

令和 5 年度 FD・SD 実施報告書



宮 城 大 学

目 次

令和5年度FD・SD (カリキュラムセンター副センター長 齊藤 奈緒)	・ ・ ・ ・ 1
第1部 マクロレベルFD・SD	・ ・ ・ ・ 3
宮城大学全学 第1部 講演：「新たな時代における大学エンrollment・マネジメントの在り方 ～山形大学における取り組み事例を通じて～」	
第2部 パネルディスカッション： 「宮城大学におけるエンrollment・マネジメントの課題と方略」	
1. 開催概要	・ ・ ・ ・ 4
2. 講演記録、資料集	・ ・ ・ ・ 6
3. アンケート結果	・ ・ ・ 7 2
第2部 ミドルレベルFD・SD	・ ・ ・ 7 7
1. 看護学群	・ ・ ・ 7 8
2. 事業構想学群	・ ・ ・ 8 2
3. 食産業学群	・ ・ ・ 8 4
4. 基盤教育群+アドミッションセンター	・ ・ ・ 8 7
5. 看護学研究科	・ ・ ・ 8 9
6. 事業構想学研究科	・ ・ ・ 9 2
7. 食産業学研究科	・ ・ ・ 9 6
8. カリキュラムセンター	・ ・ ・ 9 8
9. スチューデントサービスセンター	・ ・ 1 0 0
10. キャリア・インターンシップセンター	・ ・ 1 0 2
第3部 ミクロレベルFD・SD	・ ・ 1 0 5
1. 基盤教育群グローバルコミュニケーション部門	・ ・ 1 0 6
2. 看護学類（実習WG）	・ ・ 1 0 9
3. 看護学類（分野別評価）	・ ・ 1 1 6
4. 看護学類（学生WG）	・ ・ 1 1 9
5. 地域創生学類	・ ・ 1 2 2
6. フードマネジメント学類	・ ・ 1 2 4
7. カリキュラムセンター	・ ・ 1 2 6
8. 研究推進・地域未来共創センター	・ ・ 1 2 9
9. 事務局（新任職員研修）	・ ・ 1 3 1
10. 事務局学務課（業務DX）	・ ・ 1 3 2
11. 情報戦略推進室	・ ・ 1 3 6

令和 5（2023）年度 FD・SD

カリキュラムセンター副センター長
看護学群教授 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。

新たな大学運営体制となった令和 5 年度は、新たな時代の持続可能な宮城大学の在り方を創造するために、各部局が本学の入口から出口までの教育・運営を改めて評価し課題を明確にしてきた一年であったと振り返ります。つまり、DX の 3 段階におけるデジタルデータ化・個別のデジタル化の段階から”デジタル技術を活用した教育・組織運営の価値創出のための変革”の段階への大きなステップアップの一年であったと考えます。宮城大学のミッションに基づく「地域社会の課題を高度な専門性及び確かな実践力により解決し、社会の発展に貢献できる人材」の育成に向けて、個々の教職員が同じ目標に向かって、互いの専門性や強みを理解した上で、自らの専門性や強みを発揮し、組織的に教育・運営できる、創造的実践が求められています。医療専門職の世界ではこれを多職種協働 (inter-professional work) と言い、多くの専門職の連携によるチーム医療・地域医療の実現の基盤となる世界的理念です。今年度の FD・SD の各企画を概観すると、今年度の FD・SD のテーマの共通性は、宮城大学の各教職員の専門性を個人の業務に役割発揮するにとどまらず、宮城大学のミッションに向けて、各個人の専門性を再認識し、各個人の力を発揮し、本来の協働ができる組織的な在り方や方策について考え、他の専門性へ視野・関心をひろげ、スキルアップすることであったと考えます。今年度は、このような FD・SD が過去最多となる 24 件実施され、参加者の満足度も例年になく高く、実質的な意見や development も確認できます。しかし、批判に留まり創造的思考につながらない意見も認められ、多様な FD・SD に関心をもって参加する教職員も固定化してきている懸念もあります。

宮城大学は、法人第 3 期中期計画の終盤を迎え、令和 9 年度からの第 4 期中期計画作成に向かいます。また、公立大学協会大学質保証・評価センターによる大学認証評価を、令和 6 年度に自己点検後、令和 7 年度に受審します。このような中で、次年度の FD・SD は、宮城大学の理念に基づく教育・運営の創造・変革に結び付く真の意味での教職協働を実現するためのテーマが課題なのではないかと考えます。

マクロレベル:カリキュラムセンターが企画実施するFD・SD 宮城大学3学群の全教員と全職員 200名の規模
令和5年8月9日実施 宮城大学のエンロールメント・マネジメントを考える ～新たな時代における志願から同窓までの一貫したサポートの在り方と課題～
ミドルレベル:各学群・センターで企画実施するFD・SD 20～50名の規模
令和5年4月～令和6年3月 各学群・センターからの実施報告 10件
ミクロレベル:各科目・小委員会等で企画実施するFD・SD 10名程度の規模
令和5年4月～令和6年3月 各科目・小委員会からの実施報告 13件

図：令和5年度FD (Faculty Development)・SD (Staff Development) 活動

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：

「新たな時代における大学エンrollment・マネジメントの在り方
～山形大学における取り組み事例を通じて～」

第2部 パネルディスカッション：

「宮城大学におけるエンrollment・マネジメントの課題と方略」

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	・・・ 54
4. アンケート結果	・・・ 72

令和 5 年度 宮城大学全学 FD・SD

日時：令和 5 年 8 月 9 日（火）13:00～16:00

場所：大和キャンパス講堂+オンデマンド配信

開催概要

本学では、令和 4 年度新カリキュラムの開始に伴い、FD・SD においては、新たな時代に輩出したい人材像とカリキュラムの特徴を共有し、教育の質保証のための教職員に求められる資質・能力や大学組織における課題を検討した。そして、令和 3 年度に策定した「宮城大学教学アセスメントプラン」に基づいて、学修成果等のデータ管理の整理を行い、さらに、全学組織として情報戦略推進会議を設置し、IR での基本的な指標の可視化と点検・評価に必要な指標が設定されている。しかし、入試、教務、学生支援、キャリア、卒業生の地域貢献に関する実データを、系統的かつ組織的にモニタリング・アセスメント・マネジメントを行うことが喫緊の課題である。

そこで、令和 5 年度全学 FD・SD では、「エンロールメント・マネジメント」をテーマとして、先行導入事例に関する講演を基に、IR を含めた学生マネジメントの必要性についての理解を深める。さらに、宮城大学学生が入学から卒業後の就職・地域貢献に至る一連のプロセスの特徴を踏まえた効果的で持続可能な教育や学生支援・卒業生連携のあり方について、本学の現状を振り返りながら議論を進め、組織及び教職員が取り組むべき課題の認識と共有を図る機会としたい。

プログラム

1. 開会挨拶

2. 【第 1 部】

講演「新たな時代における大学エンロールメント・マネジメントの在り方
～山形大学における取り組み事例を通じて～」

講師： 浅野 茂 氏 （山形大学 学術研究院 教授（企画評価、IR 担当））

3. 【第2部】

パネルディスカッション

「宮城大学におけるエンロールメント・マネジメントの課題と方略」

座長： カリキュラムセンター 安藤裕 准教授・齊藤奈緒 教授

話題提供： アドミッションセンター 笠原紳 教授

基盤教育群 平岡善浩 教授

キャリア・インターンシップセンター 須田義人 教授

情報戦略推進室 鈴木優 准教授

コメンテーター： 企画・入試課 小林政生 主任主査

カリキュラムセンター 蒔苗耕司 教授

招聘講師 浅野茂 教授

4. 閉会挨拶

実施報告

令和5年8月9日、宮城大学大和キャンパス講堂にて、対面形式にて全学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191名が参加した。

佐々木啓一学長の開会挨拶の後、第1部では、山形大学学術研究院教授の浅野茂氏を招聘し、「新たな時代における大学エンロールメント・マネジメントの在り方～山形大学における取り組み事例を通じて～」をテーマにご講演頂いた。ご講演では、入口（入学）から出口（卒業）までのIRデータを収集・管理し、活用していくために「大学として」のルールを策定し、学長、理事、部局長等の責任を明確化して取り組むことについて、事例を交えながらお話をいただいた。

第2部では、「宮城大学におけるエンロールメント・マネジメントの課題と方略」をテーマにパネルディスカッションを行った。入口：アドミッションセンター、基盤教育から専門科目への接続：基盤教育群、出口：キャリア・インターンシップセンター、IR部門：情報戦略推進会議/情報戦略推進室の各部局の教員に、現在の取組や課題について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、浅野招聘講師をコメンテーターに交えてディスカッションを行い、参加者からの質疑応答も行い、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、佐野好昭理事長の挨拶をもって、閉会した。

開 会

○学長 佐々木 啓一

皆さん、こんにちは。学長の佐々木でございます。

この全学のFD・SDに先立ちまして、ご挨拶させていただきたいと思います。

まず初めに、蒔苗先生はじめカリキュラムセンターの皆さんには、この全学FD・SDを企画、そしてこのように運営していただきまして、本当にありがとうございます。本日は基調講演として、山形大学から浅野先生にお忙しい中、お越しいただきまして、貴重な講演をしていただけるということで本当にありがたく思っています。

また、後半のパネルディスカッションに参加、ご登壇される先生方におかれましてはご準備、これからのパネルディスカッション、本当にご苦労さまでございます。

お集まりの教職員の皆様、日頃から本学の教育、研究、社会貢献、そして運営にご尽力いただいていること、感謝申し上げます。

私、4月に宮城大学 学長に着任いたしまして、既にもう4か月とちょっと過ぎていますが、皆さんの前でお話しする機会というのは4月以降初めてだと思えます。いろいろな催物、オープンキャンパス、地域フィールドワークのときに、お話しすることはあるんですけども、教職員の皆様にお話しするということはありません。いろんな機会を見つけていろいろな先生方と触れ合うようにはしてまいりましたが、この中でも私の声を初めて聞いたとか、あの大きい人は誰だろうと今まで思っていた人が結構いらっしやるんじゃないかなと思い、今日は齊藤先生に頼んで、時間をいただきました。ありがとうございます。

私、宮城大学の皆さんの活動や教育の様子をしばらく拝見してまいりました。まず、本当に素直に思っていることは、私、前職の東北大学でずっと教育、研究と、あるいは運営をやってきましたけれども、宮城大学に来て、大学の教育というのはこういうふうなのが本当だろうなとか、こういう環境で皆様がやられているような教育が本当の大学教育だろうなというところを心の底から思っています。また、皆さんが教員の方々、そして職員の方々と共に行われているいろいろな研究活動や社会貢献活動というんですかね、あるいは地域の活動や研究とかを見ていて、本当にすばらしいことをやっているなと思っています。

私、これまで自分自身でもいろいろな研究に携わってきました。それなりに東北大学でも成果を上げてきていますけれども、それってどちらかというと社会に向かってやっているんですね。社会というのはあんまり分からない、何か空に向かって鉄砲を撃っているような感じがするんです。宮城大学は、相手がポンと見える、そして着実に社会を変える、身近な社会を変えるというような活動を皆さん本当に地道にやられている。それは、まさにこの宮城大学が建学以来うたっているいろいろな理念に合致している。高度な実学に基づいて人材を教育して、その人材が社会を本当に変えていくというところをうたっている

わけですが、それを皆さんが具現化していると思っています。

様々な活動を本当にすばらしいなあと思っている。だけれどももう少し、この宮城大学のすばらしさというのを世の中に示していきたいなと思っているんです。地元の新聞、河北新聞にもそれなりに記事は載っているんですが、この前、河北新聞の社長の一力雅彦氏と飲んでいまして、そのときに彼が言うてくるんですよ。「宮城大学、何やってるのか全然見えないよ」とかって。地方から上がってくる記事はあるけれども、何かそれはあんまり中央というんですかね、河北新聞で中央というのもないような感じがしますけれども、「そこにはあんまり届いてない」と言うので、「そんなことはない」と、「宮城大学はすごいことをやっている」というのを私は飲みながら言い放ってきたんですね。

きっと皆さんの活動というのはもっともっと認められていくんだろうなと思いますし、私はその部分を本当に皆さんと共にこれからやっていきたいなと思っています。そのときにみんなが忙しいのはもうずっと見ていて分かってきました。教員数も少ない、職員数も少ない。その中で教育をやり、研究をやり、そしてさらに地域、あるいは社会に向かっての活動をやっている、大変だと思います。

一方で、私は今思っているところというのは、この宮城大学の歴史の中でいろいろな組織ができてきて、仕組みが複雑になっているなというところはちょっと感じています。ここら辺のところは、私は学長として教学のところですので、組織とか財政的なところは理事長の権限になるというところですが、理事長も同じことを思っていると思います。本当にこれから理事長と共に、皆さんと共に、皆さんの活動が楽になるように工夫をしていきたいなと思っているところは確かでございます。

オープンキャンパスのときに2つのキャンパスで私、6回挨拶しているんですよ。そのときに私は入ってくる高校生に向けてというよりも父兄に向けて、この大学のよさを非常に強くアピールしたつもりでございます。来年少し受験者が増えるといいなとは思っていますが、ああいうときの挨拶を本当はみんなに聞いてほしいなと思うところがあるんですね。私何がすばらしいなと思っているかというところをみんなと共有しておきたいなと思い、今日時間をいただきました。

幸いなことにというところとあれですが、私、歯学部で歯科医師なんですよ。その中でいろんなことを学んでいます。研究領域も生物学的なことからいろんな機器に至るまで、そして機器開発ではかなりの業績を上げています。また、社会とのつながりに関しては、東北大学の最後の方で競争戦略というところを担当させていただいて、東北大学といろいろな企業さんをつないで、そこからいろいろなプロジェクトを生んでくるということもやっていました。そこら辺を全部見ていくと、私、食産の方々、あるいは看護の方々、あるいは事業構想の方々がやられているいろいろなプロジェクトのところ、結構理解できるんです。そういう点からも、教学のほうの代表としての学長として、皆さんと共に歩んでいけるなあと思っています。

科研費の講習会のときも言いましたけれども、私こんな人間ですから、そんなに偉くない人ですので、何でもいろんなお困り事があったら相談してみてください。研究面でも何でもいいですから、そんな関係で皆さんとずっとこれからやっていければなと思っているところでございます。

私のほうの話はこのくらいにして、本日の全学F D・S D、皆さんにとって実りあるものとなるように祈念いたしまして私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

講演：「新たな時代における大学エンrollment・マネジメントの在り方」

～山形大学における取り組み事例を通じて～

山形大学学術研究院教授 浅野 茂 氏

皆様、こんにちは。ただいまご紹介に預かりました山形大学の浅野でございます。

本日、非常に貴重な機会を賜りまして、関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

コロナが明けて、なかなか対面のイベントも増えてきたんですが、私の中ではこのような大きなホールでお話しさせていただくというのは、恐らくコロナ以前から初めてということでやや緊張しておりますけれども、本日皆様に少しでも具体的なお話をしてお持ち帰りいただけるということに全力で努めてまいりたいと思います。1時間ほどお時間いただいておりますが、その中で可能な限りお伝えできることにしたいと思います。

本日の資料の構成ですけれども、こちら（スライド-1）にありますように、メインテーマでありますE M（エンrollment・マネジメント）を簡単にご紹介した後に、山形大学における関係する取組というところをお話しして、最後にまとめをお話ししたいと思います。

大学については、近隣の大学ということもありますのでご存じかと思いますが、1つだけ補完しておきますと、山形大学は4つのキャンパスを持っておりまして、その中でも工学部が学生定員650名ということで大学全体の4割を占めるような、工学部が中心の大学だというふうに認識をいただければというふうに思います。

では、E Mとはということで簡単にご紹介をしたいと思いますが、ちなみに本日ご参加の中で、エンrollment・マネジメントって初めて聞いたという方いらっしゃいますか。話は聞いたことあるけれども何となしのイメージしかないという方はいらっしゃいますか。なかなか言葉だけでは説明しにくいところはあるんですけれども、アメリカで生まれた考えですので、その中から1つ代表的な事例を紹介いたしますと、ここ（スライド-5）にあるようなものがいわゆるアメリカで言われるエンrollment・マネジメントの1つの概念図だというふうにお考えいただければよいかと思います。

この考え方はE Mと日本では称されることが多いわけですが、エンrollment・マネジメントの略称であるということと、1970年代にアメリカでマグワイアという方が提唱された学生募集、学生選抜、在籍管理、学生サービス等を含む包括的な概念として提唱されたものになります。これから具体的なお話をしますが、基本的には先ほど齊藤先生のお話にもありましたように、入口から出口までを一気通貫のデータでつないで、学生の満足度を高めていくために大学内で行われる取組だというふうにご認識いただければと思います。

主な業務というところではいきますと、大きく分けると2つございます。

1つは、ここ（スライド-6）にありますように学生獲得に関係する部分です。これはStudent Recruitmentというふうに言われていますけれども、要はよい学生を、あるいは

学力が高い学生を大学に迎え入れるというよりは、その大学においてフィットする学生さんを探していくというのが元のスタート地点になります。これはアメリカの考え方ですけれども、そのためにどのような活動をするのかというのが1つ目になります。

もう1つは、実際に入ってきた学生さんがどれぐらい大学に残ってくれて、どれぐらい卒業していつてくれるかというところにあります。これは恐らく日本の大学にはなかなかない考えかもしれませんが、アメリカにおいては学生さんというのは基本的に好きなタイミングで入学して好きなタイミングで卒業していくというような、日本の大学とは少し異なる背景があり、途中でドロップアウトしていく学生さんも一定数います。ですので、それをなるべく歯止めをかけて大学に留めさせるか、そのために行う様々な活動というのが大きく2つ、代表的なものがあります。

それ以外にも、それらを具体化していきますと、例えばStudent Recruitmentという部分に関しましてはこのようなことが言われています。1つは教育パイプラインという考え方でありまして、これはここ（スライド-7）にありますように、入学に至るまでにその学生さんはどのような経路をたどってくるのかということになりますので、日本の大学でいきますと志願者の分析に近いようなところがあるかと思います。

もう1つは入学者の予測ですね。先ほどお話ししました教育パイプラインに潜在的な学生さんがいれば、どのくらいの学生さんがこの大学に入学してくれているのかということのを過去のデータなどをひも解いて見ていくということ、そして、このあたりは直接日本の大学で関わることはあまりないかもしれませんが、アメリカにおいては、入学を許可した後も必ずしもその学生さんが入学してくれるとは限りませんし、一定数が離脱していくということになりますので、どのようにしてここを高めていくかということも実は重要なポイントになります。

そして、そういった学生さんを発生させないために経済的支援というのがセットで語られることが多いということになります。これが1つ目の業務になります。

もう1つが、先ほどお話ししました学生フローに関する部分ですけれども、主な業務としては、ここにありますように、入学後に学生さんが大学に入ってきて様々な勉強をしていくわけですが、入ってくるまでにどのような準備ができていたのかという、入学前の分析に関わるようなものになります。

そして、実際に入ってきますと、どのように学生さんを振り分けていくか、能力に応じたクラス配置といった部分、あるいはカリキュラムと成績評価というところに関係している部分ですね。特に入学した後に学生さんが、学年が上がっていくのが理想なわけですが、それを妨げるものがないかというのはカリキュラムを見ていくというようなことがあります。

そして、もう1つは、学生さんが大学に来て、日本でいうと学生サービスに近いのかもしれませんが、なるべく大学に来て楽しいと思わせるようなそういう雰囲気をどう

いうふうにつくっていくかというようなことが代表的なものとして上げられます。

では今日のお話に持っていけますと、エンrollment・マネジメントというのは、入学から卒業までを一気通貫の流れの中で捉えていくということですが、2つ大きな流れがあるかなと思います。1つはIRに関係する様々なデータを持っているということ、そしてもう1つがアセスメントと言われて、これは直接IRとは関係がないといいますが、アメリカでは少なくとも分けて考えられることが多いわけですが、いわゆる学生さんの能力を測定していくということがあります。ですので、エンrollment・マネジメントといえますと、このIRに関係する基礎的なデータの部分と、学生の能力を見ていくというこのアセスメントの部分があるということをまずはご理解いただければと思います。

では、このような前提の基に、山形大学ではどのようなことをしているのかということをご紹介していきたいと思います。

まず、現在の体制ですけれども、2016年の10月1日から我々はここ（スライド-10）にありますようにIR部門というのを置いて対応してまいりました。現在、この4月から組織名称が異なっていますけれども、英語名称はこの「O I R E」ということで統一しておりますので、本日はそのO I R Eというふうに呼ばさせていただきます。

まず、この組織ではIRに関係する部分ですね。客観的なデータを集めて分析をして、その情報提供を行っていくという部分と、先ほどお話ししましたアセスメントなどのデータも含めて、IR機能を活用しながら我々が行った活動がしっかり効果を上げているかということを見て、もし問題があれば改善をし、改善をした結果がさらにどのような形になっているのかというこの効果検証の循環プロセスをつくっていくというのが現在の体制であります。

本日のテーマと少し関わりますのでご紹介させていただきますが、山形大学は現在に至る組織までにいくつかの変遷を経ています。まずは、スタート地点としては、国立大学で初めてですけれども、2006年にこのEM室というのを設置いたしまして、先ほどお話ししましたアメリカの枠組みを参考にしながら、学生の確保に向けた入試対策というのをやっていた。そして、その後様々な変遷を経て現在に至っていくわけですが、ここでもいくつかプロセスがありまして、当初は入試に特化していましたが、その後、社会連携なども加わってきていくというところがあります。さらに直近ですと、私がおります企画評価系の部署とも連携をしながら、最終的には大学全体で一体的に取り組むということをやっております。

現在は、スタッフ4名で対応しています。ただこれはいわゆるヘッドカウントでありまして、実際のエフォートで見ていきますと、それぞれがほかのものと兼務してやっておりますので、全体としては4人でフルタイムに換算しますと0.7ぐらいの体制かなと思っています。要はIRに専属で従事できる者は1人に満たないというところがあるかと思いますが、ただそれはこれまでに様々な整備が行われていますので、少ない人員でも定型的なも

のを更新していくということでサポートができているという側面もあろうかと思います。

もう1つ、この手の話をさせていただく際に強調しておりますのは、山形大学においては、様々な学内のデータを大学として活用していくというためのルールを2つ持っております。これはほかの大学様でも最近は導入されていますけれども、IRに取り組み始めた相当早い段階からこのルールをつくって運用しています。

1つ目のルールですが、これはIRに関係する情報をどのような形で収集して管理していくのかということを定義したことになります。そして、2つ目が、集めたデータをどのように大学の中で活用していくのかという部分になります。いずれも公開していますので、よろしければ後ほどご参照いただければと思いますが、共通していますのは、全てのこの両規程において、データに責任を有する者は学長であると定義しているということになります。したがって、IR部署が集めるデータに関する責任は一切負わないという形になります。ただ、学長が責任を負う、そして我々IR部署はその委託を受けて業務をこなしていくという、そういうすみ分けにしながら対応しているというところであります。

この規則があることによって、アメリカでは当たり前で大学として活用できますけれども、日本においては一部の大学様においては、学生系のデータが特に個人情報保護との兼ね合いで使えないという大学もあるように思いますので、このような規則があることによって山形大学ではその部分はクリアできているというところが1つ大きなポイントとして挙げられます。

もう1つ、実際に大学の中のデータを管理・運用していく際のプラットフォームになります。入口から出口までのデータを大学全体で管理していくとなりますと、それなりにしっかりした環境が必要になってまいります。したがって、この（スライド-15）データ収集、データ分析及び情報提供の部分は我々IR部署が扱う部門ではありますが、この学内のデータというのはそれぞれのシステムの中で日常的に管理・運用されていますので、そういったものを手動であったり自動であったりして、我々がエクセル、あるいはCSVのようなもので集めて、それをIRシステムの中に蓄積をし、BIレポートなどで活用していくというスキームでやっております。その際には、セキュリティーを担保しないといけないという形になりますので、ネットワークセンターの協力を経て、学内の仮想環境の中に、我々数名ですけれども、アクセス可能な環境をつくっているという形になります。

実際に運用している仕組みやシステムというのがこちら（スライド-16）にありますけれども、これはシステムの名称を挙げているにすぎません。ご参考という形で挙げさせていただきましたが、1つ大きなところはこのBIレポートを公開する際に学内で閉じて運用できるようなものを用意していただいているというところになります。実際に運用しているレポートというのは、特に外部のデータを使ったものについてはホームページで公開しておりまして、実際にご確認いただければと思います。ここ（スライド-17）のOI

R E というホームページがありますので、その中の B I レポートの中にパスワードを入力いただきますと、レポートが確認できます。これは後ほど少し紹介したいと思います。これが I R の基本的な体制基盤の話でございます。

ここからは少し視点を変えまして、アセスメントについて話を述べていきたいと思えます。先ほど E M の概念のお話の後にお示ししましたように、I R とアセスメントというこの2つの系統があるという話をしましたが、この2つ目のアセスメントに関しましては、ここ（スライド-18）にありますように京都大学の松下先生が出されていて、我々も参考にさせていただきましたが、まずは目標ですね。ディプロマ・ポリシーなども含めて、それぞれの学位プログラムごとの目標が見える化するという側面と、実際に学生さんが受けた教育の結果を可視化するというこの2つの側面から捉えてきております。

まず、1点目の目標が見える化するという点に関しましては、皆様にもおなじみのこの3ポリシーをしっかりと学位プログラム、または教育プログラムごとに策定をして公開していくということをやっておられるかと思いますが、山形大学においては、学位プログラムではなく教育プログラムという考え方、すなわちここ（スライド-19）にありますように同一学位であっても、教育目標が異なればそれぞれを1つのプログラムとして位置づけてやっているというところになります。これはいろんな考え方があるかと思いますが、特に学習成果測定の観点からいきますと、この部分が曖昧ですとなかなか測定しにくいという部分があります。

具体例で挙げますと、例えば理学部、工学部などがその例に該当するかと思えますけれども、出している学位は理学、工学という1つの大きなくりになりますけれども、理学部ですと、数学や化学があったり、あるいは生物があったりということで、教育目標が異なるケースがあるかと思えます。それを1つのポリシーで片づけてしまいますと、なかなか測定しにくいという問題がありますので、ここを我々はかなり細分化することによってをこだわってやってまいりました。こういったルールを決めた後に恐らく、形は違えども宮城大学さんでも策定されていますが、カリキュラムとポリシーの対応を明らかにしていくということかと思えます。

山形大学ではこのように、基礎生命科学という科目があれば、その科目がどのカリキュラム・ポリシー（CP）にのっとって配当され、ディプロマ・ポリシー（DP）の何を達成しようとしているのかというものをこのカリキュラム・マッピングという形でやってきております。これをやることによって、これも架空のプログラムですけれども、どのCPと対応した科目がどれくらいあるのかというのが数値化できますし、逆にDPとの対応状況というのを同じように示すことができます。

理想はこのような形で、例えば6つポリシーがあれば、満遍なく分布しているのがよいのですが、場合によってはこのようなものも存在するかと思えます。特定のポリシーに偏っていて、特定のポリシーについてはほとんど対応する科目がないというようなこ

とになりますと、結局その意図している能力が身についていないということにもつながりますので、なるべくこのような形になるように再構成していくということをやってきました。

その上でさらにもう少し踏み込んで、先ほどの対応関係を明らかにした上で、それぞれの科目がさらにこのDPをどのレベルで達成しようとしているのかということも、レベル分けしていています。具体的にはここ（スライド-22）にありますように、IRMAというアメリカのカリキュラム・マッピングの手法を使いまして、Iは導入的な科目、Rはそれを強化していく、そしてMはそれを定着させる、Aはそれが身についたかどうかを確認する科目ということで、レベル分けしていくということをやっています。

ここまで踏み込んでいきますと、ここ（スライド-23）にありますように、カリキュラムと授業の順次性といったものも確認できるようになります。先ほどの例でいきますと、このDP1というところについては、52の科目が導入で、その後Rですので、73の科目がそれを強化し、117が定着をさせ、12個の科目でそれをアセスメントしていくというようなことが可視化できるようになっています。

もう1つの副次的な効果といたしましては、ここ（スライド-23）にありますように、学年進行でそれがどうなっているかという科目の体系性のようなものが見えてきます。理想はこちらにありますように、1年生は比較的導入科目が多く、2年生が強化、3年生が定着、そして4年生が評価をしていくという科目になっていけば理想なのですが、ケースによってはそのようなことにならないというカリキュラムも出てまいります。そのような場合にそれぞれの位置づけをどう確認していくのかということが必要になってまいります。

まず、これが1つ目の先ほどお話ししました目標の見える化に関係する部分であります。

では、アセスメントの2つ目のポイントである学生さんの能力に関する見える化というところを見ていきたいと思います。

これは時間の関係で、省略してご説明しますので、ご興味があれば後ほどご質問などをお受けしたいと思いますが、その取組の1つは我々山形大学でやっています基盤力テストというものになります。こちらは平成28年度に教育再生加速プログラム、通称APというふうに呼ばれていますけれども、その採択を受けて開発して導入したものになります。基本的には、ここにありますように入学時、1年終了時、そして3から4年次において山形大学の学生さんが、ここ（スライド-24）にあります3つの基盤力がどれぐらい身についたのかというものを測定しようというものになります。本日時間の関係でこの学問基盤力に絞ってお話をさせていただきます。

実際に行っているテストの例題がこちら（スライド-25）にありますけれども、これは理系の物理に関係する部分の例題ですけれども、実際にここに問題がありまして、この4つの選択肢から学生さんに選んでいただくということをやっています。ですので、何かを計算するとかそういったことではなく、基本的な考え方は、学生さんがある概念を理解し

ていれば、それを応用して答えることができるという概念理解に特化したものになります。これは理系のものでありますけれども、同様に文系向けにも、特に大学の授業においてよく使うような固有の語彙というのがありますので、そういったものに対して学生さんがしっかり理解できているかということを、このような形で同様に問うということをやっています。

なぜこのような問題のつくりになっているかといいますと、1つは、大学全体で限られた時間内でやらないといけないという実現可能性の問題もありますが、実現に向けてYUポータルという独自の基盤を開発しております。これ（スライド-27）は実際に学生さんがオリエンテーション等で受けていただいている風景になりますけれども、このアプリを導入していただいて、学生さんは大体、1領域5問ずつぐらいを答えていただくという形になります。設問ごとに3分の制限時間を設けて、理系ですと5科目約30分程度で終わっていくという形になります。

この5問で足りるかという問題もありますので、それを補うためにコンピューター適応型テストというものをに入れて、特にこの項目反応理論に基づいてやっていきますので、1問目に正解すれば難しい問題が出てきますし、学生さんがもし間違えばより簡単な問題が出ていくということで、学生さんの回答パターンに応じて適切な問題を出題していくことによって、より学生さんに近いといいますか、学生さんの実態を知ることができるような結果を得るということにつながっていています。

解答後の画面ですけれども、これはスマートフォンのアプリですので、学生さんはここ（スライド-28）にありますようにそれぞれのレベルが4つ準備されていますけれども、例えばブロンズレベルで、物理ですとこのようなことが言えますよということでやっています。これはあくまでも学習への動機づけというのを意図してやってきておりますので、何か優劣をつけるというよりは、学生さんが受けた結果、このレベルにありますよ、そして、こういったことをやっていただくとよりよくなりますよというようなことを意図してやっています。

実際に得られた結果から何をするのかということになりますけれども、ここ（スライド-29）にありますように先ほどの基盤力テストの結果を一部ご紹介したいと思います。見方といたしましては、これは数的文章理解といって全学生が受けるものになりますので、山形大学では現在、学部の19のプログラムにおいて、まず1年生で受けた段階ではここですよと、2年生に上がった段階ではここですよという結果を示しています。そして、この3列目がその能力の差になりますね。4列目が統計的な検定で有意水準と、最後にこちらにありますのは効果量、このように表にしておりますけれども、見方としては、この数字が意図するところは、開発時に我々が大体1年間の教育を経るとここら辺に来るだろうという数字を推定してしまして、それをゼロというふうに定めています。ですので、1年生になればここがゼロに近づいてくれればいいわけですがけれども、入学時、ここは当然マイ

ナスのスタートになります。山形大学で一切教育を受けてないわけですから、我々が想定しているレベルよりは下の段階であり、それが上がっていった統計的に有意であるといったことが検証できればということでやっております。

これは数的文章理解の結果で、ここでお示しできるとすれば、例えばこれはあまりよろしくない例かもしれませんが、このEというプログラムにおいては、入学時にこれぐらいだったものが、1年間経るとやや低下していったということが確認できます。あるいは、効果量は減っていったんだけど減少幅がそれほどでもないとか、このようにNというプログラムにおいては、有意水準はやや問題はありますが効果を確認できるといったものが、これは1つの例ですので実際の数値とは異なりますけれども、大学の中ではこのようなことをしているというところのご紹介になります。

これが先ほどお話ししました理系ですと5領域、文系ですと2領域でこのようなことをやって、結果的に学生さんがゼロに近づいて、かつ専門に行きますとこれがプラスになっていったということを示すようなものとして捉えています。

実際にこのようなデータを使って何ができるのかというところで、結果の活用というところを話していきたいと思っておりますけれども、これはディプロマ・サプリメントにつなげていっているというところになります。

ご存じの方もいらっしゃると思いますが、ディプロマ・サプリメントというのは、国境を超えて教育の質の保証という観点から、ユネスコを中心に欧州で広まってきたものになります。山形大学はこの本家本元のユネスコのフォーマットを、こちらの次のスライド（スライド-32）にありますように、資格保有者の能力というところで、基盤力テストの結果をこのような形でグラフ化してお示ししております。

これは文系用、こちらが理系用になりますけれども、数的文章理解というものについて学生さんは1回目レベル2だったものが2回目もレベル2、そして3回目に受けていただいたときにレベル3に上がっていったというものをお示しできます。特に化学で顕著な結果が得られているんですけれども、その1つの例としては、入学時にレベル2だったものが3、そして卒業時には4に上がっていったというのが見えます。それ以外の領域では、若干下がってくるケースも見られたり、維持している部分もありますけれども、特に化学に力を入れているプログラムとするならば、これはプログラムの効果として有益だったといったことが一つお示しできるようなものになっているのかなというふうに考えています。

もう1つ、先ほどの最初の取組でご説明いたしました目標の見える化に関係するところから工夫した部分ですが、これはあるプログラムにおいてそれぞれのDPにひもづく科目を履修していますので、その成績からGPAを計算して、本人のGPAがこの赤の線で示しているものと、本人が所属するプログラムの平均というのを取ってきて、例えばこの（スライド-33）ケースですと、TP3（5）、3（4）あたりはプログラムを上回る学生さんの成績であったというようなことが分かるようにしています。

これ（スライド-34）が実際に発行して学生さんにお渡ししているディプロマ・サプリメントになります。これは学位記と成績証明書とは別に各学生さんごとにこのようなもので作成し、学長のサイン入りでお渡しするということをやってまいりました。昨年度は医学部を除く5学部、今年度からは医学部を含む6学部、さらには大学院の修士課程と博士課程の学生さん、約2,300人ぐらいですけれども卒業者へ、準備をして発行しているというものになります。

ここまで少しスライドを中心にお話ししてまいりましたので、先ほどお約束いたしましたレポートを少しご紹介したいと思います。

皆さんの中で、通常のGoogleからO I R Eと打ち込んでいただきますと、そこからたどり着いていただくこともできますけれども、大学のホームページからですと、ここですね、教育推進機構というのがございますので、そちらからこのI R部門、教学マネジメント部門というのを押していただきますと、このホームページに飛んでまいります。そして、ここに我々の活動内容ということで、今日お話ししましたレポートというものがアクセスできるようになっています。

注意していただきたいのは、レポートが2つありまして、1つは学校基本調査をベースにしたもので、国公立全ての大学のデータになります。もう1つが大学基本情報といいまして、大学改革支援・学位授与機構が提供しているものになりますけれども、2012年以降、国公立大学に限って入手できるデータになります。本日せっかくですので、こちらを中心にご紹介をしたいと思います。

こちらは全て公開データですので、皆さんも同様のものを作っていただくことが可能になります。これは山形大学の例を取っていますけれども、例えば女子学生比率が2022年度だとどれぐらいなのか、県内出身者がどれぐらいいたのかというような基本的な情報と、それぞれの学系、領域がありますので、その男女比や入学者数の推移といったものが見えたりします。

参考までに、宮城大学さんの場合はどうなっているかというのを見てみましょう。恐らくデータを提供されていると思いますので、こちらを見ていただきますと、山形大学とは随分違いまして、女子学生比率が2022年度ですと約7割、そして県内出身者が64%という形になったりしています。これを同じようにデータが入手できる公立大学様であれば、ここに都道府県を選んでいただいて、ここに大学名が出てきますので、それを選択していただくと、同じようなレポートが出てくるといったものを使っています。

これは特に入試に関係するところで我々は提案させていただいていますけれども、これはレポートがいくつかありまして、これが全体のオーバービューになっていますけれども、例えばここですね。恐らく皆さんになじみのある宮城大学様のデータを見ながらお話しさせていただいたほうがよいかなと思いますので、宮城県にある高校からどのような大学、国公立に行っているのかというものを示したものになります。こちらは全て選択しています

ので、宮城県の高校から447名の学生さんが山形、367名がこの年度ですけれども東北大学、次に多いのが宮城大学というようなことがこのデータから確認できるようになります。

2012年度からデータがありますので、その推移などもここで選択をしていただくと、見えるようになります。例えば2013年度ですと、比率的には恐らく同じですかね、になったりしています。これがある程度対応する分野というのにもここにありますので、少し絞り込むこともできますし、恐らく別のレポートでもお示ししたと思いますけれども、ここですね、宮城県にある高校からは、例えば人文・語学系の大学ですと、新潟大学、東北大学、都留文科大学の順で多いとか、工学・理工系ですと、山形、東北、秋田になっているということで、ある程度学生さんの動きというのがここから見て取れます。

山形大学ではこれを活用して、特に入試広報、あるいは高校訪問等を行う際に、担当している先生方にこのデータを毎年確認いただいているというものになります。本日少し学内のものもご紹介したいなと思っていたんですが、ちょっとネットワークのアクセスがあるのと、録画して配信されているということでしたので、私の一存で学内のデータを見せるというのが難しいということもありますので、口頭でだけ説明させていただきます。環境としては別のものを準備していて、例えば財務分析であったり、各学部からオーダーが来る入学形態と入学後のGPAの推移なども各学部ごとにレポートを作成して、それぞれに関係するところで確認いただけるというようなものを準備しております。

本日、その関係であくまでも学外のデータというものを中心に作ったものをお示しましたが、これは宮城大学様のどなたでもご利用いただけますので、先ほどご紹介したパスワード、認証がかかっていますので、その際に入力いただければ同じようなものをご参照いただけるというのと、IRが作るレポートがこのようなものであってこういう形で使えるよというのを少しご紹介するために今日こちらのほうにご準備させていただきました。

1点だけ注意点がございまして、公開データですので、時々数字が合わないということがあります。特に国公立大学のデータである大学基本情報というのは、2012年以降、各大学が任意で大学改革支援・学位授与機構に提出しているというものになります。年度によっては送付していない大学がありますので、全体の合計と合わないというところが時々ございます。その点だけ注意していただければというふうに思いますが、基本的にはウェブ上からアクセスいただけて、先ほどご紹介したような基本的なものを確認できるようになっているというものになります。

では、スライド（スライド-35）に戻しまして、最後にまとめをお話ししていきたいと思えます。

山形大学におきましては、先ほどお話ししておりますように、2006年以降、EM室の設置をきっかけに体制、それから基盤といったものを順次整えてまいりまして、専任教員も配置しつつ、ここにありますように様々な変遷を経て現在組織として定着していつているというのが1つです。

もう1つは、大学としてデータを収集・活用できているというところになります。これは資料の中でもご紹介いたしましたけれども、規則などを策定し、入試から卒業までの各種データを継続的に収集、活用できる環境というのが整っているというところになります。

