

全学部に開かれた「カーボンニュートラル推進 リーダー育成講座(入門)」の開設から 現在までのプロセスの省察

～事務部門との協働から得られた知見～

法政大学教育開発支援機構 三田地 真実
法政大学キャリアデザイン学部 児美川 孝一郎

はじめに — 本授業の本学における位置づけ —

本論文では2024年に開講した全学共通教育プラットフォーム社会連携教育科目社会連携フィールドワーク(ベーシック)「カーボンニュートラル(以下、CN)推進リーダー育成講座(入門)」を対象として、1) 授業が開講に至るまでの全学的な動き、2) 本授業のデザイン・実施・省察のプロセス、3) 1) 2) の全プロセスを俯瞰的に見直した上で、全学的な意味を含めた考察を報告する。2) のプロセスには、① 2024年度の授業デザインのプロセス、② 授業実施結果、③ ②を踏まえて2025年度の授業デザインの改善プロセス、④ 2025年度の実施結果、⑤ ④を踏まえての2026年度の授業デザインの改善プロセスが含まれる。なお、対象とした授業は本学の15学部のいずれにも属さず、かつ全学に開かれた — どの学部の学生も受講できる — 授業である。

開設年度に当たる2024年度の授業の概要は2025年度に設置された「CN推進センター」のHPで公開されている¹。2024年度の担当教員は三田地と現副学長の小秋元段先生(文学部教授)である。(2025年度の担当教員は三田地のみ)

最初になぜ本論文をキャリアデザイン学部の紀要に執筆することを決めたのか、その経緯をいくつか記しておきたい。一番大きな理由は、本授業が、2022年9月に本学の総長ステイメントとして発表された「CN宣言」の取り組みの一つ

として位置付けられていることである。二番目として、本授業が学務部学務課他の事務部門との連携協働の上で成立していることである。そして、三番目の理由は、筆者（三田地、以下筆者という場合には特に断らない場合には三田地を指す）がこの授業を担当することになったご縁を作ってくださったのがキャリアデザイン学部の本論の第二筆者である児美川孝一郎であったことである。

本授業の前述したプロセスを広く公開することで、社会に向けては本学のCNへの取り組み推進のエビデンスの一つとなること、さらにはCN推進を本学教職員が連携協働しながら今後いかに実現していくかという視点での本学自体の将来構想、つまりは大学のキャリアデザインに何らかのヒントとなるのではないかと考えたことが本論執筆の大きな理由である。

1. 「CN 推進リーダー育成講座（入門）」が開講に至るまでの全学的な動き

本授業が開講されるまでには、本学の全学的な取り組みである「HOSEI2030」のプロセスが大きく関与している。2017年3月に公開された「HOSEI2030アクション・プラン報告」は2017年3月に公開されているが、この策定プロセスは2014年まで遡る²。表1に主に本授業開講までに至る全学的な動きをまとめた。

HOSEI2030は様々な領域でのアクション・プランの実行が必要であるが、表1にもあるように「既存の委員会・部局・部署の担当になじまない課題については、随時、推進本部のもとに特設部会を設置し、必要な期間を区切って、集中的に検討・企画し、推進本部に報告・提案を行う」ことになっており、「CN推進」は2022年度にこの特設部会として設置されている。つまり、「既存の委員会などでは対応しきれない課題への取組」という位置づけだと読み取れる。

図1はこのアクション・プランの実行段階の全体像を示している。図によれば特設部会には担当事務局が割り当てられ、その事務局が「Action！」を起こしていくという流れになっている。本授業の担当部局としては学務部学務課が運営実施に責任を負うものであった。

さらに法政大学CNロードマップは図2の通りで、具体的には人材育成、研究推進、脱炭素化、普及・連携という4つの分科会に分かれてそれぞれの領域でのCNの実現を推進している。

表 1 法政大学長期ビジョン (HOSEI2030) (特に CN、本授業に関わるところを抜粋)

年月 (年度)	イベント
2014年7月	法政大学理事会が企画・戦略本部内に長期ビジョンの検討・提案の場として「HOSEI2030 策定委員会」を設置 構想 (ビジョン) 策定開始
2016年4月	「HOSEI2030 最終報告」に基づいた構想実現へ アクション・プラン策定、ロードマップの作成開始
2017年3月	「HOSEI2030 アクション・プラン報告」発行
2017年度	アクション・プラン推進・実現のために HOSEI2030 推進本部設置 (アクション・プランは可能な限り既存の委員会・部局・部署においてその具体化と実行をはかる。ただし既存の委員会などになじまない課題については、 <u>随時特設部会を設置し (略) 推進本部に報告・提案を行う。</u>) 各アクション・プランの実行には全学の関連部局・部署がそれぞれ必要な役割を担う。
2022年度	「カーボンニュートラル推進特設部会」設置
2022年9月	「カーボンニュートラル宣言 法政大学 カーボンニュートラルの推進に向けて」(総長ステイトメント)
2024年度	社会連携教育センターが「全学共通教育プラットフォーム社会連携教育科目群」に「社会連携フィールドワーク」「社会連携 PBL」「社会連携講座」を開設。 ※本授業はこの「社会連携フィールドワーク」の新規科目として開講 カーボンニュートラル推進特設部会の中にある4分科会の中の「人材育成分科会」のロードマップ内に位置づけられている。
2025年度	「カーボンニュートラル推進特設部会」を発展的に改組し、「カーボンニュートラル推進センター」が発足し、この下で CN の実現に向けて全学的に取り組んでいくこととなる (第二期中期経営計画 2024年度点検結果報告)。 CN 推進センターの中に「CN 授業運営委員会」が設置され、科目運営体制が整備され、安定的に本科目が開講できるようになった。 ※本授業は引き続き同センターの人材育成分科会の中に位置づけられている。
2026年度	増コマとなり、本授業は単独科目として開講予定である。

※本科目は2025年度現在、5つ開設されている大学のサティフィケートプログラム「カーボンニュートラル推進リーダー育成プログラム」(2024年度開講)の必修科目でもある。³

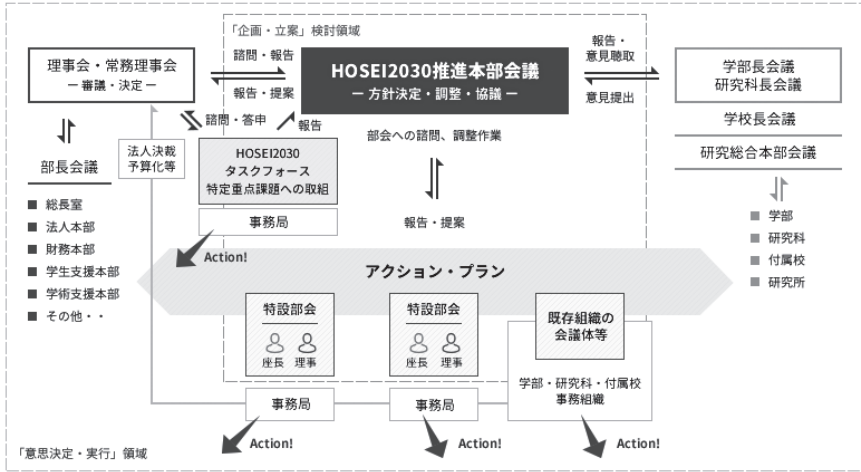


図1 HOSEI2030 アクション・プラン実行段階⁴

法政大学カーボンニュートラルロードマップ



図2 法政大学 CN ロードマップ⁵

本授業はこの4つのうちの「CNに貢献する人材育成」の分科会の「CN新規科目」設置として開講されたものである。なお、2025年度にはCN推進特設部会は発展的に改組され、「CN推進センター」が設置されたが、本授業は推進特設部会のとときと同様に、新しいセンターの人材育成分科会のロードマップに位置づけられている。担当事務局は学務部学務課が継続している。

本授業がどの程度本学のCN推進の重要な位置づけにあるかは、2026年1月22日に公開された、「大学と企業が育む、カーボンニュートラル時代の人材とサステナブルな未来：法政大学 総長 ダイアナ・コー × 東京電力エネルギーパートナー株式会社 代表取締役社長 長崎桃子」というトップ対談においても、冒頭で以下のように取り上げられていることから明らかである。

カーボンニュートラルの推進に取り組む教育機関の中で、法政大学は「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座」の開設や電力使用量の“見える化”を実施している。これらの施策を積極的にサポートしているのが東京電力エネルギーパートナー株式会社（以下、東京電力EP）だ。こうしたエネルギー視点による大学×企業の連携について、法政大学のダイアナ・コー総長と東京電力EPの長崎桃子社長が互いの思いを語り合った。⁶（下線は筆者）

ここで「これらの施策を積極的にサポートしているのが東京電力EPだ。」という記載が意味する具体的な内容は、2025年度の本授業のフィールドワークの現場を提供してくれた企業の一つが東京電力EPであったということである。

以上のように本授業はもともとHOSEI2030の実現の中で取り組みが推進されることとなったCNという全学的な取り組みの一つとして位置づけられており、それゆえに全学部の学生が受講できる社会連携教育センターの「全学共通教育プラットフォーム社会連携教育科目群の中の社会連携フィールドワーク」として開講した。担当教員の所属は「教育開発支援機構」で、授業運営の事務局として学務部学務課が直接の担当部局であり、授業担当教員である筆者との二人三脚体制は授業開始前年度である2023年度から始まった。

2. 「CN 推進リーダー育成講座（入門）」のデザイン・実施・省察プロセス

2.1 2024 年度の授業デザインのプロセス

2.1.1 授業の目的の設定

前述したように本授業を 2024 年度に開講する準備は 2023 年度の夏から始まった。これは筆者が本授業の担当教員として関わり始めたという意味においてである。授業自体の大きな構想はそれより前からすでに担当部局である学務部学務課職員の皆様（以下学務部学務課職員とする）によって検討され、立案されていた。当初の案としては、①既に CN に取り組んでいる企業や自治体の実際の取り組みについて、フィールドワークを含めて学ぶ、②学んだ内容を学生同士が対話することで深める、という大きな二本柱が建てられていた。

2024 年度のフィールドワーク先は学務部学務課職員により連絡調整済であり、筆者が授業に関与する前から大方決まっていた。CN 推進特設部会の事務局として学務部学務課がすでにアクションを開始していたことによる。

筆者の専門は、ファシリテーション⁷、及び行動分析学という心理学の一分野であり、法政大学においても、2008 年からコロナ禍直前の 2019 年度まで大学院公共政策研究科において「ファシリテーション演習」を担当していた。行動分析学についても半期の授業として人間環境学部で担当した経験があった。しかし、CN を専門とする訳ではないため、先の二本柱の②を主に担当し、①については前述したように、企業や自治体の実践から学ぶという形になった。学務部学務課職員との話し合いを経て、授業の概要と目的、及び到達目標は以下のように設定した。

【授業の概要と目的（何を学ぶか）】

CN を達成するために、地球規模の環境・社会問題の構造の理解を深める。具体的には、CN を推進している企業・自治体・大学等の取組について学ぶために、実際の企業の施設見学、法政大学市ヶ谷・多摩キャンパスの施設見学及び森林見学等のフィールドワークを実施する。最終回の授業では、これらの学びの集大成として法政大学への CN に関する取組の提案発表をチームとして行う。そのために、各授業回でグループワークの時間を持ち、そこでは様々な問題解決のために必要な話し合いの技術であるファシリテーションも学ぶことを目的とする。

