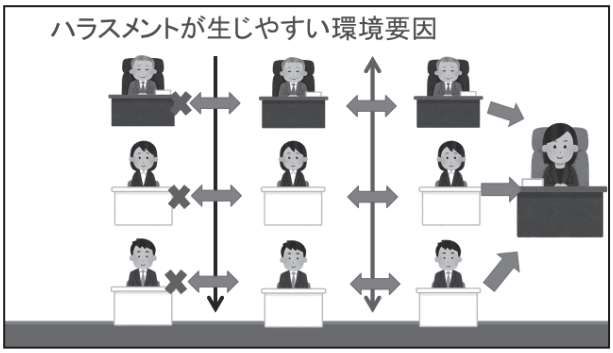
次，これも致命傷になりやすいです。明確な相談場所がない。わからない場合も含みます。つくっていても，みんながわかっていなければ無駄です。ないのと一緒です。な

ので，周知しておかなければなりません。残念ながら，この周知が下手というのが結構多いですね。



ハラスメントは段階的です。例えば，セクハラだと，言葉でまず軽いジョークですね。何か性的なお話をしましょうみたいな話で，簡単な言葉があります。次，飲み会に誘います。そこで単純なボディータッチがあったりします。これは性的なものを含みません。ただ次に，性的なボディータッチが行われます。そして性行為の要求，だんだんグレードが上がっていってしまうんですね。これを途中で止めれば，簡単に止まります。言葉の段階で同僚が，「お前，それ言い過ぎだぞ」とか「ひどいぞ」とかというふうに止めれば，すぐ止まるんです。「ごめんごめん，乗りすぎちゃった」，それで終わるんですが，結局，それを相談する場所がないと，ずっと先へ進んで，この⑤まで行っちゃってから気がついたりすると，もう止める時には懲戒処分なしでは止められない状況になってしまったりします。

パワハラも同様です。最初は大きい声を出しているだけだったのが，気がついたら人格を否定する発言まで増えてきちゃうんです。なので，早めの対応が一番効果的です。ただその時は，相談窓口の敷居をどんどん低くして，重症化される前に相談できる環境をつくる必要があります。



これを簡単に図式化すると，左が一番よくない状況です。上下関係はあります。縦に上から下へ行く上下関係はあるけれども，横のつながりがありません。これ，研究室とかって，結構こういう状況になりやすいと思います。というか，なっているところはたくさんあると思います。なっているところは，ハラスメントが起きやすいんだと思ってください。ハラスメントが起きているかもしれません。ご自身がやっていなくても，もしかしたら，自分の下にいる方，さらには学生はやっているかもしれません。

そしてさらに，右がいい形です。せめて横とつながっていこう。そして，上下関係も情報が行き来できるような環境をつくっておこう。そして，最後に相談窓口を別に持っていること。なので，右の形に近づいていれば，近づいていくほど，環境としてはハラスメントが起きにくい。さらには，起きたとしても早期に解決できる環境にあります。

ただ一方で，左の側のイメージに近ければ近いほど，そのリスクは高まっていると思ってください。その上で，ご自身の研究室や職場がどの状態になっているかというとこ

ろを，慎重に見ていただきたいんです。もしも，一番左側になっているようであれば，もしかしたら今も起きているかもしれません。なので，そのつもりで周りを見ていただく必要があります。

ほかにも原因はあります。過重労働ですね。これ，今度８月の後半に，事務局のＳＤとして，弊社の代表でも少しお話をさせていただく機会が，ちょっと聞いていただく範囲は違うと思いますが，やらせていただきます。

原因は他にも
・過重労働⇒精神的な負担が増大し、高ストレス環境に
・世代別の意識の違い⇒話合いがそもそも難しい
・ハラスメント対策意識が根付いていない
⇒どこかで、内部からの声が必要

過重労働というのは，ストレスがかかります。ストレスがかかると，結果的にハラスメントが起きやすくなります。なので，ストレスが減るように過重労働をチェックしておきましょうというところはあります。

世代別の意識の違い。これは結構大きいですね。話し合いが，そもそも前提，バックグラウンドが違うために難しかったりします。これは，今日，第１部であったと聞いているような，チームワークで別々のチームで，世代を超えた話し合いなんかをする機会を設けていくと，意外と共通点があったりして，意思疎通ができるようになったりします。組織の力学を複雑にするために，知らない人と知らない人をいろいろなところへつなげたほうがいいです。そのほうが，いろいろなコミュニケーションができて，ハラスメントが起きにくい環境ができます。

ハラスメント対策意識が根づいていないというところがあって，実は外部からこうやって来て，話し合いできませんよというふうに言っているだけでは，基本的にハラスメントは終わりません。某企業さんも，外部の人を入れて話し合いになって，2012年ぐらいからずっと続けています。それでも少し前に話題になったようなハラスメントの自殺事件が起きたりするんですね。

なので，外部からの意識づけでは結果的に変わりません。内部から，ハラスメントをなくそうというはっきりとした意思表明が必要になってきます。このあたりがほかの原因としても考えられるところでございます。

実際に対策というところで，「職場のパワーハラスメント対策取組好事例集」なんていう，厚労省が出しているものがございます。こういったものには，日本全国で頑張ってパワーハラスメントを減らした，実際に減らせた組織の代表的な例が集まっています。もしも興味があれば，ぜひ見ていただければと思うんですけれども，ここでの事例を１つ挙げさせていただくと，全役員

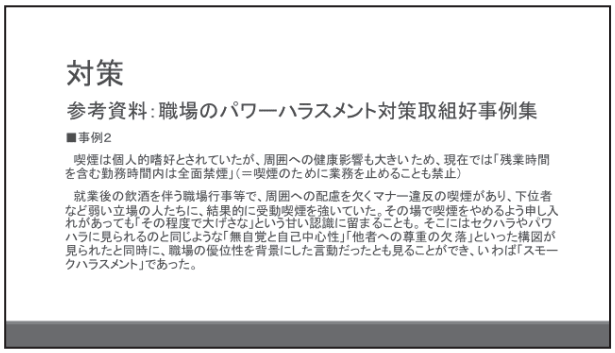
対策
参考資料：職場のパワーハラスメント対策取組好事例集
■事例1
全役員従業員を対象とした研修と並行して、ハラスメントの有無とハラスメント意識の把握のためのアンケート調査を約2,400人の従業員・嘱託・派遣を対象として実施
アンケート用紙は匿名で自由記述欄も設けました。提出方法は、後納郵便で人事部門に直送してもらい、労組の立ち会いのもとで投函地域がわからないように消印を削除するなど徹底
実際の作業内容に即した複数の場面を想定した、体験型のロールプレイを採り入れる。この研修の目的は、行為者・被害者・傍観者をそれぞれ体験することでその立場の感情を理解し、ハラスメントの防止に繋げるもの

や従業員を対象とした研修と並行して，ハラスメントの有無とハラスメント意識の把握のためのアンケート調査を，2,400人の従業員や，それらを対象として実施している会社があります。そして，アンケート用紙は匿名で自由記述欄も設けた。さらには，提出方法は郵便で，しかも後で出す郵便で，しかも人事部門に直接，直送して，しかも労組の立ち会いのもとで，投函地域がわからないように，全部消印をさらに消していって，徹底した環境の中でアンケートをとりました。

そうすると見えてくるんです，意外と。こんなにいっぱいあった。そのハラスメント相談に上がったものに即して，ロールプレイングを実際に実施して，その中で，それぞれの立場をやるんですね。やった人間，やられた人間，そしてそれを見ていた人間，それぞれの立場で全員がロールプレイングをやっていくんです。そうしていくと，何で上司がこんな大声を張り上げたのかというのもわかるし，さらに言うと，なぜ言われた側がこんなにつらかったかもわかるし，さらには，それをなぜただ見ていたのか，あれひどいなと思いながら，なぜ見ていたのかというのもわかるし，というところで，ハラスメントを具体的に分解していこうというふうなことをやった会社さんがありました。

これは，なぜこれができたのかというと，アンケートです。情報共有ですね。これが大事です。このアンケートの中，皆さんの頭の中に思っている，あれってひどくないかなということを，さらには情報共有する際に，言ったからといって，すぐに処分しませんというふうなことを約束したらしいんです。やはり言って，上司の方がその後に処分されたりすると，日本の方，結構優しいなんて僕は思うんですが，ハラスメント事例で相談に来る方は，多くの場合が，２年ぐらいは最短でも我慢している人が多いんです。「そんな上司，何で我慢してたの」と言うと，「その人も優しい時は優しいんです」というふうなことで，結構ひどいことされている事例でも，実際にはずっと我慢している人が結構多かったりします。なので，その人たちが我慢できる間に解決するという意識のもと，処分はしないから情報だけ教えてというところで，ハラスメントの情報共有をまず率先してやっていく。これ，とても大事なことであります。

次が，喫煙，ここの学校さんがどうなっているか，ちょっと私，具体的にわかりませんけれども，事例２は，喫煙は個人的事例とされていて，周囲への健康影響も大きいけれども，現在では，残業時間を含む勤務時間内は全面禁煙という形で，ハラスメント対策の一環として全面禁煙をした会社さんがありました。

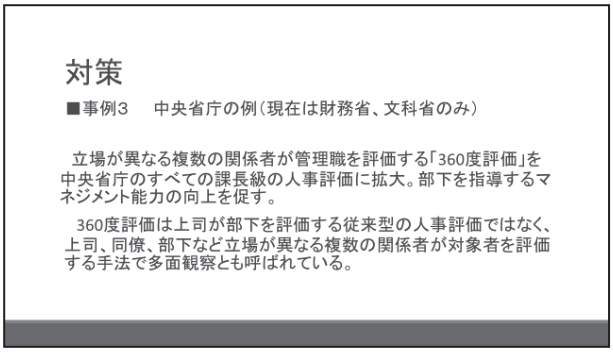


これ何でそうしたのかというと，終業後の飲酒を伴う職場行事等で，周囲への配慮を欠くマナー違反の喫煙がある。要は，煙草を吸いながら酒を飲むんですね。その時に，

フーッと相手の顔に煙がかかって，コホンとやっていても全然気にしないんですね。むしろ，それを面白がってやるような事例があったそうです。弱い立場の人たち，結局，それ部下なんですね。社長の顔に煙は吹っかけないんですね。なのに，部下にはやるんです。これ何でかと言ったら，どうせお前は俺に文句言えないだろうというのが，腹の底にあるわけですね。ここに，結果的に受動喫煙を強いている，その場で喫煙をやめるように申し入れても変えない，大げさだというふうなことで留めてしまう。そこには，セクハラやパワハラに見られるのと同じような無自覚な自己中心性と，他者への尊重の欠落，上司にはやらないのに，なぜ部下にやるんですか，自分が裁かれる側だったらやらないのに，なぜ自分が権限を持っているとできちゃうんですかという，シンプルな問いかけに対して答えが見えないという構図ですね。これがあったから，ある意味，煙草をきっかけとして，みんなにそれを考えてもらおうというところで，完全禁煙をした会社なのでした。

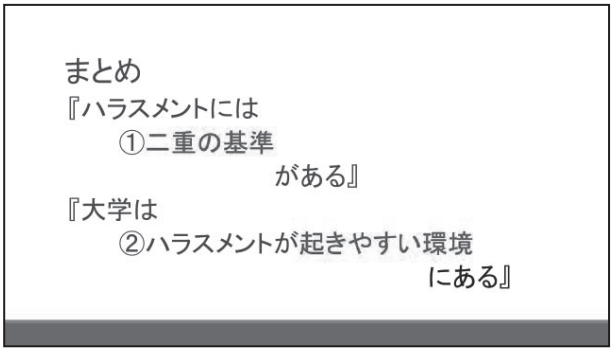
なので，これも情報を集めてみたら，うちの会社ってそういうところで結構やっているらしいよというところが見えてきた。ここって男性が非常に多い職場だったそうです。かなり老舗の会社で，昔からやっているので，昔からのルールで喫煙に対する感覚がそのような関係だったということでした。

もう１個ですね，対策３。中央省庁の例です。現在，文科省と財務省でやっている事例なんですが，360度評価というものをやっています。これは何かというと，課長級の人事評価に関しては，部下を指導するマネジメント能力の向上を促すために，上下構わず，上の人間が下の人間を評価するのではなくて，下の人間も上の人間を，さらには同僚は同僚を評価するというところで，360度の評価を実現しているというところが，今，広まっています。



これは電通さんとか，キリンとか，そういった会社さんも，これを取り入れています。これは，やはり人は顔を見せる場面が違うので，それをやめようというところで評価を入れているという，多面観察と呼ばれる指標だそうです。こういった事例があるそうです。こういった形でハラスメントを防止している会社さんが増えています。

それがなぜ起きているのかというと，やはり二重の基準があることと，ハラスメントが起きやすい環境が，大学，大きい会社さんと似ているんですね。なので，この２つの事例から，そういったことをやってい



ます。

二重の基準を，なぜ今，覚えておいてほしいのかというと，大学は，やはり社会的な職責が非常に高いところがあります。責任感が強いです。責任重く見られます。その結果として，マスメディアは，被害者がハラスメントだと言っている事例であれば取り上げる可能性があります。実際に某大学の事例はそうでしょう。なので，今後，皆様方におかれましては，被害者の方がハラスメントだと大声を出して訴訟にするという事例にまでなれば，メディアが皆さんの名前を実名で報道する可能性がございます。なので，そうならないようにするためにも，二重の基準というものがあって，だからと言って裁判になって負けるとかという事例ではないんですが，そういう慎重な判断が必要ですよということと，潜在的にそういう事件が起きやすい環境で仕事をされているんだ。だから，変えなきゃいけないんだというところの意識も持っていただきたいというところで，今日の講義とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

【第２部】質疑応答（概要）

○宮城大学教員

ハラスメントについて，日本の場合何年前まで遡って訴訟できるのか。

○髙橋氏

多くの場合3年くらいが目処である。ただし時効は，症状が出てからカウントされる。実際には10年まで遡り損害賠償される例もある。気になる事があったら場合，早めに謝るのが重要である。

○宮城大学学長

大学にとっては風評被害も大きな問題となる。大学はハラスメントが起きやすい環境とのことであるが，組織が責任を取られる事はあるのか。

○髙橋氏

使用者責任があるため，大学は教員とともに責任を負う必要がある。環境設定についても大学側の問題となる。切り離すことはできない。

何かあった場合，本人に謝るとともに上司に報告する事が重要。上司に報告する事で責任を取らされたり，相談できない環境であれば，それ自体もハラスメントである。

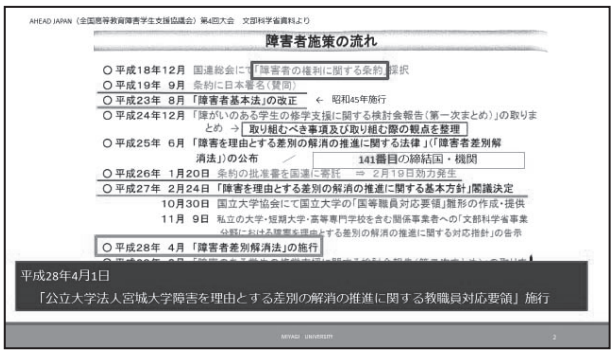
【障害者差別解消法に基づく研修】

「宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に関する説明」

事務局

事務局学務課学生支援グループの若居と申します。よろしくお願いいたします。

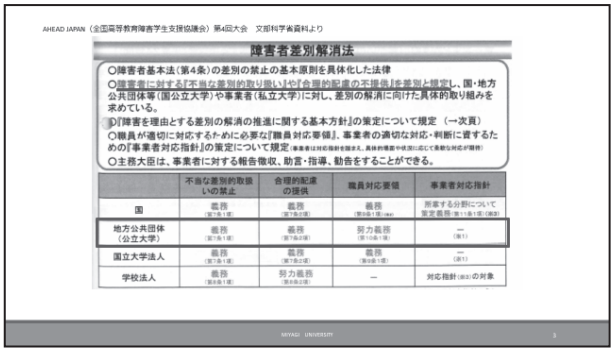
最後に５分から10分ほど，大学で定めている障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領について，皆様がお集まりいただいたこの機会を使って，内容をご説明させていただきたいと思います。



まず，大学の説明をする前に，国の流れをご説明いたしますと，平成18年12月に国連総会で，障害者の権利に関する条約が採択されました。日本は翌年に条約に署名をいたしました。その後，日本では，障害者基本法の改正に進みまして，平成27年に障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針を閣議決定いたしまして，平成28年４月に障害者差別解消法を日本の国として施行いたしました。

それと同時に，宮城大学でも，平成28年４月１日に「公立大学法人宮城大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」というものを施行いたしました。

こちらの要領があることをご存知でしたでしょうか。入職した時の研修で，もしかしたらちらっとご覧になった方もいるかもしれません。あと，学部のＦＤなどで取り上げられたこともあるかもしれないんですが，その内容について，まず障害者差別解消法で大きく言われているのが赤線で上に引きましたように，障害者に対する不当な差別的取り扱いや合理的配慮の不提供を差別と規定する。そして，国・地方公共団体等，ここに宮城大学，公立大学も入りますけれども，公立大学などに対して差別の解消に向けた具体的な取り組みを求めているものです。

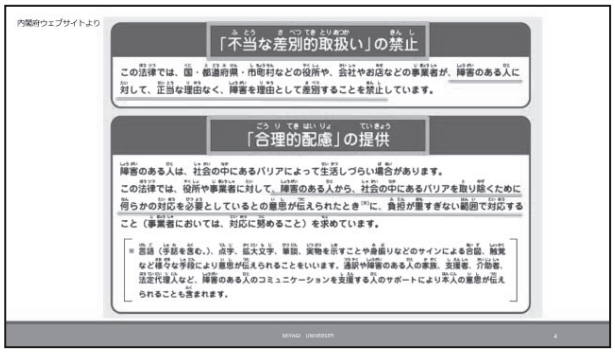


下の枠の中で，国，地方公共団体，国立大学法人，学校法人とありますが，宮城大学で求められているのが，不当な差別的取り扱いの禁止，こちらは全て義務になっております。

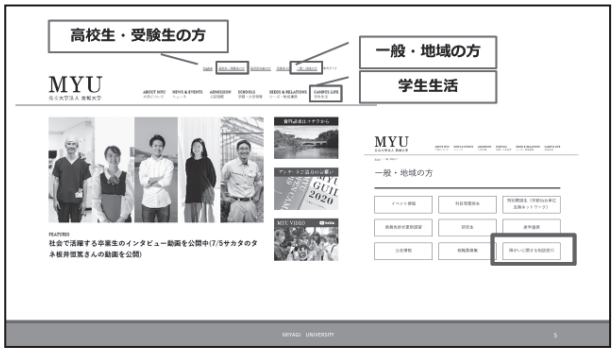
次の合理的配慮の提供，こちらは国，地方公共団体，国立大学法人は義務です。ただ，学校法人は努力義務となっております。