そして、その時々に必要なセキュリティを担保するために情報システムを刷新強化してきているというところがございます。その1つの例としては先ほどご紹介いたしましたように、BIレポートといったものも、学内のみならず学外のデータを使って公開できるようになってきているというところになります。

また、2つ目のポイントでありましたアセスメントに関しましても、目標と結果の可視化をしっかり行うことによって、教育プログラムごとに3ポリシーを整理し、全学的に整理をして、カリキュラム・マッピングなどの手法、さらには結果の見える化というところで基盤力テストといったものを取り込みながら、独自の取組といったものにつなげていています。ご紹介しましたディプロマ・サプリメントの発行を通じて、学生さんが山形大学に入学してどのような能力を身につけたのかということで取り組んでまいりました。令和3年度は医学部を除く形でしたけれども、現在は全学部全研究科分が発行できるようになったというところであります。

しかしながら、今後の展望のところでも書いておりますけれども、今お話ししました特にディプロマ・サプリメントに関係する部門でありますと、データ作成から発行までというのが必ずしも自動化されているわけではございません。データは全学的なものが集まってくるわけですが、それを何らかの形で加工しようとしますと、すぐに使える形になっていないというのがあります。ですので、それをデータマネジメントという形で対応していますが、その大半が手作業で行っています。したがって、それをシステム化していく必要があるというのが1つになります。

そして、このディプロマ・サプリメント、昨年からやっておりますけれども、まだ業務として定着しているわけではありませので、実は学位記と併せて発行するところまではいいのですが、学生さんに実際にお渡しする証明書そのものは、大学の中で大学のプリンターを使って差し込み印刷というもので対応しています。これを2,300人分印刷して事務的に1件1件確認するという非常にタイトなスケジュールの中でやっているというところでもあります。

これはなかなか難しいのですが、来年度に向けては、紙ではなく学生さんが好きなタイミングでダウンロードできるようにしたいというふうに今大学と交渉していますが、実は2点ほど問題があります。1つは、恐らくこちらの大学でも、卒業後の学生さんに大学のシステムにアクセスする権限をどのようにセキュリティを維持しながら担保するか、これ実は言葉で言うほど簡単ではないというところがあります。恐らく少なくとも山形大学をはじめ多くの大学様では3月25日から30日の間に学生さんの除籍処理というのをやりますので、その後には大学のシステムに一切アクセスできなくなってしまいます。ですの

で、この部分をどのように担保するのが1つです。

もう1つは、電子版で発行した際に、学生さんがそれを改ざんするんじゃないかというところがあります。どうしてもPDFで発行する形になり、現在の様々なサービスを利用すれば、中身を学生さんが勝手にいじることができますので、どのように担保していくかということです。これはまだ話としては煮詰まってはいませんけれども、オープンバッチというのがありまして、ある意味ブロックチェーンのようなものですが、これを取り入れられないかということでやっています。そのようなことの方向性が見えてくれば、システム化して自動化し、かつオンラインというところまでつながっていきますけれども、当面はなかなか厳しいのかなというふうに考えているところであります。

以上、お話をしてまいりました。もしよろしければ参考文献なども最後にお示ししておりますので、このあたりをご参照いただければと思います。

事前に齊藤先生から、もしかしたら質疑応答の時間を取れないかもしれないというふうに言っていただきましたので、私少しスピードアップしてしまいましたけれども、10分ほど時間を確保して、ぜひ皆様にご質問などいただく時間を取ればと思ってご説明してきましたので、補足なども含めてご質問いただければ回答していきたいというふうに考えております。

一旦、私のお話はここで終了させていただきます。ありがとうございました。



山形大学
Yamagata University



Office of Institutional Research & Effectiveness
Yamagata University

新たな時代における大学エンrollment・マネジメントの在り方 ～山形大学における取り組み事例を通じて～

浅野 茂
山形大学 学術研究院 教授
(企画評価、IR担当)

2023年8月9日(水) 13:00～16:00
2023 (令和5) 年度 宮城大学全学FD・SD 報告資料

スライド-1

報告の構成

プロフィール

- EMとは？
- 山形大学の実践事例
 - 推進の基本枠組み
 - IR体制・基盤
 - アセスメント
 - 結果の活用
- まとめ

【参考文献・資料】

スライド-2



プロフィール (個人)

- ✓ 専門は経営学
 - * 神戸大学大学院経営学研究科修了 (H18.3)
- ✓ 平成18～25年
 - * 神戸大学で企画評価関係の業務に従事
- ✓ 平成25～27年
 - * 独立行政法人大学評価・学位授与機構 (東京) において大学評価に関連する業務に従事
- ✓ 平成27年4月～
 - * 企画評価、IR (Institutional Research) の業務に加え、初年次教育 (スタートアップセミナー等) の授業も担当。

学外活動：中教審教学マネジメント特別委員会委員、文部科学省客員研究官、名古屋大学IR戦略室特任教授、鹿児島大学IRセンター特任教授など

詳細は、山形大学研究者情報に公開。
URL: http://yudb.kj.yamagata-u.ac.jp/html/200000148_ia.html

スライド-3



プロフィール (大学)

【構成】

- ・6学部 (人文・地教・理・医・工・農)
- ・6研究科、医学部附属病院、附属学校 等

【員数等】 (2023年5月1日現在)

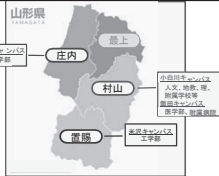
- ・学生数：約9,000人、生徒児童数：約1,300人

学部	入学定員	在籍学生数
人文社会科学部	290	1,291
地域教育文化学部	175	726
理学部	210	887
医学部	173	945
工学部	650	2,748
農学部	165	687
計	1,663	7,284

※東北の内訳 山形県：26%、宮城県：20%、福島県：4%
※東北の内訳 山形県：26%、宮城県：20%、福島県：4%
※東北の内訳 山形県：26%、宮城県：20%、福島県：4%
※東北の内訳 山形県：26%、宮城県：20%、福島県：4%

・教職員：約3,000人 (先進的な研究分野)
有機材料、ナスカ地上絵、総合スピ科学、分子疫学他

⇒大学関係者：約15,000人 (山形県人口の約1%、山形市人口の約5%)

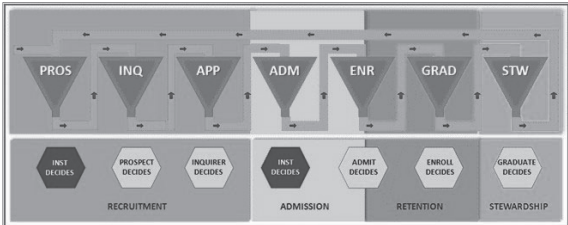


スライド-4



1. EMとは？～語源、概念～

- ③ E=Enrollment M=Managementの略称。
- ③ 1970年代、John Maguire氏 (物理学博士) が学生募集、学生選抜、在籍管理、学生サービス等を含む包括的な概念として最初に提唱。



出典：Butler and Maguire (2008)

スライド-5



1. EMとは？～主な業務～ (1)

- ③ 学生獲得 (Student Recruitment)
 - ③ どれぐらいの学生が対象として存在し、どれぐらいの学生が入学してくれるか？
 - ③ いい学生 = 学力が高い学生、ではなく、その大学にfitする学生を探す
- ③ 学生フロー (Student Flow)
 - ③ 入学した学生のうち、どれぐらい残ってくれ、どれぐらい卒業していただけるか？
 - ③ 入学させた学生を大学に留め、ドロップアウトさせないように工夫する

※初期は学生獲得が中心。80年代以降、学生フローに展開。

スライド-6



1. EMとは？～主な業務～ (2)

⑤ 学生獲得 (Student Recruitment)

- ⑤ 教育パイプライン (The educational pipeline)
 - 教育パイプライン (入学に至る経路) という考え方に基づき、学力、出身地域、人種等の属性に応じて「入学の働きかけ」を行う対象の特定
- ⑤ 入学者予測 (Enrollment projections)
 - 教育パイプライン上に存在する潜在的な学生のうち、どのぐらいの学生が入学してくれるのかの推計
- ⑤ 入学許可率及び入学手続き率 (Enrollment yield)
 - 出願者のうち入学を許可した学生の比率 (admit yield rate)、入学許可者に占める入学者の比率 (enrollment yield rate)
- ⑤ 経済的支援 (Financial Aid)
 - マーケティングの一環として、経済的支援に関連する情報を提供し、大学の教育サービスの購入 (入学) を喚起

スライド-7



1. EMとは？～主な業務～ (3)

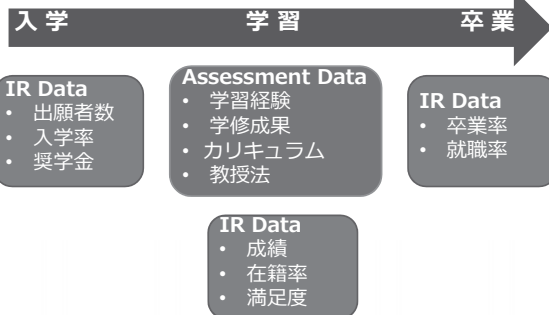
⑤ 学生フロー (Student Flow)

- ⑤ 学習準備状況の調査・分析
 - 高校における成績順位や特定のコースにおけるGPA等、高校における学習成果を測るために開発された学力標準テストの結果の活用
- ⑤ 能力に応じたクラス配置 (Academic Preparation)
 - 学習準備状況に応じた学生のクラス配置、学生の学力にあった入門科目や履修条件等の検討
- ⑤ カリキュラムと成績評価 (The Curriculum)
 - 進級を阻害している科目の特定、各科目の成績分布やGPA等の数値を活用してカリキュラムの体系的な成績評価のバラつきを確認
- ⑤ キャンパスの雰囲気 (Campus Climate)
 - 「学生が大学の諸環境について抱く認識」を確認し、大学に対する印象やイメージ向上を促進

スライド-8



2. 山形大学における実践事例～推進の基本枠組み～

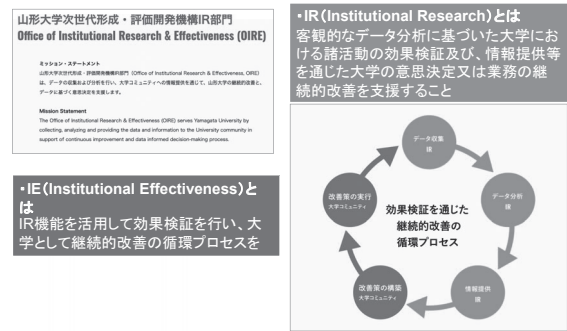


スライド-9



2. 山形大学における実践事例～IR体制・基盤～ (1)

組織の沿革と発展 2016.10.1～



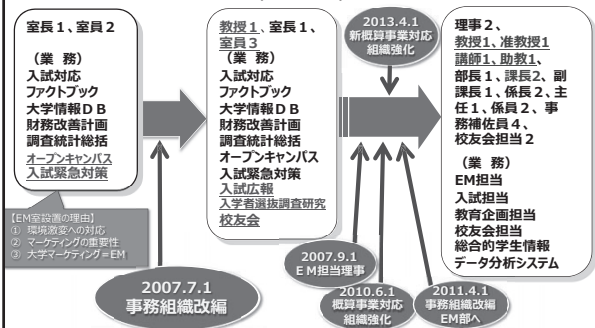
URL: <https://iryamagata-u.ac.jp/about/>

スライド-10



2. 山形大学における実践事例～IR体制・基盤～ (2)

組織の沿革と発展 設置(2006.7.1)～2014.3.31

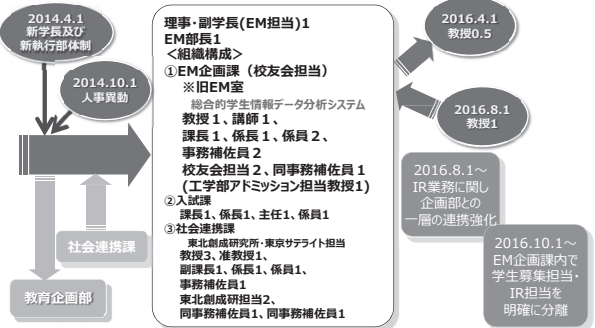


スライド-11



2. 山形大学における実践事例～IR体制・基盤～ (3)

組織の沿革と発展 2014.4.1～2016.9.30



スライド-12





OIREについて
Quick Fact
応募要項・プログラム
活動内容
発表資料


スタッフ

〔五十音順〕

浅野 茂 | 学術研究院 教授（企画評価・国際交流）

鈴木 達哉 | 総務部企画課情報推進担当 専門員

藤原 宏司 | 学術研究院 教授

水戸 広美 | YUJCWC・法人本部運営支援室（PR担当）

FTE:0.7

藤原:0.2

鈴木:0.1

水戸:0.1

浅野:0.3


山形大学
Yamaguchi University

学内の各種データをどのような責任と役割の下で収集し、それらをどのように管理し、「大学として」活用していくためのルールを策定！

1. 国立大学法人山形大学IR情報データベースに係る情報保護管理規程
(H18.4月制定、H29.3月までに計12回改正)

1. 国立大学法人山形大学IR情報データベースに係る情報保護管理規程
(H18.4月制定、H29.3月までに計12回改正)

URL: https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000123.html

2. 国立大学法人山形大学IRシステムマネジメント規程（H26.9月制定、H29.11月までに計4回改正）

IRシステムの運用に係る学長、理事、部局長等の責任を明確化し、情報提供及び活用に向けて協力することを明記。

URL: https://www.yamagata-u.ac.jp/reiki/reiki_int/reiki_honbun/w679RG00000122.html


山形大学
Yamagata University

The diagram illustrates the data integration system architecture, organized into three main functional areas:

- 学内データ (Institutional Data):** This section on the left lists various data sources:
 - 出欠情報収集システム (Attendance Information Collection System)
 - 履修情報、出席情報 (Course Information, Attendance Information)
 - アンケートシステム (Survey System)
 - 各種簿、成績簿、履歴簿 (Various Ledgers, Gradebooks, History Ledgers)
 - 大学情報データベース (University Information Database)
 - 教員情報、研究、社会貢献 (Faculty Information, Research, Social Contribution)
 - 入試情報 (Entrance Examination Information)
 - 志願者情報、合格情報 (Applicant Information, Admission Information)
 - 就職情報 (Employment Information)
 - 学籍情報システム (Student Record Information System)
 - 学生情報、成績情報、教員情報 (Student Information, Grade Information, Faculty Information)
 - データ入力 (Data Entry)
 - 各学部・学生支援 (Each Faculty/Student Support)
- データ収集・データ分析 (Data Collection and Data Analysis):** This central section shows the data processing flow:
 - データのダウンロード (Data Download)
 - CSVのアップロード (CSV Upload)
 - レポート制作機能 (Report Production Function)
 - Excel、Accessでデータ加工、検索 (Data Processing and Search using Excel and Access)
 - Excelファイルのアップロード (Excel File Upload)
 - エクセルファイルのアップロード (Excel File Upload)
- 情報提供 (Information Provision):** This section on the right shows the final output and distribution:
 - 印刷レポート (Print Report)
 - 学部単位レポート (Faculty Unit Report)
 - VPN接続インターネット (VPN Connected Internet)
 - Excel、Access、CSV等提供 (Providing Excel, Access, CSV, etc.)
 - パソコン (Personal Computer)
 - タブレット (Tablet)
 - ビューアプリ、ブラウザで閲覧 (View via App, Browser)
 - 大学基礎情報 (Basic University Information)
 - 公開IR情報 (Public IR Information)

Arrows indicate the flow of data from the institutional data sources through the collection and analysis processes to the final information provision stage.


山形大学
Yamagata University

The diagram illustrates the new system architecture for the Faculty of Education. On the left, several systems are listed with arrows pointing to a central server rack on the right. The systems include:

- 遠隔情報収集システム (Remote Information Collection System) connected to **saXa** and **サクサグループ**.
- アンケートシステム (Survey System) connected to **WebClass** and **LimeSurvey**.
- 大学情報データベース (University Information Database) connected to **DB-Spiral** (with the note: ~研究支援データベース~).
- 学履情報システム (Academic Record Information System) connected to **キャンパススクエア 学履情報システム** and **CAMPUSSQUARE**.
- レポート (Report) connected to **Power BI Report Server**.
- OMA connected to **EXPLORE** and **Studio**.

All these systems are connected to a central server rack. A text box next to the server rack states: "OSの保守サポート切れ、機器の老朽化に対応するため、新サーバ(SSD搭載)を調達し、2020年9月末までに新環境へ移行。" (Due to the expiration of OS maintenance support and aging equipment, a new server (SSD equipped) was procured, and the environment will be moved to the new environment by the end of September 2020.)


山形大学
Yamagata University

このページを表示するには、認証が必要です。

パスワード:

<試験公開中> 学校基本調査 (2004～2022年度)

2004年度 2005年度 2006年度 2007年度 2008年度 2009年度 2010年度 2011年度 2012年度 2013年度 2014年度 2015年度 2016年度 2017年度 2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度


山形大学
Yamaguchi University

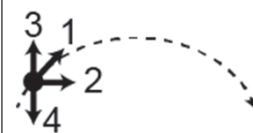
目標 卒業までに達成すべき目標として「ディプロマ・ポリシー」で明示	結果 直接評価 標準テスト、国家資格試験の成績、ポートフォリオ等 間接評価 学生調査、卒業インタビュービュー、大学院入試合格率等
科目 各授業科目終了後に身につけておくべき学習成果として「カリキュラム・ポリシー」で明示	

 山形大学
Yamagata University

2. 山形大学における実践事例～アセスメント～ (8)

設問例1

バスケットボールの選手がシュートした。破線のような軌跡をたどるとき、ボールが手を離れた少し後に下図の地点でボールに実際にはたっている力を選べ。

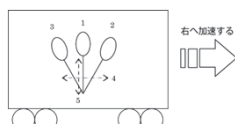


スライド-25

山形大学

設問例2

静止していた電車が一定加速度で右に加速し始めた。この電車内にある、浮いている風船は電車の中にある乗客から見てどのようになるか。



2. 山形大学における実践事例～アセスメント～ (9)

設問例1

「概観:概観を示す」について、最も適当なものを以下の選択肢から一つ選べ。

1. 詳しい内容のこと
2. 自己主張すること
3. 全体のあらましのこと
4. 他の人に説明すること
5. わからない

スライド-26

山形大学

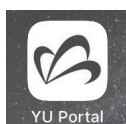
設問例2

「学識:学識がある」について、最も適当なものを以下の選択肢から一つ選べ。

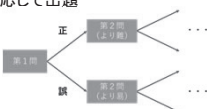
1. 学問的評価が高いこと
2. 博士号を持っていること
3. 人脈が広いこと
4. 人望が厚いこと
5. わからない

2. 山形大学における実践事例～アセスメント～ (10)

- ・ スマートフォンのアプリ「YU Portal」を使用



- ・ コンピュータ適応型テストを採用
 - ① 項目反応理論に基づき、受験者の解答に応じて出題
- ・ 出題数: 各分野5問ずつ
- ・ 設問毎の制限時間: 3分
- ① 試験時間は5科目で30分程度



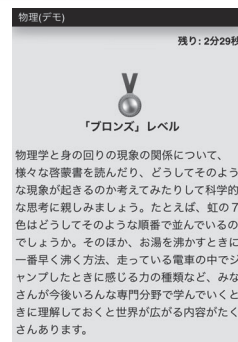
スライド-27

山形大学

2. 山形大学における実践事例～アセスメント～ (11)

各科目の解答終了直後に、
・ 4段階の能力レベル
・ メッセージ
を即時にフィードバック

① 学習への動機づけを意図



スライド-28

山形大学

2. 山形大学における実践事例～アセスメント～ (11)

	能力値 01年	能力値 02年	能力値 0差	p	d
全	-0.28	-0.13	0.15	0.00	0.13
A	-0.30	-0.17	0.13	0.26	0.10
B	-0.41	0.01	0.42	0.06	0.32
C	-0.56	-0.39	0.18	0.61	0.12
D	-0.18	-0.22	-0.04	0.80	-0.03
E	-0.23	-0.30	-0.07	0.65	-0.06
F	-0.01	-0.22	-0.21	0.22	-0.22
G	-0.45	-0.37	0.08	0.73	0.06
H	-0.06	-0.09	-0.03	0.77	-0.03
I	-0.27	0.06	0.33	0.10	0.28
J	0.01	0.32	0.31	0.25	0.27
K	-0.55	-0.28	0.27	0.33	0.24
L	-0.30	-0.07	0.23	0.00	0.21
M	-0.27	-0.11	0.16	0.33	0.15
N	-0.41	-0.20	0.20	0.22	0.19
O	-0.37	0.09	0.46	0.01	0.38

$p < 0.05$ で有意

効果量 d	増	減
小		
中		
大		

スライド-29

'20年度入学生: 1 年次→ 2 年次: 数的文章理解

山形大学

2. 山形大学における実践事例～結果の活用～ (1)

ディプロマ・サプリメント

山形大学は、令和3年度から、本学の学士課程卒業生（平成30年度以降の入学のうち、当面は医学部を除く）を対象に、学位記に加え、学位に関する個人別の証書として「ディプロマ・サプリメント」を交付します。

○ディプロマ・サプリメントの概要

ディプロマ・サプリメントとは、個々の学生が取得した学位・資格の学修内容について、本学が証明する説明文書です。欧州委員会、欧州評議会及びユネスコ等が開発した様式に基づき、一部、本学独自の情報等が追加されています。基本的な項目を踏襲するとともに、日英併記とするなど、国際通用性を担保できる様式で作成しています。

○導入の目的

ディプロマ・サプリメントは、国境を越えた教育の提供と学生の流動が活発化している欧州を中心に、国外の学位・資格に関する公的かつ透明性ある説明文書として位置付けられています。そのため、本学の卒業生が、国内のみならず国外に活躍の場を広げる際にも活用いただくことを期待して導入しています。

また、本学における教育の質保証を強化する取組の一環として、従来の成績証明書等の数値に加え、個々の学生の具体的な学習の到達度や達成状況を、レーダーチャート及び文章の補足等により表現することを目的とします。

スライド-30

URL: <https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/life/lesson/diploma-supplement/>

山形大学

2. 山形大学における実践事例～結果の活用～ (2)

〇構成

本学のディプロマ・サプリメントは以下の構成となっています。

項目名	内容
1. 資格保有者	学生氏名等の基本情報
2. 資格	学位名称、学修分野等
3. 資格レベル	学位のレベル、修業年限等
4. 履修内容及び成果	修了要件、総合評価 (GPA) 等
5. 資格保有者の能力	進学要件、学習到達度等 (※)
6. 特記事項	外部試験の結果、免許等
7. 証明書	発行機関、公印等
8. 日本の高等教育制度の概要	英語による概要説明

※学習到達度等は、以下の2つの図により表現されます。

まず、図1a及び図1bは本学独自で開発し、平成29年度から本格実施している基礎力テスト (学問基礎力、実践地域基礎力、国際基礎力から構成される本学独自で開発、実施している学習到達度を可視化するための取組。詳細はこれらのうち、指標化可能な「学問基礎力」の結果を基に学習到達度を表現したものです。

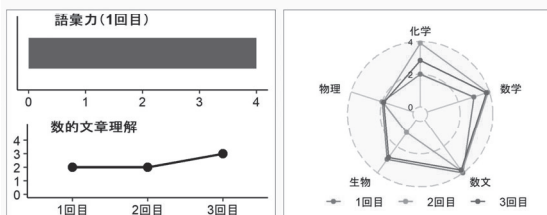
スライド-31

URL: <https://www.yamagata-u.ac.jp/ip/ife/lesson/diploma-supplement/>



2. 山形大学における実践事例～結果の活用～ (3)

図1aは文系学部 (人文社会科学部、地域教育文化学部) の2領域 (数的文章理解、語彙力 (令 2 年度から新たに実施しているため結果は1回のみ))、図1bは理系学部 (理学部、工学部、農学部) の5領域 (数的文章理解 [図中は数文]、化学、生物、数学、物理) について、入学時に1回目、2年次に2回目、3年次に3回目を実施し、その解答結果から算出したそれぞれ到達度を4段階 (4が最高) に区分けして図示しています。図1bにおいては、1～3回 目のうちスコアが同値となった場合に線が重複して判別できなくなることを回避するため、該当のスコアを少しずらすための処理を施したうえで図示しています。



▲図1a 文系学部「学問基礎力の到達度」

▲図1b 理系学部「学問基礎力の到達度」

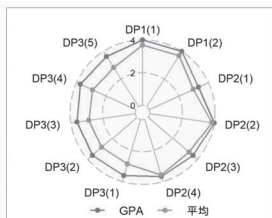
スライド-32

URL: <https://www.yamagata-u.ac.jp/ip/ife/lesson/diploma-supplement/>



2. 山形大学における実践事例～結果の活用～ (4)

次に、図2は所属学部の学科・コース等で掲げる卒業認定・学位授与の方針 (Diploma Policy: 以下「DP」という。) と関連する授業科目の履修情報に基き、取得単位数及び成績を集計して算出する個人のGPA (図中のGPA) 及び学部または学科・コース等の平均 (図中の平均) を基に、DPごとの達成度を表現したものです。なお、DPについては、「豊かな人間性と社会性」「幅広い教養と汎用的技能」「専門分野の知識と技能」の全学共通の3項目の下に、学部及び学科・コース等において下位項目 (例えば、図中のDP1(1)～1(2)は「豊かな人間性と社会性」、DP2(1)～2(4)は「幅広い教養と汎用的技能」及びDP3(1)～3(5)は「専門分野の知識と技能」に対応) を定めています (学部、学科等のDPの詳細はこちら)。したがって、卒業する学部または学科・コース等のDPの下位項目数は異なり、それに準じて達成度を図示しています。



▲図2 履修科目のGPAによるDP到達度

スライド-33

URL: <https://www.yamagata-u.ac.jp/ip/ife/lesson/diploma-supplement/>



2. 山形大学における実践事例～結果の活用～ (5)

ディプロマ・サプリメント
Diploma Supplement

1. 資格保有者 / Qualification Holder
氏名 / Name: 山形大学 / Yamagata University
学位 / Degree: 修士 / Master's Degree

2. 資格 / Qualification
学位 / Degree: 修士 / Master's Degree
学修分野 / Field of Study: 工学 / Engineering

3. 資格レベル / Qualification Level
学位 / Degree: 修士 / Master's Degree
学修分野 / Field of Study: 工学 / Engineering

4. 履修内容及び成果 / Course Content and Achievement
履修科目 / Course: 工学 / Engineering
成績 / Grade: B (2.0)

5. 資格保有者の能力 / Capability of Qualification Holder
学修分野 / Field of Study: 工学 / Engineering
成績 / Grade: B (2.0)

6. 特記事項 / Remarks
卒業認定・学位授与の方針 (Diploma Policy) に関する説明 / Explanation regarding the Diploma Policy.

7. 証明書 / Certificate
発行機関 / Issuing Institution: 山形大学 / Yamagata University
公印 / Seal: 山形大学 / Yamagata University

8. 日本の高等教育制度の概要 / Overview of the Japanese Higher Education System
本学は、文部科学省の指定する大学であり、学位授与の権限を有しています。 / This university is designated by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology and has the authority to confer degrees.

スライド-34



5. まとめ (1)

山形大学におけるEMを推進する体制、基盤については、以下の特徴を有している。

- ① 組織を発展・強化し、専任の教職員を配置している
EM室、EM部、そして令和5年4月の教育推進機構教育企画・教学マネジメント部門 (OIRE) への変遷を経て強化され、専任の教職員を配置している。
- ② 「大学として」データを収集・活用できている
情報収集・活用のための規則を策定し、入試から卒業までの各種データを継続的に収集、活用できる環境が整っている。
- ③ 随時、情報システムを刷新・強化している
収集した各種データを安全に保管でき、より効率的な活用が必要とされる情報システムを整備して、BIレポートなどを提供できている。

スライド-35



5. まとめ (2)

山形大学におけるアセスメントの取り組みについては、以下のような現状にある。

- ① 目標と結果の可視化
全学、教育プログラムごとに3ポリシーを整理した上で、カリキュラム・マッピング、基礎力テストなど、独自の取り組みを実施している。
- ② ディプロマ・サプリメント発行
これまでの取り組みを継続することで、各種情報が蓄積され、それらを活用して令和3年度卒業生 (医学部除く) からディプロマ・サプリメントを発行し、学位記と合わせて配布している。
- ③ 今後の展望
令和4年度から全学部、博士前期課程の卒業・修了者に発行することになり、データ作成から発行までの作業の大半を手動で行なっている現状を打開し、システム化していく必要がある。

スライド-36



参考文献・資料

- Butler L. and Maguire J. "Em=c2: A New Formula for Enrollment Management", Trafford Publishing, 2008.
- 浅野 茂 (2020), 「教学マネジメントを支える基盤としてのIR」 リクルートカレッジ マネジメントNo.221, pp. 14-15.
- 浅野 茂 (2019), 「山形大学におけるカリキュラム・マッピングの実践」 IDE現代の高等教育No.612, pp. 41-45.
- 浅野 茂 (2018), 「OPINION : 学修成果の可視化に向けたPDCAサイクルの確立」 Between2018 1-2, pp. 24-25.
- 浅野 茂 (2017a), 「米国におけるIR/IEの最新動向と日本への示唆」 『京都大学高等教育研究開発推進センター』 第23号, 97-108.
- 浅野 茂 (2017b), 「3つのポリシーの体系化に向けたIRによる支援—山形大学における教育の質保証強化の取組を通じて—」 『名古屋高等教育研究』 第17号, 177-196.
- 浅野 茂 (2016), 「データベースの構築とIRの課題」, 高等教育研究第19集, pp.49-66.
- 藤原宏司 (2015), 「IR 実務担当者からみた Institutional Effectiveness ～米国大学が社会から求められていること～」, 大学評価とIR第3号, pp.3-10.
- 松下佳代 (2017) 「学修成果とその可視化」 日本高等教育学会, 高等教育研究第20集, pp.93-112.

質疑応答

○学長 佐々木 啓一

ありがとうございました。1点というのは、情報処理、結構大変ですよ。これスタッフの方を見ると、鈴木先生1人のようですが、専門職としてこの方のキャリアとかなんか少しお教えいただければありがたいなと。

○山形大学 浅野 茂 教授

ありがとうございます。

このスライド（スライド-13）を基にお話ししたほうがいいですかね。ここですね。この3月までは鈴木さんにかなり関わっていただきましたが、彼は今専門職ということで情報部門に所属しています。これもあんまりよろしくないんですが、ここ半年、1年ぐらいインシデント系の話が続いておりましたので、彼は今そっちのほうに対応しているということでありまして、実際のデータ処理はここにいます藤原という者と私2人で担当しつつ、基本的な例えば簡単なデータの変形などであれば、この水戸さんという事務補佐員の方にやっていただいているというところになります。

これをどのように担保するかというのは、藤原さんともいろいろと検討してきてですね。今日のスライドでもお話ししましたが、ここですね。最初やるまでは大変なんですけれども、このRというプログラム、データ処理の言語がありまして、これで比較的プログラミング化すると、1回枠組みを使ってしまえば、次年度以降はその年度のデータを投入することでほぼほぼ同じような形で進めることができるようになってきているというところがありますので、そこを中心に何とか限られた人間で回しているというのが現状でございます。

また、導入当初は、我々の理想とすれば、あるデータを投入すれば、もう比較的我々が望む形で出てくるというところまでを想定しましたが、実際にデータを集めてみますと、必ずしもそうっていないという現実がございます。ですので、例えばシステムの箱を準備したんだけど、実際にデータを投入してみるとそうならないということが頻発いたします。

例えば具体的なお話をいたしますと、財務系のデータ、例えば学生さんのT AとかR A、あるいはアルバイトのようなデータを財務系のシステムから持ってきたとします。一方で学籍データから持ってきたときに、どうやら財務系のシステムには、非常勤の職員番号を振って給与を支払いしているんですけども、その学生さんがどの学生番号に対応するかという情報がなかったりします。そうしますと、まずは学生さんの姓名、お名前を持ってきて学籍データの姓名と照らし合わせる。ただご存じのように、山形ですと佐藤さん、鈴木さん、高橋さん、阿部さんというのは非常に同姓同名の確率が高いといったこともありますので、結構手作業でやらなければならない部分も出てまいります。そういった制限もある中でどうするかというのは、まだまだ課題として残っています。そこでいきますと、

その箱を作ってデータを投入するだけでは済まないというところの1つの具体例としてお話しできればと思いました。

○企画・入試課 齊藤 千沙 主任主査

ご講演ありがとうございました。

宮城大学のＩＲ部門に当たる情報戦略推進室の事務を担当しております齊藤と申します。

山形大学ＩＲシステムマネジメント規程というものを興味深く読ませていただきました。その中で、「学長は、ＩＲ情報を分析し、教育、研究及び社会貢献に係る機能の最大化を図るものとする。理事又は副学長は、ＩＲ情報を活用して所掌業務の見直し改善に努めるものとする」という記載がありまして、これは先ほど先生がご説明されたＩＲの責任は学長が持つというところをこの一文で表現しているのかなと読ませていただきました。

そこで質問なんですけれども、山形大学内で学長、理事、副学長のＩＲに対するすみ分けだったり、パワーバランスがどのようになっているかお伺いできればと思いました。というのも本学、今年から理事長と学長が分離しまして、教学に関するトップと経営に関するトップが別々になっております。昨年まではそれが同一人物でしたので、そこは気にせずトップダウンで、流れるように作業が進むという部分があったんですが、今ＩＲに関する体制を構築する中で、規程を定めたりする上で2人トップがいるという部分をどのように織り込んでいくのがいいのかというところに頭を悩ませているという背景があります。山形大学について教えてください。

○山形大学 浅野 茂 教授

ありがとうございます。

まず、責任者が学長であるというものは変わらないんですけれども、実際のＩＲに関しましては、本学も大きく分けると3理事にある程度、分掌しているところがあります。1つはメインで我々がサポートしています教育担当理事が約8割占めるわけですが、それ以外に学生支援の担当がいます。学生支援担当理事というのは別におりまして、あと財務担当理事というのがいますので、案件によってはそれぞれの理事の下で動いている。学長は、結局は最終的な調整役といいますか、大学全体の決定になりますと、それぞれを見て判断していく形になりますので、最終的な意思決定は学長が行うという、そういうすみ分けになっていきます。ですので、こちらの大学の構造に置き換えると、恐らく経営的な判断は理事長先生が行われると思いますので、もう少し踏み込んでお話ししますと、例えば学部の改組とか、そういったときに教員人事の話になりますと、多分教学担当側の判断だけでは動かないので、理事長先生が判断されるという形になると思いますけれども、その判断は山形大学では学長が行うという形になろうかと思います。

これもこの4月に組織が見直されて、より複雑になったところも正直ございます。昨年までは我々は学長を中心に見ていればよかったんですけれども、なかなか昨今の情勢から学長が常に大学の中まで見渡せるかということとそうでもないということも裏事情としてはあ

りましたので、教育、学生支援、そして財務、そういったところを中心に、ある程度理事の所掌の中に分けていこうということで組織改編が行われ、現状に至っているというところでもあります。ただ規模的には山形大学それほど大きな大学ではありませんので、結果的にはそのような切り分けを行ったとしても、最終的には役員会で決めていくという形になりますから、学長と理事が最終的にはお互いの思惑、思いといいますか意見を出し合って、最終的に大学として決めていっているというそういう状況でございます。ちょっとお答えになったか分かりませんが。

あと、もう1つ、その規則上に重要なポイントがあるので、ぜひお目通しいただきたいんですが、恐らくどこかの一文に書いていたのは、学長又は理事が大学運営上必要だと判断して各学部研究科にデータの要請をした場合にはそれに協力しなければならないということの一文があったと思います。これがあることによって学部研究科が我々が必要とするデータについてある意味出せないとか、それは出さないとかということは起こらない。そこにつながっていっていますので、その部分も重要なポイントかなというふうに考えております。

パネルディスカッション

○アドミッションセンター 笠原 紳 教授

よろしくお願いいたします。アドミッションセンター及び高大連携推進室を担当する者として今この場に立たせていただいております。

前半、浅野先生にエンロールメント・マネジメントがどういうものかというお話をいただいた後ですので、私のほうからは、もちろん私も専門的にこのようなことを深く扱っている者ではありませんで、今の立場、特に入試及びそれ以前の高校生、受験生の動向も踏まえた上での動きというところでお話しをさせていただきます。まずはこちら（スライド1-1）のスライドですね。学生の受入れのところ、アドミッションセンターが担当する最大の仕事、これが入試ということで、アドミッションイコールそのまま入試ということではないんですが、恐らく先生方、あるいは職員の方々、アドミッションセンターが目立って動いている場面となると、ほぼもう入試というところに直結するのではないかと思います。

このエンロールメント・マネジメント、この言葉がカバーする範囲、もしこれが例えば入学式から卒業式までというような捉え方をしていくのであれば、アドミッションセンターは実はその前のところに大きな仕事の山があるということになります。かなり大ざっぱな流れですが、宮城大学の場合、まず入学後に基盤教育、そして後に専門教育がどんどん進んでいき、最後、卒業、就職あるいは卒業生の連携というところにいくんですが、アドミッションセンターが担当するのは、こちら（スライド1-2）の受験生の獲得から入学というこのところですね。

少しこれ、分かりやすい言葉といいますか、大学の立場で申していますので、ちょっと偉そうな言葉遣いになっていきますけれども、入学させたい生徒を見つけてきて、入れてからしっかりと勉強させて、その間、特にこれはアメリカの事例を基にこの矢印による流れを汲んだので、やめさせないようになんていうところにも十分重点が置かれた書き方になっておりますけれども、最後、満足してもらえる状態で卒業させるということです。

このうちの最初の部分ですね。先ほど浅野先生にお話しいただいた中に、学力が高い、これは大学としてはぜひそうあってほしいし、基本それが大きく崩れることはないとは思いますが、その大学にマッチする、フィットするという、ここの部分が最近とりわけ重要視されているし、そうしないと大学のほうもうまくやっていけない状況と、これは強く認識しておかなければいけないところだと思います。

これ（スライド1-5）はアドミッションセンターのある意味内部の資料です。運営方針というものを定めた上でアドミッションセンターは動いております。やみくもに動く仕事は散漫になるので、これはしっかりとやるべき仕事を整理し、目標があり、その前に理念がありますね。目標・目的を持って、あとは基本的な方針を定めているのですが、まずは3ポリシーのうちの1つですけれども、アドミッションポリシーがしっかりと定められ

ていて、それに合致した質の高い学生を獲得とまた見えてきます。あとは本学を第1希望とする志願者、さらに下のほうを読み進めていくと、高大接続改革を踏まえた入学者選抜制度においても質の高い学生を獲得と見えてきます。

同じことを繰り返し言うてはいるのですけれども、最後に志望度の高い出願者ということで、これは前半で浅野先生にお話しいただいた状況を踏まえても、我々こういう形でしっかりとアドミッションセンターとして事を進めていくことを、再認識したところではあります。この最初のところにあるアドミッションポリシー、これは入試に関する説明会、頻繁に出ている我々としてはしっかりと内容を押さえてあるところではあるんですけれども、先生方も事あるごとにこのアドミッションポリシーにお目通しいただきたいんですが、特に強調して言っているところが、まず偏りなく幅広く継続した学習を重んじているということです。

さらに、高度な実学という言葉が見えておりますし、グローバルな視点というのもあります。この高度な実学の前段には、まずは科学技術なんていう言葉、それから理数科目というような言葉がこの中に盛り込まれており、まずは、実際我々が年複数回行っている入試のカテゴリーいくつかあります。総合型選抜、学校推薦型の選抜、そして一般選抜、さらにそのほかに留学生、社会人、あとは海外からの帰国者の入試等あるのですが、そういった入試カテゴリーの設定であり、あるいは具体的な入試の内容、科目の設定に直接関わってくるところでありますので、いろいろ議論、今後も続いていくでしょうけれども、まずはこういったポリシーの基に入試が行われていると。入試というよりもさらに広く志願者集めにこういったところが生きてきているということになります。

