2025 年度
FD 関連研修会 活動報告書

佛教大学　教育推進部　教育推進課

『2025年度 FD関連研修会 活動報告書』発刊にあたって

教育推進機構長
斉藤　利彦

近年の大学教育のメガトレンドは教育の質保証であるのはいうまでもありません。その背景には、急速に進んだ高等学校教育改革の成果をいかに活かし、高大接続の観点の教育をいかに実現するかという点にあるといえます。現在、国・文部科学省は強い姿勢で大学に教育の質的転換を求めています。学修者本位の教育と学修成果の可視化がそのコアといえるのではないでしょうか。

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

大学教員にとって、その教育力を〈アップデート〉する機会と場がFD研修会であることはいうまでもありません。大学教育の質保証の観点からしても、学内外におけるFD研修は、大学教員にとって重要な〈教育活動〉のひとつです。

教員一人ひとりは教育の質を高め、それを実践する力を向上していくことが求められているいま、そのような活動を継続することは、学生に対する責務です。

ところで、大学のFD研修の内容は多岐にわたることは広く周知されています。授業デザインの方法、シラバスの作成、評価方法、教材開発、ICTを活用した授業運営のような比較的ポピュラーな内容に加え、修学支援や学修支援、就学・就職支援、メンタルヘルス支援といった学生支援のテーマも関心が高いものです。近年は学生参画が必須化されつつあります。

本学では毎年2回、全学FD研修会を「教育研究研修会」と証し開催しています。また各学部にも、春秋1回の計2回ほど、開催をお願いしています。

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

目次

2025 年度教員研修会

・2025 年度 FD 研修会実施一覧----------3
・第１回「第１部」佛教大学教育開発研究会報告
「2026 年度新カリキュラムの初年次教育を考える～
「スタディ・スキルズ」と「キャリア・スキルズ」を中心に～」 ------4
・第１回「第２部」佛教大学教育開発研究会報告
「キャリア・スキルズ」で実施する基礎学力テスト（１年生）の
リフレクションについて」 ----------66
・第２回 佛教大学教育開発研究会報告（企業等調査報告会）
「“社会の声”を聞く～卒業後 2・3 年目企業等調査の結果から～」 ---- 98

2025 年度その他活動

・FD 関連研修会　参加報告書----------127

2025 年度教員研修会・学部（学科）
FD 研修会

2025年度FD研修会実施一覧

全体FD研修

日　程	時間	場所	対象	テーマ	参加者数
2025年7月2日（水）	16：30～17：30	オンライン （オンデマンド配信） 対面「妙響庵（15号館1階）」	専任教員	第1回「第1部」教育開発研究会 2026年度新カリキュラムの初年次教育を考える ～「スタディ・スキルズ」と「キャリア・スキルズ」を中心に～	200
2025年7月16日（水）	16：30～17：30	オンライン （オンデマンド配信）	専任教員	第1回「第2部」教育開発研究会 「キャリア・スキルズ」で実施する基礎学力テスト（1年生）の リフレクションについて	194
2025年7月23日（水）	15：30～17：00	オンライン （オンデマンド配信） 対面「第3会議室（1号館1階）」	専任教員	佛教大学 2024年度（2025年3月）卒業生「学修実態調査」報告会	99
2025年10月8日（水）	16：30～18：00	オンライン （オンデマンド配信）	専任教員・専任職員	FD・SD研修会「佛教大学の障害学生支援の現状と課題を考える」 （主催：学生支援センター、共催：教育推進課・人事課）	105
2026年2月10日（火）	17：00～18：00	オンライン （オンデマンド配信）	専任教員	第2回教育開発研究会（企業等調査報告会） 「“社会の声”を聞く～卒業後2・3年目企業等調査の結果から～」	194

学部・学科FD研修

日程	時間	場所	対象	テーマ	参加者数
2025年5月28日（水）	15：25～16：45	オンライン	文学部	「2024年度 文学部 自己点検・評価シートについて」	21
2025年9月17日（水）	12：50～14：30	対面	保健医療技術学部	「発達に偏りのある青年の適応戦略」	52
2025年10月29日（水）	16：20～16：57	オンライン	文学部	「文学部 3学科の基礎学力の特徴 また今後の課題について」	21
2025年10月29日（水）	15：00～16：10	オンライン	歴史学部	「歴史学部の障害学生支援」	20
2025年10月29日（水）	16：45～17：55	オンライン	社会学部	「社会学部に在籍する障害のある学生の情報共有」	22
2025年11月19日（水）	16：30～18：00	オンライン	社会学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会」	24
2025年12月17日（水）	16：30～17：00	オンライン	仏教学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会」	10
2025年12月17日（水）	16：15～17：30	対面・オンライン ハイブリッド	社会学部	「縁支援学生との意見交換会」	18 ※うち4名は学生
2026年1月7日（水）	14：30～16：30	対面	社会福祉学部	「違いが尊重される学習方法・表現方法・教育評価の探究」	16
2026年2月18日（水）	15：30～16：30	オンライン	歴史学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会」	17
2026年2月25日（水）	16：30～17：20	オンライン	保健医療技術学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会」	41
2026年3月10日（火）	16：00～16：50	オンライン	教育学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会　～基礎学力テストからみる教育学部学生～」	35
2026年3月10日（火）	13：00～13：55	オンライン	社会福祉学部	「2025年度 基礎学力テスト 学部別報告会」	17
2026年3月17日（火）	16：00～17：10	オンライン	文学部	「文学部所属の障害学生に関する情報共有、ならびに包括的支援の具体策について」	21

2025（令和 7）年度　第 1 回「第 1 部」教育開発研究会

2026 年度 新カリキュラムの初年次教育を考える
～「スタディ・スキルズ」と「キャリア・スキルズ」を中心に～

日　　時 ： 2025 年 7 月 2 日（水）16：30～17：30
実施形態 ： 対面およびオンライン（オンデマンド）配信　※「Zoom ミーティング」
開催場所 ： 妙響庵（15 号館 1 階ホール）
講　　師 ： 岡﨑 祐司（副学長）
　　貝 英幸（副学長・カリキュラム改革委員会委員長）
　　斉藤 利彦（教育推進機構長）
内　　容 ： ① 初年次教育の視点と課題
　　② カリキュラム改訂の経緯と方針
　　③ 初年次教育改革の必要性とその背景
　　④ 新カリキュラムにおける初年次教育のあり方について
　　⑤ 新カリキュラムにおける初年次教育の授業運営について

【教育推進課　寺嶌課長】
　それでは、ただいまより 2025 年度第 1 回教育開発研究会、2026 年度新カリキュラムの初年次教育を考える～「スタディ・スキルズ」と「キャリア・スキルズ」を中心に～を開催いたします。
　本研修会は、2026 年度から運営する新カリキュラムの初年次教育科目、スタディ・スキルズとキャリア・スキルズを中心として授業の進め方、授業内で実施いただきたい内容を確認することを目的として開催いたします。
　また本研修会ですが､2 部構成としております｡第一部は初年次教育の視点と課題、カリキュラム改定と方針の方向性、新カリキュラムにおける初年次教育の授業運営について、岡﨑祐司副学長、貝英幸副学長、斉藤利彦教育推進機構長よりお話しいただきます。
　第 2 部では、キャリア・スキルズの授業内で実施する基礎学力テストのリフレクションについて、他大学での事例を交えながらベネッセ i-キャリア様よりお話いただきます。新カリキュラムでの初年次教育が充実したものとなるよう、共通理解をもって進めさせていただきたいと考えておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。
　終了時刻は 17 時半を予定しておりますが、若干前後する場合がありますので、あらかじめご了承ください。また、本日の研修会は、オープンラーニングセンターのご協力のもと、15 号館一階の妙響庵よりお届けいたします。
　それでは研修会に移ります。まず初めに岡﨑副学長よりお話いただきます。

【副学長　岡﨑 祐司 先生】

岡﨑です。よろしくお願いいたします。先ほどご説明のありましたように、私たちの報告、三人で分担をしまして、それぞれ内容の角度、視点が違います。

〔スライド３　＜学校教育の枠組みでの学び＞から＜大学固有の学び＞へ〕

私の方からは、初年次教育の視点と課題ということで、少し整理をしておきたいと思っています。今日の報告でかなり示唆を得た本が一つありまして、学校教育の枠組みの学びから大学固有の学びへという浜中先生、桂木先生の「学ぶ学生の実像」という本が最近出ていますけれど、大学が大学固有の学びに学生を誘うという上で、それまでの学校教育の枠組みでの学びを大学講演の学びに結びつける必要性があるということです。もしここまでの正答のある問題を解くという学習がメインだとすると、大学でももちろんそういう学習はありますけれども、学問研究に触れるということになりますので、我々は、問うべき価値がある問を、そもそもこう見出すことにすごい努力をしているとか。正答はないかもしれないけど、真理を探っていくといったような、学習を研究をしようとしているわけでありまして、そもそも学生の前に立っている教員のタイプがちょっと違うということです。

〔スライド４　＜大学固有の学び＞の前提条件は十分か〕

大学の学びについてはその前提条件が必要だ、つまり、その前提条件というのは、学校教育の枠組みでの学びのベースがあるということ。文章力読解力とかですね。考察力ということになりますが、必ずしも今の現状は高校段階で、それが十分に獲得できているとは言えない学生がいると、あるいは学習姿勢が非常に不安定であるという学生もいる中での大学教育だということです。

〔スライド５　＜学び成長する自律のエンジン＞［溝上、2018］〕

水上先生の高大接続の本の中に、学生が学ぶ上での成長する自律のエンジンが三つあるという指摘をされています。一つは、学習習慣を身につけていると。二つ目はアクティブラーニングができる、自らの考えを表現し、他者と対話共同できるかと。そしてキャリア意識です。自分が何のために大学に行くのか、そして何を得たいのか。将来の仕事と結びつけて意識しているかどうかということだと言われています。確かにその中で競争力の高い伝統校にはそういう学生が多い。しかし、それを十分に持っていない学生が受け入れているという場合には、選抜方法もそうですけれども、AP、CP、DP、の構造化をしっかりやっていかねばならないと、そういう教育プログラムも提供しなきゃならないという風に指摘されています。

〔スライド６　深部の原動力－成長・発達への要求〕

確かにその通りですけれども、この三つのポリシーを構造化したカリキュラムというだけではなくて、我々にとっては、さらに、学習の中身ですね。学生の学びの中身をどう支援していくかということが問われているかと思います。確かにあの自律のエンジンが弱い学生が多いかもしれませんが、同時に大学というのは、発達段階にあっ

て、この先ここでいわゆる大学に行かなければ社会に出ていくわけですから、卒業した後の社会的、職業的自律のための準備段階にあるという青年期の教育をメインにしているというのが日本の大学教育の特質だというふうに思います。その中で、確かにキャリア意識とか好きな職業が明確ではないかもしれないけども、しかし、大学の中で何らかのことを見出したり何かを得たいと思っている学生もいます。基本的には、彼らは、彼女らは成長発達への要求を持っていると思います。ただそれをストレートに表現できないとか、なかなか言語化が難しいとかですね。あるいはいろんな不安とか迷いがあるとか。自信がないとか、差しあたって、それは大変なことだと思うので、まず先送りしてしまうとかいったようなこと、学生の中のこう葛藤といったものがあるかと思います。あるいは、学習のための方法過程がうまくつかめていないと。そういうところに寄り添いながら大学生の学びをつくっていくというのが、特に本学のようなポジションにある大学の役割じゃないかなと。

〔スライド７　青年期にある大学生を支える大学〕

青年期にある大学生を支える大学という点では、主に私は三つあるんじゃないかと思っています。1 つは、学生自身が多面的な自己を形成する。それを学習を中心に支援できるように達成できるように支援している教職員がいる、そういう支援・空間があるということ。2 つ目は学生の潜在能力です。これを、信頼を置いて、粘り強く、学生の成長を促していくということ。学生の成長や変化というのは、個々人によってやっぱり違いがあると思います。すぐに力が伸びる学生もいれば、4 回生になって大きく成長しているという学生もいますし、そこを一人一人見ながら潜在能力を信用していくということ。そういう学生の姿に学び、感性的な省察を続けることができる、チャレンジングな教育実践に取り組むことができるというのが大学の役割ではないかなと思っております。

〔スライド８　本格的な学生への移行期としての初年次教育〕

本格的な学生への移行期として初年次教育というものがあるという風に考えるとすれば、DP を定めていますけれども、それをより具体的に段階的には学生に示しておくということも必要なのではないかと思います。

1 年生の終わりにはこのぐらいのことところまで理解していたりできるとか、2 年生の時にはこのぐらいのことを理解してもらったり、こんな本読んでもらったらいいんだよっていうことですね。それから、実は、具体的な学習の方法手段を獲得していないのではないかなと私は間接的に思っております。そのための情報の提供とか、練習ですよね。そういう場をいくつも作っていくということ。それから成長モデルとしての先輩学生とか卒業生を知る。そうすると、交流したり、話を聞くということです。やっぱり学びのモデルが必要になっているということだと思います。さらに言えば、学生自身が実はわからない難しいと思っていることを我々教員の側が引き出して、分からないということを放置しないような学習姿勢と意欲を定着させるということが重要かと思っています。

〔スライド 9　学修の周辺にある文化・フィールド〕

そういう意味では大学もやっぱり学校なのだと思います。さらに言えば、今の学生の情報、シャワーのように浴びている情報の中で、おそらくそれぞれの専門領域を深めていく上で、専門領域とは直接関係ないんだけど。こんな絵が見てほしいとか、こんな小説を読んでほしいとか、こんな芸術に触れてほしいと思っておられるものが先生方の中にあると思います。そういうものをあの大学教育の周辺にあるというか関わっている文化みたいなものが大きく変わっている中で逆にそれをちゃんとそこに誘っていくという努力も必要かと思います。

〔スライド　初年次教育の再整理 10〕

さて、初年次教育の再整理ということで言うと、この学生の主体的な学びを重視するということを言ってきましたけども、それは別に講義を指定しているということではありません。知識の提供の場としての講義系の科目もいる。それが物事を考えていく、分析するそれぞれの基礎になります。ここに書いたようないくつかの科目の違いがありますが、科目に臨んでいく基礎的な力、どう並んでいけばいいのか、やっぱりその具体的な方法を獲得してもらうということ。それから討議や議論している姿を基本的にはあんまり学生見たことがないと思うので、大人がと言いますか、教員が授業の中で教員間であることをあるテーマについて議論をしているとか、先輩学生と先生が議論しているという、やっぱり話し合ったり議論するという姿をさっきも言いましたが、モデルですけど、そういうものを示すということも必要になってくるかと思います。

〔スライド 11　キャリア教育をめぐって〕

キャリア教育をめぐってです。キャリア教育は、キャリアっていう言葉はさまざまな解釈とかがありますが、私が後で言いますけど、タスク B のところで提案したものは、実は元がありまして、もう十数年前 15、6 年前とかなりますけど。大学基準協会の評価の委員をやってた時に法政大学をたまたま担当していてキャリアデザイン学部というのを作っておられました。その後の認証評価だったので、一応新鮮だったのですが、と同時に、キャリアデザイン学部というのがどういう意味なのよくわからなかったんです。その中で法政は発達教育キャリア、ビジネスキャリア、ライフキャリア、三つの柱を持って、さらにキャリアの中身をここに掲げたようなことを伝えていくということをされておられました。

〔スライド 12　キャリア教育―タスク B で議論したこと 1〕

私たちが今回のカリ改のもう一つ前の段階で議論していただけなんですけども、キャリア教育については何かしら若者を採用されるような方向で型にはめるっていう話をしているわけではなくて、あるいは厳しい職場に耐えるみたいな耐性をつけるっていうことを言ってたわけではなくてですね。職場で求められるいろんな諸能力、あるいは基礎的な人とつながる力関係性を持つ力だとか、集団的に仕事をしていくといったようなですね。そうした基本的に働くものとして必要な諸能力の基礎を身につけ

ていくということだと。さらにそこにはもちろん組織のために頑張る部分もあるんですけれども。ワークルールとかワークライフバランスとかディセントワークだとかジェンダー平等だとか。こういったことも加味して、学生が将来の社会で出ていくことを備えるという意味です。そういう意味ではキャリア教育とは何か？特殊な教育なのではなくて、むしろ大学教育そのもののテーマであるという風に言ってもいいかと思います。

〔スライド 13　キャリア教育―タスク B で議論したこと 2〕

タスク B の中ではこういった 3 つの社会で機能する個人の役割みたいなものを前提に議論をしておりました。

〔スライド 14　不安・心配のなかでのキャリア形成〕

今ですね。確かに就職は順調といえば順調ですが、4 年生の学生に就職に対する不安、心配がないのかというと、やっぱり大きいと思います。就職が決まってもなおそうだと、これは日本の労働市場が激変しているということと、日本のセーフティーネット、労働に関するセーフティーネットが非常に不十分ということを反映している意識があってですね。どちらにしても、労働市場の中で、自己責任型で乗り切るっていうことをずっと迫られるんだろうと思っているわけですよね。実際そうなわけです。そういうときに、やっぱりワークルールだとか、あるいは自分の身を守るということだとか、あるいは職場の中で組織的に仕事をしていくといったようなことを身につけて、本当に無防備のままで学生を社会に送り出すわけにはいかない。そういうことも含めて、キャリア教育ということが重要になっているということです。

〔スライド 15　初年次のキャリア教育〕

難しいということではなくて、まず最初に、やはり 1 年生の時から社会の中で働くこと。あるいは就職するということについて考え始めると。もちろん就職ライフ、職業ということだけに特化したものではないことも視野に入れながらですね。あるいは職業、働くということの実像というか、中身自体をよく知るということです。これが非常に重要になっているのではないかと思います。さらに労働、働くことに関する法制度やシステムを知るということです。これは学生自らが自分で調べていくということができますし、そういうことに連関していくということがまずは重要だと。それから進路就職部との連携です。早い時期から進路就職部と連携しながらいろんな資源を知る、あるいは活用する心構えを知っておくということです。今、就職に関しては、実はウェブ上でキャリアアドバイザーが出てきて、無料でそこでアドバイスを受けて、エントリーシートの添削を受けて、もう個々、個人ですね。学生の個別の思考に合わせて、そのウェブ上の会社が就職の面接等まで導いていくといったようなウェブサイトが実は複数あるわけですね。そういうことの中でやっている中には、トラブルになっているものもないわけではありません。そうしたようなですね。就職戦線の状況の変化も踏まえて、学生に早くから話をしていくということが必要ではないかというふうに思っています。

〔スライド 16　社会性の－専門教育＆キャリア教育〕

ということで言いますと、何かこうキャリア教育が特別なものを特定の教員だけがやるということではなくて、我々大学で教えるものが数年後送り出すその学生の姿をイメージしながら社会性を持って社会に送り出していくという努力をする必要性があるというふうに思っております。私の方からは初年次教育の整理ということで、これまで先生方がやってこられたことの再整理かもしれませんが、報告をさせていただきました。以上です。

【教育推進課　寺嶌課長】

はい。

岡崎副学長ありがとうございました。

それでは引き続き貝副学長よりカリキュラム改訂の方針と方向性につきましてお話をいただきます。

【副学長・カリキュラム改革委員会委員長　貝 英幸 先生】

はい、失礼いたします。カリキュラムの改革委員会の委員長を務めております貝でございます。今日のテーマは初年次教育を考えるということではあるわけですが、本日の研究会は初年次教育だけを考えるというよりは、カリキュラム全体の中で、初年次教育をどういうふうに考えていくか位置づけていくかで位置づけた初年次教育を、具体的にはどのような形で回していくのかというような形のお話でその理解を先生方にしていただくというのが最終的な目的と思っています。したがいまして、この初年次教育というのは今回のお話の中心ではありますが、話題の中核を占めます、「初年次教育のプログラム」というのは、これ単体で教育プログラムとして成り立っているわけではなく、あくまでも、来年度から始まります、新カリキュラムにおける、全学の教育プログラムの中の一つ、その一つのプログラムであるということにも注意をしていただきたいというふうに思っています。そうしたことから、個々で私のお話は、今回のカリキュラムの見直しの中心的な組織でありました、カリキュラム改革委員会の責任者として、新カリキュラムの全体について、カリキュラム改定の経緯と方針、それからカリキュラム改定の方針と方向性の二つについてお話をしながら、全学カリキュラム全体における初年次教育の位置づけについてご理解をいただけたらというふうに思っています。

〔スライド 5　カリキュラム改訂の経緯と方針〕

まずカリキュラムの改定の経緯と方針についてお話をしておきたいと思います。

まずは大きな流れで説明をするのが良いかと思います。スライドは、画面の左側が今回のカリキュラム改定に関係する期間。2018 年から 2025 年 26 年、未来のこととして黄色いマークが入っていますが、27 年がありますが、そこまでの期間、その期間における文部科学省の中教審を中心とした高等教育行政の動向です。もっとも個々では、その中教審の答申と 2020 年に出されました教学マネジメント指針だけしか挙げてお

