

第 18・19 号
2025 年 3 月

山形大学高等教育研究年報



目 次

第一部

研究論文・事例報告

- 小倉 泰憲 3
キャリア教育における文化理解のための人間関係モデルの提案
- 松坂 暢浩, 山本 美奈子, 藤原 宏司 12
初年次インターンシップにおける事前準備とビジネスマナー指導の
重要性について

第二部

令和5・6年度活動報告

- 令和5年度活動概要 21
- 第25回 基盤教育(FD)ワークショップ 22
- 令和6年度活動概要 41
- 第26回 基盤教育(FD)ワークショップ 42

巻末

- 『山形大学高等教育研究年報』投稿規程 61

第一部

研究論文・事例報告

キャリア教育における文化理解のための人間関係モデルの提案

小倉泰憲（山形大学 学術研究院（理学部 主担当））

1. 問題意識

キャリア教育を行う場合、その理論や考え方は欧米から来たものが多い。この際、理論をそのまま用いることができず、欧米の文化と日本文化の違いを考慮に入れなければならない場合が多々ある。

たとえば、欧米社会における「個人」は自立・自律していることが前提となっているが、日本社会では未だ十分に自立・自律できていないことが問題になっている。また「権利」については、「権利・権利と主張するものではない」という言い方をする人も存在する。このほか「契約」については、ビジネス的な契約を除き、日々の生活では重要視されないことが多い。しかし、「個人」や「権利」「契約」といった概念は民主主義の根幹をなすものであり、キャリアを考える上での基本的でもある。つまり、根本的な所で理論の立脚点が大きくずれている。

こうした文化差を考慮しようとする、文化心理学、文化人類学、民俗学、社会学、社会心理学、歴史学、言語学、宗教学など、その分野は多岐にわたるであろう。一人でこれらを一通り習得することは容易ではない。しかし、何もしないままだと、欧米の理論が日本でそのまま適用できるのかどうかを吟味しないままに用いる危険性もある。

こうしたことから、キャリア教育をしていく上で必要な文化的特徴や文化差を把握できるようなツールが求められる。

2. 目的

欧米と日本の文化を理解し、文化差を検討するためのモデル（ツール）を提案することが本稿の目的である。ここで想定するモデルはフレーム（枠組み）であり、文化を全て説明できるものではない。このフレームに各自が様々な知見を加える（学習することにより文化を幅広く理解することを狙いとして

3. 文化的指向性

これまでのキャリア理論の多くは、人と仕事のマッチングやモチベーション、職業観、コミュニケーションスキルなど、「人」に関わるものが多い。そこで、「人」や「人間関係」に関する文化的特徴・文化差を把握できるようなツールの実現が望まれる。

日本社会の文化を考える際、阿部謹也が強調した「世間」の視点が参考になる（小倉, 2020）。ここには「人」や「人間関係」に関する知見が数多くある。ところが、多くは実生活の中に見られることを集めたものであり、「とにかくそういうものだ」という類が多い。この結果、西洋と日本の文化差を検討するというような応用には適用しにくい。

一方、文化について考える際、文化的指向性（cultural orientation）という概念がある。これは文化哲学者であるトマス・カスリスが提唱した考え方である（カスリス, 2024）。ここでの指向性とは「指向するもの」、「方向づけるもの」という意味を有する。カスリスによると文化的指向性は文化のパターンであり、インティマシーとインテグリティの二つの指向性で把握できる。

インティマシーは多義的な言葉であるが、「親密」「ほのめかし」「居心地の良さ」というような意味を有する。インテグリティも多義的な言葉であり、「無矛盾」「一貫性」「誠実」「純粋」といった意味を有する。そして、どの文化にもこれら二つの指向性が存在するが、どちらが強調されるのかで文化的な差異が生じる。

カスリスの考え方は、西洋や東洋などの様々な文化を把握する際、インティマシーとインテグリティの二つを把握すればよいことになる。非常にシンプルであるが、「人」や「人間関係」に対しても適用できる。そこで、以下ではカスリスの考え方を出発点として検討を進めることとした。

4. 内的関係と外的関係

インティマシーとインテグリティーを考える際、カスリスは相互に関連しているもの同士の関係として内的関係と外的関係を示した。

内的関係は図 1 で示される。 a や b は「相互に関連しているもの」を表す。具体的には人や物、知、状況などであり、相互に何らかの関連を有するものであれば適用できる。一方、 R は「関係」を表す。

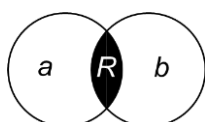


図 1. 内的関係

a や b は相互に関連しているもの（人や物、知、状況など）。 R は関係を表す。トマス・カスリス『インティマシーあるいはインテグリティー：哲学と文化的差異 新装版』衣笠正晃訳、高田康成解説、法政大学出版局、2024 年、54 頁に掲載の図 8 を元に作成。

本稿では a や b として「人」を当てはめる。この場合、「 a さんと b さんの関係は R で示される」ということになる。内的関係の場合の R は、二人だけの秘密など、 a と b がそれぞれが互いに共有しているもので成り立つ関係である。秘密を共有している同士、親密な関係（インティマシーな関係）を築けるということの意味する。

外的関係は図 2 で示される。この図においても a 及び b には「人」を当てはめる。 a と b は重なる部分はなく、両者を結びつけるのはそれぞれの外にある R である。 R の典型例は「契約」である。これは両者の外にあり、文字で表現されるなど、他者からも見える形で表現される。

一つの文化にはインティマシーとインテグリティーの両方が混在しているが、インティマシーは内的関係を強調し、インテグリティーは外的関係を強調するものである。

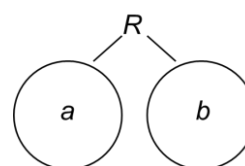


図 2. 外的関係

トマス・カスリス『インティマシーあるいはインテグリティー：哲学と文化的差異 新装版』衣笠正晃訳、高田康成解説、法政大学出版局、2024 年、54 頁に掲載の図 9 を元に作成。

5. フラクタル的な関係

文化にはフラクタル的な関係性があるという指摘が、カスリスのもう一つの重要な指摘である。

ある微小な部分に内的関係が見られる場合、全体的にも内的関係のパターンが見られるということを意味する。これはインティマシー優位な文化を表現するものであるが、全体的な視点で表現すると図 3 のようになる。

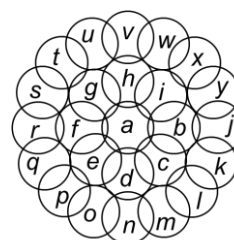


図 3. インティマシーの全体パラダイム

トマス・カスリス『インティマシーあるいはインテグリティー：哲学と文化的差異 新装版』衣笠正晃訳、高田康成解説、法政大学出版局、2024 年、145 頁に掲載の図 30 を元に作成。

図 3 は、中心にある a の周りに複数の人が少しずつ重なるように表現されている。重なりがあるという点で図 1 と同じパターンが見られる。

次に、ある部分に外的関係が見られるのであれば、全体的にも外的関係のパターンが見られることになる。これはインテグリティー優位な文化を表現するものであるが、全体的な視点で表現すると図 4 のようになる。この場合、図 2 と同様に一人ひとり独立であり、関係 R で互いに結びつけられている。

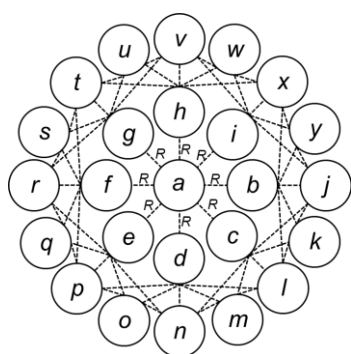


図4. インテグリティの全体パラダイム

トマス・カスリス『インティマシーあるいはインテグリティ：哲学と文化的差異 新装版』衣笠正晃訳，高田康成解説，法政大学出版局，2024年，135頁に掲載の図27を元に作成。

6. 超個体という概念の導入

以上、カスリスの考え方の概要を説明した。これは文化を哲学的にらえるための汎用的で抽象度の高いモデルであり、「人」や「人間関係」を説明するモデルとしても使える。

カスリスによると日本文化は内的関係が強調されるものであり、インティマシー優位な文化である。つまり、図3のパラダイムを用いれば日本文化を扱うことができる。しかし、日本では「個」の確立が十分でないにもかかわらず、図3は中央に「個」があることを想定している。つまり、このままでは支障が出る。

さらに、日本文化には互いに気配りして助け合う習慣があり、これに関連して「人に迷惑をかけてはいけない」というマナーが存在する。こうしたことは、図3のような表現から直ちに導くことは難しい。

このようなことから、日本の文化を「人」や「人間関係」の側面から考えるためには何らかの工夫が必要になる。

現代の文化は複雑なものになっているが、歴史的にさかのぼるとシンプルなものがあったはずである。そこで日本文化のルーツとも言える文化パターンを探ることとした。そこで着目したのは今西錦司が提唱した超個体という概念である（今西，1951，114頁）。

生態・人類学者の今西錦司は超個体という概念を提唱した。超個体とは、『一つのコロニー全体が他の動物の個体と同位になるとしたもの』（八杉ら，1996）である。なお、コロニーとは同じ種類の生物の群れのことである。

今西は、立って歩く姿勢や一夫一婦制という点に着目した場合、ゴリラやチンパンジーよりもテナガザルが人間に近いと指摘している（今西，1951，163頁）。このテナガザルは群れ生活をするが、群れを作らずに一匹でも生活できる能力（単独生活能力）をそなえている。しかし、病気やケガ等で動けなくなったものを群れの仲間が助ける事はないため、単独生活能力があっても必ずしも有利だとは言えない。

人間はテナガザルと似ているが、最も大きな相違点は単独生活能力を放棄し、超個体のスタイルになった点である。今西（1951，160頁）は新しい家族生活に関して次のように言っている。

オスとメスが単独生活能力をもった者として、お互いに独立した個体という立場から、より集まってつくっていた群れ生活が、その成員間に一種の超個体的個体関係を成立させることによって、はじめて到達した新しい家族生活であって、その超個体的個体関係の成立が、すなわち人間的な、家計的家族の成立に他ならない、と考えるのである。

ここでは原文の旧字体（單獨，個體等）を新字体に変換し、♂と♀はオスとメスに変えてある。また、今西は超個体的個体と表現しているが、これは超個体と同じである。

今西氏の説によると、人類の祖先は「家族」を最小単位とし、母親は家事・育児、父親は外に出て食料調達をするようになった。そしてこれを「人間的な家族」あるいは「家計的な家族」と呼んだ。これは単なる役割分担ではない。第1に、個体の最小単位が「家」（家族）になったため、「個」が無くなった。第2に、単独生活能力を放棄したため、母親は食料調達ができず、父親は家事・育児ができない存在になった。

以上のことから、日本文化を考える際、内的関係としては超個体の関係を適用することが考えられる。フラクタル構造があると考え、日本文化を形成する「人」と「人間関係」の最小単位は「家」であり、これが複数集まって構成される集団もまた超個体の関係性を有すると考えられる。

7. 絆の人間関係モデル

内的関係は図1で表されるものであった。この図に基づいて人と人との関係を考えようとした時、実際の人間は重なることができないので、重なる部分 R の扱いが問題となる。内的関係における R は、親密な関係を作るために二人が共有するもの「何か」であった。日本文化に関して、この「何か」に該当するもの考えるために、日本語で多用される言葉に着目してみる。

日本では古くから人と人との関係性を表す言葉として「人と人との結びつき」というように「結」という字を含む表現がある。家と家とのつながりに関しては「縁を結ぶ」とか「結婚」、「結納」などの表現がある。

さらに、福井県大野市や岐阜県と富山県にまたがる白川郷、長野県飯田市、奄美大島、沖縄など、日本には各地に助け合いの精神である「^{ゆい}結」がある。

以上のことから、日本文化では人と人との関係性に関して、目に見えない糸や紐、縄で結ぶという表現が豊富だと考えられる。近年では東日本大震災以降、「絆」という表現が広まったが、これも目に見えない紐でつながることを意味している。

このことを踏まえ、カスリスの内的関係の図を日本文化向けに変更することとした。これを絆の関係と呼ぶこととし、図5に示した。絆の関係の基本は互いの気配りと助け合いの関係である。互いに相手の様子を気使い、必要に応じて助けるというものである。助け合いの内容としては、何かを手伝ったら、自分も相手に手伝える。また、何かをもらったら自分も相手にお返しをする。こうした恩返しの関係が基本になる。

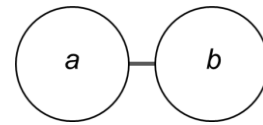


図5. 絆の関係

a と b は目に見えない紐で結ばれている。

また、相互に助け合うためには、助けられる側になった際、相手に「委ねる」が必要になる。何も委ねないままだと助けてもらう事が出来ないからである。

図5の表現を用いた場合、4人家族を例として取り上げると、図6のようになる。図において、小さな○は一人の人間を表す。4人家族の場合は4つの○が存在するが、これらは互いに目に見えない紐で結ばれる。そして、家が最小単位なので全体を大きな○で囲んでいる。

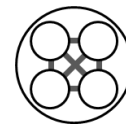


図6. 4人家族の場合

内側の○は一人の人間を表す。4人家族の場合は4つの○が互いに目に見えない紐で結ばれる。家が最小単位なので全体を大きな○で囲んでいる。

全体は、これを最小単位とするフラクタル構造になるので、複数の家族が集まった場合の例として図7のように表現できる。血縁集団はこのような構造となる。

ここでの例は4の倍数となっているが、実際の家族は4人だけではない。3人家族の場合もあれば5人家族の場合もある。家族数も4世帯とは限らない。重要なのは「超個体という形式が部分的にも全体的にも見られる」という点である。

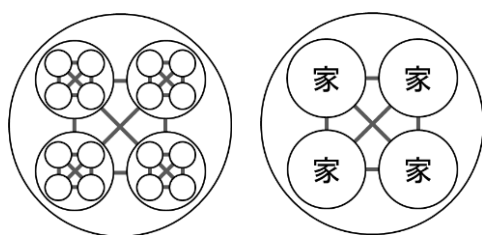


図7. 複数家族の場合

4人家族が4世帯集まると左の図のようになる。これを「家」を最小単位とする形で表現すると右の図のようになる。

さらに、村のような形の場合、血縁集団だけではなく非血縁集団とも結びつきを持つようになる。これは図8のような大きな超個体の集団となる。これを本稿では「絆の人間関係モデル」とした。集落単位で「結」の助け合いが行われるのは、このような集団だと言える。なお、小倉（2022）は「個」を最小単位としたものとして「絆モデル」を提案した。このモデルを修正し、「家」を最小単位としたものが図8のモデルである。