【到達目標】

1. コンテンツ（学習内容）のゴール：

CN を達成するために、地球規模の環境・社会問題の構造の理解を深め、身近なところからアクションを起こすことができる。

2. プロセス（学習過程）のゴール：

環境・社会問題を解決していくための話し合いの技術（ファシリテーション）を学び、他の課題解決に対しても応用できる（毎回、ファシリテーションミニ講座を設定）。

3. 最終課題：

法政大学に対し、チームで CN に関する取組の具体的な提案を行う。

（以上、2024 年度シラバスより抜粋）

到達目標は「何を学ぶか」という「1. コンテンツ（学習内容）のゴール」と、「どのように学ぶか」という「2. プロセス（学習過程）」のゴールの二つを明確に分けた。これにより、コンテンツのゴールについては、フィールドワーク、及びゲストの特別講義から学ぶものとし、「プロセス（学習過程）」のゴールについては、授業担当教員が直接指導するという担当区分を明確にした。さらに何のために話し合うのか、という話し合いのゴールとして、「3. 最終課題」である「法政大学に対し、チームで CN に関する取組の具体的な提案を行う」を設定した。フィールドワークや講義で学んだことを明確に言語化するためのグループワークの発表である。通常、学部の授業の場合、最終発表は担当教員が聞いて評価するという流れになろう。しかし、本授業の発表である「大学への CN 提言」を担当教員（しかも兼任講師）、担当職員のみが聞いていたとしたらどうであろうか。受講学生にとっては「この発表、本当に法政大学の改革につながるの？」という疑問が起こることは避けられず、本気でこの授業の受講生から大学を変えようとする提案が生まれる確率は低くなってしまいがたいに予測された。

そこで、授業デザインの段階から学務部学務課職員と「最終発表はオフィシャルなスタイルで、かつ大学の運営に直接携わっているような立場の方が審査するという形で参加協力をしてもらえないか」ということを繰り返し話し合ってきた。詳細は実施のところで述べるが、計画の段階から、大学理事を始めとして、

当時のCN推進特設部会の委員のメンバーに協力を仰ぐということで、発表当日に審査員として出席してもらうこととした。当初「審査員」として依頼予定であったが、実際には審査ではなく、発表内容の「講評者」として協力いただいた。

グループワークのまとめの発表が実現可能性を持ったものであるか、そうでないかの違いを行動分析学のABCフレーム（三田地・岡村、2019）で示したものが図3である。

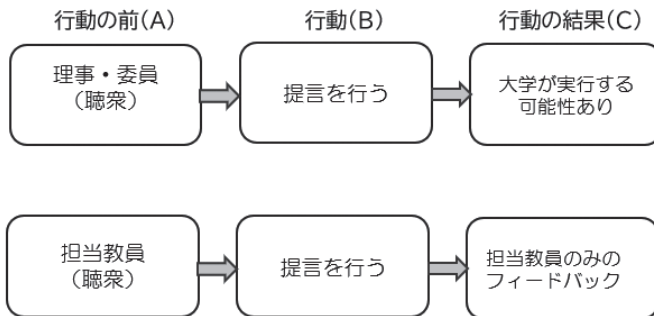


図3 「提言を行う」行動の2種のABCフレーム

大学の理事やCN推進特設部会の委員がオーディエンス（聴衆）として発表を聞いているということは、おのずと「大学が実際に提言を採用するかもしれない」という可能性を示唆するが（図3の上側のABCフレーム）、担当教員だけではその可能性はかなり低いものと学生にも伝わってしまうであろう（図3の下側のABCフレーム）。発表した結果がどう扱われるか（これを行動の後続事象と言う）は、行動を維持したり、さらには動機づけを高めたりするという点でも重要な要因であり、この点を加味して授業デザインを行った一例である。

発表場所についても、2024年度はボアソナード・タワーの最上26階のスカイホールというおそらく普段学生が授業で使うことはない部屋を学務部学務課に確保してもらった。これによって、授業を運営する側も本授業を大学として大変重要視しているということが会場からも示されると考えた。

2.1.2 授業時間の配分の決定

授業のゴールが決定された後に行わなければならないのが、授業の時間配分で

ある。学部の授業は、基本的には100分×14回で実施されているが、本授業は全15学部のいずれの学年の学生も受講できるように設定しようとするため、学期中の平日の開講は困難であった。そこで土曜日に開講すること、またフィールドワークがあるために、1日に100分2コマ、あるいは3コマを使って実施するという基本形を決めていった。担当教員である筆者が仮案を作り、学務部学務課職員と検討するという手続きが繰り返された。なお、本授業のために行った事務職員、外部講師との打ち合わせについては3. で詳細を述べる。

筆者が専門とするファシリテーションで授業においても紹介してきた、「プログラムデザイン曼荼羅」(中野, 2017; 中野・三田地, 2013) を用いて策定したプログラム案(初版)は図4の通りである。これは持ち時間を一つの円で示し、真ん中の小さい円には全体を貫くゴール——本授業の場合には前述した3つの目的——を記し、実際に行う活動がゴールに向かうものになっているか、全体の活動

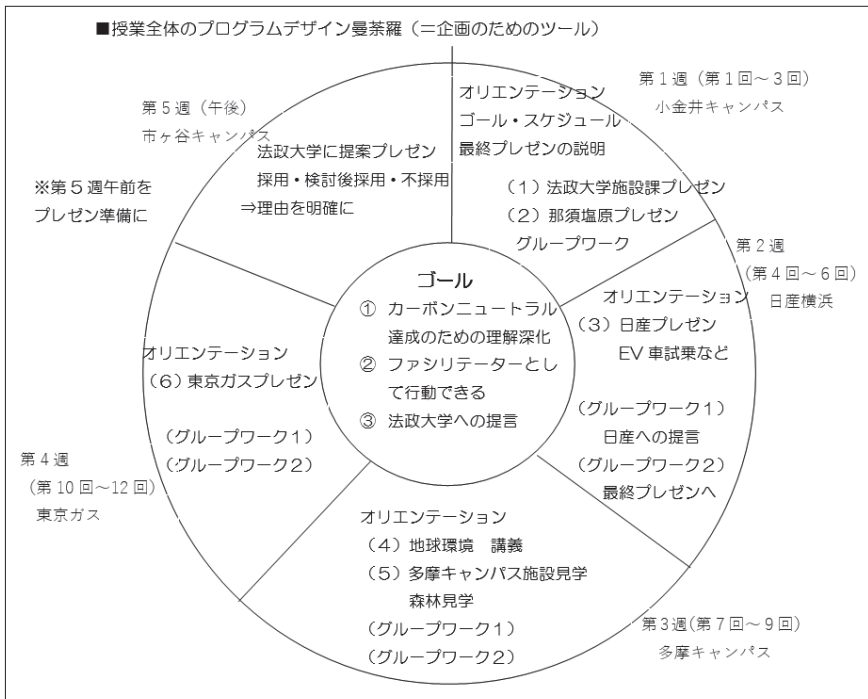


図4 授業全体のプログラムデザイン曼荼羅 (初版)

の流れは受講生にとって意味あるものになっているかなどを確認しながらデザインできるという利点のある企画ツールである。図4は、14回分の授業時数をどのように配分したのかの全体構成を一目で見るためのものである。2024年度は授業日としては、5日を設定、第1週～第4週は、1日の授業時間数は300分（100分×3コマ分、5時間設定）、最終週は、200分（100分×2コマ）、合計1400分を担保した。初版の曼荼羅の作成日は2023年12月1日で、この後の検討で細部の変更がなされている。例えば、第1週の会場が小金井キャンパスというのは市ヶ谷キャンパスに変更、第3週と第4週がゲストとの日程調整のうえ入れ替えになったなどであるが、最終的に公開されたシラバスは後述する。

さらに、第1週～第4週の各回の基本的な流れを図5に示した。図5の方は、全体の時間としては300分となり、その300分をどのような活動で配分していくかを示している。

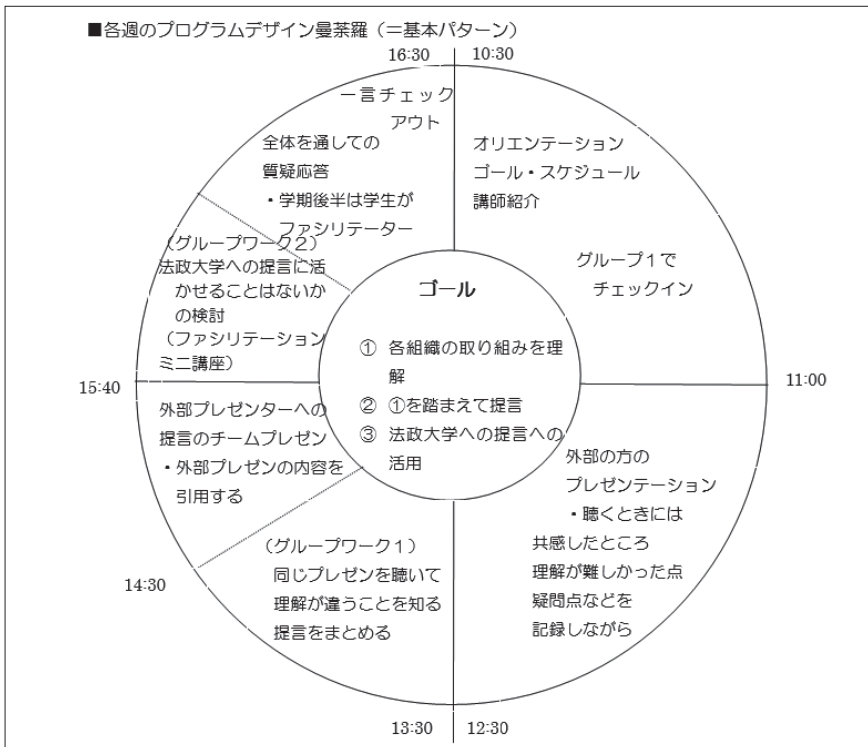


図5 各週のプログラムデザイン曼荼羅（基本パターン）

グループワークは毎回2種類メンバーも変えて行うこととした。それぞれのグループワークは次のように設定した。グループワーク1では、講師(外部・本学)のプレゼンテーションを「聴く」という点に重点を置いたものである。

(グループワーク1)：毎回メンバーを変える →様々なグループを体験する。

目的：プレゼンの内容を踏まえて、プレゼンターに提言をする プレゼンを聴くときから、提言をすることを踏まえて聴く。共感する点・理解が難しかった点・疑問点を記録しながら聴き、後程チームで共有する。

(グループワーク2)：最終プレゼンのグループで行う ※グループ分けは第2回に発表

目的：法政大学への提言に活かせることがないかを整理して、最終プレゼンに臨む。プレゼンテーションの仕方を学ぶ。(人の行動変容を促すプレゼン)

※説明ではない。

※グループの機能「一つのことを創出する話し合い(合意形成必須)」

アクティブ・ラーニング型授業においてもグループワーク、発表というのはある意味定番の活動であるが、発表をどれだけ「聴いているか(英語で言えば、hearではなくlisten to)」というのは行動分析的に考えると、「聴く」の後続事象をどう設定するかで大いに異なってくることが予測される。前述したABCフレームで「聞く」と「聴く」行動を視覚化したものが図6である。

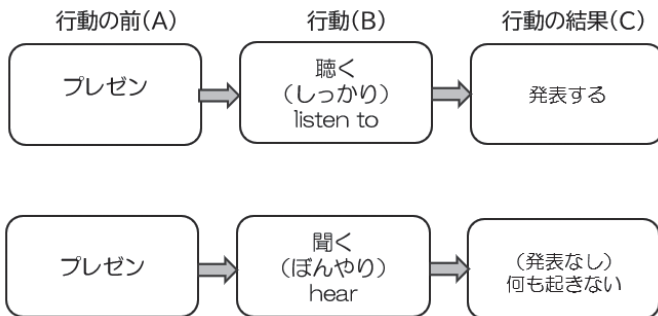


図6 聴くか聞くか、後続事象による違い

事実、学生のグループワークのみならず、大人の会議であっても、発表されていることがそのあとの自分の行動に何等か関与するというときには、その内容に耳を澄ます、つまり「聴く」になり、関係ないと思うものは「聞く」になりやす

