

BILANC

2016 vol.9

未来のために、 私学とともに

理事会・評議員会の開催報告

2016(平成28)年度
事業計画・収支予算

BILANC WATCH Focus
早稲田大学商学学術院 谷口真美教授に聞く
今、私立大学に求められる
ダイバーシティ・マネジメントとは

BILANC STUDY
特別寄稿
文部科学省高等教育局私学部参事官
学校法人の適正な運営に向けて

BILANC NETWORK
維持会員通信

青山学院 大阪青山学園 京都産業大学 国際大学
東京理科大学 東北薬科大学 長崎総合科学大学 文化学園

column
大学の「学びの変革」①
立教大学 日向野幹也教授に聞く
リーダーシップ教育とアクティブ・ラーニング



理事会・評議員会の開催報告

2016(平成28)年2月25日に第10回理事会が、3月7日に第8回評議員会が開催されました。理事会では、2016(平成28)年度の事業計画書及び収支予算書等が承認されました。ここでは、会議の主な内容を報告します。

▶ 第10回理事会の開催概要

2016(平成28)年2月25日、東京のアルカディア市ヶ谷(私学会館)において、理事10名中6名の出席(監事は1名出席)を得て、第10回理事会が開催されました。

第10回理事会では、平成28年度事業計画書の承認等について審議され、決議されました。また、第8回評議員会を3月7日にアルカディア市ヶ谷(私学会館)において開催することが決定されました。

引き続き、理事長及び常務理事の職務執行状況並びに維持会員の状況について報告がありました。

承認された事業計画書及び収支予算書については、当財団事務所に備え置くとともに当財団Webサイトに公開しています。

▶ 第8回評議員会の開催概要

2016(平成28)年3月7日、アルカディア市ヶ谷(私学会館)において、評議員10名中7名の出席(監事は1名出席)を得て、第8回評議員会が開催されました。

第8回評議員会では、「役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程等の一部改正」について審議され、決議されました。また、理事会で決議及び報告された事項について説明がありました。

▶ 第10回理事会・第8回評議員会の審議内容等

第10回理事会	第8回評議員会
【決議事項】 1. 平成28年度事業計画書の承認について 2. 平成28年度収支予算書並びに資金調達及び設備投資の見込みの承認について 3. 教職員登録情報の遡及訂正について 4. 個人情報保護規程の一部改正について 5. 特定個人情報取扱規程の制定について 6. 給与規程の一部改正について 7. 評議員会の日時及び場所並びに議事に付すべき事項の決定について 【報告事項】 1. 理事長及び常務理事の職務の執行状況の報告について 2. 維持会員の状況について	【決議事項】 1. 役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程等の一部改正について 【報告事項】 1. 平成28年度事業計画書について 2. 平成28年度収支予算書並びに資金調達及び設備投資の見込みについて 3. 教職員登録情報の遡及訂正について 4. 個人情報保護規程の一部改正について 5. 特定個人情報取扱規程の制定について 6. 給与規程の一部改正について 7. 維持会員の状況について

▶ 教職員登録情報の遡及訂正について

維持会員からの訂正の申出のうち、事項発生月から5年以上の期間が経過している教職員の登録情報の訂正については、理事会で審議するものとしており、審議の結果、訂正を行うことを決定しました。

※教職員の退職、新規登録等、特に届出が多い時期には、提出期日や届出内容をご確認ください。

▶ 個人情報保護規程の一部改正について

「文部科学省所管事業分野における個人情報保護に関するガイドライン」の全部改正(平成27年8月31日文部科学省告示第132号)が行われたことに伴い、第三者からの個人情報の取得、委託先の監督及び再委託について個人情報保護規程の関係規定を整備するとともに、個人情報の開示及び訂正等の申出に係る取扱いについて規定の整備を行いました。

▶ 特定個人情報取扱規程の制定について

2016(平成28)年1月1日より、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(いわゆるマイナンバー法)に基づき、税や社会保障等の分野で個人番号の利用が開始されたことから、特定個人情報(個人番号をその内容に含む個人情報)を適切に管理するための規定の整備を行いました。

※維持会員から教職員の個人番号をご提供いただくことはありません。

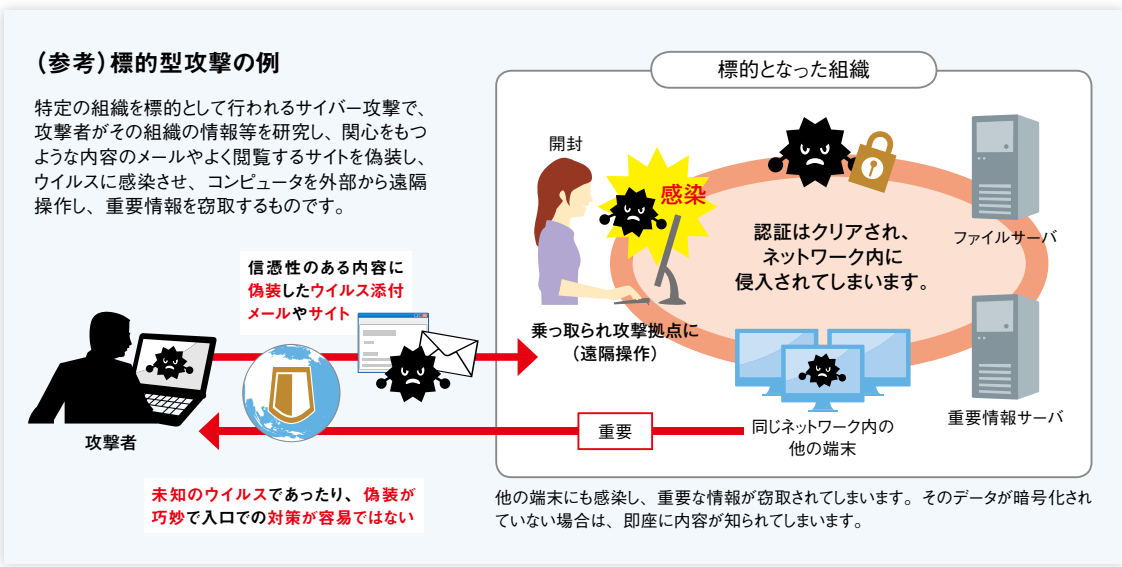
▶ 役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程の一部改正等について

2016(平成28)年1月26日に一般職の職員の給与に関する法律が一部改正されたことに伴い、常勤役員の報酬の月額及び地域手当を、国家公務員の場合に準じて改定しました(平成28年4月1日適用)。

▶ 情報セキュリティの強化について(常務理事の職務の執行状況の報告より)

情報セキュリティ対策は、e-マネージャだけでなく、事務局内のコンピュータについても継続的に様々な措置を講じています。2016(平成28)年度は、標的型攻撃等による情報漏えいのリスクを軽減するために、インターネットへの接続環境を変更します。

特に電子メールの送受信はファイルサーバにアクセスできない環境にて行うことで、標的型攻撃に対処しておりましたが、今後は、①ファイルサーバ及びネットワークについて、重要情報を取り扱う作業環境とメールやインターネットを利用する環境を物理的に分離し、さらに、②重要情報を取り扱う作業環境ではデータをすべて暗号化することで、セキュリティの強化を図ります。