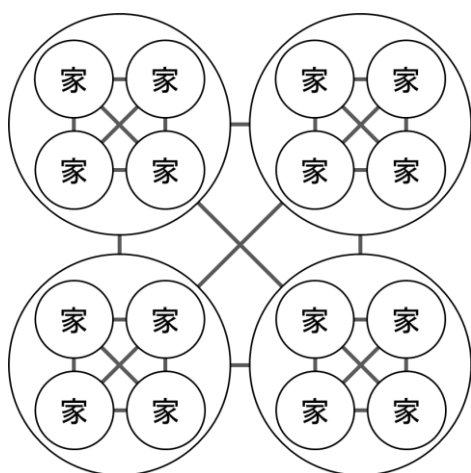


図8. 絆の人間関係モデル

この図は4世帯がさらに4つ集まった例である。「家」を単位とし、絆で結びあった集団である。

図8のようなモデルを想定すると、日本における文化的指向性の特徴は、互いに目に見えない紐で結びあった集団だということになる。このような集団では、皆が結ばれているのであるから一人だけ自分

勝手な行動をすることは他者に迷惑をかけることになる。そこで「人に迷惑をかけてはいけない」というマナーがとても重要になったと考えられる。

以上で日本文化の特徴を検討する土台ができた。次に、キャリアの概念が出てきた西洋文化について検討する。

8. 防壁の人間関係モデル

1) 都市の出現

人類はアフリカから各地に広まっていったが、当初は絆の人間関係モデルのみだった。実際、中世の時代までは西洋にも絆の人間関係があった（阿部，2001）。ところが、この頃、急速に都市が出現したことと、キリスト教の普及に伴い、ヨーロッパでは絆の関係性が無くなっていった。以下でこの変化の過程を説明する。

11世紀から12世紀頃になると西洋各地に都市が作られ、多くの人びとがそこで暮らすようになった。その第一の理由は農業技術の大きな進歩による急激な人口増加だと考えられている（阿部，1986）。農業など、長男が後を継ぐことが多かったこともあり、居場所がなくなった人々は都市に移り住んだ。

第二の理由は、他国からの侵略への対処が最優先事項だったことである。このため、周囲に城壁を巡らせた都市が数多く出現した。

2) 心理的な城壁（防壁）

こうして多くの人々が城壁の中で暮らすようになり、安全な暮らしが得られるようになった。一方、民主主義が徐々に形成され、宗教としてはキリスト教が広まった。これらは都市の中に住む人々の秩序を正す働きがあった。人々は法律を守り、宗教上の規律を守ることによって他者から不当な扱いをされず、安全に暮らすことができるようになった。

以上のことから、都市中で暮らす人々に安全をもたらすものとして、物理的な城壁に加え、法律や宗教上の規律といった心理的な城壁もできたのではないかと考えられる。心理的な城壁は都市の内側と外

側を仕切るものであり、防壁（パーティション）である。都市の内側に住む人々は図8で示されるが、この外側に心理的な城壁が設けられたと考えられるのである。これは図9で示される。

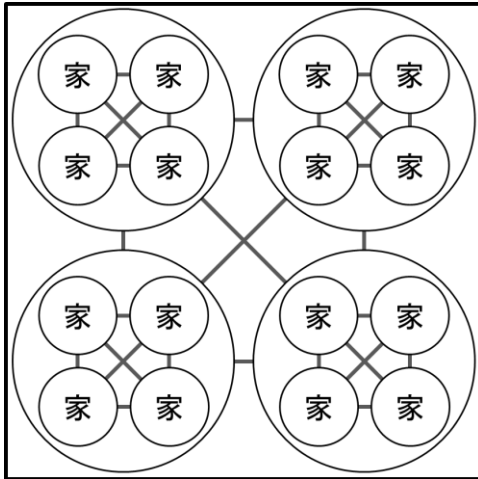


図9. 心理的な城壁

3) 互酬性の否定

都市の中では、富める者が貧しいものに富を分け与えた。しかし、貧しいものは富を返すことができなかったもので、労働などの形で富める者に恩を返した。互酬性（恩返しの関係）があったのである。この結果、贈与者が全体を支配するという私的な支配の構図が出てきた（阿部, 2006a）。

これを放置すると人々は神ではなく富める者を信じるようになることから、キリスト教ではこれを問題視した。そこで、互酬性を否定することとした。この結果、人々を結んでいた絆は断ち切られることとなった。

4) 「個人」の誕生

1215 年、『ヨーロッパ史の中で最も重大な事件』が起きた（阿部, 2006b）。この年、ラテラノ公会議が開催され、『成人は男女を問わず少なくとも年に一度は告解をしなければならないことが定められた』（阿部, 2012）。

この結果、人々は告解の場で1年間に犯した罪を告白しなければなくなった。それまでは、集団で生活してきたため、善悪の判断は集団で決められてき

たが、自分一人で考えることが求められるようになったのである。これが自分の内面をみつめるという行為につながり、自分で物事を判断する自律した「個人」が誕生した。

このことは大きな意味を有する。超個体の生活の場合、社会の最小単位は「家」であったが、これが「個人」になったということである。これは図9から図10のような変化で示される。

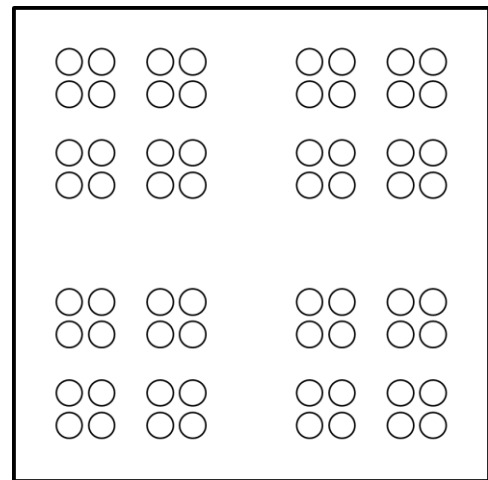


図10. 「個人」の誕生

5) 権利の獲得

図10の外側にある枠は法律や宗教上の規律などであり、これを守ることによって自分を守ることができた。フラクタル構造があるとする、全体のパターンが部分の構造にも見られるはずである。従って、小集団を守る防壁があり、その中に「個人」を守る防壁があるはずである。

個人を守る防壁の基本は「権利」であろう。これは民主主義の社会の中で長い歴史を経て徐々に形成された。一人ひとりの権利は年齢や外見、障害の有無などに関係なく、皆同じである。つまり、同じ権利を有するということは、その中の人は多様であるということの意味する。以上のことをまとめると図11のように表せる。これを「防壁の人間関係モデル」と呼ぶこととした。

図では、一人ひとりが多様であることを○の大小

で表現している。

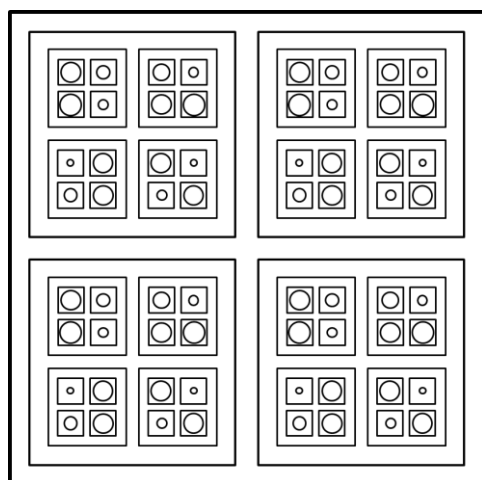


図 11. 防壁の人間関係モデル

9. 考察

ここまで、絆の人間関係モデルと防壁の人間関係モデルを提案した。以下ではこれらのモデルが成り立つと仮定して幾つかの考察を行う。

1) 「外的関係」との対応

最初に、カスリスの「外的関係」について考察する。外的関係は図 2 で示されるものであった。防壁の人間関係モデルにも外的関係に相当するものが見られるはずである。それは、図 11 の中から最小単位である二人の「個人」に目を向ければよい。それぞれ防壁をまとっていることから図 12 のように表現できる。

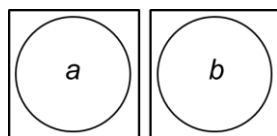


図 12. 防壁の人間関係モデルから導かれた外的関係

2) 絆の人間関係モデルに関する考察

図 8 で示される絆の人間関係モデルでは互いに絆で結びあうという点が基本となる。これを実現するためには、互いに気配りし、助け合うことが必要に

なる。さらに、絆の人間関係モデルにおける最小単位は「家」である。これは西洋的な観点での「個」が無いということを表現している。

このような集団は、天変地異への対処に有利であり、古くからの人類のあり方の基本だったと考えられる。現在も地震や台風、大雨などで被災した人たちが避難所に集まることが多い。そこでは、自分勝手な行動をして人に迷惑をかけることはせず、互いに助け合う空気が生じやすい。

なお、この「空気」に関しては、見田ら（1994）の次の記述が示唆深い。

「気」は、個体の内部状態の知覚を中心に構成される個人的な「場」だけでなく、他者の「気持ち」や「関心」についての知覚も織り込んで構成される社会的・対人的な「場」の記述にも用いられる。いわゆる「人と人との間」で現象する超個体的な心理の「場」に対する日本人独特のセンシティブィティを理解する鍵が、この対人場面をめぐる「気」の用語法の豊かさのなかにある、と言えよう。

ここでの「気」は、現代では「空気」に該当すると思われる。そうであれば、絆で結びあった超個体の集団は、その背景に空気があるという見方もできる。

3) 防壁の人間関係モデルに関する考察

防壁の人間関係モデルの特徴は、図 12 の関係で捉えると分かりやすい。この図は、 a という「個」と、 b という「個」が独立して存在することを表している。それぞれ、「権利」という鎧（防壁）をまとい、互いのプライバシーに踏み込むことを拒絶する。この関係性では、自分の身を相手に委ねることはせず、「個人」として能動的に動く。他者との関係性は「契約」などの外部にあるものを通して成立する。

キャリア教育で取り上げられる理論の多くは防壁の人間関係モデルの世界から来たものである。絆の人間関係モデルと防壁の人間関係モデルを想定すると、キャリア教育の導入において次のことが分かる。

すなわち、現状は、西洋的な「個人」の概念が希薄な文化に「個人」が確立されていることを前提とした理論を導入しようとしているということである。

「権利」や「契約」に関しても、この概念が浸透していない文化に浸透させようとしていることになる。こうしたことを十分に踏まえて教育しなければならないことになる。

10. 結論

本稿では、「人」及び「人間関係」を中心とした文化を把握することを目的としてモデル作成を通じた思考実験を行った。この際、文化哲学の立場からのカスリスの知見を用いた。今回の検討結果をまとめると次のようになる。

古くは超個体の性質を有する絆の人間関係モデルの文化があった。これは天変地異を乗り越える際に有利な形態であった。日本文化は、このモデルの特徴が現代まで継承され、互いに気配りし、助け合うという文化となった。ここに見られるのは自然に抗うのではなく、自然に身を委ねるという姿勢である。超個体を形成するためには互いに身を委ねることが必須となるが、総じて「委ねる」という特徴が基本にあると言える。

一方、中世ヨーロッパでは外敵からの脅威に対抗する手段として都市の周囲に城壁が「構築」されるようになった。この「構築」という行為は自然に抗うものであり、能動的でもある。これ以来、ヨーロッパではさまざまなものを「構築」するようになった。防御手段の壁だけではなく、万民に共通となる法律や宗教上の規律を構築した。これを守る限り、誰からも不当な扱いをされることがなくなった。これは心理的な防壁でもある。

ヨーロッパにおけるもう一つの大きな出来事は、キリスト教が告解を定めたことであった。これにより、互酬性が否定され、かつ、自分の内面と向き合うようになった。この結果、超個体の基本であった絆（互いに気配りし、助け合うもの）が切られ、「個人」が誕生することとなった。そして「個人」

どうしの関係は「契約」を基本とするものになった。

これ以降、社会を構成する最小単位は「個人」になった。そして、ヨーロッパの多くの国では、長い年月をかけ、民主主義の社会が構築されてきた。その基本は防壁の構築だった。代表的なものとして個人を守るものとして「権利（人権）」を構築した。

近代科学はヨーロッパを起点として広まったが、基本は物事を細分化することであった。つまり、細分化するための壁を作ることだった。

こうして、民主主義と近代科学は世界中へ大きな影響を及ぼすようになったが、総じて「構築する」という特徴が基本にあると言える。

最後にキャリア教育に関してまとめておく。キャリアという概念をはじめとする「個人」や「権利」「契約」といった重要概念を理解するために防壁の人間関係モデルが役に立つ。こうした文化的な側面での理解が無いと知らず知らずのうちに日本的などらえ方をしてしまい、間違った解釈をしかねない。

一方、日本文化の特徴は、絆の人間関係モデルで簡潔に把握することが可能となる。キャリア教育を推進する上で西洋と同じ点、違う点を明確に整理し、必要に応じて日本文化になじみの良い形で示すことが可能となる。絆の人間関係モデルと防壁の人間関係モデルはこのような使い方をするとときに役立つであろう。

引用文献

- 阿部謹也 1986 『中世の星の下で』筑摩書房, 259 頁.
- 阿部謹也 1997 『「教養」とは何か』講談社, 53 頁.
- 阿部謹也 2001 『学問と「世間」』岩波書店, 22 頁.
- 阿部謹也 2006a 『近代化と世間』朝日新聞出版, 23-24 頁.
- 阿部謹也 2006b 『ヨーロッパを見る視角』岩波書店, 104 頁.
- 阿部謹也 2012 『西洋中世の罪と罰』講談社, 214 頁.

今西錦司 1951 『人間以前の社会』岩波書店.

小倉泰憲 2020 『主な「世間」の見解整理と社会
構成主義の視点からの考察』山形大学高等教育
研究年報:山形大学高等教育研究企画センター紀
要 (14), 14~23 頁.

小倉泰憲 2022 『絆モデルと城壁モデル』日本
世間学会ほか『世間の学 2022 VOL. 6』, 3~25 頁.

トマス・カスリス著, 衣笠正晃訳, 高田康成解説
2024 年 『インティマシーあるいはインテグリ
ティー: 哲学と文化的差異 新装版』法政大学出
版局, 17 頁.