いのは誰しも経験があるだろう。対話においても「聴く」ことが重要であることは言うまでもなく（福島, 2025）、この視点は本授業において、発表を聴くという際には常に考慮して学生の活動を設定した。なお、アクティブ・ラーニング型授業をデザイン・実施する際にファシリテーション、及び行動分析学の知見をどのように活用するかについては、別文献を参照されたい。（三田地, 2018；三田地・佐藤・岡田, 2022）

なお、本授業ではCNについての基本的な内容を約10分程度の動画⁸で解説したものを視聴し、ミニレポートとしてまとめて期日までに提出した学生のみに受講を許可するという「事前学習」方式も採用した。

2.1.3 授業シラバスの確定とゲスト講師との打ち合わせ

授業デザインが大方出来上がった時点で、大学のフォーマットに即した授業シラバスの確定を行った。この確定には、CN推進特設部会の承認を得る必要があった。その作業と並行して2023年度内に外部ゲストとの打ち合わせも学務部学務課職員と共に複数回実施した。その際に、前節で紹介したプログラムデザイン曼荼羅を用いて全体像と各回の基本形を先方の担当者に説明し、そのうえで実際のフィールドワーク先の現場の条件に合わせて微調整していくという作業を繰り返した。

2024年度の授業シラバスは大学のHPに公開されている。⁹

2.2 2024年度の授業実施結果

本授業の実施については、本学のHPに公開されている「法政大学CNレポート2025」（2025）の中で以下のように人材育成分科会の2024年度の主な取り組みの一つとして報告されている。（p. 4）¹⁰

授業終了後の2024年12月にCN推進特設部会で人材育成分科会として学務部学務課職員が報告するという流れになっている。そのために部会報告用に筆者が作成した資料から抜粋、加筆して以下に掲載する。

■新規科目「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)」の実施

本学では、「カーボンニュートラル推進リーダー育成プログラム」の一環として、新規科目「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)」を2024年度に開設し、学部や学年を超えて計16名が受講しました。講座では、企業施設やキャンパス見学などのフィールドワークを通じ、企業・自治体・大学等におけるカーボンニュートラル推進の取り組みを学習し、最終的には、受講者がチームに分かれ議論を経た後、本学へのカーボンニュートラルに関する提案を行いました。あわせて、問題解決のための話し合い技術「ファシリテーション」も同時に習得し、受講者は推進リーダーとしての知識と実践力を高めました。

受講者からは、「企業の最先端の取り組みを知ることができた」「ファシリテーションを学ぶことで政策を議論して通していく過程の練習もできた」といった声が寄せられました。今後も、カーボンニュートラル推進リーダーの育成を進めてまいります。



実施報告記事



最終プレゼンの様子

2.2.1 科目登録者数及び受講者の概要

科目登録者数及び受講者の概要は以下の通りである。

- ・科目登録者数（春時点）：27名
- ・最終的な受講者数：16名（事前課題提出18名のうち）
- ・受講者の性別：男性：8名、女性8名
- ・受講者の学年：1年生：5名、2年生：2名、3年生：4名、4年生：5名
- ・受講者の所属学部：法学部：4、経済学部：1、経営学部：1、社会学部3、文学部：1、人間環境学部：1、生命科学部：2、デザイン工学部：1、スポーツ健康学部：1、国際文化学部：1

2.2.2 授業開始までの省察

事前課題のレポートの提出者は18名、そのうち16名が最終的に授業を受講した。本授業に関してはフィールドワークの際の企業見学があるために、20名～25名程度の受講生を想定していた。実際の受講生は、20名には届かなかったが法政大学へのCN提言グループも4チーム（1チーム4名）編成でき、初年度としては適正人数と判断された。

2.2.3 授業実施期間中の省察

全5回の授業プロセスの省察は表3に示した。開講初年度ということもあり、担当教員も学務部学務課職員も手探りのところも多々あり、次年度に向けての改善点を中心に省察している。

表2 2024年度カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)の授業プロセスの省察

月日・場所	話題提供者	授業改善のアイデアとなるエピソード	学生の様子	教員のプロセスの省察
第1回 (9/27) 市ヶ谷 CP (若間)	法政大学 那須風原市	初回で午前1つ、午後1つのプレゼンを聴くところから提言づくりまで行うというのはやや盛況山であった。	全体としてはおとなしい印象だが、自己紹介のときに「皆さん、よろしく」といった挨拶が自主的に見られていた。	初日に二つのプレゼンを聴き、初対面のメンバーで提言を作るのはやや難しかった。初回はもう少しチームビルディングに時間を費やす必要がある。
第2回 (10/5) 日産 (白井)	日産自動車	プレゼン⇒EV実車・給電体験⇒日産への提言づくりという流れはスムーズ⇒本授業の基本形はこれがアイデア(1名の欠席者への対応あり)	プレゼン後の質問は活発になされていた。授業時間が終わってもグループでの話し合いは継続。(3回目以降も)	この短期間で大学への提言が本当にできるかどうか、教員の側面が不安が持ち上がってきた。
第3回 (10/12) 東京ガス (安達)	東京ガス	東京ガスへの提言づくりのGWの際に東京ガス社員3名の方に入ってもらった(そのために急遽3グループ編成とした)	社員の人を交えてのGWは具体的なアイデア・助言がもらえたことで好評であった。	午前中の東京ガス博物館の見学は、ガス全散を学ぶというもので、授業の本業のゴールに直結していなかったか。
第4回 (10/26) 多摩 CP (森)	南極の自然 (澤柳先生) 多摩 CP (池田先生・ 鞠子先生)	多摩 CP をこの時期にしたのは、森の散策を予定していたためであったが、結局なら結核のために散策は中止となったため、タイミングの必然性が失われた。	澤柳先生の話はかなりインパクトがあったよう。 鞠子先生の演習は、実際にデータを取りその結果を二条件で比較するというシミュレーションであったが非常に良い。	澤柳先生の南極探検隊長としての実体験の話⇒多くの方に聴いてもらえる良い池田先生・鞠子先生の多摩 CP の話は法政内部のことを知るという意味で授業回数最初のほうにあると良い。
第4回と第5回の間		この間に Zoom で発表リハーサル3回実施(船込課長同席)	Zoom でのリハーサルは任意参加していたが、結局全4チームが行った。そこからさらに改善が必要なチームは再リハーサルを行った。	一度はリハーサルしておかないとどうやって本番ではどうなることか・・・と心配であったために設定。本番前に1週間空いていたのは助かった。
第5回 (11/16) 市ヶ谷 CP (鷹野・ 安達)	市ヶ谷 CP スカイホール	午前中、スカイホールで3チームは全員集まってリハーサルに臨んでいた。(最終回も引きによる欠席者があり、前日に発表部分を録画して対応した)	スカイホールという暗れ舞台で、大学の upper 階の先生方の前で発表するという緊張感を感じながら発表できていた。最後の講評の先生とのやりとりは授業への本音が見え隠れしていた。 チームの提言が、メンバー一人一人が調べたことを持ち寄った感が否めなかった。 提言を裏付ける事例やデータの不足(講評でも複数指摘されている)。	スカイホールで最終発表を行うかどうかは、授業の中段まで迷っていたが、最終的には第4回にスカイホールで実施予定と学生に発表したことで、学生たちも動機づけがアップした。 ⇒持ち寄り提言になった理由として、チームでの話し合いの時間が決定的に不足していたことは大きく関与しただろう。 ⇒各自の提言をチームで検討する、というインスタクションが必須。 ⇒事例やデータを携って根拠を明示することもインスタクションとして必須。

2.2.4 授業後のフォローアップ——学生団体 SASH の存在を知る——

最終プレゼンテーションのリハーサルの際に、何名かの学生から「実際に自分たちの提言を実現に向けていきたい」という要望が寄せられた。そこで提言を実現するための自主的な集まり(提言実現プロジェクトと命名)への参加希望を募ったところ、9名の学生が手を挙げた。授業終了後、提言がどのように大学側に受け止められ、実現に向かうのか兼任講師の筆者には大学の細かい組織構成・運営などは全くわからないために、CN 推進特設部会の岡本吉史先生(理工学部教授)、施設保全部の堀込康介課長にご協力を仰ぎ、11月23日にオンラインミーティングでキックオフを、12月21日に小金井キャンパスで対面ミーティングを行った。

この動きを学務部学務課職員に相談したところ、総長室付教学企画室の大学の学生団体 SASH (SDGs Action Students of HOSEI) と連携するのが良いのではないかというアイデアをもらった。そこで、まず教職員が SASH のメンバーと事前の打ち合わせを行い、授業の概要などを説明した上で、授業の受講生と SASH メンバーの顔合わせを行うというプロセスを経て、授業から立ち上がった先の提言実現プロジェクトは発展的に解散することとなった。

2.2.5 授業の到達目標は達成されたのかという視点からの省察

授業実践の省察において肝要なことは到達目標が達成されたかどうかである。2.1.1 で述べた3つの「授業の到達目標」に照らし合わせて、この目標達成について省察していく。1. コンテンツ（学習内容）と2. プロセス（学習過程）のゴールについては、最終プレゼンテーション終了後に、受講生一人一人がレポートとしてまとめて提出することとし、各人の達成度合いを担当教員が評価した。3. 最終課題である「法政大学に対し、チームでCNに関する取組の具体的な提案を行う」については、最終プレゼンテーションの概要、それに対する講評、及び講評を受けての担当教員の所見を示す。

2.2.5.1 最終プレゼンテーションの概要

表3に16名を4チームに分けて行ったチーム毎の発表コンセプトと提案内容を示した。1チームは4名編成とし、チーム構成は学部や学年を超えるよう教員が配慮した上で決定した。提案内容は、大学生の自分たちができる身近な提案から、

表3 2024年度 最終発表のテーマと具体的な提案（抜粋）※1チーム4名編成

	コンセプト（発表タイトル）	具体的な提案内容
チームA	Re-branding 法政 ～法政大学から日本を動かそう！～	EV キッチンカー 多摩キャンパスの木の活用 市ヶ谷キャンパスの熱源供給 えこびょんとペンギンのコラボグッズ
チームB	無理せずみんなでカーボンニュートラル！	法政フリーマーケット、 EVバスとノーマイカーデー 冷水器の設置
チームC	行動につながる学びに向けて ～法政大学だからこそできること～	単位認定ができるCNに関連するゼミの開講 CNをテーマにした研究論文×ビジネスアイデア大会の開催 木質バイオマス熱利用による入浴施設の開設
チームD	法政大学への提言 ～ Smart・University～	ペロブスカイト太陽光発電の設置 学生の行動変容～歩行発電パネルの設置 ～デジタル技術の活用～大学の節電に～

大学全体に関わるかなり大きなアイデアまで多岐に亘るものであった。

2.2.5.2 最終プレゼンテーション講評のポイント

最終プレゼンテーションの講評者は、CN推進特設部会の委員である、小秋元段常務理事・副学長（文学部教授）、金井敦常務理事・副学長（理工学部教授）、平山喜雄常務理事、CN推進特設部会座長金藤正直先生（人間環境学部教授）、同副座長岡本吉史先生（理工学部教授）、同委員渡邊雄二郎先生（生命科学部教授）、菊池克仁氏（教育支援統括本部長、学務部長）、堀込康介氏（施設保全部資産管理課長）の8名であった（肩書きは当時）。各チームについて二名の講評者がそれぞれのチームへのフィードバックを行った。具体的な提案内容が評価される一方で、その提案を支持する具体的なデータや根拠（類似例）が不足している点が複数チームで指摘されている。発表全体の構成も高評価のチームと改善の余地ありという指摘を受けたチームがあった。