学力の3要素はこの数年随分言われるようになってきました。これは大学というよりも、高校以前のところでしっかりと養成するために学校教育を行っていきましょうということです。これを無視してはその直後にある大学教育というのがスムーズには進めていきませんので、再度確認したいのですが、まず「知識・技能」、これが1つ目ですね。「思考力、判断力、表現力」、これが2つ目、3つ目として「主体的に学習に取り組む態度」ということで、これは主体性、多様性、協働性なんて言われたりもします。特にこの知識のあたりは、旧来型の入試でペーパーテスト、場合によってはマークシートのテストでもかなりの程度見られてきていただろうと思います。一方で、今、高校以前の教育、相当な先生方の労力、教育上の時間、これを投入して今転換しているし、そのやり方を変えるちょうど過渡期にもあるのではないかと感じています。

さらに下のほう、高大接続改革のことを書いてございますが、こちら（スライド1-9）を見ていくと、上のような学力の3要素、これはまだいろいろ議論があると思います。高大接続改革自体も今私がいろいろ調べてみても、様々な意見が飛び交って、様々な評価が下されてはいますが、ただ一方でこれはもうしっかりと動き始めています。特に大学入試において期待されるのは、高校でこれだけ多面的な教育方針、育成すべき能力というもの

を、従来の知識に偏ったものではなくて幅広く構えている以上、必ず入試では多面的な評価をしてくださいねということです。この上の3つの要素全てがバランスよく図れるような入試、こうあるべきだということが高大接続改革の中で提言されていると、これを基に入試を行ってるということです。

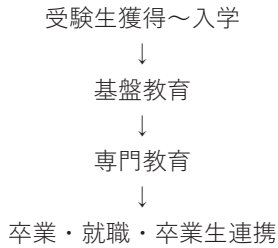
当然、入試が多様化することは避けられないと思います。かつては一般選抜、これは筆記試験、ペーパーテスト、さらにはマークシートの入試が導入されるということだったんですけれども、宮城大学の入試、こちらは何%と書いてあるのは募集定員上の数字ですけれども、一般選抜が60%まで数字が下がってきております。あと学校推薦型選抜が20%から25%、そして総合型選抜、これは学類ごと定員8という数になって、学類の総定員が違いますので、数字にちょっと幅がありますけれども、さらに留学生、社会人、現時点でこのようになっております。

アドミッションセンターがまず責任を負うのはこの入試の実施で合否判定、そして入学直前のところまで、大きな仕事ではあるんですけれども、「はい、そこで終わりです。」ということではなくて、入れた以上その責任を持って後の教育につなげられるようなことまでしっかりと考えておくべきであるという認識のもと仕事を進めています。一方で、事実として以前の筆記試験で見られる学力一辺倒ではありません。よく総合型選抜で入学した者はこうだとか、あるいはこういう力はあるけれどもそれが足りないとか、ある意味これは当然そうなることだと思います。選抜の上で我々が構えているその見方、評価のポイントというのが入試のカテゴリーごとに違いますので、これをしっかり踏まえた上でその先の4年間、最低4年間の大学教育につなげていくべきであろうということでもまず入口、そしてその以前のところの仕事に関して整理させていただきました。

浅野先生のお話の中で、特に入学以前の教育パイプライン、あるいは入学者予測ということ、これも我々ができているかといえはまだまだ不十分な状況であります。こういったことを意識しながら後の改革等につなげていくものですし、少し我々がショックを受けたのは、山形大学さんのウェブサイト、ホームページから宮城県内の高校ごと、こういう状況なんだと、これは本来我々のほうでしっかりと持った上で分析すべきところなのかなと強く感じていたところです。

アドミッションセンター及び高大連携推進室からの話題提供ということでした。失礼いたします。

学生の受入れ...エンロールメント・マネジメントの初段階

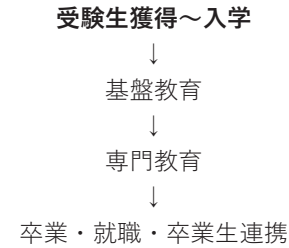


スライド1-1

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

学生の受入れ...エンロールメント・マネジメントの初段階

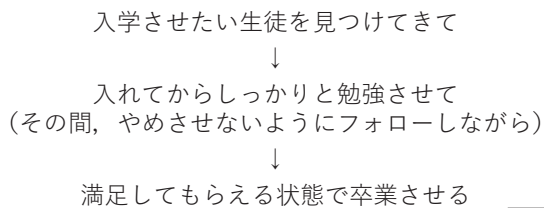


スライド1-2

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

エンロールメント・マネジメントをどう捉えるか



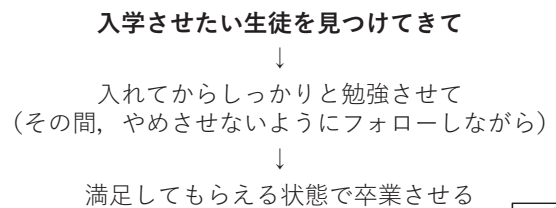
スライド1-3

米国の大学におけるエンロールメント・マネジメントの基本姿勢

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

エンロールメント・マネジメントをどう捉えるか



スライド1-4

米国の大学におけるエンロールメント・マネジメントの基本姿勢

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

宮城大学のアドミッションセンター運営方針

【理念】

- ・ **アドミッション・ポリシー**に合致した質の高い学生を獲得すべく、高校から大学への架け橋となる入試を着実に実施する。

【目的】

- ・ アドミッション・ポリシーを起点としたPDCAの実施
- ・ 質の高い学生を獲得する入試制度の検討
- ・ 本学を第一希望とする志願者の増
- ・ 着実な入学選抜の実施

【基本方針】

- ・ 高大接続改革を踏まえた入学選抜制度においても質の高い学生を獲得し、入学選抜を実施する。
- ・ 全学の広報委員会、各研究科・学群と連携をとりながら、本学の教育研究情報、入学選抜制度の情報を適切に広報し、志望度の高い出願者を獲得する。
- ・ 作題・査読体制を強化し、ミスのない入学選抜を実施する。
- ・ 全学の情報戦略推進会議とも歩調を合わせながら、分析の強化を図る。

スライド1-5

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

宮城大学のアドミッション・ポリシー

【大学教育を通じてどのような力を発展・向上させるのか】

宮城大学は、地域社会の発展に主体的に貢献できる資質と能力を持った人間性豊かな人材育成を目指しています。このような人材は、高い人間力を備え、広く深く学び続ける力を基盤として、専門的な知識や技能を身につけ、将来にわたって地域社会の進歩に柔軟に対応し、それに貢献できる能力を備えた人材であると考えています。

【入学者に求める能力は何か】

宮城大学が教育目標で掲げる人材を育成するためには、高等学校までの「偏りなく幅広く、継続した学習」の内容をしっかりと身につけていることが望まれます。特に、本学は科学技術による実社会への貢献を目指した「高度な実学」を理念として掲げていますので、理数科目の積極的な習得が望まれます。また、「グローバルな視点」を持つという理念も掲げていますので、コミュニケーション・ツールとしての基礎的な英語力の習得が望まれます。

スライド1-6

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 09, 2023

学力の三要素

学校教育法第30条第2項が定める学校教育において重視すべき三要素

「知識・技能」

「思考力・判断力・表現力等」

「主体的に学習に取り組む態度」
(主体性・多様性・協働性)

高大接続改革では、高校教育で学力の三要素を確実に育成し、大学入学選抜において、それらを多面的に評価することが求められている。

スライド1-7

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 08, 2023

学力の三要素

学校教育法第30条第2項が定める学校教育において重視すべき三要素

「知識・技能」

「思考力・判断力・表現力等」

「**主体的に学習に取り組む態度**」
(主体性・多様性・協働性)

高大接続改革では、高校教育で学力の三要素を確実に育成し、大学入学選抜において、それらを多面的に評価することが求められている。

スライド1-8

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 08, 2023

学力の三要素

学校教育法第30条第2項が定める学校教育において重視すべき三要素

「知識・技能」

「思考力・判断力・表現力等」

「**主体的に学習に取り組む態度**」
(主体性・多様性・協働性)

高大接続改革では、高校教育で学力の三要素を確実に育成し、大学入学選抜において、それらを**多面的に評価**することが求められている。

スライド1-9

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 08, 2023

入口（入試）の多様化

かつては一般選抜型（筆記型）入試が中心

↓

今では... 選抜方法の多様化 → 入学者の多様化

一般選抜（60%）

学校推薦型選抜（20～25%）

総合型選抜（8～13%）

さらに留学生，社会人も

スライド1-10

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 08, 2023

入学，そしてその先の教育へ

このような選抜方法により選ばれた者が入学

↓

基盤教育

↓

専門教育

↓

卒業・就職・卒業生連携

スライド1-11

Admission Center, Miyagi University

FD/SD August 08, 2023

○基盤教育群 平岡 善浩 教授

それでは、皆さん、こんにちは。基盤教育群から、「基盤教育から専門教育への接続」ということで平岡から話題提供させていただきます。

この表紙をめくる前に、基盤教育群のスタンスを2つ確認させていただきたいのですが、全学に教育を提供する組織で割とセンター的な側面があります。また、教員も14名、プロパーの専属の先生がいて、なおかつ教授会もあるということで学群的な側面もあり、両方の側面を持つ組織であるというのが1つです。

2つ目は、基盤教育群の先生方は、入試にも関わっていらっしゃる、なおかつ高校や中学校の教育にも造詣が深いです。今日は専門教育までとはなっていますが、3、4年生になっても教養の科目とか取っていただきたいということもあるんですね。そういうふうな視野の中で今日ちょっと話題提供をさせていただきます。

まず、このお話をいただいたときに3つの接続をお話しするといいいかなと思っていて、学生指導、学生支援の接続性というのがありまして、具体的に申し上げますと、必修の特に英語の科目の出席状況を学群のチュードントサービスセンターの先生方にお伝えしております。皆さん方ご存じの出席回数5分の4ルールに引っかかりそうな学生をすぐお伝えしているんですね。そういったようなところではまず連携は進んでいるのですが、もうちょっと具体的な方策が必要なのところかなと思っております。

この1番のカリキュラムのところは、教育のデータについてお話をしていきますが、実は基盤教育群ではこの可視化プロジェクトというのを去年から勝手にやっけていて、基盤教育群の様々なイシューについて共通認識をつくっていきましょうねということで、いろんなスライドパッケージを教職員用と学生用と両方のセットをつくって、機会があるごとに出示しているんです。その中で議論をしていきましょうねということで進めております。

例えば学生に対しては、基盤教育群はこの技法知、学問知、実践知というものを身につけて、明日の姿を見通す力をつけますということをお話しします。また、基盤教育群の科目は、共通科目と教養科目と導入科目があり、その中でもフレッシュマンコアというのがMYUスタンダードであり、宮城大学生として一番基礎的な力をつけるための科目なんだよということを入学してすぐに言います。これも大学と高校までの学びの違いがありますよということをお話して、基盤の先生方からも「いや、先生、これちょっと違うよ」という意見をいただいています。

また、教職員向けのスライドパッケージ（スライド2-7、2-8）には、基盤教育群として教育組織としてどういうふうな配置をしているのか、ご承知のとおり基盤教育群は教育をチームとして全学的にやりますので、各学群の先生たちにご協力いただいております。どういうフォーメーションで教育をやるのかというところの配置をみんなで確認し合い、もう1つはやっぱり研究組織として、学系としてどんな学系、どんなグループに先生たちがいらっしゃるのか、周りにどんな学系、どんなグループの先生方がほかの学群にいらっ

しゃるのかということを確認したりしているんですね。

そのような議論の中で、まずはこの教学データの接続性ということで、基盤教育群は本来に入学前のことから、次に学群教育に渡すまでの間のところが中心になるんですけども、そのところでデータを取っていますが、ちょっと手に余るといいますか、うまく使いこなせていないです。基盤教育群の先生が14名いらっちゃって、それに僕が加わっている感じですので、なかなか手が回らないんですよ。

ということと、それがあつて、各学群の特徴とか、あるいは入試区分ごとの特徴みたいなのところも見えてきそうなんです。これ（スライド2-10）は今、左側から時系列にどんなことが基盤教育で起こっているかということと、縦には学力のアセスメントと思考力のアセスメントがあります。左側から順に総合型選抜、学校推薦、一般選抜の区分がありますけれども、この入試データとくくつてあるところは基本的にはアドミッションセンターがお持ちのところなんです。その手前の総合型選抜の入学前教育というのは基盤教育で担当していますので、合格した毎年60名ぐらいの高校生がどういふ学生というのは把握しており、何らかの形で提供できればいいかなというのがあります。

さらに、波線のところが入学なんですけれども、学習状況診断テストを実施しており、昨年からは基盤の先生たちにご協力いただいて、全部学内で問題を作り、ウェブサイトで答えを入力してすぐ集計できるような仕組みをつくっていただきました。今は英語と数学の2科目をやっています。

同時に、スタートアップセミナーで大学生基礎力調査を実施しており、これは思考力とか姿勢・態度、経験、意識など学力とは違ふ面でのアセスメントのテストをやっており、学生たちへ個人個人に結果を開示しています。君はこういうタイプだよ、こういうところの力が足りないねみたいなことを渡しています。

ちょっとお伝えしておきたいのは、今度9月1日（金）の13時からアドミッションセンターと基盤教育群のミドルF Dがあります。そのときに、今の1年生の動向と、今の高校3年生の6月模試の結果について業者さんからの報告会があります。もし機会、お時間あれば、三浦先生あたりからお知らせ行っていますので、ご参加いただければと思います。

それに加えて、英語と数学の状況、ここが入試区分にかかわらず全員同じテストを受けていますので、入試区分とのひもづけがちゃんとできればいろんなことが分かることもあるんです。そういうふうなデータを、今基盤教育群で持っています。

また、ちょっとだけ今お見せしますが、TOEICですね。実は英語の科目の中で、1年生の11月と2年生の6月に全員TOEICを受けています。あまり詳しく見せるといろんな議論が起こるのでちょっとだけお見せしますが、これは今の2年生のTOEICの平均スコアですね。2022年の11月に実施した3学群の平均値だけ示してありますけれども、こんな感じです。これは入試のことなのか、それとも新カリになったときの影響なのか、そういったところの検証はまだ進んでいません。2年生の6月の結果も出ていますので、

いろいろ見なければいけないところです。

基盤教育群の全学教育に関連する担当事業ということで、実は基盤教育群を中心にして見れば、いろんな全学の部局が持っているデータとどういうふうに関連づけていったらいいのかなとか、あるいはこういう結果が分かったらどの部局にどういうふうなお話をするといいいのかなといったところをちょっと考え始めています。これはいろんなところと連携していかなきゃいけないかなというところですね。

ちょっと時間がなくなりましたが、「カリキュラム、教育内容の接続性」ということで、一つの問題は新学習指導要領生に対して、現行のカリキュラムをどういうふうにあジャストしていくかといったところをきちんと考えないといけないかなと。そんなに大きく変える必要はないんですけれども、ちょっと考えなきゃいけないところがありますよと。

また、今、新カリキュラムになって2年目なので、フレッシュマンコア、全学必修の基盤科目をどういうふうに見直すかとか、あるいは先ほど申し上げましたMYUスタンダードスキルみたいなことを3学群交えてどういったのが必要なのかというご相談をしなくてはいいけません。あと、数理データサイエンス、AI教育プログラムを文科省に申請することを今検討していますので、カリキュラムセンターやご担当の先生方と一緒に考えております。

あとは、ざっとお見せしますが、こういったの（スライド2-17、2-18）を学生に言っています。英語科目と海外学習プログラム、留学をこういうふうにして組み合わせて考えましょうねとか、地域連携実践教育プログラムと、あるいはキャリア教育インターンシップのプログラムは基盤教育群の一番最初の入口になっていることを学生には一番最初に伝えています。

一応、この3つについてざっとでしたけれども、このような状況で基盤教育群はいろいろ検討中ですということでお話をいたしました。

R5年度宮城大学全学FD・SD 2023.0809

宮城大学のエンrollment・マネジメントを考える

基盤教育から専門教育への接続

基盤教育群
平岡善浩

スライド2-1

基盤教育から専門教育へー3つの接続ー

I

カリキュラム
教育内容の
接続性

- ・基盤教育＝導入＋教養＋共通
- ・「MYUスタンダード」
- フレッシュマンコア
- ・AI・数理・データサイエンス
プログラム

II

教学データの
接続性

- ・入学前から専門教育までの
データ
(入学前→入学時→FC成績
→1年次成績)
- ・データからみる各学群の特徴
- ・入試区分ごとの特徴

III

学生指導
学生支援の
接続性

- ・出席状況の共有
(必修科目欠席アラート)
- ・要配慮・要支援学生の対応

スライド2-2

基盤教育群「可視化」プロジェクト

基盤教育(群)の様々なISSUEについて
共通認識をつくっていくツール

宮城大学 基盤教育群
可視化プロジェクト

教職員視点

スライドパッケージ制作版

- ・企画・目標
- ・可視化
- ・共有データ
- ・AI・数理
- ・グローバル

宮城大学 基盤教育群
可視化プロジェクト

学生視点

スライドパッケージ

- ・新生オリエンテーション
- ・スタートアップセミナー1回

基盤教育FD
教員連絡会議、運営会議、教務WG

新生オリエンテーション
スタートアップセミナー初回

スライド2-3

学生向けスライド例 ■基盤教育について

一人ひとりの生涯の学びの基盤を確かなものにする、三つの知の修得

技法知

リテラシー

基礎力としての
言語スキル
数量スキル
情報スキル

学問知

知識×考え方

思考力の基本的な
トレーニング

実践知

実践力

実践力の基礎となる
自己理解
他者理解

人間力 生き抜く力 + 学び続ける力

↓

明日の姿を見通す力

スライド2-4
履修ガイドP32

学生向けスライド例 ■基盤教育について

基盤教育科目の構成 ■導入 ■教養 ■共通

■共通
3学群に共通する実践型の科目や
分野横断型の科目

■教養
全人間的な知を俯瞰し、
深掘りしていく入口となる科目

■導入:フレッシュマンコア
大学生としての学びを身に付ける
⇒MYUスタンダード

スライド2-5
履修ガイドP31

学生向けスライド例 ■大学での学びと心構え

高校までの学びと大学での学びでは、なにが違うのか？

好奇心 と 探求心 と 主体性
⇒ 学び続ける力

問題 → 正解

分野の垣根

分野の垣根

分野の垣根

いかに早く正確に
正解に辿り着くか

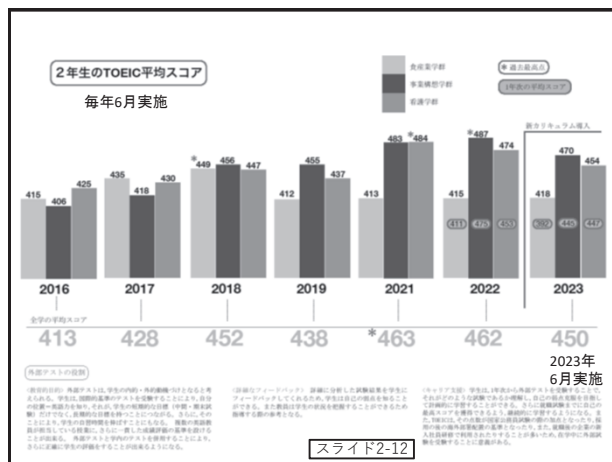
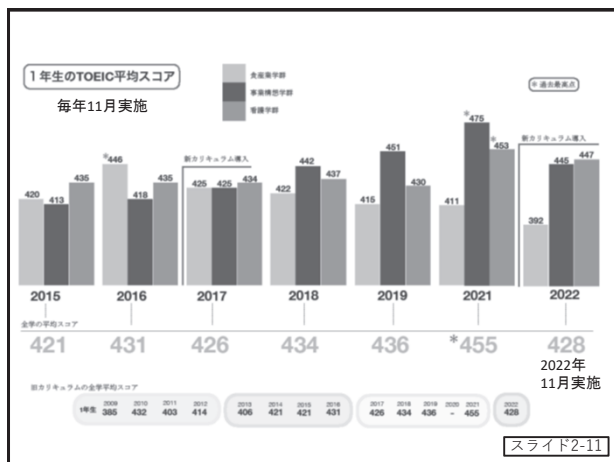
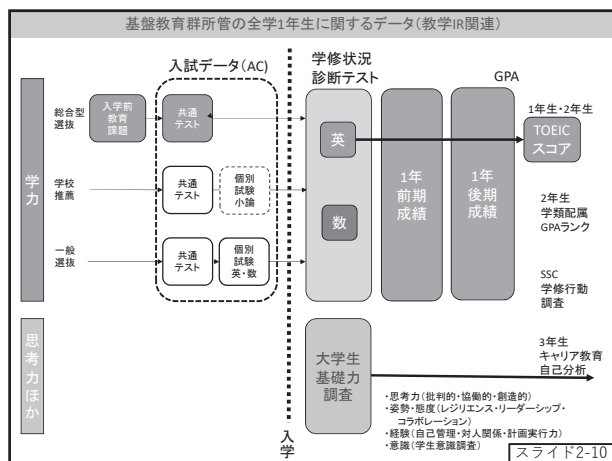
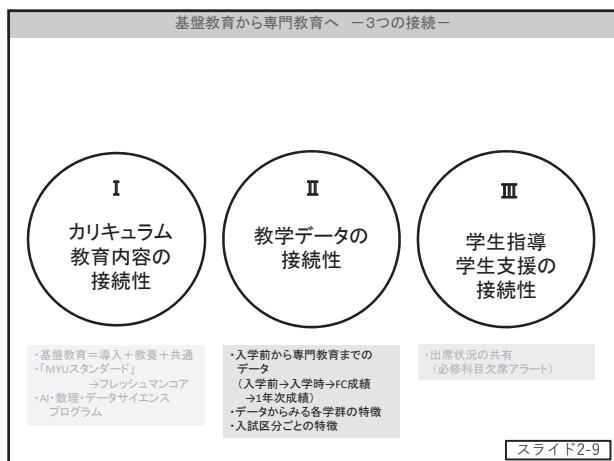
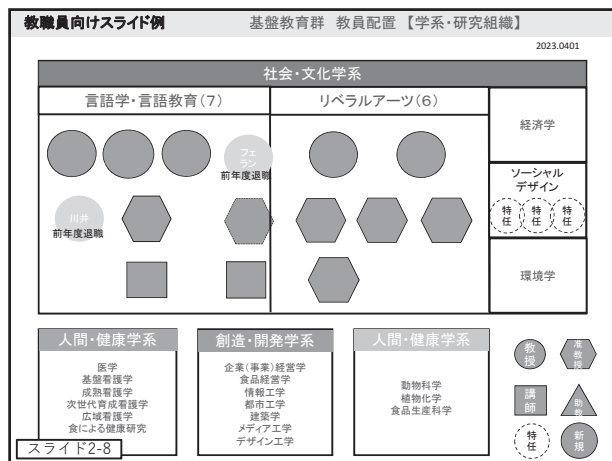
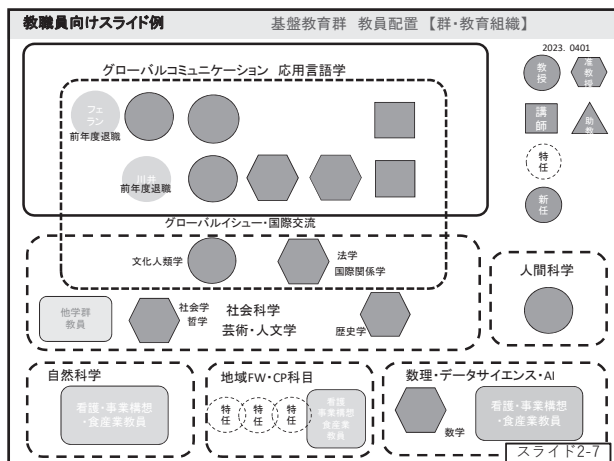
解

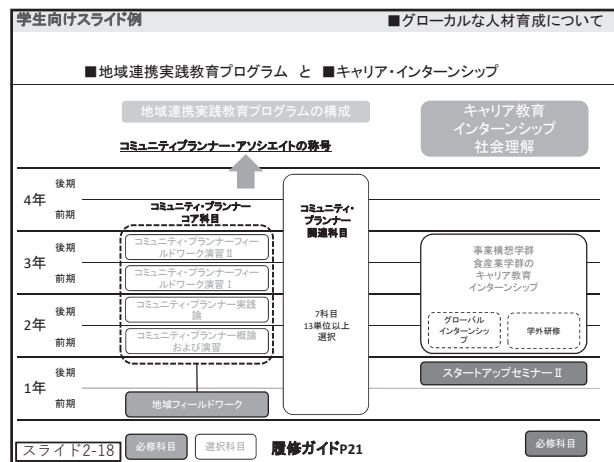
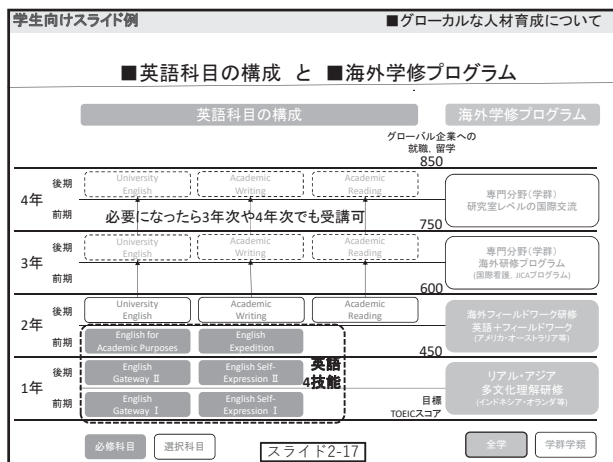
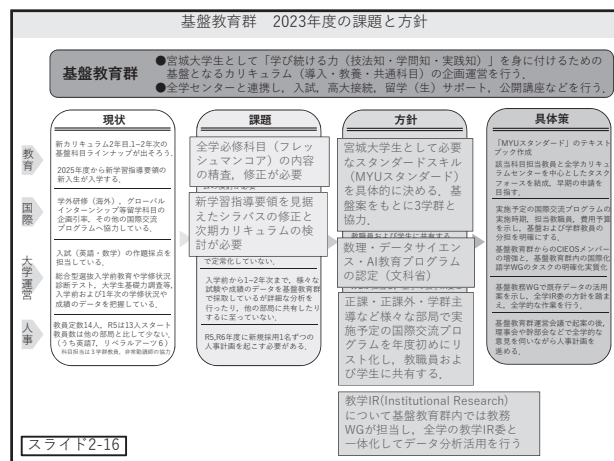
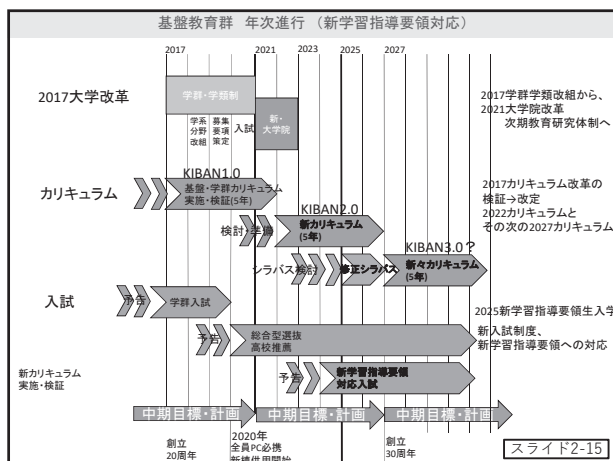
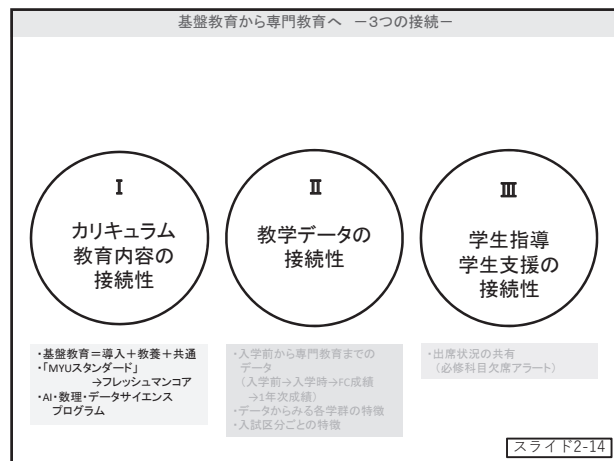
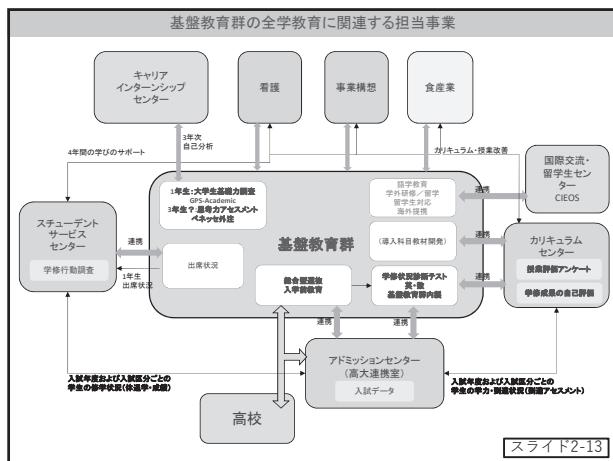
問いの
再設定

問い

問いの設定と解を
主体的に繰り返す

スライド2-6





基盤教育から専門教育へー3つの接続ーまとめ

I

カリキュラム
教育内容の
接続性

・基盤教育＝導入＋教養＋共通
・「MYUスタンダード」
→フレッシュマンコア
・AI・数理・データサイエンス
・新学指導要領対応

プログラム

II

教学データの
接続性

・入学前から専門教育までの
データをどのように共有、活用
するか
・データからみる各学群の特徴
・入試区分ごとの特徴

III

学生指導
学生支援の
接続性

・出席状況の共有
(必修科目欠席アラート)
・要配慮・要支援学生の対応
・その他にも初年次で配慮すべ
き事項はないか

スライド2-19

R5年度宮城大学全学FD・SD2023.0809

宮城大学のエンロールメント・マネジメントを考える

基盤教育から専門教育への接続

ご清聴ありがとうございました

基盤教育群

平岡善浩

- 42 -

○キャリア・インターンシップセンター 須田 義人 教授

それでは、キャリア・インターンシップセンター（C I C）のほうからお話をさせていただきます。本日は、センター長に代わりまして須田のほうからご報告をしたいと思います。

まず、令和元年、今から5年前に始まって、それから3年がかりで大学の研究助成を頂戴いたしまして、センターとしてこういった（スライド3-1）表題の卒業生過去10年、当時から始まって10年ですから、これに対して就労状況調査というものを実施させていただきました。取りまとめるに当たりましては、事務職員の皆様とそれから関係する教員の皆様にご協力をいただきまして、完全な分析はまだ十分ではないとは思っておりますけれども、一定の方向性、趨勢は解析として得られております。

当時の背景としましては、先生方もよくご存じのとおり、本学というのは数字だけ見ますと非常に高い内定率を3学群とも維持しておりまして、我々としては幅広い企業や医療機関から支持を得ているだろうということです。それから、全国的な趨勢として離職する者が非常に増えています。ただ、離職といいましても一概にそれが悪いというものではなくて、ポジティブな意味での転職であればそれはいいわけですが、とはいっても一方でまずはどの程度かというものの、卒業時のミスマッチをある程度把握したいという趣旨もあって調査をいたしました。

それから、こちらの進路選択の多様化に備えた学生指導のための情報収集もするべきだろうと。やはりC I Cとしては、判を押したように卒業時必ず就職しなければならないという姿勢ではなくて、卒業後の進路をしっかりと自分なりに考えて、将来を見据えながらこの4年間で過ごしてほしいということもあって、いろんな学生さんがいらっしゃいますので、それにどう対応・実態把握すべきだろうということでこういった取組をさせていただきました。

繰り返しになりますが、キャリア形成の観点から卒業生の就労状況を調査し、そして今後の我々の指導の在り方に生かしたいと考えています。それから、やはり宮城大学卒の社会的な価値がどの程度かということ、企業や医療機関の皆様に対していろいろと調査をしてお話を伺ったというものでございます。

流れとしては、令和元年からの3年間で延べ過去10年間に対してデータを企業様と、それから卒業生の皆様に対して行いました。この研究で特に重点的に知りたいなと思ったところがこの下線部（スライド3-5）でございまして、大学の一定のプログラムの改善や我々のキャリア指導に役立てたいということ、それから建前ではない企業様の業務内容や労働環境の実態について卒業生を通じて知りたいということ、それから地元の企業様、これまでに採用実績のない優良企業様や学生に対して適切な情報提供や指導をしたいということもあって、それを可能にするにはどのような指導の仕方をすべきか模索するという意味でも、そういう情報を掘り起こしていきたいという思いがございました。

情報の収集の方法については、これは随分議論をいたしました。一番恐らく時間をかけたところで、事務局の皆様には本当にご苦勞をかけてしまったんですが、結論として、はがきによる調査というものでございました。今後はやはり後援会の皆様や家族の皆様のご協力も得て、できるだけ回収率を上げたいという課題は残っております。

大変見にくくて恐縮なんですが、（スライド3-6）左側にあるものがそのはがきの裏側といいますか、これがアンケートのものです。ぜひこういったものを他の部局のセンターの皆様にも共有して、今後IR解析に生かしていただきたいと思っております。結局のところ、この1から4が1つの趣旨でございまして、学んだことを活かしたか、活かしているか、それから大学時代に行うべきことは何だったか、大学での学び全体が役立つものであったかというものの、それから大学に対して今思うことということをお願いしております。

こういった調査をすることの意義として、ここに列挙させていただきましたけれども、大学のキャリア科目への反映、豊富なデータに基づいた在学生に対する的確な指導や企業や医療機関などとのネットワークを拡大したい。それから、卒業生の課題を把握して対処をしていきたいと考えています。それから、広報を通じた宮城大学のキャリア形成教育に対する認知を上げたいと考えています。それから、何といたっても地域への貢献というものになります。

実際にこれは2回に分けて調査をさせていただきました。単純に労力的な問題と、それからコストといいますか、そういった部分なんですが、結果的に8,870名の卒業生の皆様に調査をし、実際に有効なものとして返ってきたものが826、10%程度というものでございます。この後ろに具体的なデータが並ぶんですけれども、やはり学内の具体的なデータですのでちょっとお示しするのは今回は控えたいんですが、一つの方角性として、卒業後3年目に圧倒的に高い数字で転職・離職をしているということは一応参考としてお話をしておきたいと思っております。ということで、以上でございました。

宮城大学卒業生に対する就労状況 に関するアンケート調査



MYUキャリア・インターンシップセンター (CIC)
キャリア開発部門 須田 義人

スライド3-1

背景

- ① 本学教育に対して幅広い企業から高い支持を得ている
 - ② 全国的趨勢として、卒業後短期間で離職する者が増大
 - ③ “就活ルール撤廃時代における進路選択の多様化”に備えた学生指導のための情報収集（シラバスと進路選択の整合性）が急務
- ⇒ 学生の卒業後進路へのマッチング指導とキャリアパスの実態

スライド3-2

目的

在学生の就職相談やキャリア形成の観点から卒業生の就労状況の調査

- ⇒ キャリア開発プログラムの質向上
- ⇒ 宮城大卒の“社会的価値”を検証

スライド3-3

概要と各年度の目標

<令和元年度>

調査開始から直近で過去5年間の卒業生に対しての就労状況調査（内容）

- ① 学生時代の思い、現実、今後に関する事項
 - ② 地元企業や医療機関などへの転職意思・採用情報の収集
- ※ 特徴的な箇所への訪問・調査を実施（30社程度選定）

<令和2年度>

前年度の研究成果の中間報告を実施
更に過去5年間をさかのぼり卒業生への就労状況調査

<令和3年度>

前年度まで収集した計10年間に対してデータマイニングを実施（主成分分析、PLS回帰分析、判別分析、などの多変量解析）

スライド3-4

本研究で把握したいこと（全体の達成目標）

- ・ 卒業生の就労状況
卒業生の実社会や企業・医療機関などへの適応状況などにつき、アンケートやヒアリングを通じて総括的に調査することで、大学の教育プログラムの改善やキャリア指導などに役立てる。同時に、卒業生に対する企業の評価、要望なども把握する。
- ・ 個々の企業・病院などにおける業務内容、労働環境、福利厚生など卒業生の声を聴き、形式や建前ではない企業の業務内容や労働環境の実態を把握することにより、より適切なキャリア指導・実践に役立てる
- ・ 地元企業や有力企業の概要、採用スタンスなど
地元の優良企業やこれまでに採用実績のない有力企業について、学生に対して適切な情報提供・指導をできるようにする。特に地元企業に関しては、インターンシップなどを通じた連携を模索することも視野に入れている。

情報収集の方法；往復ハガキ、後援会、家族、友人関係、個別連絡など

スライド3-5

卒業生に問いたいこと

- ① 学んだことを活かしているか？・活かせるか？
- ② 大学時代に行うべきだったこと
- ③ 大学での学びは役立つか？・役立っているか？
- ④ 大学に求めること・求めたいこと

「卒業生アンケート」の調査結果を基に作成されたものです。

① 学んだことを活かしているか？・活かせるか？

② 大学時代に行うべきだったこと

③ 大学での学びは役立つか？・役立っているか？

④ 大学に求めること・求めたいこと

宮城大学キャリア・インターンシップセンター（CIC）

スライド3-6

本研究が宮城大学にもたらす意義

- ①宮城大学への貢献
- ・大学のキャリア科目への反映
 - ・豊富なデータに基づく在学生に対する的確なキャリア指導
 - ・企業・医療機関などとのネットワークの拡大
 - ・宮城大学卒業生の課題を把握し対処⇒宮城大学の社会的価値向上
 - ・広報を通じた宮城大学のキャリア形成教育に対する社会的認知の拡大
- ②地域への貢献
- ・地元企業、医療機関などとの連携強化
 - ・地元企業に関する学生の信頼度向上

スライド3-7

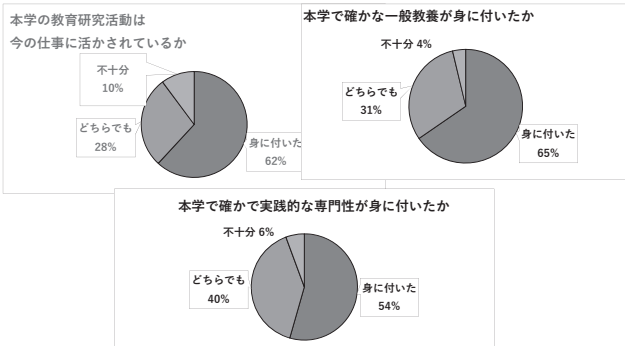
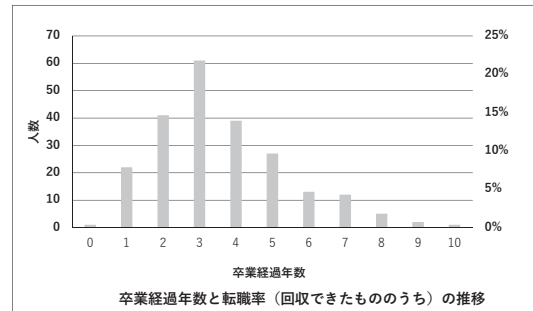
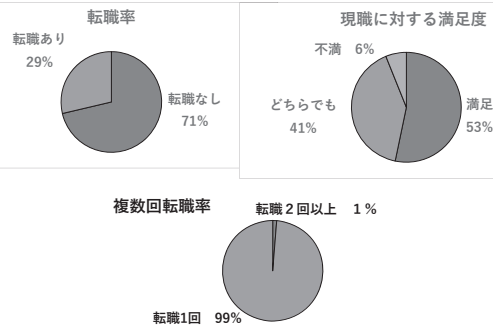
調査実施概要と回収

	実施時期	対 象	対象数	方法
第1回	2019年10月	2001年3月卒 ～2009年3月卒	4,200人	ハガキによるアンケート調査
第2回	2019年6月	2010年3月卒 ～2019年3月卒	4,670人	ハガキによるアンケート調査

