

令和7年度 FD・SD 実施報告書



宮 城 大 学

目次

令和7年度FD・SD（巻頭言）	1
第1章 マクロレベルFD・SD	2
1.1 宮城大学全学FD・SD	3
1.1.1 第1部（全学SD）大学におけるハラスメント問題理解と対応	3
1.1.2 第2部（全学FD）発達障害の理解と支援方法及び合理的配慮	5
1.1.3 全学FD・SD実施後アンケート結果のまとめ	9
第2章 ミドルレベルFD・SD	15
2.1 看護学群	16
2.2 事業構想学群	19
2.3 食産業学群	22
2.4 基盤教育群	24
2.5 看護学研究科	26
2.6 事業構想学研究科	28
2.7 食産業学研究科	32
2.8 カリキュラムセンター、基盤教育群	34
2.9 アドミッションセンター、高大連携推進室	36
2.10 キャリア・インターンシップセンター	40
2.11 研究推進・地域未来共創センター	42
第3章 ミクロレベルFD・SD	45
3.1 事業構想学群 地域創生学類	46
3.2 事務局 基幹教員制度の制度設計と実務対応	48
3.3 事務局 令和7年度新規採用職員研修	50
3.4 事務局 新規採用教職員研修（オリエンテーション）	51
3.5 事務局 令和7年度事務職員SD研修	52
3.6 看護学群 実習ワーキンググループ	53
3.7 DEI推進委員会	56
3.8 事務局 「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像	58
3.9 事業構想学群デザイン創学群検討準備ワーキンググループ	61
3.10 事務局 大学業務に関する意見交換会	64
3.11 事務局 大学業務での生成AI活用研修会	66
3.12 事務局 令和7年度マネジメント研修	68
3.13 看護学群 看護カリキュラム検討ワーキンググループ	70

巻頭言

宮城大学では、平成 29 年度より、大学運営および教育活動の充実に資するファカルティ・ディベロップメント（FD）およびスタッフ・ディベロップメント（SD）活動を推進しています。本学の FD・SD は、マクロレベル、ミドルレベル、ミクロレベルの 3 層構造のもとで有機的に展開され、教育改善を組織的かつ継続的に推進する基盤として定着しています。カリキュラムセンターは、これらの取組に対する支援および評価を行い、その成果を本報告書として体系的に整理し、FD・SD の質の向上とさらなる改善へとつなげています。

令和 7 年度は、これまでカリキュラムセンターが中心となって企画・運営してきたマクロレベルの FD・SD について、各部局が主体的に企画・運営を担う SD および FD の 2 部体制へと転換しました。この見直しにより、参加者のニーズに即した内容の充実が図られるとともに、教職員の主体的参画を基盤とした教育改善の推進体制が強化されたと考えます。さらに、ミドル・ミクロレベル FD・SD においては、令和 10 年度カリキュラム改革を見据え、コンピテンシー基盤型教育の推進、学修成果の可視化、生成 AI を含むデジタル活用、多様な学修者支援、さらには大学運営基盤の強化といった多面的な課題に対応する取組として展開され、教育の質向上に資する知見が蓄積されたと捉えています。

また、本報告書は、従来より冊子およびデータによる公開を行ってきましたが、教育改善に関する知見の共有と活用を一層促進する観点から、冊子での配布を廃止し、データによる公開へと一本化しました。これにより、必要な情報へ迅速にアクセスできる環境を整えるとともに、持続可能な情報発信の推進につながるものと考えています。

学修者本位の教育の実現に向け、学生一人ひとりの学修成果の質の向上に努めるとともに、令和 10 年度からの新たなカリキュラム体系のもとで目指す資質・能力の育成に向けて、FD・SD を通じた教職員の専門性向上と教育の質保証を一体的に推進し、本学の教育のさらなる発展を目指していきます。

令和 8 年 3 月

宮城大学 カリキュラムセンター副センター長 三上 千佳子

第1章

マクロレベル FD・SD

1.1 宮城大学全学 FD・SD	3
1.1.1 第1部（全学 SD）大学におけるハラスメント問題理解と対応	3
1.1.2 第2部（全学 FD）発達障害の理解と支援方法及び合理的配慮	5
1.1.3 全学 FD・SD 実施後アンケート結果のまとめ	9

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 庄司 知香

主催者（組織）	第1部（全学SD）：事務局総務課総務グループ
タイトル	大学におけるハラスメント問題の理解と対応
実施の趣旨	ハラスメントは職場環境を著しく悪化させる重大な問題であり、その予防のためには教職員一人ひとりのハラスメント防止への意識を高め、組織内でハラスメントを起こさない環境を整えることが必要である。 今回の研修では、ハラスメントの定義や具体例、発生時の対応方法などを学び、ハラスメントのない健全な職場環境を築くための意識と行動を醸成することを目的に実施する。
参加者	宮城大学教職員（約200名程度）
日時	2025年8月6日（水）13:15～15:00
場所	宮城大学 大和キャンパス本部棟 講堂（対面） ・欠席者オンデマンド配信
プログラム構成	第1部「全学SD」 13:30～15:00 ① 基調講演（75分） ② 質疑応答（15分）
招聘講師	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授 学生相談・特別支援センター長 総長特別補佐（学生支援担当） 池田 忠義 氏

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

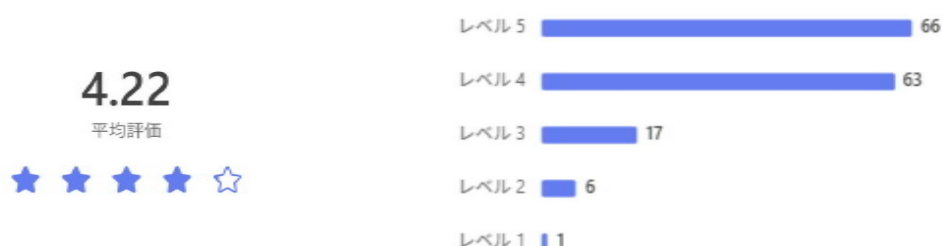
長きにわたり東北大学で学生支援に携わってこられた、東北大学の池田忠義教授を講師に招き、「大学におけるハラスメント問題の理解と対応」というテーマで実施した。

実際の報道例から始まり、法律や言葉の定義、概要だけでなく、ハラスメントが生じやすい状況から、具体的な事例を用いた実践的な対応策に至るまで、わかりやすく講演いただいた。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

2. 第1部（全学SD）の講演は今後授業や業務に役立つものでしたか。

5：とても役に立つ講演だった 4：役に立つ講演だった 3：どちらとも言えない 2：役に立つ講演ではなかった 1：全く役に立つ講演ではなかった



回答者の8割以上が、「5：とても役に立つ講演だった」「4：役に立つ講演だった」と回答しており、今後の授業や業務に役立つ知見を得られたものと思われる。自由記述では、おおむね前向きな回答が多かったものの、部下から上司へのハラスメントに関することや、本学における具体的な事案等を聞きたかったという意見があり、今後の計画を作成する上での課題としたい。

自由記述では、「日常的にコミュニケーションをとる」「コミュニケーション力を高める、醸成する」「日頃の信頼関係を構築する」といった感想が多く見受けられた。また、講演を受けて、「相互理解をはかる」「適切な距離の取り方を考える」「言動を見直す」といったことも挙げられていた。

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 藤田 信治

主催者（組織）	スチューデントサービスセンター
タイトル	発達障害の理解と支援方法及び合理的配慮
実施の趣旨	近年、発達障害の診断基準や社会的認識が進化し、以前は見過ごされていた特性が発達障害として認識されるようになったことにより、社会全体での理解が深まり、支援の必要性が強く叫ばれるようになった。日本学生支援機構が実施している障害のある学生の修学支援に関する実態調査において、発達障害のある学生は増加傾向であると報告されており、適切な支援を受けられないために、学業成績の低下や学内での孤立など、様々な問題が生じている可能性がある。そのため、教職員が発達障害の特性を理解し、適切な支援方法を身につけることが重要である。今回の全学FDでは、長年にわたり発達障害を持つ学生への教育支援について研究され、実際に教育の現場に立たれている聖和学園短期大学の三浦光哉学長をお招きして、発達障害の基本的な理解から具体的な支援方法まで、幅広い内容について御講演をいただき、教職員が発達障害のある学生に対してより良い教育環境を提供できるようになることを目指すものである。
参加者	宮城大学教職員（約200名程度）
日時	2025年8月6日（水）15：15～16：45
場所	大和キャンパス本部棟 講堂（対面）・欠席者オンデマンド配信
プログラム構成	第2部（全学FD） ①基調講演（60分） ②質疑応答
招聘講師	聖和学園短期大学 学長 三浦 光哉 氏

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

発達障害の理解と支援方法－合理的配慮と障害・教育的対応－についてと題し、長年にわたり発達障害を持つ学生への教育支援について研究され、実際に教育の現場に立たれている聖和学園短期大学の三浦学長に御講演をいただきました。概要は以下のとおり。

<自己理解の重要性>

講演の冒頭で、教職員自身の脳の使い方がどのタイプ（継次処理型、同時処理型、バランス型）か、10の設問から調べてみた。自分の脳の処理タイプを調べ自己理解すると、他者理解ができ上手に付き合えるようになるが、自己理解していないと学生、教員、家族との関

係でトラブルが起きやすい。発達障害のある子どもは、脳の処理タイプがどちらかに偏っていることが多く、臨機応変な対応が難しいため、相手の脳の処理タイプが異なるとトラブルになる。学生たちのトラブルには、脳の不一致に関係性があるということを知っておくと良い。

<グレーゾーンの人たちの増加>

発達障害は脳の障害であり、7歳以前に発症するもので、その人数自体は大きく変わっていないと考えられる。発達障害のある人は、生まれつきの「特性」（例：自閉症のこだわり、ADHDの多動性・衝動性）を持っている。一方、障害とは診断されないが特性に似た傾向を持つ人には「気質」という言葉を使って説明している。気質がどんどん高まって困難をもたらすようになると、障害特性に近づく。発達障害の認知度向上、診断基準の明確化、早期支援体制の整備により、発達障害が増えているように見えるが、実際には、この気質を持っているグレーゾーン（境界線上）の人が増えていると考えている。

<発達障害の具体的なタイプと支援方法>

発達障害は外見からは判断できず、付き合ってみて初めてわかることが多い。診断名ではなく、学習障害（LD）、注意欠如多動性障害（ADHD）、自閉症スペクトラム障害（ASD）の3つのグループに分類される。

病気は回復するが、障害は脳の中樞神経の機能障害であり回復しないので、障害は治すのではなく、困難性がいっぱいあるので少なくする小さくするという考え方になる。

学習障害（LD）は、主に読み障害、書字障害、相手に対して簡潔明瞭に話すことの困難がある。対応例としては、書籍の電子データ化、資料の電子データの提供、録音の許可、板書の写真撮影などがある。

注意欠如多動性障害（ADHD）は、特徴は不注意、多動性、衝動性の3つのタイプがあり、ケアレスミス、メールの宛先間違い、添付忘れ、紛失、時間管理の困難、優先順位の判断が苦手などの困難がある。対応例としては、一番良い方法は薬物療法で、その他の対応例としては、重要事項の事前予告、指示は1回に1つずつ、細かく区切って進めさせ定期的に進捗状況を報告させるなどがある。

自閉症スペクトラム障害（ASD）は、アスペルガー障害、高機能自閉症、自閉症障害に分類されていたが、今は統一されて自閉症スペクトラム障害とされた。特徴は、社会性やコミュニケーションの問題や、想像力が苦手、こだわりがあったり興味が限定されたり、場の読み取りが苦手で、感覚過敏を持っている。対応例としては、録音・写真撮影など支援機器の使用許可、座席の配慮、途中入退出の許可、サングラスの使用許可のほか、事前に実習施設を見学する機会を設けることや、5W1Hを明確にしたより直接的な表現を使うなどがある。暗黙のルールやマナーを言葉や文字で伝えることも必要である。

<合理的配慮と一般的配慮>

合理的配慮については、診断名、判断名を持つ学生に対して使う言葉であり、合理的配慮を使った学生には、かぎりなく追試験や何らかの方法で単位が取得できるように支援を行

う必要がある。一方、診断名、判断名のない学生には一般的配慮となり、配慮の拒否も可能である。配慮の限度を明確にし、配慮等の内容を明記しておくことが重要である。

学生が配慮を要求してきたら、学生はいちいち話せないなので、私が作ったチェックリストを読み上げて、チェックして合理的配慮を見つけていく。ただし、合理的配慮は理にかなった配慮なので、大学でできないことはできないと言って構わない。

<気質の高い、不適応（困難）を示す学生への対応（宮城大学向け）>

実習に不安を抱える学生は、実習の見通しイメージがつきにくい、臨機応変な対応ができないなどが原因であり、対応として、事前の情報収集、見学、シミュレーション、準備物の確認、自己理解し最初から対処法を考えていくことなどまでしないと実習は乗り切れない。「がんばれ、がんばれ」では乗り切れない。

コミュニケーションが苦手な学生は、自閉気質、特性を持っていることが原因で、子どもの頃からのトレーニングが必要であり、これからでもいいから自己理解と行動の調整の仕方、集団参加の基礎などのトレーニングをしてあげないとだめ。大学でも保健管理センターやスクールカウンセラーによる支援が求められる。

自律神経失調症による体調不良になっている場合は、様々な不安など外部から加わった神経的ストレスだけではなく、寒暖差や気圧の変化、睡眠不足、聴覚過敏などが原因で、精神的なストレスとなっている環境因を減らすことが重要なので、苦手な人間関係を避けるためリモートにすることや冷房を低めの温度に設定することなどいろいろな方法による対応が必要となる。

最後に、リストカットやオーバードーズは、生き延びるための誰にも頼らず迷惑をかけないつもりでの自己治療である。対応としては、苦しい理由の理解と軽減、自傷以外の対処療法を考えていくことで、最も重要なのは、いつでも使える保健室と養護教諭である。医療機関等を紹介していくということも良いと思う。

<質疑応答>

Q グレーゾーン・気質のある学生が、困難を抱えてしまう状況になる前に、私たち教員が気を付けていけることは。

A 教員ができることは、学生に「自己理解」を促すこと。自己理解というのは他者が認めたものが初めて自己理解になる。つまり、ここで述べる「自己理解」とは、自己認識と他者の認知の一致ですが、大学生に自己理解を促すのは難しく、教員が学生のタイプを優しく伝えながら気づかせてあげることが自己理解につながります。

Q 宮城大学も合理的配慮の学生が増えてきており、小規模大学では、一人一人丁寧に対応できるのかという不安もある。パニック障害など様々な診断書が出てきた場合、先生の大学ではどのように決めているのか教えてほしい。

A 聖和学園では、最後は学長室に来て私が決めます。大学としてこれは出来るけれども、これは出来ませんと対応可能な範囲を明確に示すことが重要で、この判断を誰がするの

か、それが一番難しいのだと思います。宮城大学であれば、保健管理センターの対応の先生やいろんな部署の対応の先生が決めていくというのがよいと思います。

Q 合理的配慮の判断は、医師による診断書、又は、専門家の判断書によるとあるが、専門家の判断について教えてほしい。

A 医師が行うのが診断であり、専門家や教育委員会が行うのが判断ということでご理解ください。聖和学園では、一般的な配慮を使う人たちがいれば、あなたは診断名がないと合理的配慮は使えませんかと伝えます。もし合理的配慮を使いたいがどうしても病院には行きたくないのなら、私が個別検査をし、最終判断しますと伝えます。

【FDを受けて次年度に向けての課題等】

アンケート調査の結果では、今回のFDの受講により、発達障害や合理的配慮に関する教職員の理解が深まったとの回答が多くあった。一方で、講義内容が教育的立場からの見解に偏っており、医学的立場との捉え方の違いや内容の偏りに関する意見もみられた。学生の支援については、多様な背景や気質・特性を持つ学生に応じて、きめ細やかに対応していくことが求められる。そのため、合理的配慮に関する理解の深化やダイバーシティ・インクルージョン推進に資するFD・SDに継続的に取り組むとともに、心身の健康を支える予防的支援の充実にも努めていきたい。

また、講師から提供のあった合理的配慮・一般的配慮に関する具体的なチェックリストや他大学の状況を参考にしながら、本学においても、より適切な判断・対応に資するリストづくりに取り組んでいきたい。

令和7年度 全学FD・SD
【アンケート結果のまとめ】

1. 出席者数とアンケート回答者数

当日参加は138名、後日視聴は62名、計200名（100%）が出席した。なお、アンケートの回答数は175名（87.5%）であった。

2. 第1部の講演は今後の授業や業務に役立つものか（5：とても役に立つ講演だった 4：役に立つ講演だった 3：どちらとも言えない 2：役に立つ講演ではなかった 1：全く役に立つ講演ではなかった）