2.2.5.3 講評を受けての最終課題の進め方についての改善ポイント

前節の講評を受けて、担当教員の改善ポイントとしては以下の点を挙げた。

- 本授業で初対面となる、学部学科も多彩な学生で4回の授業で最終プレゼンまで作り込むのはやや難があった。
- もう少し授業外での話し合いにZoomなどを活用するかと想定していたが、使い慣れていないためか、やはり対面での話し合い時間を設定する必要があると思われた。
- そこで、授業の回数を増やす、授業の間隔を適宜開ける（学祭で開いてしまうことも含む）、授業前後の時間を自主的なグループワークに費やせるようにプログラムデザイン上の工夫が必要と考えた。
- 特に初回はもう少しチームビルディング、ファシリテーションの基礎的な技術を学ぶ時間を設定した方が良いだろう。
- 提言を作る際には、持ち寄りではなくチームで検討を必須とする。
- CNという内容へのフィードバックは、全学でご協力いただける専門の先生のアドバイスを是非いただきたい。今年度は堀込課長がリハーサルすべてに並走していただいたことで大変有難かった。

2.2.6 学務部学務課職員の省察

授業後に実施した学務部学務課職員のアンケート結果のポイントは以下の通りであった。

- 実施前は授業がどのように展開するのか不安があったが、無事に終わられて安心した。
- 事前の企業との打ち合わせ・下見など事務局と担当教員で（去年度から）実施してきたのは良かった。
- 逆に学内の教職員のプレゼンテーション（堀込課長、多摩キャンパス）については、話題提供者と担当教員との事前打ち合わせがなかったため（事務局にお任せであった）、これは改善したい。
- 「リーダー育成(入門)」を受講した学生が次年度本授業を「リーダー育成(応用)」とした上級コースとして受講できれば、グループのファシリテーターなどを実践できる機会となる。
- 授業で提案された提言をどのように継続していくのか、既存の学生団体につなげていくなどの方法を検討したい。
⇒現在、進行中の提言実現プロジェクトについても検討を要す。
- 事務局と担当教員の役割分担がやや不明確な点があったため、次年度は改善していきたい。

2.2.7 学生アンケート（授業直後に実施）の結果

大学で実施する授業アンケートとは別に、授業直後に本授業に特化した設問を設定したアンケートを実施し、15名からの回答を得ている（回収率、15/16名、93.8%）。総合的な満足度としては、概ね良好な結果が得られている（図7）。

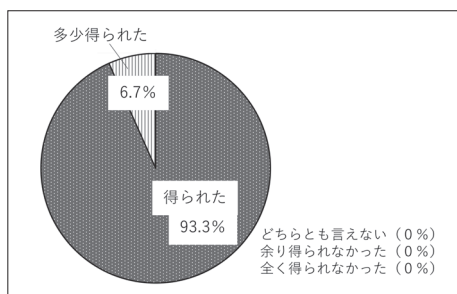


図7 受講前に期待していた学びや経験は得られたか？

授業の進め方についてよかった点としては、アクティブ・ラーニングの多様性、グループワークにおいて、多様な意見を交換できたこと、特に他学部

との交流機会は貴重であるといった意見がみられた。リハーサル時間の確保は質の高いアウトプットを促したという意見もあった。一方、改善した方がよい点としては、3週間連続の授業は負担が大きかったため、期間を延長するか、間隔を空けるという提案があった。多摩キャンパスの授業は森林に関する基礎知識が得られるため早いタイミングが良いという意見もみられた。また、課題の指示が曖昧、プレゼンテーションの準備時間が不足していたという指摘もあった。

2.3 実施結果を踏まえて2025年度の授業デザインの改善プロセス

前節で述べたような様々な授業改善のポイントを踏まえて2025年度の授業デザインは以下のように進めていくことを学務部学務課職員との相談の中で決めていった。

2.3.1 授業の目的の設定

本授業の目的については、2024年度の目的と概要、3つの到達目標をそのまま継続することとした。

2.3.2 授業時間の配分の変更

2024年度は300分×4回、200分×1回（最終回）合計5回、土曜日に開講しての実施であった。しかし、5回ではチームビルディングには時間が足りないのではないかと、また2024年度、回によっては1回に300分必要であったか、というフィードバックもあったため、2025年度は200分×7回、土曜日に開講という大まかな時間配分とすることとした。さらに、全学部横断授業であるからこそ、本学の3キャンパス全部で授業を実施するのが望ましいという筆者の当初からの希望もあり、それを実現させるためにも7回実施という案で最終的には確定した。

前年度と同様にHOSEI2030CN推進特設部会に提出する資料として2024年12月16日付けで作成したプログラムデザイン曼荼羅は図8の通り。実際の日程や内容はこの後、ゲスト講師との日程調整で変更になっている。

また、筆者個人として、いくつかの講義——例えば施設保全全部が具体的にどのようCNに取り組んでいるのか、あるいは南極で温暖化が実際にどう進んでいるのか——はぜひ全学の教職員、学生にも知ってもらいたい内容と判断したた

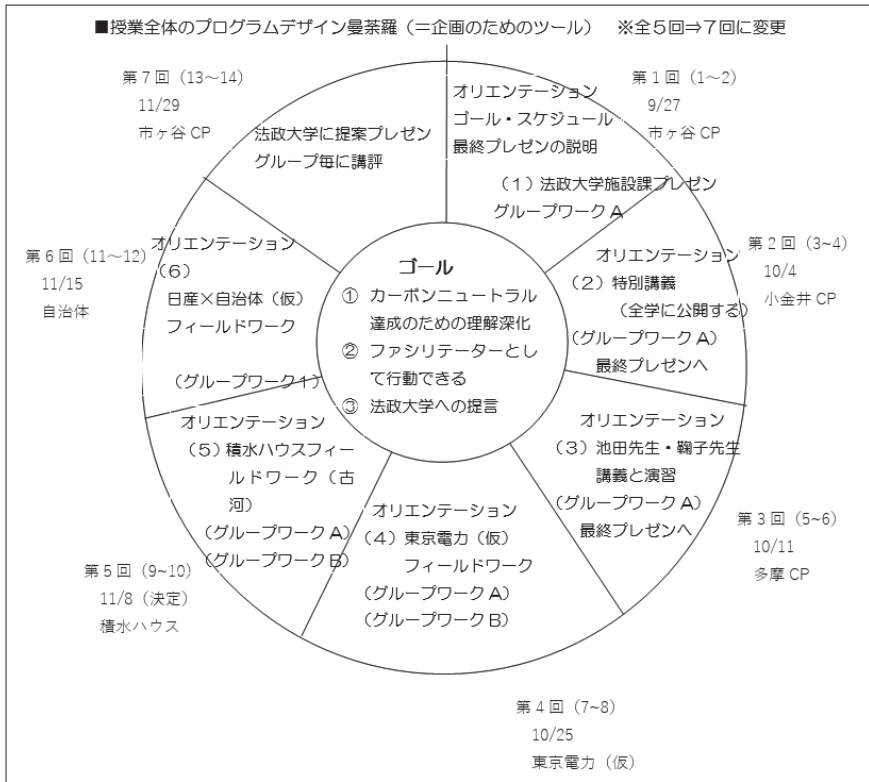


図8 2025年度授業全体のプログラムデザイン曼荼羅 (初版)

め、図中では案として「全学に公開」と表記している。2025年度は実現に至らなかったが、2026年度は多摩キャンパスの図を含めて公開予定である。

2025年度の最終版シラバスは、大学HPで公開されている¹¹。

2.3.3 授業後のフォローアップ——学生団体SASHの紹介——

2025年度は最終発表の後にSASHの紹介を行うということを授業デザインの段階から組み込み、提言を大学につなげるルートをあらかじめ確保しておくこととした。この部分については総長室付教学企画室職員の協力を得ている。

2.3.4 最終プレゼンテーションの教示の変更

最終プレゼンテーションの提言内容については、担当教員の評価、及び講師者からのフィードバックからもチームメンバー各人が一つの提言を考えて持ち寄った形になってしまったことが推測されたが、これは最終課題の教示の仕方、及び開講回数が5回（チームとしての話し合いは実質3回）という少なさにも問題があったと思われた。特に教示については、三田地（2018）でも例示しているように、漠然とした内容では学生の意味ある学修行動にはつながりにくく、教示の仕方、毎回のリフレクションペーパーの教示の仕方を2025年度は以下のように変更した。

2.3.4.1 最終課題の教示

最終課題「法政大学に対し、チームでCNに関する取組の具体的な提案を行う。」については2025年度も変更はせず継続とした。法政大学関係者（理事など）が講評をするというしくみおよび、「提案された内容を大学で採用するかどうかという基準」で講評を行うという方式もそのまま継続した。

2.3.4.2 リフレクションペーパーの教示の仕方の変更

大きく変更した第1点目は、リフレクションペーパーの教示である。2024年度は本授業初年度ということもあり、表4の「項目1」にある「本日の授業のリフレクション」を提出してもらうに留めていた。2025年度は最終発表の講評内容、教員自身の省察を踏まえて、表4のようにリフレクションは2項目に分け、項目1においても、学修内容別に項目を分け、項目2では最終発表の準備をスモールステップで進められるようにした。

2.3.4.3 授業内でのグループワーク時のフィードバックの変更

また授業内でグループワークを行っているときにも、2025年度は繰り返し「提案は全員で話し合って絞り込んでいくように」と教示し、一人一提案を持ち寄るというスタイルにならない配慮をした。

表4 リフレクションペーパーの教示の変更（グループワークの教示を追加）

2025 年度のリフレクションペーパー教示
項目1：本日の授業のリフレクション (講義や見学、グループワーク別に項目を立てるように教示)
項目2：法政大学への提言作成に向けて（次回のグループワーク（GW）に向けての準備）
第1回：①普段の学生生活を通じてこんな取り組みができるのではないかと感じていること ②法政大学のカーボンニュートラルを推進するにあたり現時点で自分が考えているアイデア ③いろいろな情報共有など（自分で調べる！）
第2回：①現時点でのグループワークで出されているアイデア ② ①を発展させる、さらなるアイデア ③ ①と②を支持する、エビデンス（事例やデータ）その他、アイデア、情報共有など（自分で調べる！）
第3回：①現時点でのグループワークで出されているアイデア ② 対象、短期・長期などで整理する ③ ①を支持する、エビデンス（事例やデータ） ④ その他、アイデア、情報共有など（自分で調べる！）
第4回：①現在のGWの進捗状況 ① 上記を裏付けるエビデンス（事例やデータ）
第5回：①現在のGWの進捗状況と自分の役割 ② チームで発表のアウトラインを提出する
第6回：①現在の進捗状況と自分の役割 ② 11月28日までにチームで発表のPPTなどを提出する（本番1週間前）

2.3.4.4 変更のポイント～放牧型の教示からガードレール型教示へ～

教示とはそのあとの学生の行動がどの程度の範囲で行うものであるかを示すフレームである。これを模式的に示したものが図9である（中野・三田地、2013）。2024年度の担当教員の教示は「提言を作りましょう」であり、この図では「放牧型」に近いものであったと考えられた。つまり学生らは「提言作り」に向かって

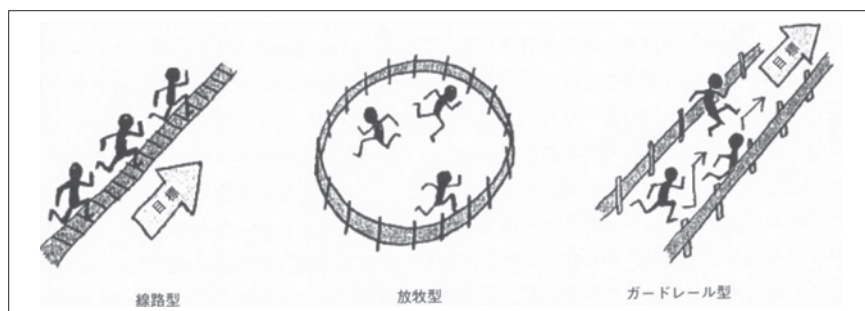


図9 教育の3つの方法（中野・三田地，2013）

くれていたが、その進め方については学生任せになってしまったという意味である。一方、2025年度の教示は「ガードレール型」すなわち、学生には提言作りという目的に向かって、段階を追って進むプロセスを示したと言える。

