



FDCOMPASS

DIVERSITY IS POSSIBILITY

Vol. 7

編集・発行：教学マネジメント室

発行日：令和6年5月28日

Index

- 1 学位プログラム制と教学マネジメント (P1~4)
社会を先導する人材の質を学位の面から担保する試み
- 2 全学FD活動報告 (P5)
成績評価—評価の質をどのように担保するか
- 3 部局FD活動報告 (P6)
生物学類における教育の質保証に関わる取り組みの報告
2023年度体育専門学群・体育学学位プログラム共催FD「性の多様性とスポーツ」報告
- 4 我が国の高等教育政策の動向 (P7)
文部科学省「学修者本位の大学教育の実現に向けた今後の振興方策について」（審議まとめ）について
- 5 データに基づく教育改善案 ② (P8)
第2回 筑波大学 教学 IR(Institutional Research) フォーラム 開催報告
- 6 大学教育の現場～学生の気づき ② (P9)
学生に対する性教育の重要性—大学における性教育実践に着目して
- 7 用語解説 (P10)
基幹教員
- 8 全学FD研修会開催状況 (P10)

【表紙写真】春の「虹の広場」

1. 特集「学位プログラム制と教学マネジメント」

社会を先導する人材の質を学位の面から担保する試み

(教学マネジメント室 山中 敏正)

【学位プログラム化の波】

筑波大学は1973年の開学当初から大学院教育を重視していて、独創的な研究能力を身に付ける研究者養成を推進する5年一貫制の博士課程と、高度専門職業人の養成を主眼とする修士課程を並立的に設置するという新構想によって、高等教育における研究力と応用力の充実を有機的に実現し、大学院教育を強化拡充することを目指してきました。

日本の高等教育政策では、1991年の大学設置基準の改正によって、大学・大学院は継続的に改革を進めることができるように制度が改革され、特に大学院については独立専攻、独立研究科、独立大学院等の誕生によって高等教育研究の質的量的な拡充が進みました。さらに1998年の大学審議会による「21世紀の大学像と今後の改革方策について(答申)」を受けて大学院課程は、より総合的かつ専門的な編成が可能になるように整備され、大研究科による総合的な教育研究課程の充実、専門職大学院による高度職業人養成の充実などが進展しました。

この流れの中で筑波大学では、2000～2001年にかけて博士前後

期課程の導入と20の博士課程研究科を6つの総合的な研究科へ再編することによって修士課程と博士課程の有機的な連係を強化し、同時に広領域化した研究科の中に7つの新学際専攻を配置し、研究教育における分野横断融合を推進してきました。特に人間総合科学研究科は、教育・障害科学・心理学・体育・芸術・医学といった内外でも他に類を見ない広い研究領域を総合する研究科として2001年に設置され、感性認知脳科学、スポーツ医学、ヒューマン・ケアという3つの学際専攻によって総合的な教育研究を推進してきました。さらに大学院課程は2002年の図書館情報大学との統合によって7研究科体制となり、教育研究分野の一層の広領域化が実現しました。その後も21世紀COE、大学院教育GPを、また2010年代にはリーディング大学院、卓越大学院などを活用して、多くの新しい研究を育成してきました。こうした大学院教育の改革に通底するのは、2005年の中央教育審議会（以後中教審）答申「新時代の大学院教育」でも指摘されていた専門性に特化した社会や企業の期待との乖離を内包しかねない大学院教育に対する懸念が残り続けていたということで、それを阻むために客観的な立場から構造的な基本政策として横断・拡充を実質化する組織改編が求められていたと考えられます。

具体的にその流れは、2012年の中教審「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて(答申)」(以後「質的転換答申」)において大学改革の方向性として明示されています。この答申では主に学士課程教育の質的転換の必要性が示され、その方策として教員中心の課程編成から学位プログラムとしての組織的体系的な教育課程への転換とそれを支える教学マネジメントの確立が提起され、改革方策の重要事項とされました。その後「未来を牽引する大学院教育改革（審議まとめ、2015）」、「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドラインの策定・公表（2016）」と矢継ぎ早に教育改革に向けた方策が示され、2017年の文科大臣諮問「我が国の高等教育に関する将来構想について」を受けて内部質保証が認証評価における重点評価項目とされたことと同時並行的に2018年に中教審「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」(以後「2040グランドデザイン答申」)がまとめられました。