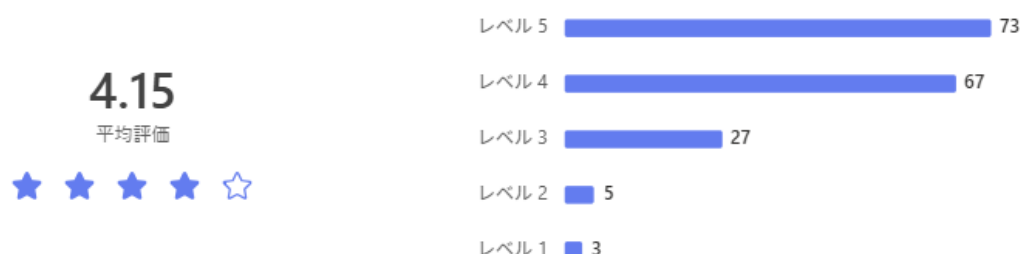
役に立つ講演だった（4点以上）の回答が約8割であり、今後の授業や業務に役立つ知見を得られたものと考えられる。

3. 第2部の講演は今後の授業や業務に役立つものか（5：とても役に立つ講演だった 4：役に立つ講演だった 3：どちらとも言えない 2：役に立つ講演ではなかった 1：全く役に立つ講演ではなかった）



役に立つ講演だった（4点以上）の回答が約8割であり、今後の授業や業務に役立つ知見を得られたものと考えられる。

4. 全学 FD・SD の全体構成は適切か (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)



適切だった（4点以上）の回答が8割であり、「ハラスメント問題」と「発達障害への対応」の組み合わせは、全学的なニーズに合致していたと考えられる。

5. SD を受けて、あなたが今後「大学におけるハラスメント問題」において活用したいことや意識したいこと、取り組みたいこと

講演で示された「ハラスメント防止」の目的を、「コミュニケーションの質向上」に置くべきという視点が広く共有された。以下に自由記述の主な意見を示す。

自己点検・客観視の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の言動を客観的に見られるようにしたい（セルフチェック）。 ・言動がハラスメントと受け取られやすいことを認識し、日ごろから気を付ける。
信頼関係・関係性の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・信頼関係や他者理解が最も重要であり、関係性の構築が崩れないように気をつけたい。 ・雑談を含めた日常的なコミュニケーションを積極的にとることで、より良い職場環境を意識する。
対応への姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントをなくすことを目的とするのではなく、教育機関としてコミュニケーションを向上させていくことを目標にする。 ・「内容」「方法」という視点から、常にセルフチェックの視点を持ち続ける。
課題・要望	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職だけが加害者という前提の講話には共感できなかった。ハラスメント全般やその背景の理解につながる話が聞きたかった。

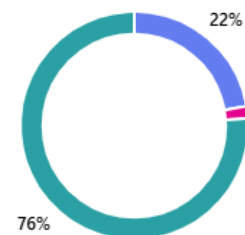
6. FD を受けて、あなたが今後「発達障害の理解と支援方法及び合理的配慮」のための授業運営や学生対応において、活かしたいことや意識したいこと、取り組みたいと考えたこと

合理的配慮の具体的な運用方法や、学生個人の特性理解に焦点を当てた意見が多く寄せられた。以下に自由記述の主な意見を示す。

合理的配慮の運用	<ul style="list-style-type: none"> ・「配慮できることとできないこと」を最初に明確に伝え、学生と協議し合意を得る必要がある。 ・「合理的配慮を断っていい」の正しい運用について理解を深め、実践したい。 ・合理的配慮または一般的配慮決定のフローや判断の改善、見直しが必要。
特性・自己理解の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解から他者理解へという観点を学生指導に活かす。学生がどのようなタイプ（継次タイプ、同時タイプ）なのかできる限り理解し、指導に活かしたい。 ・適切な対応のためには、本人の自己理解が最も重要である。
授業運営への活用	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の特性や気質・傾向を知ることができ、こちらが対処できることがあると分かったので、講義運営に活かしていきたい。
課題・要望	<ul style="list-style-type: none"> ・講演内容が先生独自の見解ではないかと思われる点があった。特に専門外の精神科領域については、それを専門とする方に講話をお願いした方が良いのではないか。

7. 今後の全学 FD・SD の全体構成への希望

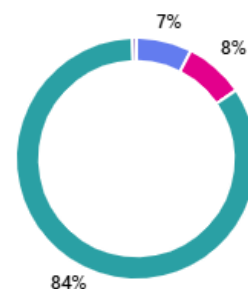
● 講演+パネルディスカッション（令和3年度～令和6年度）	39
● 講演+グループワーク（令和元年度）	3
● 講演+講演（令和7年度）	133



令和7年度は第1部と第2部に分けての開催形式とし、いずれも講演で構成した。回答者の7割以上が、講演+講演の形式での開催を支持する結果であった。

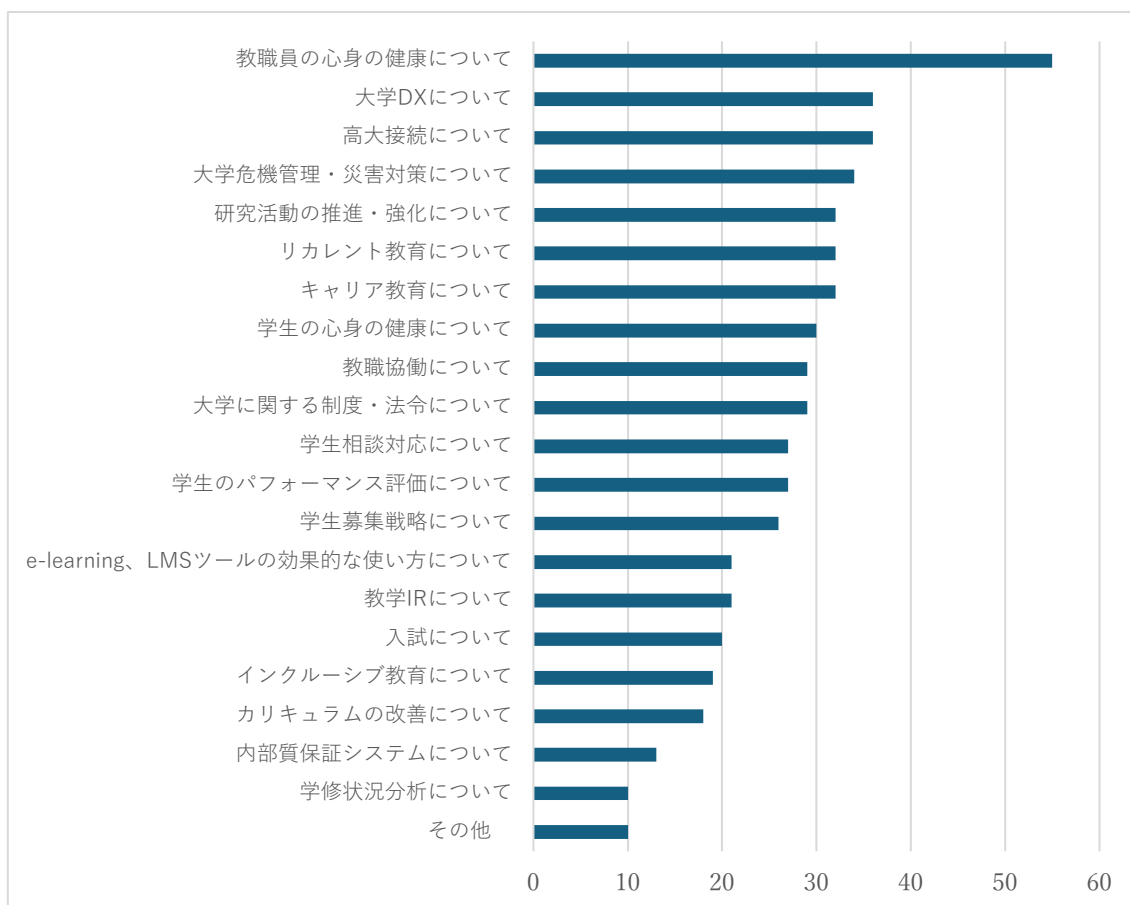
8. 今後の全学FD・SDの開催方式への希望

● 対面のみ	13
● 遠隔のみ	14
● 対面+遠隔併用	147
● その他	1



回答者の8割以上は対面+遠隔併用の形式を希望しており、自由記述コメントからも、利便性と参加のしやすさの両立が求められている。テーマと開催趣旨に合わせた開催方式を選択する必要があるが、今後、対面+遠隔併用での開催の検討が必要と考えられる。

9. 今後、全学FD・SDでとりあげてほしいテーマ（複数回答可）



10. その他、全学 FD・SD でとりあげてほしいテーマ

- ・教員のライフワークバランスについて
- ・エンrollmentマネジメントを実効化させるための全学的な DX 体制の推進
- ・生成 AI の教育活用、学生による生成 AI 使用の不正防止
- ・大学経営陣に対する経営方針、大学運営・法人運営について他公立大学の好事例
- ・教員のキャリアアップ
- ・大学組織としての DEI への取り組み
- ・教職協働、教職員の精神的健康と大学経営のあり方を結び付けたテーマ
- ・合理的配慮に関する標準的な内容

11. その他、コメント（自由記述の抜粋）

<p>実施形式・運営に関する要望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークを実施しない場合は、オンライン実施、forms による出欠確認を軸に、希望者を対面にする方がよい。 ・2 コマ程度で半ばに休憩をとる今回の形式ぐらいがちょうどよい。 ・講演は 60 分程度がよい。 ・資料があると見返すことができるため、パネルディスカッションよりは講演のほうが FD としてありがたい。 ・ハラスメントがテーマだとその場での質問は大変むずかしいため、無記名で事前に質問を集めてほしい。 ・アンケートは長文が書ける形式にしてほしい。7 番の問いにはその他を設けてもらいたい。 ・知識を増やし知見を深める機会として、講演＋講演の構成がよい。
<p>講演テーマの専門性と具体化に関する課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本学におけるハラスメントの事案や発達障害のある学生の状況や対応に関するお話を、可能な範囲で共有してほしい。 ・コミュニケーションは相互作用であり、管理職だけがハラスメントをするような前提の講話は共感できなかった。ハラスメント全般やその背景の理解につながるような話を聞きたかった。 ・第 2 部の講演について、専門外の精神科領域に

	<p>については内容的な偏りを感じたため、専門とする方に講話をお願いしたほうがよい。</p> <p>・第2部について、「ただ何でも配慮すればいいわけではない、限界線を引くことも大切」という話が印象的だった。</p>
組織体制に関する課題	<p>・強く物を言われたりすることが多く、相談しようと考えていたタイミングでFDに参加できた。</p>

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本FD・SDのアンケートの回答率並びにアンケート結果を受けて、教職員がFD・SDを自身の業務や大学運営の課題解決の場と捉えていることがわかった。全体として高い有用性が評価されたものの、自由記述からはさらなる質の向上が強く求められている。特に、第1部（SD：ハラスメント）では、一般論に留まらず、「部下から上司へのハラスメントに関すること」や「本学における具体的な事案」等、より実践的で組織の現状に踏み込んだ内容を求める意見が寄せられた。今後は、アンケートで7割以上の支持を得た対面＋遠隔併用（ハイブリッド）形式の導入を検討し、利便性による参加のしやすさを確保する必要がある。その上で、希望の多くかつ優先度の高いテーマを取り上げ、本学特有の具体的な事例やデータを取り入れた実践的な内容を盛り込んだプログラムへと質的転換を図り、教職員のニーズに添えていくことを次年度の課題とする。

以上

第2章

ミドルレベルFD・SD

2.1	看護学群	16
2.2	事業構想学群	19
2.3	食産業学群	21
2.4	基盤教育群	24
2.5	看護学研究科	26
2.6	事業構想学研究科	28
2.7	食産業学研究科	32
2.8	カリキュラムセンター、基盤教育群	34
2.9	アドミッションセンター、高大連携推進室	36
2.10	キャリア・インターンシップセンター	40
2.11	研究推進地域未来共創センター	42

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 高橋 葉子

主催者（組織）	看護学群
タイトル	コンピテンシー基盤型カリキュラム設計に向けての基礎的理解と検討
実施の趣旨	<p>令和6年度、看護学教育モデル・コア・カリキュラムが改訂（令和7年3月17日、看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂に関する連絡調整委員）され、看護学教育を担う大学における活用が求められている。</p> <p>本学では、大学改革ならびに第4期中期計画（令和9—14年）へ向けた検討が開始され、看護学群においても現カリキュラムの課題の洗い出しと新カリキュラムの検討の必要性が認識されているところである。</p> <p>2040年に向けて、看護学教育には、医療を取り巻く時代の変化に対応して自ら課題を設定し、論理的思考力、グローバルなコミュニケーション等によって、新たな価値やビジョンを創造し、積極的に社会を改善していく資質・能力を有する人材育成が求められている。</p> <p>このような看護系人材育成を可能とするために、この度改訂された看護学教育モデル・コア・カリキュラムでは、学ぶべき知識を系統的に整理したコンテンツ重視型の枠組みから、コンピテンシー基盤型教育への転換を図るべく、その構造が大きく変化した。</p> <p>看護学群の今後のカリキュラム検討を行ううえで、看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂版の理解を基盤に据えることが必須となる。そこで、今回は改訂された看護学教育モデル・コア・カリキュラムの中心的となるコンピテンシー基盤型カリキュラム設計についての基礎的理解と今後の進め方の検討を目的としたFDを開催する。</p>
参加者	看護学群教員44名、事務局4名、大学改革室職員1名 計49名
日時	令和7年5月7日（水）10：30～12：00
場所	宮城大学大和キャンパス 413 講義室
プログラム	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 司会（江角） 2. 趣旨説明（三上） 3. 看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂版の概要説明（齊藤）（60分） *他業務で欠席する教職員のために録画・録音し、Teamsで後日オンデマンド配信 4. 意見交換（30分）（江角） 5. 閉会 挨拶 看護学群 学群長 菅原 よしえ先生

【内容】

今回のFDは「コンピテンシー基盤型カリキュラム設計に向けての基礎的理解と検討」をテーマに行った。

1. 事前課題：講義前に以下の資料を読む

- 看護学教育モデル・コア・カリキュラム（令和6年度改訂版）【本文】
- 看護学教育モデル・コア・カリキュラム（令和6年度改訂版）【資質・能力】
- 看護学教育モデル・コア・カリキュラム（令和6年度改訂版）【教育内容】
- 看護学教育モデル・コア・カリキュラム（令和6年度改訂版）【Appendix】

2. 講義

看護学群齊藤奈緒教授より、看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂版の概要及びコンピテンシー基盤型カリキュラム設計の要点についてご講義いただいた。

なお、Teamsで録画し、参加できなかった教員にも後日共有した。

3. 意見交換

学群教員は、専門領域別の小グループで、事前課題及び齊藤教授の講義内容を聞いての疑問や意見等、自由に意見交換した。

<各領域による意見交換のまとめ>

領域	意見交換で話し合われたこと
基礎	<ul style="list-style-type: none">・宮城大学看護の特色として何を打ち出していくのが重要になる。大学改革もある中では（副専攻など）、二つのプログラムが目玉であるということを前提にせず、十分に議論する必要がある。・「学生は何を学んだか」へ転換していくうえで、学生自身が今何を学んでいるのかを常に自覚していく必要があり、低学年への働きかけは重要になる。実習科目に対するアウトカム設定が難しいという意見が出た。・必修科目のなかで重複して学習していることがあるが、単に「本当に必要なことなのか」「ねらいなく重複してしまっていることなのか」を整理する必要がある。・領域という考えも柔軟にして、コンセプトベースなカリキュラム構成もあるのではないかという意見が出た。
管理	<ul style="list-style-type: none">・コンピテンシー基盤型教育への移行に伴い、アウトカム設定が重要となることを共通認識した。シャドウ実習では学生が「できるようになった」ことの評価が難しいという意見が出た。・現在、マネジメント実習では、学生のペアワークとチーム学習への貢献の評価を学修成果としている。この学修成果は将来の医療・看護チーム活動における協働の実践へとつながることを期待し、これまでの評価方法を継続していくことの意義を確認した。
精神	<ul style="list-style-type: none">・精神分野ではMillerのピラミッドにおけるShow Howに値する演習がないので検討する必要がある。・新モデルカリキュラムとの照合をしたら今の看護学群の科目で欠けている部分と重複する部分が出てきそうなので、整理していく必要がある。重複している科目を整理して、必須科目を減らすことができれば、学生が選択科目を履修できる幅ができるのではないかという意見が出た。
成人	<ul style="list-style-type: none">・アウトカム評価の指標について、卒後の評価指標・方法はどうなるのか等、まだイメージ出来ていない点について意見交換した。・宮城大学の特色としての地域フィールドワークや、地域に貢献する看護師の育成の視点で話し合った。