そして，職員対応要領，こちらは国と国立大学法人は義務ですが，公立大学の場合は

努力義務となっております。努力義務ですけれども，やはり，だんだん定めていく大学が多いのと同時に，本学でも国と同じタイミングで施行しております。

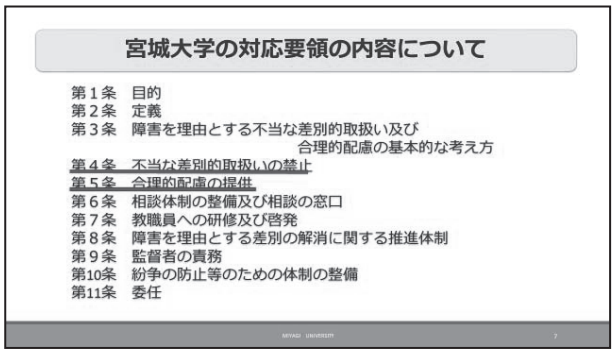


では，ここで言っている不当な差別的取り扱い，合理的配慮の不提供について，こちら内閣府のウェブサイトからとったものですが，不当な差別的取り扱いの禁止というのが何かといいますと，障害のある人に対して，正当な理由なく障害を理由として差別することを禁じるとしております。また，合理的配慮の提供については，障害のある人から，社会の中にあるバリアを取り除くために，何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に，負担が重すぎない範囲で，そのバリアを取り除く配慮をすることとしております。



これに基づいて，今，大学では，学外のウェブサイトにも，この要領を載せておりまして，入り口が３つございます。こちら，昨日の時点での大学のウェブサイトのトップページなんですが，「学生生活」からも行けますし，「一般・地域の方」「高校生・受験生の方」からも，「障がいに関する相談窓口」というリンクがありまして，そこをクリックしていただきますと「教職員対応要領」，こちらにリンクが飛んでおりますので，後ほど皆様，こちらをクリックして中身を見ていただければと思います。

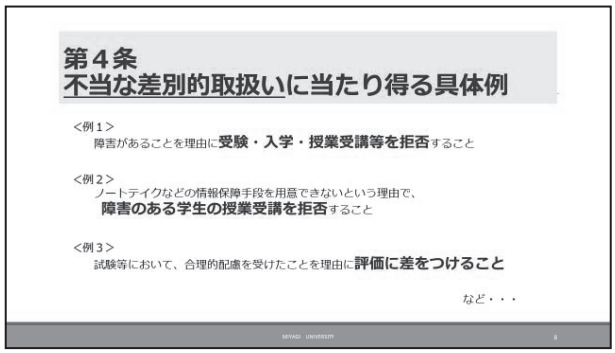
その中身を見ていただく前に，具体的な内容を簡単にご説明いたしますと，対応要領の内容は，第１条の目的から第11条の委任までにわたっておりまして，その中で，本日は第４条で言っております不当な差別的取り扱いの禁止についてと，第５条の合理的配慮の提供について，具体例をお示ししたいと思います。



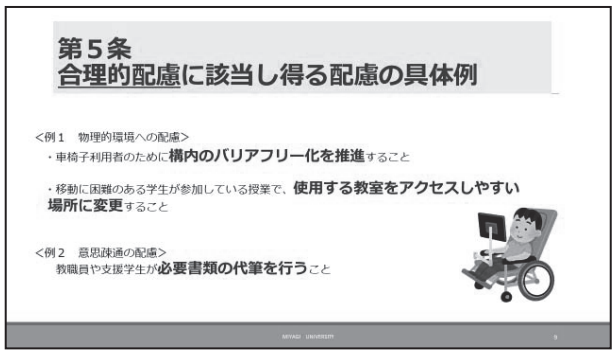
まず第４条の不当な差別的取り扱いに当たり得る具体例として，これは学生に対するものですが，まず例の１として，障害があることを理由に受験・入学・授業の受講などを拒否すること。２番目としては，ノートテイクなどの情報保障手段を用意できないと

いう理由で，障害のある学生の授業受講を拒否すること。これは不当な差別的取り扱いに当たりますので，こういうことはしないでいただきたいと思います。

また，例の３としては，試験などにおいて，この次に具体例が出てきますけれども，合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。これも不当な差別的取り扱いに当たると本学では定めております。



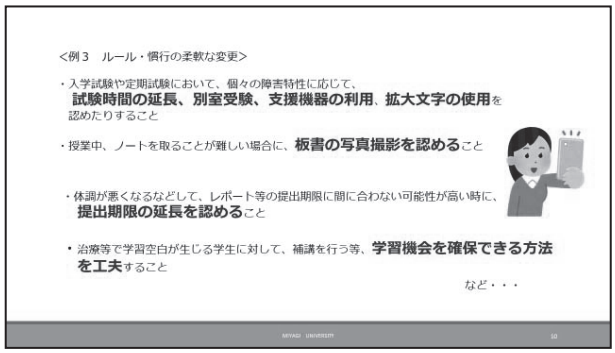
次に，第５条の合理的配慮に該当し得る配慮の具体例としましては，まず１つ目に，物理的環境への配慮があります。既に本学では，車椅子利用者のために構内のバリアフリーを進めておりますが，これも合理的配慮に当たります。



また，移動に困難がある学生が参加している授業で，使用する教室をアクセスしやすい場所に変更すること，これも合理的配慮に該当する内容です。

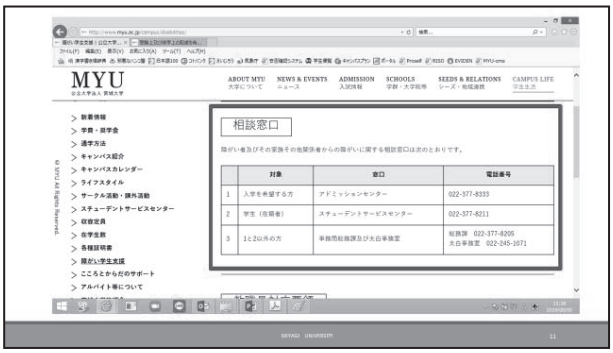
次に，意思疎通の配慮としまして，教職員や支援する学生が必要書類の代筆を行うこと。今実際，自分で鉛筆で書けない学生がいますけれども，そういった学生がいる場合には，例えば出席カードを回収する時には代筆をして，それを認めていただいております。

３番目の例として，ルールや慣行の柔軟な変更，こちらいろいろな具体例がありますけれども，まずは，入学試験や定期試験などにおいて，それぞれの障害の特性に応じて試験時間の延長，別室の受験，支援機器の利用，拡大文字の使用を認めたりすること。また，授業中にノートをとることが難しい場合，これは物理的にとることが難しいということもあるでしょうし，時間が足りなくてとることが難しいという場合もあると思いますけれども，板書の写真撮影を認めること。また，最近こういった学生が出ているような気がしますが，体調が悪くなるなどして，レポートの提出期限に間に合わない可能性が高い時に，その学生に対しては提出期限の延長を認めること。また，治療などで学習空白が生じる学生に対して補講を行うなど，学習機会を確保できる方法を工夫すること。こういった具体例を本学の対応要領に記載をしております。

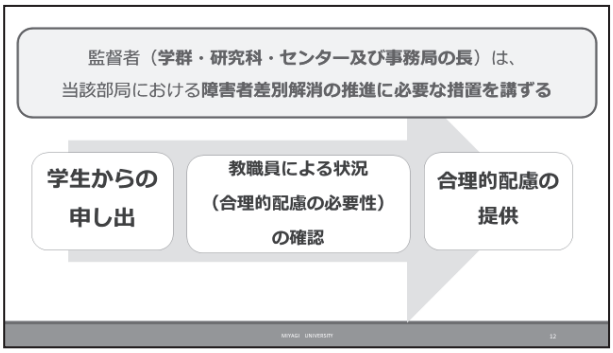


ただ，タイトルとしては「障害の」というふうにしておりますが，特に体調が悪くなる，そしてレポートの提出期限の延長をする，また治療など，入院とか自宅療養もあると思いますけれども，学校に来られないという学生に学習機会を確保するというのは，障害の有無に関わらず，その時の体調などで配慮することを求められるということも，ご理解いただければと思います。

相談の窓口ですが，今上げた具体例は，この２番の在学者，学生に対する窓口となっておりますので，スチューデントサービスセンターが窓口になっております。また，入学を希望する方からの窓口はアドミッションセンターで受けていただいております。また，それ以外，これは主に学外の方，例えば公開講座などで学外の方がいらっしゃることもあると思いますが，そういった時の窓口としては，事務局総務課及び太白事務室が窓口となっております。



相談を受けた時の，これは学生からの場合ですけれども，学生から申し出があった時には，まず教職員による状況の確認，その合理的な配慮が本当に必要なのかどうかというのを確認する必要があります。それを確認して，やはり提供する必要があるとなった時に提供することになりますが，個々の先生方，それぞれで判断することは難しいかと思いますので，そこで監督者による確認と指導が入ります。監督者は，要領では学群・研究科・センター及び事務局の長としております。この長の方々から，部局における障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずる指導・確認をいただくという流れになっておりますので，一人ではなくて組織で対応していければと思います。

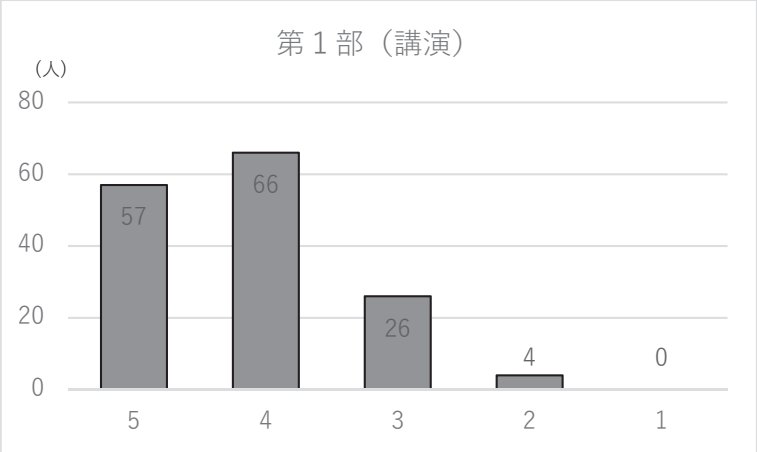


具体的な内容については，先ほどのウェブサイトをクリックしていただいて，後ほど見ていただければと思います。ただ，対応に迷うこともあるかと思いますので，学生に対する相談であれば，まずは学生支援グループ・教務グループにご相談いただければと思います。

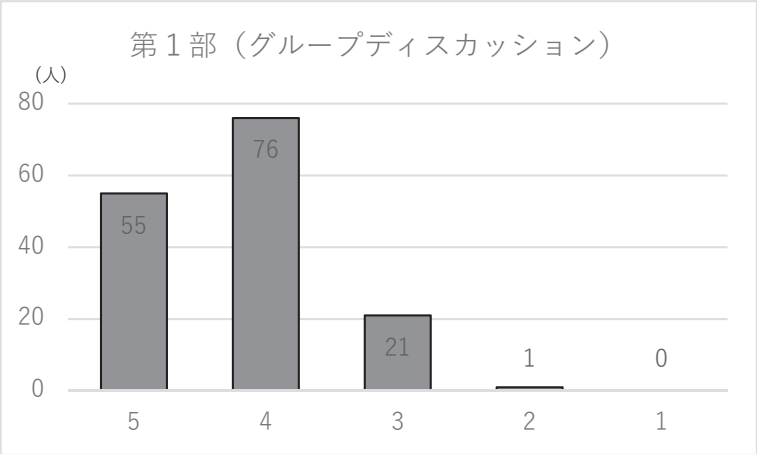
以上でございます。お時間いただき，ありがとうございました。

Ⅲ．2019 全学ＳＤ・ＦＤアンケート結果から　【回答者数：153 名】

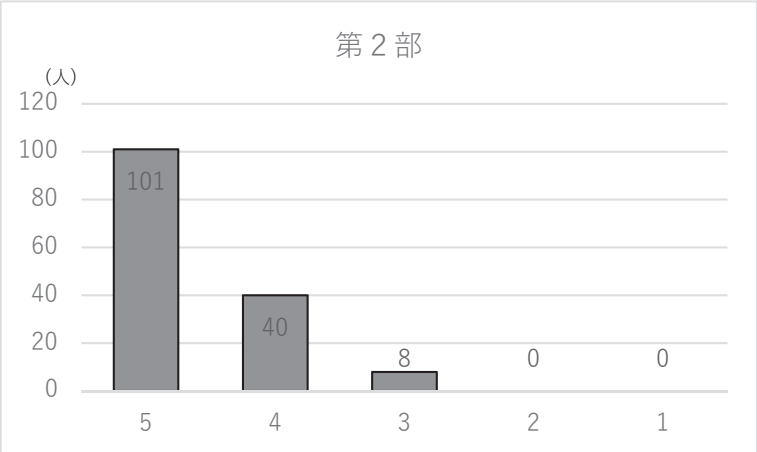
※良い　５・４・３・２・１　悪い　で評価



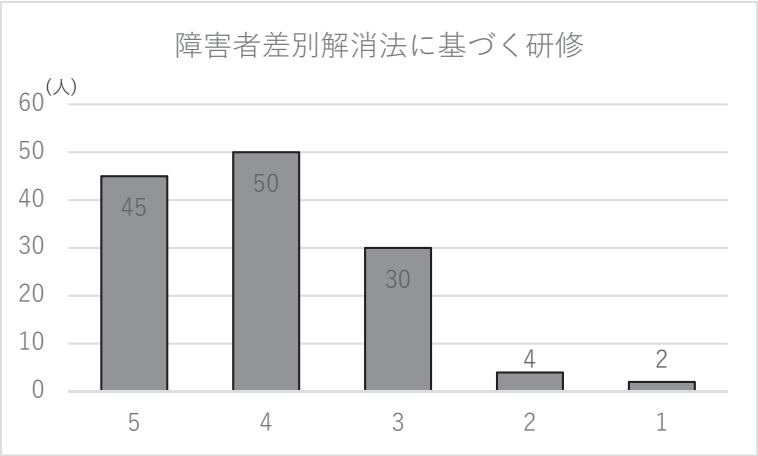
・第１部の講演については，５と４の評価をつけた教職員は全体の８割を超えていた。従来から教職員の関心が高いテーマだったこともあり，教職員のニーズに合致した適切な講演内容だったと考えられる。



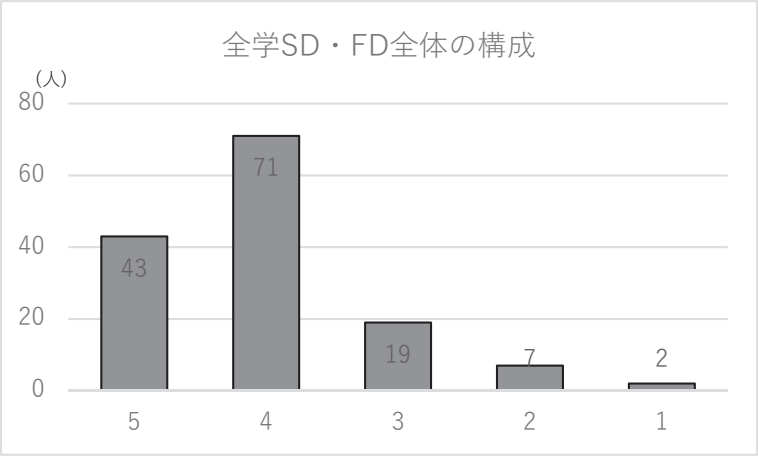
・第１部のグループディスカッションについても，５と４の評価が８割を超えていた。所属や職位の異なる教職員の意見交換の場として，有意義な機会となったと考えられる。



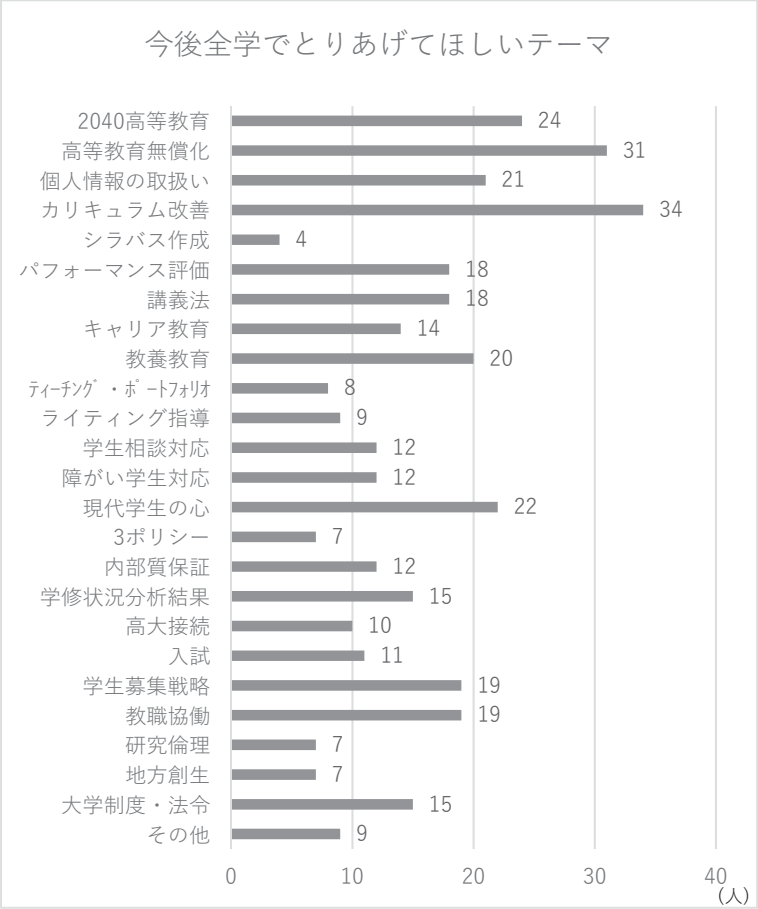
・第２部の講演については，５の評価が全体の６割以上を占めており，４の評価と合わせると９割を超え，非常に高い評価となった。参加者からは好評なコメントも多く，適切な講演内容だったと考えられる。



・障害者差別解消法に基づく研修については，他の企画と比較するとそこまで評価は高くないものの，５と４の評価は６割を超えており，概ね適切な内容だったと考えられる。



・全学ＳＤ・ＦＤ全体の構成については，５と４の評価が約 75％であった。限られた時間内に企画を盛り込んだため，全体を通して参加者の負担は大きかったかもしれないが，内容としては実りのある全学ＳＤ・ＦＤとなったと思われる。



・今後ＦＤやＳＤでとりあげてほしいテーマとして，「カリキュラム改善」についての関心が高い結果となった。
・また,「高等教育無償化」や「2040 高等教育のグランドデザイン」といった，直近の高等教育政策に対する関心も高いことがわかった。
・そのほか,「教養教育」や「教職協働」などについて，昨年度に引き続き関心が高い傾向にある。
・「その他」の自由記述では，大学の危機管理，研究支援などが挙げられていた。