八杉龍一・小関治男・古谷雅樹・日高隆編 1996 『岩
波 生物学辞典 第4版』岩波書店, 921 頁.

見田宗介・栗原彬・田中義久編 1994 [縮尺版]
社会学事典, 176 頁.

初年次インターンシップにおける事前準備と ビジネスマナー指導の重要性について

松坂暢浩¹⁾・山本美奈子¹⁾・藤原宏司²⁾

1) 山形大学 学術研究院 (学士課程基盤教育院 主担当)、2) 山形大学 学術研究院 (教育推進機構 主担当)

1. はじめに

本研究では、大学1年生を対象とした初年次インターンシップ参加前の事前準備に着目する。学生が、事前学習用に独自開発したビジネスマナーの指導プログラムで学んだ内容を、インターンシップでどのように実践したか、インターンシップ期間中のモニタリングを通して明らかにすることを目的とする。

インターンシップは、学生が在学中に、自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことと定義されている (文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 1997 ; 2014 ; 2015)。そして、学校から職場・社会への円滑な移行への手段のひとつとして位置づけられている。インターンシップに参加する学生は、大学3年生が最も多いが、近年では、大学1、2年生の低学年を対象とした初年次インターンシップに取り組む大学が増加している (文部科学省, 2016 ; 2023)。初年次からのインターンシップは、学生が早期から将来について考え、社会との接点を持ち、学生自身の成長を促す上で意義があるといえる。

一方で、大学に入学して間もない大学1年生は、アルバイト経験がないことや社会人との接点が少ないため、インターンシップ先での振る舞いやコミュニケーションに不安を抱えている (山本・松坂, 2022)。筆者らが取り組む初年次インターンシップにおいて、参加学生に対する事前アンケート調査では、ビジネスマナーに対する不安が強かった。具体的には、社会人に対する敬語や言葉遣い、電話対応のマナーなどが未経験のため、自身の行動が失礼にあたりたくないか、不快感を与えないか不安を感じていた。

このようなビジネスマナーに強い不安を抱える学生は、インターンシップ先で、どのように振る舞えば良いか迷い、社員とのコミュニケーションが取れず、積極的に行動できていない可能性がある。筆者らが受入企業と意見交換を行った際には、学生の声が小さく元気がない印象で、受け身の姿勢でもあったとの指摘があり、もっと積極的に行動してほしいとの要望があった。これら学生と受入企業の間にある課題を解消するために、事前学習でのビジネスマナー指導を通じて、学生の不安を解消し、インターンシップ先での積極的な行動を促すことができないだろうか。

現在、多くの大学では、事前学習でビジネスマナーに取り組んでいる。事前学習で実施するビジネスマナー指導は、社会人1年目などの新人研修の内容がベースであり、実務経験者である教員が担当する事例 (中里, 2013) もあるが、主に外部に委託するケース (深津, 2012) が多い。井上 (2019) は、事前学習のビジネスマナー指導だけでは、学生が働くうえで必要になるビジネスマナーを完璧に身に付けることは難しく、新人研修並みに指導することが重要ではないと指摘している。そのため、学生の特性を踏まえ、そこにインターンシップ受入先からの要望を反映させた上で、必要なプログラムを大学独自に構築させることが必要だと述べている。また、参加後のアンケート結果からは、ビジネスマナーの指導によってインターンシップの参加意欲が高まり、積極性を育むことにつながっていたことを報告している。しかしながら、井上 (2019) の報告では、どの

ようなステップを踏んで事前学習のなかでビジネスマナー指導をしたのか具体的なプログラム内容の記述が少ない。

学生にとって重要なことは、事前学習で学んだビジネスマナーをインターンシップ先で実践し、積極的に行動することである。よって、担当する教員が、インターンシップ期間中に学生の状況や行動を把握し、適切なフィードバックや指導を行うモニタリングが必要である（文部科学省，2017；桑畑，2024）。しかし、多くの大学では、インターンシップ期間中に学生が作成する実習日誌の回収やアンケート調査を参加後に実施している。そのため、インターンシップ期間中に適切なタイミングで学生に働きかけることができず、アンケートの分析結果を学生指導に活かせるのは、早くても翌年になることが想定される。

そこで本研究では、学生および受入企業のニーズを踏まえ、事前学習用にビジネスマナーの指導プログラムを開発した。また、インターンシップ期間における学生には、実習日誌を毎日記述させ、行動把握と教員からのフィードバックを共有できるプラットフォームとして、WEBで同時に編集できるオンラインシプレッドシートを活用した。

なお、本研究におけるビジネスマナーとは、インターンシップに参加する上で最低限必要な言葉遣いや電話対応を含む、社会人としての基本的な振る舞いと定義する。

2. 初年次インターンシップのスケジュール

本研究で取り上げる初年次インターンシップは、東北地方の国立A大学で大学1年生を対象に教養科目の授業（選択必修）として行われている。授業の到達目標は、インターンシップ体験を踏まえて、「働くとは何か」および「中小企業の魅力とは何か」について説明できることである。受入企業は、A県の

中小企業家同友会に依頼し、2023年度は、26社が1社1名ずつ学生を受け入れた。受入企業の規模は、社員数300名未満の中小企業であり、業種は、製造業やサービス業、情報通信業、運輸業など幅広い。

授業スケジュールは、松坂・山本（2019）を参考に次の内容で進めた。4月から7月までの期間に事前学習として、履歴書の作成やビジネスマナーの説明と練習、インターンシップ先の企業研究などを行った。その後、8月上旬に受入企業への事前訪問を経て、9月上旬から9月中旬の期間に、3日間インターンシップへ参加した。事後学習として、9月下旬に受入企業を招き、成果報告会を実施した。

3. 事前学習におけるビジネスマナーの指導

前述の通り、学生が強い不安を感じているのは、ビジネスマナーについてであった。よって、事前学習の中で、座学だけでなく、グループワークを基本として、ビジネスマナーの理解を促すアクティビティを取り入れた全3回のプログラム（1回90分）を開発した。概要は、表1の通りである。

ビジネスマナーの指導内容は、まず始めに、社会人として仕事を円滑に進める上で必要な「報告」「連絡」「相談」（ほう・れん・そう）の重要性を説明し、事前学習だけでなく、インターンシップ先でも徹底するように指導した。次に、学生の不安が最も高かった「言葉遣い（敬語などについて）」「電話対応（事前訪問のアポイントメントを取る際の電話掛け）」「事前訪問（訪問から面談までの流れ）」の3点を中心に、過去の事例を基にペアワークを行った。その後、お互いにフィードバックすることで、掘り下げて考え、理解が深まるように設計した。

毎授業後の課題では、学習内容の振り返りと併せて疑問や質問を受け付け、次の授業で回答を履修者全員に共有した。また、それらをQ&A一覧にまとめ、学生が再度確認できるようにした。

表1. ビジネスマナーのプログラム概要

実施回	学習目標	内容	学生に提出させる課題
1回目	・ビジネスマナーの基本を学び、理解できた点と今後の課題を自分の言葉で説明できる。 ・授業で学んだビジネスマナーを普段の生活のなかで意識して実践することができる。	・社会人として仕事を円滑に進める上で必要な「報告」「連絡」「相談」（ほう・れん・そう）の重要性を説明し、徹底するように指導。 ・教科書（古閑・牛山,2023）のビジネスマナーに関する箇所を読み、関連するワークシートに取り組む個人ワーク。 ・個人ワークに取り組んで感じた疑問やさらに詳しく知りたい点などについて考えるグループワーク。	1.本日学習したビジネスマナーについての学びや気づきは何か。 2.本日の学びを、どのようにインターンシップで生かしていきたいか。 3.ビジネスマナーについて、さらに知りたい点があれば記入してください。 ※1と2は必須。字数は200～400字。
2回目		・前回の授業で寄せられたビジネスマナーに関する疑問や質問に関する回答を説明。 ・敬語を含む「言葉遣い」や「クッション言葉」についての説明と疑問やさらに詳しく知りたい点などについて考えるグループワーク。 ・「電話対応」の流れ（受入企業に電話をかけて、事前訪問の日時を決定する）を説明。 ・「電話対応」（事前訪問の日程調整）の練習①：テンプレート（定型文）を基に、学生役と受入企業の担当者役に分かれてのペアワーク。 ・ペアワークの振り返りと改善点を考えるグループワーク。	
3回目		・前回の授業で寄せられたビジネスマナーに関する疑問や質問に関する回答を説明。 ・「電話対応」（事前訪問の日程調整）の練習②：前回の練習を踏まえて、再度テンプレート（定型文）を基に、学生役と受入企業の担当者役に分かれてのペアワーク。 ・「事前訪問」の目的の説明と受入企業の場所と移動経路の確認。 ・「事前訪問」に必要なビジネスマナーの説明（当日の服装、挨拶のポイント、相手の話を聞く際の態度やメモを取りながら話を聞く際のポイント、非言語的コミュニケーションの注意点など）と疑問やさらに詳しく知りたい点などについて考えるグループワーク。 ・事前訪問時の面談練習①：学生役と受入企業役に分かれてのペアワーク。※2回目の練習は事前訪問直前に実施。 ・ペアワークの振り返りと改善点を考えるグループワーク。	

表2. オンラインスプレッドシートの概要（記入例）

●月●日（●曜日）			（●）日目
時間	実働時間(分)	部署	実習・職務の内容
9:00～10:00	60	●●部	朝礼、挨拶練習、業務連絡 朝礼で自己紹介をしました。業務連絡では、1日の流れを説明いただきました。
10:00～12:00	120	●●部	会社概要説明 〇〇社長より会社概要および経営指針について説明いただきました。
13:00～16:30	210	●●部	事務所施設見学と業務体験 まず〇〇課長から、業務説明をいただきました。その後、△△の会議準備のためにデータ整理を行いました。
16:30～17:00	30		振り返り 業務報告書の作成を行いました。
本日の自己評価と理由			
4：とてもよく取り組めた 3：よく取り組めた 2：あまり取り組めなかった 1：全然取り組めなかった			自己評価：3番 理由：本日目標としていた・・・ができたので良かったのですが、・・・は改善が必要だと感じたからです。特に・・・。
振り返りと成果・課題について			
業務内容の説明では、〇〇を把握するために、メモをとりながら注意深く説明を聞きました。そのなかで、〇〇を学びました。また、△△の業務では、〇〇課長から〇〇についてアドバイスをいただきました。私は当初〇〇で大丈夫と思っており、〇〇が足りていなかったことに気づきました。明日は改善できるようにしたいです。			
フィードバック			
教員（●●）からのフィードバック 1日目お疲れ様でした。・・・の体験を通して・・・の学びがあったようで良かったです。ただし、・・・を意識すると・・・に関する学びも得られると思います。到達目標で示した・・・を確認し、達成に向けて明日も頑張ってくださいね。			

学習教材（教科書）には、インターンシップで必要なビジネスマナーの説明が豊富に掲載されている書籍（古閑・牛山，2023）を活用した。活用方法は、ビジネスマナーに関するワークシートを活用した個人ワーク、授業後の振り返りや復習の際に使用した。

以下では、「言葉遣い」「電話対応」「事前訪問」に関するビジネスマナーの指導内容と方法の詳細について説明する。

ビジネスマナーの指導前に実施したアンケート調査では、「言葉遣い」のなかでも敬語の使い分けについて、学生が強い不安を感じていた。そのため、敬語を考え過ぎて、消極的なコミュニケーションにならないように、無理に尊敬語や謙譲語を使用せず、丁寧語を使用するように指導した。この点については、受入企業に対するヒアリングで問題ないと確認していることを併せて伝えた。また、受入企業の担当者とのコミュニケーションを取るなかで、頼んだり、断ったりする際にはクッション言葉を使用するように促した。これは、クッションのように衝撃を和らげる言葉を前置きすることで、悪い印象や不快な感情を持たれないようにするために使用される。例えば、学生が受入企業と事前訪問の日程調整をする際に、受入企業から指定された日程に対して「その日は予定があります」とストレートに断るケースがあった。そのため、「大変申し訳ありませんが」とクッション言葉を使用するように事例を基に説明した。なお、これら指導した「言葉遣い」を学生自身が意識して使えているか否かについては、ペアワークで行う「電話対応」と「事前訪問」のトレーニング内で繰り返し確認させた。

本インターンシップは、「事前訪問」を必須としており、学生は受入企業の担当者に連絡し、アポイントメントを取る「電話対応」が必要になる。しかし、学生は、電話で社会人と話す機会がほとんどないこ

とに加え、相手の表情が見えないため、過度に緊張することが予想された。そのため、「電話対応」の指導では、受入企業に電話を掛けて、事前訪問の日時を決定するまでの流れを説明した上で、担当教員が独自に作成した電話を掛ける際のテンプレート（定型文）を基に、学生役と受入企業の担当者役に分かれてペアワークを複数回実施した。また、電話を掛けても担当者が不在の場合や希望する日程での調整ができない場合がある。そこで、過去にあった学生の失敗事例を紹介し、どのように対応すればよいか、グループで考える機会を設けた。

「事前訪問」について、学生は当日の流れがイメージできず、また訪問先への移動手段や訪問時の振る舞いなど様々な点に不安を抱えていた。そのため「事前訪問」の指導では、事前訪問の目的を説明した上で、受入企業の場所と移動経路をネットで調べる時間を設けた。次に、当日の流れを、訪問前、訪問時（面談）、訪問後に分けて、押さえておくべきポイントを解説した。その上で、訪問先の経営者や担当者との面談の練習をロールプレイング形式で行った。併せて、当日の服装、挨拶のポイント、相手の話を聞く際の態度やメモを取りながら話を聞くこと、非言語的コミュニケーションの注意点（ペン回しや腕組・足組など）について指導した。これらの内容は、インターンシップ期間中にも必要なビジネスマナーであることを加えて伝えた。

また、インターンシップ中に遭遇する場面を想定した上記複数回のトレーニングには、初年次インターンシップ参加経験のある学生が「ピアメンター」として加わり、参加学生のサポートを行っている。この「ピアメンター」によるインターンシップ経験の共有やフォローにより、ビジネスマナーの理解がより深まるよう考慮した。

4. インターンシップ期間中のモニタリング

インターンシップ期間中のモニタリングには、学生が記載する紙の実習日誌からWEBで同時に編集できるオンラインスプレッドシート（Google スプレッドシート）を活用した（表2）。