老年	<ul style="list-style-type: none"> ・必修科目が多いがために、関心のある選択科目（コミュニティ・プランナー概論等）が履修できない学生がいるため、卒業要件にかかる必修科目や選択科目等の検討する必要がある。 ・地域フィールドワーク等の科目と専門科目のつながりが明確になり連続した学修になるとよいのではないかという意見が出た。
母性	<ul style="list-style-type: none"> ・看護学教育モデル・コア・カリキュラム（教育内容）では医学に関するが多く、母性看護学にかかわる概念やライフステージに渡る看護について伝える項目がないという意見が出た。 ・母性看護学の位置づけが変わることで、母性看護学実習の方法を検討する必要がある。
小児	<ul style="list-style-type: none"> ・第4階層756項目が全て網羅されていることを各領域で点検し、教育内容をアップデートしていく必要がある。 ・学びの振り返りで評価している項目が文科省のコアコンピテンシーとなっているため、本学のDP、CPと合わせるよう検討していく必要がある。 ・現在の到達度評価は卒業時点で行われているが、学生が次の学習に繋がられるよう評価が必要なタイミングを学生・教員ともに負担にならないよう検討していく必要がある。
学校	<p>教職課程コア・カリキュラムに従って運営される教職課程において、今回のコンピテンシー基盤型カリキュラムの設計にいかに関わるのか、そこでの対応関係が課題として共有された。</p>
地域	<ul style="list-style-type: none"> ・必修科目が多すぎることから重複して学習していることを見直し、領域をまたいで科目を整理する必要がある。 ・コンピテンシーに対応するアウトカムをどのように設定するかも検討していく必要がある。
在宅	<ul style="list-style-type: none"> ・実習での実践機会を確保するためにもOSCEの導入を検討する必要があるが、マンパワーを考慮すると各領域で実施するのは非現実的であるため、領域横断の科目を設置してOSCEを導入することが提案された。 ・本学独自の教育を展開するためには、必修科目を整理して、学生が選択科目を履修できる体制を整備する必要がある。 ・本学の理念「地域社会の発展に貢献できる人材の育成」とコアカリキュラムで示された資質・能力「地域社会における健康支援」を踏まえると、今よりも地域の課題解決や特性を意識した教育内容にブラッシュアップする必要がある。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

看護学教育モデル・コア・カリキュラム改訂（令和8年度開始）に伴い、今回、コンピテンシー基盤型カリキュラム設計についての基礎知識を整理した。看護学群では、臨時の看護学群カリキュラム検討WGが設置され、このWGを中心に、本学の大学改革の動きを捉えながら、宮城大学看護学群の独自性を明確にするとともに、DP・CP・APの検討を開始し、新モデル・コア・カリキュラムとの照合点検や課題の洗い出しを開始することになる。そのために、看護学群カリキュラム改編にむけた全教員体制で取り組むためのスタートアップとして、現時点での課題認識を共有した。今後、WGでの活動を適宜マイクロFD等を通して共有し検討するなど、教育の質向上のためのカリキュラム改編に学群全体で取り組む必要がある。

以上

令和7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	初年次（導入）教育について
実施の趣旨	<p>「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」が示され、大学には教育改革や地域社会との連携、社会人を含む多様な学習者に開かれた教育体制の構築などが求められている。本学でも大学改革に向けた検討が活発になされている中、カリキュラムの柔軟化や学修成果の可視化・質保証、社会の要請に即し組織・教育体制を目指して「大学改革推進本部会議」や「基盤教育検討部会」、「学群改革検討WG」などが設置され入試改革と併せて検討が続いている。</p> <p>そこで、今年度の学群FD・SDでは、少子化や学生の多様化を念頭に、大学教育の入口支援として重要な要素である初年次（導入）教育に着目したものである。具体的には、大学での主体的な学びへと転換するための橋渡しとして、さらに入学者の学力や学習習慣の多様化への対応をふまえて、初年次（導入）教育によって学生に身につけてほしい力や視点、学習スキル等の多方面から、事業構想学群の先生方とともに教職員の多様な考え方やアイデアを共有し、大学全体の教育力向上に寄与する初年次（導入）教育に関する検討の促進を目指すものである。</p>
参加者	事業構想学群全教員・希望する教職員（基盤教育群教員等）
日時	令和7年9月5日（金）17:00～18:30
場所	宮城大学 大和キャンパス本部棟 大講義室
プログラム構成	<p><第1部> 話題提供者 基盤教育群 三好 俊文 先生 題目「基盤教育検討部会における議論をふまえて」</p> <p><第2部></p> <p>1) ディスカッションおよび内容の共有 テーマ●学生が習得・身につける能力について ●学生に対する初年次（導入）教育の内容について 等</p> <p>2) ディスカッションの内容、ご意見のまとめ</p>
招聘講師	

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

第1部として、大学改革における初年次（導入）教育、主に基盤教育として担う科目体系や科目内容について検討が進められている「基盤教育検討部会」での議論について情報提供

が行われた。具体的には、旧カリ改定時の問題意識、導入科目の現状①スタートアップセミナーⅠ、導入科目の現状②スタートアップセミナーⅡ、情報統計科目の現状①コンピュータリテラシー、情報統計科目の現状②情報化社会と技術、情報統計科目の現状③基礎統計学Ⅰ、数理・DS/AI教育プログラムについて、現行情報統計系FC科目が有する課題（話題提供者私見）、【参考1】高校必修国語との比較、現行SUSが有する課題（話題提供者私見）、【参考2】高校情報必修科目との関係、【参考3】基礎統計学Ⅱでの学び、【参考4】高校数学との関係性がテーマとして挙げられ、それぞれの科目の現状や分野が抱える課題について情報提供がなされた。

上記を受けて、第2部では主に2つのディスカッションテーマ「学生が習得・身につける能力について」「学生に対する初年次（導入）教育の内容について」を設け、各教員の考えやアイデア、試行的に実施している教授法や教育内容の工夫について共有された。

以下に挙げた意見や方向性等を記載する。

- ・ライティングの機会があるのは重要。
- ・やることがあってクラスサイズが決まるという観点も必要なのでは？
- ・キャリアの観点から経産省が出している社会人基礎力があり企業も重視している。そこを焦点にして考えても良いかもしれない。
- ・2,3年次でやっているキャリアの授業を、1年次からやったほうがよい。
- ・1年次にはたくさん読ませた方が良くはないか？
- ・企業の立場からは「大人」が欲しいと言われる。大学で数えられる能力では計りきれない力が必要。
- ・AIで書いたものかが見分けづらくなってきている。突っ込むと理解できていない。AIリテラシーを身につける必要がある。情報を鵜呑みにせずファクトをチェックすることなど。
- ・実学が重視される側面があるため、学際性を意識してもよいのでは。チームの中で多様な人と関わり何かをする機会、学類をまたいだチームプロジェクトがあっても良い。
- ・ビジネスやデザインをやりたいのに1年次は基礎的なことをやらされる。自身の4年間で想像できる時間があっても良い。
- ・大学生としての構えや資質などを教えていた。1年次の教育が大学の都合で作られるのであれば危険である。現状分析が必要。高校生や両親、高校教員が何を考えキャリアの中で宮城大に行き着いたのかを捉えた上で考えていく必要がある。
- ・技能と素養。技能について、必要とされることはどの大学でも変わらない。大学生的な好奇心や探究心に移れていない。
- ・ベネッセ調査ではレジリエンス点数が低い。そこそこのもので満足している感覚がある。
- ・2,3年次の学生を見ていると、横のつながりが少ない学生が多く見られる。コミュニケーションやチームワークを意識したものと良いのではないかと考える。
- ・国の教育振興基本計画では、個人に紐づく「獲得的要素」だけではなく、人とのつながり

などに由来する「協調的要素」を合わせて伸ばすこととされており、大学教育の導入においてもこのバランスが重要。今後の SUS は、スキルトレーニングだけにならないことを期待。

・AI を批判的に使えるかどうかは、AI 等を全く使わない作業スタイルに集中する時間があるべきではないか。

・どのような授業で好奇心を醸成できるか（可能なのか）という視点と、そもそも宮城大学に対し好奇心を持ってもらえるか、ということも大事だと感じる。

・「前に踏み出す力」、主体的に社会に関わろうとする力を育めるよう、1 年生から考える機会を創出することができればよい。

・大学生の基本となるアカデミックライティングは重要だと思いますし、継続して初年次教育で取り組む必要がある。

・コア科目と教養科目に分けて議論する必要がある。コア科目は全学群共通の部分を担う必修科目の位置付けで、語学、文章力（読み書き・生成 AI の利用を良しとした未来志向のもの）、プレゼン（表現）、論理学、情報（倫理・活用法を含む）、データサイエンス・統計で構成する。

・現時点では特に文章力、プレゼン（表現）、論理学についてそれぞれの専門スタッフがいない。また、教養科目については、事業構想学群に入学する学生は興味や大学受験科目の幅が非常に大きいことから、幅広く、いつでも、自由に取れる体制を準備できれば良い。

・1, 2 年生のうちに、いろいろな学生と交わる場（演習科目）を用意することは、協働活動等の中で自分の得意な部分、苦手な部分、そして何よりも自身の本当の興味関心に気づく機会として効果的に働くのではないかと思う。

・ゼミを含めて 1~4 年生まで、このような他者と交わる機会を継続的に経験しながら、自分自身の本当の興味関心や自身の能力の活かし方を常に考え、受け身ではなく自身の意志で、自身が伸ばしたい能力を学べる科目、自身の不足部分をカバーできる科目を、その必要性に気付いた時点で受講できるような仕組みになると理想的。

・実現にはいろいろと支障はあるかと思うが、専門でコア科目を担当するスタッフを補充すること、教養科目を全てクォーター制（8 回講義、1 単位）で展開し、前期と後期に同じ講義を用意すること、その場合は複数回同じ講義を実施することの負担軽減のため、全回オンデマンド（録画）での実施を良しとするなど、教養科目の展開の仕方を大きく変えてみては。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

本 FD は、科目を所管する学群（基盤・事業）や特定の科目を対象とするものではなく、初年度（導入）教育に対する教員の多種多様な考え方が確認・共有された。内容として主に 3 点、読み書き、データサイエンス・統計、AI リテラシー、キャリアといった【1】具体的な教育内容、文章力や学際性、表現力、前に踏み出す力、協調性、コミュニケーション能力といった【2】身につけるべき能力、一部【3】講義形態を総合的に検討する際の基礎資料として活用しつつ、初年度（導入）教育の精緻化が課題である。

以上

令和7年度FD実施報告書

記入者：中村茂雄

主催者（組織）	食産業学群
タイトル	令和10年度カリキュラム編成に向けて
実施の趣旨	<p>令和10年度からの大学改組に向けて、食産業学群においても二学類制の見直しが進められ、一学類化、コース制への移行を検討している。</p> <p>本年度の食産業学群FDでは、食産業学群の一学類化に向けたワーキンググループにおける検討内容を共有して、改革のねらいについて共通理解を深める。また新カリキュラムの具体化に向けて自由な意見交換を行い、カリキュラム改編の課題を明確化し、スムーズな新カリキュラム編成への足がかりとする。</p>
参加者	食産業学群教員 39名
日時	令和7年6月11日（水）教授会終了後 14:45～15:55
場所	太白キャンパス 大会議室（対面+Teams）
プログラム構成	<p>開会あいさつ 井上達志 学群長</p> <p>話題提供 「コース制の検討状況の報告」 学群改革WG長 川島 滋和 教授</p> <p>質疑・意見交換</p> <p>閉会あいさつ 森田 明 副学群長</p>
招聘講師	なし

【内容】

開会にあたって井上学群長から、食と農に関する大学教育を取り巻く状況の変化と改革の必要性についての挨拶があった。

続いて話題提供では、大学改革ワーキンググループ長・川島教授より、これまで検討を進めてきた食産業学群の改革内容についての状況報告があった。改組の趣旨、専門基礎科目の拡充や特徴的な新規科目といったカリキュラムのポイント、コースごとの実験・実習の履修要件、コースの理念・特徴とキーワード、共通して学ぶ専門基礎科目、卒業要件単位、4年間の学びと卒業研究のあり方などについて、スライドを使って具体的な説明がなされた。

その後の質疑・意見交換では、3つのコースになった経緯やコンセプト、コース定員の見込みに対する意見、コース名称に対する意見や感想の発言があり、ワーキンググループメンバーより回答、コメントがあった。また、県の施策との整合性と関係部署との調整の必要性、食産業学の位置づけ・教育内容、受験生・学生の職業選択意識など、幅広く意見交換がなされた。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

学群内の大学改革WGがこれまでに取りまとめた構想案について、全体像の説明がなされた。しかし、教員間で改革の具体的内容についての関心や理解度に差があり、少なからず「まだ先のこと」という意識もみられた。大学改革については各教員が自分事として考える必要があり、そのためには、ワーキンググループの検討状況を定期的に発信して共有し、多くの教員の意見を吸い上げて、全教員が参加する形で構想を完成させていく必要がある。



コース制の検討状況の報告

食産業学群FD
令和7年6月11日

大学改革WG

森田明、須田義人、岩井孝尚、毛利哲
中村茂雄、川島滋和

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 基盤教育群 三浦 幸平

主催者（組織）	基盤教育群
タイトル	令和7年度新入生アセスメント結果報告（ミドルレベルFD）
実施の趣旨	進研アド社の保有する入試結果と受験生動向分析（6月模試含む）についての報告および、令和7年度新入生に実施した「GPS-Academic」のベネッセiキャリア社による分析結果を受け、学群の学生の傾向、大学受験の志向、入試の影響等についての教職員の情報共有の場とし、今後の学生への学びのフォロー等について検討する契機とする。
参加者	教員：22名、職員：10名 参加対象：全教職員（周知範囲）
日時	令和7年9月5日（金）14:00～16:00
場所	遠隔開催：遠隔会議システム（Zoom）による。 対面会場：411 講義室
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会（14:00～14:02） 2. 第1部 14:02～15:05 「2025年度入試結果・受験生動向分析 6月共通テスト模試分析」のご報告 説明者：株式会社進研アド 宮原 優太 様 質疑応答（13分） 3. 第2部 15:05～15:55 「2025年度新入生アセスメント「大学生基礎力調査（GPS-Academic）」のご報告 説明者：株式会社ベネッセiキャリア 梶原 舞子 様 質疑応答（10分） 4. 基盤教務WGから報告（学内者のみ）（5分） 5. 閉会
招聘講師	株式会社進研アド 宮原優太氏 株式会社ベネッセiキャリア 梶原舞子氏 株式会社ベネッセiキャリア 岡安智美氏

【内容】

令和7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。

第1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。例年通りであるが,6月模試の結果が毎年の受験生の動向に影響があるとの仮説の下,報告された。特に,令和7年度入学者選抜で課された共通テストで「情報」の影響が見られなかった点など,興味深い内容であった。少なくとも6月共通テスト模試の受験者数は例年と著しい変化などは確認されなかった。入学選抜受験者の併願校に関して,誤差とは考えにくい事象が見られ,来年の同報告など,継続的な観察が必要である。

第2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がなされた。本年度の「思考力」の項目を測る出題問題の変更により,GPS-Academicを実施している大学で当該項目の平均は例年より高く算出されたが,本学の相対的な位置関係は例年通りの結果として確認された。また,本学の入試区分のうち,総合型選抜による入学者が高得点帯を占める結果も例年通りに確認され,経年の変化として特異な事象は確認されなかった。また,「思考力」以外の項目との比較,指標の構成方法についても検討する機会を得た。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

昨年度末より「基盤教育科目検討部会」での議論や今後の基盤教育科目の改善・改革の必要性や方向性を正しく定めるために,今回報告した内容に加えて,学生の状況把握の機会を設計していくことが肝要であるとの認識を全学で共有していく必要がある。