筑波大学ではこうした高等教育改革方針に対応して学士課程における学位授与の方針の明確化とそれを起点とした教育体系のPDCAサイクルの確立を推進しつつ、2015年から大学院教育の改革に着手、2040グランドデザイン答申を踏まえて2020年に大学院の学位プログラム化による教育研究の体制の改革を実現すると同時に、その改革を推進し続けるための教学体系の全学的マネジメントおよびガバナンス体制の再構築に踏み切りました。

【学位プログラム化と内部質保証】

学位プログラムを中心とした教育システムに期待されることは研究の課題設定の方法として分野志向型に加えて目的志向型を充実させることで、「幅広い学問分野にわたる専門性の深化と学際的・分野横断的な教育の一層の充実」のための組織を整備することと理解できます。筑波大学では2020年の大学院の学位プログラム化によって学術院を大学院設置基準上の研究科相当の組織、研究群を専攻相当の組織とし、学位プログラムの管理運営における学内措置の範囲を広げましたが、先行して実現した教育組織と研究組織の分離（教教分離）組織体制とあわせて、学位プログラム化が目指す効果は簡易的には以下の2点にまとめられます。

- 1) 教員の専門性を超えた、新規または分野横断的な課題を扱う教育研究を推進することができる。
- 2) 教員組織を基盤として、研究の専門性をさらに深めることができる。

このうち、1)の新規課題を扱う組織、分野横断融合組織を機動的に扱うことを実現するためには内部質保証体制を同時に実現することが必須条件でした。

そこで改組と同時に学位プログラムを軸としてその趣旨を十分に反映させることを前提とした教育体制の質保証と自律的・実質的な教育改善活動の支援を対話と協働によって推進することを主軸とする教学マネジメント室を本部組織として新設し、大学院課程、学士課程を包含した全ての学位プログラムに対する支援を行う全学的な内部質保証体制を整備しました。

【教学マネジメントとは】

教学マネジメントとは「大学がその教育目的を達成するために行う管理運営」とされており(2040グランドデザイン答申)、具

体的には、「3ポリシーに基づく体系的で組織的な教育の展開、その成果の点検評価、教育及び学修の質向上に向けた改善努力」を行う学位プログラム活動の支援とされています。

大学として自律的に教育目的を達成するための仕組みとして、この支援機能を大学内で確立することにより学位プログラムの「課題創出と改革計画」（創造計画機能）と「質保証と質向上」（評価改善機能）の両面を学内組織として支援することが可能になります。ここで創造計画と評価改善はお互いに客観的な立場で働くことで全学レベルでの教学体制の自律的なサイクルが担保されますから、筑波大学では、学位プログラムの自己点検評価を中心としたPDCAサイクルの支援を重点的に担当する教学マネジメント室を新設し、教育の内部質保証体制を確立し、教育イニシアティブ機構を教学デザイン室に改組して教育の将来計画および学位プログラムの開発や計画に関する支援を担当する体制としました(図1)。

さらに、教育体制の創造計画機能については教学デザイン室だけでなく様々な計画組織との関係が必要となります。筑波大学には独自の共通教育環境を運営する総合智教育推進委員会、全学学群教育課程委員会、全学学群入試改革検討委員会、アドミッションセンターなどがあります。そこで、こうした機能に応じた組織センター・委員会の緊密な連携を高めるために教育戦略会議を置き、これらの活動の有機的な結合と活動の充実、教育システム全体の質保証と企画改革を「大学の教育目的」に照らして推進する体制を実現しました(図2)。

【マネジメントとデザインの連携の波及】

さて、2020年度に実現した大学院改組によって本学が授与

するすべての学位についてDP, CP, AP を明確化した学位プログラムによる教育体制が誕生しました。DPは、社会での活躍のための汎用的なコンピテンスと、専門分野における高度な知識・能力を示す専門コンピテンスの組合せによって位置付けられ、学位プログラム毎にその達成度の基準を明示しました。さらに、主として汎用コンピテンスの取得をサポートするという大学院課程における大学院共通科目の位置づけを明確化させることで、学術院・研究群を横断した筑波大学の学位の基準を明確化しました。併せて、学士課程から大学院課程までにわたる先導的な総合智教育を構築するために、学士課程の共通科目等を扱う教養教育機構と大学院共通科目を扱う大学院共通科目委員会を統合して総合智教育推進委員会を設置し、教育戦略会議の関連組織として位置付けました(図2)。しかし、2040年に必要とされる人材を養成していくためには、高等教育が「個々人の可能性を最大限に伸張する教育」に転換することが期待される（2040グランドデザイン答申）中で、大学院課程全体を通じた戦略的改革を一層進めるためには学生の学修成果・研究成果を通じた社会との関係強化まで含めた運営組織が必要になると考えられました。そこで大学院組織を横断した創造計画・評価改善・社会連携を関係させて教育を発展させる組織として2023年に学術院総合戦略本部を設置することができました。学術院総合戦略本部は、マネジメント（評価分析改善）部門、デザイン（創造計画）部門、に加えて大学院課程の成果を社会と接続するためにアライアンス（社会連携）部門を置くことで教育に関するガバナンスとマネジメントを一層実りあるものに展開するための組織であり、その戦略機能のもとに実行される大学院教育の改革・創造の試みは、教