りません。実際には答申を受けて、大学設置基準は毎年のように改定をされておりますし、例えば、現在教育行政ということで言えば内閣府の中に、教育未来創造会議というのが設けられていて、そこではリカレント教育ですとか、デジタル時代の新人材育成といった問題が、いわゆる政治的な課題として、文部科学省の方に中教審の答申に盛り込むようにというような形で方向付けられています。また、経団連なんかも大学教育の未来に関する参画協議会というのを設けて、産業界と大学の行政との関わりというのを強化していたりします。さらには財務省の関係では、神田正戸財務官の発言に代表されますように、大学の強化とそれから淘汰をされる時代というのがこれは社会の要請なんだというような意見ですとか私立大学を取り巻いている環境と公的な財政支出のあり方といったことが財務省の方からも発せられているわけです。
もちろん、こうした流れというのが私立大学でありますとか、大学全体を締め付ける形になっているのは、先生方ご承知の通りだと思います。一方で右側、そうした中にあって、本学の大きな動きで、現在のカリキュラムの改定につながるという部分で言えば、スタートはやはり 2019 年に受審をしました、第三期の大学基準協会の認証評価の受審の結果ということになるかと思います。これを受けてこの後お話はいたしますが、大学改革実行会議で、そこのもとに設置をされたタスクチーム、先ほど岡崎先生のお話の中に出てきました、タスク B ですが、そうした中での検討、さらには、その検討結果を踏まえた形での 2023 年からのカリキュラムの改革委員会、そういう形でこの間進んできたところであります。未来の話にはなりますが、2026 年には新カリキュラムがスタートをすると同時に、来年には第四期の認証評価の受審を控えておりますし、2027 年度には通信教育課程での新カリキュラムの導入という非常に重要な問題がこの後目白押しの形になっています。

〔スライド 7　カリキュラム改訂の経緯と方針　大きな前提〕

次に少し、カリキュラムの改定の前提になります、中教審の答申についてお話をしておく必要があるかと思います。今回直接改定の影響を受けていますのは、平成 30 年の 11 月 26 日に中教審の答申として出されました、2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン、いわゆるグランドデザイン答申というものであります。それからもう 1 つは令和 2 年の 1 月に出されました、これは中教審の大学分科会の方から出されました、教学マネジメント指針というものです。おそらく今現在の大学で高等教育行政ということでの関わりで言えば、この 2 つが非常に大きな影響をもたらしていると思います。例えばこの 2 つを総括して言いますと、大学自らが率先をして、教育の質の保証に取り組み、それから大学として、そうした教育の質の保証をするような体制、いわゆる内部質保証の体制を確立しなさいということが強く求められています。例えば先ほどのグランドデザイン答申の方で、こうした大学に対する養成というものを見ますと、いわゆる学習者本位の教育の構築ということが求められているわけです。グランドデザイン答申の言葉をそのまま借りますれば、高等教育機関がその多様なミッションに基づき、学習者が何を学び、身につけることができるのかを明確にし、学習の成果を学習者が実感できる教育を行っていること。このための多様で柔軟な教育研究体制が各高等教育機関に準備をされ、このような教育が行われていることを確認で

きる質の保証のあり方へ転換されていること、ということがグランドデザイン答申には書かれています。こうしたことは一方の教学マネジメント指針の方では、いわゆる3つの方針に基づいた体系的で組織的な大学教育を展開し、その成果を学位を与える過程、これは特に最近言われています、学位プログラムという考え方ですが、この学位プログラム共通の考え方や尺度に則って点検評価を行うことで普段の改革に取り組むこと。学生の学習成果に関する情報や、大学全体の教育成果に関する情報を、的確に把握、測定し、教育活動の見直し等に適切に活用することが必要であるとされ、適切な PDCA サイクルを確立することが求められているというふうに歌われています。こうした文部科学省、いわゆる中教審からの答申等と、現在今我々が実行しています、カリキュラムというものを照らし合わせた時に今のカリキュラムは近年大学に求められている、そうしたグランドデザイン答申ですとか、教学マネジメントを踏まえた、カリキュラムの要件をクリアできているんだろうか、という疑問を持たざるを得ないわけです。

〔スライド９　カリキュラム改訂の経緯と方針　本学が置かれている状況〕

そうした部分に関して、大学の執行部におきましては、当然、危機感を持つ形で対応策が講じられました。これはあの私が、執行部にいる時ではないので、その意味では歴史的なところをちゃんとまとめているというだけですが、2019 年には第三期の認証評価の受審によって本学はいくつかの是正勧告でありますとか、改善課題というものを指摘をされ、その指摘に対する対応を余儀なくされています。それと同時に先に確認をしました、中教審答申にやっぱり対応していく必要がどうしても生じるだろうと。もちろん、文部科学省の答申等に忠実に従う必要はないとは言いながら、全く無関係で自由な形で我々の取り組みを進めていけるのかといえば、例えば、改組を考えた場合に、設置や届出に際しての審査を受けないといけない。それから 7 年に一度の評価期間による認証評価を受審しなくてはいけない。ということを考えれば、こうした中教審の答申ですとか、マネジメント指針の影響を受けるということは、もう基本的な構造であるわけです。こうしたことを受けて、やはり執行部では 2022 年に大学改革実行会議を立ち上げて、とりわけタスクチームという形でカリキュラムについて集中的に検討を行った、ということになります。スライドでは 2022 年、当初の質保証推進会議 1 回から 3 回において、入試状況から見た本学の課題、それから通信教育課程の現状から見た本学の課題、カリキュラムの現状から見た本学の課題という 3 つが重要なポイントとして掲げられていました。そういう意味では、この集中的に検討を行うという決定をしたこと自体は評価できるかと思います。この大学実行会議では、それを受けて学部学科の改組を検討する。これは主には入試状況と通信教育課程の現状というものをクリアしていく。それからもう 1 つは新カリキュラムを検討するということで、この 2 つが主な議題となり、それぞれタスクチームを立ち上げるという形になったわけです。

〔スライド 10　カリキュラム改訂の経緯と方針　本学が置かれている状況〕

そこで出ました、カリキュラムの検討、タスクチーム、これをいわゆる通称タスク B と、先ほど岡崎先生が詳しくお話をいただいたところではありますが、この問題に関しては大きく 2 つ、さらにはその 2 つの中がそれぞれあいうえという形で、検討事項が上がっております。これ自体を見ていただいたら分かると思いますが、2026 年からスタートするカリキュラムに盛り込まれた内容は、概ねこの時点で指摘をしていただいているわけです。タスク B はすでにその問題を、本学の新しいカリキュラムに盛り込むべきということで報告書を提出しておられるわけです。この内容自体はその翌年から発足をしました、新しいタスクチーム、それからカリキュラムの改革委員会へと引き継がれて、具体的なカリキュラムの策定へと続いております。ただ、一方で、そのタスクチームの報告書に記された内容は、やや抽象度が高い。それからこれを実際のカリキュラムとして仕立てる作業というのはやはり時間がかかりますし、単に教員だけ、あるいは職員だけでできるようなものではありませんので、そこに関しては、コンセプトをいただきながら、どういう形で実行していくのかという問題が、どうしても残っていたということになります。

〔スライド 12　カリキュラム改訂の経緯と方針　人材養成の目的と 3 つのポリシーの見直し〕

2023 年から始まりました、カリキュラムの改革委員会ですが、ちょうど同じ時間帯と言いますか、同じタイミングで人材養成の目的に始まります、いわゆる 3 つのポリシーの見直しが進められていました。本日、例えば教授会でこの 3 つのポリシーの最後のポリシーにあたるカリキュラムポリシーをご審議いただいたわけですが、こうした見直し自体は 2023 年度から始まっていた問題であります。3 つのポリシーのうち、例えば、ディプロマポリシーに関しては、いわゆる卒業認定学位授与の方針でありますので、本学の教育を全学、それから学部、学科それぞれで規定をすることになります。また、カリキュラムポリシーは、教育課程編成実施の方針ということですので、ディプロマポリシーをどのような手立てで実現しようと考えているのかを示す、カリキュラムの説明になってしまいがちですが、実際にはどのような手立てでディプロマポリシーを実現するのかを我々が外に示すということが、本来のカリキュラムポリシーのあり方であります。したがって、厳密にはディプロマポリシーやカリキュラムポリシーの確定をもって、カリキュラムを策定するというのが、原則的といえばそうなのかもしれませんが、現実にはカリキュラムの策定とそのポリシーの見直しというのは、ある程度並行する作業として両睨みの形で進めていくということが結局は必要になるかと思います。そして今回のカリキュラムの改定のもう一つのポイントは、カリキュラムの策定がそれだけに終わらず、つまり、これまではカリキュラムを策定して、あとは、もう事務局の方にお願いをして、どういう形で実施をしていくのか、事務局の方でいい形で考えてくださいというのがほとんどだったと思うわけですが、実際の運用に関しても少し時間をかけて検討することができた。そこに関しては十分とは言えないかもしれませんが、できたという点が特筆できることかと思います。

〔スライド 13　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

今回のカリキュラムのポイントとして、科目内容に関しても、それぞれ検討が行なわれました。それはもちろんですが、それとともに学習者本位のカリキュラムということで言われる、何を学び、身につけることができるのかという点、これを全学のカリキュラムという部分、それから、今各学部学科の方で進めていただいていた、各学部学科の専門課程というところで配慮をしていただいたと思います。例えば大学初年次の学生にとって、高校までの授業名とは異なり大学の授業というのは、科目名称ですとかその中身もそうですし、ただでさえわかりづらいわけです。そうしたものをある程度コンセプトごとに、科目群という形でくくり、性格を分かりやすく示すという点も、学習者本位のカリキュラムの一つかと思います。

〔スライド 14　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

まず一つありますのは仏教、自校教科科目群です。これはいわゆるこれまでで言いますと、法然ブッダに該当するものですが、これをただ単に法然ブッダの授業として、学部の専門科目と切り離して考えるということではなく、法然ブッダに関しては、学部学科とコミュニケーションを取りながら、その一部に学部や学科の専門課程につながる形でブッダと法然の内容を少し調整していただけないかということが今お願いをしておりまして、各学部とそれから仏教学部の間でお話を進めていただいているところかと思います。

〔スライド 15　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

それから次の科目群としては、グローバル科目群とデータサイエンス科目群です。グローバル科目群はいわゆる従来で言いますと語学というものになるわけですが、単に、語学として終始をするわけではなく、グローバルコンピテンシーの慣用を目指すということで、もう少し違った性格の科目群も国際教養という形で新しい領域も加えられたものになっています。データサイエンス科目群は、従来のいわゆるコンピューターの授業ですが、データサイエンスに関しては、デジタル時代の読み書きそろばんである、数理データサイエンス AI に関する大学高等専門学校という正規の課程の教育プログラムで一定の要件を満たしたものに関しては、文部科学大臣の認定によって大学等がこの M ダッシュという形の資格と言いますか、一応認定をされるその一番最も基礎的なレベルとしてデータサイエンス科目群が位置づけられています。

〔スライド 16　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

そして、初年次教育科目群です。これに関しては大きく三つあります。一つはスタディ・スキルズ、アカデミック・スキルズというこれは、従来で言えば入門ゼミ、それから専門学習のための日本語表現。それからもう一つはキャリア・スキルズ。これは先ほど岡崎先生がお話をしていただいたような内容をいかにして盛り込むのかということになるかと思います。そしてもう一つはリメディアル科目。理数系の科目を中心に大学学習レベルの適用を担っていただくと。科目の性格上、選択科目とせざるを得ないわけですが、専門科目で十分に学習できないという学生を少しでも減らすと

いう性格から考えられているものであります。

〔スライド 17　カリキュラム改訂の経緯と方針（全学）共通教養科目〕

そしてキャリア・スタディ科目群。これは先ほどの初年次教育の中のキャリア・スタディとは、少し性格が違います。これはむしろ、4 年間を通じて自らのキャリアでありますとか、自分の将来について考えていただくそのきっかけを与える科目という風に理解をしていただけたらいいかと思います。ただ、将来、大学卒業後の進路との関係を意識せざるを得ない科目ではありますが、単なる就活の講座ではありません。特に社会人基礎力、教養力、それから業界研究、それから職業体験という形で大きく三つの枠組みが設けられています。そうしたものの性格ということをお考えいただければいいかと思います。

〔スライド 18　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

そして、もう一つがプロジェクト科目群であります。これは本学に関係のある企業ですとか、団体組織などからプロジェクトの提供を受けて、担当教員とプロジェクトの提供者とともにいわゆる PBL の手法を用いながら課題解決に取り組むことで、社会に内在をしている諸問題を知る。それから考え、協力をしながら行動する力の寛容を図るというものであります。もちろん、PBL の手法につきましては、例えば社会学部の先生方が専門とされるところではあるわけですが、個々でプロジェクトを担当する教員は、社会学部の先生方だけにお願いをするというよりは、むしろいろんな学部学科の先生方に持っていただきたい、担当していただきたいというふうに考えています。これは先生方が取り組んでおられます研究や、日常的な学習といった問題と社会がどう関わるのか、仮に社会と先生方の研究課題なんかを関わらせたときにどのようなテーマが設定できるのかっていうことをお考えいただければ意外と面白いものが出てくるのではないか。実際の活動を伴うものであっても、また教員や学生が徹底的に議論をし合うというものでもいいかと思います。ただし、プロジェクトという形をとりますので、議論をしてそれでおしまいということではなく、議論をしていろいろな意見が出てきました。その意見をどういう形で例えばまとめましょうか。両論併記のような形でもいいですし、最終的には一つの形にまとめるのでもいいとは思いますが、そういう形を考えていくというようなことが、このプロジェクト科目の目的狙いということになるかと思います。それから自己形成科目群。これはいわゆる従来からの教養科目に該当するものですが、大きく三つ、文化と芸術を学ぶ、地域と社会を学ぶ、人間と自然を学ぶ、の三領域を設定し、現在のカリキュラムでは基礎と応用という形になっていますが、その基礎と応用というものは取っ払った形で、三つの領域へと変遷をし直して、社会人基礎力のベースとなるような知識や教養を広く習得をするというそういった狙いがあります。

〔スライド 19　カリキュラム改訂の経緯と方針　（全学）共通教養科目〕

そしてこの 26 年カリキュラムの全学カリキュラムのもう一つの目玉になりますのが、学部横断プログラム、愛称としては B リンクスというふうに設定をされています。

これは、異なる学部学科分野領域の知をつなぐプログラムとして位置づけて学部学科の専門性にとらわれないで萌芽的な意識を持って、時代の変化に即した新しい知と実践を創造することを目的としたプログラムです。下にありますように、大きく二つ、現在のところではプログラムを考えております。一つは、心と体のマネジメントプログラム。これを保健医療技術学部それから仏教学部、できれば教育学部の臨床心理学科なんかとリンクをしながら心と体全体についてさまざまな面から、自分自身がマネジメントできるようになるといったプログラム。授業テーマはそこにありますような内容になっています。それから、もう一つは、地域と佛教大学が立地しています、京都というところを考えて、文化財や文学 GIS から読み解いていく京都というところ、これはいわゆる地理情報システムという、あの地図上にドットで落としたりだとか、アイコンを落としたりというようなことですが、これらは表現の方法の一つ、自分たちの研究の取りまとめの方法の一つとして、この GIS が使えるのではないかで、そうなれば、GIS 自体をいろんな学部学科の学生さんたちにツールとして使っていただければいいのではないかというふうに考えています。全学共通、全学共通教養のカリキュラムの方針とありように関しては、一応以上の通りであります。このうち、初年次の部分に関しては、この後の斉藤先生が詳しくお話しいただけると思います。私からは以上であります。

【教育推進課　寺嶌課長】
　はい、貝副学長ありがとうございました。
それでは引き続きまして、斉藤教育推進機構長より初年次教育の事業運営につきまして、具体的なところをお話しいただきたいと思います。

【教育推進機構長　斉藤 利彦 先生】
　失礼いたします。教育推進機構長を務めております。歴史文化学科の斉藤と申します。本日はご参加いただきましてありがとうございます。岡崎先生、貝先生のお話を受けまして、2026 年度導入の新カリキュラムにおける初年次教育のあり方と運用につきまして、少しお話を大まかではございますが、させていただきたいと思います。
　現在、運用に関しましては、学部等々、あるいは学科等々と検討し、議論を詰めているところですが、基本的にはそういった問い合わせ要望などに沿いながらもフレームは堅持しつつ柔軟に対応してまいりたいと思っております。

〔スライド 5　はじめに〕
　現在、大学を取り巻く環境といいますものは非常に劇的に厳しく、また激しいものになっております。多くの要因が考えられますが、シートに書き示しましたようなところが、現在よく指摘をされているところで、こういった時代の中で大学教育に求められていますのは、基本的には学修者本位の教育への質的転換と学習成果の可視化というものが強い形で求められています。変化が激しい中に、現在大学は教育の質的転換を強く求められていると。そういう中で、初年次教育がどういうあり方であるべきなのかというところにつきまして、タスク B やカリキュラム検討委員会、改革委員会

で検討してまいった形となっております。

〔スライド７　そもそも論としての初年次教育〕

そもそも初年次教育というものはどういうものであるのかということにつきましては、先生方よくご存知かというように思いますけれども、基本的に少し国が考えているものですとか、あるいは高等教育のところで考えられているものを挙げておきましたけれども全体といたしましては、初年次を対象とする高大接続教育であるというところ、それを総合的教育プログラムとして展開をしていくということとなります。ただ、日本の大学のあり方といたしましては、この専門別の学部に分かれた専門教育が展開をされるということがございますので、この初年次教育が専門教育の導入も果たさなければならないという要素を持っています。これは、世界の初年次教育、世界の各大学で行われております、初年次教育の中では非常に特異な形でありますが、日本の大学の初年次教育の特徴と言えます。

〔スライド８　今日の初年次教育とその構成要素〕

その初年次教育の構成要素につきましては、今おおよそ四つの構成要素があると言われております。スチューデント・スキルズ、スタディ・スキルズ、キャリア・スキルズ、アカデミック・スキルズというところでございますので、この点ご確認をいただければというように思います。

〔スライド９　現代の大学教育と初年次教育〕

現在、大学教育におけます、初年次教育と言いますのは、国公私立大学の中で、ほとんどの大学が初年次教育を展開をしています。主な取り組みといたしましては様々ございますが、主なものとしては今挙げております、シートに上げておりますような内容となっております。その中でもですね、時間管理や学習習慣を身につける、あるいは論理的な思考、問題解決、発見、解決能力を向上させるというところにつきましては、2007 年の統計初年度からいたしますと、非常に急激に増加をしている状況でありまして、こういった初年次教育も年々変化をしてきているところでございますが、近年の高等教育の探求型学習の念頭において、現在では探求型の初年次教育というのが提唱されこのようなスキル型の初年次教育から探求型の初年次教育へと移行が始まりつつあります。この点につきましては、新カリキュラムにおけます、初年次教育につきましても、その点を意識して設計をしたつもりでございます。

〔スライド 10　大学ポートレートにみる本学の初年次教育〕

大学ポートレートという日本私立学校振興共済事業団が、国と大学改革支援学位授与機構と連携しながら運営をしている大学の情報サイトがあります。高等学校と言いますか、高校生がですね、非常によく見るサイトですが、これがですね、本学の初年次教育がどういう形で紹介をされているか、これは、大学が提供しているかと思うんですけども、これを見ますと高大移行や高大接続という観点は明確には、ほとんど示されておらず、学部学科教育の入門的位置づけといったような定義付けを行っている

ということがわかります。これ、実は非常に課題があって、各大学と比較いたしましても、初年次教育が弱いというような印象を学外に与えかねない。そういった状況が垣間見られるかなというように思っております。ですので、やはり様々改善をしていかないといけないということになるんですけれども。

〔スライド 12　ユニバーサルアクセスと初年次教育〕

高大接続と初年次教育ということですが、近年、大学教育、大学は、ユニバーサルアクセスいわゆる大学全入化が現実化をしている中で、この少子化によって競争選抜入試が成立をしなくなって、学校推薦型や総合型選抜、いわゆる自己推薦型の入試へと移行、あるいは急増しているということなんです。これは単にそういったものが急増しているというよりも、この探求活動世代が入学をする時代となってきているため、探求学習で身につけた資質や能力を伸ばしたい、そういった大学志願の影響が強まっていますので、どうしても学校推薦や総合型選抜への移行、急増というのが形として現れております。この探求学習というのは大変大きな高等学校の教育でありますけれども、これを受けて大学教育も変化していかなくてはいけない。つまりは、探求学習、身につけた資質、能力を伸ばしたいというように考えている学生に入ってきてもらわないといけませんので、入学直後から必修で学ぶ初年次教育の重要性が対応といった形で非常に求められているという現実があります。

〔スライド 13　高等学校教育の変化と大学教育①〕

どういう形で変化しているのかというと、高等学校教育は大学教育改革と連動して今、改革が非常に行われております。2022 年度より新学習指導要領と社会に開かれた教育課程、いわゆる新課程が導入をされて、総合的な探求の時間や教科探求が導入をされ、さらには観点別学習状況評価の記載というものが始まっていまして、劇的に高等学校教育は変化をしております。2030 年にはもう一度この学習指導要領が改訂される予定だということですので、その時にはもう抜本的な教育改革が行われると言われておりますので、またそれに合わせて大学カリキュラムを改定しないといけないかなと思っております。

〔スライド 14　高等学校教育の変化と大学教育②〕

こういった従来の学びとは異なる新入生、2025 年度新入生は探求型の学びの一期生にあたりますが、今後こういった探求型の学習に身をゆだねた入学者が入ってきます。高等学校の学習の変化に大学教育が対応しないといけないと、その意味では、初年次教育は高大移行、高大接続が大きな教育目的となっておりますので、この変化に対応するためのアップデートが絶対的に必要であると、今までの形の初年次教育を展開しても、学生ニーズには合わないという、そのことによって学業維持率と言われます、リテンションが下がりかねないと、いわゆる中途退学者が増えかねないというそういった問題が起こりかねませんので、この新カリキュラム導入の中で初年次教育を抜本的に考え直さないといけないと、そういった背景がございます。