今年度の基盤教育群FD(ミドルレベル)はカリキュラム・センターとの共催で実施されたため,例年開催している本報告会はミクロレベルとして実施した。

以 上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 江角 伸吾

主催者（組織）	看護学研究科教務WG
タイトル	生成AIを大学院教育にどう生かすか
実施の趣旨	<p>「生成AI（Generative AI）」とは、人工知能（AI）の一種で、画像・文章・音声・プログラムコードなどの“コンテンツ”を新しく生成する技術である。ChatGPTに代表される生成AIは様々な教育上の課題解決を行うための有用なツールとして脚光を浴びている。一方で、安全性や、活用に関する情報が十分に浸透していないことも指摘されている。</p> <p>看護教育のDXでは、「社会の課題を解決するための看護実践のDXとその研究を実現・推進できる人材」の育成という視点だけでなく、「教育のデジタル化と教育DXを推進できる人材」が不可欠となる。看護学研究科においても大学院教育の中でどのように生成AIを活用し、教育を行っていくべきかを考える機会とする。</p>
参加者	（敬称略）菅原よしえ、谷津裕子、花里陽子、齊藤奈緒、高橋和子、三上千佳子、金子さゆり、名古屋祐子、木村三香、千葉洋子、菅原加奈子、齋藤沙織、東優里子、山田薫子、萩原潤、霜山真、風間逸郎、金野智津、沢田淳子、江角伸吾
日時	11月6日（木）13:00～15:00
場所	311 講義室
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 2. 趣旨説明 江角 伸吾 3. 遠隔講演 「生成AIの進化と看護教育現場での活用方法」（70分） 寺岡 三左子 教授（順天堂大学大学院医療看護学研究科） 4. 学群内での意見交換 「大学院教育の中でどのように生成AIを活用し、教育していくか」（50分） 5. 閉会 研究科長 菅原 よしえ先生
招聘講師	寺岡 三左子 教授（順天堂大学大学院医療看護学研究科）

学群内の意見交換では、「今活用している人はどの程度なのか」「今、使用している先生は、どのようにAIを活用しているのか」「どのように活用していきたいか」の視点で行った。その結果、以下のような意見が出された。

★生成AIの教育現場での具体的活用事例

- ・スライド作成後の要約・修正に AI を活用
- ・ポスターのデザイン作成、写真加工などのクリエイティブ用途
- ・教育研究での文献要約・解釈支援の有用性が指摘
- ・直接的ではないがメンタルケアの一環として「慰め機能」を活用

★生成 AI 活用における課題と教員間の認識差

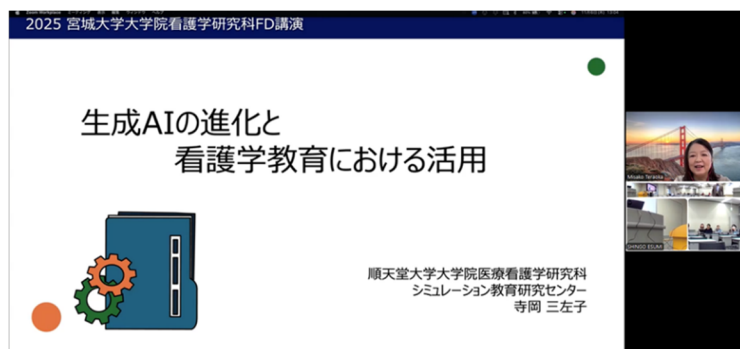
- ・「使ってはいけない」と考える教員と、活用しているが公言しづらい教員に二分
- ・学生は「使わないように」との指示があっても実際には活用している現状
- ・回答例が多く提示され、最終選択は利用者に委ねられるため「どれが正解か」の迷いが生じる

★看護教育・実践における生成 AI の具体的適用と倫理

- ・年齢や疾患情報の入力で具体策が出るが、患者の生活観・倫理観への適合性の検証が不可欠
- ・学生の演習事例を AI に投入し、AI の倫理的弱点を踏まえたディスカッション素材として活用
- ・病院組織のデータを用いたリスク予測ツール（例：時間外労働と献金者の関連から精神疾患リスク予測）の可能性

★加工物はケースにより抵触しない可能性

- ・出版や公開時は著作権確認が重要
- ・カスタム GPT の知識学習では、著作権切れの原典（例：ナイチンゲール）は使用可、論文等は権利配慮が必要
- ・法人契約環境では外部学習オフが前提とされる説明あり（詳細ポリシー未確認）
- ・ガイドラインの確認と権利処理が必須。公開前チェックと外部学習設定の管理が重要。



【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

特筆すべき事項はない

< 参考資料（ある場合） >

なし

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 研究科教務WG 高橋 信人

主催者（組織）	事業構想学研究科
タイトル	大学院生（博士課程前期）の研究活動を支える講義を考える
実施の趣旨	大学院教育の質を高めるためには、まず「大学院で学生がどのような学びをしているか」という学生の学修の実態を教員間で共有することが不可欠である。特に修士課程の学生が、各分野で提供される講義をどのように履修しているかについての共通理解は、今後の教育改善に向けた基本情報となる。本FDでは、本学の修士課程所属の大学院生が受講している講義の実態や院生の声を共有し、各教員が担当する講義内容や、講義を実践するうえでの課題や工夫について各分野で共有することをめざす。その上で、大学院講義のより良いあり方について議論・検討を行う。
参加者	事業構想学研究科教員 32名（欠席：0名）
日時	2025年10月8日（木）16：40～18：10
場所	大和キャンパス 3F 大会議室
プログラム構成	開会のあいさつ（糟谷副研究科長） 1. 趣旨説明・資料説明（研究科教務WG 高橋） 2. 領域別討論（とりまとめ：各領域長） 第1部：院生の履修傾向について現状把握・課題抽出 第2部：課題への対応策・今後の方針の検討・現場の課題意識等 3. 各領域から議論内容の全体共有 4. 各人の意見集約と全体共有 閉会のあいさつ（蒔苗研究科長）
招聘講師	なし

【内容】

1. 開会・趣旨説明

近年の大きな課題である大学院生の定員確保のためには、本学大学院における教育の質と魅力の向上が不可欠である。今年度は、現在行われている大学院講義の現状を把握し、課題を抽出するとともに、それらを教員間で共有することを通して、博士前期課程におけるより望ましい講義のあり方を検討することを目的としたFDを実施することとした。

趣旨説明と資料説明が行われた後に、研究科の4つの領域（ビジネスデザイン領域、ソーシャルデザイン領域、空間デザイン領域、情報デザイン領域）に分かれて、資料に基づく討

論を行った。配付された資料は以下の6つ。

- ① 学修状況のデータ（履修科目：2021～2025年度・54名分）
 - 資料1 博士課程前期の修了要件（履修ガイドより）
 - 資料2 コース別・学生数の推移
 - 資料3 コース別・必修を除いた領域科目群別の平均取得単位数
 - 資料4 科目別履修傾向（科目履修率および科目同時選択傾向）
- ② 大学院生が履修選択で重視していること、および講義への要望・意見
 - 資料5 現役大学院生へのアンケート結果（事前実施・回答14名（回収率45.2%））
- ③ 時間割
 - 資料6 R7年度時間割（研究科）



写真1 開会・趣旨説明の様子

2. 領域別討論とその内容の全体共有

領域ごとに分かれて、大学院生の履修傾向の特徴、課題抽出、課題への対応策や今後の方針について議論が行われた。その後、再び全員で集まり、各領域長から自領域の議論内容についての報告・全体共有が行われた。各領域の議論の主な内容は以下のとおり。

○ビジネスデザイン領域（金子ビジネスデザイン領域長）

履修傾向について、ビジネス志向であれば経営学系科目をとるがそうになっていないこと、学術研究で入学するケースや税理士試験の科目免除を希望するケースがあること、履修選択科目として、必要な科目を取るケースや時間割の曜日で選択していること、などの特徴が報告された。課題として、社会人が昼間の講義を受講できないこと、MBAのような実学を志す場合と学術研究を重視する場合とについて、それぞれを適切にカバーできるような構成になっていない可能性があること、などが挙げられた。さらに、社会人のための平日夜間

や土日の開講の検討、資格試験免除の利点等、研究科のPRの推進、などに関して議論が行われた。

○ソーシャルデザイン領域（高橋ソーシャルデザイン領域長）

履修傾向について、社会人が多く、高度職業人コースにすすむ学生が多い一方で、ほとんどの院生が修論を書いていること、院生は研究との関連性で履修選択していると回答している一方で、時間割を優先している可能性も否定できないこと、などの特徴が報告された。課題として、院生の授業選択で教員が行うべきアドバイスの方法・加減の難しさ、領域内外問わずもう少し大学教員が行っていることを院生に示す必要があること（教員も互いに知っておくこと）、などが挙げられた。さらに、特別講義などを活用して、領域の教員と院生が一同会してアカデミックな議論を行う場をより多く設けること、などに関して議論が行われた。

○空間デザイン領域（小地沢空間デザイン領域長）

履修傾向について、学術研究コースの院生は他領域の科目をとり、高度職業人コースの院生は領域内の科目・特定課題にフォーカスしていること、外部からの入学者は自領域の科目選択にとどまること、などの特徴が報告された。課題として、履修科目選択で時間割、関心分野への集中と省エネ志向がみられること、英語履修を避けるためにコース選択をする院生がいること、学内インターンシップが院生にとって分かりにくいこと、学外インターンシップは企業との契約を要しがちで、企業の青田買いにつながっている側面があること、などが挙げられた。さらに、担当講義で院生の研究にあわせて運営しているなどの現状報告、インターンシップ科目の要否、学士・修士5年制などの社会動向における研究科のありかた、コースと学術論文・特定課題の関係の整理の必要性、などに関して議論が行われた。

○情報デザイン領域（太田情報デザイン領域長）

履修傾向について、ビジネスデザイン領域の情報に近い科目を履修していること、中には研究分野を定め、広げるためにも指導教員以外の科目をとる院生がいること、などが挙げられた。課題として、少人数でのきめ細かい議論・指導はできるものの、輪読等やれること、院生間の議論の機会が限られ、同期から刺激を受ける場が少ないこと、他領域の院生が受講生に含まれる場合に想定していた講義・演習内容に工夫が必要になること、などが挙げられた。さらに、学群生に対して2年生後期や3年生のはじめなど、早い時期から研究に興味を持ってもらう機会創出の必要性、研究室インターンシップの検討、学生の上下のつながりをつくる機会（TAの登用、大学院の話題をしてもらうなど）の検討、リカレント・リスキリング、などに関して議論が行われた。

3. 意見集約と全体共有・閉会

これらの議論に基づき、改めて Forms により各人からの意見集約を行い、全体で共有した。具体的に挙げた意見として、「学生を集めることが最重要」、「研究科のさまざまな機



写真 2 領域別討論の様子

構の改修が必要」、「外部からの院生も含めて各教員の専門性に即した柔軟な研究を展開できる制度設計が必要」、など学生数の確保・制度設計・研究科改革に関する意見が多くあった。今回研究科全体および領域内で共有した現状と課題について、今後も注視していくとともに、より魅力ある研究科の実現に向けて、引き続き議論を続けていくことの必要性が確認された。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

次年度以降の FD において、研究科改革の方向性や他大学の取組事例の共有、そして院生の声を直接聞く機会を求める声が挙げられた。また、遠隔講義や AI ツール活用の好事例、学術研究コース・高度職業人育成コースの特色づくり、院生募集強化の仕組みなども検討課題として挙げられた。領域を超えた教員間のコミュニケーションの促進、シラバス内容の理解と共有を通じて、研究科全体の教育力向上を図ることが重要である。

以上

令和7年度FD報告書

記入者： 石川伸一・伊吹竜太

主催者 (組織)	食産業学研究科
タイトル	食産業学研究科FD(ミドルレベル)
企画の趣旨	食産業を取り巻く環境は年々変化しており、社会情勢に応じた教育が求められている。また、食産業学研究科においては、毎年複数名の教員が定年退官を迎える時期に来ており、昨年度は今後の教員組織の変化を示し、食産業学研究科を構成する2つの領域・4つの研究分野ごとに別れて、議論を行った。本年度は研究科全体で今後のカリキュラム再編について議論を進める。
参加対象者	食産業学研究科所属教員
日時	令和7年7月9日(水) 16:20~17:40
場所	太白キャンパス 大講義室
プログラム	1. FD開催にあたって(井上研究科長) 2. 昨年度の研究科FDの振り返り(石川) 3. ディスカッション ・他大学大学院のカリキュラムについて ・大学院担当教員からの現状の課題について ・今後の大学院カリキュラム編成の方向性について
予算	無し

【内容】

1. 開会挨拶および趣旨説明

現行のカリキュラムは文部科学省の認可取得を前提として設計されており、実際の教育・研究活動との間にズレが生じてきている。今後は「自立した研究者の育成」を目指し、科目の構成や年次配当など、博士前期、後期ともにシラバスを見直すタイミングにある。

昨年度は分野別にシラバスの検討を進めたが、今年度は研究科全体での統一的な見直しを目的とした。

2. 他大学院の事例の共有

宮城大学は、他大学と比べて教員の絶対数が少なく、また教員一人あたりの学生数が多い。講義数とのバランスを再検討する必要がある。

また、大学院生の在籍数は全国平均と比べて少なく、進学率(本学約10%)は全国の農学系平均(26.3%)を大きく下回る。そのため、進学者を増やす方策が必要との意見があった。

単位数の見直しも検討課題である。本研究科では、修士課程は30単位以上、博士課程は16単位以上が必要だが、全国的には博士課程の単位数は4~16単位と幅がある。本学は最も多い部類に入る。

他大学大学院(秋田県立大、石川県立大、静岡県立大、岩手大、県立広島大など)では、博士課程では特別研究や演習中心で単位構成されており、講義科目は最小限となっている。

山形大学では修士課程の科目数が非常に多い事例もあり、大学により大きな差がある。

3. カリキュラムの課題・提案

科目編成・運営に関する課題と意見

専門性の高い科目名が並んでいるが、より汎用性のある「広い括り」での科目名とすることで、運営の柔軟性が増すのではないかと。

博士課程では、教員規模に比して講義科目数が多すぎる印象がある。必要最小限に絞るべきとの意見もあった。

大学院生の専門背景の多様性を考慮すると、内容の水準が学部レベルにとどまりがち。基礎的な知識を前提としない設計に苦慮している。

また、社会人学生の増加により、対面授業だけでなく、遠隔やオンデマンド、対話形式の授業など多様な形態への対応が求められている。オンラインやサテライト開講などの手法も取り入れつつ、社会人でも受講しやすい体制を整える必要がある。

教育体制と制度設計に関する意見

修士課程と博士課程で求められる人材像や教育の質が異なるため、両者を明確に区別して制度設計すべき。

博士課程においては、欧米の制度を参考にした基礎学力の評価方法（例：一般試験の通過が学位論文審査の前提条件など）も検討材料となりうる。将来的には、アカデミック・ディグリーとプロフェッショナル・ディグリーの2本柱の導入や、異分野連携によるジョイント・ディグリー（例：Ph.D./MBA など）の創設も視野に入れるべき。

4. 社会人学生と大学院教育の両立について

社会人学生にとって、時間・費用・交通手段など受講への障壁は依然として大きい。交通費が学費と同等であったという声もある。

オンデマンド型授業や事前録画+質疑応答形式などの柔軟な授業設計が求められる。

多様な背景を持つ学生に対しては、複数教員が共同で対応するような授業スタイルも有効。

社会人の受け入れは、企業との連携や学部教育への還元など多方面での効果が期待される。

5. その他の制度的課題

修士課程から博士課程に進学する際に入学金が必要となる点に対し、制度的な見直しを求める声あり。「進学」である以上、追加の入学金が不要であるべきとの意見。

大学院教育に教員が十分に時間を割けておらず、講義や会議との両立に苦慮している。院生指導に必要な時間の確保と支援体制が必要。

学生が専門から外れた科目を受講せざるを得ない現状、隔年開講が単位取得に不利に働くなど、運用面での柔軟性の向上が求められている。

科目設計の一案として、大括りの科目名（例：「研究者基礎演習」など）を設け、指導教員が主導的に運営する方式も提案された。

6. 今後の方向性と提案

博士課程では、博士号取得者の活用可能性を高めることを意識したカリキュラム設計が必要。

対面だけに依存しない授業運営、オンデマンド活用など、多様な学修環境の整備が望まれる。

学内職員が大学院科目を履修可能な仕組みを導入することで、人材育成と学内理解の促進を図るという提案もあった（職員の大学院進学によるスキル向上など）。

総括

大学院のカリキュラム等の見直しにあたっては、修士・博士の役割の違いや学生の多様性、社会的ニーズを的確に捉え、柔軟かつ実効性のある設計が求められる。今後も継続的な検討と協議が必要である。

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者：三好 俊文、三上 千佳子（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・基盤教育群
タイトル	宮城大学における基盤教育のあり方の検討
実施の趣旨	<p>本学では、令和10年度からの大学改組に向けて、教育体系の再構築が進められている。その一環として、学士課程教育の土台をなす「基盤教育」のあり方についても、見直しと再検討が求められている。</p> <p>現代社会は、急激な変化と不確実性に満ちており、知識の獲得だけでは対応できない複雑な課題が増えている。このような時代においては、学生が「自ら問いを立て、自律的に学び続ける力」を身に付けることが重要である。基盤教育は、そのような力を育むための出発点であり、専門教育と並ぶ大学教育の根幹をなすべきものである。</p> <p>今回のFDでは、本学の基盤教育の現状とこれまでの課題を共有した上で、「学生が学ぶ主体となるために、本学の基盤教育の“核”となるべき学びとは何か、それをどのように学生に定着させるか」を論点に意見交換を行う。意見交換を通して、本学における基盤教育の方向性に関する共通理解を深めることを目指す。</p>
参加者	カリキュラムセンター、群・学群の教務に関わる教職員、参加を希望される教職員118名（内訳：対面23名、オンライン91名、オンデマンド4名）
日時	令和7年6月4日（水）13：00～14：20、14：30～15：00
場所	401 講義室、403 講義室+Teams ライブ会議+オンデマンド配信
プログラム構成	<p>開会・趣旨説明 カリキュラムセンター副センター長 三好・三上 挨拶 基盤教育群長 川島 滋和</p> <p>I. 話題提供：宮城大学における基盤教育の現状と課題の共有（40分）カリキュラムセンター副センター長 三好 俊文</p> <p>II. 意見交換（30+30分）</p> <p>閉会</p>