ガードレールの幅は広くなれば、放牧型になり、狭くなれば、自由度の低い線路型となる。どの程度の幅でフレーム（ガードレール）を提示するかは学修内容や学修時間、さらには学生の実態などのバランスで決まってくるであろう。

2.4 2025年度の実施結果

2025年度のCN推進センター自体の実施報告書は本原稿執筆時（2026年1月）現在、年度途中のため未刊行であるが、小金井キャンパスで実施した第2回の特別講義については、講義・実験の担当者である渡邊雄二郎教授の所属学部である生命科学部のHPで掲載されている（2025年10月28日）。¹²

2024年度と同様、本授業については2025年12月にCN推進センター運営委員会でCN授業運営委員会として学務部学務課職員が報告するという流れになっている。そのために運営委員会報告用に筆者が作成した資料から抜粋、新たに加筆したものを以下に掲載する。

2.4.1 科目登録者数及び受講者の概要

科目登録者数及び受講者の概要は以下の通りである。2024年度と比べると受講生数は半減（16名⇒8名に）し、15学部のうち2024年度が10学部からの学生が受講していたのに比して2025年度は5学部と半減した。さらに理系学部の受講が「0」であった。

- ・科目登録者数（春時点）：24名
- ・最終的な受講者数：8名（事前課題提出：8名、ただしこの8名は受講者とは一致していない）
- ・受講者の性別：男性：3名、女性5名
- ・受講者の学年：1年生：2名、2年生：4名、3年生：1名、4年生：1名（うち1名の社会人学生を含む）
- ・受講者の所属学部：法学部：1、経済学部：1、経営学部：2、社会学部1、人間環境学部：3（全5学部）

2.4.2 授業開始までの省察

事前課題の締め切りは授業開始前1か月という余裕を持って、8月20日としていたが、この時点でのレポート提出者が6名と1桁の人数であったことから、学務部学務課職員と急遽相談の上、授業初日の3日前である、9月17日まで延長することとした。この際に、すでに提出している学生にも「事前課題の締め切りが延長になったので、書き直して再提出したい場合には、9月17日までに再提出すること」とメールで連絡をすることとした。これは締め切りの期日を遵守した学生が不公平感を抱かないための方策である。再提出した学生は1名であった。

また、2025年度から全学ポータルサイトのHoppiiが新しいシステムに変わり、本授業で活用したい機能（特に毎回のリフレクションペーパーを学生相互に閲覧できるシステム）を使うには相当な負荷が教職員・学生の双方にかかる判断されたため、本授業での資料の配布、レポートの提出などはグーグルクラスルームで行うこととした。履修登録があった学生には学務部学務課の方からグーグルクラスルームへの登録を依頼する連絡をメールにて行ってもらったが、最終的に初回授業に出席した学生はこのグーグルクラスルームの完了が終わった者のみであった。

この事前課題の設定の仕方については、次年度の改善点として取り上げなければならない点となった。

2.4.3 授業実施期間中の省察

全7回の授業プロセスの省察は表5に示した。2024年度の表2の項目に加えて、出席者数（欠席者数）の欄を設けてある。これは、2024年度は、16人の受講生の欠席は、1回のみ1名（全体の欠席率は、1.25%（1名 / (16名 × 5回)）で算出）であったのに対し、2025年度の欠席率は、10.7%（6名 / (8名 × 7回)）で算出とかなり高頻度になっている。第1回、2回と最終回である第7回目を除き、4回は欠席者があったことによる。本授業は1回の授業が2コマ分（200分）であることや、内容が特別講義で構成されているため、欠席者のために許可が得られた講義については、担当教員が録画して後日期間限定で配信するという措置を取って対応していた。なお、録画は受講生全員が視聴できるようにし公平は期している。

チームビルディング、最終発表に向けての準備期間として7回という回数でデ

表5 2025年度カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)の授業プロセスの省察

月日・場所 (担当職)	話題提供者	出席者 数 (欠席)	授業改善のアイデアとなるエピソード	学生の様子	教員のプロセスの省察
第1回 (9/20) 市ヶ谷CP (齋藤・ 齋藤)	南極の自然 (澤紳先生) 法政大学の CN実践 (施設課)	9	昨年度は授業の後半の方であった澤紳先生の地球規模のCN問題を考える講義と法政大学の取組は「Think Globally, Act Locally」というフレーズでつなげるに相応しいものであった。第1回目の講義部分は全学の教職員・学生に聞いてもらいたい内容である。	少人数ではあったが、高校のときから環境問題に取り組んでいたという学生もあり、講義の後の質疑も活発に行っていた。	プレゼンを聴いた後に、個人で考える時間を持った後に、3名の小グループになって「共感」「疑問」などを出し合った上で質疑応答に移る方法は昨年度からの継続であるが、この方式は良いと考える。
第2回 (10/4) 小金井CP (武原)	CN推進センター取組 (岡本先生) CO2回収実験(渡邊先生)	8 (1名 受講辞 退有)	少人数であったため、ゼミのような雰囲気でも進められた。 CN推進センターの紹介の中で教員も文理融合研究を行うことが難しいといったエピソードは学生には新鮮に映る様子。	「館物を利用した二酸化炭素の回収」の実験は化学式が説明文にも出てきたため、文科系の学生にはやや難度が高く、指示された手続きを行うことで精いっぱいであった様子。	最終プレゼンのグループ編成はこの日に発表予定であったが、1名の辞退者があったことで、グループ分けを急遽3名×3グループから、4名×2グループに変更した。
第3回 (10/11) 多摩CP (白井・ 船間)	多摩CPの 森(池田先 生・鞠子先 生)	6 (2)	講義の後の質疑の時間があまり十分に取れなかったが、この時間はしっかり確保するよう時間管理が必要であった。	実際に、多摩キャンパスの森林を見学して、そこでナラ枯れ対策の具体的な現場を見られたことは良かったよう(昨年度は実施できなかった)。	休みが2名となり、講義部分については教員がZoom録画して後日期間限定で配信することとした。結局、この方式を第4回、第5回も踏襲。
第4回 (10/25) 東京電力 (武原・倉 田・福込)	東京電力	7 (1)	ZEB Readyの建物を見学させてもらうが、この建物であれば小金井キャンパスにおいても見学可能という情報を福込氏から得ることができた。 昨年度の反省から、グループワークの際には企業の方に入ってもらった方式を取った(第5回、第6回も同様)。	準備された会議室には、本学教職員の名札のみならず、学生の名札も机の上に設置されており、資料や付箋なども置かれ、学生としては一社人として扱ってもらったような気持ちになったのではと推測している。	教職員は一度下見の際にも一通りの説明を伺い、建物見学もしていたので理解しやすかったが、初見ではやや難しい内容であったかもしれない。事前学習などの制度まで行えばよいが、検討の余地あり。
第5回 (11/8) 横水ハウス (安達・ 齋藤)	横水ハウス	6 (2)	授業は午後からであったが、任意参加として午前中に横水ハウスのモデルルームも見学し、3名が参加した。 このモデルルーム見学は授業に組み入れるのが良いと取組まれた。	今回も少人数であったため、企業の方にグループに入ってもらいグループワークを行っていたので、学生としては疑問点を聞きやすかったようである。	「住居」というのは、万人に接点があり、家まつわるCN推進という視点は学生には考えやすいものではないかと思われた。
第6回 (11/15) 日産 (白井・ 船間)	日産自動車 千葉県	7 (1)	日産のCNの取組、及び日産が自治体と連携してCN実践を行っている千葉県庁の二つのプレゼンはやがて盛り込まれた。内容が充実していただけに、それぞれを丁寧に伺ったかった。	グループワークでは、日産の問いと千葉県の問いのグループに分かれてそれぞれのグループに日産、千葉県庁の方が入る形で行った。	グループワークではどうしても積極的に質問する学生と聞き役に回る学生に分かれてしまうため、教職員がファシリテーターとして発言のバランスを取る必要があった。
第6回と第7回の間			12月4日に市ヶ谷キャンパスで発表リハーサルを実施。渡邊先生も小金井CPからZoomで参加 11月中に発表用PPTの提出を求めているので、主に発表の仕方の	対面のリハーサルがあったが、6名会場、1名Zoomで参加するが、一度実際に発表してみてよかったという声が聴かれていた。	本番前のリハーサルは授業時間内に取ることは大方困難であるが、一度リハーサルを行ってよいか否かは大きな違いをもたらさだろう。
第7回 (12/6) 市ヶ谷CP C503教室 (齋藤・ 安達・ 倉田)	最終プレゼンテーション & 講評会	8 (0)	午前中、会場で2チーム共にリハーサルに臨んでいた。最終プレゼンの聴衆は、講評者だけではなく、フィールドワーク先の企業の方も招請している。 最終プレゼンテーションの後、グループ別に講評者を決めておき、講評者の講評を受けて発表した学生がそれに応えるというスタイルは踏襲したい。	大人数教室で、講評者の名札が設置された会場で、緊張感を持って発表することはできていた。 全員が発表し、全員が講評にも答えることができていた。	発表当日のリハーサルは、本番通りの動線確認、発表の立ち位置の確認など内容以外の部分の確認が中心だったが、これも実際の会場で行うことは大事と考える。今後は、ご協力いただいた企業・団体の方以外の教職員、学生にも聴衆は広げてはと考える。

ザインしていたが、学生にとっては学期中の土曜日を7回費やすということは難しいのではないかとということが推測された。

2.4.4 授業後のフォローアップ——2024年度の受講生が学生団体SASHとして解説——

2025年度は最終発表の後にSASHの紹介を行うことを予めデザインしていた(2.3.3参照)。授業の最後に2024年度の本授業の受講生がSASHのメンバーとしてSASHの紹介、メンバーへの勧誘を行ってくれ、提言の継続性・実現可能性が自ら示されることとなった。

2.4.5 授業の到達目標は達成されたのかという視点からの省察

本節では、まず学生の最終プレゼンテーションのテーマと具体的内容を紹介す

全学部に開かれた「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)」の開設から現在までのプロセスの省察 125

る。次いで 2024 年度の一番の懸案事項であった、最終課題について省察していく。

2.4.5.1 最終プレゼンテーションの概要

表 6 に最終発表のテーマと具体的提案を示した。チーム編成については、2025 年度も 2024 年度と同様に 4 名で 1 チームとし、メンバー構成は学部や学年を超えるよう教員が配慮して決定した。提言内容は 2024 年度に引き続き、学生が主体的に行おうとするものから、全学的な取り組みまで多岐に亘っている。

表 6 2025 年度 最終発表のテーマと具体的な提案 (抜粋)

※ 1 チーム 4 名編成 (教員が編成)

	コンセプト (発表タイトル)	具体的な提案内容
チーム A	カーボンニュートラルのご提案	サマータイム制導入 自動販売機一部撤去しウォーターサーバー設置 バイオ活用促進～外濠公園環境、食堂廃棄利用～
チーム B	誰もが楽しく、CN をより身近に	階段利用促進のための施策「階段コンテスト」 学生主体のプラットフォーム「MegMatch」 学生同士のつながりをつくる～既存の学背組織・ゼミ・プロジェクトをつなげる～

2.4.5.2 最終プレゼンテーション講評のポイント

2025 年度の講評者は、小秋元段代表業務執行理事・副学長 (文学部教授)、CN 推進センター副センター長岡本吉史先生 (理工学部教授)、CN 推進センター運営委員渡邊雄二郎先生 (生命科学部教授)、池田寛二先生 (社会学部名誉教授)、田中一平氏 (学務部長)、堀込康介氏 (施設保全部資産管理課長) であった。2 チームのそれぞれに 3 名ずつの講評者に講評をいただいた。