学生は、インターンシップの期間中、オンラインスプレッドシートに毎日のスケジュール、実習の内容、取り組みに対する自己評価（4件法）とその理由、振り返りと今後の課題について入力する。入力された内容については、当日中に教員が確認し、具体的なフィードバックを記入する形をとった。

教員による学生指導は、オンラインスプレッドシートに記入されている自己評価の点数および自己評価の理由、振り返りと課題のコメントを確認した上で、過去の指導経験を踏まえ、以下のフィードバックを行った。1 日目は、初日に力を入れて活動した点を評価し、翌日からの活動で意識してほしい点をアドバイスした。また、授業の到達目標を確認させ、達成に向けて行動するように促した。2 日目は、前日より改善された点を具体的に評価した上で、さらに意識してほしい点などをアドバイスした。最終日の3 日目は、3 日間の取り組みを肯定的に評価した上で、インターンシップでの学びを整理した上で成果報告会の準備をするように指導した。

5. 検証方法

2023 年前期に本インターンシップの授業を履修した学生を対象にした。

事前学習におけるビジネスマナーの指導に関する検証には、(1) ビジネスマナー指導前後の不安に関するアンケート調査および(2) インターンシップ参加後に実施したアンケート調査の結果を確認した。(1) では、学生のビジネスマナーに対する不安度を「とても不安である」から「全然不安がない」の5件法で尋ね、理由を自由記述にて回答を求めた。(2) では、事前学習の満足度を「大変満足している」から

「全然満足していない」の5件法で尋ね、理由を自由記述にて求めた。

モニタリングの検証には、学生がインターンシップ期間中にオンラインスプレッドシートに入力した自己評価と理由を確認した。学生の自己評価は、「とてもよく取り組めた」から「まったく取り組めなかった」の4件法で尋ね、理由を自由記述にて求めた。

なお、調査の協力に対する学生への倫理的配慮として、調査は研究および授業改善にのみ活用することを伝え、不利益を被らないこと、個人情報特定されない形で処理し、授業終了後に分析を実施することを口頭で説明した。

6. 結果と考察

1) 事前学習におけるビジネスマナーの指導に関する検証結果と考察

ビジネスマナー指導前後の不安に関するアンケート調査結果は、表3の通りである。回答のあった23名のビジネスマナー指導前後を比較した結果、不安度（「とても不安がある」と「不安がある」の合計割合）が指導前91.3%に対し、指導後は47.8%に軽減していた。指導後の不安に関する理由の自由記述には、「以前までは不安がかなりあったが毎週のビジネスマナー講座を通してインターンの間に起きることを事前に何度もシミュレーションをすることで不安感がなくなってきた。」「授業を通してたくさんの人と実践形式で会話することで、だんだんと不安がなくなってきた。」など、複数回のトレーニングが不安軽減につながっていたことが確認された（表4）。一方で、「どちらともいえない」と回答した学生は11名（47.8%）おり、練習通りにインターンシップ先で実践できるか不安を抱えていた。この点については、事前学習の限界もあるが、大学生活のなかで意識して実践するように促すなどの働きかけが必要である。

表3. 事前学習におけるビジネスマナー指導前後の不安に関する結果

項目	ビジネスマナー指導前		ビジネスマナー指導後	
	回答者（人）	割合（％）	回答者（人）	割合（％）
とても不安がある	5	21.7	5	21.7
不安がある	16	69.6	6	26.1
どちらともいえない	2	8.7	11	47.8
不安はない	0	0.0	1	4.3
全然不安がない	0	0.0	0	0.0
合計	23	100.0	23	100.0

表4. ビジネスマナー指導後の不安に関する理由

項目	回答者（人）	割合（％）	理由の自由記述（一部抜粋）
とても不安がある	5	21.7	・間違った敬語を使っていたり、マナー違反にあたる行動を知らず知らずのうちにしていたりしそうで怖いから。 ・本番でも同じように受け答えができるのか、想定外のことが起きた時にうまく対応できるのか、自分がとっさに話した文章が失礼に当たらないかなどが不安になりました。
不安がある	6	26.1	・電話では用意したテンプレートやメモを使えますが、対面になるとメモを使えないので、ふとした瞬間に頭が真っ白になってしまいそうで不安です。 ・二重敬語を使わないなどといった言葉遣いに気をつけることも難しいですが、それだけではなく話を聞くときの態度にも気を遣わないといけないことを知り、両方を意識するのは難しいと思ったから。
どちらともいえない	11	47.8	・以前までは不安がかなりあったが毎週のビジネスマナーのトレーニングを通してインターンの間に起きることを事前に何度もシミュレーションをすることで不安感がなくなってきた。しかし電話やメールなど不安要素もまだ残っているから。 ・授業を通してたくさんの人と実践形式で会話することで、だんだんと不安がなくなってきた。しかし、未だに電話でのやり取りの場面で言葉が詰まってしまうたり、戸惑ってしまう事があったので以後改善していきたいと思った。 ・一通り多くの学生が躓きがちなポイントと対処法はしっかりと学ぶことができました。しかしながら、それをいざ実践するとなるとできるかどうか不安です。今後の講義で使っていくことでその不安は解決されると思うので、しっかり取り組みたい。
不安はない	1	4.3	・練習を重ねるごとに、言葉遣いや電話対応などの不安に思っていたことが徐々に減ってきているためです。

表5. インターンシップ参加後の事前学習に対する評価と理由

項目	回答者（人）	割合（％）	理由の自由記述（一部抜粋）
大変満足している	10	38.5	・不安なことを事前に予測して学べた。 ・受け入れ先の企業の事前学習によって企業の理解がよく深まった。 ・電話のかけ方であったり、企業に訪問する際に注意することなどインターンシップに行くときの不安を減らしていただけたという点。ただし、不安は行ってみなければ完全にはなくならないと感じました。不安をなくす一番の方法は事前訪問のような直接会社の人にあうことであると考えました。また、この授業からだけでなく、自己理解の授業からも学ぶことが多く、今回発表であった、PDCAサイクル、傾聴力など実際に社会で大切にされていることをあらかじめ教えていただけて良かったと感じています。
満足している	14	53.8	・ビジネスマナーや企業研究など普段意識しないことを、インターンシップ参加の準備を機にすることができ、実際にインターンで役に立つことが多かったので満足に繋がりました。 ・名刺交換などのマナーをもっと詳しく教えてほしかった ・電話の仕方などが不安だったが何度も学習できたため安心できた。 ・事前訪問の日程を決める電話をするときの話す内容や言葉遣いを前もって学習できたので、本番はあまり混乱せずにすみました。 ・教科書を使ったマニュアルのある授業だったため、インターンシップをどのように取り組みればよいかわかりやすかったことが満足に繋がりました。 ・敬語に自信が持てないままインターンに行くことになった点は少し不安でした。一方で、電話対応の実践的な練習は、実際にインターンシップ中に役立てることができました。 ・事前訪問の日程を確認するための電話の練習を授業内でできたのはとても良かったです。また、担当者不在の場合の対応のしかたなどもご指導いただいたので不安なく電話をかけることができました。 ・インターンシップ参加前の事前学習で満足につながったのは、アポイントの電話がかけの練習ができた点です。私は電話をかけるのが得意ではなく、とても緊張してしまうので、事前に本番を想定して練習できたことがとても良かったです。
どちらともいえない	2	7.7	・電話の練習の仕方、やり方がどうしても限られてはいるが、もう少し本格的なやり方が良かったと思います。

表6. インターンシップ期間（3日間）における自己評価の結果

項目	1日目		2日目		3日目	
	回答者（人）	割合（％）	回答者（人）	割合（％）	回答者（人）	割合（％）
とてもよく取り組めた	5	19.2	17	65.4	20	76.9
よく取り組めた	18	69.2	9	34.6	5	19.2
あまり取り組めなかった	3	11.5	0	0.0	0	0.0
全然取り組めなかった	0	0.0	0	0.0	1	3.8
合計	26	100	26	100	26	100.0

表7. 1日目の自己評価で「あまり取り組めなかった」と回答した学生（3名）の変化

No	1日目		2日目		3日目	
	自己評価	理由	自己評価	理由	自己評価	理由
1	あまり取り組めなかった	インターンシップ担当の●●様にこのインターンシップの目的やインターン後に提出する書類はあるかを聞かれ、これらを事前に確認したり準備することを怠っていたために咄嗟に答えることができませんでした。もっと自分でしっかり確認するべきでした。次回からこの経験を活かせるようにしたいです。	とてもよく取り組めた	質問できるチャンスがあった時にはしっかりと質問することができました。また、挨拶・お礼も欠かさず毎回行うことができたため会社の方に褒められました。話を聞きつつメモも取れたため、会社のことがよく分かりました。履歴書に記入した目標がいまいち達成しづらいため、質問の機会は逃さないようにしたいです。	全然取り組めなかった	朝から1時間寝坊してしまい、会社の方にご迷惑をおかけしてしまいました。インターンシップに受け入れてくれた方々に対して大変失礼な行動でした。会社の方は優しい対応をしてくださりましたが、今後はこのようなことが起きないようにしたいです。インターンシップ中にはたくさん質問をすることができたため、中小企業への理解が深まりました。
2	あまり取り組めなかった	インターンシップ担当の●●様や■●様と1対1で会話するときに、今回のインターンシップで聞きたいことを聞くことはできたのでよかったのですが、■●様スケジュールの中で時間を組んでくださらなければ聞くことができず、自分から時間を見つけて質問することができなかったのが改善点であると思ったからです。	とてもよく取り組めた	今日は現場に立ち、様々なお客様と積極的に関わったり、一緒に仕事をさせていただいた社員の方々と仕事についてのお話を進んですることができたので良かったです。明日関わるお客様や社員の方ともたくさんコミュニケーションを取りたいです。	とてもよく取り組めた	最終日の今日は、だんだんと現場にも慣れることができ、作業中に社員の方と仕事に関する会話をすることができたので良かったです。
3	あまり取り組めなかった	最初の方、すごく緊張してしまい、質問があるかどうか聞いていただいたが、準備していた質問を忘れてしまい、答えられなかった。明日は自分から積極的に質問し、中小企業の魅力を肌で感じるだけでなく働いている人の思いを直接聞きたいと思う。	よく取り組めた	昨日より積極的に質問したり、自分から仕事を見つけて学びが多かった。	よく取り組めた	今日はお店の外に連れて行ってもらって機会があり、作るための過程を知ることが出来ました。また、キッチンカーでの販売は挨拶をすると買ってもらえることが多く、改めて挨拶の大切さに気付きました。お仕事の合間に質問もでき、3日間を通して良さや大変さを体感することができました。

インターンシップ参加後に尋ねた事前学習の評価とその理由については、表5の通りである。回答のあった26名の事前学習に対する満足度（「大変満足している」と「満足している」の合計割合）は、92.3%であった。理由の自由記述では、「ビジネスマナーなど普段意識しないことを準備することができ、実際にインターンで役に立つことが多かった。」「電話の仕方などが不安だったが何度も学習できたため安心できた。」「事前訪問の日程を決める電話をするときの話す内容や言葉遣いを前もって学習できたので、本番はあまり混乱せずにすんだ。」などのコメントがみられ、一定の学習成果を確認できた。一方で、「敬語に自信が持てないままインターン行くことになった。」「名刺交換などのマナーをもっと詳しく教えてほしかった。」などの記載が見られた。これらの内容のなかには、今回の指導にはなかったインターンシップ期間中に取引先へ訪問する際に必要なビジネスマナーの事項（名刺交換など）があった。そのため、受入企業や参加学生からヒアリングをした上で、指導内容に取り入れるなどの改善が必要といえる。

2) モニタリングの検証結果と考察

オンラインスプレッドシートに記入のあった26名の自己評価を検証した結果は、表6の通りである。インターンシップ期間（3日間）を通して、「とてもよく取り組めた」は、1日目が19.2%に対し、3日目は76.9%と、日が経つにつれて回答割合が増えた。これらの結果から、学生は、失敗を繰り返しながらもできなかったことができるようになり、受入企業で褒められる経験を通して、自己効力感を高めている（井上, 2019）と考えられる。本研究は、先行研究と同様の結果であると示唆された。

次に、1日目の自己評価で「あまり取り組めなかった」と回答した学生3名について、2日目以降の自己評価と理由を確認した（表7）。3名の学生に対

する1日目の教員によるフィードバックでは、本人が認識していた課題や改善点を肯定的に評価し、翌日は意識して行動するように指導した。その結果、2日目の自己評価では「とてもよく取り組めた」「よく取り組めた」と回答していた。理由の自由記述では、「質問できるチャンスがあった時にはしっかりと質問することができました。また、挨拶・お礼も欠かさず毎回行うことができたため、会社の方に褒められた。」「様々なお客様と積極的に関わったり、一緒に仕事をさせていただいた社員の方々と仕事についてのお話を進んですることができたので良かった。」「昨日より積極的に質問したり、自分から仕事を見つけられて学びが多かった。」などの記述があり、1日目からの行動改善が確認できた。ただし、3日目の最終日に学生1名が遅刻をしていた。これは、慣れない環境での活動で緊張や疲労が影響していた可能性がある。そのため、睡眠や体調面などについての記録項目を設けて、把握していくことも重要である。

5. 今後の課題

今回の取り組みでは、受入企業から見た学生のビジネスマナーについての評価が確認できていない。そのため、受入企業に対するアンケート調査のなかで設問を追加し、学生のビジネスマナーの評価について検証していきたい。

また、モニタリングを取り入れ、毎日フィードバックを行ったことにより、学生自身のリフレクションを促し、翌日の行動改善に何らかの良い影響があったと推察されるが、これを実証するためには、さらなるエビデンスの積み重ねが必要といえる。今回は、オンラインスプレッドシートを学生と教員のみが使用した。入力内容からは、少なからず事前学習におけるビジネスマナーの学習成果は見られたが、学生の主観的な評価に基づいていることは否めない。

よって、今後は、学生、教員、受入企業で共有し、受入企業からの客観的なフィードバックもタイムリーに取り入れる仕組みを構築したい。

付記

本研究はJSPS 科研費 JP22K02677 の助成を受けたものである。なお、本研究内容は、第46回 大学教育学会および第25回日本インターンシップ学会にて個人研究口頭発表した内容を加筆修正したものである。

引用文献

井上奈美子 2019 「低学年次のインターンシップ派遣前学習の実践報告」『福岡県立大学人間社会学部紀要』, 28(1), 89～101 頁.

