

教育開発ジャーナル

第 13 号

2023.1

● 目 次 ●

〈実践研究〉

薬学部物理系実習におけるルーブリック評価の試み

..... 平野 裕之、下村 由希、松本まり絵、山原 弘 1

〈実践報告〉

「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信：経済学部基礎演習の活動報告 企業におけるダイバーシティ・マネジメントとインクルージョン

..... 大塚 英美、木暮 衣里、山口 真紀 15

同時双方向型「Win-Win」オンライン中国語課外授業について

..... 眞島 淳 25

教職課程履修学生への指導体制構築

－ 2021 年度の実践報告 －

..... 小寄 麻由 35

〈放課後のフェミニズム〉としての「男女共同参画・ジェンダー Student Book Club」の実践

..... 山口 真紀 45

教職課程履修学生への指導体制構築と今後の課題

－ 2019 年度・2020 年度実践報告 －

..... 山下 恭 55

朝鮮（韓国）語でプレゼンテーションを試みる

..... 金 錦花 65

受動喫煙の防止に向けて

－ 神戸学院大学ポートアイランドキャンパスにおける粒径 $2.5\mu\text{m}$ 以下の微小粒子状物質（PM2.5）の観測 －

..... 森本 泰子、山口 孝子、山崎 裕康 75

薬学部物理系実習におけるルーブリック評価の試み

A Trial of Rubric-based Self-Assessment for Basic Physical Experiments in School of Pharmacy

平野 裕之
下村 由希 松本まり絵 山原 弘

HIRANO Hiroyuki
SHIMOMURA Yuki MATSUMOTO Marie YAMAHARA Hiroshi

投稿日：2022 年 5 月20 日
受理日：2022 年 10 月28 日

(要約)

2015 年の薬学教育モデル・コアカリキュラムの改訂に伴い、薬学部 2 年次の物理系実習向けにルーブリック評価表を作成し、学生による自己評価を試行した。併せて、実習に関連する知識と技能に関するコンピテンシー・マイルストーン到達度についても学生自身が評価した。2015 年度から 2021 年度までの結果についてみたところ、到達度の値に大きな差はなく、学生の目標の明確化とともに評価表が妥当であることが示唆された。ただし、同じ実験内容でも実施時期と学習の進行度によって到達度が異なることがわかり、ある程度の客観性はあると考えられたが、第三者による評価の妥当性の検証が課題であると考えられた。ルーブリック評価は実験実習においても学生が能動的に学習するための有用なツールであると考えられる。

(Abstract)

With the Pharmaceutical Education Model Core Curriculum revision in 2015, a rubric evaluation table for physical experiments for second-year pharmacy students was prepared, and self-evaluation by students was tried. Students also evaluated the achievement of competency milestones related to knowledge and practical training. The results from the year 2015 to the year 2021 suggested that there was a similar tendency in the reach level in the rubrics, and the rubrics could be applied to assessments along with clarification of student goals. On the other hand, it was found that the level of achievement differed depending on the timing of the experiment and the progress of learning, even for the same experimental content. Although some reasons could be considered, it was also clear that the assembly and implementation of the practical training was an issue that needed to be addressed to ensure objectivity through third-party evaluation. Rubric evaluation seems to be a useful tool for students to actively study in experimental practice.

キーワード：ルーブリック評価、物理系実習、薬学部

Key Words: Rubric-based Assessment, Physical Chemistry, Science Experiments, School of Pharmacy

1. はじめに

平成18年度（2006年）より学校教育法が改正され（平成16年5月21日公布）、大学の薬学教育制度及び薬剤師国家試験制度が変わった。それに伴い、医療技術の高度化、医薬分業の進展等に対応できる、高い資質を持つ薬剤師養成のため、薬学教育は学部の修業年限が4年から6年に延長された。これまでの薬学教育カリキュラムは、学生に何を教えるかの科目・項目の列挙であり、教育者主体のカリキュラムであったが、6年制の薬学教育に変わるとともに、学生主体のカリキュラムに変えるため、平成14年（2002年）に日本薬学会が提案した薬学教育カリキュラムが6年制課程新設への理論的根拠となり、6年制課程の「薬学教育モデル・コアカリキュラム」に採用された。

しかし、日本薬学会が作成した当初の「薬学教育モデル・コアカリキュラム」は、6年制薬学教育制度への移行を想定していなかったため、6年制課程で求められる実務実習をカバーしておらず、結果として、実務実習の始まる前の平成16年（2004年）2月に文部科学省で作成された「実務実習モデル・コアカリキュラム」を加えることとなった¹。

薬学教育モデル・コアカリキュラムは、将来のあるべき薬学教育・薬剤師教育を見据えて、学生を主体にし、一般目標（general instructional objective, GIO：学生が学修することにより得る成果）と到達目標（specific behavioral objective, SBO：GIOに到達するために、身に付けておくべき個々の実践能力）から構成されている。モデル・コアカリキュラムを運用するにつれ、大学をはじめ実務実習指導を担当する現場薬剤師からも問題点が指摘されるようになった。教育においても、①モデル・コアカリキュラムの導入によって、授業内容に自由度がなく窮屈になったり、授業時間割が過密になったり、SBOの項目数が多いために、大学の特色ある教育を行うことができず、独自性が発揮できない、②モデル・コアカリキュラムの到達目標であるSBOが、時代とともに進展する科学知識、及び薬事法など医薬品の関連法規の改正変化に対応していない、などが指摘された¹。そこで、先行する医学・歯学でのコアカリキュラムの改訂作業のプロセスを参考にして、モデル・コアカリキュラムの見直しが行われた。薬学部のモデル・コアカリキュラムは、各分野に必要な知識、技能、態度が明確にGIO／SBOで示され、必要事項の積み重ねで構成されているが、各年次の終了時に修得した個々のSBOsを横断的に活用することでどのようなパフォーマンスを示すことができるのか、さらには修得したGIOs／SBOsで卒業時にはどのような総合的な能力を有する薬剤師となり得るのかという明瞭なアウトカムが示されておらず、学修する学生をはじめ教員、実習指導に当たる指導薬剤師においても、アウトカムに関しての共通理解が不十分なままであった。そのため、改訂モデル・コアカリキュラムでは、アウトカムを重視した、学習成果基盤型教育（outcome-based education, OBE）の考えが取り入れられた。OBEでは、教育を終了した時に修得されていることが期待されることをまず定義し、そのエンドポイントに到達し得る教育に対して責任を持って提供することが必要になってくる。知識だけではなく、全ての能力を統合して遂行するパフォーマンスを評価することが重要視され始めた。成果の評価に当たっては、2012年の中央教育審議会の答申²で示された、学修時間の把握といった学修行動調査やアセスメント・テスト（学修到達度調査）、ルーブリック、学修ポートフォリオ等を利用することが、推奨された。

ルーブリックは、パフォーマンス評価を行う際に、本来は質的であるパフォーマンスを段階的・多面的に評価するための評価基準表である。また、ルーブリックは、パフォーマンスそのものを評

価するためのものではなく、その定義を示すものなので、学生は、何が期待されているかを明確に知ることができる。明確な学習目標とそのレベルが示されていることで、学生はその到達目標に沿って学びを達成することができるという、利点がある³。

そこで、座学で修得した知識と実習で得た技能を融合させることで可能となる目標とすべき能力を具体的に示すために薬学部の物理系実験実習におけるルーブリックを作成し、本格的な評価に先駆けて問題点を抽出する目的で 2015 年度の 2 年次の実習（演習実習Ⅱ A 及び、演習実習Ⅱ B）よりルーブリック評価の導入を試みた。なお、ルーブリックの評価基準については、4 段階とし、実習において全ての学生が習得すべき技能をベンチマークとして設定した。キャップストーンは 2 年次の実習では必ずしも習得できなくとも良いが、卒業時点では習得しておいてもらいたい技能レベルを設定した。これまでの学生実習の経験から、1 割程度の学生はキャップストーンに到達できると思われた。物理系実習の終了時点では、大半の学生がマイルストーン 2 のレベル以上まで到達できることを期待して評価基準を設定した。

2. 対象と方法

薬学教育モデル・コアカリキュラム（平成 25 年度改訂版）では、卒業時までには修得されるべき「薬剤師として求められる基本的な資質」を前提とした学習成果基盤型教育（OBE）に力点を置き、95 の GIO と、それを達成するため、1,073 項目の SBO が示されている。これらを A～G の 7 つの項目に配置されているが、物理系薬学の知識と技能については、【C 薬学基礎】に示されている⁴。そのうち、表 1 に示す SBOs が、技能または知識・技能として身に付けることが求められている。本学では、2 年次の物理系実習で、これらの SBOs を満たしかつこれらに関係の深い 3 年次後期の製剤実習との連携を意識して、前期実習（演習実習Ⅱ A）と後期（演習実習Ⅱ B）の実験項目を工夫している。表 2 に演習実習Ⅱの実習項目を示す。なお、2019 年度に薬学部のカリキュラムが変更になり、実習と演習に科目を分け、実習の単位数が 6 から 4 に減った。また、1 年次から実験実習を開始することになったため、これまでの実習項目を移動するとともに、少し変更した。なお、残念ながら 2020 年度と 2021 年度の前期は、新型コロナウイルス感染症の流行により、オンラインでの実習を余儀なくされたため、ルーブリックを用いた自己評価の評価も行わなかった。

演習実習Ⅱは、授業科目の進行に合わせ、4 つの内容の実習を行っている。すなわち、①日本薬局方の医薬品の分析方法の一つである容量分析用試薬を用いた、アスピリンの定量試験（“物質をはかる”）、②分光分析法を用いた pH の異なる溶液での分配測定（“平衡を考える”）、③アスピリンのカプセル剤の製造を行うとともに、製剤中の主薬の HPLC による定量、（“カプセル剤の製造ならびに製剤中の主薬を確認する”）、及び、④異なる温度でのアスピリンの分解速度の測定（“医薬品の安定性を知る”）で、これらの実習を通し、技能及び、知識・技能の SBOs を満たすようにしている。前期及び後期の実習の前には、実習講義を開催し、実習内容を記載した実習書と、実習に関するルーブリック及び知識に関する項目・技能に関する項目の到達度、及び実習の予習を記載するノートをもとめた、自己点検ノートを配布するとともに、ルーブリック及び到達度の概要と、記載方法の説明を行っている。表 3 にルーブリック表を示す。また、自己点検ノートに含まれる知識及び技能に関する到達度確認表の一例を表 4 に示す。到達度確認については、“理解できなかった”

から“理解できた”までを5段階で評価させた。なお、学生には、実習項目が終わるごとに、自己点検ノートを提出させ、ループリックの記録、ならびに到達度の評価を確認した。

実習は学年の規模から、3グループに分け、3週間ごとにローテーションして行っている。各年度の学生数は、2015年度は233人、2016年度は221人、2017年度は233人、2018年度は236人、2019年度は242人、2020年度は256人、2021年度は233人であった。

解析は、各ループリック及び到達度確認表の項目を独立変数として、Kruskal-Wallis 検定 (Steel-Dwass 法) の多重比較検定を行った。統計ソフトはEZR (ver.1.55)⁵を用い、有意水準は5%とした。

表1. 薬学部教育に求められる物理系分野の技能に関する SBOs

到達目標 (SBOs)
微分型速度式を積分型速度式に変換できる。(知識・技能)
代表的な(擬)一次反応の反応速度を測定し、速度定数を求めることができる。(技能)
分析に用いる器具を正しく使用できる。(知識・技能)
測定値を適切に取り扱うことができる。(知識・技能)
pH および解離定数について説明できる。(知識・技能)
溶液の pH を測定できる。(技能)
日本薬局方収載の代表的な医薬品の容量分析を実施できる。(知識・技能)
分光分析法を用いて、日本薬局方収載の代表的な医薬品の分析を実施できる。(技能)
クロマトグラフィーを用いて試料を定性・定量できる。(知識・技能)

表2. 薬学部2年次の演習実習Ⅱの物理系分野の実習プログラム

実習項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
物質をはかる	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	(Ⅱ A) *	(Ⅱ A) *
平衡を考える	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ A	Ⅱ B	Ⅱ B
カプセル剤の製造ならびに製剤中の主薬を確認する	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B
医薬品の安定性を知る	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	Ⅱ B	(Ⅱ A) *	(Ⅱ A) *

*: 新型コロナウイルス感染症の流行により、オンラインでの実習を行った。

薬学部物理系実習におけるルーブリック評価の試み

表 3. 薬学部 2 年次の演習実習Ⅱにおけるルーブリック表

○実習に取り組む前に、目標を理解して下さい
○実習が終了した時に、学習到達度の自己評価を行って下さい

物質をはかる

スタンダード	キャップストーン	マイルストーン		ベンチマーク	自己評価
	4	3	2	1	到達できたと思う数字に○を付ける
器具の使用法を修得する	器具の精度を熟知し、状況に応じて適切な器具の選択ができ、かつそれを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その器具の精度を理解したうえで、それらを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その使用法を概ね理解している	使用した器具とその名前が一致する	1・2・3・4
有効数字ならびに測定値を適切に取り扱うことができる	有効数字を考慮して算出した実験結果より、実験の妥当性を判断できる	有効数字を考慮して算出した実験結果より、系統誤差および偶発誤差を判断できる	実測値より、有効数字を考慮した実験結果を算出できる	使用した器具ならびに機器より得られた測定値の有効数字を判断できる	1・2・3・4

平衡を考える

スタンダード	キャップストーン	マイルストーン		ベンチマーク	自己評価
	4	3	2	1	到達できたと思う数字に○を付ける
器具の使用法を修得する	器具の精度を熟知し、状況に応じて適切な器具の選択ができ、かつそれを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その器具の精度を理解したうえで、それらを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その使用法を概ね理解している	使用した器具とその名前が一致する	1・2・3・4
分配平衡を理解し、これを医薬品に応用できる	医薬品の分配係数や分配比より、その製剤特性や体内での挙動を推察できる	薬物の物性を見極め、正確に分配係数、分配比もしくは抽出率を正確に算出できる	見かけの分配係数について概ね理解し、解離や会合する薬物について、分配比を算出するための立式ができる	分配則について概ね理解し、分配係数を算出するための立式ができる	1・2・3・4
紫外可視吸光度測定法の原理を理解し、これを利用できる	医薬品の特性を見極め、適切な前処理を含めた定量法を設定し、これを実施できる	紫外吸光度測定法を用いた日本薬局方の定量試験を行うことができる	紫外吸光度測定法を利用し、薬物の検量線を正確に作成することができる	紫外吸光度測定法の原理を概ね理解し、機器を用いて測定ができる	1・2・3・4

カプセル剤の製造ならびに製剤中の主薬を確認する

スタンダード	キャップストーン	マイルストーン		ベンチマーク	自己評価
	4	3	2	1	到達できたと思う数字に○を付ける
器具の使用法を修得する	器具の精度を熟知し、状況に応じて適切な器具の選択ができ、かつそれを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その器具の精度を理解したうえで、それらを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その使用法を概ね理解している	使用した器具とその名前が一致する	1・2・3・4
代表的な製剤を調製し、代表的な医薬品の確認試験を実施できる	製剤中の主薬に対する日本薬局方の確認試験を実施できる	製剤に使用する添加物の種類と役割を概ね理解している	カプセル剤の製造工程を概ね理解している	指示された処方に従い、カプセル剤を調製できる	1・2・3・4
分析目的に即した試料の前処理法を実践し、クロマトグラフィーを用いて試料を定性・定量できる	医薬品の特性にあった試料の前処理法を選択し、医薬品の定性・定量分析が実施できる	各検量線法による医薬品の定量分析ができる	HPLC分析により得られたクロマトグラムから、主薬の同定ができる	指示された手順に従い、クロマトグラフィーによる分析が概ねできる	1・2・3・4

医薬品の安定性を知る

スタンダード	キャップストーン	マイルストーン		ベンチマーク	自己評価
	4	3	2	1	到達できたと思う数字に○を付ける
器具の使用法を修得する	器具の精度を熟知し、状況に応じて適切な器具の選択ができ、かつそれを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その器具の精度を理解したうえで、それらを正確に使用できる	使用した器具名がわかり、その使用法を概ね理解している	使用した器具とその名前が一致する	1・2・3・4
代表的な(擬)一次反応の反応速度を測定し、速度定数を求め、反応速度と温度との関係を用いて、医薬品の有効期限を設定できる	アレニウスプロットを作成し、これより求めたアレニウスの式から、医薬品の安定性を理解し、その医薬品に最適な保管方法や有効期限を設定できる	様々な温度における濃度変化と時間の関係から、アレニウスプロットを作成し、これよりアレニウスの式を求めることができる	濃度変化と時間の関係から、積分型速度式を求め、その医薬品の半減期を求めることができる	濃度変化と時間の関係から、速度定数を求めることができる	1・2・3・4

表 4. 薬学部 2 年次の演習実習Ⅱにおける到達度確認表の一例

自己点検シート

I. 知識に関する項目

	理解できた	←-----→			理解できなかった
1. 擬一次反応について	5	4	3	2	1
2. 反応速度定数について	5	4	3	2	1
3. 平均値の持つ意味について	5	4	3	2	1
4. 半減期について	5	4	3	2	1
5. 活性化エネルギーについて	5	4	3	2	1
6. アレニウスプロットについて	5	4	3	2	1
7. 検量線について	5	4	3	2	1

II. 技能に関する項目

	習得	←-----→			未修得
1. 反応速度定数の求め方	5	4	3	2	1
2. 半減期の求め方	5	4	3	2	1
3. 活性化エネルギーの求め方	5	4	3	2	1
4. 微分方程式の展開	5	4	3	2	1
5. アレニウスの式から有効期限の設定	5	4	3	2	1
6. 検量線の作成	5	4	3	2	1

3. 結果

2015 年度から 2021 年度までの実習項目ごとに設定したループリックのマトリックスの達成度の結果を図 1 に示す。実習項目によって使用する機器や器具は異なるが、いずれの実習項目においても、“器具の使用方法を習得する”については、ほとんどの学生がマイルストーン以上の自己評価をしている。この傾向はいずれの年においてもほぼ同じような傾向を示した。さらに、キャップストーンにまで到達したと記入した学生の割合は、全ての実施年をまとめると、“物質をはかる”では 19.1%、“平衡を考える”では 23.0%、“カプセル剤の製造”では 19.6%、“医薬品の安定性”では 19.2% と、2 割程度いることがわかる。一方、実験の内容に関しては、“有効数字ならびに測定値を適切に取り扱うことができる”では、6.1% の学生がベンチマークレベルにしか到達できていない、と回答している。同様に、“分配平衡を理解し、これを医薬品に応用できる”では 8.3%、“紫外可視吸光度測定法の原理を理解し、これを利用できる”では 4.3%、“分析目的に即した試料の前処理法を実践し、クロマトグラフィーを用いて試料を定性・定量できる”では 5.8%、“代表的な（擬）一次反応の反応速度を測定し、速度定数を求め、反応速度と温度との関係を用いて、医薬品の有効期限を設定できる”では、4.5% と、実習の内容の理解が十分でない学生も一定数いることがわかった。これらの結果から、今回設定したループリック評価表は、自己評価に極端な偏りがなく、キャップストーンやベンチマークレベルの設定もほぼ想定した結果となっており、ループリック表が妥当であると考えられた。

項目ごとに見てみると、器具や機器の使用目的や使用方法については実習とともに習熟が増すことから、ルーブリックの評価も比較的自己評価が高い。一方、測定から計算によって結果を導いたり、理論や概念の理解を求める内容については自己評価が低い。これは、分配係数や反応速度の算出や、局方試験などについての苦手意識から自己評価も低くなっていると考えられる。これについては、実習レポートの間違い箇所とも整合がとれることから、ルーブリックの評価基準が適切ではないというより、むしろ適切に評価できていると考えるのが妥当と思われる。

実施年別でみると、“平衡を考える”の実習において、“分配平衡を理解し、これを医薬品に応用できる”、及び“紫外可視吸光度測定法の原理を理解し、これを利用できる”、のルーブリックで、2020年、2021年の到達度が有意に高くなっていることが伺える。

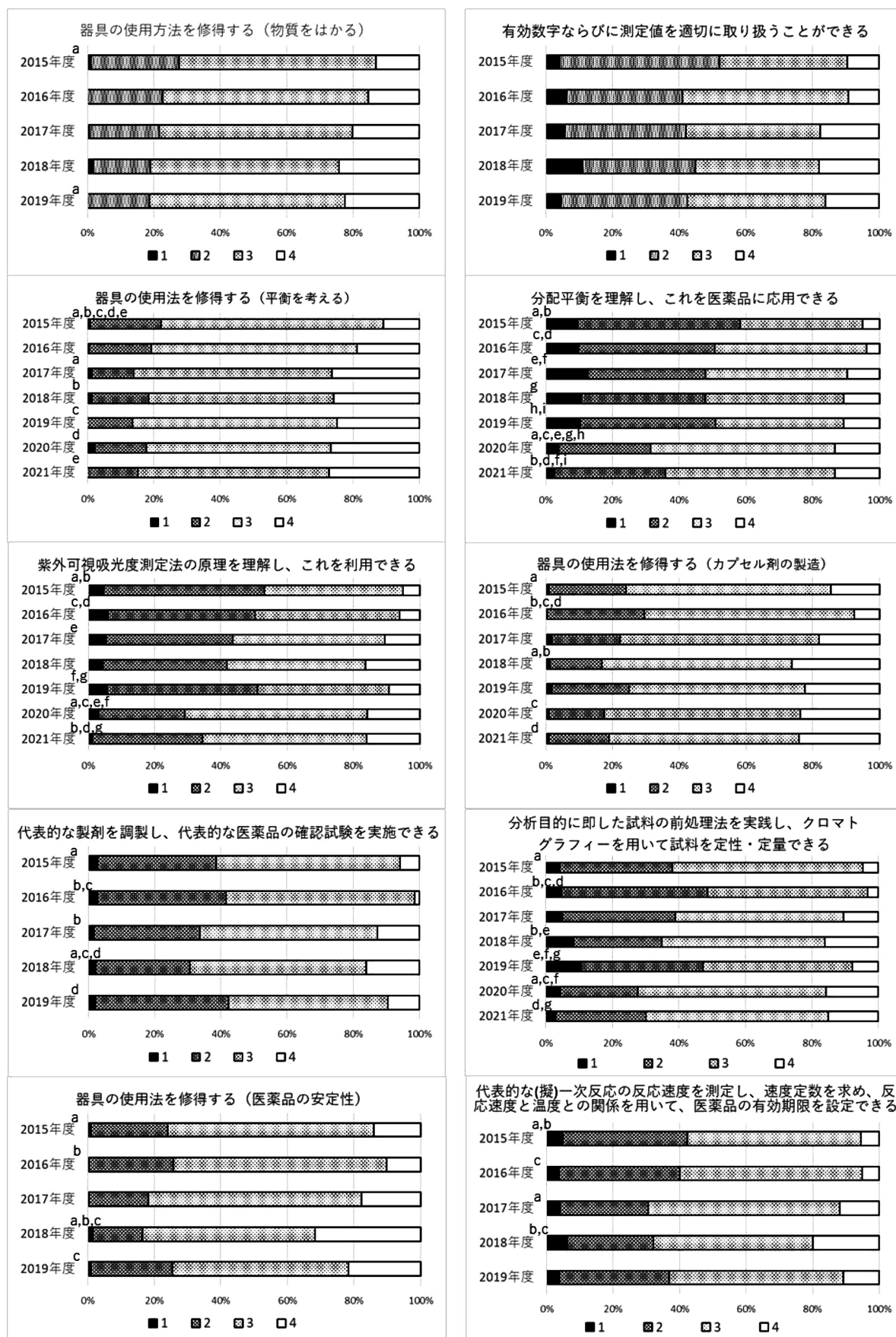
2015年度から2021年度までの実習項目ごとに具体的に設定した知識に関する理解度の結果を表5に、技能に関する理解度に関する結果を表6に示す。また、各項目について全ての年をまとめた結果を図2に示す。平均化すると、知識に関する項目、技能に関する項目の全てにおいて3点以上の到達度を示しているが、知識に関する項目では、“油水分配率について”が、各年とも最も低い結果となった。上述のように、技能に関する項目では、“微分方程式の展開”、“アレニウス式から有効期限の設定”が最も低い結果となった。これらはいずれも、理論を理解するとともに、理論に基づき計算により解を求めるといったプロセスを行わないといけないため、低い点数をつけた学生が多かったものと思われる。

知識、技能に関する自己評価について実施年別にみると、ルーブリックの結果と同様、“平衡を考える”の実習において、知識に関する項目と技能に関する項目のいずれも、2020年、2021年の理解度が有意に高くなっている。同様に、“カプセル剤の製造ならびに製剤中の主薬を確認する”の実習においても、傾向は弱いですが、知識に関する項目と技能に関する項目のいずれも、2020年、2021年の理解度が有意に高くなっている。自己評価に関する結果が年によって異なることから、ルーブリックの設定が適切ではないことも考えられたが、カリキュラム変更による影響が結果にあらわれたのではないかと考えられる。上述のように、薬学部では2019年にカリキュラム変更が行われ、演習実習科目は、実習科目と、演習科目に分けられた。それに伴い、従来火曜日から木曜日に行われていた実験実習が火曜日と水曜日に短縮された。実習時間が短くなったことにより、“平衡を考える”の実習は2020年度から、前期から後期に移動した。分配平衡に関する講義科目は2年前期の開講で変更がなかったため、学習の進捗が進み、実習内容に関する知識がより深まったために、理解度が上がったと自己評価したのではないかと考えられる。一方、“カプセル剤の製造ならびに製剤中の主薬を確認する”の実習は、2015年度からずっと実習の時期が後期と変わっていないが、2020年度と2021年度の知識に関する項目と技能に関する項目の理解度は傾向は弱いものの、高くなっている。これは、2019年度にカリキュラムが変更になった際、1年次から実験実習が導入されたため、実習に慣れたことの影響が出ているようにもとれるが、単に年度ごとの評価のばらつきである可能性もある。ただし、2020年度と2021年度は前期の実習がオンラインとなったため、1年次に実習科目を導入したことの効果ではないかもしれない。

このように、同じ実習内容であっても、実施時期や、実施に至るまでの学習の経験などによって理解度に差が出る結果となったが、あくまで学生自身の評価であるため、第三者評価との整合性があって初めて妥当性が確かめられるので、第三者評価について今後導入していきたい。

なお、実習科目は必修科目であることから、実験結果が予想通りにならなかった場合にはやり直しをさせたり、無断で欠席した学生にも別途補習実習を行わせるなどして、全ての学生に期待した結果が出ることを求めているため、そういった場合の自己評価をどのように指導するかが課題であろう。さらに、実習はペアで行うため、相手と比べ主体的に実習を行えなかったと評価したり、相手が実験を失敗したことが原因であっても、自己評価を低めにする可能性もあり、個人のルーブリック評価の課題であるように思われる。実習のルーブリック評価については、あらかじめ観点とレベルを示すことがかえって、学生の擬装を容易にすることや⁶、学生が評価に向けて学習する、すなわち傾向と対策的な学習になってしまうこと⁷が指摘されており、学生がどこまで誠実に回答しているかまでは読み取ることが困難であるといった点にも注意が必要である。この点については、学生による自己評価を成績と連携させる場合の大きな問題であるため、学生同士のピア評価や教員による第三者評価との整合性による検証は必要である。さらに、コンピテンシーの到達度に関しては、それを記入する学生の理解度によっても異なってくることや、教員の期待するレベルとのギャップがあると、異なった結果となるため、事前の指導により理解度合いを揃える工夫も重要となってくる。実際に、電気情報工学実験において教員と学生による評価を比較した研究⁸では、学生の方が教員よりも低く自己評価したとの報告もある。なお、実習科目が必修科目である以上、最後は評価者が妥協して合格点に評価することもやむを得ないことも指摘されており⁹、評価の妥当性については、教員、学生双方にさらなる検討が必要と思われる。ルーブリック評価だけでは妥当性に限界がある場合には、実習試験や課題の提出との組み合わせも必要になってくると思われる。

本来学生実習は講義で学んだこと理解を深めたり、応用力をつけるために実施するものであるもので、ルーブリックによりそれらの点を明確に示すことは有用であるが、ルーブリック評価によって、到達基準に達しないと回答した学生に対して、どのようにフォローするかが重要となってくる。実習を行い、レポートを作成したり、自己評価を行うだけで終わるのではなく、フォローが必要な学生のケアを含めて対応しなければ、本来の実習による技能・態度の習得で理解度を深めることにはならない。学生自身の率直な評価によって、指導すべき点が明確になるということがルーブリック評価の利点でもあるので、実習後の対応をきちんと行えるような仕組みを取り入れていけるよう努力していきたい。



(^{a~i}: 各独立変数内の多重比較で有意差が認められた組み合わせに同一の符号を付している)

図 1. 実習項目ごとに設定したルーブリック評価の結果

表5. 薬学部2年次の物理系実習で身に付けるべき知識に関する項目の自己評価

(a~i: 各項目の実施年の多重比較で有意差が認められた組み合わせに同一の符号を付している)

