2024 年度
FD 関連研修会 活動報告書

佛教大学　教育推進部　教育推進課

2024 年度　FD 関連研修会　活動報告書発刊にあたって

教育推進機構長
斉藤　利彦

ここ 30 年ほど、国・文部科学省は大学に対し、教育改革をせまっており、とりわけ、教育の質の転換を求めています。具体的には、中央教育審議会答申の「学士課程教育答申」、「教育の質的転換答申」、「グランドデザイン答申」「「知の総和」向上答申」で提言されている「学修者本位の質的転換」・「学修成果の可視化」です。

これらは大学教育改革のメガトレンドですが、その背景には急速に進んだ高等学校教育改革の成果をいかに活かし、高大接続の観点の教育を実現するかという点もあります。

このような動向に対応するために、各大学は授業形態の変更やカリキュラム改革、シラバス改革といった教育改革や教育環境の整備、教育内容や教育方法・手法の改善のための施策を打ち出しています。その施策で改革された内容を、教育として行うのはひとりひとりの教員です。教員の〈アップデート〉がなされなければ、いくら良い施策を検討し実行しても、その実をあげることはできないでしょう。

教員の〈アップデート〉のために必修であるのは FD 研修会とその参加、受講による振り返りと改善です。大学教育の質保証の観点からしても、学内外における FD 研修は、大学教員にとって重要な教育活動のひとつです。教員一人ひとりは教育の質を高め、それを実践する力を向上していくことが求められています。また、そのような活動を継続することは、大学教員にとって、学生に対する責務といえます。

大学の FD 研修の内容は多岐にわたることは広く周知されています。授業デザインの方法、シラバスの作成、評価方法、教材開発、ICT を活用した授業運営、といった、比較的ポピュラーな内容に加え、近年では多様性の観点への深い理解を促す内容も増えています。

今年度、FD 研修として「教育研究研修会」を 2 回開催しました。第 1 回目は多様性や個別性を前提とし、包括的に当事者への支援を行うため、国立大学で初めて LGBTQ 等に関する基本理念と対応ガイドラインを制定するなど、様々な取り組みを行っておられる筑波大学の河野禎之先生より、SOGI(性指向・性自認)についての研修を行っていただきました。第 2 回は基礎学力テストの成果をベースに、学生の資質・能力の成長度と成長実感度がどのようなものか、学生を招きインタビュー形式の研修会を行いました。このような取り組みははじめてのことで、今後も継続していきたいと考えています。

本報告書では、これらの内容だけでなく、その他の FD 関連研修会報告も併せて収載しています。さらに学部 FD 研修会の報告も掲載していますが、年々、充実する傾向にあり、こういった取り組みを積み上げ、学生主体の深い学びが展開できる教育を実現していきたいと考えています。最後に、教育推進機構・教育推進部は、今後も FD 研修を積極的に推進していきます。本報告書が、先生方の授業運営や学生支援に貢献できましたら幸いです。

目次

2024 年度教員研修会

・2024 年度 FD 研修会実施一覧----------3
・第１回佛教大学教育開発研究会報告
「SOGI(性的指向・性自認)の多様性を考える」 ----------4
・第２回佛教大学教育開発研究会報告
「基礎学力テストからみる学生成長を促す授業の工夫～学士の声と授業事例から学ぶ～」 ----------18

2024 年度その他活動

・FD 関連研修会　参加報告書----------35

2024年度教員研修会・学部（学科）
FD研修会

2024年度FD研修会実施一覧

全体FD研修

日　程	時間	場所	対象	テーマ	参加者数
2024年7月3日（水）	16：30～18：00	オンライン（オンデマンド配信）	専任教職員	第1回FD/SD合同研修会 「SOGI(性的指向・性自認)の多様性を考える」	200（専任教員）
2025年1月15日（水）	16：30～18：00	オンライン（オンデマンド配信）	専任教員	第2回教育開発研究会 「基礎学力テストからみる学生成長を促す授業の工夫～学生の声と授業事例から学ぶ～」	203

学部・学科研修

日程	時間	場所	対象	テーマ	参加者数
2025年2月10日（月）	16：00～17：00	オンライン	仏教学部	「2024年度基礎学力テスト学部別報告会」	12
2024年4月24日（水）	16：00～17：20	対面	文学部 中国学科	「2023年度自己点検評価について」	4
2024年5月29日（水）	15：00～16：15	対面	文学部 中国学科	中国学科開講科目について	7
2024年6月19日（水）	14：15～15：15	対面	文学部 中国学科	中国学科開講科目名（案）について	7
2024年7月10日（水）	15：05～16：00	対面	文学部 中国学科	中国学科開講科目名（案）とコースについて	7
2024年7月17日（水）	15：20～16：30	オンライン	文学部	2023年度　文学部　自己点検評価シートについて	23
2024年12月11日（水）	14：00～15：00	対面	文学部 中国学科	「自己点検・評価について」	7
2025年2月12日（水）	12：50～14：00	対面	文学部 中国学科	「編入生の編入動機と学科定着の過程」	4
2025年2月19日（水）	15：30～16：30	オンライン	歴史学部	「2024年度基礎学力テスト学部別報告会」	17
2025年1月12日（日）	15：00～16：00	対面・ オンラインハイブリット	教育学部	「令和の学びの構築に向けて」	10
2025年3月1日（土）	13：00～14：30	対面 オンラインハイブリット	教育学部	「AI時代を生き抜く～ 100の「なんだろう」の育て方」	22
2024年5月22日（水）	16：10～17：30	対面 オンラインハイブリット	社会学部	「3・4年次教育に対するワークショップ」	16
2024年7月17日（水）	16：10～17：30	オンライン	社会学部	「障害学生に対する合理的配慮提供について」	26
2024年10月23日（水）	16：30～17：30	対面	社会学部	「卒業生学修実態調査に対するワークショップ」	12
2024年11月27日（水）	16：00～17：00	オンライン	社会学部	「2024年度基礎学力テスト学部別報告会」	22
2025年3月19日（水）	16：30～17：30	オンライン	社会学部	「緑支援学生との意見交換」	12
2025年2月19日（水）	13：00～14：30	対面・ オンラインハイブリット	社会福祉学部学部	「近年の大学教育の方向性と本学の諸施策―学修者本位の教育と学修成果の可視化を中心に」	18
2025年1月8日（水）	14：30～16：00	オンライン	保健医療技術学部	「様々な生成AIの比較と活用～教育・研究領域における活用例～」	24

2024(令和 6)年度第 1 回　FD／SD 合同研修会
『SOGI(性的指向・性自認)の多様性を考える』

実施方法：オンライン（オンデマンド）配信
日　　時：2024 年 7 月 3 日（水）16:30 ～18:00
講　　師：河野　禎之 先生（筑波大学 人間系 障害科学域　助教、
ヒューマンエンパワーメント推進局業務推進マネージャー）

【内 容】

多様性や個別性を前提とし、包括的に当事者への支援を行うため、国立大学で初めて LGBTQ 等に関する基本理念と対応ガイドラインを制定するなど、様々な取り組みを行っておられる筑波大学の河野禎之先生より、SOGI(性指向・性自認)についての研修を行っていただいた。

近年、L（レズビアン)、G（ゲイ)、B（バイセクシュアル)、T（トランスジェンダー）に、Q（クエスチョニング）およびその他の性的指向や性自認を含む「＋」を加えた、LGBTQ＋という語が性的マイノリティを示す総称として用いられることが一般的になりつつある。性的マイノリティについての基礎的な理解を深めるために、性の在り様についての解説が行われ、LGBTQ＋については、12～13 人に 1 人が当事者であるという統計があるものの、その存在が可視化されにくく、差別や偏見により、当事者が名乗り出られない状況を作りだしている可能性があることが指摘された。また、多くの人が誤解しやすい事柄や誤った対応事例について言及された。

続いて、当事者は、日常生活において様々なリスクや困難を抱える可能性が高く、メンタルヘルス、リスクマネジメント、権利擁護の側面から支援が必要であることが述べられた。しかし、「サポート」の視点は重要ではあるものの、支援することだけが強調されると、LGBTQ＋の人々が支援を受ける側の可哀そうな人たちであると捉えられる危険性があることが指摘され、「サポート」と同時に「エンパワーメント」の視点がさらに重要であることが強調された。「エンパワーメント」とは、個人の能力を発揮させること、すなわち、多様な個人を尊重することであり、「サポート」と「エンパワーメント」の両輪を回していくことを常に意識して取り組んでいくことの大切さが述べられた。

また、筑波大学での具体的な支援方法や配慮すべき点について紹介された。具体的な取り組み事例については以下の通りである。

① 相談について

当事者およびカミングアウトを受けた側も利用可能な相談窓口を設置している。LGBTQ＋専用の窓口ではなく、さまざまな相談窓口の一部として機能しているため、LGBTQ＋に関しての相談であると特定されず、安心して利用することが可能である。また、オンライン相談にも対応している。

② 氏名・性別とその管理について

面談実施と申立書の提出により、学籍簿の氏名を自認する性に基づく氏名に変更することが可能である。性別情報においては、アウティングを防ぐため、学生に配付・掲示する際には、性別欄を削除し、性別情報へのアクセスは、学内の特定の権限がある教職員にしか認めていない。

③ カミングアウトや周囲の対応について

カミングアウト前に自分の考えを整理しやすくするために、“「カミングアウト前に」シート”を、カミングアウトされた後の対応については、“「カミングアウトされたとき」シート”を作成し、当事者への接し方を整理できるようにしている。

※各シートは別紙参照

④ LGBTQ＋に関する大学におけるイベントについて

教職員が主導するのではなく、LGBTQ＋に関心のある学生を募集し、学生ピアスタッフとして雇用し、学生が主体的にイベントを実施できる仕組みを整えている。大学側だけではなく、学生と共にこの問題に取り組むことに重きを置いている。

最後に、教職員からの事前質問を含め、質問に答えていただく形でさらに議論が深められた。その後、山極伸之事務局長から、本学が掲げる 2032 年の理念達成に向けて、本研修会で示された視点や示唆を結び付けていく意向が述べられ、研修会は締めくくられた。

筑波大学
University of Tsukuba

LGBTQ+

に関する
筑波大学の基本理念と
対応ガイドライン

*LGBTQ+とは、Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender・Questioning/Queer及び他のSOGI（性的指向及び性自認）のあり方を含む総称とします。これらのカテゴリーに直接当てはまらない場合もありますが、筑波大学の基本理念や対応ガイドラインにおいては包摂しています。

CONTENTS

04 Ⅰ 筑波大学におけるLGBTQ+の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念
Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBTQ+ at University of Tsukuba

06 Ⅱ LGBTQ+に関する概要と本学での支援体制

07 Ⅲ 現状での具体的対応と方針
07 凡例
07 1 相談について
07 ① 相談窓口
08 ② 相談の流れ
08 ③ 学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携
09 2 氏名・性別の情報とその管理について
09 ① 氏名の変更
12 ② 性別の変更
12 ③ 性別情報の取り扱い
13 ④ 大学の発行する証明書の性別記載
13 ⑤ 大学に提出する諸書類における性別情報の記入
14 3 授業について
14 ① 体育実技の履修、更衣室、用具の配慮
14 ② 学外実習（教育実習等）の履修
14 ③ 授業におけるグループ分け
14 ④ 授業等における呼称
15 4 学生生活について
15 ① 定期健康診断
15 ② 学生宿舎
15 ③ 多目的トイレ
15 ④ 入学式・卒業式の服装と身なり
16 5 就職活動・キャリア支援について
16 ① 就職活動・インターンシップへの支援体制
16 ② LGBTQ+の当事者にとっての就職活動
16 ③ 本学におけるLGBTQ+の当事者へのキャリア支援
17 6 周囲の対応、特にカミングアウトについて
17 ① カミングアウトとは
17 ② 自己決定と情報のコントロール
17 ③ カミングアウトとアウティング
18 ④ カミングアウトが必要なときには
18 ⑤ カミングアウトされたときには
18 ⑥ 周囲の対応について

19 7 教職員への対応について
19 ① パートナーがいる教職員の福利厚生について
20 ② 申請手続きについて

21 Ⅳ 対応項目一覧

24 Ⅴ おわりに
24 1 筑波大学のLGBTQ+に関する取組紹介
24 ① 学生と教職員の協働
25 ② ジェンダー・セクシュアリティ関連授業の開講
26 2 ヒューマンエンパワーメント推進局より

27 付録 ツールボックス
27 (1) 相談の際に
27 (2) 自分を見つめてみる
28 (3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について
28 (4) 学外に提出する書類の性別記載について
28 (5) マイナンバーカードについて
29 (6) 体育の授業における男女別要素について
29 (7) 多目的トイレについて
29 (8) 就職活動の前に
30 (9) 就職活動について：LGBTQ+にフレンドリーな企業等の指標
30 (10) 自分を偽るというつらさ
31 (11) カミングアウトしない生き方〜クロゼット〜
31 (12) カミングアウトを強要しないで
32 (13) カミングアウトの前に
32 (14) カミングアウトされたときに
33 (15) メディアや作品により作られるステレオタイプ
33 (16) LGBTQ+を支援したいという方へ
33 (17)「当事者」ってだれなんだろう。

35 巻末資料（相談窓口一覧・LGBTQ+に関する相談窓口ポスター）

別冊 ワークシート（CARIO-NEXT Lワークシート群）
※ワークシートは、ヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム）のウェブサイトで公開しています。（https://diversity.tsukuba.ac.jp/）

Ⅰ 筑波大学におけるLGBTQ+の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念

建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究する筑波大学にあっては、本来違いを持つ学生及び教職員がすべて尊重されることは言うまでもありません。少数者にあたるLGBTQ+（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender・Questioning/Queer及び他のSOGI（性的指向及び性自認）のあり方を含む）について、我が国における大学改革を先導する本学は、以下の方針により責任を持って対応します。

少数者を差別しません

性自認や性的指向は本学が重視する本人の能力とは無関係であり、少数者ということで差別や嫌がらせがあってはなりません。これらは本学のダイバーシティ基本理念に反するものです。

自己決定を尊重します

性自認や性的指向に関わる情報やその開示・非開示、またそれらの表現は、その人自身の意思でコントロールされるものであり、他者から不当に侵害されることがあってはなりません。

修学・服務の妨げを取り除きます

LGBTQ+の少数者にとって修学・服務の妨げとなる事柄は、適切な過程による合意形成を経て、合理的な範囲で取り除かれなければなりません。

地球規模課題の解決の先頭に立つ本学において、個性と多様な能力が発揮されることは、未来地球社会に求められるイノベーションの創出という目標の出発点にあります。そのため、本学は学生、教職員を問わず全構成員を対象とした上記の基本理念を掲げ、さらに以下の具体的な対応を行います。

Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBTQ+ at University of Tsukuba

University of Tsukuba aims to be an open university and encourage diversity and flexibility in education and research. It goes without saying that all the students, faculty, and staff who originally have differences are respected at the university. Being at the forefront of university reforms, we treat minorities such as LGBTQ+ (population described by their sexual orientation or gender identity, including Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Questioning/Queer) according to the following principles.