第２部

ミドルレベルＦＤ・ＳＤ

第２部　ミドルレベルＦＤ・ＳＤ

１．看護学群ＦＤ　・・・　５４

２．事業構想学群ＦＤ　・・・　５６

３．食産業学群ＦＤ　・・・　５８

４．基盤教育群ＦＤ　・・・　６０

５．看護学研究科ＦＤ　・・・　６２

６．事業構想学研究科ＦＤ　・・・　６４

７．食産業学研究科ＦＤ　・・・　６６

８．アドミッションセンターＦＤ　・・・　６８

９．スチューデントサービスセンター／アドミッションセンターＦＤ　・・・　７０

10．キャリア・インターンシップセンターＦＤ　・・・　７２

11．高大連携推進室ＦＤ　・・・　８０

12．健康支援室ＦＤ　・・・　８２

13．学術情報センターＦＤ　・・・　８４

14．事務局ＳＤ　・・・　８８

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　松永雄至，三上千佳子

主催者（組織）	看護学群　教務ワーキング
タイトル	看護学群おけるICT活用教育の可能性
実施の趣旨	現在，大学教育においてもICTを活用した教育が推進されている。そのような中，本学では，基盤教育学群等の授業においてeラーニングシステム（moca）が導入されているものの，本学群では十分活用されていない現状がある。 そこで，ICTツールの中でも特に，eラーニングの管理システムであるLearning Management System（LMS）の機能について知り，LMSを活用してできる授業の可能性について発展的に検討する機会とすることをねらいとしてFDを実施した。
参加者／参加対象	57名／看護学群教員，看護学群研修生，基盤教育学群教員
日　時	令和元年8月9日（金）9:00～12:00
場　所	大和キャンパス　本部棟　301講義室
プログラム構成	1. 開会挨拶：高橋和子副学群長 2. 趣旨説明：菅原よしえ教務ワーキング長 3. 講義：事業構想学群　須栗裕樹教授 4. 授業でのmocaの活用例 の情報提供：木村眞子教授 5. グループワークと発表，意見交換 6. 総評：原玲子学群長 7. 閉会
招聘講師	須栗 裕樹教授

【内容】

● 講義

Learning Management System（LMS）の一つとしてMoodleが紹介され，Moodleのクラウドサービスを本学用に設計されたmocaについて説明された。mocaの機能として，教員から学生への資料配布，学生から教員への課題や試験答案の提出，簡単な意見収集，メッセージの送受信（一斉，個別），出欠管理，成績管理などがあることについて，実際の活用例を交えながら説明いただいた。

● 授業でのmocaの活用例 の情報提供

Moodleを活用した小テスト，動画などを取り入れた授業の工夫について，情報提供していただいた。

● グループワークと意見交換

領域や経験年数が偏らないよう配置した 6 つのグループにて，①授業を運営する上で不便な（手間のかかっている）点，②自身の授業で活用可能な moca の機能，③質問ならびに確認事項の 3 点についてグループワークを行った。各グループワークの内容は 5 分程度で発表し，質問や確認事項に対して，講師から回答を得た。

①授業を運営する上で不便な（手間のかかっている）点として，出席確認や 100 人規模の学生とのコミュニケーションの難しさ，資料や小テストを紙で準備し，回収，集計するという一連の作業の煩雑さが多く挙げられた。②自身の授業で活用可能な moca の機能について，100 人規模というスケールメリットを踏まえ，資料の配布や課題・アンケートなどの回収，出席確認の利便性に期待する意見が最も多く挙げられた。また，学生とのコミュニケーションツールとして活用可能であるとの意見が挙げられた。③質問ならびに確認事項として，現在の本学の設備や，出席や課題提出などに関する学生の不正行為の可能性について多く挙げられた。学生の特性やこれまでの学修方法を踏まえたうえで，活用したい moca の機能を選択していく必要があることが確認された。

参加者からは，moca を運用するにあたっての技術獲得のための研修会開催の要望があり，今後，研修会開催に向けて検討していくことが共有された。

● 講評

教員が授業でどのように ICT を活用できるかがよく理解できる内容であり，ICT 活用を強化していくことにつながる FD になった。今後，学生も ICT をどのように活用していくのかを学ぶ必要があり，カリキュラム改正にあわせ，看護情報学をも含めた新たな授業展開をしていく必要がある。現在の課題が明らかになり，e-learning システムを利活用する上で具体的な糸口となったと考えている。

＜講義＞

＜話題提供＞

＜グループワークの様子＞

＜講評＞

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　石田　祐

主催者（組織）	事業構想学群
タイトル	現行カリキュラムの問題点の把握と次期カリキュラム改定に向けての議論
実施の趣旨	学群・学系制の新しいカリキュラムになり 2 年半が経過し，専門科目カリキュラムも進行している．新カリ 1 期生がコース配属から 1 年経ち，ゼミ配属，卒業研究指導，就職活動と卒業（完成年度）に向かうにあたり，以下の内容について，各学類もしくはコース単位で議論し，ボトムアップ的に情報共有する．
参加者	事業構想学群教員
日　時	2019 年 9 月 11 日　14:30-16:30
場　所	大会議室
プログラム構成	開会（司会：平岡） 学群長挨拶（風見学群長） 学群 FD 企画説明（平岡） 学類またはコースに分かれてグループディスカッション 休憩 各グループからの報告（4 グループ） 全体意見交換 総評（蒔苗 CC 長） 閉会
招聘講師	なし

【内容】

現行カリキュラムが 3 年目となり、現時点で見えてきている問題点を把握し、改善した次期カリキュラムを構築するために何が必要かに検討を行った。特に、次の 4 点をテーマとして設定し、学類またはコースを担当する教員によりディスカッションを行った。① 新カリ 1 期生（現 3 年生）の傾向と教育到達度、② 基盤教育と専門教育の接続、③ 専門科目における現行カリキュラムの課題、④ 次期カリキュラム改定に向けての具体的な方策。それぞれのグループで議論したことからいくつかを抜粋すると以下のとおりである。

①新カリ 1 期生（現 3 年生）の傾向と教育到達度

・社会科学の知識や事業を俯瞰する力が不足している。専門科目の履修が高学年にずれたことが要因か。

・プログラミング、旧カリの学生と比較して全体的にレベルの低下が見られるが、専門科目を学習している期間を考えると妥当か。

・抽象的に考える数学的なバックグラウンド、メールマナーや資料作成などが不足。
・全般的に見ると身についていないが、関係科目の一連の流れがあり、理解できている学生も増えている。
・学生のアウトプットは講義・演習の目的を達成している。
・レポートの提出を高頻度で要求する科目では、きちんとレポートを書けている。

②基盤教育と専門教育の接続

・FC を基盤の中での位置付けなど全体の配置が意識されないと科目ごとの接続では十分に展開できない。社会に必要とされる人材育成まで意識的につなげる方法の議論が必要。
・FC での取り組みに反して、ディスカッションができない学生が多い。
・学類が期待する基盤教育がなされていない。1 年次に専門科目を取り入れることが必要。「専門をもっとやりたい」とのフラストレーションが溜まっている学生が多い。専門教育の低学年化が果たされれば、2 年後期でバタバタせずに済むはず。専門科目を前倒しすることが必要。専門科目の前倒し（旧カリへの帰依）ではなく、基盤としてやれる専門科目のデザインが必要。例えば、図学や製図などの演習科目は基盤としてやれる。
・高校の学習指導要領の改訂により、行列やベクトルなどが欠落し、3 次元的な理解が欠如する可能性。基盤教育で導入できないか。基盤教育群との情報共有を取り入れることも必要。

③ 専門科目における現行カリキュラムの課題

・学類選択により一年時の学生のモチベーションが低下している可能性がある。3 年のゼミ配属時に，「これを学びたい」，「これを調べたい」という意欲が低い。開講時期が遅く，ゼミに始まるまでに基礎知識が十分蓄積できていない。3 年時夏休みのインターシップに向けても，基礎知識は必要である。カリキュラム全体で知的好奇心を高める工夫が必要。
・行動力・実践力を 2 年時までにつけられていない。
・科目の順番を考えた方がよい。科目間の時期の重複、常に分析に触れるような科目配置。学類間で自由に科目履修ができない。必修を少なくした方が良い（学生の裁量を増やす）。積み上げるべき科目については履修条件をつけるなどの工夫。設計見直しが必要。

④ 次期カリキュラム改定に向けての具体的な方策課題

・人材育成目標から弾力的なカリキュラムを組み立てる。コースの設計。学類共通科目のウエイトが大きいので、コース科目の増加を含め、バランスをとる。
・基盤教育の重複を減らしつつ、専門性を入れていく
・開講順の整理は必須。

議論の様子（写真）

学群長挨拶

GW: 事業プランニング

GW: 地域創生

GW: 空間デザイン

GW: 情報デザイン

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　森本　素子

主催者（組織）	食産業学群
タイトル	新カリキュラムの検証
実施の趣旨	新カリキュラムに移行して３年目を迎え、実施する中で見えてきた課題が指摘されるようになってきた。たとえば、開講時期・クラス規模・科目の名称・担当者などが挙げられるが、いくつかのグループに分かれて問題点を整理し、どのように改善すべきなのかをディスカッションして、将来的なカリキュラムの見直しに生かしたい。
参加者	紺屋・木村・伊吹・片山・北辻・柳澤・川島・森本・ナール・中村茂雄・岩井・中村聡・日渡・菊地・斎藤秀幸・大竹、井上、河西、須田・川村・三石・森田・作田・菅原・都・堀田・金内・白川・石川・三浦・菰田・西川・笠原・島津・庄子・毛利
日　時	2019 年 7 月 10 日 16 時～17 時 30 分
場　所	多目的ホール
プログラム構成	第一部：コースや分野などのグループに分かれ、新カリで感じている不具合や改善すべき点についてディスカッションを行う。 第二部：指摘された課題について全体でシェアする。
招聘講師	なし

【内容】

グループに分かれ、新カリの課題について話し合った。

- 学年に配当されている科目の数に偏りがある。１年生が暇、２年生が忙しすぎるようだ。
- 専門の配当年次を前倒しにしたい。
- 専門性の学力が低下する可能性がある。
- 専門科目の原理・原則を教える機会が少なくなっている。

- 実験実習を１年次に配当すべきである。
- 教員の数に科目数が見合っていない。
- 卒論の位置づけはどのようになっているのか疑問⇒積み上げ方式の最終的科目であれば、コースと連結している必要がある。しかし、部分的は連結するが、連結できない分野が多数存在する。

等々の意見が出され、完成年度以降に向けて科目の内容・担当教員・開講年次等を調整していく必要があるとの認識を共有した。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　学務課教務第１グループ　齊藤　千沙

主催者（組織）	基盤教育群
タイトル	新入生アセスメント報告会
実施の趣旨	令和元年度新入生に実施した「学修状況診断テスト」「大学生基礎力調査」の分析結果の報告，情報共有等
参加者／参加対象	大和キャンパス：２８名 太白キャンパス：３名 参加対象：基盤教育群教員・全教職員
日　時	令和元年９月４日（水）１０:３０～１２:００
場　所	大和キャンパス：３１１講義室 太白キャンパス：１０１講義室
プログラム構成	・ベネッセｉキャリア社及び進研アド社による入試結果分析，学修状況診断テスト及び大学生基礎力調査の結果報告及び傾向解説 ・質疑応答
招聘講師（ある場合）	ベネッセｉキャリア　教育事業本部 東日本大学営業部　東日本営業２課　木村　英司　氏 進研アド　営業本部　東北支社　営業リーダー　秀嶋　佑斗　氏 進研アド　営業本部　東北支社　坂口　　崚　氏

【内容】

４月２日に令和元年度新入生に実施した「学修状況診断テスト」「大学生基礎力調査」における分析結果報告が行われた。

事業構想学群生については、今年度志願者数は昨年度から減少しているものの、宮城県内志望者は増加していること、併願先である山形大学人文社会科学部の AB 判定層の増加に伴い、宮城大学の AB 判定層が志望変更することなく出願したこと、なおかつデータネットでの AB 判定層の増加により、C 判定以下の出願が減少し、平均偏差値が 1.1pt 上昇したこと等が報告された。

また今年度 6 月マーク模試、7 月記述模試の状況から、私立併願先として東北工業大学の建築学科が出現していることが報告された。

看護学群生については志願者が昨年度より増加しており、これは 2018 年度入試の科目変更（理科２科目選択）に対する敬遠がなくなったものと考えられること、平均偏差値が 0.9pt

低下しているが、近隣の国公立大看護学部・学科の合格者平均偏差値も多くの大学において下降していることから東北地区の受験生の記述能力自体が低かったことが考えられる等報告された。

食産業学群生については、センター試験の易化、福島大学農学類の新設により、偏差値の高い学生が国立大に流れ、チャレンジ層である偏差値 45 以下の学生が宮城大学に出願したこと、昨年度より合格者を多く出したこと、が偏差値の低下を招いた要因と考えられることが報告された。

また 6 月マーク模試、7 月記述模試における同時志望先については、農学系統との併願が減少しており、食品系統との併願が増えていることが変化として報告された。

大学生基礎力調査の結果からは、高校での指導方法の変化等により「学びへの心構え」や「学びへの取り組み」に対する肯定的回答が数値の伸びとして出ていること等が報告された。なお、第 1 志望学生がオープンキャンパスを大学選択の参考としたのに対し、第 3 志望学生は高校の先生との面談を参考としたこと、また現在の学生の特徴として、徐々に志望校を絞り込むのではなく、6 月マーク模試時点でおおよそ志望校を確定していること等を鑑みると、高校１・２年生をターゲットにしたアピールが重要であるとの提言がなされた。

さらに、「他大学の再受験や退学を検討している」と答えた学生が 4.2%いるが、入学後の対応で退学の防止は可能であるため、学生の成長・満足度を上げる取り組みを行うことが重要であるとのことだった。

【まとめ】

本 FD を契機に、新入生の姿を確認するだけでなく、2020 年からの入試改革、高等教育無償化、大学教育の質保証、連携統合といった大学を取り巻く環境変化を踏まえ、どういった教育や支援体制を整えていくべきか、基盤教育群職員のみならず全教職員が、戦略的な視点を持ち、宮城大学の教育力の向上とそのアピールを一体となって行うことができるよう、体制の整備と一層の情報共有、意識向上につなげていきたい。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　大塚　眞理子

主催者（組織）	看護学研究科
タイトル	“宮城大学大学院看護学研究科博士前期課程　主な年間スケジュールと修士論文作成までの道のり”の効果的な活用について
実施の趣旨	本学看護学研究科では、研究科における授業や研究指導等について、FD を通して継続的に検討してきた。FD では参加教員が自分のこととして FD を活用できるよう、毎回ワークショップを取り入れている。 2014 年度は“社会人学生が多いことを十分配慮したかかわりの必要性”、2015 年度は“学修レディネスを高めるための方略”を検討した。2016 年度は学群 FD との合同 FD で“卒後も学び続ける人材育成につなげる看護学群ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づくカリキュラム編成の再考”であった。2017 年度は学生の「研究基礎力」を高めるための「研究遂行能力」に着眼し、“宮城大学大学院看護学研究科博士前期課程　主な年間スケジュールと修士論文作成までの道のり（以下、道のり）”を作成し、学生とマイルストーンを共有して進めていく仕組みを整備した。2018 年度からはこの“道のり”を新入生オリエンテーションで配布、説明し、学生・教員へ活用を促した。1 年間の活用を踏まえ、2019 年度の FD ではこの評価を行う予定であった。2018 年度末の学修評価アンケートでは、1 年生から“道のり”に対する回答が得られなかった。個別の学生へのインタビューでは、「前期は参考にして活用したが後期になると見なくなった」との意見が聞かれた。そこで、2019 年度 FD では、この“道のり”の効果的な活用方法について検討したいと考えた。
参加者	23 名
日　時	令和 1 年 11 月 6 日（水）
場　所	302 講義室ほか
プログラム構成	15:00～15:05：開会のあいさつ　桑名佳代子副研究科長 15:05～15:10：趣旨説明　大塚眞理子研究科教務 WG 長 15:10～15:15：院生からの聞き取り報告と GW の進め方 15:20～16:20：GW 16:25～16:50：発表（各グループ 5 分×3G） 16:50～17:00：講評　原玲子研究科長 17:00　閉会

【内容】

本 FD では、宮城大学大学院看護学研究科博士前期課程　主な年間スケジュールと修士論文作成までの道のり”（以下、道のり）の活用状況を共有し、「院生の主体的研究能力を教育・支援するために、“道のり”をどのように活用するとよいか」を論点にグループワークならびにその発表を行った。

“道のり”を学生と共有して、主担当教員との指導場面で活用している例も発表されたが、多くのグループからは“道のり”を活用しきれていない現状が発表され、その要因として、“道のり”に関する教員の共通認識・意識づけの不足；社会人（長期履修）学生が多いことから、進捗状況が多様であること；月ごとの課題が盛り込みすぎていることなどの指摘があった。

この現状を基に“道のり”をより活用し、院生の主体的研究能力を教育・支援するための方策として、フォームをわかりやすくする工夫（デッドラインを提示する・例となるスケジュールやマイルストーンの概要を示す・個別アレンジができる欄またはポートフォリオ的なものを別に作る・A4 サイズ 1 枚でおさめる）や学生が主体的に活用するための工夫（チェックリスト方式・学生の記載欄の設定）などが提案された。

また、教育・支援体制について、副指導教員を含めた集団指導の場・拡大ゼミ（例：分野ごとのゼミ・修了生や博士後期課程学生を含めたゼミ）を設定し、院生が「主体的に取り組むとはどういうことか」を自身が考えられるような仕組みづくりに関する提案も多くのグループからなされた。

本 FD での検討を受け、“道のり”改定 WG グループが発足した。今後の看護学研究科院生の主体的研究能力を向上させていくための大きな一歩となった。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　石田祐・金子浩一・鈴木優

主催者（組織）	事業構想学研究科
タイトル	事業構想学研究科 FD
実施の趣旨	研究科改革：将来構想を検討する
参加者	佐々木、舟引、田邉、内田、福永、絹村、小地沢、金子、茅原、友渕、中田、土岐、鈴木、鹿野、橋本、秋月、蒔苗、井上、徳永、糟谷、風見、平岡、富樫、石田
日　時	2019 年 7 月 10 日　15:00-16:30
場　所	大会議室
プログラム構成	1. 研究科長挨拶(2 分) 2. FD についての説明＋出席者確認(2 分) 3. 研究科全体の共有事項など(10 分) 4. 新領域毎の議論(40 分間(移動時間含む)) 5. 各領域から発表(25 分(1 領域 5 分＋交代時間)) 6. 全体議論(10 分) 7. 研究科長講評(5 分)
招聘講師	無し

【内容】

＜全体＞

入学者確保のためには，特に社会人向けに夜間・土曜開講を行うことが必要であり，本領域では特に近年議論されてきた。実際には，形式的に（公的に）夜間・土曜開講をアピールする必要はなく，少人数の履修者と各教員で内々に調整して開講日時を決めるのがスムーズである。学則の改正や文部科学省への届出の必要性もなく，実施できる。

外部への PR としては，他の大学院との相違を際立たせ，何を研究するか，学べるかがわかるようにするのが望ましい。講義自体でなくとも，研究科のよさを動画配信することも可視化の手段の一つである。魅力的な大学院の特別講義を公開講座として外部向けで行い，そのまま大学院の進学につながるようにすることも重要である。