桑畑夏生 2024 「選択必修科目「国内インターンシップJ」の活動報告ー運用プロセスとこれまでの活動実績についてー」『宮崎大学地域資源創成学部紀要』, (7), 101～108 頁.

古閑博美・牛山佳菜代 2023 『最新インターンシップ: ニューノーマル時代のキャリア形成』学文社.

中里亜希子 2013 「インターンシップ研修事前授業の実施と考察」『日本経大論集』43(1), 143～160 頁.

深津達也 2012 「スポーツ学部系大学生におけるインターンシップ実習の成果と課題: 事前研修における『社会人基礎力』の変化」『びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要』9, 73～82 頁.

松坂暢浩・山本美奈子 2019 「中小企業インターンシップの教育的効果の検討: 低学年次を対象としたプログラムに着目して」『キャリアデザイン研究』15, 17-29 頁.

文部科学省・厚生労働省・経済産業省 1997; 2014; 2015 「インターンシップの推進に当たっての基

本的考え方」

文部科学省 2017 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」

山本美奈子・松坂暢浩 2022 「低学年インターンシップにおけるキャリア意識の変化ー事前学習の質問行動に焦点をあててー」『キャリアデザイン研究』18, 63-72 頁.

第二部

令和 5 ・ 6 年度活動報告

活動概要

基盤教育ワークショップ

令和 5 年度活動概要

1 基盤教育ワークショップ

【開催日】令和 5 年 9 月 11 日(月)
対面及び Zoom によるハイブリッド形式

【内 容】

第 1 部 基調講演
演題：『生成系 AI と大学教育
～外国語教育やレポート課題に及ぼす影響～』
講師：谷口 ジョイ氏
静岡理工科大学 情報学部 准教授

第 2 部 ラウンドテーブル

第 1 分科会
「香川大初 DRI 教育のススメ」
第 2 分科会
『「やまがた AI 部」の取組』
第 3 分科会
「国、大学、高校のアントレプレナーシップ教育の
現状と展望」

参加者 128 名

2 FDネットワーク“つばさ”

(1)FD協議会
○第 30 回 FD 協議会
【開催日】令和 6 年 6 月 30 日(金)
対面及び Zoom によるハイブリッド形式

【内 容】

第 1 部 協議会
第 2 部 事例紹介
1 「データサイエンス教育研究推進センターの
取り組みについて」
2 「基盤力テストについて」

【参加者】53 名

(2)その他
・週間・授業改善リレーエッセー

3 高大連携

(1)県内高等学校の探究型学習支援
(2)大学訪問/見学の受け入れ
・県内/県外の中・高等学校 28 校

4 エリアキャンパスもがみ

(1)教育活動
①基盤共通教育科目
「フィールドラーニングー共生の森もがみ」開講
8プログラム実施

②専門科目

人文社会科学部「公共政策・地域課題実践演習 B3」
金山町
・地域教育文化学部「教育実習」新庄市
・大学院教育実践研究科「学社融合の実践と課題」
戸沢村

●第25回 基盤教育ワークショップ

【開催要項】

令和5年度 山形大学教員研修会

第25回 基盤教育ワークショップ 要項

趣 旨：大学におけるFDが義務化された中、大学教育の質の向上が以前にも増して求められております。本ワークショップは、大学教育の発展を目的とし相互研鑽の理念のもと、本学の教職員及び「FDネットワーク“つばさ”」や「大学コンソーシアムやまがた」を始めとした学外からの参加者と一緒に議論を深めていきます。

日 時：令和5年9月11日（月）10：00 ～ 15：30

場 所：山形大学小白川キャンパス基盤教育2号館（山形市小白川町1-4-12）

主 催：山形大学

時間	プログラム
09:30	ZOOM接続開始
10:00	開会 司会・挨拶 山形大学理学部 教授 栗山恭直
10:15 (90分)	【第1部】基調講演（＊対面及びZOOMによるハイブリッド形式開催） （山形大学基盤教育2号館221教室） 講 師： 静岡理工科大学 情報学部 准教授 谷口 ジョイ 氏 演 題： 生成系AIと大学教育～外国語教育やレポート課題に及ぼす影響～ ＜概要説明＞ 2022年末に登場した米オープンAIのChatGPTなど、自然言語を扱う人工知能の進化は目覚ましく、こうした大規模言語モデル（LLM）の普及は、社会に大きな影響を与えている。大学教育においても、これまで学生に課していた知的作業や創造的作業を人工知能が代替できるようになったことで、その役割やあり方に変化が生じている。また今後、生成系AIが大学教育を変え、それに対応するために新たなAI技術が生まれる、といった連鎖が起こることも予想されている。 本講演では、生成系AIによって起こりうる問題（例：著作権・プライバシーの侵害、ハルシネーション）を挙げ、解決策について検討する。特に、外国語学習やレポート作成において、大学生がどのように人工知能を利用しているのか、複数の事例を紹介した上で、具体的な問題に踏み込み、施策として何が足りないかについて考える。 ＜経歴＞ 学術博士（東京大学大学院 総合文化研究科 言語情報科学専攻） 米カリフォルニア州出身。専門は応用言語学。梨花女子大学校（韓国）言語教育院講師、国立マラヤ大学講師（マレーシア）、静岡英和学院大学人間社会学部准教授を経て、現職。2021年より東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所共同研究員、2023年より国立国語研究所「消滅危機言語の保存研究」共同研究プロジェクト共同研究員を兼任。 ＜研究活動＞ 応用言語学・社会言語学に関連するテーマについて、調査研究を行っている。現在は、言語学とデータサイエンス手法の融合により、方言衰退を可視化することを試みている。また、消滅危機方言のアーカイブ化に取り組んでいる。主な著者にBiliteracy in Young Japanese Siblings（ひつじ書房）などがある。
11:45	質疑応答
12:00	休 憩

13:30 ～ 14:30 (60分)	【第2部】ラウンドテーブル（＊対面開催） ★第1分科会：香川大発DRI教育のススメ （山形大学基盤教育2号館211教室） コーディネーター：山形大学 学士課程基盤教育院 准教授 安田 淳一郎 パネリスト：香川大学 大学教育基盤センター長 高橋 尚志 ＜概要説明＞ 香川大学は、第4期中期目標期間において、持続可能な地方分散型社会の実現に貢献する人材の育成と研究の推進に取り組むことをビジョンとして掲げています。地域活力を維持・向上させるためには、イノベーションが必要とされます。そうした新たな価値を創造できる人材を育てるため、DRI教育を実施しています。本学が提唱し進める「DRI教育」とは、イノベーションを創出する「デザイン思考」、レジリエンスやセキュリティ等に資する「リスクマネジメント」、デジタル社会を生きるための「インフォマティクス」であり、これらを融合しDRI教育とすることにより現代社会に求められる有為な人材を養成することを目指し、教育活動の基本としています。今期開始時よりDRI教育の全学への推進拡充を進めるとともに、学生自身が自ら学ぶことのできる学習コンテンツを作成提供しました。同時に学修効果の可視化のために本学独自の検定試験を開発し導入実施しました。 ★第2分科会：「やまがたAI部」の取組（山形大学基盤教育2号館212教室） コーディネーター：「やまがたAI部」運営コンソーシアム事務局 山形県立産業技術短期大学校 校長 佐藤 俊一 パネリスト：「やまがたAI部」運営コンソーシアム事務局 山形県立産業技術短期大学校 校長 佐藤 俊一 株式会社IBUKI 伊藤 宗寿 山形県立山形東高等学校の部員生徒 山形県立酒田光陵高等学校の部員生徒 ＜概要説明＞ AI（人工知能）は私たちの身近な生活や産業界に浸透しつつあり、生活や産業構造さえ変えようとしています。学校教育に目を転ざると、正課で扱う機会はほとんどなく、指導者をはじめ指導体制も整わないのが現状です。そのような中「やまがたAI部」は、産学官が連携して高校生が部活動の中でAIを学習できる機会を提供し、山形の未来を担うデジタル人材の育成を図ろうと、2020年8月にスタートした我が国初の取組です。活動4年目となる今年は、県内外38高校およそ160人の部員が参加しております。 本分科会では、最初に「やまがたAI部」運営コンソーシアムから取組概要とカリキュラム内容についての報告を行い、その後部員である高校生たちに活動内容と感想や将来展望などについて語ってもらおうと考えております。
--	---

	★第3分科会：国、大学、高校のアントレプレナーシップ教育の現状と展望 (山形大学基盤教育2号館213教室) コーディネーター：山形大学アントレプレナーシップ教育研究センター センター長・教授 小野寺 忠司 パネリスト：文部科学省 科学技術・学術政策局 産業連携・地域振興課 産業連携推進室 専門官 鈴木 慎司 ：東北大学大学院工学研究科 インターナショナルオフィス 副室長・教授 森谷 祐一 ：学校法人新庄学園 新庄東高等学校 校長 田宮 邦彦 ＜概要説明＞ 国立開発研究法人科学技術振興機構（JST）の大学発新産業創出プログラム（START）では、「大学・エコシステム推進型スタートアップ・エコシステム形成支援」として、東北大学が主幹機関となり山形大学が共同機関として参加する「みちのくアカデミア発スタートアップ共創プラットフォーム」を含む全国7つのプラットフォームが採択され、それぞれ独自のアントレプレナーシップ教育が盛んに行われています。また、当プラットフォームへの令和4年度文部科学省第2次補正予算による増額支援には「起業家層の拡大に向けたアントレプレナーシップ教育の高校生等への拡大」の項目が含まれており、アントレプレナーシップ教育の裾野が初等・中等教育へも拡大していくものと思われます。 今後、ますますニーズが高まっていくであろうアントレプレナーシップ教育の現状と展望について、国、大学、高校のそれぞれの立場から述べ合い、議論します。
14:30 ～ 15:30 (60分)	情報交換・ディスカッション (グループワークで情報交換を行います。分科会ごとに解散となります。)

参加希望の方は、令和5年9月5日（火）までに参加申し込みフォーム（Microsoft Forms）により申し込みください。

参加申し込みフォーム：<https://forms.office.com/r/Zyugrr6Dcb>

* 既に申し込みいただいた方についても、申請内容を変更することができます。

【その他】

- ・会場までの旅費・宿泊費は各自で予約・負担をお願いいたします。
- ・構内の駐車場に限りがございます。大学周辺の有料駐車場をご利用いただくようご協力をお願いいたします。
- ・ZOOMによる参加者については、9月7日（木）頃にURL及び資料等をお送りする予定です。
- ・当日の昼食については、各自で済ませていただきますようお願いいたします（構内の食堂や大学周辺の食堂・コンビニ等がご利用いただけます）。
- ・各自コロナウィルス感染症対策のご協力をよろしくをお願いいたします。

【山形大学小白川キャンパスマップ】



【担当】

国立大学法人山形大学エンロールメント・マネジメント部
教務課教育企画担当 須藤・齋藤

E-Mail yu-syugaku@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

TEL 023-628-4720（直通）

生成系AIと大学教育 ー外国語教育やレポート課題に及ぼす影響

2023年9月11日(月) 山形大学 教育基盤ワークショップ
谷ロジョイ (静岡理工科大学情報学部)

自己紹介

谷ロジョイ (Joy Watson Taniguchi)

静岡理工科大学 情報学部

国立国語研究所 「消滅危機言語の保存研究」共同研究プロジェクト 共同研究員

東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 共同研究員

専門：応用言語学 社会言語学

Slidoからご質問・コメントをどうぞ

<https://app.sli.do/event/43Zg32unNvFZ6EUPwGDWAQ>

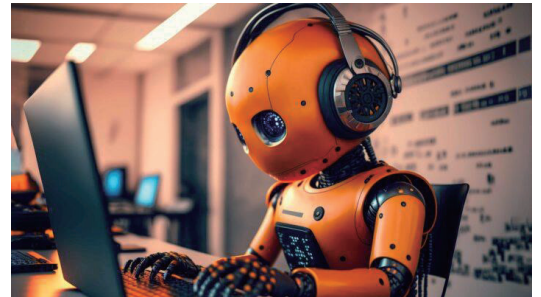


本日の流れ

生成系AIとは（基礎）
生成系AIをめぐる潮流
生成系AIによって起こりうる問題
・著作権・プライバシーの侵害
・ハルシネーション



学生がどのように利用しているか
大学教育の役割・あり方を検討



生成系AIとは

生成系AI（人工知能）

超大規模深層学習で作られた基盤モデルに基づいたもの

自然言語による対話応答が可能

→ 汎用性が高い

→ 人間の知的作業全般に変化をもたらす

生成系AIとは

生成系AI

人間が出す質問に自然言語で答える文章生成AI

質問への回答、文章作成のみならず、アウトラインの作成
や文章の要約も可能

利用が簡便：ウェブ上で簡単にアクセスできる＋対話形式

生成系AIとは

生成系AIの仕組み

大規模言語モデル（**Large Language Model, LLM**）に基づいて文章を生成

深層学習によって大量の自然言語テキストを「教師」として学習され、ある一連の語や表現（=**プロンプト**）が入力された後に、後続する可能性の高い語を予測して出力

微妙な差異によって、出力は変わる

高精度の回答を得るための手法であるプロンプトエンジニアリング

生成系AIとは

生成系AIの問題

与えられた言語データからAIが学習した結果に基づく → 必ずしも内容が正しいとは限らない

3H = **H**elpful, **H**onest, **H**armlessに基づいて人間が評価
→ **強化学習**



Provide additional feedback

What would the ideal answer have been?