We do not discriminate against minorities

In order to safeguard the rights of minorities, the university emphasizes that sexual orientation and gender identity are unrelated to the ability of a person. Discrimination and harassment of minorities are contrary to our basic principle of diversity.

We respect individual autonomy

Information related to sexual orientation and gender identity, its disclosure or non-disclosure, and their expression are controlled by the preferences of a person. They should not be unjustly interfered with.

We remove barriers to learning and employment

Barriers to learning and employment for minorities such as LGBTQ+ must be removed to a reasonable extent through consensus building by appropriate process.

At the forefront of creating knowledge and finding solutions for emerging global tasks, University of Tsukuba emphasizes that the uniqueness and diverse abilities of all its members will be fully demonstrated in the innovation required for future society. For this reason, the university declares the above-mentioned basic principles for all students, faculty, and staff. To this end, we set for ourselves the following concrete actions.

II LGBTQ+に関する概要と本学での支援体制

LGBTQとはL（Lesbian、レズビアン）、G（Gay、ゲイ）、B（Bisexual、バイセクシュアル）、T（Transgender、トランスジェンダー）、Q（Questioning、クエスチョニング／Queer、クィア）の頭文字を取った略称です。このガイドラインでは、それら以外の人々を含める意味の「+」を加えた「LGBTQ+」という語を性的マイノリティ（性的少数者）の総称に用いています。

広く性にかかわる人のあり方は、生まれ持った性的指向（どんな性を好きになるか、あるいは好きにならないか等）や性自認（どんな性と自分で思うか、あるいは思わないか等）といった要素により千差万別であり、L・G・B・T・Qの５種類に単純には分けられません。今日ではSOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）、すなわち性的指向と性自認という略語によって性をめぐる多様なあり方が表されることもあります。本学では、そのような多様性や個別性を前提として、包括的に当事者への支援を行います。

筑波大学は2015年（平成27年）に「LGBT等の学生・教職員への支援体制の検討」を開始し、2017年（平成29年）に「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を国立大学で初めて発表しました。建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究する本学の使命は、学生や教職員を問わず全構成員の個性と多様な能力が発揮されてこそ実現されるのは言うまでもありません。こうした背景に基づく本学の取り組みは、LGBTQ+に限らず他のマイノリティも包摂することで、未来地球社会に求められるイノベーションを創出していくものです。

本学では、ヒューマンエンパワーメント推進局（BHE）をLGBTQ+に関する直接の相談窓口とし、総合相談窓口など他の窓口とも連携して対応しています。それとともに、本学はLGBTQ+にとどまらないダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進のため、教職員FD講習会（ファカルティ・ディベロップメント）や学生への授業といった啓発活動、教育や研究の環境改善、より広汎な支援を実現するワークシートの提供といった多面的な取り組みを推進しています。

III 現状での具体的対応と方針

凡例 このガイドラインでは、各項目が主に誰に対するものか、以下の４種類の「ラベル」によって表示しています。

全般的事項 LGBTQ+に関する対応にあたり、本学の構成員（教職員、学生を問わず）は全員知っておく必要がある事項。

本学の対応状況 本学での対応状況・実施状況についての説明。本学のすべての人に情報共有しておきたいこと。

主に当事者へ LGBTQ+に当てはまる（かもしれない）人を支援する内容となる事項（主に学生向けだが教職員も対象）。もちろん、LGBTQ+に当てはまらないと思う方でも、特に支援者には把握してもらいたい事項。

周囲の方へ 支援者はじめ、LGBTQ+に関わるすべての人にお願いしたい事項。

1 相談について

①相談窓口

本学の対応状況 本学では、ヒューマンエンパワーメント推進局（以下、BHEと略記）に、LGBTQ+に関する相談窓口を設置しています。ここでは、主に学生や家族等を対象として、本ガイドラインに示した内容を中心に相談ができます。合格が決まった就学前の学生や、教職員の相談も可能です。現状で対応可能な内容は個別の状況や大学側の事情にもよるため、必ずしも希望に添えない場合もありますが、まずはお気軽にご相談下さい。特に困りごとを相談する際には、一助としてワークシートを準備していますので、必要な際にご利用下さい。➡ツールボックス（1） また、相談するしないにかかわらず、LGBTQ+に当てはまる（かもしれない）方が自分の状況を見つめ整理するためのワークシートもあります。➡ツールボックス（2）

主に当事者へ 相談内容によっては、巻末の「相談窓口一覧」にある他の相談窓口を紹介し、連携して対応します。もちろん、連携の範囲や内容については事前に本人と確認します。守秘義務を負った担当者が対応しますので、安心してご相談下さい。

お問い合わせ	ヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム） https://diversity.tsukuba.ac.jp/ TEL : 029-853-8504　E-mail : diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

②相談の流れ

主に当事者へ 相談を受けた場合、本人の希望と了解に基づき、必要に応じて関係組織と対応を協議します。対応の基本的な流れは下記のとおりですが、具体的な対応については個別の状況によります。

周囲の方へ「カミングアウトされたけれど、どうすればよいか分からない」「困っている人を知っているが、自分に何ができるか分からない」等があれば、BHEをはじめ、守秘義務のある相談窓口（巻末の「相談窓口一覧」を参照）に相談することができます。ひとりで悩まずに是非相談窓口をご利用下さい。

③学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携

主に当事者へ BHEは、局内のキャリア支援や障害学生支援の担当者のほか、保健管理センター（精神科）や学生相談等の各担当者と連携体制を整えています。障害学生支援については発達障害を含め、障害のある学生への修学上の支援に関する相談ができます（キャリア支援については、「５ 就職活動・キャリア支援について」を参照して下さい）。保健管理センター（精神科）や学生相談ではメンタルヘルスや学生生活上の様々な悩みや問題について専門家が対応します。これらの窓口からBHEを紹介してもらうこともできます。各窓口の問い合わせ先は巻末の「相談窓口一覧」に記載しています。

2 氏名・性別の情報とその管理について

①氏名の変更

本学の対応状況 本学では本人の申し出により、自認する性に基づく通称名を教育組織内等で使用することができます。この場合、学類や学位プログラム等の関係組織及び組織長（学類長や学位プログラムリーダー等）の教員や支援室等の事務組織との話し合いを必要に応じて設けます。

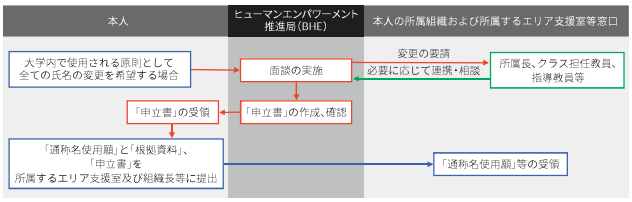
主に当事者へ 性別の違和等を理由とした場合、以下の条件を満たし、さらに個別の状況を踏まえたうえで、自認する性に基づく氏名を使用することを認めています。使用する氏名の変更に際し、希望する氏名の変更の範囲によってその流れが異なります。ここではその範囲別に３つに分けて説明します。なお、いずれの場合においても自認する性に基づく通称名を使用することにより不利益が生じた場合は、原則として本人の責任において対応することが求められます。

A：大学内で使用される原則として全ての氏名の変更（学籍簿や学内システムを含む）を希望する場合

この場合、筑波大学における学生等の旧姓又は通称名の使用の取扱いにもとづいて手続きが進められます。学籍簿の表記や、manabaとTWINS、Microsoft 365、各種証明書での表記が一括して通称名で取り扱われることが可能になります*。

具体的な手続きは以下の通りとなります。

1：BHEとの面談を実施
2：BHEと性別の違和等を理由とした氏名の変更に関する申立書を作成
3：「通称名使用願」、「根拠資料（戸籍抄本や運転免許証など、実際に使用されている氏名であることが分かる資料）」、「申立書」を所属するエリア支援室及び組織長等に提出
4：通称名使用許可証の交付



※提出書類のうち「根拠資料」は戸籍抄本、住民票、免許証などの写しとし、実際に使用されている氏名であることが分かる資料を添付

性別の違和等を理由とした通称名を使用する手続き方法
（A）大学内で使用される原則として全ての氏名の変更（学籍簿や学内システムを含む）を希望する場合

なお、氏名の変更の際の個人情報の取り扱いについては、あくまで学生本人への説明及び同意のうえで進め、個人情報への配慮なしに手続きを進めることはありません。

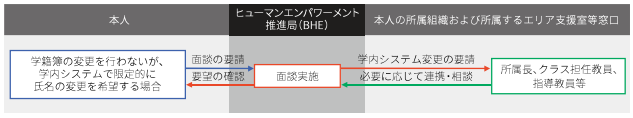
*ただし、以下の文書は通称名を使用することができません。

・法令等の定めにより戸籍上の氏名を使用することとされている場合
・本学での雇用（TA・RA・短期雇用を含む）に関する文書
・授業料や入学料等の債権関係文書
・旅費や謝金等の支払関係文書
・宿舎関係文書
・奨学金関係文書
・国家資格を得るために国もしくは地方公共団体又はそれらの委託を受けた団体が行う試験の出願書類
・その他学長が戸籍等名を使用することが必要であると認める場合

B：学籍簿の変更を行わないが、学内システムで限定的に氏名の変更を希望する場合

この場合、manabaやTWINS、Microsoft 365での本人が使用する学内システムでのみ表記する氏名が変更されます。ただし、学籍簿の変更を伴わないため、大学から届く郵便物や各種証明書等の文書では変更前の氏名が用いられることとなります。具体的な手続きは以下の通りとなります。

1：BHEとの面談を実施
2：所属するエリア支援室及び組織長等を通じて、学内システムでの氏名の変更を要請
3：学内システムの変更

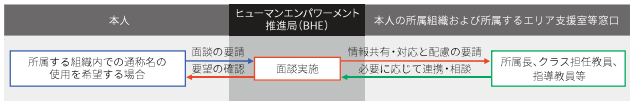


性別の違和等を理由とした通称名を使用する手続き方法
（B）学籍簿の変更を行わないが、学内システムで限定的に氏名の変更を希望する場合

なお、氏名の変更の際の個人情報の取り扱いについては、あくまで学生本人への説明及び同意のうえで進め、個人情報への配慮なしに手続きを進めることはありません。

C：学籍簿の変更や学内システムでの変更を行わず、所属する組織内での通称名の使用を希望する場合

1：BHEとの面談を実施
2：関係する教職員・組織との情報共有、対応協議
3：通称名の使用や使用範囲の決定



性別の違和等を理由とした通称名を使用する手続き方法
（C）学籍簿の変更や学内システムでの変更を行わず、所属する組織内での通称名の使用を希望する場合

なお、氏名の変更の際の個人情報の取り扱いについては、あくまで学生本人への説明及び同意のうえで進め、個人情報への配慮なしに手続きを進めることはありません。

以上が希望別に分けた大まかな流れになりますが、性別の違和等を理由とした氏名の取扱いについては、個人の状況に合わせて細かく対応されるよう配慮を行っています。詳細はBHEまでご相談下さい。

②性別の変更

本学の対応状況 氏名の変更と異なり、戸籍の性別の変更に伴う場合を除いて、学籍簿等での性別の変更は対応できません（令和６年３月時点）。

③性別情報の取り扱い

全般的事項 とりわけ自認する性と戸籍上の性に違和を感じる人にとって、性別情報はアイデンティティに関わる重要な情報です。例えば、戸籍上の性別は女性であっても、それをごく限られた範囲の人にカミングアウトして男性として生活しているトランスジェンダーの場合、戸籍上の「女性」という性別情報が本人の意図しない形で外部に知られることは耐え難いことです。このような性別情報の取り扱いに疑問を持たれることもありますが、かつて名簿に当たり前に記載されていた個人の住所や電話番号が、個人情報の観点から現在は記載されないようになったのと同じ状況と言えます。

本学の対応状況 本学では、意図しない形で性別情報が公表されることがないよう、特に名簿とTWINS（筑波大学の教育情報システム）での性別情報の取り扱いについて、下記のように取り組んでいます。

●名簿

本学では教職員に対して、学生に配布・掲示する名簿については、原則としていかなる文書についても性別欄を除外して配布・掲示するよう、全学的に周知、徹底を図っています。教員の会議等でも、性別情報を含む個人情報については慎重に取り扱うことを進めていきます（例：会議資料とする際には性別情報を伏せて取り扱う等）。