知識に関する項目	2015年度		2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		
	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	
基礎的な物理系知識	上皿天秤と化学天秤の精度の差	4.46 ^{abc}	0.64	4.58	0.57	4.66 ^a	0.63	4.62 ^b	0.60	4.70 ^c	0.55				
	有効数字について	3.58 ^a	0.88	3.64	0.90	3.80 ^a	0.92	3.67	1.14	3.67	0.91				
	平均値の持つ意味について	3.69 ^{abc}	0.81	3.80	0.76	3.93 ^a	0.82	3.95 ^b	0.78	3.92 ^c	0.80				
	標準偏差について	3.55 ^{abcd}	0.83	3.75 ^a	0.78	3.90 ^b	0.82	3.76 ^c	0.81	3.89 ^d	0.77				
	受け用計量器具について	4.16 ^{abcd}	0.62	4.31 ^a	0.69	4.38 ^b	0.69	4.32 ^c	0.72	4.43 ^d	0.64				
	受け用計量器具の精度について	4.00 ^{ab}	0.74	4.06	0.78	4.25 ^a	0.70	4.17	0.76	4.24 ^b	0.75				
	出し用計量器具について	4.15 ^{abc}	0.64	4.29	0.70	4.41 ^a	0.67	4.32 ^b	0.73	4.43 ^c	0.65				
	出し用計量器具の精度について	4.02 ^{abc}	0.71	4.04 ^c	0.79	4.21 ^a	0.73	4.13	0.80	4.24 ^{bc}	0.74				
	測定誤差について	3.80 ^a	0.86	3.94	0.71	4.05	1.42	3.93	0.84	4.05 ^a	0.80				
	F検定について	3.53 ^{ab}	2.14	3.60 ^a	0.80	3.57	0.85	3.50	0.88	3.65 ^b	0.83				
基礎的な化学系知識	t検定について	3.38 ^a	0.89	3.55	0.83	3.58	0.86	3.44	0.87	3.62 ^a	0.85				
	有意差について	3.41 ^a	0.91	3.59	0.90	3.60	0.88	3.55	0.92	3.67 ^a	0.86				
	検定公差について	3.63 ^{ab}	0.85	3.83 ^a	0.79	3.84 ^b	0.91	3.70	0.90	3.78	0.86				
	分配係数について	3.50 ^{ab}	0.74	3.53 ^{c-f}	0.79	3.55 ^{cdh}	0.92	3.53 ^{ij}	0.82	3.63 ^{dki}	0.77	3.96 ^{aeagik}	0.87	4.06 ^{bihjl}	0.75
	油水分配率について	3.33 ^{ab}	0.80	3.31 ^{cd}	0.80	3.36 ^{ef}	0.91	3.35 ^{gh}	0.84	3.41 ^{lj}	0.84	3.73 ^{aceagi}	0.84	3.74 ^{bdfhj}	0.80
	薬物の分配係数とpHについて	3.35 ^{abc}	0.76	3.50 ^{de}	0.77	3.51 ^{fg}	0.88	3.48 ^{hi}	0.84	3.58 ^{ajk}	0.78	3.85 ^{bdfhj}	0.81	3.92 ^{ceagik}	0.79
	吸光度法について	3.66 ^{abcd}	0.77	3.87 ^{ef}	0.79	3.81 ^{gh}	0.90	3.89 ^{aij}	0.79	3.96 ^{bk}	0.77	4.15 ^{cegi}	0.75	4.21 ^{dflhik}	0.71
	絶対検量線法について	3.48 ^{ab}	0.75	3.62 ^{cd}	0.84	3.62 ^{ef}	0.92	3.61 ^{ef}	0.82	3.68 ^{lj}	0.80	3.97 ^{aceagi}	0.78	4.06 ^{bdfhj}	0.80
	カプセル剤を構成する添加剤の役割について	4.10	0.73	4.04	0.72	4.17	0.74	4.21 ^a	0.79	4.13	0.75	4.01 ^a	0.69	4.01	0.77
	クロマトグラフィーの原理について	3.99	0.74	3.82 ^{ab}	0.70	3.93 ^c	0.74	3.98	0.77	3.88 ^d	0.80	4.05 ^a	0.72	4.18 ^{bcd}	0.77
基礎的な生物系知識	順相クロマトグラフィーについて	3.99	0.76	3.91 ^a	0.68	3.91 ^b	0.74	3.97	0.78	3.90 ^c	0.81	4.03	0.71	4.13 ^{abc}	0.79
	逆相クロマトグラフィーについて	3.96	0.80	3.90 ^a	0.70	3.87 ^b	0.75	3.97	0.77	3.91 ^c	0.81	4.05	0.71	4.13 ^{abc}	0.79
	保持時間とRf値について	3.94	2.07	3.81	0.69	3.90 ^a	0.76	3.81	0.80	3.66 ^a	0.81				
	TLCによる医薬品の確認について	3.68	0.74	3.68	0.69	3.73	0.75	3.74	0.78	3.65	0.79				
	内標法について	3.58 ^{ab}	0.80	3.60 ^{cd}	0.76	3.69 ^{ef}	0.73	3.69 ^{ef}	0.81	3.63 ^{lj}	0.78	3.92 ^{aceagi}	0.79	4.02 ^{bdfhj}	0.81
	分離度、分配係数、理論段数について	3.46 ^{ab}	0.87	3.61 ^{cd}	0.74	3.67 ^e	0.84	3.62 ^{fg}	0.90	3.62 ^{hi}	0.84	3.87 ^{acefh}	0.81	3.92 ^{bdegi}	0.86
	擬一次反応について	3.43	0.80	3.54	0.75	3.62	2.12	3.50	0.93	3.50	0.81				
	反応速度定数について	3.58	0.78	3.63	0.69	3.66	0.78	3.71	0.81	3.74	0.75				
	平均値の持つ意味について	3.40 ^{abc}	0.76	3.49	0.66	3.63 ^a	0.84	3.67 ^b	0.86	3.63 ^c	0.79				
	半減期について	3.64 ^a	0.84	3.67 ^b	0.74	3.74	0.83	3.89 ^{ab}	0.82	3.85	0.76				
医薬品の処方や使用に関する知識	活性化エネルギーについて	3.59 ^a	0.81	3.72	0.75	3.84 ^a	0.78	3.77	0.81	3.72	0.77				
	アレニウスプロットについて	3.37 ^a	0.80	3.40 ^b	0.71	3.58	0.80	3.53	0.90	3.61 ^{ab}	0.87				
	検量線について	3.78	0.75	3.76	0.73	3.88	0.75	3.77	0.86	3.91	0.80				

表 6. 薬学部 2 年次の物理系実習で身に付けるべき技能に関する項目の自己評価

(a~i: 各項目の実施年の多重比較で有意差が認められた組み合わせに同一の符号を付している)

技能に関する項目	2015年度		2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		
	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	平均	S.D.	
基礎的・専門的知識の習得	有効数字の利用	3.61	0.89	3.65	0.85	3.66	0.89	3.68	0.99	3.67	0.94				
	上皿天秤の使用法	4.39	0.65	4.51	0.65	4.65	0.56	4.54	0.65	4.71	0.51				
	化学天秤の使用法	4.38	0.68	4.53	0.62	4.65	0.56	4.59	0.59	4.69	0.52				
	メスフラスコの使用法	4.36	0.70	4.47	0.63	4.56	0.64	4.55	0.66	4.59	0.56				
	メスシリンダーの使用法	4.35	0.69	4.42	0.65	4.58	0.62	4.55	0.64	4.55	0.62				
	メートグラスの使用法	4.29	0.71	4.35	0.72	4.54	0.62	4.51	0.66	4.52	0.63				
	ホールピペットの使用法	4.39	0.70	4.44	0.70	4.58	0.64	4.55	0.61	4.53	0.63				
	メスピペットの使用法	4.35	0.74	4.41	0.69	4.54	0.62	4.53	0.64	4.55	0.58				
	ビュレットの使用法	4.30	0.73	4.32	0.74	4.63	0.91	4.45	0.70	4.46	0.69				
	平方和の求め方	3.93	0.82	4.25	0.69	4.22	0.79	4.06	0.82	4.19	0.81				
	不偏分散の求め方	3.92	0.81	4.11	0.79	4.11	0.83	3.91	0.91	4.09	0.84				
	標準偏差の求め方	3.87	0.80	4.11	0.78	4.08	0.83	3.89	0.87	4.08	0.85				
	変動係数の求め方	3.82	0.84	3.98	0.82	3.99	0.87	3.82	0.91	4.02	0.85				
	F検定法	3.57	0.91	3.67	0.86	3.69	0.92	3.55	0.92	3.71	0.86				
	t検定法	3.53	0.90	3.58	0.86	3.64	0.91	3.53	0.91	3.64	0.86				
基礎的・専門的知識の応用	絶対検量線法の作成方法	3.64	0.83	3.72	0.83	3.76	0.89	3.70	0.89	3.88	0.81	4.07	0.75	4.19	0.78
	油水分配率の求め方	3.39	0.87	3.47	0.79	3.51	0.90	3.47	0.88	3.57	0.91	3.81	0.80	3.87	0.83
	乳棒、乳鉢による粉碎操作	4.41	0.69	4.38	0.73	4.54	0.68	4.61	0.59	4.56	0.67	4.47	0.64	4.73	0.57
	表示量の求め方	3.95	0.82	3.95	0.70	4.05	0.78	4.20	0.78	4.13	0.83	4.12	0.75		
	TLCによる定性分析	3.81	0.76	3.83	0.64	3.96	0.75	3.95	0.77	3.89	0.76				
	Rf値の求め方	4.06	0.81	4.07	0.69	4.21	0.79	4.11	0.79	4.09	0.82				
	HPLCの操作	3.83	0.78	3.84	0.75	3.98	0.77	3.91	0.79	3.88	0.79	4.32	0.71	4.44	0.69
	内標準法による検量線の作成方法	3.88	0.73	3.83	0.71	3.99	0.81	3.95	0.80	3.94	0.80	4.18	0.75	4.36	0.70
	カプセル中の主薬含量の求め方	3.75	0.81	3.70	0.73	3.82	0.88	3.89	0.84	3.78	0.86	3.86	0.81	3.88	0.96
	分離度、分配係数、理論段数の求め方	3.54	0.81	3.70	0.77	3.72	0.85	3.75	0.88	3.73	0.87	3.91	0.79	4.01	0.88
	反応速度定数の求め方	3.54	0.79	3.58	0.73	3.66	0.82	3.74	0.88	3.83	0.82				
	半減期の求め方	3.59	0.83	3.58	0.77	3.70	0.85	3.77	0.88	3.78	0.85				
	活性化エネルギーの求め方	3.46	0.82	3.50	0.71	3.63	0.79	3.65	0.88	3.64	0.77				
	微分方程式の展開	3.22	0.83	3.40	0.80	3.55	0.85	3.45	0.99	3.50	0.80				
	アレキウス式から有効期限の設定	3.26	0.78	3.38	0.80	3.47	0.86	3.40	0.91	3.42	0.81				
検量線の作成	3.80	0.77	3.81	0.77	3.88	0.80	3.86	0.85	3.90	0.80					

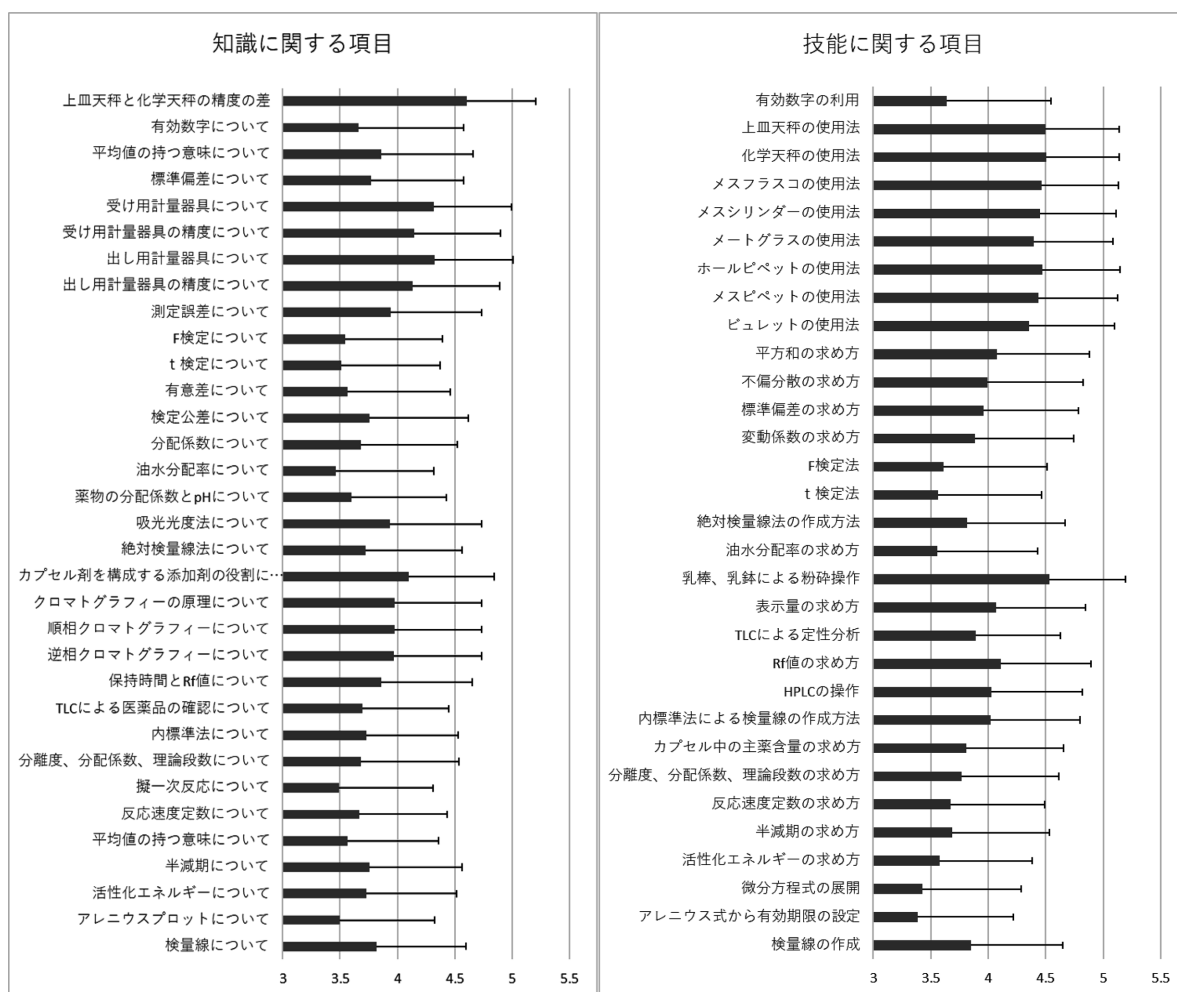


図2. 実習項目ごとに設定したルーブリック評価の結果

4. まとめと今後の課題

「薬学教育モデル・コアカリキュラムの改訂（平成25年度）」に基づいた薬学教育の運用の開始に合わせ、2015年度からルーブリックを用いた実習の自己点検を試みた。今回設定したルーブリック評価表は、自己評価に極端な偏りがなく、キャップストーンやベンチマークレベルの設定もほぼ想定した結果となっており、ルーブリック表が妥当であると思われた。項目によっては年次によって若干の違いがみられたが、カリキュラム変更による影響などの結果をある程度反映できているのではないかと考えられた。ただし、評価基準の記述に対する学生の理解度に差があると、評価結果のばらつきの原因となってしまうため、実習はペアで行うため、相手の学生によって評価に影響がみられることも考えられるので、客観的な第三者評価との整合性をとれるような試みが必要である。実験実習へのルーブリックの導入は実験に対してより主体性を発揮することができるようになるため、講義で修得した専門知識を実際に体験し、専門知識の応用力をより育むことが期待できる。また、

到達基準に達しない学生の洗い出しも容易になるため、効果的なフォローを行うことができるようになる。

本学の薬学教育においては、実務実習でのパフォーマンス評価にルーブリックが活用されている程度であるが¹⁰、薬学部ではカリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）の見直し、及び、コンピテンシーマトリックス（卒業時において達成度を評価する具体的能力）の制定も予定されており、ルーブリック評価浸透の素地が整いつつある。今後は、教員側の評価や、学生間のピア評価を行うことで評価の客観性の確立とともに、学生のフォロー体制の構築につなげていければと思う。

参考文献

- [1] 市川厚、(2014)、「薬学教育モデル・コアカリキュラムの改訂」、ファルマシア、50、8、778-783.
- [2] 平成 24 年 8 月 28 日、「中央教育審議会新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm
- [3] Susan M. Brookhart, (2018) : 「Appropriate Criteria: Key to Effective Rubrics」, Frontiers in Education, 3, Article22, 1-12.
- [4] 薬学教育モデル・コアカリキュラム－平成 25 年度改訂版－、https://www.mext.go.jp/a_menu/01_d/08091815.htm
- [5] Kanda Y, (2013), 「Investigation of the freely available easy-to-use software 'EZR' for medical statistics」 Bone Marrow Transplantation, 48, 452-458.
安原智久、河野武幸、荻田喜代一、(2015)、「ディプロマ・ポリシーに基づくパフォーマンス評価とルーブリック」、ファルマシア、51/2、143-148.
- [6] 守谷智恵、川上賀代子、坪井誠二、(2017)、「学生実習におけるルーブリック評価導入の試みと学生の意識調査」、就実大学薬学雑誌、4、37-42.
- [7] 白濱正尋、(2019)、「実験スキル評価シートを利用した電気情報工学実験の改善 その 1. 電子回路実験」、都城工業高等専門学校研究報告、54、32-41.
- [8] 森飢久、(2015)、「レポート評価におけるチェックシートとルーブリック評価—大学初年次教育における物理学実験の場合—」、物理教育、67/2、117-121.
- [9] 鈴木小夜、河添仁、地引綾、横山雄大、中村智徳、(2019)、「改訂薬学教育モデル・コアカリキュラムに準拠した実務実習に向けたルーブリック形式の概略評価を用いたパフォーマンス評価の先行導入：学生視点に基づくアウトカム評価と教育効果向上のための提案」、医療薬学、45/4、228-239.
- [10] 安原智久、隠岐英之、串畑太郎、曾根知道、(2018)、「薬局実務実習におけるルーブリックを用いたパフォーマンス評価」、薬学教育、2、1-7.

「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信： 経済学部基礎演習の活動報告 企業におけるダイバーシティ・マネジメントとインクルージョン

大塚 英美¹ 木暮 衣里¹ 山口 真紀²

はじめに

近年、企業において、多様な人材の活躍を促すダイバーシティ & インクルージョン（Diversity & Inclusion: D & I）への関心が高まっている。例えば、多くの企業でサステナビリティ報告書の一部に D & I に関する事例が紹介されているのを見かけるようになった。企業にとってサステナビリティは、経営課題として認識されており、それに取り組むことは、様々なステークホルダーからの関心を高めることに結びつく。ステークホルダーとしての学生もまた、企業の D & I を理解することで、就職活動の際、企業選びの意思決定に影響を受けるであろう。

本稿では、本学の男女共同参画推進室が神戸市から受託した「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業に、2020 年度と 2021 年度の経済学部 1 年次生が参加し、企業における D & I の取り組みに対するインタビューを通じて得られたことを報告する。

本稿の構成は、Ⅰ. 「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業の概要、Ⅱ. ダイバーシティ・マネジメントとインクルージョンの理論背景、Ⅲ. 学生インタビュー、Ⅳ. 学生の感想、Ⅴ. まとめの順に記述する。

Ⅰ. 「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業の概要

神戸市は、「こうべ男女いきいき事業所」として 2003 年から「就業の場における男女平等の推進や仕事と家庭の両立支援など、男女がともに働きやすい職場づくりに向けて積極的に取り組んでいる事業所」を表彰する制度を設立し、2021 年までに 108 の事業所を表彰している¹。本表彰制度の狙いは、「雇用等の分野における男女共同参画の推進」、「ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業等への支援・情報発信」、「働きやすい地元神戸の魅力的な企業等の紹介を通じた人材確保の支援」にあるという。とりわけ 3 点目の狙いの背景には、就職時に神戸を離れる若者の割合が高い、神戸市特有の「若者の流出」という課題への問題意識がある。全国的にも大学卒業後 3 年以内の退職が 32.8% と比較的高い傾向を示していることから、神戸市ではこの傾向の原因のひとつを学生と企業とがマッチングする際の課題、すなわち「大学生が企業情報に触れることのできる機会の少なさ」と捉え、働きやすい神戸市内の優良企業を大学生に周知する機会を創出しようと試みている。

1. 経済学部

2. 全学教育推進機構

この取り組みの一環として、神戸市と神戸学院大学男女共同参画推進室は、2019年度から2021年度までの3年間、就職を控えた大学生に対する「こうべ男女いきいき事業所」の周知と、神戸市の企業の取り組みを学び、自らのキャリアを具体的に考える機会の提供として、『「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信』事業を実施してきた。

当該事業は、①「こうべ男女いきいき事業所」魅力発信事業（男女共同参画推進室）、②「男女の活躍と働き方改革」セミナー（男女共同参画推進室）、③「10代から考えるワーク・ライフ・バランス」事業（キャリア教育センター）の3つのプログラムから成っている。この3つのプログラムを通して、参加学生は3年間で延べ約1,500人、協力企業は延べ42社にのぼっている。参加学生の感想やアンケートからは、地元神戸市の企業や、働くことに関わるイメージの変化が見てとれる。さらに協力企業からも、「今の学生の声を聞くことができてよかった。学生に知ってもらうことが企業として大切だと感じた」、「学生の視点での課題へのアプローチは、社会人の概念にはない柔軟なもので、大変参考になった」等の声をいただいている。行政が媒介となって企業と大学生が直接交流し、相互理解を深め、その成果をインターネットで広く市民に発信するという本事業は、産官学がそれぞれの役割を果たしつつ有機的な連携を実現したモデルのひとつであったと言えるだろう。

本稿では、2020年度・2021年度において、①のプログラムに参加した経済学部1年次基礎演習科目、大塚ゼミと木暮ゼミの活動を取り上げる。①のプログラムは、地元神戸市の企業の魅力を発信するため、学生グループがゼミ・実習科目において企業研究を行い、「特色ある働き方の取り組み」「女性活躍」、「D & I」、「ワーク・ライフ・バランス」等に関する企業へのインタビューを実施するものである。学生が作成した紹介記事は、神戸市HPのコンテンツ内ほか、神戸学院大学HPにおいても発信されている。本プログラムの実施前に、基礎演習の授業目的に照らしたうえで、これまでの表彰企業から4社を選定し、神戸市の担当者2名と各社の担当者（詳細は表1）、筆者ら3名が、スケジュール、インタビュー概要に関する打ち合わせをZoomミーティングやメールを通じて、すり合わせを行った。

以下では、企業へのインタビューを実施するにあたり、基礎知識としてD & Iの理論背景を説明したうえで、基礎演習の活動を報告する。

Ⅱ. ダイバーシティ・マネジメントとインクルージョンの理論背景

ダイバーシティ・マネジメントとインクルージョンは、“D & I”と表記されることが多い。しかし、ダイバーシティとインクルージョンは、学術的には別々の概念である。ダイバーシティとインクルージョンの概念の違いを正しく理解することは、実践的にも意味があろう。なぜなら、企業において、人材マネジメントは経営に影響を与えるため、適切なマネジメントが必要であり、特に多様な人材のマネジメントは、均質的な人材のマネジメントよりも困難性が高いからである。

以下では、米国を起源とするダイバーシティ・マネジメントからインクルージョンという概念が扱われるようになる歴史的背景から説明し、経営組織におけるインクルーシブ・モデル（Shore et al., 2018）を提示する。

1. ダイバーシティ・マネジメントからインクルージョンへの歴史的変遷

1990年代の米国では、労働力を構成する人々の数や種類が変化した社会経済的な傾向を背景に、「ダイバーシティ・マネジメント」という用語が使われるようになった (Roberson, 2019)。その歴史的な背景は、1964年の公民権法のタイトルⅦ (Title VII of Civil Rights Act of 1964) の時代にまで遡り、差別と公正性(1960年中-1980年)、情報アクセスと正当性(1980-1990年)、学習と効果(1990年以降)に焦点の当て方が変化してきた (Dass & Parker, 1999)。

その後、多様な人材を組織に融和させる環境をつくりだすことが企業経営における競争優位の源泉として扱われるようになり (Cox & Blake, 1991)、「ダイバーシティ・マネジメント」と呼ばれる経営戦略の手段として強調されるようになった。この段階では、組織に多様な人材が存在することが、競争優位に結びつくと考えられていたため、人的資源管理として、女性や人種・民族的マイノリティ人材を擁護するために、社会のあらゆる属性からの採用数を増やすこと、両立支援策を講じること、ライフイベントによる離職を解消するための施策が提供されてきた。しかしながら、ライフイベントによる休暇後の職場への復帰の際、いわゆる“マミートラック”と呼ばれるような組織の中核的な役割を担う管理職へのキャリアには結びつかなかったのである。このような点がダイバーシティ・マネジメントにおける問題点として指摘されてきた。一方、情報ネットワークや意思決定への参加から疎外される要因により、仕事をするうえでの不安やストレスを感じることも女性や人種・民族的マイノリティ人材にとって働くうえでの問題があった。差別を解消するための法制的なダイバーシティ・マネジメント施策を組織側が提供するだけでなく、女性や人種・民族的マイノリティ人材自身が、自らを価値ある存在であると知覚することが重要であるというアプローチに変遷していった (Roberson, 2006)。多様な人材を職場に迎え入れることに主眼をおくダイバーシティ・マネジメントの実践それ自体が経営成果に結びつくわけではない。個人のキャリア形成のための支援がどの程度なされているか、その支援の程度によって差がつくという問題がある。つまり、多様な人材の潜在的な能力が活かされていない要因として、利用できる資源の程度によって差がつく問題が浮き彫りになったのである (Brimhall, Mor Barak, Palinkas, & Henwood, 2016)。企業内の資源とは、単なる予算等の資金を指すのではなく、情報や支援を受けるという意味の資源である。このような支援を同僚や上司から受けることで、個人が組織から受け入れられていると実感することがインクルージョンである (Shore et al., 2011)。

2. 経営組織のインクルーシブ・モデル

前項では、ダイバーシティ・マネジメント施策があるだけでなく、インクルーシブな職場環境を醸成する必要があると述べた。つまり、人的資源管理として多様な人材を迎え入れつつ、インクルーシブな風土の醸成を両輪の輪で推進する必要がある。この推進をモデル化したのが、経営組織のインクルーシブ・モデルである (Shore et al., 2018, 図1)。

インクルーシブな職場環境を醸成するための最初のステップは、経営層によるダイバーシティ・マネジメントの法令遵守を表明することである。ダイバーシティ・マネジメントにかかわる法令遵守とは、日本では、女性活躍推進法があり、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活

との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきことの3原則を提示している。女性活躍推進法を企業が導入する際、男女格差が生じている職場の場合、対象とならない属性からの不満も多く、仕事への意欲を阻害する可能性もある。そのため、対象とする属性を定めずに誰もがインクルージョンを知覚できる風土をつくる必要がある。

次に、経営層自らが、ダイバーシティ・マネジメントとインクルージョンの取り組みにかかわり、インクルージョンの実践に焦点をあてるマネジメントを態度や行動で示すことが重要である。

インクルージョンを実践するための6つのプロセスは、①心理的安全性の醸成、②仕事集団内での参加促進、③自尊心と価値観の尊重、④意思決定への関与、⑤透明性、⑥多様性への承認と発展である。

①心理的安全性の醸成

リスクを恐れずに発言できる安心感のある風土をつくる。

②仕事集団内での参加促進

上司や同僚から与えられる機会が平等であるだけでなく、個人が帰属感を知覚できるよう参加を促進する。

③自尊心と価値観の尊重

ともに仕事をする上司や同僚から、尊重され、評価されていると実感している状態である。

④意思決定への関与

自らの考えや視点が組織に影響力を与えると自信をもっている状態である。

⑤透明性

自分の価値観を表明することができる相談窓口等の組織的なサポートが充実している。

⑥多様性への承認と発展

従業員の違いが相互学習と成長につながり、経営層は言葉や態度で多様性を大切にしていることを示す。

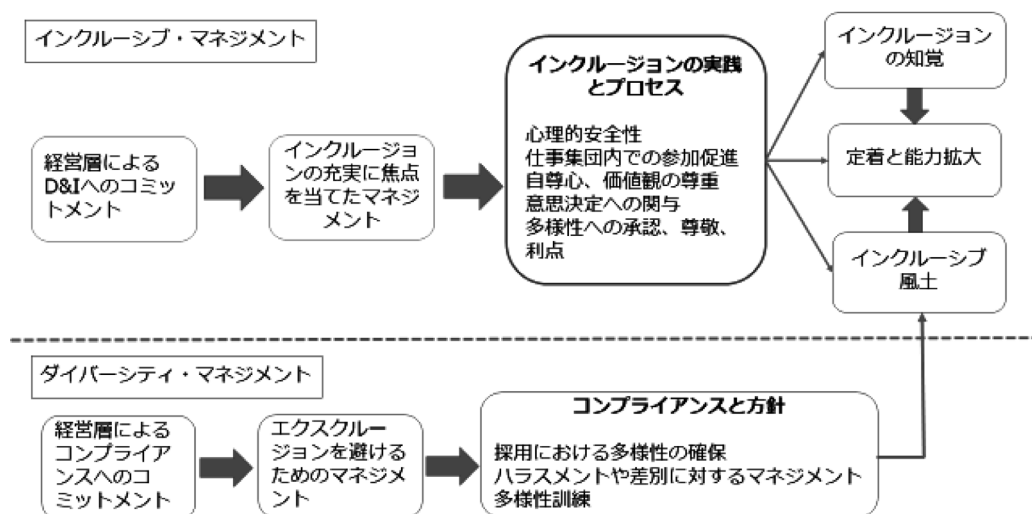


図1. 経営組織におけるインクルーシブ・モデル

出所：Shore, Cleveland & Sanchez (2018, p185) に加筆、邦訳は筆者（大塚）による。

Ⅲ. 学生インタビュー

経済学部1年次の基礎演習（大塚ゼミと木暮ゼミ）は、「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業（2020年度と2021年度）に参加し、プログラム①において、4社へのインタビューを実施した。