【内容】

I. 「宮城大学における基盤教育の現状と課題の共有」では、基盤教育を全学1年生科目と捉え、以下の内容について話題提供があった。

- ・旧カリ改訂時の問題意識
- ・導入科目の現状と現行SUSが有する課題

- ・情報統計科目の現状、数理・DS/AI 教育プログラムと現行情報統計系 FC 科目が有する課題

II. 話題提供を受けて、意見交換を行った。

基盤教育の在り方に関する意見、基盤教育と専門教育の位置づけに関する意見が出され、議論の焦点が広がる形となった。その結果、意見の整理に至らず時間を 30 分延長した。最終的には、論点の整理には至らなかったものの、今後の基盤教育の設計や学群間の連携を検討するうえで重要な視点が提示された。

III. 実施後アンケートによる評価（回答者 41 名）

1. 内容・全体構成に関する評価

- ・FD の内容は基盤教育の現状や課題を理解するのに役立つものだったか（5 段階評価）：平均 3.83
- ・FD の内容は基盤教育の方向性の共通理解に役立ったか（5 段階評価）：平均 3.56
- ・全体構成は適切だったか（5 段階評価）：平均 3.24
- ・話題提供、意見交換の時間配分は適切だったか（5 段階評価）：平均 3.00

2. FD に内容を受けて、本学の基盤教育の方向性について考えたことや、授業等に取り入れていきたいと考えたこと

- ・基盤教育に係る組織体制・全体方針の不明確さ
- ・基盤教育の“目的の再定義”と位置づけの明確化の必要性
- ・基盤教育におけるコア科目の設定の必要性
- ・教育内容・方法に関する具体的課題
- ・対話・情報共有の必要性
- ・学群と専門の接続や対話の必要性

3. 今後の FD・SD で取り上げてほしいテーマ

- ・基盤教育における学生の多様性への対応
- ・大学教育における基盤教育の意義、教員の役割・責任
- ・基盤教育に関する他大学の成功事例等の共有

4. その他の意見

- ・コンテンツの時間配分や建設的な対話のための進行の工夫の必要性

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

本 FD・SD では、「本学の基盤教育の“核”となるべき学びとは何か」「学びは学生にどの程度定着しているか・どのように定着させるか」という当初の論点に至らなかった。しかし一方で、意見交換を通じて明らかになったのは、基盤教育の全体像や目的に対する共通理解が十分に形成されていないこと、学群・基盤教育群間での情報共有や対話の機会が圧倒的に不足していることであった。現在、基盤教育の再構築に向けた検討が開始されている。今後、基盤教育の“核”を明確にするためにも、その前提となる共通認識の土台づくりを目的とした FD・SD の企画や、学群横断的な対話の場の設置が課題である。

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者：笠原 紳

主催者（組織）	アドミッションセンター／高大連携推進室
タイトル	人口減少時代の高校教育変革 ～高大連携と大学入試のゆくえ～
実施の趣旨	<p>若年者人口が急激に減少する中、大学に先んじて影響を受ける高校では、統廃合を含めた再編や教育内容の再調整が進んでおり、今後加速していくものと考えられる。大学もそうした影響を免れることはなく、高大連携のあり方や大学入試にも深く関係してくる。</p> <p>本FD/SDでは、県立高校の将来構想および組織編制計画について立案・実行している教育庁高校教育創造室長の永田靖和氏を講師に招き、さらにACと高大連携推進室とからも話題を提供して、今後の高大連携と大学入試について考えていくこととする。</p>
参加者	教職員（高大連携推進室関係者、AC関係者、その他希望者）34名
日時	8月28日（木） 13時30分～15時00分
場所	大和キャンパス本部棟 401 講義室
プログラム構成	<p>13:30-13:35 開会の挨拶（高山高大連携推進室長）</p> <p>13:35-14:05 講演「県立高校の将来構想、再編・統合を含む組織編制計画、将来構想等について」（教育庁 永田氏）</p> <p>14:05-14:25 質疑応答・意見交換</p> <p>14:25-14:45 宮城大学の状況と対応・対策 （笠原 AC 長、高山高大連携推進室長）</p> <p>14:45-14:55 コメント・講評（笠原 AC 長）</p> <p>14:55-15:00 閉会の挨拶（笠原 AC 長）</p>
招聘講師	宮城県教育庁高校教育創造室長 永田 靖和 氏

【内容】

1. 研修概要

本研修では、宮城県教育庁高校教育創造室長の永田靖和氏より、県立高校の将来構想、再編・統合を含む組織編制計画、将来構想等について講演いただいた。この講演により、我々が直面する、少子化に伴う中学校卒業生数および全日制公立高校の学級数の大幅な減少という厳しい現状が改めて認識された。具体的には、R6年度からR21年度にかけて中学校卒業生数は37.8%減、学級数は45.2%減という数値が示され、これらは将来的な大学の志願者層にも大きな影響を与えるものである。大学としても高校教育の変革動向を深く理解し、対応を検討していく必要性が改めて浮き彫りになった。

また、高校教育が、従来のように「学校に生徒を合わせる方針」から、「興味・関心や希

望に応じて生徒が学びを選択できる、生徒を主体とした高校教育」の実現を目指していることが明らかにされた。そのための方策として、教育 DX の推進および地域と学校の連携・協働体制の推進といった魅力化の方向性が示された。これは画一的な教育から個を尊重した多様な学びへの転換を意味しており、大学入試においても多角的な評価が求められる可能性を示唆している。

2. 高校教育の創造的再構築への取り組み

第 4 期県立高校将来構想の骨子に基づき、以下のような高校教育の創造的な再構築に向けた取り組みが共有された。

2.1 学力と探究を極めた進学力向上環境の整備

高い学力と探究力を兼ね備え、難関大学への挑戦を可能とする人材育成のための拠点校設置が計画されている。他の拠点校等と連携したピアグループによる協働学習体制の形成により進学力を強化し、実践的な課題解決能力を養う探究活動を通じて希望進路の実現を目指す方針である。具体例として、教科横断的なデータサイエンスによる科学的探究学習が紹介され、大学での学びにも直結する高度な探究活動の推進が示された。

2.2 専門学科における実践的学習の充実

農業および工業分野においては、大学や民間企業との連携により先端技術に関する学習を充実させた科学技術高校の設置が検討されており、より専門性の高い人材育成を目指している。水産分野では、6次産業化や海洋資源の活用など、地域の特色を活かした実践的な学習機会を提供するとしている。これに加え、農業科、工業科、商業科など、複数の科を幅広く学習できる環境を整備し、より実社会と結びついた学習機会を提供することで、生徒の多様な進路選択を支援する方向性が示された。

2.3 多様な学習ニーズへの対応

生徒の多様な生活・学習スタイルに柔軟に対応できる「ideal スクール」の実績を踏まえ、他地域への展開を検討すること。学習のつまづきを解消したい生徒や、集団生活に不安を感じる生徒など、多様な背景をもつ生徒に対応する新たな教育モデルが展開される予定である。

定時制・通信制高校の機能強化や増設も図られ、ニーズを踏まえた柔軟な教育機会を提供していく。共生社会の実現に向けて、高校と特別支援学校の併置等によるインクルーシブ教育を推進し、通級や別室支援等による学習・学校生活への支援を充実させることで、特別な配慮や支援を必要とする生徒への対応も強化されることが示された。

2.4 オンライン活用による教育空間の拡張

オンライン教育センター（仮称）の設置により、小規模校をはじめとする県内全域の学校における学習の質を確保し、専門的な学習や希望進路への対応など、生徒の多様な教育的ニーズに応じた教育環境を整備するとしている。従来の遠隔授業の成果と課題を整理し、効果的な運用を行うことで、地理的条件による教育格差の解消にも貢献する見込みとのこと。

3. 質疑応答および意見交換

永田氏の講演後の質疑応答・意見交換では、参加者から活発な意見が出され、高校現場と大学との間で認識共有と課題意識の深化が図られた。県内の大学進学率の向上に関する取組み、新たに設置が検討されている ideal スクールの具体的な運営方法、生徒へのサポート体制に関する質問などが多数寄せられ、高校教育変革における大学の役割について踏み込んだ議論が行われた。

続く「宮城大学の状況と対応・対策」のパートでは、まず高山高大連携推進室長より、直近の推進室における高大連携の取り組みについて具体的な紹介があった。高校生から寄せられた反応や実際の広報活動の状況などが共有され、本学が高校との連携においてどのような成果を上げ、現在どのような課題意識をもっているかが明確になった。

その後、笠原アドミッションセンター長から大学入試を取り巻く環境や県内の受験者動向についての話題提供があった。少子化の影響が顕著になる中で、本学がどのような状況にあり、今後どのような戦略的対応が必要となるかについて、データに基づいた示唆が与えられ、参加者間で意見交換が行われた。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本研修を通じて、宮城県の高校教育が直面している少子化という不可避の社会情勢、それに伴う教育環境の再構築の必要性、そして生徒一人ひとりの多様なニーズに応じた学習の提供、デジタル技術の活用、地域との連携強化が喫緊の課題であることが改めて認識され、深い理解を得ることができた。これは本学の教育戦略を策定する上で極めて重要な視点となる。中新田高校における地域創造学科（仮）の設置構想や、ideal スクールにおける宮城大学との連携（宮城大学教員による講義・講演、ワークショップ、PBL を通じた地域活性化やビジネスアイデアの創出支援など）は、具体的な連携事例として今後の高大連携の方向性を示唆するものであり、本学の地域貢献と教育研究の深化に繋がる可能性を示している。

宮城大学としては、これらの動向を踏まえ、以下の点を今後の課題として認識し、具体的な高大連携および大学入試のあり方を戦略的に検討していく必要がある。

（高校教育の変革に合わせたアドミッションポリシーの見直し）

個別で最適な学習や探究的な学習を重視する高校教育への移行に対応し、本学が求める学生像を再確認し、多面的な評価を導入することで、多様な背景をもつ生徒を受け入れて、それぞれが能力を発揮できるような入試制度への転換を検討する必要がある。特に地域と

連携した探究活動の成果を適切に評価できるような仕組みづくりが求められる。

(新たな学習形態からの多様な入学者への対応策検討)

従来の学校形態とは異なるカリキュラムや学習スタイルをもつ ideal スクールをはじめとする新たな学習の場の卒業生に対し、本学がどのように受け入れ、その学習を大学でさらに発展させていけるか、具体的な支援体制(学習サポート、キャリア支援など)を構築していく必要がある。

(地域中核大学としての高校教育魅力化への連携強化)

地域創造学科(仮)の設置構想がある中新田高校のような取組みに対し、本学の専門性を活かした講師派遣、共同研究やフィールドワークの受入れなどを積極的に進め、高校生の探究活動を質的に向上させることも必要である。科学技術高校の設置検討に関しても、本学の工学系・情報科学系の知見を提供し、先端技術学習の充実を支援することが求められる。

(オンライン教育の進展に対応した DX 推進のさらなる検討)

高校段階でのオンライン教育活用拡大を踏まえ、本学もオンラインと対面を効果的に組み合わせたハイブリッド型教育の質を高め、ICT を活用して個別最適化された学習環境の整備を加速させる必要がある。

(教職員の資質向上と持続可能な教育環境の構築)

高校教育の最新動向や新たな入試制度への理解を深めるための教職員研修を継続的に実施する必要がある。高大連携を円滑に進めるためのコーディネート能力をもつ人材の育成も重要である。さらに、教職員の業務負担軽減を図りつつ魅力的な教育環境を維持するための働き方改革を推進することが不可欠である。

今回の研修は、高校教育と大学教育が連続的に一体となって未来を創造していく上で、極めて有意義な機会となった。今後も宮城県教育庁と密に連携しながら今回の学びを活かし、より魅力的な教育環境の実現に向けて努力していく必要がある。同時に本学が地域社会における高等教育の拠点として、その役割を十全に果たすための具体的な行動計画を策定し、実行に移していくことが求められる。

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 澁田 一夫

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	変化の時代を主体的に生きる：生成AIの活用と社会人基礎力の重要性
実施の趣旨	<p>マイナビの調査によると、学生の生成AI利用状況は2024年卒と2025年卒で利用の有無が逆転し、2025年卒では6割以上の学生が生成AIを利用している。生成AIは文章の生成・推敲が容易なため、就職活動においてもエントリーシート（以下、ES）の添削や推敲など、ESに関する利用が高い結果となっていた。就職活動において生成AIを活用することで、履歴書やES作成の効率化と質の向上が期待でき、自己分析や面接対策にも応用可能である。今後は就職後も、生成AIを業務に活用する能力が求められるであろう。一方で、与えられた課題に対して生成AIが作成した文章をそのまま利用するなど、「考える力」の低下を懸念する指摘もある。生成AIを有効活用するためには、過度に依存せず、自ら考え、批判的に文章を読み解き、判断・選択する力を養うことが重要である。</p> <p>「VUCAの時代」と呼ばれる現代は、変化が激しく予測困難であるからこそ、将来を考えなくてもよいのではなく、その時々で主体的に状況を判断し、柔軟に対応する力が求められる。これは、個人のキャリア形成だけでなく、組織や社会への貢献においても不可欠な能力である。社会人基礎力は2006年に経済産業省によって提唱され、2018年には「人生100年時代の社会人基礎力」として再定義された。人事担当者が求める人材は、この社会人基礎力を備えた学生である。今後、生成AIのような新しい技術を活用していくためにも、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」といった、基盤となる能力が一層重要になる。</p> <p>そこで、このFDでは、就職活動における生成AIの活用方法と必要な能力、そして生成AIを有効に活用するために不可欠な社会人基礎力について検討するために講師を招聘し、これらのテーマについて深く掘り下げて議論する機会を設けたい。</p>
参加者	本学教職員27名
日時	令和7年12月24日（水） 午後1時30分から午後3時まで
場所	大和キャンパス交流棟2階プルスウルトラ + 遠隔

プログラム構成	(1) 開会挨拶 (2) 趣旨説明（就職活動における生成 AI の活用事例） (3) 講演 (4) 質疑応答
招聘講師	拓殖大学副学長・商学部教授・就職キャリアセンター長 一般社団法人社会人基礎力協議会代表理事 長尾素子氏

【内容】

趣旨説明

事務局より開催の趣旨として以下の内容について説明があった。

- (1) 生成 AI とは
 - ・ ChatGPT の登場、テキスト生成の仕組み
 - ・ Web 検索との比較、ユーザーの負担の軽減
- (2) 就職活動における生成 AI の活用事例
 - ・ 業界研究・企業分析、エントリーシート、面接練習・自己分析
- (3) 生成 AI と社会人基礎力
 - ・ 生成 AI の普及、問題点、社会人基礎力の重要性

講演

拓殖大学副学長・商学部教授・就職キャリアセンター長の長尾素子氏より「変化の時代を主体的に生きる：生成 AI の活用と社会人基礎力の重要性」と題して、以下の内容についてご講演をいただいた。

- (1) AI 時代における「人」の役割
 - ・ AI が進化しても人が取り組まなければならない課題はたくさんある
- (2) 社会人基礎力の基本概念
 - ・ 非認知能力としての社会人基礎力
 - ・ 社会人基礎力の背景
 - ・ 社会人基礎力育成グランプリの継続
- (3) ケーススタディ
 - ・ AI を活用した社会人基礎力とは
- (4) まとめにかえて
 - ・ 大学でどのように育成するか

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

生成 AI を有効に活用するためには、課題を発見し、判断し、行動につなげていく「社会人基礎力」が重要であると改めて実感するとともに、その背景や成り立ち、位置づけ等について理解を深めることができた。今後も社会人基礎力の育成を意識しながら、学生支援の一層の充実を図っていく必要がある。