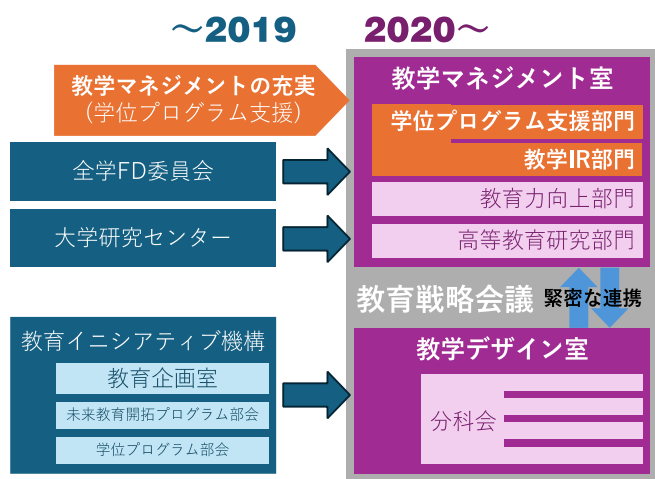


図1 教学マネジメント体制への転換

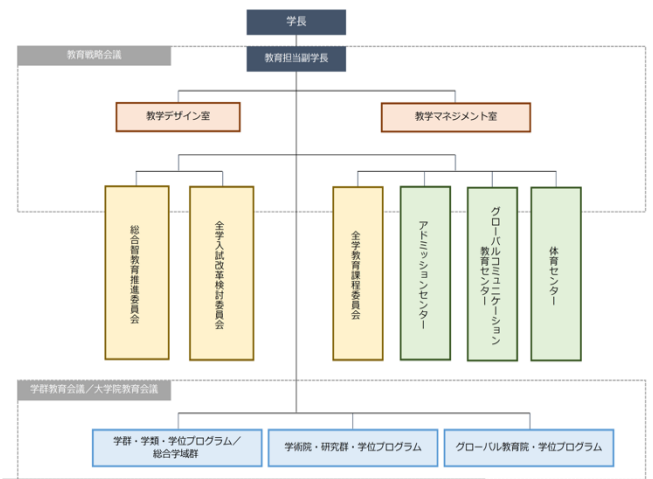


図2 教育戦略会議体制の創出

学デザイン室・教学マネジメント室を含めた教育戦略会議体制が質の保証と機動的に実現を支援することになります (図3)。

この考え方は、学士課程に置き換えるならば高大接続・進学就職と教学マネジメント、教学デザインの連係強化による教育体制の革新にもつながるものであり、教育戦略の次の課題を提示しているとも言えます。

【まとめ：教学マネジメント体制の意義】

教学マネジメント室は学位プログラム等の教育の質保証及び質向上に関する支援と新設改組等にもなう質保証審査を行っています。こうした支援や審査は教育研究の新しい取組、新しい組織の設置といった挑戦的な取組を支援するものです。2001年に、心理教育障害科学、体育、芸術、医学という多様な研究領域を横断した大学院教育体制として発足した人間総合科学研究科の憲章(2007年制定)の主旨には

1. 大学は、学問の自由を尊重し、高度の教育及び学術研究の府として、有為な人材の育成や新たな知識と技術の創造と活用、学術文化の継承と発展等を通して、学問の進歩と社会の発展に寄与するという使命と責務を担っている。人間総合科学研究科（以下、研究科）は、開かれた大学を標榜する筑波大学の一部局として、この使命や責務を自覚し、適切な教育研究の水準を維持するとともに、国際的かつ学際的な教育研究環境を背景に、知の先端的な融合と再生を目指して、研究科全体の組織や教育研究活動を不断に検証し、その向上・充実に努めていくことが必要である。
2. この憲章は、研究科が実施する自己点検・評価の基準になるほか、筑波大学が行う大学教員業績評価の実施の

基礎となるものであり、同時に研究科が適切な教育研究の水準を維持し、構成員相互の敬愛と協働の精神をもって、その向上・充実を図るための基本的な使命を定めるものである。