以下では、1. インタビュー概要、2. インタビューから得られた結果の報告を記述する。

1. インタビュー概要

1-1. インタビュー先の企業と実施日時

表1では、インタビュー先の企業名、インタビューイとしての担当者名、実施日を記した。

4社とも Zoom ミーティングにて実施した。なお、2021年度に実施した2社は、後日、企業を訪問した。

表 1. インタビュー先の企業と実施日

企業名	インタビューイ	実施日
モロゾフ株式会社	人事総務部課長 中川聖子氏、広報 栢由起子氏	2020年10月13日 11:15 ~ 12:45
日本イーライリリー株式会社	Senior Manager, Diversity & Inclusion, Human Resource 安原葉津子氏	2020年11月10日 11:15 ~ 12:45
シスメックス株式会社	人事部ダイバーシティ推進課シニアプランナー 中島幸季氏	2021年11月16日 11:15 ~ 12:45
株式会社みなと銀行	経営企画部 広報室 室長 望月真善氏 人事部 ダイバーシティ推進室 岩出眞理氏、 柴田亜香里氏	2021年11月30日 11:15 ~ 12:45

出所：筆者ら作成。

1-2. 企業へのインタビューの質問項目作成から記事作成までのプロセス

① 企業のホームページの閲覧

- ・会社概要を確認する
資本金、従業員数、立地、社長名、企業理念
- ・キーワードの定義を理解する
ダイバーシティ、インクルージョン、ワーク・ライフ・バランス

② 進行表を作成し企業の担当者と共有

- ・タイムスケジュールを作成する
- ・質問項目を提示する

③ インタビューのシナリオ化

- ・質問項目ごとにグループをつくる
- ・質問内容を考える→質問を吟味する→質問に対する回答を予測する→再構成する

- ④ 企業の担当者とのすり合わせ
 - ・適切な質問項目を検討する
- ⑤ インタビュー当日
 - ・グループの代表者が質問する
 - ・全部で約 10 項目の質問をリレー形式で質問する
- ⑥ 記事作成
 - ・Teams で word を共有し、記事の構成を検討する
 - ・イラストや写真、レイアウトを決める

2. 結果の報告

表 1 の 4 社とも、ダイバーシティ（性別、国籍、年齢、障害の有無）にかかわらず、多様な属性の人材が活躍できる職場をつくることを目指しており、個人のライフイベントに応じた各種制度の導入も進んでいる。神戸市の HP に掲載済みの記事(以下 URL)より抜粋した一部分とインタビューより得られた情報を以下に示す。

モロゾフ株式会社

モロゾフ株式会社では、「重点テーマと SDGs」の中で多彩な人材が活躍できる職場づくりを掲げ、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの推進等に力を入れている。社員の半数以上が女性社員のため、正社員として就業継続を可能にする両立支援制度が充実している。2022 年度までに 2019 年度対比で女性の勤続年数を 5%伸ばすという数値目標を掲げている。全社員が制度を正しく理解しているため、周囲に気兼ねなく制度を利用することができる。

社長自らが職場で社員と会話することが多く、職場全体としてフランクな雰囲気があり、社員同士のコミュニケーションが大切にされ、例えば、メールで伝わりにくいことは、電話や対面を通じて、お互いが納得するまで話し合うことが多いという。こうした雰囲気から社員同士、上司と部下、社長と社員との信頼関係がつくられる。このようなことから、日本的なインクルーシブ風土が醸成されていると考えられる。

[20220401_morozof.pdf \(kobe.lg.jp\)](#)

日本イーライリリー株式会社

日本イーライリリー株式会社では、2004 年のジェンダーダイバーシティから始まり、社員の成長を促す DE&I² の取り組みを進めており、女性管理職比率が約 30%であることは、外部の情報より得られている。この数値は、政府が目標とする女性管理職比率を達成している。一方、採用等においては、国籍を問うていないため、国籍別の人員比率データはなく、そもそも区別していないことがわかる。

日本イーライリリー社では、3つの VALUE（揺るがない価値基準）として「誠実さ」Integrity、「卓越性の追求」Excellence、「人の尊重」Respect for people を掲げている。社員が共通した価値基準をもつことで、相乗効果でよりよい風土が醸成されている。この 3つの VALUE をもとに、社員一人ひとりがお互いの多様性を認め、受け入れられ、その結果、個々人が能力を最大限に発揮できる

インクルーシブな環境もつくられている。

制度面においては、コアタイムなしのフレックスタイム制の導入、介護や育児に関わる支援制度が充実しているため、ライフイベントの変化時には、社員は必要な制度を活用し、ワークライフのバランスをとることが可能である。一般的に多くの企業では、ライフイベントへの影響を緩和するための施策が導入されているが、日本イーライリリー株式会社では、自らの選択によってワークとライフのバランスをとりやすい、という特徴がある。

[20220401_lilly.pdf \(kobe.lg.jp\)](#)

シスメックス株式会社

シスメックス株式会社では、企業理念「Sysmex Way」を掲げ、その中で「多様性を受け入れ、一人ひとりの人格や個性を大切にするとともに、安心して能力が発揮できる職場環境を整えます。」という行動基準を全世界のグループ従業員に示し、魅力的な職場づくりを進めている。環境変化の激しい時代、グローバルの多様なニーズをくみ取り、製品やサービスに反映するとともに、多様な価値観やスキルをもった人材が融合することで新たなイノベーションを創出し、様々なステークホルダーに価値を提供し続けることが大切だと考えられている。近年では、COVID-19による働き方の変化、技術革新による社会の仕組みの変化、グローバル化による経済環境の変化に対応するために、スマートワーク制度が導入された。リアル（オフィス勤務など）とリモート（自宅でのテレワークなど）を組み合わせたハイブリッドワークスタイルが可能となっている。また、2012年から毎年、多様な国籍の方々を積極的に採用されている。文化の違いを受け入れてともに働くために、食事、宗教上の配慮等多様な価値観をインクルーシブに対応するとともに、社内文書は英語と日本語のバイリンガル、研修プログラムは英語版を取り入れるなど、言語によるギャップの低減に努めている。

[shoukaikiji_1.pdf \(kobe.lg.jp\)](#)

株式会社みなと銀行

株式会社みなと銀行では、意欲のある女性が活躍できる場を提供することを目指し、「期待して」「鍛えて」「活躍の機会を与える」ことをテーマに取り組んでいる。一般職と総合職のコース別人事制度を廃止したという経緯もあり、女性の管理職比率は、2009年の7% から2021年は31% に上昇している。また男女を問わずワーク・ライフ・バランスや満足度を重視し、配偶者出産休暇や男性の育児休暇取得も推奨している。

銀行は、お客様に限らず、多くの人に出会うことができる仕事のため、人と協力して仕事を進めていくことが多くなるという点を踏まえ、誰に対しても尊重する気持ちが芽生えるようになると考えている。また役員層と現場の社員が直接話す機会があり、それを通じて互いの考えも伝わりやすくなっている。このような経験を通じて、インクルーシブな風土が醸成されていると考えられる。

[shoukaikiji_12.pdf \(kobe.lg.jp\)](#)

IV. 学生の感想

インタビューと企業訪問後、学生が提出したレポートの一部を記載する。

- ・今までは、企業の事業内容に興味関心をもっていたが、D & IをはじめとしたSDGsへの企業の取り組みに関心をもつようになった。
- ・ひとくちに女性活躍やD & Iと言っても、それぞれの企業が自社の社員のことを考え、工夫して取り組んでいることがわかった。
- ・社員のだれもが安心して働けるための企業努力は素晴らしいと感じた。また、設備や働く環境が整っているだけではなく、人と人とのつながりを大事にするということは、自分も人を尊重して働くことが重要であることがわかった。
- ・外資系やグローバル企業について、全く知らなかったが、日本企業との違いがわかり、英語の勉強に力を入れようと思った。それは単に、外資系に就職したいという意味ではなく、ダイバーシティとインクルージョンを実現するためである。

V. まとめ

本稿は冒頭でも述べたように、本学の男女共同参画推進室が神戸市から受託した「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業に経済学部1年次生が参加した活動報告である。消費者としてやアルバイト経験等を通じて企業との接点をもつことはあるが、人事や広報等の部署の方にインタビューを行ったり企業訪問をしたりすることは、ほとんどの学生にとっては初めての体験であると思われる。またSDGsの浸透によりD & Iについても何らかの知識をもっているが、それを推進する部署が企業の中にあり、多様な人が働きやすい環境をつくるための取り組みが全社的に行われている状況についても、深く知ることができたと思う。

2年間の活動では4社に協力をいただいたが、モロゾフ社とみなと銀行は主に国内市場を対象のB to Cに強い企業であり、シスメックス社と日本イーライリリー社はグローバル市場で事業を展開するB to B企業であった。学生達は消費者として普段目にする機会がなくとも、様々な分野・市場で活動する企業があることを知ることができたと思われる。さらに自分達が学ぶ大学のある神戸市に、男女がともに働きやすい環境をつくろうとする企業が多くあり、それを市が表彰していることも知ることができた。このような知見は全て、将来学生達が進路を考える大きな指針となると考える。また神戸市のHP及び神戸学院大学HPからの発信により、本事業に参加した学生だけでなく本学の幅広い学生や保護者、さらには広く一般にも各企業の取り組みが目にとまり、I.で述べた神戸市特有の「若者の流出」という課題解決の一助となる役割が果たせたのではないかと考える。

神戸市の「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」のサイトには学生のインタビュー記事が掲載されている。P.17で述べた「人的資源管理として多様な人材を迎え入れつつ、インクルーシブな風土の醸成を両輪の輪で推進」については各企業において様々な取り組みが行われている。インタビュー内容を全て記事に反映することはできなかったが、改めて下記より参照されたい。

■「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信

<https://www.city.kobe.lg.jp/a89138/kurashi/activate/cooperation/danjyokyoudousankaku/ikiikijigyousho-daigakusei.html>

また2021年度のインタビューと企業訪問については、本学サイトの「Topics」にも掲載された。

■経済学部の大塚ゼミと木暮ゼミがシスメックス株式会社へのオンライン・インタビューとテクノロジーを見学しました

https://www.kobegakuin.ac.jp/education/faculty_economics/news/f5ec7aa8993b34e3967b.html

■経済学部の木暮ゼミと大塚ゼミがみなと銀行へのオンライン・インタビューと学園都市支店の見学を行いました

https://www.kobegakuin.ac.jp/education/faculty_economics/news/451ca109b988a5d19129.html

最後にインターナル・マーケティングの点からD & I推進の重要性について述べておきたい。インターナル・マーケティングとは主にB to Cのサービスを提供する企業で重視される。企業の利益と成長を促進するためには、顧客対応を担う従業員を大切にすることが重要である。サービス企業においては適切な人材採用が重要であり、顧客サービスへの方向づけと動機付けが行われる。それにより優れた顧客サービスが実現した結果として顧客の企業に対する愛顧心（ロイヤリティ）も強くなる（Kotler, Armstrong, & Onzo, 2014）。今日のように競争の激しい経営環境においては、サービスの質は他と差別化するための大きな要素である。企業のD & I推進は、特に労働人口が減少する日本社会において優れた人材を惹きつけ、モチベーションを高めて顧客に優れたサービスを提供する重要なアドバンテージになると考えられる。また特に一般の顧客に接する機会のない企業や部署においても、取引先等の様々なステークホルダーが存在する。このような企業や部署で働くスタッフにとっても、企業のD & I推進はモチベーションを高め、様々な人と協働して新しい価値（Value）を創出する源になると考える。D & Iは企業の様々なイノベーションと価値創造を促進する上でも重要であり（経済産業省, 2018）、これからも研究を進めて行きたいと考えている。

注

- 1 神戸学院大学は2019年度に表彰を受けた。「こうべ男女いきいき事業所表彰制度」は2021年度より休止している。
- 2 DE&Iとは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity & Inclusion）の略称。

参考文献

- [1] Brimhall, K., C., Mor Barak, M. E., Hurlburt, M., McArdle, J. J., Palinkas, L., & Henwood, B. (2016). Increasing workplace inclusion: The promise of leader-member exchange. *Human Service Organization Management, Leadership & Governance*, 222-239.
- [2] Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5 (3), 45-56.
- [3] Dass, P., & Parker, B. (1999). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*, 13 (2), 68-80.
- [4] Kotler, P., Armstrong, G., & Onzo, N. (2014). 『コトラー、アームストロング、恩蔵のマーケティング原理』. 上川典子・丸田素子（訳）, 東京, 丸善出版.
- [5] Roberson, Q. M. (2006) Disentangling the meanings of diversity and inclusion in

- organizations. *Group & Organizational Management*, 31 (2), 212-236.
- [6] Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69-88.
- [7] Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: a review and model. *Human Resource Management Review*, 28 (2), 176-189.
- [8] Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G (2011). Inclusion and diversity in work group a review and model for future research. *Journal of Management*, 37 (4), 1262-1289.

経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>

神戸市ホームページ「こうべ男女いきいき事業所表彰」

<https://www.city.kobe.lg.jp/a89138/kurashi/activate/cooperation/danjyokyoudousankaku/ikiikijigyousho.html> (2022 年 4 月 12 日閲覧)

神戸市ホームページ「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」

<https://www.city.kobe.lg.jp/a89138/kurashi/activate/cooperation/danjyokyoudousankaku/ikiikijigyousho-daigakusei.html> (2022 年 4 月 12 日閲覧)

神戸学院大学男女共同参画推進室『神戸学院大学「男女共同参画推進宣言」5周年の歩み』(2022 年 3 月)

謝辞

2020 年度のインタビューにご協力いただいた、モロゾフ株式会社人事総務部課長・中川聖子氏、広報・栢由起子氏。日本イーライリリー株式会社 Senior Manager Diversity & Inclusion, Human Resource・安原菜津子氏。2021 年度にインタビュー企業訪問にご協力いただいた、シスメックス株式会社人事部ダイバーシティ推進課・中島幸季氏。株式会社みなと銀行、経営企画部広報室室長・望月真善氏、人事部ダイバーシティ推進室・岩出眞理氏、柴田亜香里氏、学園都市支店支店長・高見佳代氏、経営企画部広報室・SDGs 推進室マネージャー・内藤麻貴氏。上記の皆様にはご多忙の中、学生のインタビューや訪問に対して温かく真摯にご対応いただいたことに厚く御礼申し上げます。

また、「『こうべ男女いきいき事業所』大学生による情報発信」事業では、神戸市企画調整局企画調整課男女共同参画センター（あすてっぶ KOBE）・西田雅啓副所長及び森川昌弘氏に、事業運営及び企業のご紹介等に多大なご尽力をいただいた。改めて感謝申し上げます。

最後に、2021 年度に退任された現代社会学部・男女共同参画推進室長の清原桂子教授には、本事業により学生・教員にとって貴重な機会をいただいたことに深く感謝申し上げます。

本研究は、神戸学院大学経済学研究助成を受けて実施したものである。ここに感謝申し上げます。

同時双方向型「Win-Win」オンライン中国語課外授業について

眞島 淳

1. はじめに

本学のグローバル・コミュニケーション学部のディプロマ・ポリシーに「他者と協調、協働できるコミュニケーション力を持つことができる」とあり、これは日本語を母国語とする他者はもちろんのこと、多種多様な言語を母国語とする他者とコミュニケーションする力を指すと考えられる。言語と文化の間には密接な関係があり、異なる言語を母国語とする他者は、日本語を母国語とする人々とは異なる価値観や行動様式を有することはいうまでもない。多様な文化的背景を有する他者と適切に協調、協働するためには、ディプロマ・ポリシーの3点目に掲げられている言語の基礎にある多様な社会、文化、歴史、政治、経済などに関する幅広い知識や教養も必要であるが、外国語によるコミュニケーション能力がなければ、他者との意思疎通を行うことができず、他者との協調、協働も困難であるといえる。つまり、外国語コミュニケーション能力は異文化コミュニケーション能力の根幹をなすものであり、言語知識の教授と「聴く、話す、読む、書く」の言語4技能の育成が外国語教育の最重要任務となる。実践的で高度な外国語の運用能力を有することがディプロマ・ポリシーの1点目に掲げられ、中国語コースにおいても、最初の2年間、週6コマの基本中国語科目を履修必修とし、基礎から実践的で高度な中国語運用能力を段階的に育成するカリキュラムとなっている。

郭春貴(2008)は、日本の大学の第二外国語としての中国語学習について、日本語環境における学習であること、授業時間が少ないこと、クラス規模が大きいことなどの問題点を挙げている。本学グローバル・コミュニケーション学部の中国語コースの基本中国語科目は10人程度の少人数クラス編成となっている。そして、中国語を母国語とする留学生が多く在籍する日本語コースとの共通講義があるだけでなく、学内に国際交流ラウンジなどの異文化交流スペースが設けられている。さらに、中国語コースでも中国や台湾の協定校などとの間で様々な交流活動を行っている。このように、中国語コースの学生の学習環境は一般的な学習環境より恵まれているといえる。しかしながら、クラス規模が小さいことが、すべての学生が授業において均等に中国語を運用していることを意味するわけではない。また、留学生や交流相手との間で、中国語で意思疎通を行うとは限らず、交流に重点が置かれる場合、自身の中国語に対して専門的なフィードバックが提供されることも考えにくい。

上記の状況に鑑みて、2022年2月下旬から3月下旬まで1年次生(新2年次生)を対象にZoomを用いた同時双方向型オンライン課外授業の実践を行った。3月下旬からは2年次生(新3年次生)を対象に同様の実践を行っているが、現在すべての実践が終了していないため、本稿では1年次生を対象とした実践結果について考察を行いたい。

2. 先行研究

中国語母語話者を相手とする遠隔交流を活用した中国語教育・学習の実践研究として、城間(2013)、砂岡・他(2015)、杉江・三ツ木(2015)、杉江(2017)、楊・他(2022)などがある。

城間(2013)の実践では、沖縄、台湾、大阪の高校生を対象として、中高生向けに開発したSNSを用いて交流を行い、またSNSやテレビ会議システムを用いたプロジェクト学習を行っている。

早稲田大学の多言語遠隔交流(CCDL)では、東京、北京、台北、ソウルなどアジアの高等教育機関の学生が電子メールやなどを通して会議を行い、討論のテーマを選択した後、遠隔会議システムを使用して同時双方向型の討論を行っている(砂岡・他、2015)。

杉江・三ツ木(2015)、杉江(2017)の実践では、語彙・文法学習、eラーニングの授業で準備を整えた後に、中国人学生との間で同時双方向型遠隔交流を行い、ブレンド型学習モデルに遠隔交流を組み込んでいる。

楊・他(2022)の実践は、Zoomやwechatを用い、日本と中国の学生が自己紹介を行った後、グループごとに決定したテーマについて、資料調査、発表原稿・パワーポイントの作成を行った後、プレゼンテーションを行うというものである。

上記の各種実践の共通点として、第二外国語として中国語を学ぶ学生が対象となっており、実際の対話や交流を通じて異文化的背景を有する人々と接することに重点が置かれていることが挙げられる。また、お互いの学習言語を使用して対話や交流を行うため、中国語を学ぶ日本の学生が実際にどの程度中国語を使用するかはコントロールが難しく、自身の中国語の改善点を感じることはあっても相手側からの明確なフィードバックを得ることは難しいと考えられる。さらに、グループ形式での対話・交流が中心となるため、学生一人ひとりの発言の量に一定の差が生じることは想像に難くない。

本稿では、これまでの先行研究実践を参考に、中国語を専門的に学ぶ学生を対象として、中国語運用能力、とりわけ「話す、聴く」能力を伸ばすことに重点を置いた同時双方向型オンライン課外授業を展開することとした。

3. オンライン授業の概要

3.1. オンライン授業の特徴

今回実践を行ったオンライン授業において提携を行ったのは台湾清華大学の大学間国際学位プログラム中国語教育専攻(跨院國際學位學程華語教學組)であり、対話を行う相手は中国語教育を専門的に研究する大学院生である。そのため、本学の学生は、先行研究における交流授業のように、交流相手の学習言語(日本語)を使用して対話を行う必要がなく、既習の中国語を運用して対話することに集中することができる。また、通常のオンライン授業とは異なり、大学院生によって授業が行われるため、双方の年齢も近く、同年代での身近な話題を通じた文化交流も期待できる。一方、台湾の大学院生にとっては、これまでに習得、蓄積した中国語教育に関する知識や経験を実践し、今後の改善点を見出すことができる。また、学位獲得の条件の一つとして100時間の中国語教育実習が課されており、今回実施したオンライン授業がその実習時間の一部としてみなされる。このよ

うに、オンライン授業に参加する双方が「Win-Win」の関係になることが今回実践を行ったオンライン授業の大きな特徴であるといえる。

次に、先行研究は、授業時間内における実践か授業時間外における実践かに関わらず、正規授業の一環として遠隔交流を行っているが、本稿の実践は正規授業外の課外授業と位置付けられ、オンデマンド形式を採用し、学生のニーズに合わせたきめ細かい授業が提供できるのも特徴である。

さらに、先行研究とは異なり、今回実践を行ったオンライン授業では完全に一对一の形式を採用し、人目を気にせず学生それぞれのペースで授業に臨めるようにしている。同時に、一对一の授業とすることで学生が感じる負荷を考慮し、1年次生の授業時間は20分、2年次生については25分に設定した。

3. 2. 授業設計

3. 2. 1. 授業回数とテーマ

授業は合計8回設定した。1年次生については、大学の春休み期間中である2月24日から3月22日に授業を設定した。2年次生については、2月中旬よりオンラインセメスター留学が始まり、留学への適応期間を考慮し、セメスター留学授業開始後1か月ほど経過した3月28日から5月26日の間に授業を設定した。また、2年次生については、同じテーマの授業を週2回設定し、自分の都合の良い期日を選択できるようにした。

授業テーマについてであるが、「外国語学習のめやす 高等学校の中国語と韓国語教育からの提言」（當作靖彦・中野佳代子、2013：v）の「コミュニケーション能力指標」において提示された15の話題分野を参考に設定した。「15の話題分野は、外国語のカリキュラムで初級から比較的によく使われる」（當作靖彦・中野佳代子、2013：viii）のものであり、また「コミュニケーション能力指標」では各話題分野を言語運用能力の4レベルに分けて指標を表示しており、今回のように学習時間の異なる学生を対象に共通のテーマを設定する上で参考になると考えたからである。

今回のオンライン授業において、学生が事前準備を行う参考となるように、「コミュニケーション能力指標」の内容をもとに具体的な内容例を提示した。

表 1. 各回の授業テーマと内容例

回	1年次生 期日	2年次生 期日	テーマ	内容例
1	2/24	3/28 3/31	自分・家族	・自己紹介（長所・短所、得意・苦手など） ・家族紹介（職業、性格、ペットなど） ・将来就きたい仕事（日本の就職活動） ・自分の人生プラン ・中国語を選んだ理由
2	3/1	4/7	大学生活	・通学の方法 ・大学の所在地、大学周辺の環境 ・大学の特色、大学の施設・設備 ・大学の先生 ・履修したことのある科目、今後履修したい科目 ・休み時間の過ごし方 ・大学行事

				・大学での国際交流 ・サークル活動 ・大学入試、大学の期末試験
3	3/3	4/11 4/14	日常生活	・一日の生活リズム ・一週間の生活 ・自分の持ち物 ・アルバイト ・自分（の家）の生活習慣 ・家事 ・日常生活での悩み
4	3/8	4/18 4/21	飲食	・よく食べる（飲む）もの ・好きな（嫌いな）食べ物 ・日本料理、日本茶、日本酒の紹介 ・食べたいエスニック料理 ・最近の会食の思い出 ・日本の飲食に関する習慣 ・外食について
5	3/10	4/25 4/28	居住環境	・自分の部屋（家）の紹介（間取り、家具） ・自分の部屋の良いところ、悪いところ ・居住環境（近くの生活施設など） ・将来住みたい部屋 ・理想的な居住環境 ・将来住んでみたい国や都市
6	3/15	5/9 5/12	レジャー・娯楽	・週末、休日の過ごし方 ・長期休暇の計画（以前の思い出） ・趣味の紹介 ・課外で学んでいること（習い事） ・好きなスポーツ ・見たことがある映画、小説、聴いたことがある音楽 ・アルバイトの内容 ・参加したことのあるボランティア活動 ・ショッピング、SNS、ファッションなど
7	3/17	5/16 5/19	旅行と交通	・訪れたことがある場所と感想 ・日本の観光地とお土産の紹介 ・将来訪れたい場所 ・自動車免許の有無 ・自分の旅行プランの紹介 ・旅行の準備作業 ・旅行の時に利用する交通機関とその特色 ・旅行の時のトラブル
8	3/22	5/23 5/26	伝統行事と風習	・日本の四季、天候の紹介 ・日本の伝統的祝日の紹介 ・日本の風習（贈り物など）の紹介 ・冠婚葬祭の風習 ・日本のタブー

3.2.2. 授業の流れ

毎回の授業の流れは図1に示す通りである。授業日までに、学生は各自授業テーマや内容例を参考に、既習内容を活用して発表内容を短い作文にまとめておく。授業当日は、まず教師が近況などに関する簡単な質問を行い、学生がそれに答える形でウォームアップを行う。

ウォームアップの後、学生はテーマに沿って事前に準備した内容を発表する。学生が発表を行っている間、教師は学生の発表内容を聴き、中国語の発音、文法、表現などのチェックを行う。学生の発表が終わった後、その発表内容に関する質疑応答を行い、適宜中国語の発音、文法、表現に関する指導を行う。そして、発表内容に関連した会話練習や文化紹介を適宜行う。

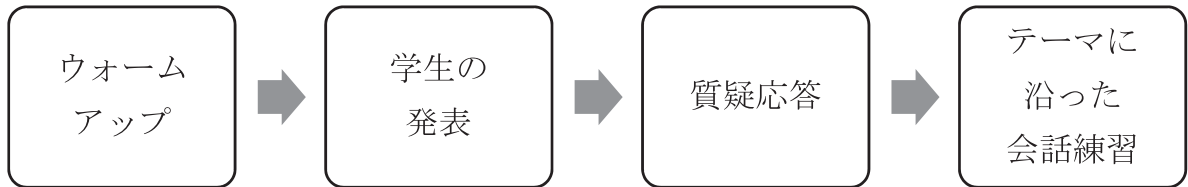


図1. 授業の流れ

授業を担当する教師は、毎回の授業後に授業の様子を録画した動画を提出し、授業ジャーナルへの記入を行う。今回の授業主催者である筆者は、提出された動画のチェックを行い、気付いた点について授業担当教師へフィードバックを行う。

4. 結果と考察

本稿では、既に実践が終了している1年次生（参加者1名）の授業実践について考察を行う。アンケート調査の結果、授業動画、授業ジャーナルの内容について、今後の授業設計・改善だけでなく実践研究としての公表など学術的研究を目的とした用途にも使用されることを事前に説明し、了承を得ている。

4. 1. 学生アンケート

4. 1. 1. 授業の形式について

今回のオンライン授業に参加した1年次生は、6つの時間帯から都合のよい時間を選択し、「自分・家族」、「大学生活」、「飲食」、「レジャー・娯楽」の計4回に参加した。自分が参加したいテーマ、回数、時間を選べる形式について学生は「非常に良い」と答えている。

オンライン授業時間の長さについて、学生は「ちょうどよい」と感じており、一対一の形式についても「非常に良い」と回答している。その理由として、「自分の話したいことをゆっくり伝えられる」と述べており、グループやクラス全体での授業、交流とは異なり、人目を気にせず自分のペースで中国語を運用し会話することができたと考えられる。今回、オンライン授業に参加した学生は、これまでに中国語圏の人との交流活動に参加したことがあるが、今回のオンライン授業は「一対一であったこと」がこれまでの交流活動より良かったと述べている。

また、今回 Zoom を使用して授業を行った点について、学生は「非常に良い」と答えており、その理由として「家ですぐに受けられる」と述べている。場所を選ばず、対面に限りなく近い授業を受けることができるだけでなく、学生が既に使い慣れているシステムを利用することはやはり授業設計において大きなポイントであるといえよう。

4. 1. 2. 授業活動について

今回設定した授業テーマについて、学生は「非常に良い」と答えており、他に会話したいテーマも挙げられていない。今後2年次生のアンケート結果も参考にテーマの調整について考えていきたい。