● TWINS

TWINSで性別情報にアクセスできる権限を有するのは、指導教員と組織長の教員（学類長や学位プログラムリーダー等）、教務担当・学生担当の職員のみです。このうち、名簿として出力等の操作ができる権限は、教務担当・学生担当の職員のみが有しています。本学では上記の教職員に対して、性別情報を含めた個人情報の取り扱いに関する研修だけではなく、LGBTQ+に関する研修を受けることを推進し、性別情報の慎重な取り扱いを広く啓発していきます。

主に当事者へ 上記のように、本学では性別情報は限られた範囲で取り扱われています。今後も、性別情報が慎重に取り扱われるよう、周知・徹底を図りながら、改善を目指します。

④大学の発行する証明書の性別記載

本学の対応状況 本学で発行する証書等のうち、主なものの性別記載の有無は下記のとおりです（より詳細な情報はBHE（ジェンダー支援チーム）のホームページ（https://diversity.tsukuba.ac.jp/）に記載しています）。今後、さらに情報を集めるとともに、各証書等で性別の記載が本当に必要かどうかを含め、検討していきます。また、各組織（支援室や学類、専攻等）においても同様の方針で対応を進めていきます。

＜性別記載のないもの（令和６年１月時点）＞

学位記、成績証明書、卒業（修了）見込証明書、在学証明書、在籍証明書等

＜性別記載のあるもの（令和６年１月時点）＞

健康診断証明書等

卒業後の証明書発行については、ツールボックスの情報をご覧下さい。➡ツールボックス(3)

⑤大学に提出する諸書類における性別情報の記入

本学の対応状況 本学に提出する諸書類のうち、主な書類への性別情報の記入の有無については下記のとおりです（より詳細な情報はBHE（ジェンダー支援チーム）のホームページ（https://diversity.tsukuba.ac.jp/）に記載しています）。今後、さらに情報を集めるとともに、各書類で性別情報の記入が本当に必要かどうかを含め、検討していきます。また、各組織（支援室や学類、専攻等）においても同様の方針で対応を進めていきます。

＜性別記載のないもの（令和６年１月時点）＞

入学料・授業料免除申請、自転車等登録申請書、文書等掲示・配布願、学生証再交付願等

＜性別記載のあるもの（令和６年１月時点）＞

学生宿舎入居申込書、事件・事故届等

学外に提出する書類については、ツールボックスの情報をご覧下さい。➡ツールボックス(4)

主に当事者へ これらの提出に先立ち、事前に相談することで性別記載欄を未記入のまま提出することも可能です。詳細はBHEまでご相談下さい。➡ツールボックス(5)

3 授業について

①体育実技の履修、更衣室、用具の配慮

主に当事者へ 本学では体育に関する授業が多くあります。特に全学向け共通科目「体育」では、下記のような実技に関する配慮を実施しています。詳細はBHEまでご相談下さい。

● 履修

全学向け共通科目「体育」において男女別の要素がある科目があります。➡ツールボックス(6) これらの科目については、学生が履修時の参考とできるよう、シラバスの備考欄等に男女別要素があることを明記しています。

● 更衣室

更衣室の使用について、必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。

● 用具の配慮（例：シューティングスポーツの弓道での胸当て）

性別毎に使用を求められることのないよう、事前に相談することができます（実際に使用するかどうかはあくまでも各自にお任せします）。

②学外実習（教育実習等）の履修

主に当事者へ 実習受け入れ先の体制や状況により必ずしも希望に添えるとは限りませんが、教育実習を含めた学外での実習で想定されるトイレや更衣室、服装等に関して事前に相談することができます。詳細はBHEまでご相談下さい。

③授業におけるグループ分け

主に当事者へ 授業におけるグループ分けにおいて、本学では性別でのグループ分けが不必要に行われることがないよう周知を図っています。

④授業等における呼称

主に当事者へ 本学では授業における呼称（英語でMiss.ではなくMr.とする等）は、事前の相談により学生の要望に沿ったものとすることが可能です。その他、呼称に関する詳細はBHEまでご相談下さい。

周囲の方へ 特に教職員においては、学生に対する呼称を男女で使い分けず、「さん」に統一することを提案しています。

4 学生生活について

①定期健康診断

主に当事者へ 本学で実施する定期健康診断について、健康診断に関する日程表の掲示にある通り、必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。詳細はBHEまでご相談下さい。

②学生宿舎

本学の対応状況 本学の学生宿舎（学生寮）の多くは男女別の棟・ユニットに分かれており、かつトイレや浴室等の設備が共用です。ただし、設備が各部屋に設けられている棟や、建物への入口が男女共用でフロアごとに男女を分けている棟もあります。

主に当事者へ これらの宿舎への入居については、個別の状況により必ずしも希望に添えるとは限りませんが、入学が決まっている者も含めて事前に相談することが可能です。詳細はBHEまでご相談下さい。

③多目的トイレ

本学の対応状況 本学には誰でも使用できる多目的トイレが設置されています。学内施設の多目的トイレの場所は、大学ホームページ及びBHE局内のアクセシビリティ支援チームのホームページに記載されています。ツールボックスの情報をご覧下さい。➡ツールボックス(7)

④入学式・卒業式の服装と身なり

本学の対応状況 本学では、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進の観点から、入学式や卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装や身なりで参加することができます。

主に当事者へ 式典であることを踏まえたうえで、皆さんにふさわしい服装や身なりでご参加下さい。これまでスーツや袴での参加者が多いですが、和装、民族衣装等、多様なアイデンティティに即した服装や身なりでの参加もありました。

5 就職活動・キャリア支援について

①就職活動・インターンシップへの支援体制

本学の対応状況 BHE内のキャリア支援チームと連携を図ることで、就職活動やインターンシップ時の相談にも対応しています。就活時やインターンシップ時のカミングアウトや就職後の不安をはじめ、キャリアに関わる内容についてキャリアカウンセラーとともに考えることができます。キャリア支援チームの窓口は巻末の「相談窓口一覧」に記載しています。

②LGBTQ+の当事者にとっての就職活動

主に当事者へ とりわけLGBTQ+やそれに当てはまるかもしれないと思う人にとって、自分らしい生き方を実現するためのキャリア形成が重要なのは言うまでもありません。早い段階からプランを考えるとともに、ロールモデルを見つけるなど就職活動においては十分な準備を行う必要があるでしょう。その際に活用できるワークシートを複数準備しています。➡ツールボックス(8) また、必要な場合は窓口にて相談ができます。本学での対応実績を踏まえて個別のニーズに応えます。

周囲の方へ LGBTQ+の学生を支援する教職員等にあっては、LGBTQ+の就職活動に関する事情をご理解の上、情報の提供や窓口の紹介といった必要な支援を行って下さい。

③本学におけるLGBTQ+の当事者へのキャリア支援

主に当事者へ 近年はLGBTQ+に理解を示し、必要な支援を行う企業等が日本でも増えてきました。そうした取り組みを評価する指標も登場しています。ただ、実際の現場にどこまでLGBTQ+への理解やフレンドリー精神が浸透しているかは企業等によりますので、十分な下調べも必要です。➡ツールボックス(9) メンタルや修学面での困難等も抱えている場合、一般的な就職活動のほかにも、就労支援を受けながらキャリア形成を目指す方がよい場合もあります。本学ではBHEに関係する担当がまとまっていますので、遠慮なくご相談下さい。

本学の対応状況 BHEでは、LGBTQ+を含むマイノリティへの先進的な取り組みを行う企業等と連携し、講演会やセミナーなどを開催しています。これはLGBTQ+についての学内での啓発活動だけでなく、当事者支援の一環ともなっています。

6 周囲の対応、特にカミングアウトについて

①カミングアウトとは

全般的事項 社会生活において、マイノリティは人に知られていない／知らせていないことを知らせるかどうか迫られる場面に直面することがあります。このときに行われるのが「カミングアウト」です。これは「自分を偽る」といった苦痛や不利益の軽減のほか、一人の人間として尊厳ある生き方の実現を求めるといった意味を持つもので、よく誤解されるような単なる少数者の自己主張や自己満足ではありません。また、カミングアウトは周囲の人すべてに対して一律に行われるのでなく、誰に対してはどの範囲までと個々に判断する場合もありますし、カミングアウトしない人もいます。➡ツールボックス(10)・(11)

多様な人が一堂に会する大学においては、カミングアウトやそれに伴う関係者間の調整が必要となる場面もあります。これはLGBTQ+に限った特別なことでなく、出自、信仰、家族や家庭の状況、障害、病気や余命など誰でもいつかどこかで向き合うこともあるものです。

②自己決定と情報のコントロール

周囲の方へ 多くの場合、カミングアウトは「あなた」に対して行われたもので、無制限の公表やその希望を含意していません。カミングアウトされた側はそれが本人の自己決定に属することを踏まえ、情報のコントロールに留意する必要があります。カミングアウトされた場合の対応については「⑤カミングアウトされたときには」を参照して下さい。

③カミングアウトとアウティング

全般的事項 カミングアウトしたこと自体やその内容を本人の意に反して第三者に曝露することを「アウティング」と言います。これは本人の尊厳を深く傷つけるだけでなく、意識的・無意識的な差別を背景として本人に大きな精神的苦痛を与えます。こうしたアウティングは、自死（自殺）といった最悪の結果を招きかねません。故意や悪意によるアウティングに対して、本学はハラスメントとして対処します。善意のつもりであっても、本人の情報のコントロールを侵害するアウティングをしないことが求められます。➡ツールボックス(12)

④カミングアウトが必要なときには

主に当事者へ カミングアウトの必要がありそうなときは、先に内容や状況を整理するのがよいと思われます。その際に活用できるワークシートを準備しています。➡ツールボックス(13)

大学の教職員に対してどう伝えればよいかなど迷う場合はBHEに相談することができ、守秘義務を負った担当者が関係各所と連携しながら対応します。もちろんアウティングで困っている場合も、相談窓口を通して対処することができます。また、LGBTQ+に関するサークルといったコミュニティに参加して、まずLGBTQ+の人々や理解者とふれあうという選択肢もあります。BHEでは、このようなコミュニティを紹介することもできます。

⑤カミングアウトされたときには

周囲の方へ それまで表にしていなかった秘密を打ち明けられたとき、戸惑いを感じる人も多くいるものです。そのようなときは打ち明けた本人からの希望を踏まえながら受け止めるのが一番ですが、対応の一助としてその際に活用できるワークシートを準備しています。➡ツールボックス(14)・(15)

「誰にも言わないで欲しい」と言われてカミングアウトされたとしても、守秘義務のある相談窓口に相談することができます。カミングアウトに対してどうすればよいかわからないとき、何か気になることがあるときは、カミングアウトされた側もBHEに相談に来て下さい。

全般的事項 誤解されることがありますが、カミングアウトは「あなたは私の性的対象だ」といった宣言や性的関係の要求ではなく、いわゆるハラスメントとは全く異なります。突然それまでの人間関係を破壊しようとして行われるものでもありません。

⑥周囲の対応について

LGBTQ+を含めた学生や教職員が大学において過ごすにあたり、他のマイノリティの場合と同様に周囲の対応が重要であることは言うまでもありません。LGBTQ+の学生や教職員と連帯して支援する人々はアライ（ally）と呼ばれ、当事者支援の大きな力となります。こうした協力をしたいという人とLGBTQ+の人々とをつなげるためのワークシートも準備しています。➡ツールボックス(16)

7 教職員への対応について

①パートナーがいる教職員の福利厚生について

本学の対応状況 筑波大学では、令和２年４月１日より、パートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員）の福利厚生として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応を行うこととなりました。具体的には、パートナーがいる教職員の能力が存分に発揮できる教育研究環境や就業環境の整備に資するため、以下の就業規則等に規定されている、「配偶者」又は「妻」の文言を「パートナー」に読み替えるための読替規定を制定しました。詳細については、BHEまでご相談下さい。

- 就業規則
- 採用、昇任、退職等に関する規程
- 給与に関する規則
- 手当に関する規程
- 勤務時間及び休暇に関する規則
- 勤務時間及び報酬に関する規則
- 育児休業及び介護休業等に関する規程
- 出張及び旅費に関する規則

※該当する休暇、休業、手当及び旅費等は次のとおりです。

（休暇関係）

結婚休暇、妻の出産のための休暇、妻の出産に伴う子の養育休暇（常勤職員のみ）、子の看護休暇、介護休暇及び忌引休暇

（休業関係）

育児休業、介護休業、育児短時間勤務及び配偶者同行休業

注）雇用保険法に基づき支給される、育児休業手当金及び介護休業手当金相当の手当は支給しません。

（時間外勤務の制限及び深夜勤務免除）

育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限及び深夜勤務免除

（手当関係）

扶養手当、住居手当及び単身赴任手当

注）住居手当は、単身赴任手当を支給されている教職員で、パートナーが居住するための住居を借り受けている場合も支給対象とするものです。

（旅費関係）

赴任旅費（扶養親族移転料）

②申請手続きについて

主に当事者へ 教職員は、上記の読み替えられた規定の適用を希望する場合は、地方自治体等における「パートナーシップ証明書」などのパートナーを証明する書類の原本又は写しのいずれかを担当事務に提出するものとします。詳細については、BHEまでご相談下さい。

注）教職員から申請があった場合には、当該教職員の了解を得て、勤務時間管理及び手当を担当する関係部署に情報を共有するものとします。

＊「パートナーを証明する書類」とは、以下のいずれかとなります。

1. 都道府県等のパートナーシップ証明書
2. 諸外国でパートナーシップ契約（同性婚、ドメスティックパートナー、シビルユニオン等をいう。）を結んでいることが確認できる書類
3. 次に掲げる書類の全部
   - 相互に相手方を任意後見受任者とする任意後見契約に係る公正証書の正本又は謄本
   - パートナーと同居していることが確認できる住民票の写し
   - 結婚していないことが確認できる戸籍一部事項証明書