＜事業プランニング学類→ビジネスデザイン＞

理系に近い要素が必要になるが，費用最小化問題など扱える科目の提供があっても効果的であるかもしれない。純粋な数学やコンピュータの知識を利用せずに受講できるようなクラスであることが望ましい。他の領域科目も履修して，実際にイノベーションが起こせるような人材を養成できるとよい。

税理士試験・会計士の試験免除が可能になれば，入学者は増える可能性がある。仙台市には資格を目指す受験者が多い。東北でもそれを売りにして大学院研究科の例がある。会計士

の短答式免除を可能にすることも一つの手段である。また，次世代を担う中小企業の経営者も入学者のターゲットとなりうる。真の実学を研究でき，大学院にもメリットがあり，地域のオーナー同士のつながりができれば履修生同士でも利点が生じる。事業継承ということも，今後重要になっていく研究領域である。これらを数年継続することで，口コミで毎年数名が受験するようになることが望まれる。

＜地域創生学類→ソーシャルデザイン＞

教育については、他大学におけるカリキュラムやコースとの差別化や、「地域創生」を学内外に明示化するための体制および人材の拡充が必要である。とくに、行政課題の解決や公共人材の育成を可能とするカリキュラムと体制、地域人材育成に向けた行政・産業界等との協働教育の拡充、防災や環境などの文理融合型プログラムに必要な人材と体制、大学院と連結した地域課題に対応した新たなプログラムの展開を検討することが重要と捉えている。

研究については、担当者の研究成果を踏まえた学類独自の研究テーマの推進、学類のテーマに沿った研究成果の集約とその情報発信、学類の教育内容を踏まえた研究環境整備方針を打ち出すことが必要である。合わせて、社会貢献活動も活用し、行政課題の解決などを通した地域との関係構築の推進、地域を活性化させることに繋がる学術的ニーズの把握、行政・産業界等とのより一層充実した連携体制の確立を進めていきたい。

＜価値創造デザイン学類→情報デザイン＞

6 年接続をどうとらえるか。領域の分け方は、現状でよいのか。

学群入学時点で就職が目標になっているので、キャリア教育の中で、大学院進学も視野に入れたガイダンスの実施が必要。また、その際、大学院の魅力をどのように伝えていくかが課題である。学外からの入学者をどう取り入れるかについても課題として挙げたい。

STEAM 教育と、どのように関連させていくか。感性情報コースからの積み上げでカリキュラムを組んでいくなどの工夫が必要である。

＜価値創造デザイン学類→空間デザイン＞

博士後期課程とあわせて議論するべきである。進学ニーズがあるのに、他大学院、とくに東北大や首都圏の大学に流れてしまう。また、学群を卒業した学生が進学しない現状がある。具体としては、学類 80 人中、空間デザイン領域として 5～8 人程度を獲得したい。

輩出する人材イメージをはっきりさせる必要がある。輩出する人材像にあわせて、受け入れる学生像も検討する必要がある。社会人よりも学群生を獲得することで連続性のある教育・研究が可能となる。デザイン学類生は、高校のときに「文系」だった学生も多いため、時間が必要である。工学部的な建築教育を展開するのは困難か。

「事業構想学」の中での空間デザイン領域の価値の検討が必要。たとえば、地域創生とのクロスなど。違う学系どうしで人材育成、領域をこえて指導することで、「事業構想学」の学位が活きてくる。

その他として、「業界」に関しての情報提供。2 年生までに専門教育できないハンディがあるなど。利点と課題とを整理し，適切なカリキュラム改編を行う必要がある。

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　岩井　孝尚

主催者（組織）	食産業学研究科
タイトル	学群移行に合わせた R3 年度からの研究科カリキュラムについて
実施の趣旨	
参加者	食産業学研究科所属教員
日　時	2019 年 11 月 13 日
場　所	食産業学群　大会議室
プログラム構成	1. 研究科長挨拶（西川研究科長） 2. 研究科 FD のテーマについて（岩井） ・誰に対して教育を行うか？（学群からの進学者 or 社会人等） ・何を教育するか？（どんな講義科目が必要か） ・どの様に実施するか？（毎週定期的に 15 回の通常講義 or 集中講義、土日、6 限目等の講義実施形式） 3. グループワーク（領域ごと） 4. 発表、全体討議 5. まとめ（三石副研究科長）
招聘講師	（ある場合はご記入ください）

平成 29 年 4 月に食産業学部は食産業学群へと改組し、当時の入学者が令和 2 年度に 4 年生となる。学生の進路には大学院博士前期課程への進学も含まれるが、現在の食産業学研究科博士前期課程は、これまでの食産業学部（3 学科）の構成を踏まえた教育内容・組織になっており、新たな学群の構成（食資源開発学類とフードマネージメント学類の 2 学類）・カリキュラムに対応させる必要がある。さらに、これからの時代に即した魅力ある食産業学研究科とするため，FD において令和 3 年からの領域・科目構成、講義方法等について議論した。

今回の研究科 FD は、「学群のカリキュラムで学んだ学生に対応する研究科の新カリキュラムの構築」に向け、はじめて具体的に検討する打ち合わせであったため、今一度研究科の教育について基本的なこと（誰に対して、何を、どの様に教育するのか）について、現在の研究科を構成する 2 領域（食品イノベーション領域及び農・環境イノベーション領域）の所属教員に分かれてグループワークを行った。

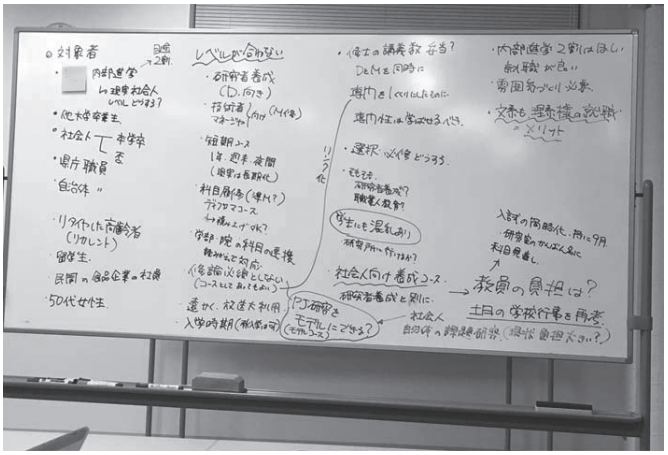
【食品イノベーション領域】

議論の概要は以下の通りである。

・対象者としては、内部進学者、他大学卒業生、留学生、社会人（県庁職員等の自治体職員、民間の食費企業、リカレント教育）等が想定される。

・これまでの研究科の教育でも、学生のバックグラウンドの違い、修了後の目標の違い等に

よって講義内容及びレベルの設定が難しいといった問題が生じていた。（解決策としては、社会人学生等に基礎として必要な学群の講義を受けられるようにする等）



・博士前期課程の講義数が妥当かどうか？そもそも研究者養成なのか職業人養成かによっても異なるのでは。研究者養成であれば、講義よりも実験、研究を多くすべきでは？

・社会人向けには、別コース、内容、講義日等の様々な点で考慮すべきことがあるのでは無いか。一方で土日開講を考えた場合、教員の負担をどうすべきか検討が必要である。

【農・環境イノベーション領域】

はじめにファームマネージメント分野と環境マネジメント分野に分かれて議論を行った。いずれにおいても、食品イノベーション領域と同様に社会人に関わった問題が提起された。以下、重複しない議論について要点をまとめた。

（農）　・学生は科目の専門性よりも時間割でとりやすい科目をとる傾向にあり、知識を身につけていく道筋を示す必要等があるのではないか。

・今後、学群に合わせて水産系の科目を配置する必要があるのではないか、新たに研究科に所属した教員の担当科目をどうするべきかといった科目に関する問題も示された。

・専門に関係なく、英語の文献を読んでプレゼンする、英語を含めたコミニュケーションスキルについての導入科目があっても良いのではないか等があった。

（環）・環境マネジメント分野では社会人学生の占める割合が高く、社会人や他大学からの入学者を対象としたカリキュラムが望ましいと考えられた。

・科目内容については現行のものを維持しつつ、社会人に対して不足している部分等を補う必要がある。

・科目の名称等については、現在の社会環境に合わせた変更や科目の整理も必要な場合があるのではないかとの意見もあった。

・環境マネジメント分野では、社会人学生が中心となると考えられるので、講義形式は社会人の実情にあわせて柔軟に行えるようにすべきとの意見であった。また、修了要件についても同様に柔軟性が必要との意見があった。

以上のように、食産業研究科 FD においては、現在の研究科の抱えている問題点の洗い出しと共に、教員間でその内容を共有することができた。本 FD 以降、研究科全体、領域、分野の様々なレベル R3 年度からの研究科カリキュラム改正について議論を進めている。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　吉川 陽大

主催者（組織）	アドミッションセンター
タイトル	面接トレーニングプログラム　～構造化面接の設計と面接の基礎～
実施の趣旨	高大接続改革においては，大学入試では「学力の３要素」（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性」を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」）を多面的・総合的に評価するものへと改善が求められている。 本学では現行制度においても受験者の主体性等を評価するため，ＡＯ入試や推薦入試，看護学群の一般選抜において面接試験を実施している。面接試験では多くの教員が面接官として対応しており，個別に評価方法の確認等を行ってきたところであるが，来る 2021 年度入学者選抜では一般選抜においても主体性を評価することが求められていることから，改めて先進大学より講師をお迎えし，構造化面接の設計方法をワークショップ形式で学び，模擬面接を行うことで，効果的な面接試験への理解を一層深める機会とした。
参加者	計 47 名 （基盤教育群１名，看護学群 23 名，事業構想学群 7 名，食産業学群 7 名，役職員 9 名）
日　時	2019 年 8 月 22 日（木）　13:30～15:40
場　所	大和キャンパス本部棟 3 階　301 講義室
プログラム構成	＜第１部：ワークショップ＞ 面接トレーニングプログラム～構造化面接の設計と面接の基礎～ ＜第２部：模擬面接・リフレクション・質疑応答＞
招聘講師	長崎大学　大学教育イノベーションセンター アドミッション部門　部門長 教授　吉村 宰　氏

【内容】

＜第１部：ワークショップ＞

「面接トレーニングプログラム～構造化面接の設計と面接の基礎～」

講師の吉村先生が手掛けた，面接試験における面接官の基本的な心構え等をまとめたＤＶＤを視聴した後，面接による評価の精度を上げる「面接の作り方」について，「構造化」をキーワードとして説明があった。特に，複数の試験室が設置される面接試験においては，評価したい資質の具体化（明確化）と評価尺度の構成，それらについての面接者間での共通理解を深める必要があるということであった。

こうした説明を受け，グループワークでは，本学のアドミッション・ポリシーを具体化するためにはどのような質問をすればよいか，その評価基準はどのように設定するか，意見交換する時間が設けられた。

＜第２部：模擬面接・リフレクション・質疑応答＞

第２部では，第１部で作成されたワークシートをもとに，ＳＡの学生を交えての模擬面接が行われ，その後，各グループでまとめられた質問内容について振り返りを行った。

最後に，質疑応答が行われ，「主体性等の評価方法」「面接における問いかけの仕方」等について，参加者からの多くの質問に対し，吉村先生より丁寧なご回答をいただいた。

【まとめ】

アドミッションセンターとして，３回目のミドルＦＤの開催であったが，吉村先生から演習や具体的な実例をご紹介いただき，参加者アンケートからも本ＦＤの内容については「もっと長い時間をかけて受講したかった」という声もあるなど，大変好評であった。加えて，他の面接室でどのようなやり取りがなされているかは普段見ることができず，また，ＤＶＤにあったような基礎知識については，なかなか学ぶ機会がないため今回のＦＤが貴重な場であったという声も多かった。

国が進める高大接続改革の取り組みについては，アドミッション分野では課題が山積しているため，今後も他大学の先進事例を参考にしながら進めていきたい。

以　上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　学生支援グループ　関野　純子

主催者（組織）	スチューデントサービスセンター／アドミッションセンター
タイトル	高等教育無償化制度についての理解
実施の趣旨	令和２年度から実施される国の高等教育無償化制度および本学独自の授業料減免制度についての理解を深める
参加者	教職員合計４３人
日　時	令和元年１０月３０日（水）１５時～
場　所	４０１講義室
プログラム構成	１．開会挨拶，FD 趣旨説明（真覚ｽﾁｭｰﾃﾞﾝﾄｻｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ長） ２．①国の高等教育無償化制度について（事務局若居主任主査） ②本学独自の授業料減免制度について（事務局若居主任主査） ③学生指導について（真覚ｽﾁｭｰﾃﾞﾝﾄｻｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ長） ３．質疑応答
招聘講師	なし

【内容】

まず初めに，真覚スチューデントサービスセンター長から開会挨拶があり，続いて，趣旨説明がなされた。続いて，以下の内容について説明がなされた。

①国の高等教育無償化制度について

事務局学務課学生支援グループ若居主任主査より，以下のとおり説明がなされた。

・２０２０年４月から，住民税非課税世帯およびそれに準ずる世帯の学生に対し，「授業料・入学金の免除・減免」および「給付型奨学金の支給」が始まる。どちらの制度も学業成績・経済状況の要件は同じ。

・現在の給付型奨学金と比べ，より多くの学生が支援を受けられるようになる。また，世帯収入に応じた３段階の基準で支援額が決まる。

・国の支援制度の対象となる学生については①日本国籍を有する者，および②高校等を卒業後２年の間に本学入学が認められ進学した者であり，外国人留学生（永住者等一部例外あり）・大学院生・高校卒業後３年以上経過した者は対象外。

・申し込み時の要件として，累計 GPA が上位１／２以上，または①修得単位数が標準単位数以上，かつ②学修計画書の提出が必要。ここでいう標準修得単位とは，以下のとおり。

　卒業要件単位数／４年×在学年数となり，全学群において「３２単位」となる。なお，宮城大学履修規程別表８にて定める進級要件（２年次の進級要件について，「卒業要件単位数のうち３０単位以上を修得していること」と定めている）と差異が生じる点に注意が必要。

・適格認定（学年末に実施する支援措置の見直し）の基準については，以下のとおり。

支援の打ち切り	警告
①修業年限で卒業できないことが確定 ②修得単位数が標準単位数の５割以下 ③出席率が５割以下・学修意欲が著しく低い ④「警告」に連続して該当する	①修得単位数が標準単位数の６割以下 ②GPA が下位１／４に属する ③出席率が８割以下・学修意欲が低い

※上記のいずれかに該当すること

②本学独自の授業料減免制度について

事務局学務課学生支援グループ若居主任主査より，以下のとおり説明がなされた。

・２０２０年度から２０２２年度（３年間），国の制度と並行して実施予定。（移行措置として現時点での在校生<新２年生>が卒業するまで）なお，移行期間以降も国の制度の対象外となる学生は大学の制度を継続して実施予定。（外国人留学生・大学院生・高校卒業後３年以上経過した者）

・成績要件については以下のとおり。

（１）成績が特に優秀（上位１０％以内）＝全額免除

（２）上位１０％に満たない～上位５５％以内＝半額免除

（３）上位５５％に満たない＝免除なし

③学生指導について

真覚スチューデントサービスセンター長から，資料「大学等における学修意欲等の確認の概要（案）」（文科省より提供）に基づき，新制度の支援要件となる「明確な進路意識と強い学びの意欲」の確認について，説明がなされた。併せて，「学修計画書」の様式案も示された。

続いて，質疑応答がなされ，進級要件ぎりぎりの３０単位取得にて進級している学生数や，資産の具体的要件等について，積極的な質疑があった。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　仲宗根　卓

主催者（組織）	キャリア・インターンシップセンター
タイトル	働き方の変化とキャリア指導のあり方
実施の趣旨	大学等で特徴的なキャリア教育を実施している講師の取り組みを参考に、本学におけるキャリア教育の在り方について今後検討するための知見を得る機会とする。
参加者／参加対象	太白Ｃでの出席者：須田、堀田、須藤、菅原 大和Ｃでの出席者：田邉、舟引、藤澤、佐々木（久）、日原、内田、石内、高山、仲宗根、近江、伊関、阿部、小野寺、岸根、中嶋、小林／全教職員
日　時	令和２年１月８日（水）11:30-12:30
場　所	大和キャンパス 401 会議室／太白キャンパス 小会議室（中継）
プログラム構成	・中山聖子氏による、大学等におけるキャリア教育の事例紹介、及び課題等の解説
招聘講師（ある場合）	中山聖子氏（la chic 代表）

【内容】

近年、働き方改革や兼業におけるキャリア・ビルディングが注目されている。学生を取り巻く社会の本質、そして学生の立場を踏まえた上でキャリア教育を実施することが、今の大学には求められている。

今後、本学でそのようなキャリア教育を実現するために、キャリア教育コーディネーターの中山聖子氏（la chic 代表）を講師として招聘し、講義をして頂いた。中山氏は、これまでに宮城県内の多くの高校及び大学でキャリア教育に携わり、また、一般企業においても人材育成プランニング及びサポートに従事した経験も豊富あることから、本研修の講師として最適な人選であった。

講義では、まず、昨今の働き方に対する社会の意識や企業の経営形態等、学生を取り巻く社会情勢の特徴と、そのような特徴に基づく学生の就職に対する意識の特徴や問題について説明があった。

その上で、中山氏が東北学院大学において実践している講義を素材として、キャリア教育

の内容を紹介して頂いた。その中で、不確実な要素の多いこれからの社会に出ていく学生にとって、学生自身が価値判断をし、意思決定をするためのモノサシを持つことが重要であるという指摘があった。そして、それを実現するための教育法等についても解説がなされた。

講義の受講生数の規模等の違いから、中山氏が実践しているキャリア教育を本学においても直ちに実施できるわけではないが、今回の中山氏の講義からは多くの示唆を得ることができた。とりわけ、キャリア教育の前提として、まずは指導する側が、学生を取り巻く社会情勢の特徴を的確に把握し、そして研究する必要があることを、本研修参加者の多くが実感するところとなった。

今回の研修で得られた知見を参考に、本学における現行のキャリア教育をレビューし、その上で、学生にとってより望ましい就職（進路決定）を実現するためのキャリア教育を開発・実践することが、キャリア・インターンシップセンターをはじめとする本学の教職員に課せられた今後の課題である。

以上

働き方の変化とキャリア指導のあり方

la chic 代表
キャリアデザイン事業プランナー
東北学院大学非常勤講師
中山 聖子

2020/1/8_宮城大学

プロフィール

la chic 代表
中山 聖子

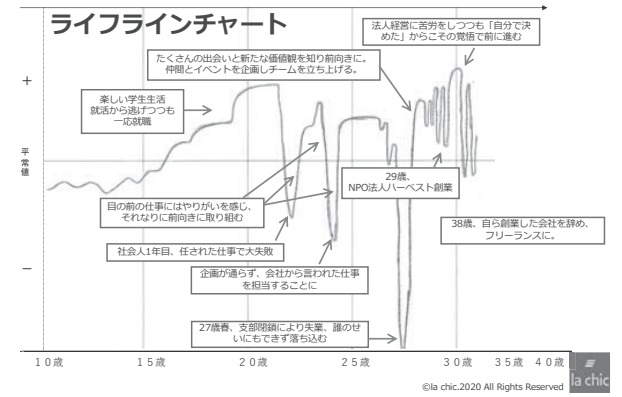
キャリアデザイン事業プランナー / 東北学院大学非常勤講師 / 企業人事制度設計・研修講師