〔スライド 15　高等学校教育の変化と大学教育③〕

こういったところ、今話をした内容をまとめておりますシートとなりますので、またご確認をいただければというように思います。

〔スライド 17　本学の初年次教育とそのあゆみ①〕

本学の現行カリキュラムと初年次教育ですが、本学は、2010 年度に全学共通科目入門ゼミ 1 という形で初年次教育が位置づけられております。2008 年の中教審の答申学士課程教育答申において初年次教育が定義付けをされたわけですので、非常に早い対応であったかというように思います。

〔スライド 18　本学の初年次教育とそのあゆみ②〕

その後、2019 年度に現行カリキュラムがスタートいたします。それ以前にカリキュラム改革が行われたわけですが、その時にですね、初年次教育が改革をされまして現行の形となっておりますが、これいわゆるくさび方のカリキュラム編成となっておりまして、学科基礎科目と全学共通科目でくさびで初年次教育が展開をする形をとっておりますが、全学統一のシラバスではなくて、学科統一のシラバスとしておりますので、学科によって開講期別を変更するということも許容をしているという柔軟性があったわけですが、このあくまでも学科教育との接続が意識された初年次教育というところにつきましては、各学科の初年次教育の入門ゼミ「専門学習のための日本語表現」のシラバスの内容を見ましても非常にそれが強いと入門ゼミという科目名称ではなくて、何々学科入門ゼミ、何々学入門ゼミというような名称にもなっておりまして、そういう意味では学科教育への接続が強く意識された初年次教育となっているという形があります。

〔スライド 19　『基礎学力テスト』にみる本学学生の初年次教育へのニーズ①〕

そういったこの初年次教育ですが、旧カリキュラム現行カリキュラムにおいて、学生の満足度というのはどういうものであるのかというところを基礎学力テストの結果を少し確認いたしました。三点ほど挙げておりますので、またそちらの方、ご確認をいただければと思いますけれども結論的に言うと、学生の満足度は比較的に高くはないというところですね。やはりこの点については、タスク B やカリキュラム改革検討委員会等でも改革の形を整えなければならないという結論に至っております。

〔スライド 22　今後の初年次教育とその方向性〕

今後の初年次教育と方向性という形につきましては、初年次教育の再定義があってあり方や教育内容方法をやはり見直していかなければならないと。それは、大学教育改革と連動する高等学校の教育改革の進行と、進化系と探求活動を学習してきた高校生の入学が今後本格化しますので、それに対応する大学教育でなければならないというところとなります。

〔スライド 24　カリキュラム改革と初年次教育〕

では、新カリキュラムにおいて初年次教育というものをどのように考えたのかということを紹介させていただきたいと思いますが、カリキュラム検討タスクチーム。通称タスク B やカリキュラム改革検討委員会においての議論で、どのようにして初年次教育をアップデートするか、議論をしてまいりました。その際にですね、まず、初年次教育は導入教育ではなくて、初年次移行あるいは初年次接続の教育であると高大接続教育であるということを明確として、では、その初年次教育が持っている四つの構成要素をどう組み込むかということを議論してまいりました。

〔スライド 25　新カリキュラムと初年次教育のプログラム化①〕

その際にですね、この初年次教育に関しましては、この外付け型と内蔵型というものがありまして、今回は外付け型といたしました。これは学部学科の特性を生かす上でも、また学部学科の異なる教育環境を尊重する上でも外型として共通教養科目に初年次教育科目群という形でまとめる形を取りまして、現行カリキュラムにあります、くさび方の初年次教育の履修状況というものを一旦解放する形としております。今回、初年次教育と初年次キャリア教育をパッケージ化して初年次教育と位置づけました。初年次のキャリア教育を必修とするということは非常に大きな試みとなっております。パッケージ化についてはシートにある通りでして後で述べますが、スタディスキルズという科目とキャリアスキルズ 1、アカデミックスキルズとキャリアスキルズ 2 をパッケージ化して、初年次教育と初年次キャリア教育をパッケージ化して本学の初年次教育という形をとります。このパッケージ化につきましては、スキル型の初年次教育と探求型の初年次教育をパッケージとする試みというところも意識をしております。

〔スライド 26　新カリキュラムと初年次教育のプログラム②〕

タスク B の議論の中では大学生としての読み書き能力の向上をどう図るのかと。これはあの学生の低学力化にどう対応するのかというところでまず読み書き能力の向上を図ろうと考えたわけです。実際スタディ・スキルズだけでも 15 コマまでは学生の定着が足りないのではないかという意見もございました。そこで全学を挙げて初年次の教育を担保支援していくべきであって、少し一科目で終わらすという形ではない、プログラム化ということを施行いたしました。

〔スライド 27　新カリキュラムと初年次教育のプログラム③〕

一応この概念図としてはこのような形なんですが、正課教育のみならず、準正課教育あるいは準正課活動であります、新入生オリエンテーションやその中に含まれます、履修ガイダンス履修相談会、この初年次教育の一要素として初年次の教育、初年次の学生支援を入学前、入学直後から強化をしていくという形をとるということをイメージしております。入学前教育に関しましては、入学機構高大連携センターの管轄であります。現在、入学前教育実施の検討に入っていると聞いておりますので、それを前提として考えております。もともと初年次教育が持っております、ガイダンス教育の

要素、つまりスチューデント・スキルズの要素をこれは初年次教育のスタディ・スキルズにも含むんですけれども、新入生オリエンテーションを単なる歓迎行事や諸行事という形だけではなくて、履修ガイダンス、履修相談会をコアとしながらスチューデント・スキルズという部分をこの初年次導入教育として新入生オリエンテーション期間、さまざまな行事を通して学生に伝えていき、定着をさせていき、さらに初年次教育でそれを強化をしていくという形というのを考えております。初年次教育の秋学期アカデミック・スキルズとキャリア・スキルズ２のところですけれども、これは新旧接続教育というものを意識していまして、学部学科、特に学科教育への新旧接続というところを意識している形となっておりますのでご確認いただければと思います。

〔スライド 28　初年次教育のパッケージ化〕

初年次教育のパッケージ化につきましては、表として、概念としてはこのようになっております。この表を見ますと、スタディ・スキルズをしてキャリア・スキルズ、アカデミック・スキルズをしてキャリアスキルズというそういうイメージを持たれるかもしれませんが、この点についての運用は柔軟に対応することを考えておりまして、キャリア・スキルズから初めてスタディ・スキルズ。キャリア・スキルズを初めてからアカデミック・スキルズという形も場合によっては可能ではないかと、また、二時間目、三時間目という昼休みを挟んだ形での運用も可能ではないかと考えております。といいますのは、二条キャンパス二号館の問題がありまして、これを検討している際にはそのことが出てなかったんですが、その後二条キャンパス二号館ができて社会福祉学部が二条キャンパスに進出するということが正式に決定したわけですので、少し条件が変わりましたので、時間割や教室の問題がまた別途発生をしておりますので、この点は柔軟に対応するというところを考えておるところです。

〔スライド 29　初年次教育とキャリア教育の親和性①〕

初年次教育といいますのと、初年次キャリア教育を組み合わせるパッケージ化することにつきましては初めての試みとなるわけですけれども、初年次教育の類型の中にもキャリア形成支援という要素がありますが、初年次教育とキャリア教育というものは非常に親和性が高いものです。ここで先ほど岡崎先生もおっしゃっておられましたけれども、キャリア教育はキャリアサポートではないと、進路就職活動の支援や、就活そのものの支援ではなくて、あくまでもキャリア形成やキャリア発達を支援する教育であると、ですので、キャリア支援、キャリア教育というように現在言い換えられてきていますけれどもそういう意味でですね、教育の一環であるわけです。

〔スライド 30　初年次教育とキャリア教育の親和性②〕

じゃあ、どういう教育なのかというと、キャリア教育そのものは非常に誤解を招いている教育でもあるんですがこのキャリアという言葉でキャリアサポートというところに引きずられてしまうのですが、これにつきましては、実際に日本のこの教育政策上、若年雇用問題と連動してキャリア教育が展開をしてきたというところでこの定義付けの中で非常に誤解が生じているわけなんですが、基本的には現在は個人的自立

や社会的自立を果たすことの意識づけや、そのための資質の慣用などを考える教育であって、ウェルビーイングのための教育の一つがキャリア教育であると、いわゆるエージェンシーの育成のための教育である。講義のキャリア教育としてこのように位置づけられています。自身のライフキャリアを考える意識づけ、寛容をしていくというのが大きな意味のキャリア教育である一方で、

〔スライド 31　初年次教育とキャリア教育の親和性③〕

日本のキャリア教育は、このキャリアサポートとも実は密接な関係にあるというところはこれ難しいところでして日本特有の社会人という観念がございますけれども、四年間を過ごして、卒業後、多くの学生が社会人として社会に巣立っていきますが、この際の社会というのは市民社会を指すのではなくて、企業社会、職業社会を意味してしまうというのが日本の一つの特徴であります。ですので、どうしても狭義のキャリア教育というものが含んでくるという事情があります。実際にはですね。現在、就職活動の早期化が急激に進んでいる中で定年時より職業観や勤労観など就活の基盤となる考え方や社会の仕組み、社会のあり方も知っておくことも大学教育としての責務としてもありますので、こういった狭義のキャリア教育というものもあって、そこをどのようにしてカリキュラムに組み込んでいくのかというところで、初年次教育と初年次キャリア教育というのをパッケージ化するということを試みております。

〔スライド 33　初年次教育（『スタディ・スキルズ』）の運用について〕

では、具体的な運用につきましてですが、基本的にはスタディ・スキルズといいますのは、現行カリキュラムの入門ゼミにあたりまして大学生としてのリーディングやライティング情報リテラシーなどについての内容となります。今回ですね。この共通で用いますテキストを開発する、あるいはワークシートを開発して授業展開をしていただくことを考えております。このテキストを学習指導要領のように確実にやってください、というよりも、フレームはチェンジしながら、そのフレームから逸脱しないアレンジは可能だと考えておりますので、そこは柔軟にお考えいただければというように思っております。

〔スライド 34　初年次教育（『アカデミック・スキルズ』）の運用について〕

アカデミック・スキルズにつきましては、これは、現在の専門学習のための日本語表現に該当いたしますけれども、この主な内容につきましては、そこに書いてあります通りですのでご確認いただければと思いますけれども、より新旧接続を意識しているというところですので、学科でサブテキストやレジュメなども作成をしていただければと思っておりますが、こちらの方も共通テキスト、汎用的なアカデミック・スキルズとテキスト、ワークシートの開発を今現在しております。この点につきましても、フレームから逸脱しないアレンジをしていただくことは可能だと考えております。

〔スライド 35　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）①〕

問題はキャリア・スキルズなんですけれども、スタディ・スキルズとアカデミック・

スキルズとぶら下げて連コマといたしますが、基本 45 分授業で展開をいたします。では、残りの 45 分は教員何もしないのでいいのかと言いますと、そうではなくて、残りの 45 分は、担当教員間での情報共有や、例えば欠席傾向学生や困り観を持っている学生への対応、競技や学生支援部ですね。学生支援部は学生支援機構への課へのつなぎですとか、あるいは導入予定のスチューデントアシスタントいわゆる、SA との打ち合わせなどをしていただくという形を考えております。授業内容によっては 90 分フルに使っていただく回もあります。そうしますと、次の週は休校という形となりますけれども、このような回というものもあるということとなります。

〔スライド 36　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）②〕

このようなですね。連コマとする意図なんですけども、学生支援の観点をカリキュラムの中にどう組み込むのかということをタスク B でも検討してまいりましたのでこの 90 分の授業プラス 45 分の授業で、残りの 45 分でそういった情報共有をしていただく、協議をしていただく。そこで、初年次の学生支援上のハブの役割を持たせていただければと思っております。導入先行大学を検討いたしますと、導入前は中途退学率が約 8%であったのが、導入後、中途退学率が約 4%と、平常ぐらいに半減しておりますので、こういった効果というものもリテンションと言われる学業維持率の向上を果たしていける機能ではないかと考えております。

〔スライド 37　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）③〕

もう一つはキャリア形成発達を促していく、いわゆるエージェンシーの育成。社会的自立、職業的自立という、いわゆるシチズンシップの教育というものも含めたライフキャリアの寛容というものを目指す、というのを考えておりますし、狭義のキャリア教育としてのキャリア形成というものも意識をしております。

〔スライド 38　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）④〕

キャリア・スキルズ 1 の教育内容つきましては、ライフキャリアを考えたり基礎学力テストによる自己分析や学習ポートフォリオによる自己の振り返りによる自己認識を深めるなどで、教育方法としては、座学やアクティブラーニングですが、アクティブラーニングを中心とした探求活動世代に対応した探求型の初年次教育を施行しておりまして。教育手法としては、ワークシートを軸としたグループワーク、グループディスカッションという形を取っています。

〔スライド 39　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）⑤〕

2 の方につきましては、キャリア形成や職業観勤労観の寛容ですけども、この動画像のオンデマンド動画を作成する予定としておりまして、反転授業を導入して、しかもアクティブラーニングというもので授業を展開をしていくというところで、教育手法としては、グループワーク、グループディスカッションというものを考えております。

〔スライド 40　初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）⑥〕

このキャリア・スキルズ 1、2 につきましては、ワークシートを軸としたグループワークグループディスカッションが中心となりますけれどもそれに合わせてスチューデントアシスタント SA 制度の導入を考えておりまして、これはもう導入いたしますけれども授業補助業務や学生の学習支援業務というものを考えております。したがいまして、授業前、あるいは授業後の 45 分。毎回ではなく、学科ごとに開催数は確認をしていただきたいと思っておりますが、この 45 分授業以外の 45 分のところでは SA との打ち合わせや振り返り改善点の確認なども必要になってこようかと思います。ただ、SA の研修などもですねこの時間で行うことで別日などを設定する必要がなくなりますので、学生あるいは先生方の利便性も高まるのではないかと考えております。

〔スライド 41　初年次教育運用とルーブリック導入（予定）〕

これはまだ導入の予定をしておりますが、ルーブリックの導入というものも考えておりますが、この点についてはご確認をいただきまして、今後議論を深めてまいりたいと思っておりますので、ご確認をしていただければというように思います。

〔スライド 42　初年次教育とアカデミックアドバイジング〕

最後ですが、初年次教育といいますのはこの科目だけではおそらく定着が難しいというのはあります。正課授業外での学習支援を展開していく必要が必ずありまして、アドバイザー制度やアカデミックアドバイジングなどの学習支援というものが必ず必要となってまいります。ライティングを軸としたサポート組織や人材の確保も今後の課題となってくるかと思いますけれども、この点についても推進をしてまいりたいと思っております。

〔スライド 43　おわりに〕

すみません。時間過ぎておりますが終わりとなりますけれども 2026 年度から導入されます、新カリキュラムは、単なる新しいカリキュラムを編成しただけではなく、今日の大学教育が強く求められている事項や要素を意識して組み込んだつもりであります。授業形態の変更も含めて本学がこれまで経験したことのないような新しい試みとなりますので、おそらく 4 月以降言い訳しているわけではないんですけど、ちょっともう言い訳しているかと思いますが。様々な課題や問題点が出てくることが予想されます。想定してこなかったような事態が生じる可能性も否定はできませんし、否定はしません。教学上の PDCA サイクルを回しながら点検し、改善して、本学にとっての最適解に近づけていくことが大切であるかと思いますのでどうぞご理解のご協力のほどよろしくお願いをしたいと思います。ありがとうございました。

【教育推進課　寺嶌課長】

斉藤機構長ありがとうございました。

それでは質疑応答に移ります。時間の関係上、一名のみのご質問とさせていただきますので、予め御了承ください。ご質問のある先生はカメラをオンにしていただき、ミ

ュートを解除してまず所属とお名前をおっしゃっていただき、ご発言をお願いいたします。ございませんでしょうか？
はい、それでは最後になりますけれども、本日の研修会開催のメールにアンケートのURL を添付しておりますので、そちらからアンケートの回答をお願いいたします。
なお研修会の出席確認ですけれども、本日の研修会への参加とアンケート回答、この2 つをもって出席とさせていただきます。あらかじめご了承ください。
本日はご多忙の中、ご参加いただきありがとうございました。
次回第二部がございます。7 月 16 日水曜日 16 時半から開催いたしますので、ご参加いただきますようお願いいたします。
本日はありがとうございました。

ありがとうが、
あふれる世界を。

初年次教育の視点と課題

2025-7-2

副学長
岡 﨑 祐 司

BUKKYO
UNIVERSITY

＜学校教育の枠組みでの学び＞から
＜大学固有の学び ＞へ

☆示唆を得た分析[濱中、葛城　2024]
　＜学校教育の枠組みでの学び＞ ⇔ ＜大学固有の学び＞
〇高校での正答のある問題を解く学習（教科）
〇学問・研究→問うべき価値のある問いを見出す、
　　いかに問うべきかを学ぶ、粘り強く問い続ける、
　　真理はあるが、正答はないかもしれない
〇中学・高校の先生と大学の先生は違うのか？
　大学教員は何者か？

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

＜大学固有の学び＞の前提条件は十分か

読解力、文章を読んで理解できる
学習に取り組む姿勢、学習習慣が定着している・していない
主体的な考察力（一定の時間をかけて、持続的に…）
一定のまとまりのある発表ができる、論理的に説明できる
↑
高校生の段階で、十分に獲得しているとはいえない
学習姿勢が不安定な学生

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

＜学び成長する自律のエンジン＞[溝上、2018]

①学習習慣を身に着けていること
②アクティブラーニングができる
（自らの考えを表現、他者との対話・協働）
③キャリア意識－何のために大学で学ぶのか、将来の仕事

競争力の高い、あるいは伝統的大学には、自律のエンジンをもった学生が数多く入学。それを十分にもっていない学生を受け入れる大学は、選抜方法改革、AP・CP・DPの構造化をしっかり図った教育プログラムを提供しなければならない。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

深部の原動力－成長・発達への要求

〇本学学生は＜自律のエンジン＞が弱いかもしれない…。

〇青年期－精神的肉体的発達をふまえた社会的・職業的自立のための準備段階ーにある学生　→大学教育の特質

〇キャリア意識は十分ではないが…大学でなにかを見出したい、何かを得たい、力をつけたい→成長・発達への要求

〇成長・発達要求をストレートに表現できない、言語化がむつかしい、迷い、不安、もどかしさ、自信がない、先送り、葛藤

〇考察・探求、まとめる、表現－過程・方法がつかめていない

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

青年期にある大学生を支える大学

（１）学生自身が、多面的な自己を形成する－それを学修によって達成できるよう援助する教職員がいる、資源がある場・空間

※授業以外の経験ー学生相互の関係性

（２）学生の潜在能力 capabilities 、主体性、変化・成長に確信をもった粘り強いアプローチ（教職員）

※成長要求を引き出し、その実現の不安・迷い・自信のなさ、内面の葛藤に寄り添う

（３）学生の姿に学び・反省的省察を続ける教職員。一回性の・完全な反覆は不可能だが挑戦的な教育に取り組む集団的努力。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

本格的な？学生への移行期としての初年次教育

〇DPの段階的達成→学年ごとの到達点
（指標や読むべきもの、経験すべきものなど具体化する必要）
〇具体的な学習の方法・手段、情報の提供と練習による定着
〇成長モデルとしての先輩学生・卒業生を知る、交流
　複数タイプのモデルが必要
〇「わからない」「むつかしい」を引き出せるかどうか
〇「わからない」を放置しない学習姿勢と意欲

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

学修の周辺にある文化・フィールド

〇学生が日々、取っている・浴びている情報の源と量・質
　※授業中のスマートフォン…SNS／オンラインゲーム
〇学科の学問領域・文化、フィールドにふれる時間と量の不足
※学生時代にふれてほしい文化（映画、小説、芸術…）にアクセスする時間と量、お金の不足
※確かな視点・分析で説明する大学教員（説明力）→学問の面白さ・文化への招待
〇学修の周辺にある文化・フィールドに誘う努力と支援

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育の再整理

〇知識の提供の場ー講義も重要－考える・分析する基礎
〇専門科目(講義、演習、実習、フィールドワーク）に臨む基礎力、どう学ぶのか（方法）の獲得
〇読む・書く・話す・交流する－練習の重視
〇話す・討議する…教員間の討議、教員と先輩学生との討議を見せる
〇学習方法、調べまとめることの「新鮮さ」の経験

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

キャリア教育をめぐって

〇「キャリア」「キャリア教育」…さまざまな解釈、論争的
〇法政大学　キャリアデザイン学部　（2003年創設）
[金山、児美川、武石、2014]
①発達・教育キャリア、②ビジネスキャリア、③ライフキャリア
◇キャリア教育の柱
１）職業生活、２）家族・地域生活、３）市民生活
ビジネス、ワークキャリア教育、ワークライフバランス、
シチズンシップ教育、労働法教育

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

キャリア教育ータスクBで議論したこと１

〇若者を型にはめる？、企業社会が求める人材に仕上げる？、環境に適応する・耐える力をつける？　→ではない！

〇職場で求められる諸能力（調査、把握・分析、技能、推量・計画化など）の基礎を身につける、基本姿勢（聞く・話す、伝える、誠実な取組など）、関係性（つながる・関係を大切にする、チーム・集団で活動、他者への配慮など）を身につける。

