

令和 4 年度 FD・SD 実施報告書



宮 城 大 学

目 次

令和4年度FD・SD	・・・ 1
------------	-------

(カリキュラムセンター副センター長 齊藤 奈緒)

第1部 マクロレベルFD・SD	・・・ 3
-----------------	-------

宮城大学全学

第1部

講演：「宮城大学で育成する人材像の輩出に向けた教育上の課題を考える
～新カリキュラムの教育の質保証に向けた宮城大学教育 DX～」

第2部

パネルディスカッション：

「R4 新カリキュラムによる新たな人材輩出に向けた宮城大学教育 DX の課題」

1. 開催概要	・・・ 4
2. 講演記録、資料集	・・・ 6
3. アンケート結果	・・・ 6 4

第2部 ミドルレベルFD・SD	・・・ 6 9
-----------------	---------

1. 看護学群	・・・ 7 0
2. 事業構想学群	・・・ 7 4
3. 食産業学群	・・・ 7 6
4. 基盤教育群	・・・ 7 8
5. 看護学研究科	・・・ 8 0
6. 事業構想学研究科	・・・ 8 2
7. 食産業学研究科	・・・ 8 6
8. アドミッションセンター・高大連携室	・・・ 9 0
9. カリキュラムセンター・スチューデントサービスセンター	・・・ 9 2
10. スチューデントサービスセンター	・・・ 9 4
11. キャリア・インターンシップセンター	・・・ 9 6

第3部 ミクロレベルFD・SD	・・・ 9 9
-----------------	---------

1. 看護学類（成人看護学領域）	・・・ 1 0 0
2. 看護学類（学術・情報システム WG）	・・・ 1 0 2
3. 看護学類（教務 WG）	・・・ 1 0 6
4. 看護学類（実習 WG）	・・・ 1 0 8
5. 基盤教育群（グローバルコミュニケーション部門）	・・・ 1 1 0
6. 地域創生学類（R3 教育 DX）	・・・ 1 1 2
7. 地域創生学類（R3 地域連携）	・・・ 1 1 6
8. フードマネジメント学類	・・・ 1 1 8
9. 看護学研究科	・・・ 1 2 2

10. 事務局学務課（大学職員の働き方）	・・・ 1 2 4
11. 事務局学務課（業務 DX）	・・・ 1 2 8
12. 事務局（新任職員研修）	・・・ 1 3 2

令和4年度FD・SD

(2022年度)

看護学群教授

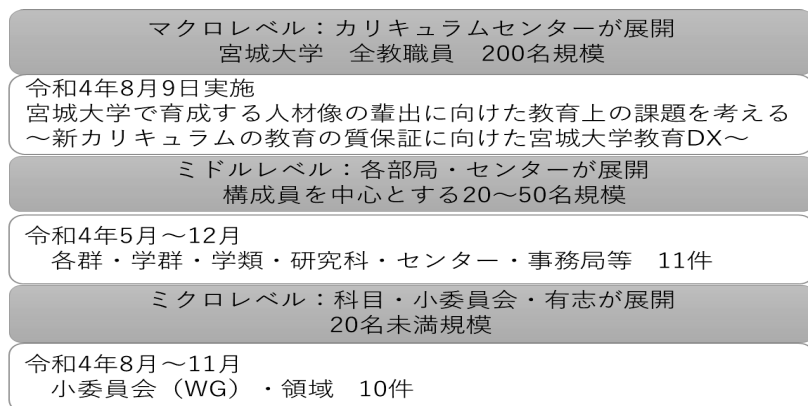
兼カリキュラムセンター

副センター長 齊藤 奈緒

宮城大学では、平成29年度から大学運営・教育活動の充実につながるFD (Faculty Development)・SD (Staff Development) 活動を推進しています。本学の実施規模レベルには、マクロレベルミドルレベル、ミクロレベルがあります(図を参照)。カリキュラムセンターは、すべてのFD・SDの企画・予算補助・運営・評価の全プロセスを支援・促進し、FD・SDの評価検証と改善のために、本報告書をまとめて全学教職員に共有しています。

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症と共生する新たな時代の持続可能な大学の在り方が問われました。本学では、新カリキュラムを開始し、大学デジタル・トランスフォーメーション(DX)を推進した一年であったと振り返ります。大学DXは、新たな時代に対応する個別最適な学びと協働的な学びに寄りそう教育の実現を目指し、デジタル技術を活用して、カリキュラムや学習の在り方、教職員の業務や組織等を革新することを意味します。つまり、新カリキュラムを開始した本年度は、学修者本位の教育の実現と学びの質の向上を目指す宮城大学の教育DXを推進する好機でもあり、まさに、各教育課程のみならず、文部科学省による助成・受託事業としてのDX教材やリカレント教育プログラムの開発・運営も遂行した、教育活動を非常に活発に展開した一年でした。

このような中で、新たな時代に持続可能な教育・研究の質向上に向けたFD・SDが、例年よりも多く、21件実施されました。特に、より実践的な教育スキルを獲得する自己研鑽のミクロレベルの企画が多かったことが特徴で、参加者の高い満足度も確認できます。この背景には、新たな教育を実現するための知識やスキルを研鑽するニーズが多いこと、オンラインやハイブリッド形式でのFD・SD運営のノウハウを活かした企画、著名な外部講師招聘の実現、教職員にとって参加・達成しやすい環境やプログラムの工夫等が考えられます。カリキュラムセンターでは、次年度も、全教職員が参加しやすい環境・方法を整え、本学が目指す新たな時代に持続可能な高度専門教育に向けて、教職協働、教育研究連動を促進するよう、各レベルのFD・SDが効果的に展開される体制整備と支援を継続したいと考えております。



図：令和4年度 FD (Faculty Development)・SD (Staff Development) 活動概要

第1部

マクロレベルFD・SD

第1部 マクロレベルFD・SD

全学FD・SD

第1部 講演：

「宮城大学で育成する人材像の輩出に向けた教育上の課題を考える」

～新カリキュラムの教育の質保証に向けた宮城大学教育DX～

第2部 パネルディスカッション：

「R4 新カリキュラムによる新たな人材輩出に向けた宮城大学教育DXの課題」

1. 開催概要	・・・ 4
2. 講演記録・資料集	・・・ 6
3. 全体ディスカッション・質疑応答	・・・ 52
3. アンケート結果	・・・ 64

令和4年度 宮城大学全学FD・SD

日時：令和4年8月9日（火）13：00～16：00

場所：Zoomによるオンライン実施

次第

1. 開会挨拶

2. 【第1部】

講演「宮城大学で育成する人材像の輩出に向けた教育上の課題を考える～新カリキュラムの教育の質保証に向けた宮城大学教育DX～」

講師： 八重樫 理人 氏

（香川大学創造工学部教授・情報メディアセンターセンター長）

3. 【第2部】

パネルディスカッション

「R4 新カリキュラムによる新たな人材輩出に向けた宮城大学教育DXの課題」

4. 閉会挨拶

I. 開催概要・報告

【概要】

令和4年度、本学は、新カリキュラムを開始し、変化する地域社会のニーズを捉え、新たな活動を創出していける人材育成を目指している。COVID-19 禍において国際的に大学DXが急速に進展している。大学におけるDXとは、デジタル技術を活用してカリキュラムや学習の在り方を革新するとともに、教職員の業務や組織、プロセス等を革新し、時代に対応した教育を確立することを意味し、個別最適な学びと協働的な学びに寄りそう教育の実現を目指すものである。つまり、新カリキュラムの開始は、学修者本位の教育の実現と学びの質の向上を目指す宮城大学の教育DXを推進する好機とも言える。

本年度の全学FD・SDは、新カリキュラムにおいて輩出したい人材像とカリキュラムの特徴を共有する。そして、前カリキュラムにおける学修成果アセスメントに基づいて、教育の内容や方法における課題は何か、教職員に求められる資質・能力は何か、大学組織における課題は何か等、宮城大学における教育の質保証における課題を認識する機会としたい。そして、その課題に取り組む具体的な方略を見出すためのミドルレベル、ミクロレベルのFD・SDへとつなげていくものとする。

【実施報告】

令和4年8月9日、宮城大学大和キャンパス大会議室を本部として、Zoomによるオンラインにて全学FD（ファカルティ・ディベロップメント）・SD（スタッフ・ディベロップメント）を実施し、役員・教職員合計179人が参加した。

川上伸昭学長の開会挨拶の後、第1部では、香川大学創造工学部教授・情報メディアセンター長の八重樫理人氏をお招きし、「宮城大学で育成する人材像の輩出に向けた教育上の課題を考える～新カリキュラムの教育の質保証に向けた宮城大学教育DX～」をテーマに御講演頂いた。御講演では、教職学協働で取り組まれた香川大学DX事例を交えながら、既存のシステムやベンダーに任せきりではなく、大学が本当に必要なものを大学が定義し、自らが現状の業務や教育をデジタル技術を効果的に活用してより良いものに転換していく認識をもった上で、具体的な行動をとることが重要であるというお話をいただいた。

第2部では、「R4新カリキュラムによる新たな人材輩出に向けた宮城大学教育DXの課題」をテーマに、各群・学群におけるカリキュラム改編の要点と教育DX上の課題についてパネリストの方々に話題提供いただいた。そして、事務局、カリキュラムセンター長、八重樫先生をコメンテーターに交えて、ディスカッションを行い。参加した教職員が理解を深めながら、これからの宮城大学が取り組むべき課題について共有した。最後に、カリキュラムセンター長の蒔苗耕司教授の挨拶をもって閉会した。

講演：「宮城大学で育成する人材像の輩出に向けた教育上の課題を考える」

～新カリキュラムの教育の質保証に向けた宮城大学教育DX～

香川大学創造工学部教授 情報メディアセンター長 八重樫 理人 氏

ご紹介いただきまして、ありがとうございます。香川大学の八重樫といいます。

先ほどご紹介いただきましたとおり、今、デジタル化統括責任者CDOというのを仰せつかっております。国立大学で初めて設置したかなと思っていたのですが、若干、東北大学さんに後れをとる形で、多分日本では2番目にデジタル統括責任者を仰せつかったのではないかなと思っております。昨年から情報メディアセンターのセンター長もしております。

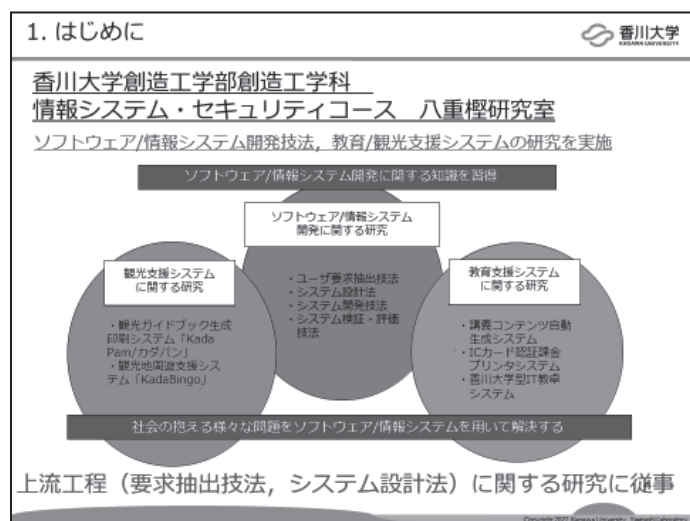
今日のタイトルですが、教育のDXというところで、テーマ的に皆さんにとって有意義なインプットになるかどうかというのはよくわからない部分ではありますが、香川大学は教員、職員と、あと学生も巻き込んでDX推進の取り組みをしておりますので、その辺の話を今日はさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

今日このお題を見たときに、教育DXというと、本学の場合は情報メディアセンターが大学のインフラ部隊ですので、少し視点としてはインフラ寄りの話になるかもしれませんが、様々な香川大学の取り組みを紹介させていただきたいと思います。

先ほどご紹介いただきましたとおり、私、香川大学創造工学部創造工学科という、2018年に工学部が改組する形で設置されたのですが、この名前になるときに、なんかキャッチーな名前すぎて大丈夫かなという思いもあったのですが、英語名にすると「Faculty of Engineering and Design」で、英語名のほうがしっくりくるのですが、

そのデザインというところが学部名の中に入っております。その中で情報システムやセキュリティを扱うコースに研究室を持っております。

専門はソフトウェアや情報システムの開発技法で、特にユーザーの要求を抽出してそれを設計に落とすというところの上流と言われていたところが専門です。上流と言われていたところが専門ですが、その専門のこの部分だけやっていると、学生に研究の受けがよくないというか、どうしても具体的なシステムというところがないので、空中戦になりがちで、香川大学に来てから観光を支援するシステムの開発というのも研究テーマ



の中に入れ、あとはずっと情報系センターも兼務しておりましたので、そういう教育を支援するような情報システムという形で研究テーマを設定させていただいています。

よく言うのですけれども、ソフトウェアや情報システム開発に関する基礎的な知識を習得するだけではなく、観光や教育をはじめとする社会の抱える様々な問題をソフトウェアや情報システムを用いて解決するということを目指して、研究活動に従事しております。

ソフトウェアや情報システム専門だという話をさせていただいて、貴学にも専門の先生がいらっしゃると理解しているのですが、実際に僕が授業の中で使っている資料で説明させていただきたいと思います。

これは僕が実際に授業で使っている資料で、これはどういうことを意味するかというと、お客さんが「空中ブランコが欲しいです」ということを言いました。「この空中ブランコ、3段の空中ブランコが欲しいです」とお客さんが言ったのですけれども、そもそもこれって「2段目と3段目が座れないような空中ブランコが欲しい」とお客さんが言いました。

それに基づいて、プロジェクトリーダーは紐をぶら下げた椅子があればいいんだろという形でこんなものを設計し、アナリストは、これだと空中ブランコで遊べないからこんな形で切ってしまおうと言いました。プログラマーは、言われたとおり、紐と椅子みたいなところを準備しました。営業さんは、ものすごくいい座り心地ですという説明をし、プロジェクトの書類は何も生成されず、実際は遊びますので紐をぶら下げた状態で遊んで、お客さんには望外なすごい額のお金を請求し、使っているうちに多分弱いから折れてしまうのでしょうかね。結局腐ってしまうから切られ、この切ってしまうというサポートしか得られず、お客さんが本当に必要だったものは紐にぶら下がったタイヤでしたというのは、要はソフトウェアとか情報システムの中ではよく出てくる絵になるのですが、言いたいことは、いろんな人が介在することによってそれが誤って伝わるよということと言いたいのではなく、お客さんは自分が本当に欲しいと思っているものは自分で説明できないよということを意味しています。

実際に似たような話としては、ヘンリー・フォードさんの「もし人々になにが欲しいかと聞いたら、彼らは『もっと速い馬が欲しい』と答えていただろう。」という話がありますけれども、これも有名な話なので皆さんご存じかもしれませんが、馬車しか走っていない、車を知らない人たちに何が欲しいと言ったら、速い馬が欲しいと言うだろう

1. はじめに

香川大学
KEIO UNIVERSITY

図 顧客が本当に必要だったもの①

顧客が本当に必要なものをシステム化することは難しい

5

とされています。車が欲しいということは、お客さん自身が車という存在を知らないのだから車が欲しいと言わないよねというふうな話になっています。

すなわち、これはお客さんが本当に欲しいもの、本当に必要なものというのは自分自身もわかっていないわけだから、そういう意味では本当に必要なものはシステム化することは難しいよというところで、これは1年生の情報システム工学の授業の中で扱っている資料ですけれども、システム化することは難しいというところを授業の中でも紹介しています。

そういう中で、経済産業省がまとめた「DXレポート～ITシステム『2025年の崖』克服とDXの本格的な展開～」の中で、DXの阻害要因というのが示されています。特に、ユーザー企業からベンダー企業への丸投げというところが問題だという指摘がなされています。我々は、大学はこのユーザー企業に該当しますが、要件を確定するのはユーザー企業です。さっきの「空中ブランコみたいなものが欲しいよ」というのが確定するのはユーザー企業であることを認識し、ベンダーに何かこんなのを提案してくれよというのではなく、しっかりユーザー企業がそれをフィックスする必要があるよというふうに言っています。

さっきも言ったとおり、要件を確定するというのはとても難しいという話をしましたので、大学も自分たちが欲しい、自分たちが本当に必要なシステムが何かというのを大学自ら特定して、その大学に導入していくということを求められているわけですが、それは非常に難しいよなというのが、個人的にはそういうふうにあります。

よくその中で、システムを導入していくに当たり、一般的にシステムというのを導入する前、これも授業で実際に使っている資料から持ってきましたが、システムの要件を定義するに当たっては、システム的前提となる業務の要件が定義されて、業務の要件に基づいてシステムがこの要件が定義

1. はじめに

香川大学

2.4 ユーザ企業とベンダー企業との関係

- ユーザ企業からベンダー企業への丸投げ
 - 丸投げにおいては、要件定義から開発的を継続するケースも少なくない。これは、何を開発するかをベンダー企業に決めて頂くとされていることと関係がある。ベンダー企業もその要望を受け入れてしまっている。
 - このような状態のままでは、アジャイル開発のようにユーザ企業のフィードバックを強く求める開発方法を推進しようとしても無理がある。要件の段階でベンダー企業と一緒に作っていくにしても、要件を確定するのはユーザ企業であるべきことを認識する必要がある。
- ユーザ企業とベンダー企業との関係
 - ユーザ企業は、システム開発を内製で済ませず、ベンダー企業に業務委託するケースがほとんどである。その場合、「請負契約」や「重委託契約」が適用される。契約に当たっては、ユーザ企業とベンダー企業との間の責任関係や作業分擔が明確になっていない。その結果、開発進捗遅延などのトラブルに発展するケースもあり、そのような場合、さらに多くの時間とコストを要することとなる。
- アジャイル開発における契約関係上のリスク
 - 今後、DXを実行していく上で、要求仕様が不明確な状態や小規模な開発を繰り返すことで具体化していくような案件もある。このような案件では、開発手法として従来のウォーターフォール開発ではなく、アジャイル開発の方が適している場合がある。しかし、そのような開発方法に合った契約形態が整備されていないという課題がある。

要件を確定するのはユーザ企業

大学における要件定義
「自分たちが本当に必要なシステムはなにか？」を
大学自ら特定する作業

6

1. はじめに

香川大学

部署等/役割 (ロール)	要件の定義内容
経営層	学長 担当役員
業務部門	部長
	課長
	システム担当 関連会社
情報部門	課長
	部長 システム担当

図 要件定義と役割

事業 (ビジネス)

業務

システム

ソフトウェア

図 事業、業務、システムの関係

事業要件、業務要件に基づいて
システムは開発 (導入) される
システムは事業や業務を実施する手段であり
うまく活用することが重要

7

されるわけですが、大学に置き換えると、大学という中でどういう教育やどういう研究を行うかというところの要件が定義されて、それに基づいて業務が定義されるわけなので、それに基づいてシステムの要件を定義するという意味では、よくDXは経営層のほうがちゃんと方向性を示してどこに向かうかをちゃんと学内の構成員に対して周知する必要がありますよみたいに指摘がなされている部分がありますけども、実際にシステムの要件定義はこの事業要件からおりてくるわけで、確かにその指摘は合っていると思います。

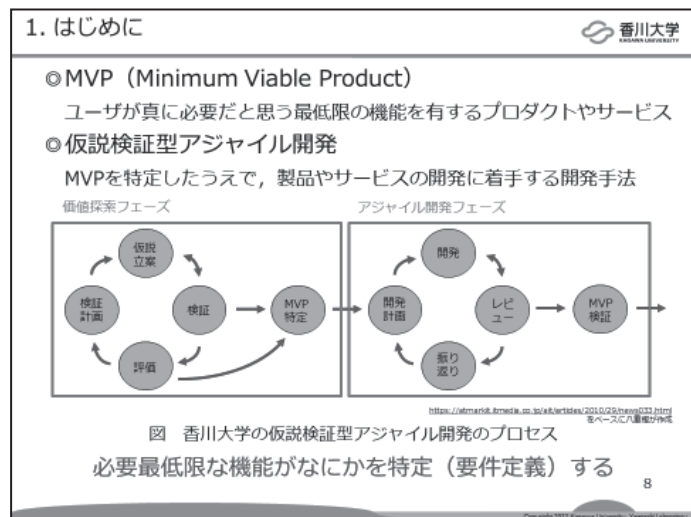
その中で、どうしても時間が、この事業要件を定義して、業務要件を定義して、システム要件を定義するというのには当然ものすごい時間がかかるわけです。こんなプロセスを経ていたらなかなかシステムの要件定義に事業要件が反映されませんし、実際にこの反映されていくうちに事業要件が変わってしまうというケースもあって、なかなかシステム要件というのをフィックスするというのが難しい状況です。

そこで、香川大学では、この仮説検証型開発というのをを用いて、今、学内でいろんなシステム開発を行っています。仮説検証型アジャイル開発で重要だと言われているものがこのMVPというものになります。Minimum Viable Productというのですけれども、ユーザーが真に必要なと思う最低限の機能を有するプロダクトやサービスで、合っているかわ

かりませんが、最近、アイリスオーヤマさんの家電等が機能を抑えて必要な機能を最小限にして安い価格で製品を出すというところでは、MVPを意識した製品開発をされているなという印象がありますけれども、そのMVPを特定することもシステム開発の中のフェーズに織り込んでしまって、そのMVPが何なのかというのを特定した上で、MVPに基づいたシステムを開発するという2段階のフェーズで、香川大学ではシステム開発を行っています。

先ほど、実際にトップダウンでこういうふうにシステムの要件を定義するというような形ではなく、ボトムからこんなものが必要なんじゃないかという仮説を立てて、それでMVPを特定して、それに基づいてシステムをつくるという意味では、従来の方法とは異なる方法になります。

この仮説検証型アジャイル開発というのを大学の中でどういうふうに適用しているかという話は、この後のほうでさせていただけたらと思います。



ここから少し話を変えさせていただきます。私、香川大学創造工学部創造工学科というキャッチーなところにいますという話をさせていただきましたが、2018年にこの香川大学創造工学部というのを設置しております。貴学が事業構想学群というのをつくられたという話は、たしか僕も設置準備のときに少し資料の中でお見かけしたことがあったような気が

しますけれども、本学は工学部を発展的に改組する形でこの創造工学部というのを設置しました。香川大学創造工学部では次世代型の工学系人材の育成を目指しましょうと。これまでの技術開発でものづくりを行う人材育成ではなく、未体験の価値を生み出せる人材を我々は次世代型工学系人材と定義しまして、次世代型工学系人材を育成するための教育プログラムを展開しています。

その中で、いろんな持つべき素養みたいなものを定義したわけですが、1つが、僕としてはすごく大事にしているデザイン思考能力というのがそこに1つあります。本学で定義しているデザイン思考とは、ユーザーに寄り添ってコンセプトをつかってプロトタイプをつくるというようなもので、「共感」、「問題定義」、「アイデア創出」、「具体化」、「検証」というプロセスを回していくよという考え方になります。このデザイン

思考はDX推進に必要なスキルとしても定義されていて、日本の中で有名なITベンダーさんでも、自分のところの技術者のリスキリングにこのデザイン思考教育なんかを織り交ぜていらっしゃるって、そういう意味ではデザイン思考が結構DX推進には重要だと言われています。先ほどの仮説検証型アジャイル開発も、このデザイン思考に含まれるというふうに個人的には理解しています。

ここからまた少し話を変えさせていただきます。皆さん、コロナ禍でオンライン教育や授業を、教育の継続性を確保するのにいろいろ苦労されたのではないかと考えておりますが、香川大学もかなり苦労はしました。香川大学の、そういうコロナ禍の中で香川大学がどういうふうに教育の継続性を確保してきたかということについて、ここから話

2. 香川大学創造工学部創造工学科

香川大学
KAGAWA UNIVERSITY

創造工学部の人材育成像

★「次世代型工学系人材」の育成を目指す！

これまで

「技術開発」で「ものづくり」をおこなう人材を育成

今後

「未体験の価値」を生み出せる人材の育成

=「次世代型工学系人材」

●次世代型工学系人材がもつべき5つの素養

- ・数理基礎力
- ・コミュニケーション力
- ・地域を理解し、地域と協働して価値の創造をおこなう力
- ・デザイン思考能力
- ・リスクマネジメント能力

9

2. 香川大学創造工学部創造工学科

香川大学
KAGAWA UNIVERSITY

デザイン思考能力

- ・ユーザーに寄り添う
- ・コンセプトを作る
- ・プロトタイプを作る

共感
EMPATHIZE

問題定義
DEFINE

アイデア創出
IDEATE

具体化
PROTOTYPE

検証
TEST

図 香川大学のデザイン思考プロセス

デザイン思考はDX推進に必要なスキルとして定義される
アジャイル開発はデザイン思考に含まれる（八重樫私見）₁₀

をさせていただきたいと思います。

香川大学は比較的うまくいきましたというところが結論としてはそうなりますけれども、もともと香川大学は、四国内の5国立大学、鳴門教育大学さん、徳島大学さん、高知大学さん、愛媛大学さんと、このオンデマンド型e-Learningによる大学教育の共同実施というのを実施していました。オンデマンド型のe-Learningというのは、収録したコン

テンツを用いた大学教育というのを共同で実施していたわけですが、平成29年度にはこれだけの授業が開講されていて、延べ人数ですけど、1万人ぐらいの学生が何らかの形でこの知プラe科目というのを受講していました。そういう意味では、香川大学はオンライン教育に必要なシステムというのは既に導入済みでした。

香川大学Moodleがあって、これは私の授業のコンテンツそのまま持ってきましたけど、香川大学Moodleがあり、Microsoft Streamを用いてオンデマンド配信するような基盤があり、さらにMicrosoft Teamsも入っていましたので、当時はまだSkype for Businessを使ってe-Learning、授業をしていましたけれども、Skype for Businessも通常の会議と

かで活用されている事例もあり、ほとんど新規システムは最低限、一部Zoomのアカウントを入れましたけれども、オンライン化を実現することができました。

2019年度は293科目がこのMoodle上に開講されています。コロナ禍の前に293科目がMoodle上に科目で開講されていたよという話をするとか驚かれることも多いですけども、こういう意味では本学の先生方はこのMoodleを使って授業をするということに慣れていたということも比較的スムーズにオンライン化ができたというところの背景にあったのかなとは思っております。

3. 香川大学のオンライン授業

大学連携e-Learningの概要

香川大学、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学、高知大学では、四国におけるe-Knowledgeを基盤とした大学間連携による大学教育を共同実施（以下、知プラe事業とよんでいる）。

知プラe事業で提供する科目を知プラe科目とよぶ。

図 知プラ事業の概要

平成29年度開講の知プラe科目

【徳島大学】

1. コンピュータと教育 第1, 第2
2. 統計学と教育 第1, 第2
3. 統計学と教育 第1, 第2
4. 統計学と教育 第1, 第2
5. 統計学と教育 第1, 第2
6. 統計学と教育 第1, 第2

【高知大学】

1. 統計学と教育 第1, 第2
2. 統計学と教育 第1, 第2
3. 統計学と教育 第1, 第2
4. 統計学と教育 第1, 第2
5. 統計学と教育 第1, 第2
6. 統計学と教育 第1, 第2

【愛媛大学】

1. 統計学と教育 第1, 第2
2. 統計学と教育 第1, 第2
3. 統計学と教育 第1, 第2
4. 統計学と教育 第1, 第2
5. 統計学と教育 第1, 第2
6. 統計学と教育 第1, 第2

【香川大学】

1. 統計学と教育 第1, 第2
2. 統計学と教育 第1, 第2
3. 統計学と教育 第1, 第2
4. 統計学と教育 第1, 第2
5. 統計学と教育 第1, 第2
6. 統計学と教育 第1, 第2

図 知プラ開講科目

第4回教育システム構築学会全国大会
大学連携e-Learningの共同実施におけるシステム構築に関する研究について
香川大学、徳島大学、高知大学、愛媛大学、林政義、香川大学

香川大学は、四国における5国立大学が連携し大学教育を共同実施する事業（知プラe事業）を推進

香川大学は、オンライン教育に必要なシステムは導入済み

11

3. 香川大学のオンライン授業

ソフトウェアモデリング (八巻, 実)

第03回：ユースケース図①

ソフトウェアモデリング第03回講義資料

ソフトウェアモデリング第03回講義

ソフトウェアモデリング第03回講義コンテンツ-1

ソフトウェアモデリング第03回講義コンテンツ-2

ソフトウェアモデリング第03回講義コンテンツ-3

図 香川大学Moodle

図 Microsoft Streamによる講義映像視聴の様子

図 Microsoft Teamsによるオンラインワークショップ

新規システムの導入は最低限でオンライン化を実現

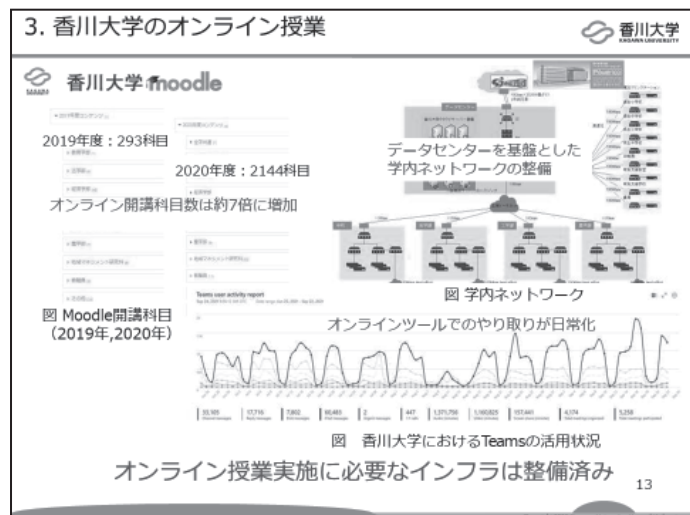
12

それが2020年度は2、144科目で、オンライン開講科目数は約7倍に増加しました。これ、一般的に7倍に増加したら、もともと、私さっき情報メディアセンターでセンター長を仰せつかっているというお話をさせていただきましたが、7倍の科目を許容できるようなサーバー設計には通常なっていないというところで、多くの大学さんがコロナ禍でラーニングマネジメントシステムがダウンして、そういう意味ではニュースに流れてしまったような大学さんが多かったですが、香川大学はそういうニュースもなく、比較的学生が何か影響を受けるようなことは一度もなくオンライン化を推進することができました。

この背景としましては、香川大学は、基盤系のインフラは全部データセンター、四国電力系さんのデータセンターのほうに移行してしまっていて、その中でサーバーもハイパーコンバージドインフラストラクチャーと言われるCPUやメモリ、ハードディスク、ストレージを後から追加できるというような基盤を入れていたので、ハードディスクの容量が枯渇しそうだということで、夜中に一回作業はしたことがありましたけれども、学生は多分全然夜中で気づかないうちにほんの何分かの作業でそれにストレージを追加することができましたので、全く特にトラブルも起こさず、オンライン授業を推進することができました。

今ではTeamsはオンラインツールでのやり取りが日常化されていて、感覚的に、正式に計測はできていないのですけど、学内のメールの数もかなり減ってきて、通常の職員さんたちのやり取りはチャットとかTeamsでやるというところとか、学生も、僕は大学のゼミを全てTeamsでやっておりますが、こういうオンラインツールでのやり取りが日常化されました。

その中で、コロナ禍で何とかオンライン授業が順調にスタートできたわけですが、当時、学長から、「これはうまくいったのはわかったけど、今後DXを進めるためのコンセプトみたいなものもつくってくれ」というところの依頼が来まして、理事とか副学長とか、私もメンバーに入りましたが、そのDX化推進タスクフォースというのが設立されました。



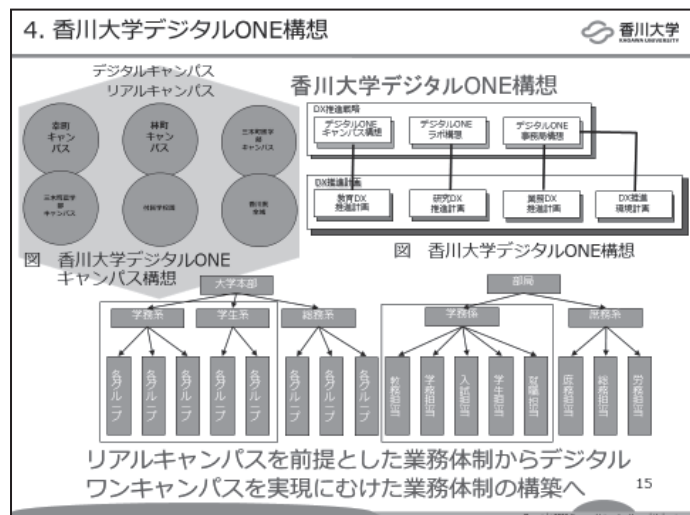
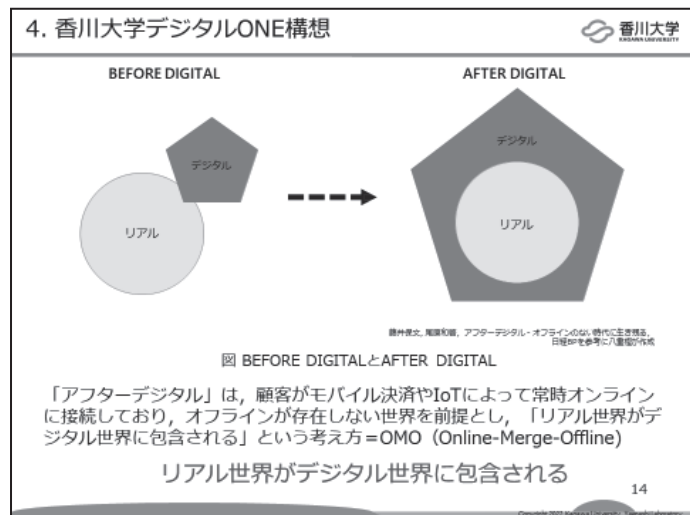
その中で、香川大学のDX推進のコンセプトになるものがこのデジタルONE構想というものになります。このデジタルONE構想を策定するに当たって、考え方として参考にさせていただいたものがこのビフォアデジタル、アフターデジタルの世界観で、このOMOと言われる考えです。

ビフォアデジタルは、例えばリアルなキャンパスがあって、そこに少し

デジタル世界がくっついているような、まさに今の大学の姿がビフォアデジタルの世界観です。アフターデジタルの世界観は、それはデジタル世界の中に全部があって、その中にリアルが存在するというもので、例えば最近ですと、デジタル店舗のアマゾンさんがリアル店舗を出店してリアル店舗を閉じたというのがニュースになっていますけれども、アマゾンさんはまさにこのアフターデジタルのこの世界観に基づいています。これをリアル世界がデジタル世界に包含されるとい、OMO、Online-Merge-OfflineとかOnline-Merge-with-offlineとかと言いますけれども、OMOの考え方をを用いるべきじゃないかみたいなことを、意見を出させていただきました。

香川大学は、今私がおります幸町キャンパスというメインキャンパスのほかに、創造工学部がある林町キャンパスに、医学部のキャンパス、農学部のキャンパスに加え、結構大学の規模は小さいですが附属学校園が結構一期校並みにあるというか、大学の規模よりは附属学校園が多い実績もあったりし、分散キャンパスが経営上の足かせになっているという指摘もあります。

そこで、今回、香川大学はデジタル世界に1個になろうということを掲げまして、この香川大学デジタルONE構想というのを策定しています。実際に事務職員さんたちの配置もリアルキャンパスを前提とした配置になっておりまして、各それぞれのキャンパスに入試担当、広報担当とか会計担当がいるような状態になっていました。それを何とかデジタルONEキャンパスというところで業務効率化を果たしたいなというところも考え方としてはありました。



具体的にそのデジタルONE構想を策定した中で、「このアフターデジタルの世界観に基づいて進めていきたい」という話は八重樫先生からあったけれども具体的にどうやったらいいかわかんないよ」という話があったので、その中で提唱させていただいたのがこのUXグロースハックで小さな成果をつくり、UXイノベーションにつなげていくという2段階でDXを進めていくという考え方になります。

これ右側が、有名なところの話なのでご存じの方もいらっしゃると思いますが、100円ショップで、2本100円で売っているカレースプーンですけれども、1、250円でもばか売れしたカレースプーンというので、これは神保町とかカレーが結構有名なところで観察すると、みんなカレーを食べる人たちはマイカレースプーンを持っています。さらに、一滴も残さないように食べたいとか、ジャガイモとかニンジンが切れるようなカレーのスプーンがいいなというようなところから着想を得て、1、250円、既存のものを磨き上げて、2本100円で売っているようなカレースプーンを磨き上げて、1、250円でもばか売れしたという話になります。

そういう意味では、既存のものを何か情報技術とかデータとかを基に磨き込むところをやるフェーズと、あとは劇的なDXを推進するための新しい取り組みをするという2段階でやりませんかということを言っています。どうしてもやっぱりDXというと、何か劇的なことをやろうとして何をたてつけていいかわからないということになりがちなので、今ある皆さんのところから、できることから手をつけてみたらどうですかというのを提案させてもらっています。