教学マネジメントが目指すものは、未来に**挑戦する教育研究の新しく自由な取組**を支援することであり、そのために**構成員相互の敬愛と協働の精神**をもって取り組んでいく組織として運営していきたいと考えています

* 教学とは、「全ての学ぶ者に対して高度な研究によって導き出される**知を伝え、その学びを支援する**」（礼記、學記）ことであり、1937年に文部省に設けられた教学局などで、戦前の教育の文脈で知識(学問)を授ける(教育)という思想を反映して使われた言葉であるという見解もあります。2000年代以降、中央教育審議会等で教学経営、教学マネジメントとして使われるようになりました。開かれた大学である筑波大学では、創造的な知性と豊かな人間性を備えた人材を育成する事を重視しており学修者本位の学びを中心とした大学運営が求められます。そこで本学では教学を、教えることと学ぶことを平等に据え、教育の双方姓が担保されていることとし、それを表す言葉として「**教学 = Academic Teaching and Learning**」、**教学マネジメント室 = Office of Management for Teaching and Learning** としています。(了)



図3 学術院総合戦略本部への発展

2. 全学FD活動報告 成績評価—評価の質をどのように担保するか

(教学マネジメント室 教育力向上部門長 田中 正弘)

令和5年度全学FD研修会「成績評価—評価の質をどのように担保するか」を対面（総合研究棟A111ゼミ室）、オンライン（MS Teams）併用のハイフレックスで、12月15日（木）12:15～14:15に、開催いたしました。この研修会は、モニタリングやプログラムレビューで「成績評価」に関する課題が指摘された（特に大学院課程にWeak以下の評価が極端に多い）ことを受けて、開催されたものです。研修会の参加者は、対面参加19名、オンライン参加46名、計65名（学生2名を含む）でした。

はじめに、開会挨拶を加藤光保先生（教育担当理事・副学長）に行っていただきました。次に、私（田中正弘：教育力向上部門長）が開催趣旨を簡潔に説明いたしました。そして、第一講演者として、成績評価の内部質保証の機関別評価に認証評価機関の評価者の立場で長年携わってこられた、土屋俊先生（大学改革支援・学位授与機構研究開発部相談役）に、ご登壇いただきました。土屋先生からは、五つの話題（①認証評価と成績評価、②学習成果の評価におけるacademic integrityの問題、③他教育機関における単位認定と成績評価結果の扱いについて、④大学院課程における学習成果の評価の現状と課題、⑤そもそも、なぜ成績評価するのか）に絞って、大学設置基準などを参照しつつ、日本の大学全体の問題をお話しくださいました。また、本学の

「教育課程編成・実施の方針」についても、厳しいご指摘をされました。改善すべき点を外からご指摘いただく機会は貴重ですので、改善に活かせれば何よりです。

第二講演者は、山中敏正先生（教学マネジメント室長・教授）で、学群の成績評価分布の目標が現実と著しく乖離していることを、ご指摘なさいました。加えて、大学院の成績評価分布についても、学群以上にA比率が高いなどの問題点を明らかにされました。その上で、見えてきた成績評価に関する課題について、参加者とともに話し合う機会を設けてくださいました。そのおかげで、フロアから活発な質問が飛び交うなど有意義な時間となりました。この講演に引き続いて、閉会挨拶も、山中先生に行っていただきました。

最後に、年末のお忙しい中でお集まりいただいた参加者の皆様に感謝いたします。なお、オンラインで使用したパソコンやマイクに不備が多々あったために、特に研修会の冒頭で雑音が入るなど、オンライン参加者の皆様にお聞き苦しい思いをさせてしまいました。誠に申し訳ございません。今回の反省を踏まえて、次回の通信環境の改善に繋げたいと存じます。（了）



加藤 光保
(筑波大学
副学長・理事(教育担当))



土屋 俊
(大学改革支援・学位授与機構
研究開発部 相談役)



田中 正弘
(筑波大学 教学マネジメント室
教育力向上部門長)



山中 敏正
(筑波大学
教学マネジメント室長)

3. 部局FD活動報告

生物学類における教育の質保証に関わる取り組みの報告

(生命環境系 廣田 充)

生物学類は、全学の中で最も早く「成績評価基準ガイドライン」を設定し、そのガイドラインに沿った教育の質保証を進めてきました。このような生物学類のFDの特徴は、2つあります。一つは、成績分布を授業内容と学生のレベルの適合性評価の尺度としていることです。生物学類では、目標とする成績分布と共に実際の成績分布の一覧の提示と講評をFDとして実施しています。成績分布の目標と実際の乖離が続く科目については、学類長がその理由を聞き、必要に応じて学生のレベルに応じた教育内容の是正を指示するとともに、科目再編なども検討できる体制を取っています。このような学類内での教育のPDCAとあわせて、卒業要件の不断の見直しをしています。このような細やかな対応は、履修細則別表の複雑化にも繋がってしまいました。そこで、生物学類では卒業自己判定の利用に踏み切り、学生指導の際に成績評価を積極的に利用できるような情報を提供しています。