IV 対応項目一覧

カテゴリ	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の必要事項や条件（ある場合）	参考情報
相談	本人	学生として相談したい	BHEにLGBTQ+に関する相談窓口を設置しています。相談内容によっては、巻末にある他の相談窓口を紹介し、連携して対応します。守秘義務を負った担当者が対応しますので、安心してご相談下さい。		ガイドライン1-① ツールボックス(1)
	周囲の方	（教職員や支援者向け）気になるLGBTQ+の学生について相談したい	教職員や支援者についても、BHEで相談できます。		ガイドライン1-②
	本人	メンタルのことなど、他にも支援してほしいことがある	BHEは、保健管理センター（精神科）や学生相談等など学内の様々な担当と連携した体制を整えており、本人の状況や必要に応じた対応ができます。		ガイドライン1-③
氏名・性別	周囲の方	性別情報の扱いがなぜ重要なのかわからない	例えばトランスジェンダーにとって、自認する性と異なる戸籍上の性別情報が本人の意図しない形で外部に知られることは耐え難いことであり、大学において十分な配慮が必要です。		ガイドライン2-③
	本人	自分の性に合わせた名前を大学で使いたい	学籍簿上での氏名について、自認する性の名前への変更を認めることがあります。	BHEへの相談。申立書の提出。不利益の際は本人で対応。戸籍における氏名等変更を進める。	ガイドライン2-①
	本人	大学での自分の性を変更したい	学籍簿上での性別情報の変更は、戸籍での性別変更を条件として対応しています。	BHEへの相談。	ガイドライン2-②
	本人	名簿に自分の性別を載せてほしくない	授業や掲示で用いる名簿等に、原則として性別は記載していません。		ガイドライン2-③
	本人	自分の性別をいろいろな教職員が知ることができるのではないかと心配している	学生の性別情報は、指導教員、学類長や学位プログラムリーダー等の教員、教務担当・学生担当の職員以外はTWINSで閲覧できないようになっています。		ガイドライン2-③
	本人	大学発行の証明書に性別を記載してほしくない	学位記、成績証明書、卒業（修了）見込証明書、在学証明書、在籍証明書等の主要な証明書には性別を記載していません。健康診断証明書等には性別記載があります。		ガイドライン2-④
	本人	卒業などの後、大学が発行する証明書の氏名を変更したい	性別の違和等により氏名を変更した場合、本学で発行される証明書等に記載する氏名を変更することができます。	BHEへの相談。初回は氏名の変更が確認できる資料（戸籍事項証明書等）と申請にあたっての申立書。申請時は証明書交付願。	ツールボックス(3)
	本人	大学に提出する書類に性別を書きたくない	性別を記入する必要がない書類については、性別欄を設けていません。一部、性別の記入が必要な書類もありますが（ガイドラインの該当項目をご覧下さい）、相談により対応できることもあります。	BHEへの相談。	ガイドライン2-⑤ ツールボックス(4)
	本人	短期雇用でマイナンバーの提出を求められたが、カードに性別が書かれているので困っている	マイナンバーの通知カードや個人番号カード等に含まれる性別欄及び臓器提供意思表示欄は、その欄を隠してコピーしたものを提出できます。		ツールボックス(5)

カテゴリ	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の必要事項や条件（ある場合）	参考情報
授業	本人	体育の科目を選ぶとき、男女別に扱われる科目を避けて履修したい	全学向け共通科目「体育」のうち男女別の要素がある科目については、シラバス等に情報を付加しています。		ガイドライン3-① ツールボックス(6)
	本人	体育で着替えが必要な科目があり、更衣室のことで困っている	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン3-①
	本人	体育の科目で男女別に用具が分かれていると困る	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン3-①
	本人	学外実習（教育実習等）では自認する性で扱ってもらえるのか気になっている	実習受け入れ先の体制や状況によりますが、教育実習を含めた学外での実習で想定されるトイレや更衣室、服装等に関して事前に相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン3-②
	本人	授業で男女別にグループ分けしないでほしい	本学では、授業におけるグループ分けにおいて性別でのグループ分けが不必要に行われることがないよう周知を図っています。		ガイドライン3-③
	本人	授業で男女別の呼称（英語なら「Mr.」や「Miss」）で呼ばれて困る	事前の相談により、学生の要望に沿ったものとすることができます。	BHEへの相談。	ガイドライン3-④
学生生活	本人	健康診断において、自認する性と違う性の人と一緒に受診するのは難しい	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン4-①
	本人	学生宿舎について、自認する性と違う性の人と同じ建物には入居できない	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン4-②
	本人	自認する性と違う性の人と、同じトイレを使うのは難しい	本学では、性に関係なく利用できる多目的トイレが各所にあります。	BHEへの相談。	ガイドライン4-③ ツールボックス(7)
	本人	入学式や卒業式で、自認する性に応じた服装で参加してもよいのか	本学では、入学式や卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装や身なりで参加することができます。式典であることを踏まえ、皆さんにふさわしい服装や身なりで参加して下さい。		ガイドライン4-④
就職活動	本人	LGBTQ+の立場での就職活動について相談したい	BHEで相談することができます。キャリア支援チームとも連携して対応します。	BHEへの相談。	ガイドライン5-① ツールボックス(8)
	本人	就職活動でLGBTQ+にフレンドリーな企業はどう調べればよいのか	LGBTQ+に理解を示し必要な支援を行う企業等の取り組みを評価する指標も登場しています。必要な情報提供のサポートもできます。	BHEへの相談。	ガイドライン5-③ ツールボックス(9)
	本人	LGBTQ+にフレンドリーな企業等の情報を知りたい	BHEでは、LGBTQ+のマイノリティへの先進的な取り組みを行う企業等から講師を招いて講演会やセミナーなどを開催しています。参考になると思いますので積極的に参加して下さい。		ガイドライン5-③ ツールボックス(9)
	本人	自分の状況からすると一般的な就職が難しそうだが、どうすればよいか	本人がメンタルや修学面での困難等も抱えている場合、一般的な就職活動のほかにも就労支援を受けながらキャリア形成を目指す方がよい場合もあります。BHEで一括して対応できます。	BHEへの相談。	ガイドライン5-③

カテゴリ	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の必要事項や条件（ある場合）	参考情報
カミングアウト	周囲の方	カミングアウトとはLGBTQ+だけなのか	カミングアウトはLGBTQ+に限った特別なことでなく、出自、信仰、家族や家庭の状況、障害、病気や余命など誰でもいつかどこかでカミングアウトする側にもなりえます。		ガイドライン6-①
	周囲の方	カミングアウトされたが、他の人にも言った方がよいのか	多くの場合、カミングアウトは「あなた」に対して行われたもので、無制限の公表やその希望を含意していません。カミングアウトやその内容を本人の意に反して第三者に曝露することを「アウティング」と言います。これは本人の尊厳を深く傷つけ大きな精神的苦痛を与えるので、善意であってもしないようにして下さい。		ガイドライン6-②・③
	本人	カミングアウトが必要だが、どうすればよいか	先に内容や状況を整理するのがよいと思われます。「CARIO-NEXT L-41「カミングアウトの前に」シート」を準備していますので活用して下さい。また、大学の教職員に対してどう伝えればよいかなど迷う場合などは、BHEに相談することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン6-④ ツールボックス(13)
	本人	カミングアウトしたら、アウティング（暴露）されてしまい困っている	BHEの相談窓口を通して対処することができます。	BHEへの相談。	ガイドライン6-④
	周囲の方	カミングアウトされたが、どうすればよいか	本人の希望を踏まえながら受け止めるのが一番ですが、対応の一助として「CARIO-NEXT L-81「カミングアウトされたとき」シート」を準備しています。また、「誰にも言わないで欲しい」と言われたとしても、守秘義務のある相談窓口に相談することができます。どうすればよいかわからない時はBHEに相談に来て下さい。	BHEへの相談。	ガイドライン6-⑤ ツールボックス(14)
	周囲の方	LGBTQ+に関する支援に携わりたい	LGBTQ+を支援するアライとなることで、LGBTQ　の人々の力になることができます。ぜひご協力下さい。		ガイドライン6-⑥ ツールボックス(16)
教職員	本人	同性パートナーのために休暇等の制度を利用したい	地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員を対象として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応をしています。	地方自治体等における「パートナーシップ証明書」などのパートナーを証明する書類の原本又は写しが必要です。具体的な手続きについてはBHEにご相談下さい。	ガイドライン7-①・②

V おわりに

1 筑波大学のLGBTQ+に関する取組紹介

①学生と教職員の協働

筑波大学では、学生ならではの視点を取り入れ、今後の支援や制度の拡充につなげていくため、学生と教職員の協働に重点を置いた取組を行っています。

2023年度からは、ジェンダー・セクシュアリティに関心のある学生をスタッフとして雇用し、企画の立案・運営等を学生主体で実施する制度（ピアスタッフ）を設けています。

以下にそれらの取組の一例をご紹介します。

・東京レインボープライド（Tokyo Rainbow Pride：TRP）

2022年度より筑波大学単独でブースを出展しています。出展の際には有志の学生・教職員を募り企画の準備を行っています。これまでには、LGBTQ+に関する映画や書籍等の推薦作品の紹介や、学内者のメッセージを写真とともに展示する企画等を実施しています。こうした取組は、学内のLGBTQ+の人々やアライのコミュニティ形成の機会となっています。

・セーファースペース

学生・教職員の居場所づくりの一環として、2023年度よりセーファースペースを設けています。主にジェンダー・セクシュアリティについて安全に話すことができる場所として、ピアスタッフが中心になり運営しています。

・学生企画

ピアスタッフ制度の中では、企画の立案から広報・運営までを学生主体で実施する学生企画があります。これまでに、ジェンダー・セクシュアリティに関する映画の上映会等を実施し、多くの学生・教職員が参加しています。学生スタッフが学生のニーズを企画に反映し、より幅広い層に支援が届くことを目指しています。

・OUT IN JAPAN

2017年より「OUT IN JAPAN @ 筑波大学」を本学の附属図書館にて実施しています。この企画は、LGBTQ+の人々の写真とメッセージを展示し、学内外の来場者に向けて姿や思いを発信するものです。企画の際には学生の有志を募り、展示に向けての準備や関連した学生企画等も行っています。

②ジェンダー・セクシュアリティ関連授業の開講

本学では、BHEの教員による、「D＆I入門」や「ダイバーシティとジェンダー・セクシュアリティ」、「ダイバーシティとSOGI／LGBT+」等、ジェンダー・セクシュアリティに関する科目を開講しています。年度によってタイトルや内容が異なりますので、詳しくはシラバスをご覧ください。

2 ヒューマンエンパワーメント推進局より

近年、LGBTQ+を含む性的マイノリティに関する話題は社会的に大きな注目を集めています。国内では渋谷区での同性パートナーシップに関する条例の制定、国外では米国での連邦最高裁判所による同性婚を憲法上の権利として認めた判断を始め、一見すると国内外でジェンダーやセクシュアリティの多様性を認め、よりインクルーシブな方向へと動き始めているように思えます。しかし、国内でも国外でも未だ多くの誤解や偏見が残り、それによって不当な扱いを受けて起こる不幸な事例が後を絶たないことも事実です。「LGBT」という言葉だけが先行してすべての性的マイノリティがひとまとまりに受け止められ、性自認や性的指向の多様性まで理解が及ばない人も多くいます。LGBTQ+の人々が周囲に声を出せず、息を潜めながら生活している姿も想像に難くありません。性的マイノリティであるということだけで、本来のその人の能力と無関係に機会や評価が与えられないこと、能力を十分に発揮できないことは、社会にとって、とりわけ教育・研究により社会を切り拓く立場にある大学にとっては大きな損失です。

本学は、ダイバーシティ基本理念に基づき、平成29年に他大学にさきがけて本ガイドラインを発表しました。本ガイドラインの巻頭にある「筑波大学におけるLGBTQ+の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念」にあるように、本学は建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究してきました。また、地球規模の社会課題の解決に向けて従来型の発想を越えたイノベーションの創出を常に求め続けています。本学では、人材や環境の多様性こそがイノベーションの源泉であると考えています。すべての学生や教職員が自分のアイデンティティに誇りを持ち能力を存分に発揮できるよう、ともに大学を作り上げていくことは、激動する社会環境の中で筑波大学が変化と革新を生み続けるためには不可欠なことです。

これまで本学では女性研究者支援や障害学生支援といったダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進に一貫して取り組んできました。今、本学は男女という性別や障害の有無といった二元論でのダイバーシティ推進から歩を進め、多様な存在の個人が、それぞれに価値ある存在として自らの能力を開花できる真のダイバーシティの実現を目指しています。このガイドラインが、その一歩となることを願ってやみません。

筑波大学
ヒューマンエンパワーメント推進局

ツールボックス

ここでは、ガイドラインの付録として、LGBTQ+やそれに当てはまるかもしれないと思う方、周囲の方が知っておくと便利なことや理解を深める参考情報を紹介しています。また、本学のキャリアポートフォリオ（CARIO）の拡張版・CARIO-NEXTには主にLGBTQ+を対象にしたシート群（Lワークシート群）がありますので、その対応も記載しています。CARIO-NEXT Lワークシート群はBHE及びWeb上でも入手することができます。詳細はヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム）のホームページに掲載しています。（https://diversity.tsukuba.ac.jp/）

(1) 相談の際に

主に当事者へ 相談員のような専門家に対してであっても、初対面の人に自分の悩みを相談するのは気が引けるものです。なおさらLGBTQ+のことであれば、何をどう話せばよいのかわからず、変なことを聞かれそうで心配という人もいるかもしれません。「CARIO-NEXT L-11 困っていること整理シート」は、相談の前に自分の考えやポイントを整理しておき、スムーズに相談を進めるためのツールです。必要に応じて、必要な範囲で使ってみて下さい（使用は任意で、使う場合もすべてしっかり記入しなければならないものではありません）。