計 8,870人

回収でき解析に有効なもの 826人 (9.3%)

スライド3-8



○情報戦略推進会議／推進室 鈴木 優 准教授

情報戦略推進室の室長をしております鈴木と申します。

情報戦略推進室自体が、ちょうど1年前に設置された組織でして、なかなか学内での認知も進んでいないかなと思いますので、私からの情報提供としましては、情報戦略推進に関する組織のお話と、あとは今策定中の基本計画、このあたりについて少しお話できればよいかなと思っております。

まず初めに、新組織の設置に至る経緯を簡単にご説明したいと思います。2022年の3月までは情報システムセンターの中に教学ＩＲ室という部門がございました。その教学ＩＲ室においては、教学ＩＲの取組推進の観点から、現状と課題をいくつか整理しておりました。その主なものを2つほど今回挙げております。

まず、1つ目は組織体制の課題です。当時、リサーチクエスションを立てる司令塔組織が存在していないというような状況がございまして、ＩＲと言われても具体的に何をやるんだというところがなかなか定まらず、うまく前進しないなというような状況があったわけです。教学ＩＲ室は、関連の規定を照らし合わせても、なかなか学内の組織上、司令塔にはなれないような位置づけでしたので、課題としてはリサーチクエスションを立てる司令塔組織の設置が必要だと、そういった課題がございました。

2つ目はデータの管理体制です。各データは先ほどの山形大学と同じような形ですけれども、各部局が独自に運用する業務システムでデータ管理されております。これは悪いわけではなくて、そういった体制ということです。こちらも関連の規定に照らし合わせたときに教学ＩＲ室がそういった分析に必要なデータを各部局から収集するというのがやや困難な状況にあったわけです。よって、2つ目の課題としては、情報を収集するために組織横断的なデータの収集の実現ということを上げておりました。

以上、2つの課題を踏まえまして、本学のＩＲ活動を着実に前進させるために2022年の8月に情報戦略推進会議と推進室という2つの組織が設置されました。推進会議のほうは理事長が委員長となっている組織でありまして、このスライド（スライド4-3）にあります1から4の事項を所掌するということになっております。法人保有情報の活用方針を定め、あとはその収集、管理、分析を行うといったことが業務となっております。

推進室のほうは教員と事務職員で構成されておまして、その上の推進会議の所掌事項の2番目を分担することとなっております。具体的には理事長からの要請を受けまして、法人保有情報の収集、管理、分析を実施し、それを報告するといったことを担当します。このように推進会議のほうで大きな方針を定め、推進室のほうで実質的な調査研究を担うという、そういった組織体制となっているわけです。所掌事項の中にも、データの収集等が明記されたことによりまして、これまでうまくデータを収集できなかった状況がクリアされつつございます。

一方で、この2つの組織はできたわけですが、全学的にＩＲを推進していくため

には他の部局も含めた全学的な取組がとても大切になります。そこで推進会議と推進室では、ちょうど今行っているんですけれども、全学的な取組方針を整理した情報戦略推進基本計画というものを策定しております。基本計画案について各部局を通じて意見照会を行っておりまして、その期限がたしか先月末だったかと思います。現在はその取りまとめを行っている段階です。

紹介していた基本計画の概要についてご説明します。

まず、役割分担の原則としましては、組織横断的な分析は推進会議及び推進室が担う、部局内で完結するデータ分析に関しては各部局の中で行っていくと、そういった整理を行っています。これはこちらから何か強制をするというようなお話ではなく、これまでもアドミッションセンターの中でIR部門があって、そこでいろいろ分析をされていたように、そういったことを継続してやっていきたいと思います、そういった意味合いとなります。推進会議のほうは、リサーチクエスションを立てまして、それに基づいて推進室もしくは各部局に対してデータの収集、管理、分析、結果の共有等を要請していくということになります。

推進室は推進会議からの要請に基づきまして、組織横断的なデータ分析を行う。それに必要なデータは各部局から提供を受けるということになります。さらにその分析結果を推進会議ですとか、各部局に報告するといったことを行います。また、加えまして、大学全体のIR活動の交通整理を行っていく必要がございます、どの部局がどのような分析を行っているか、それをこちらに収集していくといったことも行うこととなっております。

各部局に関しましては、部局の意思決定、改善活動の支援のために、部局内で完結するデータの分析を引き続き行っていくということになります。その結果を部局内もしくは推進室と共有する計画となっております。本来であれば情報戦略推進基本計画という名前ですので、もう少し情報戦略に踏み込んだ内容が理想的ではありますが、まだまだ先ほどの山形大学さんのような状況ではなくて、基本的なIRの活動が実施できる土台がまだ整っていない状況です。本学の場合は、まずはそれを安定させることを目指した計画となっております。

最後に、今回の全学FD・SDのお題でもありますエンrollment・マネジメントへの取組について簡単にお話ししたいと思います。先ほども申し上げましたとおり、各部局がデータを持っていて、それが散在しているわけです。例えば今このスライド（スライド4-4）に示している表はイメージ図です。必ずしもこういった形でデータがあるわけでもありませんし、むしろもう少し扱いづらい形式でデータは存在しています。ただこれをエンrollment・マネジメントを行っていくためには、さらに結合していかないとはいけません。例えばこのバラバラになっているものをこのように統合していくわけです。これは本当に一部だけですけれども、こういうふうに統合することによりまして、学生の属性情報ですとか、フェーズごとの成績の推移等が当然把握できるようになるわけです。

先ほどの話と重複していますが、まさにそういったことを行おうとしているわけです。例えばこういうふうに、これだけでも並べたときには、出身高校別、もしくは入試区分別に入学時から在学中、卒業にかけての成績の推移を見ることができますし、例えば休学する又はした学生に着目した場合には、その学生の傾向を知ることができるかもしれないわけです。このようにこの表をさらに細かく区分していく、もっと入試のデータを入れるとか、科目ごとのデータを入れていくとか、いろいろできると思いますけれども、そうすればするほど見えてくる傾向も違ってくるかと思います。

例えば4年生の卒業直前に学習成果測定というのをやっていると思うんですが、現時点ではその測定結果のみを用いて分析を行っておりますので、学類間の比較とか過年度との比較がメインとなっているわけですが、こういうふうに接続してあげることによりまして、高い評価で卒業した学生の傾向ですとか、過ごし方が見えるようになりますし、その結果、学生の自己評価を向上させるための方策がそこから見えてくるのかもしれないわけです。このようにデータを単に収集するだけでなく接続することで、各データに新たな価値が生まれてくるわけです。このあたりを強く意識しながら我々は取組を進めていきたいと思っております。あと、これからいろいろ皆さんと協力しながら活動を進めていくことになるかと思っておりますので、ぜひご協力のほどよろしくお願いします。

私からの情報提供は以上です。ありがとうございました。

2023年度 全学FD・SD

スライド4-1

前IR組織において整理した現状と課題

2022年3月まで情報システムセンターに設置されていた教学IR室において
教学IRの取り組み推進の観点から現状と課題を整理した

現状① 組織体制

- リサーチクエスチョンを立てる
司令塔組織が存在しない
- 教学IR室は組織の位置付け上、
司令塔を担うことはできない

現状② データ管理体制

- 各データは各部局が独自に運用する業務システムで管理される
- 教学IR室は必要なデータの各部局の収集が困難であった

課題①

リサーチクエスチョンを
立てる司令塔組織の設置

課題②

組織横断的な データ収集の実現

スライド4-2

情報戦略推進会議と情報戦略推進室

IR活動を着実に前進させるために2022年8月に2つの組織が設置された

情報戦略推進会議

- 所掌事項**
- (1) 法人保有情報の活用方針を決める
 - (2) 同情報の収集・管理・分析を行う
 - (3) 法人や大学組織の審議等を支援する
 - (4) その他

構成員
 ・理事長
 ・副理事長
 ・理事（教育）
 ・理事（研究・学術情報、産学連携・国際交流）
 ・理事（総務・人事労務、企画・広報）
 ・理事（財務・施設）
 ・アドミッションセンター長
 ・カリキュラムセンター
 ・長子学生サービスセンター長
 ・キャリア・インターシップセンター
 ・長年パス整備委員長
 ・情報システムセンター長
 事務局長

情報戰略推進室

- (1) 理事長からの要請を受けて、
法人保有情報の収集・管理・分析を
実施し、その結果を報告する

・ 室長 / 事業構想群 准教授
・ 副室長 / 事業構想学群 准教授
・ 看護学群 准教授
・ 食産業学群 教授
・ 基礎教育群 准教授

・ 財務課 課長
・ 企画・入試課 課長
・ 学務課 課長
・ 学術情報室 室長
・ 太白事務室 室長
・ 共創センター
副センター長

スライド4-3

情報戦略推進基本計画（案）

情報戦略推進会議、情報戦略推進室及び各部局の役割を明確化し、IRに関する全学的な取り組みの方向性を示すための基本計画を策定中

情報戦略推進会議の役割

- ・法人や大学組織が実施する意思決定や改善活動を立案・実行・検証するためのリサーチエスチョンを立てる
- ・リサーチエスチョンに基づき、推進室や各部局に対してデータ収集・管理、データ分析及び結果の共有を要請する

↓ 依頼 ↑ 報告

情報戦略推進室の役割

- ・各部局から必要なデータを収集する
- ・組織横断的なデータ分析を行う
- ・分析結果を推進会議や各部局に報告する
- ・大学全体のIR活動の交通整理を行う

各部局の役割

- IRを前提としたデータの収集と管理に努める
- 部局の意思決定や改善活動の支援のために、部局内で完結するデータ分析を行う
- 分析結果を部局内や推進室と共有する

スライド4-4

○情報戦略推進会議／推進室 鈴木 優 准教授

情報戦略推進室の室長をしております鈴木と申します。

情報戦略推進室自体が、ちょうど1年前に設置された組織でして、なかなか学内での認知も進んでいないかなと思いますので、私からの情報提供としましては、情報戦略推進に関する組織のお話と、あとは今策定中の基本計画、このあたりについて少しお話できればよいかなと思っております。

まず初めに、新組織の設置に至る経緯を簡単にご説明したいと思います。2022年の3月までは情報システムセンターの中に教学ＩＲ室という部門がございました。その教学ＩＲ室においては、教学ＩＲの取組推進の観点から、現状と課題をいくつか整理しておりました。その主なものを2つほど今回挙げております。

まず、1つ目は組織体制の課題です。当時、リサーチクエスションを立てる司令塔組織が存在していないというような状況がございまして、ＩＲと言われても具体的に何をやるんだというところがなかなか定まらず、うまく前進しないなというような状況があったわけです。教学ＩＲ室は、関連の規定を照らし合わせても、なかなか学内の組織上、司令塔にはなれないような位置づけでしたので、課題としてはリサーチクエスションを立てる司令塔組織の設置が必要だと、そういった課題がございました。

2つ目はデータの管理体制です。各データは先ほどの山形大学と同じような形ですけれども、各部局が独自に運用する業務システムでデータ管理されております。これは悪いわけではなくて、そういった体制ということです。こちらも関連の規定に照らし合わせたときに教学ＩＲ室がそういった分析に必要なデータを各部局から収集するというのがやや困難な状況にあったわけです。よって、2つ目の課題としては、情報を収集するために組織横断的なデータの収集の実現ということを上げておりました。

以上、2つの課題を踏まえまして、本学のＩＲ活動を着実に前進させるために2022年の8月に情報戦略推進会議と推進室という2つの組織が設置されました。推進会議のほうは理事長が委員長となっている組織でありまして、このスライド（スライド4-3）にあります1から4の事項を所掌するということになっております。法人保有情報の活用方針を定め、あとはその収集、管理、分析を行うといったことが業務となっております。

推進室のほうは教員と事務職員で構成されておまして、その上の推進会議の所掌事項の2番目を分担することとなっております。具体的には理事長からの要請を受けまして、法人保有情報の収集、管理、分析を実施し、それを報告するといったことを担当します。このように推進会議のほうで大きな方針を定め、推進室のほうで実質的な調査研究を担うという、そういった組織体制となっているわけです。所掌事項の中にも、データの収集等が明記されたことによりまして、これまでうまくデータを収集できなかった状況がクリアされつつございます。

一方で、この2つの組織はできたわけですが、全学的にＩＲを推進していくため

には他の部局も含めた全学的な取組がとても大切になります。そこで推進会議と推進室では、ちょうど今行っているんですけれども、全学的な取組方針を整理した情報戦略推進基本計画というものを策定しております。基本計画案について各部局を通じて意見照会を行っておりまして、その期限がたしか先月末だったかと思います。現在はその取りまとめを行っている段階です。

紹介していた基本計画の概要についてご説明します。

まず、役割分担の原則としましては、組織横断的な分析は推進会議及び推進室が担う、部局内で完結するデータ分析に関しては各部局の中で行っていくと、そういった整理を行っています。これはこちらから何か強制をするというようなお話ではなく、これまでもアドミッションセンターの中でIR部門があって、そこでいろいろ分析をされていたように、そういったことを継続してやっていきたいと思います、そういった意味合いとなります。推進会議のほうは、リサーチクエスチョンを立てまして、それに基づいて推進室もしくは各部局に対してデータの収集、管理、分析、結果の共有等を要請していくということになります。

推進室は推進会議からの要請に基づきまして、組織横断的なデータ分析を行う。それに必要なデータは各部局から提供を受けるということになります。さらにその分析結果を推進会議ですとか、各部局に報告するといったことを行います。また、加えまして、大学全体のIR活動の交通整理を行っていく必要がございます、どの部局がどのような分析を行っているか、それをこちらに収集していくといったことも行うこととなっております。

各部局に関しましては、部局の意思決定、改善活動の支援のために、部局内で完結するデータの分析を引き続き行っていくということになります。その結果を部局内もしくは推進室と共有する計画となっております。本来であれば情報戦略推進基本計画という名前でするので、もう少し情報戦略に踏み込んだ内容が理想的ではありますが、まだまだ先ほどの山形大学さんのような状況ではなくて、基本的なIRの活動が実施できる土台がまだ整っていない状況です。本学の場合は、まずはそれを安定させることを目指した計画となっております。

最後に、今回の全学FD・SDのお題でもありますエンrollment・マネジメントへの取組について簡単にお話ししたいと思います。先ほども申し上げましたとおり、各部局がデータを持っていて、それが散在しているわけです。例えば今このスライド（スライド4-4）に示している表はイメージ図です。必ずしもこういった形でデータがあるわけでもありませんし、むしろもう少し扱いづらい形式でデータは存在しています。ただこれをエンrollment・マネジメントを行っていくためには、さらに結合していかないとはいけません。例えばこのバラバラになっているものをこのように統合していくわけです。これは本当に一部だけですけれども、こういうふうに統合することによりまして、学生の属性情報ですとか、フェーズごとの成績の推移等が当然把握できるようになるわけです。

先ほどの話と重複していますが、まさにそういったことを行おうとしているわけです。例えばこういうふうに、これだけでも並べたときには、出身高校別、もしくは入試区分別に入学時から在学中、卒業にかけての成績の推移を見ることができますし、例えば休学する又はした学生に着目した場合には、その学生の傾向を知ることができるかもしれないわけです。このようにこの表をさらに細かく区分していく、もっと入試のデータを入れるとか、科目ごとのデータを入れていくとか、いろいろできると思いますけれども、そうすればするほど見えてくる傾向も違ってくるかと思います。

例えば4年生の卒業直前に学習成果測定というのをやっていると思うんですが、現時点ではその測定結果のみを用いて分析を行っておりますので、学類間の比較とか過年度との比較がメインとなっているわけですが、こういうふうに接続してあげることによりまして、高い評価で卒業した学生の傾向ですとか、過ごし方が見えるようになりますし、その結果、学生の自己評価を向上させるための方策がそこから見えてくるのかもしれないわけです。このようにデータを単に収集するだけでなく接続することで、各データに新たな価値が生まれてくるわけです。このあたりを強く意識しながら我々は取組を進めていきたいと思っております。あと、これからいろいろ皆さんと協力しながら活動を進めていくことになるかと思っておりますので、ぜひご協力のほどよろしくお願いします。

私からの情報提供は以上です。ありがとうございました。

意見交換

○司会（安藤）

先生方、よろしくお願いいたします。

ちょっとね、13時からという長丁場なので、大分皆さんもお疲れかもしれませんので、さっき浅野先生と私、雑談していたら面白い情報を聞きまして、ちょっとクイズをやっていいですか、浅野先生。

とかく、はがきを卒業生に送っていますよね。皆さん、問題です。1年間のうち、どのタイミングで実家にはがきを送りますか。3択にします。1番、年度初めの4月、これが1番です。2番、お盆前、7月から8月ぐらい、これが2番。3番目はお正月、1月前ぐらいの12月ぐらいに送る。皆さん、いいですか、3択です。4月か、8月か、1月ですね。まず、4月だと思う人。いないですね、ほぼいないですね、はい。パネリストの皆さんももしよろしければ、はい。お盆の8月だと思う人。結構多いですね。8月説多いですね。はい、ありがとうございます。1月だと思う人。1月がやや優勢、パネリストの先生も、浅野先生は挙げちゃいけませんよ。お答えしていますんでね、はい。じゃあ、正解のほうはですね、私ではなく浅野先生、すみません、お願いします。

○山形大学 浅野 茂 教授

先ほど雑談ということでしたので、私であれば12月に送ります。

今日、話題提供にもありましたように、山形大学においても卒業修了から3年を経た学生さんに、3、4年ぐらい前から調査をお願いしているんですが、3年前までは毎年年末に送っていました。クリスマス前後に到着するように送っていく。そして、昨年度たまたまといいますか、いろんな事情があってお盆のタイミングでやりましたと。ここで皆さんの正解に少し参考になればと思うんですが、お盆に送った回に限っては回答率が10%ぐらい下がりました。年末年始にこれまで送ると、大体20から多いときだと25%の回答率が得られるわけですが、我々一般的な感覚でいうと、お盆にもう当たり前のように帰省しているんじゃないかというふうに考えるわけですが、なかなかこのご時世といえますか、昨今お盆に帰省される方があまりいらっしやらないということになります。

もう1つ補足しますと、ご実家にお送りしますので、要は卒業をされた際に実家の住所というふうにいただいていますのでそこにお送りするわけですが、これが年末年始にお送りすると、どうやらほかのはがきと、仮に帰省しなかったとしてもほかの年賀状と併せて転送いただけるということの効果が見込めるためではないかというふうに考えています。

もう1つだけ、そういえば雑談の際にお話ししなかったのは、1年目はご丁寧にA4のサイズの学長の挨拶文入りのものをお送りしていたんですけれども、実は回答率があまりよろしくなかったんですね。転送に多分恐らくお金がかかるというのもあると思うんです

が、一番効率がいいのはやっぱりはがきです。年賀状サイズのはがきでお送りすると、比較的転送もしていただきやすく回答率も上がったというのがちょっと我々の中での経験値ということでご紹介いたしました。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

先ほど1時間前に事前に打合せしたとき非常に感動してですね、ちょっとネタで使おうかなと話させていただきました。すみません、ちょっと雑談から入らせていただきました。

では、まず、第1幕で浅野先生からお話しただいて、第2章のほうで4人の先生から現状の宮城大学の課題というか現状についてお話しただきました。

それでは、パネルディスカッションの最初に、小林政生主任主査が今壇上にいらっしゃると思うんですけれども、実際に事務として運営も担っていただいて一番汗をかいていただいている小林政生さんのほうにちょっと、今お話を一通り聞いた上で感想でもいいですし、課題としてももしお持ちでしたら何かお話しただけますか。

○企画・入試課 小林 政生 主任主査

ちょっと緊張しているんですが、指名なので私から、はい、話します。

まず、浅野先生のお話にあったIRデータ、あとアセスメントデータについては、本学においても大分取り組んでいるなというのが正直な感想です。ただそれを部局の活動にひもづけたり、またそこに資源を割くとか再配分するというのはなかなか今できていないのが現状なのかなというふうな感想を持ちました。

○司会（安藤）

何かあれですか、日々のお仕事の上で、勝手な僕の想像ですけれども、何ていうのかな、日々のお仕事のベースラインにさらに新しい仕事に乗っているような印象が、こういう新しいお仕事を始めるときってやっぱりどうしてもあるじゃないですか。そこら辺ってどう、何かご苦労ってされていますか。

○企画・入試課 小林 政生 主任主査

そうですね、なかなか公立大学ですと、国立大学もそうだと思うんですけれども、人的資源は割けない状況というのがあるかと思います。ですので、委託と考えたときのまた予算も決まっていますし、なかなかそこは職員にとってはオンになるのかなという印象はあります。ただ、やはり職員の中でも意識を持ってやっている職員もいるので、そこはしっかりルールや環境が整備されたり、情報の管理の整備がされれば、うまく回ってい

くのかなというのは思いますね。

○司会（安藤）

先ほど浅野先生がお話しされたときに、学長も構成メンバーを気にされていたと思うんですけども、浅野先生、あれですか、最初にその風穴を空けるというか、最初の初動って重要だと思うんですけども、何かそこら辺のエピソードってお話しいただくこと可能ですか。

○山形大学 浅野 茂 教授

山形大学では、本日の資料でもお示ししましたがけれども、立ち上げた当初というのは2006年に室長1で室員2ですので、非常にスモールスタートではありました。なかなか大学の中で特にIRを含めどこかに人員を集中するとなると、恐らく大学の中でコンセンサスを得ていく必要がありますので、結局は新しく投入するところで何ができるようになるのかというのを、多分ここを一生懸命考えてきたんだと思います。

山形大学におきましては、もともとエンrollment・マネジメントということで、今日のお話でいきますと、どのように志願倍率を上げるかというのが当時の一番の課題であったというふうに聞いています。ですので、ある意味ここに集中特化していろんなことを行いつつ、特に入試広報を強化するという意味でいきますと、今日皆さんにも使っていたというレポートでご紹介いたしましたけれども、あのような人口動態をしっかり捉えるようになって、ピンポイントでどの高校、あるいはどの地域の高校にアプローチするのがいいのかというようなことを議論することによって、それまでなかった視点を提供することができたというのがまずは1つのきっかけとしてあります。

その後、実際に入学した学生さんが我々が想定しているような成果を得るようになっていのかどうかという確認が入ってきます。そうなりますと、この入学後のデータとひもづいていくという形になり、そこを段階的にやってきて、だからこそ、これができるようになって、ここに人員等含めてで、IRシステムの話をしていただきましたけれども、実はあそこには導入当初、約800万ぐらいのお金と、現在でも毎年250万ぐらいのランニングコストをいただいています。ですので、そういった予算的な部分での理解というのも大学の中ではつくっていく必要がありますので、それをやろうと思うと、どのようなベネフィットが得られるのかというのは常に意識をしていく必要があるんだろうなとは思いますが。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

最初にその目的というか、まず入試に着目されていてすごく分かりやすかったです。

カリキュラムセンター長の蒔苗先生、急に振ってしまうんですけれども、そういった意味だと、今、当学でエンロールメント・マネジメントに対して、何かここら辺に着目したいとか、そういった何か意識とか、もしおありでしたらちょっとお話しいただけますか。

○カリキュラムセンター 蒔苗 耕司 教授

今回、エンロールメント・マネジメントを取り上げたということなのですが、とりあえず皆さんに大学の入学から卒業に至る現状を理解してほしいというところで、この部分、今回のそれぞれの部局からの話の中でも、実際にカリキュラムセンターの私も知らないような情報が多々含まれていて、それがしっかり部局間で共有されていない現状があるかと思います。少なくともその部分だけでもしっかりと情報共有するというのがまず第1ステップで、その後にしっかりしたIRなり、そういうシステムの中で情報共有を図っていく。あとはそれぞれの学生をうまく追跡して行って、その学生が入ってきてから出て行くまで、実際に伸びたのか伸びていないのかとか、そういうところをそれぞれの学生を線で追ってそれを分析できるような仕組みができていけばいいのかなと思っていて、その部分で情報戦略のほうでこれから取り組んでもらえるのかとは思っていますが、まずうまく機能させて、大学として何をしていくべきかというのを明らかにできればよいのではと思っております。以上です。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

笠原先生、もし今日、先ほどお話しされた上で、改めてこの場で何かディスカッションしたいテーマとかもしあれば、今お出しいただくこと可能ですか。

○アドミッションセンター 笠原 紳 教授

先ほど一通りのお話はしたところではあるんですけれども、よく言われているように子どもの数、減っております。もう宮城大学の個の大学の立場だと、減っていると、もうこれは数字見れば分かるんですが、それが学力の質であったり、様々な気持ちの向き方であったり、様々な質の変化という形でもう実際見え始めているんだろうなと。我々、その影響をもう直接受けているんだろうなという段階に差しかかっておりますので、これははっきり認識して有効な形に結びつけていかなければいけないということですね。

一方で、これは影響を免れないところもあると思うので、当然学力という見方をすれば、従来のクオリティーを持った学生がいる一方で、そうでない学生もいるわけですし、先ほどのお話も学力の3要素をお示したところなのですが、以前であれば、頭のいい子、できる子となると、恐らくテストで80点より90点のほうがいいと。90点よりも100点のほうがいいという数字で見える部分で判断されてきたところなのですが、実際入れて、例えば

取組の主体性だったり、もう要はやる気ですね。この大学にとにかく宮城大学の学生として学生生活を楽しんで満足して卒業してくれる。これは、やはり我々見逃してはいけないところだなと。それをどう見つけて、どうこちらに呼び寄せて後の教育につなげていくかのところは、しっかり工夫しないといけない。

高大連携推進室が令和元年に立ち上がったので、今5年目ですかね。途中コロナでかなり動き方がイレギュラーになってしまったんですが、今また対面でいろいろできるようになってきたときに、本当に高校生の教育のためにシンプルに我々がお手伝いするのではなくて、やっぱり大学としてもそこから得るべきものをしっかり、何ていうんでしょうね、リクルートメントの上での戦略も持っておかなければいけないと思います。

一方で、それを前面に出しすぎると高校側からは恐らく嫌われると思います。宮城大学は宣伝のために高大連携やっているぞと。これはバランスは取らなければいけないんですが、昨日もアカデミック・インターンシップという形で多くの高校生、こちらに来てくれました。本質的にいいところを見せてこちらに気持ちを向けていただいて、高大連携は恐らく今行っていることからさらに展開して、この発展系としてどうなんでしょう、例えばプロのスポーツ選手、まず原石として子供の頃から素質のある者をユースのチームのような形でもって、そして、中学・高校と進む中でもしっかりその育成に関わって、最後自分たちのチームに来てくれるようなシステム、恐らくプロのスポーツではあるんだと思います。大学がそれをどこまでできるかは分からないんですが、高大連携、多くの大学、それのもくろみはあるんだと思います。宮城大学もそういったことに敏感に対応しながらという。

高大連携において、育てて、その上で最終的にこちらに来ていただく、こういったところはしっかり考えておくべきかなと思います。今すぐできるものではないと思う。多分今すぐやろうとしたら混乱を引き起こしますし、各方面からお叱りの声も含めていろいろあるんだと思うんですが、それは遅れることなく、こちらも準備しておかなければいけないと、そんなことを感じているところですね。

○司会（安藤）

今のお話を伺って、K P I（重要業績評価指標）というんですかね、浅野先生にちょっとお伺いしたいんですけれども、今やる気をどう見るか、入試のときにすごく難しい測定の仕方だと思うんですけれども、何かそのI Rをやる上で、K P Iの情報って結構すごく取るのが難しいものもあったりすると思うんですけれども、こういうI Rの中でK P Iというか、面白い変数というか、取るのが苦労したとか、もしくはこういうK P Iは結構思ったより使えたなみたいなものってございますか。

○山形大学 浅野 茂 教授

いくつかあると思うんですけども、まず、K P Iというよりは入試の効果検証というのをやっています。1つはオープンキャンパスですね。ただ山形大学は入学者のうち大体7割が宮城、山形、福島 of 学生ですけども、残り3割は広く日本全国から来ていただいていると。困ったときにオープンキャンパスの効果検証をどうするかということなんです、3割の学生さんはやっぱり来られないわけですよね、距離的な問題もあって。これ実はコロナ禍でその問題が解消されるようになってきました。要は、今まではオンラインではやっていませんでしたので、オンラインでオープンキャンパスのようなことを、あるいは学部説明会みたいなことをやることによって、そのことが志願者の動向に何かしら影響を与えているのかというようなことも現在検証したりしています。

もう1つは、これまでどちらかというと、入試広報の観点から高校訪問などを行っていた際に就職を前面に出していただいたんですね。山形大学にはこの学部に来ればここに就職できますよというようなことを従来どおりやっていたわけですけども、ここ数年の間に学生さんの入学時のアンケートの結果を見ていますと、山形大学を就職で選ぶという学生さんはどんどん減ってきています。逆に、教育研究の内容を見て山形大学を選んで来ているという学生さんの比率がここ5年でかなり上がってきています。そうしますとミスマッチが起きますので、入試広報の先生方には、就職よりは山形大学の例えばこの学科ではこういうことを教えていてこういったことができますよというようなことであったり、冊子もそのような形でどちらかというとコンテンツを中心に発信していくと。就職はもう最後のページに参考程度というようなことでデータを活用しているということでございます。そのK P Iというよりは、もうその時々 of 調査であったり分析の結果などを踏まえて、具体的な提案と検討をしていくということを考えています。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

ちょっと今、横断的な話かなと思うので、平岡先生、すみません、今K P Iの話でお話があったと思うんですけども、例えば基盤教育が専門への接続性であったり、いろんなことがあると思うんですけども、基盤教育の中でこういう授業だったり、数字みたいなもの、結構重要かもしれないみたいな、仮説でも結構なので、何か睨んでいるものがあれば教えてください。

○基盤教育群 平岡 善浩 教授

今日、私のご紹介の中で、基盤教育群ではこういうタイミングでこういうアセスメントをしていますよというのをご紹介しました。あと、もう1つの図は、基盤教育群側から見たほか of 部局がどういうふうに見えているかという絵もちょっとだけご紹介したんですが、

先ほど小林さんからもお話あったとおり、基盤教育群の中でそのデータをどういうふうに扱うかというのは確かにやりやすいんですね。特に英語とかは入試のデータもある程度分かりますし、入学したときに全員が同じテストを受けますし、そこからさらに1年後期、2年後期もTOEICがあるので、これまでも英語担当の先生方はそれをよく見ていらっしやって、その時々で学生たちの様子とか見ていらっしやるんですね。だから、基盤教育群としては、今度はもうちょっと基盤教育群の中でもそういったデータをカリキュラム改善ですとか、教育方法の改善に生かせないかという議論はあるんですが、今度は逆に、外から見てほかの部局のほうからこういうニーズがあるよとか、このデータはこういうふうに連携したらいいかなみたいなアイデアがあれば、それは今日、鈴木先生がおっしゃったような俯瞰的なところからいろいろ連携できるのかなと。

例えば、割と基盤教育群で今議論になっているのは、1年生の一番最初に行うGPSアカデミックといって、大学生基礎力調査ですね。業者さんに結構なお金を払って全員でテストをやるんですけども、例えば今日山形大学さんのお話もあったように、3年生の就活が始まる前に同じようなテストをすると、自分がどれだけそういった大学生として伸びたのかというのが検討できるので、そういったようなところは例えばキャリア開発室なのか、そういったようなところで調整をして、1年生のときにこれを取る、3年生のこのタイミングでこれを取るみたいなところを部局間でできれば、それは実はアドミッションセンターとも基盤教育はそういったことを考えていかなきゃなということで、どういう学生がグローバル志向が強いのかみたいなことも出せるかもしれないですね。そういったようなところに留学プログラムとかを訴求するというのはあるのかもしれませんけれども、それは例えば英語が不得意だったとしても留学したいという強い希望がある学生もいますので、そういったところはあまり安易にはやれないかなというところもあります。それは他の部局のほうからのお話がやっぱりこういういろんなレベルであるといいのかなというふうに思っていました。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

同じ質問を須田先生もお願いできますでしょうか。もし、もう既にアンケートを実際実施されているというところもあるので、現状のアンケートに対する思いでもいいですし、ほかに新たな項目でも結構です。お願いします。

○キャリア・インターンシップセンター 須田 義人 教授

今、いろんな先生方のお話を伺いながら、出口の我々の部分というのは非常に保護者の皆様にも分かりやすいですし、ただ一方で先ほど山形大学の浅野先生もおっしゃったように、学生さんたちが大学を選ぶときの就職のありようが指標ではなくなる傾向があるとい

うものもありまして、それは我々も少しそういうところは感じております。問題は、満足度だと思うんですね。入ってくるときの学生さんってそれなりに夢や意志を持って入ってくるんですけども、それをこの実質3年の中で将来選択をするときに、自分がそういったところに当初はこう思っていたけれども、今はこういうふうになった。じゃあ、それに対して本当にそれを実現できるような力が3年の中頃の段階であるかどうかという、そこをいかに我々がフォローをしてあげられるかというのが大きな課題だと思うんですね。それがきちとなされた方は満足度が高いですし、そうでなかった方はいろんな意味で妥協をして、とりあえずは卒業後、しっかり生活していけるようなところで手を打つと。

卒業後、いろいろ結果的に調査をしますと、半数近くが転職したり、それから今ここにあるんですけども、今している仕事に宮城大学での学びが役に立つか、立っていないかという問いに対して、「どちらでもない」、「不十分である」と答えている方が半数近いいらっしゃるんですね。なので、この方々が専門的な部分をきちと学べて将来をつかめたかというところは、このあたりをできるだけ割合を少なくしていくことが大事だろうと思います。それをするためには、先ほど平岡先生がおっしゃったような、在学中の気持ちの動きをきちと評価して、それに対して我々がどうフォローしていくかという、その仕方について具体的に検討していく必要があると思っています。

○司会（安藤）

ありがとうございます。

鈴木先生の場合、まさにそういう集まってきたデータを駆使して、今まさに立ち上げの時期で大変だと思うんですけども、今までのお話の流れを踏まえて、データの集め方というか、構築の中でKPIをどう定めていくかみたいなご苦労とか、もしあればコメントいただけますか。

○情報戦略推進会議／推進室 鈴木 優 准教授

そうですね、実際にはデータをまさに今、集めようとしているところですね。なので、具体的な苦労というか、先ほどもお示ししましたけれども、例えば各学生の成績のデータであれば学務課にあるシステムの中にありますし、ただそこでは学務としての業務を遂行するために必要なデータとしてそこにあるわけですので、そこからIRのためにデータを吸い取ってIRが使いやすいようにそのままなっているかというところとやっぱりなっていないか、そこに対して我々が処理をいくつか加えていかないと難しいような状況になっています。

今の話とは少し変わるかもしれないんですけども、ちょっと感じていることとしていいですか。

○司会（安藤）

ぜひ、ぜひ、はい。

○情報戦略推進会議／推進室 鈴木 優 准教授

個人情報の塊なわけで、それをどういうふうに扱っていくのかというところってすごく悩ましいところかなと思っています。これは今、情報戦略推進室の中で少し議論はしていますけれども、多分室の中で収まる話ではなくて、全学として個人情報をどう取り扱っていくか、そういった議論を多分していかないといけないんだというふうに思っております。

例えばこれから、まだ分析を実際には始めてはいませんが、本当に始めようとしたときに、学生に恐らくそういった個人情報、成績等のデータをＩＲの分析に使いますよという同意は、本学の場合まだ取っていないんじゃないかなというふうに思います。なので、まずはそういう個人情報の扱いをどうするか、全学的にしっかりと議論をしていかないといけないのかなと。そういうことを今室の中でちょうど話をしている段階でした。

ですので、もし質問可能であれば、浅野先生のほうに、山形大学でＩＲとして学生の個人情報を扱う際にどういうふうな手続で同意を取っているのかとか、それが大学の中でどこが担当しているのかとか、その辺のお話がもしあれば伺えるとよかったかなと思います。

○山形大学 浅野 茂 教授

まず、2018年だったと思いますけれども、個人情報保護法が改正されて、基本的には本人の同意を得ないとそのデータは使えないというふうに多分なったと思います。その範疇に学生番号も入ってくるというところがありましたので、山形大学では2019年度の入学者から、従来の入学手続の際に頂いていた入学誓書があるんですけれども、そこに一文追加をして同じように皆様からいただく学生さんのお名前含め、個人情報と思われるもので、大学が必要だと判断すればそれを大学運営のために使わせていただきますということと、国から求めがあれば第三者提供しますということを追加して、併せてチェックをして返していただくということで、同意を得るというプロセスはそこで担保したというところがあります。

実際に頂いたデータを今度分析に使う際になりますけれども、そのためには今日ご紹介したＩＲのための環境というのを別につくっていただいております。学内の閉じられたサイトにおいて2つの考え方で導入しています。1つは、まずローデータをためるという、データベース化するという部分については、これはかなり秘匿度を高くして、いくつかのパスワードといわゆるサイトを乗り越えてこないと入れないようにしているということと、特定のＩＰアドレスからしかアクセスできないようにするとか、でき得る限りのセキュリティ対策を取った上で、まずはそこに保管をするということをやっています。

保管した上で、これをＢＩレポートであったりいろんなものに使う際には、学籍番号で

あり、個人の特定につながるものは、基本的には学生番号になるわけですが、これ全てハッシュ化するというをやっています。いわゆる山形大学の場合、8桁の学生番号ですので、それをランダムに例えば64桁ぐらいの文字列に置き換えていくということをやっておりまして、そうすることによって、万が一その分析の結果がダウンロードされたとしても本人にはひもづかないということを担保していますので、それを徹底してやっているというところであります。

ただもう一つ、今実務レベルで課題になっていますのは、特に無料であったり比較的格安のこういうレポート系のシステムを使おうとすると、基本クラウド型になっています。そうなりますと、そのようなデータをクラウドに上げていいかどうかという判断をどこかで行わないといけないわけですが、本学には現在それを決定できる部署が、あるいは責任を与えられた部門がありませんので、役員会マターというふうになっていまして、いろいろ保留されているという状況です。いずれは結論が出ないといけないわけですが、少なくともこれまでの運用ですと、仮にハッシュ化していたとしても、やろうと思えば元に戻せるわけですね。そこのロジックさえ復元されてしまいますと、8桁の学生番号にたどり着くことができますので、そのリスクがある以上はクラウドには乗せないという判断をしていますので、全てオンプレ型の、いわゆる大学の中にサーバーを立てて、いわゆるコスト高であってもその部分は大学で運営していくということで今は判断していますが、なかなかコスト的に今度は見合わなくなっている部分もありまして、ここ数年の間に決断しないといけないのかなということでやっています。

ちょっとお答えになっているか分かりませんが、足りなければ補足いたします。

○情報戦略推進会議／推進室 鈴木 優 准教授

ありがとうございます。非常に参考になりました。

今、我々のほうもクラウドのサービスで乗り換えしようかなというふうに考えているところで、そこには個人情報基本的にはもう全部カットして匿名化した状態で投げようということで、一定クリアはしようとしているところですが、その責任の所在も含めて今いろいろ参考になりましたので、ありがとうございます。

○司会（齊藤）

今それぞれの部局で持っているいろんな学生さんのデータを、十分に全体で共有というところがうまくいっていないということが全体的な課題であるというふうに認識しているんですが、今その上で、鈴木先生のほうから個人情報の取扱いというところが1つ大きな障壁といいますか、クリアしなければならない課題としてあるということが確認できたんですが、ほかに先生方の中でこういうこともちょっとうまく進まない原因になっていると認識されていることがあれば、ご発言いただきたいなと思うんですが。

情報の取扱以外にもうちょっとこういうところが整うといいなと思われているところは何かございますでしょうか。お願いします。

○アドミッションセンター 笠原 紳 教授

浅野先生にお伺いしたいことで、今先生から頂いている資料で、5ページ目、6ページ目のあたりを見ているんですけども、学生獲得でそこに教育パイプライン、そして入学者予測という、私アドミッションセンターのほうを担当しております、実際に受験生、潜在的な受験生となると、それは大学生ではない、大学の中のものではないわけで、となると高校、そしてそれ以前という、どうしても組織の外で、附属高校でも持っていれば表裏いろいろなデータがそのまま入ってくるんでしょうけれども、どうしてもこれは間接的にもう聞き取るであったり、あるいはその専門の業者から情報をいただくという、このあたり実際どのような動きを取られているのか。