4. 香川大学デジタルONE構想

そこで本書が提案するのが、まず、経営層と部長クラス、現場が「アフターデジタル」の世界観を共有し、OMO型でのデジタルトランスフォーメーションを実行するというビジョンを共有すること。そのうえで、現場主導のボトムアップで「UXグロースハック」で小さな成果を作ってから、「UXイノベーション」へ進むという二段階の改革を進める、というプランだ。

<https://markezine.jp/article/detail/20814>

ユーザーエクスペリエンス

別名：ユーザー体験、ユーザエクスペリエンス
【英】user experience, UX

ユーザーエクスペリエンスとは、製品やサービスを利用して得られる体験（experience）の総称である。ユーザーエクスペリエンスは、製品やサービスの利用に関わるあらゆる要素を含んだ幅広い概念といえる。ユーザビリティの概念で問われる「使いやすさ」や「使い勝手」などの要素に加えて、使い心地・感動・印象なども重視される。

「UXグロースハック」で小さな成果を作り、「UXイノベーション」につなげていく

4. 香川大学デジタルONE構想

①既存接点をデータを元に改善し、ジャーニーを磨き込む (UXグロースハック)

②新たなデジタル接点でジャーニーを伸長する (UXイノベーション)

UXをスムーズにすることで、ジャーニー上のビジネスゴールを通る総人数を増やす (既存のジャーニーをより磨くUXに変える) 既存の仕組みで生産性を向上させる (ユーズ視点で向上させる)

UXを伸長することで、一人あたりLTVを上げる (磨くUXを追加する) 新たな価値を生み出す仕組みを創出する (ユーズ視点で生み出す)

<https://trillionsmiles.com/glossary/ux-growth-hack/> をベースに八重樫が一部追記

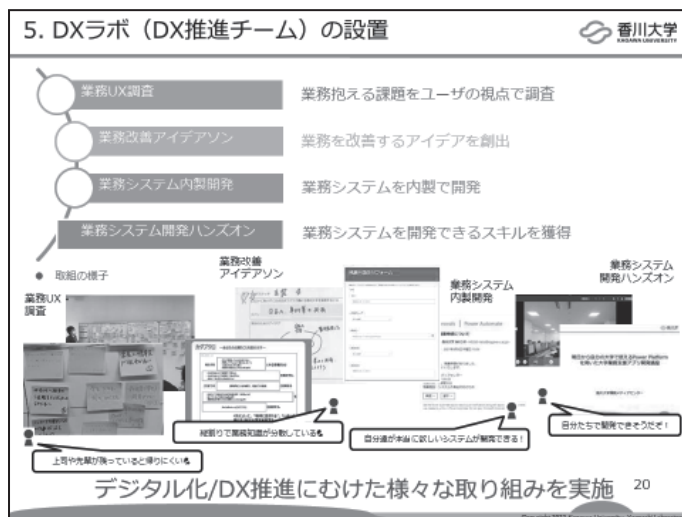
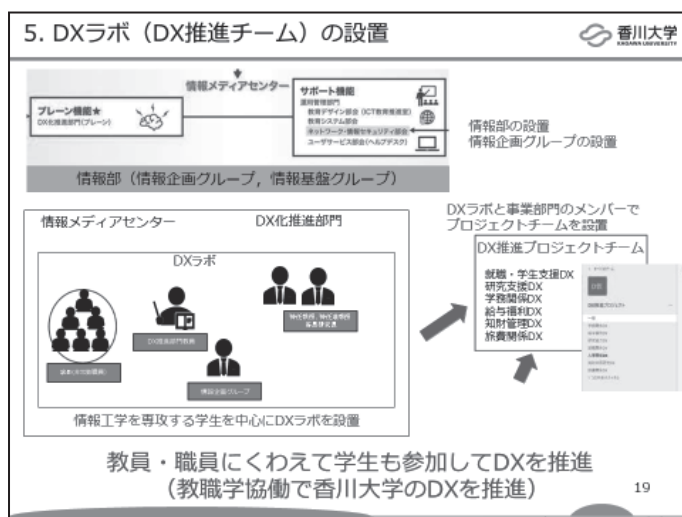
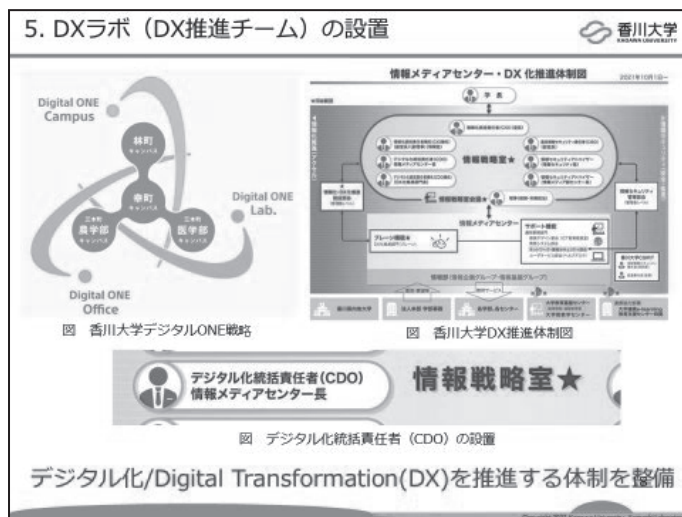
図 UXグロースハックとUXイノベーション

「UXグロースハック」により生産性を向上させつつ、「UXイノベーション」を目指していく

そういう中で、香川大学ではキャッチーなデジタルONE戦略、構想に基づいたデジタルONE戦略というのを掲げまして、きれいな絵を書き、あとはもともと情報を扱う、戦略的に情報に関する戦略室がなかったので、学長直下にこの情報戦略室というのを設けるみたいなところで必要な体制を整備しました。その中で私が初代のCDOを拝命しまして、この情報戦略室のメンバーにもさせていただいています。

もともと事務の情報部門も、学部の中に情報というところがありましたけれども、今回を機に、新たに部に格上げという形で情報部を設置しました。情報企画グループと情報基盤グループという2つに分かれていて、体制も整備したわけですが、この頃、まだ僕情報メディアセンター長ではなくて、初代のDX化推進部門長を仰せつかったのですが、

この中で職員さんは割り当てられ、僕がここに入り、DXを推進しろと言われたときに、実際にどういうふうに進めていくかというところで、どうやろかなというのをみんなで相談したときに、せっかく本学はちょうど2018年に創造工学部を設置してデザイン思考を学んだ子たちがちょうど今4年生になっているタイミングでして、デザイン思考を学んでいる子を使わない手はないよねという話になり、情報工学を専攻する学生を中心にDXラボというのを設置しました。DXラボと事業部門のいろんな職員さんたちとの合同のプロジェクトチームをつくりながら、様々なDX推進の取り組みをしています。ここに書いてあるとおり、教員や職員さんに加えて、学生も参加して教職学協働で香川大学のDXを



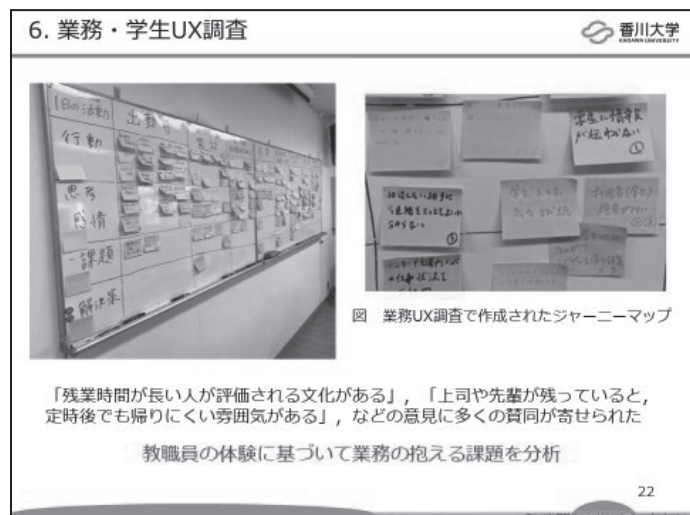
推進することにしました。

DXラボでは様々なことに取り組んでいます。業務UX調査、この後説明させていただきますが、業務UX調査では業務の抱える課題をユーザー視点で調査しよう、業務改善アイデアソンでは業務を改善するアイデアを創出しましょう、業務システム内製開発では業務システムを自分たちでつくりましょう、業務システム開発ハンズオンでは業務システムを開発できるスキルを獲得しましょう、みたいな取り組みをしています。

この業務や学生UX調査の中では、ペルソナ法とかジャーニーマップを作成してインタビューなんかの手法を用いまして、学生や職員の体験から大学の抱える課題を分析しました。

その中で、これ、実際に職員さんが言われた文章そのまま書くと問題があるので少し丸めてここに記載しておりますが、残業時間が長い人が評価される文化があるというのは、何かもう多分とげがある言い方で、残業時間になると元気になって仕事し始めるやついるよねとか、そのような、言い方だったと思うのですが、残業時間が長い人ほど何かすごくいいという風潮あるよねとか、上司や先輩が残っていると定時後でも帰りにくい雰囲気があるよね、みたいなことで、職員さんたちのふだん言わないような意見がバンバン出てきて、結構活気がある調査になりました。このように、教職員の体験に基づいて業務の抱える課題を分析しました。

業務改善アイデアソンは、もともと私、かがわICTまちづくりアイデアソンというのを2016年から実行委



員長を務めて、イベントの企画からファシリテートまでやっていたのですが、このかがわICTまちづくりアイデアソンは産学官連携でICTを用いて地域課題を解決し、魅力あふれるまちにするためのアイデアを創出するためのもので、地域課題を定義するとともに、様々なプレーヤーが連携して地域課題解決のアイデアを創出するイベントを実施してきました。このノウハウみたいなものを今回業務改善のアイデアソンとして実施しました。

具体的に中のアイデアワークについてはここでは、概要だけ説明させていただきますが、カリフォルニア大学バークレー校で開発された異なる人同士がペアでディスカッションをするブレインストーミングすること、アイデアを創出するスピードストーミング、あとはエモーションとグラフィーを組み合わせた造語で、感情を表記する記法であるエモグラフィーみたいなアイデア創出手法を使いながら業務を改善するアイデアの創出を目指します。

その中で、実際に本学の職員から出てきたアイデア、スケッチを一部抜粋したものがこちらになります。これは電話によるコミュニケーションに関するものを抜粋しています。左上は、これは多分、結構偉い方に限って大体電話してくるというのが、若い普通の職員さんはすごく不満を持っていて、偉い方は電話してきて、自分は何か「相手は満足」と

というのは、自分は何かいろんな問題が解決したからよかった、よかった、ありがたいと言ってくるのだけど自分の業務は中断され、結局自宅に持ち帰って仕事する羽目になるよね、みたいな話が左上です。右側はやっぱり何か業務しながら電話もかかってきたりというところに対応して、結果的に仕事が進まないから、やっぱり自分のために何かドキュメント作成とかそういう仕事を集中的にやれるようなフリータイムの時間を設けることが大事だよというのが出たりとか、左下は具体的にTeamsで、電話でなくTeamsに移行しようよみたいな、アイデアが出ました。視点としては違いますが、顔の

7. 業務改善アイデアソン

表 タイムスケジュール

時間	内容
10:00-10:05	オープニング
10:05-10:15	自己紹介&アイスブレイク
10:15-10:35	エモグラフィー
10:35-11:05	スピードストーミング
11:05-11:25	アイデアスケッチ
11:25-11:35	ハイライト

エモグラフィー
エモーション (emotion / 感情) とグラフィー (graphy / 記法) を合わせた造語で、感情を表現する記法

感情表現で得られた気づきから数人の気持ちを想像し、書き出そう

スピードストーミング
カリフォルニア大学バークレー校で開発された手法で、異なる人同士がペアでディスカッション (ブレインストーミング) することでアイデアを創出する手法

図 エモグラフィーシート

24

7. 業務改善アイデアソン

アイデアスケッチ

電話 停止

電話 → Teams

フリータイム

アイデアスケッチ

電話によるコミュニケーションに関するもの抜粋

電話中心の業務により、業務が中断されることに対して問題を感じていることがわかった

25

見えるやり取りというか、1年目、2年目に入ってきた職員さんでは、全然誰がいるとかどんな人がいるかもわからないとか、話したこともない人に電話で仕事を依頼するというのがすごく嫌だという話をされていて、そういう意味ではちゃんとTeamsのプロフィール欄に名前を書いたり部署を書いたり趣味を書いたり写真を入れてくれるだけでも、電話のときにハードルが下がるよね、みたいなことを言ってくれたアイデアになります。

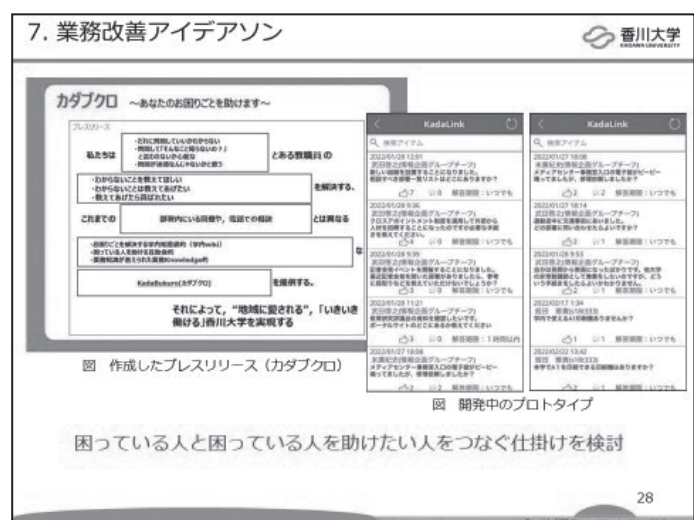
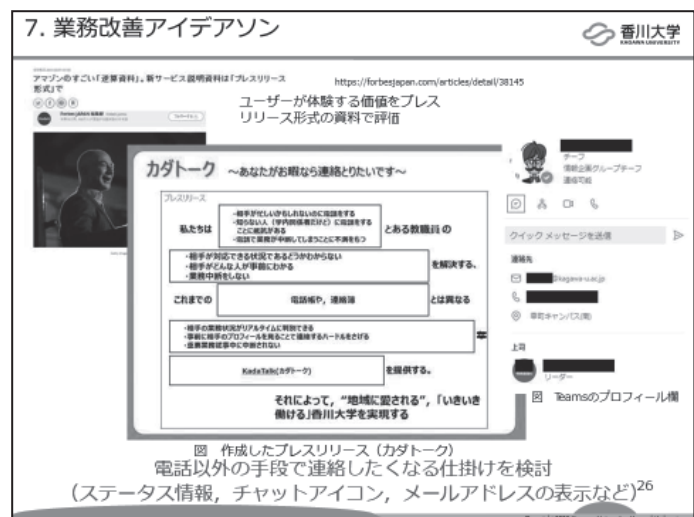
そこで実際に、どうやったら改善するかというのをこのプレスリリース形式の資料で評価して、最後アイデアソンの発表会をするのですけれども、このとき創出されたものがこのカダトークと言われているものです。具体的にはこの右側にある、これはTeamsのプロフィール欄になりますけれども、今までは学内の電話番号帳を基に内線の電話をかけてきて

いていましたが、このプロフィール欄で電話を検索して、このチャットボタンとかメールのリンクがあるので、これ電話しなくてよいじゃないかというところではチャットしてくれ、あとこの緑のマークは今連絡取れますよということを意味していますので、こう

いうのを見ると、これは後でもいいなというところで電話ではなくて、例えば赤だったら会議中か、じゃあ電話ではなくてチャットにしようか、みたいに促されると。多分電話が10%か20%減るだけでも業務効率化につながるのではないかと、今、学内でこれをちゃんと記載しまし

ょうよ、という取り組みを今進めています。

そのほかにも、どうしても職員さんたちは異動が発生すると業務ナレッジが蓄えられなくて、やっぱりそこがどうしても業務に支障をきたしている実態が明らかになって、ヤフー知恵袋ならぬカダブクロというのをつくって、みんなで業務ナレッジを例えばちゃんと獲得していく取り組みをしましょうよみたいな、アイデアも出されています。



システム開発やソフト開発の技術者、そういう研究しておりますが、我々だけでこの5億個をつくるということは多分到底できないですし、そういう意味ではこれまでの開発法ではとても対応できないなというふうに私自身も思っています。

そういう中で、この65%のエンタープライズアプリケーション開発は2024年までにローコードになると言われています。このローコードというのは下に書いてありますが、コンピュータ・プログラミングの代わりにグラフィカル・ユーザー・インタフェースと設定を通じてアプリケーション・ソフトウェアを開発するもので、通常のプログラミングでシステム開発するものではありません。

このノーコード／ローコードプラットフォームというのをいながら、香川大学では業務システムの内製化に取り組んでおります。これは本学で導入しているMicrosoft Power Platformというので、貴学もMS365を入れているのであれば、貴学でも開発できるような環境があると理解しています。

開発プロジェクトは、2022年3月で35と書いていますが、今は40を超えております。

では、今から香川大学でDXラボの学生が開発したシステムというのをここから幾つか紹介したいと思います。

8. DXラボによる業務システム内製開発



琉球大学
RYUKYU UNIVERSITY

日本マイクロソフト開発者向けイベント「de:code 2020」

本発表は開発者向けに作成されたものではありません。本発表の趣旨を踏まえ、
「発表者・発表機関の名称」を必ずしも本発表の趣旨に
一致するものではありません。本発表の趣旨を踏まえ、
「発表者・発表機関の名称」を必ずしも本発表の趣旨に
一致するものではありません。

©2020 日本マイクロソフト。本発表の趣旨を踏まえ、
「発表者・発表機関の名称」を必ずしも本発表の趣旨に
一致するものではありません。

今後 5 年間で新たに作られるであろうアプリ数は 5 億個！
→ 過去 40 年間で構築されたすべてのアプリを上回ります！

これまでの開発法では対応できない

65%

低コード/ノーコードプラットフォーム開発
は2024年までにローコードになる*



65%

のエンタープライズアプリケーション開発
は2024年までにローコードになる*

Microsoftのデジタル・トランスフォーメーション戦略
(ローコードプラットフォーム)に関する発表

ローコード開発プラットフォーム

出典: フリー百科事典『ウィキペディア (Wikipedia)』

ローコード開発プラットフォーム (英: low-code development platform, LCDF) (ローコード (英: LowCode) と右
つは、従来の手書きのコンピュータ・プログラミングの代わりに、グラフィカル・ユーザー・インターフェースと設定を
通じてアプリケーション・ソフトウェアを作成することによって提供される開発環境を提供するソフトウェアである。ロー
コードでは、従来の開発環境よりも開発者が、モデル駆動型ロジックと組み合わせたビジュアル・ユーザー・インタ
フェースを使用したアプリケーションを作成することが可能になる。このようにプラットフォームでは、完全に動作す
るアプリケーションを開発することもできる。既定の状態のみに必要なコーディングが必要となる場合もある。ロー
コード開発プラットフォームは、従来の事業用によるコーディングの量を減らし、ビジネス・アプリケーションの構
造を改善する。用途の例は、既存のプラットフォームをベースに作成したCRMでなく、幅広いインテグレーションの情
報にアクセスできるようなものである。LCDFは、セグメント (製品)、ドメイン (市場)、デプロイメント (環境)、サ
ブメンテナンス (特定のドメインコストを削減できる) [1]。

ローコード開発

コンピュータ・プログラミングの代わりに、グラフィカル・ユーザー・ インターフェースと設定を通じてアプリケーション・ソフトウェアを作成

8. DXラボによる業務システム内製開発

●業務システム内製開発

	PoCフェーズ	PoCフェーズ	実運用・評価フェーズ
プロジェクト立ち上げ	プロジェクト立ち上げフェーズ	プロジェクト立ち上げフェーズ	プロジェクト立ち上げフェーズ
要件定義	要件定義フェーズ	要件定義フェーズ	要件定義フェーズ
設計	設計フェーズ	設計フェーズ	設計フェーズ
開発	開発フェーズ	開発フェーズ	開発フェーズ
テスト	テストフェーズ	テストフェーズ	テストフェーズ
導入	導入フェーズ	導入フェーズ	導入フェーズ
運用	運用フェーズ	運用フェーズ	運用フェーズ
評価	評価フェーズ	評価フェーズ	評価フェーズ

図 業務システム内製開発プロジェクト

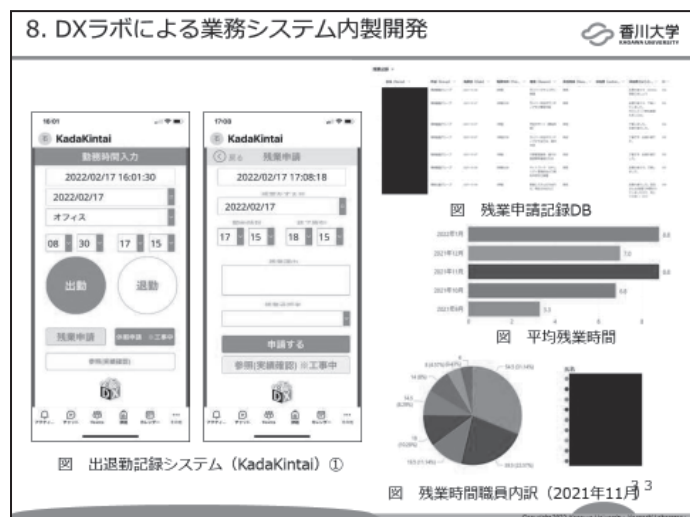
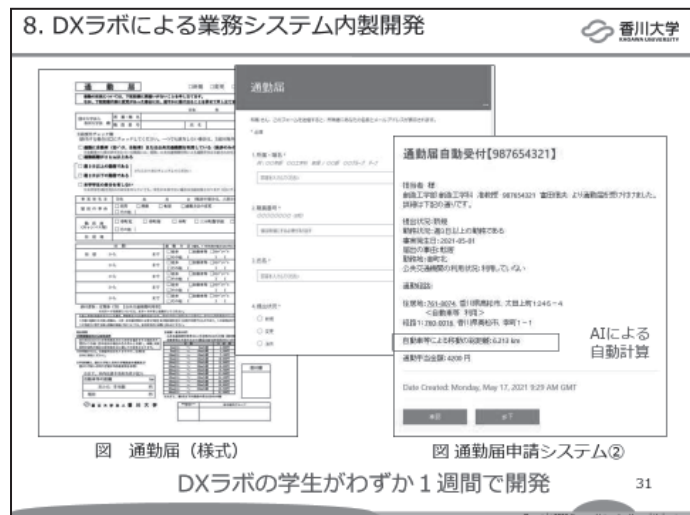
これは通勤届になります。紙の通勤届に、これPDFなので印刷して手書きしなきゃいけないのですけども、これを手書きで印刷して学内で送って、担当者がそれぞれの住所をグーグルマップとかに入れて経路を計測して、そこで通勤手当額を算出するということをしていたのですが、DXラボの学生がそれを支援するシステムを開発してくれました。

これはフォームから職員番号とか名前とかを入れて、ここに入れるのですが、当初はこのデータを入れるだけだったけれど、学生から「住所を入れると緯度経度がわかるAPIがあるから、そこから2点間の距離を算出して自動的に通勤手当費も計算するようにできますよ」という提案を学生がしてくれて、そこを実際に上司に決裁を取るところまで全部自動化しようというようなシステムを、これ1週間で開発してくれました。その上司である承認、給与福利のリーダーにはメールが送られてきて、目視で、「この距離か、うんうん、合っているね」と確認して、承認ボタンを押すと、終わりです。コメントも入れることができます。

現在、これはSharePointというデータベースにたまりましますけれども、これを人事給与システムのほうに連携させるところも我々としては開発しようとして今取り組んでいるところになります。

そのほかに、出退勤記録システムというのも我々のほうが内製で開発しました。もともと我々、ハンコと勤怠・勤務簿だったのですが、リモートワークでそもそもハンコの勤務簿は意味がなさなくなっていました。さらに、労基からももうちゃんとしたデジタルのデータを取る仕組みを導入しなさいという指導もありまして、こんなシステムを開発しました。今からご覧いただきたいと思います。

リアルな時間と、あとは申請時間を入れます。出勤ボタンを押したら、出勤時間が登録されます。退勤を押すと、申請時間とリアル時間が両方出ます。退勤時間が押されます。退勤時間が登録されます。残業する際は、残業の開始時間、終了時間を入れて、残

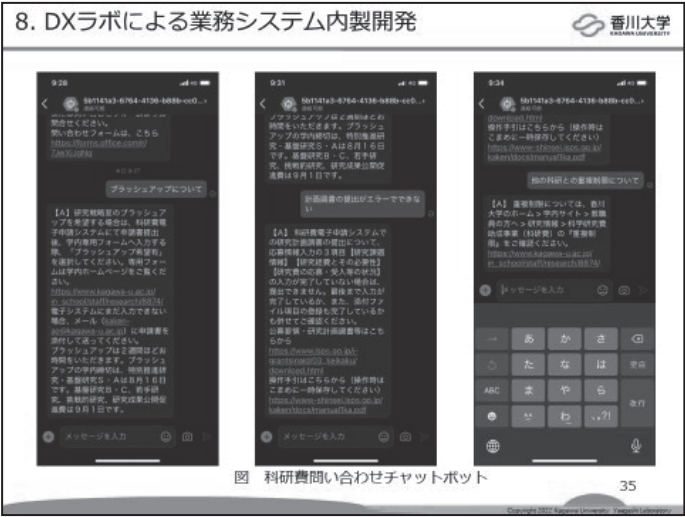


業理由を書いて、上司を選択して申請すると、その上司にメールが流れて、その上司が残業申請を承認、却下するというところも自動になっております。こんな形です。承認者とかも全部出てきます。退勤時間になると、退勤誘導の仕組みも今検討してまして、例えば今は何人出勤していますよ、何人退勤をしましたよ、早く仕事を切り上げて趣味や余暇の時間を過ごしてくださいみたいなところの通知のメッセージの機能も今現在追加機能として開発していたりします。

さらに、Power BIというBIツールを使いながらデータを可視化するというのも取り組んでおりまして、残業申請、平均残業時間とか、あとは誰が何時間残業したかみたいなものもリアルタイムに可視化しています。通常、今までだと、1月分の勤務のところの状況が翌月末にようやく何か人事担当理事のところへ上がってくるような状況で、とてもそのデータが活用できるような状態ではありませんでした。そういう中では今リアルタイムにデータを可視化するという仕組みが構築できています。

あとは、チャットボットも我々で開発しています。こちらは科研費の問い合わせチャットボットで、科研費の問い合わせシーズン、本当に今まさにそのピークに近づきつつありますけれども、この時期になると、お昼に出るとキーボードの上に大量の付箋が貼られて、電話の問い合わせの結果、大量の付箋が机の上に貼ってあるというような状況で、おちおち昼ご飯もとりに行けみたいなことを現場の方からお聞きしました。そういう中で、結構同じようなIDがわからない、パスワードがわからない、忘れてしまったとかということで、決まりきった定型の質問が多いということをお話伺いまして、我々のほうで、じゃあチャットボットで答えさせたらいいのではないですかということで提案させていただきました。

実際にどれぐらい減ったかどうかというのは確認ができなかったけれども、思ったより大分減りましたというところで好評をいただきました。結構思ったより、先生方、科研費のこの申請書を書く時間というのは、業務の空いている時間にされるので夜中や土日される先生が多くて、そういう時間だと科研費担当事務の方がいらっしゃらないので質問ができなかったですけれども、そういう土日や祝日でも文句も言わず働いてくれるという意味では結構大きな成果があったのではないかと、みたいなことを現場の方と話をしていました。あとは我々驚いたのは、今現場の方もわからないことがあるとチャットボットに問い合わせて聞いていることです。今までだったらFAQ集や、マニュアル



を読んで必要なところを探していたものが、チャットボットで聞くと結構検索で返ってくるので、そういう意味で業務のナレッジがこの上に蓄積されるというところで大きな効果があったということを担当の方がおっしゃられていました。昨年、結構答えられなかったものとか、答えのミスがあったというのはデータが全部取れていますので、そのナレッジの部分をブラッシュアップして、今年はもっと回答率を向上させようみたいなところで現場もいろいろ工夫してくれている状況になります。

今、我々、業務システムの内製開発に取り組んでおりますが、その中で大事にしているのがこのMVP（Minimum Viable Product）です。ユーザーが真に必要なと思う最低限の機能を有するプロダクトやサービスを意識して、そのMVPを特定した上で製品やサービスの開発に着手する手法である仮説検証型アジャイル開発でシステム開発をしています。どうしてもやっぱり業務システムを内製開発すると、あんなシステム、あんな機能も欲しい、こんな機能も欲しい、こんな機能がないと嫌だとかという方もいらっしゃいますけれども、でもそれって一番大事なものじゃないですよとか、本当に必要ですかというところを現場と合意形成を得ながら、必要なものというところだけを開発するというところを意識しています。実際、結構これは大変で、あれも欲しい、これも欲しいとおっしゃる方がいらっしゃいますけれども、その中でこの考え方はご理解いただいて、必要な機能だけですよということは結構説明させていただきながら進めています。

業務システム内製化開発プロジェクトルールは、最大打ち合わせは4回ぐらいにしましょうよとか、あとは運用開始まで1か月ぐらいで終わらせましょうとか、開発した後は事業部門主体で運用してもらいましょう、みたいなプロジェクト運用ルールを設けていたりします。

あと、よくこの話をさせていただく中で言われるのが、デザイン思考

って大事なのとかという話をされますが、これをした側は、お恥ずかしい話、本学の兼

8. DXラボによる業務システム内製開発



業務システム内製開発プロジェクト推進ルール

- ① システム開発にかかる打ち合わせは、最大4回
→MS365でできることとできないことがある。これ以上打ち合わせが必要なシステムの場合は、そもそもMS365では開発不可能である可能性が高い
- ② 初回打ち合わせから、プロト開発→実証実験→運用開始まで1ヶ月を基本期間
→これ以上日数がかかる場合は、システム開発以外に問題がある可能性が高い
- ③ 運用開始後は、事業部門主体で運用する
→発展的な改修などの要望には可能な限り応じる
- ④ 初回打ち合わせ時に、ラフなプロジェクト計画を事業部門と推進部門、開発チームで作成し、プロジェクトのラフな完成イメージを共有する
→部門横断による共創型プロジェクトとして実施する

業申請で、今回も講演させていただくのは短期兼業と言いますけれども、短期兼業で業務するときにはこの兼業申請というのを出すのですが、これはそもそも僕のところで短期兼業で決裁が要らないのです。短期兼業は許可されたもの、教育に関するものは許可されたものとみなすので、今回の宮城大学さんからいただいたものというのは短期兼業で許可されたものとみなすので報告でいいのですが、これ別のイベントでの短期兼業になるのですが、これだけ決裁、ハンコがこれだけ押されていたというのがわかりまして、そういう意味では、今ある業務の現状を見つめ直して、正しく判断するための手段としてはやっぱり結構デザイン思考って大事だなというのを改めて感じました。今これを、こういう、今までこの部長のところに押されている部長に「何でこれハンコ押すのですか、短期兼業だから要らないはずですよ」と言ったら、「いやもう、部下が押せと言うから押していたのですよ」みたいなことをおっしゃられたのですが、そういう意味では、やっぱり皆さん、それが正しいのかもわからず、何かめくらでハンコを押しちゃうみたいなところが学内にいっぱいあるのだなということがわかりました。

今これを申請届出というところでは一体化されているものが問題なんじゃないかという話になりまして、申請書と届出書を、同じフォームですけど、申請の場合は決裁を経るけど、届け出の場合は直接データベースに格納されるようなシステムを今現在開発しております。

これよく言われるのですが、単にシステム化でDXじゃないでしょうというのはよく言われます。そのとおりですけども、内製できることで自分たちの業務を見直すきっかけになるのではないかと考えています。

通勤届のほうですけども、職員さん2人から、システム化するときに、業務フローをつくっていく中で2人の意見が合わなくなったときに、「えっ！おまえはそんなやり方でやっていたの？」みたいなところが発覚しまして、そういう意味ではなかなかそれはシステム化でもしない

8. DXラボによる業務システム内製開発
香川大学
KAGAWA UNIVERSITY

Q: デザイン思考とかって大事なの?