(2) 自分を見つめてみる

主に当事者へ LGBTQ+やそれに当てはまるかもしれないと思う人にとっては、「自分がわからない」や「自分についてうまく言えない」という困難がある場合もあります。大学生活は多くの学生にとって多感な時期にあたり、アイデンティティも大きな揺らぎを受けながら確立されていきます。こうした中でよりよい対応や支援を考えるため、自己像や自己意識を明確化する一助として「CARIO-NEXT L-61・62「私を見つめる」シート」を準備しています。自分の持っている要素・持っていない要素を一度整理してふり返ることで、何かの気づきを得て次に行うことの参考にしてみて下さい。このシートは他人に見せない自分用としても使えますし、専門家に相談する際に見せる資料としても使えるようになっています。

(3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について

主に当事者へ 卒業・修了・退学（または除籍）の後、性別の違和等により氏名を変更した場合は、本学で発行される証明書等に記載される氏名を変更することが可能です。申請には「証明書交付願」のほか、原則初回の申請時には「氏名の変更が確認できる資料（戸籍事項証明書等）」と「申請にあたっての申立書」が必要となります。詳細はBHEまでご相談下さい（学籍がなくなった後でも相談できます）。

(4) 学外に提出する書類の性別記載について

奨学金関係（日本学生支援機構奨学金等）の申請書（願書）では、申請先の様式に性別記載欄があるものがありますが、採用後の証明書に性別記載欄はありません。より詳細な情報はヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム）のホームページに掲載しています。（https://diversity.tsukuba.ac.jp/）

(5) マイナンバーカードについて

主に当事者へ 学生が本学での短期雇用（大学でのアルバイト）やTAなどでマイナンバー関係の書類を提出する際、通知カードや個人番号カード等に含まれる性別欄及び臓器提供意思表示欄は、その部分を隠してコピーを取った状態で本学に提出できます。

通知カードではなく、個人番号カードを作成するとカード入れフィルムがセットで受け取れます。カード入れフィルムの表面は性別欄及び臓器提供意思表示欄、裏面では個人番号がマスクされています。表面については性別欄及び臓器提供意思表示欄をマスクしたままコピーして提出することが可能です。

(6) 体育の授業における男女別要素について

主に当事者へ 該当する科目は以下が挙げられます。

- 専用のウェアに着替えが必要な科目（例：水泳、柔道、剣道、ウィンドサーフィン、スノースポーツ、マリンスポーツ、ヨット）
- 用具が男女別の科目（例：シューティングスポーツの弓道、バスケットボール、剣道）
- 他の学生との身体的接触がある科目（例：柔道、空手、ダンス）
- 宿泊を伴う科目（例：キャンピング、スノースポーツ）
- その他、授業内で男女別にグループを作る必要がある科目

(7) 多目的トイレについて

主に当事者へ 多目的トイレの設置場所は以下をご覧下さい。本学の多目的トイレは整備時期などにより大きく異なり、男女別の入口の中に設置されたものや、障害のある方に必要な設備が十分でないものもあります。利用する可能性のある多目的トイレは、先に確認しておくことをお勧めします。

- 大学ホームページ → キャンパスマップ
  （https://www.tsukuba.ac.jp/campuslife/campus.html）
- BHE（アクセシビリティ支援チーム）ホームページ → アクセシビリティマップ
  （https://dac.tsukuba.ac.jp/shien/accessibilitymap/）

(8) 就職活動の前に

主に当事者へ LGBTQ+の就職活動においては、カミングアウトして進めるかクロゼットにするか、企業等からの理解をどれだけ重視するかなど、様々な要因が絡んできます。これらは一度書き出して整理することも有効です。「CARIO-NEXT L-51 就職活動の前にシート」と「CARIO-NEXT L-52 就職活動先についてのシート」はそのためのものです。必要に応じて活用して下さい。

(9) 就職活動について：LGBTQ+にフレンドリーな企業等の指標

主に当事者へ LGBTQ+やそれに当てはまると思う人の就職活動に参考となるのが、LGBTQ+にフレンドリーな企業等を評価した指標です。例えば、一般社団法人work with Prideによる「PRIDE指標」が2016年に策定され、受賞した企業や団体が公表されています（筑波大学も2017年にゴールドとベストプラクティスを受賞し、以降も連続してゴールド等を受賞しています）。この指標では、性的指向や性自認で差別しない方針の明文化や、LGBTQ+とその支援者のコミュニティ形成などが評価対象とされ、その達成状況はLGBTQ+やそれに当てはまると思う人の就職活動において有用な情報となります。

こうした企業や団体は、LGBTQ+だけでなく、すべての多様な人にとって自分らしい生き方を実現するという方針を定めていることも多く、直接の当事者でない人の就職活動にも大いに参考となるでしょう。

2024年現在でPRIDE指標を受賞しているのは大企業や外資系企業が中心ですが、こうした評価指標によらず、個々の企業等で積極的に（ないし当然のものとして）対応している中小企業やスタートアップの例もあります。

(10) 自分を偽るというつらさ

周囲の方へ カミングアウトについて、LGBTQ+やそれに当てはまると思う人々が直面する苦しみとして「自分を偽るというつらさ」がよく挙げられます。例えば合宿の夜、男子学生はどの女子学生に性的魅力があるかといった話に、女子学生はいわゆる「ガールズトーク」に花を咲かせているでしょう。また、「一緒に大浴場へ行こう」と言われたり、同室の学生に「おまえがもし同性愛者だったら夜ここで寝るの怖いな」と冗談を言われることもあるでしょう。職場では「どんな異性がタイプ？」「いつ結婚して子どもをもうけるの？」など。どれも多数派にとっては何気ないことですが、LGBTQ+やそれに当てはまると思う人が「自分はそうじゃない、私にはつらいんだ」と抗って声を上げるのは難しいものです。カミングアウトはそれを乗り越えて必要とされる側面があります。また、大切な相手に偽りのない本当の自分をさらけ出してよりよい関係を築こうと、本人が積極的に望むこともあります。多数派からすると気にもならないことかもしれませんが、LGBTQ+にとって、カミングアウトは自らの尊厳や生き方をめぐる大問題なのです。

(11) カミングアウトしない生き方〜クロゼット〜

周囲の方へ LGBTQ+であることをカミングアウトしない人もおり、「クロゼット（クローズド）」と呼ばれます。LGBTQ+であれば全員がカミングアウトしなければならないとかカミングアウトしているということはありません。カミングアウトに伴うメリット・デメリットと、LGBTQ+であることを隠し通すそれとを天秤にかけて、カミングアウトしないという決断をする人もいます。また、クロゼットからカミングアウトに移ることも、またその逆もあります。

マイノリティにとって自分らしさをオープンにして生きるのがまだ容易ではないこと、さらに人間にはそれぞれの多様な生き方があるという当たり前のことを踏まえ、本人の自己決定と情報のコントロールが第一に尊重される必要があるでしょう。

(12) カミングアウトを強要しないで

周囲の方へ 2001年のテレビドラマ「３年Ｂ組金八先生」では性別違和（性同一性障害）が取り上げられて話題となりました。しかし、カミングアウトのシーンは教室で半ば強制的に行われたり卒業式で衆人環視のなか繰り返されたりと、今であればいくら熱血的な教育としても不適切なものと言えます。LGBTQ+に限らず、マイノリティの支援において支援する側が支援される側にカミングアウトを強要し、秘密とそのコントロールを握るような、非対称の権力関係を作らないように注意する必要があります。カミングアウトと支援はバーターの材料でもありません。

また、共同体でのいわゆる通過儀礼として、人に言えない秘密を告白させて共有するメソッドが用いられることがあります。このようなカミングアウトの強要はその人を自死（自殺）に追い込むリスクが極めて高いアウティングであり、間違っても研修などで行ってはなりません。みんなの前でカミングアウトしたマイノリティは仲間として認めてあげるといった考え方は、既に過去のものです。

(13) カミングアウトの前に

主に当事者へ カミングアウトはする側にとって負担が大きいものです。とりわけ、感情に流されやすかったり、いわゆる「話し下手」の人にとっては、事前に必要な内容を書き出しておくことも有用です。特に、相手に何かの対応を希望する事項については、一度内容を整理するのがその後のためにもよいでしょう。

「CARIO-NEXT L-41「カミングアウトの前に」シート」は、カミングアウトする相手別に内容や要望事項を整理していくようになっています。そのため、相手の数に合わせて、必要な分のシートを記入してみて下さい。

また、カミングアウトに際しては自分に関わる情報のコントロールをどうするかを考える必要もあるでしょう。特に、今日重要度を増しているSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）については、どのサービスをどのように使い、どういう人と関わっているのか、「CARIO-NEXT L-42 ネット上での自己情報コントロールシート」で書き出してみて、今後のコントロールについて考えることも意味があるでしょう。

(14) カミングアウトされたときに

周囲の方へ LGBTQ+の人々にとって、一般にカミングアウトの負担は非常に大きいものです。また、カミングアウトされた側もどう対応すればよいか迷うことも多くあります。カミングアウトされて戸惑ってはいけないということはありませんが、自分なりに受け止めようとしてもどうしても肯定できないこともあるかもしれません。お互いにとってよりよい方向を目指すために、カミングアウトの内容を一定の形で整理することは有用です。

その一助として、カミングアウトされた側のための「CARIO-NEXT L-81「カミングアウトされたとき」シート」も作成しています。カミングアウトする側にとってその精神的負担が大きいこともあるので、何度も本人に聞くのを避けるべき場合などに活用して下さい。もちろん、このシートを使わなければならないということはなく、あくまで参考です。カミングアウトされた内容は秘密を厳守する必要がありますので（本人から他の人に知らせてほしいという明示的な希望がない限り）、書き留めた情報の管理にはご注意下さい。ただし、BHEのように守秘義務のある相談窓口に相談する場合に活用することは可能です。

また、LGBTQ+でないと思っている人がLGBTQ+の相手に接する際は、受け入れられることと受け入れられないことが細かい項目で出てくるものです。そうした状況を整理するため、「CARIO-NEXT L-84「わかりあえる範囲」シート」を準備しています。

(15) メディアや作品により作られるステレオタイプ

周囲の方へ LGBTQ+については、メディアや作品で様々なキャラクターが流布しています。しかしそのイメージを個人に当てはめると、善意であってもステレオタイプの押しつけになって本人を苦しめることがあります。その人が何らかのロールモデルを持っていることは時々ありますが、カミングアウトをされた側がカミングアウトを受けて「あなたはテレビに出てくる〇〇さんと同じだよね」と返すのはステレオタイプになりがちです。よくあるのは、男性同性愛者は女装して女性的な言葉遣いをするものだという見方です。

とりわけLGBTQ+の人々は千差万別でそもそも典型例が成立しないのですが、「L・G・B・T」の４種類しかいないとか、明確にそれに当てはまらない人はニセモノだなどと誤解されることもあります。あくまで本人はその人として個別に向き合い、何かのパターンに押し込めて考えない方がよいです。カミングアウトそのものをみんなの前での宣言と見なすのも、メディアによって作られたステレオタイプに属するでしょう。

(16) LGBTQ+を支援したいという方へ

周囲の方へ LGBTQ+の人々にとって支援者の存在は心強いものですが、LGBTQ+の多様性は目に見えないところで幅が大きく、ともすると自分をLGBTQ+と思っていない人にとって受け入れにくいこともあります。そのため、支援する側のできる範囲を明確にする必要がある場合もあります。「CARIO-NEXT L-82 アライのシート」はそのためのシートになっています。

(17)「当事者」ってだれなんだろう。

LGBTQ+を取り巻く社会的状況は目まぐるしく変化していて、常にアップデートが必要な分野です。使われる言葉もまた、その影響を大きく受けて変化するものです。例えば、10年前には「セクマイ」という言葉が頻繁に使われていたのが、「LGBT」という言葉が積極的に使われるようになったり、それが「LGBTQ+」という言葉に置き換わったりしています。このガイドラインも、初版が公開されてからすでに５年以上の月日が経っています。このガイドラインを改訂するにあたって、携わった人々の中で議論になった言葉の一つに、「当事者」という表現があります。私たちは、LGBTQ+の抱える困難や問題について語るとき、LGBTQ+の人々ばかりに対して「当事者」という言葉を使ってしまいがちかもしれません。このとき、「当事者」とは、いったい誰なのでしょうか。たしかに困難を抱えるのはLGBTQ+と呼ばれる人々かもしれません。しかし、LGBTQ+の直面する困難は社会との関係から生まれることも多いので、この社会に生きる誰もが「当事者」とも言えます。

この改訂版では、当事者という言葉を使う場合もありますが、そのような注意を払いながら作られています。そこには、当事者とは誰なのか、そしてLGBTQ+の人だけでなくみんなで一緒にこの問題を考え改善していきたいという願いが込められています。

巻末資料

巻末資料

相談窓口一覧

LGBTQ+の相談窓口 Desk for LGBTQ+	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters	LGBTQ+に関する相談 Matter of LGBTQ+
	連絡先 Contact information	ヒューマンエンパワーメント推進局 ジェンダー支援チーム Tel：029-853-8504 E-mail：diversity-au@un.tsukuba.ac.jp （要予約：Webページの相談フォームよりお申し込みください） Bureau of Human Empowerment Gender Support Team Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
総合相談窓口 General Consultation Service	対象 Recipient	学生・家族・教職員ほか、どなたでも Students, faculty member, family of students and anyone else
	相談内容 Consultation matters	学生生活に関する何でも相談 Consultation on anything about student life
	連絡先 Contact information	スチューデントプラザ Tel：029-853-8430 春日エリア Tel：029-859-1207 Student Plaza 029-853-8430 Kasuga Area 029-859-1207
学生相談室 Counseling and Psychological Services	対象 Recipient	学生・保護者・教職員 Students, faculty member and family of students
	相談内容 Consultation matters	学生生活のさまざまな問題や悩み、困りごとに関する相談 （カウンセリングやコンサルテーション） Consultation on various problems and troubles about student life (Counseling and consultation)
	連絡先 Contact information	受付電話：029-853-2415（要予約） Reception: 029-853-2415 (Appointment system)