- ☐ This is harmful / unsafe
- ☐ This isn't true
- ☐ This isn't helpful

Submit feedback

生成系AIの限界

事実と異なる情報を**正しいものとして出力する**

+ 苦手な分野（計算など）がある

*ChatGPT(GPT-3.5)による



「言語の消滅」に関する参考書籍の中で入門書として適しているものをいくつか教えてください。



「言語の消滅」に関する入門書籍をお探しの場合、以下のいくつかの書籍が参考になるでしょう。これらの本は言語の多様性、消滅の原因、影響などについて説明しています。

- 『言語の消滅と多様性』 - T.C. ハンツマン (T.C. Hansman) 著
この本は、言語の消滅の背後にある要因やその文化的影響についてわかりやすく説明しています。言語学の基本から始まり、具体的な事例を通じて読者に洞察を提供します。
- 『言語の消滅: 文化的多様性の危機と未来への挑戦』 - イリア・ラデル (Ilya Radel) 著
この書籍では、言語の消滅が文化へ及ぼす影響に焦点を当て、その過程を説明します。また、言語保護の取り組みや言語再生プロジェクトについても紹介しています。
- 『言語の多様性と消滅: 世界の言語を守るためのアプローチ』 - ラヴェンダー・ホセ (Lavender Hose) 著
この本は、言語の多様性と消滅に関する基本的な概念から始まり、実際の事例と保護の方法について詳しく説明しています。言語保存のための異なるアプローチについても触れています。
- 『言語の消滅: 文化と多様性の喪失』 - カミラ・バートル (Camilla Batmanghelidjh) 著
この書籍は、言語の消滅が文化的多様性に与える影響を強調し、現代社会での言語の死滅を探究します。さまざまな文化と言語に焦点を当てています。

生成系AIの限界

ChatGPT3：2021年9月までに学習したインターネット上のデータに基づく cf. Bing Chat



これらの本は日本語で書かれていますか。



申し訳ありません、私の以前の回答では書籍が日本語で書かれていることを明示していませんでした。上記の書籍は英語で書かれており、日本語の入門書籍の情報を提供することができません。日本語で「言語の消滅」に関する入門書籍をお探しの場合、以下のいくつかのオプションを検討してみてください：

1. 『言語消滅の現場から』 - 本田浩一郎 (Koichiro Honda) 著
この本は、日本の言語消滅に焦点を当てており、具体的な事例や背後にある要因について探求しています。言語学の基本から始まり、一般読者向けに書かれています。
2. 『言語の多様性と保存』 - 原田嘉博 (Yoshihiro Harada) 著



『言語消滅の現場から』 - 本田浩一郎 (Koichiro Honda) 著の出版社を教えてください。

で説明しています。言語保護と言語



『言語消滅の現場から』は、本田浩一郎 (Koichiro Honda) 著の「岩波書店」(Iwanami Shoten) です。岩波書店は、この書籍を出版しています。この書籍は、言語の多様性の重要性を説き、言語の消滅を防ぐための取り組みを促しています。お求めの場合、岩波書店のウェブサイトを参照してください。



これは何年に出た本ですか。



申し訳ありません、私の知識は2021年9月までのものであり、具体的な書籍の出版年についての情報は含まれていません。『言語消滅の現場から』の出版年については、出版社のウェブサイトやオンライン書店などで確認できるでしょう。また、図書館や書店のスタッフに尋ねることもできます。出版年を特定することで、最新の情報を得るのに役立つでしょう。

生成系AIの限界

潜在的に偏見が含まれることがある

強化学習の過程でも評価者のバイアスが入る

出典も明示されない

インターネット上の文章等を知らないうちに盗用してしまう？



なぜ日本の大学には男性の方が多いのですか。



日本の大学における男性教員の比率が高い理由は複雑で、いくつかの要因が絡み合っています。以下はその主な要因のいくつかです：

1. 伝統的な社会的期待: 日本社会において、男女の性別役割分業が長らく存在し、男性は家族の主要な経済支援者として期待されてきました。このため、男性が高等教育を受けてキャリアを築く機会が女性よりも多かったことが一因です。これが大学教員の比率にも反映されています。
2. キャリアと家庭の調整: 大学教員の職業は研究や教育に時間とエネルギーを費やすことが多く、キャリアの継続と家庭生活の調整が難しい場合があります。この調整において、女性が家庭の責任を負うことが多く、それが女性教員の比率を低くしている要因となっています。
3. 性差別や偏見: 大学教員のポジションを求める際に、性別に関する偏見や差別が存在することもあります。これにより女性が昇進や昇格の機会を逃す可能性が高まり、男性が多いという現状を維持している場合もあります。
4. 教育へのアクセスの不均衡: 男女の教育へのアクセスが均等でない場合、大学教員としてのキャリアを追求する段階で女性が不利になることがあります。これは初等教育や中等教育段階からの問題と関連しています。

生成系AIとは

吉田 壘（東京大学教授）氏

ChatGPT・AI の教育関連情報

<https://edulab.t.u-tokyo.ac.jp/chatgpt-ai-resources/>

<https://edulab.t.u-tokyo.ac.jp/2023-02-11-report-event-chatgpt/>

松尾 豊（東京大学教授）氏

AIの進化と日本の戦略

<https://note.com/api/v2/attachments/download/a29a2e6b5b35b75baf42a8025d68c175>

生成系AIの潮流

これまで人間が行っていたさまざまなタスクについて、
自動化・効率化

対話型生成系AI：2022年後半～

- ・ 自然言語による指示文（プロンプト）

→ 自然言語で指示や条件を与えると、言語・映像・画像・音声・動作などが出力される

生成系AIの潮流

これまで指摘されてきた問題（～第3世代）：

- (1) 学習にあたって、**大量のデータ・計算資源**が必要
- (2) 学習範囲外の状況に弱い
- (3) 臨機応変に処理ができないこと
- (4) 意味処理・説明などの高次処理に弱い

→人間の知能の情報処理メカニズムに関する研究

→パターン処理から言語・記号処理までを融合

生成系AIの潮流

自然言語の文章生成

ChatGPT (OpenAI)

Bard (Google)

画像生成

DALL-E2 (OpenAI)

Stable Diffusion (Stability AIなど)

Midjourney (Midjourney)

生成系AIの問題：信頼されるAI

これまで指摘されてきた問題：

- (1)AIのブラックボックス問題（解釈性・説明性）
- (2)バイアス問題（公平性）
- (3)脆弱性問題（頑健性・安全性）
- (4)品質保証問題（信頼性）
- (5)フェイク問題（情報の信憑性）

→ 原則・倫理指針の策定

生成系AIの問題：信頼されるAI

- (1)AIのブラックボックス問題（解釈性・説明性）

深層学習：多層ニューラルネットワーク中のリンクの重み

回答の根拠が、人間に理解可能な形で説明されない

生成系AIの問題：信頼されるAI

(2) バイアス問題（公平性）

機械学習の判定結果→訓練データの傾向を反映

Amazon：ソフトウェア開発などの職種の採用で、女性が不利になる事例

→ コンピューターモデルに履歴書のパターンを学習させたため

生成系AIの問題：信頼されるAI

(3) AIの脆弱性問題（頑健性・安全性）

訓練（学習）範囲外のデータに対して、どう回答するかは不明

例：悪意を持った追加学習

対話履歴から機械学習を行うチャットボットが、悪意のあるユーザーによって有害な発言をするようになる

生成系AIの問題：信頼されるAI

(4) 品質保証問題（信頼性）

正確で厳密な動作保証ができない

さまざまな条件・状況下で動作結果を確認する必要があるが、際限がない

生成系AIの問題：信頼されるAI

(5) フェイク問題（情報の信憑性）

本物との区別が難しい偽動画・偽画像・偽音声の生成、人間が書いたかのような文章の生成が可能

→ 社会問題

学生による生成AIの利用

文部科学省「大学・高専における生成 AI の教学面の取扱いについて（周知）」

教育分野においては、生成AIを適切に利活用することで、学修効果が上がり、また教職員の業務効率化を図ることができるなどの効果が期待される反面、**レポート等の作成に生成AIのみが使われること等に対する懸念が指摘**されている。

学生による生成AIの利用

朝日新聞：チャットGPT「使った」、学部生の3割 問題点避けつつ積極活用

（2023年6月8日）

大学生の3割が使ったことがあり、大半は回答の正確さを確認して活用。全国の学部生を対象に、教育研究者らが対話型AI（人工知能）の「ChatGPT（チャットGPT）」の利用状況を調べたところ、そんな傾向があるとわかった。様々な課題が指摘される中、問題点を避けつつ積極的に活用しようとする学生の姿がみられる。

何らかの形で「チャットGPTを使ったことがある」と回答した学生は全体の32.4%。男性の44.8%、女性の27.1%は利用経験があった。

学生による生成AIの利用

レポート課題：
少数言語が衰退・消滅することについて、研究の動向をまとめ、自身の考えを述べてください。



上の文を高校生が書くぐらいのレベルにしてください。



「少数言語の衰退・消滅についての考え」



最近、少数の言語がどんどん減っていていることについて考えてみたいと思います。なぜこれが問題なのか、そしてなくなることがどのような影響を及ぼすのか、簡単に説明してみます。

まず、少数言語の減少が問題視されている理由ですが、これらの言語は話者の文化やアイデンティティの一部となっています。つまり、その言語がなくなると、その文化やアイデンティティも失われてしまう可能性があるんです。そして、言語はコミュニケーションの手段でもあります。なので、少数言語話者が主要な言語に切り替えることで、コミュニケーションに制約が生じ、社会的な孤立感が増えることもあるんです。

さらに、これらの言語は伝統的な知識や歴史に関連しています。そのため、言語の消失は、その知識や歴史も失われることを意味します。これによって、環境や文化の持続可能性にも影響を及ぼす可能性があるんです。

学生による生成AIの利用

Can you revise the passages below?

Hallo my name is ‘Yuki Kidoguchi.’ I am Shizuoka Institute of Science and Technology student. I write this short essay because I wanted to get to know me and get along. First, I write about my hobby. It is cycling. It is felt me about natural wind and exhilaration. At first I was riding just to go to school, but now I am looking forward to going to school. Second, My hometown is ‘Hamamatsu city.’ I write about good place in my hometown. It is Hamamatsu Castle Park. This park makes you feel attractive about full of nature and castle ruins that give a historical feel. it is near from Hamamatsu Station, please stop by once. I would be glad if I could get along well so that I could spend my English class time happily. Thank you for reading!

学生による生成AIの利用

ChatGPTによる出力：

Hello, my name is Yuki Kidoquchi, and I am a student at the Shizuoka Institute of Science and Technology. I am writing this short essay to introduce myself and hopefully connect with others.

Firstly, I'd like to share my hobby, which is cycling. Cycling allows me to connect with nature and experience the exhilaration of the open road. What started as a means to commute to school has now become something I look forward to every day.

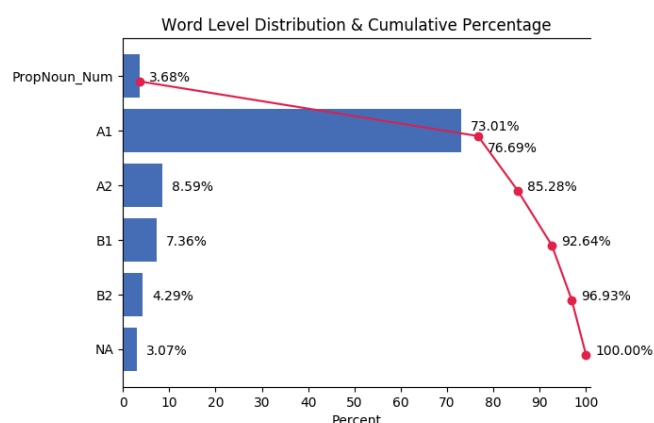
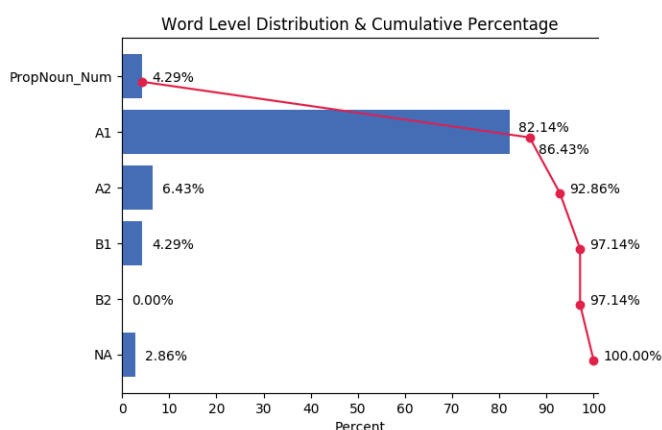
Secondly, I come from Hamamatsu City, and I'd like to highlight one of its gems - Hamamatsu Castle Park. This park offers a delightful blend of nature and historical castle ruins, making it a captivating place to visit. It's conveniently located near Hamamatsu Station, so I encourage you to stop by if you have the chance.

I'm excited to get to know my fellow classmates and hope to enjoy our English class together. Thank you for taking the time to read about me!

学生による生成AIの 利用

→ 語彙のレベルに変化

<https://nwlc.pythonanywhere.com/>



学生による生成AIの利用

Rewrite the passages as **a L2 learner** wrote.

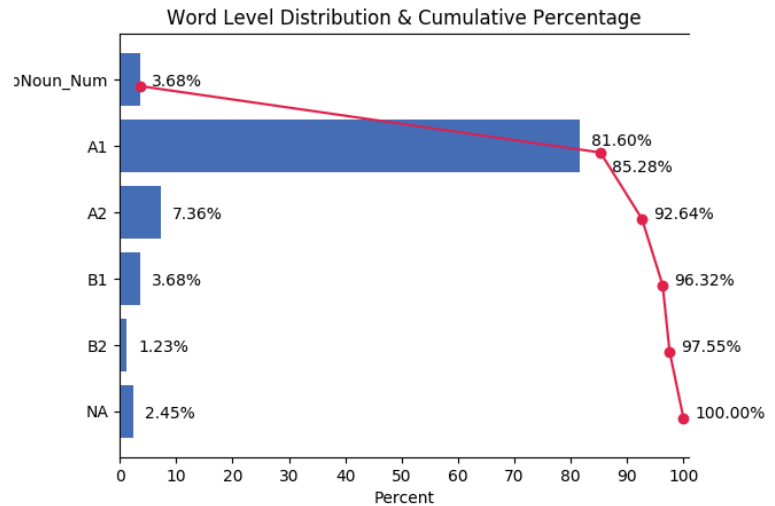
ChatGPTによる出力：

Hello, my name is Yuki Kidoguchi, and I am a student at the Shizuoka Institute of Science and Technology. I am writing this short essay to introduce myself and hopefully make some new friends.

Firstly, I'd like to talk about my hobby, which is cycling. Cycling makes me feel the natural wind and gives me a sense of exhilaration. At first, I started riding just to go to school, but now I really look forward to it.

Secondly, I come from Hamamatsu City, and I'd like to tell you about a great place in my hometown. It's Hamamatsu Castle Park. This park has a lot of nature, and it has castle ruins that give a historical feeling. It's close to Hamamatsu Station, so if you have the chance, please stop by.

I'm excited to get to know my classmates better and hope to enjoy our English class together. Thank you for taking the time to read about me!