私どももここは県がベースの大学ですので、県立高校を中心にいろいろ密なお付き合いをなるべくさせていただくように努力はしております。実際聞けば、かなりの部分聞き取りということで情報は入ってくるんですが、ただ網羅的に、そして系統的に情報を得るとなると、どうしてもそれは難しいです。偏ったところでお付き合いが密なところであれば、もう毎年のように情報はいただけるんですが、時々もう全く違うところから急に受験生が増えたり、あるいは遠い高校でいつも来てはいたんだけど今年急にまたいなくなっちゃったというところの裏側の部分が読めなかったりということは、どうしても情報を得にくいというところからそういった難しさは感じておりますが、いかがなされていますか。

○山形大学 浅野 茂 教授

状況としては多分あまり貴学と変わらないというふうに思います。特に志願者であったり、受験生のデータを何らかの方法で得るというのはうちも非常に苦労してしまして、5年前から県と今いろいろと調整を図っています。ご存じの方いらっしゃるかも分かりませんが、アメリカのミネソタ州を中心にスレッツといって、幼稚園から大学に至るまでの学生情報を継続的に追跡できるような仕組みがあるんですけども、これを基に我々は、少なくとも山形県の小中高と統一の番号で学生さんをトレースして、その学生さんがどのような大学に行ったり、どのような将来を歩んでいこうとしているのかというのを追跡できるようにということで、いろいろ働きかけているんですけども、なかなか厳しい現状があります。

もう一步引き下がって山形大学の場合、幼稚園、小学校、中学校と附属があるんですけども、ここもなかなか校長先生、園長先生の理解が得にくいというのと、保護者がまず同意してくださらないというところもあって、なかなか話が進まないというのが現状です。ただ、いくつかの高校の進路指導とか教頭先生とは情報共有といいますか、アドバイザー

として加わっていただき、定期的なミーティングなどを行うことで、それぞれの高校からのご意見をいただく仕組みというのはいただいている、今お話ししたようなスキームというのは比較的受け入れてくださる方もちらほら増えてきていますので、時間が経過していけばその話は少しずつ進むのかなとは期待はしていますが、マイナンバーカードのことも最近いろいろと世間をにぎわしてしまっていて、なかなかやはり個人を継続的に追うという文化がなかなかまだ日本ではつくりにくいのかなと思います。

ですので、まずは直近の高校の先生方とどれだけ密にコミュニケーションを取るかということと、進路指導いただく先生方にもう1つ提供している情報としては、特にその高校の先生方に毎年度の本学の入試のスコアとかというのをお渡しして、その高校ごとにどれぐらいのレベルにあるのか、要は合格者も不合格者も含めてそれをフィードバックすることしか今のところできていないというのが現状です。ですので、直接今いただいたご質問にはお答えはできないんですけれども、これはもう構想を持ちつつ継続的にその話をしていくということしかないのかなというふうに考えています。

○司会（齊藤）

須田先生、ご意見をお願いします。

○キャリア・インターンシップセンター 須田 義人 教授

すみません、私も質問なんですけれども、キャリア部門にいますと、成績、いわゆるGPAと、それからいわゆる多くの方々が評価をしてしまう組織団体、いわゆる大手と呼ばれているところとか、あるいは人気のある企業さんに入れるかどうかという相関性がないというのが実感としてありまして、いわゆる学生の質を評価するということに、果たして今のこういった我々が手にしているもので学生さんたちをきちっと評価できるか、その上で進路指導、あるいは卒業後の指導をそれでできてしまっているのか、見誤ることはないのかというところで、山形大学さんのほうでそういった壁にぶつかったり、それから課題になったりすることはないのかと、ちょっと質問をしたいところでございまして。

もう1つありまして、いいでしょうか、続けて。こういった取組をすると、必ず効果の評価というのが大事だと思うんですけれども、やはり時代とともに学生さんの趨勢というのは変わっていくと思いますので、その評価をどういうふうにされて、こういったタイミングでいわゆる取組の効果があったかなかったか、ここでこう変えるべきというような議論というのはなされるのかどうか。どういうふうに行われているのかというところを教えてください。

○山形大学 浅野 茂 教授

非常にこれもまた頭の痛い問題だということでは共通していますが、まずいただいた

1問目のご質問については、部分的にやっているというのが現状です。今日お話ししました基盤力テストはその一部だと思っていますが、これは導入当初から、我々はこれで全てが測れるわけではなくて、ほんの一部しか測れないかもしれないけれども、少なくとも山形大学で受けた教育が何らかの役に立っている、あるいは学生さんの伸びにつながっているということを検証するためにやりましょうということで導入してきています。

一方で、先生もご存じかもしれませんが、測り過ぎの議論みたいなこともありまして、何でもかんでも測ろうとすると、それはそれで学生さんにとっても負担であるし、逆に見誤ってしまうといえますか、学生さんのよいところを潰してしまう可能性もあるということです。我々も現状の仕組みをしばらくはやはり運営しつつ、今日ご紹介した数的文章理解なども導入当初から結果を見て、やはり少しずつ問題を入れ替えるとかということもやったりはしています。これは基盤教育の先生方との連携の中で、どうやら最近の学生さんは図表を読み取る力が落ちてきているとか、日頃の授業で感じておられる疑問点が出てきますので、それを数字で見ると確かにそうなっていると。であればカリキュラムを変えなきゃいけない、あるいはカリキュラムを変えたんだけどこの数値が上がらない。これはもしかしたらそれを測る質問がないのかもしれないというようなことを議論するきっかけになりまして、常にそのあたりを見直しているという現状であります。

学生さんのこのような形で測定した能力というものが進路指導に使えるかというところで、ご存じかもしれませんが、当初のディプロマ・サプリメントの必要性の中にそのようなことがうたわれていました。山形大学もそれを目指して頑張ってまいりましたが、残念ながら学生さんが今の日本の仕組みですと、就職活動が始めるのが3年生です。その段階で今我々がお示ししているようなデータで学生さんの能力を保証するというのは難しいというのが1つあります。

もう1つは、企業側に仮にそれを示したとしても、企業側がそれを理解、解釈できないという問題があります。非常に苦労して出したとしても、学生さんもそれを望まなければ企業さんも望まない、そういう環境ではお互いにとってよくないのではないかとということが1つですね。というようなこともありまして、現在は卒業修了時にもう就職とは切り離して、本人が今後のキャリアを見据える上で何らかの見直しの材料にしていきたいというふうに目的を置き換えて運用したりしています。

ですので、このアセスメントをするということと、その結果を使っていくということについては、これは多分どこの世界を見ても延々に堂々巡りといえますか、やっては失敗、あるいは成功したら次にという形でどんどん変わってっていきますし、変わっていているんですが、やっぱり重要なことは続けることかなと思うんです。やり続けながら結局はデータをしっかりとめていって、トレースしながら課題を見つけるようにしていかないと、定点だけを見ていっても、結局はそれが本当に効果があったのかどうかということは見にくい部分がありますので、非常に難しいかなというのが1つあります。

私は企業側さんの方ともお話ししていますが、多分こちらでも同じだと思いますが、成績証明書も実は採用の際にほとんど参考にしていないんですよ。だから、先生の先ほどのお話ですが、成績と就職先の相関というのは基本確認できない。そういう環境もありますので、その妥協点をどうするのかということについては、これは常にもう見定めていくしかないけれども、大学側でもやはりできることはやっておいて、何か求められたときにはまずは出してみると、多分ここなのかなと思います。我々は今そのディプロマ・サプリメントという書類にある程度落とし込んでいっていますけれども、その過程でやっぱり見えることもあるんですね。

例えば先ほどの鈴木先生のところで出てきましたけれども、GPAの取扱いもそうですし、多分こちらでも各学科によってGPAの平均的なスコアというのは多分変わります。これは学問分野によって違いますし、例えば理系で低い、文系で高いというのが出たとしても、これはおかしいわけではなくて、それぞれの分野で解釈してやっていることです。その部分を統一するということはやらずにきています。ただ、学生さんからすると、A学部は単位が辛い、B学部は単位が緩いみたいな話が出てくると、これはやはり議論していく必要がありますので、そういった学生さんの声も拾いつつ、最終的には、先ほどの話に戻りますけれども、能力を学生さんにどう示していくかということは、我々もまだまだ検討中ということと課題が多いというのが現状ですので、直接のお答えはできないんですけど、今考えているのはとにかく今あるもので続けていくということかなとは思っています。

質疑応答・ご意見等

○事業構想学群 須栗 裕樹 教授

事業構想の須栗と申します。

個人情報保護のことについてなんですが、私、実はいくつかの自治体の個人情報保護委員会の委員をやっているんですが、それでいろいろ勉強したんですけども、個人情報の保護というのは例えば住所、氏名、年齢なんていうのはプライバシーだから公開してはいけないということではなくて、関係ないデータを結合して判断、評価してはいけない、これが個人情報保護という意味です。どういうことかということ、例えば自治体であれば、例えば生活保護の事務をやるときに使っていいデータと使っちゃいけないデータというのがもう完全に分かれていましてということです。

大学でいうと、例えば今日の鈴木先生のスライドにありました、学籍番号で横串にして、出身高校、それから成績、これ1行で取れますが、それをやるときに、大学の正当な業務として成績と出身高校をひもづけることが必要であるというロジックが必要になってしまいます。私自身、もちろんいろんなデータを結合して分析することはよいことだと思いますが、実はそういう罠がありますので、そこはぜひ気をつけていただきたいと思います。

○基盤教育群 三浦 幸平 准教授

基盤教育群の三浦といいます。

この問題、結構いろいろ関心もあったり、何か興味もあって長く考えてきて、今日お伺いして、ほかにたくさん聞きたいことあるんですけども、僕は基盤教育群という意味で、1、2年次の全学教育に対して責任を持っていると思っています。全学データを分析することについては私も何となく所掌の意味でやるんですが、例えば山形大学だといくつも学部がありますよね。学部間で比較するような僕はアジェンダ設定ができないんですよ。つまり全学でやることという実は問題意識というのはそれほど多くないのではないかと。ということで僕の中での結論というのが、学部単位に落ちていく。例えば入試の倍率を上げるということに関していっても、分析のデータの対象は学部という単位が適切なのではないのかというような、今のところ僕の回答があるんですが、正解にどのくらい遠いのかを聞きたいと思っていて、ご経験からお知らせいただけることがあればよろしくお願いします。

○山形大学 浅野 茂 教授

ご質問ありがとうございます。

恐らくどこに向けて報告するかだと思うんですね。例えば学長、理事はどうしても大学全体を見たいというところがありますので、全学のデータをまとめてやります。学部ごとに入試のスコアであったり、その相関分析をするのであればGPAとの相関というのをや

っていきますが、学部に戻す際には、先生がご指摘のとおり、ほかの学部のデータを入れるとノイズになりますから、その部分は除去してお渡しするということをしています。ですので、どのターゲットに対してお渡しするかということが非常に重要なと思います。

そうは言いつつ、学部の先生方でも、特にうちの場合、理学部と工学部ですと比較的近いということもありますので、双方で見たいという同意が得られれば双方のデータをお渡しするということで、この部分は本人といたしますか、クライアント側の意向も確認して対応しているということでやっています。ですので、繰り返しになりますが、学長、理事はどうしても大学全体を俯瞰したい、学部長であればご自身の学部、あるいは興味のある、関心のある学部があれば、双方が合意すれば出すと、そういう運用で進めております。

総括

○カリキュラムセンター 蒔苗 耕司 教授

コメンテーターということで、最後総括していききたいと思います。

今日、まず浅野先生にIR全体についての先駆的な取組を紹介していただき、本当にありがとうございます。本学の状況、今回のそれぞれの部局の説明にもあったとおり非常に遅れている状況にあるというのが実態で、2018年くらいに情報システム高度化推進基本計画というのを立てて、その中で本当はエンrollment・マネジメントを取り入れたシステムを構築しようという話がありました。それは残念ながらシステム構築、完成に至らずに途中で引き上げた形になっていて、そこからコロナなどの状況もあって、実際にマネジメントするようなシステム構築が進んでいなかったという実態があります。その部分は私も絡んでいたのですが反省はあるんですが、改めて今回山形大学のほう、さらに進んでいるというような状況を見て、もっとこの部分を進めていかなければいけないと特に感じたところです。大学自体もアセスメントが非常に強く求められており、カリキュラムセンターが中心になって教学アセスメントプランをつくったところですが、それは実際にうまく解析するような状況にも至っていないため、その部分も含めて今後進めていかなければいけないと思います。

あと、入学から卒業まで、特に卒業生の扱いについては山形大学さんも苦労しているというような状況かと思いますが、そこまで卒業した後の学生もどうやってひもづけていくとか、その辺も含めてうまくエンrollment・マネジメントのシステムを構築して、入学から卒業まで上手くデータをつなげる。それとともにうまく人をつなげていく、つながっていくようなシステム構築、それに従って実際に大学教育をどう進めていくかというところ、学習評価というところもありますし、それを学生が実際に学習成果が上がったということを体験できるというか、体感できる、実感できるということも必要と言われているような状況なので、それをうまく学生にフィードバックできるような仕組みというのを

つくっていく必要があるのかなと思ったところです。

以上で私からの講評を終わります。

○山形大学 浅野 茂 教授

どのようにお伝えするかいつも悩ましいのですが、私は隣の芝は青く見えるということが常にあります。例えば貴学ですと、山形大学ではつくっていない教学アセスメントプランのようなものをしっかりつくられていて、枠組みはつくっておられるわけですね。でも、山形大学、実はそこが弱いんです。常に走りながら考えているので、言葉は悪いかもしれませんが、行き先なき航海みたいなことをやっているのが現状です。ですので、逆にその枠組みを決められたということでもありますから、それにのっとって恐らくその中で全てを最初からやるのは難しいということですので、先ほど鈴木先生のスライドにもありましたけれども、例えばまずひもづけたデータから何を優先的にやっていくのかということを取捨選択されて、ある程度その実績をつくっていき、学内での必要性だったり存在意義を高めていく。まず、これが最低限必要なんだろうなと思います。

もう1つ、我々も常に意識しているんですが、今日ご登壇された先生方は多分ご自身が所掌されている業務の中のデータというのは非常によくご存じだと思います。ただこれが一歩少しく引いて考えると、例えば今日ここにいらっしゃる学長先生、理事長先生にも多分通常の説明では伝わらないことたくさんあります。例えば先ほどのGPAの話もそうですけれども、A学部では2.5、B学部では3.1、この差って何だよということになるわけです、単純に比較してしまうと。でも、それって実は適切ではないんですね。それぞれの観点でそれぞれ評価をされた結果がそうになっているので、そのあたりをしっかりとコンセンサスを得ながらといいますか、しっかりその分野のデータの特性もお伝えしながら学内で理解を図っていくと、ここが一番重要だろうと思います。

ここをしっかりとやらないと、結局はその数字が独り歩きするという状態が出てしまいますので、そこをどうするかということと、数字だけではないということもやはり多分にありますので、そこをどう判断していくかということ。先ほど須田先生からありましたけれども、学生の満足度となると、これは学生の主観ですけれども、でも実はそれって重要だったりする局面というのもあります。ですので、その時々に応じて判断していくというのは重要なかなというふうに考えながら聞いておりました。

私からのご提言とすると、結局はその入口から出口のデータをまずつなぐという作業が最低限必要になってきます。その際には環境整備、規則もそうですし、ITのインフラ、そういったものもしっかりつくっていくというわけですが、最初から大きなものを描きすぎると、結局はそこにたどり着けなくなるというところですので、まずはスモールスタートをしていただくというのがよいかなと思いますし、今日はあまりお話しできませんでしたが、実際に進まれる際に失敗例もいくつか我々は蓄積していますので、そ

ういったものも共有ができる機会があればぜひ共有したいと思っていますので、そのような観点から引き続き情報共有できればなというふうに聞いて伺っておりました。

以上です。

閉 会

○理事長 佐野 好昭

理事長の佐野でございます。今日は、教職員の皆さん、長時間の研修、大変お疲れさまでございました。今日のテーマが「宮城大学のエンロールメント・マネジメントを考える」ということで、非常にその内容を聞いていても時宜にかなったものではなかったかなというふうに思います。

そして、基調講演、それからパネルディスカッションまでお付き合いをいただきました山形大学の浅野先生、本当にありがとうございました。山形大の実践事例、具体事例を教えてくださいました。また、その組織体制、人員体制と、こういったところについては非常に本学にとって参考になるなという思いで聞いていたところでございます。

それから、第2部のパネルディスカッションですね。笠原先生、平岡先生、須田先生、鈴木先生、それから小林リーダーもありがとうございます。あとは、この準備をしていただいたカリキュラムセンターの蒔苗先生をはじめとして、本当に準備、お疲れさまでございました。

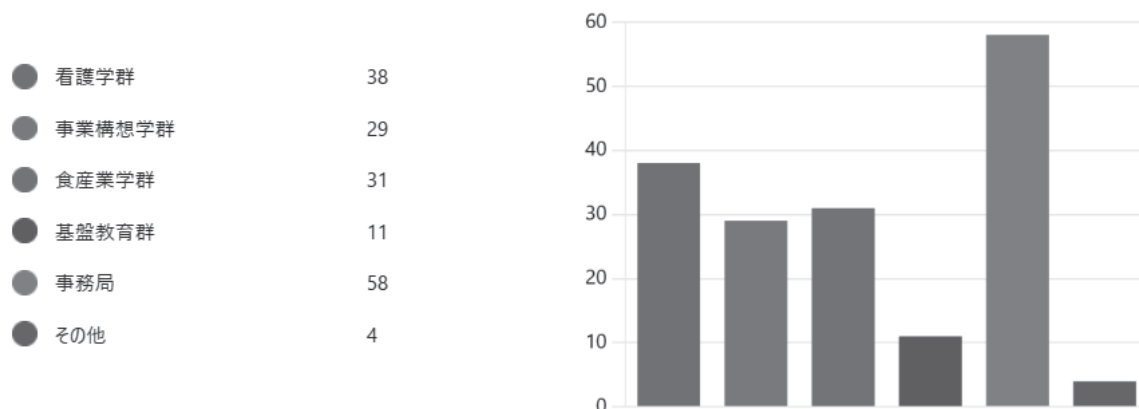
今日のその研修を終えて、いろんな学群センターにあるその情報の共有、連携の必要性は共通認識になったのかなというふうに思います。私は理事長としまして、教学のデータ、それから経営のデータ、どちらも取りまとめるという形での法人の保有する情報、これの全体をまとめるという立場で情報戦略推進会議のトップということになりますけれども、実はその教学に関するデータのほうが圧倒的に多いんだらうというふうに思っておりますので、ここは学長とよく相談をしながら、その環境整備を支えるという立場でしっかりやっていきたいと考えております。

皆さんが思ったことがなるべく実現できるように頑張っていきたいと思います。本日は本当にお疲れさまでした。ありがとうございました。

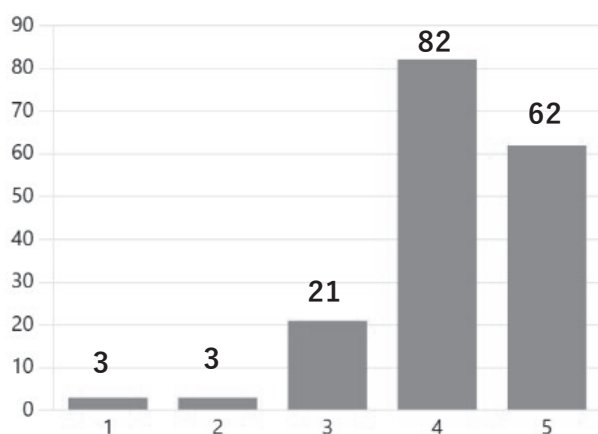
Ⅲ．令和5年度 全学FD・SD アンケート結果から 【回答者数：171名】

2．出席

当日の出席は165人、後日視聴での出席26人を含めると合計191人の教職員が出席し、教職員全体の90.5%が出席した。なお、アンケートの回答者数は以下のとおり171人、教職員全体の81%が回答した。



2．第1部の講演は今後授業や業務に役立つものでしたか。

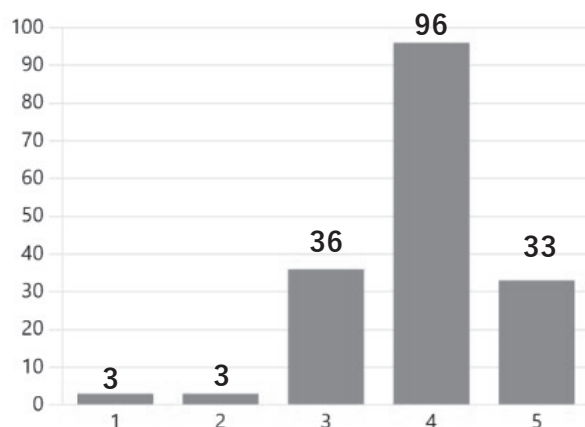


第1部の講演については、5と4の評価をつけた教職員は全体の8割を超えていた。山形大学のEMに関する先進的な取り組み事例が示されたことで、関心が高いテーマだったことが想定され、教職員のニーズに合致した適切な

3．第2部のパネルディスカッションは授業や業務の課題を明確にできる内容でしたか。

5：課題を明確にできた 4：気づきがあった 3：どちらとも言えない

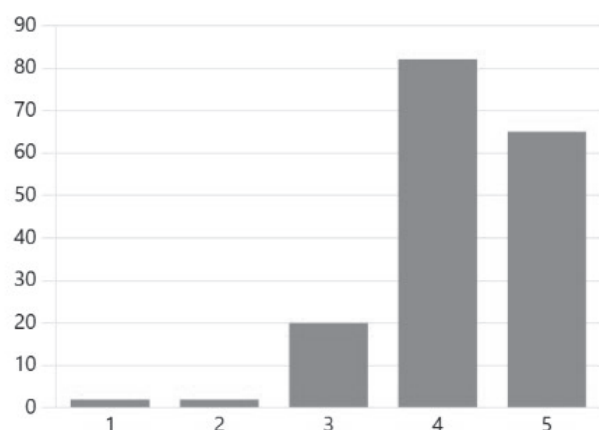
2：課題を見出せなかった 1：論点がずれていた



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7割5分であった。ディスカッションの時間は十分に確保でき、ディスカッサーのみならず、参加者各人も入学希望者の確保やOB・OGとのつながり確保に向けた学生情報の効果的な活用等考える好機となり、昨年の反省は改善できたが、またさらに欠ける部分が反省点である。

4. 全学 FD・SD の全体構成は適切でしたか

5：適切だった 4：まあ適切だった 3：どちらとも言えない 2：やや適切ではなかった 1：適切ではなかった



全体の構成についても、第1部・第2部同様の評価傾向となり、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。引き続き、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。

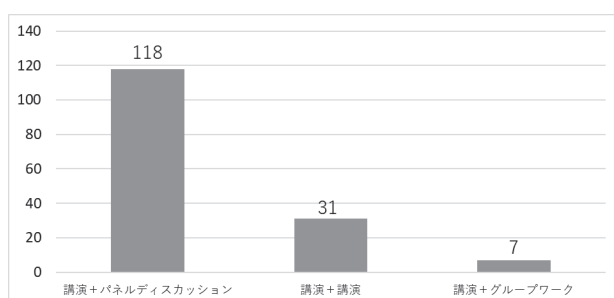
5. FD・SD を受けて、あなたが今、教育の質保証のための授業運営や学生対応において、活かしたいことや意識したいこと、取り組みたいと考えたこと等、記載してください。

入試関連	●入試の効果測定、入学後調査を広報に繋げる ●入口と出口のデータをつなぐ ●「やる気」を重視した評価。 ●食産業学群の志願者増加にEMを活用。 ●入試における「量的確保」と「質的確保」 ●学生の入学理由や大学への期待など背景を理解すること。 ●共通テスト自己採点後のB社による不正確なABC判定への対応。
教育の質保証	●能力が低い学生のフォローについて ●学生が入学からどの程度成長したのかがわかる仕組み作り ●学業不振学生の奨学金の受給状況等による経済支援 ●入学から卒業までの教育の一貫性確認 ●所属学群の傾向把握 ●教育内容と達成目標についての学生との意識の共有 ●「大学に求めるものの変化」への対応 ●「学群・研究科の教育・研究を通じて、地域にどのような看護人材を輩出していくか」 ●本学の学生は留年率が低く、一見良さそうに思えるが、質保証の観点からは、できない学生に対して留年させることも必要であると思う。将来的には宮城大学の卒業生の評価の低下につながる。
EMデータのまとめ方	●個人情報の取扱い、加工方法や関連する法律、学内ルール等への理解が必要。 ●部局内IRおよび部局間IRにおける分析ニーズの把握が必要。 ●本学において何を目標にどこまで行うのがまだ不明確。 ●情報の適正な管理の重要性 ●目的の共有と周囲の同意と協力が必要不可欠。 ●基盤教育関連データの整理、活用法等を着実に進める（加速させる）

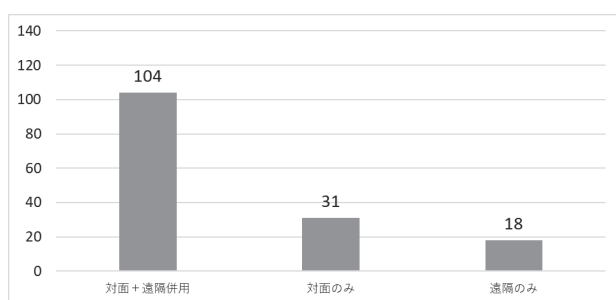
EM データ のまとめ方	● 分析すべきテーマ（RQ のようなもの）を見つける ● 勉強会（情報収集）の段階から実践段階への早期の移行が大切。 ● 本学の IR 機能は弱い。 ● IR の解析理論，関数の成立が必要。 ● 各部署で走りながら，手を動かすべき。
学生生活	● 学生のチャレンジを実現できるような環境作りが必要。 ● 本学の情報戦略推進室の分析結果から授業運営を考える。 ● 学生個々の背景や状況をもっと把握して、より充実した教育経験に。 ● 学生の満足度調査を活用する。 ● IR のデータ，分析結果を活用した学生支援 ● 根源的な、学生の多様性に対応する仕組みづくり（LGBTQ+など） ● 高校までの学習到達度や学習背景、入試形態の異なる学生が混在しているため、情報を把握したうえで講義あるいは補講を行うことが必要
就職関連	● 学生対応としては卒業後の仕事の選び方に関して配慮する。 ● 学生の就職先のフォローアップで活用する。 ● 進路指導は教育であり、主体は学生であることを大切にしたい。 ● 個人情報の取り扱い等の法律，学内ルール等の理解が不十分。 卒業後の進路先で活用できる教育内容とする。
その他	● 大学の発展の為に学生は入学前から卒業後の一連を紐づけて考えることが重要だと実感した。 ● 個人情報の課題を早くクリアして、学生のデータが使えるようにしてほしい。 ● データの積極的な利活用は今後の大学運営で必須。一方で、データの収集方法や効果検証に関しては、より慎重に検討する必要がある。 ● 人的資源や情報基盤等取り組むためのインフラが無い中で旗を掲げても、一般教職員にとっては単なる業務増や理想論としか捉えられず、形式的な取組に終始するだけだと感じた。IR でデータ分析をするのであれば、希望の学類に進級できなかった学生がその後どうしたのかのデータを知りたいと感じた。

・今回のFD・SDを受けて、「今後IRが進んでいくにあたり、担当科目の授業成果もデータとして取り入れられていくと思うので、授業成果をしっかりと測れるようにしていきたい」、「個人情報の取扱い、加工方法について自己学習が必要」、「「満足度」の観点から、学生の成長や目標に対してこれまで以上に寄り添っていきたい」について挙げられた。

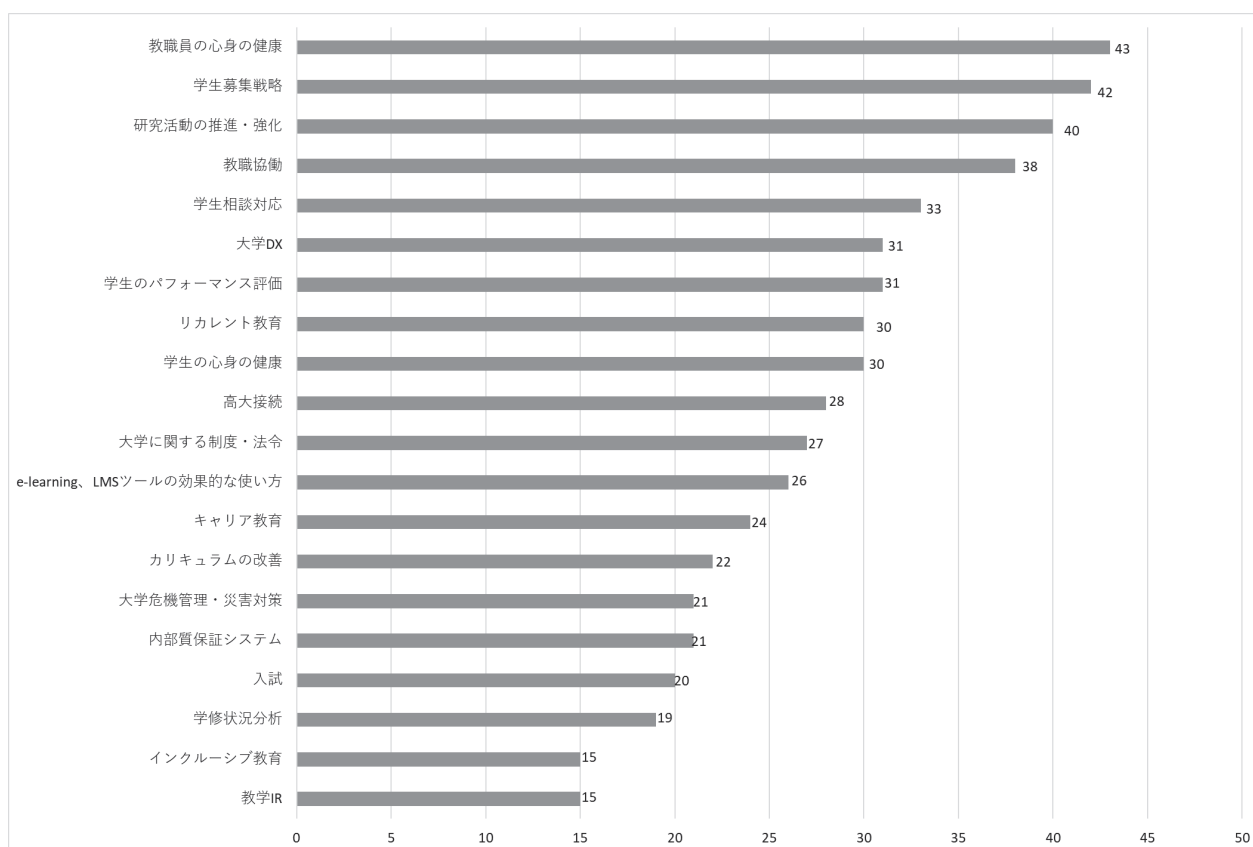
6. 今後「全学の」マクロ FD・SD の全体構成の希望を教えてください



7. 今後「全学の」マクロ FD・SD の開催方式の希望を教えてください。



8. 今後「全学の」マクロ FD・SD 等でとりあげてほしいテーマについて（☒いくつでも）



9. 今後「全学の」マクロ FD・SD 等でとりあげてほしいテーマについて

教員教育等	●女性研究者の教育と奮闘など ●教務・校務の多さによる研究時間の確保の難しさ ●大学教員がすべきこと ●新任教員の育成について ●チームビルディング
授業関連	●講義内容の評価および科目間の連携 ●教育方法の改善＋高度化 ●よりよい教室運営と最新のテクノロジー ●新学習指導要領下で教育された者への教育について授業評価について ●授業評価について

学生関連	●ジェンダーに関する問題対応等 ●最近の学生（高校生）気質について ●学生からみたハラスメントについて ●学生の多様性に対応する仕組みづくり（LGBTQ+など）
入試・募集	●学生募集戦略 ●入試改革 ●他大学の先進的な入試戦略について
その他	●自己点検・評価 ●大学の公式広報以外の各教員が行う広報活動について ●大学の責務（果たすべき役割や求められていること）について ●学生の成績と就職の関係性 ●産学連携などを踏まえた今後の大学経営 ●生成系 AI の活用について

・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「学生募集戦略について」、「研究活動の推進・強化について」についての関心が高い結果となった。特に「学生募集戦略について」は今回のFD・SDを受けて挙げた意見と考えられ、継続した内容として、テーマ検討の参考としたい。

10. その他

パネルディスカッション	●時間配分は落ち着いてしっかり聴き、考えることができた。 ●パネルディスカッションはまとまりに欠けた。 ●質疑応答にもっと時間を使ってもらったらありがたかった。
開催方法	●案内メールに「コロナ感染症が全国的に増加傾向」、や「本学でも増加が予想」等と記載しつつ、対面のみでの開催というのは少し違和感があった。遠隔での参加も可とした方がよかったように思う。 ●そろそろこのスタイルが定着してきたので、マクロレベルは遠隔のみにするなど、実施負担を減らしてもいいのではないか。
開催時期	●開催時期の検討。成績評価や科研費応募締め切りが重なっているため。

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	・・・78
2. 事業構想学群	・・・82
3. 食産業学群	・・・84
4. 基盤教育群+アドミッションセンター	・・・87
5. 看護学研究科	・・・89
6. 事業構想学研究科	・・・92
7. 食産業学研究科	・・・96
8. カリキュラムセンター	・・・98
9. スチューデントサービスセンター	・・・100
10. キャリア・インターンシップセンター	・・・102

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 武田 和久

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学生の看護技術向上に向けて
実施の趣旨	看護基礎教育において、看護実践能力に欠かせない看護技術の習得は重要であるが、卒業時の学生の看護技術能力の低下が一般的に懸念されている。学生にとって看護技術の実践の場として臨地実習があるが、看護系大学の臨地実習においては、学生に臨床現場への積極的な参加を促したい一方で、学生の看護技術能力の拙さや患者の人権保護、医療安全の観点から、看護技術や医療行為を実施する範囲や機会が少なくなっている。 本学の現状として、1年次後期から2年次前期にかけて日常生活援助やフィジカルアセスメント、治療や処置に伴う援助技術等の基礎看護技術を学び、2年次以降に各看護専門領域の特徴的な看護技術を学んでから、領域別看護学実習となる。しかし、基礎看護技術を学んでから領域別看護学実習を開始するまでには1年の期間が空き、学生の自己学習に任せられている状況である。このため、領域別看護学実習において実際の患者に実践可能なレベルに到達していないことや、基礎看護技術で習得したことを踏まえ、領域別実習での患者の個別性に合わせた支援に繋がらないことが懸念される。本学では看護技術に関する卒業時の到達目標は「学びの振り返り」で示されているが、具体的な看護技術の到達度は示されておらず、学びの振り返りの活用方法にも多くの課題が残されている。このように、本学では4年間を通しての看護基礎教育における、継続的かつ系統的な看護技術の教育体制や評価方法が十分に整っていない現状がある。そこで本FDでは、1～2年次の基礎看護技術の教育状況と、臨地実習開始前の各看護専門領域における看護技術に関する教育や評価の実情について共有し、本学の看護学群における看護技術教育の課題を見直すとともに、4年間の看護基礎教育を通しての継続的かつ系統的な看護技術の教育体制や評価方法を検討する。
参加者	看護学群全教員
日 時	令和5年8月10日（木）13:00～15:00
場 所	300 講義室
プログラム構成	13:00～ 開会のあいさつ：齊藤教務WG長（5分） 13:05～ 話題提供（30分） 技術面での教育が比較的具体的に実施されていると思われる領域から話題を提供してもらう。 ・1～2年次の技術教育の実際と課題： 13:05～ 基礎看護学領域 竹本先生（7分）

	・3年次以降の技術教育の実際と課題： 13:12～ 小児看護学領域 東先生（7分） 13:19～ 成人看護学領域 鈴木先生（7分） 13:26～ 老年看護学領域 成澤先生（7分） 13:35～ グループワーク（60分）と発表（20分） 話題提供による看護学群における看護技術能力の教育の現状と課題を踏まえて、4年間の継続的な看護技術の教育を目指し、具体的な教育方法や系統的な評価方法などをグループで検討し、発表する。 13:35～ グループワーク（60分 準備・移動も含む） 14:35～ グループワークの発表（20分） 14:55～ 総評：高橋和子看護学群長（5分） 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学生の看護技術向上に向けて」をテーマに、本学における看護技術教育の各領域の話題提供とグループワークによる意見交換がなされた。

まず各領域からは、看護技術の実技試験（OSCE オスキー）の実施や動画による技術指導などの例が話題提供された。

その後、学群教員は各グループに分かれて「看護技術教育の課題とその対応策」についてグループワークを行った。各グループは異なる領域の教員が配分され、看護学群全体として課題が共有されるよう行なわれた。さらにどの領域のどの科目でどのような技術教育を行っているかを一覧表にしたチェックリストが提供された。意見交換では、チェックリストも参考にしながら様々な基礎科目（座学）・演習科目・実習科目の内容や連携性が議論された。主に議論となったのは、看護技術の評価方法とその時期・オスキーの実施・e-ポートフォリオ/学びの振り返りの技術面の活用・ナースングラボ/スキルスラボの活用・臨地実習の経験録などであった。

グループワーク後は各々のグループの発表が行われ、その記録はteamsにアップされ情報が共有された。本FDの議論を今後の看護技術教育の向上に活かし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抜粋>

【1G】

現状と課題

- ・技術に関する卒業時の到達レベルを評価していないことが課題
- ・OSCEに複数事例を想定していることで学生が自ら準備するため、主体性が生まれる
- ・前任校では、「OSCEは実習前にしてほしい」という学生の意見もあったため、小児で実施している3年前期のOSCEは有効だと思ふ
- ・小児：実習で行う最低限の技術を行えるようになることを目指してOSCEを実施した背景がある
- ・学生は評価されると頑張るが、問い合わせが増え、教員の時間は割かれた。また、グループ実施のため個人の評価はできていない。→質問時間を設定することも必要かもしれない。
- ・2年次終了時で基本的技術をチェックしているが
→「学びの振り返り」は実習前後でチェックしているが、学生の主体性に委ねられている

具体的方策

- ・縦のつながりを意識した学習環境の設定
 - ・基礎では学生をSAにしている（2年→1年、4年→2年）
 - ・実際に技術を実習で使うイメージをもってもらう
 - ・SAの学生にとっても技術を再確認する機会となり、到達度（自己の成長）の認識にもつながる
 - ・SAの賃金が高くなり、SAの機会が増えれば、アルバイトの代わりにSAで経済的に安定できる学生もいるかもしれない
- ・技術の到達レベルの評価
 - ・小児では実習後に技術レベルを自己評価してもらっている
 - ・自己評価なら、e-ポートフォリオで自己チェックしてもらうことが可能かもしれない

【2G】

課題

- ・4年間の中でOSCEや技術チェックの内容を確認していく必要があるのではないか
- ・基礎はタスクでの習得を目指し技術のチェックになっている
- ・準備と実施が同時進行になってしまっているため、課題のボリュームを少なくして、次に取り掛かれるよう工夫が必要
- ・演習の到達テストのようにOSCEが大学で導入できるか：一番は領域実習前に行えるかというのではない
- ・実習前準備の段階でOSCEが実際に大学で導入できるかどうかを検討していかなければならない
- ・2年前期で基礎の演習を終了する
→その後は自己学習…アプローチが必要ではないか

課題への対応

- ・4年間使用できる経験録の導入
- ・形態機能学や疾病論で学んだ知識を、看護過程や技術演習で繰り返し確認していく教育体制
- ・分からないことを主体的に調べたり、講義資料を見直す習慣の定着に向けた支援

【3G】

課題の明確化 学生の技術面、環境面

- ・コミュニケーションや対人関係技術など基盤となるような技術でニーズを探っていく
- ・目に見えない看護技術の見える化
- ・援助論という講義科目の中での演習でどこまで教授できるか
- ・臨地に出るまでに他領域で行っていることが前提にあった
→対人技術やコミュニケーション 等
- ・フィールドは違うが、使用する技術は同じ
- ・学内の設備や備品がうまく活用できない
- ・対象者理解を深めるための方策
動画を見せるとマネしかできなくなる

具体的方策

- ・看護技術項目のチェックリストを見える可
原理原則に合わせて応用していくような技術演習・授業の展開
- ・他領域で行っていることの共有
- ・基礎でのチェックリストを継続使用していくのはどうか
→アレンジを加えつつ継続使用していけるのでは
ベースとなるものが
- ・ナースングスキルの活用を図る
- ・長期休み期間で練習を行い、実習直前の学内で技術確認を行う
→学内で技術レベルを上げてから臨地に出る
- ・ラボ管理の人材（先輩や院生等）を確保して、学生が自由にラボを使用できるように環境整備

【4G】

本学の課題①

各科目では必要な技術の教育を行い、各領域で事例を活用して発展的に行っている。
一貫して技術の習得を目指した教授体制であるが、学群全体としてどの段階で評価するかの仕組みがない。

- ⇒学生も進歩を意識できるようなチェック体制があるとよいのでは。
- 各領域で習得した看護技術を、学群で「見える化」する評価方法。
※学びの振り返りには、細かい技術項目がない。
- ⇒過密な中で学生の自己学習に依存している。
但し、チェックを入れることで更に学生に負担にもなる。

対策

- 学生の技術習得に関する実態の把握（客観的指標）
- 本学の技術教育の課題の洗い出し（集約表で知識・実践レベルなども見る）
- 対象理解を踏まえて看護技術を応用する：
臨地実習で実施した技術の振り返り
- 教員の技術力の向上
「教員の看護技術」をテーマに来年の実習WG教員研修を実施

【5G】

2 課題の明確化

・各学年の到達ラインが明確になっていないのではないか

例) 2年生の後期で基礎の教員がチェック、領域実習では領域ごとにチェックしていく
チェックするタイミングと役割が明確にしていく

例) 看護技術に学年での到達目標を設ける(項目ごとに年度での到達目標を設定)

・大学としての到達項目が格差とれていないか

・4年間継続されてないことが問題ではないか

・学びの振り返りの位置づけはどうか

3 問題解決に向けた具体的方策の提案

・環境面の課題→精神領域など特徴的な環境(場)を設ける

・身体拘束教える⇒身体拘束を現場では求められることもある:教員としてのジレンマ、葛藤

・教員が他領域の学習や演習の状況を理解しておくことは大切→システムが必要 誰が?どのように?