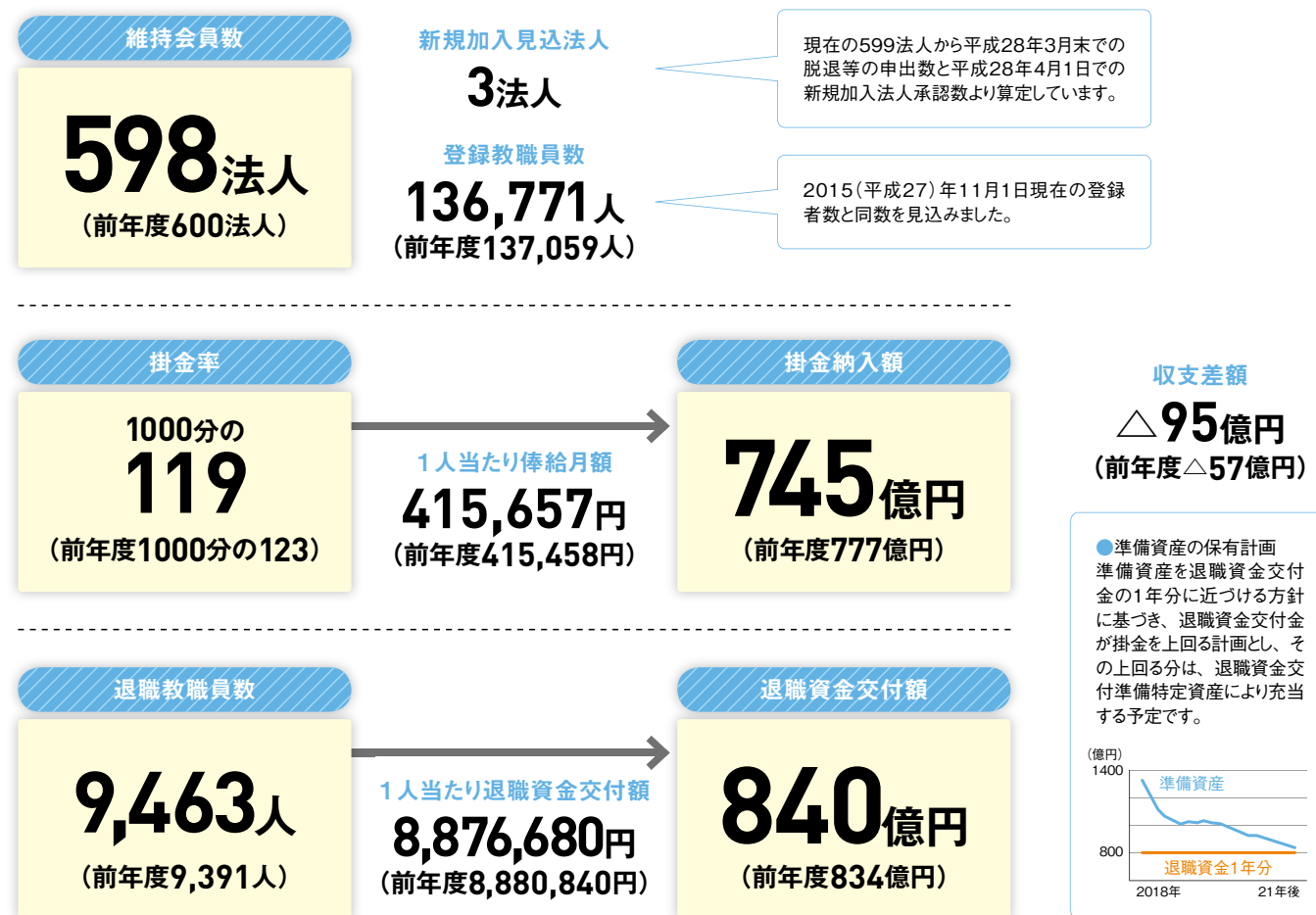
2016(平成28)年度 事業計画・収支予算

2016(平成28)年度の事業計画及び収支予算について、ご説明します。

▶ 事業計画の概要

2016(平成28)年度は、第10次掛金率を適用する初年度であり、交付率も改定されます。当年度も引き続き、維持会員に十分にご理解いただけるよう事業を進めてまいります。また、長引く低金利状態と18歳人口の急減期を控え、将来を見据えた制度の安定化に向けた検討を進めてまいります。

掛金徴収業務及び退職資金交付業務



退職資金交付事業の検討、調査研究事業等

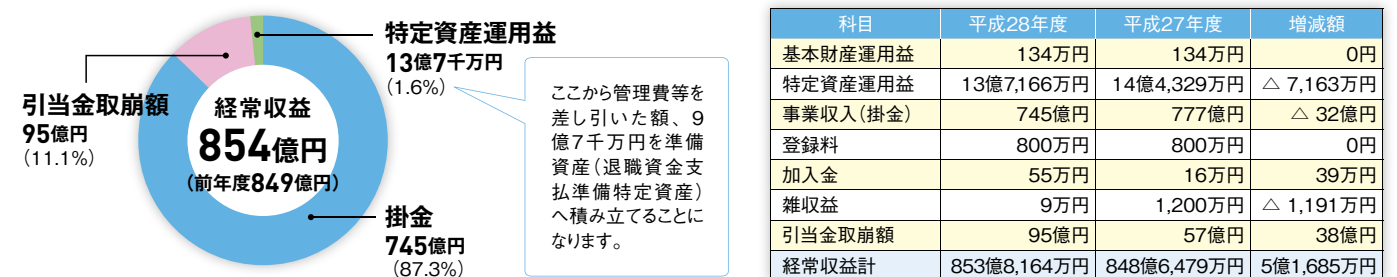
- ①財政の均衡を保つため掛金率の基礎計算等について調査研究
2019(平成31)年度から適用する第11次掛金率に向けて、退職資金の将来推計の前提条件としている退職率等の再検討を行います。
- ②退職資金交付申請書類等の電子化の検討
前年度から引き続き、さらなる業務の効率化、ペーパーレス化を目指し、退職資金交付申請書類等の電子化に関する検討を継続します。

- ③調査研究事業
今年度も私立大学等の退職金等に関する実態調査を実施します。
- ④業務説明会の開催
毎年開催している業務説明会を、新たに当財団の事務担当者となった方を対象として開催します。届出事務について、基礎的な部分を中心にご説明し、制度等を理解いただきたいと考えています。

▶ 収支予算の概要

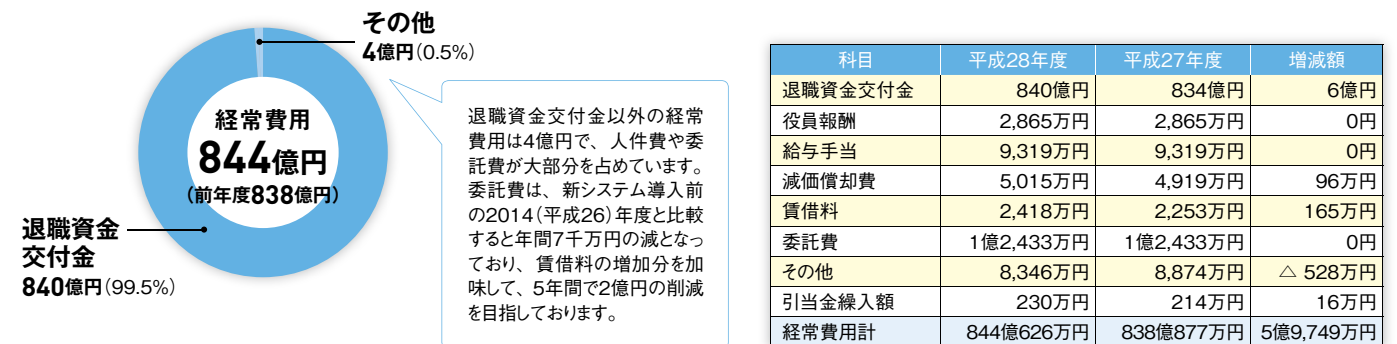
経常収益

経常収益の87.3%を占める事業収入(掛金)は、前年度より32億円減の745億円としました。引当金取崩額(退職資金交付準備金取崩額)は、退職資金交付準備特定資産(掛金蓄積額)を計画的に減少させるため、当該年度で掛金を上回る退職資金交付金の財源に充てるための取崩額で、95億円を見込んでおります。



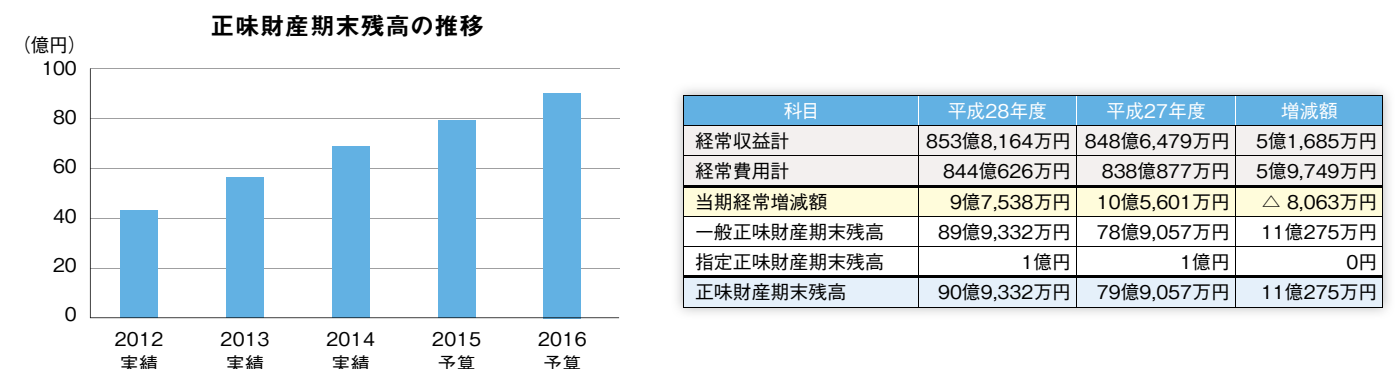
経常費用

経常費用の99.5%を占める退職資金交付金は、前年度に対して6億円増の840億円としました。退職資金交付金以外の費用につきましてはほぼ前年度と同額で、経常費用の合計は、約844億円と前年度と比較して退職資金交付金の増額分である約6億円の増加となります。