2024 年度に挙げられていた改善点ポイント (データ不足、事例を入れる、構成を検討するなど) については「チーム内での議論の成果と工夫がくみ取られる、よく練られたプレゼンでした」という意見、また「改善された良いプレゼンでしたね」というフィードバックも直接得ている。また担当教員の省察としても、リハーサル時点で大方発表に値するものと判断されていた。2024 年度はリハーサルの実施は複数回にわたったが、今回は 1 回のみであったのがその証拠である。チームでよく話し合った痕跡も見られ、2024 年度の省察を踏まえた授業デザイン

の改善の成果が一定程度得られたと言えよう。

2.4.5.3 最終プレゼンテーションでの提案されたアイデアの実現可能性

さらに、最終プレゼンテーションで提案されたアイデアについて、授業終了後、CN推進センターの運営委員より、特許化を進めてはどうかという提案がなされ、この件については同センターの研究推進チームが具体的な検討を進めているところである。このような形で、学生のCN推進の提案が大学として実現可能性のあるものとして取り上げられたことは本授業が大学全体のCN推進を後押しする一助となりつつあるものとして高く評価されるものであろう。

2.4.6 事務局職員の省察

2024年度は学務部学務課職員が毎回の授業にも必ずアattendする形で授業運営がなされていたが、2025年度は学務部学務課職員に加えて、他部署の職員も全学に開かれた授業運営について学ぶ機会とするということで、授業運営をサポートしてくれていた。職員からの省察のまとめを以下に示す。CNの内容よりもファシリテーションの方に注意が向けられていた点は職員にもその重要性が受け取られたのではと推測された。

授業ではファシリテーションの手法や対話型のワークを積極的に取り入れることで、学生が主体的に発言し、心理的安全性を感じられる学習環境が構築されていた。(具体的に、チェックイン・チェックアウトの手法についての効果が複数の職員から挙げられていた。また、科目名にある「リーダー育成」について、授業にファシリテーションを取り入れたことにより、リーダー像の一つとして、さまざまな立場の人の意見を聞いて、それをまとめていくリーダーというイメージを持つことができたという意見もあった。)

学部を越えた交流や学内森林でのフィールドワークを通じ、学生が身近な視点から環境問題を捉え直す機会となったことが強調されている。一方で、理系学生の集客や履修者数の確保が今後の課題として挙げられており、プログラムの更なる充実が期待されている。

2.4.7 学生アンケート（授業直後に実施）の結果

2024年度と同じく、授業直後に学生にアンケートを実施した。8名の受講生のうち7名から回答を得た（回収率、87.5%）。総合的な満足度は図10に示した通りである。

「多少得られた」と回答している割合が2024度より高くなっている。これは2025年度は社会人経験を経て学部で学んでいる学生が複数名お

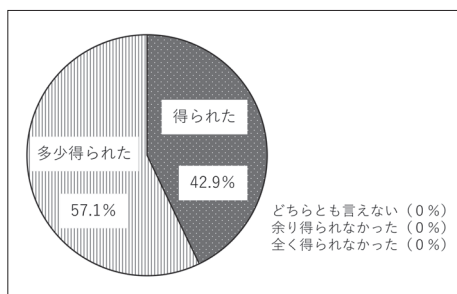


図10 受講前に期待していた学びや経験は得られたか？

り、すでに既習の内容であったというアンケートの回答も得られていることから、新しいことが学べたかどうかという視点では2024年度より厳しい結果となったのではないかと推測される。

2.5 実施結果を踏まえての2026年度の授業デザインの改善プロセス

2024年度が一番の課題であった、最終プレゼンテーションの構成、内容を充実したものとし、チームとして活動するという点については、2025年度は概ね成果をあげられたと判断できる結果であった。一方で、受講者数を最低20名程度は獲得するための方策を立てることが2025年度的最優先課題として学務部学務課職員からも挙げられた。学務部学務課職員との何度かの話し合いの結果、2026年度の大方針は次のように決定された。

1. 授業の目的と概要、3つの到達目標は継続
2. 授業時間の配分の変更、及び開講時期の変更
3. 事前課題の実施の仕方の変更
4. 3つのキャンパス全てで授業を行うことは継続
5. 自治体の取り組みは市ヶ谷キャンパスの所在地である千代田区に依頼

このうちの2. 開催時期の変更、3. 事前課題の実施の仕方の変更についてはその根拠を次節以下で述べる。

2.5.1 土曜日分散の7回開講からオータムセッション（秋集中講座）5回開講へ変更

2024年度は土曜日に5回、2025年度は同じく土曜日に7回授業を開講するスタイルであった。2026年度はオータムセッションの集中講座で5回の授業日を設定することとした。この根拠は次の通り。

根拠1：学生にとって受講のしやすさの点から開講スタイルについて再検討した。2024年度（土曜日5回開講）は16名受講、2025年度（土曜日7回開講）は8名受講（初回9名、2回目から8名になった）、かつ2024年度は5回を通して欠席は1名1回のみ（15名は全回出席）であったが、2025年度は、全回出席は3/8名で、7回のうち4回は1~2名欠席という実態であった。以上、土曜日に7回開講のスタイルは学生にとっては全回に出席するのが難しい現状が推測された。（ただし、学生から得たアンケートでは「現状でよい」が多数。他の開講パターンを体験していないためと考えられる。かつ欠席の回は録画でキャッチアップできるように配慮していた。）

根拠2：2025年度のフィールドワーク先であった、積水ハウス、東京電力共に土曜日では、実際に機械やシステムが稼働していないという問題があった。学務部学務課と担当教員で授業開講前に実地視察に伺った平日の方が、企業側で見学できる施設の選択肢も広がること、また施設の稼働場面を見ることができメリットがあることがわかった。

2.5.2 事前課題を撤廃、本授業開始「前に」オリエンテーションの位置づけのプレ講座を設定

特に2025年度は事前課題の提出率が芳しくなかった。春の時点では20名以上の学生が履修登録をしているにも関わらず、結果的にその半分以下の学生しか実際には授業を受講していないという現状をどのように解決するかについても学務部学務課職員とアイデアを出し合った。

2026年度については、事前課題は2024年度、2025年度のように授業開始前に自主的に個人で取り組む方式ではなく、授業前の「プレ講座」の中で2025年度まで事前課題としていたCN解説動画を視聴し、リアクションペーパーとしてその場である程度書いてもらうようにする方式を採用することにしている。

根拠 1：2024 年度、2025 年度のいずれも本授業への参加の意欲を確認する意味で、事前課題を設定していた。いずれの年度も受講生はこの課題を提出した者のみ受講しているが、この「事前課題」が受講のハードルになっている可能性が推測された。なぜなら、正式に受講する前にこのような事前課題を行うことは本学では頻繁にみられる手続きではないために、そもそも「事前課題があること自体」を見落としているという場合もあったからである。

さらに、プレ講座では、授業の概要、担当教員の紹介、受講生同士が知り合う時間などを設けることとした。こうすることで、プレ講座後の本授業への参加を促しやすくなると推測している。

根拠 2：プレ講座を設けることにより、これまでは授業初日まで何人が受講するか全く予想できなかった状況から、ある程度受講生を把握した形で本授業を開始することができる。これにより、授業デザイン、特にグループ分けを円滑に進めることができる。

2.5.3 授業時間の配分の変更

以上のように開講時期を変更し、5日間で実施するということを決定した後は、具体的に1400分という総授業時間数をどのように配分するかを検討となる。この点については、担当教員がCN推進センターの会議用に作成したプログラムデザイン曼荼羅を図11に示す。2026年度の秋集中講座の時期は9月11日～17日までとのことで、土日は大学キャンパスで、平日に企業でのフィールドワークを行えるように曜日をうまく配置した。さらに、2025年度のフィールドワーク先であった東京電力のビル施設見学は、類似の施設が本学にも設置されているということがわかり、各キャンパスのいわばバックヤードツアーのような活動も新たに組み込んでいる。

集中講座の開始1週間前程度のタイミングで前述した「プレ講座（オリエンテーション）」を開講し、授業の目的、流れ、課題、評価といった基本的な内容のガイダンス、及び受講生同士の関係性づくりを行う。ここで大方のグループ編成などが決まれば、大学への提言づくりの助走期間も持つことができよう。

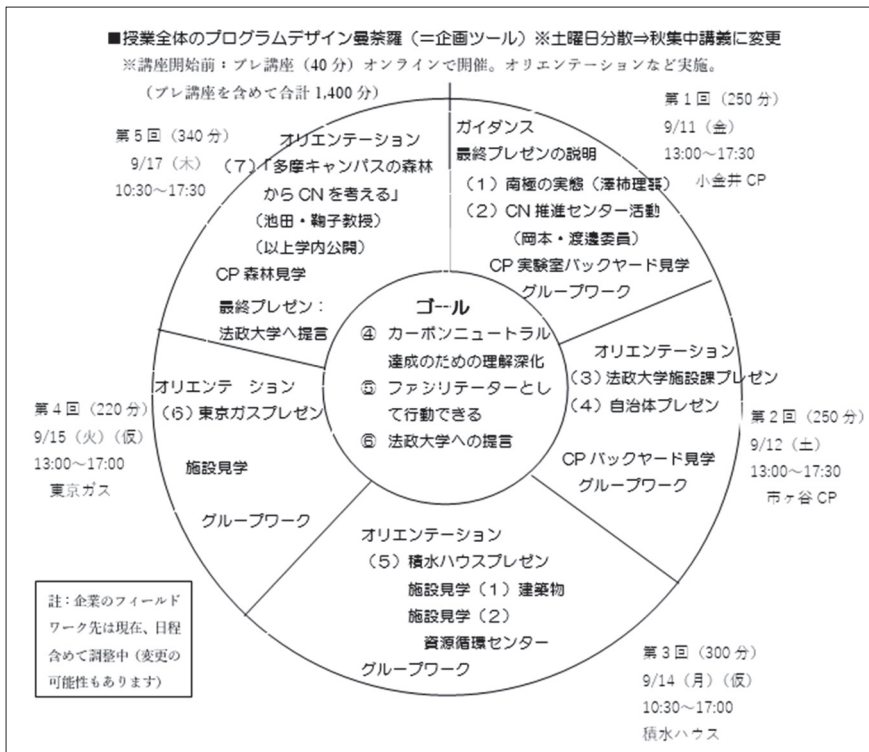


図 11 2026 年度授業全体のプログラムデザイン曼荼羅 (初版)

2.5.4 事務局職員との役割分担の整理——本音で話し合いを継続する重要性——

ここまで見てきたように、本授業は、通常の大学の授業のように担当教員一人が授業目的を決め、シラバスを書き、授業デザインをしていくというのではなく、授業運営に関与する多くの部分——特に外部の企業や自治体との連絡調整、学内の様々な部署、教職員との連絡調整——には学務部学務課職員との連携協働の上で成り立っている。

このようなスタイルは複数の大学で授業を担当してきた筆者も初めての経験であり、どこまでを教員が行い、どこまでを事務局職員が行うのか、といういわゆる「役割分担」の部分で双方の想いや期待がすれ違うこともあった。しかし、何かについてモヤモヤすることがあれば、「この件は授業運営に対して必要な案件であ

全学部に開かれた「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)」の開設から現在までのプロセスの省察 131

り、学務部学務課職員と話し合っていくことが大事かどうか」という観点からのみ判断し、モヤモヤを残さずに前に進んできたというプロセスがある（少なくとも筆者はそう思って進めてきている）。