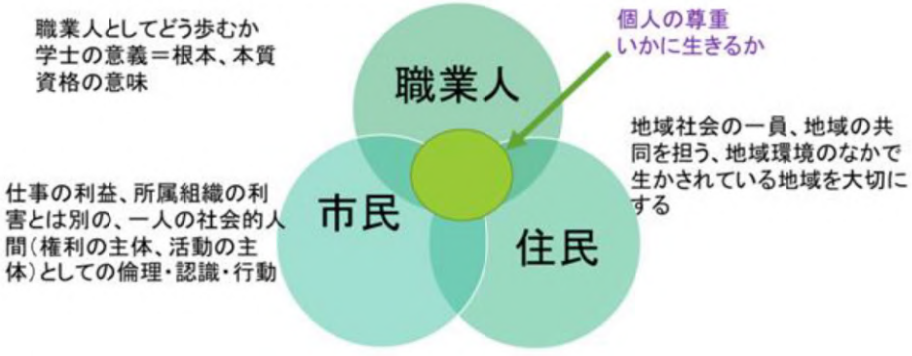
〇ワークルール、ワークライフバランス、健康、人権、
　ディーセントワーク、ジェンダー平等

〇大学教育そのもののテーマ。専門教育と一体的なもの。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

キャリア教育ータスクBで議論したこと２

大学を卒業⇒学士の授与
社会のなかで複数の役割を担う



佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

不安・心配のなかでのキャリア形成

〇就職はできるが…就職に対する不安、心配は小さくない。
〇労働市場の変容と不十分なセイフティネットを反映した意識。
〇内部労働市場・外部労働市場－「自己責任型」で乗り切ることを迫られる。
〇〝職場〟とは、自分の力を伸ばしてくれるところなのか？
〇問題・困難のある職場からの「退避」「離脱」－そのあと？
〇無防備のまま、学生を社会に送り出せない

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次のキャリア教育

〇まずは「労働・働くこと」「就職」について、考え始める。
　生活・家族、市民も視野に入れながら…。
〇職業世界、職種、職業人としての誇り…多く知る・調べる
〇「労働・働くこと」に関する法制度、システムを知る・調べる
〇先の話だが進路・就職、労働・働くこと、働き方、生活について、考えはじめる、話し合う。
〇進路就職部との連携－資源を知る・活用する心構え

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

社会性の涵養－専門教育＆キャリア教育

〇キャリア教育は特定の教員だけが、関わるものなのか？

〇「社会性」の涵養－「たがいによく知らないひとびと（市民）が集まっても、きちんと社会を運営していける能力」

「教育に求められる人間と人間のあいだの知識や価値観のキャッチボールも社会性のこうした形成の過程ではじめてなされる」

（鷲田清一『死なないでいる理由』角川文庫、2008年

〇大学教育（共通教養＋専門教育）の共通目標ではないか。

〇社会性をもって諸能力を活かす＝職業・仕事、キャリア

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考資料（１）

村井実訳　『アメリカ教育使節団報告書』講談社学術文庫、1979年

「大学は現代のあらゆる教育組織の首位に立つものである。自由な社会においては、大学は同等の関係にある三つの機能を果たす。

第一に、知的自由の伝統を価格では測りえない宝として擁護し、思想の自由を刺激し、探究の方法を完成し、知識の向上を推進し、科学と学問を培い、真理を愛する心を養い、社会に不断の啓蒙の源泉として奉仕する。」

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考資料（２）

村井実訳　『アメリカ教育使節団報告書』講談社学術文庫、1979年

「第二に、大学は、才能ある若い男女を、あらゆる年代、あらゆる民族の最善の思想、最高の精神的刺激に触れさせることによって、彼らがその家族生活および社会生活の改善、産業や政治のより能率的、人道的な行動、さらには国家間の理解と善意の促進のための、指導的地位を占めるように育てる。

第三に、大学は、常に変化し、また不断に出現する社会の要請につねに敏感でありつつ、選ばれた若い男女を、新しい職業についても昔からの職業についても、その技術に熟達するよう訓練する。」

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考資料（3）

『米国教育使節団報告書』についての寺崎昌男の評価

この報告は、体系的な近代大学像を、バランスよく語ったまれに見る大学論である。

「大学」を「大学教員」に置き換えて読むべきだ。

自由によって支えられた研究、人間形成と教養教育、専門職教育の三つの機能に対して同等の関心を持つことが大切である。

資格のための教育・学習の形態と内容が、イマジネーションを介して行われるかどうかである。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考資料（4）

知識の真の伝達は、短なる詰め込みや教え込みによって成功するのではなく、学習者の参加を通じたアクティブな学習によって初めて成功する。

教員自身もまた、想像力を持ち続けつつ自分の経験と研究とをつなぐことを求められる。

日本の大学にひときわ強く求められている「創造的研究」とは、まさにそういう基盤の上に花開くものであろう。

寺﨑昌男『大学自らの総合力－理念としてのFDそしてSD』、東信堂、2010年

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考文献

濱中淳子、葛城浩一『＜学ぶ学生＞の実像－大学教育の条件は何か』勁草書房、2024年

金山喜昭、児美川孝一郎、武石恵美子『キャリアデザイン学への招待』ナカニシヤ出版、2014年

溝上慎一責任編集、京都大学高等教育開発推進センター、河合塾編『高大接続の本質』学事出版、2018年

天野郁夫編『教育への問い－現代教育学入門』東京大学出版会、1997年

本多由紀編『文系大学生は専門分野で何を学ぶのか』ナカニシヤ出版、2025年

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

参考資料

東京工科大学『新入生の「コミュニケーションツール」利用実態調査』

https://www.teu.ac.jp/press/2025.html?id=111

2025年4月1日～4月24日、対象：2025年度の新入生、

サンプル数：1,589人（回答率85.8%）



2026年度施行
新カリキュラムについて

副学長・カリキュラム改革委員会委員長
貝　英幸

ここでの話題

［カリキュラム改訂の経緯と方針］
- カリキュラム改訂の経緯
- 大きな前提
- 本学が置かれている状況

［カリキュラム改訂の方針と方向性］
- 人材養成の目的と３つのポリシーの見直し
- （全学）共通教養科目
- 各学部・学科専門科目

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

［カリキュラム改訂の経緯と方針］

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

平成30年（2018）中央教育審議会答申
「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」

令和元年（2019）　第3期認証評価受審

令和2年（2020）「教学マネジメント指針」

令和4年（2022）　「大学改革実行会議」
10月　カリキュラム検討**タスクチーム**が発足

令和5年（2023）　新タスクチーム
カリキュラム改革委員会

令和7年（2025）中央教育審議会答申
「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～」

令和8年（2026）　新カリキュラム
第４期認証評価受審
令和9年（2027）　通信新カリキュラム

「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン(グランドデザイン答申)」(H301126:中教審)、「教学マネジメント指針」(R20122:中教審大学分科会)などにおいて、大学自らが率先して質の保証に取り組み、大学における内部質保証体制を確立することが強く求められている。

こうした大学への要請は、「学修者本位の教育」の構築と括られるが、大まかには
高等教育機関がその多様なミッションに基づき、学修者が「何を学び、身に付けることができるのか」を明確にし、学修の成果を学修者が実感できる教育を行っていること。このための多様で柔軟な教育研究体制が各高等教育機関に準備され、このような教育が行われていることを確認できる質の保証の在り方へ転換されていくこと。(グランドデザイン答申)
具体的には
いわゆる「三つの方針」に基づいた体系的で組織的な大学教育を展開し、その成果を学位を与える課程(学位プログラム)共通の考え方や尺度に則って点検・評価を行うことで、不断の改善に取り組むこと・学生の学修成果に関する情報や大学全体の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用することが必要であるとされ、適切なPDCAサイクルを確立することが求められている。(「教学マネジメント指針」)

―現行カリキュラムは、近年大学に求められている「教学マネジメント」をふまえたカリキュラムの要件をクリアできているといえるか。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

［カリキュラム改訂の経緯と方針］＞大きな前提

「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン(グランドデザイン答申)」(H301126:中教審)、「教学マネジメント指針」(R20122:中教審大学分科会)などにおいて、大学自らが率先して質の保証に取り組み、大学における内部質保証体制を確立することが強く求められている。

こうした大学への要請は、「学修者本位の教育」の構築と括られるが、大まかには
高等教育機関がその多様なミッションに基づき、学修者が「何を学び、身に付けることができるのか」を明確にし、学修の成果を学修者が実感できる教育を行っていること。このための多様で柔軟な教育研究体制が各高等教育機関に準備され、このような教育が行われていることを確認できる質の保証の在り方へ転換されていくこと。(グランドデザイン答申)
具体的には
いわゆる「三つの方針」に基づいた体系的で組織的な大学教育を展開し、その成果を学位を与える課程(学位プログラム)共通の考え方や尺度に則って点検・評価を行うことで、不断の改善に取り組むこと・学生の学修成果に関する情報や大学全体の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用することが必要であるとされ、適切なPDCAサイクルを確立することが求められている。(「教学マネジメント指針」)

―現行カリキュラムは、近年大学に求められている「教学マネジメント」をふまえたカリキュラムの要件をクリアできているといえるか。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

大学改革実行会議

2022年度当初の質保証推進委員会（１～３回）において、

・入試状況（入試データ）からみた本学の課題

・通信教育課程の現状から見た本学の課題

・カリキュラムの現状から見た本学の課題

３点が確認され、本学が直面する課題の改善にむけた取り組みの必要性が指摘

⇒課題改善に向けた具体的な取り組みを検討するための組織の立ち上げ

大学改革実行会議では、

・学部学科改組の検討：改組と人材養成の目的、3つのポリシーの見直し

・新カリキュラムの検討

２点を主たる議題とし、それぞれタスクチームを立ち上げ検討

［カリキュラム改訂の経緯と方針］＞本学が置かれている状況

カリキュラム検討タスクチーム　通称：タスクB

①カリキュラムのフレームと教養・共通教育のデザインの検討

ア）通学課程と通信教育課程のカリキュラムの関係性（あり方）について

イ）遠隔教育のあり方について

ウ）これからの時代に即応した新たなカリキュラムのフレームと教養・共通教育のデザイン（教養・共通教育のカテゴリ、専門教育と教養・共通教育の割合、免許・資格課程のあり方等）

②カリキュラムの具体的な検討（編成）に必要となる基礎資料の収集

エ）現行カリキュラムの点検評価を行うための基礎資料の作成等

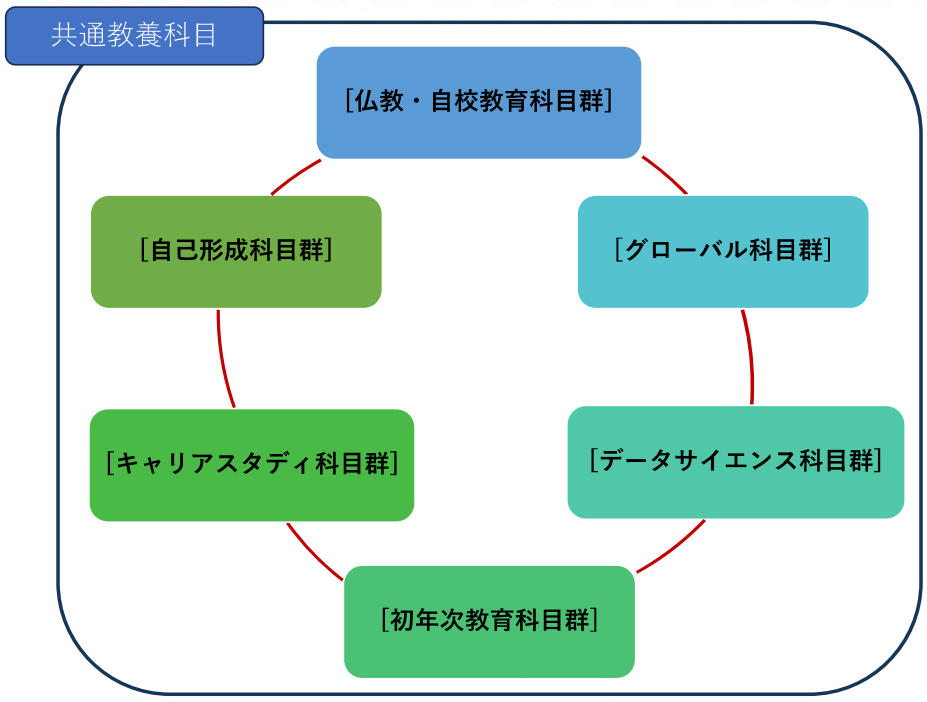
⇒同タスクチームの検討結果は同年度末（2023年3月）に報告書としてまとめられる

内容は令和5年度（2023年）から発足した新タスクチーム、カリキュラム改革委員会へと引き継がれ、具体的なカリキュラムの策定へと続いた。

［カリキュラム改訂の方針と方向性］

<u>カリキュラム改革委員会</u>

質保証推進委員会で進められていた
　「人材養成の目的」
　「卒業認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」
　「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」
　「入学者選抜・受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）」
の見直し作業と並行する形で、初年次教育科目、学部横断プログラム科目、プロジェクト科目など、今回のカリキュラムのポイントとなる科目を中心に、実施のための手立てや運営上の問題点を洗い出す作業を行った。
2023年度末にはカリキュラム（全学共通教養科目）の概要が確定。
翌2024年度は各学部・学科の専門科目を検討する作業を依頼する一方で、初年次教育科目、学部横断プログラム科目の二つについては別途ワーキンググループを設置し（共通シラバス、テキスト、授業の催行形態など）実際のカリキュラム運用にむけた諸事項の検討を実施。



見直しが進められている「人材養成の目的」、3つのポリシーと対応する新たなカリキュラムを策定
「人材養成の目的」とそれに対応した3つのポリシーのうち、全学DPとの対応関係を特に重視

⇒現行の「全学共通科目」と「全学教養科目」の二つの枠組みを一つの枠組みに編成しなおし、社会人基礎力の養成をはじめとして現在大学に求められている「学習者本位のカリキュラム」に留意した科目編成とした

［カリキュラム改訂の経緯と方針］＞（全学）共通教養科目

◆仏教、自校教育科目群 主に対応する DP/DP1

建学の精神、および建学の精神に基づく本学の教育理念や人材養成の目的、教育方針などの理解を通じて、基礎的人間力の養成を目指す科目群
*今回の改訂にあたって、全学的な宗教情操教育としての性格に加え、各学部(学科)における専門科目群の学習と関連付け、大学を取り巻く社会的環境を意識させることにより、理解の深化を目指す。

〇仏教科目 ブッダと法然
全学的な宗教情操教育としての性格に加え、学部(学科)ごとの宗教情操教育として位置づけ、各学部・学科の学びに接続するよう内容を調整する。
〇自校教育 佛教大学の理念と歴史
佛教大学の歴史的な歩みとともに、佛教大学の建学の精神、および建学の精神に基づいた教育理念や人材養成の目的、教育方針など、本学で展開する教育全般についても理解を深める。

◆グローバル科目群 主に対応する DP/DP2-A1、DP3

社会人基礎力の構成要素の一つである基礎語学力の向上を目指すとともに、グローバルコンピテンシーの涵養を目指す科目群。
*今回の改訂にあたっては、学部・学科の専門学習を意識した外国語学習とするため、語種や履修単位数、語学学習の意義について学部・学科の学びとの関係を明示するほか、新たに「国際教養」の領域を設けることによって、グローバルコンピテンシーの涵養に資する科目を設定する。

〇必修外国語／選択外国語
*外国語科目については、授業のねらい、到達目標を共有化、共有し、授業レベルの平均化を図る。
〇国際教養科目
異文化の理解やグローバリゼーションについて考える科目群

◆データサイエンス科目群 主に対応する DP/DP2-A3

情報に関する基本的な知識、ICT 機器の操作の習得に加え、情報技術と統計とを組み合わせた「数理・データサイエンス」の学習に対応した科目群。
*今回の改訂にあたっては、社会にあふれるデータを読み解き、あらゆる学問や産業分野における、課題発見や課題解決および、新たな知見を引き出すことを目指す「数理・データサイエンス」に対応した科目を設定する。なお、科目の内容は文部科学省 M-DASH リテラシーレベルに対応したものとする。

［カリキュラム改訂の経緯と方針］＞（全学）共通教養科目

◆初年次教育科目群 主に対応する DP/DP3、DP4

初年次学生が大学生としての基本的な資質・能力を習得し、キャリアに対する意識を涵養し、専門学習への導入となる科目群。
*社会動向の変化や異なる入試制度により多様化する初年次学生に対し、高等教育機関での学びに対応した基本的な資質の養成を図る。現行の「入門ゼミ」、「専門学習のための日本語表現」の枠組みを踏襲しながら、大学における基本的なスタディ・スキルズ(読み、書き、思考)の習得とキャリアに対するきっかけを提供する。

〇スタディ・スキルズ／アカデミック・スキルズ
初年次教育の最初の科目として、大学での学びを理解させ、図書館や ICT 機器を使った学習資源の利用方法、社会人基礎力にも通じる読み・書き・思考の基礎的能力・資質の涵養を図る。汎用的な能力・資質の習得を重視し、原則全学共通の内容とする。アカデミック・スキルズは専門科目の履修を見据えた各学部学科の学びに即した専門課程への接続教育。
〇キャリア・スキルズ
リフレクションによる学生の学習歴の振り返り、アセスメント結果に基づいた自己分析・理解による自己認識とキャリアパスに対する意識の涵養を図るとともに、傾聴・グループワーク・課題への取り組みといった初年次段階に学習への取り組み姿勢・意識を涵養する。
〇リメディアル科目
理数系科目を中心に、大学学習レベルへの適応を担う。科目の性格上選択科目とせざるを得ないが、専門科目の学習との関係から、該当する学生に対しては履修指導により積極的な履修を促す。

◆キャリアスタディ科目群 主に対応する DP/DP2-A4

社会人基礎力の養成と学生の自己認識とキャリア形成を促す科目群。
*今回の改訂にあたって、近年の大学カリキュラムに求められる「社会人基礎力」への対応について、社会人基礎力を3つの視点と 12 の能力へと区分し、それら要素を満たすことのできる科目を設定する。

〇社会人基礎力・教養力
社会人基礎力3つの視点と12 の能力を、学生個人の力/社会・組織などを理解する力/社会人として身に着けておくべき教養へと区分し、基礎的な資質・視点・意識の涵養を図る。開講科目としてはレジリエンス・シンキング/マネージメント/コミュニケーション・グループワーキングを設定する。
〇業種・業界研究
学生自身がキャリアの具体像を描き能動的に学び活動するために、本学の卒業後の進路の特性に応じた業種・業界に対する基礎的な理解を促すことをねらい、職業世界を企業・自治体/教育業界/医療・福祉業界の3系列に区分する。開講は前半を 3 分野に共通する内容を中心に合同開講とし、後半は分野ごとの内容とする。
〇職業体験
*業種・業界への理解を促すための職業体験と、具体的な企業や業界における就業体験としてのインターンシップを区分し、「インターンシップ」科目の実質化を図る。

［カリキュラム改訂の経緯と方針］＞（全学）共通教養科目

◆プロジェクト科目群 主に対応する DP/DP3、4

本学に有縁の企業、団体、組織などからプロジェクトの提供をうけ、担当教員、プロジェクト提供者とともに PBL 手法を用いながら課題解決に取り組むことで、社会に内在する諸問題を知り、考え、協力しながら行動する力の涵養を図る。

◆自己形成科目群 主に対応する DP/DP2-A2

学問知や社会的な知識を幅広く習得するとともに、知識の活用、探求のきっかけとなる科目群。
*今回の改訂にあたって、現行基礎・応用の２段階、4領域の全学教養科目群を3領域へと編成しなおし、個々の学生が社会人基礎力のベースとなる知識教養の習得を通じて自己形成に資する科目群として位置付ける。

〇自己形成科目
「文化と芸術を学ぶ」、「地域と社会を学ぶ」、「人間と自然を学ぶ」の３領域を設定

◆学部横断プログラム（愛称：B-Links） 主に対応する DP/DP4

異なる学部学科、分野領域の知を繋ぐプログラムとして位置付け、学部学科の専門性に捉われず、萌芽的意識をもって時代の変化に即した新しい知と実践を創造することを目的としたプログラム。
共通教養科目の自己形成科目群に指定された科目を「パスポート科目(導入科目)」とし、プログラムのコンセプトに関連した専門領域の科目「コア科目(基幹科目)」を複数履修したうえで、「オーバーオール科目(総括科目)」を履修することによって、より広範な知識や新たな視点の獲得を目指す。

I. 心と身体のマネジメントプログラム

■授業テーマ

・ココロとカラダを科学し整える・整えられる人材を目指す。

・自分のココロとカラダに向き合う体験により、自己を多角的に見つめなおすと共に、社会で活躍するために必要な他者理解の力と技を身につける。

II. 文化財・文学・GIS から読み解く京都

■授業テーマ

・歴史、文化、社会、グローバル化など「京都」に対する多角的な見方を獲得し京都の新しい魅力を発見し記録する力を養う。

・京都の可能性や問題を理解し「何を変え」「何を守るべきか」を考え発信する力を養う。



発表の概略

- 初年次教育改革の必要性とその背景
- 新カリキュラムにおける初年次教育のあり方について
- 新カリキュラムにおける初年次教育の授業運営について

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

はじめに

- 大学教育を取り巻く現状の劇的な変化

- 「VUCA時代」といわれる予測不可能で激しく厳しい社会変化
- 生成AIなど「高度情報化」時代の到来とシンギュラリティ
- 高等学校教育改革の進展と大学教育改革
- 入試形態の変化と学生の多様化・多層化