次に、毎回の授業の流れについて、学生は「非常に良い」と回答しており、その理由として「自分の用意した話に沿って進むのでやりやすかった」と述べている。学生は「毎回準備をして授業に臨んだ」と回答しており、授業の準備についても「あまり大変ではなかった」と回答している。また事前に提示したテーマに沿った内容例も「非常に役にたった」としている。今回のオンライン授業を設計するにあたり、事前準備が学生の大きな負担になるのではないかと心配をしていた。しかしながら、教材もなくその場で話題を考えて会話練習だけを20分間行うのは学生にとって困難であり、初級学生にとってはなおさらである。また、教える側にとっても、発表の内容が学生の到達レベルや訂正が必要な点を的確に知る材料となり、その後の会話練習の材料ともなる。そのため、学生が事前準備とそれにもとづく発表を行うことは授業の方向性を決める上で、学生と教員双方にとって非常に有益であるといえる。

4. 1. 3. 授業効果について

このオンライン授業は「話すこと、聴くこと」に重点を置いているが、事前準備として発表内容を簡潔な作文にまとめることで、「書く」力の向上にも役立つと考えられる。それを示すものとして、今回のオンライン授業に参加して、中国語の発音、会話力、リスニング、読解能力と同様、書く力（作文力）の向上についても学生は「強く感じる」と回答している。

また、中国語能力だけにとどまらず、今回のオンライン授業を通して、お互いの言語や文化について新たな発見があったと感じるかという問いに対して、学生は「強く感じる」と回答しており、「食文化や街の違いを知れた」と述べている。授業では、会話の内容から派生する自然な形で、日本と台湾の食文化や日常生活にみられる相違点について触れられており、異文化理解・交流にもつながったと考えられる。

さらに、今回のオンライン授業に参加して学生は中国語学習意欲が「強くなった」と回答しており、今後同じようなオンライン授業がある場合は「ぜひ参加したい」と回答している。一対一の形式で中国語によるコミュニケーションを行った経験は、学生の中国語学習に対するモチベーションを強化するだけでなく、学習ストラテジーの一つとしても位置付けられており、学生にとって非常に有意義な学習経験となったことがみて取れる。

4. 2. 授業ジャーナルと教師へのフィードバック

授業ジャーナルでは、学生の授業におけるパフォーマンスと教師が感じた学習における難点を挙げた上で、それに対して教師がどのように対応したかを整理することとなっている。

今回オンライン授業に参加した1年次生の授業でのパフォーマンスと教師が感じた学生の中国語学習における難点は、発音、文法、語彙の大きく三つに分けられる。紙幅の関係で、担当教師が授業ジャーナルで指摘した点とそれに対する教師の対応の一部を以下の表2に示す。

表2. 授業ジャーナルの内容（原文は中国語、筆者訳）

学生のパフォーマンス、学習における難点	教師の対応
A. 発音	
A1. 子音	
[shi]などのそり舌音について、舌を立てて発音することを十分に意識できていない。(2/24)	学生が話した内容を繰り返す際に、学生が十分に意識できていない箇所はゆっくりと発音することで、学生に注意すべき発音について意識させる。
A2. 母音	
[eng][ou][ü]の発音が正確でなく、聴き取りにも影響すると考えられる。(2/24)	教師が単独で2回発音した後に、学生に発音させ、正確に発音できるようになったのを確認してから次に進む。
[an]を[ang]と発音している。(例:「玩」と「王」)(3/15)	学生が話した内容を繰り返す際に、学生が十分に意識できていない箇所はゆっくりと発音することで、発音の違いについて意識させる。
A3. 声調	
連続で変調する場合の処理に苦労している。(3/15)	学生が話した内容を繰り返す際に、学生が十分に意識できていない箇所はゆっくりと発音することで、発音の違いについて意識させる。
B. 文法	
語順に注意しており、学生自身で調整ができる。(2/24) 学生が話した語順がやや不正確である。(3/15)	教師が語順の正しい完全な文を繰り返し、状況によってはパワーポイント上に打ち出して表示する。
内容理解には影響しないものの、文法上の誤りがみられる（例：介詞の未使用など）。(3/18)	訂正を行った文を表示し、学生に文の構造について注意させる。
C. 語彙	
学生が事前に準備した発表内容について、全体的に言いたいことは伝わるが、あまり使われない語彙がみられる。(3/8)	まず学生が発表した文をパワーポイント上に打ち出し、次に新しい文を打ち出し、比較する。学生が発したことばを強制的に修正するのではなく、参考となる文、語句言い回しを提供する。

また、学生の授業パフォーマンスとそれに対する教師の対応だけでなく、ジャーナルでは毎回の授業全体を通して、今後改善が必要な点や気付いた点についても整理を行っており、以下の表3に示す。

表 3. 担当教師による改善点のまとめ（原文は中国語、筆者訳）

2/24
・ 学生が中国語を聴くことにあまり慣れていないため、教師は文の長さ、使用する文法、語彙などに注意するべきである。 ・ 教師が文字をパワーポイント上に打ち出すことで、学生は教師の質問内容をより早く、よりはっきりと理解できるが、学生が過度に文字に依頼することへつながる可能性があるため、教師はその点に注意し調整を行うべきである。
3/8
・ 学生が緊張のため、教師の中国語をあまり聴き取れない場合は、話すスピードや文の構造を調整するべきである。しかしながら、あまりに簡単すぎる文や、誤った文法を使用することを避けるよう注意するべきである。
3/15
・ 授業の最初に使用した（学生が聴き取れなかった）「有名」という語彙について、より簡単な形（例：「很多人知道（多くの人が知っている）」）で、学生に意味を説明することができる。 ・ できる限りまず学生に聴くことに集中させ、学生が内容を聴いて理解できない場合に限って、その単語をパワーポイントに打ち出して表示するべきである。
3/18
・ 質問の技法に注意するべきである（語彙の難易度、文法構造の複雑さ）。また質問するときに、明確に語気助詞を使用することで、学生が教師の話の意味を理解する手助けとなる。 ・ 教師の質問文は非常に重要で、もし質問文の中で使用されている語彙、文型の中に学生が回答する際に参考となる部分があれば、学生の文型習得に役立ち、学生の反応スピード、使用語彙・文法の正確性などにおけるパフォーマンスを向上させることができる。

毎回の授業終了後、筆者は担当教師が共有ボックスにアップロードした授業動画を確認し、適宜フィードバックを行っている。紙幅の関係で、本稿では1年次生対象に行った4回の授業へのフィードバックの一部を表4に示す。

表 4. 教師へのフィードバック（原文は中国語、筆者訳）

2/24
1. 生き生きとして活気に満ちた授業は学生の学習ストレスを軽減することができる。 2. 学生が発表しているときに、教師は学生の発音で比較的大きい問題点を記録しておき、発表後重点的に教師について発音練習をするといふ（例：第3声+第2声の組み合わせ、ian/iangの区別）。 3. 学生の表情や反応を見ながら、新出語彙や学生が発音できない語彙を判断し、適時ピンインをパワーポイントに打ち出して学生の発音をサポートするといふ。 4. むだな言葉（例：三月一号的<u>时候</u>）や中国と台湾での発音の違い（例：「期」の声調）に注意するべきである。

3/8
1. 学生の表情を見て、学生が聴いて理解できていないようであれば、教師が話すスピードを落とす、言い換えを行う、パワーポイント上に打ち出す、ジェスチャーを用いる、写真を見せるなどの方法を用いて学生が聴き取れるように対応を行っている。 2. 教師は適時日台間の文化の違い(例:飲酒が可能な年齢、生卵を食べるか)について触れており、学生の異文化理解促進につながる。 3. 教師は既習だと考えられる文型(例:「虽然…但是～」「因为…所以～」)を使用しており、学生の復習と文型の定着に役立つと考えられる。 4. 話すスピードはちょうどよいが、学生の表情や反応を見て、特に長めの文についてはもう少しゆっくり話してもよい。
3/15
1. 適時事前に準備しておいた教材を使用して当日のテーマと関連する会話活動へとつなげている(例:学生がアルバイトについて紹介をしたのち、教師はパワーポイントを使って、アルバイトの時間、場所、職場への交通手段、感想などについて質問している)。 2. 教師は辛抱強く学生の話聴いて、状況に応じて適時サポートを行っており、できる限り学生に中国語を用いて話をさせようという気持ちがみて取れる。1回目の授業に比べて、学生が既習の中国語を運用して自分の考えを伝えようとする気持ちが強くなっていると感じられる。 3. 学生の話した中国語に文法的な誤りがみられる場合、教師は正確な言い方で学生の話した内容を繰り返しており(例:「二岁」と「两岁」)、この学生自身に気付かせるという修正手法は素晴らしい。
3/18
1. 教師は学生のレベルにあった話題、質問を多く準備している。授業時間に限りがあるため、今回はその中のいくつかしか質問できず、すべての質問について話すことができなかったが、教員が十分な授業準備を行っていることがわかり、また実際の授業状況によって柔軟に対応しようとも思われる。 2. 教師は学生にできる限り中国語を話してもらうようにするだけでなく、自身の台湾の日常生活を共有しており、このようなインタラクティブは学生の中国語学習の動機を強める上で役立つと考えられる。

授業ジャーナルは、教師が授業を行ったことに満足せず、自身の授業実践を振り返り、今後の授業へつながる改善点を明確化することができる。また、授業ジャーナルとは異なり、学生アンケートや第三者からのフィードバックについては、異なる複数の視点から多角的に授業実践を振り返り、点検することへとつながり、担当教師の教育スキルを向上させる上で非常に役立つものと考えられる。また授業へのフィードバックを行うことは、第三者の中国語教育経験を他の教師と共有するだけにとどまらず、第三者にとっても他の教師の授業実践を観察することで、自身の授業を再点検したり、新たな教育手法を学ぶ機会となりうる。

5. 今後の研究について

本稿で考察を行った1年次生対象のオンライン授業に限って述べれば、その授業設計について学生の満足度も非常に高く、学生が中国語の4技能の向上を感じるものになっただけでなく、中国語学習動機の強化や異文化理解の面においても一定の効果があったと考えられる。また、教師にとって、模擬授業ではなく、実際の授業を担当することを通じて、試行錯誤の中で授業スキルを磨き、改善点を見出すことができていただけでなく、第三者からのフィードバックを得ることもでき、多くの収穫があったと考えられる。

今後は、2年次生を含む学生と担当教師全員を対象としたアンケート調査やインタビュー調査の結果、授業映像、授業ジャーナル、フィードバックの内容をもとに、学生と教師の二つの視点から今回の同時双方向型オンライン授業の効果についてさらなる考察を行い、改善点を明らかにした上で、行動研究を継続していきたい。

さらに、授業設計の観点からだけでなく、学生の授業におけるパフォーマンスから、日本語を母国語とする中国語学習者の中国語表現（中間言語）の特徴や学習上の難点についても分析を行いたい。

参考文献

- [1] 郭春貴、(2008)、「日本の大学二外汉语課程の教学模式探讨」、『中国語教育』、6、19-33
- [2] 杨彩虹、刘勤、(2022)、「中日大学生线上交流活动实践研究——对中日双方问卷结果的分析——」、『中国語教育』、20、117-137
- [3] 城間真理子、(2013)、「コミュニケーション能力と協働力の育成をめざして—高校中国語教育での実践報告」、『中国語教育』、11、33-45
- [4] 砂岡和子、馬燕、施信余、(2015)、「國際遠程教育的實踐與經驗—以“亞洲學生遠程會議”課程為例」、『中文教學現代化學報』、4/2、70-79
- [5] 杉江聡子、三ツ木真美、(2015)、「遠隔交流が創出する学びの経験とその価値—中国語学習における異文化体験の質的分析—」、『e-Learning 教育研究』、10、1-13
- [6] 杉江聡子、(2017)、「日本と中国の遠隔交流が創出する質的価値の探究」、『中国語教育』、15、105-123

謝辞

今回の授業実践は、授業設計、授業担当教師の募集と採用、コーディネート業務など多岐にわたり、台湾の清華大学大学間国際学位プログラム中国語教育専攻（**跨院國際學位學程華語教學組**）の信世昌教授の多大なる協力を得て実現することができたものである。ここに感謝の意を表したい。

教職課程履修学生への指導体制構築

－ 2021 年度の実践報告 －

小 崎 麻 由

はじめに

本学の教職教育センター教職課程では、教職課程履修学生に対する指導を強化することを目指して 2019 年度に改革案を策定し、2020 年度から具体的に実践を開始したが、コロナ禍による遠隔対応や社会の変化により試行錯誤が続いた¹。また学校教育に急速に広がった GIGA スクール構想に、大学の教員養成課程も対応する必要性に迫られた²。本稿では 2021 年度の実践内容について述べる。なお、本稿で「サポート室」とは本学教職教育センター教職課程に置かれている教職教育サポート室、「指導員」とはサポート室に曜日ごとに交替で勤務している教職教育サポート室指導員を指す³。

第 1 章 2021 年度 教職教育センター教職課程の実践

第 1 節 2021 年度に取り組むべき課題

2019 年度に策定した改革案を「A 教職履修学生への指導に関するもの」「B 環境整備に関するもの」「C 教職課程に関するもの」に分類したうえ、「A-8 ICT 活用授業の指導」「B-7 ICT 環境の整備」「C-4 ICT 活用指導能力育成に向けた実践」を新たに追加し（表中＊を付記している）、表 1～3 のように 2021 年度の実践を整理した。これは GIGA スクール構想を受けて、学生の ICT 活用指導力の育成が不可欠となってきたためである⁴。

表 1. A 教職履修学生への指導に関するもの

	内容	2021 年度の具体的な実践
A-1	指導員の共通理解	会議体や回数の検討、内容の精選 遠隔会議システムなどの積極的な利用
A-2	指導員によるメンター制度	3、4 年次生に対して年度当初から実施
A-3	教職課程履修学生向け講座の実施	講座参加数増への工夫、実施時期の検討、内容の充実
A-4	広報活動の実施	定期刊行物として 1 回発行
A-5	教員採用試験受験者支援	教員採用試験に対応した指導、受験報告の蓄積
A-6	教職課程履修学生自助組織の支援	指導員による勉強会を実施し自助組織に繋ぐ
A-7	卒業生教員の会の発足	検討する
＊A-8	ICT 活用授業の指導	学習支援システムを利用した模擬授業練習の実施

表 2. B 環境整備に関するもの

	内容	2021 年度の具体的な実践
B-1	模擬授業のできる教室の設置	KPC2 のサポート室、学習室の利用促進
B-2	サポート室の環境整備	学習指導要領改訂に合わせた教科書発注
B-3	相談員の出勤時間帯の変更	学生の利用実態に合わせて指導員の勤務を検討
B-4	教育委員会との提携強化	神戸市教育委員会の学内説明会年 1 回、兵庫県教育委員会の学内説明会年 2 回、神戸市立学校学生スクールサポーター制度の活用推進
B-5	教職教育年間行事の見直し	年間行事の確定、関係者周知、広報活動
B-6	指導員・教職担当教員の共通理解	教職教育サポート室懇談会の開催 教職教育センター所長による指導員との面談実施
*B-7	ICT 環境の整備	必要な機器やシステムの購入に向けて予算化

表 3. C 教職課程に関するもの

	内容	2021 年度の具体的な実践
C-1	高等学校社会科教員採用試験へ対応したカリキュラム改訂	学部長懇談会への上奏
C-2	教職課程希望者の絞り込み	検討する
C-3	神戸学院大学附属中学校・高等学校との連携強化	ICT 活用授業の紹介、模擬授業練習会などに、神戸学院大学附属中高の現職教員を招聘
*C-4	ICT 活用指導能力育成に向けた実践	教職課程の授業や教職教育センター主催の教員採用試験対策講座などで勉強会を開催

第 2 節で実践の詳細を報告するが、表 1～3 の内容と対応させて述べていく。

第 2 節 実践の詳細

1. 「A 教職履修学生への指導に関するもの」に係る実践

(1) 様々な遠隔対応

2021 年度は、with コロナのなか、どのように改革を実践していくのか、という思考が求められた。教職履修学生への連絡や採用試験対策講座の申し込みなどは 2020 年度に引き続き、教育支援サービス manaba を積極的に活用することにした。manaba とは、教職履修学生向けに本学が導入しているクラウド型教育支援サービスである⁵。

(2) 「A-1 指導員の共通理解」

表 4 のような日程と内容で、全学教育推進機構教職課程の専任教員と指導員が、遠隔会議室システムを使用して具体的な打合せを行った。名称は「教職教育サポート室懇談会」とした。

表 4. 教職教育サポート室懇談会 年間の日程と主な議題

開催日	主な議題
4月2日(金)	年間スケジュール、前期の活動内容、メンター制度詳細、面談の詳細、「教員採用1次試験対策講座」詳細などの確認
7月26日(月)	前期の活動の反省、「教員採用2次試験対策講座」詳細確認
9月16日(木)	後期の活動内容、教員採用試験受験学生の可否、「基礎学力講座」詳細などの確認
1月28日(金)	「教員採用試験対策講習会及び模擬授業練習会」の詳細確認、本年度の反省

(3)「A-2 指導員によるメンター制度」

教職を履修している3年次生と4年次生に対して年度当初からメンター制度を実施した⁶。履修登録後、学生と指導員をマッチングさせた名簿を作成し、担当指導員と面談期間を学生にメールで通知した。4年次生は4/8(木)から、3年次生は5/24(月)から原則対面で面談を行った。大学が遠隔授業期間中の面談はオンラインで実施し、遠隔申請者がいれば個別対応した。

(4)「A-3 教職課程履修学生向け講座の実施」

この項目については第3節で詳細を述べる。

(5)「A-4 広報活動の実施」

12月中旬に教職教育センター広報誌 vol.3 を6,000部発行した。コンセプトは次の4点である。
 ①2021年度の教職教育センターの活動について情報を提供し、周知することによって、教職履修学生のサポート室の利用を促し、勉学への意欲を喚起したり、悩みの相談を円滑に行ったりすることに繋げる。2020年度12月～2021年度11月までの活動や情報を提供することによって、来年度の教職教育センターの活動への参加を促す。
 ③教職教育センターの活動に積極的に参加している学生や、教員採用試験に合格した学生、教育大学大学院に進学した学生を紹介することにより、具体的なモデルを示し、教職履修学生の意欲を促進するとともに教職に向けて希望を持って取り組ませる。
 ④大学教職員、特に教職関係教職員にも教職教育センターの活動について情報を提供し、理解と協力を求める。

記事内容は、サポート室の支援内容や教員採用試験対策講座の様子などで、年度末に行う各学年の教職ガイダンスや4年次生向けの教育実習事前指導で配布した。

(6)「A-5 教員採用試験受験者支援」

①教員採用試験受験予定者に対するサポート

支援すべき学生の人数や個人の特定のため、4年次生に対して教員採用試験を受験するかどうか、manaba上のアンケートで提出させた。教職履修学生75名中、アンケートの回答は25名にとどまった。アンケートには回答しなかったが受験する、という学生もあり、正確な人数は把握できなかったが、確認できた受験予定者は29名であった。希望する学生には、受験地選択の相談、願書の書き方、願書用小論文添削指導などを行った。

②教育実習に向けての指導

教育実習に行く前に実習中に扱う教材の研究や指導法の助言などを行った。なかには教育実習準備のため毎日のようにサポート室に通う学生もいた。

③兵庫教育大学大学院進学指導

本学には兵庫教育大学大学院進学のための大学推薦制度がある。希望者には志望理由書の書き方指導、面接練習などを行った。8月受験に4名、3月受験に1名の学生が申請し学内審査を経て受験し、全員の進学が決まった。なお、来年以降の受験生の指導に生かすため、受験した学生には、面接内容などをレポート提出するよう協力を依頼した。

(7)「A-6 教職課程履修学生自助組織の支援」

指導員による勉強会が定期的に実施されるようになり、その会に集まってくる学生が増えてきた。この流れが学生の自助的な学習の会につながる可能性がある。

(8)「A-7 卒業生教員の会の発足」

個人情報提供を学生に依頼する必要性やその管理方法など検討すべき点が多い。卒業後講師として教壇に立つ学生も増加しており、必要性を感じながらも実践にはいたらなかった。

(9)「A-8 ICT 活用授業の指導」

この項目については第4節で詳細を述べる。

2. 「B 環境整備に関するもの」に係る実践

(1)「B-1 模擬授業のできる教室の設置」

2020年度9月、KPC2学習室に黒板を設置したこともあり、模擬授業練習が容易になった。サポート室、学習室を常時利用して自習をしたり、指導員の指導を受けたりする学生が現れた。

(2)「B-2 サポート室の環境整備」

指導員と専任教員で、サポート室に配架すべき書籍の選定を行い、教務教職担当事務職員に依頼して発注を行った。2022年度は高校で新学習指導要領が実施されるため、指導員の協力のもと、高校の新課程用教科書を購入するためのリスト作りも行った。

(3)「B-3 サポート室相談員の出勤時間帯の変更」

学生のサポート室利用実態に合わせて、指導員の勤務時間を検討した。

(4)「B-4 教育委員会との提携強化」

本学に教育委員会採用担当が来校しての説明会は、以前から神戸市教育委員会が行っていたが、兵庫県教育委員会にも来校しての説明会を依頼し、年2回実施した。また神戸市が行っている学生スクールサポーター制度参加者は2020年度3名だったが、2021年度は25名に増加した⁷。

(5)「B-5 教職教育年間行事の見直し」

これまでの行事日程や内容を改善し、計画通りに実施できた。これによりほぼ年間のサポート室行事が確定した。来年度以降は事前に年間の日程を組むことができると思われる。

(6)「B-6 指導員と教職担当教員との共通理解」

教職教育センターの打合せは原則遠隔実施とし、表5のようにメンバーや回数を編成し直した。ただし打合せの内容によっては参加者を追加するなど柔軟に対応した。また教職教育センター所長が年1回指導員と面談し、個人の意見などを聞く場を設けた。

表 5. 教職教育センター教職課程の関係教員 年間打合せ

打合せ名	参加者	回数
①教職教育センター打合せ	センター所長、副センター長、特任講師2名の計4名	月1回

②教職教育サポート室等協議会	センター所長、副センター長、特任講師2名、教職関係教員4名、教職教育サポート室指導員10名の計18名	年2回
③教職教育サポート室懇談会	特任講師2名、教職教育サポート室指導員10名の計12名 オブザーバーとして、センター所長、センター副所長、教務教職担当者も入る	年2回

(7)「B-7 ICT 環境の整備」

この項目については第4節で詳細を述べる。

3. 「C 教職課程に関するもの」に係る実践

(1)「C-1 高等学校社会科教員採用試験へ対応した科目改訂」

文部科学省の通達により、本学で「中一種免（社会）」「高一種免（公民）」のみの認定を受けている学科等が、「高一種免（地理・歴史）」の認定を受けている学科等から不足部分の科目を共通開設とすることで認定を受けられる可能性が出てきた⁸。また「高一種免（公民）」のみに認定を受けている学科が「中一種免（社会）」の免許を取得できる可能性も出てきている。教職教育センター所長が学部長懇談会への上奏を行い、科目改訂への理解を求めた。

(2)「C-2 教職課程希望者の絞り込み」

教職課程を履修するために条件をつけ、学生の資質向上や学習意欲向上に繋ぐという考え方から絞り込みを実施するかどうか検討を行った。例えば2年次進級の段階の成績評価によっては、それ以降の教職課程履修を不可とするという方法である。教職課程履修学生の資質向上が見込まれる一方、教員免許取得の道を狭めることにも繋がるため、現在のところ行わない方向で結論が出た。

(3)「C-3 神戸学院大学附属中学校・高等学校との連携強化」

教職課程の授業や、模擬授業練習会などに、神戸学院大学附属中高の現職教員を招聘した。

(4)「C-4 ICT 活用指導能力育成に向けた実践」

この項目については第4節で詳細を述べる。

第3節 「A-3 教職課程履修学生向け講座の実施」詳細

教職教育センター主催の特別講座として「教員採用試験1次対策講座」「教員採用試験2次対策講座」「基礎学力養成講座」「教員採用試験対策講習会及び模擬授業練習会」の4講座を開いた。専任教員が企画し、指導員とともに実施した。原則対面実施としたが、遠隔参加者に対応することもあった。これらの講座への参加は学生の希望による自主的な申し込みによる。

1. 教員採用試験1次対策講座

本年度教員採用試験を受験予定の4年次生および科目等履修生を対象に、遠隔会議システムを使った遠隔指導と対面での指導を並行して実施した。指導内容は、1次試験の内容確認、受験の心構え、集団討議、個人面接、集団面接、場面指導などである。実施日と参加人数は以下の通りである。なお対面指導の1回目、6月18日は、KPCの参加者が1名だったため、指導の一部をKACと遠隔会議システムで繋ぎ合同練習とした

- ・遠隔指導 6/14～7/2 12:45～13:45 KPC、KAC 合同で毎日実施 利用者数 のべ29名
- ・対面指導 6月18日（金）KPC1名、KAC5名

6月24日（木）KPC 4名、KAC 6名

7月2日（金）KPC 3名、KAC 9名

時間はいずれも 16:00～18:00

2. 教員採用試験 2 次対策講座

2～4年次生および科目等履修生を対象に、「教員採用試験 2 次対策講座」を実施した。実施内容は、2 次特訓講座（「個人面接」「場面指導」「模擬授業」「実技試験」など）小論文特訓講座、ICT を使った模擬授業練習である。模擬授業を行うのは、本年度の教員採用 1 次試験を通過した学生が優先であるが、来年度受験予定の学生も希望があれば模擬授業を行った。8月6日（金）、9日（月）、10日（火）の3日間実施する予定だったが、2日目は警報発令のため実施できなかった。参加人数は以下の通りである。

・8月6日：20名、8月10日：16名 のべ36名

・4年次生：10名、3年次生：11名、2年次生：2名、卒業生：2名、 計25名

3. 基礎学力養成講座

2～4年次生および科目等履修生を対象に、「基礎学力養成講座」を実施した。講座の目的は、今後教員採用試験を受験する学生の基礎学力を養成し 1 次試験合格に繋げること、この講座への参加をきっかけにサポート室や来年度以降の講座への参加を促すことの2点である。実施日は国語と英語が両キャンパス3日、社会が4日で、いずれも 17:30～18:30 の1時間である。参加人数は以下の通りである。専門教科の内容のみならず他の教科の知識量も増やし、1 次試験や面接に対応できるように、という考えから、学生自身の教科だけでなく、他教科も受講できるようにした。参加人数は以下の通りである。

英語：KPC3名、KAC9名、社会：KPC13名、KAC26名、国語：KPC0名、KAC51名 のべ102名

4. 教員採用試験対策講習会及び模擬授業練習会

2～4年次生および科目等履修生を対象に「教員採用試験対策講習会及び模擬授業練習会」を実施した。内容は教員採用試験対策講演（外部講師または指導員による講座）、ICT 活用授業勉強会（現役中学校・高等学校教員による ICT 活用授業の講演）、模擬授業練習の3つである。

・実施日時：2月15日（火）、16日（水）、17日（木） 10:00～15:30

・場所：KPC2 教職教育サポート室、学習室、4階演習室

・参加人数：2～4年次生、科目等履修生、卒業生 合計54名

第4節 ICT 活用指導力育成に対する対応

1. 教職課程における ICT 活用指導力の育成

GIGA スクール構想が進み、教員の ICT 活用指導力が求められるなか、大学の教職課程でも ICT を活用する授業について教授していく必要に迫られた。教職教育センターは、(株)ロイロが提供している教育支援アプリ「ロイロノート・スクール」を導入し、教員採用試験対策講座で勉強会を開くとともに、一部の教職課程の授業でも使用していくことにした⁹。

2. タブレット端末を使った模擬授業

実際にロイロノートを使用して授業を展開しておられる先生を「模擬授業練習会」の講座に招聘し、タブレット端末を使った授業を行っていただいた。

第2章 教職教育センター教職課程 2021年度の成果

第1節「A 教職履修学生への指導に関するもの」

1. サポート室の活性化

(1) 教職教育センター教職課程と指導員との連携

教職教育センター教職課程に係る教職員と指導員が連携して活動を進め、予定していた対策講座や相談活動を全て実施できた。どの対策講座も昨年度を上回る人数の学生が集まった。

(2) サポート室の学生利用

サポート室来室学生数をまとめると表6の通りである¹⁰。これまでも指導員は業務日誌に来室者の記録を手書きで行っていたが、2020年度後期から、利用状況を細かくデータで記録し統計をとった。2020年度、2021年度ともコロナ禍で遠隔を余儀なくされた時期が多かったため、利用者数は大きく減ったが、徐々に回復してきている。