・有意義受容学習:具体的なものを教える前に、抽象的なものを教える

繰り返し教えていくこと、学習者を尊重する心構えや少ない体験を思い出させ、考えさせる

ことが大切→OSCEの導入 実習体験で得られた意味(技術)を認識してもらい関わり

・「ライフステージ看護技術論」のように、一つの技術を対象者に合わせて応用している力を

つけられるような科目が必要か→領域横断の科目も効果的ではないか

・チェック項目の具体的な意味、内容を精査する必要あり(学生も教員も)→振り返りの機会になる

【6G】

課題

・人を対象にした看護の技術を教えるためにどうしたらよいか。
※単に技術項目の話ではなく、対象をとらえることを含めた技術

・技術、知識の定着のための環境、現状が難しい

→ナースングラボ、物品が解放されていない(管理の問題がある)ができない、いつでも使える環境になっていない

具体的方策

・体験学習(先輩の演習に低学年が患者役として入ることも含め)、リフレクションをさらに取り入れ、実感によって認識を高めること。

・領域横断した情報の共有
(全領域が難しくても2~3領域ずつとか)

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者：石内 鉄平

主催者（組織）	事業構想学群
タイトル	真に事業構想学群で学ぶことを望む学生を獲得するためには
実施の趣旨	本学で学び、地域で活躍してほしい人材の確保の第一歩は、大学入試の影響が大きいことが推測される中、入試のあり方について入学希望の生徒についてどのような能力を、どのように評価するのか、学類や多様な部局からの意見、情報を共有する。
参加者	事業構想学群全教員および職員希望者
日 時	2023 年 11 月 8 日（水）教授会終了後（15：45 - 17：15）
場 所	大会議室および Teams 遠隔併用
プログラム構成	下記、次第や内容等をご参照ください。
招聘講師	（ある場合はご記入ください）

【学群FD 次第】

1) 開会および趣旨説明：【学群カリキュラムセンターWG 委員（司会）】

社会的状況や価値観が多様化する中、本学事業構想学群で学ぶことを望む学生、そこで多く地域や経験を身につけ、地域で活躍することができる人材を輩出するために、本FDでは入試の観点から今後の可能性について情報共有することを目的とする。

2) 本学の入試体制の紹介：【アドミッションセンター事務局】

<入学者選抜方法の策定にあたって>

- ・アドミッションポリシーの確認（宮城大学、事業構想学群）
 - ※【全学】入学者に求める能力は何か 【学類】3学類の確認
- ・宮城大学の入学者選抜概要（総合型選抜、学校推薦型選抜、一般選抜）
- ・宮城大学独自の選抜方法及び外部からの評価（レクチャー、論説）
- ・令和7年度大学入学者選抜における利用教科・科目の変更の紹介 など

●質疑応答：近隣の大学における状況はどのようになっているか。

3) 入試区分から見た入学者の状況：【学群アドミッションセンターWG 委員】

- ・入試区分別による分析を進めた結果の紹介・情報共有
- ・属性（性別や出身地、浪人生等）、累積 GPA（入試区分別の結果）※下記詳細を参照
 - ※傾向：学校推薦型、一般後期の累積 GPA が高い、累積 GPA 上位層、下位層、累積 GPA 上層幅、退学者、留学者の入試区分の情報共有 など

4) 学生アンケートから見る本学での学び：【学群カリキュラムセンターWG 委員】

- ・教学アセスメントプラン→各学類 DP 学修評価アセスメントの結果を紹介
 - ※6月頃の教授会にて、紹介されている内容について再度情報共有。

5) 高校訪問から見た本学および学群の状況：【学群アドミッションセンターWG 委員】

- ・宮城県内：大学の認知はされている。志望者も一定程度存在する。総合型選抜対応は難しい、倍率が高い、国公立のアドバンテージは低下しているのではないかな。
- ・東北全般：宮城大学で宮城大学とは看護、本学、特に総合型選抜では、科目数が多いので敬遠されることも、事業構想学群の教育内容があまり認知されていない。

6) 高大連携・広報の観点から：【高大連携推進室・広報委員】

- ＜高大連携・広報＞本学の入試に関して難しいとの意見も（特に、数学・英語）
- ・ビジネス系の学生の囲い込みの可能性、積極的に広報することの意義・効果は高い。

7) 全体ディスカッション：【学群カリキュラムセンターWG 委員（司会）】

- ・基盤学群の教員の認識として3点、1) 1年次成績では総合型選抜の学生が健闘。2) 学校推薦は安定。3) 偏差値重視の入試をこのまま続けるのか？定員枠の検討の可能性も。
- ・過去の経緯：私大型の入試の方法を踏襲（試験難易度も問題も）。高校側からは本学の入試がわかりにくいとの指摘も。総合問題を入れた際は出題ミスも。私大型の入試は倍率も高い傾向がある。学群の入試方法では、希望する学類に配属されていない学生の存在、カリキュラム設計の面からは一学群制等（一学部一学科）のところもあり、検討内容の一つに。
- ・総合選抜型：高校では宮城大ターゲットにしている学生、特に宮城大ではとりあえずOKの学生も存在する。学力だけではなく、どのような観点でみるのかバラバラな印象。

閉会挨拶：中田学群長

＜参考資料＞



以上

令和5年度FD・SD実施報告書

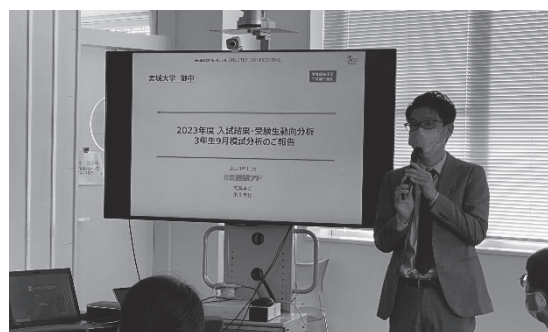
記入者： 菰田 俊一

主催者（組織）	食産業学群
タイトル	食産業学群の望ましい入学者の確保に向けて －現状と課題、具体的な対策－
実施の趣旨	現在抱える食産業学群の喫緊の課題は、受験者数を適切な水準に増やすなどにより「望ましい入学者の確保」することである。そのため、受験者や入学後の学生などの現状を把握し、今後の具体的な対策について意見交換を行うなど「望ましい入学者の確保」に向けた取組について検討を行う。
参加者	食産業学群教職員
日 時	令和5年11月8日
場 所	太白キャンパス 大会議室
プログラム構成	開会コメント：食産業学群長 1. （講演）受験業界から見た食産業学群（進研アド） 2. （報告）新入生の学習・生活・注意事項（SSC） 3. （報告）AC からみた受験者・合格者（AC） 4. （報告）現1-2年生のカリキュラムと学修状況（教務委員会） 5. （報告）食産業学群の入試改善案（食産業学群入試対策委員会） 6. 意見交換 閉会コメント：副学群長
招聘講師	進研アド 杉山大介氏

【内容】

招へいした講師（進研アド・杉山大介氏）より、2023年入学者の受験者推移に関する実績を報告された後、現高校3年生の動向についても9月実施の進研模試の結果をもとに解説があった。また、現高校3年生全般の傾向や食農分野を中心に各学問領域の受験者動向等についても解説があった。これを受け、学群内の関連担当から特に近年入学した1-2年生

の現状や、今後の対応などがコメントされ、意見交換を行った。今回の学群FDを通して、



今の食産業学群における受験者確保に関して、緊急対応が必要であること、また、入学者については、これまでとは違った配慮が必要になっているとの共通理解を得た。また、受験形態や受験科目など、緊急対応が必要であることに加えて、中長期的に対策も必要であることが共有された。

1. 受験業界から見た食産業学群（進研アド）

18歳人口は、全国的に減少し続けている。特に、私立大学を中心に受験者確保には苦勞している。短期大学ではその傾向が顕著である。学問分野としては、理学系統、工学系統の志願者減が目立つ。その中で、農学分野については志願者数を維持できている。2023年入学者については、食産業学群についてはかなりの受験者減となった。一方で2024年入学者についてはやや持ち直している感がある。一方で、受験者の学力については、低下傾向にある。低下した合否ボーダーラインは翌年の受験生の基準となる。2023年度入試においても、受験者数が少なかったことから、不合格者の数が少なく、計算上ボーダーラインが低くなった。

2. （報告） 新入生の学習・生活・注意事項（SSC）

現在の1-2年生については、それまでの学生群と比べて、かなり違った対応が必要になってきている。特に、大学生として生活を送る上で必要な基本的な部分に欠け、精神的に落ち込み、大学に出てこれられないような者も増えている。学習面において



ても、基礎的な学習習慣ができていない。また、学習に取り組む姿勢や学習方法が中途半端で試験で苦勞している者もおおい。より、基礎的な部分からの指導が必要である。生活面のサポートも必要である。

3. （報告） AC からみた受験者・合格者（AC）

入学者の学力不足は、入試における合否判定の際にも予想されていた。その通りになっている。今後は、一般選抜から年内に行われる各種の選抜にシフトする傾向にあることから、新入生の学力確保に関しては一層に気を配らなくてはならない。学生の質は相当に変化してきている。

4. （報告） 現 1-2 年生のカリキュラムと学修状況（教務委員会）

全般的に学力は低下傾向にある。1年生については、学類の希望が偏っている。また、ただし履修モデルについては、バランスが良い。学年によって傾向が違っている。今後学習を進める中で各自の学びたい内容を良く検討し、学類選び履修モデルの選択につなげてほしい。

5. （報告） 食産業学群の入試改善案（食産業学群入試対策委員会）

教授会等を通して、緊急的な入試科目の変更を行っている。周辺他大学の動向や受験生の推移などのウォッチングを続けながら、機動的に対応するようにしたい。受験者の数的な確保ができれば、質的な確保にもつながることを期待する。

6. 意見交換

- ・入試科目の変更など、学群からの要望を取り込むようにしてもらいたい。
- ・1-2年生の学力不足は顕著である。
- ・心のケアが必要な学生も増えている。ただ、大学側としては十分対応している。これ以上は必要のないレベルである。

以上

令和 5 年度 F D ・ S D 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 （共催：アドミッションセンター，高大接続推進室）
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	教員：33名，職員：24名 参加対象：全教職員（周知範囲）
日 時	令和 5 年 9 月 1 日（金）14:00～15:30
場 所	Zoom による遠隔実施および大和キャンパス 401 会議室
プログラム構成	1. 開会 2. 第 1 部 「2023 年度新入生アセスメント「大学生基礎力調査（GPS-Academic）」分析結果報告 説明者：株式会社ベネッセ i-キャリア 遠藤 優花 様 質疑応答 3. 第 2 部 「2023 年度入試結果・受験生動向分析・6 月共通テスト模試分析」分析結果報告 説明者：株式会社進研アド 杉山 大介 様 質疑応答 4. 第 3 部 各種アセスメントの実施報告 説明者：基盤教育群 三浦幸平 質疑応答 5. 閉会
招聘講師	株式会社ベネッセ i-キャリア 遠藤優花氏 株式会社進研アド 杉山大輔氏

【内容】

令和 5 年度, 前期 1 年生必修科目「スタートアップセミナー 1 (SUS1)」内で実施した GPS-Academic, 進研アドによる入試データ（6 月模試，模試の結果と本学の合否結果の比較など），入学直後に実施した学習状況診断テストの分析結果の報告を行った。本年度はアドミッションセンター（AC），高大接続推進室との共催とし，本学の入試について教職員内での知見を深めることに重点を置いて実施した。

第1部は必修科目 SUS1 内で実施された「大学生基礎力調査(GPS-Academic)」に関する分析結果が報告された。各学群の入試区分による新入生の状況についての情報共有する機会となった。

第2部は「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。6月模試の結果が毎年を受験生の動向に影響があるとの仮説の下、報告された。本年度入試で特異な事象についての報告もあり、今後の推移を注視する必要がある。ACとの共催であり、例年よりも重点的に、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、必要な改革への知見を深化させる契機とした。

第3部は昨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」の結果データの要約により入学生生の状況の経年変化を確認した。本年度は学習状況診断テストに加えて、必修英語（基盤教育科目）で実施された「TOEIC」データも合わせて処理した。入試区分別の各データの状況、学習状況診断テストと TOEIC の相関について数量的に確認した。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本年度はACとの共催として実施したこともあり、将来の入試改革への知見を得るきっかけを意識したものであった。特に、受験人口の減少・入試形式の多様化など、変化の著しい状況を現在の本学の入試区分と1,2年生の入学時、入学後の変化について基盤教育科目の観点で情報を共有した。これらは今後の本学入試の方向性を見定める上で必要な情報の一部であると考え。その意味で、今後もこのようなデータの処理・分析・判断の蓄積を共有し、確認作業を継続することは重要である。

一方で、少なくともここ数年続けている本FDの準備において、入学時の入試区分別の状況だけではなく、「前期・後期の成績（GPA）への影響」などの可視化を基盤教育群内で進めてきた。これらは次年度以降の本FDで報告される予定である。その目的・動議と、それらの背景にあるカリキュラムについての課題とを合わせて述べて本報告を終える：基盤教育科目が多様な入試形式で入学してくる学生にとって、知識や技能上の差異の影響が少なく適切な時期に提供されることは1つの課題である。しかしながら、入試区分によらず広範囲な学生に、入学時、進級時に、教育効果が高まるよう基盤科目が用意されるための必要情報が不足している。少なくとも、現行のカリキュラムの効果を上げている点、改善点・問題点の解像度を高める情報を収集し、処理・分析・確認し、学内で問題意識の共有の契機を与えることが求められる。

以 上

令和5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 論文審査に向けて
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。宮城大学大学院看護学研究科は、カリキュラムの点検、3 ポリシーの明文化が順次行われ、2014 年度入学生から論文審査基準を履修ガイドに掲載した。さらに、2023 年度から論文審査の透明性を確保する方法として、審査報告書の様式の整備が行われ、記述による評価報告から、審査項目に対して S～D の判定を明記し、総合所見を記述で報告することとなった。 今回、博士前期課程の論文審査担当教員間で判定における考え方を共有し、適切な論文審査につなげるためにミドル FD を実施した。
参加者	看護学研究科教員 25 名
日 時	2023 年 12 月 6 日(火) 14:25～16:00
場 所	宮城大学大和キャンパス 301 講義室、314 講義室
プログラム構成	事前（個人ワーク） 提示された検討論文を読み、資料「博士前期課程論文審査基準」と「看護学研究科論文審査結果報告書様式」をもとに、各自で審査基準にそって検討論文の審査案を作成する。 当日（グループワーク）司会：菅原よしえ先生 - 開会・趣旨説明 看護学研究科教務 WG 長：大熊恵子先生 - グループワーク 各グループ（4～5 名）で個人ワークの結果を共有し、学位論文の審査案作成を行っての疑問や迷った点等について意見交換 - グループ発表・質疑応答 グループワークであがった疑問点や議論になった事項を発表し、全体での意見交換 - 閉会 看護学研究科長：高橋和子先生

【内容】

看護学研究科教務 WG 長の大熊先生による開会・趣旨説明の後、4～5 名のグループに分かれ、個人ワークの結果を共有し、審査案作成時の疑問点や困った点について意見交換を行った。その後、グループごとに発表してもらい全体で情報共有し、意見交換を行った。

今後、論文審査において「看護学研究科論文審査結果報告書様式」を活用していく上での課題が明らかになり、研究科教務 WG で引き続き検討していくことになった。

最後に、看護学研究科長の高橋先生より閉会の挨拶がなされ、FD は終了した。

【意見交換】

1) 様式について

- ・ 評価項目の枠組みがあることで評価しやすいという意見がある一方で、5段階（S,A,B,C,D）評価の区分が分かりにくく、ループリックが必要であるとの意見も聞かれた。
- ・ 最終結果の報告なのでこれまでのように合格か不合格で評価するのでよいのでは、という意見があった。それに対して、今回の様式（評価項目や評価段階）について3研究科でどこまで共通のフォーマットにする必要があるのかと質問があり、CCセンターとしては最終報告書となるので、その審査の正当性を示すようなものが望ましいとの見解が確認された。
- ・ 総合所見については何をどこまで記載する必要があるのかと質問があった。

2) 審査基準【論文主題】について

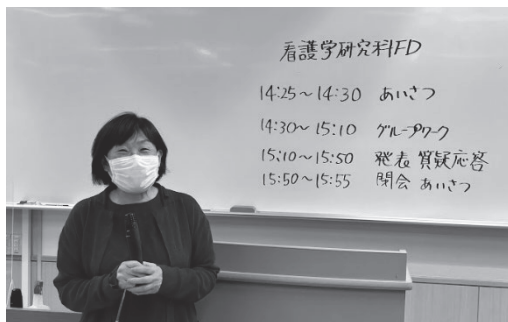
- ・ 新規性と独創性は修士論文でどこまで求めるのか評価が難しい。“独創性は”と書いてあると独創性が評価しやすいが、その記述内容がどの程度のレベルなのか判断が難しい。
- ・ 新規性については、文献検討のところで「ここまでわかっているが、ここからが分かっていない」ということが書いていないと評価が難しい。また、社会的な問題など大きなところから切り込む論文があるが、研究テーマに合わせてどこまでどのような研究が進んでいるか、という視点で論理的にレビューしてもらえると良い。審査員は専門領域外の論文を読むことになるので、特にレビューの方法については再考が必要である。
- ・ 看護学への貢献、看護実践への貢献について、両方の記載が必要となるのか。これについては、論文コースとCNSコースでは求められるものが変わってくる。また、得られた知見がすぐに直接的に臨床に貢献できるものもあれば、基礎的な、長期的な意味での貢献もあるため、評価が難しいと意見がきかれた。研究成果の貢献については、どうしても抽象的な表現になりやすいため、口頭試問の際に確認を行い、具体的にどのように貢献できるのかが審査員にもイメージできるように答えられればよいのではないか、と意見が聞かれた。

3) 審査基準【論文構成】と【論理構成】について

- ・ 「論文構成」と「論理構成」の違いがわかりにくい。
- ・ 論文構成について、目的と方法は別に分けた方がよい、資料にある審査基準のように構成ごとの評価項目にした方がよいと意見があがった。これについて、研究科教務WG長より、審査の段階では資料にある審査基準を用いて確認していき、それらを統合して最終的に報告書への評価とするものであるため、構成ごとではなくまとめて記述していただきたいと回答があった。
- ・ 基準に「～が明記されている」とあるが、書いてあればよいというわけではなく記載内容

の適切さが求められるのではないかと。

- ・用語の説明や概念枠組みの説明、使用している尺度や指標の根拠など、専門領域外の審査員にもわかるように丁寧に記載する必要がある。投稿論文の査読の場合は専門領域のピアレビューだからそこまで不要だが、修論は丁寧に記述した方がよいと意見があった。



令和 5 年度 F D ・ S D 実施報告書

記入者： 蒔苗 耕司

主催者（組織）	事業構想学研究科
タイトル	魅力ある研究科の形成を目指して
実施の趣旨	「事業構想学」をターゲットとする研究科として、事業構想学をどのように捉え、個々の領域分野の専門性を高めることと分野融合をどのように両立させるべきか、そしてその魅力をどのように高めて教育機関としての研究科に反映させていくか議論を行い、将来の研究科発展に向けた共通の課題理解を図ることを目的とする。
参加者	事業構想学研究科教員 33 名（欠席：5 名） グループ 1：青木，金子，絹村，佐藤，中田，宮崎 グループ 2：安藤，太田，郷古，湍田，千葉 グループ 3：石内，小沢，糟谷，須栗，土岐，小地沢 グループ 4：伊藤，佐々木，鈴木，徳永，平岡，齊藤 グループ 5：大嶋（遠隔），櫻木，高橋（修），友淵，蒔苗 グループ 6：茅原，高橋（信），藤澤，益山，内田
日 時	9 月 7 日（木）16:20～18:00
場 所	本部棟 400 講義室，421～426 演習室
プログラム構成	1. 開会 2. 研究科長挨拶（中田研究科長） 3. 趣旨説明（郷古副研究科長） 4. グループ討議（領域混成のグループを形成） 5. グループ報告・全体討議 6. 総括（副研究科長） 7. 閉会 進行：教務 WG 長（蒔苗）
招聘講師	なし

【内容】

1. 研究科長挨拶（中田千彦研究科長）

事業構想学研究科では、学群 3 学類・研究科 4 領域の改組等に取り組んできたが、博士前期課程の必要な入学者確保に困難が生じている。研究科として必要な学力レベルを下げることなく、宮城大学事業構想学研究科の資質に見合った教育を展開していく必要がある。確保した上でそれに応じた研究科教育の提供が望まれる。改善すべき事項に加え、ダブルメジャーへの対応等を含めた新しいアイデアを含め、魅力ある研究科形成に向けて議論していただきたい。

2. 趣旨説明（郷古研究科長）

募集定員に対する志願者数、入学者数の減少は危機的状況にある定員未充足状態は大学運営だけではなく、大学の研究力向上に大きな影響を及ぼす。大学院への入学者を確保するためには、研究科の魅力を高めることが必要であり、そのためには研究科として、事業構想学をどのように捉え、分野融合をどのように両立されるか、教育期間としての研究科に反映させていくかについて議論を進めていく必要がある。研究科の課題整理をチャートとして示したが、学内からの進学者の低迷、学外からの入学者の減少等の課題がある。この対応として、研究科では大学PRとしてフライヤー作成等を進めているが、今後、ダブルメジャーを含めて研究科のあり方について検討していく必要がある。今回のFDの中でこれらの課題について議論していただきたい。

3. 各グループ討議・報告・全体討議

各領域教員を混成した6グループを編成し、(1)事業構想学をどのように捉えるか、(2)専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか、(3)研究科としての魅力を高めるための方策、の3つの論点として約45分間のグループ討議を実施した。グループ討議終了後に、全体討議において、各グループの代表者が討議の結果を報告を行った。

※各グループの討議報告資料を添付する。

4. 総括

グループ討議の結果報告から、研究科全体で共通の課題が改めて明らかになった。グループ討議の中では、各専門分野を繋ぐコーディネート的な役割が必要であることなど、重要な課題が示されている。また各グループ共通の課題として、大学院生の姿が見えないことや大学院生同士の結びつきが弱い等の課題が挙げられており、学群生と大学院生の接点を増やすとともに、大学院生同士の交流を図る仕組みも必要であると考え、さらに学生に対して教員の専門性が見えていないとの指摘もあった。研究科の魅力を高める上で、教員の専門性を明確に伝えることも非常に重要である。今回のFDでの議論をもとに、魅力ある研究科になるよう研究科全体で努力を続けていきたい。



（研究科長挨拶）



（全体討議）

以上

グループ1：研究科FD（2023/09/07）

メンバー：青木孝弘・金子浩一・絹村信俊・佐藤宏樹・中田千彦・宮崎義久

①事業構想学をどのように捉えるか

- ・理論と実証を踏まえて新しい価値を生み出し社会に還元していく実学的なアプローチである
- ・1つの専門にとどまらず、複数の領域にまたがる学問領域である
- ・Project Design(事業構想)→社会に向けて新たなプロダクトを生み出していくこと
- T型人材：高度な専門分野を極めつつ、幅広い知識を持った人材

②専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか

- ・まずは専門性を極めて、それから横展開していくことが重要（教員同士を超えて、学生の興味関心を重視）
- ・専門性をつなぐためのコーディネート的な役割（学内or学外）が求められる
- 専門性をきちんと理解し、世の中のトレンドをおさえ、適切なマッチングができる人材の確保
- ・研究指導体制→複数メジャー制のようなものにアプローチしていくこともひとつの選択肢→研究/学習の場づくり
- ミッションとして責任（人ないプロジェクト）を持って実行することが重要

③研究科としての魅力を高めるための方策

- ・内外に対して成果（論文や卒業制作など）の見える化が重要
- ・学会、プロジェクト、コンペ（グッドデザイン賞など）など、さまざまな場で展開が可能
- ・事業構想学の居場所をしっかりと作っていくことが、研究科としての魅力にもつながる

グループ3（石内、小沢、糟谷、須栗、土岐、小地沢）

①事業構想学をどのように捉えるか

- ・「事業構想＝なんでもあり」のメリットとデメリットをどう捉えるか
- 各教員の個別の専門性をPRすべきでは？
- ・政策立案と科学的アプローチのどちらもやること（≒EBPM）が売りになるのでは？

②専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか

- ・学生からは教員の専門性が見えない実態がある（学生の声を聞いていない状況はまずい）
- ・専門性を極めた人たちがいる現体制は非常に学際的である

③研究科としての魅力を高めるための方策

- ・進学動機へのアプローチ…学費の補助など（兵庫県立大学の無償化）
【実態は…】就職失敗を契機とした進学
他大学では理系大学なら修士進学が前提（採用側も修士を求めている）
学類ごとに出口の差がある
公共政策大学院への学生の流出（議論できる環境が先方にはある）
地域での実践志向＝早々に社会に出る志向（NPOなど地域での採用、公務員等）
・オンラインでの講義実施をPR…リカレント教育への対応
・宮城の風土・地勢なども優位性になる場合もある

グループ2 魅力ある研究科の形成に向けた議論まとめ

（安藤、太田、郷古、瀬田、千葉）

・事業構想学：専門性を高めることと分野融合の両立

- ・現状は学群から研究科へ行くほど専門性が狭くなる方向
- ・ダブルメジャーや専門性×デジタルは一つの方向ではないか
- ・DXリカレントプログラムが履修証明、単位として認められると良いのでは。一般の方に大学院が身近になる効果も期待できる。
- ・魅力を生学生（内部・外部）に伝えられていない
- ・院生と学生の接点が少ない
- ・社会人院生と学部生で時間が合わない、身近にいないので分からない
- ・一緒に講義やゼミを遅い時間に設定できると効果がある
- ・社会人へのリモート講義
- ・魅力の明確化、差異化も必要
- ・MBA、MOT等のように就職や業務でいかに役立つのかの訴求も必要

グループ4 討議まとめ

（伊藤、佐々木、鈴木、徳永、平岡、齊藤）

✓事業構想学をどのように捉えるか

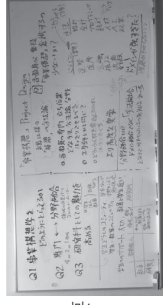
「事業」の対象はさまざま、 「構想」の方法論を学ぶ

✓専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか

ドメイン（建築、医療、行政 etc）が前面に出ていて、
手法（設計、プログラミング、起業 etc）の中身が見えなくなっている？
→事業構想学研究科では“手法”を知っておくべき？

✓研究科としての魅力を高めるための方策

ドメインの融合ではなく、「手法の融合」
→**一緒に何をやっているのかを知る**のが第一歩！
→学生同士/先生同士のコミュニティの創出・見える化が必要
→教員と学生の距離が近いことによるサポート
→領域/グループで研究力を高める



グループ6：茅原・高橋（信）・藤澤・益山・内田 事業構想学をどのように捉えるか

野田理論

- ①価値創造（創価）+ ②実現可能性＝事業構想学
- Artでなく、design（制約要件化の最大のバフォーマンス）
- 教育であるが学問であるか？

学域の確立

- 定義はあいまい
- 文系では普通？（物流とか著作権とか）
- ビジネスクリエータ学会（事業構想を標榜するも学術会議は目指さず）
- 学会を作る？

研究科として魅力を高めるための方策

大学院は専門性

- 宮城大学の個性（長所・短所）は、総合的
- 他分野を知る（新しい創造⇒事業構想）機会を作る
- 総合実習の再評価（院生複数人のプロジェクト）、マッチングの機会（難しいけど）・異分野の融合（新しい創造の現場）
- 院生に学群生に教育させる（研究室・上下関係の熟成）
- ドリブン（目的）> 学び（手段）
- 内部進学率問題・休学率の高さ（アピールの方向性とバランス）

思い切った舵切りするか？

- 3 研究科を統合して1 学府化（大学全体で魅力を作る）
- 学術研究と高度職業人を明確にする（ニーズ）
- 土日開講・サテライトは出では消え⇒遠隔・DX化

研究科FD グループ5（大嶋、櫻木、高橋、友淵、蒔苗）

1. 事業構想学をどのように捉えるか

- 事業構想学として核とする専門性がなくなった。
- チームプロジェクト演習は専門分野を横断する機会となったが乏しくなった
- 事業構想学群という傘の中で分断させているのは非常に勿体無い
- 業界論に向かうと他学類の授業を受ける学生が減少する？

例えば、都市開発の視点では建築にとどまらずマネジメントやファイナンスの知識が必要となる。
つまり、**学生が核とする専門性と付随する専門を結びつけるような仕組み**ができるといいのではないか

2. 専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか

- テック系とマネジメント系の融合は重要だが、実質的な融合は起こるのが難しい
- 自然科学系は内部進学を高め、文系は社会人学生を獲得するという二刀流が適切か？**
- ※研究を主とするか、実践を主とするか
- とある大学では内部生と外部生は分けて授業を実施する
- しかし、社会人大学生を受け入れると教員負担が大きくなるので、制度化も重要

3. 研究科としての魅力を高めるための方策

- 各自の目的と大学院が掲げていることのマッチがイメージできるのか？**
- 学生側にも学んだ先の成長イメージが想像できるか？（WHY、WHAT）**
- 働きながら学べるか（HOW）ということも重要。**
- 一方、グロービスなどは学生評価が低いと教員が変えられるなどシビア。
- そのため、宮城大学で実施するには工夫が必要。
- 社会人学生において宮城大学を志向する魅力があるか？
- 例：学部生の頃に指導してもらえた先生がいるという安心感**
- 東京で働く学生がオンラインで受講できる**
- 集まった学生及び大学を核とした人的ネットワークの形成**
- 一大学院生同士の結びつきも弱くなっている
- 大学院生自体の存在感や共同性を促す仕掛けが必要か？**
- また同窓会機能をも高めることも大学としての魅力につながる？**

- 一学部からの進学が多い場合は、専門性を高めたいという傾向がある。
- 教員側としても学生側に専門性を求める。
- 一方、社会人学生だと普遍性が求められる。この辺がジレンマ。
- 一学部生の学力が低下しているので、社会人向けにシフトすることもあり得る
- 一教員の許容度が高いと、社会人や専門性などの多様性が認められる

専門性の確保と分野融合とをどのように両立させるか

～事業構想の専門性の担保～

①価値創造（センターの専門性？）

- 再定義理論（コンテキストラニング）
- グッドデザイン賞（模倣・類似品からの脱却）
- 新しい価値創造（ここが専門性を語るセンター？）
- 大学カルチャー（学風）を意識・熟成は重要？

②実現可能性（検証学問はサブ？）

- 法令遵守：犯罪でなく経済を証明⇒法学
- 事業性：採算・資金繰り⇒会計・財務

学会活動と学内研究者評価が一致していない

- 研究者として外部評価と内部評価の一致が専門性を支える

令和 5 年度 F D ・ S D 実施報告書

記入者： 岩井孝尚

主催者（組織）	食産業学研究科
タイトル	食産業学研究科の体系化について
実施の趣旨	食産業学研究科の博士前期課程の開設から 15 年以上が経過し、学部・学群の講義科目、分野、研究科を担当する教員の半数以上などが入れ替わり、今後の研究科での教育について議論する必要性が生じてきた。また、研究科における研究指導のあり方についても時代と共に変化し、学生の自主性を過度に尊重するのではなく、近年では学生と教員の間で研究指導計画書等を作成し、学生が体系的に研究を進められるように指導することが求められてきている。 このようなことから、令和 5 年度の研究科 FD においては、食産業学研究科の今後の研究・教育の分野等と共に、研究指導のあり方、現在運用中の研究計画書の改善について議論する。
参加者	食産業学研究科所属教員
日 時	令和6年12月13日（水）16:00～17:30
場 所	太白キャンパス 講義棟 204 講義室
プログラム構成	構成内容 ・食産業学研究科のカリキュラム構成及び研究指導の現状について（岩井；30 分） 1. 今後の研究科カリキュラムの構成・維持について 2. 計画的でより丁寧な研究指導に向けて ・研究指導に関するディスカッション（30 分） ・各領域における教育・研究分野、カリキュラム構成等についてディスカッション（進行:農環境：岩井、食品：森田）
招聘講師	無し

【内容】

以下のものについて説明をした。

1. 平成 31 年中央教育審議会による「2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿」（社会を先導する人材育成に向けた体質改善の方策（審議まとめ）概要
2. 文部科学省による「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」のアンケート項目
3. 今後 8 年間の食産業学研究科における教員構成
4. 他大学における研究指導計画書の記載事項、構成等について

5. 食産業学研究科博士前期課程のカリキュラムにおいて研究指導と関連する講義科目について

要旨：今後の博士前期課程（修士）の教育は、高度・広範な専門的能力と高度の汎用的能力、職業社会で活用可能な実践的研究能力の育成が目指されている。文科省でも大学院における教育改革の実態調査を進めており、食産業学研究科においても調査項目等を踏まえて改善すべき点について議論した。

・**研究指導**については、各大学で作成される研究指導計画書と当研究科の研究計画書の記載方法、事項を比較検討することにより、現在の研究計画書の問題点を見出し、修正の方向性を決めた。新たな研究（指導）計画書様式（案）は、教員の指導の下で研究計画の作成・実施を行い、教員の指導方針も記述するように変更することにした。また、研究計画書の作成や、年一回実施する中間発表会を研究指導に関わる科目「食産業学演習 A,B、食産業学特別研究 A,B」の評価対象へ組み入れることにより、研究指導の体系化を進めることにした。この議論の中で、以下のような意見等が出た。

- ・ 中間発表でのコメントなども計画書に記載するようにしてはどうか。
- ・ 意欲のない学生を丁寧にみないといけなくなるのか
- ・ 研究指導に関する面談等は細かく行うのか、ポイントをおさえて行うのか。
- ・ 研究指導計画書は教員・学生間のコミュニケーションのツールになるか
- ・ その通りにやったのになぜ留年・退学になるのかと言う学生も出てくるのではないか。
- ・ 修士課程にも学会発表等の修了要件のしほりが必要ではないか。

・ **各領域における教育・研究分野、カリキュラム構成等**については、これまでの変遷もあるが、今後 6 年間で 14 名の先生方がご退官され、教員の入れ替わりが激しくなる。また、食産業分野においても SDGs 等と関連した研究・講義科目等の取り入れなど、教育内容の変化が想定される。このように人的、社会的要求の変化にどの様に対応していくかについて、食産業研究科を構成する 2 領域で議論を始めた。

農環境イノベーション領域

- ・ まずはどのような分野が必要か内部事情を勘案しリスト化
- ・ どの分野が必要かは学群学類における教育との接続性を踏まえる必要がある
- ・ 食産業学群・研究科の将来構想との関係

食品イノベーション領域

- ・ 現在の科目は最低限必要な科目になっているため、なんとしても維持を図る。
- ・ 可能な限り現分野の後任人事を進めることが先に行うべきこと。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

今後、研究科の 2 領域での研究・教育内容について議論を深めていく必要がある。

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 齊藤 奈緒（カリキュラムセンター副センター長）

主催者（組織）	カリキュラムセンター
タイトル	大学教育質保証・評価センターによる認証評価受審に向けた 教学マネジメント上の課題整理
実施の趣旨	本学では、平成25年度以降、学校教育法第109条第2項の規定に基づき大学基準協会（平成16年8月31日認証）にて認証評価を受審し、適合判定を受けることで教育研究水準の質を担保している。そして、令和5年7月の改善報告書の提出をもって、第3期認証評価に関する対応が概ね完了した。 令和元年度には一般社団法人公立大学協会を設立者とする大学教育質保証・評価センターが認証され、現在の情勢や他大学の動向等を鑑み、第4期認証評価機関については、大学教育質保証・評価センターを受審機関とする。令和6年度に自己点検後、11月に受審申請を行い、令和7年度に認証評価を受審することになる。したがって、教学マネジメントに関する基準を確認し、課題を明確にしたい。
参加者	宮城大学全教職員
日時	2023年12月19日 14:30～16:00
場所	PLUS ULTRA+Teams ライブ会議（ハイブリッド形式）
プログラム構成	事前課題：審査基準等関連資料を読む カリキュラム副センター長 齊藤奈緒 進行・開会・趣旨説明 ・基調講演：「大学教育質保証・評価センター評価基準の要点」 ・教学マネジメントを中心とする本学の課題解決のための質疑応答 カリキュラムセンター長 蒔苗耕司 挨拶・閉会
招聘講師	近藤 倫明 氏（公立大学教育質保証・評価センター代表理事）

【内容】

A.大学教育質保証・評価センターによる評価実施ハンドブックを事前配布資料とし、招聘講師より、以下について基調講演を実施した（約70分）。

1. 認証評価とは：法的根拠、自己点検評価、内部質保証
2. 大学教育質保証・評価センターの理念・目的と特徴
 - 3つの大学評価基準、点検評価ポートフォリオと評価審査会
3. 3年間の評価実績と基準1における主な指摘事項
4. 宮城大学へ一言（文科省中教審動向を参考に第4サイクルに向けて）

B. 意見交換（15分）においては、基調講演を受け、センターによるこれまでの審査実績と本学の大学基準協会認証評価結果を踏まえて、次年度以降取組む自己点検に向けて、特に

留意が必要な評価項目や評価基準の意味について具体的な質問とそれに対する的確で具体的なコメントを受けることができた。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