留学生相談室 International Students Consulting Room	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, their family members, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	留学生に関連するあらゆる問題や悩みごと （留学生の他に受け入れに関わる教職員全般が対象） Any issues related to international students (open to all staff members as well as international students)
	連絡先 Contact information	E-mail：gc-support@un.tsukuba.ac.jp E-mail: gc-support@un.tsukuba.ac.jp
健康相談 Health Consultation	対象 Recipient	学生・教職員 Students, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	からだの健康についての相談、応急診療（有料） Health Consultation, etc. (fee-for-service basis)
	連絡先 Contact information	保健管理センター Tel：029-853-2410 University Health Center Tel: 029-853-2410
精神保健相談 Mental Health Care	対象 Recipient	学生・家族 Students and family members
	相談内容 Consultation matters	気分の落ち込み、意欲の低下、不安、不眠などメンタルヘルスに関する相談、治療 （学生のみ、有料） Matter of Mental Health (Students only, fee-for-service basis)
	連絡先 Contact information	保健管理センター 受付電話：029-853-2411（要予約） University Health Center Tel: 029-853-2411 (Appointment system)

巻末資料

障害学生支援の相談窓口 Support service for students with disabilities	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters	障害のある学生への修学上の支援に関する相談 Study support for students with disabilities
	連絡先 Contact information	ヒューマンエンパワーメント推進局 アクセシビリティ支援チーム Tel：029-853-4584 E-mail：shougai-shien@un.tsukuba.ac.jp （要予約） Bureau of Human Empowerment Accessibility Support Team Tel: 029-853-4584 E-mail: shougai-shien@un.tsukuba.ac.jp
キャリア・就職相談（学生） Desk for career counseling (for students)	対象 Recipient	学生・家族 Students and family members
	相談内容 Consultation matters	学生のキャリア・進路・就職相談 Career counseling for students
	連絡先 Contact information	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 受付方法：電話またはWeb Tel：029-853-8444 Bureau of Human Empowerment Career Support Team Tel: 029-853-8444
キャリア相談（教職員） Desk for career counseling (for faculty and staff members)	対象 Recipient	教職員 Faculty and staff members
	相談内容 Consultation matters	教職員のキャリア・進路相談（ポスドクのキャリア相談も可） Matter of career development
	連絡先 Contact information	ヒューマンエンパワーメント推進局 ジェンダー支援チーム （要予約：Webページの相談フォームよりお申し込みください） Bureau of Human Empowerment Gender Support Team Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

相談室「あう」 Work-life balance counseling room "Au"	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters	ワークライフバランスに関する相談 （ライフイベント等との両立支援や職場環境に関する内容も含む） Matter of work-life balance and life event support services
	連絡先 Contact information	ヒューマンエンパワーメント推進局 ジェンダー支援チーム （要予約：Webページの相談フォームよりお申し込みください） Bureau of Human Empowerment Gender Support Team Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
ハラスメント相談センター Harassment Counseling Center	対象 Recipient	学生・教職員 Students, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	ハラスメントに関する相談 If you observe or been the target of behavior you perceive as harassment, contact us.
	連絡先 Contact information	Tel：029-853-8449 E-mail：stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp Tel: 029-853-8449 E-mail: stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp or for more information visit university homepage.

巻末資料

LGBTQ+に関する相談窓口ポスター

筑波大学 University of Tsukuba

本基本理念・ガイドラインは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」(CC BY 4.0) により利用できます。

Bureau of Human Empowerment
University of Tsukuba

国立大学法人 筑波大学
ヒューマンエンパワーメント推進局（ジェンダー支援チーム）
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 スチューデントプラザ2階 Tel：029-853-8504
E-mail：diversity@un.tsukuba.ac.jp https://diversity.tsukuba.ac.jp/

平成29年3月初版
平成30年3月改訂
令和2年3月改訂
令和3年3月改訂
令和6年3月改訂

Printed by ISEBU Co., Ltd.

「カミングアウトの前に」シート

記入日　　年　　月　　日

このシートは、相手別に（必要に応じて）複数枚作成します。チェックは複数可で、必要ない事項は記入しません。

カミングアウトの相手は？	
どういう相手？	□①友人（仲のよい）　□②知人（友人ほどでない）　□③恋人やパートナー □④クラスや研究室メンバー　□⑤サークルなどのメンバー　□⑥家族 □⑦授業担当教員　□⑧指導教員　□⑨カウンセラー／医師 □⑩同僚（仕事やアルバイトの） □⑪事務職員（どの担当の？→　　） □⑫その他（　　）
その人にこのシートを見せる？	□①見せる　□②必要なら見せる（どういう場合？→　　） □③見せない　□④その他（　　）
（1）この人に何を知らせる？	□①性的指向（どういう性を愛するか）　□②性自認（自分はどういう性か） □③社会的な性の表現（服装など）　□④恋愛指向（どういう性に心ときめくか） □⑤身体的特質　□⑥精神的特質　□⑦悩みごと（　　） □⑧その他（　　）
（1-a）知らせる内容	
（2）いつ知らせる？	□①いま　□②できるだけ早く　□③特には決めないが必要な時に □④一定の時間が経ってから（どんな時？→　　） □⑤その他（　　）
（3）どう知らせる？	□①対面　□②電話　□③手紙　□④電子メール　□⑤メッセージサービス（LINE等） □⑥ SNS（どの？→　　どの範囲で？→　　） □⑦その他（　　）
（4）カミングアウトのとき、どう接してほしい？	□①ただ聞いてほしい　□②自分の状況を理解してほしい □③私をよく知ってほしい　□④感想を教えてほしい □⑤肯定的なアドバイスがほしい　□⑥否定的であっても何でも言ってほしい □⑦わからないことがあれば質問してほしい □⑧その他（　　）
（5）カミングアウトの後、どう対応してほしい？（何のためにカミングアウトする？）	□①特に何も必要ない　□②受け止めてくれればよい □③今まで通り接してほしい　□④話をしてほしい・相談に乗ってほしい □⑤困っていることをやめてほしい（何を？→　　） □⑥専門家などを紹介してほしい　□⑦他の人へのカミングアウトに協力してほしい □⑧支援してほしい（何を？→　　） □⑨その他（　　）
（6）誰にどこまで知られてよい？	□①他の人には絶対に言わないでほしい □②他の人にはできるだけ言わないでほしい □③必要なら他の人に言ってもかまわない（どこまで？→　　） □④他の人にも知らせてほしい □⑤その他（　　）
（7）その他の必要事項やメモ	
（8）自分用メモ ※必要に応じ紙を折るなどして隠します	

©土井裕人、河野禎之、五十嵐浩也、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局
このワークシートは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」かつ「非営利」（CC BY-NC）により利用できます。

「カミングアウトされたとき」シート

記入日　　年　　月　　日

チェックは複数可で、該当しない／必要ない事項は記入しません。

誰からのカミングアウト？	□①恋人・パートナー　□②親しい友人　□③知人　□④クラスや研究室のメンバー □⑤サークルのメンバー　□⑥家族　□⑦同僚　□⑧指導・担当する学生 □⑨その他（　　）	
（1）カミングアウトされたこと	□①性的指向（どういう性を愛するか）　□②性自認（自分はどういう性か） □③社会的な性の表現（服装など）　□④恋愛指向（どういう性に心ときめくか） □⑤身体的特質　□⑥精神的特質　□⑦悩みごと（　　） □⑧その他（　　）	
（1-a）その内容		
（1-b）いつ？		
（1-c）どんな手段？	□①対面　□②電話　□③手紙　□④電子メール　□⑤メッセージサービス（LINE 等） □⑥SNS（どの？→　　どの範囲で？→　　） □⑦偶発　□⑧その他（　　）	
（2）カミングアウトの際に要望された接し方	□①ただ聞いてほしい　□②自分の状況を理解してほしい　□③私をよく知ってほしい □④感想を教えてほしい　□⑤肯定的なアドバイスがほしい □⑥否定的であっても何でも言ってほしい　□⑦わからないことを質問してほしい □⑧特に何も言われなかった □⑨その他（　　）	
（2-a）その時どのように自分が接したか？		
（3）カミングアウト後について要望された対応	□①特に何も必要ない　□②受け止めてくれればよい　□③今まで通り接してほしい □④困っていることをやめてほしい（何を？→　　） □⑤専門家などを紹介してほしい　□⑥他の人へのカミングアウトに協力してほしい □⑦支援してほしい（何を？→　　） □⑧特に何も言われなかった □⑨その他（　　）	
（3-a）今後自分がどのようにしたいか？		
（3-b）今後必要なこと	窓口への相談	※守秘義務のある相談窓口には、口外しないでと言われた場合も相談してかまいません。
	自分で調べること	
（4）本人の求める情報のコントロール	□①他の人には絶対に言わないでほしい　□②他の人にはできるだけ言わないでほしい □③必要なら他の人に言ってもかまわない（どこまで？→　　） □④他の人にも知らせてほしい □⑤その他（　　）	
（5）その他の必要事項やメモ		

©土井裕人、河野禎之、五十嵐浩也、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局
このワークシートは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」かつ「非営利」（CC BY-NC）により利用できます。

2024(令和 6)年度　第 2 回教育開発研究会
「基礎学力テストからみる学生成長を促す授業の工夫
～学生の声と授業事例から学ぶ～」

実施方法：オンライン配信　※後日、オンデマンド配信
日　　時：2025 年 1 月 15 日（水）　16:30～18:00

【内 容】

斉藤利彦教育推進機構長より、本研究会の趣旨について以下のとおり説明があった。

現在、大学教育は、学修者本位の方向へと転換しており、国においても大学設置基準の改正が進められている。特に、「学修成果の可視化」が重視されており、本学においてもその一環として基礎学力テストを実施している。

このテストは、客観評価・主観評価・意識調査の 3 つの要素から構成されており、それぞれの結果を組み合わせることで、学生の能力・資質・学修状況などを多面的に可視化することを目的としている。他大学における基礎学力テスト活用事例の紹介もなされ、本学においても、今後、学生の修学支援やキャリア教育、就職支援に向けて一層活用していく方針が示された。

本研究会においては、基礎学力テストの結果を踏まえ、成績が伸長した学生とのパネルディスカッションや、教員による授業実践事例を通じて、授業内容や教育方法について検討する機会としたい旨の説明がなされた。

続いて、学生とのパネルディスカッションが行われた。本学の 2024 年度教育活動優秀者表彰を受賞された現代社会学科の長光太志先生と谷本和也先生の授業受講者の中で、基礎学力テストの成績が、特に顕著な伸びを示した学生 4 名が登壇した。パネルディスカッションでは、アクティブラーニングを通じて、計画立案や実行力、対人関係構築力などのスキルが身についたとの報告があった。また、教員からの的確な助言に支えられ、目標達成に向けてやり遂げた経験が、就職活動にも大いに役立ったとの意見も述べられた。こうした学生の声から、授業における工夫が、社会で求められる実践的な能力の育成に確実に寄与していることがうかがえた。

その後、長光太志先生と谷本和也先生による授業実践事例の紹介が行われた。

まず、長光先生からは、学生が主体的に学びへと向かうための鍵として、「問いを立てる力」の育成に焦点を当てた実践例が紹介された。特に、長期的に取り組む研究活動において、学生が途中で投げ出すことなく継続的に努力を重ねるための工夫として、全体像を意識させたうえで段階的な目標を設定し、定期的なフィードバックを行うことの重要性が述べられた。

続いて谷本先生からは、PBL 型授業の構成や進行方法について、具体的な授業事例を交えて説明があった。仲間と協働しながら解決策を模索する過程において、教員がどのように学生のモチベーションを引き出し、達成感を得られる仕掛けを設けているかといった、実践的な工夫が紹介された。また、こうした PBL 型授業を通じて、座学では得がたい実践的経験や成功体験が、学生の能力向上に大きく寄与していることについても言及された。

最後に、松本真治副学長より、本研修会の総括があった。

教員は往々にして、教授法にばかり目を向けがちであるが、教育の本質は、学生の能力をいかに引き出し、育成するかにあることを改めて認識する機会となったとの見解が示され、本研究会は、まさにその能力開発の過程が可視化された貴重な場であったと評価された。本研究会で得られた学びを今後の授業にぜひ活かしていただきたいとの期待の言葉が述べられ、研究会は締めくくられた。