もう一つは、チューター制の教育プログラムの開発および実施です。生物学類では、“生物を考えぬく”というキャッチフレーズのもと、【生物寺子屋】という少人数チューター制授業を実施しています。生物寺子屋のFDとしての側面を考えると、まずこれ自体が各教員、特に若手教員の積極的な教育方法の工夫を促す機会であるだけでなく、教員が相互に取り組みを紹介する機会になっています。生物寺子屋として、生物学類教員自らが発案した多種多様な実習を含む37の講座があり、いずれも少人数で実施しています。生物寺子屋は、時間の融通も利きやすく手厚い教育効果が期待でき、全学的に導入が準備されているチュートリアル教育の先駆けと位置付けられるものです。また、英語コースの外国人留学生を受け入れる講座も多く、日本人学生と英語コースの細則別表を一体化して彼らの協働した学びを実現していく、大切な授業に成長しています。(了)

2023年度体育専門学群・体育学学位プログラム共催FD「性の多様性とスポーツ」報告

(体育系 大藏 倫博)

近年、多くの国々においてセクシュアル・マイノリティのスポーツ選手の可視化と受容が進展し、出生時と異なる性別へ移行することが法的にも認められ社会的にも広く認知されるようになってきました。日本での現状はまだ及ばないところがあるとはいえ、体育系の教職員にとって、スポーツ現場や教育場面における「性の多様性」の知見を深める必要性が強く生じています。

性別二元性という限界は、スポーツ界のみならず、現在、政治的にも大きな問題として焦点化されている。」と述べられました。そして、「性の多様性に対する考え方には、英米欧を中心とした地域と、日本を含めた他の文化圏の間にはいまだ大きな開きがある」と述べられたうえで、「“ジェンダー”概念の再考」が必要であるとの問題提起で締め括られました。(了)

そこで、2023年9月13日(水)に立命館大学産業社会学部の岡田桂教授を講師としてお招きして、体育専門学群・体育学学位プログラム共催FDセミナー「性の多様性とスポーツ」を開催しました。

講演の中で岡田氏は「スポーツの多くは、歴史的にみて男性のみの実践を前提として発達してきたために男性の身体条件が有利になりやすい男性優位の領域として在り続けている。セクシュアル・マイノリティの選手の受容が進展する一方で、トランスジェンダーの人々とスポーツの原理的な



4. 我が国の高等教育政策の動向

文部科学省「学修者本位の大学教育の実現に向けた今後の振興方策について」（審議まとめ）について

（教学マネジメント室 稲永 由紀）

去る2023(令和5)年2月24日、文部科学省中央教育審議会大学分科会から「学修者本位の大学教育の実現に向けた今後の振興方策について」（審議まとめ）が出されました。本審議まとめでは、2018（平成30）年11月の同じく中央教育審議会答申（以下、「グランドデザイン答申」）から5年が経った段階での大学教育改革の到達点を示した上で、改革が進んでいない課題に焦点を絞る形で今後の振興方策を提示しています。ここでの「学修者本位の大学教育」とは、「学修者が『何を学び、身につけることができるのか』を明確にし、学修の成果を学修者が実感できる」大学教育だとされています。

本審議まとめのための議論は、2022（令和4）年6月から約半年をかけ、大学分科会大学振興部会において行われました。本来は大学改革の現在地に関する文部科学省の認識を含めてご紹介すべきですが、紙幅の都合上、取り上げられた3つの論点に絞ってご紹介します。

1点目は、主専攻・副専攻制の活用等を含む文理横断・文理融合教育の推進です。「ダブルメジャー」や「メジャー／マイナー」など、学修の幅を広げる各種教育プログラムの導入は、既に競争的資金などを通じながら推進されており、学際的あるいは学融合的な知的生産や教育プログラムも今では珍しくなくなりました。ただし本審議まとめは、教育内容や質保証の見直しに留まらず、学校教育と大学との接続の改善も焦点の1つになっており、本論点でも、文理分断的な発想に基づく早い（高校）段階での文理選択の改善、つまり入学者選抜の改善が促されています。現行の学習指導要領（学校教育のガイドライン）における分野横断的な学びや「探究の過程」の徹底を考えれば、学校段階でのこうした学習の変化との関係で大学教育の設計が求められるのは自然なことと言えます。