A: いまの現状を正しく把握することもできなくなっている。規定に基づいて正しく運用されているかどうかの評価もできていない。これまでの慣習が邪魔をして、正しくものがみえなくなっている。いちど現状を正しく見つめなおして、そもそもこの書類はなんのために必要な?と考えることが大事。考え方のベースとなるものとして、デザイン思考は必要。

総務系職員

「そもそも教育兼業は決裁は必要なく、報告だけでいいはず・・・担当者の確認だけでOKだった。」

デザイン思考は、現状を見つめなおして正しく判断するための手段³⁸

8. DXラボによる業務システム内製開発
香川大学
KAGAWA UNIVERSITY

Q: これは単にシステム化でDXじゃないでしょ??? A: 内製できることで自分たちで業務を見直すきっかけになる

事務職員

「えっ！おまえはそんなやり方でやっていたの？」

事務職員

「チャットボットのナレッジを作ることが、グループ内のナレッジを共有することになった。」

業務フロー作成が大事で、システムの開発はその副産物
(変革するためには動くプロトタイプが大事)

と、その業務フローが間違っていたということが確認できないという意味では、やっぱり見えるプロトタイプで議論していくということが大事だなというところに気づかされました。

そういう意味では業務フロー作成が大事で、我々のシステム開発はその副産物ですけれども、変革させていくためにはやっぱりプロトタイプが大事で、プロトタイプがあるからこそ初めて議論ができるという意味ではやっぱり動くプロトタイプというのは大事だなというのが我々感じているところになります。

あとは業務システム、我々が単にDXラボでシステム開発するだけではなくて、職員さんたちに皆さんにそういう業務システムを内製で開発できるスキルを獲得していただくという形の業務システム開発ハンズオンというものを我々実施しております。香川大学の中でやるだけではなくて、左側は広島大学さんのイベントの中で日本マイクロソフトさんと一緒に合同でやったものになりますが、他大学さんにもこんな形で提供するとか、あと最近は高校さんにもお呼ばれして、この小豆島中央高校というところでもハンズオンを実施しました。これは欠席連絡受付システムを実際に小豆島中央高校さんのハンズオンでは作ったのですが、高校生と先生方と一緒にハンズオンしたのですが、先生方に

比べて高校生はもう倍以上のスピードでシステムをつくってくれるという意味では、デジタルネイティブ世代の早さというところに驚かされました。また、当時、小豆島中央高校は小豆島内唯一の高校で寮生が多いですけれども、学生たちが土日の休みにお昼要らないとか夜要らないというのを連絡するために電話で連絡しなきゃいけなくて、それがすごく苦痛だという話をしてくれまして、実際にそのお昼要らない、夜要らない、の連絡するシステムみたいなものを開発するというので、その場でこの欠席連絡受付システムを改良して、そういう連絡システムをつくってくれて、我々としてもやっぱりデジタルネイティブ世代はすごいなと驚かされました。

9. 業務システム内製開発ハンズオン

図 大学等におけるクラウドサービス利用シンポジウムハンズオン

図 小豆島中央高校ハンズオン

学外にむけても広くハンズオンを実施

9. 業務システム内製開発ハンズオン

Microsoft 365およびMicrosoft Power Platformを用いて、今後、自分もアプリ開発できそうだと思いますか？

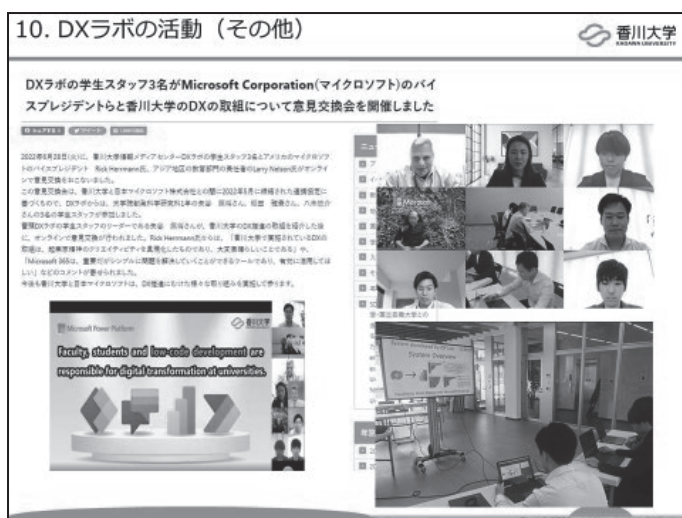
セミナーを通じて、ご自身の業務改善やご自身の所属部署の業務改善のために開発してみたいアプリはありますか？

DXを推進するモチベーションを高める効果が期待できる

実際職員にこういうハンズオンをやって、すぐこういうふうには内製開発できるかというとなかなかそういうわけにはいかないですが、やっぱり機運を高めるという意味では一定の効果があつたかなと思っております。MS365やノーコード・ローコードプラットフォームを用いてアプリが開発できそうだと思いますかという設問には、結構多くの方ができる、できそうだなと思ってくださいましたし、あとは開発してみたいアプリとかありますかという、あるというお声も多くいただいて、DXを推進するモチベーションを高める効果も期待できるじゃないかなと考えております。

DXラボの活動は、結構学内でも広く皆が理解するような状況に今本学の場合にはなっていて、令和4年度は学長表彰というのを学生が受けました。あとはマイクロソフト的にも結構業務システムとかこういうものを学生が開発するということでは日本の中でもかなり珍しいとか、ほとんどないというところで注目をいただいて、これはマイクロソフト本社のほうの副社長と先日うちの学生がディスカッションする機会もいただきまして、そういう意味では結構いろんなところで注目いただいているよう状況になります。

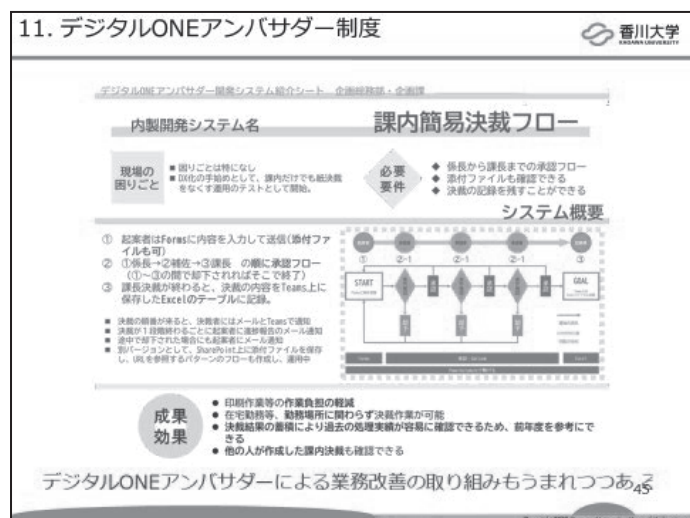
DXラボという活動が、我々オフィシャルなところでは情報メディアセンターの中にDXラボというのを設けて、いろいろ業務システムの内製化や、取り組みをしているのですけれども、職員の有志を中心に、このデジタルONEアンバサダーというのが任命されるというところも今は始まっております。これはもともとTeamsや、様々なデジタル技術を使って業務をよくしていく中で、どう使ったらいいのと、Teamsでどうやって会議やったらいいのとか、どうやってファイルを保存したらいいのみたいなところを何か勉強する有志の勉強会が実は中にありまして、そういう意味ではその有志の勉強会で勉強している職員さんたちがもうオフィシャルに活動できる場としてデジタルONEアンバサダーというのを任命して、いろんな活動を推進してもらおうというような取り組みを開始しています。



その1つが、このデジタルONEアンバサダーさんたちがもう業務システムの内製開発もできることを自分たちでやってくれておりまして、企画総務部の企画課の職員さんが、課内だから自分たちの課の中の簡易的な決裁フローを、MS365を使って開発してくれました。フォームから添付ファイルつけて、順番に承認者を回しながら、その承認結果をシェアポイントというデータベースにためていくよというようなシステムで、実際に自分たちが必要だと思うシステムを、多分かなりスモールなので、必要最低限の機能に絞ってシステム化して、自分たちの中の業務に使っていくという取り組みを開始しつつあります。

あとは、最近RPA（ロボットプロセスオートメーション）いうところも結構職員さんたちの中では、取り組みも進んでおりまして、これは勤務簿のチェックですね。さっきKadaKintaiで出力されていたものをエクセルにはき出す機能があるのですが、エクセルではき出された機能が本当に全部、書類が正しいかどうか、今まで目視で確認していたものを、RPAを使って、例えば理由のところの記載がないということ、バツがつきます。これは今まで目視で確認して、記載が不足している人に、ちゃんと書いてねというところをメールで送っていたのですけれども、これは今目視じゃなくてRPAが確認していますが、RPAが確認して、この後、未記入の部分がなかったので、これをPDF作成して、担当の人に命令を飛んで、管理簿に未記入の項目があるので、記入後再提出してくださいという、これは人が一切介在しなく、自動的にこういうことをやっています。

あとは、名前が出ていますけれども、給与福利グループの職員が財務会計システムの振替伝票を振替処理するときに、事前に入力するデータのエクセルを作っておいて、それに基づいて自動的に作業させるというものを自分で作って、業務の中で取り組んでいます。必要なデータはもう既にエクセル上に入力されているので、業務時間内にまずこのエクセルシートをちゃんとつくるといいうところをやった上で、本人いわく、お昼休み



にやらせていますという話だったので、多分お昼休みに自分にご飯食べながら、にやにやしながらうまくいっているかどうか見ているのだろうなというところじゃないかなと思っています。

ここからは少し香川大学の今後のDX推進の考え方みたいなところについて説明させていただきます。

香川大学のDX通信に向けて、これは2020年のたしか秋ぐらいかなんかに出したものですが、さらなる推進に向けて、主な施策として3つ挙げました。2番目、3番目を先に説明させていただきますが、DX人材育成&業務の高度化/効率化は、教職員自身がDX人材となって、デザイン思考やアジャイルみたいな考え方を踏まえたDX人材となり、自らの手で業務を高度化/効率化させましょう。教職学協働によってDX推進は、教員、職員に加えて、学生も巻き込んでDXを推進しましょうというところを挙げています。この2番目、3番目は、業務UX調査や業務改善アイデアソン、業務システム開発ハンズオン、業務システム内製開発なんかでいろいろ取り組みが実施できているのですが、この1番、データドリブン

による大学運営・大学経営は、データに基づいた大学運営・大学経営をしましょうよというふうなところを挙げさせていただいたのですが、香川大学ではあまり実施することができないとか未実施な状態ですよというのをこれは役員会の中で説明させていただきました。

12. データドリブンによる大学運営・大学経営

★香川大学のDX推進にむけて

主な施策	
学内DXの更なる推進	①データドリブンによる大学運営・大学経営 データ活用に向けて必要なデータを生成できる仕組みを構築
	②DX人材育成&業務の高度化/効率化 職員がDX人材となり（デザイン思考、アジャイル等）、自らの手で業務を高度化/効率化
	③教職学協働によるDX推進 教員と職員に加えて、学生も巻き込みDXを推進

香川大学では未実施
・業務UX調査
・業務改善アイデアソン
・業務システム開発ハンズオン
・業務システム内製開発

図 香川大学のDX推進の施策
データドリブンによる大学運営・大学経営に関する取り組みは限定的

48

12. データドリブンによる大学運営・大学経営

★創造工学部欠席届申請システム

欠席届申請システム
創造工学部・大学院工学研究科
学部開設科目

申請件数 ●欠席届のカウント ●特別な事由による欠席届のカウント

図 欠席届申請システムと可視化された申請データ
新型コロナウイルス感染もしくはその疑いにより
欠席した学生のデータをリアルタイムに収集できる

49

少しずつでも取り組みが進んでいるよという中で、例えば欠席届の申請システムですが、今まで紙でやっていた欠席届の申請システムを今度デジタル化させて、こういうフォームの形に置き換えたことによって、リアルタイムにどんな、学生がどうという形で欠席届を出しているかというのを可視化できるようになりました。学内の感染状況とかは今まで部局から本部のほうに報告させているようなシステムがあったのですが、リアルタイムに感染状況が追えるようになっています。

教室の管理とかでも本学は課題を抱えていまして、部局で管理する教室は担当者の方、例えば10個しかないから紙の管理台帳で管理したほうが楽ですとかおっしゃられます。でも、例えば大学全体でどの教室が空いているかわからない、どこの教室、どこかで教室を使いたいという場合に、その各部局に問い合わせる教室の空き状況を確認するみたいところで、どうしても教室がうまく利用できないような状況でした。そういう意味では、大学運営とか大学経営に資するデータをちゃんと生成、収集して、それを活用する取り組みというのを大学として進めていかなきゃいけないねという機運が今高まりつつあります。

学内でもそれを具体的に、学内に点在する、どうしてもデータが点在してしまうので、点在するデータを統合したり分析・活用する基盤みたいなものを構築するということも、今情報メディアセンターとしては進めていたりします。

さらに、DXの推進の形態についても今、中で議論しています。これはデジタル・ト

12. データドリブンによる大学運営・大学経営

図 教室管理台帳
部局職員
部局で管理する教室は10教室しかなく、紙の台帳で管理したほうが楽です

図 会議室予約システム
学生
学内の空いている会議室や教室が一目でわかるので、学内リソースが効率的に利用できる

教員
学部で教室が管理されていて、学内どここの教室が空いているのかわからない
必要なデータが適切に利用できない

大学運営・大学経営に資するデータを生成/収集し、それを活用する取り組みが求められる

50

12. データドリブンによる大学運営・大学経営

図 学内データ統合・分析・活用基盤

図 仮想データ統合アプリケーション

図 香川大学アプリ「Digi-ONE」

学内に点在するデータを統合、分析・活用する基盤を構築

51

12. 香川大学のDX推進体制・推進形態

★DX推進組織の設置形態

図 DX推進組織の設置形態

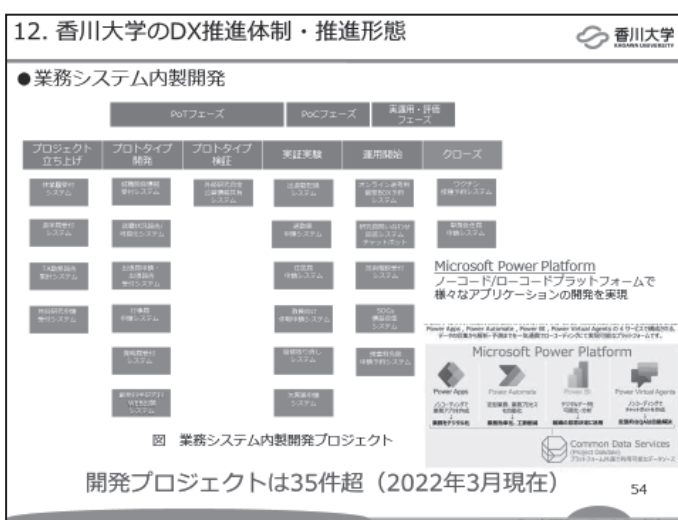
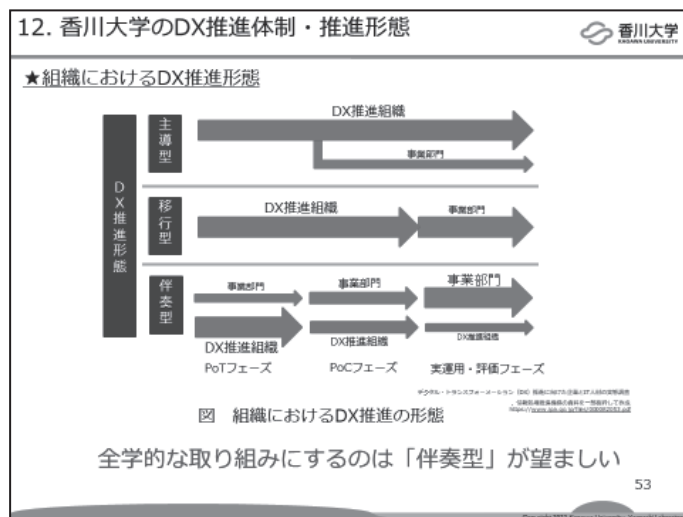
IT部門拡張型はIT技術の積極的な活用が期待できるが、事業部門との連携に課題がある

52

ランスフォーメーション推進に向けた企業とITの実態調査、IPAさんの資料を一部抜粋していますが、DX推進組織の設立の形態は、IT部門が拡張された型、事業部門の拡張型、事業部門拡張型と3つに分かれると言われています。香川大学は情報メディアセンターにDX推進組織を設置していて、情報技術の積極的な活用が期待できる反面、結構この事業部門との連携というところが課題で、抵抗してくる事業部門さんも多くて、改善が求められるみたいな話を学内でしています。

あと、例えば東北大さんはDX推進の組織を別出しして、そこに人をアサインしてやるというところでは、こういうような形もあり得ますよとか、総務部門と企画部門の中にDX推進組織があるみたいなところで、これどこがいいとかどれが悪いということではなくて、いろんなパターンでいろんな特徴があるよねという話をさせていただいています。香川大学は、この業務システム内製開発とかIT技術の積極的な活用というところでいろんなところで注目をいただいていると理解しているのですが、この情報メディアセンターにDX推進組織を設けたというところがよかったじゃないかなと学内では一定のそういう評価をいただいています。

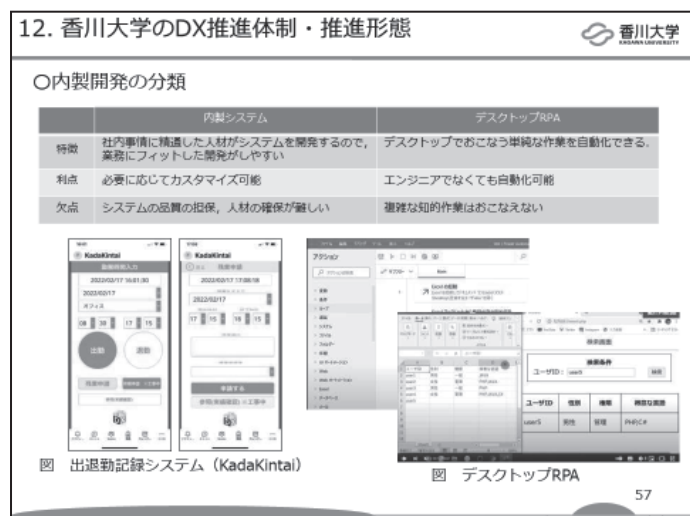
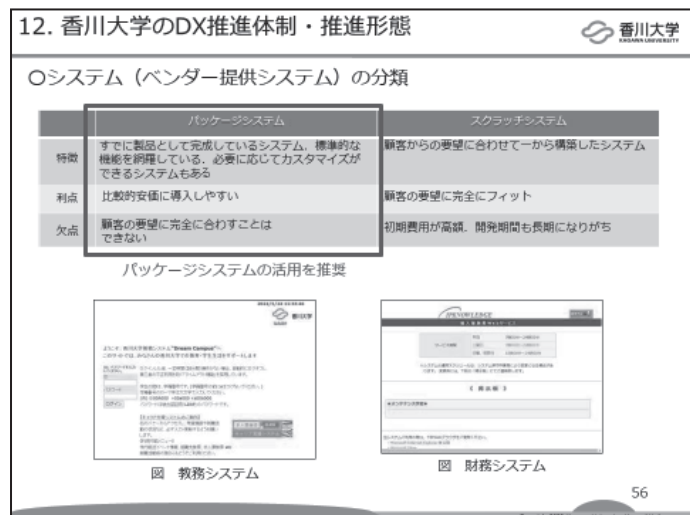
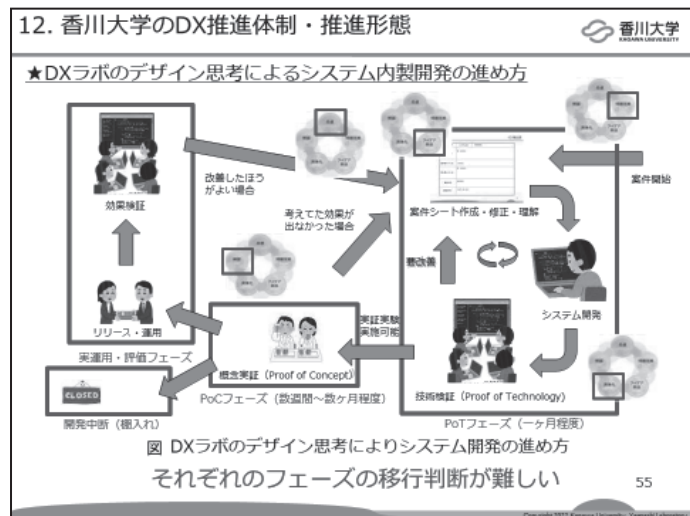
実際に今後DXを推進していく中で、DX推進組織は人がいっぱいいて、そこがもうぐいぐいやっていくぐらいだったらいいですけれども、我々そこまで必要な人間をアサインしたりすることができないので、これは一応学内の中では我々は伴走型というのをしようという話になっています。DX推進組織、初めは我々が入っていくのですが、徐々に関与を減らしていきながら、最終的には事業部門に自立してもらいたいといった話をしています。



我々、業務システム内製開発に取り組んでおり、今、先ほど説明させていただいたとおり、2022年8月になりまして40を超えております。その中で、まずProof of Technologyフェーズで技術的にそれができるかどうか確認して、コンセプト検証して、実運用に行い、たまにシステムは動いたけど、まだ使えないねといったみたいなところで、結構これを社会実装的なところと同じ考え方でいろんな取り組みをしています。

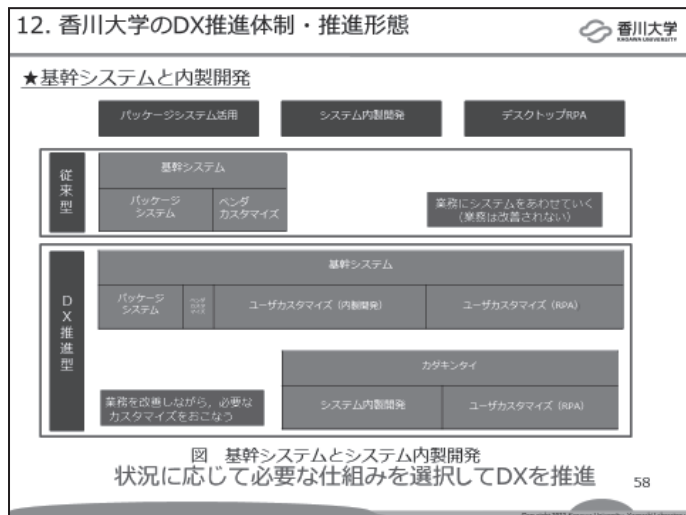
あとは、学内の他のシステムとの関係性みたいなところも今は議論を始めているところになります。多分、貴学でもいろんなシステムを導入されていると思います。一般的にシステムは、パッケージシステムと言われている、既に製品として完成しているシステムと、顧客の要望から1から構築するスクラッチシステムに分かれていて、多分、貴学もパッケージシステムをいろんなところで導入されていると思います。本学も結構パッケージシステムの活用を推奨していて、あまり1からスクラッチでつくるところはありません。

さらに、今技術的に進展してきて、我々、ユーザー企業側が内製で開発できるような仕組みも出てきていますので、例えばこの内製システムという、先ほど紹介させていただいたKadaKintaiみたいなところのシステム、あとはデスクトップRPAという自分の作業を少し自動化するツールも世の中に出てきています。



これを基幹システムと内製開発の関係性というところも考慮してやっています。例えば今、本学の場合、教務システムを基幹システムの一つとして位置づけているのですが、基幹システムに対して必ず大学としてカスタマイズします。例えばこれ今、本学の場合は大体1億円ぐらいの教務システムが入っているのですが、1億円で6,000万のパッケージに対して4,000万のベンダーカスタマイズを入れているような状況です。これが年々運用していく中でベンダーカスタマイズが増えていって、8年ぐらい運用していく中で3,000万円分をベンダーカスタマイズしてしまっています。トータルで6,000万、7,000万になってしまって、どんどんどんどんベンダーカスタマイズが増えるというところになります。これベンダーカスタマイズが増えると、ベンダーロックオンして、結局何か同じベンダーさんからしか物を買えなくなるような状況になってしまって結局コストが増えていくというところになると思います。そういう中では、本学はこのパッケージシステムを小さくして、ベンダーカスタムを最小限にしつつ、ユーザーカスタマイズの部分でシステムとしての価値は高めるといような取り組みを今検討しております。

ここから少しだけ最後の時間、よくいただくご質問で、MS365を入れたほうがいいですかと言われるのですけれども、これは将来的な大学のあるべき姿をイメージしながら情報化やDX化を推進するので、MS365がいいかどうかということは大事ではなくて、本学はGoogle Appsも入れていますので、そういう意味では長期的なビジョンに基づいて必要な



13. よくいただく質問①

Q：MS365を入れたほうがいいですか？
A：長期的なビジョンに基づいて自分の大学に必要なシステムやサービスを取捨選択して導入することが大事です

2012年
基盤の完全仮想化、Google Apps for Educationの導入（学生のみ）、オンデマンド課金プリンタの導入

2018年
データセンターへの完全移行、HCI（Hyper Converged Infrastructure）によるハイブリッド型クラウド基盤（プライベートクラウド&パブリッククラウド）の構築、Microsoft 365の導入（全学）

2024年
????

2012年の仕様策定委員会
助数のくせにGmail導入して、なんかあったら責任とれるのか！！
とある学部から選出された仕様策定委員

情報通信技術の進化は早い。調達時はすこし先駆的かもしれないけど、5年後10年後を見据えてシステムを導入していかなければだめだよ。やろうよ。
当時の総合情報センター長

将来的な大学のあるべき姿をイメージしながら情報化やDXを推進する

13. よくいただく質問②

Q：MS365などはセキュリティに問題あるんでは？
A：同等の無料サービスがあるのに、使わないのはナンセンス。正しい利用方法やリスクを知っていただくことが重要

2012年
基盤の完全仮想化、Google Apps for Educationの導入（学生のみ）、オンデマンド課金プリンタの導入

2015年
学生だけGmail使えてずるい。なんで教職員につかせないんだ！！
多くの大学教員

Gmailが便利だから、大学のメールをすべてGmailに転送しようとしているんだ。スケジューラーもGoogleスケジュールャーを使ってて、論文もGoogle Driveに保存してる
本学のとある役員

大学が提供しているサービスがフリーサービスに負けている（同等のフリーサービスが学内の存在している場合は積極的に公開

システムやサービスを取捨選択して導入することが大事です。あとMS365セキュリティーに問題があるのではないですかとよくおっしゃる方がいらっしゃいますけれども、これは2012年に本学はGoogle Apps、メールとかGmailを導入したけれども、当時、学生は全部、Google Appsにメール移行したのですが、セキュリティーが心配だからという理由で、教員、職員は通常のオンプレのメールサーバーを残したのですよね。そうしたら、先生方、Gmailに転送する先生方がもうものすごい数いらっしゃいまして、結果的に大学が提供しているサービスがフリーサービスに負けているというような状況なので、同等のフリーサービスが学外に存在する場合は積極的に公開しようと思っています。そのときはちゃんとセキュリティー的に問題

があるということをちゃんと理解していただいて、教育みたいなものも一緒にセットでやろうというふうに今、学内では言っています。

今はMS365で大学の中で一応統一するということを決めていますよとか、内製してシステムを開発したらゴールなのと言われますけど、結局、今後は内製したものがデータをつくるという新たな価値を生んでいますので、データに基づいて具体的なアクションを流すようなところに取り組んでいきたいと考えております。

デザイン思考（仮説検証型アジャイル開発）で香川大学のDX化を推進しています。UXグロースハックで小さな成果から大きな成果につなげていくUXイノベーションというのを目指して取り組んでいます。教員、職員、学生、教職学連携で、学生中心のICT化、DX推進チームのDXラボを設置して、いろんな取り組みをやっています。

13. よくいただく質問③

Q : MS365とGoogle Appsはどちらがいいですか？ A : それぞれいいところがあります。香川大学は両方が利用でき、ユーザーが選択できるようにしている

2012年
基盤の完全仮想化、Google Apps for Educationの導入（学生のみ）、オンデマンド課金プリンタの導入

2018年
データセンターへの完全移行、HCI（Hyper Converged Infrastructure）によるハイブリッド型クラウド基盤（プライベートクラウド&パブリッククラウド）の構築、Microsoft 365の導入（全学）

Zoomがいい！
Slackが使いやすい！
多くの大学教員

MS365だけでも心配。リスクヘッジの意味でZoomも契約するし、Googleも使えるからなんかあっても大丈夫だな
情報メディアセンター

ただし大学運営系や事務系については、MS365を使うように調整中

61

13. よくいただく質問④

Q : 内製してシステムを開発したらゴールなの？
A : システムは単なる手段。たとえば生成したデータを活用して、これまでとはことなる具体的なアクションをおこなうことを促すことが大事。具体的には、勤務時間を収集して、リアルタイムの可視化できれば、勤務時間管理者が適切に指導できる。

管理職員
先週は残業が多かったみたいだから、今度は少なくなるように業務分担をみなおしてあげよう

事務職員
〇〇課長が業務過多になっていることに気づいてくれて、分担を見直してくれた。助かった！

システムが生成したデータに基づいて具体的なアクションを促す

62

あとは、結構この話をいろいろなところでさせていただくと、技術的には十分できることがわかりました。でも「何とか理事が、何とか副学長が、何とか部長が、何とか委員会を通さないと」とかとおっしゃる方がいっぱいまして、そういう意味ではトランスフォーメーションを促す仕組みというのが重要だなということを感じております。あと最後ですけど、解決できない問題はたくさんあります。KadaKintaiという勤怠アプリを開発したときに、「八重樫先生、それつくってもらったら困るのですと言われました。正しいデータがバレたら、労基にバレたらどうするのですか」ということをおっしゃる人がいて、当時僕は、「じゃあ嘘データ

つくるシステムをつくりましょうか」と現場の人に言ったら、「いやいやそういうことじゃないです」と言われたのですけれども、まずは正しいデータをつくって、それにちゃんと向き合うということからスタートするのも大事じゃないかなと考えております。

以上で終わりたいと思います。ありがとうございました。

14. おわりに



- デザイン思考(仮説検証型アジャイル開発)で香川大学のDX化を推進
→香川大学のデザイン思考教育をDX推進にも活用
- 「UXグロースハック」から「UXイノベーション」につなげていく
→小さな成果を積み重ね、大きな成果の創出を目指す
- 教職学連携(学生中心のICT化/DX推進チーム「DXラボ」)の設置
→教職学が連携で取り組めるような体制を構築
→「技術的には十分できることがわかりました・・・(担当部門)」
学内制度を見直す仕組み(Transformationを促す仕組み)が必要
→解決できない問題はたくさんある
(正しいデータを作ってもらったら困る問題など)

63

Copyright©2022 Shan University. All Rights Reserved.

○基盤教育群 菅原 謙 准教授

基盤教育群の菅原です。よろしくお願いします。

初めに、以下の見解は2021年度まで存在しました基盤新カリキュラムワーキンググループの座長を務めた菅原の個人的見解でありまして、基盤教育群の総意を示すものではないことをあらかじめお断りしておきます。

あまりこの手の話はマイナーチェンジだということで話し合いをしてこなかったというのが実情です。ただ、一応座長でしたので、それなりに考えていたことがあったので、せっかくの機会ですので、ここで皆さんと情報を共有させていただきたいなということで、本日はでばって参りました。

なお、新カリキュラムの編成実施に関しましては、関係各位より貴重なご意見、ご協力、ご支援を賜りましたことをここに明記し、改めて御礼申し上げたいと思います。

新カリキュラム編成に当たって留意したことは、たったの2つだけです。1つは高度な実学との関連性、これが縦軸になろうかと思います。これが、基盤教育が育成を目指す人間像と関わってくる。齊藤先生からちょうだいした課題でいうと、
(1)の新カリキュラムで目指す人

材育成像とその背景というものと関わってくるのだらうと思います。

もう1点目は横軸です。社会及び他学群からの要請ということで、これが実は包括性ということにつながっていて、9科目分野ということで科目数も増えましたが、廃止した科目もありますので、そんなには実は多くなっていない。ただ、分野だけは増えたということです。これが齊藤先生からちょうだいした課題でいうと、(2)の新カリキュラムの特徴ということと関連しているだらうと思われる。

まず高度な実学との関連性ということで、これが基盤教育の育成を目指す人間像と関わりを持っているわけですが、それはどういう背景かという、本学が高度な実学をうたっている以上、基盤教育もその一翼を担うものでなければならない。他方、その高度な実学の内実に関

していえば、実はこれは明確な定義が存在しない。そこで、高度な実学に関する見解

新カリ編成にあたって留意したこと

1. 「高度な実学」との関連性(縦軸)
→基盤教育が育成を目指す人間像
※(1)新カリキュラムで目指す人材育成像とその背景
2. 社会および他学群からの要請(横軸)
→包括性(9科目分野)
※(2)新カリキュラムの特徴

基盤教育が育成を目指す人間像

本学が「高度な実学」を謳っている以上、基盤教育もその一翼を担うものでなければならない。他方、その「高度な実学」の内実に関していえば、明確な定義は存在しない。そこで「高度な実学」に関する見解を新たに構想し、その不可欠の部分として基盤教育を位置づけることにした。

よって、結論を先取りするならば、基盤教育が育成することを目指す人間とは「高度な実学」の完成に必要な不可欠な能力を修得している人間である。

このように、基盤教育の目指すところは、非常に謙抑的である。

を新たに構想し、その不可欠の部分として基盤教育を位置づけることにしたということです。

よって、結論を先取りするならば、基盤教育が育成することを目指す人間像というのは、高度な実学の完成に必要な不可欠な能力を修得している人間であり、実は基盤教育の目指すところは非常に謙抑的であると考えております。

高度な実学というのはどこにあるかということ、実は大学の理念の冒頭にあるのです。高度な実学に基づきとある。その下に、豊かな人間性、高度な専門性、確かな実践力というのがぶら下がっているわけですが、この高度な実学に関しては、明確な定義がないということで、仮説的に考えて、その中に基盤教育というものを位置づけてみましょうということをやってみた次第でございます。

高度な実学をそこで考えるということになりまして、高度な実学の要件というのは何でしょう。まず1つは、やはり個別・具体的な問題解決に資するような知識や技術が必要で、これが役に立たないということであれば、実学たるその名前が泣いてしまうということですから、個別・具体的な問題解決に資するものであるということは、実学たるゆえんであり、哲学的に言うところ、個別に関わる学問だろうということになると思います。

また、基盤のいろんな改革というか、カリキュラム改編の準備をしているときに、いろんな先生のところにお伺いして、過去の経緯から公表されていない資料まで随分見せていただきました。その中でご助言いただいたのは、宮城大学の高度な実学というのは、ちゃんと学知に裏づけられたものでないと駄目なのだよというふうなご指導をいただきまして、そうなるこれ、普遍に関与する学問でもあり、普遍から個別まで、ある意味、対極から対極までを

大学の理念

高度な実学に基づき、豊かな人間性、高度な専門性及び確かな実践力を身につけ、グローバルな視点で地域社会の発展に貢献できる人材を育成するとともに、学術・文化の向上と豊かで活力のある地域社会の形成に寄与する。

豊かな人間性	先人たちの考えや相手の価値観を尊重し、知性と感性を涵養することで自らの人間性を磨いていく。
高度な専門性	関連するあらゆる学問や技術に関心を寄せ、自らの専門性を高め、時々刻々と変化する社会にしっかりと、かつ、柔軟に対応できる力を身につける。
確かな実践力	地域に根ざし、グローバルな視点で自ら主体的に考え、強い意思を持って実践していく。

(出所) 『宮城大学 履修ガイド 2022』(p.4)

「高度な実学」を考える

「高度な実学」の要件

- ①個別・具体的な問題解決に資するものであること。
(「実学」たる所以)
⇒「個別」に関与する学問
- ②学知に裏づけられたものであること。
(事情通教員からの御助言)
⇒「普遍」に関与する学問

アリストテレスの「フロネーシス」

- ◆アリストテレスの『ニコマコス倫理学』によれば「フロネーシス」は「普遍のみならず、個別にもかかわる」と論じられている。
- ◆よって、アリストテレスに依拠する限り、最前の「高度な実学」の要件を満足するものは「フロネーシス」以外あり得ない。
- ◆そこで「フロネーシス」を基に、アリストテレスの他の文献の知見も動員して「高度な実学」を構築することにする。

網羅するような学問なのだなということが、おぼろげながらわかってきたということでございました。

そのときにピンときたのが、これはアリストテレスのフロネーシスを使うことができるかなということで、ここに1つ範を求めたということになります。フロネーシスは一般に実践知と訳されています。意外とこれ知られていないのは、フロネーシスって個別だけに関わるものだというふうに一般に思われているのですが、実はアリストテレスは普遍のみならず個別にも関わるというような言い方をしています。アリストテレスに依拠する限り、最善の高度な実学の要件を満足するものはフロネーシス以外にあり得ないだろうということで、フロネーシスを基にアリストテレスの他の文献の知見も動員して高度な実学を構築することにしたということでございます。

フロネーシスと基盤教育ということで、次なる課題はフロネーシスのどこに基盤教育を位置づけるかということになるのですけれども、基盤教育がまた一方では初学者向けの教育であるとするならば、それをフロネーシスのうち、普遍的部分に位置づけることが穏当であろうと考えま

した。というのも、個別の部分の修得には、経験というものを要するとアリストテレスが言っており、初学者にあっては、その修得に見合うだけの経験が蓄積されていないおそれがあるので、いわゆる一般的な知識といいます。そこを担う普遍的なところに基盤教育を位置づけるのがいいだろうと考えたわけです。

さらに、その普遍部分をどう解するかということで、これはアリストテレス研究者も実はうまく処理されていない部分ですが、とりあえず幾分大胆な解釈を交えて、次のように考えました。

今までは、アリストテレスのニコマコス倫理学に依拠していたのです

が、実は詩学という、必然と蓋然の上位概念として普遍を位置づけ、これを個別と反対概念に置くという、こういう区別が登場するのです。この区別は一見カテゴリー・ミステイクのように見えるのですけども、そう思うのは多分カント以降の知識が入っているからなのです。アリストテレス、少なくともカント以前はこういう用語法が実はあったということです。

フロネーシスと基盤教育

◆次なる課題は「フロネーシス」のどこに「基盤教育」を位置づけるか、ということになる。

◆基盤教育が初学者向けの教育（初年次教育）でもあるとするならば、それを「フロネーシス」のうち「普遍」部分（およびその近傍）に位置づけることが穏当であろう。というのも「個別」部分の修得には経験を要するが、初学者にあっては、その修得に見合うだけの経験が蓄積されていないとの虞があるからである。

「普遍」部分をどう解するか

◆『詩学』に「普遍（必然／蓋然）／個別」の区別が登場する。
（注1）この区別は、一見すると、カテゴリー・ミステイク（「量」と「様相」との混同）と思われるかもしれないが、それは（管見の限り、違くとも）カント以降の知見に従う場合のことである。

◆『形而上学』では「エピステーメ」（学知）は「必然」と「蓋然」とに關与する。
（注2）ただし『ニコマコス倫理学』では「必然」に限定されている。

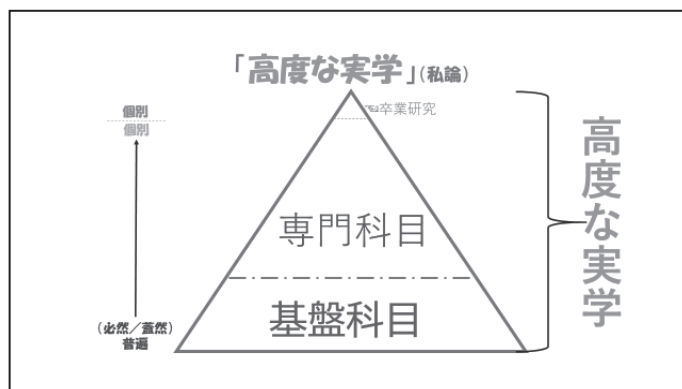
◆『詩学』と『形而上学』の見解を踏まえ「フロネーシス」の「普遍」部分に「エピステーメ」（必然と蓋然）を組み込むことにする。

（注3）じつは「ソフィア」（＝「エピステーメ」＋「ヌース」）を組み込むことも可能。

さらに、アリストテレスの形而上学では、エピステーメ、学知と言われるものですね、いわゆるこれがラテン語を経由してサイエンスになるわけです。必然と蓋然とに關与すると書いています。ということは、詩学と形而上学の知見を踏まえ、フロネーシスの普遍部分にエピステーメ、必然と蓋然を組み込むことが可能だろうということで組み込みました。そこで、私が考える高度な実学というのは、フロネーシスの中にエピステーメを組み込んだものということになろうかと思います。

そして、その普遍的な部分を基盤教育が主に担うということなのですが、これは制度上基盤教育と専門科目が分かれていますけれども、非常にグラジュアルに変化していくものですから、境界線は厳密に考える必要はないと考えております。いずれにしろ、基盤教育においては普遍というか、必然的なもの、あるいは蓋然的なものを主に教えていく。そして、どんどんと個別事例へと専門科目が進んでいくにつれて進展していく。プロジェクト研究などの個別のいろんな事例を取り上げて演習を行うということがこの三角形の図で表されているということになります。

それから、1番頂点に卒業研究を持ってきて、この場合には世界に1つしかない卒業研究ということになろうかと思いますので、意味が違いますけれども、ここにある意味個別の極みというふうに位置づけるということで、これが、私が考える基盤科目の位置づけということになろうかと思います。