2024（令和6）年度　第2回　教育開発研究会

「基礎学力テストからみる
学生成長を促す授業の工夫
～学生の声と授業事例から学ぶ～」

2025年1月15日（水）16:30～

教育推進課

客観評価（スコア）

主観評価（達成率＆回答）

大項目	測定項目	下位項目	内容	目安時間	新・社会人基礎力	学力の3要素
考え抜く力 **思考スキル**	**思考力総合スコア** （問題を解決する思考スキル）	批判的思考力	情報を抽出し吟味する力 ★論理的に組み立てて表現する	45分	考え抜く力	思考、判断、表現力
		協働的思考力	他者との違い、共通点を理解する力 ★社会に参画し人と関わる			
		創造的思考力	情報を関連付ける力 ★問題をみいだし解決策を生み出す			
他者と関わり合いながら働く力 **姿勢・態度**	**レジリエンス** （精神的なタフさ）	ストレス耐性	感情の制御	10分	チームで働く力	主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度
		回復力	立ち直りの早さ			
		自己統制力、柔軟性	状況に応じ冷静に対応する			
	リーダーシップ （物事に向かう前向きさ）	自主性、率先性	自ら先頭に立って進める			
		チャレンジ精神、開放性	未知の物に挑戦する			
		持続力、誠実性、勤勉性	粘り強くやり抜く			
	コラボレーション （他者への働きかけ）	共感性	相手の立場に立とうとする			
		外向性、親和性	他者と関わろうとする積極性			
前に踏み出す **経験**	**経験総合** （認識している問題解決の経験）	自己管理	挑戦する経験 続ける経験 ストレスに対処する経験	5分	前に踏み出す	主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度
		対人関係	多様性を受容する経験 関係性を築く経験 議論する経験			
		計画・実行	課題を設定する経験 解決策を立案する経験 実行・検証する経験			
何を学ぶか、どのように学ぶか どう活躍するか アンケート	**学生意識調査** 全国標準アンケート	新入生版	大学納得度・志望度、退学検討 教育力認識、大学観　など	20分		
		在校生版	大学満足度、カリキュラム評価、 イメージ変化、授業役立ち度、など			
		+大学独自設問	選択設問15問、自由記述3問			

★記述式で測定

			客観評価							主観評価			
			思考力				姿勢・態度			経験			
受検対象	受検回	受検人数	思考力総合	批判的思考力	協働的思考力	創造的思考力	レジリエンス	リーダーシップ	コラボレーション	経験総合	自己管理	対人関係	計画・実行
全体	第1回(1年次)	1180	42.3	41.1	39.7	43.7	46.9	47.0	50.2	55.7	54.2	58.3	54.5
	第2回(2年次)	1180	40.2	39.8	41.9	39.3	47.1	46.3	48.6	54.5	52.6	56.9	53.9
	第3回(3年次)	1180	38.2	36.1	36.0	39.0	48.1	47.2	48.5	54.9	52.3	58.3	54.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.1	-5.0	-3.7	-4.7	1.2	0.2	-1.7	-0.8	-1.9	0.0	-0.5
仏教学科	第1回(1年次)	45	38.0	35.6	35.7	37.5	46.2	46.9	48.0	53.4	51.5	55.8	52.8
	第2回(2年次)	45	34.1	34.9	30.1	32.6	46.8	46.1	47.2	53.5	51.2	55.7	53.4
	第3回(3年次)	45	31.4	28.5	25.8	33.4	48.3	47.6	47.0	50.8	50.1	52.0	50.4
	差分（3年次-1年次）	±0	-6.6	-7.1	-9.9	-4.1	2.1	0.7	-1.0	-2.6	-1.4	-3.8	-2.4
日本文学科	第1回(1年次)	99	44.0	42.0	43.2	45.4	47.8	46.9	49.5	55.5	53.2	59.0	54.2
	第2回(2年次)	99	40.8	39.2	41.6	39.6	46.7	45.2	46.7	53.2	51.2	56.1	52.4
	第3回(3年次)	99	39.2	37.7	36.4	40.3	47.4	47.3	48.1	54.6	51.3	58.6	53.9
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.8	-4.3	-6.8	-5.1	-0.4	0.4	-1.4	-0.9	-1.9	-0.4	-0.3
中国学科	第1回(1年次)	28	35.9	32.4	33.2	34.9	47.9	43.6	45.8	50.2	48.4	51.0	51.2
	第2回(2年次)	28	40.5	39.0	42.8	38.8	45.6	41.0	44.8	47.9	46.0	47.3	50.5
	第3回(3年次)	28	33.4	31.8	30.7	33.5	46.8	43.1	44.8	44.7	42.2	46.9	44.9
	差分（3年次-1年次）	±0	-2.5	-0.6	-2.5	-1.4	-1.1	-0.5	-1.0	-5.5	-6.2	-4.1	-6.3

			客観評価							主観評価			
			思考力				姿勢・態度			経験			
受検対象	受検回	受検人数	思考力総合	批判的思考力	協働的思考力	創造的思考力	レジリエンス	リーダーシップ	コラボレーション	経験総合	自己管理	対人関係	計画・実行
英米学科	第1回(1年次)	42	38.5	37.0	33.5	41.3	48.1	50.3	52.6	59.6	57.1	63.4	58.4
	第2回(2年次)	42	34.5	34.5	36.6	33.6	50.0	49.4	49.5	61.9	59.3	65.2	61.2
	第3回(3年次)	42	37.3	35.3	35.2	36.7	51.0	48.7	48.2	59.1	55.3	64.2	57.6
	差分（3年次-1年次）	±0	-1.2	-1.7	1.7	-4.6	2.9	-1.6	-4.4	-0.5	-1.8	0.8	-0.8
歴史学科	第1回(1年次)	105	44.2	43.3	42.8	45.6	48.6	46.6	49.1	54.4	51.7	56.7	54.8
	第2回(2年次)	105	42.5	42.7	46.2	39.1	49.2	46.7	48.3	53.4	51.0	54.4	54.9
	第3回(3年次)	105	39.7	37.7	36.6	41.3	50.5	47.6	47.6	55.6	52.0	58.2	56.7
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.5	-5.6	-6.2	-4.3	1.9	1.0	-1.5	1.2	0.3	1.5	1.9
歴史文化学科	第1回(1年次)	61	43.6	41.4	41.7	46.3	46.4	45.4	48.1	53.0	50.1	56.8	52.1
	第2回(2年次)	61	42.7	42.6	46.9	40.6	47.4	44.7	47.9	56.2	53.5	59.6	55.5
	第3回(3年次)	61	38.5	36.5	35.7	39.1	48.2	44.8	47.9	53.8	50.3	58.0	53.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-5.1	-4.9	-6.0	-7.2	1.8	-0.6	-0.2	0.8	0.2	1.2	0.9
教育学科	第1回(1年次)	95	45.9	46.7	42.1	48.8	48.1	51.2	53.4	61.6	61.5	63.4	60.0
	第2回(2年次)	95	43.3	42.6	43.8	44.2	48.7	51.1	52.0	60.3	59.5	62.6	59.0
	第3回(3年次)	95	45.1	42.4	45.6	44.2	49.0	51.4	51.4	58.9	57.5	62.1	57.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-0.8	-4.3	3.5	-4.6	0.9	0.2	-2.0	-2.7	-4.0	-1.3	-3.0

			客観評価							主観評価			
			思考力				姿勢・態度			経験			
受検対象	受検回	受検人数	思考力総合	批判的思考力	協働的思考力	創造的思考力	レジリエンス	リーダーシップ	コラボレーション	経験総合	自己管理	対人関係	計画・実行
幼児教育学科	第1回(1年次)	92	44.3	44.6	40.6	45.3	45.7	47.3	52.0	55.6	56.5	57.6	52.7
	第2回(2年次)	92	42.5	42.3	46.7	42.0	45.8	47.1	51.1	54.4	54.1	57.5	51.6
	第3回(3年次)	92	42.2	39.6	43.1	41.7	47.3	47.1	49.7	54.4	54.1	58.5	50.5
	差分（3年次-1年次）	±0	-2.1	-5.0	2.5	-3.6	1.6	-0.2	-2.3	-1.2	-2.4	0.9	-2.2
臨床心理学科	第1回(1年次)	65	44.9	44.8	41.4	45.4	46.3	46.9	49.4	57.6	55.7	61.0	56.3
	第2回(2年次)	65	43.3	43.0	42.9	43.7	45.6	45.3	47.2	54.4	52.7	58.1	52.3
	第3回(3年次)	65	41.6	38.7	41.3	41.8	48.3	47.0	48.1	55.4	53.4	58.8	54.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-3.3	-6.1	-0.1	-3.6	2.0	0.1	-1.3	-2.2	-2.3	-2.2	-2.3
現代社会学科	第1回(1年次)	145	42.0	40.6	40.2	42.7	46.4	46.1	50.6	55.1	51.4	58.3	55.7
	第2回(2年次)	145	39.8	40.0	41.7	37.5	47.5	45.8	47.9	53.1	49.5	56.5	53.3
	第3回(3年次)	145	37.0	35.2	35.0	38.2	48.7	46.6	48.5	54.7	49.9	59.3	55.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-5.0	-5.4	-5.2	-4.5	2.3	0.5	-2.1	-0.4	-1.5	1.0	-0.7
公共政策学科	第1回(1年次)	88	39.1	37.5	35.5	40.7	46.6	46.4	49.2	54.9	53.2	57.0	54.5
	第2回(2年次)	88	37.6	37.6	38.1	36.9	46.4	44.8	46.7	53.4	50.7	55.3	54.3
	第3回(3年次)	88	34.7	32.3	30.3	36.4	47.2	47.5	49.4	57.2	53.9	59.3	58.3
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.4	-5.2	-5.2	-4.3	0.6	1.1	0.2	2.3	0.7	2.3	3.8

			客観評価							主観評価			
			思考力				姿勢・態度			経験			
受検対象	受検回	受検人数	思考力総合	批判的思考力	協働的思考力	創造的思考力	レジリエンス	リーダーシップ	コラボレーション	経験総合	自己管理	対人関係	計画・実行
社会福祉学科	第1回(1年次)	182	40.2	37.6	38.0	41.9	45.3	45.9	49.6	53.0	52.3	54.9	52.0
	第2回(2年次)	182	38.0	36.9	37.9	37.0	45.5	45.3	48.6	51.7	50.4	53.5	51.0
	第3回(3年次)	182	35.6	33.5	32.2	36.5	46.8	46.2	47.9	52.8	50.4	56.0	51.8
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.6	-4.1	-5.8	-5.4	1.5	0.3	-1.7	-0.2	-1.9	1.1	-0.2
理学療法学科	第1回(1年次)	39	46.1	46.6	42.9	49.3	50.0	49.1	52.9	60.0	60.9	63.0	56.2
	第2回(2年次)	39	46.2	46.6	51.3	44.3	49.4	48.7	50.5	61.3	59.9	63.5	60.4
	第3回(3年次)	39	40.9	38.8	39.4	42.5	48.9	47.3	50.1	56.7	55.2	61.4	53.3
	差分（3年次-1年次）	±0	-5.2	-7.8	-3.5	-6.8	-1.1	-1.8	-2.8	-3.3	-5.7	-1.6	-2.9
作業療法学科	第1回(1年次)	37	41.3	40.6	39.6	42.0	47.1	46.4	49.7	55.0	55.7	58.7	50.6
	第2回(2年次)	37	38.3	37.1	44.5	41.1	47.5	45.6	50.1	54.5	53.8	57.8	51.9
	第3回(3年次)	37	36.3	33.8	35.7	36.3	47.8	47.7	48.6	57.1	57.1	59.1	55.0
	差分（3年次-1年次）	±0	-5.0	-6.8	-3.9	-5.7	0.7	1.3	-1.1	2.1	1.4	0.4	4.4
看護学科	第1回(1年次)	57	41.5	41.2	38.4	42.6	46.8	47.8	51.8	59.2	60.6	61.7	55.4
	第2回(2年次)	57	38.0	37.0	41.3	40.2	46.4	46.4	49.1	55.2	55.2	56.8	53.5
	第3回(3年次)	57	36.9	35.9	33.5	37.3	45.9	47.2	48.1	54.6	53.1	57.2	53.5
	差分（3年次-1年次）	±0	-4.6	-5.3	-4.9	-5.3	-0.9	-0.6	-3.7	-4.6	-7.5	-4.5	-1.9

他大学における活用事例①

・学生相談センターとの連携

相談や面談の前に基礎学力テストの結果を共有することで、当該学生の特性や資質を理解し、適切な対応や支援につなげる取り組みが行われている。

他大学における活用事例②

・学業継続のための支援

基礎学力テスト未受検者は退学率が高い傾向にあることがデータで示されている。

そのため、基礎学力テストの未受検者リストを学生支援部署と共有し、該当する学生へのフォローアップを行うことで、円滑な学生生活を支援する取り組みが実施されている。

他大学における活用事例③

・進路就職部署との連携

キャリアアドバイザーと基礎学力テストの結果を共有し、学生の強みや課題をデータにより把握することで、志望業種や職種に適したスキルに関する具体的なアドバイスを行っている。

他大学における活用事例④

・学部ガイダンスでの活用

学部ガイダンスにおいて、基礎学力テストの結果を活用し、自分の強みを知る機会を設けている。自分が所属する学部の強みへの理解も深め、卒業生の学びとキャリアを知ることで、大学での学びとキャリアの関連性を意識させている。

他大学における活用事例⑤

・就職活動決起大会の実施

ワークショップにて基礎学力テストの結果をもとに、自身の強みと価値観をディスカッションし、自己分析と他己分析を行う。内定者や同学年の学生にフィードバックをもらうことで、就職活動成功に向けての士気を鼓舞するイベントを実施している。

他大学における活用事例⑤

近畿大学での就職活動決起大会の様子

FD研修会
ー授業事例の紹介ー

役に立つかは
分かりません（汗）

授業設計の通奏低音

■ 学生時代の自分の「ダメさ」を思い出すことから始める

＜初動が遅い＞

始めない
- 何をして良いのか分からない
- 「何が分からないか」を表現できない

＜継続できない＞

進めない
- 自信が無いから、他のことに逃避する
- 先が見えないから、壁に当たると放置する

「分からないから始めない」への対策は？①

■ 「問い」の形成を後押しする要素

○「テーマ」と「問い」を分けて説明する

・K-popやSNSなどはテーマであって「問い」ではない
・自分のやりたいことを「～？」の形で表現させる

○ 初めは「問い」を思いつかないので、まずは情報のインプット

・ごく初歩的なことからインプットを行う
・本の探し方から伝える(+手伝う)／参考文献の有無など

「分からないから始めない」への対策は？②

○ 具体例を用いて「型」を理解してもらう／「型」にはめて貰う

・学生のテーマに関する「問い」を幾つか具体的に例示する
→ 学生は、「問い」を作ること自体に慣れていない（気がする）
→ 出来るだけ多様な「問い」の例を示して「型」を理解させる