表6. 2021年度 教職教育サポート室利用状況 相談及び指導内容別

		前期合計						後期合計						令和三年度合計					
		小計		K A C		K P C		小計		K A C		K P C		小計		K A C		K P C	
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	教採対策	208	38.3%	118	32.3%	90	50.6%	196	27.4%	140	27.2%	56	28.0%	404	32.1%	258	29.3%	146	38.6%
2	面接練習	77	14.2%	69	18.9%	8	4.5%	11	1.5%	11	2.1%	0	0.0%	88	7.0%	80	9.1%	8	2.1%
3	教育実習	80	14.7%	51	14.0%	29	16.3%	13	1.8%	5	1.0%	8	4.0%	93	7.4%	56	6.4%	37	9.8%
4	模擬授業	32	5.9%	32	8.8%	0	0.0%	189	26.4%	144	28.0%	45	22.5%	221	17.6%	176	20.0%	45	11.9%
5	メンター面談	24	4.4%	17	4.7%	7	3.9%	2	0.3%	2	0.4%	0	0.0%	26	2.1%	19	2.2%	7	1.9%
6	大学院対策	21	3.9%	13	3.6%	8	4.5%	4	0.6%	4	0.8%	0	0.0%	25	2.0%	17	1.9%	8	2.1%
7	進路相談	18	3.3%	16	4.4%	2	1.1%	59	8.3%	37	7.2%	22	11.0%	77	6.1%	53	6.0%	24	6.3%
8	その他相談	61	11.2%	38	10.4%	23	12.9%	76	10.6%	53	10.3%	23	11.5%	137	10.9%	91	10.3%	46	12.2%
9	自習	22	4.1%	11	3.0%	11	6.2%	59	8.3%	33	6.4%	26	13.0%	81	6.4%	44	5.0%	37	9.8%
10	基礎力充実講座							106	14.8%	86	16.7%	20	10.0%	106	8.4%	86	9.8%	20	5.3%
総計		543	100.0%	365	100%	178	100%	715	100%	515	100%	200	100%	1258	100%	880	100%	378	100%
形態	対面	469		297		172		678		478		200		1147		775		372	
	遠隔	74		68		6		37		37		0		111		105		6	

2. 2021年度教員採用試験合格実績

2021年度、教職を履修していた4年次生および科目等履修生は75名で、教員採用試験の合格実績および教育大学大学院進学実績は以下の通りである。(2022年3月現在)

(1) 教員採用試験合格者

① 1次合格者 (のべ10名)

- ・神戸市 4名 国語3 (人文3 3名とも大学推薦)、社会1 (現代社会1)
- ・兵庫県 3名 中学国語3 (人文3)
- ・島根県 1名 中学国語1 (人文1)
- ・徳島県 1名 中学英語1 (人文科目等履修1)
- ・岡山県 1名 中学英語1 (人文科目等履修1)

② 2次合格者 (1名)

- ・岡山県 1名 中学英語1 (人文科目等履修1)

- ③ 私立中高、国立大学法人など（4名）
- ・私立中高採用 3名 国語2（人文2）、社会1（人文1）
 - ・国立大学法人 国立大学附属中 1名 英語1（グローバルコミュニケーション1）

(2) 教育大学大学院進学者 (6 名)

① 兵庫教育大学大学院

- ・言語系コース 2 名（人文 2）
- ・社会系コース 1 名（現代社会 1）
- ・小学校コース 2 名（現代社会 1、法 1）

② 鳴門教育大学大学院

- ・1名(人文1)

このほか、期限付き任用教員、講師などで2022年度から教壇に立つ学生が9名いる。

3. 教職履修学生の姿

(1) 教員採用試験対策講座 事後アンケートの結果

教職教育センターで企画した対策講座が全て実行でき、予想を超える人数の学生が参加したことは成果と言える。また講座終了後の自主的な学びを促すことができている。一部の学生は空き時間に頻繁に教職教育サポート室を利用し、教員採用試験向けの自主サークル的感覚が生まれている。

1 次対策講座、2 次対策講座を受講した学生に事後アンケートをとった。アンケートは manaba 上に置き、以下の 3 点について記述式で回答を求めた。14 名から回答を得た。

質問 1 参加した講座が有意義だった点、よかった点

質問2 もっとこうしてほしい、こんな内容があったらよいなどの意見

質問3 その他教職教育センターやサポート室に対する質問や意見

質問 1 の、講座に対するプラス評価の記述について、図 1、図 2 のようにテキストマイニングツールを使用して可視化した。使用したのは株式会社ユーザーローカルが提供しているテキストマイニングツールの「ワードクラウド」と「共起キーワード図」である¹¹。

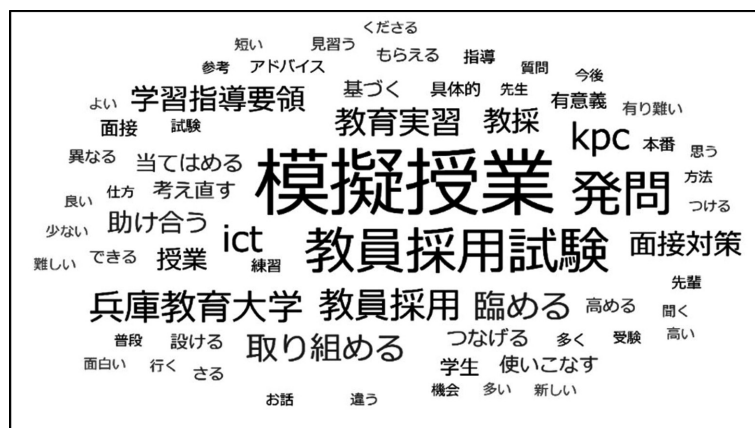


図 1. 講座に対するプラス評価の記述のワードクラウド

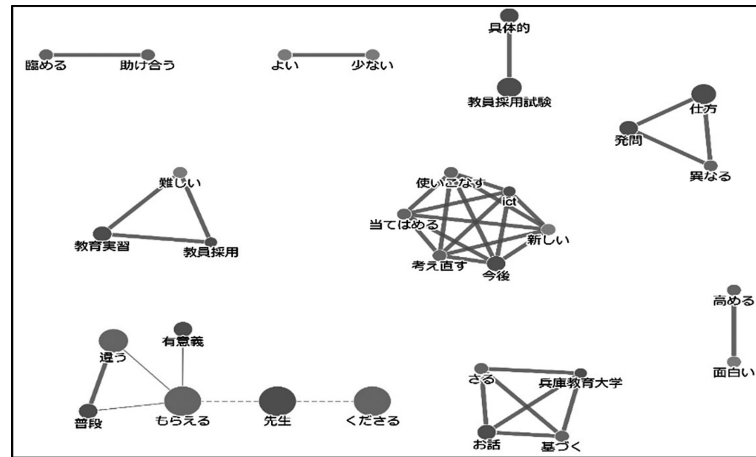


図2. 講座に対するプラス評価の記述の共起キーワード分析

「ワードクラウド」は文章中のスコアが高い単語を複数選び出し、その値に応じた大きさとスコアを図示している。ここでいうスコアとは、出現回数だけでなく、重要度を加味した値であり、スコアが高い単語は、その文章を特徴づける単語として大きく表示される。図1にあるように、記述には教員採用試験に係る具体的な単語が多く出現している。また「取り組める」「臨める」といった授業や試験に対する姿勢を示す動詞も多くみられる。興味深いのは「助け合う」という単語が複数みられることである。

次に「共起」とは一文の中に、単語のセットが同時に出現するという意味である。共起キーワードの図は、文章中出现する単語のパターンが似たものを線で結んで示しており、出現数が多い語ほど大きく、また共起の程度が強いほど太い線で示されている。図2からは、通常時とは異なる指導員から指導を受けたことを有意義に感じる学生が多かったことがわかる。またICT活用授業について言及する回答、兵庫教育大学の紹介に言及している回答も目に付く。この2点に学生の興味関心が高いことがわかる。

質問2、3に対する学生の回答は、大きく分けて以下の3点の改善点として分類できた。

- ・ 講座の指導内容やプログラムに関するもの
- ・ 講座内の指導方法に関するもの
- ・ 講座の日程や告知（運営面）に関するもの

紙面の関係で全てを掲載できないが、これらの課題や要望に表れた学生の建設的な意見を取り入れ、よりよい講座内容に繋げたい。内容を精査して2022年度の実践に生かすものとする。

おわりに

2019年度から、教職教育センター所長はじめとする関係教員、教職教育サポート室指導員、教職担当教務事務職員が協力して教職履修学生への支援に関する改革を進めてきた。ある程度の成果や手応えはあるが、GIGAスクール構想への十分な対応や、教員採用試験合格者の低迷に対する方策など、課題はまだ残されている。今後もこれらの課題に取り組み、教員志望の学生に採用試験を通過できる知識や、教員としての資質・能力を身に付けさせ、学生のキャリア形成を支援し、教員として力強く踏み出せる人材の育成を行いたい。

注

- 1 本学教職教育センター教職課程が2019年度に策定した改革案と、2020年度までの研究実践、成果と課題については、教育開発ジャーナル第13号山下恭氏の「教職課程履修学生への指導体制構築と今後の課題－2019年度・2020年度実践報告－」を参照されたい。
- 2 文部科学省、2020「教員課程におけるICT活用に関する内容の修得促進について」中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会 第118回
https://www.mext.go.jp/kaigisiryō/content/20201127-mxt_kyoikujinzai01-000011292-9.pdf（最終閲覧2022年4月2日）
- 3 教職教育サポート室は、本学のポートアイランド第2キャンパス（KPC2）と、有瀬キャンパス（KAC）に1部屋ずつ設置されており、教職教育サポート室指導員という教員経験者が曜日ごとに交替で常時勤務し、教職履修学生の支援を行っている。
- 4 文部科学省、2014「教員のICT活用指導力チェックリストの改訂について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/05/17/1416800_002.pdf（最終閲覧2022年4月2日）
- 5 開発元の㈱朝日ネットのWebサイトによれば、manabaとは「課題管理」や「情報発信」機能により授業の事前・事後の学びと、授業中の学びを支援するクラウド型の教育支援サービスとある。またレポートや評価が自動的に蓄積されるポートフォリオ・スペースを学生一人ひとりに提供する機能も持つ。本学の教職教育センターで導入し活用している。
- 6 「メンター制度」とは本学教職教育サポート室指導員による学生支援で、1人の学生に担当指導員が1人つき、いわゆる学校における担任のような役割を果たすというものである。
- 7 神戸市教育人材センターのWebサイトによれば、神戸市立学校学生スクールサポーター制度は、協定している大学と連携して、教員を目指す大学生・大学院生・短期大学生を、神戸市立の小・中・義務教育学校に配置し、学校教育活動を支援するとともに、将来教員となる人材の自覚や資質を高め、神戸市の教育力向上に資することを目的としている制度である。
- 8 2021年度、教育職員免許法施行細則及び教職課程認定基準等の改正が行われ、中学校及び高等学校の教科に関する専門的事項、いわゆる「教科専門科目」に関する科目について、他学科等の教職課程の授業科目として認定されている科目と共通開設が可能となった。
- 9 開発元のLoiLo(株)のWebサイトによれば、ロイロノートは「思考力」、「プレゼン力」、「英語4技能」を育てる授業支援クラウドシステムで、学習者が主体的に学びあう双方向授業を実現できると紹介されている。
- 10 表6の作成は、教職教育サポート室指導員の田阪義英先生と磯辺次雄先生にご尽力いただいた。
- 11 ユーザーローカル テキストマイニングツールは、文字の色でも分析結果を示すことができるツールである。本稿では印刷上色を示すことができない。ユーザーローカル テキストマイニングツール <https://textmining.userlocal.jp/>（最終閲覧2022年3月23日）

〈放課後のフェミニズム〉としての 「男女共同参画・ジェンダー Student Book Club」の実践

山口 真紀

はじめに

本学では、共通教育科目内に「男女共同参画推進論」「ジェンダー論」が設置されており、両キャンパスで開講されている。そのため、学生は希望すればどの学部にも所属していてもジェンダー教育を受けることができる。講義後のレスポンスシートのコメントや、オフィスアワーに訪ねてくる学生の語りからは、講義の内容に触れ、これまで自身が過ごしてきた環境や経験のなかにジェンダー・セクシュアリティによる差別や抑圧があったことに事後的に気づき、衝撃を覚えている者が少なくない。そして同時に、自身の経験や違和感として存在していた感情が説明可能になったことの喜びから「誰かともっと話したい」、あるいは獲得した視点によって得た新たな疑問を探究するために「講義以外でも学びたい」という希望が切実に語られることがある。

報告者は、上記のような講義後に聞く学生の声から、ジェンダーやセクシュアリティについてより専門的な知識が得られる機会、そして関心のある学生同士が出会い、ともに話し、ともに学べる場が必要なのではないかと感じてきた。また、当時、ジェンダーやセクシュアリティへの問題関心を中心として活動するサークル等が本学では見られなかった。そこで、2019年に自主ゼミナールとしての「男女共同参画・ジェンダー Student Book Club」を立ち上げ、現在まで活動を続けている。

本報告ではまず、現在までの取り組みについて整理する。そのうえで、ジェンダーやセクシュアリティをめぐる主題が、学術的課題であると同時に個人のアイデンティティおよび人権をめぐる諸課題と深く関わることから、参加者同士がより安全に学び・語ることのできる場としてのセーフスペースの実践と、フェミニズム活動の試みとして実施した ZINE の発刊について詳述する。

I. Student Book Club の取り組み

I-1. 目的と概要

「男女共同参画・ジェンダー Student Book Club」(以下、ブッククラブ)は、①ジェンダー・セクシュアリティに関する知識の習得、②経験のなかで感じてきたことや問題意識の言語化、そして③フェミニズムを実践するゆるやかなコミュニティの創出を目的とした、ジェンダー論の初学者のためのゼミナールである。

2019年5月より月に1回程度の頻度を目安に、現在までに計26回開催してきた(ただし、新型コロナウイルス感染拡大の影響で中断・不定期開催にならざるを得ない時期も生じている)。主な活動内容は、

本学の男女共同参画担当教員（報告者）と希望する学生が、ともに関連する図書や論考を講読したり映画などを視聴したのちに、ディスカッションを行うものである。他にも、新規参加者のためのガイダンスや、交流を目的とした雑談のみの回、著者を招いた「書評会」、「映画上映会」といった公開イベントを実施してきた（I-3で詳述）。

I-2. 参加者募集と告知

参加者募集は、共通教育科目「ジェンダー論」「男女共同参画推進論」、現代社会学部「ジェンダー論」の授業内および学内ポスター、口コミにて随時行っている（図1）。参加ハードルを下げ、誰でもいつでも気になる回に参加することができるように、Twitter アカウントを設け、実施日や対象図書等の告知、また毎回の実施報告（参加人数や議論内容等）を更新することとしている（2022年5月現在、178 フォロワー）。なお、当該 Twitter アカウントは、本学の「男女共同参画ライブラリー」の案内や、ジェンダー・セクシュアリティに関するニュース（「生理の貧困」に関する記事等）も配信し、情報発信の拠点としても運用している。

Twitter によって活動内容が可視化されていることから、他大学の同様の自主ゼミナールのコミュニティ（近畿大学、京都大学等）ともつながり、互いが主催するイベントや読書会に参加するなどの交流も行っている。



図1. ブッククラブ告知ポスター

I-3. 実施内容

実施日程、時間、場所、対象図書・論考・映画、参加人数の一覧を下記に示す（表1）。

・通常回

2019年5月より2020年1月までは対面実施、2020年5月以降はオンラインで、現在までに計23回実施している。毎回の主題は、その前の回のディスカッション内容や、学生からの提案を参考に、日常のなかで感じてきたジェンダーへの問題意識を言語化できる機会となるように、またそれらが女性史やフェミニズム理論における論点とつながっていることを示すことを意識し、できる限り多岐にわたった主題選定を行ってきた。

主題に関する図書や論考は、入門書の域を超えて、比較的専門性の高いものを教員が意識的に選定している。参加学生にヒアリングすると、一般的な「ジェンダー論」を学修したうえで、「より専門的に学びたい」「フェミニズム理論を使えるようになりたい」というモチベーションで参加していると話すことが多いためである。講読に苦勞する学生もいないわけではないが、ディスカッションのなかで主題が参加者たちの言葉で分かりやすく噛み砕かれてくると、自身の問題意識と接合して活発に話しはじめるケースも見られた。文献の入手については、学生が新たに購入しなくてよいように、必ず事前にコピー等を配布するようにしている。

映画視聴の回を除き、毎回2時間程度のディスカッションを目安に終了としているが、多くの回

において、ディスカッション後も1時間程度の雑談が続く。そこでは、教員の介入を離れて、日ごろの学校生活や就職活動、ニュースなどにおける参加者のジェンダーやフェミニズムの問題意識が話され、参加者同士で意見交換が行われている。

事前の出欠等とはならない自由参加制をとっていることもあり、参加人数は回によって増減がある。性別の内訳については、女性自認で発言する参加者が半数より多いものの、個別のジェンダー・アイデンティティは問うておらず、正確な数字を出すことはできない。また、参加者には、近畿大学や大手前大学、同志社大学、早稲田大学、お茶の水大学といった本学以外の学生もあり、学年も学部初年次から博士課程院生までと幅広いものであった。

・著者を囲んでの「書評会」

2021年7月の第22回では、『レズビアン・アイデンティティーズ』（2015年、洛北出版）の著者・堀江有里さんを講師に招聘した書評会を行った。参加者から「一冊の本を、時間をかけてしっかり読みたい」という希望があったため、5回にわたって各章を講読し、「書評会」はその最終目標として設定したものであった。セクシュアリティとアイデンティティの関わりを政治的に問うという主題は参加者の問題意識から抽出したものである。初学者には専門性のハードルの高い図書ではあったが、「ひとりで読むのは難しいから」という理由での新規参加者もあったように、「知識習得の訓練や機会の提供」という観点に応えた企画であったと考えている。

書評会の開催の情報は、当該図書を発刊した出版社のTwitterアカウントがツイートしたことによって広く知られ、リツイートや「いいね」の反応など、通常回よりも多くの関心が寄せられた。しかし、書評会は公開イベントとはせず、事前の5回の精読回のいずれかに参加した者のみとするセミクローズ形式で実施することとした。継続的に参加してきた者が新規参加者の前で萎縮してしまったり発言機会を逸してしまう可能性を排し、互いに顔見知りとなった学生たちが著者と緊張せず十分にディスカッションができる場となることを優先したためである。この試みは、Ⅱで後述するセーフスペースのための実践のひとつでもある。参加者はそれぞれ自身の関心とつなげた質問を事前に用意してきており、著者による丁寧な応答があったことで、当初2時間の予定であった書評会は3時間を超えて終了した。

・公開イベント「映画上映会」（2回）

第10回、第26回では、公開イベントとして映画上映会を開催した。2020年2月の第10回では、ブッククラブの枠を超えて本学教職員だけでなく近隣住民にも開き、アメリカ合衆国連邦最高判事であったルース・ベイダー・ギンズバーグをモデルとした映画「ビリーブ——未来への大逆転」（2018年、アメリカ）を上映した。ミニレクチャーののち、小さいグループによるディスカッションを行い、全体でシェアする時間をもった。

翌年度はコロナ禍のために実施できなかったが、2021年11月の第26回では、日本でもベストセラーとなった韓国のフェミニズム小説の映画化「82年生まれ、キムジョン」（2019年、韓国）を上映した。感染対策のため学内者に限定し、ディスカッションは行わず、「女性の経験を書く・読むことの歴史的・現在的意味」に関するミニレクチャーを実施した。会場には、男女共同参画ライブラリーに所蔵されている、近年のフェミニズムをめぐる韓国の出版物を紹介するコーナーを設けた。

表1. 実施日時、場所、対象図書・論考・映画、参加人数

	日時			時間	場所	対象図書・論考・映画	参加人数
1	2019年	5月28日	17:00	KPC1		主題：エンターテインメントとフェミニズム 映画：「マッド・マックス：怒りのデス・ロード」（2015年、アメリカ）	7
2		6月25日	17:00	KPC1		主題：モヤモヤを言葉にする 図書：イ・ミンギョン『私たちに必要なのはことばが必要だ：フェミニストは黙らない』（2018年、タバックス） 論考：江原由美子「からかいの政治学」（1981年、『女性解放という思想』）	9
3		8月11日	14:00	KPC1		主題：家父長制を学ぶ 論考：上野千鶴子「家父長制の物質的基盤」（1991年、『家父長制と資本制』） 映画：「エクスマキナ」（2015年、イギリス）	18
4		8月14日	13:00	大阪 ワーキング スペース		主題：家族の多様化 映画：「ハッシュ！」（2001年、日本）（部分視聴） 映画：「ウーマン・ラブ・ウーマン」（2000年、アメリカ）（部分視聴） 動画：「サザエさん」（部分視聴）	7
5		10月2日	16:00	KPC1		主題：日常の中にあるジェンダーの「発見」 論考：田嶋陽子「自分の足を取り戻す」（1985年、『女を装う』初出）	5
6		11月5日	16:00	KPC1		主題：女性史：ウーマン・リブを学ぶ 論考：上野千鶴子「日本のリブ：その思想と背景」（2009年、『新編 日本のフェミニズム1：リブとフェミニズム』） 論考：ぐるーぷ・闘うおんな「便所からの解放」（1970年） 論考：田中美津「わかってもらおうと思うは乞食の心」（1972年、『いのちの女たちへ』）	4
7		12月11日	16:00	KAC		主題：ジェンダーと学校教育 論考：木村涼子「ジェンダーと学校文化」（1990年、『学校文化』） 論考：古久保くら「女の子が群れるということ：少女たちの社会化」（2003年、『ジェンダーで学ぶ教育』）	7
8	2020年	1月5日	14:00	KPC1		主題：女性思想家の思想と人生を学ぶ 映画：「ハンナ・アーレント」（2012年、ドイツ）	5
10		2月5日	14:00	KPC1		公開イベント：映画上映会 映画：「ピリプ：未来への大逆転」（2018年、アメリカ）	20
11		5月2日	14:00	オンライン		雑談：最近見たもの読んだものの紹介	6
12		12月26日	14:00	オンライン		雑談：再開のための打ち合わせ（読みたい本など）	3
13	2021年	1月15日	13:30	オンライン		主題：最近のSNSでのフェミニズムの動き 図書：『エトセトラ vol.4：女性運動とバックラッシュ』（2020年、エトセトラブックス）	3
15		2月9日	13:30	オンライン		主題：フェミニズム理論の基礎を学ぶ 論考：竹村和子「どこから来て、そしてどこまで来たのか」（2000年、『フェミニズム』）	7
16		3月11日	13:30	オンライン		主題：セクシュアリティとアイデンティティ 図書：堀江有里『レズビアン・アイデンティティーズ』（2015年、洛北出版）、第1章・第2章	10
17		4月2日	13:30	オンライン		図書：同上、3章・4章	5
18		4月30日	16:00	オンライン		新入生等ガイダンス	5
19		5月5日	16:00	オンライン		図書：同上、5章・6章	9
20		6月6日	16:00	オンライン		図書：同上、7章・8章・終章	8
21		7月11日	16:00	オンライン		雑談：「書評会」のための質問準備等	7
22		7月26日	13:00	オンライン		主題：著者を囲んでの書評会 講師：堀江有里さん（『レズビアン・アイデンティティーズ』著者）	10
23		8月29日	16:00	オンライン		主題：政治とジェンダー 論考：三浦まり「クオータの取扱説明書」（2021年、『世界』「特集 さらば、オトコ政治」） 論考：申瑛榮「「政治とお金」のジェンダー格差」（2021年、同上） 論考：伊藤正子・田中まどか・東友美「議会のハラスメントはなぜ止まらないのか」（2021年、同上）	6
24		9月25日	16:00	オンライン		主題：女性史：井上輝子さんの著作を読む 論考：井上輝子「女のアイデンティティを求めて：中間世代の見たウーマン・リブ」（1971年、『婦人問題懇話会会報』） 論考：井上輝子「〈女の視座〉をつくる」（1987年、『講座女性学4 女の目で見える』）	7
25		11月10日	17:00	オンライン		主題：資本主義とフェミニズム 図書：堅田香緒里『生きるためのフェミニズム：パンとバラと反資本主義』（2021年、タバックス）	5
26		11月29日	13:15	KPC1		公開イベント：映画上映会 映画：「82年生まれ、キム・ジヨン」（2019年、韓国）	30

*網掛け部は「通常回」以外のイベント

Ⅱ. セーフスペースのための実践

ブッククラブでは、「セーフスペース (Safer Space)」となるための工夫や取り組みを意識的かつ積極的に行ってきた。セーフスペースとは、もとは社会運動の場から生まれた概念であり、「差別や抑圧、あるいはハラスメントや暴力といった問題を、可能な限り最小化するためのアイディアのひとつで、「より安全な空間」をつくる試み」のことである (堅田 2021: 167)。

ブッククラブの運営においても、この概念は大変重要である。ジェンダーやセクシュアリティといった、個人のアイデンティティや経験と切り離すことが難しく、そして社会的正義や人権と密接に関わっている主題においてはとりわけ、議論がなされる際には細やかな配慮が必要である。こうした問題圏においては往々にして、当人は議論をしているつもりでも (すなわち「意図」しなくとも)、知識や経験不足、自己の特権性への無自覚、また他者への想像力や配慮の足りなさ等が原因で、差別発言やマイクロ・アグレッション、マウント行為、アウティングなどが起こり得るためである。そしてそうした現象が起こり得るということに注意が払われていない場合、そこは参加者にとって「安全な場」とは言えないだろう。

先述したように、ブッククラブは、ジェンダー・セクシュアリティへの関心に基づいて他者が出会い、互いのエンパワメントへとつながるようなコミュニティの創出を目的としている。上記の可能性を完全に排除することは不可能であっても、少しでも「より安全な」場であるために、教員も含めた参加者それぞれが自分に何ができるのかについて考え、実践するように努めてきた。

Ⅱ-1. ディスカッションの方法

セーフスペースのための工夫のひとつは、ディスカッションの方法についてである。これは主に教員の特権と役割をどう考え、施行するかに関わっている。ブッククラブは、講義形式の「教員対学生」という縦の関係における一方向的な知識の伝達ではなく、(フェミニズムがそうあるとしてきたように) 教員も含めた参加者同士が互いに学び合う、横の関係の構築を目指した。しかしながら実際には、教員という立場は学生に対してハラスメントに転じる強い影響力を与え得るものであり、この差をないものとするとは不自然であり、権力の隠蔽でもある。ただし同時に、先行している知識・経験を必要に応じて正確に分かりやすく伝えることは、教育者の義務でもある。ゆえにこのバランスに苦慮しつつ、「権力的な場」とならないための工夫として、知識の提供を行いつつも、議論誘導や特定の意見を価値づける振る舞いを行わないよう努めた。ディスカッションの際には、参加者の数に応じてグループを作り、教員はオブザーバーとして参加することとした。またオンラインでの少人数の議論では「教員対学生」という固定した構図となりやすいため、司会を参加者と交代で行うようにした。上記は未だささやかな工夫に留まるものであるため、今後も自身の課題として引き取って考えたい。

一方で、教員を除く参加者間にも様々な特権性のバリエーションが存在している。なぜなら、参加者の社会的背景や立場は様々であり、それゆえ常に権力勾配が存在しているためである。例えば、日本社会におけるマジョリティ側の属性である者、例えば男性、シスジェンダー、ヘテロセクシュアル、日本国籍者などは、マジョリティに対して優先的な立場を得ている。それは、ディスカッションにおいては端的に、発言数や発言力といったかたちで場に影響力を与え、支配する力に反映され

る。ブッククラブでは、「決して誰もがフラットな地平で集い出会えるわけではない」という事実のうえで、いかに公平にディスカッションができるのかについて考えてきた。全ての参加者が発言機会を持つことを通例化することに加え、発言時間の配分が偏ったり、他者に抑圧的な発言があった場合には、教員あるいは気づいた参加者が意識的に介入した。「教員の介入」は先の指摘と矛盾するようではあるが、「特権を公平性のために使う」という視点も同時に重要であると考えている。

Ⅱ-2. オンライン化における「場のルール」

2020年2月ごろから全国的に広がった新型コロナ感染拡大の影響のため、第8回である1月5日から開催を見合わせ、2回の雑談回を経て、2021年1月の第13回より継続的にZoomでのオンライン実施を開始した。これに伴って、学外からの新規参加も見られるようになった。ただし既に多く指摘されてきたように、「誰でもオンラインで参加可能」というオープンな集会には、対面時には意識することのなかった問題が顕在化する。端的に言えば、匿名性が高く信頼関係が結びにくいことから、セーフスペースとはなり難いのである。共有された個人的発言や経験等がTwitter等のSNSに流出する可能性なども考えられる。もちろん参加者はみなそうしたことに注意深くあろうとする者ばかりであったが、参加者自らでセーフスペースを守るためにも、改めて「場のルール」を言語化することとした。そのうえで、以降の新規参加希望者に対してはMicrosoft Formsを使った事前申し込み制を導入し、ある程度の個人情報の申告をお願いするとともに、「場のルール」への同意確認を行うこととした。

「場のルール」を作成するにあたって苦慮した点は、ブッククラブの全ての参加者は「何者かを問われず」、「尊重される」ことが重要でありつつ、それを可能な場にするためには、他者への発言に対する責任を問えるだけの「顔」が見える必要があるという、一見して相反する指針を両立させることであった。具体的に言えば、参加者のジェンダー・アイデンティティやセクシュアリティ、あるいは個人的経験や立場の表明を強いることなく、しかしながら信頼関係を結ぶための最低限の自己開示をお願いする必要があった。参加者と相談のうえ、個人情報は担当教員のみが管理することとし、その旨を明記して、参加申込の際に下記の項目のみを申告してもらうこととした。

- 名前と読みがな（ブッククラブでは非公開）
- ブッククラブで呼ばれたい名前
- メールアドレス
- 所属（大学・学部・学年等）
- その他、配慮を希望すること