経常増減額と正味財産

経常外収益、経常外費用ともに見込みがないため、当期一般正味財産増減額は、約9億7千万円となります。この結果、正味財産期末残高(ほぼ退職資金支払準備特定資産)は、約91億円を見込んでおります。



今、私立大学に求められる ダイバーシティ・マネジメントとは

企業では、性別や国籍などをはじめとする人材の多様化を図る「ダイバーシティ」の取り組みが進んでいます。近年、単に異文化をはじめとする多様な人材の存在を認めるだけでなく、これらの多様性を戦略的にいかす、経営合理を目的とした「ダイバーシティ・マネジメント」へと進化。こうした考え方は大学においても大変重要であるとされていますが、具体的にどのように取り組むことが必要なのでしょうか。ダイバーシティ・マネジメントを研究する早稲田大学の谷口真美教授に聞きました。



早稲田大学商学術院教授
谷口真美氏(たにぐち・まみ)

1996年、神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程修了。広島経済大学助教授、広島大学大学院助教授、早稲田大学大学院商学研究科助教授などを経て現職。2013年～2015年、マサチューセッツ工科大学スローン経営大学院客員研究員。著書に「ダイバシティ・マネジメント 多様性をいかす組織」(白桃書房)などがある。

■ ダイバーシティが進んだ社会的背景

——まずはダイバーシティについて、基本となる概念を教えてください。

谷口 ダイバーシティとは、性別、国籍、人種、民族、年齢など人の持つ属性の分類のことで、「多様性」と訳されます。このダイバーシティは、表層レベルと深層レベルの2つに分けることができます。表層レベルのダイバーシティとは、性別や人種など、目で見て分かる外観上の属性の多様性、深層レベルは、専門分野、学歴、職歴、考え方、価値観など、個人の内面の属性の多様性です。

人には複雑な事象を既知のパターンに当てはめ、単純化して理解しようとする傾向があり、ある特定の属性だけでその他全ての属性を押し量ろうとしてしまいます。それが偏見やステレオタイプになるのですが、ダイバーシティの考えでは、まず、人にはさまざまな属性があるのだと理解することがスタートラインです。

——日本では、どのような背景からダイバーシティが求められるようになったのでしょうか。

谷口 ダイバーシティが日本でも注目されるようになったのは、少子高齢化により労働力人口の減少が懸念されはじめた2000年前後からです。当時は、男女雇用機会均等法や、労働者派遣法の改正があり、従来の男性正社員中心の人員構成から、多様な働き方をする人材が急速に増えることが予測されていました。また、顧客市場のグローバル化などによる多様化、企業合併・統合、生産拠点やサプライチェーンのグローバル連携など企業活動の多様化も影響していると思います。

また、世界機関をはじめとした海外からの圧力も関係しています。例えば、世界経済フォーラムなどから、日本における女性管理職の比率などのジェンダーギャップ指数の低さが指摘されています。これは大学においてもたびたび話題になることですが、日本では女子学生や女性研究者の割合が明らかに低く、日本政府としても無視できない事態に陥っているのです。

それだけではありません。女性が働くことによって国内総生産

(GDP)の増加が望めることがわかっています。2012(平成24)年の男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会の報告では、342万人の潜在的な女性労働力が労働市場に参入することで雇用報酬額が約7兆円上昇すると発表しています。少なく見積もってもGDPが1.5%上がるという試算です。また、2012年国際通貨基金(IMF)のレポートでは、G7諸国並みに日本の女性が働くようになると、1人当たりのGDPが4%、北欧並みになれば8%上がるというレポートもあります。

——企業がダイバーシティを推進する上でのポイントを教えてください。

谷口 女性やマイノリティなど少数派優遇に取り組みさえすれば、その組織に「勝手に」より良い成果がもたらされると勘違いされている場合があります。これは多様性を高めることが社会的に正しく、良いことだという倫理の立場の考え方と混同されていると思います。倫理の立場の場合、人員構成の多様化自体がゴールになります。

より成果を向上させる組織づくりを行うのはあくまでも経営合理の観点からダイバーシティを推進する考え方です。多様性を高めることで環境変化に強い組織になる、またはイノベーションが生まれやすくなると考えます。そもそも米国では、マイノリティを救済するためにダイバーシティの活動が始まったという歴史的経緯があります(公民権運動後のアファーマティブアクション)。しかし、その後に経営や組織改革にダイバーシティが有効だという考え方(ダイバーシティ・マネジメント)が生まれ、次第に重心が移行していったのです。

■ ダイバーシティが 大学という組織にもたらす効果

——一方、大学で求められるダイバーシティはどのようなものなのでしょうか。

谷口 日本では先に述べた2つの考え方が、ほぼ同時期に紹介されたために混同されることが多く、例えば大学では、女性

教員・研究者、外国人数員・研究者を増やすことばかりに注力されています。多様性に関する数値目標を設けることは重要ですが、組織をより生産的なものに変えるという本質を見失ったまま単に数だけを整えても、それは『ダイバーシティのためのダイバーシティ』だと言わざるをえません。

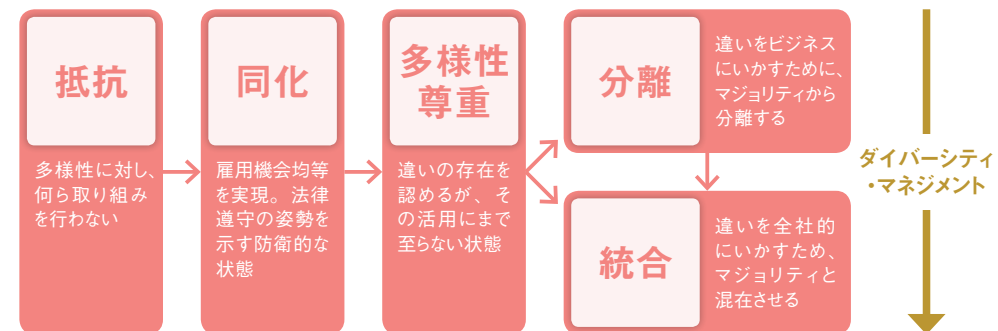
女性やマイノリティの数が増えれば、自然に彼ら・彼女らの発言機会が増え、多様な意見を反映できる良い組織になるのではないかという意見もあります。しかし、ミシガン州立大学の女性研究者Ellen Kossekが行った米国の公立大学におけるファカルティの多様性の研究では、マイノリティや女性の教員の数や割合が増えただけでは、つまり「自然」には組織の生産性は変わらないという結果が出ています。彼ら・彼女らの活躍をサポートするような組織風土の構築が不可欠というのです。

様々な世界の大学トップランキングを見ると、研究者の性別や学生の国籍など、多様性に関する要件が項目に含まれています。例えば、フィナンシャルタイムズやエコノミストなどが発表しているMBAランキングでは、特に学生や教員の多様性をランキングの指標に加えています。

そのようなメディアの読者は、MBAに興味がある若いビジネスマンばかりではないでしょう。経営者が自分の会社の社員を派遣する教育機関としてふさわしいかどうか、保護者が子息を入学させるのに適しているかどうかなど、さまざまな読者がいるはずです。そして彼ら・彼女らは、グローバルな疑似的な学習体験ができる環境かどうかを判断するため、学生や教育の多様性に関する項目を重視します。

——日本の大学がダイバーシティに取り組む際のポイントをお聞かせください。

谷口 今まで日本の大学、特に私学は、主に知名度や入学の難度などで評価されていました。それらはいずれも日本国内の閉じた評価であり、グローバル化に際して更に対策が必要なのは言うまでもありません。より質の高い教育を提供し、あるいは卓越した研究成果を示すなど、国内外から必要とされる大学にしていける必要があります。その一歩として、女性や外国人などの多様性を担保することが重要だと考えます。



日本企業の多くはこの段階

企業におけるダイバシティの取り組みの姿勢は、5つの段階で区分できます。多様性に対して何も取り組まない「抵抗」、法律を遵守しつつ実際は何もしない「同化」から一歩進み、現在の日本の企業の多くは多様性は認めてもビジネスの価値については不明瞭な「多様性尊重」にとどまっています。その先の「分離」「統合」まで至ってはじめて、多様性を戦略的に活用するダイバーシティ・マネジメントと呼べるようになります。

しかし、現状で日本の大学における女性や外国人の割合はかなり低い水準にとどまっています。2015年、文部科学省による科学技術基本計画の中で自然科学分野における研究者の新規採用者の3割を女性にするようにという数値目標が掲げられました。ここ数年で女性教員も増えてきましたが、タイムズ紙の2013年「世界の大学トップランキング400校」のうち、ランキングに入っている日本の大学における女性教員の割合は12.7%と最下位です。日本の次に女性教員の割合が低い台湾でも20%以上ですから、いかに日本が低いかがわかります。