それから、もう1つは包括性ということで、9科目分野ですね。まず、社会からの要請があって、数理・情報・統計教育の強化ということが言われていますし、人生100年時代だとかVUCAだとか人新世など、社会からいろいろ言われているわけです。それから、幅広い専門科目に対応し

た包括性というものが多分宮城大学の基盤教育には必要だろうと思います。本学を構成する各学群は、理系から文系まで及ぶ広範囲な内容を有するカリキュラムの提供を特徴としています。よって、基盤教育が提供すべき知の範囲もそれに合わせて包括的なものでなければならないということで、導入科目から情報統計、芸術・人文学、人間科学、社会科学、グローバルコミュニケーション、自然科学、実践基礎、全学共通科目の9科

- ### 9科目分野
- ①導入科目：宮城大学の基盤教育を特徴づける科目分野
 - ②情報統計：AI時代・情報化社会の基本スキルを修得するための科目分野
 - ③芸術・人文学：豊かな精神性の涵養に資する科目分野
 - ④人間科学：心身の健康と健やかな生活環境の構築に資する科目分野
 - ⑤社会科学：社会の理解に資する科目分野
 - ⑥グローバルコミュニケーション：国際感覚の育成に資する科目分野
 - ⑦自然科学：自然の理解に資する科目分野
 - ⑧実践基礎：実践的な専門教育に向けての導きの系となる科目分野
 - ⑨全学共通科目：国内外の大学や企業と連携した研修など、全学に共通する学びを提供する科目分野

目分野という体制になりました。

包括度をチェックするために、その中には形式科学が含まれているか、規範科学が含まれているか、経験科学が含まれているか。もちろん1つの科目が規範科学であり経験科学であることを排除しないと。それから、人文学はあるか、社会科学はあるか、自然科学はあるか。学際的な領域と

しては、人間科学、グローバルコミュニケーションを置くと、教育面からは教養教育、これはどちらかというところ知育です。それから一般教育というのは、社会人として必要な能力を修得させるような科目はあるか。それから、初年次教育として、あまり専門性の高いものは置く必要はないだろうと。それから、内容面からとしては、非常に古典的な知見を教える科目や学際的なもの、アクチュアリティーに富んだ現代的なものがあるといいだろうと考えながら、科目の配置あるいは科目群の配置を考えていたということになります。

それから、もう1つは包括度チェックですけれども、その2ということで、教育基本法の第1条と照らし合わせて考えてみたところ、教育は人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた、(3) 心身ともに健康な国民の育成を期して行われな

ければならないということで、対応関係としては、(1) は芸術・人文学がこれに当たるだろうと思います。それから、国家及び社会の形成者として必要な資質という点においては、情報統計、社会科学、自然科学、これらが提供してくれるだろうということです。それからグローバルコミュニケーションです。そして、心身ともに健康なところには、人間科学部門に配置されている科目群が対応してくれるだろうということです。

以上、ご視聴ありがとうございました。

包括度チェック(その1)

科学の形式的区分	科学の質料的区分	教育面からの要請	内容面からの要請
形式科学	人文(科)学	教養教育	古典的
規範科学	社会科学	一般教育	学際的
経験科学	自然科学	初年次教育	現代的

(注1) 科学の質料的区分に関し、学際的領域として「人間科学」および「グローバルコミュニケーション」を置く。
(注2) 同心円構造：③<④<⑤<⑥<⑦

包括度チェック(その2)

◆「教育基本法」第一条

教育は、

- (1) 人格の完成を目指す。
- (2) 平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた
- (3) 心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

対応関係

- (1) 「芸術・人文学」
- (2) 「情報統計」「社会科学」
「自然科学」「グローバルコミュニケーション」
- (3) 「人間科学」

※教養人・国際人・生活者

○看護学群 菅原 よしえ 教授

看護学群から発表いたします。

宮城大学看護学群での目指す人材像とカリキュラム改正に伴う取り組みということで、資料を作りました。

教育の目的としては、看護学群では生命の尊厳を基盤とする豊かな人間力、人を対象とした看護ということで、最も基軸になるところではありますが、さらに科学的な思考力やマネジメント力、そういった力を持ちながら、これからの新しい看護、

今必要とする社会のニーズに応じられる看護を創造的に展開する力を持った人材を育成することを目的としながら教育を行っています。看護を行う上では、その人ということと、プラス地域社会ということが非常に重要で、さらに国際的な社会の状況の中で様々な学問を学際的にというか、統合しながら、人の看護に携わっていくということが必要と考えています。

これは特別、最近こう変わったわけではなく、開学したときからこういった基軸での考え方で教育に取り組んでおり、2021年度までのディプロマ・ポリシーはこのようなになっています。知識・技術、思考力・判断力、表現、主体性、協働性、それぞれにおいて、看護における知識・

技術は、対象のニーズに即したケアを創造的に実践するということが目的であり、それに必要な基本的な知識と根拠に基づいた技術を修得すること、それから、人の看護に携わる上で、人を客観的に捉え、科学的な思考に基づいた判断ができる、そして、豊かな人間関係の形成を行い、その人に対しての深い洞察と倫理感に基づいた思考や判断過程が表現できるというふうなところを表現としてディプロマ・ポリシーとして掲げています。そういった力をつけて、看護を実践する上で、主体的に人や社会の抱える健康問題の解決に向けて取り組むことができる、ただ、1人看護だけでそういったことができるわけではないので、ヘルスケアチームの一員として多様な人々と連携、協働する、そういった力というのにも必要ということで、教育を行ってきました。

宮城大学 看護学群

教育目的

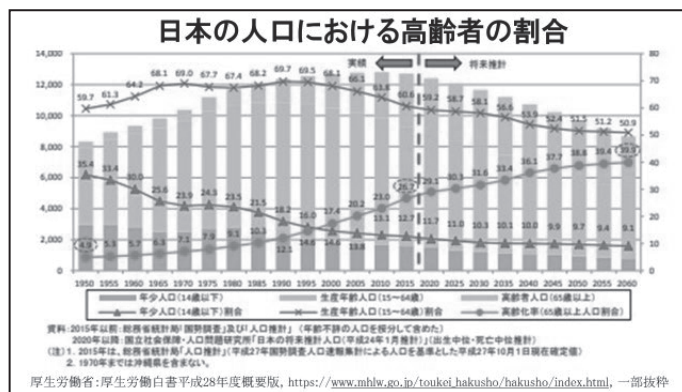
生命の尊厳を基盤とする豊かな人間力を備えて
科学的思考力とマネジメント能力をもち
ヒューマンケアを中核とした創造的看護を展開し 地域社会及び多分野・異文化の人々と協働して 学際的及び国際的に活躍できる人材

宮城大学 看護学群

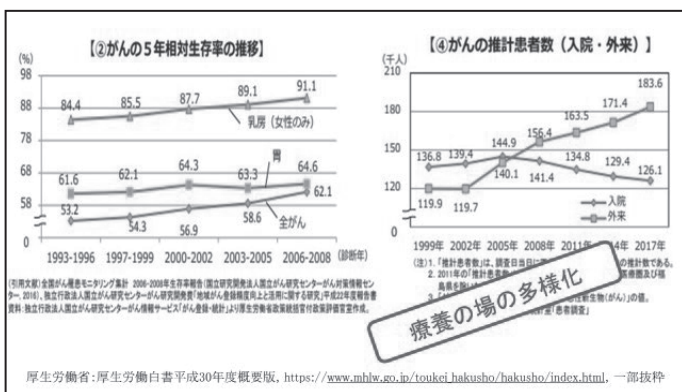
2021年度まで DP(ディプロマ・ポリシー)

知識・技術	対象者のニーズに即したケアを創造的に実践するために必要となる基本的な知識を理解し、根拠に基づいた技術を修得している
思考力・判断力	人の生命と活動に関する事象を客観的に捉え、科学的思考に基づいた判断ができる
表現	豊かな人間関係の形成に向けて、人に対する深い洞察と倫理観に基づいた思考・判断過程を表現できる
主体性	人や地域社会が抱える健康課題の解決に向けて、主体的に取り組むことができる
協働性	ヘルスケアチームの一員として多様な人々と連携・協働できる

日本における人口の高齢者の割合が非常に増えてきているというふうな図です。その中で、生産年齢人口が減ってきて高齢者が増えていく中で、少ない若者で支えていかなければならない、生活や健康という部分を支えていかなければならないというふうな社会の変化が起きているというグラフになります。



平成元年から令和22年までポイントで数字が出ていますが、この表からも高齢者の割合が増えてきているということがわかり、そのことにより、また、1世帯の人数というのが3人から4人近かったのが2人から3人と世帯人数が減ってきて、生活の仕方が大分変わってきているというのがあります。また、この図からは、生産年齢、働く若い世代が減ってきていると話しましたが、65歳以上の方が働く割合が増えてきて、働く年齢というのも大分変わってきている。高齢化に伴って様々な生活の仕方というのが変わってきているというのがわかるかなと思います。



そういった社会の大きな影響を受けているのは、これは日本の死因第1位のがんの生存率の推移と、がんの患者さんがどういうところで治療しているかというもののグラフです。がんによってはどんどん生存率が伸びていて、医療の進歩によって、がんであっても長い期間、闘病しながら治療しながら生き続けるというライフスタイルというのが多くなってきていると考えられます。また、治療においても、ここはものすごく変わっています。ピンクのところは外来で治療を受ける人、青いほうが入院で治療を受ける人です。入院で治療を受ける人というのは減っていきながら、外来で治療を受ける人が非常に増えてきています。健康の問題ということで、死因第1位のがんを中心にここでは提示しましたが、外来通院しながらの治療を行うというスタイルが大分増えてきています。そういった中で、自宅

平成の30年間と、2040年にかけての社会の変容（主なもの）				
	1989（平成元）年	2019（令和元）年	2040（令和22）年	
1 高齢者数（高齢化率）	1,489万人（12.1%）	3,589万人（28.4%）	3,921万人（35.3%）	
2 その年に65歳の人が各年齢まで生存する確率	90歳 男22% 女46% 100歳 男2% 女7%	男36% 女62% 男4% 女16%	男42% 女68% 男6% 女20%	
3 出生数/合計特殊出生率	125万人/1.57	87万人/1.36	74万人/1.43	
4 未婚率（35～39歳）	男19.1% 女7.5%	男35.0% 女23.9%	男39.4% 女24.9%	
5 平均世帯人数	2.99人	2.33人	2.08人	
6 就業率（うち医療福祉従事者数）	6,128万人（22.1万人）	6,724万人（84.3万人）	5,245～6,024万人（1,070万人）	
7 就業率	25～29歳 57.3% 30～34歳 49.6% 60～64歳 52.3% 65～69歳 37.3%	82.1% 75.4% 70.3% 48.4%	84.6% 83.4% 80.0% 61.7%	
8 非正規雇用労働者数（割合）	817万人（19.1%）	2,165万人（38.3%）	—	
9 1世帯当たり平均等価所得（実質）	368.7万円	346.0万円	—	
10 スマートフォン保有世帯割合	0%	79.2%	—	
11 「「形式的つきあい」が望ましい」とする割合	親戚 同僚 隣近所 13% 15% 19%	親戚 同僚 隣近所 13% 15% 19%	—	
12 社会保障給付費（対GDP比）	47.4兆円（10.5%）	—	188.2～190.0兆円（23.8～24.0%）	

で健康管理をしていくという割合、生活というのに着目することが看護には非常に重要になってきています。

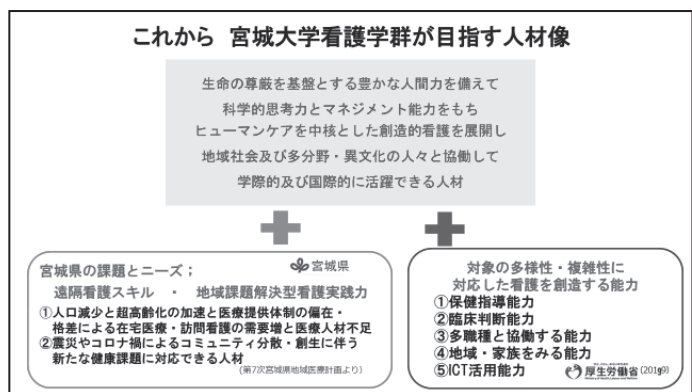
訪問看護が非常に発展してきておりますし、あと患者さんのセルフケアを推進するような看護の支援の仕方というのが評価されてきて、また、テレナーシング、あとは遠隔医療というような形で、病院だけではない場での看護の役割というのが増えてきているというのが最近の変化になってきています。

そのような中で、2020年度から新カリキュラムといって、厚生労働省のほうで新しい看護師国家資格のための教育の基準というのが示されました。それを基に点検したところ、宮城大学看護学群のディプロマ・ポリシーは、現代のニーズに即した形でのケアができる必要な内容というのが含まれているかなというのが点検されました。しかし、適切な臨床判断能力、これまでは科学的な思考に基づいた判断ということだったのですけれども、さらに人の体をしっかり見られる適切な臨床判断能力の強化という部分では文言を強化し、あとは社会のニーズに対応したケアという部分では、これまでは既にあるシステムの中でヘルスケアチームの一員として多様な人々と連携、協働できるという形でとどまっていたのですけれども、社会のニーズを積極的に看護師、看護職も捉えて、それに応じた参画ができるということが望まれており、この赤い部分の文言を強化して、新しいディプロマ・ポリシーとして教育を考えました。

そうすると、さらに上の、どのような看護人材を目指すか、卒業するに当たっての目指す人材像ということに関しては、基本的にはこの用語の変わりはないのですけれども、具体的なディプロマ・ポリシーの中では強化すべきところが見えました。

また、宮城県では、都市部、仙台市内の比較的人口が密集している地域とそれ以外の

宮城大学 看護学群 2022年度～ DP(ディプロマ・ポリシー)	
知識・技術	対象者のニーズに即したケアを創造的に実践するために必要となる基本的な知識を理解し、根拠に基づいた技術を修得している
思考力・判断力	人の生命と活動に関する事象を客観的に捉え、科学的思考に基づいた適切な臨床判断 ができる
表現	豊かな人間関係の形成に向けて、人に対する深い洞察と倫理観に基づいた思考・判断過程を表現できる
主体性	人や地域社会が抱える健康課題の解決に向けて 主体的に取り組むことができる
協働性	社会のニーズに対応したヘルスケアチームの一員として多様な人々と連携・協働できる



宮城大学看護学群 カリキュラム改編の要点	
1. 臨床判断能力の強化	・解剖生理学等の授業内容の強化 ・臨床心理学と生物概論の必修化 ・基礎看護科目にて、思考力を強化 ・シミュレーション学習等を効果的に活用するアクティブラーニングの強化
2. 社会のニーズ:保健指導能力 や 地域・家族をみる能力の強化	・地域看護と在宅看護の統合, 拡充 ・家族看護論の授業内容の充実 ・保健師教育課程 28→31単位＞公衆衛生看護学科目の拡充 ・「アントレプレナー基礎」「コミュニティ・プランナー概論」等科目の履修推奨

地域での医療の資源の格差があったり、人口のばらつきがあったりというところで、遠隔での看護のスキルというのは非常に求められています。また、地域の特徴をしっかりと把握した看護というのが求められています。そういったものがさらにプラスされ、厚生労働省の新カリキュラムで強化すべきところというのがプラスされて、目指す人材像、表現としては大きく変わりはないですけども、その教育内容の充実というのはおのずと求められる状況にあるかなというのが現状です。

そういうふうな中で、2022年度からの新カリキュラムの改編の中では、臨床判断能力の強化ということで、これまである科目の中から必要なものを必修科目にし、全員が取れるようになったり、内容を強化したり、あとは基礎看護の科目において思考力を強化するようなカリキュラムとシラバスの内容に強化してきました。

あとは、社会のニーズへしっかり対応するために、地域看護や家族看護、保健師課程などの教育科目の強化を行いました。看護独自ではないのですが、アントレプレナーやコミュニティ・プランナーなど地域をしっかりと捉える、そういった基盤教育科目との連動というのをする必要がありなというところが見えてきました。

また、実習においては、臨床判断能力、多職種と協働する力を強化する最も適正な授業になります。その内容も現実の医療状況に合わせながら、時間数や単位数の調整を行いました。

そして、そういった力を養うために、社会の変化での情報リテラシーをしっかりと活用できる、そういった力も必要ではないかというところが、これからの求められる人材像の中に生まれてくると思います。この情報リテラシーの使い方、リテラシーの強化ということに関しては、コロナ禍で実習が制限され、学内でこれまで対面で行うことが多かった授業が大きく影響を

宮城大学看護学群 カリキュラム改編の要点

3. 多様な実習の工夫・臨床判断能力・多職種と協働する能力の強化

- ・老年看護学実習は超高齢社会への対応として3単位を維持
- ・看護マネジメント実習 2単位の新設
 - チーム医療活動
 - 一人の対象者に展開される多角的な医療とそのマネジメント
- ・在宅看護学実習 1単位 ⇒ 2単位
 - 病院・施設・地域/在宅への移行・連携
 - 在宅看護の基礎力を強化



宮城大学看護学群 カリキュラム改編の要点

4. ICT活用能力(情報リテラシー)の強化

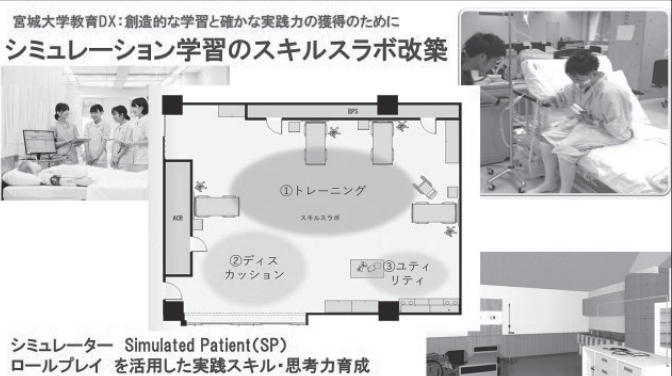
※ 社会のDXへ対応できるDXリテラシー および 遠隔看護実践力の獲得への期待

- ・基本的な情報リテラシー:情報統計に関する基盤科目内容の拡充
- ・医療・看護における情報リテラシー:看護情報学Ⅰ・Ⅱの内容の拡充

コロナ禍で
看護実習、看護実践の切迫するニーズ

※ DX: digital transformation
デジタル技術(ICT)を活用して社会ニーズをもとに商品・サービス・業務・組織・文化/風土を変革すること
教育においては、データやICT技術を活用して個人教育の最大化と創造的な学びの実現を目指した変革

宮城大学教育DX:創造的な学習と確かな実践力の獲得のために
シミュレーション学習のスキルスラボ改築



シミュレーター Simulated Patient(SP)
ロールプレイを活用した実践スキル・思考力育成

受けました。その上手な活用の仕方というのはもう切迫したニーズになってくるかなと
考えます。

以上のようなことから、看護学群
としては、変化する社会や環境を捉
えて、変化しながら生きる人々を理
解する学修をいかに実現するかとい
うのが課題になるかなと思います。
新カリキュラムを実行し、学内の学
修設備を充実しながら、効果的に教
育を運営していくことが必要になる
かなと思います。

そういうふうな中で、今年度、シミュレーション学習のスキルラボを改築し、また
電子カルテという既に売られているパッケージを活用するなどデジタルに関わるような
ツールを教育の中に取り込めるように購入して、活用を考えています。

また、新たにMYU TOWNとして、
仮想空間の中で地域を考えることが
できるような学習ツールの開発を考
えています。考えて取り組み始めて
はいるのですが、手探りの日々で、
こういったツールを活用しながら何
が本当に強化できるのかということ
とか、あと具体的にどういう方法を
していったらいいのかというのがまだ試行錯誤の段階です。また、どのような効果
でどういう方法ではかることができるだろうかというのも試行錯誤の段階ですけれど、
そういった試行錯誤をしながら、目標やさらなる課題、できることとできないこととい
うのが見えてくるのではないかなと思います。

これまでこれからも、変わらず
に学生が安全に主体的に学びを重ね
て、社会のニーズに対応した専門職
として、社会人として成長できると
ころを目指していきますけれども、
社会の状況に合わせながら、いろい
ろな教育ツールを工夫していく必要
性があるかなと考えているところで
す。

看護学群の課題

変化する社会・環境をとらえ、変化しながら生きる人々を
理解する学修をいかに実現するか

- ① 2022年度カリキュラムの実行
- ② 学内の学修設備の充実
- ③ 教育を効果的にする教員の運営・教育力

宮城大学教育DX:創造的な学習と確かな実践力の獲得のために

看護教育DX「MYU TOWN」構想
～地域課題解決型看護や遠隔看護を提供できる看護専門職の人材育成～

文科省R3補正予算:ウィズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業

第3の学習の場：仮想地域「MYU TOWN」 maintaining your total well-being with nursing

看護基礎教育

- 課題
・地域の暮らしを見据えた創造力不足
・特殊専門領域等の経験不足による想像力不足
・コロナ禍での実習環境の制限(隔り)

対象理解とアセスメント能力の向上

- 科学的問題解決思考・判断力の強化

基礎的技術力の向上

地域社会資源のアセスメント力の向上

- 地域連携・多職種協働スキルの獲得・強化

情報リテラシーの向上

看護継続教育

- 課題
・地域包括ケアシステムでの地域連携・多職種協働の強化
・情報リテラシーの向上
・中小病院や小規模事業所における看護教育体制不足
・コロナ禍での看護研修の企画運営のマンパワー不足、時間や場所の制限

学内演習と臨地実習を補完する第3の学習の場「MYU TOWN」

作業内 施設内 作業外 地域住民 遠隔にこころのスキルの向上

保育所・特別支援・専門領域での

取り組んでいるが...手探りの日々、
DXで強化できることは何か？どんな方法で？
その成果をどうやって測る?...???走りながら考える...

宮城大学
Miyagi Univ. School of Nursing
看護学群

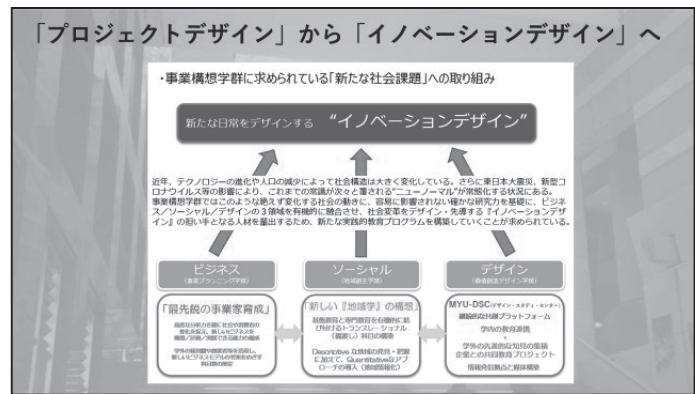
学生が
安全に・主体的に 学びを積み重ね
社会のニーズに対応した
専門職として 社会人として 成長できるように



またその新カリキュラムに移行することと第3期中期計画に大学がシフトしていくとい
うことの中で、どういう変位・変遷をしたのを伴いまして、今取り組んでいるDXに関
する話題等を情報共有させていただきたいと思います。

事業プランニング学類と地域創生学類と価値創造デザイン学類という3学類制になっておりますが、それぞれ強みを生かして事業構想学群の中で、同接している中で、それぞれビジネスの領域やソーシャルの領域、またはいわゆるデザインの領域で何に取り組めるのか相互作用させていくということを取り扱ってまいります。

また、ソーシャルに関しては、地域創生学類の中で、これは学部学科制から学群学類制に移行したときに、新たにその地域創生という学類の位置づけを想定して、かつての事業計画からデザイン情報の教員組織から抜擢をした形、また新たな先生に入っていた



だく形で地域創生学類という枠組みを作って、それがカリキュラムの学群学類制に移行したところから新カリキュラムに移行するまでの間で完成年次に向けて、丁寧なその実装をチャレンジしてきたという経緯があります。そこでの新しい地域学の構想ということ掲げて、ある意味ではゼロベースであります。宮城大学としての非常に重要なキャラクターとなる学域でもありましたので、そこをきちんと自立させ、学類としての研究や学びの体系を整えていくということがこの学群学類制移行からの最大の課題の一つだったと考えています。

加えて、価値創造デザイン学類においては、第3期中期計画の移行期において、MYUデザイン・スタディ・センターという、これは仮想のセンターでありますけれども、様々なデザイン思考を実践的に取り上げながら展開をしていくことの継続的な共創プラットフォームとしての位置づけを取り上げながら、デザインの実践と研究から、学生への学びの提供ということに取り組んできた経緯があります。

これはちょうど2020年に新しくデザイン研究棟が落成し、そこにデザイン系の先生方の拠点が集中していることもあって、デザイン系の先生方の活動の場としての位置づけが見えるところもありますけれども、デザイン研究棟そのものはデザインのためのということではなく、大学全体のデザイン思考に資する様々な活動やプロモーションや展開、メッセージを情報発信していくための拠点としての位置づけですので、そのための、ある部分先進的な取り組みをデザイン・スタディ・センターの中で取り上げながら、実践してみて検証してみるということのステージをお預かりしている形になっています。

これは大学の案内から抜粋をしているので先生方も皆さんもご承知かと思いますが、それぞれの学類において、入学者に求める能力やポリシーとして、こういう発展・向上させる能力等にかかれていることを一応再確認ですが、上にあります「世界に繋がる人材育成を目指す『知の拠点』」、これはローカルで、かつ様々な現場検証的な学びを含めて、それをグローバルに展開するグローバルという位置づけの中で補助線的な役割を担う部分でもあります。これは3学類で構成されている学群における基本的な姿勢として既にメッセージとして発信されているところです。

よりDXに関連する本題になっていきますけれども、社会からの要請と現在の大学教育の課題として、まず教育機関としての大学の課題、これはコロナ禍で都市間移動や大人数での集合が回避される傾向となり、非対面での教育が推奨され、スキルのほかにも“想い”や“雰囲気”などの

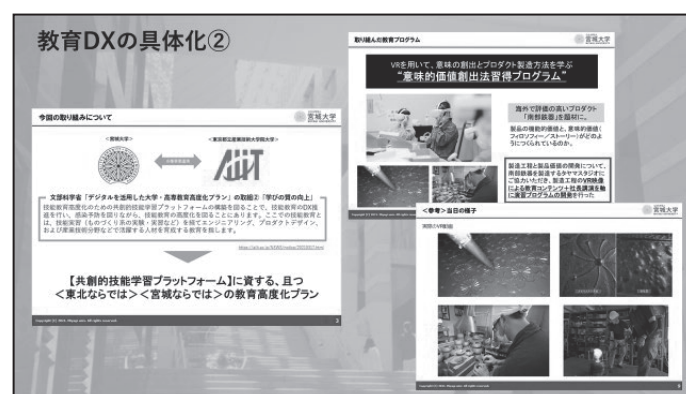
伝達が難しくなると。これは大学の教育の中で非常に重要な部分がある意味では失う可

社会からの要請と、現在の大学教育の課題	
教育機関としての大学の課題	宮城大学の課題
コロナ禍で都市間移動や大人数での集合が回避される傾向となり、非対面での教育が推奨され、スキルの他にも“想い”や“雰囲気”などの伝達が難しくなる。	大学としての存在価値をより高めていくために、首都圏にはない地域特有の事業機会や課題を研究／教育のテーマとして、独自性を発揮する必要がある。
	

能性がある話題でした。一方で、この分野に関してもそれ以降、ソーシャルネットワーク、SNSやメタバース等で補完していくような様々な技術開発や実践が展開したこともあり、これは大学教育そのものの実践ということではなくて、社会の現象として埋め合わされていくかと思います。

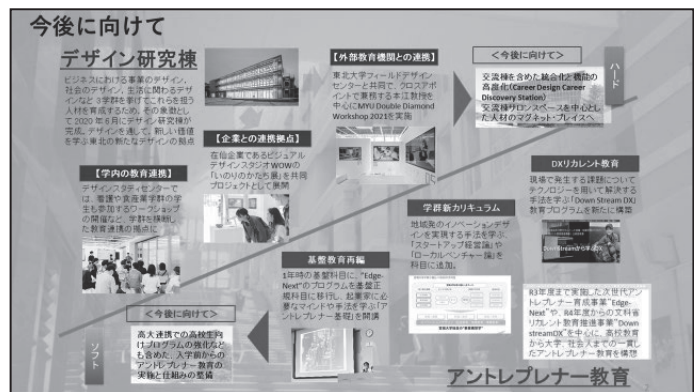
宮城大学の課題は、大学としての存在価値をより高めていくために、首都圏にはない地域特有の事業機会や課題を研究・教育テーマとしての独自性を発揮する必要があります。ここは、宮城大学の一つの在り方として不動なところがありますけども、どうやってその地方の大学としての存在感を高めていくか、それが世界に通じる大学の教育研究機関としての位置を確保していくかということになっているのだと思います。

今回、宮城大学の事業構想学群として教育DXに取り組む中に、令和3年度の補正予算の中で教育DXに関する文科省事業にアプローチをしました。これは事業構想学群としては食産業学群とともに企画を練ってアプローチをしたのですが、おかげさまで採択されました。そのときに掲げた話題がDownstreamから学ぶDXということです。このDownstreamから学ぶDXというのはどういうことを言っているかといいますと、実際に在外にある現場で抱えているいろんなタイプの問題意識、それはDXに関与することがないにしても、様々な問題意識をきちんと光を当ててそれぞれ拾い上げながら、DXを通じて解決に結びつけていけるか否か検証するということです。それを有職者に対して学びや検証の機会を提供して、DXの基本的なプログラミングの学修等を通じて、大学や研究機関など様々な関係の組織との協働でやっていくことになっています。



この中で教育の細かいお話は話題に上げませんが、これがきっかけになったのは、昨年度、公大協を通じてお話いただいた共創的スキル学習プラットフォームに資する様々な取り組みの中で、東京都立産業技術大学院大学さんと実験的にVR教材、DX教材をつくるということが起こりました。地域の様々な話題を取り上げながら、VR教材で学び、活用していくための教材開発をしたのですが、これは非常にうまく行きました、昨年度つくった教材は、盛岡にある南部鉄器の工房の体験型のVR教材でした。学びの価値創出の様々なプロセスにとって非常に有効であるということもわかりましたし、また、産業の担い手としての事業主さんにとっても、この教材を使うことによって、産業そのものの普遍的な展開につながる様々な可能性を示唆しているものとして取り上げていただきました。

こういったことが先行事例として進む中で、宮城大学のこれからの話題としては、地域の様々な断片的な可能性を拾い上げながら、ネットワーク化してつなげ、うまく普遍的な情報として共有します。それは大学間連携や地域の関係者の方々との共同作業でもあります。これを大学の拠点としてアーカイブ化し、交流の場としての時空間を用意して、うまく活用していく



ことによって社会との接続の新しいやり方、これはキャリアデザイン、キャリアディスカバリーという論点にも展開していきますし、再就職、再雇用の現場につながぐこともあります。また、高校生から、将来の地元や世界に関わる様々な活動範囲を、例えば宮城大学がその関連する教育研究機関を介して、まずその学びを深めていくことをきっかけに自分自身のキャリアパスをつくっていくような、そういった現場をつくっていきたいと思っています。

これが様々な新たなカリキュラム改編と第3期中期計画に移行することとのシンクロも含めて、DXに取り組む機会をいただいたことをうまく使った中での宮城大学事業構想における教育DXの対応についてという形でご報告できる内容かと思いましたので、今回この機会をいただきましてお伝えしました。

以上です。ありがとうございました。

○食産業学群 日渡 祐二 教授

それでは、食産業学群から日渡が人材育成像とカリキュラムの特徴と課題についてお話しさせていただきます。

初めにこの課題をいただいたときに、現在の新カリキュラムの特徴ということで2年前から取り組んできましたカリキュラム改編について、学群で取り組んできたのですけれども、中心となった教務委員会の取りまとめをやっていました日渡が指名されて、今回こういうお話をさせていただくということになります。

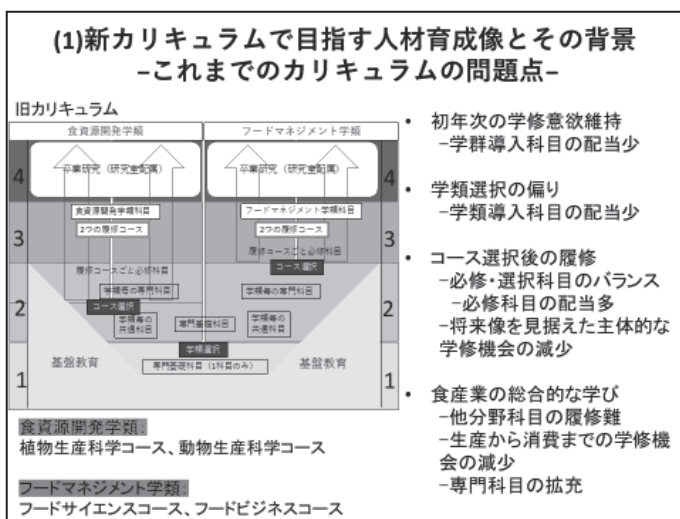
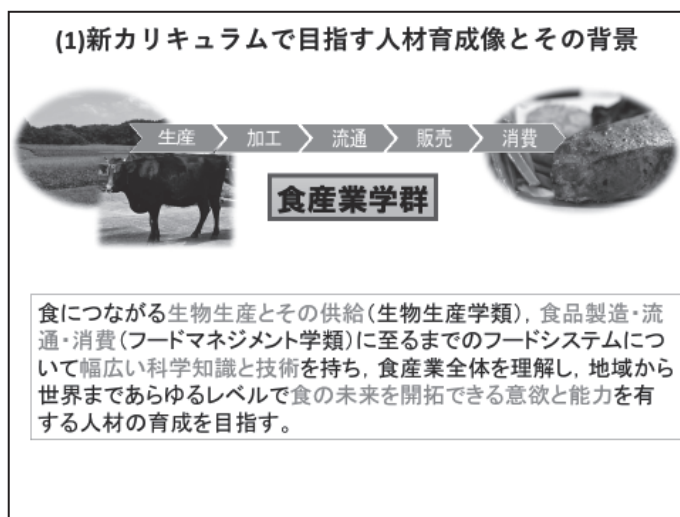
今現在のカリキュラムの特徴ということになると、今の新しいカリキュラムに対して旧カリキュラムがどういったカリキュラムで、問題点をどういうところに捉えていて、その結果、今現在の現カリキュラムがどういうふうに組み上げてきたかというところを中心にお話ししたいと思います。

食産業学部が設立当時から基本理念は、文言の修正は多少あるとは思いますが、変わっていません。ここに書いてあるとおり、人材育成像としては食につながる生物生産とその供給、これは生物生産学類が範疇にしているところです。とともに、食品製造・流通・消費、これはフードマネジメント学類がその分野としているところだと思います。

これは独立しているわけではなくて、お互いに重なり合う、または分野によっては包括しているところもあると思いますが、いずれにしても生産から流通、消費までに至るフードシステムについて幅広い科学知識と技術を持って食産業全体を理解し、地域から世界までのあらゆるレベルで食の未来を開拓できる意欲と能力を有する人材の育成というのを一貫して育成目標としています。

学群が変わったときに、これまで学科として3つあったのが2学類に変更になりました。そのときから4年経って見えてきたカリキュラムの

問題点というものを教務委員会または別な組織をもって洗い出し、それを学群で議論してきたということです。



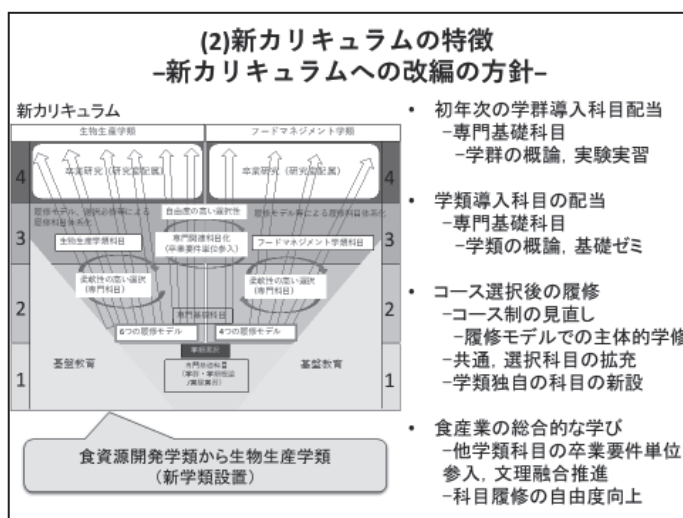
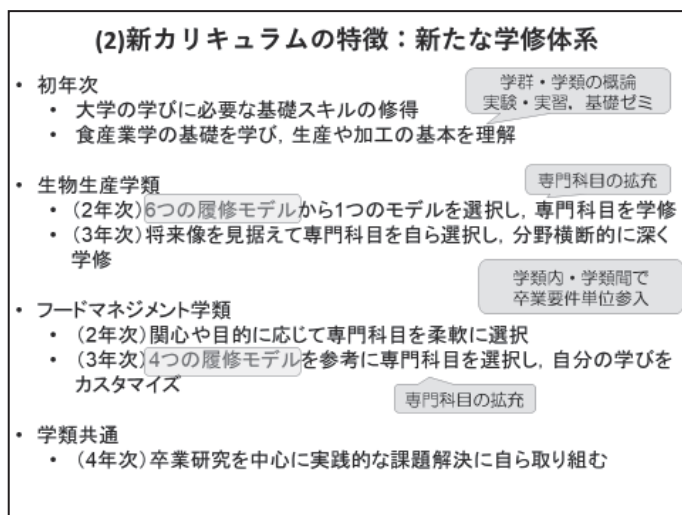
旧カリキュラムですけれども、この2学類に変わって、食資源開発学類、フードマネジメント学類、それぞれが学類にコースを2つずつ設けるということになりました。これを4年間やってきたところで問題になったのが、問題意識として出てきたのが、初年次の学習意欲の維持というところです。これは学群導入科目が1科目しかないということなので、せっかく食産に入ってきたのに学群