また、「ルールを守っていただけない場合は、主催者の権限で場を中断し、次回からの参加を不許可とさせていただきます」と付記し、下記の「場のルール」への同意を求めた。なお、作成にあたっては、日本女性学会研究会における例会の注意書きや、他大学の学生サークルにおけるコミュニティルールなどを参考にした。

① ビデオオンでの参加

- ② 参加者のジェンダー・アイデンティティやセクシュアリティ、トラウマ的経験の有無についてのカミングアウトを促さない
- ③ 上記について、当人が話そうとすることを妨げない
- ④ 参加者への誹謗中傷や、声を荒らげるなどの威圧的な話し方、割り込み、頭ごなしの否定、からかい、マウント行為などを行わない
- ⑤ 録音・録画、スクリーンショットを撮らない
- ⑥ 知り得た個人情報を第三者や Twitter 等の SNS に漏らさない
- ⑦ 交換された意見について、個人を特定し得るかたちで第三者に話したり、Twitter 等の SNS に記さない

Ⅲ. ZINE の発刊

2021 年 1 月には、ブッククラブの ZINE を発刊した。

近年、例えばプライドパレード等においてもブースが設けられるなど、若い世代のフェミニストやセクシュアル・マイノリティのコミュニティから積極的に ZINE が発刊されはじめている。ZINE とは雑誌の Magazine から派生した語と言われており、主として手作りの小冊子の形で発刊される、自主的な情報発信の手段のことである。元来、ZINE は SF やパンクといった領域における「非正当的な」「カウンターカルチャーの」文芸運動として理解されてきた。しかし近年では、そうした認識それ自体が「都市部の若い異性愛者・健常者中心の白人男性文化に偏りすぎている」と批判され、19 世紀からのフェミニズム運動内で展開されていた女性たちの活動のなかに ZINE のルーツを見出す研究も行われている（野中 2022）。まさにこの視点から研究を進めているアリスン・ピープマイヤーは、「少女と女性によって制作されるジン」、すなわち「ガール・ジン girrrl zines」とは「彼女たちが文化的体験を包含する素材（雑話、メディアの表現、イデオロギー、ステレオタイプ、さらに身体の一部までも）から、自分たちのアイデンティティ、コミュニティ、またそれを説明する言説を構築する場」と説明し、「20 世紀末期においてフェミニズムが展開した場」に他ならないと述べている（Alison 2011: 18）。

フェミニズムにとって ZINE の活動が重要であり続けてきたのは、それが性暴力や日常のなかの家父長制、自分自身の身体についてなど、女性たちにとって不可欠な（しかし必ずしも公には関心を向けられることのなかった）主題に言葉を与え、蓄積し、共有する営みであったためであろう。こうしたフェミニズムの歴史的な営みにならって、ブッククラブにおいても、「経験のなかで感じてきたことや問題意識の言語化」のための試みのひとつとして ZINE の作成を行なうこととした。

Ⅲ-1. ZINE の概要

ブッククラブの ZINE は、編集長およびデザインを学生が担当することとし、テーマを「変化」とした。「変化」とは、編集長の言葉によれば「ブッククラブに参加して、あるいはジェンダー論やフェミニズムとの出会いによって生成した感情の揺らぎ」「大切にしたい感情」のことである。それらを言語化し共有するという目的のもとではじめての ZINE は編纂された。

投稿の募集指針としては、恒常的に参加しているメンバーに限定せず、Twitter を使って広く公募することとした。具体的には、趣旨や投稿方法、作成イメージを記したポスターを学生が作成し、2020 年 1 月に Twitter 上に告知を開始した（図 2）。当初は締切を 3 月 16 日としていたが、新型コロナが第一波の高まりを見せ始めたことによる混乱もあり、最終的な締切は 5 月 6 日となった。

ZINE には、本学学生のほか、他大学学生と社会人あわせて 8 名からの投稿があり、完成版は A5 版・30 項・フルカラーの冊子となった。表紙の「鎖の内側から外に溢れて咲こうとする花」のデザインは、製作者の編集長がジェンダー規範を打破するものとしてのフェミニズムに込めた思いから図案化されたものである。また「学術的な“硬い”イメージから脱して、フェミニズムのスタイリッシュさを強調したかった」との意図もあったという（図 3）。

投稿者はそれぞれ匿名で、詩や川柳、Twitter のつぶやきに似せたもの（短文に日時が付記されているもの）や、雑文あるいはエッセイ調のある程度まとまった分量がある書き物など、多様な形式で寄稿されている。主題も多岐にわたっており、「ジェンダーギャップ指数」や「ブッククラブで扱った論考や映画から考えたこと」、また「自らの身体をセックスやネイルといった観点から捉え直そうとしたもの」、「「推し」のジェンダーへの無理解な振る舞いについてどう対応するか」など、社会的な課題に直接アプローチするものから、個人的経験として書かれた問題意識までがランダムに並んでいる。またそれぞれの書き物には、投稿者と編集長がその作品に関連して選定したイメージフォトが背景に付されている。

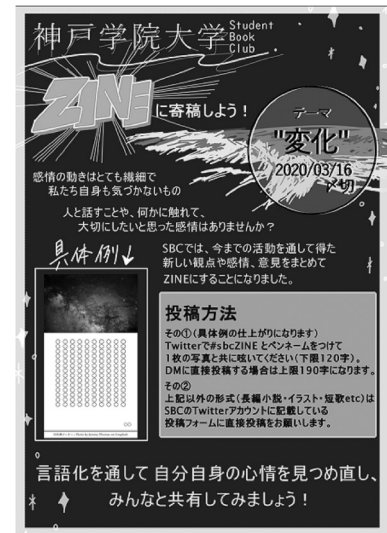


図 2. ZINE 投稿募集ポスター

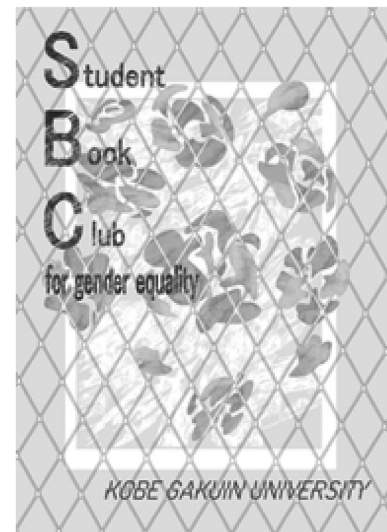


図 3. ZINE 表紙

Ⅲ-2. ZINE への反応

ZINE は 50 部印刷し、投稿者に配布した残りを交流のあった他大学のコミュニティ、関心を寄せてくれたジェンダー・セクシュアリティの研究者、Twitter で希望した者に配布した。

送付した人々からは、「本や論文、映画などに背中を押されながら、自分の問題関心や感情を正直に言葉にしていることに感銘を受けた」「経験とフェミニズムの先人たちの言葉や理論が会って、それぞれのフェミニズムがまさに立ち上がる過程を見ているよう」「手に質量がある感じ、ジーンって言葉を手に取るってことだったのか！」「抽象的な表現が多く、簡単に消化できるものではなかった。それが刺激になった」といった好意的な感想が寄せられた（ただし、批判的な感想はあえて表明されないだろうことも承知している）。

また、投稿者のひとりには、「匿名であったために、ひと目を気にしないで書くことができた。ジェンダーやフェミニズムに依拠して良いことが分かっていたので、自分の感覚や感情を表すことの価値を疑わずにすみ、日ごろならセーブしそうな主題や文体で書くことができて楽しかった」と述べている。

Ⅳ. 参加者の感想

本報告をまとめるにあたって、ブッククラブに比較的恒常的に参加していた3名に、参加した経緯や感想についてヒアリングを行った。各30分ほどブッククラブの活動を振り返りながら話してもらった内容を抜粋して、下記に掲載する（一部報告者によって文脈を補っている）。

・参加した動機

「参加したはじめの動機は、ジェンダーに関心があり、授業外でも話を聞きたい、勉強してみたいというものだった。」（2021年度 本学卒業生）

「自分の感情を言葉にできることが最大のモチベーションとなった。授業で知識を得るだけでなく、ジェンダーに関わる「日常編」が必要だと思っていた。」（2021年度 本学卒業生）

「参加すること自体が、フェミニストであると表明することになると思った」（2021年度 本学卒業生）

「フェミニズムの本をみんなで読むということに意義があると思って（報告者の声かけに応じて）参加した。フェミニズムは思想であり実践でもあるが、実践は実践を通してしか伝えられない・学べないと考えている。これはどうなんだろうあなんだろうと、経験を話したりしながら「みんなで読む」ということ自体がひとつの実践となる。違った人との出会いのなかで伝えたり学んだりすることが、教育機関という守られた場所で行われることも重要だと思った」（大学院生・非常勤講師）

・参加した感想

「あまり図書館行って本を借りて読むという習慣がなかったから、みんなで本を読むという機会それ自体が楽しかった。「ディスカッションがあり、アウトプットの機会があるぞ」という気合いを入れると、思ったことや疑問を意識する読書となった。」（2021年度 本学卒業生）

「学部も大学も違う人と集まったことで、同じ本を読んでも良かったところや疑問点が違うというのが面白かった。学部や大学が違っていると、空気感や文化が違うことにも気づいた。ジェンダーへの関心にまつわる近況を人に話す機会があり、自分の問題意識を打ち明けられたこともよかった。」（2021年度 本学卒業生）

「コロナになってオンラインでの開催となったことに、良い面と悪い面があった。オンラインでなければ、他大学の新しい友人とつながることはできなかった。一方で、ルールを守る必要があって、気軽に参加することが難しくなった。毎回の発言機会がおっくうになった時期もある。必ずしも発言することが期待されない、「ただ居る／体験する」ことができる対面式の機会ももっと持ちたかった」（2021年度 本学卒業生）

「卒論も関連するテーマを選び、大学でジェンダー・フェミニズムを学んだという実感がある。」（2021年度 本学卒業生）

「参加中に自身が教員としての立場へと移行したこともあり、いち参加者として楽しく喋るという意識から、どうやって知識を伝えるか、どうやって話しやすい場所にするかについて考える機会となった。例えば、使う言葉の選び方によってはいいディスカッションにはならない。自分がどのように実践するのか問われた気がしている。」（大学院生・非常勤講師）

V. まとめ

セーフスペースのための実践は、セミクローズな空間を前提としていたために新規に参加を希望する人にとっては障壁ともなったであろうし、前節での感想にもあったように「ただ居る／体験する」という関わり方を難しくする側面があった。さらに、権力の発動や特権性による場の支配可能性からも、完全に自由であることはできない。

しかしながらブッククラブには、参加者の間に基礎知識や問題意識が共有されているがゆえに、自身の感性や自身の言葉を仲間に安心して話す・表現することができる場としての意義がやはりあったのではないかと考えている。なぜなら、学生の日常（例えば家族や友人、アルバイト先の人々、あるいは SNS 等）では、ジェンダー・セクシュアリティ関連の話題に対して、「差別などない」といった否定であるとか、「考え過ぎ／極論である／感情的である」などといったトーンポリシングに出会うことも未だ少なくない。講義の時間のあと、すなわち学生たちが学んだ知識や概念を手にして実践していこうとする場では、ようやく手にした言葉が認められないという現実があるのだ。そしてそれは、戸惑いや心細さ、悔しさや怒りの感情を伴って学生たちに経験されている。

ブッククラブは、いわば〈放課後のフェミニズム〉の実践として、今後も試みを続けていきたい。友人との日頃の違和感の答え合わせ、そして同意や励まし、あるいはともに怒るといった感情の共有は、必ず互いのエンパワメントにつながっている。そしてそのような場があることが、ジェンダー・セクシュアリティにかかわる差別や抑圧、そしてそれらに疑問を呈する言葉を奪おうとする現実に立ち向かうことを助ける、力となるかもしれないからである。

引用・参考文献

- [1] Alison, Piepmeier, (2011)、『ガール・ジン——「フェミニズムする」少女たちの参加型メディア』、野中モモ（訳）、東京、太田出版
- [2] 堅田香緒里、(2021)、『生きるためのフェミニズム——パンとバラと反資本主義』、タバックス
- [3] 野中モモ、(2022)「ZINE という選択肢——個人と個人をつなぐ小さなメディア」『立命館言語文化研究』、33 卷 3 号、pp.29-38
- [4] Sue, Derald Wing, (2020)、『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション——人種、ジェンダー、性的指向：マイノリティに向けられる無意識の差別』、マイクロアグレッション研究会（訳）、明石書店

謝辞

ブッククラブに関わってくださった皆さんに感謝いたします。特に、荒田花さん（仮名・非常勤講師）は運営を一緒に支えてくださいました。豊富なフェミニズム理論の知識からはもちろん、セーフスペースのための実践という面においても、彼女のアイデアや心遣いに多くを学ばせていただいています。ありがとうございました。

教職課程履修学生への指導体制構築と今後の課題

－ 2019 年度・2020 年度実践報告 －

山下 恭

はじめに

本学の教職教育センターは、教職課程の充実と発展を目的として 2013 年 4 月に設置された。同年 10 月さらなる教職課程の充実を図るために教職教育サポート室（以下サポート室と略記）が設置された。その後 2019 年度に 2 名の実務家教員が教職担当特任講師として全学教育推進機構に採用され、サポート室の運営に携わった¹。サポート室の活動を通じて教職課程履修学生への指導体制の強化を目指し、改革案が策定され、改革案に沿った実践が行われ、現在に至っている。本稿では第 1 章で 2019 年度の取り組みを、第 2 章で 2020 年度の取り組みについて報告する。2021 年度の実践報告は、小嵯麻由氏が稿を改めて報告する。

なお文中の KPC は神戸学院大学ポーアイランドキャンパス、KAC は神戸学院大学有瀬キャンパスの略称である。

第 1 章 2019 年度の取り組み

第 1 節 問題の所在

1. 2018 年までの取り組み状況

(1) 教員免許状取得者数と教員採用試験合格者数の推移

教職担当事務職員によって年度末にまとめられた報告書（2011 年度～2018 年度）をもとに教員免許状取得者数と教員採用試験合格者数を年度別にまとめたのが表 1 である。教員免許状取得者数に対して教員採用試験合格者数が少ない状況が継続しているのが読み取れる。免許状取得者数は年度によって違いがあるが、8 年間の免許状取得者の平均人数は年間 110 人、合格者の平均人数は年間 1.5 人である。教員採用試験受験者総数は未確認であるが、1 次試験（学力テスト）で不合格になるケースが多い。こうした現状に鑑み、教職課程履修学生に対する効果的な指導体制を構築し教員採用試験合格者数を増やすことが急務であった。

表 1. 教員免許状取得者数と教員採用試験合格者数（2011 年度～2018 年度）

年 度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
免許状取得者数	75	99	101	135	142	144	103	81
教採合格者数	3	0	2	2	3	0	2	0

(2) サポート室の状況（教職担当事務職員作成報告書より抜粋・一部加筆）

- ① KPC、KAC とも平日の授業期間中、指導員延べ 10 名が交代による 1 人体制で常駐し、教職課程履修学生の指導に当たっている。指導員は来室日の業務について報告書を作成し教務センターに提出することになっている。この報告書は指導員間の情報交換の場という意味合いもあり、指導員にとって学生の状況を知る重要な資料となっている。またこの報告書より、サポート室への来室者を知ることができるが、2017 年度の来室者数は KPC サポート室 306 人、KAC サポート室 1,053 人、1 日の平均来室者数は KPC サポート室 1.9 人、KAC サポート室 6.6 人となっている。
- ② KPC のサポート室は、D 号館の教員研究室を使用している。部屋が狭く学生が談話し、自習できるスペースなどが無い。パソコンの設置台数や関連書籍も少なく、KAC のサポート室に較べて環境は良くない。両キャンパスにおいて同等のサービスを提供する必要がある。

③指導員 2 名からの意見聴取

- ア. 指導員が曜日ごとに異なるため、同じ学生が違う曜日に来室したときに戸惑うことがある。年度初めや年度途中に指導員全員が顔合わせをして、意見交換会等を開催することで、サポート室の方針再確認や指導員の意思疎通を図る必要がある。
- イ. サポート室は指導員への相談コーナーとして重要であるが、学生同士が集い、自主的に勉強し、励ましあい、競い合うラウンジとしての環境づくりも大切である。
- ウ. サポート室に備え付けている図書・雑誌については、発行日がかかなり古く、役に立たないものが数多くある。新刊本は、図書館に配架するとともに、複本をサポート室にも置く必要がある。

2. 専任教員とサポート室指導員による意見交換会

指導員相互の顔合わせの要請もあり、2019 年 5 月 8 日に KAC で、5 月 22 日に KPC で専任教員とサポート室指導員との意見交換会が実施された。この意見交換会では指導員からの現状報告と今後のサポート室のあり方についての多くの要望がだされた。それらを要約すると次のようになる。

(1) サポート室運営の目的

指導員から「サポート室運営の目的は何か」という質問に対して、教職教育センター所長から教員採用試験合格者を増やすこと、副センター長から多くの学生に教職資格を取らせること、教育実習支援および意欲ある学生に十分なサポートをして欲しい。との回答があった。

(2) 教職履修学生の現状と指導状況

- ・ 学習指導案を書かせているが、きちんと書けない学生がいる。
- ・ 個別にやる気のある学生を指導している。教採への願書の書き方の指導をしている。
- ・ 教採 1 次試験に通らないのは基礎学力が欠けていることによる。一般教養の問題では、理科や数学が苦手だと思われる。小論文を書かせるにしても、テーマがだされた背景や教育のキーワードを知らないという問題もある。
- ・ 学生は教育実習に行くと変わるのでは、教育実習までこぎつけることができたかなと思っている。
- ・ KPC は法学部の学生が多い。4 年次生 5 名は弁当を食べながら、昼休みに地理 B の学習会を行っている。
- ・ 国語については古文・漢文の学力がついていない。現状では教員採用試験には受からない。小論文の指導については、4 年の 4 月からでは遅すぎる。
- ・ 小学校の免許状が取得できればさらに教採に有利であると外国語免許取得希望学生に伝えている。

- ・教職と学部本来の授業との両立が難しい学生が多い。3年次に教職履修学生数が激減する。また民間企業への就職の方を選択し、教職をあきらめる学生も多い。

(3) サポート室指導員からの要望

- ・高等学校の教員採用試験（地理歴史科・公民科）では、地理歴史と公民の免許状が両方必要である。公民の免許状だけでは受験できず太刀打ちできない。何とかできないか。
- ・教員採用試験受験の学生数、どの県や市の採用試験を受けているのか情報が欲しい。
- ・教員採用試験2次対策対応も含めて3年次から指導が必要。各都道府県の採用情報、本学卒業生教員との連携強化も必要。
- ・教員採用試験を受けた学生に報告を義務づける。報告書を蓄積して今後の面接指導などに役立てるなどして欲しい。サポート室にも教育新聞を置くなど環境整備を整えて欲しい。

(4) 教職教育センター所長より

- ・教職専任の先生方が汗を流すこと、さらにサポート室に学生を来させる工夫が必要である。
- ・学生を成長させて欲しい。指導員との連絡会は今後も開催して良いと思っている。
- ・何とか教採の合格者を今以上に増やして欲しい。
- ・ここにおいで指導員の方に学生の基礎学力をつけて欲しい。

3. 教職履修学生へのアンケート実施とその分析

2019年9月、10月に教職を履修している学生の意識調査を目的として、山下担当の教育制度論（KPC：2年次生41名）・小嵯担当の国語科教育法（KAC：2年次生22名）の授業で出席学生に対して教職についてのアンケートを実施した。なお教育制度論（KPC）には社会科・英語科免許状取得希望者が混在している。実施日は、KPC（山下）：9月25日、KAC（小嵯）：10月10日。

(1) アンケート内容

①教職に就くかどうかについて（1つ選択）

- A. 教職に就くことを希望 B. 教職に就くかどうか迷っている C. 教員免許状のみ欲しい

②教職に就くかどうか迷っている理由（B選択者対象、自由記述）

③サポート室の利用について（1つ選択）

- D. 利用したことがある E. 利用したことがない

④サポート室を利用した理由（自由記述）

⑤サポート室を利用しない理由（自由記述）

⑥教員採用試験を受験するとしたら次のどの自治体の教員採用試験を希望するか（1つ選択）

- 兵庫県 神戸市 大阪府 大阪市 大阪府豊能（豊中・能勢）地区 奈良県 私立 その他

(2) アンケート集計

表2. アンケート①の回答結果

	KPC（41名）	KAC（22名）	合計（63名）
A 教職に就くことを希望	13（32%）	14（64%）	27（43%）
B 教職に就くかどうか迷っている	14（34%）	5（23%）	19（30%）
C 教員免許状のみ欲しい	14（34%）	3（14%）	17（27%）

※小数点以下四捨五入。合計が101%になる場合がある。

表2によれば2年次生の段階であるが、教職への意欲はKACの学生の方が高い。KPCの「教育制度論」履修学生は法学部・現代社会学部・経営学部・グローバルコミュニケーション学部所属の学生が中心である。民間への就職希望も多い。教職と民間企業とで進路選択に迷う姿が見て取れる。KACの「国語科教育法」履修学生は、全員人文学部の学生で、教職希望者が多いといえる。

アンケート②の教職に就くことを迷っている理由については3名から以下の記述があった。

- ・合格する自信がないから
- ・教員の職務内容がハードでついていけるか不安だから
- ・民間企業に就職するか迷っているから

表3. アンケート③の回答結果

	KPC (41名)	KAC (22名)	合計 (63名)
D サポート室利用したことがある	25 (61%)	5 (23%)	30 (48%)
E サポート室利用したことがない	16 (39%)	17 (77%)	33 (52%)

表3によれば、サポート室の利用についてはKPCとKACの割合には多少の違いがあるが、合計すると利用したことがある、利用したことがないがほぼ半々である。

④教職サポート室を利用した理由については3名から以下の記述があった。

- ・教科書を見に行った
- ・レポートについて相談に行った
- ・教員採用試験について相談に行った

⑤教職サポート室を利用しない理由については5名から以下の記述があった。

- ・課題で忙しく教員免許状が取れるかはっきりしないから
- ・今のところ困ったことはないから
- ・何を聞いていいのかわからない
- ・時間的余裕がない、サポート室の場所がわからない
- ・3年になって行くところだと思った

⑥教員採用試験を受験するとしたら次のどの自治体の教員採用試験を希望するか。自由選択させたところ以下の結果となった。

- ・兵庫県 18 神戸市 3 大阪府 9 大阪市 2 大阪府豊能地区 2 奈良 1 私立 2 その他 10

このことから兵庫県・神戸市・大阪府・大阪市など近畿圏を希望する学生が多いことがわかる。

第2節 指導体制構築のための改革案

2018年度までの教職履修学生への進路指導状況および2019年度5月に行った指導員との意見交換会でだされた要望、また同年9月10月に実施した教職科目履修学生へのアンケートによる調査を踏まえて、以下の提言・環境整備・年間指導計画・新しい指導体制の案をまとめた。

1. 教職課程活性化への提言

(1) 広報活動

広報活動に力を注ぎ、サポート室の存在を強くアピールし、学生の進路選択のひとつに教職の途があることを知らせ、その支援に取り組む姿勢を明らかにすることが重要である。具体的には本学の教職教育センター広報誌を年間1～2回発行し広報活動を開始する。教職教育センター主催の年間行事、サポート室指導員の横顔・メッセージ等を掲載しサポート室が身近にあることをアピール

する。配布対象を教職履修学生・新入生・教職員・神戸市・兵庫県教育委員会などとする。そのために予算措置が必要となる。

(2) 高等学校地理歴史科・公民科教員採用候補者選考試験へ対応できる教員免許状取得

高等学校の教育現場では、地理歴史科目と公民科目を同時に受け持つことが多い。その場合には高一種（公民）、あるいは高一種（地理歴史）のみの教員免許状だけでは役に立たない。兵庫県公立学校高等学校教員採用候補者選考試験（「地理歴史科・公民科」）では両方の免許状を持っていることを受験資格としている²。地理歴史科、公民科それぞれ個別の採用試験は行われていない。この傾向は全国に共通したものである。高一種（公民）のみ取得の学生については、中学校社会科教員にはなれず、かつ高等学校地理歴史科・公民科の教員採用試験も門前払いされることになり、教師の途は閉ざされてしまう。本学では心理学部が高一種（公民）の免許状しか取得できない。また経営学部、現代社会学部、総合リハビリテーション学部では中一種（社会）と高一種（公民）の免許状取得は可能であるが、高一種（地理歴史）の免許状が取得できない。この場合は中学校社会科の教採受験は可能であるが、高等学校地理歴史科・公民科の教採受験の機会は失われる。教員を目指す学生に教職に就く機会を増やすためには、中一種（社会）・高一種（公民）・高一種（地理歴史）の3つの免許状が卒業までに取得できるように早急に対策をうつ必要がある。学部を超えて必要な教職科目を融通し合うなどの方策を講ずることができるよう働きかける。

(3) 教職課程履修学生向け講座の開催

教職を志す学生の学力向上を図るために、教科別基礎学力養成講座を開講する。社会科（地理・歴史・公民）、国語科、英語科の基礎学力養成講座および小論文基礎講座などの開講が考えられる。また教員採用試験の対策として模擬授業の指導や個人面接指導、集団討論指導などを実施する。一般教養・教職教養基礎講座については、必要に応じて専門学校に講師依頼することも検討する。その際に教職教育センターが受講生を募集し、大学の教室を利用する。

2. 改革実施のための環境整備

(1) 模擬授業のできる教室の設置

教職課程の専門科目として教科教育法があるが、学生が模擬授業を練習するための環境設備は整っていない。KACには模擬授業用教室が整備されているものの、KPCには模擬授業を練習できるような教室がない。中学校・高等学校の教室を再現した空間が必要である。模擬授業用の教室を学生に開放し、指導員の助言のもとに自ら模擬授業の練習が繰り返し実施できる環境づくりが急務である。

(2) 教育委員会との提携強化

神戸市教育委員会、兵庫県教育委員会、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会をはじめ学生の出身地も考慮に入れて地方教育委員会との連携を考えたい。具体的には、上記の教育委員会に依頼して、11月に2年生・3年生向けに教員採用試験の説明会を実施する。また4月（少なくとも5月）には受験間近な3・4年生向けに同説明会を実施する。学生には十分な教員採用情報を与えることが大切である。本校の専任教員が直接教育委員会を訪問して、本学での説明会を依頼することが先決事項となる。

(3) 教職担当教員と指導員の連携強化

チームとして本学の学生を教職に就かせようとするための力を結集する必要がある。教職担当専

任教員、指導員が一堂に会して問題点を出しあい、その対策を講じるための具体案をだす場の設定が必須となる。指導員の連帯意識を育て、チームとして教職希望学生を支援する体制づくりを進めるために専任教員・非常勤講師・サポート室指導員・教職担当事務職員も含めた皆で協議できる場を設ける。

(4) サポート室の環境整備

①教職関連図書の整備

サポート室に学生が入室しやすい雰囲気をつくる必要がある。KAC サポート室には多くの教育関連の図書が配架されているが、教科別など使いやすく整理されておらず、古い書籍も混じっており役に立っていない。再整理する必要がある。一方 KPC については、教員研究室にサポート室が置かれており、手狭なため、多くの図書を置くことが難しい。最新の教員採用情報を記載した雑誌や図書の充実、また学校で使用されている教科書類、例えば中学校、高等学校の教科書、指導書については常備しておくことが望ましい。さらに教員採用試験自治体別過去問題集、教科教育法参考資料、教職関係の新聞雑誌類の購入を促進する。

②進路関係資料の蓄積

学生が教育実習中の研究授業で作成した学習指導案を実習終了後に提出し、次年度以降教育実習に行く予定の学生に自由に閲覧させることや教員採用試験を受験した学生へのアンケート調査を行い、その記録を教員希望の学生が常時閲覧できるように整備する。

3. 教職課程履修学生への新指導体制案

(1) 教職課程チューター制度導入の検討

教職希望の学生を3年次進級時に各指導員に振り分ける。KPCに5名、KACに5名の計10名の指導員が1人あたり学生10名ずつ担当すれば100名の学生を個人指導できる。指導員も指名された学生を担当することで、よりきめ細かな指導ができる。また指導意欲も増す。指導員がチームを組み集団で指導することが理想である。

(2) 教職課程希望者の絞り込みの検討

1年次から2年次へ進級するときに、GPA2.0をこえる学生のみに教職課程科目の継続履修を認めると規定することを検討する。教職課程履修者の少数精鋭化を図るねらいがある。

(3) 教職課程履修者のなかでの自助組織の結成支援

学生のなかで教職に就くことを強く希望する者がいれば、自助組織を結成することを応援する。自分たちで学習会・模擬授業の練習などを行い、一緒になって採用試験の勉強をするという体制が欲しい。

(4) 卒業生教員の会の発足

神戸学院大学出身で教職についている卒業生を年に1回招いて、交流、親睦を図る。現職教員にもプラスになるようなプログラムを組むとともに、教員志望の学生が現職教員と交流することで、「顔つなぎ」の意味をもたせる。また本学教職教育センターとしても教育現場を知る機会にする。