2点目は「出口における質保証」の充実・強化で、1点目とも連動しています。今回は特に、ディプロマ・ポリシー（以下、DP）に沿った学修者本位の大学教育の実現、およびDPに定める卒業生の資質・能力の保証（「出口における質保証」）が促されており、DPの他に、GPA、FD・

SD、キャップ制、教学IR、企業・産業界との連携、教員の採用と評価など、以前から教育の質向上・質保証において政策上強調されてきた仕組みを通じた質保証の徹底が求められています。この点では、同日付で「教学マネジメント指針」（追補）が出されており、DPや教育課程編成・実施の方針（CP）のみならず、入学者受入の方針（AP）に基づく入学者選抜の適切性についても点検・評価することが求められています。当室では今年度、次期認証評価サイクルに向けた内部質保証システムの見直しが行われますが、今回提起された、入学者選抜の適切性の評価を含めたいわゆる「3ポリシー」の相互連関およびこれらポリシーと実際の教育内容との連動については、レビュー内容見直しの課題の1つになるでしょう。

3点目は、学生保護の仕組みの整備です。18歳人口の減少が「グランドデザイン答申」の想定を超えたスピードで進んでいることを背景に、経営破綻等による学校法人の清算手続や影響を受けた学生の保護が具体的に取られていません。地方地域を中心に大学でも定員割れを起こしている機関が増えており、その整理統合や学生の保護をめぐっては、「地域連携プラットフォーム」などの地域的な高等教育機関連携での対応が示唆されています。

本審議まとめで議論された3つの論点は、現在進行中の文部科学省中央教育審議会大学分科会高等教育の在り方に関する特別部会（特別部会は常設の部会とは異なり、集中した調査審議を必要とする場合に臨時的に設けられます）でも引き続き検討されています。（了）

【参考資料等】

文部科学省中央教育審議会大学分科会(2023)「学修者本位の大学教育の実現に向けた今後の振興方策について」（審議まとめ）

（https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00013.html）

5. データに基づく教育改善案 ②

第2回 筑波大学 教学IR(Institutional Research) フォーラム 開催報告

(教学マネジメント室 小原 明恵)

本学におけるデータに基づく教育改善の試みの一つとして、教学マネジメント室教学IR部門が2024年2月7日に開催した、第2回筑波大学教学IR(Institutional Research)フォーラム（兼令和5年度全学FD研修会）「どのような学生が本学の大学院に進学しているのか？」について報告します。教学IRフォーラム（以下、フォーラム）とは、本学の教育や学修についてのデータ分析結果を共有し、様々な立場の大学関係者と本学の現状や今後の展望を議論するイベントです。今回は主催者とパネリストが集う対面会場をオンラインで配信する形式で行われ、78名の教職員・学生がオンラインで参加しました。

今回のフォーラムのテーマは大学院進学でした。本学において大学院教育は重要な役割を占めており、更なる充実が目指されています。今後の大学院の充実のために、大学院進学の実態を理解することは重要であると考え、このテーマを選びました。フォーラムは2部構成をとり、第1部ではデータ分析結果の発表を行い、第2部ではパネルディスカッションを行いました。

第1部のデータ分析結果発表では、教学IR部門の柳浦猛准教授が、本学の大学院進学に対する性別との関連性を検討した分析結果を報告しました。2005年度から2023年度まで、本学の大学院入学者は一貫して男性のほうが女性よりも多いことが示され、内部進学の見点から、その背景を問う分析が展開されました。入試種別、GPA、所属学類、入学年度等の影響を考慮したとしても、男性が本学大学院に内部進学する確率は女性よりも3～4%程度高く、性別の影響は学群3年終了時の成績を考慮してもなお見られることが示されました。また、学群入学時点で男性のほうが女性よりも、高い最終学歴を目指す傾向があることが示されました。ただし、学群1年春学期終了時点で、性別、入学年度、学類、入試種別、GPA等が個人の大学院内部進学を予測できるのは6割程度であり、大学院内部進学には観測できない様々な要因が影響を与えていることも示唆されました。