の学びが少ないという声があった。さらに2年生になると、学類選択があるわけですが、人数がフードマネジメントのほうが多くて、食資源開発学類のほうが少ない状況になっていましたので、これは学類の導入科目が少ないために学類の中身があまり見えていないのではないかということになりました。

その後、コースを選択するのですけれども、それぞれ2コースずつありますが、必修・選択のバランスがよろしくない。つまり、必修科目がかなり多くて、必修縛りと言いますけれども、必修縛りようになって、バランス的によくない。そうすると、必修ですからもう選択せざるを得ないということなので、何が何でもそれを取ることになって、あまり自分の将来像を見据えた主体的な学びの機会が減少してしまうとともに、食産業ならではの総合的な学びということで、他分野からの科目が取りにくいとか、生産から消費までの学修機会が減少している。または、この食産業もいろいろ時代とともに変わっていますから、その時代に合わせた専門科目の拡充も必要ということです。

その問題点を受けて、新カリキュラムはどういう方針にしたかということですが、まず初年次の学群導入科目を配当しようということで、専門基礎科目として学群の概論、実験実習の科目を配置しています。それと、学類の導入科目も配当しようということで、学類の概論、または基礎ゼミを行い、コース選択の履修ということで、コース選択をす

ると、もう履修する科目が決定しますので、コース制を見直そうということで、コース制をやめて履修モデルという形で主体的に自由度の高い、柔軟性の高い選択ができるよ



具体的にカリキュラムの特徴で、新たな学修体系として、初年次には学びに必要な基礎スキルの修得であったり、食産業学の基礎を学んだり、加工生産の基本を理解します。これは先ほど申し上げたように、学群・学類の概論、実験実習を配当し、生物生産学類では、2年次に6つの履修モデルというものを設定しました。そこから1つを選択し、専門科目を学修します。また、3年次になると、将来像を見据えて専門科目から科目を自ら選択し、分野横断的に深く学修していきます。フードマネジメント学類では、2年次に関心、目的に応じて専門科目をさらに柔軟に選択し、3年次に上がると4つの学修モデルを参考に専門科目を選択し、自分の学びをカスタマイズするというような新たな学修体系を設定しました。

同様に、フードマネジメント学類も2つのコースがあって、それぞれ選択、必修、共通ということで分けていたものを4つのモデルを設定し、その中で自らの学ぶ意思に従って選択できる科目の自由度を増すということを行いました。

(2)新カリキュラムの特徴：領域横断的な学修体系 -生物生産学類の例-

① 専門科目の拡充
② 履修モデルの設定

食 資源開発学類

生 物 生 産 学 類

專門科目

食産業論というものを設定し、進級するとそれぞれ学類の中で、今の食産業の人材育成に必要な科目をそれぞれ拡充していったということになります。

これが最後のスライドになります。
この新たな人材育成に向けた教育の質保証のための課題というものを最後のお題にいただいたのですが、新カリが始まってまだ1年目ということで、年次ごとに検証をしていくのですが、最終的にはこの新カリの学生が卒業した後に全体として検証して総括するということが必要です。

(3)新たな人材輩出に向けた教育の質保証のための課題

1. 分野横断的で柔軟な科目選択
 - ・ 教員による各授業内容の相互理解
2. 将来像を見据えた主体的な学び
 - ・ 履修モデルや教職員による学修の支援
3. 先端研究、実践事例の拡充
 - ・ 基本的な内容に加えて、先端知識・技術、実証・事例の解説
 - ・ 実験・実習・演習のハードウェアの拡充
4. 学生自身による学修成果の可視化とまとめ
 - ・ 学修管理システム(LMS)による出席管理、学修内容のデータ化、ポートフォリオ作成
 - ・ 学生・教職員での共有化
5. ポストコロナに対応した教育プログラムの実施
 - ・ オンライン授業(ライブ、オンデマンド)、授業のアーカイブ化
6. 新カリの教育効果は、各年次とともに新カリ学生の卒業時に検証・総括

新カリと旧カリの移行期間では、2つのカリキュラムを同時に実施するため、教職員の時間的制約が生じる。

DX

DX

その前に、それぞれの特徴に従っていろんな課題があるのではないかとということで、例えば横断的で柔軟な科目選択をするということですが、実際に教員同士がどういう授業をしているかという相互理解の必要があり、将来像を見据えた主体的な学びをするためには、履修モデルの提示や教職員によって学生への学修の支援をやらないと迷ってしまうところもあるかなと思います。

それと、先端研究や事例紹介をするためには、やはり実験・実習・演習の実験設備の拡充をアップデートする必要があります。

4番目の学生自身での学修成果の可視化のまとめということで、これが今回のデジタル・トランスフォーメーションと関わるかなと思うのですが、例えば学生自身が自分の学びの状況を把握できるように、例えばLMS、学修支援システムなどを使って、出席であったり成績の管理であったり、またはポートフォリオを作成することによって、これまでどういった学びをしてきて、どういった成果を残してきたのかをわかるようにしている。また、こういった内容を学生のみならず、当然、教職員で共有していくことが必要です。

もう最後ですが、やはりポストコロナに対応した教育プログラムの実践ということで、オンラインの授業ですね、ライブとかオンデマンドとともに授業のアーカイブ化が必要かなと思います。まずは食産業だとオンラインに対応する授業はどのようなものなのか、対話ができない授業はどうなのかなんていう選択から始まると思いますが、ポストコロナに対応したデジタル・トランスフォーメーションが必要なのかなというところですね。

以上になります。ありがとうございました。

意見交換

○司会（齊藤）

それでは、意見交換に入ってまいりたいと思います。ここは、教職員の資質・能力と組織上の課題というところにぐっと焦点を当てまして、今までお話しいただきましたパネリストの先生方に加えて、事務局から学務課副参事の吉川さんにもディスカッサーとしてご参加いただきます。また、コメンテーターとして八重樫先生、そしてカリキュラムセンター長の蒔苗先生に加わっていただきたいと思います。

恐れ入りますが、先生方はカメラをオンにさせていただいてよろしいでしょうか。私、進行のほうでスライド共有しながら進めてまいります。ご意見あるときはマイクをオフにさせていただいてご発言か、カメラの前で手を挙げていただきましたら、齊藤気づくように頑張りますので、よろしくお願いいたします。

先生方のご発言を少しまとめさせていただいております。宮城大学の理念・目的というものはこちらにお示ししたとおりで、こちらは新カリキュラムになっても変わっていないものということも確認されています。そして、宮城大学は豊かな人間性、高度な専門性、そして確かな実践力を育むという教育をするということで、5つのディプロマ・ポリシーがあるということも全学的に共通した育成像と言えるかと思います。

DXということで、先ほど八重樫先生も現状を見直してというところからお話しいただきました。旧カリキュラムの学生さんたちの学修成果を改めてここで見ていただきたいと思います。これは、この3月に卒業された学生さんたちの卒業時のディプロマ・ポリシーの学修成果を取りまとめたものになります。こちらは事前にカリキュラムセンター等から全先生方に共有されていると思いますが、5つのディプロマ・ポリシーと総合点ということもありまして、6つの視点について、黄緑色が学生の評価になっていて、オレンジ色が教員の評価になっています。全学群の総合のディプロマ・ポリシーの成果が一番左のチャートになっております。そして、右側には学群ごとにお示ししていますが、これを見て先生方は恐らく本学の学生さん達に少し強化しないといけない力というようなところをアセスメントいただいて新カリキュラムをご考案いただいたかと思います。特にこれを見て、パネリストの先生方、どういう部分の強化が必要だと考えておられるか簡単にお話しただけないでしょうか。

順番に、看護学群、菅原よしえ先生からお願いしてもよろしいですか。

○看護学群 菅原 よしえ 教授

カリキュラムをつくる時点ではこれよりも前ですが、大体、看護学群としてはこの学修成果というところ、5つの視点では同じような状況にあります。どこか飛び抜けて低いとか飛び抜けて高いというわけではないのがいつものので、全体としてバランスよく、ちょっとずつ強化していくことが必要かということと、あと毎年看護学群では学生のほ

うが少し低く自分を見ていて、自分のできているところというのをもっと自信を持って、あとは好きなところとかできるところをもう少しアピールできてもいいのかなというのがあります。表現についてもバランスよく集中という感じですけど、そういうところも看護学群ではこれから強化できるといいのかなと思います。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。そうですね、看護のこの6つのバランスでいうと、この知識・技術というところがへこんだ形になっているのかもしれませんが、看護の専門的な知識・技術というようなところも菅原よしえ先生のご発表の中でも強化したところとしてご紹介いただいたかと思います。

続きまして、事業構想学群に関して中田先生よろしいでしょうか。

○事業構想学群 中田 千彦 教授

ご覧のように、ちょうど亀が乗っかっているような形になっているのですが、学生自身の自己評価が少し低めで、逆に教員側がちょっと褒め過ぎというか、高く評価し過ぎていところが出てい見えなくはないと思うのですが、私も学生の動向を見ている中で、自分の自己評価が低めになってしまう傾向というのは、ある種の自分自身に対して宮城大学を出ることの使命感というか、自負というのと、それから自分が達成できたかどうかということを比較したときに、それほど何か自分が目指したものに自分がそうっていないのではないか、みたいなことを思いがちなところはあると思います。むしろ教員のほうがそれはきちんとやっているじゃないかということを見届けていくということもされていると思いますが、穿った見方をすると、教育を提供した教員の側が少し過剰に自己評価をしているというのものもあるかもしれません。ここのバランスが相似形になってしまっていることに関しては、やはり学生がどうやって、入学のときから自分がどういうふうモチベーションを持ってきているのか、それをきちんと受け取って、学群に来た学生たちに対して科目を提供し、きちんと教育を提供し、学修成果を上げて学群を卒業していくという一つの道のりをきちんとサポートし、それを支えていくことが学群の教員の仕事だと思っていますので、そこの強化は避けられないと思いますし、必要だと思っています。それが今後どういうふうこれから新しい時代の中で強化されていくかというと、先ほどのDXも含めて新しい様々な教育の機会であるとか、それはツールもそうですし、教材もですし、学びに出かけていくということの新しいチャンスの提供もですし、時代遅れにならないようにきちんとキャッチアップをして学生たちがこの大学に期待していること、それからこの大学を出る、卒業することに期待することをきちんとマッチしていくということが重要なことだと思っています。そういう点では、新しい技術や新しいチャレンジを取り込む時に、積極的にカリキュラムの改編であ

るとか改造ということも含めて考えていく必要があるかなと思っていました。

以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。卒業時の評価ということで、これまでの自分の成長というところの自己評価の部分と、あとこれから社会に出ていく、それに自分たちに期待されている基準というところを見た学生たち自身の自己評価と、そういうようなところに少し自己評価が厳しくなっているのではないかなというようにことを分析していただきました。ありがとうございます。

続きまして、食産業学群、日渡先生お願いできますか。

○食産業学群 日渡 祐二 教授

食産業学群ですけれども、基本的にこの学生評価と教員の評価、かなり似たようなバランスで重なっているかなと思いますが、特徴的かなと思うのは、やはり主体性のところと思考力・判断力が少し低いかなというところだと思います。これは先ほどカリキュラムのところでも申し上げたように、1つは設定のところ、やはり必修科目が多くてもう必修で科目の選択が決まってしまうというところだと思います。ですので、自分で学びたい、これを学修してみたいというところがあまり得られなかったのかもしれない。あとは、判断力と主体性は割かしコリレートするものなのかなというところがあって、主体的に動くためにはやはり自分で考えなきゃいけないので、科目1つ選択する、または課題1つやるにしても、モチベーションを持ってどれだけ自分で考えられるかというところがあるので、今度のカリキュラム改編によって新カリキュラムでは少し自由度を増していますし、柔軟な領域横断的な科目選択ができるようになっています。その科目選択というところと、もう1つは科目の中でこういったカリキュラムをするのか、こういった教育をしていくのかというのは、それぞれの先生方が少し工夫をしてそれぞれ知恵を出し合ってやっていく必要があるのかなというところだと思います。

以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございました。学類選択等が4年間の中であるというふうな学修のプロセスを踏まえてアセスメントいただきました。

蒔苗先生、このあたり何かコメントございますか。

○カリキュラムセンター 蒔苗 耕司 センター長

学修成果の可視化については、内部的に成果を評価していくことが必要ということで、このあたり評価をしてきたのですが、教学マネジメントの観点からも、学生が学修したことを自覚して達成感が得られているということが必要であると言われていて、この評価軸から見れば、できるだけ教員評価と学生評価が近いところにあるというのが望ましいという形になるかと思います。その観点からいえば、食産業学群のほうは結構きれいに近づいているかと思いますが、学生が過小評価するということは必ずしも悪いところではなく、学生が自分自身を客観的に評価しているとも言えることで、そのあたり、さらに分析を続けていく必要があるとは思いますが。カリキュラムセンターのほうでもこれは経年的に数値を取れるようになってきているので、年度ごとにまた変化なども観察していますが、その辺も含めて今後この指標をどう活用していくかについては考えていきたいと思っています。

以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございました。新カリキュラムの学生たちが卒業して、この成果が出るまでに数年かかりますけれども、教育プログラムといいますか、カリキュラムを評価する指標というのはたくさんあるかと思いますが、ここがどう変化するかを今後評価していかないといけないというところを先生方皆様と一緒に共有させていただきました。

続きまして、こちらは今日先生方にご発言いただきました内容を少し事前にピックアップさせていただきまして、まとめたものになります。たくさん大切なキーワードがそれぞれの話題の中から出てきたかと思います。特に共通するような新カリキュラムの特徴、目指す人材の育成像としてキーワードになるような用語に少し色をつけさせていただいております。包括性という言葉やいろいろ社会のニーズを捉えて創造的に専門的な実践を展開していく力、行動力、臨機応変に対応すること、それからイノベーションしていく力など、地域から世界というふうなグローバルな視点というところ、未来を開拓していく力、このような共通するキーワードがどの教育群、学群からも出てきたかと思います。

これらをまとめさせていただきますと、新カリキュラムで特に全学的に強化したいことというのは、やはりグローバルな視点で地域や社会のニーズを捉える力ですとか、その社会の発展に貢献できる学生を育てるということ。そのためには、やはり包括的かつ専門的な両方の視点での確かな実践力ですとか、あと未来を見通してクリエイティブに考える、何か実践力を養う、そういうふうな力を強化したいというのが、勝手にまとめさせていただいておりますが、強調したいことなのかなと捉えさせていただきました。

この点について何かございませんでしょうか。先生方の発言を無理やりですがまとめ

させていただきましたけれども、よろしいでしょうか。

では、ここを目指しまして、2つの課題ですが少し時間をかけて意見交換したいと思います。

まず1つ目は、先ほどまとめたような学生を輩出するために必要な教職員の資質・能力という視点でどのような課題があるかそれぞれご発言をいただきたいと思います。今このスライドに黒字で小さくまとめているのは、4名の先生方のスライドの中にあった言葉を抜き出してここに示させていただいておりますので、パネリストの先生方、ほかの先生方のご発表をお聞きになられて、もしここで新たに考えた意見ですとか、これはどうしても述べたいというようなことがございましたらご発言いただきたいですけれども、教員の求められる力というところに関して、追加でご発言の先生いらっしゃいますでしょうか。

よしえ先生、よろしくお願いします。

○看護学群 菅原 よしえ 教授

看護学群では、新たに設備を整えたり、新たなデジタルに関わるような教育ツールを購入したりという中で、それをわかって使いこなす力が必要なんじゃないかと、プレゼンテーションのときに話はしましたが、さきの八重樫先生の講義の中で、今やっていることをまず洗い出して、それをどうよりよいものにしていくかという考え方からできるところから着手するという話があって、確保できたツールや場というのは生かしていくことは大事ですが、これまでやっていたことをどうマッチさせるかという形で、使いこなせるようにならないといい教育ができないというよりは、教育のために使いこなすのに今までのことを洗い出しながら一歩ずつ追加していくという考え方で教育力をつけていくことが必要と感じました。あとは、そういった新しいツールやデジタルなものに、パッケージをそのまま使いこなそうとすると無理があって、カスタムしていったり、あとユーザーカスタムしていくもののバランスをどう考えていくかという捉え方が今まで全然なかったもので、そういった観点で教員の資質・能力というときに、少しずつ本当に必要なことのために、少しずつ力を蓄えていったり育てていったりということが必要なんじゃないかなと感じました。以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。とても大切なご意見かと思います。ほかの先生方、いかがですか。あるいは職員ということで、今回SDも兼ねておりますが、職員という視点からも何か吉川さんご発言ありますか。

○事務局学務課 吉川 陽大 副参事

やはり課題となるのは、その技術に得手としている人がばっと突っ走ることにはできるのですけれども、なかなか今までのやり方を変える勇気がないとか、そういう職員は尻込みしてしまうところもあって、それを組織的に改善に向けて取り組むというような風土など、そういうことが必要かなと考えています。

最初に申し上げようと思ったのですが、八重樫先生、6月に山崎さんと視察にお邪魔しまして、非常に香川大学の取り組みを間近で見て、職員の方が生き生きしている姿を拝見しましたので、そういったことをうまく伝えていきたいなと考えています。すみません、ちょっと取り留めのない話ですが、以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。先生方、ご意見いかがですか。

○香川大学 八重樫 理人 教授

八重樫ですけども、よろしいですか。

○司会（齊藤）

お願いいたします。

○香川大学 八重樫 理人 教授

先ほどの技術と手段の話ですかね、情報技術と手段の話はまさにその通りで、本学でも結構いろいろ議論していたところがあります。例えば何かDXのときに、紙ってハサミでも包丁でもノコギリでも切れるけど、どの手段を使うかというのが結構大事という話があって、そういう意味ではさっきありましたけど、適切な情報技術をどう使っていくかというところを間違ってしまうと、逆に言うとツールを学生に与えても、例えば紙を切るのに包丁で切りなさいとか、ハサミで切りなさいという形になってしまうと学生も混乱する部分があるので、そこは我々自身がちゃんとコントロールして適切な道具を与えてあげないとうまくいかないなというところは本学も意識している部分になります。そういうのでは何か今回も説明させていただいた内製開発とかRPAとか、あとはパッケージのシステムやスクラッチのシステムというものがあるよということをちゃんと伝えるのは我々の情報部門の役目で、あとはそれを適切に使っていただくというところを香川大学では意識してやっています。そんなコメントになりましたが、はい、以上です。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。中田先生、お願いいたします。

○事業構想学群 中田 千彦 教授

今の八重樫先生のお話がまさにその点、すごく強く感じたところがあって、いわゆるDXというのはいろんな意味で中央から矢継ぎ早に、ああせい、こうせいという掛け声のような部分もありますし、強制的な部分もありますし、お金を渡されてやってみなさいみたいなこともあるのだと思うのですが、それはその時期のある種の潮流として、それを奇貨として扱うということが我々の中で覚悟ができていれば、使い方についてのデザインは我々に任されていると思うので、どう使うかということを熟考できるチャンスも与えられていると思うのですね。

一方で、例えば先の八重樫先生のお話のように、例えばともかく紙があるから切りなさいというタスクがあって、でもそれは包丁で切ると切れなくはないが、要するにハサミのほうがいいだとか、カッターと定規のほうがいいということを話題として発見するレベルの話と、そういったことを共有して、それを共感してお互いにその使い方についてよりよい方向に発展できるような共同作業みたいなことも当然出てくると思うのですね。まだそのDXも今のところ各自が実験的・発見的にやってみるというところでのステージから抜け切れていないところもあると思うのですけども、それがきちんと熟してくると、発見的・実験的なところから、共同作業としてまた共有して、それをアーカイブ化していった、それをみんなが自在に使い回せるようなことが到来する時期もそう遠くはないと思うのです。抽象的なことになってしまうのですけども、その前だと、やっぱり発見的・実験的な作業をしてみないといけないこともあると思いますし、そこで失敗したということが何かこう肝に銘じるのが、自己反省で終わってしまうのじゃなくて、すみません、私こんな失敗したのですけどということも含めて何かこう伝わっていくと、いい結果に結びつく第一歩なんじゃないかなと思っています。ただ、それまでのんきに実験的・発見的なことをやっている暇はないんだというようなこともあれば、実験・発見を恐れてしまうあまり遠ざかるというような現象も否定できないとは思いますが、新しい技術というのは常にそういうものだと思っています。ただ、それはかけられる時間と、いろんなリソースが限られていることもあるので、そこをどうやって取り組むかというのが大学の判断になると思いますし、そのあたりは我々も教育の現場でいろいろ学生たちに触れている中で、学生の感触や学生の顔色なんかをうかがいながら、見えてくることはたくさんあると思うので、我々のセンサーの感度を上げていくということは非常に重要なかなと思っていました。ありがとうございます。

○司会（齊藤）

ありがとうございます。組織上の課題というようなことも先生方のご発言の中からピックアップしております。今までのお話の中でも出てきたことかと思います。学生と教員が学生の学修状況をともに確認できるようなポートフォリオの話も、食産のほうから

も出てきたかと思います。あとは、ここに関しては、学生と教員と職員の協働ですね、この3者の協働というところもとても大切だということも、今日、八重樫先生のご講演からも踏まえて、認識しないといけないことなのかなと考えたりしました。最後にコメントーターの、まず蒔苗先生、何かございますか。

○カリキュラムセンター 蒔苗 耕司 センター長

今回、パネルディスカッションのほうで教育DXの課題ということで議論していただいたのですが、とりあえず教育のツールとしてのICT化というかDXというのは取りかかり始めたところですが、今後もっと教育システム全体を考えていくことが必要になってくると思います。そのあたりも含めて、今後、ただ単にツールを扱う部分については教育の効率化とか、そういう部分で教職員の無駄を省くとか当然必要ですし、人材育成という別の観点からいけば、その部分の質を高くするということで、教育自体を見直していくことも必要になるかなと思いました。その辺、今後考えていく必要があるかなと思ったところです。

以上です。

○香川大学 八重樫 理人 教授

八重樫です。ありがとうございます。

我々、香川大学、いろんなことをお話しさせていただいたのですが、一番にDXで何を残すかというところを僕らはすごく大事にされていて、先ほど中田先生かな、お話しされていて、今回、いろんな施策の中で、単にシステムを入れて、10年後にそれが古くなったときに、何も残らなくてレガシーシステムになって、何だったのかあればじゃなくて、今回のこのDXをどういうふうに香川大学にとっていい方向に進めていくかというところでは、何を残すかというのは議論したというのがありましたその話をお話しできていなかったですけれども。

その中で、今回DXラボで内製開発していろんなシステムを開発していますよとお話しさせていただいたのですが、システム開発を通じて、教員、職員、学生が一緒に活動するということが大事で、ある部門からシステム開発する前に業務フローが見直されて、こういうふうにやったらいいよねと言った瞬間に、業務フローが改善されていい仕組みになったからもうこれ以上システムを開発してくれなくていいですよと言われたときに、それが多分本質だろうというのを感じたときがありました。

そういう意味では、今この皆様方で議論されていることというのがすごく大事で、こういうふうにみんなでどういう大学にしていこうかというところこそがDXの本質なんじゃないかなと感じました。今日は私も呼びいただきましてありがとうございました。私も多くの気づきがあって、非常にありがたく思っております。以上になります。

質疑応答

○研究推進・地域未来共創センター 岡崎 素子 主任主査

スライド35枚目のチャットボットについては、システムの枠組みをDXラボで作成し、回答の内容などを担当職員が入力し徐々にブラッシュアップを図るという運用がされているのでしょうか。

○香川大学 八重樫 理人 教授

その通りになります。ナレッジの部分は我々がつくりえないので、箱の部分をDXラボで作成して、担当職員がブラッシュアップするという運用になっています。徐々によくしていくことで、そこに業務ナレッジがたまっていく効果が確認できたので、同じような課題を抱える他部署さんも今、幾つか、たしか人事系や総務系でも何かつくっているというので、追えなくなっていますけれども、かなりチャットボットが学内で開発されるようになっていきます。

○研究推進・地域未来共創センター 岡崎 素子 主任主査

香川大学では、各システムを導入することで、残業時間で評価される風土に変化はあったと感じになっておりますでしょうか。

○香川大学 八重樫 理人 教授

すみません、その文化の変化があったかどうかというところはわかりませんが、勤怠管理システムで、今まではデータが1か月後とか2か月後にデータがわかるという状態から、リアルタイムに残業時間とかがわかるようになってくると、適切に上司が部下に対して、ちょっと多いよということを言えるようになってくるとか、あとは他の人と比較して自分が多いよというのがちょっとわかるようになるので、そういう意味では適切にデータが使えるようになってきたという変化はあったと思います。

○事業構想学群 鈴木 優 准教授

DX推進の取り組みが教育の質の向上につながった事例などがございましたら教えてくださいとのことでした。よろしくお願いします。

○香川大学 八重樫 理人 教授

ありがとうございます。DXラボのところの教育効果についてこの場で説明はしなかったですが、今、DXラボの活動に共感して、株式会社リコーさんのほうから6名ほどリスクリング目的に、その内製開発のスキルを獲得する取り組みにまぜてほしいというところで、研究員さんが入っています。その研究員と今DXラボの学生と一緒に内

製開発をするというチームができていて、実際学内にいながらインターンシップの効果があるというところでは、DXラボの活動自体がもう教育的な場としてひとり立ちしたというか、そういう場になりつつあるなというのは感じています。そのDXラボの活動に参加している学生は、開発したシステムを面接のときにベンダーさんに発表するとびっくりされるという話もあったので、そういう意味では教育の効果があったかなと思っています。

あとは、例えばTAさんの代わりをするチャットボットや学生の問い合わせを受け付けるチャットボットなど、学生のアナログの申請だったものをデジタル化にするというところでは教育の質的向上があったかなと思っています。次の質問にも該当しますが、教学IRというところで、どれをしてIRと呼ぶのかというところはまだ定義が私の中では大学によって違うのでそこは分かりかねる部分もありますが、今まで取れなかったデータが取れてリアルタイムに可視化できるという点では大きな効果があったかなと思っています。

○事業構想学群 鈴木 優 准教授

もし貴学で教学IRにも取り組まれておりましたら、DX推進チームと教学IRチームでどのような連携（役割分担）がなされているのかお聞かせください。

○香川大学 八重樫 理人 教授

大学IRという点では学長戦略室と企画部門がやっけていまして、教学IRという意味でいうと教育戦略室と学務部門がやっけていて、今は担当ではないというような状態です。データをつくることやデータを分析すること、インフラを何か準備することは本学の情報部門でして、そういう意味では今までアンケート結果など限られたデータリソースの中で分析していたものから、我々が取得できるデータ量が増えてきているので、そういう意味では今後もうちょっといいIRの取り組みができていくのかなということを期待しています。

○理事・副学長 風見 正三 教授

ご講演ありがとうございました。本学でも本年8月に情報戦略推進室を設置しており、大変参考になりました。質問としては、貴学の情報メディアセンターは情報システムを統括する部門が発展したものでしょうか。また、IRのシステムとの関係性はどうなっておりますでしょうか。情報システムと教学・経営IRとの連携についてお聞きしたいと思いました。よろしくお願いいたします。

○香川大学 八重樫 理人 教授

ご質問いただきありがとうございます。情報メディアセンターは情報部門が発展したものになります。大学IRは現在情報メディアセンターではなく、学長戦略室と企画部が所掌しています。教学IRは教育戦略室と学務部です。本学はそこが縦割りにになっているのが、個人的には問題だと思っています。

○看護学群 武田 和久 教授

ハンコや自筆署名の書類の代わりに、電子ハンコや電子署名のアプリの利用などは学内にありますか。

○香川大学 八重樫 理人 教授

学内にはありません。ボタンによる決裁です。電子ハンコや電子署名は単にアナログ書類がデジタル化になる可能性があり、導入に慎重になってしまっています。

○食産業学群 木村 和彦 教授

Microsoft365はDX化をにらんで（PowerBIなどを使うことを想定してとか）導入されたのでしょうか？

○香川大学 八重樫 理人 教授

DXはにらんでいましたが、ここまで早く広がったのは想定外でした。

○食産業学群 木村 和彦 教授

教育の内容に踏み込むようなことはMoodle内だけで行っておられますか？

○香川大学 八重樫 理人 教授

教育についてはすべてMoodleではなく、ある程度学群や教員に任せていますが、大学として準備しているインフラはMoodleとMS365です。

○食産業学群 木村 和彦 教授

直接の教育に関わることでDXを活用されている事例があればご紹介お願いします。

○香川大学 八重樫 理人 教授

教育セクションではないので業務系の取り組みが中心となりましたが、学生相談チャットボットやTAチャットボットなども開発しています。

○食産業学群 木村 和彦 教授

職員さんが内製化される時に知識がないと難しいと思うのですが、そのための知識はwebにあるMSのビデオや本で自学されるようなことをされるのでしょうか？

○香川大学 八重樫 理人 教授

職員さんむけにハンズオンを開催しています。すでに200名をこえる職員が受講しています。

○食産業学群 木村 和彦 教授

教学IRもMicrosoft365の上で行っておられるのでしょうか？

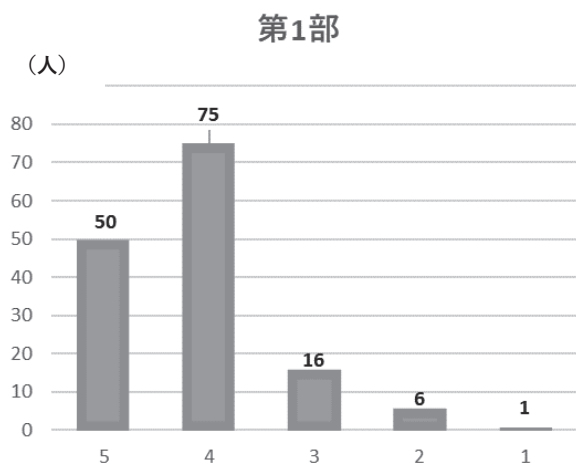
○香川大学 八重樫 理人 教授

教学IRは完全に別でおこなっています。

Ⅲ. 令和4年度 全学FD・SDアンケート結果から 【回答者数：148名】

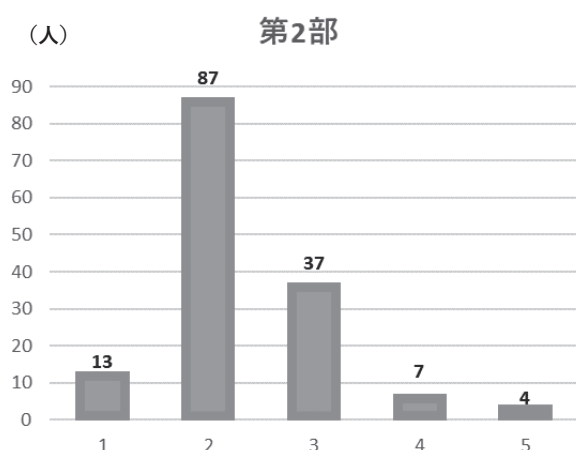
※良い 5・4・3・2・1 悪い で評価

1. 第1部の講演について



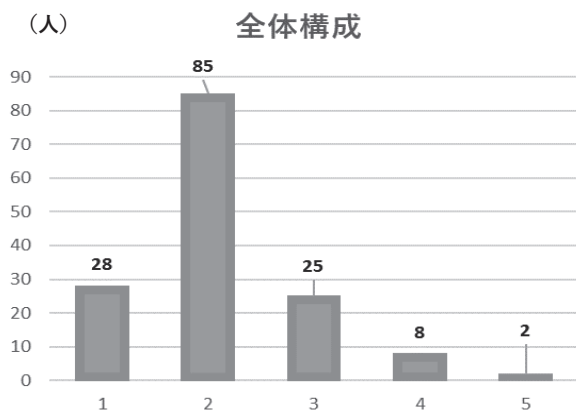
第1部の講演については、5と4の評価をつけた教職員は全体の8割を超えていた。香川大学のDXに関する先進的な取り組み事例が示されたことで、関心が高いテーマだったことが想定され、教職員のニーズに合致した適切な講演内容だったと考えられる。

2. 第2部の講演について



第2部の講演についても、5と4の評価をつけた教職員は全体の6割5分であった。大学DXと教育DXと併せて展開することとなり、関連性に欠ける部分やディスカッションの時間を十分に確保できなかった点が反省点である。

3. 全学FD・SDの全体構成について



全体の構成についても、第1部の講演のみより評価が下がるものの、5と4の評価をつけた教職員は全体の8割を超えていた。今後、大学運営と教育の一方に偏らず、全教職員の課題に沿ったテーマでのFD・SDの展開を検討し、講演後に教職員でディスカッション等十分にアウトプットできる時間を確保したい。

4. FD・SD について

FD・SD を受けて、あなたが今後の教育の質保証のための授業運営や学生対応において、活かしたいことや意識したいこと、取り組みたいと考えたこと等、記載してください。

●DXの考え方

仮説検証型アジャイル開発による組織運営、授業改善、教育改善
既存リソース、ツールの理解と整理と活用
ユーザーとの対話を通じたシステム開発の重要性
小さなことから業務改善し利便性・効率性の向上を図る

●協働

教職学協働
教員同士のコミュニケーション

●学習支援

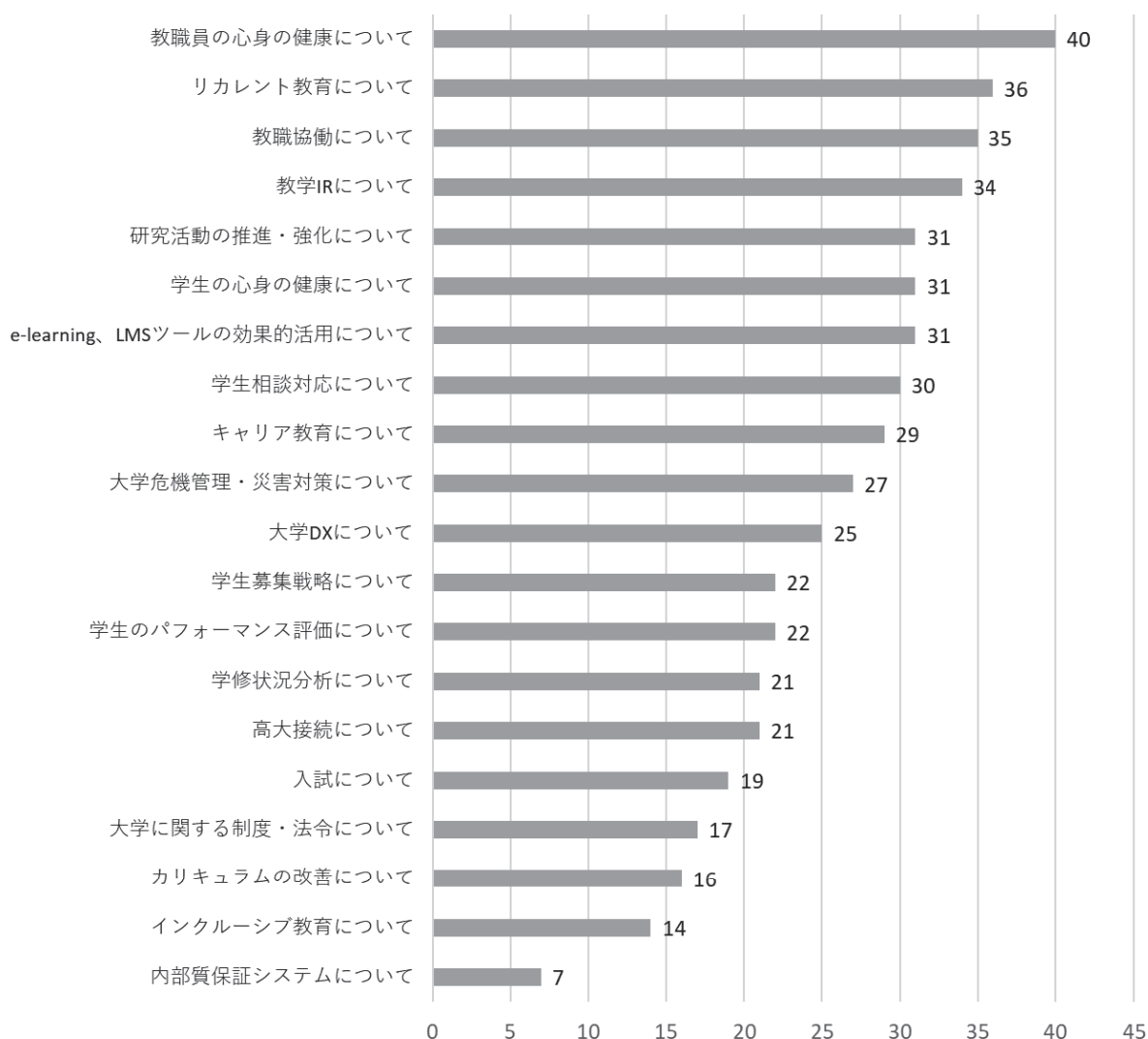
学生とのインタラクティブな関係
学生の反応を観たフィードバックの大切さ
学生の自己評価と教員評価の乖離の再認識
教育の課題の明確化と学習支援の再検討の必要性
効率化して削減した時間を学生のために使う