一方、外国人数員・研究者の採用については2種類の動きがあると考えています。その1つが大学の教育面でのグローバル化要員として活用することです。従来、日本人数員が日本語で教えていましたが、外国人数員による外国語での授業科目を増やすことで、大学は教育方法の多様性を担保することになります。もう1つは研究面での質を上げることです。政府も、外国人研究者が多く集まる国際共同研究拠点を設置する大学を支援しています。

——多様性を担保することは、大学にとってどのようなメリットがありますか。

谷口 一般的に、組織が多様性を受け入れることのプラス効果として、問題解決能力、創造性向上の他、メンバーの中でも特にマイノリティのモチベーション向上などがあげられます。大学も国内学部生数の減少、外国人留学生の増加、社会人教育の需要拡大、研究上の貢献への期待拡大などの外的な環境変化に対して柔軟に対応でき、持続可能な大学経営を行うことが可能になります。例えば、多様な学生や研究者同士が切磋琢磨し、創発によって学習の幅が広がり、研究の生産性が向上します。研究論文数が増え、教育、研究ともに質が向上することが期待できます。大学は、卒業生が母校の教職員となって特殊なグループを形成(同窓派閥)する傾向があります。そのような組織は視点・観点が偏ることが多く、外部の環境の変化に対して柔軟に適応できません。

先に述べたような世界の大学トップランキングが求めるように、多国籍の教員、学生がいる環境を築き、国内キャンパスにいな

がらグローバル体験が得られるなど、より魅力的な大学として特色を打ち出せるでしょう。その結果、学部生、社会人学生を問わず学生数の増加が見込めるのではないのでしょうか。

——海外の大学では、ダイバーシティ・マネジメントが進んでいるようですね。

谷口 マサチューセッツ工科大学のサイエンスエンジニアスクールの事例では、女子学生数は増え続けているにもかかわらず、1975年から1996年までずっと女性教員が増えない状態が続いていました。しかも、1996年の時点まで大学側はその事実には気づいていませんでした。

ようやく1996年から4年間にわたって、女性教員を増やすためのプロジェクトとして具体的なデータを集めることから始めて、各学部、学科の責任者に対して問題の重要性を指摘するとともに、女性教員採用の数値目標も設定しました。その結果、2001年には女性が大幅に増えたのです。

これだけだと、先に述べた『ダイバーシティのためのダイバーシティ』のようにも見えますが、この取り組みでは、数合わせではなく、各研究分野において世界的なレベルで優秀な女性教員を採用しました。数字上だけで女性を増やしても、かえって結果的に組織が弱くなることも珍しくありません。あくまで研究者としての能力においてより優れた人材を採用した上で、「女性」という属性の視点・観点などの多様性確保を目指したのです。その後、世界的研究アワードの獲得比率は大幅に上がり、しかもその獲得比率は女性教員のほうが男性教員よりはるかに高かったのです(女性は63%、男性は29%)。

この取り組みを調査分析した論文では、組織の取り組みとして大切なことは、具体的な計画をつくること、進捗の測定手法を設定しておくこと、説明責任のシステムを作っておくことという3点を強調しています。その後、多くの大学が女性研究者やマイノリティを増やす試みをしています、その先駆けとなったのがマサチューセッツ工科大学の取り組みでした。

■教職員が主体となって多様性を受け入れる土壌を醸成

——女性や外国人数員・留学生の割合などは表層的な多様性になると思いますが、教育現場における深層的な多様性とはどのようなものなのでしょうか。

谷口 一番は教え方の多様性といえるでしょう。長らくタブーとされてきた部分でもありますが、教員同士はお互いの教育手法をあまり知ることはありません。教員同士で教育方法を評価し合うシステムを構築している大学もありますが、ごく一部に留まります。ただし、これは前提として多様性を重んじる風土を構築した後で導入すべきで、評価制度だけを取り入れても教員には受け入れられないでしょう。先の事例でも、まずは多様性を受け入れて、彼ら・彼女らの活動を支援する風土が醸成された上で評価

制度が導入されたという経緯があります。

また、日本人と多国籍の留学生に対して授業を行うなかで、教育におけるスタンダードの違いを感じるが多々あります。日本では、先生が話し、生徒はノートを取り、暗記した内容を試験で試す、というやり方が教育のスタンダードとされてきました。そのため日本人学生たちの授業態度は極めて受け身的です。対して、留学生たちは、授業中でも積極的に意見をぶつけ合い、より深い知識、より良いアイデアを創造しようとしています。

問題は、日本の教育全体に「結果的に正しいことが称賛される」という答え合わせ的なところがあることではないでしょうか。まずは間違いも含めて多様な意見を交換し合う過程が受け入れられる環境を構築すべきです。その過程からいかに深い洞察、より良いアイデアを創造し、昇華させる(メタ認知)かが教員に求められていると思います。また、日本人には、多様性を受け入れることが自分自身の独自性(アイデンティティ)の否定の裏返しと捉える傾向があり、異質なものに対して壁を作ってしまうのです。長らく、日本という単一民族国家の同質文化の単一価値観の下で生きてきたこともあり、二つ以上の価値を受け入れられない、トレードオフと捉えがちなのでしょう。

——大学内に多様性を受け入れる風土を作る上で必要なことを教えてください。

谷口 大学の生き残りのために多様性が重要なのだというメッセージを、経営陣や執行部が積極的に発信することです。さらにその重要性について学内で議論することが大事です。中には反対意見の人もあることでしょう。そのような人たちは多様性のマイナス効果、例えば、教員間のコミュニケーションの齟齬や、対立、まとまりのなさを大きく見ているのです。

しかし、違いを受け入れる土壌があるからこそ多様性のプラス効果である多角的な状況認識、相互触発による創造を享受できます。さまざまな分野の教育研究に取り組むことができ、学生に対して幅広い価値を提供できるのだと具体的に示して相互交流を支援することも必要です。それを怠ったまま外国人数員を増やしても、既存の日本人数員とがまったくコミュニケーションをとらない、あるいは外国人と日本人に溝のある活性化しない組織になってしまいます。

そもそも大学は、学生たちに新しい価値や気づきを与える場です。多様性や異質なものに触れたとき、単一の価値指標で優劣を判定してはいけません。実際、積極的に意見を述べる外国人学生から見れば、日本人はかなり物静かで謙虚に映るようです。しかし、それは優劣ではなく、一つの特性であり、そのような価値観の中で育った日本人がどのようにリーダーシップを発揮していくかを考えることでダイバーシティ・マネジメントを進めることができます。

授業では、学生に対して「もしグローバルに活躍したいのなら、2カ国経験するだけでは不十分。3カ国以上経験するように」と話します。例えば、日本とアメリカの2カ国だけなら、単に二つの国を比較するだけになってしまいます。しかし、3カ国になった



場合、単なる比較にとどまらず、それぞれの国の価値観なども深く考察する必要に迫られるのです。実際、グローバルなビジネスの世界で活躍している人は、3カ国以上を経験し、価値観を相対化している人が少なくありません。そういう感覚を持つことが、これからの日本人にとって大切なことだと思います。

さらに、私立大学は、国公立大学よりも、大学の経営や方向性に関して主体性を発揮しやすい環境にあるので、教員・研究者の属性の多様化を通じて創造的な教育を実践することが可能です。逆にいうと、主体性がないと現状容認になってしまい、緩やかに衰退していく恐れもあります。先のマサチューセッツ工科大学の例ですら、データをとってみるまで女性教員の少なさを把握していなかったのです。現状を把握する努力をしなければ、過半数を占めるまでに増え続けている女子学生の要望や外的な変化にも対応できなくなってしまうのです。

——大学の職員は、どのように関わることが可能でしょうか。

谷口 大学の主体性を発揮しようとするとき重要な役割を果たすのが職員の皆さんです。職員は教員と違って授業を行いませんが、学内にどのような多様性があり、どういかにされているか、大学で起きていることを日々客観的にモニタリングできる立場にあります。例えば新しく来た外国人数員が活躍できているかどうか、孤立していないか、支援が行き届いているかなど、一番接することのできる職員だからこそ見えることは少なくありません。

また、多様性を受け入れる風土を醸成し、教え方の多様性を担保する仕組み、それらを評価する制度など、制度面から多様性を支えることも職員の方々が担う部分です。

多様性を受け入れるには、自分自身の価値観をしっかり持ちつつ客観視することが大切です。それは学生だけでなく、教員にとっても同様です。まず自分自身を多面的に認識することが、ダイバーシティのスタートラインになるのです。



学校法人の適正な運営に向けて

昨今、一般企業において不正会計やデータ偽装など企業倫理を問われる事案が次々と発覚しておりますが、学校法人においてはその公共性や社会に対する影響等から、企業以上にコンプライアンスの遵守、組織倫理の厳格化が厳しく求められます。