▶大学では「キャリア形成」の講義を担当。
3-4年生に向けた「意思決定を促す・自己表現」ためのケースワークを実施。
▶企業の人事制度設計及び、主に評価制度導入・運用定着に向けた「社員研修」を年間通じて複数担当。
（被評価者研修やコミュニケーション研修、若手育成研修、など）
（担当分野は、製造業、小売業、調剤薬局、クリニック、など） 他

[略歴]

2002年3月	宮城大学事業構想学部事業計画学科卒業
2002年4月～2005年4月	財団法人宮城総合研究所 研究員
2006年6月～2005年10月	三菱UFJリサーチ&コンサルティング客員研究員
2007年2月～2010年10月	河北新報社 嘱託職員（広告営業部）
2009年8月～2017年8月	NPO法人ハーベスト設立 代表理事に就任 （2014年7月より常務理事、2017年6月理事退任）
2015年4月～	東北学院大学 非常勤講師（キャリア形成）
2017年9月～	フリーランス
2019年5月～	la chic (ラシック / 個人事業主) として事業開始

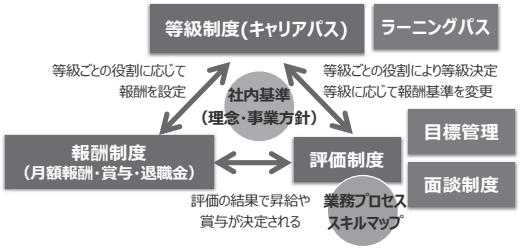
プロフィール



©la chic.2020 All Rights Reserved

現在の仕事として

人事制度の構造（効果的な循環）



人事制度設計・定着運用に向けた研修等

©la chic.2020 All Rights Reserved

本日の流れ

[1] 自身の課題感と問い

[2] 前提としての現状認識
学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識
世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化

[3] 講義の意図と構成

[4] 彼らの数十年後を予測する
経験値として提供する視点と機会

©la chic.2020 All Rights Reserved

[1]自身の課題感と問い

変化の激しい世の中で、誰か、何かの傘の下にいるだけでは、どんな理不尽な環境であっても受け入れるしか選択肢がなくなってしまう。

自身の納得解を見つけ、前に進み続けるためには、物事・出来事の価値判断をするための「モノサシ」と「ストック」が必要。
これがあってこそ「意思決定」ができる。

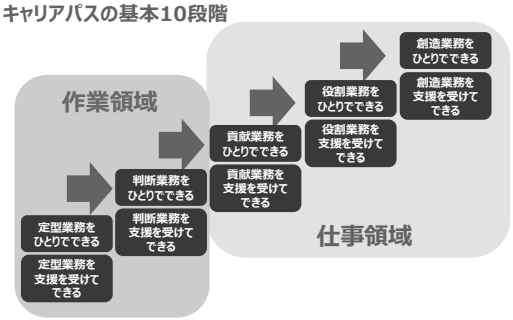
情報を得ようとする意欲（エンジンそのもの）
他者との違いを認識し関わりと距離感を掴むイメージ
それを掻き立てる期待と承認の機会・トレーニングの場

©la chic.2020 All Rights Reserved

組織内人材育成のステップ

企業の中で求められる業務の段階・役割

■キャリアパスの基本10段階



©la chic.2019 All Rights Reserved

組織内人材育成のステップ

キャリアパスと等級制度

©la chic.2019 All Rights Reserved

キャリア選択における意思決定とは

「何になりたいか」よりも「どうありたいか」を
自らの頭で考え、向かうべき方向性を
納得感を持って決断できること

▼多くの若者が、漠然とした将来への不安感を持つ。
▼周囲との同調意識が強く、自らの判断のもと発言・行動できない。
▼将来をあまり期待しすぎず、多くを望まない。
▼上昇志向が極端に減っている。挑戦を望まない。
　ローリスクローリターンの環境を望む。
▼縦社会よりも横社会を大事にする。
▼学校教育では「夢」ありきのキャリア教育を受けてきた。
▼「夢」や「やりたいこと」「就きたい職業」がないとダメだと
　思っている。
▼日常のツール変化により、本人にとって必要と感じた、関心のある情報以外は触れる機会が少なくなっている。　・・・・

©la chic.2020 All Rights Reserved

「夢」ありきのキャリア教育

自己理解　・・・長所と短所は？
夢ややりたいことは何か自身を見つめ直す

職業理解
体験学習　・・・職業調べ、職業人インタビュー、職場体験、インターンシップ

キャリアプラン
の作成　・・・上記2つをもとに、実現するための
のプランを立てる

夢ややりたいことを見つけることが前提
（それが意欲の前提になっている）

©la chic.2020 All Rights Reserved

扱うテーマの一例として

ケースワークの題材として、学生自身が日常の生活に自然と取り入れられるような「関心を持つための入り口」となるような時事ニュースを扱う。
（以下、例）

三菱UFJ、本部人員を半減　営業などに異動
「終身雇用守るの難しい」トヨタ社長が"限界"発言
損保ジャパン、4000人削減＝ITで効率化、介護分野などに配転
SONYが新卒に「初任給730万円」、最大のカベは中高年社員の嫉妬！？
2850人削減へ　大規模早期退職者を出した富士通の社内事情
地方の銀行マンに降りかかっている6つの難題
パナソニック社長の「今のままでは10年も持たない」発言、その真意
等々

「情報の背景・意図を捉える」トレーニングが
利益構造と企業変革の意思をイメージする力に

©la chic.2020 All Rights Reserved

自身の課題感と問い

変化の激しい世の中で、誰か、何かの傘の下にいるだけでは、どんな理不尽な環境であっても受け入れるしか選択肢がなくなってしまう。

自身の納得解を見つけ、前に進み続けるためには、物事・出来事の価値判断をするための「モノサシ」と「ストック」が必要。
これがあってこそ「意思決定」ができる。

情報を得ようとする意欲（エンジンそのもの）
他者との違いを認識し関わりと距離感を掴むイメージ
それを掻き立てる期待と承認の機会・トレーニングの場

©la chic.2020 All Rights Reserved

[2]前提としての現状認識

①学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識

※社会との接続のタイミングにおいて（就職活動を意識するころから社会に出て数年程度）

▼多くの若者が漠然とした将来への不安感を持つ
「売り手市場というステレオタイプ(実は極端な2極化)」「やりたいことが見つからない不安」
「決めて行動をした経験の少なさ(大手も潰れる不安)」「悩むばかりで考えていない(0→0)」
「働く場面での目標設定と逆算思考、成長実感を持つサイクルを作れない(PDCA)他者任せ」
「他者からのアドバイスに振り回され、仕分けと価値判断ができない」

▼世の中の多くが発信するレールにのせられていることに気づかない
「みんなと同じ安心感」「国や経済界が決めただけの就活スケジュールを鵜呑みにする」
「過去と今の業界からしか学ばず、未来の想像をしていない」

▼どこかにある「正解」を探し続け、プランニングなしに行動できない
「正解は誰かが持っている、どこかにあるはずという前提」「仮説を立て、行動しながら修正をすることができない」「良い企業の見極め方を知りたがる」「損得で行動判断をする」

▼価値観の違う他者との関わり方・折り合いのつけ方を知らない
「学校教育における同調同質意識・空間の弊害」「仕事を辞める理由の大半は人間関係」
「違うものとして自分の中で処理をする、仕分けをするスキルがない」「雑談力なし」

©la chic.2020 All Rights Reserved

①学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識　※学生への問い

みなさんの就職活動のスケジュールとは？
「よく聞く話」と「実際・現実」は？

表向きは「ない」と言われているが、実際は？

2018年5月1日時点
内定率35.1%

2018年6月1日時点
内定率61.9%

2018年6月1日
内々定式を実施する
企業もあった

この状況を、
あなたはどう考えますか？

©la chic.2020 All Rights Reserved

①学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識　※学生への問い

就活生みんなが見るサイト「リ○ナビ」

掲載社数は　約１万社！

これは、、日本の会社のたったの0.2%
（日本の企業数は４２１万社）

なぜ、企業は掲載をしないのか？

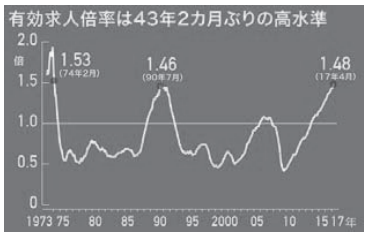
©la chic.2020 All Rights Reserved

①学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識　※学生への問い

他者からのアドバイス、どう受け止める？

働き始めた時代/社会情勢によって「あたりまえ」は違う

有効求人倍率の推移から「アドバイスをくれた人」がどのような
視点・価値観を持って言葉を発しているかを解釈する。



©la chic.2020 All Rights Reserved

①学生を取り巻く環境及び彼ら自身の意識

「とりあえず進学、しかたなく就職」

大学進学率は55%、半数以上が大学へ進学する

日本の大学の43%が定員割れ

私立大学は[一般受験4：推薦6]で入学
国公立大学は[一般受験6：推薦4]で入学

大学に入りやすくなった

- **意思決定は3年後に先延ばし**
- 自ら学ぶ、というよりも、高校の延長線上の**受け身の学び**
- 大学は基礎学力を補う教育と躾教育も求められる
- 親向けの就活説明会の実施が当たり前に
- 高校の延長線上の進路選択の結果としての大学

「同質意識・環境」は「異なる価値観」との調整力を打ち消す

©la chic.2020 All Rights Reserved

[2]前提としての現状認識

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化

※企業の視点から、企業経営・人材活用における環境の変化とその対応を一例として列挙

▼現状のビジネスモデル(利益構造)が成り立たず、変革を求められる

「市場・需要の変化」「働き方改革による規制強化への対応」「業務圧縮・効率化」「労務管理の徹底」「総額人件費増大への対処とルール化の徹底」「外国人実習生の活用導入・強化」「生産年齢人口の減少」「少子高齢化」「転職市場の変化」「大手企業の早期離職・配置転換加速」「生き残りをかけた事業変革」

▼若年層のやりがいと活躍、対価なしには優秀な人材獲得ができない

「採用難・育成難」「マネジメントクラス人材の教育力強化」「若年層の思考把握と関わり方」「大企業志向」「任される経験(責任と成長のチャンス)よりも安心安全の環境を好む」「働く意識の変化」「転職は当たり前という価値観」「副業OK」「若手抜擢人事制度導入」「インターンによる囲い込み」

▼採用難と育成難により、社内の人材育成体制の根本的な構造変化が求められる（主に中小企業）

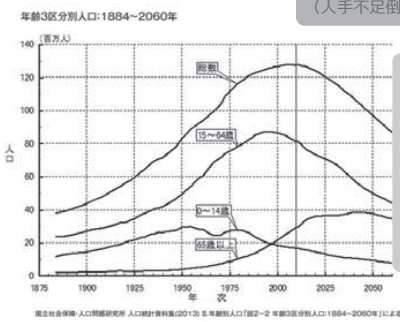
「採用難」「中小企業内定辞退率増」「育成難（同期少数、職人気質の指導体制、基本的教育制度の未整備等）」「人手不足倒産の増加」「世代交代への準備不足」「コミュニケーション難」「他者との比較による退職」「地域格差」「経営者のさじ加減で全てが決まってしまう体制」「グレーゾーンの多い労務環境」「退職金倒産」

©la chic.2020 All Rights Reserved

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化

生産年齢人口の大幅減少

50年後には生産年齢人口が4割減
（人手不足倒産も増加）



【労働力低下の主な業界】
- 航空業界
- IT業界(40~80万人規模)
- 観光業界
- 介護業界
- 医療業界

【起こりうる課題】
- 高齢者の貧困(社会福祉、年金制度の実質的崩壊)
- 地方都市衰退
- 崩壊(財政破綻、空き家スラム化)

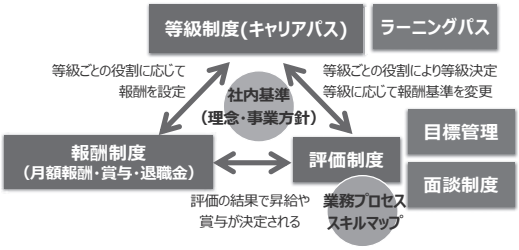
©la chic.2020 All Rights Reserved

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化 ※企業の取り組み

人事制度・評価制度の機能見直し

従業員の納得感の高い仕組みへと見直しをする企業が増加

「どうすれば給料が上がるのかわからない」
「給料が上がる見込みがないから辞める」
「評価はあるが賃金に反映されない」
「社内基準がわからない」
「上司の好き嫌いで評価されている」
「上司からの評価に納得がいかない」等々



©la chic.2020 All Rights Reserved

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化 ※企業の取り組み

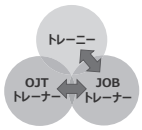
若年層の早期離職をチームの関わり方で抑制する

▼早期離職の現状

順位	1年以内の離職理由
1位	仕事内容が合わない
2位	労働時間・休日・休暇の条件
3位	人間関係
4位	ノルマ・責任が重い
5位	給料
6位	健康上の理由
7位	会社の将来性
8位	自分の能力が生かせない

- ●仕事がわからない
  - ▶スキルギャップ、バーンアウト
- ●自身の役割がわからない（教育は指導から支援へ）
  - ▶期待や基準がわからない
- ●上司になじめない
  - ▶変えられないものへの他責的不満
- ●職場の暗黙知がわからない
  - ▶KY的な状況に陥る
- ●生活環境の変化になじめない
  - ▶疲れの蓄積
- ●友人や同期生と比較して不安になる
  - ▶労働条件の比較

OJTの仕組化で対策を講じる



- ●2人のトレーナー体制（先輩社員・ベテラン社員）
- ●1対1の関係性のリスクを負わない

©la chic.2020 All Rights Reserved

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化 ※企業の取り組み

多様で自立的な働き方改革へ向かう社会
（雇用・労働環境における国の制度変更に伴い企業の負担は増大）

▼非正規雇用の待遇差改善
- ・非正規雇用労働者の能力アップにつながる教育訓練 ・待遇差改善の人事制度(同一労働同一賃金制度)
- ・実質的人件費増に対応する利益確保施策

▼長時間労働の是正
- ・省人化
- ・生産効率の向上
- ・労務管理の徹底
  (労働時間管理/有給5日消化必須)
- ・プライベートタイムの充実

▼賃金引き上げと労働生産性向上
- ・最低賃金1000円目標(全国加重平均額)
- ・労働生産性の向上
- ・企業のコスト高体質へ

▼柔軟な働き方ができる環境づくり
- ・時短勤務、フレックス勤務
- ・テレワークや、WEBワーク
- ・動画マニュアル作成、業務プロセス構築

人材難の中での対応対策が求められ、
企業経営においてより厳しい状況となっている。

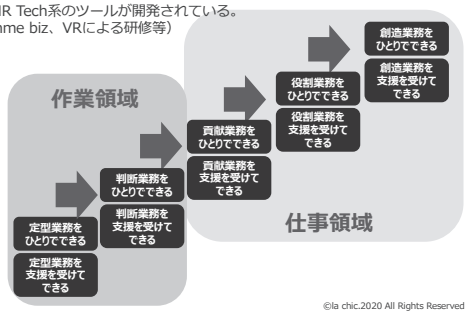
©la chic.2020 All Rights Reserved

②世の中・企業の変化/人を取り巻く環境変化 ※企業の取り組み

HR Tech の活用

▼新たなスタッフを雇用した際、「定型業務・判断業務」の作業をしている間は、企業の人的リソースを奪っている状態であり、人材確保が難しいこれからの時代においては作業領域の短期間化が求められる。

▼様々なHR Tech系のツールが開発されている。
（Teachme biz、VRによる研修等）



©la chic.2020 All Rights Reserved

[3] 講義の意図と構成

<主な講義の構成>

（10分）（15分）（15分）（30分）（10分）（10分）

- ▼全15回のうち10回ほどは上記構成にて実施
- ▼学生との対話を重視し、グループの時間以外は、全体での学生とのキャッチボールをしながら進行。
- ▼グループ編成は毎回指示し、異なるメンバーで組む。
- ▼グループでは進行役とタイムキーパーを決め、進め方もグループの主体性に任せている。
- ▼適宜グループの良い例は全体に提示をし、改善を促している。
- ▼就活で参加できない学生がいた場合は、参加学生から口頭で解説をしている。（グループ内での共同責任として）
- ▼ミニレポートはA5、主語は自身、9割必達、時間制限あり。

©la chic.2020 All Rights Reserved

扱うテーマの一例として

ケースワークの題材として、学生自身が日常の生活に自然と取り入れられるような「関心を持つための入り口」となるような時事ニュースを扱う。
（以下、例）

三菱UFJ、本部人員を半減　営業などに異動

「終身雇用守るの難しい」トヨタ社長が"限界"発言

損保ジャパン、4000人削減＝ITで効率化、介護分野などに配転

SONYが新卒に「初任給730万円」、最大のカベは中高年社員の嫉妬！？

2850人削減へ　大規模早期退職者を出した富士通の社内事情

地方の銀行マンに降りかかっている6つの難題

パナソニック社長の「今のままでは10年も持たない」発言、その真意　等々

「情報の背景・意図を捉える」トレーニングが
利益構造と企業変革の意思をイメージする力に

©la chic.2020 All Rights Reserved

[3] 講義の意図と構成

講義の意図・目指しているもの

- 自身の過去、今、未来をイメージする力をつける
- ステレオタイプに流されない
- データから自身の置かれた状況を客観視する
- 日常の学びは「チューニング力」を高めるためにある
- 企業が求める人材イメージを分解する
- 仕事、産業、社会の変化スピードを意識して未来を想像する
  （既存の枠組み、ラベルにとらわれない）
- 1つの商品から連続する職業をイメージする
- 日々の社会、企業の変化・選択に敏感になり、メディアリリースからその背景を予測する力をつける。
- 何を信じるか、誰に答えを求めるか、ではなく、自身を信じることができるよう普段から情報と判断軸をストックしておくことが大事
- 働くこととは、サービスの受け手から提供側へ立場を変えること
- 自分のできることと世の中が求めていることの接点からでしか仕事は生まれない
  （対価を得られない）
- 自身の学びや情報の吸収による変化が、自身の将来イメージを変えていくのは当然

「情報の背景・意図を捉える」トレーニングが
利益構造と企業変革の意思をイメージする力に

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

ロジカルシンキング　論理思考

▼物事を論理的に考えること
▼他の人にわかりやすく考えを伝える方法

目の前に横たわる問題を解決するために、様々な観点から解決策を検討し、当事者全員が「なるほど」と思える対策や対処法を見つける手法。
※論理的とは・・結論とその理由の道筋が立っている、矛盾がないこと