●教職員に必要なこと

ツールを使うことを目的にするのではなく人材育成の本質を忘れない
基盤教育と専門教育の連続性の確保の重要性
社会のニーズをキャッチし教育に取り入れる力
発想とアルゴリズムを描く力、改善の考え方の大切さの再認識
センサーの感度を上げたカリキュラムマネジメント
教員が理解・アンテナをはって取り入れる努力が必要
自らのマインドセットの変革の必要性

- ・ 今回の FD・SD を受けて、「ツールを使うことを目的にするのではなく人材育成の本質を忘れない」、「効率化して削減した時間を学生のために使う」、「学生の各種申請手続きを電子化に変えていくなど、コロナで前提条件が吹っ飛んだ紙の申請文化をこの機に変えていきたい」について挙げられた。
- ・ 多くの教職員が「香川大学の DX 推進の大きなコンセプトから具体的な進め方や成果について、大変刺激を受けた」といったコメントが挙げられていた。

5. 今後全学 FD・SD で取り上げてほしいテーマについて



●本学の方向性・ありかた

「10年後～30年後に健全な状態で生き残っていただける大学となるためには」

大学教育と中教審の方向付けについて

カーボンニュートラル時代に対応した教育について

インクルーシブ教育に含まれると思いますが、講義のUD化について（例えば、発達障害（その傾向がある場合を含む）のある学生が、対面授業やオンライン授業を受けやすくするためのポイントなど。） 現代において、特に公立大学である本学が定型発達の学生以外も学ぶことができる環境を提供することは重要だと考えますので、全学の研修で全ての教職員が自分事に行えるような形で取り上げていただきたいです。

グローバル人材、地域活性化人材、大学院改革、SDGsの取り組みの推進

大学の国際化に向けた取り組み

大学の国際化・グローバル化について

産学連携・大学発ベンチャー等を通じた教員の起業

●入試

入試制度改革について

東北における各大学・学部の偏差値・募集倍率の推移と原因分析

良い人材を選抜できる入試というのを知りたい

●学生支援

学生の自主的な学びの意欲を高める方法を知りたい。

コロナ禍の影響からか、学生の学修意欲の低下を感じる機会が多く、モチベーションの低さも感じます。学生の学修意欲向上に向けた他大学の最新の取り組み事例などを知りたい

学生のやる気をいかに醸すか

最近の学生の心身の健康

●教育方法

教員間での情報共有がどうなされているかを他大学含め事例を知りたい。

本学の先生の授業での工夫

技術開発（AI、IT、IR、DX）だけではなく、日常業務の中で人間の問題（柔軟性、適応性、特別なニーズ、思いやり、気遣い、例外に対処する能力）を管理できる大学になればなりません。技術（ハード）の進歩と発展に加えて、教職員が学生や同僚の「人間（ソフト）の問題」を理解し、管理するのに役立つとともに、それらのさまざまな困難に目を向けるFDをお願いしたいと思います。

●大学経営・広報

大学経営戦略

業務フローの改善・特に現場レベルでの作業改善

経営層や管理職級が現場のマネジメントを意識できるようなFDSDを期待している

大学の広報について

・今後 FD・SD で取り上げて欲しいテーマとして、「教職員の心身の健康について」や「リカレント教育」、「教職協働」についての関心が高い結果となった。

・LMS や教学 IR については、昨年同様に関心が高い傾向にあるので、カリキュラムセンター含め、テーマの検討の参考としたい。

第2部

ミドルレベルFD・SD

第2部 ミドルレベルFD・SD

1. 看護学群	・・・ 70
2. 事業構想学群	・・・ 74
3. 食産業学群	・・・ 76
4. 基盤教育群	・・・ 78
5. 看護学研究科	・・・ 80
6. 事業構想学研究科	・・・ 82
7. 食産業学研究科	・・・ 86
8. アドミッションセンター・高大連携室	・・・ 90
9. カリキュラムセンター・スチューデントサービスセンター	・・・ 92
10. スチューデントサービスセンター	・・・ 94
11. キャリア・インターンシップセンター	・・・ 96

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 坂東 志乃

主催者（組織）	看護学群（教務 WG）
タイトル	看護基礎教育における DX 推進方策について
実施の趣旨	社会全体の DX 革命と今般の Covid-19 蔓延の影響により、看護基礎教育においてもデジタル技術を活用し、講義・演習・実習を変革することが必要となっている。特に、Covid-19 の終息が見通せない中では、対面に加え ICT 技術等を活用するハイブリッド実習が求められる。本学では、文部科学省の“ウィズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業”として、看護教育 DX 化を推進するために、学内演習と臨地実習を補完し、既存教材と連動して利活用できる第3の学習の場「MYU タウン」をバーチャルに構築することを目指している。本事業を看護基礎教育に実装・展開することにより、従来では得られなかった地域課題解決型看護や遠隔看護に必要とされる高度な専門性と確かな実践力の獲得、および教育の高度化が図られることが期待されている。そこで、本 FD では、「MYU タウン」を具体的にどのような授業にどのように利活用していくことでどのような期待される成果が得られるかを検討し、「MYU タウン」を最大限活用した宮城大学の看護基礎教育 DX 推進に向けた課題を検討する。
参加者	看護学群教員（44 名）、看護教育 DX 事業関係者（学外者 31 名） ※学外者は、開会～話題提供まで ※当日欠席者は録画を視聴
日 時	令和4年8月8日(月) 10:00～12:00
場 所	オンライン（Zoom による）
プログラム構成	10:00 開会 司会：武田先生 10:00～10:05 挨拶 看護学群長 高橋先生 10:05～10:10 趣旨説明 教務 WG 長 齊藤先生 10:10～10:40 話題提供 講師：齊藤先生、Medi-LX(株)池辺社長 「MYU TOWN 構想のねらいと現在の進捗状況」 10:40～11:20 グループワーク 「各科目での“MYU TOWN”利活用のあり方」 11:20～11:50 グループワークの発表と意見交換 11:50～12:00 総評 副看護学群長 菅原よしえ先生 12:00 閉会

【内容】

本 FD では、「看護基礎教育における DX 推進方策について」をテーマに、本学における MYU タウン構想の進捗報告とグループワークによる意見交換がなされた。なお、本 FD は『令和 3 年度文部科学省：ウィズコロナ時代の新たな医療に対応できる医療人材養成事業「宮城大学看護教育 DX MYU-TOWN 構想説明会」』と合同開催され、前半の話題提供までの部分については、学外公開で実施した。

まず、教務 WG 長の齊藤教授から、趣旨説明および、DX 推進事業計画書に基づく MYU タウン構想のねらいと進捗状況に関する話題提供がなされた。さらに、MYU タウン開発業者である Medi-LX(株)池辺社長による開発状況の報告もなされた。

その後、学群教員は各グループに分かれて「各科目での MYU タウン利活用のあり方」についてグループワークを行った。各グループには DX 推進 WG メンバーが配置されており、各自の領域における MYU タウン準備状況や活用予定（何が学習ニーズで、どんなコンテンツで、期待する成果は何か、課題になっていることなど）について説明し、それをもとに利活用のあり方について意見交換が行われた。

グループワーク後は、全体での発表と意見交換が行われた。各々の領域での現段階での構想内容や教材としての課題について検討・共有された。MYU タウンという教材のメリット・デメリットを踏まえ、学生のどのような力をどのレベルまで育てようとするのか、目的に向かってどう活用できるのか、様々なアイディアを基に教材をよりブラッシュアップしていく重要性が共有された。今後、DX 推進 WG を中心に検討を進めていくことが確認された。

<参考資料：グループワーク発表資料>

【1G】

<在宅> ・総合実習、領域別看護学実習で実際に使用できるもの →自宅の場面を動画にしている。訪問ができないこともあるので、できるだけイメージができるように。 <精神> ・病院の場面をどのように再現するかが課題 <母性> ・妊婦健診、産褥健診、新生児健診の場面を再現したいと考えている ・電子カルテの情報とも併せて使用したい	<地域> ・新生児訪問の場面を再現しようと考えている →紙上事例では検討しづらい環境のアセスメントを促したい - 保健師の関りは、訪問だけでなく健診や健康教育など幅広いので、今後の可能性を感じた。 <成人> ・術後患者に会う機会を動画で創出 →どの時点で見ることが効果的か検討中 - 電子カルテとの併用も考えている - 現場・DX・ロールプレイなども組み合わせしていく必要がある - 臨地に行くだけではわからないこともある <教育> ・学校の全体像を見せることを考えている →デジタル黒板、職員室（事例検討の場面） - 現場学習では足りない部分をDXで補えるかもしれない
--	--

【2G】

意見交換内容 ・成人看護学領域の教材案を共有（霜山） ・基礎：新カリキュラムとなる今年度後期からスタート予定、基礎看護学実習に向けた活用の構想もある（金子） ・母性：褥瘡の観察の場面を撮影予定。実習半日の学生もあり、紙上事例でなく今年度は電子カルテの活用したいと考えている（山本） ・地域：状況をどこまで設定するのか、撮影場所等検討段階。電子カルテはゼロから作成になるのかもしれない（安齋） →今後、地域・在宅のデータを充実させるという構想もある。 ・コロナで学内になると学生は臨場感を味わえなくなる。実際に行われている例としてERで患者が搬送される際の目録等を学ばせる等がある。（風間） ・在宅での実習、コロナで実際に宅に向けずカルテの閲覧しているため活用のニーズがありそうだ。（千葉）	意見交換内容 ・活用の例：授業との連携の例）複雑な患者の事例を想定する場合、大学院で活用する方法もある。 <今後の活用のアイディア・課題> ・学生を巻き込むような教材にする必要性：コンテンツに学生も入れるようなものになると良い。 ・領域毎にどのような状況が把握しきれないことが起こるかもしれない⇒学習内容のつながりが学生も見通しがとれると良いのではないが。 ・失敗も含めた映像もあると面白いのではないか。（ドレーン自己抜き等）⇒看護管理・KYTでの利用 ・学習効果につなげる難しさ。（出産の映像をただ見ているにならないように）⇒利活用時、学生への問いかけが重要。
--	---

【3G】

<期待する成果>

- ・現場の環境（病院・施設・保育所等）を具体的にイメージできるようにし、実習の導入や臨地実習の代替に活かす
- ・臨地実習であっても、なかなか経験できないICUやCCU等の環境を学ぶことができる
- ・既存の教材（DVD等）では学ぶことが難しかった、場面や環境について具体的に知ることができる
- ・VRゴーグルや動画、目線カメラ等で、患者目線での見え方や、空間認知をすることができる

<今後の課題>

- ・段階的に素材をそろえる（今後の展開に向けた素材の整理）
- ・領域ごとの特徴に合わせたカルテの作成（福祉職と共有カルテ等）
- ・電子カルテのシステムを使用せず、今あるもの（紙媒体）を活用することもできるので、その活用方法について（PDF化して表示等）
- ・人物の撮影が難しい（患者や子どもなど肖像権や個人情報）
- ・生活感のある素材の用意（個性のある環境をどう素材化するか）
- ・VRゴーグルを使用すると没入感はあるが、VR酔いをする可能性もあるので、その対策

【4G】

②コミュニケーションに関する教材化の課題

- ・MYUTOWNにおける双方向的なコミュニケーションについては、課題があるのではないかという意見があった。DXのメリットとデメリットを考慮しつつ、基礎看護学では、双方向的なコミュニケーションについては、模擬患者さんを活用することを考えていることが共有された。
- ・遠隔での交流などコミュニケーションは可能なかもしれない。
- ・精神：遠隔では難しいコミュニケーションスキルがあるため、コンテンツ作成については、難しさを感じているという意見があった。
- ・成人：患者さんの反応を捉えることは、難しい。療養環境やリアルな体験から、後付けの双方向としての教材化は可能なのではないかと意見があった。
- ・老年：生活歴なども踏まえて、学内の授業の演習内容をこれまでも活用してきた。患者さんにとっての環境を理解するために教員が教材の意味づけをしていくような声掛けが重要となる。

コミュニケーションに関する教材化の課題

- ・助産師は、オンラインでも相談を受けていたりする。遠隔でも気づける点もあるので、捉えてほしいことを明確にしていこうと、コミュニケーションに関する教材化も可能なのではないかと意見があった。
- ・遠隔でのコミュニケーションについても基本的な知識を得ることで、今後の活用の可能性があるのではないかと意見があった。

【5G】

各領域での利活用の予定

- ・基礎：看護師の後ろにつく形での視点。現在使用しているナースングスキルの使い方も考えている。URL等を張り付けるなどして、活用する。
- ・成人：実習可能であれば、基本的にバーチャルを使う必要はないと考えている。急性期の学内日に行う手術翌日のシミュレーションで動画教材や電子カルテの使用を検討している。作成済みの事例の電子カルテへの挿入準備ができており、臨地実習期間が予定より短くなった時にはMYUタウンの使用も想定している。
- ・地域：新生児訪問を想定している。家庭の中、事故予防の視点での活用を考えている。実習に行けない場合、家庭訪問などで活用可能と思われる。
- ・小児：保育所と小児科の処置室を撮影予定。2年生の対象理解、子どもの周りの環境を考えると使えるのではないかと。3年生に関しては、病院実習の補完として、入院している子どもが地域に戻ったときの看護を考えること等について使用可能ではないかと。
- ・精神：隔離室や拘束など物理的環境などの学習での使用を想定している。

利活用時の工夫

- ・学生が判断して、場面が分岐するようなコンテンツは作成可能か。
⇒現時点では困難だが、以下のように工夫できると考えた。コンテンツは情報の提示ではなく、学生自身が情報を得ることから実施したり、授業にうまく組み込んで、教員がファシリテーションし、学生のディスカッションを促すことで、これまでの説明動画とは異なる、学生自身が考えるための教材になるのではないかと。また、このように考える視点を与えた後には、学生の自習教材としても成立しうるのではないかと。
- ・学生の想像力という点で、まったくのゼロから想像することはできないのでその意味でコンテンツは有効と考えられる。一方、学生は自身の経験と対象者との間に接点を見つけて想像を膨らませることは苦手であるように感じる。コンテンツの活用方法によっては想像力を膨らませることに、乏しさに拍車をかけることになる。
⇒学生の応用力を働かせるような働きかけが必要ではないかと。

【6G】

各領域での検討・進捗状況

- ・小児領域
 - ・保育所での撮影、安全に配慮した環境（ドアの鍵、おもちゃの置き場所の工夫等）
- ・基礎領域
 - ・病院の中の様子：画像・動画の撮影→理解した上で実習へ
 - ・入院患者のベットサイド環境の撮影
- ・成人領域
 - ・術後の1日目の患者の看護（清拭等：対象理解を踏まえた安全安楽な援助）の動画撮影、これまでの学内実習事例の電子カルテのアップ
- ・地域領域
 - ・新生児訪問：親子のみならず、環境の撮影（おもちゃの場所、衛生面：ベット等）、自宅に辿りつくまでの状況→親子を取り巻く生育環境の理解の重要性

6 グループでの検討

- ・地域で暮らす人々の街中の様子・環境（道：坂道等、日照状況）の撮影→地域・在宅領域での活用
- ・対象者からどう見えるのか、患者視点からの撮影
 - ・患者の体験に対する理解の重要性
- ・拘束されている方の理解→患者視点からの撮影による対象理解
- ・視覚・音声情報：看護師が捉えている情報のチュートリアル的な視点の撮影→学生の判断力等の向上につながる
- ・MYUタウン住民が捉えた街の様子
- ・災害看護への活用：ハザードマップ、災害急性期の支援（避難所運営等）等

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 事業構想学群 キャリア・インターンシップWG長 高橋修

主催者（組織）	事業構想学群
タイトル	キャリア教育・キャリア支援の現状と今後の課題
実施の趣旨	「本学群では、どのようなキャリア教育が行われているのか」「学生は、大学からどのようなキャリア支援を受けられるのか」あるいは「本学群の卒業生は、どのような進路・職業選択をしているのか」。まずは全体レクを通して、こうした点について、教員の皆さんに共通認識を持っていただきたい。これが今回の企画の第一目的です。 その上で、「①望まれるキャリア教育やキャリア支援について」や「②学類として目指したい卒業生の進路・就職先について」をテーマとした学類ごとの討議を通して、今後キャリア教育やキャリア支援が取り組んでいくべき課題を形成することとしたいと思います。
参加者	事業構想学群専任教員
日 時	2022 年 11 月 9 日（水）研究科教授会終了後（16：00～17：20）
場 所	オンライン開催
プログラム構成	下記、内容のとおり
招聘講師	（ある場合はご記入ください） なし

【内容】（1～2 ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

1. 学群長挨拶（5 分、中田学群長）
2. 全体レク「キャリア教育・キャリア支援と卒業生の進路・就職動向」（30 分、高橋修）

以下の内容について、資料に基づきながらキャリア・インターンシップWG長が説明を行った。

- （1）正課教育としてのキャリア・インターンシップ科目
- （2）正課外としてのキャリア支援
- （3）近年の“就活”事情
- （4）卒業生の進路・就職状況（直近）
- （5）卒業生の進路・就職状況（過去6年間）
- （6）学類ごとの主な進路・就職先（直近）
- （7）県内・県外の主な就職先（過去4年間）

3. 学類別討議「①あったらいいね、こんな教育、あんな支援」「②学類として目指したい卒業生の進路・就職先」（25 分、学類進行者）

4. 学類別討議の報告（5 分×3＝15 分、学類進行者）

学類別討議の結果、以下のような意見が出されたことが報告された。

「①あったらいいね、こんな教育、あんな支援」

- ・教員もキャリアの必修の有無と構成の理解は有用。
- ・キャリア教育や大学教育を否定するゲストスピーカーの登壇は問題では？
- ・県内・県外の意義。
- ・3年4年合同ゼミはキャリア上は有効か？
- ・コロナ禍で上級生との影響力が弱い。
- ・OG/OB が、属人的で組織化できていない。
- ・就活学生の情報共有・蓄積。
- ・学生の大学への帰属意識を高める必要性あり。
- ・大学（同窓）力が発揮できていない。
- ・キャリア開発室を知らない、利用していない。
- ・就職後、半年で辞めた学生もあり、どういう対応しているのか共有したい。
- ・業界研究、企業研究ができていない学生が結構いる。→早期の離職につながっている。
- ・いろいろな方向性を示していくことが重要。学生が主体的に取り組めるように。
- ・どのような業界でも地域マインドを持って活躍できること。それぞれの業界で、どんな地域とつながれる部局があるかの情報を提供する。
- ・どこに就職するかよりも、学び続ける、自分の人生を考える力をつける教育。
- ・起業、起業予備軍に対する継続的な支援。
- ・人物重視、面接重視への対応。

「②学類として目指したい卒業生の進路・就職先」

- ・B to B 企業への視点。
- ・外資系企業への視点が属人的。
- ・県内に根差した優良外資系企業すら受けない。
- ・定着率が高い企業。
- ・企業研究をさせる機会がもっと必要である。
- ・4、5年前の卒業生で転職する学生が増えている。
- ・中には、宮城県内で就職した学生が東京で新たなチャンスをつかんだ学生もいる。
- ・一方、ローカルで継続的に頑張っている卒業生もいる。
- ・10%が公務員という数字が出ているが、合格に結びついていない学生が結構いる。
- ・公務員がダメでも、農協など外郭団体への就職につながっている。
- ・公務員志望の学生が途中であきらめるケースが多いと感じる（試験を受ければもっと合格するのではないか）。

5. 全体のまとめ（5分、高橋修）

今日の議論を踏まえて、今後のキャリア教育・キャリア支援のあり方について、引き続きキャリア・インターンシップWGで検討していくこととしたい。

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 岩井・森田

主催者（組織）	食産業学群
タイトル	現在の大学生の特徴を捉え、時代に即した教育方法を考える。
実施の趣旨	コロナの影響等もあるかもしれないが、年々、学生の考え方、行動が変化してきているように思われる。少なくとも、各教職員の学生時代と比較すれば、コミュニケーション力、自己肯定感、大学への帰属意識などは大きく変化したのではないだろうか。本FDでは、講義や卒論指導等で効果的な教育を行うために、今一度、現在の大学生の特徴を捉え、時代に即した教育方法について考える。 本FD実施に当たっては、高等教育論が専門分野の青山学院大学教育人間科学部 杉谷祐美子教授をお招きして、近年の“大学生の「生徒化」”についてご教示頂き、食産業学群における今後の教育の方策について考える。
参加者	食産業学群所属教員及びその他宮城大学所属教職員 43 名
日 時	2022 年 9 月 14 日（水）13:30～15:00
場 所	遠隔（ZOOM）、食産業学群他
プログラム構成	開会挨拶 井上 達志 学群長 基調講演（60 分） 講師：青山学院大学 教育人間科学部 教授 杉谷 祐美子 氏 演題：大学生の「生徒化」－これまでとこれから－ 意見交換（30 分） 「食産業学群における今後の教育方法について」等について
招聘講師	青山学院大学 教育人間科学部 教授 杉谷 祐美子 氏

【講演の概要】

1. 「大学生はいつから生徒化しているのか」、2. 「学生化する大学生とは」、3. 「学生と生徒の狭間にいる大学生は」の 3 点についてデータに基づいた説明がなされ、現在及び今後の大学生への教育についての議論があった。

1. 「大学生はいつから生徒化しているのか」

・「学生」と「生徒」の違いについて：「学生」は学問をしている人で、主に大学生を指し、「生徒」は学校で教えるを受けるもので、特に中学校や高等学校で教育を受けるものを指している。この「学生」と「生徒」の違いは学び方にあり、能動的な学びを行う「学生」に対して受動的な学びを行う「生徒」である。

・生徒化の歴史：大学生の生徒化についての議論は 1990 年代末ごろから議論が始まり、学生に「自主性の乏しさ」、「学業に対する受動的姿勢」、「教員による指導の要望」、「実学を志

向する受益者感覚の増加」、「勉強思考の強まり」などが見られるようになり、顕著な「まじめ志向」の学生が増え、大学が中学・高校の延長線上として捉えられるようになってきた。

・大学生の変化（大学教育観、保護者との関係、現大学生と社会人の意識のずれ等）

大学生は、学生生活において大学教員による指導支援を望むと共に、知識・技能の習得は大学の責任と考える学生が増加し、年々自主性の低下が示されている。また、保護者との関係では、物事の決定、進路、困ったときの解決においては親への依存性が年々増加していることが示された。

2. 「学生化する大学生とは」

単位取得、学習方法、学生生活の積極性に基づいて5タイプに類型化された大学生（学生タイプ(2)、生徒タイプ(3)）の学習態度、主体的学習、授業への意識等の調査結果から、1. 学生の基本的態度は持続する（高校生からあまり変化しない）、2. 主体的学習では類型間の差異が顕著となり大学で差が開く部分となっている。また、「授業についていけない」と感じる学生割合は学生タイプと生徒タイプで大きな開きがあり、特に生徒タイプでは大学入学後に顕著に増加し、問題が深刻であるとのことである。

3. 「学生と生徒の狭間にいる大学生は」

学習に積極的な学生タイプと消極的な生徒タイプそれぞれで、より細かく自立派、学修指導派、生活指導派、依存派に分類し、大学生類型の経年変化を見ると、「学生」の減少と「生徒」の増加の傾向が見られ、2016年には「生徒」が最も多くを占めるようになったとのことである。

4. まとめと議論

- ・大学では主体的学習を促す取組が拡大する一方、「大学生の生徒化」は進行
- ・生徒化には、進学率の増大、大学改革の進行、保護者との関係、高校までの教育等が影響
- ・自主性の乏しさは自立の遅れとも関係、社会に出てからのギャップを懸念

今後の課題については、以下について考えていかなければならない。

・「学生」としての成長にとって、丁寧に面倒見よく教えるサービス化した＝「学校化」した大学でよいのか？

・学問の深さにふれ、「学生」として自主性を尊重されるような「大学」らしい学びの実感をどのように生み出すか？

＊教員の感想、コメント等（抜粋）

・これまで自分で見聞きし、感じてきたことが杉谷先生のお話で大分整理されたような気がします。生徒と学生の両極が共存する食産で、どう対応していったらよいか、というのが今日の宿題かと思います。

・今日話を踏まえてどうするかが大事かと考えます。現状の学生たちの成長してきたバックグラウンドも踏まえて、コアとなる教育方針を定めていく必要を感じました。多様な時代なので、異なることを前提に向き合うことを覚悟する必要があるようにも感じています。

<参考資料> 学内でのみ、[FD・SD ポータル - ホーム \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 基盤教育群 三浦 幸平

主催者（組織）	基盤教育群
タイトル	ミドルレベルFD：「新入生アセスメント報告会」
実施の趣旨	「入試結果・受験生動向分析」、「大学生基礎力調査」、「学習状況診断テスト」の分析結果の報告、情報共有等
参加者／参加対象	教員：18名、職員：11名 参加対象：基盤教育群教員・全教職員
日 時	令和4年9月2日（金）14:00～
場 所	Zoomによる遠隔実施および大和キャンパス411講義室
プログラム構成	1. 開会 2. 第1部 「2022年度入試結果・受験生動向分析 6月共通テスト模試分析のご報告」分析結果報告 説明者：株式会社進研アド 杉山 様 質疑応答 3. 第2部 「2022年度新入生アセスメントご報告会 ～「大学生基礎力調査（GPS-Academic）」のご報告」分析結果報告 説明者：株式会社ベネッセiキャリア 田中 様 質疑応答 4. 第3部 「学習状況診断テスト」についてのご報告 説明者：三浦幸平（基盤教育群） 質疑応答 5. 閉会
招聘講師（ある場合）	株式会社進研アド 杉山 氏 株式会社ベネッセiキャリア 田中 氏

【内容】

「入試結果・受験生動向分析」、令和4年度新入生に実施した「学習状況診断テスト」、「大学生基礎力調査(GPS-Academic)」の分析結果報告が行われた。第1部では「進研模試」の志望者の動向と実際の入試における受験者数の関係、偏差値に関する分析が報告された。本年度は学群別のデータ処理結果の資料化も依頼し共有した。昨年度と同様に6月模試の結果が共有された。この結果は毎年の受験生の動向に影響があるとの仮説の下、今後も状況観察が必要と考える。また、全国的な志願動向の変化として受験生の出願数の平均値の減少が報告された。少子化や国公立大学への出願ニーズの増減といった全体的な変化と本学の各

種業務の効果測定について問題意識を深化させる契機とした。

第2部は、本年度から新カリキュラム「SUS1」において実施された「大学生基礎力調査(GPS-Academic)」に関する分析結果が報告された。第1部と同様、本年度は全学に加えて学群毎の資料整理を依頼し、これまで入試区分別のみで評価されていた各指標の効果が、いずれの学群のいずれの入試区分による影響が大きいかにについて理解が深まった。この点は昨年度の報告書で判断を留保した点の一側面と言える。

第3部は本年度より内製した問題により実施した「学習状況診断テスト」の結果データを、過去データを再処理して編集したもの、これまでの同形式としてまとめたもの、学群毎に処理しなおしたもの、3点について報告を簡単に行った。入試区分による「学習状況診断テスト」で捉えられる傾向について過去データと併せて数量的に確認した。この傾向自体は多くの参加者が予想していたものとも考えられるが、その傾向を「学習状況診断テスト」により数量的に把握し明示することは今後のデータ処理・分析・利用への基礎を与える重要な観点である。

データによる状況把握は全体の挙動を大掴みするものではあるが、今回の処理においては1つの試みとして、支援が必要な特定の学生の把握という利用法の可能性について「学習状況診断テスト」の過去データから分かる状況を報告した。当該データの利用については、リメディアル教育への誘導など既に実施されている。今後はこれに加えて、学生支援に携わる担当者への情報提供の可能性の模索を視野に入れることは、その結論の如何に依らず、データ処理・分析を実施していく上での方針を与えるものであると考える。

以 上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：金子さゆり

主催者（組織）	看護学研究科教務 WG
タイトル	看護学研究科 博士前期課程 論文審査基準の理解
実施の趣旨	宮城大学は、1997 年看護学部の開学、2001 年宮城大学大学院看護学研究科修士課程設置、2010 年宮城大学大学院看護学研究科博士後期課程設置された。2014 年度入学生から論文審査基準を履修ガイドに掲載して、学生へ公開した。また、2019 年度から教育目的・目標を達成に向けたアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを明文化し、学生へ公開された。 宮城大学大学院看護学研究科は、2001 年設置後、博士後期課程の設置やカリキュラムの点検、3 ポリシーの明文化が順次行われてきた。その間に、教員の異動があり、現在の論文審査基準の解釈が、教員によって違いが生じる状況になっている。 そこで、博士前期課程の論文審査基準について、本学看護学研究科の特徴や構成（研究能力養成コースと専門看護師養成コース）、ディプロマポリシーとのつながり等について、意見交換し、看護学研究科博士前期の論文審査基準の理解について、看護学研究科教員の解釈を共有することを目的とする。
参加者	看護学研究科教員 19 名
日 時	2022 年 11 月 2 日（水）14:30～16:00
場 所	宮城大学大和キャンパス 301 講義室
プログラム構成	1. 開会 趣旨説明 看護学研究科教務 WG 長 大熊恵子 2. 本学看護学研究科の特徴と構成 看護学研究科長 高橋和子 3. グループワーク 4. グループ発表・質疑応答 5. 閉会 看護学研究科長 高橋和子

【内容】（1～2 ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

研究科教務 WG 長による開会・趣旨説明の後、高橋教授（研究科長）より、本学看護学研究科の特徴と構成についてこれまでの変遷について講義が行われた。その後、4～5 名でグループに分かれ、看護学研究科博士前期課程（研究能力養成コース、専門看護師養成コース）の論文審査基準の解釈について意見交換を行った。グループワーク後にグループごとに発表してもらい、研究科教員間で情報共有した。最後に、高橋学群長より、閉会の挨拶がなされ、FD は終了した。

FD の様子



以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：小地沢 将之

主催者（組織）	事業構想学研究科
タイトル	博士前期課程における学生募集戦略
実施の趣旨	新たな受験生の発掘方法や効果的な広報活動のあり方に関する検討
参加者	石田祐、井上誠、内田直仁、小沢晴司、糟谷昌志、金子浩一、茅原拓朗、郷古雅春、櫻木晃裕、須栗裕樹、高橋修、千葉克己、土岐謙次、徳永幸之、中田千彦、日原広一、平岡善浩、藤澤由和、蒔苗耕司、青木孝弘、安藤裕、石内鉄平、伊藤真市、絹村信俊、小地沢将之、佐々木秀之、佐藤宏樹、鈴木優、高橋信人、薄井洋子、友渕貴之、若居友紀恵（学務課）、長澤篤、太田なぎさ（学務課）
日 時	2022 年 7 月 13 日（水）16:55-18:00
場 所	遠隔会議
プログラム構成	1. 研究科長挨拶 2. 趣旨説明 3. 近隣大学の進学動向ならびに競合大学院の受験科目分析結果の共有 4. 受験生発掘方法に関する検討（領域ごと） 5. 討議結果の共有 6. 副研究科長講評
招聘講師	なし

【開催趣旨】

本学大学院においては定員充足率の向上が課題となっており、第3期中期計画においても研究科ごとの入学者選抜制度の見直しや広報活動の強化等が課題として挙げられている。事業構想学研究科博士前期課程においても、近年は定員未充足の状況が続いており、令和4年度からは入学試験科目の見直し等を行っているものの、本研究科に対するニーズの把握や他大学院との競合に関する分析が十分ではなく、効果的な広報活動に結びついていない現状にある。

そこで本年度の研究科FDでは、これらの課題に対し、本学研究科を取り巻く環境について研究科構成教員の理解を深めるとともに、各専門領域で想定される受験拡大範囲に関する分析をもとに、特に他大学からの新たな受験生の発掘方法や効果的な広報活動のあり方について検討を行うものである。

【実施概要】

中田研究科長の挨拶の後、研究科教務WGを代表して小地沢准教授が開催趣旨の説明を

行った。また各領域を代表して、徳永教授（ビジネスデザイン領域）、高橋（信）准教授（ソーシャルデザイン領域）、小地沢准教授（空間デザイン領域）、鈴木准教授（情報デザイン領域）が近隣の大学における進学動向や競合する大学院の受験動向について報告した。

その後、各領域に分かれて、受験生の発掘方法に関する検討を行い、各領域の代表者からその成果について発表が行われた（詳細は別記の通り）。

最後に、郷古副研究科長の講評を受け、会議を終えた。

【各領域での検討成果】

〈ビジネスデザイン領域〉

入試制度については、専門科目が細かく分かれていた前年度までの方式には問題があったが、現在は問題ないことが確認された。それ以前に、領域の特性として進学のメリットが少なく、むしろ就職時の不利益のほうが大きいとの意見があった。

従来から在学生向けのオリエンテーションで進学について紹介しているが効果は小さいと思われ、また社会人には特別講座で声がけをしてきたが、あまり効果的ではなかった。卒業生に声がけをすることも考えられるが、宮城県職員や仙台市職員は東北大学大学院に入学する傾向があることから、まずは意欲ある卒業生に特別講義に参加してもらうことから始めるべきとの結論に至った。

〈ソーシャルデザイン領域〉

現在は進学希望者が少なく、文系からの進学のメリットを強調する必要があることについて意見があった。学費や在学期間の仕組みを変更する提案もあった。参考にできる例として、成績優秀者に対して学費相当の奨学金を給付している秋田県立大学大学院、学部と博士前期課程の通算 5 年間で修士号を取得できる会津大学大学院や東北公益文科大学大学院の制度が挙げられた。

大学院生と学群生の交流の機会を設け、大学院進学のメリットを伝える方策についての提案もあった。実際に、学群あるいは大学院の講義やゼミに 4 年生と大学院生の双方に参加してもらうと、よい効果があったように感じられるとの意見があった。

現状では、そもそも大学院に関する広報活動が甘く、努力する必要があることが指摘された。地域創生セミナーと、大学院特別講義などを利用することも提案された。社会人に対しては大学院の時間割は融通が利くことをアピールする方策が考えられるが、他大学生には本学独自の教育を強調してアピールするほかないとの指摘があった。

〈空間デザイン領域〉

これまでの入試制度は、他領域の科目を選択しなければならないことが受験上の尻込みにつながっていた。現時点では、学群生は就職志向が強く、かねての主流であった建築士やゼネコン設計部への志望も少なくなっている。一方で、大学院に行くことのおもしろさを理

解している学生が進学を選択肢に入れてくれる傾向があるので、早い時期に情報提供をすることが必要であるとの意見があった。

他大学の学生からは大学院の受験相談を受けることもあるが、受験には至らないケースが多く、一部にはミスマッチのケースもあることが報告された。関東地方や関西地方から宮城大学に来る意義を明確にしなければならないが、事業構想学だからこそ響く部分がある可能性については共有できた。

今後に向けては、地域社会との接点であるデザインスタディセンターが大学院志望者に対するプロモーションを行ったり、研究室ごとや領域として進学説明会を開催したり、卒業生をターゲットとした相談機会を創出したりすることがあり得るとの意見があった。また、留学生の進学相談対応については、明確なフローがほしいとの意見が挙がった。

〈情報デザイン領域〉

内部進学者の獲得が最優先であり、「キャリア開発」でも進学についてのアナウンスがされているが、学群生にとっては進学の実選択肢が見えていない可能性があるとの意見が挙がった。

国立大学では進学率が高く、大手メーカーも修士卒を受け入れているが、県内の IT 企業にはその傾向が少なく、本学の就職先も後者が中心となっていることが進学者の少ない要因となっている可能性が指摘された。そこで、学群生時代の就活と大学院修了時の就活の手応えの違いなどを修了生から学群生に説明してもらう機会などを設けることが提案された。また、現役のクリエイティブ職に大学院に在籍してもらうことも学群生への刺激となることが実際の事例から確認できた。

他大学からの受験生獲得に向けては、情報系以外の学生も受け入れる配慮が必要であることが指摘された。過去にも教員が関係を持っている大学からの受験者があったことに加え、地元に戻りたい学生や国外の大学生なども視野に入れ、アピールする必要があることを確認した。この際には、学費などの面での優位性が必要であることについて指摘があった。