第2部のパネルディスカッションでは、第1部のデータ分析結果を受けて、本学の大学院進学の実状と大学に求められる取り組みに関する議論が行われました。司会は教学IR部門の立石慎治助教が務め、パネリストとして、加藤光保副学長・理事（教育担当）、鈴木佳苗図書館情報メディア系教授、ヒューマンエンパワーメント推進局キャリア支援チーム博士・PD担当の安部隆虎さん、物理学学位プログラム博士後期課程2年の尾形絵梨花さん、人文学類2年の宮田青葉さんが、登壇しました。ディスカッションでは、出産や結婚といったライフイベントが女性の大学院進学の際の障壁となっていること、大学院に進学すると就職が厳しくなると不安に思っている学生が少なくないことが語られました。その中でも特に話題になったのは、大学院生のロールモデルの不足です。大学院生の生活がわからないまま、進学後の就職や将来に不安を感じ、進学を悩んでいる学群生のために、学群生と大学院生の交流機会をもう少し増やしてほしいといった要望もあがりました。各教育組織では学群生と大学院生の座談会等の様々なイベントが既に行われていますが、学群生に十分な情報を伝えていく観点からは、イベントの回数や形式などを見直していくことが有益である可能性が見えてきました。

オンライン参加者との意見交換も活発に行われ、女性の大学院進学を増やす目的は何かという、今回のフォーラムの根本にかかわる質問も寄せられました。「開かれた大学」を理念とする本学は、学生が個人の属性にかかわらず活躍できる場を用意する必要があります。今回は、本学がそのような場を用意できているかを考える第一歩として、女性の大学院進学に着目しました。今回のフォーラムで、本学の女性の大学院進学についての現状を参加者と共有して背景を探り、大学としての対応をデータに基づいた形で議論したことが、今後の教育改善に発展し、ひいては本学が今以上に「開かれた大学」になることを願っています。

教学IR部門は今後も継続的に教学IRフォーラムを開催し、データに基づく教育改善のきっかけを作っていきたいと思っています。（了）

6. 大学教育の現場～ 学生の気づき ②

学生に対する性教育の重要性-大学における性教育実践に着目して

(教育学類 4年次 佐久田 幸空)

○はじめに

日本では、性や妊娠、性被害、性感染症、月経痛など様々な性の健康が重要な問題となっており、特に大学生に目を向けるとまだまだ意識を高めなくてはいけない状況にあります。一般に、大学生の時期は、より性的な関心が高まり、性行動が身近なものになる一方で、例えば、大学生の性知識が十分に身につけていない現状（中澤、[2019](#)）や、性暴力被害（内閣府男女共同参画局、[2022](#)）・性感染症（厚生労働省「[性感染症報告数（2004年～2021年）](#)」）と無縁ではない現状があります。また、近年、社会全体として女性の生理に関する知識が共有されるようになってきていますが、生理痛で社会的活動に困難をきたす状況に対する理解は、まだ十分に浸透していません。これらの現状を踏まえると、性に関する知識を身につけ、性について正しく理解し、自ら考え判断できる力を養うための教育の機会を大学生に対しても提供することが必要だと考えます。

このような大学生に対する性教育は一定のニーズが存在しており（高橋ほか、[2018](#)）、初等中等教育段階と比べると報告数は少ないが、実践している大学も存在します。本稿では大学における性教育が充実する一助となることを目的として、実践事例を紹介していきます。

○大学における性教育実践

初年次教育の授業を活用した事例として白子（[2022](#)）の実践が挙げられます。白子は、自身が所属する鎌倉女子大学短期大学部の新入学生（180名）が履修する「スタートアップセミナー①」の1コマ（90分）を用いてセクシュアリティに関する講義を実践しました。女子大学ということもあり、この講義では女性に焦点を当て、「女性の心と身体の健康」をテーマに、性暴力・性犯罪、性的同意、ジェンダー、デリケートゾーン、月経を中心に構成されています。学生の実態に沿って内容が構成されており、また、初年次教育の一環として新入生全員が受講する授業内で実施されている点が特徴と言えます。本学においては、例えば、

「ファーストイヤーセミナー」での導入などが検討されてもいい実践であると考えます。

より体系的に、教職課程の1授業科目として実践されている事例として、「生命と性の教育」（近藤、[2021](#)）があります。「生命と性の教育」は、性教育元年と言われる1992（平成4）年度に開設され、現在も開講されています。受講生の「性教育」に対する認識や経験を振り返ることから始まり、昨今、注目されている包括的性教育の考え方も取り入れつつ、受講生の「性教育」のイメージを上げていくことがねらいとされています。近年、教師による児童生徒への性暴力が一層問題視されるとともに（NHK、[2023](#)）、教職を目指す学生は将来、性教育の指導者になり得ることを鑑みると、このような授業は非常に重要だと考えます。