このたび、文部科学省高等教育局私学部より学校法人の適正な運営のための課題や留意点等についてご寄稿いただけることになりました。

第1回目の今回は、昨年実施された会計処理等に関する実態調査結果の概要と会計処理等の留意点について、ご寄稿いただきましたので掲載します。

維持会員の皆様におかれましては、今後の適正な会計処理に役立てていただければ幸いです。

▶ 学校法人における会計処理等に関する実態調査結果について

文部科学省高等教育局私学部参事官

(1) 背景

昨年度、一部の学校法人において、生徒から徴収した模擬試験の受験料・教材費等を簿外で管理し、一部私的に流用していたという不適切な会計処理の事案が生じました。文部科学省では平成27年3月末に「学校法人における寄付金等及び教材料等の取扱いの適正確保について(通知)」(H27.3.31 26 高私参第9号)を発出し、会計処理全般にわたって点検や改善のほか、内部監査機能を強化するなど経理の適正化をお願いしているところです。

これらを受けて、平成27年5月から7月にかけて学校法人や私立学校の諸活動に対し在学生保護者や関係者に金銭の負担を求めているものに係る会計処理の実態を把握するため、文部科学大臣所轄学校法人を対象として調査を行いました。調査対象666法人中651法人から回答がなされました(回収率97.7%)。各学校法人の担当の方におかれましては調査に御協力いただきありがとうございました。

(2) 調査結果概要

調査結果については、平成27年12月24日付けで公表していますが、大学・短期大学・高等専門学校の詳細は表1のとおりです。各区分毎に学校が徴収や負担を求めているものの校数、それぞれについて学校法人の帳簿における記載の有無、学校法人の帳簿に記載されている割合を示しています。

在学生保護者等関係者から支払われる金銭や負担を求めているものについては、各項目にばらつきがあるものの、おおむね学校法人の帳簿に記載されています。

帳簿に記載すべきかどうかについては、収納される金銭の徴収根拠や契約の実態について個別に精査した上で判断されるべきもので、帳簿に記載していないことのみをもって直ちに不適切な会計処理等に該当するものではありません。

表1 学校法人における会計処理等の実態調査結果一覧(大学・短期大学・高等専門学校)

表2 同(高校・中等教育学校・中学校)

高校・中等教育学校・中学校についての調査結果も、帳簿記載の割合は大学等と同じような傾向となっています。

表3 同(法人本部)

① 在学生保護者等を対象にしたもの

- 授業料(100%)、入学金(100%)、実験実習料(99.6%)等については、おおむね帳簿に記載されていますが、実習料については業者に直接必要な費用を支払うケースや教員が実費徴収していることを理由に記載されていないケースがあります。実習料は、学校の諸活動に対する対価として徴収するものですので、会計帳簿への記帳が必要と考えられます。また、経過的、一時的に教職員が金銭を受け取る場合がありますが、管理上の問題があることから取扱いには十分注意が必要となります。
- 寮費(97.8%)やスクールバス代(96.5%)等については、在学生が直接業者へ支払う場合、在学生が担当教職員に実費を支払う場合を除き、おおむね帳簿に記載されています。なお、これらの事業の運営や管理等の業務を行う者が学校法人であれば、学校法人の会計で処理されるべきものと考えられます。
- 資格試験検定料(79.6%)、検定試験受験料(86.0%)や教材料(43.4%)等については、おおむね帳簿に記載されていますが、実費であることや経過的な金銭の受取であることを理由に帳簿に記載されていないケースがあります。これらの金銭については、事務が繁雑になることから関係のある教職員や担当者が会計帳簿以外で記録を残すケースがありますが、過去の事例においては担当者による私的流用や使途不明金といった問題が生じたことがあり、学校として注意が必要と考えられます。
- 生協出資金(14.0%)、指定物品(26.4%)、制服・体操着代(17.4%)については、在学生・保護者が業者から直接購入することを理由に帳簿に記載されていないケースがあります。なお、学校が物品等を仕入れて直接販売するような場合は、補助活動で処理されるべきものであり、会計帳簿への記載も必要と考えられます。
- ゼミ(16.1%)やクラブ活動費(3.7%)については、それらの組織(グループ)内で徴収し、当該組織(グループ)の構成員のために使用することを理由に帳簿に記載されていないケースが多くなっています。ただし、クラブ活動は教育活動の一つとして位置付けられていることから、当該クラブから定期的に学校法人に対し収支の報告を求めるなどの適切な対応が望めます。
- 同窓会費(82.1%)、後援会費(89.8%)、父母会費(91.7%)等については、おおむね学校法人の帳簿に記載されていますが、学校とは別団体であることから、在学生・保護者が当該団体へ直接支払うことを理由に帳簿に記載されていないケースがあります。ただし、学校法人の多くが、同窓会・後援会等への加入料や会費について代理徴収を行っており、この代理徴収にあっては預かり金として会計処理されるべきものと考えられます。

② 取引業者、一般利用者等を対象にしたもの

- 公開講座受講料を除き、すべて帳簿に記載されています。
- 公開講座受講料(99.8%)については、受講生が直接業者に材料費を納付している場合を除き、帳簿に記載されています。

(3) 調査結果を受けて

調査結果を受けて、文部科学省では「学校法人における会計処理等の適正確保について(通知)」(H27.12.24 27 高私参第13号)を発出しました。この中で留意事項として以下の点を示しています。

- 学校法人に対して、在学生保護者等関係者から支払われる金銭等については、学校法人会計基準の趣旨にのっとり、学校法人が管理する会計帳簿に適切に記載すること。なお、会計帳簿に記載すべきかどうかについては、収受した金銭の徴収根拠や契約の実態について個別に精査した上で判断すること。
- 教職員等が実費や経過的な金銭を徴収する場合であっても、学校法人が収受した金銭であることから、学校法人の責任において適切な会計処理を行うこと。
- 学校法人において適切な管理がなされない場合、紛失、盗難、使途不明又は担当者等による私的流用等の不適切な取扱いが生じるおそれがあるため、管理体制を確立すること。

各学校法人におかれましては、上記の点にご留意いただき、必要に応じて取扱いの見直しを行うなど、今後とも会計処理等について適正を期していただくようお願いします。

▶ 学校法人における会計処理等の実態調査結果一覧

表1 大学・短期大学・高等専門学校

① 在学生保護者等を対象にしたもの

区分	学校が徴収や負担を 求めているもの(A)	学校法人の帳簿における記載の有無		割合(B/A)
		有(B)	無	
授業料・聴講料	910 (校)	910 (校)	0 (校)	100.0
入学金	904	904	0	100.0
実験実習料	742	739	3	99.6
校外実習料	367	346	21	94.3
特別課程受講料(教職、司書等を含む)	543	542	1	99.8
施設設備資金	653	653	0	100.0
教育充実費	448	448	0	100.0
教育維持費	96	96	0	100.0
在籍料	393	393	0	100.0
証明書発行手数料、追試験料	906	906	0	100.0
冷暖房代	58	56	2	96.6
スクールバス代(維持費含む)	113	109	4	96.5
寮・寄宿舎費	504	493	11	97.8
食堂	75	75	0	100.0
駐車場・駐輪場利用料	283	280	3	98.9
施設利用料(駐車場、駐輪場以外)	307	305	2	99.3
身体検査等費用	185	158	27	85.4
災害傷害損害等の保険料(加入料含む)	625	582	43	93.1
教材(副教材)料	599	260	339	43.4
資格試験検定料	607	483	124	79.6
検定試験受験料(入学検定除く)	564	485	79	86.0
模擬試験受験料	477	397	80	83.2
特別講座(進学、就職、資格セミナー)受講料	523	457	66	87.4
生協出資金	50	7	43	14.0
指定物品・機器代	352	93	259	26.4
制服・体操着・作業着等代	432	75	357	17.4
行事費(オリエンテーション等、学校主催のものに限る)	317	291	26	91.8
ゼミ・研究室等による合宿研修等の費用	460	74	386	16.1
クラブ活動費(クラブ合宿遠征代金等を含む)	544	20	524	3.7
学生自治会費(加入料含む)	513	444	69	86.5
同窓会費(加入料含む)	709	582	127	82.1
校友会費(加入料含む)	294	254	40	86.4
後援会費(加入料含む)	511	459	52	89.8
父母会費(加入料含む)	253	232	21	91.7
学会費(加入料含む)	135	107	28	79.3

② 取引業者、一般利用者等を対象にしたもの

区分	学校が徴収や負担を 求めているもの(A)	学校法人の帳簿における記載の有無		割合(B/A)
		有(B)	無	
共同研究、受託研究、受託事業等	653 (校)	653 (校)	0 (校)	100.0
公開講座受講料	577	576	1	99.8
取引業者からの手数料等	498	498	0	100.0
取引業者の歩引料	78	78	0	100.0
寄付金	734	734	0	100.0
学校債	12	12	0	100.0
不動産等の売却	265	265	0	100.0
学校施設等の一般貸出	768	768	0	100.0
廃品売却代金	345	345	0	100.0
共済組合掛金、所得税、住民税	644	644	0	100.0
貸付金の回収	379	379	0	100.0
前期末の未収金の回収	768	768	0	100.0