(5) 神戸学院大学附属中学校・高等学校との連携強化

学校見学、学習ボランティア、キャンプリーダー、行事の補助などでの連携を図る。また附属中学校、高等学校の先生方と本学教職担当専任教員との連携した授業実践を行う。

(6) サポート室指導員の出勤時間帯の変更

現在曜日ごとであるが、曜日を分けて午前・午後の2回来ていただくなど勤務時間帯の変更を考える。例えばA指導員は火曜日の午前と金曜日の午後在室ということにすれば学生が訪ねる機会が増す。指導員には交通費などの負担増にともなう予算措置が必要である。

第3節 指導体制改革案の実施

新指導体制のための改革案は、実施可能なものから行動に移すことになった。具体的には次のことが行われた。

(1) KPC1のサポート室移転

KPC1にあったサポート室は、KPC2（神戸学院大学ポートアイランド第2キャンパス）の多目的ホールが新しい移転先となり、2019年度中に整備が行われ、2020年度4月に移転することが決まった。移転と整備にかかる予算措置も講じられた。またKPC2の4階演習室の1室を模擬授業用教室として常時教職教育センターが優先的に使用できるようになった。サポート室指導員の先生方が教職課程の学生を指導するのにふさわしい環境が整った。

(2) 兵庫県教育委員会との連携

神戸市教育委員会との連携はあったものの、兵庫県教育委員会との協力体制は構築されておらず、緊急の課題として兵庫県教育委員会を訪問し協力をお願いすることにした。その結果兵庫県の教員採用試験説明会を実施していただけることとなった。神戸市教育委員会と兵庫県教育委員会から担当者が派遣され本学で教員採用試験説明会が実施される体制が整った。

(3) メンター制度の整備

KPCとKACのサポート室に各5名、合計10名の指導員が曜日ごとに常駐しているが、訪ねてくる学生が少なく、学生の来訪者ゼロという日もあった。そこで教職課程履修学生3年次生、4年次生を対象とし、指導員に個別指導してもらえるような制度を構築した。各指導員が担当する教職課程履修学生に対して進路の相談を受け、採用試験に関する情報を提供し、試験に向けての学力養成を図るなどを目的とした制度である。指導員による教職履修学生に対する担任業務といってもよい制度である。当初チューター制度という名称でいく予定であったが、最終的にメンター制度と定めた³。このメンター制度は2020年度より3年次生・4年次生に対して実施することに決定した。

(4) 「教職教育センター広報誌 vol.1」の発行

教職教育センターの活動状況を広くアピールするために広報誌を刊行することになった。広報誌 vol.1は2020年1月に発行することに決定した。教員採用試験の合格体験記、サポート室指導員の紹介、教職関係の年間行事などを中心とする内容であり、教職履修学生や学内に向けてサポート室の活動内容を中心に広くアピールするものである。

(5) 教員採用試験対策講座の開催

教員採用試験対策については、これまで指導員が個々に実施していた状況から、指導員全員がチームを組んで対応するという形に改めた。6月より1次対策講座を実施し、8月には1次試験合格者を対象に2次対策講座を実施することにした。1次試験に向けては集団討論など、2次試験については模擬授業実践対策、個別面接試験対応の指導を実施することにした。

(6) 指導員との連絡会議（のちの教職教育サポート室懇談会）

指導員と専任教員との意思疎通、また指導員同士の顔合わせなどを目的として連絡会議を実施した。1年間に複数回開催することになった。

(7) 教育支援システム manaba の活用⁴

教職課程に関する指導は manaba を最大限活用することにした。指導員間の業務連絡、教職履修学生への諸連絡、教員採用試験対策講座や基礎学力養成講座の Zoom 招待の掲示、さらに学生の講座申込、アンケート調査や意見の集約などはすべて manaba で行った。

第 2 章 2020 年度の取り組み

第 1 節 サポート室の実践

2019 年度に策定された改革案が承認され、軌道に乗るかと思われた 2020 年度の活動はコロナ禍の影響をまともに受けた形で当初混乱した。前期は学生の登学が禁じられ、サポート室が閉室し活動が制限された。メンター制度の本格実施は後期にずれ込んだ。大学からの要請もあり Zoom での学生指導が推奨された。こうした状況下で manaba が有効利用された。

(1) 指導員への Zoom 研修の実施

サポート室の教職課程履修学生の指導については、Zoom による非対面指導が不可欠となった。そのために指導員を対象にした Zoom の操作・機能などに関する研修を行った。その後指導員の Zoom によるサポート室業務が開始され、学生への遠隔指導が可能となった。

(2) 「教員採用試験 1 次・2 次対策講座」の実施

教採 1 次試験対策としては、6 月 1 日～8 月 5 日まで 36 日間 Zoom による「オンラインサポート室」を開講し、午前・午後 2 回、合計 72 回実施。集団面接、筆記試験、指導案のアドバイスや削除などの指導を行った。4 年次生が延べ 98 名利用した。さらに 1 次試験合格者を対象に、8 月 6 日 7 日に模擬授業練習・個人面接を中心とした 2 次試験対策講座を対面で実施⁵し、13 名の学生が参加した。この会場として KPC2 のサポート室、模擬授業教室を使用した。

(3) メンター制度の実施

前期に 4 年次生、後期より 3 年次生を対象にメンター制度を実施したが、コロナ禍で学生の登学が制限されるなかでの開始となった。個別に面談を実施し、その後意欲的な学生の指導を継続的に実施するというものである。サポート室で自主的に勉強する学生が現れ一定の効果があつた。

(4) 基礎学力養成講座の実施

10 月 27 日～12 月 1 日にかけて 2 年次生～4 年次生を対象に基礎学力養成講座を国語・英語・地理・歴史・公民の科目別に対面と Zoom 併用で実施した。国語科の基礎学力講座は比較的参加者も多く充実していたが、社会科・英語科の講座参加者は予想された数より少なかった。

(5) 「教職教育センター広報誌 vol.2」の発行

前年度に続いて教職教育センター広報誌 vol.2 を 2020 年 12 月に 6,000 部発行した。採用試験に向けての指導状況や教員採用試験合格者のインタビュー、教員採用試験対策講座への取り組み、メンター制度の実施状況、学生の教職へ取り組む姿勢を写真とともに掲載した。

(6) 「教員採用試験対策講習会および模擬授業練習会」の実施

①実施状況（図 1 参照）

教職課程履修学生に呼びかけて 2 月 9 日、10 日、12 日に上記の会を KPC2 にて開催した。東京アカデミーから講師を招いて教員採用試験の傾向と対策、指導員による問題分析、道徳の教材紹介

や教育法、教員採用試験合格者の体験談など充実した内容であった。またコロナ禍の影響で、対面で十分な模擬授業が実施できなかったことをうけて、英国社の科目別に模擬授業練習会を実施し、非常に盛況であった。KPC、KACの教職希望学生が自ら志望して集まり、互いに刺激し合うことに大きな意味があった。参加学生40名、センター長、専任講師2名、指導員10名が一丸となって実施した。

*1日目(2月9日) 9:45受付 途中休憩・移動など11:00～11:10、14:10～14:20					
10:00	11:00	12:10	13:10	14:10	15:20
教職教養講演Ⅰ	教職教養講演Ⅱ	昼食	模擬授業①	模擬授業②	消毒・後片付け
*教職教養講演Ⅰ(外部講師による講義)					
*2日目(2月10日) 9:45受付 途中休憩・移動など11:00～11:10、14:10～14:20					
10:00	11:00	12:10	13:10	14:10	15:20
教採試験対策①	模擬授業③	昼食	模擬授業④	模擬授業⑤	消毒・後片付け
*教員採用試験対策(教職教育サポート室指導員による講義)					
*3日目(2月12日) 9:45受付 途中休憩・移動など11:00～11:10、14:10～14:20					
10:00	11:00	12:10	13:10	14:10	15:20
教採試験対策②	模擬授業⑥	昼食	模擬授業⑦	模擬授業⑧	消毒・後片付け
*教員採用試験対策(教職教育サポート室指導員による講義)					

図1. 2020年度教員採用試験対策講習会および模擬授業練習会実施計画

②参加学生の感想

「教員採用試験対策講習会および模擬授業練習会」の後、2月9日～26日の回答期間を設定して、manaba上でアンケートを実施した。アンケートで上記事業について「大変有意義だった・まあまあ有意義だった・あまり有意義ではなかった・有意義ではなかった」の4つより1つ選択させたが、回答者22名のうち、18名が大変有意義だった、4名がまあまあ有意義だった。と答えている。また自由記述のなかで3年次生から次のような感想および要望(抜粋)がだされた。

- ・面接官経験者視点からの講義は実践的かつ具体的でわかりやすかった。授業者体験は、教育法以外の場で模擬授業できる貴重な機会でもとても有意義であった。反面、教育法のように指導案の添削があればより良かったと感じる。今後もこういった模擬授業の経験を積める場を多く提供していただきたい。
- ・今回は学習者として参加させていただいたが、すごく自分の授業の改善点が見つかったし、今後参考にしていきたいと感じた。特に、自身の学部の先輩の授業は生徒として参加していてまるで中学生として授業しているような楽しさだったので自分自身もこのような授業をできるように頑張っていきたいと感じた。
- ・この練習会をきっかけに、サポート室に足を運びやすくなりました。今までは、少し足を運びづらかったですが、先生方皆さんが生徒に対してオープンで、様々なアドバイスをくださることが、

大変充実した環境だと感じました。

おわりに

この2年間の取り組みを踏まえて、今後の課題について述べたい。例年入学当初は200名程の学生が教職課程を希望している。学年が上がるにしたがって学部の特科科目に加えて教職科目を履修することが徐々に重荷になり、教職課程履修者は急減し、最終的に教員免許状を取得する者は、その半分程度となる。そのなかで、4年次に教員採用試験を受験する学生は履修者の3割程度である。民間企業と掛け持ちでの受験者も少なくない。最終的に合格者は少数となる。今後教員採用試験合格者を増やすためには、試験を本気で受けようとする学生を増やすこと、受験する自治体の数を増やすこと。またできるだけ早い時期に教職を目指す意志を固めさせ、きめ細かい進路指導を行うこと。メンター制度の活用や、基礎学力養成講座、教員採用試験対策講習会、模擬授業練習会に自発的に参加する意欲的な学生を中心に勉強会を立ち上げ、集中的に指導することなどが考えられる。また教育実習を体験し、教職の意志を固めた学生には、採用試験に不合格になった場合であっても講師登録を勧め、いったん現場経験を積んだ上で、教員採用試験を再度受験するように指導したい。

注

- 1 サポート室は、教職経験のある指導員10名から構成されている。全学教育推進機構に教職担当として、山下恭・小嵯麻由が特任講師として着任した。
- 2 令和5年度兵庫県公立学校教員採用候補者選考試験実施要項に明記してある。
- 3 メンター制度は、従来企業などで新人の研修を行い一人前に育てる制度という意味がある。ここでは教育実習生あるいは教員採用試験の受験者にふさわしい学生を育てるという意味合いでメンター制度という名称がつけられた。
- 4 「課題管理」「情報発信」機能を持つクラウド型教育支援システム。教職課程で採用している。
- 5 2次試験対策講座の対面指導は、危機管理対策本部への実施案を申請し承認された上で実施した。コロナ対策に万全を期して行った。

朝鮮（韓国）語¹でプレゼンテーションを試みる

金 錦花

はじめに

本実践は、学生が主体的に問題を設定し、解を見出していく思考能力、問題解決能力を伴う“積極的な学び（active learning）”ができることを前提にデザインし、行ったものである。そして教師の一方的な講義の授業から学生が主体的に動く、教授パラダイムから学習パラダイムへの移行・転換を目指したものであった。特に、語学教育の場合、更なる豊かな語学力とコミュニケーション能力が求められるので、学びのゴールを“分かる”ことに止めず、“できる”ことにつなげてみようとの試みでもあった。

この試み一朝鮮（韓国）語でのプレゼンテーションは、2014年からK大学の朝鮮（韓国）語中級クラスで始まった。本大学では、2019年²ポーアイキャンパスにてのチャレンジだった。中級朝鮮（韓国）語の後期授業の進度は、余裕があるため、2、3週を残して学習内容が終わる。定期試験を控えているので、本来ならこの2、3週は、学習内容の復習に当てるが、あえてそれをせず、2019年は、「朝鮮（韓国）語でプレゼンテーション」を試みることにした。

この実践は、K大学と本大学が同じプログラムの中で実施したプレゼンテーションであるので、本報告では、進行、指導、調査、分析については、二つの大学における実践を統合して行うことにする。そして上記で述べたようにシラバス内容を終えた後、余った授業時間を有効に利用するために取り付けた一つのオプションであることを断っておく。語学の場合、短時間で効率よくたくさんの語彙や文法知識をインプットする学習も必要とするので、やはり従来の講義は重要な役割を果たすとの認識は変わらず、講義を重視しつつ、オプションとして“プレゼンテーションする”との activity 要素を取り入れ「書く・話す・発表する」³—インプットした知識・技能をアウトプットする学びへと設計し、実践したものである。

1. プレゼンテーションの設計

1.1. プレゼンテーションの目的、目標、参加対象

まず、プレゼンテーションの目的を設定した。一つは、学習者が活動の中で積極性を発揮して主体的に問題と向き合い、内面に蓄積した知識や技能を道具に、自ら思考・工夫の認知プロセスを通して問題解決に至ること。今一つは、朝鮮語の知識を身に付けることであるが、それは既習の単語・文法項目の知識を定着させるとともに、新しい単語・表現・文法項目に触れることであった。例えば、「料理を作る」ことをテーマにした場合、普段テキストであまり触れることのない、料理に関する特殊な表現を用いることになる。固有語は、それなりの難度を伴い、外来語は音が近いわりに

微妙な違いに学習者は、悩むことになる。その中で自らが外来語の法則性を見出すことができれば、単語学習は一歩前進となる。そして既習文法項目を確認・見直す過程でありながらも、「どのようなつながればよいだろう」との新しい文法項目に出会うことになる。学習者には、辞書的な意味に頼ってすぐ吸収できる文法項目もあれば、語用的に“場合を見据えて”使い分けるもの、接続方法が厄介なものもある。後者の場合は、講義に頼って学んでいくことが望ましいが、前者のように辞書的な意味に頼ってすぐ吸収できるものであれば、学習者自身に任せて学ぼうとするのも賢明な指導法になるだろう。教師が何もかも教えることは、不可能であり、それこそ学習者の積極性・主体性を奪うことになりかねない。大学4年という限られた学習時間とテキスト1冊、2冊という限られた紙面での学びの中、学習者の積極性・主体性を育てておけば、学びの波長がぐんと伸びていくのではないだろうか。

次は、三つの目標を掲げた。一つ目は、自分が選んだ料理（韓国料理に限らず、日本の家庭料理、洋菓子等々）を作る過程を、朝鮮（韓国）語で順序よく、分かるように書ける。二つ目は、その料理の作る過程を、朝鮮（韓国）語で順序よく、聞き取りやすく発表できる。三つ目は、外国語授業と直接に関係ないが、話す内容の要点が分かるようにPPTを作成することができるとともにグループワークで、周囲の人と協働・協調しながらスムーズに活動を繰り広げられことができる等“汎用的能力”を身に付けることを、ゴールに設定した。

その次は、彼らが目標に到達できるのか、特に朝鮮（韓国）語の知識においてプレゼンテーションの作文を書けるほどのレベルに達しているか、あるいは時期尚早なのかについて考えてみた。彼らは、朝鮮（韓国）語を週1回、あるいは週2回の授業を1年半学習してきたので、プレゼンテーションの作文を作成する知識の準備はできたと見えよう。PPT作成や朝鮮（韓国）語で順調に発表ができるか否かは、やってみないとどうも分からない考えに至った。どのような準備が必要なのか。どのように評価していくのか。どのように指導し、どのように軌道修正をするのか、さまざまな疑問と不安を抱いたまま2014年K大学からスタートを切り、少しずつ評価法、指導法を改善しながら2019年（2016年は、実施していない）まで5回の実践に至った。

今回の報告は、本大学の中級韓国語の学習者が初めて参加した年—2019年に焦点を当てることにする。2019年のプレゼンテーションの参加者は、K大学の朝鮮（韓国）語中級学習者24名、本大学の中級韓国語学習者4名であった。

1.2. プレゼンテーションの準備

まず、「何を発表するのか。」とプレゼンテーションのテーマを決める作業に入った。2014年用いたアンケート（表1参照）とグループでの討論の結果、自分で何かを作って発表したいとの意見に一致したので、②をテーマに決めた。指導の側としては、その分野の知識の準備、指導方法が求められることと、前年のフィードバック資料やデータを用いて指導の一貫性・効率性を図るため、5年間同じテーマにして、プレゼンテーション授業を行った。

表 1. 発表テーマのリスト

下記のいずれかの内容を選び、朝鮮（韓国）語で紹介してみましょう。 *⑥～⑦は、特に発表したいテーマがあれば、記入してください。
①好きな名所について（日本の名所に限らない） ②食べ物の作り方について（自分が実際に作れるもの） ③文化について（日本の伝統文化等、外国文化でも可） ④大学生活について（聞き手が韓国の大学生だと想定して） ⑤芸能やスポーツについて（紹介する対象は、日本人に限らない） ⑥ ⑦

次は、プレゼンテーションのスケジュール・指導過程・作文要領・プレゼンテーションの評価項目についてループリックを用いて、下準備1回目の授業ですべての情報を共有した。スケジュールの詳細は、下記の＜表2＞どおりである。人数が多い場合、発表日数を2日とし、前後7週間を必要とするが、人数が少ない本大学の場合は、6週間で終えることができた。

表 2. プレゼンテーションの準備及び実行スケジュール

第9週 (1回目)	①作文・添削・PPT作成・グループワークについて全体のスケジュールを提示 ②作文要領について説明 ③評価項目と基準について説明
第10週 (2回目)	①作文1回目回収 ②グループワーク（何を作ったか写真を交えて、主に日本語でのやり取り）
第11週 (3回目)	①1回目添削して、作文返し ②誤用の表現、文法項目を取り出しフィードバックする ③作文の1回目見直しとPPT作り
第12週 (4回目)	①作文2回目回収 ②PPTをメールにて提出 ③自作のPPTを見せながら、グループワーク
第13週 (5回目)	①2回目添削して、作文返し ②4人のグループでリハーサル
第14週 (6回目)	プレゼンテーション
第15週 (7回目)	プレゼンテーション

上記の計画どおり、後期第9週から通常の授業を受けながら、90分中30分ほど充てて、プレゼンテーションと関わるグループワークや作文添削に関するフィードバック、発表の予行練習をした。

作文は、プレゼンテーションの成功を決めるカギとなる。ゆえに、下準備1回目に作文の要領・指導方法・採点項目について詳しく伝えておいた。そして作文評価ルーブリックを配って⁴、その項目に従って自己点検しながら自分が納得できる良い作文を作るように指導した（表3参照）。

即ち、料理制作の過程を順序よく、分かりやすく説明すること、朝鮮（韓国）語の能力に関わる単語・表現・文法事項については正しく尚且つ適切に用いること、そして文字の綴り、文章記号、分かち書きにミスが起きないように注意しながら、500字（分かち書き、文章記号を含む）以上で作成するよう伝えた。2019年は例年と同じく朝鮮（韓国）語の作文に日本語訳を付ける以外に、作文に必ず単語帳を付けるようにした。これは単語学習の一環となった。

表3. 作文評価のルーブリック

	4点	3点	2点	1点
内容	料理制作の過程を順序よく、丁寧に、とても分かりやすく書いてある。面白いエピソードも入れ、内容が豊富である。	料理制作の過程を順序よく、丁寧に、分かりやすく書いてある。	料理制作の過程を順序に並べているが、もう少し丁寧に書けば、分かりやすくなる。	料理制作の過程の順序は、はっきりしていきなく、分かりにくい。
文の型	序・本文・結びがとても明確であり、前後の連結がなめらかである。	序・本文・結びが整っており、前後の連結が良い。	序・本文・結びになっているが、前後の連結が唐突なところがある。	序・本文・結びが整っておらず、前後の連結も良くない。
文法	文法表現の使用が正しく、学んださまざまな文法表現を活用している。習っていない文法表現もチャレンジしている。	文法表現の使用にミスが時々あるが、8割以上が正しく表現されており、学んださまざまな文法表現を活用している。	文法表現の使用にミスがあるが、5割以上が正しく表現されており、学んださまざまな文法表現を活用しようと努めている。	文法表現の使用にミスが多い。

語彙	単語使用において正しく、多様な表現を用いて説明しているため、文章が生き生きとしている。	単語使用において8割以上が正しく、多様な表現を用いている。	単語使用において5割以上が正しく、表現が単調である。	単語使用において数が非常に少なく、ミスがある。
つづり・分かち書き・文章記号	完璧	ミスが3個以内	ミスが6個以内	ミスが7個以上

そしてプレゼンテーション評価に関するルーブリックも事前に配った（表4参照）が、明確な目標を用いて、尚且つ正しい練習につなげ、納得できるプレゼンテーションに近づけさせることがねらいだった。

表4. プレゼンテーション評価のルーブリック

レベル 評価項目	目標以上を達成 (5点)	目標を達成 (4点)	目標まで後少し (3点)	目標達成まで 努力が必要 (2点)
構成	話が順序よく、尚且つ工夫して構成され、とても分かりやすい。	話が一定の順序に従って構成され、分かりやすい。	言葉を忘れており、また構成には飛躍がある。だいたい分かる。	話の順序には、問題があり、とても分かりにくい。
発音と抑揚	音がとても正しく、イントネーションも朝鮮（韓国）語に近い。	発音が正しく、イントネーションも朝鮮（韓国）語に大体近い。	発音ははっきりしないところが多く、日本語のイントネーションに近い。	発音はほとんど聞き取れない。日本語のイントネーションである。
表現力	躊躇したりすることなく、表情・動作がとても自然である。スピードも一定で流暢である。声は、はっきりして聞き取りやすい。	少し緊張している表情・動作が現れている。スピードが一定であり、声も大きく、聞き取りやすい。	とても緊張して言葉を忘れておりして何度も繰り返すことがある。スピードも一定ではない。声が小さくなることもある。	説明する言葉を忘れて、ノートを長く見つめたりしている。声もはっきりしない。

視覚的情報と 発表態度	PPT はビジュアル的で、熱心に説明しており、とても集中して聴くことができる。	PPT は、分かりやすく、平坦にしゃべっている。	PPT のスライドが少なく、聞き手の立場に立って説明する努力が必要だ。	説明に関係ない PPT スライドもあり、発表には熱心ではない。
----------------	---	--------------------------	-------------------------------------	---------------------------------

プレゼンテーション全過程の採点方法と提出方法については、次のように決めた。作文と PPT の提出は、すべて個人メールでのやりとりとした。作文は、パソコンを用いて校閲するので、ハングルキーボードを使って作成することを前提とした。スマホの場合は、ハングルキーボードに変換して比較的簡単にハングル文字を打つことができるが、パソコンの場合、環境設定やスクリーンキーボード等参考しながら慣れる練習が必要となる⁵。この操作に関しては、プリントを配って説明も行った。採点においては、作文は教師が採点し、発表当日の採点は、教師はもちろん、学習者同士が相互評価を行うことを伝えた。

2. プレゼンテーションの本番と評価活動

2.1 プレゼンテーション本番

- ・冊子を配る。冊子は、ハングルの作文と日本語訳、そして単語帳の3部分に構成された。
- ・評価シートを配る（表5参照）。事前に配っている「プレゼンテーション評価のループリック」と合わせて採点し、コメントを書く。
- ・教師はビデオを撮る。当日全体の会場の見守り役として、採点は、その場でせず、授業時間外でプレゼンテーションのビデオの録画を見ながら採点をする。
- ・発表終了後はグループワークを行う。発表者は採点者でもあり、グループワークで自分の発表に対するコメントを聞く一方、他の発表者に対してコメントをする。相互評価の中で学びにつなげ、相乗効果をねらう。

表 5. プレゼンテーションの評価シート

発表者の氏名：

タイトル：

	項目	内容（ループリックの概略）	採点（5点満）
1	構成	・構成が順序よく、論理的に提示され、聞き手が分かりやすい。	
2	発音と抑揚	・発音が正しく、なめらかである。 ・イントネーションも良い。	

3	表現力	・ 声は一定の大きさを保つこと。 ・ 躊躇することなく、スピードも一定である。	
4	視覚情報と発表態度	・ 提示物（PPT）のビジュアル的であり、分かりやすい。 ・ 意欲的であり、熱心さが伝わる。	
5	合計	／ 20	
6	コメント		

2.2 プレゼンテーションにおける評価活動

発表活動が終わると、すぐグループワークに入った。評価者は、なるべく発表者の良さを発見して“ほめてあげる”ことを前提に交流が行われた。笑い声も交えてとても盛り上がったグループワークになった。

評価のコメントは、主に分かりやすさ・発音・イントネーション・流暢さ・声の大きさ・表情・ジェスチャー・内容・PPT 見やすさ・意欲・感想のいろんな視点から行われた。そのコメントをまとめてみた。（評価のコメントは、紙幅の制限のため、共有を割愛する）

相互評価は、＜表5 評価シート＞のように4つの項目とコメントを自由記述することで行った。「表現力」、「視覚情報と発表態度」、「その他（感想）」においていろんな角度からコメントが出た。朝鮮（韓国）語の専門性に近い項目、即ち「文の構成」、「朝鮮（韓国）語の発音・抑揚」に関しては、コメントが少なかった（しかし、発音と抑揚に関して鋭い指摘があった）。「構成が順序よく、論理的に提示され、…」について、自分の知識ではその場で判断するのが難しい」とのコメントもあった。相互評価は、学習成果に対する励み、自己の認識、他者の良い点を模倣して自己の改善に謙虚に取り入れる姿勢につながったと考えよう。

3. プレゼンテーション授業に対するアンケート

プレゼンテーションを終えて、指導の有効性や改善点を分析するため、アンケート調査を行った。即ち下記の5項目について「非常にそう思う」、「そう思う」、「あんまりそう思わない」、「そう思わない」の4段階での感想と、コメントを収集した。それと、2017年、2018年と比べて考察した。

項目1 朝鮮（韓国）語の勉強になったと思いますか。

2017～2019年のアンケート調査結果では、「そう思う」、「非常にそう思う」との回答が平均約96%であった。コメントは、次の通りだった。

- ・ 作文に単語帳を付けるため、時間をかけて調べた。そして文章を丸暗記したのが勉強になった。
- ・ ミスしたことで、学んだ文法知識の再確認ができた。
- ・ 正しく発音するため、意識しながら練習を重ねた。
- ・ 自分の考えを朝鮮（韓国）語でまとめるよい機会を得た。

・事前にループリックをもらってチェックポイントに従って意識しながら練習をした。

教師の観察からも学習者にとって勉強になったと思う点があった。学習者の各々が400～500字の作文をしながら、平均38～74個の単語を調べて単語帳を作った。そして2回の添削の中でさまざまな文法項目や単語・表現について見直しをしたりと、学ぶ姿勢が見えた。事前にループリック評価表を配って、自己評価しながら進めた練習は、学習者にとって注意すべきポイントが明確になったことと、活動を行う上で一定の指針となっただろう。

項目2 評価の項目は妥当だと思いますか。

評価の項目は、構成・発音と抑揚・表現力・視覚情報と発表態度の4項目を用いたが、3年間平均90%以上が「妥当、満遍なく網羅している、適当」との評価だった。2018年の6.9%、2019年の4.8%は、問題提起もあった。

評価者の手助けになるため、日本語訳や単語帳付きの冊子を配ったが、“自分の知識ではその場で判断するのが難しい”、“5点と4点の差の判断が難しい”とのコメントがあった。これはループリックの不十分さではないだろうかとの反省もしてみた。今後、評価者の理解度を十分考慮に入れることと、各段階の“差”が明確に分かれるよう、評価用のループリックを改善すべきではないかと、課題も見えてきた。

項目3 文法・会話の授業で最終チェックとして妥当だと思いますか。

このアンケート項目に関しては、上記の二つの項目と比べると、「そう思う」、「非常にそう思う」との回答が1割以上下がっていた。そして「あまりそう思わない」、「そう思わない」の回答が2017年11.1%、2018年20%、2019年19%となり、2018年、2019年共にそれぞれ合計2割に近かった。その理由として、次のように述べてあった。

- ・得手不得手があるので、文法ペーパーテスト等のようなもので、これまでの授業の成果を出せるような措置も必要。
- ・前に立って話すのが苦手な人にとって、圧倒的に不利だ。
- ・大人数の前で発表するのは、かなり緊張して言う内容も忘れてしまうので、自分の本当の持つ力が点数に反映してないかも。

この授業を通して朝鮮（韓国）語の能力アップもちろん、それに関わる“汎用的な能力”のアップも検討に入れての活動である意図が一部の学習者には、十分に伝わってないことであろう。

項目4 全体の感想として楽しかったですか。

この項目に対して、「あまりそう思わない」、「そう思わない」との回答が、2017年には、11.1%と2018年には6.7%であった。2017年は、「項目3で妥当だと思わない」との回答と、「項目4の楽しいと思わなかった」との回答の割合が一致しているのに、2018年は、「項目3で妥当だと思わない」との回答が2割であるのに対して、「項目4の楽しいと思わなかった」との回答が1割未満（6.7%）を占めた。即ち、その中の1割の学習者が評価項目に対して「妥当だと思わない」が、プレゼンテーション自体は、楽しめたことになっていると解釈できよう。2017年・2018年の9割近いの学習者が「楽しかった」と回答しているが、学習の熱意と積極性の下で、ある程度達成感を覚えたのではと判断