そこで筑波大学でも、性教育の対話型オンライン・ワークショップ「[オンライン性教育～意外と知らない私たちの性について～](#)」をつくらアクションプロジェクト（以下T-ACT）の一環として実践しました（2021）。T-ACTとは学生の自発的・自律的な活動を促進することを目的とする学生支援プログラムです。このワークショップでは、セクシュアリティと生殖の分野で特に重要な避妊、人工妊娠中絶に関する情報とセクシュアリティについて考える機会を提供し、積極的な意見交換を目的に実施されました。参加者は約70名であり、Zoomの活用、学生（ピア）による企画、匿名性を担保しながらのチャットを用いた参加者同士の意見交換という3つの点が特徴的だと言えます。この記録は、Sakuda et al.; School Health, vol.18, pp20-31, ([2022](#))として報告しています。

○終わりに

大学生の時期は、性に関する課題に自己として直面する時期であると同時に、人間関係が広がり、様々な人と時には深く関わることで人間として成熟する時期だと考えます。学生の性の実態は多様であることを踏まえつつ、本稿で紹介した事例のような性教育の実践が、より多くの大学に広がっていくことを願っています。（了）

7. 用語解説：基幹教員

(教育機構支援課)

令和4年度の大学設置基準改正により、従来の専任教員に代えて「基幹教員」の制度が設けられました（学士課程のみ）。この改正の趣旨は、「大学教育の基本的な単位である学位プログラムの編成、実施や改善等を担う教員の責任の明確化を図るとともに、教員が十分に養成されていない成長分野等において、民間企業からの実務家教員の登用や、複数大学等でのクロスアポイントメント等による人材確保を特に期するもの」とされています。

従来の専任教員は、設置基準上、「一の大学に限り、専任教員となる」、「専ら当該大学の教育研究に従事する」とのみ規定され、専任教員の要件は法令上必ずしも明瞭ではありませんでした。改正後は、学位プログラムに責任を持つ教員という観点から基幹教員の定義が明確化されるとともに、一定条件の下で複数の大学・学部での基幹教員の兼務が可能となりました。

基幹教員は、「教育課程の編成その他の学部の運営について責任を担う教員（助手を除く。）であって、当該学部の教育課程における主要授業科目を担当するもの（専ら当該大学の教育研究に従事する者に限る。）又は1年につき8単位以上の当該学部の教育課程に係る授業科目を担当するもの」と定義されています。必須要件である「教育課程の編成その他の学部の運営について責任を担う」とは、具体的には、教育課程編成や学生の入学、

卒業・修了、学位授与等についての審議を行う会議に、構成員として直接的かつ実質的に参画することとされています。本学では、学類・専門学群の教育会議等がこれに当たります。「主要授業科目」とは、学生に学位を取得させるに当たり、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を育成するために必要な科目群であり、当該授業科目と3つのポリシーとの関係等を踏まえ、必修・選択・自由の区分も勘案して各大学で判断するものとされています。

設置基準上必要とされる基幹教員数の3/4以上は、専ら当該大学の教育研究に従事する教員である必要があり、1/4以下であれば、複数の大学・学部で基幹教員として算入することが可能です。基幹教員の兼務の条件等は細かく定められていますので、学内への導入・運用に当たっては、それらを的確に理解することが重要です。

基幹教員制度の各大学への導入については経過措置が設けられており、本学ではそれを踏まえて令和7年度の導入に向けて準備を進めています。

令和4年度の大学設置基準改正では、3つのポリシーに基づく「学位プログラム」の編成とそれを基礎とした「内部質保証」による教育研究活動の不断の見直しの考え方を根幹として、基幹教員制度のほか、多岐にわたる改正が行われています。[文部科学省ウェブサイト](#)にその解説資料が掲載されていますので、ぜひご参照ください。（了）

8. 全学FD研修会開催状況

No.	名称	開催日	実施方法
1	ハラスメント防止セミナー	12月1日(金)	オンデマンド
2	チュートリアル学修に関する説明会	12月8日(金)	対面+オンライン
3	成績評価 - 評価の質をどのように担保するか -	12月15日(金)	対面+オンライン
4	グットプラクティス事例紹介	1月 1日(日)~3月末	オンデマンド
5	第2回筑波大学教学IRフォーラム	2月 7日(水)	オンライン
6	生成系AIと大学教育の未来 - 自身の知的成長を止めないために -	2月13日(火)	対面+オンライン
7	研究倫理FD研修会	3月 5日(火)	オンライン
8	ファーストイヤーセミナー担当教員等のためのFD	3月 6日(水)	対面+オンデマンド
9	筑波大学マレーシア校学内向け説明会	3月11日(月)	対面+オンライン