表2 高校・中等教育学校・中学校(参考)

在学生保護者等を対象にしたもの

区分	学校が徴収や負担を 求めているもの(A)	学校法人の帳簿における記載の有無		割合(B/A)
		有(B)	無	
授業料	893 (校)	893 (校)	0 (校)	100.0
入学金	892	892	0	100.0
実験実習料	338	325	13	96.2
校外実習料	240	220	20	91.7
特別課程受講料(履修科目によるもの含む)	109	104	5	95.4
施設設備資金	663	663	0	100.0
教育充実費	394	394	0	100.0
教育維持費	159	159	0	100.0
証明書発行手数料、追試験料	833	833	0	100.0
冷暖房代	220	217	3	98.6
スクールバス代(維持費含む)	250	248	2	99.2
給食費	133	119	14	89.5
寮・寄宿舎費	281	260	21	92.5
駐輪場利用料	65	62	3	95.4
施設利用料(駐輪場以外)	191	191	0	100.0
身体検査等費用	318	279	39	87.7
災害傷害損害等の保険料(加入料含む)	613	526	87	85.8
資格試験検定料	634	403	231	63.6
模擬試験受験料	710	546	164	76.9
特別講座(進学、就職、資格セミナー)受講料	323	274	49	84.8
学年費・学級費	550	415	135	75.5
教材(副教材)代	828	613	215	74.0
指定物品・機器代	607	161	446	26.5
制服・体操着・作業着等代	833	87	746	10.4
行事費(オリエンテーション等、学校主催のものに限る)	614	530	84	86.3
修学旅行費	861	642	219	74.6
クラブ活動費(クラブ合宿遠征代金等を含む)	767	108	659	14.1
生徒会費(加入料含む)	773	677	96	87.6
同窓会費(加入料含む)	725	578	147	79.7
校友会費(加入料含む)	153	142	11	92.8
後援会費(加入料含む)	432	361	71	83.6
父母会・PTA会費(加入料含む)	739	637	102	86.2

表3 法人本部

取引業者、一般利用者等(在学生保護者教職員等含む)

区分	学校が徴収や負担を 求めているもの(A)	学校法人の帳簿における記載の有無		割合(B/A)
		有(B)	無	
共同研究、受託研究、受託事業等	74 (校)	74 (校)	0 (校)	100.0
公開講座受講料	58	58	0	100.0
取引業者からの手数料等	193	193	0	100.0
取引業者の歩引料	20	20	0	100.0
寄付金	374	374	0	100.0
学校債	10	10	0	100.0
学校施設等の一般貸出	290	290	0	100.0
不動産等の売却	204	204	0	100.0
廃品売却代金	122	122	0	100.0
共済組合掛金、所得税、住民税	482	482	0	100.0
貸付金の回収	200	200	0	100.0
前期末の未収金の回収	365	365	0	100.0

社会貢献

思いを行動に変えて
必要とされる場所へ

法人名 青山学院 大学名 青山学院大学

2011年3月11日に起きた東日本大震災を機に、青山学院大学では、学生が主体となってボランティア活動を行う「ボランティア・ステーション」を立ち上げました。本団体は、東日本大震災の被災地での教育支援や経済支援活動を行う東北部、都内で福祉支援活動などを行う地域部、発展途上で衛生・教育支援活動を行う国際部の三つの部で構成されています。所属する学生スタッフは、ボランティアのニーズを調査し、企画の立案や学内外での広報等を担うことで、本学学生がボランティアに参加する機会を提供しています。

2011年7月より、毎年夏休みなどを利用してボランティア活動を運営してきました。本年度の国際部の活動の一つとして、2015年8月14日～27日までフィリピンのシキホール島で、小学生の教育を支援。シキホール島の小学校で行われている普通の授業は、黒板と鉛筆で受ける座学のみです。そこで学生スタッフは、シキホール島の小学校で理科の実験や体育の授業、鍵盤ハーモニカの演奏などの教育支援を行いました。また、日本では高価なサプリメントとして知られる「カラムンガイ」

という植物を商品化した収益が、トイレや貯水タンクの支援につながるため、その苗と一緒に植えました。

また東北部での活動の一つとして、同年8月1日～22日、9月4日～7日には、東日本大震災で被災した宮城県塩竈市への教育支援と経済復興支援を行いました。教育支援では保育園や学童保育などの教育機関でのボランティア、中学生の学習補助、生徒の社会復帰をサポートする適応指導教室における活動、現地中学校生徒会メンバーとのディスカッションを実施。経済復興支援では、塩竈市の最大の魅力である魚介類にスポットを当てた漁業関係者への取材、漁業養殖のお手伝いなどの活動をしました。

本学では、今後、ボランティアセンターの設置を計画しており、引き続き学生の自発的な活動を支援することに加え、東京オリンピック・パラリンピック支援なども行っていく予定です。



フィリピンの小学校で濾過実験を実施している様子



塩竈プロジェクトでホタテの貝殻を用いてホヤの種の受け皿を作っている

教育

「食」「教育」「看護」を
あわせもつ“健康科学部”

法人名 大阪青山学園 大学名 大阪青山大学、大阪青山大学短期大学部

大阪青山大学は2005年に設置された新しい大学ですが、それまで短期大学(大阪青山短期大学、現在は大阪青山大学短期大学部)で培ってきた栄養士養成教育、保育者養成教育を継承そして発展させるとともに、新たに初等教育および看護の領域における人材養成にも取り組み始めた大学です。学部はあえて単一の「健康科学部」とし、その学科構成として「健康栄養学科」「子ども教育学科(健康こども学科から改称)」の二つに加え、2015年度には「看護学科」も同学部の三つ目の学科として設置。学生に確かな資格を携えさせて社会へ送り出す本学の教育推進の根底にある姿勢を、タグライン(ビジョン)“輝く未来へ繋がる教育”として内外に示し、これから生まれてくる子どもたちをも含めた全ての人の“健やかな未来”を見据えた教育と研究を推進しています。

2014年度の管理栄養士国家試験受験者(新卒生)の合格率は100%。また、子ども教育学科の小学校教諭一種養成課程からの教員採用試験合格者も年ごとに増えています。今後はさらに看護職の養成を推進。今まで以上に健康

科学の視点を持った人材を、食・保育・教育そして看護の分野に輩出していきます。

食の面で地域あるいは地元企業との連携による活動にも力を注ぎ、Jリーグ「ガンバ大阪」の選手の意見を反映させたガンバ大阪応援弁当や、川西市との連携による壺熟カレー(地元産のいちじくを使ったカレー)の開発等も行っています。子育て支援の面では「子育て支援室」の開設(乳幼児親子への保育の場および情報の提供を中心とする事業)や、箕面市立西小学校の土曜課外学習(サタデースクール)へのボランティア参画など、地域の保育・教育ニーズをとらえた活動にも力を注いでいます。

今年度に開設した看護学科では、1年次から基礎看護学実習を行うなど専門分野の実地学修を早期に開始する一方、「上方まなび学」や「伝統文化の世界」といった基礎教育科目を設置して(「伝統文化の世界」は必修)、本学園が設立時から長く推進してきた“日本文化への造詣を深める全人的教育”を具現化しています。本学が所有する貴重な古典籍と、それを収めている城郭建築スタイルの「大阪青山歴史文学博物館」がその拠点となっています。



幼稚園で食育(西洋料理の食べ方を体験)を実施

教育

学祖の想いが受け継がれる「**神山天文台**」

法人名 京都産業大学 大学名 京都産業大学

京都産業大学は、1965年京都市上賀茂・^{こうやま}神山の地に開学し、創設者の荒木俊馬博士が宇宙物理学・天文学の研究者であったことから、当初より理学部における宇宙物理学、天文学の教育・研究に力を入れております。

8学部1万3,000人の学生が集う一拠点のキャンパスには、本学の『建学の精神』を具現化するシンボルとして設置された「**神山天文台**」があり、創設者にちなみ「**荒木望遠鏡**」と命名された、国内私立大学では最大の口径1.3mを誇る天体望遠鏡を設置しています。神山天文台では学部教育・共通教育・大学院教育をはじめ、学生、教職員、研究員、企業など多様な人材が協働して観測装置開発を行うとともに、これらを活用した世界第一級の天文学研究を実践しています。

宇宙に触れる機会を社会に広く提供するために、土曜の夜には天体観望会、それ以外にも天文学講座、星景写真展を開催しています。そのほか太陽望遠鏡による太陽観望会など『**神山天文台サポートチーム**』の学生が主体的に企画・実施するイベントもあり、年間を通して幼児から大人まで幅広い