【その後の展開】

今回の SD・FD では、まずは次年度の受験者の獲得に向けて内部進学者を掘り当てることの重要性について指摘があった。これを受け、研究科教務 WG では、各領域で学群 3 年生向けに進学説明会を行う方針を確認し、この方針の提示を受けて、すでに進学説明会を実施した領域もある。引き続き研究科として多面的な策を講じ、定員充足を目指したい。

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 岩井・石川

主催者（組織）	食産業学研究科
タイトル	令和4度 食産業学研究科ミドルFD
実施の趣旨	下記の大学院のカリキュラムに関係する3点について議論する。 1. 研究科カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーの確認 2. 研究科博士前期及び後期課程の特別研究の評価方法・評価基準（シラバス）の見直し 3. 研究科博士前期及び後期課程の科目見直し（分野別に検討）
参加者	井上、三石、笠原、岩井、金内、川村、北辻、木村、小林、菰田、白川、須田、中村（聡）、中村（茂）、西川、日渡、三上、毛利、森田、森本、片山、兼田、菊地、島津、後藤、丹治、鳥羽、原田、柳澤、伊吹、紺屋、緩鹿、石川
日 時	令和4年度 12月14日 15:50～17:00
場 所	204 講義室
プログラム構成	プログラム： 15:50～16:00 1. 研究科カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーの確認 16:00～17:00 2. 研究科博士前期及び後期課程の特別研究の評価方法・評価基準（シラバス）の見直し 3. 研究科博士前期及び後期課程の科目見直し（分野別に検討）
招聘講師	なし

【内容】

1. 研究科カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーの確認

岩井先生より、全学および食産業学研究科のカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの説明があった。説明した内容に特に意見等はなく、現状特段問題はない。



2. 研究科博士前期及び後期課程の特別研究の評価方法・評価基準（シラバス）の見直し

同じく岩井先生より、食産業学研究科の博士前期・後期課程の研究論文に関わる特別研究（食産業学特別研究 A および B）の評価方法・評価基準（シラバス）が教員によって異なる状態（到達目標もバラバラ）であることが説明された。合わせて、看護学研究科では評価方法や評価基準が統一されていることや、今後、成績評価の根拠が強く求められるため、統一した基準の必要性などがまず話された。

評価方法・評価基準の検討課題

1. 何を評価するか？
 - ・研究計画書、研究実績、論文作成（看護）
 - ・取り組み（参加）状況、研究実績が論文
2. 評価の比重
 - ・3：3：4（看護、統一されている）
 - ・6：4、4：6、5：5等（食産ではまちまち）
3. 評価の根拠
 - ・研究計画書・研究実績、取り組み状況 → 新・研究計画書（11月教授会）、学会・論文発表実績
 - ・研究論文の作成
 - ・修士論文の完成度（形式、内容）等

今回の FD における議論のポイントは、**1.何を評価するのか、2. 評価の比重、3.評価の根拠**の3点である。また、議論の前に、食産業学特別研究 A および B に分けた経緯（秋入学者や休学者への対応）などが話され、A と B で共通性が必要との認識に至った。

1. 何を評価するのか

結論としては、看護と同じ**研究計画書、研究実績、論文作成**の3つの基準となった。議論の中で、指導教官の専門分野などによってそれぞれに重み付けが異なるため、厳格に決めない方がよい（決めることが難しい）との意見もあった。

2. 評価の比重

研究計画書：研究実績：論文作成 = **3:3:3** をベースとし、**あと+1 は各教員がが独自で重み付けを行う**こととなった（4:3:3、3:4:3、3:3:4 のいずれか）。

3. 評価の根拠

食産業学特別研究 A および B という授業科目の評価として、研究内容の質を含むのか、内容を含まずその過程を評価するのかという点について、多くの先生から意見が出された。結論は、原則として**講義は、主にプロセスを評価し、論文審査ではプロダクト（成果）も含めて評価**することになった。教員によっては、講義の評価において研究成果を取り入れても良いが、研究分野によってその難易度も異なるため、基本的には教員の判断に委ねる部分が大いと思われる。

シラバスの雛形は後日岩井先生が作成し、各教員に連絡することとなった。上記以外の意

見として、成績を不可にする場合、その根拠が必要であるためアカハラにならないような注意が必要あるとのコメントが出された。更新する研究計画書などの確認できる実績を積み重ねておくことが重要である。

また、今回は「研究科後期課程の特別研究の評価方法・評価基準（シラバス）の見直し」および「研究科博士前期及び後期課程の科目見直し（分野別に検討）」に関しては時間がなく、議論できなかったため、また日を改めて話し合う時間を設けることとなった。

以上

令和４年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：企画・入試課 小林

主催者（組織）	アドミッションセンター・高大連携推進室
タイトル	高校生の探究学習をどう支援し評価するか～高大連携および入試との関係から考える～
実施の趣旨	・現高校１年生から新学習指導要領が適用され、正式に「総合的な探究の時間」が始まっている。 ・従来型科目との大きな違いとして、ある決まった一つの結論には行き着かない不確定的な問いに取り組むこと、科目横断型・科目融合型の学習となること、そして個人個人の興味・関心に基づいて課題設定されるため、全体としては極めて多様なテーマを扱うこと等が挙げられる。 ・本学の高大連携事業の多くがこの「総合的な探究の時間」への支援であり、高校側では適切な指導法を今なお模索している状況も窺える。 ・高校生がこの探究学習に正課として多くの時間を費やすことになるため、大学入試においてもその成果を正しく評価することが求められる。 ・本学では、平成２９年度入学者選抜以降のＡＯ入試（現総合型選抜）と一般選抜の論説において、探究学習で得た能力を評価してきたところではあるが、本ＦＤを高校の「総合的な探究の時間」の現場状況を踏まえた上でのより効果的な探究学習支援のあり方、より適正な入試の設計を考える機会とする。
参加者	アドミッションセンター委員及び高大連携推進室員を中心とした本学教職員 １９人
日 時	令和４年８月２５日（木）午後２時から 午後３時５０分まで
場 所	宮城大学大和キャンパス４０１講義室
プログラム構成	（１）開会 （２）講演「総合的な探究の時間」の現場状況に関する報告・高校生が作製した動画含む （３）本学高大連携推進室の探究学習支援事例の紹介 （４）参加者間の意見交換、質疑応答（本学総合型選抜、論説に係る高校現場の意見交換含む） （５）閉会
招聘講師	宮城県気仙沼高等学校 研究企画部長 鈴木悠生教諭

【内容】

講演について

宮城県気仙沼高等学校 研究企画部長 鈴木悠生教諭から、スライド及び生徒の「総合的な探究の時間」での成果物である動画の紹介により、以下について説明があった。

- ・気仙沼高等学校での探究学習プログラムの概要及び各学年での「総合的な探究の時間」の構成
- ・「総合的な探究の時間」の進め方と実際の取り組み
地域社会研究（グループ研究）、地域理解講座、フィールドワーク、相談会（テーマ相談、中間発表）、課題研究Ⅰ、Ⅱ（個人研究）、「総合的な探究の時間」の発展による生徒の主体的な取り組み事例
- ・気仙沼高等学校の高大連携事業の概要及び連携事業で生徒の成長に期待する点
- ・高校現場から考える大学入試での、高等学校までの探究学習成果の評価と観点の明確化

高大連携推進室の探究学習支援事例の紹介と参加者間の意見交換について

笠原高大連携推進室長から、スライドにより、以下について説明の後、鈴木教諭を交え、主に、高校と大学とが考える探究学習とその方法についてのすり合わせ、探究学習支援のあり方、探究学習の成果を入試で評価することへの課題等について、意見交換がなされた。

- ・「総合的な探究の時間」の概要
- ・宮城大学が考えている探究学習のポイント
- ・探究活動の流れと展開サイクル、テーマ例と大学入学後の高校での取り組みの発展事例
- ・高校生の探究学習への大学の関与と目指すべき高大連携の形
- ・探究学習と大学入試、学力の三要素

F D実施の成果について

- ・終了後のアンケートでは、9割の参加者が、「満足」または「やや満足」であり、「企画の趣旨に沿った内容であった」と回答した。
- ・高校現場での取り組みについて理解できたか、本学におけるより効果的な探究学習支援のあり方へとつながるヒントが得られたかの質問についても、9割の参加者から、「理解できた」、「ヒントが得られた」との回答が得られた。
- ・よって、開催趣旨にある高校現場での取り組みへの理解や、より効果的な探究学習支援のあり方につながるヒントが得られたF Dであったと考えられる。
- ・より適正な入試の設計に関しては、探究学習の成果を入試で評価することへの課題について、鈴木教諭との意見交換がなされ、参考になるものであった。
- ・今後も、高校教育で培う力や、本学での学びに対する意欲と資質が評価できる入試となるよう検証を重ね、学生がビジョンを見だし、主体的に自身をステップアップさせられる学修者本位の教育への橋渡しとなる入試の実現を目指していきたい。

以上

令和4年度ミドルFD・SD実施報告書

記入者：カリキュラムセンター 齊藤奈緒

主催者	カリキュラムセンター
タイトル	効果的な教育を実現するための学年暦・時間割の在り方
実施の趣旨	大学設置基準では、2013 年度改正で教育効果の向上のための授業期間・授業時間の設定の弾力化が可能となり、2023 年度一部改正案でも更なる多様性・柔軟性が示されている。他大学では、100 分 14 週、105 分 13 週等を導入することで、履修主義から修得主義という学修成果を求める多様な授業形態、災害等に対応できる学年暦の設定・導入が実現している一方で、課題が多く実現に至らない大学も多い。 本学では、中期計画において、「より効果的な教育を実現するための学年暦・時間割の在り方を検討し、その効果的な編成・運用に努める」ことが課題となっている。そこで、スチューデントサービスセンターと共に、本学において、教育効果の向上のための学年暦・時間割の在り方について具体的に議論し、方略と課題について整理したい。
参加者	宮城大学教職員 30 名
日 時	2022 年 8 月 29 日（月） 13：30～16：00
場 所	Zoom ミーティング（運営本部：401 会議室）
プログラム	1.基調講演（60 分）：「効果的な教育のために授業時間・学事暦の多様化を実現する方略と課題」 2.グループディスカッション 『宮城大学で授業時間・授業期間の短縮・延長を導入するメリットと課題』 1) 導入&データ提示：本学でのシミュレーション例 2) グループディスカッション（30 分） 3) 全体共有（30 分）（コメンター：榊原講師、真覚健 SSC センター長） 3.まとめ・挨拶：蒔苗耕司 CC センター長 司会・進行：FD/SD 担当 齊藤奈緒 副センター長
招聘講師	榊原 暢久氏（芝浦工業大学・教育イノベーション推進センター教授）

【内容】

1. 基調講演：効果的な教育のために授業時間・学事暦の多様化を実現する方略と課題

榊原暢久講師より、スーパーグローバル大学創生支援事業における教育イノベーション推進センターのご経験から、4 点について講演いただいた。①学事暦多様化の背景：日本の現状と、芝浦工業大学は、国際化・グローバル環境整備と目的に、100 分 14 週、クウォーター制（Q 制）を導入した。②導入に当たっての課題と利点：最重要点は Q 制導入の“目的共有”であり、科目の新設や分割、開講時期や週当たりのコマ数の見直し、授業

設計見直し等を、ワークショップ形式の FD 支援を行いながら実行した。その結果、海外派遣学生数、受入れ学生数共に増加した。③導入して明らかになった課題：集中的に学ぶ機会が増える一方で、複数キャンパスであることと非常勤確保の困難から週 2 コマ以上開講に難渋し、試験期間と授業開講が重複する現状がある。また、柔軟な履修計画が可能となる一方で、必修科目が多い学科は、受講順序や積み上げが困難となり、1 年に複数回開講する余裕はない現状や留学生は履修の順序性がずれる現状がある。④COVID-19 による大きな変化：授業実施環境が急速に整備され、授業形式が多様化し、授業の在り方も見直された。③の課題について複数キャンパス間での同時双方向授業や留学生への遠隔授業等の可能性も広がっている。以上より、「宮城大学が授業時間や学年暦を変更する目的は何か」を明確にして共有すること、実現するためには授業設計を見直す必要性もあることが重要である。

2. グループワーク・全体共有

始めに、本学で 8:50 授業開始とした、100 分授業、105 分授業の時間割と半期 13 週、14 週の学年暦のシミュレーション例を提示した。参加者をランダムにブレイクアールームに割付け、5 名程度 5 グループで、テーマについて意見交換（30 分）を行った。

全体共有では、本学においては、Q 制は、学生（留学生）・教職員双方にとって、メリットはなく現実的ではない意見が多数であった。講義時間（100 分、105 分）延長については、授業期間の短縮や事前・事後学習等で分断される授業内容を授業時間内で教育できる等のメリットがある一方で、学生の集中力や学習状況に合わない、授業終了時刻が遅くなり学生が下校に困る、4/5 以上の出席ルールがより一層厳しくなる学生が増加し学生支援が不十分になる等のデメリット・課題が挙がった。

その後、榊原講師より、学群カリキュラムの特性から、多様化を導入する目的を明確にすることが重要であるため、このような FD/SD の意見交換の機会は極めて重要である旨評価を頂いた。また、学生の集中力等については、90 分授業でも同様に、アクティブラーニングなど授業設計の工夫が必須であり、そのための FD も重要であるコメントを頂いた。真覚健スチューデントサービスセンター長より、カリキュラム移行期において非常に難渋しているが、本日の意見交換を含めて時間割・学年暦を検討するコメントがあった。

最後に、蒔苗耕司カリキュラムセンター長より、2023 年度の大学設置基準の変更の方向性を捉え、“効果的な教育を実現する”ことを目的とした検討を行う必要があることについてコメントおよび挨拶の上、終了した。

【まとめ・評価】

事後アンケート（22 名回答）では、内容および全体構成評価はすべて平均 4.2（5 段階評価）以上であり、参加者の満足度は高かった。また、今後の授業時間の在り方について、改めて学群ごとの利点・欠点等を洗い出し、授業時間拡大を積極的に検討する意見と 90 分授業を維持する意見とが半数ずつであった。両意見共に、“効果的な授業の在り方”の検討を主軸に置く必要性を再認識した意見が寄せられ、今後の FD・SD のテーマにつなげたい。

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：スチューデントサービスセンター、健康支援室 三上 千佳子

主催者（組織）	スチューデントサービスセンター、健康支援室、キャリア・インターンシップセンター
タイトル	発達障害の学生への支援・対応の充実に向けて
実施の趣旨	発達障害の学生が充実した大学生活をおくれるための基盤づくりをねらいとして、教職員が発達障害に関する理解を深化させ、具体的な支援方法について知る。
参加者	宮城大学教職員 24名
日時	2022年12月6日（火）13:00～15:00
場所	Zoom ウェビナー（大会議室）。
プログラム構成	講演「発達障害の学生への支援・対応の充実に向けて」 情報共有・まとめ
招聘講師	高橋 知音氏（信州大学 学術研究院（教育学系）教授）

【内容】

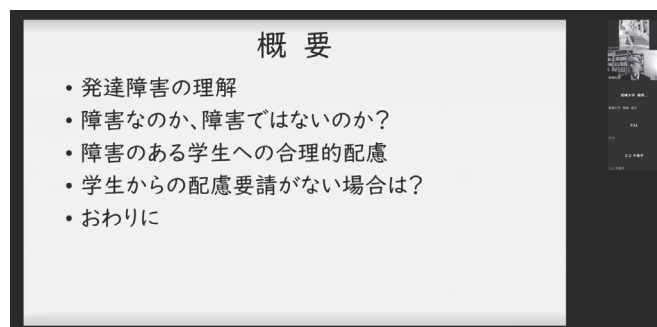
1. 講演

講師の高橋知音先生より、本FDのテーマについて、①発達障害の理解、②障害なのか、障害ではないのか？、③障害のある学生への合理的配慮、④学生からの配慮要請がない場合は？、の4つの観点からご講演いただいた。

①発達障害の理解では、発達障害はいずれも脳の働きにかかわる認知機能の障害であることについて触れ、事例をもとに発達障害の特徴をあげ、その特徴に対する具体的支援について説明していただいた。また、障害の有無にかかわらず、わかりやすい授業や評価を工夫し、教育のユニバーサルデザインに取り組んでいく重要性についても説明された。

②障害なのか、障害ではないのか？では、発達障害は中枢神経系の機能障害であるが、その特性には、文章を読む機会の減少などの文化的・社会的要素の影響もある。経験不足に対しては丁寧な指導により力がついていくが、中枢神経系の機能障害に対しては、訓練しても大きな変化は難しいことから、合理的配慮としてやり方の変更や調整が不可欠であることが説明された。

③障害のある学生への合理的配慮では、合理的配慮の基本的な条件について述べられた後、事例をもとに配慮の内容が紹介された。配慮を検討する際、各授業で学生が修得すべき



ものは変更することはできないが、修得するための手段や評価方法は変更することができる。そのため、その授業は何を習得することを本質とするかを明確にする必要性について述べられた。

④学生からの配慮要請がない場合は？では、自分の意思をうまく表明できない学生の事例をあげ、発達障害の有無にかかわらず、うまくいっていない学生への教育的対応の必要性について説明された。

2. 情報共有・まとめ

本学においても、発達障害の特性のある学生に対する合理的配慮の提供が行われている。他大学の状況からも、今後、発達障害の学生の合理的配慮の申請は増加していくものと推察される。今後の課題として、発達障害の学生が充実した大学生活をおくれるための基盤づくりがあげられる。そのためには、すべての教職員の教育的対応や教育のユニバーサルデザインの理解が浸透・深化すること、学生の成長の機会を奪わないような支援方法の検討に取り組むことが必要である。

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 高橋 修

主催者（組織）	キャリア・インターンシップセンター
タイトル	ケースに学ぶ要配慮学生のキャリア支援
実施の趣旨	学生に対するキャリア支援の場面では、例年「就職活動がうまくいかどうか不安だ」「内定がもらえずに焦りを感じる」など、進路・職業選択に関する悩みからストレスを感じる学生、ひいてはメンタルヘルスを悪化させてしまう学生（就活不安学生）が見受けられる。加えて近年では、こうした就活不安を訴える背景にコロナ禍の影響も見え隠れする。例えば、「サークル活動やアルバイトができなかったために、ガクチカが書けない」や「オンライン面接がうまくいかどうか不安だ」などの声も聞かれる。 また、身体障害を有する学生や発達障害ではないかと思われる学生（障害のある学生）に対しては、どのようにキャリア支援を行うことが適切なのだろうか。協力を仰げる外部の専門機関としては、どのような組織があるのだろうか。 当センターにおいては、こうした要配慮学生へのキャリア支援に関する知見が十分に蓄積されていないことが現状の課題である。 そこで、数多くの要配慮学生に対するキャリア支援を組織的に行っている東北大学キャリア支援センター及び特別支援室より担当教員をゲスト講師として招き、典型的な支援ケースをひも解きながら、要配慮学生に対するキャリア支援のあり方について考え、知見を深めたい。
参加者	CICの教職員・進路指導員、SSCの教職員・カウンセラー、各学群のキャリア支援担当者など39名
日 時	2022年9月8日（木）15：00～16：35
場 所	オンライン
プログラム構成	以下の【内容】のとおり
招聘講師	東北大学キャリア支援センター長・教授 猪股歳之氏 東北大学学生相談・特別支援センター（特別支援室） 講師 長友周悟氏 東北大学キャリア支援センター 特任准教授 富田京子氏

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

時 間	内容と発表者
15 : 00	開会、参加上の留意点
15 : 05～15 : 20	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 学生相談・特別支援センター（特別支援室）／キャリア支援センターのご紹介 東北大学キャリア支援センター長 猪股歳之氏 ・ 学生相談・特別支援センター、キャリア支援センターの沿革 ・ 学生相談・特別支援センターの主な活動 ・ キャリア支援センターの主な活動 ・ 学生相談・特別支援センター、キャリア支援センターの学内連携 ・ 学生相談・特別支援センターとキャリア支援センターの連携
15 : 20～15 : 55	障害のある学生と専門機関との外部連携 学生相談・特別支援センター（特別支援室）相談員 長友周悟氏 ・ 特別支援室について ・ 発達障害について ・ 就労移行支援における外部機関との連携について、加工事例 ・ 外部連携機関について
15 : 55～16 : 20	就活不安・要配慮学生事例 キャリア支援センター特任准教授 富田京子氏 ・ キャリア支援センターを利用する学生の相談事：様々な就活不安 ・ 協働支援事例①、②、③ ・ 個別相談を通して思うこと
16 : 20～16 : 35	質疑応答 ・ インターンシップに参加する学生に対する配慮事項について知りたい。就活不安学生と同様に考えてよいか。 ・ 発達障害を抱える学生に対する就職支援において、どのような場合に保護者と連携したほうがよいのか知りたい。
16 : 35	閉会

第 3 部

ミクロレベル F D ・ S D

第3部 ミクロレベルFD・SD

1. 看護学類（成人看護学領域）	・・・100
2. 看護学類（学術・情報システム WG）	・・・102
3. 看護学類（教務 WG）	・・・106
4. 看護学類（実習 WG）	・・・108
5. 基盤教育群（グローバルコミュニケーション部門）	・・・110
6. 地域創生学類（R3 教育 DX）	・・・112
7. 地域創生学類（R3 地域連携）	・・・116
8. フードマネジメント学類	・・・118
9. 看護学研究科	・・・122
10. 事務局学務課（大学職員の働き方）	・・・124
11. 事務局学務課（業務 DX）	・・・128
12. 事務局（新任職員研修）	・・・132

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：菅原よしえ

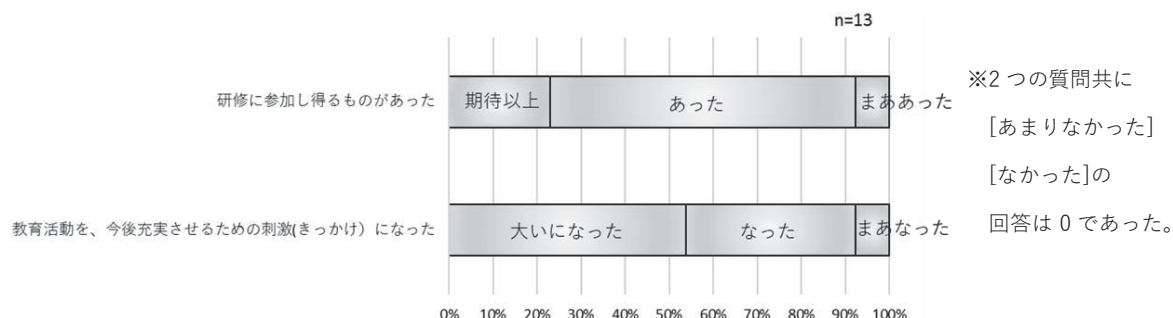
主催者（組織）	菅原よしえ（看護学群成人看護学領域）
タイトル	看護学実習における経験学習をファシリテーションするコツ
実施の趣旨	R2 年以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、臨地実習に併せて、学内でのシミュレーション実習をせざる得ない状況が続いている。また、R4 年度からの新カリキュラム成人看護学実習では、入院患者の在院日数短縮に合せ、臨地実習日数の短縮が計画されている。このような状況下において、学習効果の高いシミュレーション実習の実践や、臨地実習における学生の経験を教材化し、効果的な学習を促進する教員の関わりが、ますます重要になる。学生が経験からの気づきを得られるようなリフレクションを、ファシリテートする教員のスキルの向上が求められている。 そこで、本研修では、看護学実習における教員の役割について再確認し、経験学習を効果的にファシリテーションするコツを身につけ、今後の看護学実習教育の充実をはかる。
参加者	看護学群教員 13 名、看護教育研修生 1 名 計 14 名
日 時	第 1 回：4 月 20 日(水) 9:00～11：00、 第 2 回：5 月 13 日(金) 9:00～12：00
場 所	ナーシングラボ 2
プログラム構成	第 1 回「実習におけるリフレクションと教員の役割」 60 分 ミニレクチャー：齊藤奈緒先生 （経験学習とは、リフレクションをファシリテートするとは） 60 分 グループワーク・まとめ 第 2 回「学内におけるシミュレーション実習を中心に」 45 分 ミニレクチャー：齊藤奈緒先生 120 分 模擬セッションを通じたグループワーク 10 分 まとめ
招聘講師	宮城大学教員 齊藤奈緒

【内容】

第 1 回では、看護学実習の学びの特徴とリフレクションについて、看護教育の基本的知識を整理した。看護学実習は経験学習であり、経験学習におけるリフレクションとは、学生が実習経験をふりかえり、吟味することを通して、経験を看護専門職の知識として意味付け、看護に関する新たな気づきを得る、意図的な思考スキルである。リフレクションは、実習記録等への学生個人が行う記述や、学生と教員、学生カンファレンス等での対話を通して行われる。いずれの方法においても、学生の表現を助け、経験の意味を問い、気づきを保障し、さらなる発展に導くファシリテーションを行う教員の役割が重要である。看護教育や経験学習の知識を整理した後に、紙上による実習場面が提示され、グループディスカッションを行った。提示された実習場面を教員としてどのように捉えるか、学生のリフレクションをファシリテーションするために、学生の表現をどのように引き出すか等を意見交換した。看護教育、経験学習、リフレクションに関する知識の整理、紙上による実習場面の検討を通して、看護学実習における教員の役割について深めた。

第2回では、学内におけるシミュレーション実習の利点と欠点、教育計画・運営の要点について、ミニレクチャーの後、実際のシミュレーション実習場面の録画データを視聴し、学生のレディネス、ニーズ、指導上の留意点、ファシリテーション方法について、ディスカッションを行った。学生の緊張をどのようにほぐし、事例に集中させるか、よりリアリティをもって場面に臨むための環境作り、患者役の役割の重要性について意見交換した。参加者は、教員の役割を理解すると共に、実習や教育場面での自己の傾向に気づき、今後実習指導における改善点を見出すことができた。

<研修終了後アンケート結果>



研修内容に関して

- ・これまで、学生に対するリフレクションの問いかけに、悩むことがあったため、参考にしたい。
- ・学内でのシミュレーション実習は、どう学生に関わったら効果的か手探りの部分があったので改めて基本から学べてよかった。
- ・シミュレーション実習を含め、経験学習に関する理論的背景を学びながら、自身の実践を振り返ることができて有意義であった。
- ・教員によって多少の着眼点の違いもあり、自分の傾向にも少し気づけたように思った。

研修の運営について

- ・講義の後のディスカッションがしやすく、もっと時間があるとよかった。
- ・事例を再現した映像を見ることができて、有意義な研修だったが、音声クリアであるとよかった。

その他

- ・総合実習後に実践してみてどうだったか、語り合う機会を作りたい。

以上

シミュレーション実習：心筋梗塞回復期、集団指導直後の看護



シミュレーション実習の録画データを見ながら指導方法検討



参加者のグループワーク



令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：沢田淳子

主催者 (組織)	看護学群 学術・情報システム WG 沢田淳子、成澤健 (FD 企画担当者)
タイトル	本学 LMS 等の活用実態把握調査の報告と Tips の共有
実施の趣旨	本学ではいくつかの LMS 等が導入されているが、それらの選択・活用は個人や領域に任されており、他領域や他教員がどのような LMS 等を活用しているかについて、またその選択理由などについての理解は及んでいない。加えて、効果的な活用に向けた情報収集などの努力は個人によるところが大きい。 今回の FD では、今春の調査で得た LMS 使用状況の共有を行い、活用頻度の高い LMS 等について、各先生の活用における実際や Tips の共有、悩みの解消につながることを目的に本企画を計画した。
参加者	看護学群教員 23 名 (WG メンバー含、延べ人数)
日 時	2022 年 8 月 22 日、2022 年 9 月 6 日 両日とも 16:30~17:30
場 所	401 講義室
プログラム構成	前半：本学における LMS 等利用調査結果についての報告 後半：LMS 活用事例の話題提供、ディスカッション
招聘講師	なし

【内容】

看護学群基礎看護学実習Ⅱ（8月末～9月初旬に実施）による教員の参加しやすさを考慮して、同様のプログラムで2回のFDを行った。

本学における LMS 等利用調査結果については以下の内容を報告した。

1. 教員からの調査：本学群教育における LMS の活用実態について

- ・ 科目ごとの回答を依頼した結果 53 科目の回答があった。ただし、1 つの科目を複数人で担当している場合は、担当者ごとに回答している。
- ・ 出席確認、資料配布、課題・レポート提出は、Teams 利用が 40~50% と最も多く、次いで Moodle、Webclass であった。
- ・ 課題・レポートの配布、回収では Teams に次いで Moodle が 20~30% と比較的多く利用されていた。
- ・ 定期テスト・小テストは印刷による試験が 40% と最も多く、次いで Teams も 15% 程度利用され、Moodle、Webclass も少ないものの利用されていた。
- ・ その他利用している情報システムとして、Slido、VW-eBooks 専門書学習ビューアであった。
- ・ その他意見として、Teams は、LMS としては不十分という声もあった。

2. 学生からの調査：使用している LMS について

- ・ 各学年 2~3 名の学生へ便宜的抽出法により、倫理的配慮について説明・同意を得たうえで補足的なヒアリングを行った。
- ・ 通信・接続関連の問題として、Wi-Fi の切断や回線状況の問題、ログイン時の手間、Teams で投稿が表示されない場合があるなどであった。
- ・ 資料等へのアクセスの問題として、使用している LMS が多様であり、情報の探しづらさや迷うときがあるなどであった。
- ・ 各 LMS の機能関連の問題として、通知機能がない（設定していない）ため見逃すことがある、Webclass はファイルを探すのが大変などであった。
- ・ その他の問題として、Teams の数が多いこと、PC・スマホの充電の減りがはやい、PC 修理中の対応が必要などであった。
- ・ 学生の工夫として、スマホにアプリを入れて講義中は PC、それ以外はスマホのように使い分けている、大学のメールと個人のメールを受けるアプリを分けているなどがあった。
- ・ その他の意見として、Teams は多くの授業で使われていることもあり使い慣れている、Teams の課題機能は、未提出の内容が分かりやすく便利である、Moodle は通信が悪く送信されないことが過去に多かった印象があるなどである。

3. LMS 活用事例の話題提供、ディスカッション

後半の話題提供とディスカッションでは、計 3 名の教員から Moodle と Webclass の使用や工夫の実際について話題提供があり、その後、参加者からの使用状況や日ごろ感じていることなどの共有を促した。参加者から次の意見があった。

- ・ 様々な LMS の混在で困っている学生の声があり、特に授業資料の閲覧等、授業出席の申告及び課題提出方法等に関する情報アクセス・処理の段階で記憶や認知処理が追いつかずに躓いている学生が一定数いるため配慮やサポートが必要
- ・ LMS の選択ができることは、教員としては使いやすいツールを選べる良さがある一方で、それが学生の教育の目的上最適な選択がわからないため、LMS の選択と活用上の方針や目安、留意点を示したガイドラインがいない
- ・ 教員にも新規の LMS を使い慣れるのに差があり、領域・科目の教員間でのフォロー等は限界もあるため活用に対する教員へのサポートも欲しい

その他、次の意見があった。

- ・ LMS を活用した出席確認では、Teams を使用している場合は、投稿欄に Forms の URL を張り付けて利用している方法やアンケート機能の利用が多かった。他方、Teams ではパスワードで管理する機能がないことは問題。出席確認に関する問題では PW を設定しても不正の可能性がある（授業に出ていなくても外部から入力できる）という意見があり、これに対しては、IP アドレスの指定により外部からのアクセスを制限できる

ことが紹介された。なお、FD 実施後の担当者の振り返りでは、不正（虚偽申告等）対策のためにはアクセス履歴が記録される標準的な LMS を使用する必要があるという意見があった。

- ・ Moodle や Webclass での出欠確認をすると申告を忘れる学生がおり、結局、照らし合わせ等アナログ的な確認をすることになり手数がかかるとの意見があった。これに対しては、講義中の質問に対してチャット機能を利用して学生が意見を投稿することで出席者を把握する方法、授業後のコメント提出と出欠確認を合一にすることで申告忘れを減らす方法、申告を忘れた学生に対しては授業冒頭 20 分間の担当教員の発言のうち資料に記載されていない内容で興味を持った部分を Teams のチャット機能で投稿させて出席を証明する方法が紹介され、出席の真偽を確認する対策としても有用であることが話し合われた。
- ・ Teams は必要な情報が学籍順に表示されないので成績評価等で手間がかかる、投稿は時間設定での予約配信等ではできないので不便、Moodle のように課題を一括ダウンロードできるものの文字化けする、Moodle は下の学年に授業資料等を移行（リストア）できる、Webclass はタイムラインでメッセージを適宜、投稿、削除が簡便に可能、Moodle と Webclass は学生の目に留まりやすいように、順番の適宜変更や表示・非表示の切り替え等ができる等の共有があった。

本 FD の成果は、学群における LMS 活用の現状を知り、学生や教員の問題や困難と感じている部分が見えたことが挙げられる。また、多少なりとも各教員の工夫を共有でき、課題解決につながり得る意見があった。今後、上述の下線部については何らかの対策がなされる



ことが望ましい。全学的な LMS の運用（システム管理、遠隔授業への対応その他）の見通しを踏まえて、本学群で使用する LMS について、ある程度整理が必要かもしれないと考える。

主催者（組織）	看護学群 教務 WG 相樂直子、平泉拓、木村三香、成澤健、名古屋祐子（学びの振り返り担当者）
タイトル	WebClass「修学カルテ」機能の活用
実施の趣旨	看護学群では学生自身が4年間の学修履歴と成果の継続的な記録・振り返りをおこなう「学びの振り返り」冊子を作成・使用している。現在の紙媒体の運用では、学修履歴や成果の可視化の質向上、活用率の向上、教員が事前に閲覧できない等の課題がある。今後は、「学びの振り返り」の電子化による課題の解決、教育の質向上が望まれている。 教務 WG では、現在、システムやソフトウェアの選定を行っており、本学で導入されているラーニングシステムである WebClass の「修学カルテ」機能の活用を検討したいと考えている。 WebClass の「修学カルテ」は、多機能であり学修に関わる多くのことが可能であり、「学びの振り返り」との相性がよい可能性がある反面、「学びの振り返り」冊子を WebClass「修学カルテ」機能を使って構築することの適合性、システムを構築する際の課題、学生と教員が使用する際の課題を明確にする必要がある。まずは、教職員が WebClass の「修学カルテ」機能について理解し、使用をイメージできることが必須である。 本 FD ではこれらの課題を解消するために、WebClass「修学カルテ」について学習を行う。これにより教職員が効率的、効果的に「修学カルテ」を活用できることが期待される。
参加者	看護学群教員、事務局職員あわせて 28 人
日 時	2022 年 7 月 20 日 10:30-11:45
場 所	400 講義室
プログラム構成	1. 修学カルテ機能の使用例、画面操作の実際、活用事例紹介 2. 質疑応答
招聘講師	日本データパシフィック株式会社 平 治彦氏

【内容】

■日本データパシフィック株式会社 平 治彦氏の講演内容（抜粋）

「教学マネジメント指針」において、一人一人の学生が学修成果を自覚しエビデンスとともに説明できることが求められており、学修成果・教育効果の把握・可視化が重要課題である。現在の紙媒体の「学びの振り返り」はポートフォリオとしての機能を有しているが、電子化をすることにより、可視化が向上するとともに、データ集計がしやすくなることで教育の質に関するフィードバックを得やすくなるといった効果が見込まれる。

WebClass 上の修学カルテ機能は、現在の契約内容で利用可能である。実習や教科科目のレポート等なども集積可能であるため、WebClass に学修内容を一元化することにより、学

生の4年間の学びを統合して管理することが可能である。

■質疑応答（抜粋）

Q：現在の契約範囲内で利用可能か

A：運用開始後での下層シートの追加、変更は標準オプション（無料）であり、教員あるいは大学の担当者でも作業できる。日本データパシフィック株式会社との保守契約内で、追加料金なく作業依頼もできる

Q：看護学群の独自プログラムでは、レポートとして、画像データを含む Word ファイルをメール等で提出を受けている。これらも WebClass を活用することで一元管理可能になるか。

A：代替できる機能としては、活動記録を日付別のシートを作成することでの管理や、ファイルストレージといったレポート管理ができるフォーマット（標準オプション）の活用が挙げられる。

■アンケート内容（抜粋）

参加者の約9割が修学カルテ機能の理解が深まり、活用イメージが持てたと回答した。自由記述の意見では、WebClass を学群全体で統一導入していくことが学生にとっても良い、現在の紙媒体は効果的に活用できているとは言い難いため電子化により活用してもらえるのではないか、といったことが挙げられた。

紙媒体の「学びの振り返り」の課題

- 運用では、修学履歴や成果の可視化の質向上、活用率の向上、教員が事前に関覧できない等の課題がある。
- 今後は、「学びの振り返り」の電子化(eポートフォリオ(ePF)化)による課題の解決、教育の質向上が望まれている。