生成系AIと大学教育

WHAT TO DO:

(1) 実際に使用してみる

→ 授業での課題に対し、AIがどのような回答を出力するか確認する

<https://openai.com/>

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

(2) 授業の目的と合わせ、AI使用上のルールを学生に明示

→ ルールが学生にとって公平か？

(3) AI検知サービスの利用は慎重に行う

(4) 個人情報に留意する（プロンプトに入力した情報はデータベース化される）

生成系AIと大学教育

WHAT TO DO:

(5) 生成AI利用を前提とし、評価項目が適切に図れるよう、課題を設計する

実際の例：

- ・使用可能な文献を指定する
- ・ディスカッションに基づいたレポートを課す
- ・プログラミング演習は、GPT-4+プラグインで完璧に回答できるため、エラーが発生する原因を特定させたり、特定の条件下でエラーを発生させたり、などの問題を織り交ぜる

令和 6 年度活動概要

1 基盤教育ワークショップ

【開催日】令和 6 年 9 月 11 日(水)
対面及び Zoom によるハイブリッド形式

【内 容】

第 1 部 基調講演

演題：『障害学生への合理的配慮と大学の責務
～文部科学省「障害のある学生の修学支援
に関する検討会」第三次まとめをもとに～』

講師：白澤 麻弓 氏

筑波技術大学

障害者高等教育研究センター 教授

第 2 部 ラウンドテーブル

第 1 分科会

「大学における基盤教育について
～教育 DX による質的向上の視点から～」

第 2 分科会

「基盤力テストから見える学生の学習到達度とは？」

第 3 分科会

「社会課題解決型の教育プログラムの地域社会に
おける役割と展望」

参加者 71 名

2 FDネットワーク“つばさ”

(1)FD協議会

○第 32 回 FD 協議会

【開催日】令和 6 年 6 月 28 日(金)
対面及び Zoom によるハイブリッド形式

【内 容】

第 1 部 協議会

第 2 部 事例紹介

「基盤力テストの全国実施状況について」

1 国立大学法人北海道国立大学機構

帯広畜産大学での実践事例

2 国立大学法人香川大学での実践事例

(録画配信)

3 国立大学法人山形大学での実践事例

【参加者】45 名

(2)その他

・週間・授業改善リレーエッセー

3 高大連携

(1)県内高等学校の探究型学習支援

(2)大学訪問/見学の受け入れ

・県内/県外の中・高等学校 33 校

4 エリアキャンパスもがみ

(1)教育活動

①基盤共通教育科目

「フィールドラーニングー共生の森もがみ」開講

8プログラム実施

②専門科目

人文社会科学部「公共政策・地域課題実践演習 B3」

金山町

・地域教育文化学部「教育実習」新庄市

・大学院教育実践研究科「学社融合の実践と課題」

戸沢村

●第26回 基盤教育ワークショップ

【開催要項】

第26回 基盤教育ワークショップ 要項

趣 旨：大学におけるFDが義務化された中、大学教育の質の向上が以前にも増して求められております。本ワークショップは、大学教育の発展を目的とし相互研鑽の理念のもと、FDネットワーク“つばさ”を始め、やまがた社会共創プラットフォームに加盟している機関の参加者と一緒に議論を深めていきます。

日 時：令和6年9月11日（水）10：00 ～ 15：30

場 所：山形大学小白川キャンパス基盤教育2号館（山形市小白川町1-4-12）

主 催：FDネットワーク“つばさ”、山形大学

時間	プログラム
09:30	ZOOM接続開始
10:00	開会 司会・挨拶 FDネットワーク“つばさ”協議会議長（山形大学 学術 研究院（理学部主担当）） 教授 栗山恭直
10:15 (90分)	【第1部】 基調講演（対面及びZOOMによるハイブリッド形式開催） （山形大学基盤教育2号館221教室） 講 師： 筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授 白澤 麻弓 氏 演 題： 障害学生への合理的配慮と大学の責務～文部科学省「障害のある学生 の修学支援に関する検討会」第三次まとめをもとに～ ＜概要説明＞ 改正障害者差別解消法の施行を目前とした本年3月、文部科学省は「障害のある学生の 修学支援に関する検討会（第三次まとめ）」を公開しました。本まとめは、社会モデルを 基盤とした障害学生支援の理念と考え方について改めて解説をするとともに、第2次まと め以降に生じてきた障害学生支援の今日的課題を踏まえ、大学として理解しておくべき考 え方について取りまとめたものです。 本講演では、このような第三次まとめの内容について解説するとともに、すべての学生 が等しく学べる環境を整備していくために、大学が持つべき考え方と具体的な対応方法に ついて、社会モデルの理解、組織体制、合理的配慮の提供範囲、内容決定にかかわる諸問 題、オンライン授業、テクノロジー活用等のキーワードをもとに解説していきます。 ＜経歴＞ 筑波大学を卒業後、同大学院博士課程にて博士（心身障害学）を取得。同大学準研究員を 経て、現在筑波技術大学で教授として勤務。日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク （PEPNet-Japan）事務局長。文部科学省「障がいのある学生の修学支援に関する検討会」 委員。博士（心身障害学）、手話通訳士。 ＜研究活動＞ 2004年、日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）を設立し、以来、事 務局長として全国の大学に対する相談支援活動やネットワーク形成に貢献。聴覚障害学生の 高等教育ならびに高度専門領域における手話通訳の評価研究に従事。
11:45	質疑応答
12:00	休憩

13:00	ZOOM接続開始
13:30 ～ 14:30 (60分)	【第2部】 ラウンドテーブル（対面及びZOOMによるハイブリッド形式開催 *第3分科会是对面のみ） ★第1分科会：大学における基盤教育について～教育DXによる質的向上 の視点から～（山形大学基盤教育2号館211教室） コーディネーター：山形大学 学士課程基盤教育院 准教授 橋爪孝夫 ＜概要説明＞ 本年8月8日、中央教育審議会より「急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について（中間まとめ）」が出されました。この中で「今後の高等教育の目指すべき姿」として「流動性に支えられた多様性の確保」が謳われるなど「高等教育機関の多様性の確保」が注目されています。 第一分科会ではここで確保されるべき多様性の一例として挙げられている「デジタル化の推進」に対し、山形大学の基盤共通教育ではどのように取り組んでいるかの実践事例を「教育DXによる質的向上」の視点から紹介し、これを手掛かりとして改めて高等教育における多様なデジタル化の様相やその意義について議論します。 一つ日は山形大学基盤共通教育導入科目「スタートアップセミナー」においてLMSの活用により全学必修科目の規格化・標準化を行った事例。もう一つは同基幹科目「フィールドラーニングー共生の森もがみー」におけるVRの活用事例を予定しています。 ★第2分科会：基盤力テストから見える学生の学習到達度とは？ （山形大学基盤教育2号館212教室） コーディネーター：山形大学 学術研究院 教授 浅野茂 パネリスト ：香川大学 教育・学生支援部 教育企画課長 後藤雅美 ：山形大学 研究情報部学術情報課専門員 鈴木達哉 ＜概要説明＞ 昨今の高等教育政策において、内部質保証、教学マネジメントの確立に向けた取り組み等の一環として、学習成果の把握が強く求められるようになっていきます。山形大学では、こうした政策要請への対応として、2018年度以降、独自開発した「基盤力テスト」を全学的に実施し、学生の学習到達度を直接的に把握する試みを推進しています。本分科会においては、当該テストを共同実施いただいている香川大学における実施結果とその活用、さらには独自に取り組んでいるDRI教育、その学習成果を把握するための検定試験の開発と実施等について話題提供いただきます。加えて、山形大学における基盤力テストの結果に基づくIR（Institutional Research）の分析事例や活用事例等の照会に加え、学生の学習到達度をどの程度、可視化できているのかを共有させていただき、学習成果の把握の現状や課題等について考える機会とすることを企図しています。

	★第3分科会：社会課題解決型の教育プログラムの地域社会における役割と展望 （山形大学基盤教育2号館213教室） コーディネーター：（前半）山形大学 社会共創デジタル学環 設置準備室長・教授 渡邊信晃 ：（後半）山形大学 社会共創デジタル学環 教授 奥野貴士 パネリスト：東北芸術工科大学 デザイン工学部 教授 酒井聡 ：東北公益文科大学 観光・まちづくりコース 准教授 渡辺暁雄 ：山形大学 社会共創デジタル学環 教員（調整中） ：山形県内の自治体（調整中） ＜概要説明＞ 来年度（令和7年度）、山形大学に社会共創デジタル学環が開設し、地域ステークホルダーとの協働による社会課題解決型の教育プログラムとソーシャルイノベーション実現を目標とする研究組織が発足します。 本分科会では、前半と後半に分けてプログラムを実施します。前半は、山形県内の社会課題解決型の教育研究組織（東北芸術工科大学、東北公益文科大学）及び本学社会共創デジタル学環の教員による、地域活動や研究の紹介を行います。 後半は、大学での地域活動における課題についてディスカッション形式で議論します。地域での活動や研究を行う上で大学側が感じている課題や、受け皿となる地域（自治体）はどう感じているのかなど、参加者と共に意見交換を行いながら、地方大学の役割や立ち位置を整理します。
14:30 ～ 15:30 (60分)	情報交換・ディスカッション *分科会ごとに解散となります。

★★参加申し込みについて★★

参加希望の方は、令和6年9月5日（木）までに参加申し込みフォーム（Microsoft Forms）により申し込みください。

参加申し込みフォーム：<https://forms.office.com/r/HY4RWxL6yi>

【その他】

- ・会場までの旅費・宿泊費は各自で予約・負担をお願いいたします。
- ・構内の駐車場に限りがございます。大学周辺の有料駐車場をご利用いただくようご協力をお願いいたします。（山形大学南側専用駐車場もご利用いただけます。＊有料）
- ・ZOOMによる参加者については、9月9日（月）頃にURL及び資料等をお送りする予定です。
- ・当日の昼食については、各自で済ませていただきますようお願いいたします（構内の食堂や大学周辺の食堂・コンビニ等がご利用いただけます）。

【山形大学小白川キャンパスマップ】



【担当】

FDネットワーク“つばさ”事務局

国立大学法人山形大学エンロールメント・マネジメント部

教務課教育企画担当 須藤・齋藤

E-Mail yu-syugaku@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

TEL 023-628-4720（直通）

For Students who are Deaf or Hard of Hearing

2024.9.11 山形大学
第26回基盤教育ワークショップ

障害学生への合理的配慮と 大学の責務

文部科学省「障害のある学生の修学支援に
関する検討会」第三次まとめをもとに

筑波技術大学
白澤麻弓

障害者差別解消法 2016年4月施行

不当な差別的取扱いの禁止

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由に財・サービスや各種機会の提供を拒否・制限してはならない

合理的配慮の提供

社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするよう努めなければならない

法律が適用される範囲（旧法）

	不当な差別的取扱いの禁止	合理的配慮の提供	
行政機関等	法的義務	法的義務	国や県、市町村などの行政機関 市町村役場、税務署、水道局 国や県、市町村の管轄機関 公民館、公立病院、国公立教育機関
事業者等	法的義務	努力義務	民間の企業・事業者によるサービス 交通機関（私営）、私立病院、私立大学、 デパート、レストラン、映画館、商店 非営利団体や任意団体による活動 NPO団体、PTA、自治会、地域サークル

令和6年4月～ 法律改正により義務化

3

文部科学省 「障害のある学生の修学支援に 関する検討会」第3次まとめ

改正障害者差別解消法を契機としつつも
法改正への対応にとどまらない内容に言及

修学支援に関する今日的課題を整理
大学における教育のあるべき姿を示している

2024年3月

文部科学省
検討会資料



4

話の流れ

文部科学省「障害のある学生の修学支援に関する検討会」第3次まとめをもとに

- 基本的な考え方
- 合理的配慮と不当な差別的取り扱いをめぐる諸課題

5

基本的な考え方



第3条1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

文部科学省
第3次まとめ
p18

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育・研究、その他本学が行う活動全般について機会の提供を拒否し、または場所・時間帯などを制限すること、障害者でないものに対しては付さない条件をつけることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを言う。

障害者権利条約第2条 障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む）を含む

7

不当な差別的取り扱いとは？

スキー実習は危険なのであなたはレポートに代替ということで...

拒否

学外での実習は本人の負担も大きいと思うので、他の科目を履修してもらった方が...

制限

支援してくれる友達が見つかったら受講を許可するというので...

条件

うちではそういう配慮などは行っていないので...

合理的配慮
の否定

8

第3条1 不当な差別的取扱いの 基本的な考え方

文部科学省
第3次まとめ
p18

等しい者を異なっていて扱う

障害者に対して、**正当な理由なく**、障害を理由として、教育・研究、その他本学が行う活動全般について**機会の提供を拒否**し、または**場所・時間帯などを制限**すること、障害者でないものに対しては付さない**条件**をつけることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを言う。

障害者権利条約第2条 障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（**合理的配慮の否定を含む**）を含む

異なる者を異なっていて扱わない

特別扱いはできないので...