国際交流

国際化ハブとしての
国際大学

法人名 国際大学 大学名 国際大学

国際大学(IUJ)は、1982年に新潟県南魚沼市に中山素平翁(元日本興業銀行頭取、現みずほ銀行)を初めとする財界の方々が中心となり開学した、日本初の英語のみで授業を行う大学院大学です。開学時に、国際関係学研究科を設置し、1988年に国際経営学研究科(GSIM)を設置しました。

GSIMは英エコノミスト誌で日本から唯一、世界TOP100のビジネススクールに、2002年以降継続して選ばれております。その要因は、欧米一流校でPh.Dを取得した教員による質の高い教育・研究もさることながら、学生の質の高さにあります。IUJにはアジアを中心に、50カ国以上の国から留学生がきており、ほとんどが官公庁の官僚、優良企業の幹部候補です。IUJはアジアにおけるネットワーク構築には最適の場所です。そのため、国内企業の派遣生も近年では増加しています。GSIMの学生数も、African Business Education(ABE) Initiative for Youthの奨学金を受けたアフリカからの留学生の増加などにより、開学以来最大になりました。

しかし、IUJの地域社会への貢献は十分なものではなく、「地

域の方々との交流を図っています。

神山天文台での「社会に貢献できる人づくり」「産学協働のものづくり」には、京都産業大学の「産業」を“新しい業をむすび新しい価値を産み出す”『むすびわざ』と読み解いた学祖・荒木俊馬の想いが受け継がれています。

創立50周年を迎えた2015年11月、^{こうやまたいるにいまする}「**神山STYLE2030**」としてまとめ、「学問」と「社会」「企業」「自然」をむすび、「京都」と「日本・世界の諸地域」をむすび、「むすぶ人」をうみだす大学像としてスローガン「むすんで、うみだす。」を新たに打ち出しました。

創立の理念を具現化するための教学改革にも挑み続けており、2016年4月には、新たに地球大気から宇宙の諸現象まで様々なスケールの物理現象を通じて物理学を学ぶ「宇宙物理・気象学科」を理学部に設置します。



神山天文台



神山天文台に設置してある荒木望遠鏡



学生及び地元食品業者等が参加した地元商工会主催の地域特産品の試食会の様子

域に根ざした国際大学」を目指し2012年にJay Rajasekera教授(現副学長)が南魚沼市と協力し、地域産業支援プログラムが発足しました。地域の国際化のために、地域の方々とIUJの学生を結び、特産品の輸出や海外からの観光客数の増加、外国人に優しい町づくりに取り組んでいます。

また、地方創生のための企業誘致活動も盛んで、IUJの卒業生が設立したAdam-i、新潟県、南魚沼市及びIUJの4者が連携し、ITパーク構想を推進しています。2016年7月にインドあるいはスリランカのIT企業16社での開業を目指しています。2030年までに350社のIT企業誘致を目標としています。JETROとも新潟県への外国企業誘致の検討を進めています。IUJの持つネットワークを活かし、地域における国際化ハブとしての役割を果たしていきます。

学生の「学びの場」にもなる科学啓発イベント

法人名 東京理科大学 大学名 東京理科大学

サイエンスフェア「みらい研究室～科学へのトビラ」は、毎年恒例の科学啓発イベント。このイベントの特徴は、企画から準備、運営まで学生が主体となっている点です。科学実験を手掛ける学内のサークルなどが集まり、数学・物理・化学・生物など様々な実験を通じて、科学の楽しさを実感してもらうことを目的としています。

小中学生を主な対象としており、参加費は無料。年を経るごとに来場者数が増加し、2014年度は約7,300人、10周年を迎えた2015年度は約6,500人が来場しました。昨今、小中学校における理科の授業では実験の機会も限られています。そのような中で本イベントは、科学実験を体験する貴重な機会を小中学生に提供しています。また、大学生は教員よりも来場者の小中学生と年齢が近く、「お兄さん」「お姉さん」から科学の楽しさを教えてもらう形になり、打ち解けた雰囲気の中で交流が行われます。

2015年度はこれらのイベントの他にも、福岡県で「サイエンスフェア2015 in 福岡」を開催しました。東京理科大学の

他に、姉妹校の山口東京理科大学や諏訪東京理科大学からも教員・学生が駆けつけ、小中学生に普段体験できない科学実験を体験してもらいました。数学者の秋山仁教授による数学ショーなども開催され、約1,300人の方にご来場いただきました。

これらのイベントの他にも、東京理科大学では様々な科学啓発イベントを開催しており、ご来場いただく皆様が科学に関心を持ってもらうことを目指しています。それと同時に参加する学生にとっても、実験に驚く子どもたちの笑顔を見近に見ることで、科学の楽しさや科学への想いを再確認する機会にもなっています。これらのイベントは、広報関係部署など大学全体で積極的に支援しており、学生の主体性を育むように努めています。



毎年開催されているサイエンスフェア「みらい研究室～科学へのトビラ」の参加学生ら



2015年度は福岡でも科学啓発イベントを開催した



現在、薬学部がある仙台市内の小松島キャンパス

根付く医師の養成をミッションとしています。地方の過疎化、高齢化に伴う医療ニーズを理解し、疾病の予防から各種疾患の複合状態にも対応できる、幅広い臨床能力を持つ総合診療医を養成することで、復興と医療環境の発展に貢献することを目指します。さらに本学の特色である地域滞在型の地域医療教育や災害医療教育により、災害時に適切な対処ができる医師、地域に根付き貢献できる医師を養成します。

本学では、地域医療へ貢献したいという高い志を持った多くの方々に、医学部の門戸を開きたいという思いから、東北各県の自治体と連携した修学資金制度と大学独自のものが整備しています。新設医学部では、高度な専門的知識と、人々の健康を献身的に支え、地域医療に貢献しようとする意欲と使命感を持った医師の育成に全力で取り組んでまいります。

研究 長崎総合科学大学のETロボコンチームが日本一！

法人名 長崎総合科学大学 大学名 長崎総合科学大学

ロボットの組込みシステムの技術を競う「ETロボコン2015チャンピオンシップ大会」が昨年11月にパシフィコ横浜で開催され、デベロッパー部門アドバンストクラスの「競技部門」で、九州北地区代表として出場した長崎総合科学大学のETロボコンチーム「NiASET(ニアセット)」が優勝し、日本一に輝きました。同チームは、モデル審査技能賞、情報処理学会若手奨励賞も受賞し、トリプル受賞の快挙を成し遂げました。

大会は、企業や一般のチームも含めた中で争われ、同チームが出場したアドバンストクラスは難易度も高く応用力が試される上級者部門にあたり、3輪のロボットを走行させ、2種類のコースを走行しタイムを競うものです。同チームは様々な条件下で安定的な走行が出来るように工夫を重ね、少ないメンバーがそれぞれの役割を果たしながら、意見交換やアドバイスを繰り返し、本番直前までプログラムを書き換えるなどの対応力で、改良を重ねた成果が実りました。企業や一般のチームなど技術レベルの高いチームが揃う中で1位となり、しかも、学生チームの全国優勝はETロボコンが2002年に

(UMLロボコンとして)始めて以来初となる快挙でした。

ETロボコンとは、日本の産業競争力に欠くことのできない重要な「組込みシステム」分野における技術教育をテーマに、決められた走行体で指定コースを自律走行する競技です。同一のハードウェア(LEGO MindstormsTM)に、UML(Unified Modeling Language)等で分析・設計したソフトウェアを搭載し競うコンテストです。

長崎総合科学大学には、ETロボコンの他にも、学生からチャレンジしたい企画や研究を募集し、審査で選ばれたものを「NiAS(ニアス)プロジェクト」として採択し、活動に大学側が資金援助を行い、学生を支援する仕組みがあり、産業構造の変化に適応できる心優しい技術者の育成に取り組んでいます。



学生チーム史上初の日本一に輝いた長崎総合科学大学チーム



長崎総合科学大学チームのロボットの走行の様子

社会貢献 ヨーロッパからアジアまで世界の服飾を一般公開

法人名 文化学園 大学名 文化学園大学、文化学園大学院

文化学園服飾博物館は、服飾教育の中心である文化学園を母体とした日本では数少ない服飾専門の博物館です。文化学園は1923年に創立、現在は文化学園大学、文化服装学院、図書館、附属研究所、出版局などの施設を擁し、ファッションの総合教育機関として日本の服飾教育の中心を担い、ファッション界に多くの人材を送り出しています。

学園の創設当初から、優れた実物資料による教育・研究を目指し服飾の専門博物館を設置することが構想され、資料の収集が進められてきました。こうした中で、文化学園服飾博物館は1979年に開館し、開館以来35年余り、「「衣」を通して日本と世界の文化を知る」をテーマに、年4回テーマを設けた企画展を行い、多様な服飾文化を紹介しています。