- 「学修者本位の教育」への質的転換/学修成果の可視化

- 変化が激しいなか、教育の質的転換を求められる大学

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

現代の大学教育と初年次教育

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

そもそも論としての初年次教育

- 『令和4年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』16p
- **高等学校から大学への円滑な移行**を図り、大学での学問的・社会的な諸条件を成功させるべく、主として大学新入生対象に作られた**総合的教育プログラム**。
- 高等学校までに習得しておくべき基礎学力の補完を目的とする補習教育とは異なり、新入生に最初に提供されることが強く意識されたもの。

- 中井俊樹編『カリキュラムの編成』（玉川大学出版部、2022年）154p
- 大学の**初年次学生を対象**とした教育。大学への入学に際して、**高等学校からの円滑な移行を促すこと**や、**入学後の学習の効果をより高めることを目的**として、学生に提供される。大学への適応、大学で必要な学習スキルの獲得、自己分析、**キャリア開発への導入**、学習への動機づけ、**専門教育への導入**といった内容が含まれる。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育の概念や歴史については、『学内報』8月号に掲載予定です。よろしければご参照ください。

今日の初年次教育とその構成要素

- **①　大学生活への適応を促す要素**
  高校生から大学生への自覚をうながす、時間管理や学修習慣の涵養など、学生生活ガイダンスやオリエンテーションなどの**「スチューデントスキルズ」**

- **②　大学教育に対応するスキルの育成する要素**
  大学生としてのリーディング・ライティング・情報リテラシーといった**「スタディスキルズ」**

- **③　キャリア発展の支援・社会的スキル/心理的支援を促す要素**
  大学生活をどう過ごし、その後の人生をどう進むべきか、その方向性を考えさせるなど、自己理解やキャリア形成・発展を促す初年次教育としての**「キャリアスキルズ」**

- **④　学術的スキルの育成する要素**
  専門教育の導入内容となる**「アカデミックスキルズ」**

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

現代の大学教育と初年次教育

- 『令和4年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』より
- 「初年次教育」を導入している大学数　**2022年：744大学/793大学　98.2%**
- **主な取り組み例（イメージされる初年次教育の教育内容）**

- 「レポート・論文の書き方等の文章作法」　694大学 91.6%
- 「プレゼンテーション等の口頭発表の技法」　649大学 85.6%
- 「学問や大学教育全般に対する動機づけ」　636大学 83.9%
- 「論理的思考や問題発見・解決能力向上」　546大学 72.0%
- 「大学内の教育資源（図書館等）の活用方法」　630大学 83.1%
- 「学生生活における時間管理や学修習慣を身につけるプログラム」492大学 64.9%

統計初年度（2007年度）と比較すると、大学内の教育資源の活用方法は36.8%、論理的思考などの向上は35.7%、時間管理などは36.8%増加

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

大学ポートレートにみる本学の初年次教育の定義

- 日本私立学校振興・共済事業団の「大学ポートレート」

大学の情報の公表を求める社会的要請等を背景に、文部科学省に設置された「大学における教育情報の活用支援と公表の促進に関する協力者会議」の提唱により、大学団体、認証評価機関等から構成される「大学ポートレート運営会議」において審議された運営方針に基づき、大学改革支援・学位授与機構に置かれる「大学ポートレート・大学情報基盤センター」が日本私立学校振興・共済事業団と連携・協力しながら運営する情報サイト。

「大学ポートレート」上の本学初年次教育の定義

- 「本学では、大学での「学び」を考え、基本的な学び方（アカデミック・スキル）を習得するために初年次教育を実施しています。すなわち、学科の教育内容を理解するとともに、大学で自律的に学ぶことへの見通しを立て、基本的な学び方（課題に応じた情報や文献の探索、読解および内容の要約、レジュメやリポートの記述、プレゼンテーション等の発表、ディスカッション等）を習得することを目的として、全学共通科目の「専門学修のための日本語表現」、および、各学科基礎科目の「入門ゼミ」において、各学部・学科でシラバスの統一化をはかり、初年次教育の一環として授業を行っています。」

- 高大移行・高大接続という観点は明確ではない
- 学科教育の入門的位置づけとの説明

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

高大接続と初年次教育

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

ユニバーサルアクセスと初年次教育

- わが国は2005年に51.3%と、大学進学率が50%を越える
- その後、経年増加
- **2024年度には59.1%をとなる**（進学率の算出については幾説かある）
- ユニバーサルアクセス＝大学全入化が現実化
- 少子化によって、競争選抜入試から「学校推薦」「総合型選抜」入試への移行・急増
- 探求活動世代の入学時代
- **探求学習で身につけた資質・能力を伸ばしたい＝大学志願への影響を強めている**
- 大学教育も変化していかなくては、持続可能な大学とはならない
- 入学直後から必修で学ぶ〈初年次教育〉の重要性が増している

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

高等学校教育の変化と大学教育①

- 2022年度より「新学習指導要領」/「社会に開かれた教育課程」
- 『総合的な探求の時間』『教科探求』※導入

※「古典探求」「地理探求「日本史探求」「世界史探求」「理数探求」「理数探求基礎」

- 観点別学習状況評価の記載必須
- 診断的・形成的・総括的評価
- **自己評価も含む評価**

３つの資質・能力について

知識・技能	思考力・判断力・表現力	主体的に学習に 取り組む態度
校内テスト	校内テスト レポート	振り返りシート ルーブリック

- **年間を通して多彩な評価をしていくことが重要視されている**

診断的評価（学習前・導入）― 形成的評価（学習中）― 総括的評価（何が身についたか）

相互評価　　自己評価

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

高等学校教育の変化と大学教育②

- **従来の学びと異なる新入生と今後の入学者** ⟺ **2025年度入学生＝〈探求型学び〉の1期生**
- 高等学校の**学習の変化**

初年次から、教育活動の質と量が担保されることが重要との見解がしめされている

- **初年次教育は高大移行・高大接続が大きな目的**
- **この変化に対応するため、初年次教育のアップデートが必要**

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

高等学校教育の変化と大学教育③

- 入試形態が学力重視の競争選抜入試から、入学志望者の個性や資質をはかることを目的とした総合選抜型入試へシフト
- 学生の多層化・学年層ごとの学力格差
- 学びの多様化とその進展は間違いない
- その対処は、教育上、カリキュラム上でも必要であると認識されている
- **初年次から、教育活動の質と量が担保されることが重要**
- 本学も具体的な施策が求められる。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

本学の現行カリキュラムと初年次教育

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

本学の初年次教育とそのあゆみ①

- 本学において初年次教育が明確にカリキュラムに位置付けられたのは、**2010年度の全学共通科目『入門ゼミ1』**

- 前年度に、初年教育検討委員会が設けられ、おもに、シラバス作成の検討を実施

- それ以前からも、初年次教育に該当するような科目は存在：『基礎ゼミ』など

- 授業テーマ
- 「大学での「学び」を考え,基本的な学び方（アカデミック・スキル）を習得する」

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

本学の初年次教育とそのあゆみ②

- 2019年度、現行カリキュラムスタート

- 初年次教育改革

- 初年次教育科目を2科目設置
- 春学期　学科基礎科目　『入門ゼミ』
- 秋学期　全学共通科目　『専門学修のための日本語表現』

- くさび型のカリキュラム編成：学科によって開講期別を変更することを許容

- 春学期の初年次教育が学科基礎科目であることから、学科の入門的位置づけとなっている

- 秋学期は2年生の進級接続を意識するべきだが、全学共通科目として編成されており、全学統一シラバスではなく、学部学科ごとの統一シラバスで運営

- **あくまでも、学科教育との接続が意識された初年次教育といえるか**

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

『基礎学力テスト』にみる本学学生の初年次教育へのニーズ①

- 2年生・3年生対象独自アンケート
- 質問項目Q9
- **「1年生のカリキュラムを振り返って「大学生の学び方について理解する機会がほしかった」と思いますか」**

- 「かなり当てはまる」「やや当てはまる」合算を、肯定度とする

2年生

- 2021年　全学58.5ポイント
- 2020年　全学46.1ポイント
- 2019年　全学56.3ポイント
- 2018年　全学55.2ポイント
- 2017年　全学55.4ポイント

3年生

- 2021年　全学50.0ポイント
- 2020年　全学55.1ポイント
- 2019年　全学58.6ポイント
- 2018年　全学58.3ポイント
- 2017年　全学55.4ポイント

旧カリキュラム・現カリキュラムの初年次教育について、定着の工夫が課題といえるか

佛教大学

『基礎学力テスト』にみる本学学生の初年次教育へのニーズ②

- 2年生・3年生対象独自アンケート
- 質問項目Q9
- **「もっと文章やレポートの書き方を学びたかった」**

- 「かなり当てはまる」「やや当てはまる」合算を、肯定度とする

2年生

- 2021年　全学63.9ポイント
- 2020年　全学59.5ポイント
- 2019年　全学68.3ポイント
- 2018年　全学71.7ポイント
- 2017年　全学66.8ポイント

3年生

- 2021年　全学60.0ポイント
- 2020年　全学61.8ポイント
- 2019年　全学65.0ポイント
- 2018年　全学66.8ポイント
- 2017年　全学66.8ポイント

初年次教育の主な取り組みのコアである「文章の書き方」「レポートの書き方」についても、より学びたかったという結果

佛教大学

『基礎学力テスト』にみる本学学生の初年次教育へのニーズ③

- 2年生・3年生対象独自アンケート
- 質問項目Q9
- **「1年生のカリキュラムを振り返って、「もっとキャリア形成に関する授業を増やしてほしかった」**

- 「かなり当てはまる」「やや当てはまる」合算を、肯定度とする

2年生
- 2021年　全学39.0ポイント
- 2020年　全学43.2ポイント
- 2019年　全学48.3ポイント
- 2018年　全学40.6ポイント
- 2017年　全学41.7ポイント

3年生
- 2021年　全学46.8ポイント
- 2020年　全学55.4ポイント
- 2019年　全学53.9ポイント
- 2018年　全学49.8ポイント
- 2017年　全学47.8ポイント

半数弱の学生がキャリア形成関連内容を希求している状況

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

今後の初年次教育とその方向性

- 大学教育改革と連動する高等学校教育改革の進行
- 新課程と探究活動を学習してきた高校生の入学の本格化
- 初年次教育の再定義の必要性
- そのあり方や教育内容、方法は見直すべきでは

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムと初年次教育

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

カリキュラム改革と初年次教育

- カリキュラム検討タスクチーム（タスクB）・カリキュラム改革委員会における議論
- **現行カリキュラム上の初年次教育をどうアップデートするべきか、議論**
- 初年次の学生支援の強化としての初年次教育というコンセプト
- 初年次教育は導入教育ではなく、移行接続教育と位置付け
- **初年次教育の構成要素をどう組み込むか、議論**

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムと初年次教育のプログラム化①

- 初年次教育は外付型として、「共通教養科目」に「初年次科目群」としてまとめる
- 「初年次教育科目」と「初年次キャリア科目」をパッケージ化
- スキル型初年次教育と探求型初年次教育をパッケージとする試み

初年次教育と内蔵型

第1年次履修科目に初年次教育の中核となる科目を置きながら、各科目のなかに、初年次教育の内容にそった授業内容を取り入れる考え方。いわば、カリキュラム上に初年次教育の理念がちりばめられているかたちをとる。

科学者倫理教育におけるマイクロ・インサーション（Micro-insertion）を参照したもの

- **具体的内容は下記のとおり**
- 『スタディ・スキルズ』＋『キャリア・スキルズ1』
- 『アカデミック・スキルズ』＋『キャリア・スキルズ2』

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムと初年次教育のプログラム化②

- 前述した構成要素（「スチューデントスキルズ」・「スタディスキルズ」「キャリアスキルズ」「アカデミックスキルズ」）をどう組み込むか

- **タスクBでの議論**
- 大学生としての読み書き能力の向上を図る施策をとるべき
- 実際、スタディスキルズだけでも、15コマでは、学生への定着が足りないのでは、という意見

- 全学をあげて初年次の教育を担保、支援をしていくべき

- 2022年10月の大学設置基準の改正
- 「教員組織」「職員組織」が「教育研究実施組織」と改められる

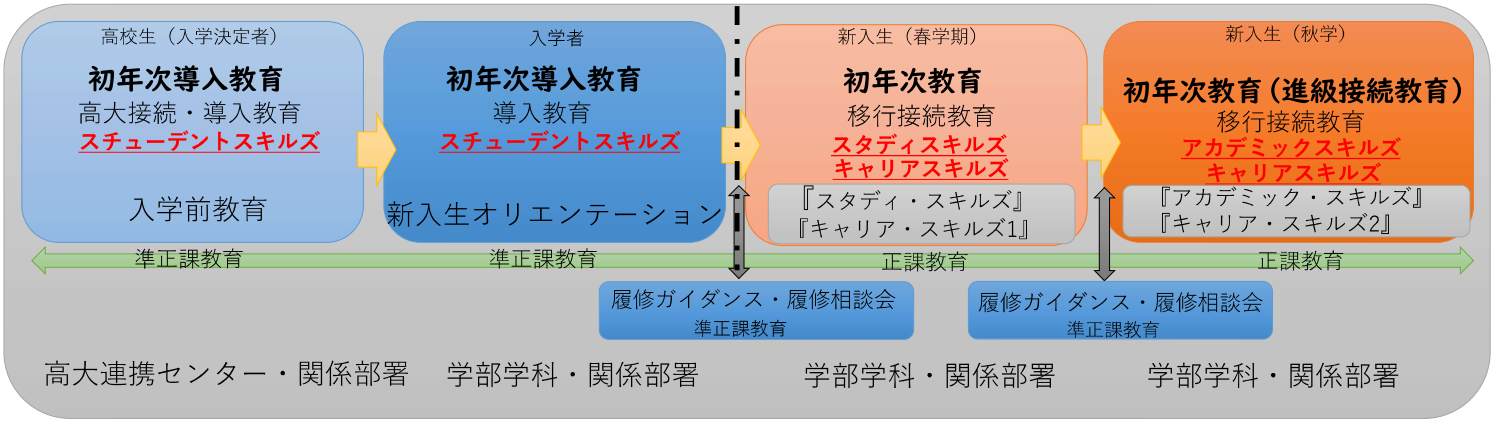
- 正課教育と準正課教育（活動）をクロスしたかたちを志向する

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムの初年次教育のプログラム化③

- 初年次教育について、〈導入教育〉・〈移行接続教育〉としてプログラム化
- 正課教育のみならず、準正課教育も構成要素とすることで、初年次の教育・学生支援を、入学前・入学直後から強化

初年次教育プログラム



初年次教育のパッケージ化

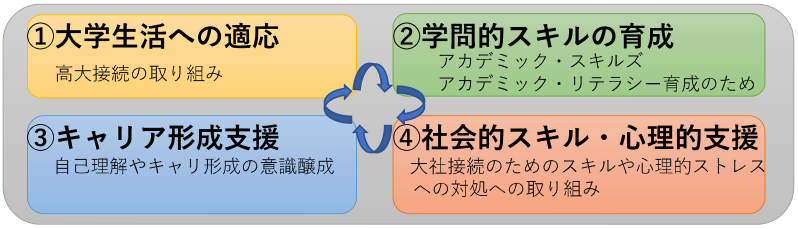
曜日・講時 ＼ セメスター	第1セメスター	第2セメスター
○曜日・○講時	「スタディ・スキルズ」 1コマ(90分)×15回	「アカデミック・スキルズ」 1コマ(90分)×15回
連コマ ○曜日・○講時	「キャリア・スキルズ1」1コマ(45分)×15回	「キャリア・スキルズ2」1コマ(45分)×15回
	残り45分 担当教員間の学生情報共有 学修ポートフォリオへの対応 SAとの打ち合わせ	残り45分 担当教員間の学生情報共有 学修ポートフォリオへの対応 SAとの打ち合わせ

運用は連コマ　ただし、その順番は柔軟に対応してもよいのでは

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育とキャリア教育の親和性①

- 初年次教育の類型のひとつ



- 〈キャリア形成支援〉
- **初年次教育とキャリア教育は親和性が高い**
- 近年、初年次教育に内蔵していた内容を科目化して運用する傾向
- パッケージ化として運用

キャリア教育はキャリアサポートではない

キャリアサポート：進路就職活動支援＝就活そのものを支援

キャリア形成やキャリア発達を支援＝キャリア教育/キャリア支援・教育

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育とキャリア教育の親和性②

- 新入生は大学4年間のキャリアの開始にあたる：学位プログラムの開始とキャリア形成

- 大学4年間の過ごし方
- 大学4年間をかけて、卒業後の人生をどう歩んでいくか
- 人生を歩んでいく際、自身の人生を自立・自存していくか

- そのための意識づけやそれらを支える資質の涵養などが必要
- **「個人的自立」「社会的自立」を果たすことの意識づけやそのための資質の涵養などを考える教育**
- 人生100年時代が提唱されるなか、ウェルビーイング（Well-being）が注目されている
- まさに、**ウェルビーイング（Well-being）のための教育のひとつがキャリア教育（広義のキャリア教育）**
- **自身のライフキャリアを考える意識づけ**などは初年次より行われるべきもの
- いわゆる**〈初年次キャリア教育〉**
- **エージェンシー（Agency）の育成のためのキャリア教育** ⇒ OECDの「「Learning Compass 2030」」にて提唱

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育とキャリア教育の親和性③

- 一方で、日本のキャリア教育とキャリアサポートは密接な関係にある
- 近年、就職活動の早期化が急激に進んでいる
- 低年次に、職業観・勤労観など、就活の基盤となる考え方、社会の仕組み、社会のあり方を知っておくことも大事
- **狭義のキャリア教育**

政府のルール（来年春に卒業予定の学生）
企業による説明会などの開始：大学3年生の3月1日以降
採用面接の開始：大学4年生の6月1日以降

⇒　法的拘束力はない

2025年5月15日時点で、内々定を取得した学生の割合は79.9%（リクルート調査　全国対象）

この時期としては過去最高

早期化が顕著になっている

この現状への大学として、大学教育としての対応は必要

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育の運用について

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育（『スタディ・スキルズ』）の運用について

- 教育内容：**大学教育に対応するスキルの育成する要素**　**「スタディスキルズ」**
- 大学生としてのリーディング・ライティング・情報リテラシーなど

主な内容

- **はじめての大学生活/キャンパスを知る/４年間の学び（カリキュラム）の理解/ノートのとり方/テキストの読み方/資料の探し方/大学図書館の使い方/リポートの書き方など**
- カリキュラム改革委員会初年次教育WGメンバーを中心に、テキスト・ワークシート開発
- 開発されたテキスト・ワークシートを用いて授業展開
- フレームから逸脱しないアレンジは可能

佛教大学

初年次教育（『アカデミック・スキルズ』）の運用について

- 教育内容：**学術的スキルの育成する要素**　**「アカデミックスキルズ」**
- 第2セメスターに、2年生からの学部学科の専門教育への接続を主眼とする、専門教育の入門的内容

主な内容

- レジュメの作り方/発表とは何か/高度な情報検索と実践/学術レポートの書き方/学部・学科専門教育への誘い
- 学部学科ごとに教育内容を検討
- 専門教育に必要な読み書き能力/情報検索力/思考力/問題解決力などの育成
- カリキュラム改革委員会初年次教育WGメンバーを中心に、テキスト・ワークシート開発
- 開発されたテキスト・ワークシートを用いて授業展開
- フレームから逸脱しないアレンジは可能

佛教大学

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）①

- 『キャリア・スキルズ1』『キャリア・スキルズ2』は45分授業
- 原則、『スタディ・スキルズ』と連コマ
- 残りの45分
- **担当教員間での情報共有や欠席傾向学生、困り観をもつ学生への対応協議・学生支援機構へのつなぎ**
- 導入予定のＳＡとの打ち合わせなど
- **授業内容によっては、90分フルに使用する回もある**

佛教大学

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）②

- こういった授業形態で編成する意図：①　学生支援の観点をカリキュラムに組み込む点
- 初年次学生を早期から見守る仕組み
- 欠席傾向学生や引きこもり学生、支援が必要とされる学生を、早期にキャッチする
- 学生支援部署につなぎ、学部学科と学生支援部署が支援を展開
- 初年次の学生支援上の**「ハブ」**の役割が期待される
- 導入先行大学：導入前　中途退学率が約8%
  導入後　中途退学率が約4%となる
  ⇒　半減した、という効果

リテンション（retention）といわれる学業維持率（中途退学せず学業を維持する比率）の向上が果たせる

佛教大学

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）③

- こういった授業形態で編成する意図：②　キャリア形成・発達をうながす
- **エージェンシーの育成：「社会的自立」「職業的自立」のため**
- ライフキャリアのなかで、大学で身につけた資質・能力をどう活かすのか、活かす場はどのようなところなのか、意識づけするため
- 狭義のキャリア教育としてのキャリア形成
- 就活の早期化への全学的取り組みのひとつ

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）④

- 『キャリア・スキルズ1』
- 教育内容：ライフキャリアを考える・『基礎学力テスト』による自己分析・学修ポートフォリオによる自己の振り返りによる自己認識を深めるなど
- 教育方法：アクティブラーニング
  ⇒　探求活動世代に対応した〈探求型初年次教育〉を志向
- 教育手法：ワークシートを軸としたグループワーク・グループディスカッション