Sample「看護学部実践能力卒業目標と振り返り(ループブック)」

「Summary」画面ではループブックで評価したものをリーダーボードで可視化しています。

毎年自己評価を入れています。リーダーボードでは各年の評価をリーダーボードに重ねて表示されますので成長の変化を確認できます。



研修の様子

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：実習指導教員研修会担当

主催者（組織）	看護学群実習 WG
タイトル	実習指導教員研修会「指導上の困難を感じる学生への対応と指導者自身のケア」
実施の趣旨	この FD は、毎年、実習指導教員の実習指導能力の向上を目的に行っている。看護学実習は、看護ケアが実践されている現場に学生と教員が出向き、看護の対象者にケアを提供することを通して看護について学ぶ学習形態の一つである。実習指導においては、学生のレディネスや学習状況等をふまえながら、初学者の学生が学習目標を達成できるように支援しているが、臨床という現場に身を置きながら、学生の学習を支援するのは容易なことではないことが多い。かなり丁寧な関わりをしても、学習上の課題が残る学生について、実習指導者としてどこまで丁寧に関わる必要があるのか対応に迷うこともある。さらに近年、明らかな問題を抱えている学生ではないが、自己の学習状況を客観視することが難しい学生、主張が強い学生等、指導者としての関わりに迷うことも増えている。またこのような中で、実習指導教員は、タイムリーに指導に関する相談や臨地および教員、必要に応じて専門機関などと連携した指導・支援体制を調整が求められ、心理的負担にもつながっている。 そこで、臨床心理学を専門とし、カウンセラーとして活躍されている平泉拓先生に指導上の困難を感じる学生への対応方法や、指導に疲れている教員自身のケアについてご講演いただき、学生への指導を振り返る機会とすることとおして、今後の実習指導の質向上をめざす FD を企画した。
参加者	看護学群の看護学実習指導教員（非常勤含む）、臨地実習を受け入れている医療機関等の実習指導担当者など
日 時	令和4年11月10日 12:50～14:20
場 所	宮城大学 301 講義室、ハイブリッド開催
プログラム構成	開会：趣旨説明 実習 WG 長 小松容子 講義：「指導上の困難を感じる学生への対応と指導者自身のケア」宮城大学看護学群 准教授 平泉拓 質疑応答 閉会：実習指導教員研修会担当 安齋由貴子

招聘講師	宮城大学看護学群 准教授 平泉拓 先生
------	---------------------

【内容】

「指導上の困難を感じる学生に何が起きているか、どのような状態であるか」「指導上の困難を感じる学生への対応における留意すべきことと Tips」「指導者自身のケア及び組織的な対応における留意すべき点と Tips」についてご講演いただいた（講義資料を参照）。

質疑応答では、「ラポールの考え方」について、教員は学生を何とかしたいという気持ちで対応しがちだが、学生と教員が共同して場面を考えることが必要だとわかった、また、「4つの適応水準 深いレベルの問題まで解決しようとししない」について、生育歴等に注目して考え対応しようとしたりしがちだが、教員としてできること、スキルを伝えていくことが重要という理解が深まった等の質疑応答が行われた。

参加者からのアンケート結果では、「実習指導の参考になるか」という質問に「とてもそう思う」と「そう思う」がほぼ半数で、全員が参考になると返答があり、有意義な研修会であった。

【講義資料】

<https://drive.google.com/file/d/1VE5LgcuJ5BQfJ058R2WkC0p8-Pkd3Erv/view?usp=sharing>

以上

実習指導教員研修会担当：安齋由貴子、勝沼志保里、千葉朱里、山田志枝

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者：マシュー・ウィルソン

主催者（組織）	基盤教育群 グローバルコミュニケーション部門
タイトル	“Clues for Innovative Language Teaching and Learning” 革新的な言語教育と学習の手がかり
実施の趣旨	本学学生に提供する英語教育の質向上のため、担当する英語教員の有意義な学びを期待して、このFDを開催した。 ①英語教育分野における著名な講師を招き、最新の動向から具体的な指導法、また講師の専門である教師研究に関する講演を聴講した。その後、②講師と教員間で議論や意見交換を行った。
参加者	英語の専任教員＋非常勤1名（合計10名）
日時	9月15日（木）13:00－15:00
場所	遠隔形式での実施（Zoom ミーティング）
プログラム構成	1. 自己紹介と MYU の英語教育の概要説明（15 分） 2. 一般教育、言語教育実践、言語教師のアイデンティティに関する講義（60 分） 3. 講義の具体的な内容に関する質疑応答と実践的なアイディアの検討（45 分）
招聘講師	龍谷大学国際学研究科 国際学部 平塚 貴晶 准教授

【内容】

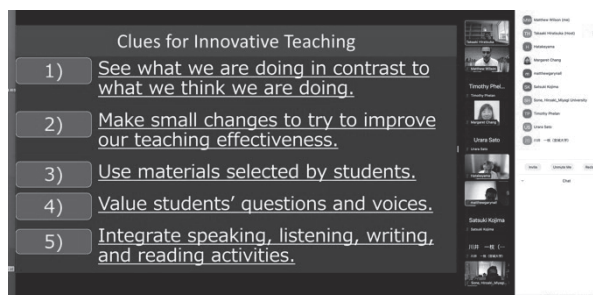
FDの序盤は、講師の平塚貴晶氏に本学教員ならびに MYU 英語プログラムを紹介するため教員の自己紹介と授業に対する基本的な情報交換を行いました。その後の講演では、まず平塚氏が英語教育全般についての考えを、実践的なアイディアと聴衆の意見を交えスライドで説明しました。



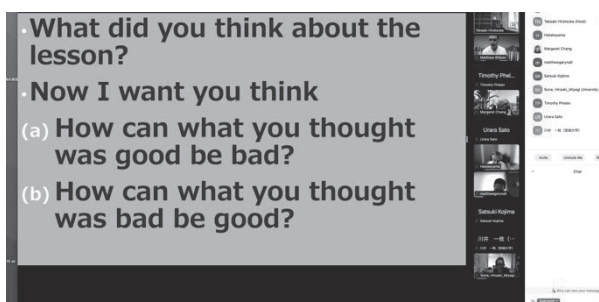
次に、言語教育の実践について、より実践的な事例を交えながら、また聴衆との対話も交えながら、情報共有しました。

最後に、平塚氏の専門分野である言語教師のアイデンティティについて、また、それが生徒

に提供する教育の質にどのように重要な役割を果たすかについて説明しました。



講演の後、5 分間の休憩を挟み、アイデンティティ、理想的な学習環境づくり、生徒をより積極的に発言させるための実践例などについて、参加者全員でグループディスカッションを行いました。ディスカッションでは、講師⇄参加者間において活発な討論が成され、多くの学びを得られた有意義な 2 時間となりました。



以上

令和3年度FD・SD実施報告書

記入者： 石田 祐

主催者（組織）	事業構想学群地域創生学類
タイトル	教育におけるDX：VR技術の教育への活用
実施の趣旨	新型コロナウイルス感染症が拡大し再び対面での授業が危ぶまれるなか、各大学とも教育の質の確保のために、様々な工夫を凝らしている。特に、フィールドワーク、グループワーク、実習等のアクティブラーニングを取り入れた科目においては、従来どおりの授業実施が難しい中であって、いかに教育効果を高めるかに苦慮している状況にある。今回、フィールドワーク等に代替できる技術としてステレオ180度VR動画等のVR技術に着目し、VR動画の体験及び教育コンテンツとしての活用の可能性や、VR動画による立体情報を伴った形での実習の可能性等について意見交換することを目的に、この分野の専門家を交えたミニセミナーを開催する。
参加者	合計23名（事業構想学群11名、看護学群10名、事務局2名）
日時	2022年3月10日（木）11:00～12:00、13:00～14:30
場所	大和キャンパス417講義室
プログラム構成	1. VRゴーグル（Oculus Quest2）使用方法の説明、設定、練習（講師：薄井洋子助教） 2. FDの趣旨説明 3. 杠公右講師による遠隔セミナー及び Oculus Quest2を利用したVR体験 4. 質疑応答
招聘講師	株式会社ソニックビジョンクリエイト 代表取締役 ゆずりは 杠 こうすけ 公右

【内容】

FD参加者の中には、VRゴーグル（Oculus Quest2）を初めて使用する教職員もいるため、杠講師によるセミナーに先立ち、価値創造デザイン学類 薄井助教を講師に迎えて、VRゴーグルの基本的な使用方法・設定方法の説明を受け、VRコンテンツを体験した上で杠講師のセミナーに臨んだ。

杠講師のセミナーでは、「教育におけるDX：VR技術の教育への活用」と題して、現在のVR環境と教育的活用の可能性についての講演が行われた。また、講演の中で、実際にVRゴーグルのコンテンツを体験する演習も行われた。

VR (virtual reality : 仮想現実) とは字義通り仮想データでの現実体験を意味する。現在VRと呼ばれているものには、「視聴型」: 360度映像などの見る方向だけをサポートしたもの、「参加型」CG空間を自由に動き回れる、見る方向と移動をサポートしたものの2つがある。本来的には体験者の五感(視覚、聴覚、触覚、嗅覚、味覚)全てに情報が反映されるべきだが、現在の技術では視覚、聴覚と限定的な触覚のみが再現されている。なお、機材の性能に伴いVRの定義も変わってきており、20年ほど前はテレビで見るだけの単なる立体視映像をVRと呼ぶこともあった。

VR空間を利用したコンテンツとして注目されているのがメタバースである。メタバースは仮想空間上でユーザ同士がコミュニケーションを持てるものであり、現在の代表的な空間としては、meta Horizon(現在は米国、カナダのみ)、Workrooms、VRchat、国産では NTT Door、Cluster (VR渋谷) がある。メタバースはVRに限らず、スマートフォンや PCの画面上で見えるものも含まれる。VR環境の構築方法には、CGによる空間構築、360度映像(球体映像)、180度映像(半球映像)がある。

教育現場でのVR活用については、参加型(3D空間)を用いた活用、視聴型(180° ステレオ映像)を用いた活用方法が考えられる。参加型(3D空間)を用いた活用は、3D空間を自由に動ける、対象物に対してアクションを行う事が出来るなど、自由度再現度が非常に高い。しかし、空間の構築には手間が掛かり、複雑なアクションを行う場合はプログラム開発も必要となる。WorkRoomsを活用し、リモート授業をVR空間上で行うことが考えられ、少人数のクラスやゼミであれば実用性は十分にある。建築空間やプロダクトの実地的なデザイン検討、仮想の実習用人形を用いて実際に手を動かしての看護実習等も考えられる。

視聴型(180° ステレオ映像)を用いた活用方法は、映像で実際の空間を再現することで、実在感を伴う主観映像での視聴体験が可能であり、導入が容易である。たとえば、居久根、震災、地域のシンボルやデザインなど、地域風土に根ざした空間をアーカイブするのに適している。また、看護の現場で実在感を伴って視聴するなど、緊張感のある臨床学習が出来る可能性がある。

VRコンテンツの制作・編集にはプログラムの開発が必要になるものもあり、かなりの費用を必要とする可能性がある。教育に活用する場合、教員自ら制作する、学生に制作体験させる方法も考えられる。その場合にはVR酔いへの対処など、一定の工夫が必要となる。

今回の学類FDでは、新型コロナウイルス感染症禍の中で、DXを活用した教育コンテンツの可能性について、専門家からの講演とVRゴーグル体験により、各々の教員の専門門の立場や学群・学類の立場で考えるきっかけとなることを目標としていたが、その可能性の一端が垣間見られる内容だった。VRゴーグル等の機材の進歩は著しいものがあり、現在の技術も数年後には過去のものとなる可能性がある。教育のこういった分野に効果的に活用できるかを見極めることも重要だが、まずは現在の技術を実際に使用してみることの必要性を強く印象づけられたFDだった。



令和3年度FD・SD実施報告書

記入者： 佐々木 秀之

主催者（組織）	地域連携実践教育推進室
タイトル	地域との連携に基づく研究・教育について
実施の趣旨	地域との連携を基盤とする研究活動及び教育活動の充実化を図る
参加者	【午前の部】 佐々木 秀之、中沢 峻、地域連携実践教育推進室 渡邊 勇氏（東北大学工学研究科博士前期課程） 【午後の部】 R4 年度地域フィールドワーク担当教員
日 時	2022 年 3 月 28 日（月） 【午前の部】 10:00-12:00 【午後の部】 14:00-15:00
場 所	【午前の部】 451 講義室 【午後の部】 遠隔実施（Microsoft Teams）
プログラム構成	【午前の部】 - 趣旨説明 - 話題提供「災害被災地における実践研究について」 －講師：東北大学災害科学国際研究所 佐藤 翔輔 准教授 - 質疑応答およびディスカッション 「地域との連携に基づく実践研究・教育について」 - 閉会 【午後の部】 - R4 年度地域フィールドワークの講義計画と方針について - 講義の実施体制について - 自治体との連携体制について - 講義計画について - 評価について - 現地訪問時の運営体制について
招聘講師	（午前の部のみ）東北大学災害科学国際研究所 佐藤 翔輔 准教授

【内容：午前の部】

午前の部では、地域との連携に基づく研究活動を主な対象として、話題提供、ディスカッションを実施した。

趣旨説明と参加者の自己紹介の後、招聘講師の東北大学災害科学国際研究所の佐藤翔輔准教授から「災害被災地における実践研究」について話題提供いただいた。その要点として「災害被災地研究では、地域が経験したことを記録する等の研究の動機づけの言語化が重要であること」や「他地域の事例も含めた先行研究の詳細なレビューの実施」、「研究対象とする地域や事象の特性を精緻に見極めること」等が共有された。

ディスカッションでは、参加者らの被災地研究を題材に、研究・教育に関して議論を行った。東北大学大学院工学研究科博士前期課程の渡邊勇氏からは災害伝承施設の特性や学習コンテンツに関する研究報告があり、本学の地域連携実践教育との関連性や、五感も含めた体験学習の可能性について議論を深めた。また、研究によって得られた知見の還元や、研究者として地域に関わる意義も話題に挙がった。

【内容：午後の部】

午後の部では、次年度の地域フィールドワークを題材として、教授法の共有を行った。

まず、科目責任教員の佐々木秀之准教授から、次年度の講義計画と方針について共有がなされた。特に到達目標については、初年次・全学必修科目であることもあり、他の事例との比較も踏まえながら、あくまで「学生の気づき」を重視する科目であることが説明された。

その後、講義実施体制、自治体との連携体制、教授法を含めた講義計画、評価、安全管理も含めた現地訪問時の運営体制について共有がなされた。

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 毛利・金内

主催者（組織）	食産業学群 フードマネジメント学類
タイトル	高年次配慮学生のサポートについて ～就活・卒研・就職までのサポート～
実施の趣旨	「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）の公布以来、大学にも、配慮が必要な学生の入学や卒業のための支援が求められている。とくに高年次の4年生では、研究室活動・卒業研究、就職支援など、低年次学年の講義の配慮とは異なり、学生との距離も近く、「配慮」の方法も異なる。さらに、学生は就活などを通し、社会との接点も増え、ストレスも増える。 そこで、配慮学生における就活や卒研、就職までのサポートの方法について、共通認識をもち、その対処法などの知識を深めることを目的とした。
参加者	赤澤隆志、阿部希望、石川伸一、笠原紳、金内誠、兼田朋子、川村保、島津朋之、白川愛子、滝口沙也加、西川正純、三石誠司、毛利哲、森田明、庄子真樹
日 時	令和4年度 9月7日 17:00～18:00
場 所	Teams によるオンライン開催
プログラム構成	別添 プログラム・次第
招聘講師	宮城大学 看護学群看護学群類（臨床心理学分野）平泉拓 先生

【内容】

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）の公布以来、大学にも、配慮が必要な学生の入学や卒業のための支援が求められている。とくに、配慮学生における就活や卒研、就職までのサポートの方法について、共通認識をもち、その対処法などの知識を深めることを目的として、食産業学群フードマネジメント学類のFDとして、高年次配慮学生のサポートについて開催した。講師には本学で、カウンセラーの経験もお持ちになる看護学群の平泉拓先生をお呼びした。

講演は、「学生対応の基本的な考え方」、「キ

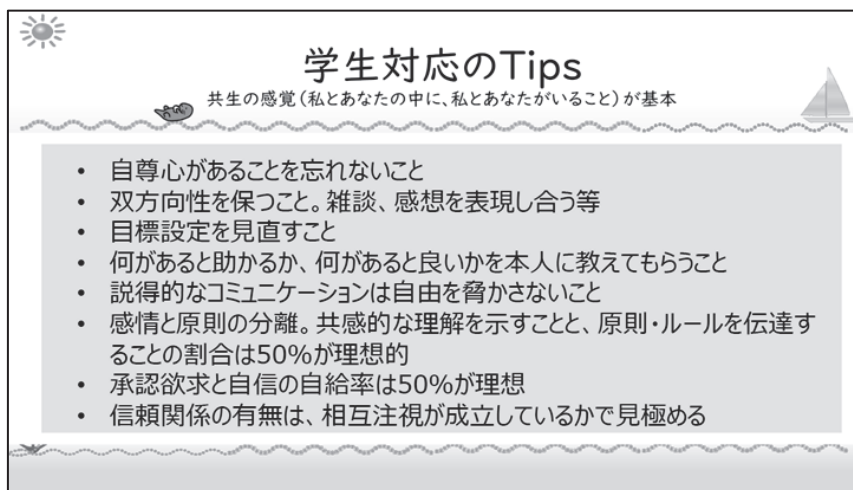


キャリア形成の基本的な考え方」、「教員のケアの基本的な考え方」の3本立てで、より実践に近い説明を受けた。

「高年次配慮学生」像では、先生の「思い浮かべられる学生像」を解析していただき、理解度が深まった。また、学生対応の基本的な考え方では、より実践できるよう「自助スキル」というキーワードをご提示いただき、これら問題のある学生は、問題解決能力が弱いとのことで、非常にわかりやすく解説していただいた。

これに対して、教員の対応として、合理的配慮の義務と健康・安全の義務を持ち、学生に対しては一定程度のかかわりが必要性であることを解説いただいた。しかし、学生のケアのための負担によって教員は、問題を抱え込み、「自身が辛くなる」こともあるとのこと。そこで、教員のケアの基本的な考え方について、メンタルヘルス相談、産業医相談、さらに学生のことなら学生相談室などを活用することが必要とのことであった。ここでアサーティブなコミュニケーション、つまり、自分の主張を一方向的に述べるのではなく、相手を尊重しながら適切な方法で自己表現を行うことも重要であるについて学ぶことができた。

さらに学生とのかかわりの中で起きうる「各種ハラスメントの防止」（主にアカハラ）のための「Tips」をご提示いただき、具体的な解説をしていただいた（以下のスライド）。



学生対応のTips

共生の感覚（私とあなたの中に、私とあなたがいること）が基本

- ・ 自尊心があることを忘れないこと
- ・ 双方向性を保つこと。雑談、感想を表現し合う等
- ・ 目標設定を見直すこと
- ・ 何があると助かるか、何があると良いかを本人に教えてもらうこと
- ・ 説得的なコミュニケーションは自由を脅かさないこと
- ・ 感情と原則の分離。共感的な理解を示すことと、原則・ルールを伝達することの割合は50%が理想的
- ・ 承認欲求と自信の自給率は50%が理想
- ・ 信頼関係の有無は、相互注視が成立しているかで見極める

最後に、いわゆるグレーな学生の「特性」を「学生相談室」と連携して、積極的に「見立て」を行うことの重要性について解説いただいた。それは、学生の「特性」に沿った指導方法を行う上で大切であるとのことであった。

質疑応答として3題の質問があり、第一に資料付録で例示されたさかなクンのような「神経発達症候群」の人の社会との接点をどのように取ったらいいかについてであった。これにたいして、平泉先生から国の就労移行支援を活用するのがよいとのアドバイスをいただいた。

第二の質問として、「飲みにケーション」に行けないなど、コロナによるコミュニケーション方法が変わった。どうしたらいいのか？というものがあつた。これに対し、平泉先生から雑談や感想を聞くことで、画面を通じてのコミュニケーションが可能であるとの回答で

あった。

最後に、いわゆるグレーゾーン学生との関わり方についての質問があり、学生相談室のカウンセラーと共に学生の特性を見立てるべきとのアドバイスをいただいた。これは日頃から教員とカウンセラーとで、気持ちを合わせて情報を合わせるコミュニケーション・連携が重要で、学生自身の自助の目標を定めていくことで、精度の高い指導ができるとのことであった。

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 大熊 恵子

主催者（組織）	看護学研究科教務WG・看護学群研究倫理WG・看護学群研究WG
タイトル	「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」の改定のポイント
実施の趣旨	2021年度に厚生労働省から告示された「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」は、これまでの研究倫理に関する指針であった「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」「疫学研究に関する倫理指針」等を統合した指針である。さらに、2022年3月には一部改正が行われ、社会情勢の変化や科学研究の進歩をふまえた新たな指針となっている。人を対象とする研究が行われる看護学において、新たな指針による改正点をふまえた研究活動が必須となる。 そこで、新たな指針として統合される背景、改正点を学び、今後の研究活動における対応を検討する。
参加者	看護学研究科教員・看護学群教員・看護学研究科大学院生 39名
日時	2022年8月3日（水）16:00～18:05
場所	宮城大学大和キャンパス 300講義室 GW：300講義室・301講義室・302講義室・312大学院演習室・313大学院演習室
プログラム構成	開会 趣旨説明 看護学研究科教務WG長 大熊恵子 講義 「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」策定の背景と改正 研究倫理WG長 金子さゆり グループワーク グループ発表・質疑応答 閉会 看護学研究科長 高橋和子

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

研究科教務WG長による開会・趣旨説明の後、金子さゆり教授（研究倫理WG長）より、令和3年度に一部改正された「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」について、指針の構成の変更や新設された項目に関する講義が行われた。具体的には、新個人情報保護法による用語の整理（例：匿名加工情報、オプトアウトの取扱）に関する解説、研究倫理審査を受審するにあたっての留意すべき記述についてなどが詳細に、わかりやすく説明された。

その後、5名程度でのグループワークを行い、本倫理指針に関する疑問点・新たに理解できたことなどを話し合い、整理を行った。

グループワーク後、再度、全体集合し、グループワークで整理された疑問点について、金子さゆり先生へ質問がなされた。質疑応答内容は以下の通りである。

Q:心理学もこの指針の対象となるのか

A:本学では対象となる

Q:学生を対象とした研究に関する留意点について

A:当初は研究として予定していなかった場合であっても、すぐにオプトアウトを補償することが重要である。もし、卒業生を対象とする場合は、大学WEBサイトに掲載することも一案である。

Q:現状では、複数の病院からデータ収集を計画している場合、各病院での倫理審査の受診を求められている。一括審査となるとどうなるのか。

A:本学での一括審査については、研究委員会で検討中である。また、各病院の考え方にもよる。病院側が倫理審査が必要と判断した場合は、受審しなくてはならない

Q:研究協力機関の機関長の許可について、文書が必要なのか。

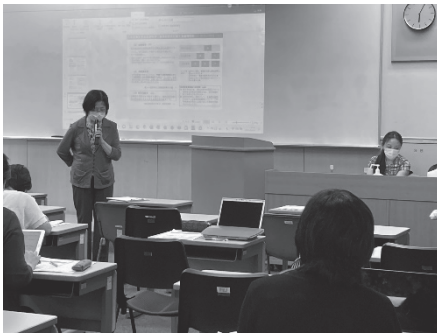
A:機関長にどのような内容を依頼するのかによって、文書の必要性を検討してほしい。しかし、機関への撤回書は不要。

Q:「匿名化」という表現を用いず、匿名加工情報・仮名加工情報という用語を使用することだが、どのように記述したらいいのか。研究倫理審査申請書作成例では「匿名化」という表現になっている。

A:作成例については、研究倫理WGで今後検討する。また、どのように記述するかについては、対象者に合わせて表現を工夫していただきたい。



最後に、高橋学群長より、閉会の挨拶がなされ、FDは終了した。



<参考資料（ある場合）>

- ・人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 令和3年3月23日
- ・講義資料

以上

令和4年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局学務課教務第1グループ 主事 三浦 真優

主催者（組織）	事務局学務課
タイトル	大学職員の仕事で大切にしていること
実施の趣旨	東京都立産業技術大学院大学職員の西尾様に講師をお願いし、OPI業務での産学公連携での共同研究や近隣地域の自治体との連携事業の企画運営を通しての円滑で相手に思いに寄り添った的確な折衝する姿をぜひ今回のSDでお話いただき、本学で働く職員の働き方や考え方を改善するきっかけとしたい。
参加者	学務課：10人、太白事務室：2人 研究推進・地域未来共創センター：1人
日 時	令和4年11月18日(金)13:30-16:00
場 所	大和キャンパス本部棟 302 講義室
プログラム構成	13:30 話題提供「大学職員の働き方」 14:50 グループワーク「明日からの仕事で大切にしたいこと」 16:00 閉会
招聘講師	東京都立産業技術大学院大学管理部管理課 OPI 企画運営係 係長 西尾 尚子 氏 主任 高橋 遥香 氏

【内容】

1. 管理課の取組

打ち合わせの場を定期的に設け、課横断的にプロジェクトチームやタスクフォースを設置するなど情報共有の仕組みの見直し、在宅勤務に伴う事務室フリーアドレス化の取り組みについて共有いただいた。また、日頃、職員同士で業務の進め方など課題に感じたことを検討する場として、タスクフォースを設置し課題解決・改善に取り組んでいるとのこと。その他の取り組みとして若手職員や特定の職位を中心とした勉強会などを開催し、目的や用途によってさまざまな方法で情報共有を初め、協力体制の構築やコミュニケーション、自己研鑽を行っていることを共有いただいた。

2. 情報共有・係長の仕事

西尾氏より、課や係など組織単位で定期的に情報共有・意見交換を行うことで、業務を円滑に進める際の土台となっていること、係長として各業務の進捗管理や他係との調整、各係員の業務が上手く回っているかどうか目配り気配りを行うよう心がけている旨お話をいただいた。

3. 主任の仕事

高橋氏より主任として、日頃の業務を円滑に進めるべく、話しやすい雰囲気づくりを意識していることや仕事を進めるにあたり、相談があった場合には内容を整理し、アドバイスをを行い、時には判断し決定することが大切である旨お話をいただいた。また、後輩や若手へのアドバイス、その他スタッフのサポート

を行う中で、それぞれの個性や特性を理解して、適切な対応を行う難しさについて共有いただいた。

4. 公立大学職員としての楽しみ・大変さ

西尾氏から、大学職員として様々な年代・背景を持つ「学ぶ人」とのつながりを持てることや多様な研究を行っている教員や他大学・他機関とのつながりを持てることに大学職員としての楽しみを感じている一方で、設置団体との関係や設置団体が抱える課題にどのように的確かつ迅速に対応する必要があるのか、ニーズをしっかりと把握した上で柔軟な対応を行うことへの難しさもある旨お話いただいた。また、難しさの反面で、現在国や設置団体が何を求めているのか・今後見据えているのかの一端も感じる事が出来る機会でもあるため、どうすれば敏感に感じ取ることができるのか考える機会ともなっているとのこと。

【当日話し合った内容】

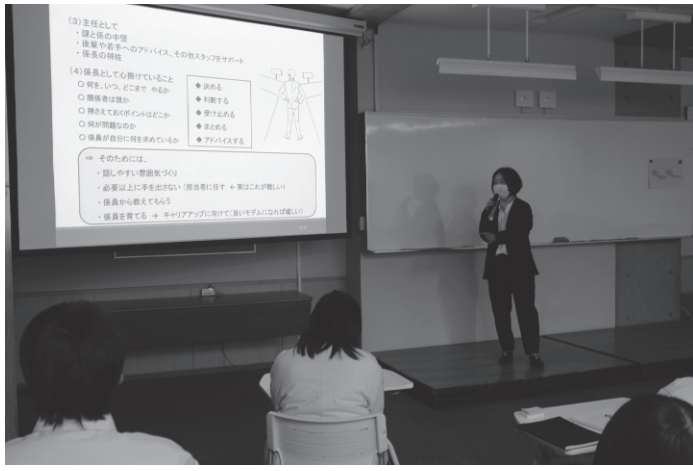
当日、西尾氏のお話を踏まえた上で、4つのチームに分かれ、グループワークを行った。

《仕事を進める上で、心がけていること》

- ・大学の主役は「学生」であることを意識し、それぞれの学生に合った対応を行う。一方で、学生の主体性をなくさないよう、手を出しすぎないようにする。
- ・誰が見ても分かりやすいサービス提供を心掛けている。
- ・誰でも対応できるよう、様式の形式化やマニュアル化を行っている。
- ・学生と教員双方の視点から、より良い学修環境作りに努めている。
- ・ATM（明るく、楽しく、前向き）な職場づくりを目指している。
- ・業務負担を減らすべく、業務の見直しや改善を行っている。

《以上の内容を達成するために取り組んでいることや考え方》

- ・相手の視点に立って分かりやすく伝えるようにしている。また、気持ちを尊重しながらも必要な指導を行うよう努めている。
- ・相手の話を聞く。
- ・自分の考えを押し付けない。
- ・柔軟な考え方を心掛ける。
- ・他者目線を意識した準備やエクセルなど各種システムの理解を深めている。
- ・関係者と綿密なコミュニケーション（連絡、相談等）に努め、迅速かつ円滑な業務遂行に努めている。



以上

令和 4 年度 F D ・ S D 実施報告書

記入者： 事務局学務課教務第 1 グループ 主事 山崎 拓哉

主催者（組織）	事務局学務課
タイトル	文系出身大学職員の DX 奮闘記 ～経験や知識が無くてもできる教職学協働～
実施の趣旨	現在学務課・太白事務室では、紙で行われている申請・手続き関係について Microsoft forms 等を使用して電子申請に転換し、学生の為にできることを WG で検討・試行している。今までは学務課・太白事務室の職員間でのみ活動を進めてきたが、今後は学生や他部局を巻き込んでよりニーズに合ったアイデアや俯瞰した見方によって得られる考え方を取り入れていきたい。今回は文系出身で何も経験も知識もない状態から教職学協働で DX に取り組んでこられた香川大学職員の武田啓之氏にお話いただき、経験や知識が無くともできる"DX"を知ること、身近なところから自分でもできる、この課題にはこうアプローチしようといった意識転換のきっかけとしたい。
参加者	学務課：8 人、太白事務室：1 人、財務課：3 人、 企画・入試課：1 人、事業構想学研究科前期課程 1 年生：1 人
日 時	令和 4 年 12 月 16 日(金)9:30-11:30
場 所	大和キャンパス交流棟 PLUS ULTRA-
プログラム構成	9:30 話題提供 10:45 グループワーク 11:30 閉会
招聘講師	香川大学 情報部情報企画課 係長 武田啓之 氏 香川大学 情報部情報企画課 係長 末廣紀史 氏 香川大学 情報部 DX 推進部門 DX ラボ 矢谷 鷹将氏 香川大学 情報部 DX 推進部門 DX ラボ 蛭田 雅貴氏

【内容】

令和 4 年 8 月 9 日に実施した全学 FD・SD で香川大学の八重樫理人教授からご講演いただいた、香川大学の全学での DX の取組の内、職員目線にテーマを絞って企画した。全学の情報基盤やツールの使い方というより、普段の業務の課題を職員間で共有し、香川大学からお越しの 4 人の講師の方々から改善のカン・コツをアドバイスいただき、経験や知識が無くても身近なところから自分でもできる、この課題にはこうアプローチしようといった意識転換のきっかけとなった。

1. 香川大学 DX ラボの取組

香川大学では、ユーザーの行動や経験から課題を抽出する「業務 UX 調査」や、抽出した課題に対して改善アイデアを創出する「業務改善アイデアソン」を用いて、ユーザー視点で本当に必要だと思う最低限

の機能を特定（要件定義）し、40 を超える業務システムを内製化されてきた。学内の他部局の依頼に応えるだけでなく、業務システム開発ハンズオンを実施し、自分たちが本当に欲しいシステム開発ができるよう横展開も実施している。

2. グループワーク

【所管業務で使用している様式のうち、紙ベースでやりとりしているもの】

- ・発注するもの、保管の必要な行政文書、供覧資料(回覧)、決裁文書
- ・施設使用にかかる申請書や財務会計システムから出力した様式
- ・学生から出す申請書（休学届等や証明書発行願などなど）

【電子申請していない理由】

- ・決裁って何のためにやるのか、議論してもよいと思った(ハンコをもらうのが目的になっている)
- ・規程改正を踏まずに進めている案件もある
- ・TA や SA は雇用契約などでしがらみがあるかも

【電子申請に転換できそうな内容】

- ・「そもそもその業務は本当に必要なのか」を議論してよいのではないか(例えば供覧とか)
我々は紙を使って何を決めているのかを考えることが大切なのではないか
- ・TA・SA は先生の確認押印等、メールでできそう。出退勤もアプリ等でできそう

3. 今後の課題

以上のグループワークにもあるように、現状の業務の進め方や本当に必要な業務、作業なのか再確認することがまず各人が把握すべき課題である。参加者のほとんどが何のために現状の業務の進め方をしているのか、疑問に思いながら仕事をしていたため、「業務 UX 調査」→「業務改善アイデアソン」等で現状のフローを洗い出し、課題抽出が有効であると考ええる。

また、Microsoft office のツールの多さや複雑さ、DX という言葉に抵抗があり、各人のスキルに依存するものと思われがちであった。本 SD での講演にもあったように、本当に欲しいものの最低限を洗い出し、小さく始めて検証して改善するサイクルが有効であり、現状を知ってツールに触れてみる、そこからスタートで良いと思う。エラーや仕様と合わない場合は都度微調整するくらいの気持ちでやってみる。本 SD のような意見交換や情報共有、ハンズオンで手法を展開することで得られる手法や考え方もあるので、同僚を巻き込んで進めることが重要である。

今回は少人数ながらも他部局の職員や学生を巻き込んで SD を実施することができ、あらゆる視点での意見交換を通して、各人の課題や悩みを解消に近づける機会となった。グループワークでは、本学での考えに対して、その場で香川大学の講師 4 名からアドバイスをもらえたので、より改善案がブラッシュアップできたのではないかなと思う。若手のキャリアや大学職員の働き方、業務 DX と SD を企画してきて、今後も職員にとって働きやすく、業務の中でも楽しさを感じながら働けるよう SD を通じて提案していきたい。



以上

令和４年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：事務局総務課総務グループ 川代 隆哲

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和４年度新規採用職員研修
実施の趣旨	大学の生存競争が激化している厳しい経営環境において、社会における本学の存在意義を確立していくためには、資源の選択と集中を鑑みながら大学経営の最適化、施策の具体化・実現化を担う人材の養成を組織的に進める必要がある。 本研修では、新規採用職員が大学を取り巻く環境や業務の運営体系などを学ぶことにより、大学運営等の基礎となる知識を習得することを目的とする。また、講師となる職員についても、根拠の再確認による知識の精緻化、業務棚卸しによる改善への意識付けの機会とし、職員全体の能力の底上げを図る。
参加者	令和４年度新規採用職員 １名
日 時	令和４年７月１９日、９月６日、１０月２１日、１１月１４日
場 所	宮城大学大和キャンパス
プログラム構成	1. 大学入学者選抜制度の概要、高大連携と高大接続 2. 公立大学法人制度、大学の評価制度 3. 公立大学法人会計と収入、財務・会計制度 4. 大学の研究支援業務・大学の地域連携
招聘講師	各業務担当職員

【内容】

<実施方法>

上記プログラム構成の題材について、業務担当職員の指定した研修資料を使用し、１回６０分座学形式により、業務を所管する部門の先輩職員からのレクチャーを実施。

<概評>

本研修では新規採用職員にターゲットを絞り、大学運営の基礎となる知識の習得を図りかつ、自身のキャリアビジョン構築の一助とすることを目的に、他業務への理解と興味の創出を図りながら、大学運営の全体像を把握できるよう研修を実施した。

パワーポイントや資料などを利用しながらの講師となった先輩職員の丁寧な説明により、参加者からは、「他所属の業務内容を興味深く学ぶことができ、他所属の業務との関わりを考えながら仕事に取り組む良いきっかけになった。」などの前向きな声が聴け、研修を通して大学業務の多岐にわたる内容を理解する一助となったと考えられる。

本研修において、大学運営の全体像の把握と他業務への理解と興味の創出を得る目的を

一定程度達成することができたと考えられる。

今後は、大学運営特有の事項にかかる研修や、時代に即した内容を取り入れた研修を題材とするなど、大学職員として求められる能力を身につけるべく研修内容の見直しを適宜行い、よりよい研修へと発展させていきたい。

以上

令和 4 年度宮城大学 FD・SD 実施報告書

発行：令和 5 年 3 月

発行者：宮城大学カリキュラムセンター

TEL: 022-377-8318 FAX: 022-377-8282

WEB: <http://www.myu.ac.jp>

E-mail: kyoumu1@myu.ac.jp



宮城大学
MIYAGI UNIVERSITY