注意点

教員が出す「問い」は例であり、全部却下でも良いと伝える
ある程度、日を置いて考えて貰う／教員から離れた所で
疑似問題の警鐘／なぜ火星人は攻めて来ないのか？
／「問い」を成立させるエビデンスの確認を指導する

「先が見えないから進めない」への対策は？①

■ 卒業リポートへ継続的に取り組ませるために心掛けていること

○ ロードマップを可能な限り明示し、事故事例も示す。

・全体スケジュールから見たクラス全体の進捗を何度も確認する
・その都度、執筆が怪しくなる事例も紹介しておく

○ 個別の進捗もロードマップに落とし込み、セルフチェックさせる

・自分の進度が十分なものなのか、何度も確認させる
・「いつまでにどこまで進む必要があるのか」を個別に確認する
・進捗の遅い学生には、学生自身に原因解明をさせ、リスケさせる

「先が見えないから進めない」への対策は？②

■ 卒業リポートへ継続的に取り組ませるために心掛けていること

○ 短期的な進捗管理の徹底／1限に5分で良いから全員から進捗報告

→ 毎回、必ず自分にスポットが当たる時間がある

→ 個別の進捗や動向が全体に開示され、知識が集約される

注意点

面談を丁寧に設定し、学生と話し合う時間も十分に確保する

／ZOOMを活用して柔軟に設定・LINEでの質問にも小まめに応える

休んだ学生への様子やケアにも気を配る

／グループLINEで状況を報告させる・連続して休む学生への声掛けなど

小括と課題

■ **この方法を丁寧に行うと、70~80%の学生がスムーズに進行する**

- できるだけ問題が起こる前に、芽の小さいうちに手を打つ
- 問題が顕在化する前の方が解決が楽だから

■ **それでも2割くらいの学生は進行が滞る**

- 病気・怪我・家庭のトラブルなどやむを得ない場合
- 周りより自分が進んでいないという状況に挫折する場合

■ 長光ゼミは、人気ゼミではない

- 長光を選んでくる学生は少ない+やりたい事が不明確な学生が多い
- 問題意識が明確な学生にとっては、介入し過ぎかもしれない

2024/1/15

FD研修会
-PBL型授業の事例紹介-

社会学部　現代社会学科
谷本和也

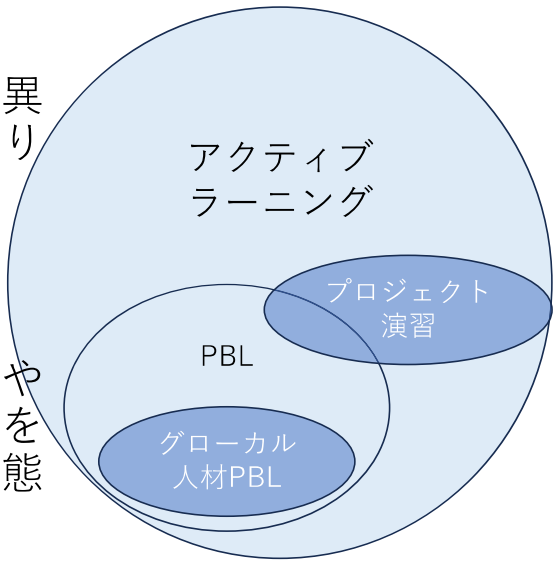
アクティブラーニングとPBL

アクティブラーニング

教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称

PBL（Project Based Learning）

問題解決学習とは，実世界で直面する問題やシナリオの解決を通して，基礎と実世界とを繋ぐ知識の習得，問題解決に関する能力や態度等を身につける学習のこと

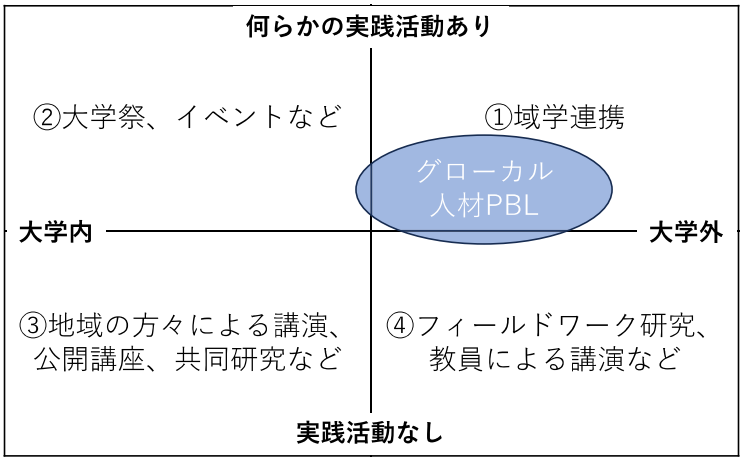


出典：溝上・盛田（2016）

1

地域連携とPBL

- 大学から見た地域との連携の分類



出典：飯盛（2015）

地域と大学との連携には、分野、取り組み、主体（個人や組織など）、内容によってさまざまな形態がある。

まず何かを大学内で行うか、大学外で行うか、さらに何らかの地域づくりに関する実践的活動を伴うか否かである。

①域学連携：地域の方々と一緒に、地域の問題解決につながる実践活動を行う

②学生たちが大学祭やイベントで地域の特産物など販売するような活動

③地域の人々による大学での講座など

④何らかの地域づくりの実践活動を行うわけではないが、教員などが地域で講演したり、何らかの研究をしたりするもの

2

講義の概要

グローカル人材PBL

ラジオ番組の制作を通して
地域と大学の連携を促進する

京都市北区のコミュニティFM放送局である
RADIO MIX KYOTO（ラジオミックス京都）と連携し、「ぶつ☆ラジ！」という番組（各３０分、生放送、全１２回）を制作。
2024年度は2チーム3名ずつ、計6名で実施。

グローカル人材PBL

授業の概要

RADIO MIX KYOTOの課題を解決する！

放送局コンセプト

RADIO MIX KYOTOが媒体（メディア）となり、地域の人や企業と学生を繋ぎ、より活気のある京都の地域社会の発展に貢献

↓

放送局からいただいたテーマ

「地域企業の魅力を発信し大学と地域企業を結ぶ」

グローカル人材PBL

授業の流れ

学生が企業を選定し、取材依頼、出演依頼等の交渉をすべて行う

番組企画

・4月～5月

取材・準備

・6月～8月

台本作成

・8月～

放送

・9月～

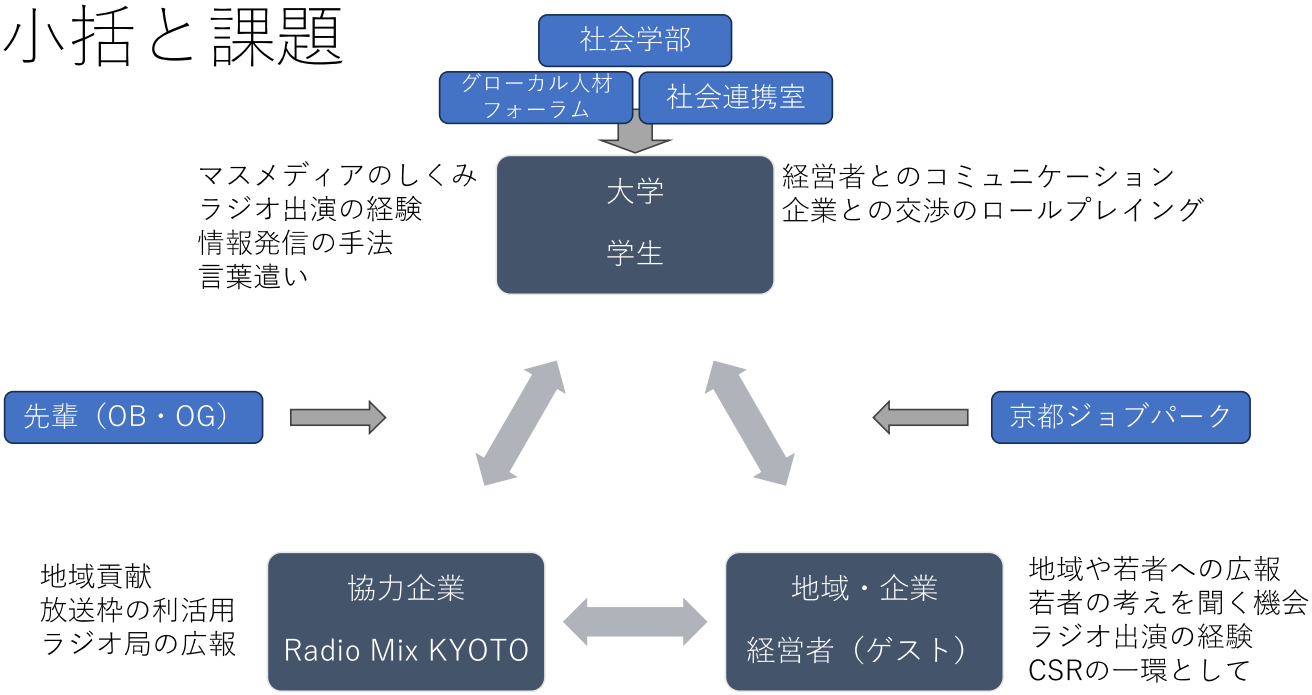
成果発表

・11月、２月

放送機材の操作もすべて学生が行う

中間報告、最終報告の2回の発表機会

小括と課題



小括と課題

- PBLは準備がすべて
  - 授業がはじまると教員ができることはほとんどない
  - つまり準備（スキームづくり）が重要
- 学生のモチベーションをどう上げるか
  - 自らの成長を感じること
  - 企業の経営者と話す機会
  - ご褒美の設定（放送終了後にスターバックスへ）
- ひとりでは負担が大きい
  - PBL科目を大学で育てる、共有するという考え方
  - 私でもなくてもできる授業へ

参考文献

- 飯盛義徳（2015）『地域づくりのプラットフォーム』学芸出版社
- 溝上慎一・成田秀夫（2016）『アクティブラーニングとしてのＰＢＬと探求的な学習』（溝上慎一編『アクティブラーニング・シリーズ２』，東信堂

8

2024 年度その他活動

FD 関連研修会　参加報告書

主催	ビズアップ総研
企画名称・テーマ	ゼロから学ぶプロンプトエンジニアリング研修～ChatGPT の「一歩進んだ」活用術～
開催日 ・ 会場	2024 年 4 月 19 日(金)　 Zoom
参加者所属	教育学部　教育学科

参　加　報　告

【研修会の趣旨】

・プロンプトエンジニアリングについて基礎から学ぶ。。

・どのようなプロンプトを入れれば、より良い答えを引き出せるかについて学ぶ。

・ChatGPT の「一歩進んだ」活用術を習得し、業務効率化を学ぶ。

・ChatGPT のプロンプトを活用している様々な業界の事例を学ぶ。

・チャット GPT の無料版、有料版の違い（オンライン利用可、グラフ可能)、ジェミニを用いて学ぶ。

参考：BizWebinar.https://www.bmc-net.jp/seminar/2024/030/(参照 2024/5/10)

【研修会の概要】

1. プロンプトエンジニアリング入門
2. プロンプトが AI の回答にどのように影響するか
3. 簡単な文法と言葉遣いのポイント
4. 簡単な修正で回答の質を向上させる方法
5. 業務効率化のためのプロンプト例
6. 各業界（一般企業、士業、金融、教育、医療福祉などの業界）でのプロンプト活用法

参考：BizWebinar.https://www.bmc-net.jp/seminar/2024/030/(参照 2024/5/10)

【研修会の内容で特に印象に残ったことや、今後に活かせると思われたことについて】

・プロンプトの設計にも型があること

1.「＃＃＃指示＃＃＃」、2.「＃＃＃内容＃＃＃」、3.「＃＃＃出力形式＃＃＃」というように、プロンプトにも型があることを知った。

「＃＃＃指示＃＃＃」では、生成 AI にさせたい作業を簡潔に記載すること。

「＃＃＃内容＃＃＃」では、指示する内容を詳細に箇条書きで記載すること。

「＃＃＃出力形式＃＃＃」では、文章や書式などを指定すること（例えば、段落文と箇条書きを組み合わせ、詳細を明確にする）である。

・「簡潔、箇条書き、詳細は明確に、そして、入力する文章は、言葉遣いを丁寧に記述する」がプロンプト設定のポイントである。

　例えば、出力形式のところで、「＃＃＃出力形式＃＃＃」出典明記と入力すれば、根拠部分も出力される。

　また、1 回めの入力結果を踏まえて、さらに、質問や条件を設定することで、より具体的になることを知った。

・教育分野での活用

　学習指導案、練習問題についても前述したプロンプトの 3 つの設計条件に沿って入力すれば、作成できる。

・AI で生成された結果をそのまま活用するのではなく、必ず確認をすること

　研修講師の田村憲孝氏が、最後に語った「生成された結果をそのまま鵜呑みするのではなく、必ず確認をする」という一言が印象に残った。情報利用を行ううえでの最低限のルールであるが、肝に銘じておきたい。

2024 年度

FD 関連研修会　活動報告書

発　行　日：2025 年 4 月 1 日
発　行　者：佛教大学教育推進部教育推進課
〒603-8301　京都市北区紫野北花ノ坊町 96
ＴＥＬ　（075）491-2141（代）
ＵＲＬ　http://www.bukkyo-u.ac.jp/

BUKKYO UNIVERSITY