以 上

令和7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 岡崎 素子

主催者（組織）	研究推進・地域未来共創センター
タイトル	令和7年度 研究コンプライアンスFD・SD
実施の趣旨	研究活動の国際化、オープン化が求められる中、研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保など、研究者及び研究機関に対応が求められている事項や、本学における経費執行ルール、利益相反マネジメントの取組に関する理解を促進し、各研究者の自律的かつ適正な研究活動を支援するため、全教員及び研究費に係る業務を行う職員を対象に実施した。
参加者	教職員159名（内訳：教員139名、事務職員：20名）
日時	令和7年6月11日（水）10：30～12：00
場所	大和キャンパス417講義室（Microsoft Teamsによるオンライン会議を併用）
プログラム構成	1 講演「研究インテグリティの確保及び利益相反マネジメントについて」 佐々木 啓一 研究推進・地域未来共創センター長 2 事務局説明①「経費執行上の留意点」 3 事務局説明②「公的研究費執行ハンドブックについて」 4 質疑応答
招聘講師	なし
その他	当日欠席者へのオンデマンド配信を実施

【内容】

「研究インテグリティの確保および利益相反マネジメントについて」と題して、佐々木啓一研究推進・地域未来共創センター長が講演した。

はじめに、研究インテグリティの確保に関し、研究インテグリティ全体の構成、国際的に信頼性のある研究活動、国としての研究インテグリティの確保に係る対応が進んでいる現状について説明された。その後、本学における利益相反マネジメント、安全輸出管理、研究不正防止、研究費不正防止の取組について説明があった。

利益相反マネジメントについて、昨年度の本学教員の利益相反の自己申告の状況を踏まえ、利益相反マネジメントの考え方、重要性について説明され、各教員に、利益相反の定期自己申告を適切に行っていただくよう改めて周知された。

次に、研究不正（二重投稿、ギフトオーサーシップ、他大学の事例等）と研究費不正使用（科研費を不正使用等した場合の交付しない期間、分割発注等）についての説明があった。研究費不正使用に関しては、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドラインにお

ける不正防止対策強化の3本柱である「ガバナンスの強化」「意識改革」「不正防止システムの強化」について説明され、意識改革の部分については、教員、職員共にまだ認識が甘い部分があるように見受けられるのでしっかりやってほしいと要請された。

本学でも研究費の不正使用につながりかねない事例が発生していること、研究不正や研究費不正使用には充分注意していただきたい、と講演を締めくくった。

次に事務局説明①として、後藤財務課長より「経費執行上の留意点」について、予算執行に係る申請フローチャートを用いて説明が行われた。書類の提出期限は支払日の5営業日前であること、書類は早めにご提出いただきたいと説明があった。年度末にまとめて請求書等を提出することがないよう、加えて、些細なことでも事務局にご相談いただきたいと依頼があった。

事務局説明②として、研究推進・地域未来共創センターより公的研究費執行ハンドブックについて説明された。ハンドブックの更新内容と不正使用の事例が紹介され、公的研究費の使用ルール、計画的な研究費使用、e-Radへの研究者登録について説明された。

最後に質疑応答が行われ、予算執行に係る申請フローチャートと公的研究費執行ハンドブックを閲覧できる場所、国際論文の二重投稿、ギフトオーサiership、利益相反について、参加者から質問があり、佐々木センター長から回答するとともに、後日「研究共創ポータル」で質問事項に関する補足資料が配布された。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本FD・SDは、例年実施しているeラーニングによるオンライン研修の内容を補強するものとして、本学教員の研究費執行の特徴等に合わせた研修として実施した。文部科学省等

が定める「公的研究費の管理・監査のガイドライン」において最高管理責任者に求められている「不正根絶への強い決意の表明」の取組としての意味合いもあるもので、オンデマンド配信による後日の受講も含め、100%の受講率となったことで、全体の意識向上には一定の成果があったと考えられる。

一方で、他大学における研究費不正等の調査結果で非常に多く目にするのが、「所属機関が実施する研修は受けていたが、研究者本人の理解不足・コンプライアンス遵守の意識の低さにより不適切な使用に繋がった」という発生原因である。

実際に、研修受講から半年程度時間をおいて実施した意識調査のアンケートへの回答率は50%未満で、時間経過による意識の低下が表れているものと考えられる。

セミナーや講演を聞いて、その時は理解したと思っても、新しい考え方や行動様式はすぐに身に付くものではないため、学びを行動に落とし込み、習慣化されるまで繰り返し研修等を実施することが肝要と考える。

以上のことから、次年度以降も意識向上と浸透を図るための研修と、理解度調査を継続して実施する必要がある。

以上

第3章

マイクロレベル FD・SD

3.1	事業構想学群 地域創生学類	4 6
3.2	事務局大学改革室 基幹教員制度の制度設計と実務対応	4 8
3.3	事務局 令和7年度新規採用職員研修	5 0
3.4	事務局 新規採用職員研修（オリエンテーション）	5 1
3.5	事務局 令和7年度事務職員 SD 研修	5 2
3.6	看護学群 実習ワーキンググループ	5 3
3.7	DEI 推進委員会	5 6
3.8	事務局大学改革室 「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像	5 8
3.9	事業構想学群デザイン創学群検討準備ワーキンググループ	6 1
3.10	事務局 大学業務に関する意見交換会	6 4
3.11	事務局 大学業務での生成 AI 活用研修会	6 6
3.12	事務局 令和7年度マネジメント研修	6 8
3.13	看護学群 看護カリキュラム検討ワーキンググループ	7 0

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 齊藤祐輔

主催者（組織）	事業構想学群 地域創生学類
タイトル	地域学の構築における全国の動向と可視化戦略
実施の趣旨	<p>現在、全国の大学において、地域系の学部・学科の新設が多く進められており、各大学は特色の打ち出し方に注力している。事業構想学群地域創生学類では、第3期中期計画の作成にあたり、新しい地域学の構築を目標に掲げ、取り組みを進めてきた。地域創生学類では、地域創生セミナーを毎年開催し、またDXの取り組みを強化し、基盤形成を図ってきた。その上で、高度な実学を目指す大学の方向性と昨年度実施したマイクロFDでの議論を踏まえて、地域資源の実践的活用を視野にいれた地域活性アプローチの提示を主眼においた方法論の構築に取り組んでいる。具体的には、「実践 地域学」と関する書籍の刊行を計画し、全国に先駆けて地域学の実践アプローチを提示し、宮城大学のプレゼンスを高めようとしている。</p> <p>本企画では、これまでの取り組みの小括となる書籍の刊行を進める過程において、全国の動向と本学のアピールポイントの整理を交えて行い、学類が提示する新しい地域学の構築戦略の検討を行う。</p>
参加者	事業構想学群地域創生学類所属教員（11名）
日時	令和7年7月2日（水）12:30-14:00
場所	401 会議室
プログラム構成	<p><u>開会</u></p> <p><u>趣旨説明：佐々木学類長</u></p> <p><u>講演：北樹出版株式会社椎名寛子氏</u></p> <p><u>議論：進行、宮崎准教授</u></p> <p><u>情報提供：①地域学の歴史的系譜（宮崎准教授）</u></p> <p><u>情報提供：②地方創生のトレンド（上森准教授、中沢助教）</u></p> <p><u>情報提供：③地方創生とデジタル活用（高橋教授、石内教授）</u></p> <p><u>情報提供：④地域資源活用におけるアプローチ（佐々木教授）</u></p> <p><u>ディスカッション、振り返りと発表</u></p> <p><u>閉会</u></p>
招聘講師	北樹出版株式会社 椎名寛子氏

<プログラム概要>

- 趣旨説明：「実践 地域学」検討について（佐々木秀之教授、学類長）
 まず、学類長の佐々木教授から、本FDの企画趣旨が説明され、「実践 地域学」の構築戦略と現状について話題提起がなされた。
- 講演
 北樹出版株式会社椎名寛子氏から「地域学」を冠する書籍や国内の地域系学部で発刊され

ているテキストなどについて共有がなされた。質疑では、テキストを活用した特徴的な講義運営のポイントについての要点についての検討がなされた。

■ 話題提供：各教員から担当箇所について（進行：宮崎准教授）

続いて、各教員から地域学の可視化に向けて、検討材料として話題提供がなされた。

宮崎准教授から「地域学の歴史的系譜」、上森准教授・中沢助教から「地方創生のトレンド」、高橋教授・石内教授から「地方創生とデジタル活用」、佐々木教授から「地域資源活用におけるアプローチ」について、それぞれ主要な要素として挙げられた。

■ ディスカッション

各章の話題提供に対し、以下の点についてディスカッションを行った。

- ・ 震災や災害と地域資源との関連
- ・ 地域情報における質的データの取り扱い

ディスカッションを踏まえて、「実践 地域学」の構成と今後取り組むべき具体的な作業スケジュールが共有された。

【参加者の知識・能力の向上や資質醸成に関する成果】

地域学を構成する要素は、自然科学と社会科学の双方の知見が必用であり、加えて、双方の融合が重要となる。本FDを通して、他の教員の専門を理解し、ディスカッションを通じて、融合のポイントとしてのデジタル活用についての知見を深めることが出来た。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

事業構想学としての地域創生を考えるうえでは、経営資源と地域資源の双方の活用による価値創出が最大のテーマとなる。次年度に向け、その点を強化し、本学地域創生学類の特色をさらに強化するための課題の洗い出しを進めていく。

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局大学改革室 小林

主催者（組織）	事務局
タイトル	基幹教員制度の制度設計と実務対応～制度の骨格と現場課題への実践知～
実施の趣旨	大学設置基準の改正により、新たな学部等を設置する際に全学的に導入が求められる「基幹教員制度」について、本学で検討が進められている学群新設における実務面での影響を想定し、制度の基本的な考え方、文部科学省 Q&A の整理、他大学での運用事例や制度設計の工夫など、実務に役立つ観点からの講演を通じて、関係部局が制度への理解を深め、今後の体制整備や関連規程の見直しに向けた足がかりとすることを目的として開催した。
参加者	事務局職員（総務、法務、教務、企画入試等）及び教育課程設計に関わる教員、計 42 名。
日 時	令和7年6月30日(月) 13:30～15:30
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. 開会あいさつ（佐々木事務局次長） 2. 講演「基幹教員制度の制度設計と実務対応～制度の骨格と現場課題への実践知～」（山田 直彦 日本開発構想研究所理事） 3. 質疑応答・意見交換 4. 閉会挨拶（小林）
招聘講師	山田 直彦 氏（一般財団法人 日本開発構想研究所 理事）

【内容】

本研修では、一般財団法人 日本開発構想研究所の山田直彦氏を招聘し、「基幹教員制度の制度設計と実務対応～制度の骨格と現場課題への実践知～」と題する講演を通じて、大学設置基準改正の要諦を深く掘り下げました。

講演は、まず「基幹教員」の定義とその導入背景から始まりました。従来の「専任教員」の曖昧さを解消し、教員の働き方の多様化や社会人登用の促進に対応するため、各学位プログラムへの責任を明確化する制度として導入された経緯が解説されました。

次に、基幹教員の二つの要件（大学設置基準第8条）が詳細に論じられました。一つは「教育課程の編成その他学部の運営に責任を担う教員」であり、実質的な会議参画の重要性が強調されました。もう一つは「当該学部の教育課程に係る主要授業科目を担当」または「年間8単位以上の授業科目を担当」する教員であり、特に後者については、複数学部共通科目の単位算入ルールや卒業要件外科目の扱いなど、実務上の具体的な留意点が示されました。

さらに、「専ら当該大学の教育研究に従事するもの」の厳格な定義や、任期付教員・非常勤講師が基幹教員となり得る柔軟性、および休職等により要件を満たさなくなった場合のステータス喪失と補充義務についても言及されました。

講演の後半では、基幹教員数の算定要件（必要最低教員数の4分の3以上が「専ら」教員であること、クロスアポイントメント教員の算入制限）が解説され、複数の大学における実務対応事例や、育児休業中の取り扱い、兼業管理の重要性に関する質疑応答を通じて、制度運用上の具体的な課題とその解決策が提示されました。

本講演は、単なる制度解説に留まらず、基幹教員制度が大学運営に与える本質的な影響を深く考察し、実践的な知見を提供するものでした。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

制度運用の整合性確保は喫緊の課題です。基幹教員制度の本質を理解し、文部科学省の解釈を踏まえた上で、現行の教員人事、クロスアポイントメント、兼業規程との整合性を確認することが求められます。

制度のスムーズな導入・運用基盤を確立するためには、全関係部局における運用の予見性を高めることが重要であり、実務への影響を事務局各課室にて事前に整理し、関係課室による具体的な作業の洗い出しとその実行を進める必要があると考えます。

<参考資料>

別添講演資料「基幹教員制度の制度設計と実務対応～制度の骨格と現場課題への実践知～」
(一財)日本開発構想研究所山田氏提供

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主任主査 平塚 真依

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和7年度新規採用職員研修
実施の趣旨	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7年度新規採用職員 3名
日時	令和7年4月16日（水）13時15分～16時25分 令和7年4月17日（木）13時15分～16時05分
場所	大和キャンパス ミーティングルーム
プログラム構成	1. 宮城大学の概要について 2. 各グループの業務概要について
招聘講師	各グループ及びセンター担当職員

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

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を企画し実施した。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

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、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7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主任主査 平塚 真依

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和7年度新規採用教職員研修（オリエンテーション）
実施の趣旨	新規採用教職員を対象に、宮城大学職員としての自覚と基本的な知識を習得することを目的とした職員としての心構えやサービス関係及び施設の利用等について、オリエンテーションを実施する。
参加者	新規採用教職員、宮城県からの新規派遣職員
日時	①令和7年4月1日（火）10時30分～14時00分 ②令和7年4月7日（月）13時45分～16時00分
場所	①大和キャンパス本部棟大講義室 ②太白キャンパス農場等
プログラム構成	① 令和7年4月1日（火）10時30分～14時00分 1. 大学について 2. 組織について 3. サービス関係及び施設の利用等について （1）総務関係 （2）情報・施設関係 （3）図書館系 （4）サービス関係 4. 大和キャンパス施設案内 ② 令和7年4月7日（月）13時45分～16時00分 1. 太白キャンパス視察 2. 坪沼農場視察・調査
招聘講師	佐々木学長、佐藤理事、担当グループ職員

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

始めに佐々木学長から宮城大学について、続いて佐藤理事より宮城大学の組織について説明があった後、各担当職員より、総務関係、情報・施設関係、図書関係、サービス関係等、職務を執行するにあたり必要となる各種事項について説明した。また、1日には大和キャンパス、7日には太白キャンパス及び太白キャンパス附属坪沼農場の施設をそれぞれ案内した。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本研修においては、職務に必要な基本的な心構え、規程、システム運用等を周知している。新規採用職員が円滑に業務に取り組めるよう、今後も内容の見直しや改善に努めていく。

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主査 庄司 知香

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和7年度事務職員SD研修
実施の趣旨	事務職員の管理運営、教育研究の支援等を含む資質の向上を図るために必要な知識の習得を図るもの。
参加者	全事務職員
日時	令和7年6月～令和7年11月
場所	研修システム
プログラム構成	研修システムで公開されている講座のうち、事務局指定の講座及び職務に関連した講座1講座を受講する。
招聘講師	各グループ及びセンター担当職員

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

今年度の事務職員SD研修においては、研修システムを利用して2講座の受講を必須とした。1講座は全事務職員に必修としてコンプライアンスに関する研修を受講させ、1講座は、受講者の職務に関連した講座を、指定された範囲から選択して受講する形とした。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

今年度は初めて研修システムを活用したオンライン受講を実施した。この方法により、各職員は業務を滞らせることなく、都合の良い時間に受講できるほか、業務上まとまった時間を確保しにくい職員でも時間を分割して受講することが可能となった。

研修後のアンケートでは、受講時間の確保のしやすさに加え、音量や再生速度を自由に調整できる点が受講しやすかったという意見もあり、研修実施方法に対して概ね好意的な評価が得られた。

一方で、講座の指定に関しては「学びがあった」という肯定的な意見が多い一方、職務関連講座の選択においては、職務ごとに選択講座を区別する必要性は低いとの意見もあった。これらの意見は次回の研修内容検討において参考としたい。

今回利用した研修システムは、指定する講座以外にも自由に受講することができるもので、多様な研修内容の中から各自が必要とする知識を柔軟に習得できる機会となり、指定講座以外にも自主的に学びを深める姿勢が見られた。次回以降も、各職員が受講しやすい形態を維持しつつ、より必要な知識を得られる研修となるよう検討を進めていく。