- 参加者：計 57 名（学長、理事長、看護学群 13 名、事業構想学群 5 名、食産業学群 8 名、基盤教育群 3 名、事務局職員 26 名）
（対面 14 名、オンライン 43 名）
- 評価（実施後アンケート回答者数 29 名）
 - ・ 基調講演（役立つ内容だったか：5 段階評価）；平均 4.41
 - ・ 意見交換（課題を明確にできたか：5 段階評価）；平均 3.92
 - ・ プログラム構成（適切さ：5 段階評価）；平均 4.34
- 認証評価受審に向けた課題等（実施後アンケート回答者数 29 名）
 - ・ DP やモデルコアカリキュラムとの整合性を意識した教育課程の点検
 - ・ 本学の特徴の整理、焦点化
 - ・ 教育課程レベルでの学修成果の可視化
 - ・ 学群主要科目の設置
 - ・ 令和 4 年度新カリキュラム運用途中での評価となることの懸念
 - ・ 学生による適切な授業・教育課程評価の方法と再検討と学生へのフィードバック
 - ・ 丁寧なシラバス作成
 - ・ 研究科の定員割れへの対応
 - ・ 研究科の教学マネジメントの整備・強化
 - ・ 非常勤講師による授業の質保証
 - ・ 実質的で戦略的な改善として、PDCA サイクルを統合する組織やマンパワーの整備と強化が必須

< 参考資料 >



以上

令和５年度FD・SD実施報告書

記入者： 佐藤 雅紀

主催者（組織）	スチューデントサービスセンター
タイトル	学生が不適切な事案等を起こした後の教育的な指導を考える
実施の趣旨	学生が犯罪等の不適切な事案を起こす背景や原因には、個人の事情や社会的な要因が絡んでおり、また学生の未熟化も指摘されている。そのため、処分だけでは問題の解決にはならず、学生の心理や状況に応じた適切な教育的指導が必要となる。しかし、これまで懲戒等の処分を行った際の教育的指導の方法や効果については深い議論はされてこなかった。本FD・SDではこれまで本学で実施した教育的指導の事例を検証し、学生の成長につながる指導方法の探求を目的とする。
参加者	教員：14名 職員：6名
日 時	令和５年１２月２６日（火）１０時３０分～１２時
場 所	４１２講義室と太白Ｃ大会議室（キャンパス間遠隔開催）
プログラム構成	1. 主旨説明・話題提供（真覚学生支援担当副学長・SSC長） 2. 各学群の懲戒事案の発生状況及び対応の状況について報告（各学群SSC副センター長より報告） 3. グループごとのディスカッションと全体共有 学生が不適切な事案等を起こした後に必要な教育的指導及び他の学生への予防啓発的な措置についてディスカッションを行い、各グループで行ったディスカッションの内容について全体共有。 4. まとめ
招聘講師	（ある場合はご記入ください）

【内容】

はじめに真覚副学長（学生支援担当）・SSC長より趣旨説明・話題提供があり、その後各学群の懲戒事案の発生状況及び発生時の対応の状況について、各SSC副センター長より報告を頂いた。その後5、6名のグループにわかれ、真覚SSC長から提示された以下の問題点についてグループディスカッションを実施した。

- ①懲戒の量定基準の明確化
- ②緊急措置への対応（差し迫った危険があると認められる場合の出席停止・登校禁止等）
- ③弁面の機会、不服申し立ての手続き
- ④懲戒通知書の交付に応じない場合の手続きの明確化
- ⑤調査（委員会）について

⑥教育的指導の明確化

グループディスカッションでは活発な意見交換が行われ、以下の内容について全体共有が図られた。

- ・調査委員会のメンバー構成や手続きについては具体的に明文化する必要がある。
- ・教育的指導の定義や指導内容の明文化の必要性を感じる。このレベルであればこの体制で指導・フォローを行う等についても定める必要がある。
- ・ただ反省文を書かせるというような指導ではなく、学生自身の内省がしっかりと促せるものである必要があるが、ケースによっては教員による対応では不十分なケースもあり、専門家の活用も検討すべきでは。
- ・学生の内省力を高める指導について FD を実施してはどうか。
- ・懲戒の量定基準の明確化、緊急措置への対応、弁明の機会についての対応等、全てにおいて明文化が必要。
- ・テストや講義に関する不正については最初に教員が明確に説明する必要がある。
- ・問題が発生すると些末なものでもすぐに SSC 等にあげて処分を検討という傾向があるが、教員には裁量権があり、学生ときちんと向き合って指導・相談する姿勢が必要。
- ・学生の状況や特性にあわせ指導を行い、反省を促してはいるが、反省しない学生も一定数おり対応に苦慮している。問題を起こした後のことについて創造力が働かない学生もあり、オリエンテーション等でこれまで以上に具体的な説明の必要性を感じている。

最後に真覚副学長・SSC 長より、学生を指導していくための根拠として規則の整備は必要であるが、それにすべて縛られてしまわないような配慮は必要であり、学生をどう育てていくか、学生が不利益を被らないようにするにはどのようにすべきかを一番に考えて今後とも検討を進めて欲しいとのまとめのお話しをいただき終了となった。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

懲戒に関する手続きについては現状内規に明文化されているが、今回問題点としてあげられた量定基準や緊急措置の対応、弁明や不服申しての手続き等については明文化されておらず、今年度中の整備を進めている。また教育的指導の方法についてはグループディスカッションの意見にもあったとおり、学生の内省を促すための教員のスキルアップも必要と考えられることから、今後も FD の実施等を検討する。

以上

令和5年度F D・S D実施報告書

記入者： 小沢 晴司

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	学生のキャリア・インターンシップへの現場からの期待
実施の趣旨	学生のキャリア形成支援
参加者	CIC 運営委員及び事務局
日 時	令和6年1月10日（水）16：40～17：40
場 所	オンライン
プログラム構成	趣旨説明、講師2名の話題提供、環境省からコメント、質疑応答
招聘講師	環境省浜島直子室長、宮城十條林産亀山武弘社長、サルマラギニ氏

【内容】

気候変動等による災害の多発、世界的なサプライチェーンの見直し、再生可能資源の活用、地域循環経済システムや SDGs 等の取組みが求められる現在において、学生は何を学び、どのような経験を積み重ねていくことが求められるか。このたび3名の講師に参加いただき、それぞれが現在取り組んでいること、その経験等を通じて、大学の学びやインターンシップを含むキャリア形成の中で、学生に期待することを趣旨として議論した。

3名の講師にはCICにおける次の問題意識を共有し、それぞれの話題提供にいかした。

- ・少子化が進む日本で、企業では、人材確保でどのような点を重視しているか。
- ・海外からの人材の確保も重要となっている中、海外からの求職者はどのような視点で日本の企業をみているか。
- ・そのような情勢をみながら、宮城大学の学生の就職支援をどのように考えていったらよいのか。

当日の進行は次のとおり。

（開会）小沢 CIC 長：開催の趣旨を再度確認、説明した。

（話題提供）

サルマ・ラギニ氏：インド出身、筑波大学卒業。SDGs や生物多様性に関する取り組みをしたいと考え、インターネットで宮城十條林産の業務紹介をみて関心をもった。

実際に面接にでかけて、就職を考えた。

少子化で日本人の求職者が減る中、日本に留学している海外の学生が日本の企業に如何に就職していけるかという点についてはハードルがいくつかある。特に言語の壁は大きい。現在、上司とともに、会社の主軸の林業も学びながら、SDGs や生物多様性に関する取り組みをどのように具体化できるか考えている。

亀山武弘社長：外国人の積極採用という姿勢は特に示しておらず、サルマさんの応募は予想外のこと。面接によりしっかりした考えと言葉のコミュニケーション上の障害もないと

感じた。最終的に採用を決断したのは、サルマさんを指導できる上司がいたことによる。その者は当社の前職で海外経験も豊富で、考え方も柔軟でSDGsや環境問題など様々な発想ができる力がある。

浜島室長：今回、話題提供をされた2人の魅力的な人材を知ったことは何よりの収穫。二人の未来や会社の発展を祈念する。自身は経済職で環境省に入り人事異動で現在ネイチャーポジティブという考え方と経済を結び付けて様々なアクションにつなげる取組みを進めている。会社や組織でのキャリアや人事異動では、文系理系の区分も曖昧になりつつあり、今後さらに人材の配置展開は流動的になるのではないか。大学で学んでいる学生には幅広い経験をして社会にでていくことを願う。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

このたび、海外出身で日本企業に就職した者を講師の一人として依頼した。新しい視点からの意見をうかがうことができた。学生のキャリア形成・就職活動等を取りまく状況変化が著しい中、国際化理解のケーススタディとしての意義をもつものでもあったと思われる。当日時間が短く、質疑応答の時間が十分とれなかったことは反省点。

今後、CIC運営委員からの日常からの気づきを踏まえた講師の人選、プログラム作り等にかاشしていきたい。

以上

第3部

ミクロレベルFD・SD

第3部 ミクロレベルFD・SD

1. 基盤教育群グローバルコミュニケーション部門	・・・106
2. 看護学類（実習WG）	・・・109
3. 看護学類（分野別評価）	・・・116
4. 看護学類（学生WG）	・・・119
5. 地域創生学類	・・・122
6. フードマネジメント学類	・・・124
7. カリキュラムセンター	・・・126
8. 研究推進・地域未来共創センター	・・・129
9. 事務局（新任職員研修）	・・・131
10. 事務局学務課（業務DX）	・・・132
11. 情報戦略推進室	・・・136

令和 5 年度 F D ・ S D 実施報告書

記入者：小島さつき

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	全学共通英語科目に関する新カリキュラム策定の準備とその効果的な運営を考える
実施の趣旨	① 現行の英語科目（必修・選択）の課題を明確化し、第三者の目から指摘をもらい、改善点を特定し、さらに、②他大学の取り組みやベストプラクティスを参考に、有益な知見を得る。そして、③学生のニーズを掴み、彼らの英語学習の動機付けを維持しながら、英語コミュニケーション能力と国際的な競争力をつけるための英語力の強化のために、どのようなカリキュラムを構築すべきか、新カリキュラムの開始に向けて準備を行なうために、この FD を開催した。
参加者	英語の専任教員（合計 7 名）
日 時	令和 6 年 9 月 1 2 日（火）13:00 – 15:30
場 所	417 教室
プログラム構成	会：司会 カリキュラムセンター 小島さつき <第 1 部>レクチャー（講演 45 分+質疑応答 15 分）「大学における英語カリキュラムの取り組みとその効果」 講師 東北福祉大学 太田 聡一 准教授 <休憩> 5 分 <第 2 部> グループディスカッション（90 分） 「宮城大学における英語カリキュラムとその問題点と改善法講師からの宮城大学のカリキュラムへのコメントと意見交換、新カリキュラムへの反映方法について まとめ：小島さつき
招聘講師	東北福祉大学 太田 聡一 准教授

【内容】

FD の第一部は、講師の太田聡一氏に、創立 150 年を迎える東北福祉大学におけるカリキュラム刷新に関する概要、現行のカリキュラムと英語科目の新カリキュラムを作成するに当たっての問題点と注意点などについて講演をいただいた。



次に、参加者から太田氏への福祉大学カリキュラムに関する質問や科目の特長などに関して情報交換を行った。その後、5 分の休憩を挟み、第二部では、冒頭に本学のウィルソン教授に、宮城大学のこれまでのカリキュラムの遍歴と現行カリキュラムと TOEIC の点数との相関などについて説明を頂いた。



その後、宮城大学における新カリキュラムを改善するためには何が必要なのかについて、ディスカッションを行なった。ディスカッションにおいては、必修科目と選択科目について、上級レベルの学生とリメディアル指導が必要な学生について、レベル別クラスについて、そして、再履修者の対応など様々な問題とそれらの解決法に関して、講師⇄参加者間において活発な討論が成され、今後の新カリキュラムを作成するに当たり、多くの学びを得られた有意義な2時間半となった。議論が白熱し、講師の太田氏には、30分長く残っていただき、コメントやアドバイスを頂いた。

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者：村中峯子

主催者（組織）	看護学群実習 WG
タイトル	実習指導における調整力・学生への発問力を磨く ～学生の主体性を引き出し、学びを深めるために～
企画の趣旨	【背景】 ➤ 例年、実習指導教員の実習指導能力の向上を目的に表記研修を行っている。 ➤ 実習指導教員には、学生が学習目標を達成できるように、修得した知識・技術・態度を統合した看護ケアが提供できるように、支援することが求められる。そのためには、実習先との事前・事後・実習中の調整や、学生の年次・これまでの経過等で把握している学生のレディネスを踏まえた、適切な問いかけが必須である。 ➤ また、実習指導教員がその責務を十分に果たすには、大学側として学修環境の整備や、実習施設との十分な調整、連携・協働による指導体制の確立が求められている（看護学実習ガイドライン,2020.3月） ➤ 近年、コロナ禍により実習指導教員が一堂に会して、指導上の日頃の疑問や具体的対応等について、情報共有・ディスカッション等の機会を持つことが難しかったことに加えて、本学では実習指導教員の交代なども重なっている。 ➤ 本学の DP,CP を踏まえた実習指導(実習施設への情報共有・報告等)対応方針や事前準備、迷う状況があった場合の改善案等について、領域・職位を超えて暗黙知・形式知の共有が求められる。 ➤ ついては、本学教員(霜山先生)の話題提供のあと、架空の事例を元に実習指導教員を中心としたワークショップを実施し、具体的な対応策や実習指導に必要な知識の共有を図ることを通して、実習教員が学生1人ひとりの特性を踏まえ、学生の学びを深め、実習目標達成の支援が実現できるよう表記研修会を開催する。 【目的】 実習指導教員の実習指導能力の向上 【目標】 ① 近年の看護学生の特性を理解し、実習支援に臨む準備性を高めることができる ② 学生が知識・技術・態度を統合した看護ケアを提供できるよう支援するために、実習指導教員が果たすべき役割とその具体(問いかけのあり方等)を検討することができる ③ 実習施設との事前・事後、実習中に行うべき調整や、そのポイントの具体を検討することができる ④ 分野横断的な情報共有により、これまで自己の領域で課題であったことの解決に向けて、示唆を得ることができる ⑤ ①～④を通じて、参加者が自信をもって実習指導に従事し、本学学生の実習における更なるパフォーマンスの向上を図ることができる

	る
参加者	※合計 30 名参加 (対象 a 該当.25 名 + b 該当.5 名) 対象 a: 25 名 (看護学実習指導教員/非常勤含/助手・助教・講師) 対象 b: 5 名 (看護学群准教授・教授)
日 時	令和 5 年 7 月 19 日(水) 9:00～12:00
場 所	メイン会場: 413 講義室 GW 会場: 311 講義室(GW:412 講義室、451 講義室、455 講義室)
プログラム構成	1).開 会：9:00～9:10 オリエンテーション・資料確認 趣旨説明 実習 WG 長 小松容子先生 2).話題提供：9:10～9:20 「実習指導における調整力・学生への発問力を磨く」 ～看護学生の特徴を踏まえた教授方法～ 宮城大学看護学群 准教授 霜山真先生 3).ワークショップ: 9:35～11:00 「どう整える? どう問いかける?」 ～学びを支える教員の問いかけ方と実現する上での課題～」 (方法) 分野横断的に編成されたグループごとに、事例に基づき次の点について意見を出し合う(付箋を活用したワークショップ) ① 実習施設との事前調整・実習中・事後の振り返りのあり方 ② 学生の気づきを促し、学びを深めるための効果的な問いかけ、指導とは、 ③ 実現するための課題とその解決について ※WS は分野横断的に対象 a、対象 b とで分かれてグループ分け 4).発表(グループごと) 11:10～11:50 5). 閉 会：11:50～11:55 副学群長 菅原よしえ先生 6). 終了 11:55 (アンケート回収についてのご案内/Forms)
招聘講師	宮城大学看護学群 准教授 霜山真先生

【実施結果】

《サマリー》

- ・対象 a.25 名(助手・助教・講師) 対象 b.5 名(准教授・教授)、合計 30 名の参加を得て、予定通り実施した。
- ・アンケート結果には、26 名の参加者から協力が得られた(回収率 86.7%)。
- ・話題提供や事例についてのワークは、概ね好評で、目標の①から⑤は、概ね達成できたと考える。特に、経験年数 5 年未満の教員にとって、効果的であったと考えられた
- ・自由記載では「徐々に教員の入れ替わりがあるため、このような暗黙知や実践知を共有する機会があると良いと感じた」といった等の意見が得られた
- ・今後に向けては、「引き続きの情報共有機会の重視」「モデル事例を活用した WS の更なる活用」「JCHO 仙台病院との協働開催」「教授・准教授への参加の呼びかけ強化」が必要であると考えられた。

《概要》

1.話題提供：9:10～9:20

「実習指導における調整力・学生への発問力を磨く」～看護学生の特徴を踏まえた教授方法

宮城大学看護学群 准教授 霜山真先生

(概要)

看護学生は、青年期・成人期に相当し、発達課題として「身心の発達と社会的自立を準備する時期」に相当する。自我同一性の確立が図られ、これまで無批判に取り入れてきた行動に疑問を持ち、自分自身について創造しはじめる時期である。生活の重点が外に向かい、課題の未達成や緊張や葛藤等により役割の混乱や、親密性を求めつつもヤマアラシのジレンマも生じやすい。

そうした時期にある看護学生の性格特性・特徴に関する矢田部・ギルフォード性格検査を用いた調査研究結果では、看護学生は活発さと情緒不安定さを併せ持っていることが指摘されている。約 3 割以上の看護学生が「情緒不安定」「社会的不適合」の可能性があり、ストレスを抱えているとの指摘がある。

これらを踏まえ、チーム医療を支える柱となる看護職の育成においては、「自己や他者を理解できるような指導」「人間関係を構築できるような指導」が必要である。

また、看護学生の特徴と教授方法の工夫に関する調査研究の結果から、看護学生の特徴に対応した教授方法の工夫としては、看護の面白さや奥深さに気付けるような支援や、早期に臨床現場を知る機会を設けると共に、グループワークを組み込み、主体性を育成することが必要である。学生には、これまで学んできたことと実習の学びは「つながっている」ことを前提に、思考するよう教授する。近年指摘されている一般常識やマナーの低下については、「今、(一般常識やマナーを)学んでいるところ」と受け止め、「これから気をつけ

ること」として、守るべきことを明確にした教授が求められる。

また、臨地実習とは看護の知識・技術を統合し、実践へ適応する能力を育成する教育方法のひとつであることから、実践の振り返りを通して、看護専門職としての自己のあり方を省察し、看護の質の向上に向けた自己研鑽できるような支援が求められる。

2.ワークショップ・発表：9:35～11:50

5つのグループに分かれ、ワークシートの事例中の「実習指導教員 A」の立場に立って、次の4つのテーマについて、グループごとに話し合った。

テーマ1

場面1において、実習指導教員 A として看護学生 B の気づきを促し、学びを深めるために、どのように学生の反応を理解し、どのような問いかけや指導を行いますか？

【場面1】

あなたが実習指導を担当する看護学生 B は控えめな性格であるが、普段から講義や演習にまじめに取り組んでいる。〇〇看護学実習で、学生 B は変形性膝関節症で人工膝関節置換術を受けた患者 C さん（62歳、女性）を受け持った。術後10日目に、学生 B が受け持ち患者 C さんの病室に訪室すると、「膝を曲げられないから何をするのも時間がかかる。リハビリも痛くて…リハビリの先生も一生懸命してくれるんだけど…」と話され、学生 A は返答に困っている様子であった。

テーマ 1 受け持ち患者の訴えに対し返答に困っている学生の反応をどのように理解し、問いかけをするかについては、「学生が自分が困っていることに困っているのか、患者さんの困りごとにコミットして、困っているのかの確認が必要」「学年や領域によって異なるところもあるが、例えば基盤教育の場合は生活状況や本人理解が必要」「いずれの場合であっても、病態理解が看護につながることにの気づきにつながる支援が必要」などの意見が交わされた。

テーマ 2 の実習指導者との方向性のすり合わせでは、まずは最初に実習を受け入れていただいていることへのお礼を述べつつ、指導者の学生への見方・捉え方を確認し、振り返りを行う必要性が指摘された。

テーマ2

場面2において、実習指導教員 A として実習指導者 D さんと学生理解や指導の方向性について、どのように調整しますか？

【場面2】

看護学生 B は、実習指導者 D さんと一緒に受け持ち患者 C さんの病室に行き、清拭援助に参加していた。看護学生 B は行動計画に清拭の援助を考えてきていたが、実習指導者 D さんが清拭するのをベッドサイドで立って見ていた。清潔援助後に、実習指導者 D さんが実習指導教員 A のもとに来て、「学生 B さんは何か困っているのでしょうか。私も実習指導の経験がまだ2年目で…、もう少し主体性をもって実習に取り組んでほしいのですが…」と話された。

テーマ3

場面1や場面2が起こり得ることをふまえて、実習施設との事前の調整や実習終了後の振り返りにおいて必要なことは何ですか、何をすべきですか？

テーマ4

実習で学生の主体性を引き出し、学びを深めるために、実習指導教員に必要なスキルや、自分たちの日頃から心がけるべきことは何ですか？

テーマ 3 では、テーマ 1、テーマ 2 が起こりうることを前提に、実習施設との事前の打ち合わせや振りかえりについて話し合われた。適宜話し合うことも必要であるが、事前に学生の状況などの共有や、よかった点の振り返りの必要性などについて意見が交わされた。

テーマ 4 では、学生の主体性を引き出すために実習指導者に必要なスキル等については、学生が声をかけやすい雰囲気づくりや雑談力、自身のメンタルヘルスを保つ必要性について意見が発表された。また、実習指導教員を支援・サポートを目的とした、教授からの声かけの必要性などについて述べられた。



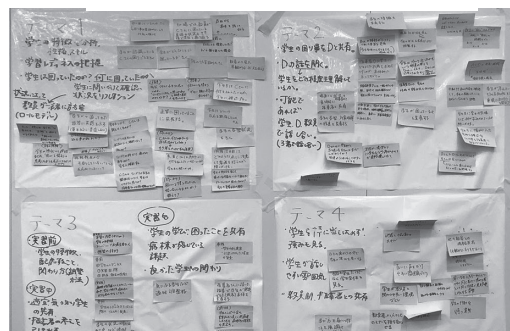
霜山准教授による話題提供



ワークショップの様子①



ワークショップの様子②



ワークショップの記録



ワークショップの結果発表



ワークショップの結果発表

3. アンケート結果(詳細は別紙)

1) 学生の特性を理解と実習支援の準備性

「近年の学生の特性を理解し、実習支援を行う準備性を高めることに役立ったか」については、教育経験が「5年未満」では、「とてもそう思う」「まあ、そう思う」が100%であったのに対し、5年以上では80.0%にとどまり、「あまりそう思わない」が20.2%であった。

2)「他領域の教員との情報共有から、これまでとは違った視点や学びを得ることができたか」については、教育経験が「5年未満」では、「とてもそう思う」「まあ、そう思う」が100%であったのに対し5年以上では88.5%に留まり、「あまりそう思わない」が13.3%であった。

3) 実習施設・実習指導者との調整やポイント

「実習施設や実習指導者と、事前・事後、実習中に行うべき調整やポイントについて示唆を得ることができたか」については、教育経験が「5年未満」では、「とてもそう思う」「まあ、そう思う」が100%であったのに対し、5年以上では86.7%にとどまった。

4) 実習指導員が果たすべき役割

「学生が知識・技術・態度を統合した看護ケアを提供できるようにするために、実習指導員が果たすべき役割について、新たな視点や学びを得ることができたか」については、教育経験が「5年未満」では、「とてもそう思う」「まあ、そう思う」が100%であったのに対し、5年以上では86.7%にとどまり、「あまりそう思わない」が13.3%であった。

5) 研修会の開催時期

「研修会の開催時期」については、「とてもよい」「まあ、よい」併せて、96.2%であった。

6) 感想・自由記載

自由記載では「新たな視点を得ることができた。また、自分が何気なく行っていたことの意味を考える機会にもなった」「徐々に教員の入れ替わりがあるため、このような暗黙知や実践知を共有する機会があると良いと感じた」といった意見が得られた。また、「テーマ、研修の目標、話題提供、事例に接点を見出すのに苦労した。事例については前提を示したほうが、グループで話し合いやすい」という意見も得られた。

7) 次年度への希望

次年度への希望では、「講師や助教のなかにもベテランの教員がいるので、そういった方々を講師として経験を共有することも大事なのでは」「実習を担当する教員の経験年数が幅広くなっており、それぞれ抱える課題が異なるのではないか。経験年数に応じたグループワークなどがあっても良いのでは」といった意見が得られた。

4. 今後に向けて

アンケート結果から、今年度は、概ね目的・目標に沿った内容であったと考えられる。特に、経験年数5年未満の教員にとって、効果的であったと考えられた。今回の結果を受けて、次年度開催に向けて、次のようなことが考えられる。

1) 引き続きの情報共有機会の重視

数年来、コロナ禍の影響もあり、教員間の情報共有の機会が少なかったが、やはり領域を超えた教員間の情報交換は重要であると考えられ、今後も、当面は横のつながりの中でのWSが望ましい。本学内講師・助教のなかには、ベテランの教員が多数おられ、そういった方々を講師として経験を共有することも大事である。

2) モデル事例を活用したWSの更なる活用

今年度のモデル事例は、様々な角度から意見を述べ合い、考えを深める上で、適切な事例であった。今後も、このような事例を活用した話し合いを、取り入れることで効果を上げることができる。加えて、今後はこのような事例を元に、実習先の実習担当者と共にWSを行うことで、より深めることができるのではないかと期待できる。

3) JCHO 仙台病院との協働開催

昨年度は実習先の医療機関の実習担当者の参加も得て、オンライン開催したのに対し、今年度は本学実習担当教員らで対面にて実施した。実習指導者も参加してのWSの良さもあると考えられ、実施方法についての検討が望まれる。

本学では本年6月にJCHO 仙台病院と包括連携協力に関する協定を締結している。実習先の実習担当者とWSを行う上では、連携協定を活かすという点からも、今後は、JCHO 仙台病院に相談の上、事例を通して、実習指導者・実習指導教員が話し合うことで、実習指導者および教員の実習指導能力の向上を図ることにつなげ、学生の学びを深められる可能性があると考えられた。

4) 教授・准教授への参加の呼びかけ強化

今回は、教授・准教授の参加は自由参加とした。しかし、本学内での暗黙知をはじめ、情報共有には、教授・准教授の参加は重要であることから、今後は参加の呼びかけを強化していくことが望ましい。

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者：金子さゆり

主催者（組織）	看護学群 看護学分野別評価受審準備担当
タイトル	「看護学教育分野別評価」を理解し、宮城大学の教育活動を自己点検しよう！
実施の趣旨	看護学群は、令和6年度にJABNE（Japan Accreditation Board for Nursing Education 日本看護学教育評価機構）の「看護学教育分野別評価」を受審する予定である。 「看護学教育分野別評価」の目的は、看護学教育の質を保証するために、看護学教育プログラムの公正かつ適正な評価等を行い、教育研究活動の充実と向上を図ることである。評価は自己点検と第三者により行われる。自己点検・評価の基礎となる事実やデータを計画的に収集し、それに基づき点検・評価作業を進める、その過程で問題や課題を関係者全員で方策を立てて改善に取り組むことが重視されている。 3月に看護学群の教授会で周知を図り、WG長などの主要メンバーで評価基準に沿って点検・評価を進めているが、一部の教員のみの参画では不十分である。 そこで、看護学群のすべての教員が、この「看護学教育分野別評価」を自分事として認識し、点検・評価、改善活動へ参画するためにミクロFDを実施した。
参加者	看護学群教員 41名
日時	2023年11月7日(火) 12:50～14:20
場所	宮城大学大和キャンパス 301 講義室 (グループワークは301,311,314 講義室)
プログラム構成	事前(7月～11月7日の間で、個人ワーク) ・動画「看護学教育分野別評価の概要と受審の進捗」を視聴。 ・教育学修活動と教育課程の評価に関する評価項目(2-1、2-2、2-3、2-4、3-1)について、履修規程、履修ガイド、シラバス等の関係資料をもとに、各自で評価基準にそって点検評価する。 当日 1 開会・趣旨説明 看護学分野別評価受審準備担当 菅原よしえ先生 2. グループワーク 各グループ(6～7名)で個人ワークの結果を共有し、疑問点などを検討。※分野別評価の根拠資料作成の主要メンバーはファシリテーターを担う。 3. グループ発表・質疑応答 ファシリテーターからのコメント・意見交換 4. 閉会：看護学群長 高橋和子先生

【内容】

看護学分野別評価受審準備担当の菅原先生による開会・趣旨説明の後、ファシリテーター2名を含む8~9名でグループに分かれ、個人ワーク（自己点検）での疑問点や改善の必要性を共有し、意見交換を行った。その後、グループごとに発表し、教育学修活動と教育課程の評価に関する評価項目（2-1、2-2、2-3、2-4、3-1）について教員間で情報を共有した。また、看護学分野別評価受審準備担当者およびファシリテーターから現状の取り組みについての補足説明があった。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。参加者からは評価項目ごとにチェックすることで教育の全体像がわかったと感想がきかれた。



2-1 教育内容と目標・評価方法

概ね、シラバスなどで確認でき、授業アンケートなども活かされており、整備されていると言える。「2.1.8 学生の評価への疑問・不服等を把握できる体制」について、本学は成績に対する異議申し立ては不可の場合に限られている。

2-2 教員組織と教員の能力の確保

「2.2.12 新任教員育成や教員間のピアサポート等」について、新任オリエンテーションはあるが、ピアサポートは各領域内での実施に留まっている。教員の看護実践活動と社会貢献活動の違いについて、看護実践活動は個々のライセンス（実践能力）を維持するための活動、社会貢献活動は個々の能力を活かして第3者へ専門的知識や実践を提供する活動と区別できる。「2.2.13 教員の看護実践活動を支援する仕組み」や「2.2.14 教育・実践能力向上のための看護実践活動」は兼業手続きを行うことで研修参加や臨床実践などが可能となっている。教員は裁量性で兼業は週に1日程度と認められており、それ以上の場合は休日や年休で実施している。研修に参加する場合はまとまった時間を確保できる体制がある。

「2.2.15 教員の研究能力向上と研究支援」と「2.2.16 教員の研究時間の確保」について、学群内のWG 業務が多く研究時間がとれない現状である。WG 業務をスリム化し、可能であれば研究日などを設けてみてはどうか。助教の場合、後期は実習に張り付きになるため研究時間の確保が厳しい。大学として博士後期課程の進学を押ししており各領域ごとに調整している。

2-3 教育方法：学生が主体的に学ぶための種々の工夫

「2.3.25 看護実習室運用に関する方針の教員や学生への周知」について、知らない教員もあり共有できた。「2.3.27 看護実習室での自主学習支援体制」は領域ごとに差があり、科目ごとに学生へアナウンスを行っており、学生の希望に沿っているかは疑問である。共有できる仕組み作りが必要。「2.1.20 図書館には学習に必要な医療保健看護関連の文献・資料が揃っている」については蔵書量が少ない、図書館の開館時間が短い、などの意見があがった。学生が主体的に学ぶための工夫としてポートフォリオの活用などの見直しを進めている。

2-4 臨地実習

「2.4.31 講義科目と臨地実習科目は内容が連動」については、学生からは理解されていないように思える。学校看護については連動していない。臨床教員と実習に携わる者の違いについて、本学では内規に学位の有無で臨床教授と臨床准教授があり「2.4.35 臨床教員等の任用基準が明確」である。一方「2.4.36 実習指導に携わる者の役割分担を明確にし、協働している」については役割分担が明確でないところもある、臨床教員が活用されていない等の意見があがった。「2.4.37 臨地実習施設との連携が機能的・組織的に行われている」については実習連絡協議会や実習調整会議などが該当する。

3-1 科目評価・教育課程評価と改善

学生からの評価、科目ごとの評価はあるが、教育課程に関する教員間での評価までには至らない。今後「3.1.5 教員からの教育課程に関する評価データを定期的に収集」や「3.1.2 教員間で科目間の関連性を確認し、成果を評価する体制」の構築が望まれる。

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 看護学群 学生WG 後藤 篤

主催者（組織）	看護学群 学生WG
タイトル	看護学群の学生支援の今後について考える
実施の趣旨	看護学群の学生支援をめぐってはこれまで、「各教員と学生WGのそれぞれが、何をどこまで支援するのか」が不明瞭であるとの声が上がってきた。この点に関しては、各教員の学生観や指導観の違いを前提としつつ、一定の共通理解を図っていくことが必要であろう。このような課題意識から、スチューデントサービスセンター（SSC）長として、本学の全学規模での学生支援に長年携わってこられた真覚健教授のお話を伺う機会を設けることとした。参加者が自らの学生観や指導観を確認するとともに、これまで学生支援を通して経験してきたこと、考えてきたことを共有する機会としたい。
参加者	看護学群教員、学生支援課・学生相談室職員 23名
日時	2023年11月6日（月）16:10～17:40（90分）
場所	宮城大学大和キャンパス 302 講義室
プログラム構成	1. <u>開会・趣旨説明（学生WG 後藤）5分</u> 2. <u>講演 真覚健教授（副学長・SSC長）30分</u> 演題：学生支援において重要なポイント 3. <u>グループワーク 30分 司会：後藤</u> テーマ： ① 講演を受けて考える私の学生観、指導観を共有する（感想共有） ② 他大学での学生対応、学生支援の経験や本学での学生対応、学生支援の経験を振り返り、共有する ③ その他、学生支援についての悩み、質疑等を出し合う 4. <u>グループ発表・質疑応答・講評（真覚教授）20分</u> 5. <u>閉会（学生WG長 沢田）5分</u>

【内容】

学生WGの後藤による開会・趣旨説明の後、真覚健副学長（学生支援）・SSC長より、「学生支援において重要なポイントーSSCの学生支援方針」と題するご講演を頂いた。その後、5～6人のグループに分かれて、講演を受けての感想交流をおこなったのち、これまでの学生支援の経験と学生支援についての悩みについて意見交換し、全体で意見交換の内容を共有した。講義とグループワークを通して、看護学群の学生支援を進めていく上での現状と課

題が共有され、学生支援 WG で今後検討を進めていくことになった。最後に、沢田 WG 長より閉会の挨拶がなされ、FD は終了となった。

【意見交換】

4 グループに分かれての意見交換では、1) 学生の多様化の現状について共有されるとともに、2) 卒業までの支援の指針について、3) 実習について、4) 情報共有の必要について話し合われた。

1) 学生の多様化の現状

- ・ 講義を受けて、自立した存在として学生を捉えることの困難が共有された。
- ・ 学生支援の経験を振り返る中で、学生の個別性の高さが明らかとなった。
- ・ 入学前の契約として、学生支援の方針提示が求められていることが確認された。
- ・ 他大学のグッドプラクティスを活かすことの必要が確認された。

2) 卒業までの支援の指針—2つのポリシー（AP と DP）等について

- ・ 大学の役割と支援が乖離していると感じ、AP と DP の差があるという意見があった。
- ・ 実習に出るための条件を入学前から出していないため支えるしかない、という現状が確認された。この点に関して提示することが必要ではないかという意見、世の中に出せるもの、出しているものなのかといった意見や、具体的に出すことで大学が責められる場合もあるとの話もあった。
- ・ ポリシーの具体化が難しいとはいえ、合理的配慮が必要な学生への教員体制の確保は必要ではないか、という意見があった。

3) 実習について

- ・ 実習の場面において、学生支援に関してもめることが多いことが確認された。
- ・ 実習においては、今大きく成長しなくとも、今後の成長を見出そうとする支援の方針で進めている領域の事例が紹介された。
- ・ 実習で発達障害等の課題が顕在化するケースもあることが明らかとなった。

4) 情報共有の必要について

- ・ 一人の教員が抱えているのでは負担が多い、学生支援の現状が確認された。その一方で、学群内や領域間で、学生の背景情報をどこまで共有して支援を進めていくかについて、難しさがあることが明らかとなった。
- ・ これらの現状と課題に対しては、今回のような機会を作りながら、教員間で共有・了解していくことが必要なのではないかとの意見があった。