所蔵品は、日本をはじめ広い地域の服飾、染織品に及びます。日本では小袖、近代の宮廷衣装、能装束、庶民の服飾、正倉院裂・名物裂など、ヨーロッパでは18世紀から20世紀の各時代の典型的スタイルのドレス、オート・クチュールのデザイナーの作品、その他にアジア・アフリカ地域の各



毎年春に展示される19世紀のヨーロッパのドレス



日本の着物の展示

民族の伝統衣装や染織品、中国・朝鮮の宮廷衣装など多岐にわたっています。これらの所蔵品の一部はホームページ上でも公開されています。

文化学園服飾博物館は大学附属の専門博物館ですが、私たちの生活に欠かせない身近な「衣」をテーマにしています。多くの方々に楽しみながらご覧いただき、衣服や染織に関する知識を深めるとともに、服作りやデザインなどの創作にも役立てていただければと願っています。

大学の「学びの変革」① リーダーシップ教育とアクティブ・ラーニング

立教大学 経営学部教授・
リーダーシップ研究所所長
日向野 幹也

大学教育における一般的な講義では、教員から学生への効率的な知識の伝達が求められますが、アクティブ・ラーニングでは学生一人ひとりが主体的に授業に参加して、教員や他の学生たちと共に学修の場を作り上げていくことが重要になります。

立教大学経営学部のビジネス・リーダーシップ・プログラム(BLP)は、ありがたいことにアクティブ・ラーニングを実践している授業として、高い評価をいただいています。BLPの授業では提携企業から「新しいサービスをヒットさせるには何が必要か」といったテーマが与えられ、その課題解決策を少人数のグループで考えてプレゼンテーションをして、優秀なプランを競い合うというカリキュラムで、学期を通して行われます。このプログラムで重視されるのは、プランの優劣よりもグループワークを通じて、それぞれが“リーダーシップ行動”をとることができたかということです。その行動について、グループメンバーや教員、アシスタント役の上級生からのフィードバックを受けて改善していくというサイクルを繰り返していきます。

アクティブ・ラーニングという授業方法は、アメリカで生まれたもので、私がBLPの準備を始めた2005年当時、日本では一般的なものではありませんでした。しかしリーダーシップ教育は、必然的にアクティブ・ラーニング方式になると同時に、学生が能動性の高いリーダーシップ行動をとることがクラスのアクティブ・ラーニングを促進します。

つまり、アクティブ・ラーニングとリーダーシップ教育は表裏一体です。その効果と重要性は、どのような科目においても変わらず、リーダーシップを持って自ら進んで授業に参加し、他の学生たちに影響を与えるような学生たちが育つことで、さらにリーダーシップ教育は広がっていきます。

昨今、アクティブ・ラーニングが注目を集めるようになった背景には、学生たちを取り巻く環境と精神的な変化があると考えています。スマートフォンやタブレットPC、インターネットなどに慣れ親しんできたデジタルネイティブ世代にとって、大教室に座って一方的に講義を聴くだけという座学は、退屈で身が入らないものとなってきています。しかしそういった学生でも、アクティブ・ラーニングを取り入れることによって、自分たちで学修の場を作るという意識が生まれ、授業に対する高い意欲と教育効果を生み出すことにつながります。これは私が取り組んできたBLPが



経営学部で行われているリーダーシップ教育の授業風景。班単位で作業を実施。写真左奥は日向野教授

学生たちから10年以上にわたって支持され、BLP以外の授業でも学生がプロジェクト型のカリキュラムを提案するようになり、ゼミの授業も活性化しているという話を聞くことから実感するところです。

もう一つの要因として、産業界で必要とされるリーダーシップの概念が変わってきたことも挙げられるでしょう。かつてはリーダーシップといえば、部下の管理能力と同義でしたが、現在は職位に関係なくあらゆる場でリーダーシップが必要とされています。そういう点からも、アクティブ・ラーニングが求められるようになってきたと考えています。

学生たちには、アクティブ・ラーニングによって身に付いたリーダーシップを教室の外でも実践することを期待しています。部活やサークル活動、家庭生活やアルバイトでもリーダーシップ行動をとることにより、そのコミュニティで相互的な影響が生まれてリーダーシップ教育が広がっていきます。そういった場を作っていくことは、将来の日本社会にとって重要な意味を持つことになるでしょう。

アクティブ・ラーニングに取り組むためには、他の学校との連携した積極的な情報交換、そして教員や大学職員の皆さんにもリーダーシップスキルを学んでもらうことが大切です。また、アクティブ・ラーニングを成功させるためには、教授一人ですることには限界があり、相互支援が必要となります。そのためにも私も全国の大学や高校教育関係者、大学職員の皆さんを対象にしたカンファレンスやワークショップを開催するなど、積み重ねてきたノウハウを広く共有する活動を行っており、今後も学内外でその機会を増やすよう努めていくつもりです。

Q 補正掛金率の意味とその適用状況を教えてください。

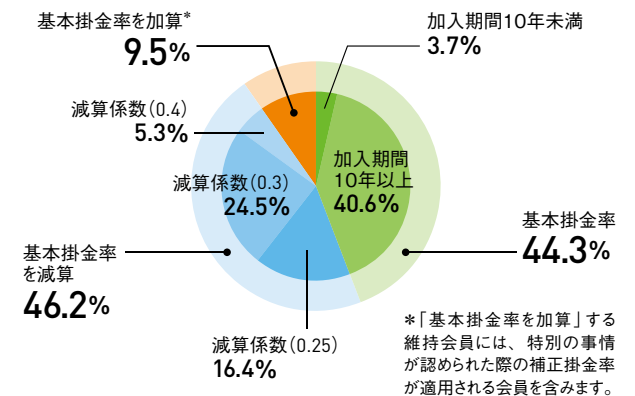
A 掛金率を維持会員ごとの実態に即するように補正するものです。基本掛金率の適用が44.2%、基本掛金率の減算が46.2%、基本掛金率の加算が9.5%となっています。

当財団の退職資金交付事業は、相互扶助の精神に基づき、維持会員が登録した教職員について必要な掛金を納入し、その教職員に退職金を支給した場合に、維持会員にその資金を交付するものです。

補正掛金率は、第1次調整として維持会員の登録実態に即するよう、平均在職年数から算出された基本掛金率を適用します。しかし、長年経過すると、掛金と退職資金の差(収支の差)が大きくなる維持会員が出てきます。こうした維持会員間の不公平を是正するために、第2次調整として、基本掛金率をさらに調整しています。

第2次調整は、維持会員の掛金又は退職資金の超過額が、1年あたりの平均退職資金交付額の3倍を超える場合に、基本掛金率を減算又は加算するものです。2016(平成28)年度から適用される第10次掛金率より、掛金の蓄積割合が大きい維持会員

平成28年度の掛金率の補正状況



については、減算調整の係数0.25を0.3又は0.4に大きくしました。詳細については、BILANC vol.6をご覧ください。

編集後記

今号では、「ダイバーシティ・マネジメント」、大学の「学びの変革」等について、とりあげました。

高等教育における「学びの変革」とは、教育機関が社会の変化や問題に対応し理想の人材像に基づく教育を行うことで、こうした問題に対応できる人材を育成する教育システムを確立することといえるでしょう。社会に向かう最終の出口ともいえる高等教育機関は、重要な社会の変化や問題への対応能力があり、国際的に活躍できる人材の育成を継続的に行うことが求められています。社会の変化や問題の例として、国内では、少子化と、高等教育機関(専門学校を含む)への進学率が約80%に達し進学率の増加が見込めないことから、今後18歳での入学者数の明白な減少が予想されること、あるいは製造業の空洞化等による国内産業構造の変化により、求められる人材に必要な能力の変化(多様化)が挙げられます。国際的には、環境問題をはじめ、発展途上国における雇用環境等の人道問題などが挙げられるでしょう。

今号の記事が少しでも、維持会員の皆様のより良い人材育成のお役に立てれば幸いです。

(常務理事 大沼 聡)

広報誌 BILANC [ビランク] 2016 vol.9(通巻86号)
2016(平成28)年3月25日発行
発行者:公益財団法人 私立大学退職金財団
編集・制作:日経BPコンサルティング
デザイン:クワデザイン
印刷:大日本印刷

お問い合わせ、ご意見等は下記までお願いします。
公益財団法人 私立大学退職金財団 管理部
住所:〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館10階
電話:03-3234-3361(代表) E-mail:kanribu@shidai-tai.or.jp
http://www.shidai-tai.or.jp
無断転載を禁じます。Copyright ©2016 私立大学退職金財団



公益財団法人 私立大学退職金財団
広報誌 BILANC [ビランク]
2016 vol.9