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）⑤

- 『キャリア・スキルズ2』

- 教育内容：キャリア形成・職業観・勤労観の涵養

- 教育方法：反転授業・アクティブラーニング
  ⇒　探求活動世代に対応した〈探求型初年次教育〉を志向

- 教育手法：予習としてのオンデマンド動画教材の視聴
  ⇒　ワークシートを軸としたグループワーク・グループディスカッション

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次キャリア教育（キャリア・スキルズの運用）⑥

- 『キャリア・スキルズ1』
- 『キャリア・スキルズ2』

- ワークシートを軸としたグループワーク・グループディスカッション

- **SA(Student Assistant)制度の導入**

- 授業補助業務・学生への学修支援業務

- まずは、上記両科目に導入

授業前/授業後の45分（毎回ではなく、学科ごとに開催数確認）

・クラス担当教員間による情報共有・授業参観
⇒履修登録や履修状況の確認、授業出席状況、学修ポートフォリオの確認など
・**SAとの打ち合わせ/振り返り/改善点の確認**
⇒ SAが気づいた学生に関する点なども情報共有でき、即自的に対処
SAの研修などもこの時間で行うことで、別日などを設定する必要などがなく、振り返りや情報共有、研修が授業時間内で完結

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育運用とルーブリック導入（予定）

- 学修目標の達成度を判断するため、〈評価の観点（規準）〉と観点の尺度を数段階に分けて文章で記した〈評価の基準〉から構成される評価ツール

ルーブリック

- アクティブ・ラーニングの一環として、学生が自ら自己と他者（教員）の評価をつきあわせ、目標を再設定・確認するツール

- 期中中間点で、ルーブリックによる学生の自己評価と教員評価のすり合わせ
- **その結果をもって、学生に授業の取り組みの改善をうながし、目標などを再設定し、科目の到達目標に到達させていく**
- 学生が自己の力を自覚し、主体的に伸ばそうとする仕組み

- **各大学の初年次教育では、標準化**されてきている

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育とアカデミックアドバイジング

- 学生の大学生としての〈読み書き能力〉の定着
- 学生のより高度な〈読み書き能力〉の定着

- 正課授業15コマだけでは担保されない可能性は十分ある

- **正課授業外での学修支援を展開する必要性**

- アドバイザー制度やアカデミックアドバイジングなどを用いての〈学習支援〉

- その強化のためには、パフォーマンス評価・授業アンケート・基礎学力テスト・学修ポートフォリオ・成績分布などを用いて、初年次教育の全般に与えるインパクトを検証する必要性

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

- ライティングを軸としたサポート組織と人材の確保も今後の課題

おわりに

- 大学教育における移行教育としての初年次教育は通学課程・通信教育課程ともに重要であり、欠かせない教育
- 全学で共通認識をもちつつ、ときにアレンジを加えながら、最適なかたちを見出していきたい
- 2026年度より導入される新カリキュラム
- 単なる新しいカリキュラムを編成したのではない
- 今日の大学教育が強く求める事項や要素を意識し組み込む
- 授業形態の変更も含め、これまで本学が経験したことのないような新しい試み
- 2026年4月以降、さまざまな課題や問題が出てくる予想
- 想定しなかった事態が生じる可能性も否定はできない
- 教学上のPDCAサイクルをもって点検し改善
- 本学にとっての最適解に近づけていくことが大切であると考えます。

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

2025（令和 7）年度　第 1 回「第 2 部」教育開発研究会

「キャリア・スキルズ」で実施する
基礎学力テスト（１年生）のリフレクションについて

日　　時 ： 2025 年 7 月 16 日（水）16：30～17：30
実施形態 ： オンライン（オンデマンド）配信
ホ ス ト ： 斉藤 利彦（教育推進機構長）
報 告 者 ： 株式会社ベネッセ i-キャリア　世登　典子　氏

【内 容】

斉藤利彦教育推進機構長より、本研究会の趣旨である「キャリア・スキルズ」で実施する基礎学力テスト（1 年生）のリフレクションについての意義と運用について、以下のとおり説明があった。

かつてキャリア教育といえば、職業観・勤労観や就職活動の基盤となる考え方、社会の仕組みや在り方を知るといった狭義のキャリア教育が中心であった。

しかし近年では、この狭義の意味に加え、大学 4 年間で身に着けた能力をどのように活かし、どのように生きていくのか―すなわち、人生をどのように設計し、過ごしていくのかを考える広義のキャリア教育が求められている。

本学においても、こうした動向に即応したキャリア教育を実施するため、初年次教育科目「キャリア・スキルズ 1」において、今後 4 年間の学位プログラムをどのように過ごすか、そして卒業後どのように生きていくのかを見据え、そのために必要な目標やスキルを明確化し、自己理解と目標意識の醸成を図る授業を展開する方針であることが述べられた。従来から実施している基礎学力テストは、学生のコンピテンシーを測ることができるテストであり、「キャリア・スキルズ 1」の授業内において、基礎学力テストを実施し、その後、リフレクションを行う予定であることが述べられた。

続いて、株式会社 ベネッセ i-キャリアの世登典子様より、2025 年度基礎学力テストの結果を基に、結果データの見方や活用方法について解説がなされた。活用方法の紹介では、龍谷大学の事例が取り上げられた。同大学では、授業でのグループ分けの際には、思考力が高い順に学生を並べ、さらにリーダーシップ力が高い学生を各グループに配置することで、より活発なグループワークやディスカッションが実現していることが示された。

また、近畿大学においては、基礎学力テスト受検後のリフレクションを行っているか否かが、就職活動時に大きな差となっていることが報告された。そのため、同大学では、初年次必修科目の 6 回目の授業において、リフレクションを行っており、実際に使用している授業進行表も紹介された。さらに、本学においても近畿大学と同様に、今後はこの授業進行表を基にリフレクションの実施を進める予定である旨が説明された。

質疑応答においては、以下のような意見・感想が述べられた。

① 本研究会では、横文字が多用されているため、話を理解するのに時間がかかる。
② 「問題解決能力」という言葉が頻出していたが、「問題」という表現にはネガティブな印象があるため、学生の良い点を伸ばし、前向きなイメージを持たせる意味で「課題解決能力」と呼ぶ方がふさわしいのではないか。
③ 企業が求める人材をステレオタイプ的に輩出するのではなく、学生一人ひとりに目を向け、個人の能力を引き出し、社会への送り出しを行うことが重要ではないか。

これらの意見に対し、斉藤教育推進機構長より次のような説明がなされた。

① 横文字が多用されている点については、現在、用語集を作成中であり、今後の FD 研修会にて共有する予定である。全員が共通理解を持ち、イメージに齟齬が生じないようにし、同じ方向性をもって取り組めるようにしたい。
② 「問題解決能力」の「問題」とは、学生自身の欠点を指すものではなく、「何が問題か」「何が課題か」を発見するという意味で用いている。なお、「問題解決能力」「課題解決能力」のどちらを使用するかは、今後、検討していきたい。
③ 本学の使命は、建学の理念に基づく教育のもと、個々の学生を見つめ、その成長を支援し、社会に送り出すことである。一方で、企業が求める人材像が就職活動に影響を及ぼすことも事実である。今後は、学生一人ひとりの成長支援と企業が求める人材育成とのバランスを取りながら、次年度より開始される「キャリア・スキルズ」において PDCA サイクルを回していきたい。

以上のやりとりをもって、研究会は締めくくられた。

2025/07/16

ありがとうが、
あふれる世界を。

2025年度　第1回　教育開発研究会

第2部
「キャリア・スキルズ」で実施する基礎学力テスト（1年生）のリフレクションについて

BUKKYO UNIVERSITY

ありがとうが、
あふれる世界を。



初年次教育科目「キャリア・スキルズ」の運用における基礎学力テストについて

教育推進機構長
斉藤利彦

BUKKYO UNIVERSITY

はじめに

- 第1回教育開発研究会（全学FD研修会）の第2部「「キャリア・スキルズ」で実施する基礎学力テスト（1年生）のリフレクションについて」の趣旨説明
- 初年次教育科目「キャリア・スキルズ1」の運用における「基礎学力テスト」について
- その意義と運用に関して

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムと初年次教育のプログラム化①

- カリキュラム検討タスクチーム（タスクB）・カリキュラム改革委員会における議論
- **現行カリキュラム上の初年次教育をどうアップデートするべきか、議論**
- 初年次の学生支援の強化としての初年次教育というコンセプト
- 初年次教育は導入教育ではなく、移行接続教育と位置付け
- **初年次教育の構成要素をどう組み込むか、議論**

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムと初年次教育のプログラム化②

- 前述した構成要素（「スチューデントスキルズ」・「スタディスキルズ」「キャリアスキルズ」「アカデミックスキルズ」）をどう組み込むか

- **タスクBでの議論**
- 大学生としての読み書き能力の向上を図る施策をとるべき
- 実際、スタディスキルズだけでも、15コマでは、学生への定着が足りないのでは、という意見

- 全学をあげて初年次の教育を担保、支援をしていくべき

- 2022年10月の大学設置基準の改正
- 「教員組織」「職員組織」が「教育研究実施組織」と改められる

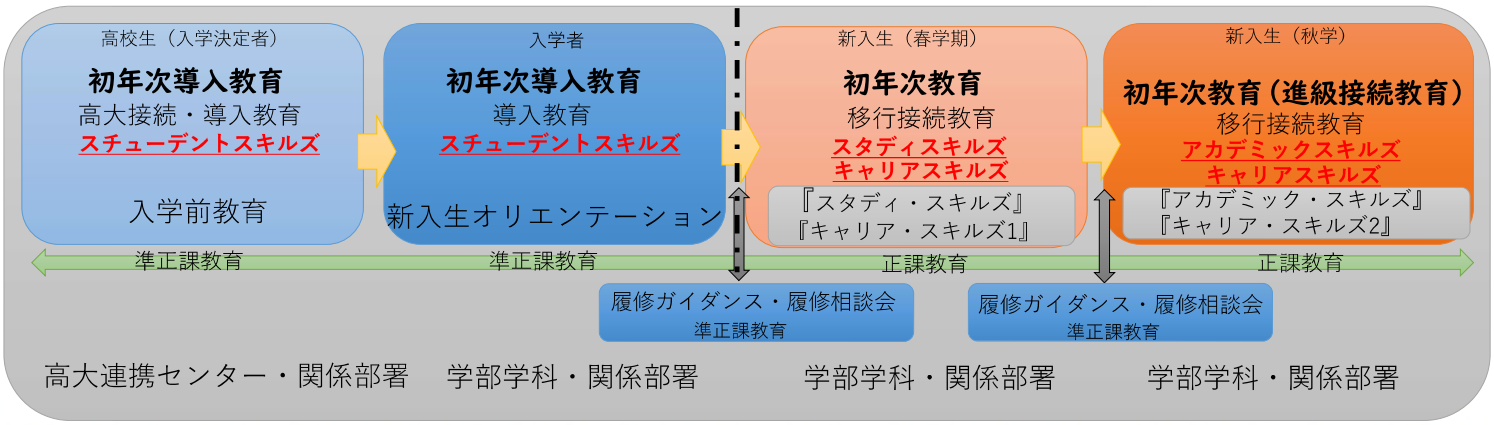
- 正課教育と準正課教育（活動）をクロスしたかたちを志向する

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

新カリキュラムの初年次教育のプログラム化③

- 初年次教育について、〈導入教育〉・〈移行接続教育〉としてプログラム化
- 正課教育のみならず、準正課教育も構成要素とすることで、初年次の教育・学生支援を、入学前・入学直後から強化

初年次教育プログラム 概念図



初年次教育のパッケージ化

セメスター / 曜日・講時	第1セメスター	第2セメスター
○曜日・○講時	「スタディ・スキルズ」2単位 1コマ(90分)×15回	「アカデミック・スキルズ」2単位 1コマ(90分)×15回
連コマ ○曜日・○講時	**「キャリア・スキルズ1」1単位** **1コマ(45分)×15回** **残り45分** 担当教員間の学生情報共有 学修ポートフォリオへの対応 SAとの打ち合わせ	**「キャリア・スキルズ2」1単位** **1コマ(45分)×15回** **残り45分** 担当教員間の学生情報共有 学修ポートフォリオへの対応 SAとの打ち合わせ

・担当教員は、原則、連コマ担当
・キャリア・スキルズは0.5コマ換算ですが、担当コマ数は1コマ換算とします
・これは、残り45分の打ち合わせ会もあるため（毎回の開催か否かは担当教員間で決めてもらいたい）

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育のパッケージ化の背景①

- いわゆる初年次教育科目と初年次キャリア教育科目をパッケージ化、初年次教育科目とする試み
- 大学で学び身につけた学力・能力・資質を、どのような場面で、どういったかたちで活かすのか、という学びの不十分さ
- 学問を学び、そこで得た理念・知識・方法を、これからの人生のなかでどう活かすのか、いわば、**学びの意義を考える〈学び〉の必要性**
- 学力の多層化のなか、さまざまな学力・意欲度の学生の存在
- **このような観点を深めていく学びが必要とされる昨今の大学教育**

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育のパッケージ化の背景②

- 大学4年間で学び身につけた能力などをもって、どう生きていくのか
- その学びを、どういった場面で、どういったかたちで活かすか
- こういった学び
- 大学の正課教育のなかでは**〈キャリア教育〉**が相当する科目

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

初年次教育のパッケージ化の背景③

- 従来の大学教育におけるキャリア教育
- ワークキャリア教育の要素が全面
- そもそも若年就労問題解決のための教育として定義付けされた**背景**
- 狭義のキャリア教育の展開
- 近年、**広義・狭義のキャリア教育を包括するかたちで再定義**

2000年前後、若年就労問題が社会問題化

・政府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、その解決は必要かつ急務と認識される

・若年層の就労問題が引き起こった原因は、学校教育と職業社会との接続に問題がある、と考えられる

・その改善策のひとつが教育からのアプローチ

・その取り組みのひとつが〈キャリア教育〉

- **アップデートされるキャリア教育**

こういった動向に即応し、本学もキャリア教育をアップデートしてカリキュラムに編成（従来、キャリア科目はあったが、キャリア教育科目は明確に編成されてこなかった）

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

アップデートされるキャリア教育①

- **近年のキャリア教育**
- こられの要素を含みつつ
- **エージェンシーの育成のための教育と位置付けられている**

エージェンシー（Agency）とは、「主体性」「行為主体性」のことをさし、OECDは「the capacity to set a goal, reflect and act responsibly to effect change」と、**「変化を起こすために、自分で目標を設定し、振り返り、責任をもって行動する能力」**と定義づけ。現在、世界各国の教育において、エージェンシーとその育成は重要視している。

- それは幅広い観点で**「シティズンシップ教育」**と結びつけることが提唱されている
- **ウェル・ビーイングの観点**で、人生をどう生き、どう過ごすか、市民として行動していくための資質・能力を育てるか、いわば**「ライフキャリア教育」**として理解するべき

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

アップデートされるキャリア教育②

- **トランジションとしてのキャリア教育の提唱**

- 移行教育としての大学4年間の進級移行
- 移行教育としての大社移行・大社接続

- 移行が困難な学生の支援

- 入口である高大移行としてのトランジション
- 出口である大社移行としてのトランジション

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

- **これらを担うキャリア教育という位置づけ**

アップデートされるキャリア教育③

- 近年、就職活動の早期化が急激に進んでいる
- 低年次に、職業観・勤労観など、就活の基盤となる考え方、社会の仕組み、社会のあり方を知っておくことが大事
- **狭義のキャリア教育**
- 出口戦略としての入試戦略としても意識せざるを得ない

政府のルール（来年春に卒業予定の学生）
企業による説明会などの開始：大学3年生の3月1日以降
採用面接の開始：大学4年生の6月1日以降

⇒　法的拘束力はない

2025年5月15日時点で、内々定を取得した学生の割合は79.9%（リクルート調査　全国対象）

この時期としては過去最高

早期化が顕著になっている

この現状への大学として、大学教育としての対応は必要

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ1』〈自己理解〉をうながす教育①

- 『キャリア・スキルズ1』の教育内容
- ライフキャリアを考える・**『基礎学力テスト』による自己分析と振り返り**・**学修ポートフォリオによる自己の振り返り**による**自己認識を深める**などなど
- これからの4年間学位プログラムをどう過ごし、卒業後、どのように生き過ごしていくのか、そのためにやるべきこと、やってみたいこと、それを実現するための目標や必要なスキルはなにを考えるなど
- いわば**〈自己理解〉**と**〈今後の目標〉**などの意識づけを設定

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ1』 〈自己理解〉をうながす教育②

- **『基礎学力テスト』結果の振り返りと自己分析**

- ライフキャリアを考えるうえでの**〈自己理解〉**の大切さ

- **1年生は、大学4年間の学びのスタートラインの確認・目標設定のため**

- **そのための受検と振り返りを実施**

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ1』 〈自己理解〉をうながす教育③

- 学びの一環として『基礎学力テスト』の受検とその振り返りを授業内で実施

- **同テストは学力の測定というよりも〈Competency〉の測定**

- 実習や就職など、社会に出る際に必ず求められる力とされる『問題解決力』を、「思考力」「姿勢・態度」「経験」の観点から測り、入学時から毎年1回、実施されるもの

- 進級にそくしながら、段階的に〈Competency〉の成長度・退行度を確認
- 就活時、エントリーシートに自身の資質・能力を記入する際のエビデンスとなる
- 面接の質問に対しても、エビデンスとなる

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ1』〈自己理解〉をうながす教育④

- 自身への〈自己理解〉と、これからの4年間の目標などの指標
- **エージェンシー**を育成していくためにも必要
- エージェンシーの育成のための取り組み

「目標」―「行動」―「振り返り」というサイクルをたどりつつ、「知識」「スキル」「態度」「価値」に関係する資質・能力を身に付けることが肝要

- 学修ポートフォリオへの記入と振り返りなども実施し、〈自己理解〉へとつなげていくかたちをとることを想定

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ1』〈自己理解〉をうながす教育⑤

- 『基礎学力テスト』受検結果と学生の振り返り
- 『キャリア・スキルズ1』内で実施
- 担当教員によるファシリテーションによる
- 近畿大学は約9000人を対象に、担当教員が振り返りを実施とのこと
- **マニュアル**にそいながら実施
- その提供
- 本学も振り返りの指針として使用予定

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ2』 〈社会理解〉をうながす教育①

- 『キャリア・スキルズ2』

- 春学期の〈自己理解〉をベース

- **〈社会理解〉をうながす**ことをコンセプト

- 社会とはどのようなもので、その仕組みはいかなるものか
- 経済社会の構造とその動態とはいかなるものか

- **こういった基本理解をすすめ定着をうながす**

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

『キャリア・スキルズ2』 〈社会理解〉をうながす教育②

- 卒業後、どのような生き方をし、どのように人生を歩んでいくのか、を考え学ぶ内容

- さきほどのべた、社会そのものと、社会の仕組みや経済社会の構造の理解

- そのうえで、キャリア形成・職業観・勤労観の涵養

- ライフキャリアのなかで、大学で身につけた学力・能力・資質をどう活かすのか、活かす場はどのようなところなのか、意識づけするための内容を想定

佛教大学 ありがとうが、あふれる世界を。

キャリア教育担当教員について

- 初年次教育科目とキャリア教育科目は、両者ともに、専門としない教員によってまかなわれている、という事実

- 従来、大学教員は実務家教員はいざ知らず、そうでない教員はアカデミックキャリアしかないので、担当となっても十分な授業はできない、あるいはできるわけがない、という考え方

- キャリア教育研究での指摘
- 大学教員もいわゆる社会人
- 市民社会を形成する〈市民〉であり、大学という職場で大学教育に従事する、すなわち就労経験がある
- 大学教員が社会を知らない、社会経験がないということはない
- したがって、キャリア教育を担当するのに、問題があることはない

- キャリア教育はキャリアガイダンスではない
- なので、民間企業・公務員などの経験があるかどうかが問題ではない

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

おわりに

- 現在の大学教育のなかで、キャリア教育は重要な位置

- 広義・狭義ともに

- 何を教えるか、ではなく、どう教えるか、学生が主役でどう学ぶか、その仕掛けが必要

佛教大学
ありがとうが、あふれる世界を。

佛教大学　御中

GPS-Academic（基礎学力テスト１）

２０２５年度新入生の特徴分析と
キャリア・スキルズ１授業でのフィードバックについて

GPS-Academic
Global Proficiency Skills program

株式会社ベネッセ i-キャリア
© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

GPS−Academicとは？





© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

全学共通　キャリア・スキルズ科目　概要

Benesse i-Career

授業科目	キャリア・スキルズ1						
開講年度	2026	開講学期	春学期	曜日・講時		単位	1
担当者							
■授業のテーマ	「キャリアデザイン」について、自己分析をとおして自身の将来や仕事について深く考え、学びの動機付けを行う。						
■授業の概要	高校生までの自分の行動や考え方を振り返り、見つめ直し、自己認識をすすめることで、社会人基礎力の必要性とその向上を意識づけしていく。とくに、これまでの経験のリフレクションとその言語化を行い、ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する学習活動を通じて、経験から学び、自ら成長する力を身につける。 クラスごと、クラス合同の授業によって、共通テキストを用いた座学とともに、ファシリテーターによるサポートを受けつつ、ペアワークやグループワークといったアクティブラーニング（的）手法を用いて、学生が主体的・能動的に学習を進めるかたちをとる。						
■授業の目的・ねらい	社会人基礎力である「前に踏み出す力（主体性/働きかけ力/実行力）」・「考え抜く力（課題発見力/計画力/想像力）」・「チームで働く力（発信力/傾聴力/柔軟性/状況把握力/規律性/ストレスコントロール力）」を身につけることへの意識づけをすすめ、自身のキャリアデザインについて考えはじめること、ペアワークやグループワークを通し、学生間の相互理解をうながすことを目標とする。						