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 大沼由香

主催者（組織）	看護学群実習ワーキンググループ
タイトル	令和7年度実習指導教員研修会 テーマ：「実習施設とのよりよいパートナーシップの築き方」
実施の趣旨	<p>実習指導においては、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ている。そのためには、大学と実習施設が相互に理解を深め、連携・協働して教育を行うことが求められている。</p> <p>看護実習において、実習指導教員は実習施設の指導者と協力しながら学生の学びを支援する役割を担っている。</p> <p>しかしながら、施設との価値観の相違や情報共有不足により、学生指導の方向性にずれが生じるケースも少なくない。</p> <p>本研修では、実習指導教員が実習施設とのより良い連携のあり方を再確認し、実習支援体制の強化を図ることを目的とする。実習施設の立場や考えを踏まえた上で、連携・協働によって果たすべき教員の役割や行動について理解を深め、今後の実習運営に活かす実践的な視点を獲得の機会とする。</p>
参加者	・看護学実習指導教員（非常勤含/助手・助教・講師）：19名
日時	2025年7月30日（水）14：30～16：00
場所	314 講義室
プログラム構成	<p>1).開会 趣旨説明 実習WG長 霜山真先生 グループワークの進め方説明 ファシリテーター 大沼</p> <p>2).情報交換と共有（グループワーク）（65分） ・進行役、発表者、記録係の分担 ・各自の体験や実践、工夫について情報交換 ・実習施設とのよりよいパートナーシップを築く方法の検討 ・グループワークのまとめ</p> <p>3).グループワークのまとめ発表（10分） 発表資料を表示する</p> <p>4).フィードバック（10分） グループの発表内容について（実習WG長）</p> <p>5).閉会（アンケート回収：Forms）</p>
招聘講師	なし

【内容】

本研修会は、実習指導教員の実習指導能力向上を目的として実施した。今回は、実習指導担当教員間の対話を重視し、相互に他領域間の情報交換を意図した企画にした。

進め方を進行役が説明し、その後はグループワークを行った。

SOUND カードという対話を補助するカードを用いて、グループの中で、「話し手」「聞き手」に分かれ、全員で対話できる方式で実施した。参加者個々に感じている現状認識を共有した上で、実習施設とのよりよいパートナーシップの構築に向けたビジョンをそれぞれが語り、キーワードやインスピレーションを受けた言葉を付箋にまとめた。最終的には、グループごとのパートナーシップの構築ビジョンの実現に向けた取り組みを発表した。

グループワークのまとめでは、「対象者ファーストで、チームで看護観を伝えあいながら、お互いに気づきを得られるように取り組む」(1G)、「時代に合った新たな価値観を学生が自ら考えて、領域を超えた学びのつながりを支援しつつ、安心して自由にのびのびと、学べる実習の実現を目指して取り組む」(2G)、「三者(教員・指導者・学生)の対等な関係で、学生があらゆる対象者に関心を持って、のびのびと声を出したり、行動化できるように、みんなで育てられる環境づくりに取り組む」(3G)、「学生のニーズや時代に合わせた指導を取り入れながら、実習施設の価値観を尊重する。そのために実習施設と協議し、実習施設と大学側がお互いにメリットを感じ、充実した実習を目指して取り組む」(4G)というビジョン実現のための取り組みを発表した。

終了後アンケート結果(12名回答)では、とても有意義・有意義という回答が100%であった。実習施設とのパートナーシップに活かせる・とても活かせるが92%で、参加者の高い満足度が伺えた。参加者からは、「各領域での取り組みや悩み、領域共通の視点など、なかなか領域を超えて話すことがないので参考になった」「医療者として患者との対話を大切にするように、学生との対話、実習指導者との対話も大切にして実習指導に取り組もうと思った。」等の感想が寄せられた。

本研修会は実習に関わっている教員が、実習を通じた学びを深めていくために、実習指導者とのパートナーシップが重要であることを再認識し、これを実現するためのビジョンを共有する機会となった。教員間の相互理解が深まり、実習への熱意を共有できたことは評価できる。



令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 森本素子

主催者（組織）	DEI 推進委員会
タイトル	大学における性的多様性への配慮と対応
実施の趣旨	<p>近年、教育現場においても性的マイノリティに関する理解と配慮の重要性が高まっています。すべての学生が安心して学べる環境を整えるためには、教職員一人ひとりがLGBTQについて正しい知識を持ち、多様な性のあり方を尊重する姿勢が求められます。</p> <p>本研修では、LGBTQ 当事者の方を講師としてお招きし、実際の経験や思いをうかがうことで、当事者の視点から見た教育現場の課題や配慮すべき点について理解を深めます。特に、講義や実習における言動や対応が、知らず知らずのうちに当事者を傷つけることのないよう、日頃の教育実践を見直す機会とします。</p> <p>本研修を通じて、多様性を尊重する教育環境づくりに向けた第一歩としていただくことを目的としています。</p>
参加者	当日参加者 55 名（後日配信）
日 時	2025 年 10 月 15 日
場 所	大和キャンパス 400 講義室
プログラム構成	<p>1, 開会</p> <p>2, 開会あいさつ</p> <p>3, 講演（90 分、質疑応答含む） 講師：一般社団法人にじーず代表 遠藤まめたさん</p> <p>4, 閉会あいさつ</p> <p>5, 閉会</p>
招聘講師	一般社団法人にじーず代表 遠藤まめたさん

【内容】

LGBT の子ども・若者支援を行うにじーず代表の遠藤まめた氏に、トランスジェンダー当事者としての経験や支援現場の声をもとに、LGBTQ の学生が直面する困難と、大学が取り組むべき環境整備について解説していただきました。

講演ではまず、10 代の LGBTQ の多くが、いじめや教職員による無理解な発言に直面し、希死念慮を抱く割合も高いという深刻な現状がデータで示されました。その上で、性のあり方は「体の性」「自認する性」「好きになる性」「表現する性」の 4 つの要素の組み合わせであり、それらは明瞭に区分できるものではなく、グラデーションのように多様で複雑であることをご説明いただきました。

教職員に求められる対応として、本人がカミングアウトした後の「アウティング（同意なき暴露）」の防止や、望む性別での通称名使用、健康診断への配慮といった具体的な支援策があげられました。特に強調されたのは、当事者が「ここなら言っても大丈夫だ」と思える「肯定的な環境」をあらかじめ作ることです。具体的には、LGBTQ 関連の本やステッカーを置く、普段の会話で異性愛前提の話し方を避けるといった、日頃からの小さな積み重ねが、学生の安心感と修学継続に直結するということ学びました。

受講者からは、「無意識の先入観にとらわれないことが大事だと改めて感じた」「当事者のお話を聞くことでより理解が深まった」等の感想があり、「他大学の取り組みの例を知りたい」「何度も研修をしてほしい」という要望がありました。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

*開催日時についてより多くの方が参加できる日時が良いとの意見が複数あったので、次年度はもう少し早い時期に立案して日時を決定していく必要がある。できれば講義や実習等がない時期の開催が望ましい。

*DEIでは様々な課題を取り上げる必要があると考えられるので、次年度はまた違うテーマを取り上げたい。

*太白キャンパスを会場とする研修会も企画したい。

以上

性の多様性/LGBTQについて知り 安心できるキャンパスを作る

一般社団法人にじーず 遠藤まめた

令和7年度SD実施報告書

記入者： 事務局大学改革室 渋谷

主催者（組織）	事務局
タイトル	「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像
実施の趣旨	近年の急激な少子化や AI の進展等といった社会情勢の急激な変化を踏まえた高等教育政策への様々な提言が、中央教育審議会にて「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）」として取りまとめられた。今回のSDでは、大学設置・評価を所管する文部科学省高等教育局高等教育企画課より鈴木宏幸大学設置・評価室長を招き、2日間にわたり本答申における「高等教育、大学設置・評価」及び「高大接続、大学入試」の今後の展望をテーマに講演いただいた。学修者本位の教育の更なる推進や教育内容・方法の改善、質保証・向上システムの構築、初等中等教育と高等教育との接続強化や多様な学びに対応した大学入学選抜の改善等、これからの高等教育に関する知見を広げ、視座を高めて取り組みを進めていくことを目的に開催した。
参加者	事務局職員（教務、企画入試等）及び、大学認証評価、大学入試に関わる教員、教育庁高校教育課職員 計38名（第1部：24名、第2部23名）
日時	令和7年10月16日(木)14:30～16:30 【第1部】 令和7年10月17日(金)10:00～12:00 【第2部】
場所	宮城大学大和キャンパス交流棟 PLUS ULTRA
プログラム構成	<p>【第1部】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会あいさつ（佐々木事務局次長） 2. 講演「高等教育政策の動向～「知の総和」答申を踏まえた認証評価の見直しの方向性～」（鈴木 宏幸 文部科学省高等教育局高等教育企画課大学設置・評価室長） 3. 「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像～宮城大学の高大連携・入試を取り巻く状況（吉川 陽大 事務局大学改革室長） 4. 質疑応答・意見交換

	<p>【第2部】</p> <p>5. 講演「大学入学者選抜をめぐる最近の動向について」（鈴木 宏幸 文部科学省高等教育局高等教育企画課大学設置・評価室長）</p> <p>6. 「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像～宮城大学の高大連携・入試を取り巻く状況～（笠原 紳 アドミッションセンター長）</p> <p>7. 質疑応答・意見交換</p> <p>8. 閉会あいさつ（布田事務局長）</p>
招聘講師	鈴木 宏幸 氏（文部科学省高等教育局高等教育企画課大学設置・認証評価室長）

【内容】

10月16日、17日の二日間に渡って開催した本研修では、文部科学省高等教育局高等教育企画課大学設置・評価室 鈴木宏幸室長を招聘し、「知の総和」答申を踏まえた高等教育、大学設置・評価及び高大接続、入学者選抜の今後の展望をテーマにご講演いただいた。また、これらのテーマに関して、本学における取組について各部署より紹介を行った。

1日目の**【第1部】**では、「高等教育政策の動向～「知の総和」答申を踏まえた認証評価の見直しの方向性～」と題し、鈴木氏より認証評価制度のこれまでの政策動向と今後の高等教育政策の方向性と具体策、また、現在検討されている高等教育システムの再構築について解説された。

学生が現代社会のニーズに沿った学びを得るための教育設計への対応や、偏差値のみでは測れない教育の質及び大学の評価方法と評価結果公表の仕組みの見直しの方向性について詳細に説明された。

続いて、大学改革室の吉川陽大室長より、本学における内部質保証システム及び、学生の学修成果可視化に関する取組について報告された。

続く質疑応答・意見交換では、学生の学修成果については、ディプロマポリシーに対する到達度が大切であり、ディプロマポリシーの内容が重要となること、また、今後は大学・学群全体の評価だけでなく、各専門分野毎に深掘りして行う評価方法の有用性について活発な意見交換がなされた。

2日目の**【第2部】**では、「大学入学者選抜をめぐる最近の動向について」と題し、鈴木氏より高大接続・大学入試改革のこれまでの経緯と現状、直近の共通テストにおける変更点、今後の大学入学者選抜の方向性について説明された。

大学進学者数の大幅な減少により、大学入学者選考における選抜機能が低下する中で、多様な方法により受験生を丁寧に見て評価する選抜の実施や、学生の適正に応じた教育を受

けられるようにするための転編入学制度の柔軟化等、教育課程見直しの動向を見据えた入学者選抜の改善の方向性について解説された。

続いて、アドミッションセンター長の笠原紳教授より、「[「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像～宮城大学の高大連携・入試を取り巻く状況～]」と題して、本学や本学が在する宮城県における大学及び高等学校がおかれている状況、本学が行っている入学者選抜と高大接続の取組と課題について報告された。

【本 SD を受けて今後に向けての課題等】

18 歳人口の減少に伴い、大学進学者数が大幅減となるこれからの時代を見据えた教育制度設計・大学運営が求められている。

現在、本学では令和 10 年度に向けた大学改革構想の検討を加速させているところであるが、文部科学省で取組まれている認証評価制度改善や高等教育システムの再構築の方向性を見据え、本学における学修者本位で質の高い教育を提供するカリキュラムの設計や多様な学生の受入対応、地方大学としての地域との連携強化といった課題について、各部局、そして全学の課題として取り組んでいく必要があると考える。

<参考資料>

別添講演資料

- ・「高等教育政策の動向～「知の総和」答申を踏まえた認証評価の見直しの方向性～」
- ・「大学入学者選抜をめぐる最近の動向について」
文部科学省高等教育局高等教育企画課大学設置・評価室 鈴木室長提供
- ・「[「知の総和」答申に見る高等教育・高大接続の未来像～宮城大学の高大接続・入試を取り巻く状況～]」
宮城大学アドミッションセンター 笠原センター長提供
- ・「宮城大学の取組紹介「内部質保証」「学生の学修成果の可視化」」
宮城大学大学改革室 吉川室長提供

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 石内 鉄平

主催者（組織）	事業構想学群デザイン創学群検討準備WG
タイトル	「大学におけるデザイン教育の意義について」
実施の趣旨	<p>2018年5月経済産業省・特許庁が「デザイン経営宣言」を公表したことを受け、企業のみならず行政組織や大学においても、企業価値や政策立案、地域価値を向上させるための方法論として「デザイン」を活用する機会が増加している。大学においては、創造性を基盤にしたデザイン思考を通じて、社会全体の価値観や枠組みを変える力を持つ人材を育成することが必要である。従来の創造的表現としての概念に加え、「デザイン」を「イノベーションを生み出すための多様な方法論」と捉えることで、社会に新たな価値を生み出し、複雑な社会課題を創造的に解決できる人材を創出することを理念として本学ではデザイン創学群が構想されている。</p> <p>そこで、大学におけるデザイン教育の意義についてあらためて認識を共有することを目的としてFDを開催するものである。</p>
参加者	全学教員、関係職員（大学改革本部構成員、CC、事務局各課室長・GL等）
日時	令和7年12月12日（金）14:30-17:30
場所	宮城大学大和キャンパス交流棟 PLUS ULTRA
プログラム構成	<p>【第一部】服部滋樹教授による講演</p> <p>【第二部】講師・参加者によるディスカッション</p>
招聘講師	京都芸術大学芸術学部情報学科 服部滋樹教授

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

【第一部】服部滋樹講師による講演内容について（一部抜粋）

講演題目：「大学とデザイン」社会課題に応える創造的アプローチ

講演内容の概要

- ・「デザイン」再現がないほど多くの分野で使われている→デザインに関する来歴
- ・「デザインとは、一つの専門分野であるというよりは、むしろ人文科学、テクノロジー、政治経済などについての批評能力を個人的に身につけることから来る ある態度のことなのです。」※アッキーレ カスティリオーニ氏より（20世紀初め）
- ・細分化された状態から、異業種との方々とカテゴリーの考え方のもと「仕事づくりの為にチームづくり」（graf：再構築のための組織形態）B to B, B to C の事例紹介
- ・20世紀>「ひと>こと>もの」ことともの消費←ひととひとが出会い、コトが生まれ、

コトの為にモノが生まれる ジャンルをいかに越境しながら物事を生み出していくか？

・デザインって？

Design (デザイン) 機能「リサーチ→調査・検証・解体・編集・アウトプット」

アウトプット-社会へ（理解を深める、伝え方を考える、提案型、気づき、批判型、問いかけ）⇒私たちがすべきこと「つくるプロセス」を広報→情報として届ける【メッセージ】

Design method…理解が深まる伝え方／提案型・ロジック構築／批評型・問いかけ

<理解が深まる伝え方>

固定概念を改める：Forecast 型、社会課題解決、社会・日常の課題を前に方法論を説く

<提案型・ロジック構築>

ビジョンからの逆算(過去と未来を行き来する):Back cast 型→Forecast 型を行き来する、未来提言から始まる方法、理想的な未来へ向かう為に逆算し今を問う

<批評型・問いかけ>

ビジョンからの逆算：Back cast 型、未来提言から始まる方法、まだ見ぬ未来像を様々な選択として提供

・ Design：リサーチ→スタディ→アウトプット→未来

調査・検証・解体・編集・再構築

【1】地形・郷土・風土・伝承、土地に根差した理由を見いだす【2】継承された理由はなぜか【3】現在の状況から未来を想定し、問題を検証する【4】仮説-スタディ-仮説【5】アウトプット-フィニッシュ-プレゼンテーション

・ <21 世紀の“ととのえ方”> 文化デザイン

PROJECT> 実験的試み(種:Seed) **PROGRAM**> 継続的な仕組み化と設計(幹:Stem)

いい **PROJECT** とは継承されるもの **MOVEMENT**> 者を巻き込む広がり(枝:Branch)

同じような課題感を持った地域・コミュニティで **PROGRAM** が伝播している姿、それこそが **CULTURE**> 社会に定着した価値観(森:Forest)

【第二部】講師・参加者によるディスカッション (一部抜粋)

Q 課題解決型から課題発見型への能力への展開に際して、ジャンプ力はどのようにして鍛えられるのか？

A ジャンプ力⇒情報収集力、プッシュ型の情報を疑いつつ、自らどのような選択をして情報を取りに行くか収集するかといった力、得た情報の近接、リンクしているかを検討する力。別の幹に辿り着けるか、そういった情報収集の仕方が key になる。