知識(理論)・情報
↓
フレームワーク　転換力 類推力　論理的思考
↓
課題解決

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

ロジカルシンキング「フェルミ推定」

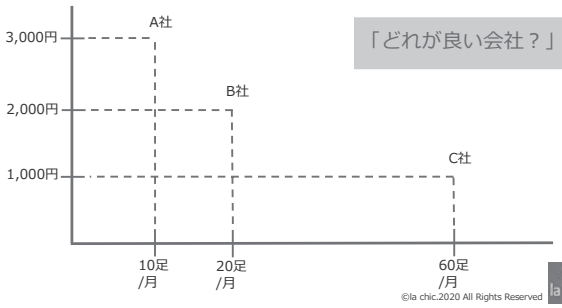
感覚的に予測できない数値を論理的に概算すること
※導き出された数値よりも、その数値を導き出すために使用された論理が重要視される。）

※テーマ例
「日本には何本の電柱があるか？」
「全国のマンホールの数は？」
「日本で使用されているテレビの台数は？」
「日本で昨年1年間に消費された割り箸の本数は？」
「世界中で今この瞬間トイレにいる人は？」
「世界中で今何人の人が寝ているか？」
「日本で医師免許を持った人は何人いるか？」
「○○店の昨年度8月の利益はいくら？」

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

MQ会計、利益構造の仕組みとカラクリ
※例として、とある「靴屋」を想定



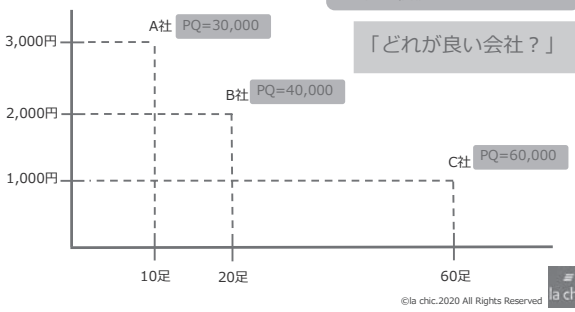
「どれが良い会社？」

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

MQ会計、利益構造の仕組みとカラクリ
※例として、とある「靴屋」を想定

P=売価　Q=個数　V=材料費
M=付加価値



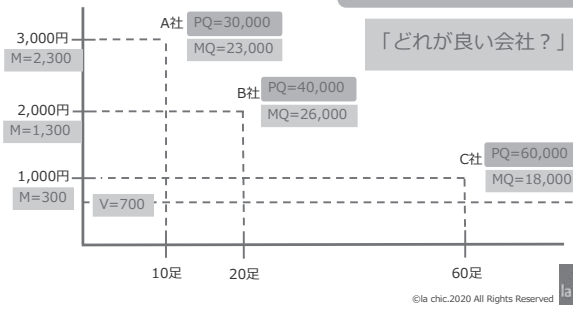
「どれが良い会社？」

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

MQ会計、利益構造の仕組みとカラクリ
※例として、とある「靴屋」を想定

P=売価　Q=個数　V=材料費
M=付加価値



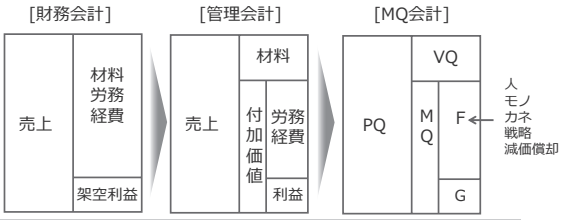
「どれが良い会社？」

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

MQ会計、利益構造の仕組みとカラクリ

P=売価　Q=個数　V=材料費　M=付加価値　F=経費　G=利益



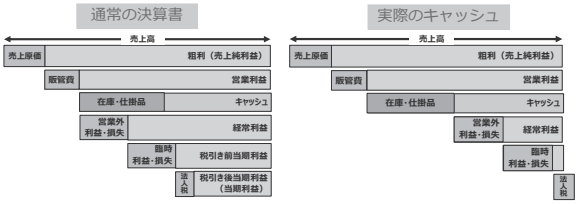
現状の決算書では戦略判断ができない。
MQ会計によって個数を明らかにすることで、利益構造が明確になり、企業戦略に活かせる。
経営だけではなく、従業員にも求められる視点・知識と言える。

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

MQ会計、利益構造の仕組みとカラクリ　黒字倒産とは？

[利益とキャッシュフロー]



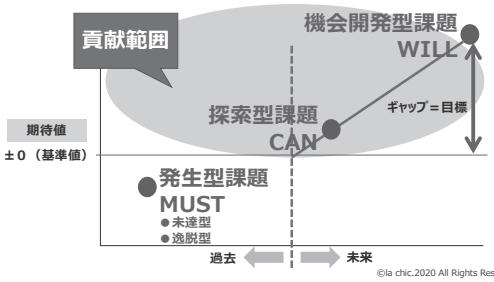
●決算書上は利益があり法人税を払えるが、実際のキャッシュはない。
●在庫・仕掛品もすでにコストがかかっているためキャッシュはない。
●よって、法人税は借り入れをして支払うことになる。
●黒字倒産のカラクリを理解できる。

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

課題分析と目標設定の捉え方・企業における評価制度の体系

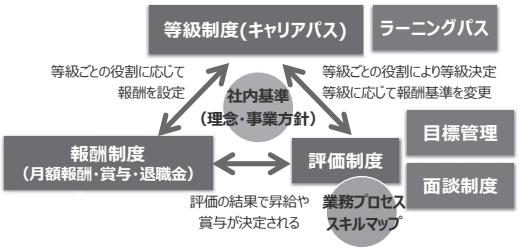
▼課題を3つの捉え方で分類することにより、企業が求める基準値と時間軸で整理ができる。
「発生型課題」は過去のものであり、かつ目標設定をしてもプラマイゼロになるだけ。
▼現状を整理することにより、よりわかりやすく、かつ、具体的な目標設定を促せる。
▼若年層の育成には欠かせない視点。



©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

課題分析と目標設定の捉え方・企業における評価制度の体系



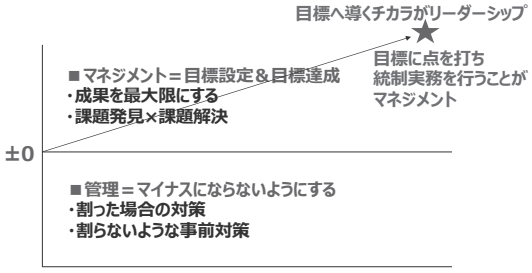
企業の将来性を見極める際に、評価制度がどこまで整備されているかも一つの判断軸となる。企業の戦略と意思を表していると言えるため、整備状況と合わせて運用実態も把握できると良い。

©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

管理とマネジメントの違い

▼「管理」はいくら対策を講じたとしてもプラマイゼロにしかならず、企業の利益にはつながらない。
▼管理者・マネジャーには企業利益に貢献する「マネジメント（目標の点を打ちスタッフの動機づけをする）」の役割が求められる。



©la chic.2020 All Rights Reserved

[4] 彼らの数十年後を予測する　経験値として提供する視点と機会

承認と成長の段階

◆自己効力感や自己重要感、自己有能感を養うには、仕事や勉強に置いて場や機会を与え、小さな成功体験を積ませた上で、他者からの勇気づけが必要。

◆自己肯定感（自尊心）、自己信頼感を養うには、自分自身を知り、自己の勇気づけを行うことから始める。

◆その先に、コーチングを導入し、自己期待感を積み重ねる。

●自己効力感…自分は有用であると思えるか
●自己重要感…自分は重要人物であると思えるか
●自己有能感…自分は有能であると思えるか　●自己肯定感…自分を肯定できるか
●自己信頼感…自分を信頼できるか　●自己期待感…自分に期待を持てるか

©la chic.2020 All Rights Reserved

自身の課題感と問い

変化の激しい世の中で、誰か、何かの傘の下にいるだけでは、どんな理不尽な環境であっても受け入れるしか選択肢がなくなってしまう。

自身の納得解を見つけ、前に進み続けるためには、物事・出来事の価値判断をするための「モノサシ」と「ストック」が必要。
これがあってこそ「意思決定」ができる。

情報を得ようとする意欲（エンジンそのもの）

他者との違いを認識し関わりと距離感を掴むイメージ

それを掻き立てる期待と承認の機会・トレーニングの場

©la chic.2020 All Rights Reserved

▼

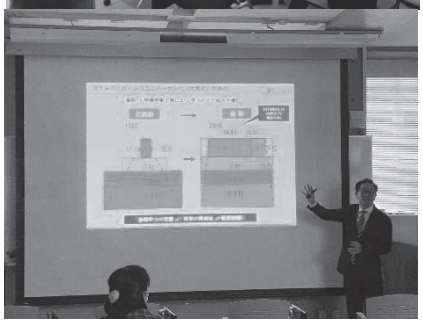
©la chic.2020 All Rights Reserved

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　岸根　大輔

主催者（組織）	高大連携推進室
タイトル	高大連携 FD「なぜ今高大接続改革が叫ばれているのか」
実施の趣旨	4 月よりアドミッションセンター内に高大連携推進室が設置され，高等学校からの窓口が一本化されることとなった。高等学校からは探究学習への支援をはじめとした連携事業がこれまで以上に求められてきている状況にある。 しかしながら学内における認知度や，高大連携・高大接続の必要性についての理解が十分な状態にあるとは言えず，学内教職員の認知度向上が必要である。 高大連携推進室ではミドル FD として以下の研修を企画し，学内での認知度向上を図ることとしたい。
参加者	大和キャンパス 25 名，太白キャンパス 6 名，計 31 名
日　時	令和元年 11 月 14 日(木)
場　所	大和キャンパス 412 講義室，太白キャンパス大会議室
プログラム構成	○講演「なぜ今高大接続改革が叫ばれているのか～変わる高校，受け入れる側の高等教育」 ○宮城大学の高大連携事業取組紹介 ○意見交換
招聘講師	リクルート進学総研　所長　小林　浩　氏

【内容】



リクルート進学総研所長の小林氏に講演を依頼し，高等学校教育，大学教育，入学者選抜の 3 つの改革のこれまでとこれからについてお話しいただいた。その過程で社会が今どのように変化していて，高校生がどのように変わってきているのか，そして受け入れる大学側が何をすべきかについて貴重な示唆を得ることができた。

高大連携推進室笠原室長からは改めて学内教職員向けに宮城大学の高大連携について説明がなされた。少しずつではあるが取組の重要性について教職員間で共有が図られたものと思われる。

意見交換では，英語 4 技能の取扱について，今後の入試制度の向かう方向性，それにかかわる職員の関与などが話題となった。小林氏からは，これまでのような「選抜型入試」も一定残るものの，「育成型入試」という考え方も必要になってくるだろうというコメントがあり，今後の高大連携・入試制度を考えていくうえで非常に重要な時間となった。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：河野有佳（太白キャンパスカウンセラー）
山田明子（大和キャンパスカウンセラー）・橋本陽介

主催者（組織）	SSC・健康支援室
タイトル	LGBTQ＋に属する学生への支援
実施の趣旨	近年、社会だけではなく、学校におけるセクシュアル･マイノリティ(LGBT)に属する学生の存在が注目されている。特に、LGBT の学生が大学に在籍している可能性があるにもかかわらず、教職員に十分な知識や経験がなく、実際に対応するにあたり、困難や戸惑いを抱くことが予測される。 そこで、SSC・健康支援室では LGBT に関する FD を企画した。当事者講師を招聘し、LGBT の基礎知識に加え、これまでの体験から教職員へ伝えたいこと・希望する対応などを語っていただき、当事者への支援を検討する機会としたい。
参加者	29 名／全教職員
日　時	令和元年 12 月 25 日（水）14:00～16:00
場　所	宮城大学大和キャンパス　グループ演習室
プログラム構成	1.　自己紹介 2.　LGBT 基礎知識 3.　当事者体験談 4.　クロスダイアログ 5.　日本・世界の現状と対策 6.　質疑応答
招聘講師	勝又 栄政氏

【内容】

1.　自己紹介

・ Female to Male 当事者。宮城県出身。現在、都内の障害者就労移行支援事業所に勤務しながら、NPO 法人 Tokyo Rainbow Pride 執行部ボランティア統括等の社会活動や高校・大学等での講演活動等精力的に活躍されている。

2.　LGBT 基礎知識

・ セクシャリティは「体の性」「心の性」「好きになる性」で説明されること、多様な性には LGBT（Lesbian,Gay,Bisexual,Transgender）だけではなく Q（Questioning：性別を決めかねている）や A（asexual：無性愛）、X（X-gender：性を限定しない）等様々な概念が含まれること、性的マイノリティの人々の割合は 11 人に 1 人（8.9%）という統計も出ているが、外見上では区別がつかないため非常に見えにくい問題であること等 LGBT の用語等基礎知識についてスライド資料を基に説明を受けた。

3.　当事者体験談

・　周囲から期待される性に違和感を感じていた幼少期から、カミングアウトし社会に当事者の思いを発信する活動をされるようになった今日に至るまでの経験や思いを写真等スライド資料を基に語っていただいた。

・　女性という「前提で」見られ、女性としての振る舞いや行動を求められること、「当たり前に」女性という所属に区別され苦痛を感じることを強要されること等の経験を繰り返す中で、自身に対する嫌悪感や罪悪感、誰にも言えないという孤独感を強めていった経験から、「根拠のない当たり前が偏見につながる」という指摘をされた。また、本音を受け止めてもらえる味方が一人でもいれば、生きづらさの軽減につながると語られた。

4.　クロスダイアログ

～宮城大になぜ当事者が「いない」のか？言いにくい環境を変えていくためにできることとは？～

・　3 人グループで話し合いを行った後、講師にフィードバックし対話を行う形式で進行した。「相談できる場を HP やレインボーマーク等で掲示するのはどうか」「男女別の実習ユニフォーム（制服）等本当に必要なのか再考するのはどうか」「更衣室やトイレ等工夫できないか」等意見が出た。

・　講師からは当事者は「いる」ことを前提に進めた対策が必要で、制度や環境整備等の支援は重要であるが、まずは当たり前として行っている性別で分けることの意味や必要性を検討したり、言える環境をいかに醸成していくかという視点も大事なのではないかという指摘があった。対応側も納得できることが重要であり、まずはできることから取り組むことが支援のスタートと語られた。

5.　日本・世界の現状と対策

・　多様な性に対する先進的な取り組みを行っている大学の支援例について資料を基に情報提供された。中でも、広島大学では充実した対応ガイドラインを策定していることが紹介された。

6.　質疑応答

・　「性別欄や通称名等の扱いをどう考えるか」「女性のライフプランという視点で就職支援をすることに対してどう考えるか」「自ら助けを求めることが難しい学生に対してはどのように支援していけばいいか」等活発に質疑応答の意見が出て、教職員の関心の高さが伺われた。

令和元年度 FD 実施報告書

記入者：阿部　成雄

主催者（組織）	学術情報センター
タイトル	オープン・アクセス・ジャーナルの動向と本学における学術情報および研究資源の今後
実施の趣旨	近年の学術情報を取り巻く大きな流れとして，研究成果のオープン化がますます加速し，論文にとどまらず研究データの公開・利活用による，新しい研究のあり方が検討され始めている。学術情報流通の仕組みが大きく変わることによってどのような影響があるのか，オープンアクセスをめぐる国内外の動向を専門家から聞き，本学における学術情報流通と研究資源の今後のあり方について考える。
参加者	教員 40 名（看護 3 名，事業構想 10 名，食産業 24 名，基盤教育 3 名），事務局職員 13 名，役員（教員以外）4 名，学外（大学図書館関係者）12 名，合計 69 名
日　時	2019 年 10 月 4 日（金）14:00～16:30
場　所	太白キャンパス大講義室
プログラム構成	1　開会　神宮字 寛 学術情報センター副センター長 2　挨拶・趣旨説明・講師紹介　茅原 拓朗 学術情報センター長 3　講演①　尾城 孝一 国立情報学研究所（NII）オープンサイエンス基盤研究センター特任研究員 4　講演②　林 和弘 文部科学省科学技術・学術政策研究所（NISTEP）上席研究官 5　ディスカッション　進行　茅原センター長 6　挨拶　川上 伸昭 学長 7　閉会　神宮字 副センター長
招聘講師	上記プログラム構成 講演① 講演② に記載のとおり

【内容】

＜講演①＞

講師の尾城氏は，JUSTICE（大学図書館コンソーシアム連合）の活動状況から説き起こし，電子ジャーナルの価格問題と，オープンアクセスをめぐる国内外の動向について，分かりやすく解説され，以下のようにまとめられた。

・コンソーシアム交渉による電子ジャーナルのビッグディール（パッケージ契約）は，アクセス

可能なジャーナルタイトル数の大幅な増加と情報格差の是正という効果をもたらした。

・しかし，毎年の価格上昇により，ビッグディールを中止する大学も増えている。

・電子ジャーナルの価格問題の根本的な原因は，購読というシステムに内在しており，購読に代わるモデルが求められている。

・購読モデルからオープンアクセス出版モデルへの転換を進める取組が，世界各国で進められている。

・しかしながら，オープンアクセス出版モデルへの転換を仮に実現できたとしても，大手商業出版社に学術情報流通の主導権を握られたままでは意味がない。

・商業出版社に依存しないエコシステムを，学術コミュニティ自らが作り出す必要がある。

＜講演②＞

講師の林氏は，Web がもたらした変革から説き起こし，オープンアクセスがもたらす光の部分と影の部分について，分かりやすく解説され，研究者・学会は何をなすべきかという観点から，以下のメッセージを残された。

・オープン化やオープン・アクセス・ジャーナルの浸透によって，APC（Article Processing Charge：掲載料）問題や，ハゲタカジャーナル，海賊版サイトや，SNS 上での違法な論文の共有など，新たに取り組むべき課題が浮き彫りになっている。

・研究者，研究成果，研究助成，研究機関等の研究に関わるアイテムに永久識別子（PID）が付与されることで，研究活動の見える化も進展し，より健全な研究評価への期待も高まっている。

・論文と学術ジャーナルのオープン化は，従来の紙ベースの学術ジャーナルでは成し得なか

った新しい成果公開の仕組みを生み出し，ピアレビューのあり方も問い直している。
・学術ジャーナルの電子化による知識のオープン化は，研究データの共有を中心としたオープンサイエンスにも拡張して，学術研究が変容しようとしている。
・研究者は，これらの面白くも悩ましい動きを踏まえた上で自身の研究活動に役立て，研究を発展させ，さらにデジタルネイティブな学術界に向けて主体的に変容する必要がある。

＜ディスカッション・質疑応答＞

茅原学術センター長が進行役を務め，質疑応答形式で行われた。

参加者からは、日本の学会誌の国際化、購読モデルについて、学術コミュニティ主体の出版を行う場合のコストについて等の質問があり，両氏からは，J-stage や機関リポジトリの可能性を示唆する回答があった。

大学図書館として何をすべきであるかという問いに対しては，尾城氏より，「これまで図書館は大学の外の情報を取り入れ，学内の研究者・教員・学生に提供してきたが，今後は，大学の中でつくられた成果を発信するサポートをどう行っていくかが重要である。リポジトリをうまく活用してほしい。受信と発信の機能を担っていくためには，リソース（人，お金など）も必要であり，図書館がそういう役割をするのであれば，大学としてどれぐらいの投資ができるのかという全学的な議論も必要である。具体的に何をどれぐらいするべきかという点は，個々の大学の状況によって異なるので，それぞれで考えてほしい。」との回答をいただいた。