例えば、小さなことではあるが、本授業は学外のゲスト講師との打ち合わせが必須、頻繁にあり、兼任講師である筆者は最初は法政大学の名刺を持たないまま打ち合わせに臨んでいた。先方の部長級の方もいる中で学務部学務課職員が「法政大学」の名刺を渡しているよこで、筆者は授業担当であるのに大学の名刺がないのは困るなあと素朴に感じ、半年位考えた挙句、名刺は打ち合わせに必要と判断し、その件を学務部学務課職員に相談したということがあった。その結果、すぐに名刺を作ってもらうことができ、その後の打ち合わせの際に余計な懸念を抱かずに済んだ。

一方、2.3.4.2のリフレクションペーパーの教示の変更のように、授業内容に直結する部分については、筆者の単独判断で行っている。

本授業に関わらず、今後は様々な意味で教員と職員の連携協働は大学運営に欠かせないことと思われるが、この「本音で話せる関係性」は、言い換えれば安心安全な場—心理的安全性が担保されている場—の確保には必須であり（福島、2025）、今後も継続していきたいと考えている。

2.5.5 学生と授業運営を協働的に進めるというアイデア

2024年度、2025年度の授業終了直後時に行った学生アンケートでは、「本授業について、さらに詳細にフィードバックをいただける方はお名前を書いてください。」という項目を設け、本授業の授業改善に協力してもらえる学生を募っていた。この問いかけに対し、2024年度は5名（回答者15名中）、2025年度は2名（回答者7名中）が記名していた。アンケートにおいても授業改善のアイデアはいくつも学生から出されているが、直接学生の声を聴くことができる、いわば「フィードバックワークショップ」のような場を設定して、学生目線で本授業をどのように改善していけばよいかのアイデア出しを行うということを今後実施していきたいと考えている。¹³

3. 2年間にわたる授業デザイン・実施・省察の全プロセスを俯瞰的に見直した上で、全学的な意味を含めた考察

本節では、2023年秋から準備が始まったCN推進リーダー育成講座の授業準備・運営・省察を俯瞰的に見直し、全学的に示唆できることはないかを検討していく。

3.1 学務部学務課を主とした事務局との連携協働

表7は、2023年度から2025年度12月現在までの事務局、外部講師などとの会議状況をまとめたものである。今回、本原稿執筆のために再度手帳の記録から洗い出したものであるが、相当数の時間を学務部学務課職員とのみならず、フィールドワーク先の企業、特別講義を担当いただく学内専任教員との打ち合わせに費やしていることが明らかである。

筆者は2008年度～2019年度の12年間に亘って本学の大学院、及び学部においても兼任講師として授業を担当していた経験がある。その当時は、このような学務部学務課との密な連携はもちろんなく、大学に出勤しても教授室の事務職員と二言三言話すだけであった。専任教員と話すということも年に数えるほど、ましてや理事や副学長と直接会うなどといったことはおよそ考えられない立場であった。しかし、本授業を担当することになって、以前の兼任講師の立場では知ることもなく（かつ、おそらく興味もなかったであろう）全学の動き、特にCN推進に普段教員の立場では出会うことがまずない施設保全部職員がどれだけ骨身を削って努力されているのかを学生と共に学ぶ機会を得ている。

今後の事務職員との連携協働についての示唆は、2.5.4で詳細述べたのでここでは割愛する。

3.2 本授業の主要な講義部分・学生の最終発表をより多くの教職員に届けるには

1. のところでも述べたように、本授業は本学の全学的な動きの中で位置づけられている。授業の中で特別講義として解説される内容のうち、特に本学がCNに具体的にこれまでどのように取り組んできているかという施設保全部を中心とした取り組みに関わる部分は本授業受講生のみが聞けばよいというものではないと2024年度から感じている。また学生が最終発表で行っているCN提言の中でも

表7 学務部学務課・外部ゲストとの授業運営に関わる会議記録

2023年度

月日	対面/オンライン	誰と	内容
8/4	オンライン	児美川先生	CN 授業の概要について
8/23	オンライン	学務課	授業の概要説明
10/23	市ヶ谷 CP	学務課	授業準備
11/25	市ヶ谷 CP	日産・学務課	※日産 SDG イベント参加
12/1	市ヶ谷 CP	理事との面談	授業の概要説明
12/19	東京ガス	東京ガス・学務課	フィールドワーク下見

2024年度

5/8	オンライン	学務課	授業準備
6/21	日産本社	日産・学務課	授業内容打ち合わせ、下見
7/10	積水ハウス	積水ハウス	授業概要説明、協力依頼
8/6	オンライン	那須塩原市・学務課	授業内容の打ち合わせ
9/5	市ヶ谷	東京ガス・学務課	授業内容の打ち合わせ
9/25	オンライン	学務課	授業準備
10/2	オンライン	某カメラ会社・学務課	授業協力打診
11/9	オンライン	施設部課長	最終発表リハーサル
11/23	小金井 CP	学生(希望者) 岡本先生	提案を実現するプロジェクト キックオフ
11/24	対面・オンライン	学生2名	FM 江東出演
12/3	オンライン	学務課	次年度準備
12/11	オンライン	日産・学務課	次年度の打ち合わせ
12/19	オンライン	岡本先生・堀込課長	学生の提案を実現するPJ準備
12/23	オンライン	学務課	学生の提案をフォローする方法
1/10	オンライン	岡本先生・教学企画室	SASH につなげる案検討
1/14	オンライン	日産・学務課	次年度打ち合わせ
1/21	オンライン	SASH	提案をどうつなげるか
1/25	オンライン	学生	SASHの説明
1/31	オンライン	学務課	次年度に向けて
3/17	積水ハウス	積水ハウス・学務課	古河資源循環センター下見

2025年度

月日	対面/オンライン	誰と	内容
5/29	オンライン	学務課	今年度の進め方
6/26	東京電力	東京電力・学務課	フィールドワーク下見
7/3	電話	積水ハウス	授業内容の打ち合わせ
7/31	市ヶ谷 CP	学務課	授業準備
9/2	オンライン	日産・千葉県庁・学務	授業内容の打ち合わせ
9/3	小金井 CP	岡本先生・渡邊先生	授業内容の打ち合わせ
9/17	オンライン	学務課	授業準備
9/27	オンライン	(学生)	初回補講のため待機
10/23	市ヶ谷 CP	学務課	今年度省察&次年度準備
11/12	小金井 CP	岡本先生・渡邊先生	次年度に向けて打ち合わせ
11/23	小金井 CP	千代田区職員ほか	※CN 推進センター開設シンポジウム
11/25	市ヶ谷 CP	日産	※SDGs ウィーク
11/25	市ヶ谷 CP	学務課	次年度に向けて準備
12/4	市ヶ谷 CP	学生	最終発表リハーサル

「誰もが取り組めるCN」という点は繰り返し強調されており、この発表も全学でCN推進を考える一つのよいきっかけになるのではと思われた。その「誰もが」には学生だけではなく、本学教職員が含まれるということは明らかであろう。何より、学生たちが一生懸命に考えた提言を発表しているその「姿」をライブで見てもらいたいという教員の素朴な願いももちろんある。もちろん本授業の報告はHPや報告書で文字として公開されてきたし、これからもされるであろう。「ライブ」で伝えるということと、文字で伝えるということにはコミュニケーション上、聞き手（あるいは読み手）に与えるインパクトには大きな隔りがある。声で伝えることの大事さをオング（1982 桜井・林・糟谷訳 1990）に倣って再度強調しておきたい。

この声によるコミュニケーションの例として、本授業に関連して、2024年度は筆者が登壇しているラジオ番組（FM江東「教育は現場で動いているんだ！」）において、授業終了直後の2024年11月24日受講生2名が登壇し、受講の動機や受講しての学びを話している動画¹⁴、及び2025年1月5日にCN推進特設部会の岡本先生が大学全体のCNについて解説している動画¹⁵がある。学生や部会の先生の生の声が聴ける貴重なリソースであるので、活用されたい。

まず第一歩として大学のCNに関する講義部分は、まず「学内限定で公開する」という取り組みが実行できないかをCN推進センターへの2025年度授業報告においても以下のように提案している。また、学生の最終発表も広く公開することで、学生の動機づけを高められることは、発表の後続事象を整える（図6）という意味でも効果的であると考える。

根拠1：これまでは授業内の本学教員による講義部分も基本受講生のみが視聴できるものであったが、CN政策は大学全体の方針であるという意味からは、全教職員・全学生が知っていることが望ましい内容であり、可能な限り「学内限定（教職員・学生）」に公開することを提案したい。

根拠2：今後、本授業を受講する学生のリクルートの意味においても、まず本授業の公開授業でどのような内容を行っているのか、授業の雰囲気、担当教員などを受講「前に」知ること、受講することへのハードルが下がるのではないかと考えている。

いろいろな連絡調整は必要になろうかと思うが、今後、本学が全学の智慧を結

全学部に開かれた「カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)」の開設から現在までのプロセスの省察 135

集して様々な方策を推進していく際の要となる方針は上記の授業内容に限らず、情報を学内で広く公開し、共有することではないかと考えている。学生もこのことはよく承知しており、最終プレゼンテーションにおいもこのことは再三強調されていた。

3.3 学内外にネットワークを構築していく必要性

3.2の情報公開を受けて、次に必要なことは「教職員のネットワーク構築」である。2023年度から約2年間、本授業を通して学内外の様々な方と打ち合わせをしてきたが、CN推進という窓から見る社会はすでに巨大ネットワークで動いていることが明確であった。もちろん、ニュースや様々なリソースでそういうことはぼんやりとはわかっているが、本授業を通して筆者個人が改めてそのことを実感している。一つの企業単体、一つの自治体単体で動く時代は本当に終わっている。この事実・実態を知り、それを自分たちの組織——すなわち大学——に置き換え、一人一人の教職員がどのように行動していけばよいのかを全学で考えるべき時であると強く感じている。

学外とのネットワークについて、本授業の運営を通して筆者が強く感じたことは、本学卒業生の大学に対する愛校心の強さである。2024年度、2025年度の授業においてフィールドワーク先として協力いただいた企業の中に本学の卒業生が何名か勤務していた。授業準備のための打ち合わせの際に、本学卒業の職員とそういう企業勤務の卒業生は「何年卒ですか？」といったところからすぐに打ち解けて和やかに話をする様子を何度も見てきた。最初にフィールドワークへの協力を依頼したときに、先方が卒業生だった場合に、本学の名前を出した瞬間に和やかになるということも経験してきた。また、本授業に協力したいという希望を強く訴えてきている卒業生も個人的には知っている。

多方面で活躍している本学卒業生で本学の役に立ちたいという気持ちを持ち、実際に様々な点でボランティアに協力してくれる人とネットワークを構築していくことは無からスタートするよりはずっとスムーズな展開が期待されるのではないかと考える。

3.4 本授業における「リーダー育成」という部分についての考察

授業を担当することになった当初から、本授業の名称「CN 推進リーダー育成講座（入門）」の「CN」は何について学ぶか、というコンテンツのゴールに相当すると理解している。その後続く「推進リーダー育成」の「リーダー」とは具体的にどういう行動ができる人物イメージなのであろうか？ 2024年度・2025年度は、筆者の専門に引き付ける形で、「ファシリテーター型リーダー」（リース、1998 黒田訳2002）と仮置きする形で行っていた。授業の大半の時間はCNについて学ぶことに費やさざるを得なかったが、わずかな時間を使ってではあったが、特別講義を聴くとき、話し合い活動を行うときに、ミニファシリテーション講座を行い、学生からもこの点は好評であった。

リーダーシップを大きく3つの特徴に分けて示したものが表8である。「ファシリテーター型リーダー」とは、表内の「民主型」に相当し、グループでの「話し合い」が重要な活動とされている。複雑化し、変化のスピードも速い現代社会においては、現場の課題を現場で解決していくことが望まれており、ファシリテーター型リーダーとはまさにそういう社会におけるリーダーシップの一つの在り方ではないかと考えている。