Q 身近な視点から徐々に俯瞰的に見るためには？

A オーダーは疑いその奥にある問題を見つけ出すことが重要。相手の立場に立って考えることができるか、情報収集の濃度、解像度に繋がる。

Q 作るプロセスへの理解、デザインを使った教育を行う際の根本的な価値観はどこにあるのか、未来への想像や経済的合理性なのか？

A エレメントの問題、エレメントとは有機物、共通で体験しているものはそこにあり、地形はそこにある。ペットボトル等は廃棄物ではなく新たな素材として使わなくてはならざるようになってきている。「エレメントをどのように手づかみ、「ある」ものに変えるか」というところではないか

Q 課題発見型への能力を高めながら、アウトプット、デザインに落とし込む方法は？

A 課題に応じて、変わってくるものであるが、アウトプットにこだわらず、それを発見したことも授業内容では大事である。

Q PROJECT、PROGRAM > までは想像できるが、MOVEMENT、CULTURE の世界で教育ができること。

A MOVEMENT、CULTURE の部分を教育で行うのは難しいが、余白の設計をどこまでおこなうか、この部分はPROJECT、PROGRAM でも教育できるのではないかなどなど

【FDにおける成果および課題】

FD参加者より、下記意見や感想が挙げられた。(一部抜粋)

・今回の勉強会で学んだ「デザイン」の視点や「創造的な取り組み方」は、関わる人の体験や価値を高めるための思考法として活かしていきたいと考えています。具体的には、まず「誰のための取り組みなのか」「その人は何に困り、何を求めているのか」を意識し、従来のやり方を前提とせず課題を捉え直したいと思います。

・継続プログラムの運営において、一定のラインに到達することについては省力化を目指しながらも、余白の設計への注力を怠ることのないよう、またこの「ルーティン」と「絡まりしろ」のバランスがうまくとれるよう、意識的に行ってきたい。

・多領域横断、複合領域での取り組みは当然ながら、ここの専門性の強化、展開が必須出るとともに、その共同、共創を以下に顕在化、可視化させていくかがこれからの教育・研究機構の重要な役割であると考えている。

・学部や職種の垣根を越えて課題を共有し、学生・教職員・事務職員が共に考える場を定期的に設けることが有効だと思います。また、デザイン思考や創造的問題解決に関する研修やワークショップを継続的に実施し、実際の業務や教育課題に即した形で試行できる機会を増やすことも必要です。

上記より、本マイクロFDは「デザイン教育」に対するアプローチについて多くの知見を得るとともに、「デザイン」に関する教育について深く考える機会となったことが確認された。

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者：事務局企画・入試課 主事 山崎 拓哉

主催者（組織）	事務局企画・入試課
タイトル	大学業務に関する意見交換会
実施の趣旨	岩手県立大学では、昨今の少子化、18歳人口減少を鑑み、職員一人ひとりが課題感や危機感を抱え、2040年に向けて志願者の確保や今後の大学の在り方を検討するべく大学運営や業務の見直しを計画している。今回の研修では、昨年度2月の東北大学との意見交換に続き、岩手県立大学の阿部氏、伊藤氏ほか、大学業務運営で課題を抱える職員のみなさまにお越しいただき、希望する本学職員とざっくばらんに業務に関する意見交換や講師のお二人にも本学での業務の様子を見ていただく中での新たな気づきを得る好機とし、講師と参加者両者にとって学び合う機会とする。
参加者	企画・入試課：6人、学生支援課：3人、教務課：2人 計11人
日時	令和7年11月21日（金）14:00-16:00
場所	宮城大学大和キャンパス本部棟3階302講義室
プログラム構成	1. 業務分野ごとのグループで意見交換 2. 席替えして意見交換 3. 全体共有
招聘講師	伊藤 美希子 氏（企画・広報室主任主査）、藤根 卓也 氏（教育支援室主任主査）、高橋 氏（入試課長）、鎌田 氏（教育支援室主幹）

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

業務での悩み（雑談や愚痴がきっかけでも可）をきっかけにつなぎ、両大学にとってざっくばらんに学び合うことを目的とし、以下プログラムを実施した。

1. 業務分野ごとのグループで意見交換（50分）
2. 席替えして意見交換（50分）
3. 全体共有（20分）

教務・学生支援、企画・広報・総務、入試の3グループに分かれて行った。事前質問をもとに深掘りしたグループもあれば、公立大学どうしということもあり、普段業務で抱える疑問をぶつけ合う姿も見られた。岩手県立大学の職員のみなさんは、本学の入試や広報の体制や取り組みに関心があったようで、本学側からは岩手県立大学での業務の進め方がとてもスマートであり、スケジュール管理は宮城県と同じグループウェアを使っており、都度日程調整しなくても職員全員の業務予定が確認できるのは無駄なやり取りなく日程調整できていて、業務分担も業務に人を充てる一般的な方法で本学の人に仕事を貼り付ける方法とは異なるものであったが、それぞれの業務に人を充てるので、必要な人数が明確で副担当が機能して効率よく進められていた点に関心が多かった。他にも授業料の減免や修学支援制度の対応について、内製したアプリを見せていただいて、岩手県立大学の職員からのお誘いであったのに関わらず、本学が吸収し学び得るべきものが多かったように思える。

参加後のアンケートからは、「他大学との意見交換はとてもいい刺激となった」「人材育成基本方針でアンケート調査で分析しているのを見て、法人自らが客観的に課題を分析し、解決策を模索しているところに、現状をより良くしていこうという意欲を感じとれて、大変刺激になった」「本学ももっと危機感を持って業務に取り掛かる

べきだと感じました」等コメントがあり、参加者各人にとって気づきや課題感を改めて認識し、今後の働き方を考え行動していくための好機となった。

<所管>

今回は岩手県立大学の職員の方々のお誘いもあり、本学で通常業務をこなしていると中々機会がない他大学間交流の場をつくれたと思う。当初は岩手県立大学のみなさんが2040年に向けた志願者確保やそもそも大学が生き残れるのかという危機感や課題感を強くお持ちで、本学の入試や広報の施策をぜひ対面でお聞きしたいというところがきっかけでの企画であった。それに限らず本学ではあくまでも業務に関する意見交換として交流に重きを置いて企画し、対面だからこそこできるその場限りのやりとりも多く見られ、参加者各人にとって実りある会だったと考える。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

ここ数年自主企画研修を企画しているが、どうしても総務や財務、宮城県からの派遣職員の参加がほぼ見られなかった。管理職職員も遠慮している部分もあると聞いているが、研修の場では職位問わず横で学び合うのが理想と考える。特に管理職職員は宮城県からの派遣職員が多く、大学で働く他大学職員の意見は貴重である。今回も岩手県立大学から入試課長の職員が来られ、岩手県からの派遣職員であると聞いている。今後職位問わずより参加しやすく、みなさんにとって学びある機会を創出していきたい。

<参考資料（ある場合）>



以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局企画・入試課 主事 山崎 拓哉

主催者（組織）	事務局企画・入試課
タイトル	大学業務での生成AI活用研修会
実施の趣旨	<p>東北大学では、国際卓越研究大学の認定を受け、多様な研究者の確保やよる研究力の強化を図っている。それと同時に多様なスタッフの確保や育成にも力を入れており、施設や図書といった専門職に加えて情報系専門職も新設し、情報基盤の強化や教育や業務に関するDXの推進に必要な体制も整備され、さらに発展を続けている。</p> <p>今回の研修では、昨年度2月の東北大学との意見交換に続き、東北大学の鈴木氏、藤本氏ほか、情報部や経営戦略部門に所属する職員にお越しいただいて、学内の業務で活用している生成AIに関するお話をいただく機会とする。話題提供や意見交換をとおして、本学での活用の可能性を探り、正しく効果的かつ安全な活用方法について示唆を得るとともに、講師の方々にも本学での業務の様子を見ていただく中での新たな気づきを得る好機とし、講師と参加者両者にとって学び合う機会とする。</p>
参加者	<p>企画・入試課：7人、教務課：4人、法務室：1人 学生支援課：3人、共創C：3人、太白事務室：2人、 総務課：1人、事業構想学群：1人 計：22人</p>
日時	令和7年11月28日（金）14:00-16:00
場所	宮城大学大和キャンパス本部棟3階302講義室
プログラム構成	<p>1. 講演 2. 質疑応答 3. 意見交換</p>
招聘講師	<p>東北大学 鈴木 翔太 氏（情報部デジタル変革推進課 情報系専門職員）、 藤本 一之 氏（経営戦略本部データ戦略室 主任経営企画スタッフ）、 鈴木 貴文 氏（情報部デジタル変革推進課 事務一般職員）、 木村 紗友里 氏（情報部デジタル変革推進課 情報一般職員）</p>

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

1. 講演
2. 質疑応答
3. 意見交換

東北大学で生成AIや業務のDXを学内外で推進している職員をお呼びし、生成AIの定義から学内の活用状況、学外でのDXの取り組みなど幅広くご教示いただいた。詳しくは別添講演資料のとおり。その後は事前質問で挙がったものを中心に意見交換を行った。生成AIを活用することによる費用対効果や身近な活用事例、DX推進の裏側やマインドなど共有いただいた。参加後のアンケートからも「東北大学職員と交流できてよかった」「もっと生成AI活用していきたいと思った」「宮城大学での活用事例研修会を受講したい」等声をいただき、本研修も各人にとって実りあるものとなった。

<所管>

今回の企画もスタイルを変えず、完全対面出入り自由としました。その結果、当初事前申込15名ほどでしたが、

飛び入りで7名ほど増え、教員の参加もあり少しでも参加しやすい企画、テーマであったかと思う。メインが講演聴講だったので、受け身になりがちではあったが、事前質問をもとにランダムで意見や質問を求め、時間の許す限り多くの方から発言いただくことができた。本会の終了後も参加のみなさんに会場復旧をお手伝いいただく中で、講師陣のみなさんと積極的にコミュニケーションをとっている姿が素晴らしく、名刺交換やその時の会話をきっかけに今後の関わりへとつなげていって欲しいと思う。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本研修においても財務や総務、管理職の職員参加がほとんど見られなかった。業務として認められた研修であり、学内外の声を今後の業務に取り入れる機会は、自身で企画しない限り貴重だと思うので、組織での業務に対する意識向上や自己研鑽のためにも積極的な参加を希望する。よくオンラインでの参加やオンデマンドが無いのかと聞かれるが、私が企画する限り、一切これをする考えはない。講師のご厚意で対面でお越しいただくのに、自分の手足で取りに行こうという意識が無い職員向けに提供するものは無いと考える。事前に日程を示しているのもこれも各人や各課における業務マネジメントだと考え、このスタイルは今後も変えず、その中でもより参加しやすく各人にとって交流の幅や知識やスキルの向上につながるような実りある研修を企画したいと考える。

<参考資料（ある場合）>



以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主査 庄司 知香

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和7年度マネジメント研修
実施の趣旨	課室長・GLを対象に、求められるマネジメントスキルの習得を図るため、株式会社ビズアップ総研の研修システム「e-JINZAI for University」を活用し、マネジメントについて学ぶ研修を実施する。
参加者	課室長、グループリーダー
日時	令和7年9月～11月
場所	オンライン研修システムによる受講
プログラム構成	<p>以下（1）～（3）のいずれかを選択受講</p> <p>（1）これからのダイバーシティ・インクルージョン社会に向けて ○部下を活かすマネジメント</p> <p>（2）ハラスメント（2025年度版） 「ハラスメント総論」、「働きやすい職場づくりのためのマネジメント」のほか、選択1～4のうちいずれかを選択受講</p> <p>① ハラスメント総論 ◇選択1◇セクシャルハラスメント（セクハラ） ◇選択2◇パワーハラスメント（パワハラ） ◇選択3◇カスタマーハラスメント（カスハラ） ◇選択4◇その他のハラスメント</p> <p>②働きやすい職場づくりのためのマネジメント</p> <p>（3）オンボーディング（流動性分野）</p> <p>① 後継者育成計画（サクセッションプラン）策定研修（基礎編） ② 後継者育成計画（サクセッションプラン）策定研修（応用編）</p>
招聘講師	なし（オンライン研修システムに公開されている動画を視聴）

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）

今年度のマネジメント研修においては、研修システムを利用して、事務局から指定する3講座のうち1講座を受講することとした。指定した講座はプログラム内容のとおり。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

今年度は初めて研修システムを活用したオンライン受講を実施した。この方法により、各職員は業務を滞らせることなく、都合の良い時間に受講できるほか、業務上まとまった時間を確保しにくい職員でも時間を分割して受講することが可能となった。

研修後のアンケートでも、研修を受講した21人中20人が、今後の実施方法に同様の方

法で受講したいと回答していた。

各受講者の選択講座は、「(1) これからのダイバーシティ・インクルージョン社会に向けて」の選択が最も多く、続いて「(2) ハラスメント」「(3) オンボーディング(流動性分野)」となった。特に受講者が多かった「(1) これからのダイバーシティ・インクルージョン社会に向けて」は、「部下を活かすマネジメント」をテーマとした講座であったが、受講者の感想では「自身のアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を知ることができた」という意見が多く、「自らの意識に配慮しながら職場環境を整えていきたい」といった前向きなコメントも見られた。

今後のマネジメント研修の内容に対する希望としては、「後継者育成」や「部下へのマネジメント」に関するテーマを求める声が多かった。これらの意見を踏まえ、より受講しやすく、学びの効果が高まる研修のあり方について、次回以降も検討を進めていく。

以上

令和7年度FD・SD実施報告書

記入者：三上 千佳子

主催者（組織）	看護学群 看護カリキュラム検討 WG
タイトル	R10年度からの看護学群カリキュラム編成に向けた検討 ー改訂モデル・コア・カリキュラムの11の資質・能力を踏まえてー
実施の趣旨	<p>本学群では、令和10年度からの大学改革（基盤教育の再構築、学びの連続性の強化、学群横断的教育の推進）に足並みを揃えつつ、看護学群カリキュラム全体の再設計を進めている。また、令和6年3月に文部科学省より公表された「看護学教育モデル・コア・カリキュラム（改訂版）」（以下MCC）では、11の資質・能力が明示され、これからの看護基礎教育における学修成果の明確化が求められている。現在、現行カリキュラムの課題を整理しつつ、改訂MCCの求める資質・能力が本学の教育課程のどこで、どのように、どの程度担保していくか分析を行っている段階である。</p> <p>本FDでは、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. カリキュラム編成の基盤となる看護学群の理念、DP、CP等の検討 2. 令和10年度からMCCに対応したカリキュラム編成の検討を目的とし、学群教員全体で「新しいカリキュラムをどのように創るか」を議論する機会とする。
日時・場所・参加者	<p>第1回：令和7年12月8日（月）10:30～12:00・大和キャンパス301講義室・17名</p> <p>第2回：令和7年12月23日（火）15:30～17:00・大和キャンパス416講義室・42名</p>
プログラム構成	<p>第1回</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会挨拶と趣旨説明 2. 令和10年度からの看護学群理念、研究教育上の目的、研究目的、DP、CPについての意見交換 3. まとめ <p>第2回</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開会挨拶と趣旨説明 2. 令和10年度からのMCCに対応したカリキュラム編成の検討ー現カリキュラムの課題から見たMCC未充足部分への対応についてー 3. まとめ

【内容】

本 FD は、令和 10 年度に向けての大学改革および MCC への対応を見据え、看護学群カリキュラムの再編に向けた検討を行うことを目的として、2 回構成で実施した。

第 1 回では、令和 10 年度からの看護学群の理念、教育研究上の目的、DP および CP について、教員間で意見交換を行った。議論にあたっては、各項目について、「賛同できる点」「賛同しにくい点」「修正・追加が必要な点」等の視点から議論し、文言の精緻化よりも、看護学群として大切にしたい価値観や教育の方向性を明確にすることを重視した。その結果、看護学群の教育において重視すべき基本的な考え方や、育成したい看護職像について、教員間で一定の共通理解を形成することができた。

第 2 回では、第 1 回の議論を踏まえ、現行カリキュラムの課題と MCC における未充足部分との対応について確認した。具体的には、現カリキュラムにおいて十分に担保できていない資質・能力を整理し、そそれに対して、新たな科目の設置が必要な領域、既存科目の内容の見直しにより対応可能な領域について検討を行った。

これらの議論を通して、看護学群としての教育理念および DP・CP の方向性について、教員間で共通理解を深めることができた。また、現行カリキュラムと MCC の 11 の資質・能力との対応について、教員間で認識を共通にするとともに、未充足部分への対応方針について一定の整理をすることができた。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

今後は、本 FD で整理された論点を基に、看護カリキュラム検討 WG において、看護学群の理念および DP・CP 案の精緻化を進めるとともに、MCC に対応した具体的なカリキュラム編成案の検討を行う予定である。また、学群教員間での継続的な意見交換を図りながら、令和 10 年度からの新カリキュラムの構築に向けた検討を段階的に進めていく。

以上