林氏からは，「この問題は，大学を経営する上での経営資源戦略であり，ブランド戦略である。かつては紙ベースで行っていたため図書館が重要な役割を果たし，図書館長が CIO を担っていた。今後は，CIO の機能をデジタルでどのようにデザインするかということ。その上で具体的にやるべきことは，まず APC の把握。宮城大学の教員がどのジャーナルに投稿しているかを知り，図書館の購読誌の情報をあわせると，金額で見ればお金のマネジメントであり，中身で見ればブランディングのマネジメントになる。その活動を図書館だけではなく，URA や事務局の執行部の方々と考えていくということ。」といった，別な観点からの回答をいただいた。

最後は，川上学長から講評をいただき，盛況のうちに閉会となった。

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　岸根　大輔

主催者（組織）	事務局
タイトル	大学職員のための労働法規～学生に正しく伝え，自らも活き活きと働くために～
実施の趣旨	働き方形改革を推進するための関係法律の整備に関する法律，いわゆる「働き方改革関連法」が 2018 年 6 月に可決，成立した。これに伴い，労働基準法をはじめとした労働 8 法が改正され，労働者を取り巻く環境は大きく変化しようとしている。このような環境の中で，大学教職員が労働法規についてより深く理解することはもちろんのこと，それらを適切に教育・学生支援の場面でも活用していくことが求められる。そこで，大学事務職員向けの労働法研修を実施することにより，教職員一人ひとりの労働に対する意識を高め，また学生に対する支援力を高めることを企図する。
参加者	事務局職員（地連含）62 名中 40 名，他大学より 2 名の計 42 名
日　時	令和元年 8 月 30 日（金）13:00～17:00
場　所	大和キャンパス 301 講義室
プログラム構成	講師による労働法に関する講演 講師によるグループワーク 質疑応答
招聘講師	レイ法律事務所　代表弁護士　佐藤　大和　氏

【内容】

8 月 7 日に実施した全学 SD におけるハラスメント研修を受けて，事務局ミドル SD については働き方改革関連法の施行に伴い，労働法令についての学びを深めることを目的に実施した。

講師の佐藤大和氏は，宮城県石巻市出身で各種メディアでも活躍中の気鋭の弁護士である。佐藤先生からは，就業規則，時間外労働，賃金，ハラスメント，退職，労働組合といったような，働き手が十分に理解しておくべき労務法令，またインターンシップや内定など，学生を支援していくうえで十分に理解しておくべき労務法令について解説頂いた。

またそれらを踏まえて，グループワークの中では「自分はどのように働いていきたいか」「過重労働を防ぐにはどうするか」「どのような人事評価が望ましいか」という観点で，あるべき職場環境について職位や部門を越えて議論を進めていった。

今後は，参加者それぞれが身につけた知識と，グループワークで新たにした想いを，どのように今後の行動に結び付けていくかが課題であり，一般職員・管理職が対話のもと，よりよい職場づくりを進めていくことが必要となる。

以上

第３部

ミクロレベルＦＤ・ＳＤ

第３部　ミクロレベルＦＤ・ＳＤ

１．看護学群ＦＤ　・・・　９２

２．事業プランニング学類ＦＤ　・・・　９４

３．地域創生学類ＦＤ　・・・　９６

４．価値創造デザイン学類ＦＤ　・・・　９８

５．食資源開発学類ＦＤ　・・・１０４

６．フードマネジメント学類ＦＤ　・・・１０６

７．サービスラーニングＦＤ　・・・１０８

８．グローバル分野ＦＤ　・・・１１０

９．事務局ＳＤ　・・・１１２

令和元年度ミクロＦＤ実施報告書

記入者：　三上千佳子

主催者（組織）	看護学群　教務ワーキング
タイトル	LMS スキル基礎研修　～moca を使ってみよう～
実施の趣旨	今回のミクロレベル FD は，LMS を活用した授業運営に関する基礎的なテクニカルな部分について研修を行うことをねらいとし，実施した。本学で活用されている moca の機能の使用方法について，演習を通して学習した。
参加者／参加対象	1 回目：17 名／看護学群教員 2 回目：13 名／看護学群教員
日　時	1 回目：2019 年 9 月 10 日（火）17:00～18:10 2 回目：2019 年 9 月 17 日（火）16:15～17:30
場　所	1 回目：大和キャンパス　本部棟　401 会議室 2 回目：大和キャンパス　本部棟　スチューデント・コモンズ
プログラム構成	1. 開会挨拶：菅原よしえ教務ワーキング長 2. 演習：講師　事業構想学群　須栗　裕樹教授 3. 質疑応答 4. 閉会
招聘講師	須栗 裕樹教授

【内容】

- 演習

参加者は PC 必携とし，以下に示した moca の機能の使用方法について演習を行った。

1. ログイン
2. 科目の選択と基本設定
3. 学生の登録
4. 出欠確認
5. 講義資料の掲載
6. フィードバック
7. 課題の提示と提出
8. メッセージ

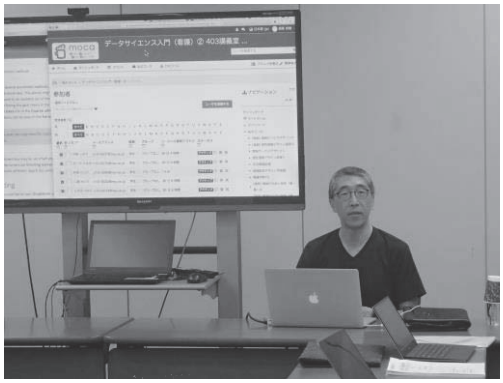
- 参加者からの感想

「説明書があっても，実際に使うことは一人では気力・労力が必要である。このような機

会を作っていただき良かった」「早速, moca の利点を活用できる部分を導入していきたい」などの感想がきかれた。

- 演習風景

9 月 10 日（火）



9 月 17 日（火）

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　金子　浩一

主催者（組織）	事業構想学研究科・事業プランニング領域分科会
タイトル	事業構想学研究科 FD
実施の趣旨	将来構想を検討する
参加者	内田直仁，糟谷昌志，金子浩一，絹村信俊，田邊信之，徳永幸之，福永昌彦
日　時	2019 年 7 月 10 日　15:00-15:40
場　所	大会議室
プログラム構成	全体会の中の分科会
招聘講師	無し

【内容】

入学者確保のためには，特に社会人向けに夜間・土曜開講を行うことが必要であり，本領域では特に近年議論されてきた。実際には，形式的に（公的に）夜間・土曜開講をアピールする必要はなく，少人数の履修者と各教員で内々に調整して開講日時を決めるのがスムーズである。学則の改正や文部科学省への届出の必要性もなく，実施できる。

問題として，事務職員の出勤を強制できないので，非常勤講師などの対応ができないことが挙げられる。また，物理的な問題として，サテライトキャンパスなど仙台駅前の講義室の確保ができるかが不明である。ただし，大和キャンパスでも，土曜開講にすれば履修生が集まる可能性がある。仕事で受講できない際に，録画された講義を個別に事後受講できるようにすることも社会人大学生向けには有用である。

理系に近い要素が必要になるが，価値創造デザインの教員から，費用最小化問題など扱える科目の提供があっても効果的であるかもしれない。純粋な数学やコンピュータの知識を利用せずに受講できるようなクラスであることが望ましい。他の領域科目も履修して，実際にイノベーションが起こせるような人材を養成できるとよい。

外部への PR としては，他の大学院との相違を際立たせ，何を研究するか，学べるかがわかるようにするのが望ましい。講義自体でなくとも，研究科のよさを動画配信することも可視化の手段の一つである。

税理士試験・会計士の試験免除が可能になれば，入学者は増える可能性がある。仙台市には資格を目指す受験者が多い。東北でもそれを売りにして大学院研究科の例がある。会計士の短答式免除を可能にすることも一つの手段である。

また，次世代を担う中小企業の経営者も入学者のターゲットとなりうる。真の実学を研究でき，大学院にもメリットがあり，地域のオーナー同士のつながりができれば履修生同士でも利点が生じる。事業継承ということも，今後重要になっていく研究領域である。これらを数年継続することで，口コミで毎年数名が受験するようになることが望まれる。

魅力的な大学院の特別講義を公開講座として外部向けで行い，そのまま大学院の進学につながるようにすることも重要である。本年度は，大企業よりは中小企業の経営者をターゲットとし，ある程度業界の領域を限定し，好感触を得ている。

今後もこれらの利点と課題とを整理し，適切なカリキュラム改編，組織改編を行っていかなければならない。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　佐々木秀之

主催者（組織）	地域創生学類
タイトル	卒業論文を中心とした地域創生学類におけるゼミ活動のあり方
実施の趣旨	新たに創設された学類において、これまで科目の学修効果等について検討を重ねてきたなか、卒業研究についての議論の必要性が生じ、上記タイトルを設定し、ワークショップを実施することにした。全国的に地域系の学部学科が多く創設されてきたなか、他大学の事例の検討をしながら、本学における地域創生演習のあり方の検討を行った。
参加者	佐々木、石内、藤沢、舟引、石田、郷古、高橋、板
日　時	2019 年 10 月 2 日
場　所	402 会議室
プログラム構成	ワークショップ形式による自由討議
招聘講師	（ある場合はご記入ください）

【内容】

全国的な地域系学類の増加についての傾向を踏まえた設置経緯について、学類長から説明があった。その後、大学改革により新たに創設された地域創生学類における卒業研究に係る制度に関しての意見交換を実施した。地域創生学類は、旧事業構想学部事業計画学科およびデザイン情報学科、旧食産業学部環境システム学科の３つが統合するかたちで誕生した学類である。

そのため、まず、3 学科におけるこれまでの卒業研究の進め方についての説明をいただいた。事業計画学科については石田祐准教授、デザイン情報学科は舟引敏明教授、環境システム学科は郷古雅春教授が説明している。そのほか、出席者より、他校の事例を含めて、卒業研究のスタイルについて情報提供を複数おこなった。以下、各学科における卒論提出に至るプロセスである。

食産業は、ポスターセッションによる中間発表を行い、1 月 31 日までに製本した論文を提出する。この提出は、指導教官の押印が必要なものである。例年卒論発表会は 2 月 10 日前後に実施され、10 分発表 5 分質疑という形式で実施される。審査会が行われた後、最終提出物について、指導教官が修正点をチェックする。

デザイン情報は、4 年前期に中間発表を実施する。A4 で 2 ページの予稿を作成し、プレゼンテーションを実施する。後期には、卒論発表がある。中間発表と同様の形式で実施され、その後製本し、研究室に卒論提出後、メディアテーク仙台にて卒業展が行われる。

事業計画学科は、12 月に指導教員に２万字の卒業論文を提出する。その後、A4 で１ページ分の要旨を作成し、製本する。2 月に Power Point を用いた資料を基に最終卒論発表会が

行われる。

【ワークショップ（検討）<u>地域創生学類ではどのように実施するか？</u>】

各学科の卒業論文提出までのプロセスについての情報提供をもとに、ワークショップ形式での自由討議を実施した。以下に主な意見を抜粋する。

・提出物については、4F 受付に BOX を設けてそこに提出することで良いのではないか。

・中間発表はどうするか？

→実施した方が良いのでは？

→実施に賛成。ただし、公務員志望者は就活が長引くので 10 月中旬か？

→前期の単位だと、前期中に実施した方が良いのでは？　前期の試験期間か？
レポート 2 ページ分と、発表があっても良いか？

→ポスターセッションだと、時間短縮のメリットはある。

→ポスターセッションでは、学生全員がコメントを受けることは難しいのでは？

・最終成果物はどうするか？

→締切日の目安は？

→執筆要綱は？→3 学科を比較して決めるべきか？

→学類として決めるべき範囲と、ゼミ単位で決めるべき範囲をまず明確にすべき。

→卒論完成までの手順の 3 年生へのアナウンスはいつか？

【まとめ】

卒業研究の質を向上させていくために中間発表を実施することに対しては前向きな意見があった。地域創生学類としては、公務員志望の学生が一定数いるため、就職活動が長引く傾向にあり、中間発表の時期設定が難しいといったことやポスターセッションとすると学生全員がコメントを受けることが難しいといった機会均等に関するコメントもあった。また、3 学科の執筆要項の差があることがあらためて把握されたが、論文の内容にかかる裁量などは引き続き議論が必要であることが共有された。

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　中田千彦

主催者（組織）	価値創造デザイン学類
タイトル	事業構想学における価値創造デザイン教育の意味・意義について、教育手法のあり方の検討を交えて議論する
実施の趣旨	本企画を通して、ディプロマポリシーに対する教育成果の可視化を目指した教育手法のあり方について議論を交えて確認する。デザイン研究棟（仮称）の建設が進み、2020 年度に使用が開始されることが予定されている中で、宮城大学におけるデザイン教育のあり方、方向性、輩出される卒業生の将来イメージの構築など、今後 10 年の教育の展開を視野に FD を開催した。特に、生活環境デザインコースの教育内容に関連する話題として、建築士試験の受験資格改訂に伴うこれからの建築士のあり方についての考察、ならびに宮城大学における建築士試験受験資格に要する科目群についても話題とした。
参加者	蒔苗、平岡、井上、須栗、土岐、茅原、鹿野、日原、伊藤 鈴木、小地沢、橋本、友渕、（以上敬称略）中田
日　時	2019 年 8 月 2 日（金）16:00～17:30
場　所	大和キャンパス本部棟 4 階 401 会議室
プログラム構成	開会の挨拶（学類長） 建築士試験の受験資格改訂に伴うこれからの建築士のあり方についての説明（小地沢准教授） 意見交換 閉会の挨拶
招聘講師	（ある場合はご記入ください）

【内容】

１）開会の挨拶（学類長）

デザイン研究棟（仮称）の建設が進み、2020 年度に使用が開始されることが予定されている中で、宮城大学におけるデザイン教育のあり方、方向性、輩出される卒業生の将来イメージの構築など、今後 10 年の教育の展開を視野に FD を開催する。新カリキュラムが進行する中、完成年次以降に現在進めているカリキュラムのアップデートを考えていく上で、デザインスクールのコンセプトをどのように構築するかが肝心。その中で、生活環境デザインコースの教育内容に関連する話題として、建築士試験の受験資格改訂に伴うこれからの建築士のあり方についての考察、ならびに宮城大学における建築士試験受験資格に要する科目群についても検討が必要である。

２）建築士試験の受験資格改訂に伴うこれからの建築士のあり方についての説明（小地沢准教授）

・旧カリキュラム（デザイン情報学科、空間デザインコース）では、指定の科目を履修することで、卒業後に２年の実務経験を積むことで一級建築士試験の受験が可能であった。

・二級建築士試験に関しては卒業後すぐに受験が可能。

・新カリキュラム（価値創造デザイン学類、生活環境デザインコース）では、二級建築士試験受験資格を獲得できる科目群の配置はできているが、現時点では一級建築士試験の受験はできない。

・新カリキュラムの学生の中には、二級建築士試験の受験資格のみであることについて問い合わせをしてくる者もいる。

・ 新カリキュラムでは価値創造デザイン学類、生活環境デザインコースの教員のほか、地域創生学類の教員の中で、建築士試験受験資格に資する科目を担当することができる教員もおり、学類単体ではなく、学群の中で学類間を横断的に科目の運用を行うことで、あらためて一級建築士試験の受験資格の獲得を目指したアクションは取ることができるのではないか。

・ 教育の質保証について

・ スタッフに依存した質保証になっている

・ 建築普及センター　建築士試験受験資格を獲得するための科目群を認定

・ 修士２年を実務経験に換算

・ 改正後　インターンなどの必須要件追加

・ 新しい試験制度　単位取得による受験資格→卒業後すぐに受験→実務経験を積んだ後に免許交付

・ CAD(BIM) 教育に対する社会的な要求高い　宮城大としては実施できるかと言われると難しい

・ 設備、構造の専門専任教員がいない

・ 社会的な要求に応えようとするだけではうまくいかない

・ ユネスコ UIA 6 年一貫教育

・ 高度職業人育成　専門分野での学位がない

・ 学部教育のあと、他大学進学　せっかく学部教育をしたにも関わらず人材の流出

・ 事業構想学（群）における建築教育

・ 2022 年度　から　新新カリキュラムの中に科目の新しいリスト

・今後、丁寧に準備を重ねて、改めて一級建築士試験の受験資格の獲得にむけた手順を考えていきたい。

・大学院（博士前期過程）への進学者を増やすためにも、研究科の改革は必須であり、その中で学群と研究科の６年一貫教育も視野に入れて検討する必要もあるのではないか。

・生活環境デザインコースに限らず、感性情報デザインコースの各科目に関しても、内容のアップデートを意識していくことが重要。
・都度、ディプロマポリシーとも対象させてフィージビリティをあげていく。

３）意見交換
・大学院改革と連動した議論も必要
・事業構想学群におけるデザイン（デザインスクール）のあり方が今後さらに重要になる

４）閉会の挨拶

価値創造デザイン学類

Creating “new value & design”
for the society.