表8 3つのリーダーシップの特徴（中城（2006）を参考）

タイプ	独裁型 （トップダウン）	民主型 （ファシリテーター型）	放任型
特徴	<ul style="list-style-type: none"> リーダーによって方針は決定される。 個人的に称賛・批判する傾向がある等 	<ul style="list-style-type: none"> 方針はグループの問題として討議・決定。 リーダーはそれを激励・援助する等 	<ul style="list-style-type: none"> グループ・個々の決定は自由にでき、リーダーの参加は最小限。 作業には参加しない等

半期の授業全てを使ってファシリテーションの授業を行っていた立場からは、本授業でカバーできる内容はごく限られたものでしかなかったが、それにも関わらず、学生たちはファシリテーションのエッセンスをつかみ取ってくれていた様子が見受けられた。以下、は2025年度受講生からファシリテーションに関するコメントを抜粋したものである。

発言機会が多かったこと。早期でグループが決定し、最終プレゼンテーション発表の準備を時間をかけて行える点

毎授業、1日の流れを表示していただいたこと。質問しやすい環境を整えていただいたこと。

内容だけでなくファシリテーションや議論の進め方の面も含まれていたことがよかった。

発言の場が多く、様々な意見を聞くことができる点。また、個人の考えにとどまらず、それを表現することによって、新たなアイデアに結びつけることができる点。

ペースが毎週ではなかったのが良かった。予定でどうしても参加出来なかった日が1回あったが、録画をみることができたので、フィードバックが書けた。

授業前後の一言チェックインはすごく良かったなと思いました。また学内である程度CNについて学んでから企業を訪問したので企業様の話がすごく理解しやすかったです。

また「自分の部活やバイト先の会議でファシリテーションを活用して話し合いがスムーズになった」というフィードバックも学生から得られている。

何らかの形でこの「リーダー育成」に重点を置いた学びの場が設定されることを個人的には期待している。

さいごに — 担当教員の願い —

前述したように、筆者のももとの専門は人間行動の原理を解き明かす心理学の一分野である「行動分析学」、そして場づくり・話し合いの技術としての「ファシリテーション」である。本授業の中で前者については全く触れることはできていない。行動分析学については、環境問題に取り組む際に行動分析学がどのように役立つかという視点から紹介する目的で本学紀要ですでに述べており(三田地、2009)、これはそのままCN推進にも活用できる内容である。ファシリテーションについては、上記の学生のコメントの下線部分に表れているが、過去に本学の公共政策研究科や人間環境学部でファシリテーションの授業を半期で行っていたときの内容を100とすれば、5%も出来ている状況ではない。本来ならば、Justice & Jamieson (2012) で示されているくらいの内容を包括したいところであるが、多少なりとも受講生がファシリテーションの重要性を体感してくれている様子を垣間見るともう少し重点的に学修する機会があればという想いも正直よぎる。

現状の授業デザインは、到達目標の「何を学ぶか（コンテンツ）」＝「CN」に90%を割いており、「どう学ぶか（プロセス）」＝「ファシリテーション」はグループプロジェクト部分に相当しているものの、担当教員が実際に教えている内容はごくわずかである。行動分析学は、CNのみならず様々な社会問題を解決する際に、必ず「行動変容」という言葉が聞かれるように、人間行動の原理を解き明かしてきている学問分野であり、行動の原理を学ぶことは単なる意識改革以上の具体的な方策につながるであろう（三田地、2009）。そしてこの原理を知っておくことは、「リーダー」としても重要な理論と実践の往還になるであろう（島宗、2015）。

最後に筆者自身の社会変革について書き記した論文（三田地、2021）においても文末に引用した一文を記して本稿を終わりとしたい。

昨今、大学人が『世間は大学に対して課題解決ばかり求める』と批判しますが、課題解決はそんな甘いものじゃない。その解決に人生を置く覚悟をもってやらなければならない類のものであって、大学の範疇はここまでという枠を勝手に作って論文執筆に勤しみ、実装は他人任せという仕事を誰が信用するでしょうか。（宮野、2021、p. 93）

CN推進とはまさにこの言葉の通り、「覚悟」を持って大学全体で取り組まなければならない、引いては社会全体で取り組まなければならない喫緊の課題なのではないだろうか。その覚悟を本学は実行して社会に示していかなければならない時期に来ている。筆者が本授業を通して自らが受け取った重要なメッセージである。

謝辞

本授業のフィールドワークの現場をご提供いただきました企業の皆様、自治体の皆様、特別講義フィールドワークを実施して下さった副学長の澤柿教伸理事、池田寛二名誉教授、社会学部教授の鞠子茂先生に感謝申し上げます。また、授業運営の細かいところまで一緒に並走くださった、学務部学務課の鷹背夕子課長、白井あゆみ主任、安達暉さん、武原竜士さん、施設保全部資産管理課の堀込

康介課長、授業運営をご支援くださった教務部市ヶ谷学部事務課法学部担当の倉田仁美さん、教務部市ヶ谷学部事務課共通業務担当の齊藤光平さん、大学院事務部大学院課政策創造研究科・地域創造インスティテュート担当の船間大紀さん、総長室付教学企画室の皆様、特に最初にご縁を作ってくださいました岩間佑斗さんにも感謝申し上げます。さらに現 CN 推進センターの委員の皆様、特に大学全体の視野からのサポートをいただきました、理工学部教授の岡本吉史先生、生命科学部教授の渡邊雄二郎先生、そして、最初の授業デザインからご助言下さいました副学長小秋元段理事にこの場を借りて心よりお礼申し上げます。

注 (※ URL の最終アクセスはいずれも 2026 年 2 月 3 日。)

- 1 CN 推進センター HP に掲載されている「**【実施報告】**カーボンニュートラル推進リーダー育成講座(入門)を実施しました」の URL
https://www.hosei.ac.jp/carbon_neutral/info/article-20250402135726/?auth=9abb458a78210eb174f4bdd385bcf54
- 2 法政大学 長期ビジョン (HOSEI2030) 策定プロセス
<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/vision2030/process/>
- 3 カーボンニュートラル推進育成プログラム (2024 年度開設)
https://www.hosei.ac.jp/carbon_neutral/education/?auth=9abb458a78210eb174f4bdd385bcf54
- 4 長期ビジョン (HOSEI2030) 概要概念図
<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/vision2030/concept/>
- 5 法政大学カーボンニュートラルロードマップ
https://www.hosei.ac.jp/application/files/8316/8921/3762/PPT_CN_20230712.pdf
- 6 法政大学総長ダイアナ・コー×東京電力エネルギーパートナー株式会社代表取締役社長 長崎桃子対談記事
<https://emira-t.jp/topics/25590/>
(本対談については、日経 BP にも掲載されている。日経 BP 「法政大、オフサイト PPA で太陽光活用、東電 EP と連携」記事
<https://project.nikkeibp.co.jp/ms/atcl/19/news/00001/05584/?ST=msb>)
- 7 (独) 教職員支援機構の HP にアップされているファシリテーションの動画リンク (実践力向上)

<https://www.nits.go.jp/materials/practical/>

- 8 事前学習で使用した動画教材「カーボンニュートラルミニ講座：基礎学習編」(デザイン工学部 川久保俊教授)
<https://www.youtube.com/watch?v=hJwbUHO7pBs>
- 9 本授業の2024年度シラバス
https://syllabus.hosei.ac.jp/web/preview.php?no_id=2407410&nendo=2024&gakubueng=ACOPSCE&t_mode=sp&radd=
- 10 法政大学 CN レポート 2025
https://www.hosei.ac.jp/application/files/4317/5827/4870/CN2025_.pdf
- 11 本授業の2025年度シラバス
https://syllabus.hosei.ac.jp/web/preview.php?no_id=2503288&nendo=2025&gakubueng=ACOPSCE&t_mode=pc&radd= (2025年度シラバス)
- 12 生命科学部 HP で紹介されている本授業の様子
<https://www.hosei.ac.jp/seimei/info/article-20251028100608/?auth=9abbb458a78210eb174f4bdd385bcf54>
- 13 このワークショップについては、2026年3月10日に実施を予定している。なお、同日午後開催される、CN推進センター主催「文理融合研究フォーラム」において、2024年度、2025年度受講の学生も提言を発表する予定である。
- 14 2024年度受講生のFM江東ラジオ出演時 Youtube
https://www.youtube.com/live/CSf_d_kJak?t=4723s
- 15 2024年度大学のCN推進について岡本先生のFM江東ラジオでの解説 Youtube
https://www.youtube.com/live/QP5dCyoE1-E?si=OndREedY5_nHRM-O&t=4091

引用文献

- 福島 創太 (2025). 学びをつくる問いと対話のデザイン 学文社
- Justice, T., & Jamieson, D. (2012). *The Facilitator's Fieldbook*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- 三田地 真実 (2009). 環境との相互作用から理解する人間行動——応用行動分析学 (ABA) の視点から——, 人間環境論集 (法政大学人間環境学会), 10, 23-42.
- 三田地 真実 (2018). 学生の行動を軸に見据えて、「機能するグループワーク」を企画・実施するために——行動分析学とファシリテーションの視点から——, 法政大学教育研究, 9, 27-39.
- 三田地 真実 (2021). コロナ禍での心理学者の果たすべき役割とは何か?——人々の声を聴いて行動を起こす必要性——, 日本心理学研究, 92 (5), 495-503.

- 三田地 真実・岡村 章司 (2019). 保護者と先生のための応用行動分析入門ハンドブック——子どもの行動をありのまま観るために—— 金剛出版
- 三田地 真実・佐藤 智彦・岡田 哲太郎 (2022). 対面授業のビデオ記録を活用した省察——経済学大人数授業アクティブ・ラーニング型授業での実践——, 名古屋高等教育研究, 22, 245-260.
- 宮野 公樹 (2021). 問いの立て方 ちくま書房
- 中城 進 (2006). 教育心理学 二弊社
- 中野 民夫 (2017). 学び合う場のつくり方——本当の学びへのファシリテーション—— 岩波書店
- 中野 民夫・三田地 真実 (2013). ファシリテーター行動指南書——意味ある場づくりのために—— ナカニシヤ出版
- Ong, W. J. (1982). *Orality and literacy: The Technologizing of the World*. Methuen & Co. Ltd. (オング W. J. 桜井直文・林正寛・糟谷啓介 (訳) (1990). 声の文化と文字の文化 藤原書店)
- Rees, F. (1998). *The Facilitator Excellence Handbook: Helping People Work Creatively and Productively Together*. John Wiley & Sons International Rights Inc. (リース, フラン 黒田由貴子・P. Y. インターナショナル (訳) (2002). ファシリテーター型リーダーの時代 プレジデント社)
- 島宗 理 (2015). リーダーのための行動分析学入門 日本実業出版社

ABSTRACT

Reflections on the process from the launch of the “Leadership Program for Promoting Carbon Neutrality (Introduction)” open to all faculties to the present: Insights gained from collaboration with administrative departments

Mami MITACHI
Kohichiro KOMIKAWA

This paper reports on the design, implementation, and reflection process of the “Carbon Neutral (CN) Promotion Leader Development Course (Introductory),” a university-wide course launched at Hosei University in 2024. The course was positioned as part of the university’s long-term vision, *HOSEI2030*, and the CN Declaration announced in 2022, and was collaboratively developed and managed by faculty members and administrative staff, particularly the Academic Affairs Office.

The course was open to students from all faculties and combined fieldwork at companies, municipalities, and university facilities with dialogue-based learning grounded in facilitation theory. As a final assignment, student teams presented concrete proposals for CN initiatives to Hosei University. In the first year, senior university administrators participated as commentators in the final presentations, enhancing student motivation and the perceived feasibility of their proposals. Reflection on the initial implementation identified challenges related to time allocation, team building, and instructional design.

Based on these findings, improvements were made in subsequent years,

including adjustments to course structure, instructional guidance, and reflection activities. This paper discusses the significance of university-wide CN human resource development and highlights the potential and challenges of collaborative course design between faculty and administrative staff.