9

第3条2 不当な差別的取扱いの 基本的な考え方

正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、**障害者、事業者、第三者の権利利益や目的・内容・機能の維持等の観点から、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。**

（障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針基本方針 第2-2-(2)）

安全の保全

財産の保全

損害の防止

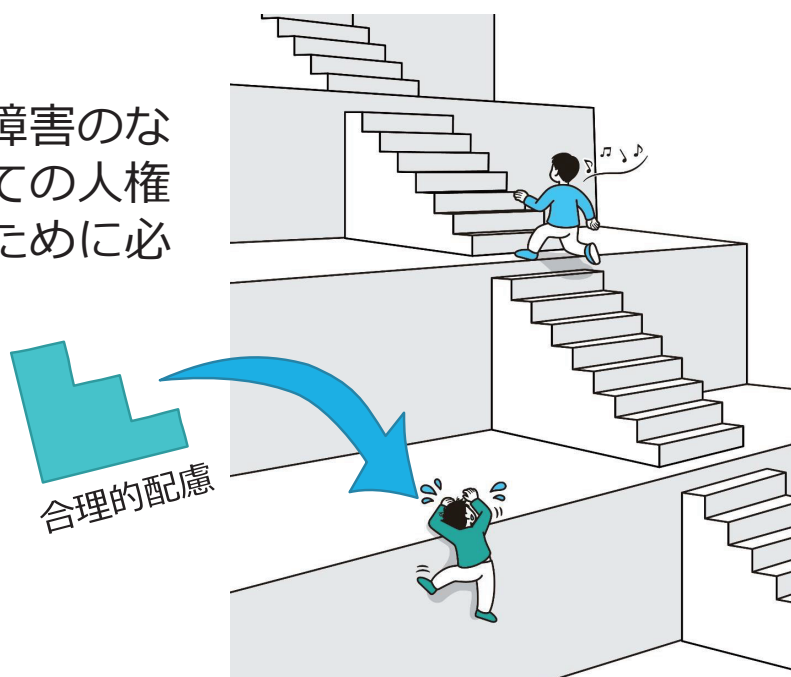
単に、一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、総合的・客観的に検討を行う = **×何かあったら困るので…/前例がないので…**

正当な理由を判断する際にも合理的配慮の提供は不可欠

10

合理的配慮とは？

障害のある人が、障害のない人と平等にすべての人権を享有・行使するために必要な調整



11

合理的配慮とは？

社会的障壁の除去

合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎として、すべての人権および基本的自由を享有・行使することを確保するための必要かつ適当な変更・調整であって、特定の場合に必要とされるものであり、かつ、均衡を失したまたは過重な負担を課さないものをいう。

過重な負担

個別のニーズ

文部科学省
第3次まとめ
p18

12

合理的配慮の3原則

- 個別のニーズに基づくものか？
- 過重な負担にならないか？
 - 本質を変更することにならないか？
 - 本来の業務に付随するものか？
- 社会的障壁の除去を目的とするものか？

環境の整備
(= 事前的改善措置)
とは異なる！

ニーズも対応も
ひとつひとつ異なる

目的・内容・機能を
損なうものにな
っていないか？

機会平等を
確保するための
ものか？

13

「教育的配慮」との違いは？

教育的配慮

個々の教員の教育理念や
思いやりに基づき実施さ
れるもので、明確なルー
ルや基準が存在しない。

合理的配慮

障害者差別解消法
・ 個別のニーズ
・ 非過重負担
・ 社会的障壁の除去

法的枠組みの中で実施さ
れ、組織として提供義務
を負っている。

14

基本的な考え方

文部科学省
第3次まとめ
p17

- 大学等には多様な学生が在籍しており、**そのこと自体が大学等の価値のひとつ**
- その中には障害のある学生も含まれていて、大学等はすべての学生に対して、等しく教育を行う責任を負っている
- 大学等における障害学生支援は、学生に対する**教育の保障という、大学等の責務を果たすために欠かすことのできないもの**
- 大学等は、自らの価値を高めるとともに、学生に対する責務を果たすため、**事前的改善措置と必要な合理的配慮の提供**を着実に実施する必要がある

15

基本的な考え方②

文部科学省
第3次まとめ
p2

- 大学等が学生を第一に考え、障害のある学生が他の学生と平等に「教育を受ける権利」等を享有・行使することができる環境を構築することは、**コンプライアンスの観点からはもちろんのこと、開かれた大学等として価値や魅力を高めるための重要な要素となる。**
- 各大学等の役員や管理職はこのことを強く認識し、障害学生支援への理解を深めるとともに、**自大学等の運営方針の一つとして位置付け、取組を推進していくことが望まれる。**

16



文部科学省
第3次まとめ

p17

障害の社会モデル

- 本来大学等は、全ての学生が平等に「教育を受ける権利」等を享有・行使できる場である。しかしながら、「**障害の社会モデル**」の考え方に基づくと、障害のない学生を前提として構築された大学等の仕組みや構造が、障害のある学生にとっての社会的障壁となっている場合がある点に留意が必要である。

17

障害の社会モデル

障害は社会との接点に生まれる

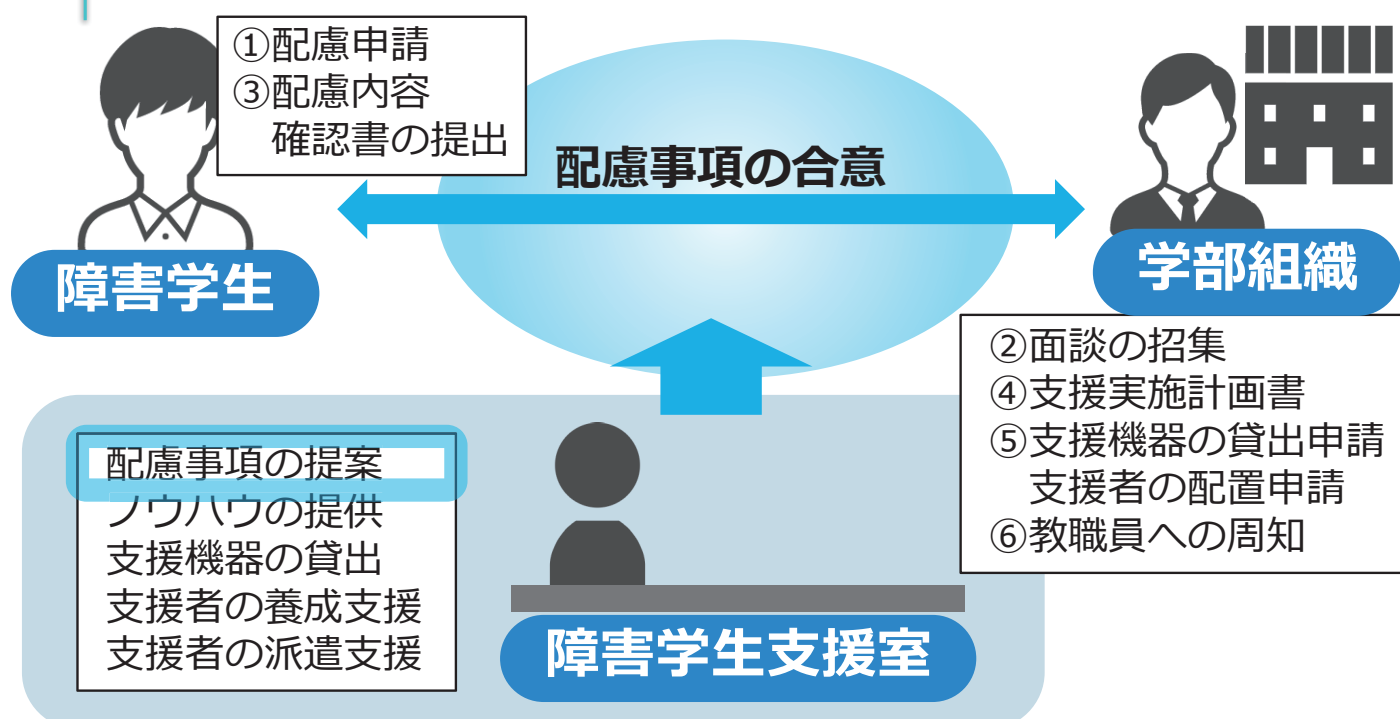


18

合理的配慮を取り巻く 諸課題



合理的配慮の決定プロセス



配慮事項提案を基に対話を重ねていくことが重要

合理的配慮と不当な差別的取扱いをめぐる諸課題

文部科学省
第3次まとめ
p26～

- 大学等が提供する合理的配慮と本人の意向との齟齬
- 合理的配慮の内容決定の長期化
- 合理的配慮に係る対応の固定化
- 受験生に対する不当な差別的取り扱い
- 入試における合理的配慮の不提供

21

よくある事例①

合理的配慮のつもりで実施した行為が結果的に差別的取り扱いになる p26

- 本人の意向を十分に確認せずに、実験・実習など特定科目の履修を免除したりレポートに代替する
- 根拠資料の必要性を重視する余り、診断書等の提出を厳格に求め、資料がそろうまでの間、合理的配慮を提供しない
- 過剰な負担か否かではなく、今後人数が増えたら対応できないという漠然とした不安を理由に、合理的配慮の要望を受け付けない。
- 提供する合理的配慮のメニューが決まっていて、障害学生がそれ以外の合理的配慮を求めても、柔軟に対応しない

当面必要となる合理的配慮を
決定→順次 内容を更新 p27

建設的対話：本人の意思を尊重しつつ、双方の理解を通じて適切な合理的配慮を決定するための話し合い p20

よくある事例②

- 合理的配慮の申請や回答は文書で行うとのルールがあって、学生が相談を申し出ても建設的対話に応じない
- 受験や入学に関する相談があった際に、障害学生支援組織や学部での検討を経ず、担当者の判断で合理的配慮の提供を断る
- 入学希望者からの問合せに対して、「前例がない」ことを理由に合理的配慮の提供を断る

不当な差別的取扱いに該当すると考えられる場合がある p29

23

卒業後の資格取得や就職など、本質とは異なる付随的要件を理由に評価することは避けなければならない（第2次まとめ p30）

よくある事例③

- 「実習先の配慮が得られない」「障害があると参加困難な授業があり評価基準は変えられない」「授業は何とかなっても就職先が見つからない」などカリキュラムや卒業後の困難性を説明し、入学を断念してもらうよう促す。
- 「入学が決まらなないと具体的な相談はできない」として入学前相談の際に入学後の合理的配慮に関する相談を受け付けない
- 他の受験生への影響が大きいことを理由に、障害のある受験生が必要とする合理的配慮の提供を拒む。

選抜方法にかかわらず、適切に合理的配慮を実施することが重要

24

合理的配慮を取り巻く諸課題



文部科学省
第3次まとめ
p19・24

- 不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供は、大学等が関係するあらゆる場面で発生するという認識が不可欠である。
- 理解啓発の取り組みを一過性のものとせず、定期的な研修の一つに位置付けること（採用時研修、非常勤講師への浸透）

すべての部署・構成員が当事者である

25

まとめ

文部科学省「障害のある学生の修学支援に関する検討会」第3次まとめをもとに

- 基本的な考え方
- 合理的配慮と不当な差別的取扱いをめぐる諸課題

26

おわりに 障害者の権利保障をめぐって

優生保護法 1948年成立

第四条 医師は、診断の結果、別表に掲げる疾患に罹っていることを確認した場合において、その者に対し、その疾患の遺伝を防止するため優生手術を行うことが公益上必要であると認めるときは、前条の同意を得なくとも、都道府県優生保護委員会に優生手術を行うことの適否に関する審査を申請することができる。

「ノートテイクだけだとわからなくて…」

→「支援学生も頑張ってるんだから少しぐらい我慢しなさい」

同じ“学び”を求めるのは贅沢だという心理

障害があるのだから多少の制限は仕方がないという心理

27

参考資料



日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク PEPNet-Japan



- ・相談対応・コンサルティング提供
- ・モデル事例の構築と成果発信
- ・各種シンポジウム・研修会の開催
- ・教材リソースの作成・発信



お問い合わせ窓口

聴覚障害学生への支援について
不明な点があればいつでもお問い合わせ下さい

筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク
(PEPNet-Japan) 事務局

email pepi-info@pepnet-j.org

Tel/Fax 029-858-9438

卷 末

「山形大学高等教育研究年報」投稿規程

「山形大学高等教育研究年報」投稿規程

令和7年5月12日改正

1. 本研究年報について

本誌は、高等教育に関する研究の発展を目的とした研究誌であり、山形大学教育推進機構教育企画・教学マネジメント部門（以下、部門）が発行するものである。

2. 投稿資格

本誌に投稿できる者は、部門関係教員、転勤または退職した元部門関係教員（旧教育開発連携支援センター及び旧高等教育研究企画センター関係教員を含む）、共同研究員、客員研究員、編集委員会が依頼した者、その他、編集委員会が適当と認めた者とする。

3. 投稿内容

本誌の取り扱う内容は高等教育に関する広い領域のものであり、未発表のものとする。ただし、口頭発表およびその配布資料はこの限りではない。

本誌における投稿原稿の種類は、研究論文、研究ノート、事例報告、書評に区分される。ただし、編集委員会による依頼原稿等に関しては、この区分に拠らない。

4. 投稿様式

投稿者は、執筆者名、所属名、論稿名、ならびに掲載希望分類名（研究論文、研究ノート、事例報告、書評）を明記して、本誌編集委員会宛に提出する。なお掲載にあたって編集委員会が区分の変更を求めることがある。

投稿者は、原稿内容を電子媒体により送付する。

5. 投稿原稿の採否

投稿原稿の採否は、本誌編集委員会の審議により決定する。投稿原稿は原則として返却しない。

6. 原稿の体裁

長さ : 原則として図表や註、参考文献等を含め、23字×2段組×40行を1頁とし、11頁以内とする。

書式 : A4版用紙を縦位置で使用し横書きとする。
余白は原則上下2.5cm、左右2cmとする。

使用文字 : 常用漢字、現代仮名づかい、算用数字の使用を原則とする。ただし、特殊な文字、用語、数字、記号等の使用については編集委員会に相談すること。

図表 : 白黒での印刷を原則とする。

註・引用文献 : 原稿末尾に一括して記載する。引用文献は、日本語文献、英語文献を

問わず、註の後にまとめてアルファベット順に記載する。形式は次のように行う。

雑誌：元木幸一 2004 「コピーからコピーへ—中世末期ヨーロッパ北方の複製文化—」『西洋美術研究』29～49頁。

Ka-ho Mok, Hiu-hong Lee 2000 Globalization or re-colonization: higher education reforms in Hong Kong. Higher Education Policy 13 361-377.

単行本：小田隆治 2000 『生物学と生命観』培風館。

Lave, J. & Wenger, E. 1991 Situated learning : Legitimate peripheral participation. Cambridge University Press.

立松潔 2000 「東北地方の工業化とその構造」中村政則（編）『近現代日本の新視点—経済史からのアプローチ—』吉川弘文館，328-348頁。

Beach, K. Consequential Transitions: A Developmental View of Knowledge Propagation Through Social Organizations. In Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (Eds.) Between School and Work: New Perspectives on Transfer and Boundary Crossing. Pergamon. 39-62.

Lave, J. & Wenger, E. 1991 Situated learning : Legitimate peripheral participation. Cambridge University Press. (佐伯胖訳 1993 『状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加』産業図書)

7. 著作権

掲載された論考の著作権は部門に属する。なお、本誌内容を部門のウェブサイトに掲載する予定である。

8. 規程の改正

本規程の改正は編集委員会が行う。

9. 原稿送付先・投稿に関する問い合わせ先

〒990-8560 山形市小白川町 1-4-12

山形大学教育推進機構教育企画・教学マネジメント部門
研究年報編集委員会宛

電話 023-628-4720

山形大学高等教育研究年報 第 18・19 号

発 行 令和 7 年 3 月 31 日

発行者 山形大学教育推進機構

教育企画・教学マネジメント部門

〒990-8560 山形市小白川町一丁目 4-12

TEL 023-628-4720

FAX 023-628-4836