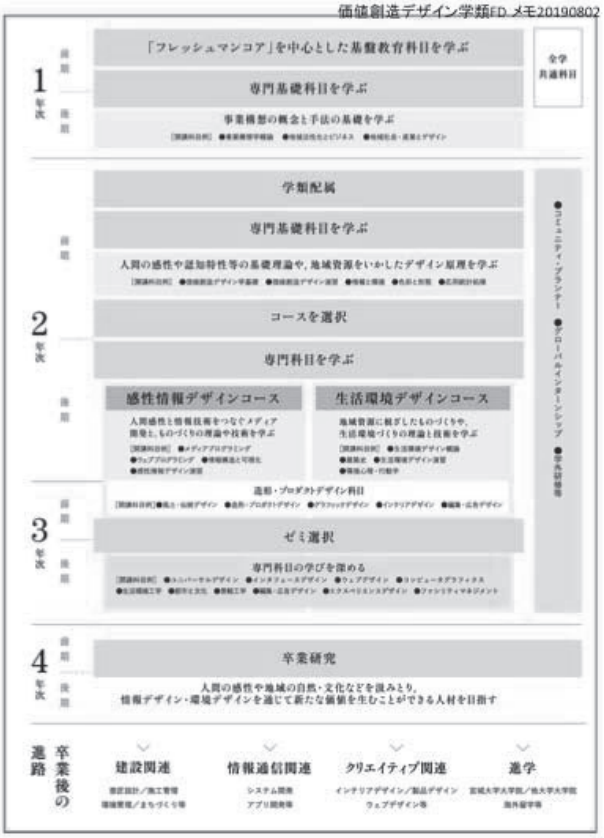
情報・環境デザインを通して，新しい価値をどう生み出していくか。
日々変化する社会環境を観察し，デザインが担う役割を学びながら，
様な課題を解決へと導く論理的思考力と表現力を身につける。

入学者に求める能力

人間感性や地域風土に根ざしたデザイン原理や，人々の生活の場である建築・街・インテリアなどの空間や環境をデザインする理論と技術を学ぶための基礎学力を有する人

大学教育を通じて発展・向上させる能力

人間の感性や地域の資源に応じた新しい価値を創造できるサービス・生活環境・製品（ものづくり）を探求創造する能力（価値創造デザイン力）を育成します。



2019/08/02 16:21

2019/08/02 16:21

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　森本　素子

主催者（組織）	食産業学群食資源開発学類
タイトル	食資源開発学類によい学生を集めるために～高校生や学生の状況分析と食資源開発学類の広報戦略
実施の趣旨	昨年度の業者による高校生調査では、食産業学群の希望者が少ないとのことであった。入試倍率が例年より大きく下がったということはなかったものの、高校生に大きな魅力があるという訳ではないと分析されよう。特に、食資源開発学類は進級時の希望者が少ないため意欲や学力が高くはない学生が多い傾向にあり、福島大学で農学系学部が新設された今日、学生を集める戦略を考える必要がある。そこで、基礎力調査を実施し高校の状況にも詳しいベネッセ（アイキャリア・メイン）木村英司氏および地域ブランディングに実績のある（株）アキウツーリズムファクトリー千葉大貴氏に講演していただき、グループディスカッションを行って今後の広報戦略を考えることとした。
参加者	紺屋・木村・伊吹・片山・柳澤・川島・森本・中村茂雄・岩井・中村聡・日渡・菊地・大竹・井上・須田（15 名）
日　時	2019 年 10 月 23 日 12 時 50 分～15 時 30 分
場　所	多目的ホール
プログラム構成	第一部：木村英司氏講演 1.当学類の学生の状況を入学時のプレースメントテスト・基礎力調査の結果の分析 2.農学系学部の新設が相次いだこともあり、高校生がどのように農学系学部や宮城大学を捉えているのかという分析 3.今後の戦略の議論（受験生や 1 年生への PR, 学生への対応と教育のあり方） 第二部：千葉大貴氏講演 地域ブランディングの事例を通して食資源開発学類のブランディングおよび PR をいかに進めていくかについて考える。 第三部：ディスカッション
招聘講師	木村英司氏（ベネッセ：アイキャリア・メイン） 千葉大貴氏（千葉重、アキウツーリズムファクトリー）

【内容】

第一部：木村英司氏より、高校では「総合的な探求の時間」にキャリア形成について取り組

んでいく方向性であり、現在の高校 1 年生から大学選びの基準が変化しそうである。それを見越した広報活動が必要。本学を卒業するとどのような資質・能力が身に着けられるのか、成長の展望が見えることが大事、との話があった。

第二部：千葉大貴氏より様々な地域ブランディングの事例が紹介された。食の要素は地域ブランディングの要である。「おもしろい」ところに人が集まる、との話があった。

第三部：ディスカッション

3 つのグループに分かれてディスカッションを行った。以下のような意見が出た。

・研究の内容だけはなく、学び方（プロジェクト型、フィールドワーク型など）と合わせて提示する。

・高校生は地域の課題研究などをやっているので、この研究はこの課題にアプローチできるなどの形で提示する。

・意欲がある学生とそうでない学生がいるので、意欲がある学生に対してプロジェクトなどを企画する。

・就職先や取得できる資格だけでなく、それまでに至るプロセスを示す。

・食資源の記事をもっと出し、ファンを増やす。

・学生目線での記事の作り方をしたい。動画が効果的。

・これからの変化の速い時代の中では失敗からどう学ぶか、起き上がり方を教えることが求められる。そのためにも「本気でやりたい」と思わせる取り組みが大事。

・これまで「食」をアピールするあまり農学・生命科学を志す高校生に対する広報が手薄になっていたのではないか。食資源開発学類では農学志願者をしっかり取り込めるように発信していくべきではないか。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　森田　明

主催者（組織）	フードマネジメント学類
タイトル	フードマネジメント学類に求められるものとは？－２０１８年開設の立命館大学食マネジメント学部の目的と理念を通じて―
実施の趣旨	ここ数年間で、大学においてフードシステムをベースに食に関する学部や学科の創設が相次いでいる。今年度をもって終了する食産業学部フードビジネス学科は、これまでフードシステムをベースに食に関する学部・学科の先駆けとして、これら新規の学部学科に範たることを掲げてきた。その後継であるフードマネジメント学類において、新しい革袋に新しい酒を盛ることにより、よりパワーアップを図ることが求められている。そこで、近年新たに設立された学部学科から講師を招き、これらの学部学科のあり方を報告してもらい、本学類へのニーズや社会動勢などに対する認識を各教員に新たにしてもらうことを目的とし、本 FD を実施するところである。
参加者／参加対象	１５名／カリキュラムセンター教職員１６名中
日　時	令和２年１月１０日（金）１６：３０～１８：００ ※カリキュラムセンター運営会議内で実施
場　所	太白キャンパス南棟３F 共用第１会議室
プログラム構成	１．立命館大学食マネジメント学部（２０１８年４月開設）より、当該学部創設メンバーの一人であり、現学部長の朝倉敏夫教授（食文化）をお招きし、立命館大学における食マネジメント学部の創設に至った背景・経緯およびカリキュラムの設計の考え方等をご報告いただく。 ２．今日における食マネジメントの理念に対する考え方について、フードマネジメント学類教員と意見交換を行う。
招聘講師（ある場合）	立命館大学食マネジメント学部　学部長　朝倉敏夫

【内容】

フードマネジメント学類の FD は，１月１０日に実施される全学ＳＤでは，近年，旧組織である食産業学部やフードビジネス学科と類似した学部や学科の創設が続いている。中でも関西で設立された立命館大学食マネジメント学部は注目度が大きい。そこで，同学部の学部長の朝倉敏夫教授を招聘し，その目的や現在の状況について報告をしてもらい，先発してきたはずの我々の学類にたいして何らかの示唆をうることを目的として実施した。

朝倉学部長の説明に拠れば，立命館大学食マネジメント学部は，１学部１学科として発足し，食を社会とのかかわりから総合的に考える場所とし，もともとは「食総合」という名称で考えていたが，文科省からクレームがついたため，社会により積極的に役立つものとして

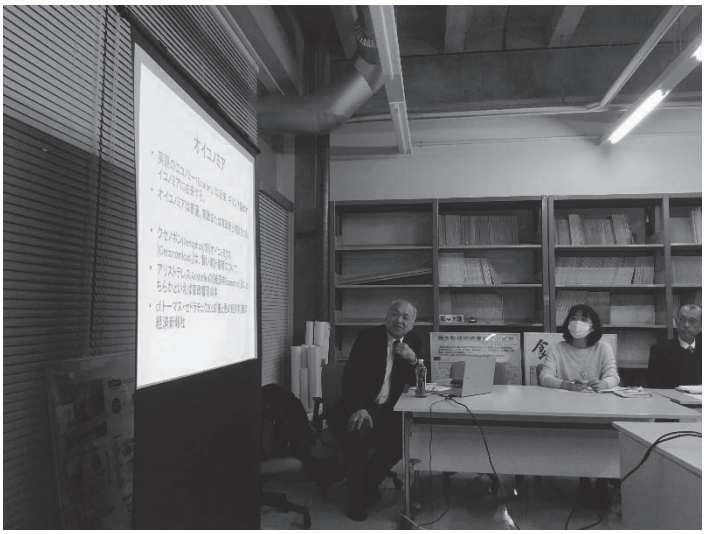
「マネジメント」の文字を入れ，そうした教員の充実を図った。とはいえ，本学部の目指すべきは，マネジメントにとどまらず，食の総合的研究を考えている。ただ，そうした意欲とは別に，学生は，カルチャーよりもマネジメントを嗜好するのもたしかで，今後どのようになっていくのだろうか。

学部＝学科の教員構成は，心理学・調理・栄養系の教員（フードテクノロジー分野）もいるが，全体として人文系・社会系の教員である。しかしながら，文系の教員の学部という位置づけではなく，立命館大学という総合大学の一つとして，総合性を持っており，例えば，工学系の分野などは工学部との連携する，スポーツ科学と連携をする，といった，立命館大学全体での総合性を考えなから，教育や研究を考えている。学部としては，全部で，５０名規模を予定，今後採用によってその程度にもってくる予定。教員は，新規採用者もいれば，他学部より移動した教員もおり，非常にヘテロな集団となっている。これらの集団を「食マネジメント学部」としてのまとまりをつけるのに，FD のようなものを実施したりしたが，加えて，紀要を作ることにした。

食マネジメント学部の中で，学生と教員とが出資して学内学会を立ち上げている。紀要はその成果である。紀要作成に当たっては，電子媒体でという意見もあったが，最初は紙媒体によるもの作成することにした。紙媒体としたのは。この冊子を企業などいろんなところに配付したり，持って行ったりすることで，初めての食マネジメント学部の存在をアピールすることができる。また，学生に対する実物配付の意味もある。紀要の名称を「食科学研究」としたのは，もともとの総合性を意図したものである。

学部の名称を「食」として，食品とか食産業とはしなかったのも，それらの言葉の持つ限定性を回避したいがためである。

立命館大学の 2030 将来構想で①食科学研究ネットワークにおける世界屈指の知のノード，②アジア No.1 のガストロノミー・スクールを提案している。



以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　髙橋　結

主催者（組織）	郷古雅春、佐々木秀之、中沢峻
タイトル	実践に学ぶ CBL の要点-岡山大学地域総合研究センターの事例から
実施の趣旨	地域連携型学習を進める教育機関において，地域に根差した教育であるコミュニティベーストラーニング(CBL)が注目されている．本学では地域連携型教育として CBL の知見を取り入れ，地域フィールドワーク，コミュニティ・プランナー科目を運営していることから，先駆的な大学として世界的に有名な米国ポートランド州立大学の研修の幹事校となっている岡山大学より山田一隆氏を招へいし，理論と実践の両面からその要点を学ぶことを目的として実施する．
参加者／参加対象	安齋由貴子教授，佐々木秀之准教授，中沢峻特任講師，佐藤加奈絵特任調査研究員，高橋結特任調査研究員，佐伯幸恵特任調査研究員 堀内秀一特任調査研究員　以上
日　時	令和２年２月２０日(木)16:30 - 18:00
場　所	大和キャンパス 4 階 402 会議室
プログラム構成	１．開会挨拶(地域創生学類長 佐々木秀之　准教授) ２．宮城大学による事例報告 (佐藤加奈絵特任調査研究員，高橋結特任調査研究員) ３．実践に学ぶサービスラーニングの要点 (岡山大学 山田一隆 准教授) ４．質疑応答
招聘講師(ある場合)	山田一隆 氏 (国立大学法人 岡山大学 地域総合研究センター 准教授)

【内容】

本学では，兵庫県立大学と共同でコミュニティ・プランナー育成のための実践的教育課程の構築を行い，平成 29 年度からは全学必修の「地域フィールドワーク」を開講している．

本 FD では，パートナーシップの実践と理論として，サービスラーニングのトレンドを押さえながら，パートナーシップを促進する理論と実践及びコーディネート機能の発展的な取組についてご講演いただいた．

まず，学生の学びを可視化するという点では，態度特性という観点で継続的に調査している卒業時の学生の語りに対する分析結果が示された．具体的には，社会福祉士の養成課程を例にとり，相対的に地域志向性の高い活動先で取り組んだ学生は，気づき，学び，関係性といった概念に対する気づきが有意に出現しているといった指摘である．

また，地域との持続可能な関係性の構築については，学生の成長と地域へのインパクトを

統合できるようなコンセプトの導入が必要であることが示された．これは，初等中等教育においても深い学びの導入が称揚されていることとも紐づいている．高大接続を含め，地域での活動を伴う学習活動の機会は増加しており，その中では教育手法としてのサービスラーニングに目を向けた取り組みもなされている．しかし，サービスラーニングは社会変革性を有する地域社会に対するアクションラーニングであり，単なる教育手法ではないことから，互恵を意識した地域とのコーディネートが重要となる．このコーディネート機能は，サービスラーニング科目を運用する全国の大学でも設置が進められており，用語の共通理解を進め，話し手の意図と聞き手でニーズとシーズを調整するコーディネート機能を有した人材や組織を形成していくことが今後も重要であることが示された．

最後に，アウトカム評価について理論と実践の両面から報告があった．既存の地域連携型学習のアウトカム評価では，実践知の評価の代替として再現性のあるアウトプットで評価を行っている現状であるが，書く力が過大に評価されてパフォーマンスの向上や変化をとらえきれないという課題を抱える可能性があり，サービスラーニングの教育的側面からも教職員による適切な介入は必要となる．これには，教職員のスキルの向上やマニュアルの整備が重要であるという見識が示された．

なお，アウトカム評価を書く力で代替するという発想では，要点のみをまとめて書き上げるというレポート形式のアウトプットの他に，インタビュー内容を記録させることでプロセスを可視化させた成果物の作成を企図することができるなど，課題のバージョンアップについても提案があり，講演は終了となった．

図　左上　開会のあいさつ　左下　講演の様子　右　質疑応答の様子

以上

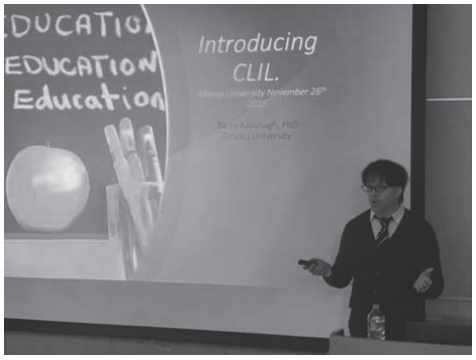
令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　マシュー・ウィルソン

主催者（組織）	グローバルコミュニケーション部門
タイトル	新カリキュラムにおける CLIL の位置付け
実施の趣旨	
参加者	９名・グローバルコミュニケーション部門教員（専任、特任） ウィルソン、弓谷、チャン、曽根、小島、川井、畠山、佐藤、ナール
日　時	11 月 26 日（火）15:30〜17:30
場　所	402 会議室、416 講義室
プログラム構成	①MYU の英語カリキュラムのあり方と今後について（30 分） ・情報・意見交換 ②ゲストスピーカーの講演（60 分） ・CLIL（Content and Language Integrated Learning）の概要 ③ディスカッション（CLIL の導入事例や今後の可能性） ・意見交換 ・ゲストスピーカーからのアドバイス等
招聘講師	東北大学・准教授・カヴァナ・バリー

【内容】

①　最初の３０分間は、宮城大学の英語カリキュラム（英語授業）に関してディスカッションを行った。具体的には、それぞれの課題や学生情報について共有し、前期の授業評価アンケートと学生コメントの結果を踏まえ、今後の授業における改善点や授業方法の向上などについて話し合った。



② その後、ゲストスピーカー、カヴァナ・バリー准教授（東北大学）の講演を聴講した。内容は、CLILの歴史や国内外の教育機関における導入状況などCLIL の概要であった。CLIL は Content and Language Integrated Learning（内容言語統合型学習）の略語で「クリル」と読み、内容（社会や理科などの教科 or 時事問題や異文化理解などの題材）と言語（実質的には英語）の両方を統合して学ぶことにより相乗効果があると考えるヨーロッパ発祥の教授法である。近年、日本でも注目されている。

③ 講演後には、講師を交えてディスカッションを実施した。CLIL は、単に英語で特定の科目内容を教えるだけのものではないということを全員で確認し、国内の高等教育機関における導入事例や大学カリキュラムへの導入などについても情報を共有した。聴講側からの質問は、講演内容（CLIL の詳しい内容）だけに留まらず、様々な観点に及び、短時間ではあったが、英語教育について全員で真剣に考えることができた大変充実した時間となった。

＜まとめ＞

令和３年度からの新カリキュラム開始を見据え、グローバルコミュニケーション部門では、更なる英語教育の向上を目指し、様々な模索を続けている。今回の FD は、宮城大学における英語科目に CLIL 的要素を取り入れる可能性や将来の構想を考えるための貴重な第一歩となった。

以上

令和元年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：　岸根　大輔

主催者（組織）	事務局
タイトル	2019 年度宮城大学職員自主勉強会
実施の趣旨	大学事務職員が自らのキャリアステージを能動的に確立し，10 年後も雇用され続ける，もしくは様々な職種を自ら渡り歩ける人材となるために，日頃の自己研鑽の重要性が高まってきている。 2018 年度の自主勉強会では，大学職員として身につけることが望ましい知識について座学とワークショップを併用しながら身につけることに重点を置いた。2019 年度は大学職員に求められる「要約力」「説得力」「プレゼンテーション力」を鍛えることを目的に，課題図書の通読を通じて能力向上を図る。
参加者	事務局職員 7 名
日　時	2019 年 5 月 31 日，7 月 26 日，10 月 4 日，11 月 29 日，12 月 23 日
場　所	事務局会議室
プログラム構成	・課題図書の精読，要約，検討会 ・要約のプレゼンテーション
課題図書	新版 大学事務職員のための高等教育システム論～よりよい大学経営専門職となるために～（東信堂）　山本 眞一 著

【内容】

＜勉強会の方法＞

①各回の発表・検討会までに，課題図書を各自通読し，要点を自分なりにまとめ，A4 サイズ 2 枚以内の説明用ポンチ絵を作成する

②発表・検討会では，各自のポンチ絵を 3~5 分程度で発表するとともに，参加者同士でお互いに改善できそうな部分についてコメントし合う

③各回で最も優れたポンチ絵を相互評価により決め，12 月の成果発表会では課題図書を読んでの要点整理，政策提言を複数名で紹介することを目指す

＜概評＞

今年度自主勉強会のテーマは従来型の「知識習得型」の勉強会ではなく，課題図書の精読を通じて，「要約力，説得力，プレゼンテーション力の向上」に重点を置いた。この理由として，1 つ目は学生の学び方の変容に対応できるようになること，2 つ目は職員自身が企画を考え，上司や教員に対して提案できるようになること，3 つ目は企画者自身も他の職員の視点から不足を補うことで，今後の勉強会の在り方を変容させることの 3 つがある。

このような狙いで今年度の自主勉強会を企画したところ，企画に賛同してくれた若手職員 7 名が 1 年間を通じて真剣に取り組んだ。20 代の職員は短時間で大学の制度や歴史

について丁寧にまとめ，堂々と先輩職員の前でプレゼンテーションをしていた。また，30代の職員も様々な視点で考えをまとめ，20 代職員の手本となるような資料を作成していた。12 月の発表会では 7 人全員が，理事長はじめ役員，副学長を前に立派にプレゼンテーションを行った。

今年度も残念なことに課長，グループリーダー，サブリーダー級の参加が極めて少なかったのが悔やまれる。本学職員の傾向として，経験の長さと職位に比例して職員の自主勉強会に「我関せず」である。しかし課題図書にも書かれていることであるが，先輩職員は自分ごとだけではなく，今後の彼らの成長のために先達としての模範・自己研鑽の姿勢を示していく必要があるのではないか。経験が長い職員ほど自己の経験に囚われ，慢心して業務を進めがちになるものである。ぜひ諸先輩にも積極的に自主企画研修の企画・参加をいただき，自らが大学組織を牽引されることを強く願う。

令和元年度宮城大学 FD・SD 実施報告書

発行：令和 2 年 7 月

発行者：宮城大学カリキュラムセンター

TEL: 022-377-8562　　FAX: 022-377-8282

WEB: http://www.myu.ac.jp

E-mail: kyoumu1@myu.ac.jp

宮城大学
MIYAGI UNIVERSITY