< 参考資料 >

看護学群学生WGミクロレベルFD「看護学群の学生支援の今後について考える」(20231106) グループワークでの意見交換

	①講演を受けて考える私の学生観、指導観を共有する（感想共有）	②他大学での学生対応、学生支援の経験や本学での学生対応、学生支援の経験を振り返り、共有する	③その他、学生支援についての悩み、質疑等を出し合う
1G	入試から卒業までの情報がつながっていないため、APからDPまでが見えない、面接がうまく行っているのか等、入試をめぐる問題があることがわかった。	学生観が有する、キャリアが有する情報があるが、見えにくい、少しでも知っていれば、何か支援できたのではないかとと思うことがある。	4年間のなかで、自分に合う生き方を探れるか。自分でキャリアを見つめ、形成していくポートフォリオのようなものが必要なのかもしれない。
	臨床で働いて「なんで、卒業させてしまったのか」という感覚を持ったことがある。入学を許可した人は卒業させる、という現実に驚愕した。	領域間で、個人の体調だけでなく背景的な問題（家庭の問題等）をどこまで共有して支援を進めていくのか、というところでの難しさがある。	学生たちにどの領域が適正か、それを考えさせるためのツールみたいなものはあるのか？あるのであれば参考にしたい。
	進路の選び方と就職先への支援（適性に合わせた）が必要である。Ex) ASD（発達障害）を有する学生（看護師）への対応：現場では、了解が得られれば対応が可能となる状況がある様様。	領域実習においては、今大きく成長しなくとも、今後の成長を見出そうとする支援の方針で進めている。	質問）作成してきた実習対応目標があるとして、アドミッション段階でそれよりも具体化するとすると、どのように可能なのか。
	大学の卒業させることの責任、将来命を預かる担い手になれるか、との天棒で葛藤しながら学生支援と指導を行っている。	（養護教諭）4年に入ってから、キャリア支援のなかで見えてくる生活上の課題がある。	自分のキャリア選択を客観視できない学生がいるのではないのか。
2G	講義内容の地域に密着した大学としての教育、入学前に提示することに共感	教員が指導しすぎるのは学生の主体性を損ねているのではないのか？その兼ね合い、バランスが難しい。	看護だからこそ主体性を育成するのが課題だと思うが、基本は本人と自分からは、前提となる情報を提示する必要があるのでは？その線引きが難しい。
	ポリシーの具体性は難しいが、合理的配慮の必要な学生に対する教員の体制確保が必要	欠席者に呼びかけても出てこない、どうしたら良いのか・・・という日頃の悩み。自分の授業だけなのか、他の授業も欠席しているのか分からない。	手のかかる学生に支援ばかりしていると、他の出来る学生がほったらかしになりがち、どう学習支援していくか。
	規定の範疇の中で支援するのが学生支援では大切。規定を超えては支援出来ない。	保健士でない人に支援をしたいのだが来てほしい人が少ない・・・どうしたら良いのか？	一人の教員が抱えているのでは負担が多い。学群としての共有が必要だが、個人情報問題もありどこまで共有するのか。出席管理は教務がしていた。だれが責任を持って情報を集約して管理するのか。学群によっても異なるので統一されていない。欠席の重みも学群によって異なる。看護が欠席1回の重みが重い。
	SSCの役割について理解できた。	学生相談室としては、発達障害者は自分から他者にアプローチする方法が分からない、そこを交通整理をするのが相談室の役割のひとつ。学生の何が問題でどこまで出来たのかの調整をしている。学生の個別性も高い。	連絡が取れなくなってしまう学生とどうかかわるか。
3G	学生の多様性もある、今までの背景も捉えていく必要がある。	実習で顕在化する学生もいる。	1年生で本人が困り詰まっているところが分かり解消すると2年生からはうまくいく場合もある。
	実習の場面において、学生支援に関してもめることが多い。受験時から条件を提示することが必要である。他大学にいた時に議論になっており、大学が求める学生像を具体的に、提示する必要があると感じた。	＜他大学の学生支援等について＞ 山形大学：オスキーに合格しないと実習にできないという明確な線引きがされている。線引きがないことや、やりつらさに繋がっているのではないかと意見があった。 日赤看護大：看護学を作る人を育てるため、国試100%合格にこだわっていない。看護師養成であれば、専門学校で十分であり、大学は学問を学ぶ場であり、実習に出るための条件等は特に設けていない。実習期間も十分あり、実習で経験、体験させることを第一としている。	養護先生の講義の中で納得感を得る必要性があることについて話されていたが、詳しくその必要性について聞きたい。
	実習に出るための条件を提示することが必要ではないかという意見に対し、世の中に出せるもの、出していけないものといった意見や、具体的に出すことで大学が責められる場合もあるとの話が出た。また、入学者に求める学生像は具体的に提示するのはいいと思うが、実習の条件を提示するのは違うように感じるとの意見もあった。	慈悲匠大：看護師養成に重きを置いている。国試100%合格させるために、オスキーを行ったりしている。	
	条件に付いて、安全配慮、健康面への配慮といったコンプライアンス的な観点から考えるのはどうかという意見もあった。	＜他大学の学生支援等を受けての意見交換＞ 宮城大学：やってみてもらえることが当たり前前の学生が多くなっている印象がある。自由な印象を受けていたが、自主性が薄らい人が多くなった気がする。 不可として単位を認定せずに落とす必要があると学生もいるが、実習施設、実習場の確保が難しいため、それができない現状にあるとの意見があった。	
4G	保健師課程において、3年後期の領域別実習の評定も判断材料となることから、評定を実習に出るための条件とすると学生の学修意欲が向上するのではないかと意見があった。しかし、評定は可であるが実習の場において難し、素晴らしい視点で看護を考えることができる学生もいるため、評定のみを基準とするのは難しいように感じるとの意見もあった。	＜他大学の学生支援等を受けての意見交換＞ 宮城大学：やってみてもらえることが当たり前前の学生が多くなっている印象がある。自由な印象を受けていたが、自主性が薄らい人が多くなった気がする。 不可として単位を認定せずに落とす必要があると学生もいるが、実習施設、実習場の確保が難しいため、それができない現状にあるとの意見があった。	
	支援が必要な場合、教員の人数を割く必要が出てくるため、優秀な学生への支援が疎かになりやすいことが悩ましい。	＜他大学の学生支援等を受けての意見交換＞ 宮城大学：やってみてもらえることが当たり前前の学生が多くなっている印象がある。自由な印象を受けていたが、自主性が薄らい人が多くなった気がする。 不可として単位を認定せずに落とす必要があると学生もいるが、実習施設、実習場の確保が難しいため、それができない現状にあるとの意見があった。	
	実習に出る条件等は慎重になるべき内容ではあるため、他大学のグッドプラクティス等があるのであれば、教えてほしい。また、どこの大学も同じような問題を抱えているため、他大学の例などを共有できるといいとの意見もあった。	＜他大学の学生支援等を受けての意見交換＞ 宮城大学：やってみてもらえることが当たり前前の学生が多くなっている印象がある。自由な印象を受けていたが、自主性が薄らい人が多くなった気がする。 不可として単位を認定せずに落とす必要があると学生もいるが、実習施設、実習場の確保が難しいため、それができない現状にあるとの意見があった。	
	大学の役割と支援が乖離していると感じ、アドミッションポリシーとディプロマポリシーの差があると感じた。	＜他大学の学生支援等を受けての意見交換＞ 宮城大学：やってみてもらえることが当たり前前の学生が多くなっている印象がある。自由な印象を受けていたが、自主性が薄らい人が多くなった気がする。 不可として単位を認定せずに落とす必要があると学生もいるが、実習施設、実習場の確保が難しいため、それができない現状にあるとの意見があった。	
5G	※以下、②を含む感想 うまくいかない学生に対する支援がメインとした動きという認識があったが、それではないということがはっとした。アドミッションセンターでも仕事をしていた、学生支援が入学前の契約として提示が必要とわかった。学生の意欲、考え方、勝手に勉強しなさいという時代ではなくなったと感じた。	Q：学群間の違いで対応に困ったこと等あれば共有してほしい。 A：学群によってかなり違う。食産業学群はゼミ単位なので、手間がかかっている。事業構想学群は、できるのが当たり前という意識が強い。SSCとしては、学群間で大きな偏りが出なければ、各学群の対応を尊重する。 Q：看護学群では発達障害系学生への合理的配慮について、これまであまり出てこなかった。看護者だから学生を何とか支援して、ひびくことができる一方、看護者だから、「そんな子はちょっと無理」という既成概念がある。これまでは合理的配慮を出さなかったが、今後はどうなるのだろう。 A：大学として、実学を標榜しているので適用するか、実習しなくても卒業できる仕組みを作ることも一案かもしれない。 Q：看護の解釈をもっと柔軟にする考え方を持たなければならない。本学の実学の標榜はキーとなる概念で、難しい。社会のねばならない感が強くなってきている。 Q：文科学と厚分省のしぼりで、実問題として実習をせずに卒業できるのは可能なか疑問。 A：文科学の卒業要件で実習をせずに、国家試験の受験資格を出さずに卒業することは可能であろう。一方で、看護業界がそれをどう見るか。また、学生がさぼることの制約がとて厳しく、これは文科学自体が矛盾している。たとえば、出席を厳しくすることは、メンタルヘルスの問題を抱えている学生に対する配慮があるとは言えない。さらに、現在の養護の意識は中学高校並みである。高大連携が始まったことにより、学生に手をかけ、自立性をどんどん失わせてきた。大学として、合理的にここまでは手をかけるが、ここからは出せないということはどう出していくか、それをどのように見せるか。教員が学生支援が大変だと言ったとき、上層部からは、看護は入試で全ての学生と面接していると言われるだろう。	
	学生への支援範囲を決めることが難しいと聞かされた。本学の特性を考えないといけないという、ミクロとマクロの視点で調整することが必要と感じた。日本全体、人間の質も変わってきているなかで、入学した人をちゃんと卒業させることに対する大学の在り方も変わっている。入口をしっかり整えることは、教員の仕事、負担感、不安全感の軽減と、学生がミスマッチしないことにつながるかと思った。	・看護に対する意識がそれほどでも入試を突破できる学生はいる。 ・学生支援のなかで大変だと思うのは、学期の始まり、実習は都度でてくる。アドミッションポリシーと、実習に出す学生の条件を入学前から出すとしたら、それをやってみれば楽だと感じるが、現在の学生はそれをしていないので、支えるしかない。入学者の層が変わっているため、入学者が足りなければ入試を待たざるを得ない。 ・宮城大学の入学志望理由として、養護教諭が増えている、実習でつまずく学生が増えるのは当然かと思う。 ・このような機会を作りながら、教員間で共有・了解していく。そして、上層部に関わっていくことがしていかないと、どんどん教員の首がしまっていくのではないのか。	
	大学生は自立した存在としてという認識でいたが、学生の未熟化、親の要求の変化をようやく受け入れつつある。教員目線で考えると、教育をしなから、様々な支援をするのは看護の教員だから、やらうと思えばできてしまう。教員にはマルチタスクが求められ、一人ひとりどう動くかが問題になるだろう。グリーゾーンの学生を考えたとき、そうでない学生のほうが少ないのではないかと感じており、彼らにいいサービス提供するが。大学の生き残り考えたとき、本学は大規模でもなく、小規模でもなく微妙な規模であることの難しさがあると感じた。	・看護に対する意識がそれほどでも入試を突破できる学生はいる。 ・学生支援のなかで大変だと思うのは、学期の始まり、実習は都度でてくる。アドミッションポリシーと、実習に出す学生の条件を入学前から出すとしたら、それをやってみれば楽だと感じるが、現在の学生はそれをしていないので、支えるしかない。入学者の層が変わっているため、入学者が足りなければ入試を待たざるを得ない。 ・宮城大学の入学志望理由として、養護教諭が増えている、実習でつまずく学生が増えるのは当然かと思う。 ・このような機会を作りながら、教員間で共有・了解していく。そして、上層部に関わっていくことがしていかないと、どんどん教員の首がしまっていくのではないのか。	
	大学として、ここまでやるのかと感じた。支援の仕組みがあると、Wメンバーもそれ以外の教員も動きやすくなるのかなと感じた。	・看護に対する意識がそれほどでも入試を突破できる学生はいる。 ・学生支援のなかで大変だと思うのは、学期の始まり、実習は都度でてくる。アドミッションポリシーと、実習に出す学生の条件を入学前から出すとしたら、それをやってみれば楽だと感じるが、現在の学生はそれをしていないので、支えるしかない。入学者の層が変わっているため、入学者が足りなければ入試を待たざるを得ない。 ・宮城大学の入学志望理由として、養護教諭が増えている、実習でつまずく学生が増えるのは当然かと思う。 ・このような機会を作りながら、教員間で共有・了解していく。そして、上層部に関わっていくことがしていかないと、どんどん教員の首がしまっていくのではないのか。	

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 石内 鉄平

主催者（組織）	事業構想学群地域創生学類の主担当教員
タイトル	地域創生に向けた地域情報およびドローンの利活用について
実施の趣旨	本ミクロレベルFDでは、先進的な地域情報の取得に必要不可欠なドローンに関する各種根拠法について学ぶとともに、プログラミングに基づくドローン操作方法について実際に体験する。その上で、ドローンを用いたデータ収集や利活用がもたらす将来の教育・研究の可能性について検討を行い、意識を共有する。 以上により、教員一人一人の知識および技術力の高度化をはかるとともに、地域創生学類全体の教育力・研究力を向上させる。
参加者	青木孝弘、石内鉄平、小沢晴司、郷古雅春、齊藤祐輔、高橋信人、千葉克己、中沢峻、藤澤由和、宮崎義久
日 時	2023年8月2日（木）13:00-14:30
場 所	グループ演習室
プログラム構成	■招聘講師の大林先生より（60分程度） ・ドローンとは、関係法規や現状について ・ドローンプログラミング体験（グループワーク） ・質疑応答 ■地域創生学類の教員にて（30分程度） ・地域創生に向けた地域情報について、ドローンの利活用について検討を行いつつ、今後、学類が目指す具体的な方向性やねらい等について各自の考えについて情報共有をする。
招聘講師	大林政夫先生（architect 代表取締役）

【内容】

1. ドローンに関する関係法規や現状、プログラミングドローン体験

地域における課題は多岐にわたり、これまで以上に精緻な地域診断や地域政策手法が要求されるとともに、地域情報の可視化やデータの高度化・精緻化が重要視されている。そのような現状を踏まえ、はじめに、講師の大林先生より地域情報を獲得するためのツールとして注目されている「ドローン」について、その関係法規や利用実態についてご紹介頂き、ドローン利用に関する知識を習得した。その後、屋内においてドローンプログラミングを体験することで、ドローン操作の基礎的な技術を習得した。加えて、頻繁に航空法が改正され、以前のラジコンのような感覚で屋外にて操縦することができない現状等、関係法規に基づく使用上の注意点について教授頂いた。下記にFD実施風景を掲載する。



2. 地域情報に向けた地域情報およびドローンの利活用

- ・農作物の生育状況、土壌水分の分布、プログラミング基礎の練習、災害現場における被害調査、ため池の調査
- ・災害現場など現地に直接入れない場合のフィールド調査、地域創生に係る ICT との融合のツール、ランドスケープの視点から、直接みることのできないロケーションの確認
- ・災害時の被災状況の収集・物資の配給、交通情報の収集、観光資源 PR のための撮影
- ・空撮映像を活用して、観光の観点から来街者の行動を観測・分析する（GPS を用いた空間統計と合わせられるとさらに多角的な分析が可能か）
- ・観光において、人流・移動や交通量などのデータを取得し、混雑緩和や人々の訪問を促進することができないか。あるいは観光地や自然などの魅力を写真で撮影して、情報発信していくことができないか。人が訪れられないような地域などについても。
- ・森林保全について、森の様子を上空から撮影し、保全の必要なエリアなどを特定するといった意見が挙げられた。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

ドローンを含む地域情報の獲得によって、学類で学ぶ学生には、本カリキュラムの中で特に地域で活躍・貢献できる人材（地域企業・起業・地域おこし協力隊や公務員・シンクタンクや都市・農山村・景観等の整備に関わるエンジニアなど）を育成することがひとつの方向性になるのではないかといった意見が挙げられた。地域創生における科学的アプローチと政策的アプローチの融合がもたらす学習効果の可能性について、今後さらに追及することが重要であることが確認された。

以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 森田 明

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	フードマネジメント学類の歩みを振り返る～フードビジネス学科創設から今日まで～
実施の趣旨	フードマネジメント学類の教員も多くが入れ替わったことから、今年度（令和5年度）に本学名誉教授となった川村保先生に、平成17年4月食産業学部が開学し、フードビジネス学科以来今日にいたるまでの来し方話を聞き、理念と変遷について質疑を行うことで、学類の今後の資とすることを実施の趣旨とする。
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、菰田俊一、作田竜一、白川愛子、滝口沙也加、西川正純、三石誠司、毛利哲、森田 明
日 時	令和6年2月1日 13:00～14:30
場 所	太白キャンパス研究棟共用第1会議室
プログラム構成	1. 川村先生から報告 2. 西川先生からのコメント 3. 質疑
招聘講師	宮城大学名誉教授・特任教授 川村保 先生

【内容】

1. 川村保名誉教授からの報告

（1）食産業学部の創設時からフードビジネス学科／フードマネジメント学類の歩み

食産業学部創設は、当時の宮城県知事浅野史郎で「食材王国みやぎ」を発案した人。食産業学部もそうしたこともあって生まれたが、浅野史郎さんはその年に退任。すぐに村井現知事に交代。当初はファームビジネス学科、フードビジネス学科、環境システム学科の3学科が設置されていた。これはフードシステムという考え方（学部開学の準備をした高橋正郎の思想）によるもの。川上から川下へというバリューチェーンがファーム→フードによって形成。それとともに循環が必要。その循環を担うのが環境システム学科で環境・リサイクル・農村を担当するものとして位置づけられ、食の動脈・静脈を完備し体系的に学べた。

フードビジネス学科は当初より文理融合が教育・研究の根底にあった。バリューチェーンの存在が前提であったから「技術が分かるマーケット、マーケットが分かる技術者」（当時マーケティングを担当していた清野誠喜准教授による）をスローガンに教育を行ってきた。

（2）創設以来の諸事情、2017年度（平成29年度）の大学改革の解説、現時点への影響

創立当初はまだ校舎はなく多くの先生方はプレハブで研究。基礎ゼミなどもプレハブで

実施していた。また「食産業学」は新しい言葉だったので食産業学部を挙げて高校訪問や講演会など食産業学部を知ってもらうための取り組みを行った。

西垣学長（当時）の大学改革により大幅な組織変更。そのため食産業学を学ぶ場について

も組織的な変更やカリキュラムの改編により大幅な変更を余儀なくされた。食産業学という体系も静脈を欠くものに変更された。また、入試に関してもそれまでの食産業学部の学びの体系とは必ずしも一致しないもので実施された。西垣学長（当時）は計画を完成したところで退任され、次の川上学長（当時）にバトンタッチとなった。

大学改革の背景は、文科省の中教審の答申内容を実現するものであり時代の要請であったと理解できる。しかし、食産業学部から食産業学群への変化（環境システム学科が廃止され、一部は事業構想学群へ）をみたとき、世の中の評価は入試の志願者で如実に表れている。食産業学部へは最大で2015年には892名であったものが食産業学群になった2017年には507名、その後変動はあるものの、2023年には439名と最盛期の半分にまで落ち込むことになった。これは志願者が全国区から地方区に、文理両者から理系のみに限定されたこと、さらに、学類選択で不本意配属となることの評判があっただろう。

（3）これからのフードマネジメント学類の課題について若干の私見

現状を受けて「食産業学」について新たな理念の構築が必要だろう。①システムとしての食産業の体系と②文理融合の教育の実施を取り戻すこと。文系も理系も食という概念で学べる環境の構築。そのためには資質の高い受験生を集めなければならない。入試の改革は必
定。また、現状のように余裕のない教員ではなく余裕のある働き方が必要だ。その上で、高度な実学を目指し学生を教育する。企業や外部組織との連携を図っていくことが必要だろう。

2. 西川先生のコメント

企業を考えたとき（企業人でしたので）文系も理系も関係なく仕事を行う必要がある。それを踏まえると、文理融合の教育というのは堅持する必要がある。食産業学部創設時に企業から移ってきたのはこの文理融合に共鳴したからだ。これから頑張っていかなければならない。

3. 質疑

Q.フードマネジメント学類の特徴とは？

A.（川村）作業着と白衣の違いかな。フードは白衣のイメージで考えられている。以上



令和5年度ミクロFD・SD実施報告書

記入者：事務局学務課教務第1グループ 三浦 真優

主催者	カリキュラムセンター
タイトル	大学設置基準改正（令和5年度）への教務対応上の課題
実施の趣旨	令和4年10月1日に大学設置基準等が改正され、単位の計算方法をはじめ、多くの教務事項について大学の裁量が拡大した。一方で、学内規程の整備やさらなる情報公開も必要となり、これらの対応方法については各大学が主体的に判断することが求められている。昨年度のうちに、本学の規定について迅速な改訂は不要である状況にあるが、丁寧な見直しと規定類の整備が令和5年度の課題となっている。 そこで、令和5年度カリキュラムセンターFD・SDでは、「大学設置基準改正（令和5年度）への教務対応上の課題」をテーマとした講演を基に、改めて、大学設置基準等改正要点について整理し、本学の教務対応上の課題を抽出する機会とし、本年度内の改訂手続きへとつなげるための機会としたい。
参加者	宮城大学教職員 61名（対面：14名 遠隔：47名）
日時	2023年12月11日（月） 12：50～15：00
場所	宮城大学大和キャンパス交流棟2階 PLUS ULTRA-(プルスウルトラ-)+teams ハイブリッド形式
プログラム	1.講演（60分）：「大学設置基準等改正を踏まえた対応検討研修会 Ver.1.6」 2.意見交換（30分）： 『7つのテーマで考える大学設置基準等改正を踏まえた対応検討』 3.まとめ・挨拶：蒔苗耕司カリキュラムセンター長 司会・進行： 齊藤奈緒 カリキュラムセンター副センター長
招聘講師	宮林 常崇 氏 （東京都立大学法人 東京都立産業技術大学院大学管理課長 一般社団法人公立大学協会 事務局参与） 竹中 喜一 氏 （近畿大学 IR・教育支援センター 准教授）

【内容】

1. 講演：大学設置基準等改正を踏まえた対応検討研修会 Ver.1.6

宮林常崇講師より、令和4年に行われた大学設置基準改正によって今後大学が取り組むべき課題について、他大学の事例等を用いて4点示された。

①大学設置基準が持つ法令上の位置づけや改正の目的・背景・特徴

今回の改正では、学修者本位の教育転換や教育の質保証を求める内容が記載され、それ

らを実現するためには、ディプロマポリシー（DP/卒業認定・学位授与の方針）をより具体的に明記する必要がある。また、3つのポリシー（AP、DP、CP）の編成とそれらを基礎とした内部質保証による研究教育活動の見直しを不断に行っていく必要があるという考え方を基礎として、3ポリシーの実質化が求められる。今後大学内の組織の役割分担、責任の明確化を行い、教職協働を促進する働きかけが必要になる。

②基幹教員制度の概要や考え方について

教員の所属に関して柔軟な考え方ができるようになった。これまでの特定学群への所属により教員としてカウントする状況から、担当している授業科目の学群の教員としてカウントできるようになった。また、複数の大学または学部における教員としてカウントすることができるようになり、より広く効果的な教育機会の提供ができ、3ポリシーの見直しと学位授与がより実質的なものへと導かれることが期待されている。当面は経過措置が取られているが、今後、学群改組や教育課程の変更がされた場合には、基幹教員制度を適用した対応が必要となる。

③指導補助者 {TA（ティーチングアシスタント）・SA（スタッフアシスタント)}

指導補助者が分担できる範囲が広がり、1回の授業全部を持つことも可能になった。一方で、有事の際の責任所在や成績責任など明確化する必要があり、慎重に検討を進める必要がある。

④単位の計算方法について

1単位に必要な授業時間数を各大学においてある程度柔軟に定めてよいこととなった。また、授業科目の実施方法（講義・演習・実験・実習・実技）及び事前事後学修についてはシラバスへ明記することとなった。一方で、1単位に必要な授業時間数を各大学で定める上で、1単位あたりの学修時間（45時間）は変わらないため、実際の授業時間と事前事後学修が必要時間数を満たしていることをしっかり確認する必要がある。

そのほか、成績評価方法の多様性や試験期間の取り扱い、卒業要件である在学期間年数を削除し、卒業要件の明確化を図るなど、今後各大学において検討が必要なことを丁寧に解説いただいた。

2.意見交換（30分）：『7つのテーマで考える大学設置基準等改正を踏まえた対応検討』

大学設置基準等改正を踏まえた対応検討シートの質問内容について、周囲の参加者と意見交換を行い、本学の状況や必要な検討課題について話し合った。その後、宮林常崇講師より、講演内容を踏まえて、それぞれの対応検討事例を用いて解説いただいた。

今後、授業主要科目を設定する際にも、DPとの関連性を踏まえて検討を進める必要があり、各学群・全学において考え方の整理を行うことが大切である。また、授業回数によって1回あたりの授業時間を柔軟に変更する上で、他大学の事例を踏まえて教育効果の検証の必要があることについて事例紹介いただいた。また、竹中氏より、大学設置基準改正により指導補助者に対する研修が義務化されたことに伴い、授業担当教員との役割分

担や就業時間の取り扱いを学内規程等へ明記する必要性があることについて話題共有いただき、事務手続き等についても併せて考えていく必要がある旨説明いただいた。

参加者からは、大学設置基準改正に伴う学内規程の改正や授業主要科目の整理の仕方等、これから宮城大学が取り組むべき検討課題や必要な対応について確認した。

最後に、蒔苗耕司カリキュラムセンター長より、令和6年度の自己点検評価及び令和7年度の認証評価に向けて、各学群・研究科及び全学において改善事項の抽出を行う中で、今後対応方針を検討するために必要な助言をいただいたことについて講師2名へ御礼及び挨拶の上、終了した。

【まとめ・評価】

事後アンケート（29名回答）では、内容及び全体構成評価はすべて平均4.4（5段階評価）以上であり、参加者の満足度は高かった。また、今回のFD・SDを受けて、法令や制度改正への理解が深まり、今後検討及び変更していくべき点について改めて整理する機会となったこと、大学設置基準への理解が深まり刺激を受けた、視野が広がったなどコメントが寄せられた。その他、大学に関する制度・法令やカリキュラムの評価・改善に関する意見が寄せられ、今後のカリキュラムセンターFD・SDのテーマにつなげたい。



令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 研究推進・地域未来共創センター 主査 岸根 大輔

主催者（組織）	研究推進・地域未来共創センター 主査 岸根 大輔
タイトル	公立大学職員がおさえておきたい基礎知識 ～基本法令，高等教育行政，公立大学制度の観点から～
実施の趣旨	新規採用者～入職3年以内を主な対象に，公立大学職員が押さえておきたい基礎知識について，全4回に分けて話題提供を行う。一部内容は公立大学協会が実施する「公立大学に関する基礎研修」と重複する部分もあるが，できるだけ関係法令の具体的条文に踏み込むなど工夫しながら，法令に触れるトレーニングを兼ねて高等教育行政や公立大学制度への理解を深めることを狙う。なお参加制限は設けず，入職3年以上の職員や県派遣職員の参加も可能とする。 Teams を利用したオンラインにより開催することで，キャンパス問わず参加できるようにし，同時参加できない場合のためにアーカイブ配信も行う。
参加者	新規採用者～入職3年以内の事務職員を中心に，その他参加を希望する教職員
日 時	第1回 令和5年5月18日（木）14:00-15:00 第2回 令和5年5月25日（木）14:00-15:00 第3回 令和5年6月 1日（木）14:00-15:00 第4回 令和5年6月 8日（木）15:30-16:30
場 所	Microsoft Teams を使用します
プログラム構成	第1回 大学組織にまつわる法令とその構造を理解する 法令とは何か，教学に関する法令構造，大学運営に関する法令構造，法令の読み方を身につける 第2回 高等教育政策を理解する 高等教育政策とは何か，時代別の高等教育政策を概観する，平成期の高等教育政策に焦点を当てる 第3回 公立大学の制度を理解する 公立大学の特徴，大学の設置管理，地方独立行政法人法の理解，公立大学評価 第4回 大学職員の働き方・学び方，フリーディスカッション 3回までのおさらい，これからの大学職員に求められる資質，フリーディスカッション
招聘講師	なし

【内容】

法令構造，高等教育政策，公立大学法人制度，大学業務の進め方，という大きく4つのテーマに分け，各回1時間の内容で情報提供を行った。大学業務はOJT主体で進められることが多く，特に経験の浅い職員にとって自己の業務が大学業務全体のどの位置づけにある

のかを認識する機会は限られている状況にある。

企画者はこのような課題意識から、従前より対面の座学方式、課題図書 of 輪読・プレゼンテーションといった自主企画研修の取り組みを進めてきたが、参加者の主体性をどのように育むかという観点は継続的な検討課題であった。

そこで今回はコロナ禍を機に導入が進んだオンラインツール（Microsoft Teams）を活用し、自ら本企画に参加登録した方にのみ資料配布、アーカイブ配信が見られるような研修設計とすることとした。また、Teams の機能も活用しながら任意の振り返りクイズ、企画者へのフィードバックを返す仕組みを構築する等、研修の DX 化についても副次的に配慮した。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

Teams の活用により、対面で実施していた時期より多くの参加が得られることができた（研修登録者 29 名）一方で、実際に研修に参加した人数はその半分程度と見込まれる。この点については実参加率を高めるための工夫が今後必要である。

また、参加者からのフィードバックの中で、企画者と接点が少なかったこともあり、どう発言してよいか迷ったという声があった。この点は非常に重要であり、日常から職員同士の接点を作ることが企画者にとっても必要であり、また適度な自己紹介を冒頭に行うなど、参加しやすい空気感を醸成することが必要であった。この点については次年度以降の改善事項に加えたい。

内容についても若干の詰め込み感についての指摘をいただいた。この点もごもっともであり、プログラムの再構築を検討する必要がある。この点は研修企画段階でも自覚しており、もう少しテーマを細分化してモジュール化することも有効な方法と考える。今後も不断の自己点検・評価を行いつつ、参加者のフィードバックを得ながら研修プログラムの質の向上に努めたい。

<参考資料>

The image displays four screenshots of presentation slides from a Microsoft Teams session. Each slide includes a title, bullet points, and a diagram. The slides are: 1. '大学にまつわる法令構造' (Legal structure related to universities), 2. '中央教育審議会と教育政策' (Central Education Council and Education Policy), 3. '公立大学の財政' (Finance of Public Universities), and 4. '職員同士のネットワーク' (Network among staff). Each slide also shows a small video feed of a participant in the top right corner and a list of participants in the bottom right corner.

以上

令和５年度ＦＤ・ＳＤ実施報告書

記入者：事務局総務課総務グループ 神山 友樹

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和５年度採用職員基礎研修
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早期に学ぶことにより、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年度及び令和５年度新規採用職員 ４名
日 時	令和５年５月２３日
場 所	宮城大学大和キャンパス
プログラム構成	1. 宮城大学概要について 2. 各グループ及びセンター業務について
招聘講師	学務課長及び各グループ担当職員

【内容】

<実施方法など>

上記プログラム構成の題材について、各担当職員が研修資料を作成・使用し、各回１０分～４０分の座学形式により、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。

本研修では新規採用職員にターゲットを絞り、早期に実施することで、大学運営の基礎となる知識の習得を図り且つ、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な内容とし実施した。

講師となった先輩職員の丁寧な説明により、「早期に他所属の業務内容を学ぶことができ、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。」などの意見があり、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 5 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	職員でもできる Microsoft ツールを使った DX ～根拠のない前例踏襲業務から脱却し、業務効率アップと学生へのサービス向上を目指す～
実施の趣旨	昨年度実施した学務課 SD「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～」では、香川大学職員の方々をお呼びして、紙を使った業務を Microsoft ツールの活用によりウェブ上で完結できるよう転換し、ユーザーである学生や教員と協働して取り組んできた事例を共有いただき、参加した職員 13 人にとっても、所管業務を見直す好機となった。今回は先述の SD を受けて課内の職員から企画者宛に活用方法についての相談都度対応することが増えており、全体で実務活用に向けて考えていくべきであること、全学で導入している Microsoft 365 を実務に活かせるよう、自主的に学びたい職員とともに学び合う機会としたい。
参加者	学務課：10 人、太白事務室：1 人、財務課：1 人、 企画・入試課：3 人、研究推進・地域未来共創センター：2 人 総務課：2 人、国際交流・留学生センター：1 人 合計：20 人
日 時	第 1 回： 令和 5 年 8 月 24 日(木)15:00-16:30 第 2 回： 令和 5 年 8 月 31 日(木)15:00-16:00 第 3 回： 令和 5 年 9 月 8 日(金)15:00-16:00 第 3 回（補講）：令和 5 年 9 月 13 日(水)15:00-16:00 第 4 回： 令和 5 年 9 月 15 日(金)15:00-16:00
場 所	大和キャンパス交流棟 3 階ラウンジ
プログラム構成	第 1 回 イン트로、Forms や OneDrive の活用例 第 2 回 SharePoint の活用例 第 3 回（補講含む）、第 4 回 Power Automate の活用例
招聘講師	特に講師を設けずに対話形式で行い、進行や話題提供は企画者が行った。

【内容】

全 4 回に分けて話題提供を行い、今まで吸収してきた事例や知識をアウトプットし、各人が実業務に活かすことで、職員の業務時間の確保や学生へのサービス向上を図るきっかけとする。全回対面で各人が手を動かして体得できるようなワークショップ形式で実施した。

【到達目標】

- ・ Microsoft ツールの効果的活用により、現状の業務フローを見直すことができる。
- ・ 意見交換を通して日々の業務の疑問や悩みを共有し、解決へのヒントを得ることができる。
- ・ 明日からの業務に活かすことができる。

1. イントロ

企画者から過去の職歴や現職での業務経験から得た業務改善の考え方を共有後、業務の中で活用している Microsoft 365 を使った小ネタを共有した。普段使用している Forms をアンケートだけでなく提出物集約に使ったり、OneDrive を個人使用のみではなく資料配布や共同作業に使ったりと事例を挙げて説明した。参加者から SharePoint を使ったウェブサイトの事例共有があり、学生の目を引くための見せ方やレイアウトの工夫など、学生目線で展開された旨説明された。

2. ワークショップ

施設予約の申請フローを例に挙げ、Forms と SharePoint リスト（以下リスト）、Power Automate（以下 PA）で貸出手続きに必要なやりとりを自動化するフローを作成した。Forms やリストは SD 後の課題として各人で着手した。自動化フローの作成は企画者の操作画面を見せながら各人作成を行った。各人で作業ペースに差が出たが、今回の SD では手法の修得が目的ではなく、現状の業務フローを見直す好機とし、職員間でのワークショップを通して、見つけた課題を解決するヒントを得る、明日からの業務に応用してみようという意識づけの目的は果たすことができた。また、実施後アンケートの回答に「Power Automate を活用し、より高度な業務の合理化・標準化を実施していきたいと考えたようになった。」「課題を抱えた際に、隣にいる方に自然に聞ける、あるいは状況を共有できるといった、風通しのよい職場環境の重要性に改めて気づくことができました。」とあるように、参加者各人が先述の到達目標を達成することができた。

3. 今後の課題

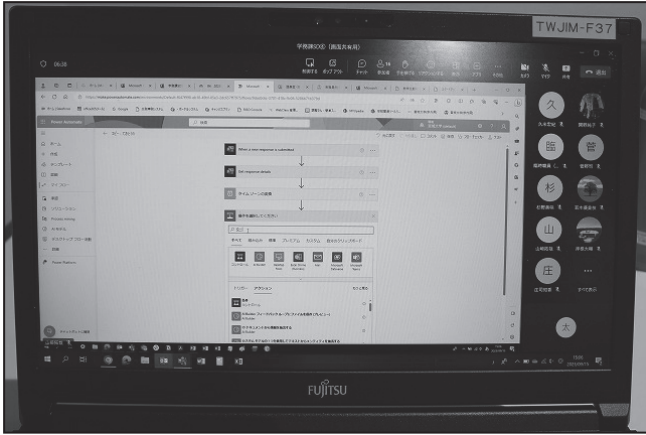
今回の SD は昨年までのインプットで得た知識を自分の業務に落とし込んで改善に繋げられるよう、小集団でのワークショップを通して手を動かして体得できる機会とした。各自の理解度やペースに差があり、実施後アンケートから「初めてふれる人にとってはハードルが高い内容だった」というように、もう少し絞るか回数を増やして余裕を持って実施するなど工夫が必要であったと思う。

ただ、実際に Microsoft 365 を操作して事例に触れる機会をつくれたことは大変大きな成果と感じており、日々の業務繁忙の中だと触れることのない機能もあったので、「使い時や使い方が分かった」「今までの SD とは違い、こちらも手を動かすので、知識が身につやすかった」「今回の SD を受講したことで、自分自身でも改善の取組ができればという思いを持つことが出来ました」「現業務でも改善できそうなことがいっぱいありそう」という声もあり、詰め込んでしまった部分もあったが、参加者各人がこの機会に手法に加え、現在の業務に活かしていこうという意識づけの好機になったのだと考える。

今回の SD では全体での意見交換をする時間を取ることができなかったこともあるので、続編として「小ネタ持ち寄り会」を開催し、各人が得た手法や考え方をもとにアウトプットした内容を共有するような機会を企画したいと考える。

最後に企画者の所感ではあるが、ある参加者から「業務を効率よく進めてくれるツールやその使い方」に気をとられ、本来の目的を忘れないこと」「学生が日々学び続けているように、自身も学び続けること」を学ぶことができた嬉しいコメントがあり、企画者自身も Microsoft 365 はあくまでツール・手段であること、現状の課題に対して「本当に必要なものは何か」を忘れず、日々の業務に取り組んでいきたい。

以上



職員でもできるMicrosoftツールを使ったDX① ～根拠のない前例踏襲業務から脱却し、業務効率アップと学生へのサービス向上を目指す～ 2023.8.24 学務課教務第1G 山崎拓哉	■到達目標 ・Microsoftツールの効果的活用により、現状の業務フローを見直すことができる。 →まず今の仕事の「やりにくい」「めんどくさい」をあげてみよう by前職のGL ・意見交換を通して日々の業務の疑問や悩みを共有し、解決へのヒントを得ることができる。 →まず隣の人に「こう考えたけど、これどう思う？」と聞いてみましょう ・明日からの業務に活かすことができる。 →まず手を動かすことが大事です。が、「ツールを使う」はあくまで手段「ユーザ（学生）」の視点と「ステークホルダー（関係・教員・ほか）」に与える影響を忘れずにやって満足は大変危険。これによって振り回される人もいるかもしれません。 ※以降テーマに記載の「DX」という言葉は使いません。ご了承ください。
■どうして改善が必要か？ よくある質問・心の声 ・業務改善ってかえって仕事増えそうじゃない？ ・業務改善って仕事ですか？ （確かに前職では1人あたり月2万円分（分単価33円）の改善提案を求められ、改善が仕事なのかと思うことも過去にあり。。。そのおかげで習慣づけられたのかも？） では今の仕事、本当に適切な方法ですか？ 「やりにくい」「めんどくさい」本当にありませんか？ 顧客（学生）は今の仕事求めていますか？	■私が思う改善フロー ① 「やりにくい」「めんどくさい」を洗い出す →大小問わず ② 現在のフローとその問題点・課題を洗い出す →まず「現実」を知りましょう ※3項主観「現場」「現物」「現実」 ③ どうありたいかを洗い出す →言うのはタダです。とりえず夢みましょう。 ④ 発案する →夢みた結果、「本当に最低限必要なもの」を絞りましょう。 ⑤ 課やG内で認識・方向合わせする（打ち合わせ） →組織が向かう方向を確認しましょう。ひとりよがり・自己満足は業務外でどうぞ。 ⑥ プロト作成 →⑤より先の方が説明しやすい場合もある ⑦ 検証 →自分のアカウントや近くの職員のアカウントで試しましょう。 ここでいっぱい失敗すると体得できます。学生からレビューをもらうのもよいですね。 ⑧ 実装 以上をくりかえす
■本日の課題 1. 施設（PLUS）予約申請状況リストをつくってみよう ・前回までに作成したformsとSharePointリストをご準備ください ・forms回答されると、つくったリストに自動で転記され、都度formsからダウンロードしなくてもリアルタイムで確認できるようになります。 以下からは可能であれば・・・ 2. 申請者に自動でメールを送信するフローをつくってみよう① ・formsを受け取ったら申請者あてに受領通知を自動送信する 3. 申請者に自動でメールを送信するフローをつくってみよう② ・申請の可否を申請者あてに自動送信する →手作業でメール作成&送信、リストに貸出状況を変更する手間を省く	■本日の課題をすべてこなすとこうなります  ●フロー概要● Forms回答されると、Formsの情報を取得し、空席時間と空席時刻に変換され、回答者氏名を抜き出し、リストに転記され、forms受領通知が送られ、空席率に予約進捗が書き込まれるとメールが書き、リストに許可状況が更新される。

【参考リンク・書籍】

- ・ <https://qiita.com/mikaka360/items/5ad8681ab89f23787355>
- ・ https://live-style.jp/powerautomate_forms_fileupload/
- ・ <https://teratail.com/questions/353807>
- ・ さわって学べる Power Platform ローコードアプリ開発ガイド eBook：大澤 文孝, 浅居 尚
- ・ ひと目でわかる Microsoft 365 SharePoint 運用管理編 | オフィスアイ株式会社 平野 愛
- ・ ひと目でわかる Office 365 ビジネス活用 28 の事例 SharePoint Server 2016 対応版（マイクロソフト関連書）| インフォシア株式会社 西岡 真樹, 北端 智

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者： 高橋 信人

主催者（組織）	情報戦略推進室
タイトル	2023 年度教学 IR 分析報告会
実施の趣旨	令和5年度に情報戦略推進室が行った「エンロールメントマネジメントの試行に向けた分析」結果を共有し，次年度以降の分析活動について意見交換を行うもの。
参加者	情報戦略推進室，情報戦略推進会議，アドミッションセンター，他教職員 25 名
日 時	令和6年1月19日（金）12:50～14:25
場 所	遠隔，411 講義室
プログラム構成	12:50～12:55 開会・趣旨説明（鈴木室長） 12:55～13:40 分析報告（報告者：NEC ソリューションイノベータ） 13:40～14:10 質疑応答 14:10～14:25 意見交換 14:25 閉会

【内容】

エンロールメントに係るデータ分析の試行を実施するにあたり，5 年分（2019 年度から 2023 年度入学生 2,259 名分）のデータを用いて，入試区分と学力成長の関係性，配属学類の志望順位と成績推移の関係性について分析を行った結果を共有し，次年度以降の分析活動に対する意見交換を実施した。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

今回の NEC からの報告では，学群・入試区分別にみたプレースメントテストや学力(GPA)伸長の度合い，学類選択における不本意進学者の GPA の状況などについて，分析結果の概要が示された。これを受けて，今回提示された結果の読み方の注意点や，GPA を利用した学力伸長の尺度の作り方についての議論が交わされた。また，NEC からは他大学で導入実績がある指標として，図書館利用時間，ラーニングコモンズの利用時間，所属クラブ，登校時間，一人暮らしか否か，バイトの経験，奨学金の利用，各科目の素点などが挙げられ，本学においても，目的如何によってはそれらの指標導入の検討を行うことになった。

本学教職員のための意見交換会では，主に総合型選抜合格者がもつ，学力以外の能力・アドバンテージ（話をまとめる力？取り仕切る力？）を，さらにはその伸長をいかにして測るかについての議論が交わされた。いずれにしても，当然のことながら調査目的によって，整備・作成すべき指標は変わるため，まずは情報戦略推進室として取り組むべき課題を明確にす

ることが喫緊の課題であるということが参加者間で再確認された。



以上

令和 5 年度宮城大学 FD・SD 実施報告書

発行：令和 6 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