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

毎回の授業テーマ・内容

Benesse i-Career

■毎回の授業のテーマ・内容	
第1回	GPSアカデミック受検　※合同 ・現状を知り、適切な目標を立てる
第2回	GPSアカデミック受検　※合同 ・現状を知り、適切な目標を立てる
第3回	キャンパスツアー
第4回	自己分析セミナー受講　※合同 （ワーク等の活動を含む）
第5回	自己分析セミナー受講　※合同 （ワーク等の活動を含む）
第6回	自己分析の振り返りと自己修正
第7回	キャリアプラン（ⅰ）　※合同 ・取得可能な資格や資格取得講座
第8回	キャリアプラン（ⅱ）　※合同 ・上級生Qの講話 ・未来履歴書作成
第9回	キャリアプラン（ⅲ）　※合同 ・話し方 ・e-mailの書き方とSNSの違い
第10回	グループワーク（ⅰ） ・テーマ探索、調べる、まとめる
第11回	グループワーク（ⅱ） ・調べる、まとめる
第12回	グループワーク（ⅲ） ・レジュメ等の作成と発表準備 ・情報の取捨選択
第13回	グループ発表とディスカッション（ⅰ） ・目的に応じた話し方 ・発表の聞き方 ・質疑応答の仕方
第14回	グループ発表とディスカッション（ⅱ）
第15回	グループ発表とディスカッション（ⅲ）

次年度よりテスト実施時間がトータル60分に短縮されます

GPS-Academic結果から、入学時点の学生の状況を確認

・社会人基礎力が、どれだけ備わっているか？
・ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する力がどれだけ備わっているか？
・主体性・能動性がどれだけ備わっているか？
・現時点での卒業後の進路を把握（キャリア観の確認）

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

授業の目的・狙い

■授業の目的・ねらい	社会人基礎力である「前に踏み出す力（主体性/働きかけ力/実行力）」・「考え抜く力（課題発見力/計画力/想像力）」・「チームで働く力（発信力/傾聴力/柔軟性/状況把握力/規律性/ストレスコントロール力）」を身につけることへの意識づけをすすめ、自身のキャリアデザインについて考えはじめること、ペアワークやグループワークを通し、学生間の相互理解をうながすことを目標とする。

GPSスコアから 授業目的・狙いと 現在のギャップを確認する

GPS-Academic®
Global Proficiency Skills program®

GPS-Academic 詳細項目

Benesse i-Career

			GPS-A 測定項目		新・社会人基礎力	学力の３要素
問題解決能力	客観評価	思考力	批判的思考力	・情報を抽出し吟味する ・論理的に組み立てて表現する★	考え抜く力（シンキング）	思考力 判断力 表現力
			協働的思考力	・他者との共通点・違いを理解する ・社会に参画し人と関わる★		
			創造的思考力	・情報を関連づける・類推する ・問題をみいだし解決策を生み出す★		
		姿勢・態度	レジリエンス	・感情の制御　・立ち直りの速さ ・状況に応じ冷静に対応する	チームで働く力（チームワーク）	主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度
			リーダーシップ	・自ら先頭に立って進める　・未知の物に挑戦する ・粘り強くやり抜く		
			コラボレーション	・相手の立場に立とうとする ・他者と関わろうとする積極性		
	主観評価	経験	自己管理	・挑戦する経験　・続ける経験 ・ストレスに対処する経験	前に踏み出す（アクション）	主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度
			対人関係	・多様性を受容する経験　・関係性を築く経験 ・議論する経験		
			計画・実行	・課題を設定する経験　・解決策を立案する経験 ・実行・検証する経験		
意識調査アンケート		学生意識	新入生用 or 在校生用	・大学教育への期待と評価　・学習行動と今後の取り組み ・大学への適応　・進路への意識と行動	何を学ぶか どのように学ぶか どう活躍するか	★記述あり版のみ

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

■受検対象・受検人数・受検割合

※「受検割合」は受検した人数（≠登録人数）の内訳を表示。

受験対象	2025	
	受検人数	受検割合
全体	1432	100.0%
仏教学科	60	4.2%
日本文学科	126	8.8%
中国学科	27	1.9%
英米学科	72	5.0%
歴史学科	107	7.5%
歴史文化学科	70	4.9%
教育学科	133	9.3%
幼児教育学科	89	6.2%
臨床心理学科	88	6.1%
現代社会学科	177	12.4%
公共政策学科	98	6.8%
社会福祉学科	224	15.6%
理学療法学科	39	2.7%
作業療法学科	41	2.9%
看護学科	81	5.7%

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

			思考力（考え抜く力）				姿勢・態度（チームで働く力）			経験（前に踏み出す）			
受検年度	受検対象	受検人数	思考力総合	批判的思考力	協働的思考力	創造的思考力	レジリエンス	リーダーシップ	コラボレーション	経験総合	自己管理	対人関係	計画・実行
2025	全受検者平均	–	45.8	44.7	47.0	47.4	47.7	47.1	49.4	56.7	53.7	60.3	56.2
2025	全体	1432	43.7	42.3	45.2	45.0	46.5	46.9	49.4	55.6	53.6	58.9	54.3
	仏教学科	60	40.0	39.3	38.9	41.5	50.2	47.9	50.0	54.4	51.0	59.8	52.4
	日本文学科	126	47.1	44.5	50.3	49.0	45.3	46.4	48.6	54.9	50.3	59.5	54.8
	中国学科	27	40.8	40.2	41.7	44.4	47.9	47.5	51.4	55.4	52.3	60.2	53.7
	英米学科	72	37.0	38.4	37.4	36.2	48.7	50.0	49.1	58.1	56.7	59.9	57.8
	歴史学科	107	44.7	43.0	46.4	45.8	45.8	46.1	46.6	52.7	48.8	55.6	53.7
	歴史文化学科	70	46.4	43.5	49.5	49.1	47.3	43.5	46.8	49.3	46.7	51.6	49.5
	教育学科	133	48.0	46.3	49.4	51.2	46.9	49.5	51.0	59.2	57.8	62.1	57.8
	幼児教育学科	89	46.6	46.3	47.5	48.5	43.5	46.0	51.5	56.0	55.0	60.0	53.2
	臨床心理学科	88	45.4	42.7	47.3	47.4	43.5	45.7	48.5	52.7	49.6	56.4	52.2
	現代社会学科	177	41.3	39.7	41.7	42.4	47.6	46.7	49.0	56.7	55.1	60.0	55.0
	公共政策学科	98	40.2	39.4	40.2	41.3	48.4	46.4	47.3	56.6	55.0	58.5	56.3
	社会福祉学科	224	42.3	40.8	44.8	42.2	45.8	45.6	50.0	54.5	53.5	58.0	51.9
	理学療法学科	39	45.1	44.8	45.7	47.1	45.4	47.0	50.0	56.3	55.3	59.4	54.2
	作業療法学科	41	43.0	43.6	44.4	41.2	45.3	47.8	51.6	56.1	55.1	59.6	53.7
	看護学科	81	45.2	43.3	48.0	46.3	48.2	51.0	52.3	60.1	59.9	62.3	58.2

※赤字は全受検者平均以上

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

客観評価

問題解決の質と深さを左右する「思考力」

	「思考力」の観点	「思考力」が不足していると…
批判的思考力 必要な情報を取り出し、いろいろな観点から考え、自分の考えを道筋を立てて説明するための思考力	情報を抽出し吟味する 論理的に組み立てて表現する★	・間違った情報を鵜呑みにしてしまう ・複数の情報で矛盾があるのに、それに気づくことができない ・結論を導出するために正しく調査・実験ができない
協働的思考力 他者との共通点・違いを理解し、合意を得たり、気づきを得たりして人と関わりあうための思考力	他社との共通点・違いを理解する 社会に参画し人と関わりあう★	・発言が常に自分視点のみであり、他者を巻き込めない ・主張が食い違った時に感情面のやり取りが中心となり、議論が深まらない ・自分の主張と食い違う発言に対し、常にネガティブな返答を繰り返す
創造的思考力 情報をつないだり、別の場面に応用したりすることで、問題を見つけ新たな解決策を生み出す思考力	情報を関連づける・類推する 問題をみいだし解決策を生み出す★	・他メンバーの発表やレポートから学ぶことが少ない ・情報を総合的に考えることができず、視野が狭くなってしまう ・常にゼロベースで物事を考えることができない

★は「記述あり版」のみで客観的に測定する項目です。学生面談カルテには★がついていない項目の客観評価と観点全般の自己評価が記載されています。

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

思考力総合　全学平均43.7

学科名	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
11.00	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合
100																
90																
80																
70															1.1%	1
60	5.0%	3	3.2%	4					2.8%	3	5.7%	4	6.0%	8	6.7%	6
50	10.0%	6	38.1%	48	7.4%	2	8.3%	6	27.1%	29	18.6%	13	32.3%	43	22.5%	20
40	30.0%	18	38.9%	49	66.7%	18	36.1%	26	42.1%	45	58.6%	41	46.6%	62	56.2%	50
30	43.3%	26	15.9%	20	14.8%	4	30.6%	22	21.5%	23	14.3%	10	12.8%	17	9.0%	8
20	10.0%	6	2.4%	3	7.4%	2	18.1%	13	5.6%	6	2.9%	2	1.5%	2	4.5%	4
10	1.7%	1	0.8%	1			4.2%	3	0.9%	1			0.8%	1		
0			0.8%	1	3.7%	1	2.8%	2								
合計	**100.0%**	**60**	**100.0%**	**126**	**100.0%**	**27**	**100.0%**	**72**	**100.0%**	**107**	**100.0%**	**70**	**100.0%**	**133**	**100.0%**	**89**

学科名	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
11.00	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合	_	思考力総合
100														
90														
80														
70	1.1%	1	0.6%	1										
60	8.0%	7	1.1%	2	2.0%	2	3.1%	7	2.6%	1			1.2%	1
50	23.9%	21	17.5%	31	19.4%	19	16.5%	37	20.5%	8	29.3%	12	23.5%	19
40	40.9%	36	40.7%	72	36.7%	36	46.4%	104	59.0%	23	34.1%	14	51.9%	42
30	18.2%	16	26.6%	47	23.5%	23	25.0%	56	15.4%	6	29.3%	12	22.2%	18
20	4.5%	4	10.2%	18	11.2%	11	4.9%	11	2.6%	1	4.9%	2	1.2%	1
10	2.3%	2	2.8%	5	5.1%	5	2.7%	6						
0	1.1%	1	0.6%	1	2.0%	2	1.3%	3			2.4%	1		
合計	**100.0%**	**88**	**100.0%**	**177**	**100.0%**	**98**	**100.0%**	**224**	**100.0%**	**39**	**100.0%**	**41**	**100.0%**	**81**

※赤線　大学1年生の平均

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

協働的思考（他社との共通点違いを理解する力）

Benesse i-Career

学科名 11.02	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働
100																
90																
80																
70									0.9%	1	2.9%	2	0.8%	1	1.1%	1
60	10.0%	6	23.8%	30	11.1%	3	2.8%	2	14.0%	15	15.7%	11	21.8%	29	27.0%	24
50	13.3%	8	31.0%	39	3.7%	1	16.7%	12	21.5%	23	20.0%	14	27.1%	36	5.6%	5
40	23.3%	14	31.0%	39	44.4%	12	29.2%	21	40.2%	43	48.6%	34	30.8%	41	40.4%	36
30	18.3%	11	4.8%	6	18.5%	5	18.1%	13	9.3%	10	10.0%	7	12.0%	16	14.6%	13
20	23.3%	14	7.9%	10	18.5%	5	22.2%	16	11.2%	12	1.4%	1	6.0%	8	11.2%	10
10	11.7%	7	0.8%	1	3.7%	1	8.3%	6	0.9%	1	1.4%	1	0.8%	1		
0			0.8%	1			2.8%	2	1.9%	2			0.8%	1		
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名 11.02	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働	_	協働
100														
90														
80														
70	4.5%	4	1.1%	2			0.9%	2						
60	20.5%	18	13.0%	23	14.3%	14	16.5%	37	17.9%	7	14.6%	6	16.0%	13
50	18.2%	16	12.4%	22	12.2%	12	17.9%	40	23.1%	9	17.1%	7	18.5%	15
40	31.8%	28	32.2%	57	29.6%	29	35.7%	80	30.8%	12	39.0%	16	54.3%	44
30	9.1%	8	14.7%	26	13.3%	13	11.2%	25	12.8%	5	9.8%	4	7.4%	6
20	10.2%	9	19.8%	35	19.4%	19	12.1%	27	12.8%	5	17.1%	7	2.5%	2
10	2.3%	2	5.1%	9	6.1%	6	2.7%	6	2.6%	1	2.4%	1	1.2%	1
0	3.4%	3	1.7%	3	5.1%	5	3.1%	7						
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

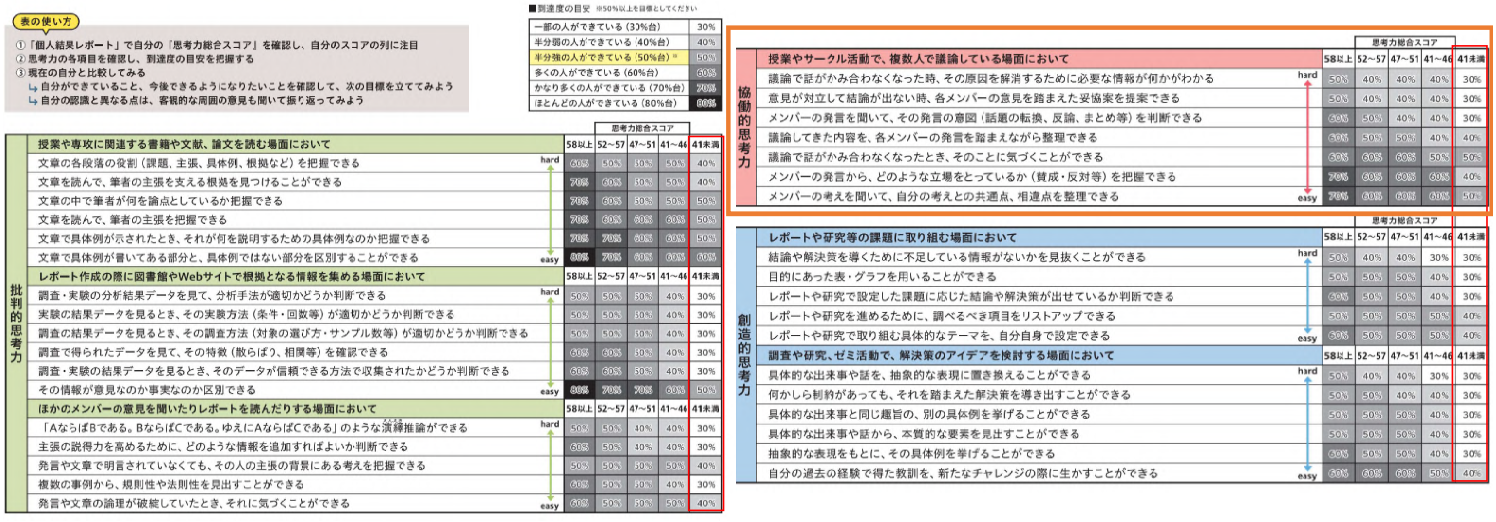
ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する力がどれだけ備わっているか？

※赤線　大学1年生の平均

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

CAN DO

Benesse i-Career



https://www.benesse-i-career.co.jp/gps_academic/file/cando.pdf

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

			思考力総合スコア				
協働的思考力	授業やサークル活動で、複数人で議論している場面において		58以上	52～57	47～51	41～46	41未満
	議論で話がかみ合わなくなった時、その原因を解消するために必要な情報が何かがわかる	hard	50%	40%	40%	40%	30%
	意見が対立して結論が出ない時、各メンバーの意見を踏まえた妥協案を提案できる		50%	40%	40%	40%	30%
	メンバーの発言を聞いて、その発言の意図（話題の転換、反論、まとめ等）を判断できる		60%	50%	40%	40%	30%
	議論してきた内容を、各メンバーの発言を踏まえながら整理できる		60%	50%	50%	40%	40%
	議論で話がかみ合わなくなったとき、そのことに気づくことができる		60%	60%	60%	50%	50%
	メンバーの発言から、どのような立場をとっているか（賛成・反対等）を把握できる		70%	60%	60%	60%	40%
	メンバーの考えを聞いて、自分の考えとの共通点、相違点を整理できる	easy	70%	60%	60%	60%	50%

			思考力総合スコア				
創造的思考力	レポートや研究等の課題に取り組む場面において		58以上	52～57	47～51	41～46	41未満
	結論や解決策を導くために不足している情報がないかを見抜くことができる	hard	50%	40%	40%	30%	30%
	目的にあった表・グラフを用いることができる		50%	50%	50%	40%	30%
	レポートや研究で設定した課題に応じた結論や解決策が出せているか判断できる		60%	50%	50%	40%	30%
	レポートや研究を進めるために、調べるべき項目をリストアップできる		50%	50%	50%	50%	40%
	レポートや研究で取り組む具体的なテーマを、自分自身で設定できる	easy	60%	50%	50%	50%	40%
	調査や研究、ゼミ活動で、解決策のアイデアを検討する場面において		58以上	52～57	47～51	41～46	41未満
	具体的な出来事や話を、抽象的な表現に置き換えることができる	hard	50%	40%	40%	30%	30%
	何かしら制約があっても、それを踏まえた解決策を導き出すことができる		50%	50%	40%	40%	30%
	具体的な出来事と同じ趣旨の、別の具体例を挙げることができる		50%	50%	50%	40%	30%
	具体的な出来事や話から、本質的な要素を見出すことができる		50%	50%	50%	40%	30%
	抽象的な表現をもとに、その具体例を挙げることができる		60%	50%	50%	40%	30%
	自分の過去の経験で得た教訓を、新たなチャレンジの際に生かすことができる	easy	60%	60%	60%	50%	40%

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

客観評価

問題解決へ向かう「姿勢・態度」…積極性に自信があるか？他者から見えるか？

レジリエンス
精神的なタフさ

リーダーシップ
物事に向かう前向きさ

コラボレーション
他者への働きかけ

「姿勢・態度」8つの測定項目	高い場合の傾向	低い場合の傾向
感情の制御	・精神的にタフ、楽観的 ・穏やか・気にしすぎない ・（いい意味で）鈍感	・繊細、不安になりやすい ・心配性、悲観的な傾向 ・気配りや敏感に反応できる面も
立ち直りの早さ	・明るく社交的、すぐ打ち解ける ・対人関係が広く、それを楽しむことができる ・対人的な積極性が高い・フットワークが軽い、調子がよい	・落ち込んだ気分を引きずる ・弱気になりやすい ・傷つきやすい
状況に応じ冷静に対応する	・困難な状況（逼迫、予期しない、状況変化など）においても冷静で慎重に判断する ・物事に動じず、対応が柔軟	・困難な状況下（逼迫、予期しない、状況変化など）において、思いつきや感情、周囲の刺激で行動しやすい
自ら先頭に立って進める	・自らの意志や考えを主張する・他者に対する指導性がある ・自信（過剰）がある	・控えめ ・自分の意見をあまり主張しない ・率先はしたくない傾向
未知のものに挑戦する	・達成意欲・成長欲求がある・高い目標を掲げる・困難にチャレンジする ・自信（過剰）がある	・活動に消極的 ・達成よりもプロセスに興味がある ・リスクに対し、慎重 ・自信が低い ・（いい意味で）あきらめがよい
粘り強くやり抜く	・責任感が強い・粘り強さがある・物事にこだわる、頑固	・飽きやすい・諦めやすい ・こだわりがあまりない ・柔軟
相手の立場に立とうとする	・他者への信頼感がある・思いやりや優しがある ・他者の立場にたって、感情や考えを理解しようとする・人の意見を素直に聞こうとする	・対人的な冷淡さなど ・人の状況を理解しても、特にサポートしたりなどの行動には反映しない ・攻撃的、反抗など ・情に流されにくい
他者と関わろうとする積極性	・明るく社交的、すぐ打ち解ける ・対人関係が広く、それを楽しむことができる・対人的な積極性が高い・フットワークが軽い、調子がよい	・関心の方向が自分に向きやすい ・親しくなるまで時間がかかる ・必要に応じて人と関わるが、相手にすべてを合わせようとしない ・内向的（外よりも自分と向き合う）

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

チームで働く力（レジリエンス）

Benesse i-Career

ペアワークやグループワークによって、状況に応じて冷静に対処できるか

学科名 / 14.10	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス
100																
90																
80																
70			0.8%	1					0.9%	1			0.8%	1		
60	10.0%	6	5.6%	7	11.1%	3	9.7%	7	8.4%	9	11.4%	8	6.8%	9	3.4%	3
50	50.0%	30	33.3%	42	33.3%	9	36.1%	26	24.3%	26	24.3%	17	33.8%	45	21.3%	19
40	28.3%	17	28.6%	36	37.0%	10	38.9%	28	39.3%	42	40.0%	28	35.3%	47	41.6%	37
30	10.0%	6	24.6%	31	14.8%	4	13.9%	10	23.4%	25	20.0%	14	17.3%	23	28.1%	25
20	1.7%	1	6.3%	8			1.4%	1	3.7%	4	4.3%	3	6.0%	8	5.6%	5
10			0.8%	1	3.7%	1										
0																
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名 / 14.10	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス	_	レジリエンス
100														
90														
80														
70			0.6%	1	1.0%	1	0.4%	1					3.7%	3
60	5.7%	5	10.7%	19	10.2%	10	6.3%	14	7.7%	3	4.9%	2	8.6%	7
50	20.5%	18	27.1%	48	27.6%	27	28.1%	63	28.2%	11	19.5%	8	29.6%	24
40	37.5%	33	40.7%	72	46.9%	46	35.7%	80	30.8%	12	48.8%	20	38.3%	31
30	25.0%	22	17.5%	31	11.2%	11	23.7%	53	23.1%	9	26.8%	11	17.3%	14
20	11.4%	10	3.4%	6	3.1%	3	4.9%	11	10.3%	4			2.5%	2
10							0.9%	2						
0														
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