できよう。

項目5 自己評価・相互評価を取り入れたことについて良かったと思いますか。

2017年、2018年の「項目4で楽しかったか」との質問から、2019年は、「自己評価・相互評価は、良かったか」に変えて尋ねてみた。統計の結果は、“そう思う”、“非常にそう思う”との二つの回答に集中していた。

相互評価は、責任感を持って授業に参加する姿勢及び集団学習の中、他人と協働して学ぶことにつながったと考えよう。さまざまな視点から評価を受ける、そして評価して上げることで自己内省にもつながっただろう。(コメントは、紙幅の制限のため、共有を割愛する)

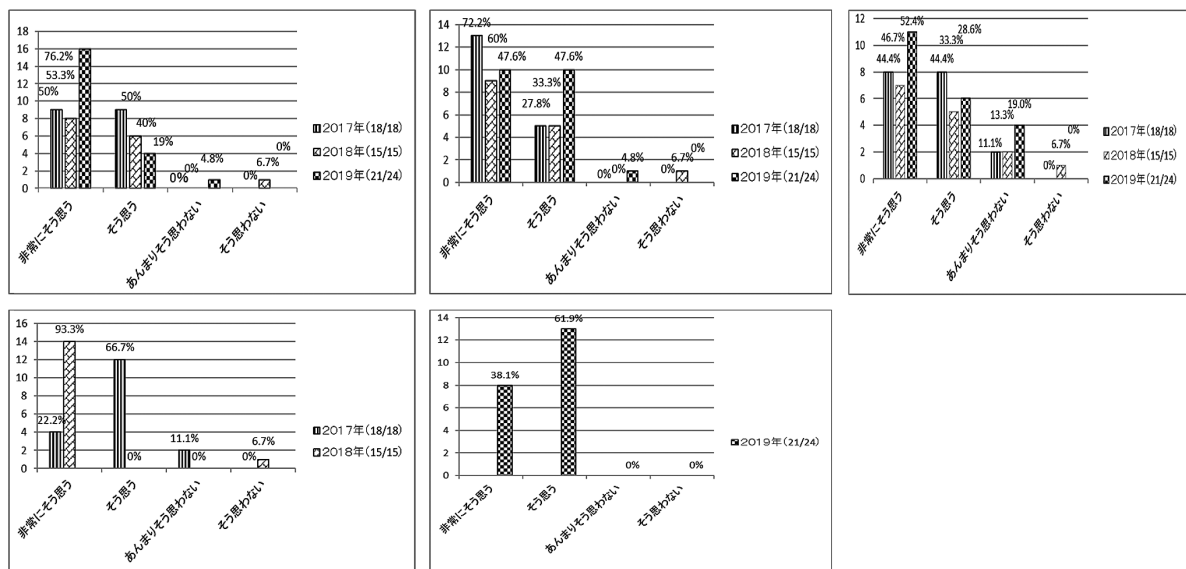


図1. 上段左-項目1 上段中-項目2 上段右-項目3 下段左-項目4 下段右-項目5

おわりに

教師の一方的な講義から学生が主体で動く、即ち自身で問題を制定し、調べながら作文し、PPTを作成し、グループワークで発表練習を行い、協働で学び、最後にプレゼンテーションに望む。このような一連の学習活動は、後期授業の一部分の時間に充てて行った“積極的な学び (active learning)”の試みであるが、アンケートの結果からも実に良い効果をもたらしたと言えよう。インプットした朝鮮(韓国)語の知識は、暗記して終わるのではなく「書く・話す・発表する」ことで生かされ、コミュニケーションにつなげて行くことの意味が分かったプレゼンテーションでもあった。発表が終わって1ヶ月が経ったある日、本大学の学生から自分の発表のビデオを見せてもらいたいとの依頼があった。プレゼンテーションは終わっても、学生の心には、振り返りたいほど引き付ける何かが心に残っただろう。2012年中央教育審議会からの「答申」では、「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成すること

ができない。…」と唱えたのも久しく、大学での学びの現状はさほど変化はない。語学を教える私自身も教師一辺倒の講義中心から逸脱していない。「この大学の授業は、じっと座って聞く授業の方が一般的だ。」と、本大学の韓国語の作文で読んだことがあった。確かに学生が主体になって動く授業は、教師のスキルと、講義より何倍の準備時間がかかるので、まず覚悟が必要だろう。そして上記のアンケートのコメントでは、系統的な知識を求める学生達からは、「プレゼンテーションは、自分が本当にどこまでできたのか分からない」との不安の声もあった。いろんな問題提起を真摯に受け止めながら、「大学での学びはどうあるべきか、語学の授業はどうあるべきか」について常に考えながら模索していきたい。

参考文献

- [1] 溝上慎一、(2016)『アクティブラーニングと授業学習パラダイムの転換』、東京：東信堂
- [2] 西岡加名恵、石井英真、田中耕治（編）、(2015)『新しい教育評価入門 人を育てる評価のために』、東京：有斐閣
- [3] 西岡加名恵（編著）、(2016)『教科と総合学習のカリキュラム設計—パフォーマンス評価をどう活かすか』、東京：図書文化社
- [4] 佐藤浩章（編）、(2010)‘高等教育シリーズ 150’『大学教員のための授業方法とデザイン』、東京：玉川大学出版部
- [5] 公益財団法人国際文化フォーラム、(2012)『外国語学習のめやす—高等学校の中国語と韓国語教育からの提言—』、東京：TJF

注

- 1 実践を行った本大学では「韓国語」の科目であり、K大学では「朝鮮語」の科目であるので、両方の名称を兼ねてこの報告書では、「朝鮮（韓国）語」と称する。
- 2 2016年から担当させていただいた有瀬キャンパスにおける朝鮮（韓国）語中級クラスでは、リレー授業のペアである文先生が駐神戸大韓民国総領事館主催の「大学生韓国語作文コンクール」に例年学生を参加させ、指導を行った。非常に刺激を受けた。
- 3 溝上（2014：7）は、アクティブラーニング（active learning）の定義で認知プロセス外化を伴う“書く・話す・発表する”行為を、能動的な学習として見なしている。
- 4 『めやす』（2012：68～69）では、事前に学習者に渡すことにより、学習者はたえず目標を確認し、自己評価をして自分の学習方法を内省し学習方法を修正することで学習効果が高まるのがこれまでの実践研究でわかっていると述べている。
- 5 リレー授業のペアである任先生の指導の下でハングルキーボードの打つ練習を行った。

受動喫煙の防止に向けて

ー神戸学院大学ポートアイランドキャンパスにおける 粒径 $2.5\mu\text{m}$ 以下の微小粒子状物質 (PM2.5) の観測ー

森本 泰子 山口 孝子 山崎 裕康

はじめに

受動喫煙は重大な健康リスクであり、特に子供や患者には影響が大きいことから、望まない受動喫煙をなくすことを基本方針とした改正健康増進法が制定されるに至った。大学には非喫煙の未成年者が多く存在することから受動喫煙防止対策が特に強く求められている。しかし、敷地内全面禁煙となっている大学はまだ少なく、神戸学院大学（以下、本学）にも指定喫煙場所が複数存在する。

我々はこれまで、受動喫煙防止に向けて、喫煙に対する本学学生の意識調査、喫煙による健康被害を周知し禁煙支援に興味をもってもらうための学内イベント、ポータブル粉じん計を用いた喫煙所付近の PM2.5 観測などの活動を行ってきた。

タバコの煙は典型的な PM2.5 であり、6 畳の部屋で 1 本のタバコを吸った際に、微小粒子状物質 (PM2.5) の濃度が $600 \sim 700 \mu\text{g}/\text{m}^3$ にも達することや、サッシを隔てたベランダでの喫煙でもサッシの内側でも PM2.5 の濃度が上昇することが示されている（大和 2014）。また静岡県立大学における調査で、屋外の喫煙所から 5 m 離れた地点でも微小粒子状物質濃度が最大 $77.5 \mu\text{g}/\text{m}^3$ を示し、環境基準値の $35 \mu\text{g}/\text{m}^3$ を超える値も 1 日に 2 回観測されている（宮崎 2018）。大学敷地内に喫煙所があれば受動喫煙を避けられないことを示唆する結果であり、この結果を大学に示すことにより、屋外喫煙所の廃止につながったことが合わせて報告されている。

今回、公益財団法人 ひと・健康・未来研究財団の助成を得て、喫煙所付近と喫煙所から離れた地点における PM2.5 を同時に観測することによって、観測値に対する喫煙の影響を明らかにし、さらに禁煙支援イベントの実施がその観測値に影響を及ぼすかどうか調査することを計画した。新型コロナウイルス感染拡大防止対策のため大学内への立ち入りが制限され、イベントの実施が果たせなかったが、PM2.5 の観測により得られた知見について報告する。

第 1 章 研究目的

受動喫煙とは、副流煙や喫煙者の呼気に含まれる煙を吸引することであり、これらの煙には数多くの有害物質が含まれ、健康リスクとなる。しかし、これまでの調査で、受動喫煙による健康被害は、喫煙による健康被害ほど知られていないことがわかっており（森本 2014、2021）、受動喫煙による健康被害について周知する必要があると考えている。

受動喫煙を防ぐためには、敷地内を全面禁煙とすることが望ましいが、「分煙でよい」との理由で全面禁煙に賛成しない人が少なからずいることがわかっており（森本 2021）、分煙では受動喫煙を防ぐことができないことを丁寧に説明していくことも必要である。また受動喫煙を防ぐためには、喫煙者を減らすことが最も有効と考えられ、喫煙を始めさせない防煙教育や禁煙支援活動が重要と考えられる。

受動喫煙の程度を数値で示すことも重要と思われる。これまでの検討から大気中浮遊粉塵(PM2.5)へのタバコの煙の影響が示唆されているが、確証は得られていないため、今回は3地点での測定を同時に行うことによって、PM2.5と喫煙の関係を明らかにしたい。さらに継続的な測定により、この数値を禁煙支援活動の成果の指標とすることができればと考える。

第2章 現状と問題点

受動喫煙による健康被害が明らかとなり、2003年に健康増進法が施行され、学校や病院などの施設の管理者に対して受動喫煙防止措置を講じる努力義務が課せられた。本学ではこれを受けて2004年から「指定場所以外禁煙」としている。喫煙指定場所については、見直しが図られているが、2019年2月時点で有瀬キャンパス（KAC）に6カ所、ポートアイランドキャンパス（KPC）に5カ所の喫煙指定場所が存在している。KPCでは、事務棟であるA号館の西側、講義棟であるB号館の西側および薬学部の研究室等があるC号館の北側の喫煙所が建物の出入口から近く、特に受動喫煙が危惧される。

第3章 従来の研究と課題

2017年4月からポータブル粉じん計（サトテック ダストモニター粉じん計 DC170、株式会社佐藤商事）を用いて、C号館の北側喫煙所付近を含む11地点でPM2.5の計測を行ってきた。計測は喫煙所利用者の多い昼休みに行い、外気の影響のない研究室から測定を開始し、次に喫煙所からの煙の影響が少ないと考えられるC号館南側の建物内側、南出入口の二重扉内、建物の南外、喫煙所があるC号館北側の建物内側、北出入口の二重扉内、建物の北側、喫煙所北の植え込み付近、喫煙所南（校舎側）、喫煙所の東側、西側の順に測定し、最後に再度、研究室にて測定した。それぞれの地点での測定時間は1分15秒とし、測定時の高さを地面から約1mに保った。また測定時には通行人の人数と北側計測時には喫煙者の人数も記録した。

この結果、喫煙所のある北側のPM2.5値が南側に比べて高い日が存在し、北と南で差がない日と比較すると、差がある日の喫煙者数が多い傾向が認められた。タバコの煙がPM2.5値の上昇に寄与している可能性が考えられたが、大気中にはタバコ煙以外にも黄砂、海塩粒子、工場や自動車、船舶、航空機から排出される煤煙などが存在するため、タバコ煙の影響を受けないと考えて対照とした南側のPM2.5値がかなり高く、観測時間に数分のずれもあることから、観察されたPM2.5値の差が喫煙の影響であるとの確証は得られなかった。

第4章 調査方法

3台のPM2.5 デジタル粉じん計 LD-5R 型（柴田科学株式会社製）を図1に示す地点の中から選んだ3地点にそれぞれ設置してPM2.5の値を同時に測定した。測定機器は高さ70 cmの机の上に、金網ケージに入れて置き、ケージをワイヤーで柱などに固定した。

図2から図5に測定地点の様子を示す。南外の地点(図2)はいずれの喫煙所からも離れているため、タバコの煙の影響を受けないと考えられる、屋外における対照とした。C号館ピロティおよび教員室 SP124 は屋内における対照とした。C号館北側入口近くではタバコの臭いが感じられることがあり、喫煙所(図3)からの煙の流入が疑われたので、「北中」(図4)についても測定を行った。「北外」(図5)はC号館北側の出入口に近く、喫煙所にも近いことから測定場所とした。なお、現在、C号館北側の喫煙所は東の端に移動している(図5右)。

喫煙によるPM2.5値の上昇を捉えるため、測定間隔を5秒に設定した。屋内では火曜日から木曜日にかけてACアダプタを用いて3日間連続して測定を行い、屋外では原則として火曜日と木曜日に10時から18時まで測定を行った。屋外で測定する場合、雨天の場合には中止とした。

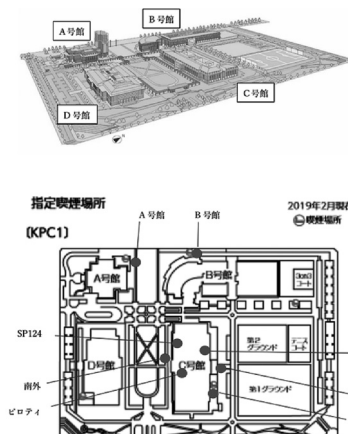


図1. (上) キャンパス内建物配置図 (下) 指定喫煙場所およびPM2.5測定場所



図2. (左) 南外での測定および(右) C号館内から南外を望む



図3. (左) 喫煙所(ゴミ箱の手前が入口) (右) 東から喫煙所を望む(奥の黒い所が入口)



図 4. (左) 北側入口 (右) 北中での測定 (入口側から撮影)



図 5. (左) 北外での測定 (向かって右が出入口) (右) 喫煙場所が東の端に移動

第 5 章 調査結果と考察

「A 号館」では PM2.5 値の激しい昇降が観察され、喫煙の影響が示唆された (図 6)。「B 号館」ではピークが観察されなかったが、これは観察時期が夏期休暇中であったため、この付近の喫煙所の利用者が少なかったためと考えられる。図 7 に示すように、C 号館の北側の「喫煙所」では時に 1000 CPM を超えるような PM2.5 値のピークが認められ、タバコの煙の影響と考えられた。「北外」でも「喫煙所」と同等の 200 CPM 程度のピークが認められる日があり、喫煙者の位置取りや風向きによって入口付近にまでタバコの煙が流れてくることが窺えた。

世界保健機関 (WHO) では PM2.5 の年平均基準値が $10 \mu\text{g}/\text{m}^3$ とされており、我が国の基準では年平均 $15 \mu\text{g}/\text{m}^3$ 、1 日平均 $35 \mu\text{g}/\text{m}^3$ とされている。また $70 \mu\text{g}/\text{m}^3$ を超えるときには都道府県が外出自粛を呼びかけている。今回、用いたデジタル粉じん計 LD-5R 型の質量濃度変換係数は 0.52 であるため、135 CPM を超えると外出自粛レベルということになる。したがって、瞬間的とはいものの C 号館北側出入口付近は外出自粛レベルの PM2.5 にさらされていたことになる。

「北中」の PM2.5 値を「北外」および「南外」と比較した結果、「北外」での PM2.5 値の上昇に合わせて、「北中」でも測定値が高くなる場合があった (図 8)。この結果から、C 号館北側入口近くには風向きなどによって喫煙所から煙が流入していることがあると考えられた。

「南外」でも PM2.5 のピークが観察され、A 号館付近での喫煙や通行人の影響などが考えられた。そこで対照を「ピロティ」「SP124」とした結果、「北中」ではこれらに比較して常時、PM2.5 値が高いことが確認された (図 9)。3 日間連続して測定を行った結果、始業 (9 時 30 分) に合わせて朝 9 時過ぎに高くなる様子が観察された。ニコチンへの依存性が高い場合には朝のタバコが止め難いため、朝の喫煙者が多いことを反映していると思われる。

次に「北外」「北中」「ピロティ」の 3 カ所での比較を行った (図 10)。2020 年の 3 月 19 日以前の観測では「北外」において著しく高い PM2.5 値が観測され、それと呼応するように「北中」でもピークが認められた。一方、2020 年 3 月 31 日以降の観測では「北外」での PM2.5 値が低く抑えられて

いた。これは2020年4月以降、健康増進法および兵庫県受動喫煙防止条例が改正、施行されたのに合わせて、喫煙所が東へ移動したこと（図11）が功を奏したと考えられる。

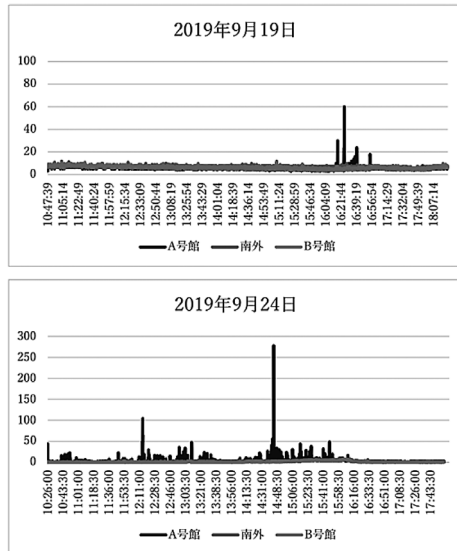


図6. A号館およびB号館の喫煙所近くとC号館南外のPM2.5観測値

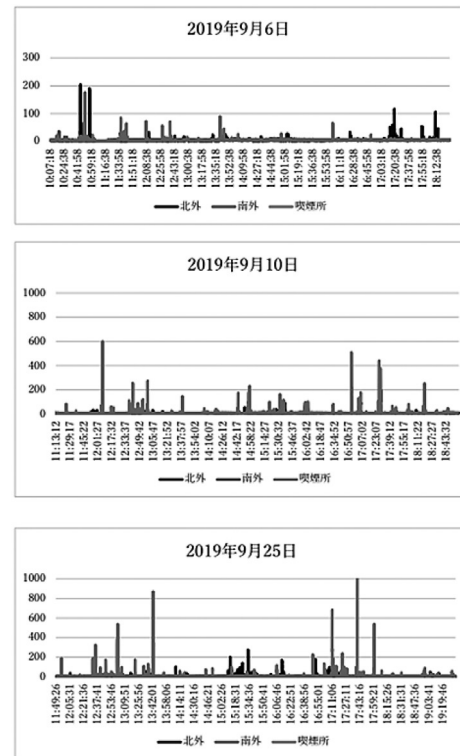


図7. C号館の北外、南外、喫煙所のPM2.5観測値

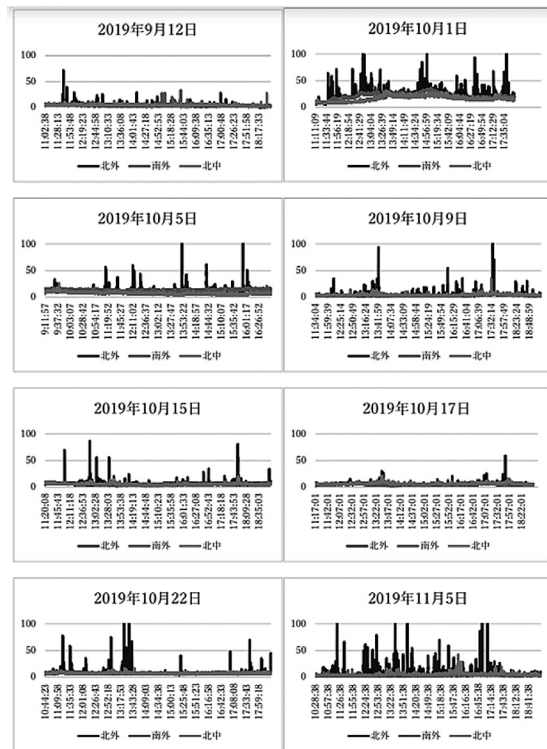


図8. C号館の北側、南外および北中のPM2.5観測値

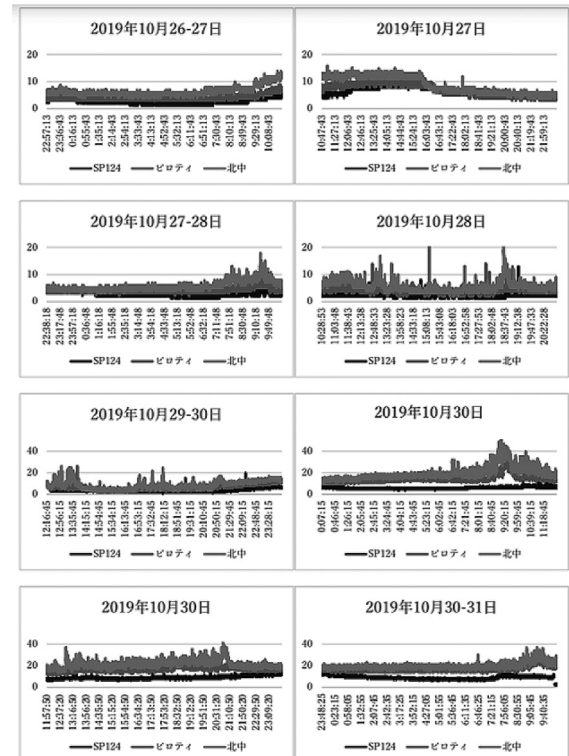


図9. C号館内「SP124」「ピロティ」「北中」でのPM2.5観測値

受動喫煙の防止に向けて

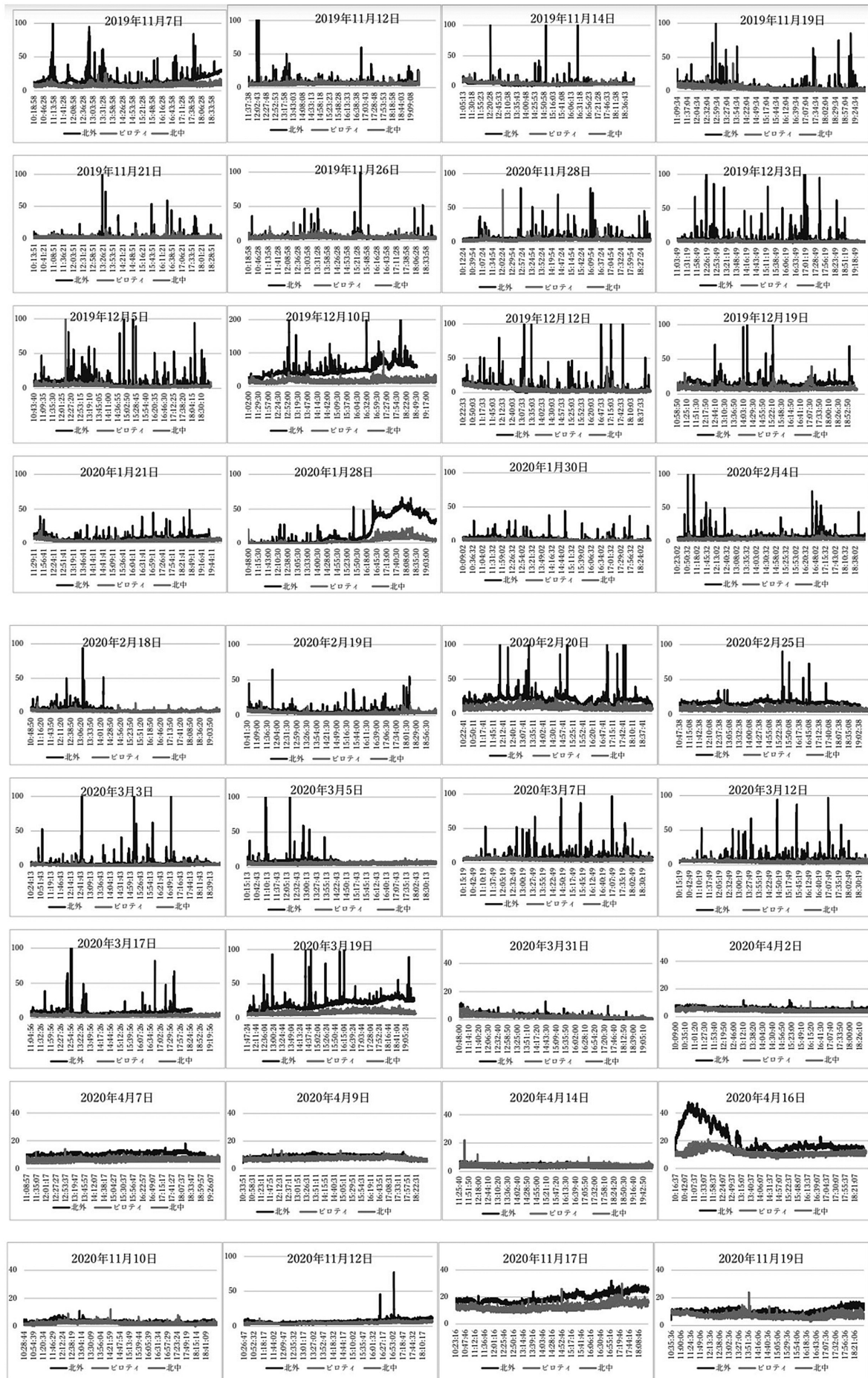


図 10. C号館の北外と北中およびピロティでの PM2.5 観測値



図 11. 喫煙所移動のお知らせ

2019年度まではC号館の北側入口を通るだけでPM2.5に曝露される危険があったが、喫煙所の移動により改善がなされたといえる。しかし、2020年4月以降も年平均の基準値を超えることはあり、完全に喫煙の影響が抑えられたとはいえない。

今回の研究の目的の一つは、PM2.5の観測値を指標として、禁煙支援イベントの効果を検証することであったが、2020年1月以降の新型コロナウイルス感染拡大を受けて対面授業等が制限された結果、イベントを実施することができなかった。またPM2.5の観測値は人流などの影響によっても変化すると考えられ、タバコの煙の影響を受けない、対照と考えた地点でも高くなることもあり、喫煙の指標とすることが難しい場合があった。これらの理由により目的を達するに至らなかった。イベントの実施方法、PM2.5の観測条件等のさらなる検討が必要と考える。

第6章 結論

PM2.5値を5秒ごとに観測した結果、喫煙所の近くでは著しいピークが観察され、タバコの煙がPM2.5の上昇を引き起こすことが示された。薬学部の研究室のあるC号館の北側出入口の付近では、喫煙所付近と同等のピークが見られることがあり、タバコの煙が流れてきていると考えられた。またC号館北側出入口の中は、教員室などに比べてPM2.5値が高く、喫煙所からの煙の流入が疑われた。2020年4月以降に喫煙所の場所が移動し、その後はC号館北側出入口付近の屋内外のPM2.5値が低下したことから、タバコ煙の影響が減少したと考えられる。しかしながら、影響がなくなったとはいえないため、今後も注視していく必要があると考える。

謝辞

本研究は、2019 年度公益財団法人ひと・健康・未来研究財団助成金交付を受けて遂行されました。この場をお借りして深く御礼を申し上げます。

参考文献

- [1] 大和浩、(2014)、「タバコ煙は PM2.5：全面禁煙化の重要性」、『日小医会報』、47、13-18
- [2] 宮崎雄輔、岩崎祐子、雨谷敬史、砂川陽一、刀坂泰史、高橋裕子、小見山麻紀、長谷川浩二、森本達也、(2018)、「静岡県立大学における浮遊粒子測定に基づく喫煙所の撤去について」、『禁煙科学』、12 (9)、1-5
- [3] 森本泰子、山口孝子、宮川明宏、井上和紀、山崎裕康、(2014)、「大学生への意識調査を通じた喫煙防止教育のあり方に関する一考察」、『教育開発センタージャナル』、6、37-50
- [4] 森本泰子、山口孝子、白川奈津実、山崎裕康、(2021)、「喫煙・受動喫煙のリスクの認知度や大学敷地内禁煙に関する考えと喫煙習慣の関連性」、『禁煙科学』、15 (3)、1-8

編集後記

ここに、教育開発ジャーナル第13号をお届けします。

2022年度は新型コロナウイルス感染症パンデミックの3年目の発刊となりました。高等教育に関する研究成果や実践報告を発信することにより、FD活動の進展に寄与するという本ジャーナルの目的は変わりありません。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の勢いはまだまだ留まる気配を見せず、研究活動が制限される中においても活動の手を止めることなく、多くの先生方からの投稿がありましたことは非常にうれしく思います。

本号では、実践研究1報および実践報告7報の掲載となりました。

本号に貴重な論文を投稿してくださった先生方、査読者として真摯にご協力を賜りました方々に、厚く御礼を申し上げます。

教育開発ジャーナル 編集委員会