スコアランク	4段階傾向
S	強い
A	やや強い
B	やや強い
C	やや弱い
D	弱い

※赤線以下　姿勢態度　傾向が弱い

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

チームで働く力（リーダーシップ）

Benesse i-Career

主体性・能動性がどれだけ備わっているか？

学科名 / 14.20	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ
100																
90																
80																
70			0.8%	1	3.7%	1	1.4%	1	1.9%	2			2.3%	3		
60	11.7%	7	7.9%	10	11.1%	3	13.9%	10	5.6%	6	2.9%	2	9.8%	13	2.2%	2
50	21.7%	13	29.4%	37	18.5%	5	27.8%	20	28.0%	30	15.7%	11	35.3%	47	30.3%	27
40	48.3%	29	36.5%	46	44.4%	12	44.4%	32	37.4%	40	47.1%	33	39.1%	52	46.1%	41
30	15.0%	9	20.6%	26	22.2%	6	9.7%	7	22.4%	24	28.6%	20	12.0%	16	20.2%	18
20	3.3%	2	4.0%	5			2.8%	2	4.7%	5	5.7%	4	0.8%	1		
10			0.8%	1									0.8%	1	1.1%	1
0																
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名 / 14.20	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ	_	リーダーシップ
100														
90														
80														
70			0.6%	1										
60	5.7%	5	7.3%	13	6.1%	6	4.9%	11	5.1%	2	2.4%	1	8.6%	7
50	25.0%	22	27.1%	48	25.5%	25	25.0%	56	38.5%	15	36.6%	15	54.3%	44
40	42.0%	37	44.1%	78	46.9%	46	46.0%	103	35.9%	14	46.3%	19	27.2%	22
30	22.7%	20	18.1%	32	18.4%	18	19.6%	44	15.4%	6	9.8%	4	9.9%	8
20	4.5%	4	2.8%	5	3.1%	3	4.5%	10	5.1%	2	4.9%	2		
10														
0														
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

※赤線以下　姿勢態度傾向が弱い

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する力がどれだけ備わっているか？

学科名 14.30	仏教学科 _	仏教学科 コラボレーション	日本文学科 _	日本文学科 コラボレーション	中国学科 _	中国学科 コラボレーション	英米学科 _	英米学科 コラボレーション	歴史学科 _	歴史学科 コラボレーション	歴史文化学科 _	歴史文化学科 コラボレーション	教育学科 _	教育学科 コラボレーション	幼児教育学科 _	幼児教育学科 コラボレーション
100																
90																
80																
70			0.8%	1					0.9%	1			3.0%	4		
60	13.3%	8	9.5%	12	22.2%	6	6.9%	5	3.7%	4	10.0%	7	12.0%	16	10.1%	9
50	35.0%	21	30.2%	38	25.9%	7	40.3%	29	30.8%	33	20.0%	14	38.3%	51	48.3%	43
40	40.0%	24	45.2%	57	48.1%	13	45.8%	33	44.9%	48	50.0%	35	35.3%	47	38.2%	34
30	10.0%	6	11.1%	14	3.7%	1	6.9%	5	15.0%	16	17.1%	12	11.3%	15	3.4%	3
20	1.7%	1	2.4%	3					4.7%	5	2.9%	2				
10			0.8%	1												
0																
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名 14.30	臨床心理学科	臨床心理学科 コラボレーション	現代社会学科 _	現代社会学科 コラボレーション	公共政策学科 _	公共政策学科 コラボレーション	社会福祉学科 _	社会福祉学科 コラボレーション	理学療法学科 _	理学療法学科 コラボレーション	作業療法学科 _	作業療法学科 コラボレーション	看護学科 _	看護学科 コラボレーション
100														
90														
80														
70	3.4%	3	0.6%	1			0.4%	1						
60	5.7%	5	7.9%	14	5.1%	5	12.5%	28	5.1%	2	9.8%	4	18.5%	15
50	25.0%	22	37.9%	67	32.7%	32	34.8%	78	53.8%	21	46.3%	19	42.0%	34
40	53.4%	47	40.7%	72	46.9%	46	42.9%	96	28.2%	11	41.5%	17	32.1%	26
30	12.5%	11	11.3%	20	15.3%	15	8.9%	20	10.3%	4	2.4%	1	7.4%	6
20			1.1%	2			0.4%	1	2.6%	1				
10			0.6%	1										
0														
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

※赤線以下　姿勢態度傾向が弱い

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

主観評価

問題解決の力を磨くための「経験」

自己管理
目標を掲げ、ストレスにも適切に対処しながら、達成に向けて粘り強く行動した経験

対人関係
異なる意見や価値観、行動様式の違いを受け入れ、他者との合意と形成しようとした経験

計画・実行
課題解決に必要なプロセス、PDCAを適切に運用した経験

「経験」9つの測定項目	代表的な質問項目
挑戦する経験	難しいと思えることでも挑戦した
続ける経験	自分の目標は達成するまでやりとげた
ストレスに対処する経験	ストレスを感じたとき、その問題と向き合い克服した
多様性を受容する経験	自分の価値観で良し悪しを決めず、相手の立場や体験を尊重した
関係性を築く経験	チーム内でトラブルが起こったとき、自ら働きかけて問題を解決した
議論する経験	議論（話し合い）の場では何が課題で何を解決すべきか明らかにするようにした
課題を設定する経験	良い評価（成績）を得られなかったとき、なぜその評価になったのかを考えた
解決策を立案する経験	チーム活動などで計画を考える際、どのくら効果的か予測しながら進めた
実行・検証する経験	試験の結果が出たとき、結果の良し悪しだけでなく、どうすればさらに良くなるかを考えた

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

問題解決力を磨くための経験や行動をどれだけしてきたか？

学科名	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
15.00	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合
100							2.8%	2								
90	3.3%	2	2.4%	3			1.4%	1	1.9%	2	1.4%	1	0.8%	1		
80	3.3%	2	1.6%	2	3.7%	1	5.6%	4	5.6%	6			6.0%	8	2.2%	2
70	13.3%	8	14.3%	18	7.4%	2	6.9%	5	8.4%	9	5.7%	4	16.5%	22	12.4%	11
60	20.0%	12	14.3%	18	25.9%	7	31.9%	23	15.9%	17	17.1%	12	24.1%	32	32.6%	29
50	21.7%	13	31.0%	39	33.3%	9	19.4%	14	25.2%	27	22.9%	16	30.1%	40	24.7%	22
40	18.3%	11	22.2%	28	22.2%	6	19.4%	14	21.5%	23	27.1%	19	14.3%	19	9.0%	8
30	10.0%	6	7.1%	9	3.7%	1	6.9%	5	10.3%	11	14.3%	10	5.3%	7	16.9%	15
20	6.7%	4	4.0%	5	3.7%	1	4.2%	3	7.5%	8	10.0%	7	2.3%	3	1.1%	1
10			2.4%	3			1.4%	1	2.8%	3	1.4%	1	0.8%	1		
0	3.3%	2	0.8%	1					0.9%	1					1.1%	1
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
15.00	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合	_	経験総合
100	1.1%	1					0.4%	1						
90			0.6%	1	1.0%	1	0.9%	2					3.7%	3
80	1.1%	1	4.5%	8	6.1%	6	4.0%	9	2.6%	1	2.4%	1	4.9%	4
70	17.0%	15	16.9%	30	8.2%	8	8.9%	20	17.9%	7	17.1%	7	13.6%	11
60	11.4%	10	17.5%	31	26.5%	26	19.2%	43	23.1%	9	19.5%	8	28.4%	23
50	29.5%	26	28.2%	50	29.6%	29	31.7%	71	25.6%	10	26.8%	11	25.9%	21
40	17.0%	15	20.9%	37	20.4%	20	18.3%	41	12.8%	5	24.4%	10	18.5%	15
30	15.9%	14	7.9%	14	5.1%	5	12.1%	27	15.4%	6	9.8%	4	2.5%	2
20	3.4%	3	1.7%	3	2.0%	2	2.7%	6	2.6%	1			1.2%	1
10	3.4%	3	1.1%	2			0.4%	1					1.2%	1
0			0.6%	1	1.0%	1	1.3%	3						
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

※赤線以下　経験値が低い

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する力がどれだけ備わっているか？

学科名	仏教学科		日本文学科		中国学科		英米学科		歴史学科		歴史文化学科		教育学科		幼児教育学科	
15.20	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係
100	1.7%	1	0.8%	1			2.8%	2			1.4%	1				
90	3.3%	2	3.2%	4	3.7%	1	4.2%	3	5.6%	6			3.8%	5	1.1%	1
80	1.7%	1	11.1%	14	11.1%	3	5.6%	4	3.7%	4	1.4%	1	10.5%	14	10.1%	9
70	28.3%	17	14.3%	18	18.5%	5	15.3%	11	14.0%	15	14.3%	10	24.1%	32	21.3%	19
60	20.0%	12	26.2%	33	11.1%	3	25.0%	18	22.4%	24	14.3%	10	18.8%	25	24.7%	22
50	21.7%	13	19.0%	24	33.3%	9	25.0%	18	18.7%	20	25.7%	18	20.3%	27	22.5%	20
40	13.3%	8	11.9%	15	14.8%	4	6.9%	5	13.1%	14	14.3%	10	14.3%	19	10.1%	9
30	3.3%	2	4.8%	6	7.4%	2	13.9%	10	14.0%	15	17.1%	12	3.8%	5	4.5%	4
20	3.3%	2	4.0%	5			1.4%	1	5.6%	6	7.1%	5	4.5%	6	3.4%	3
10	1.7%	1	4.0%	5					1.9%	2	4.3%	3			2.2%	2
0	1.7%	1	0.8%	1					0.9%	1						
合計	100.0%	60	100.0%	126	100.0%	27	100.0%	72	100.0%	107	100.0%	70	100.0%	133	100.0%	89

学科名	臨床心理学科		現代社会学科		公共政策学科		社会福祉学科		理学療法学科		作業療法学科		看護学科	
15.20	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係	_	対人関係
100	1.1%	1					0.4%	1						
90	2.3%	2	2.8%	5	1.0%	1	4.5%	10	2.6%	1			4.9%	4
80	10.2%	9	10.7%	19	10.2%	10	4.9%	11	7.7%	3	9.8%	4	8.6%	7
70	13.6%	12	19.2%	34	12.2%	12	14.3%	32	10.3%	4	26.8%	11	17.3%	14
60	18.2%	16	19.8%	35	25.5%	25	22.3%	50	30.8%	12	7.3%	3	28.4%	23
50	21.6%	19	22.0%	39	25.5%	25	24.6%	55	23.1%	9	24.4%	10	23.5%	19
40	9.1%	8	13.0%	23	14.3%	14	17.0%	38	20.5%	8	24.4%	10	11.1%	9
30	13.6%	12	8.5%	15	7.1%	7	8.0%	18	2.6%	1	4.9%	2	3.7%	3
20	9.1%	8	2.3%	4	3.1%	3	2.7%	6	2.6%	1	2.4%	1	1.2%	1
10			1.7%	3			0.4%	1					1.2%	1
0	1.1%	1			1.0%	1	0.9%	2						
合計	100.0%	88	100.0%	177	100.0%	98	100.0%	224	100.0%	39	100.0%	41	100.0%	81

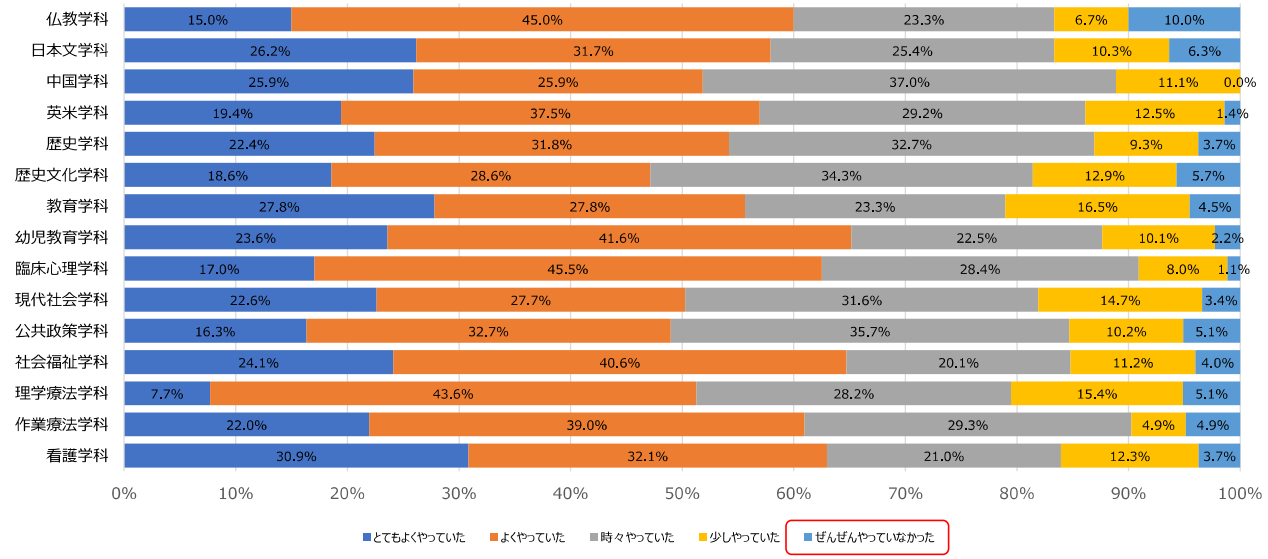
※赤線以下　経験値が低い

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

対人関係　代表的な設問項目：多様性を受容する経験

Benesse i-Career

自分の価値観で良し悪しを決めつけず、相手の立場や体験を尊重し付き合った



© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

1年→2年　思考力が5ポイント以上アップ

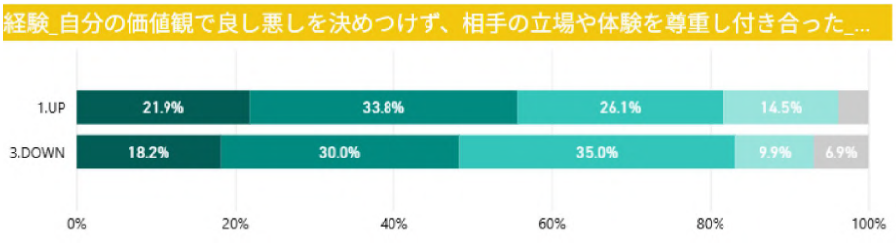
Benesse i-Career

多様性を受容する経験を多く積んでいる学生ほど思考力がアップ

２回とも受検した学生　１３０９名のデータ

4思考力総合_差グループ	4思考力総合_差グループ のカウント
1.UP	663
2.STAY	443
3.DOWN	203
合計	1309

差分が+5pt以上をUP、-5pt以下をDOWN、±5ptをSTAYとしています

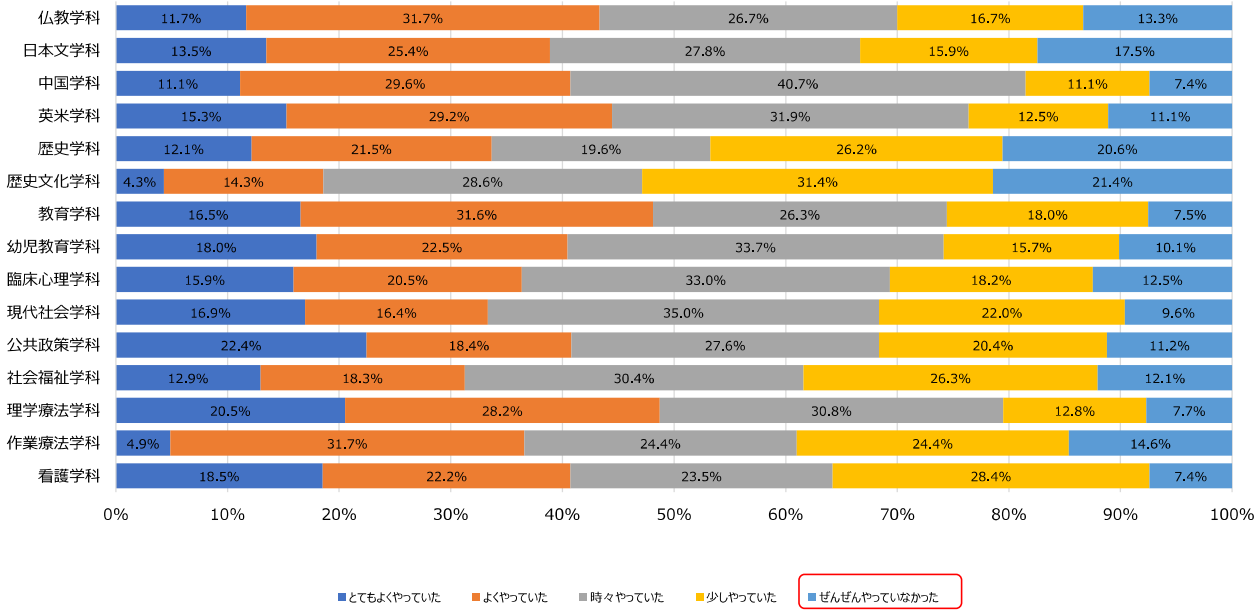


© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

対人関係　代表的な設問項目：関係性を築く経験

Benesse i-Career

チーム内でトラブルが起こったとき、自ら働きかけて問題を解決した

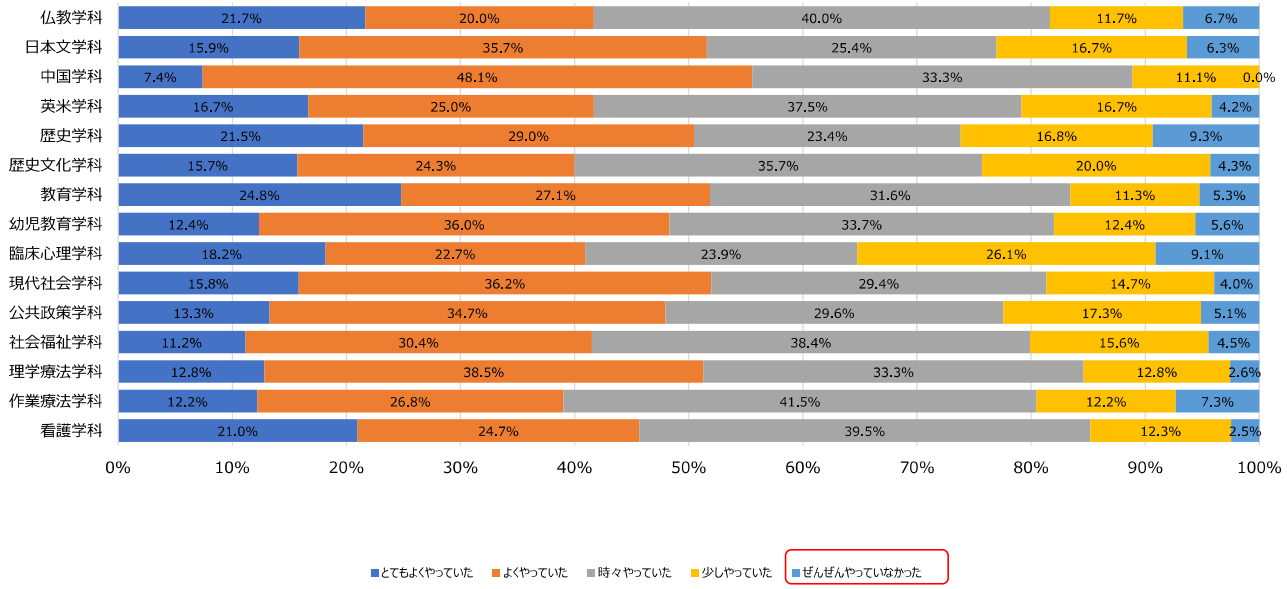


© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

対人関係　代表的な設問項目：議論する経験

Benesse i-Career

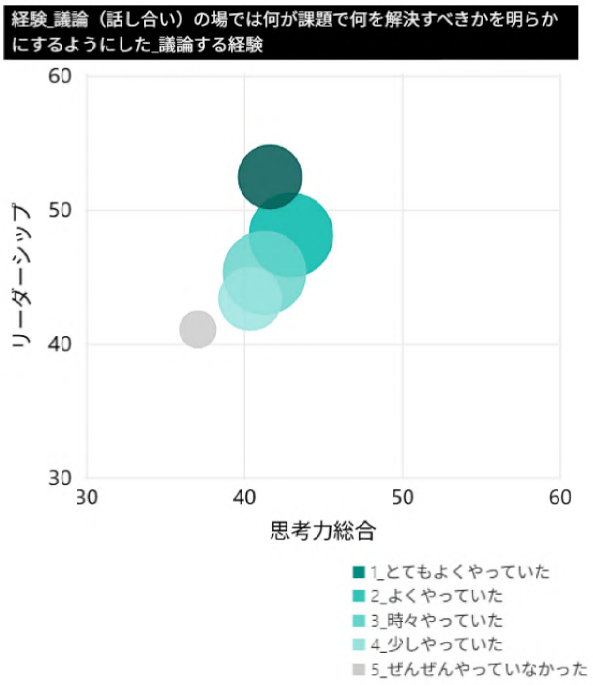
議論（話し合い）の場では何が課題で何を解決すべきかを明らかにするようにした

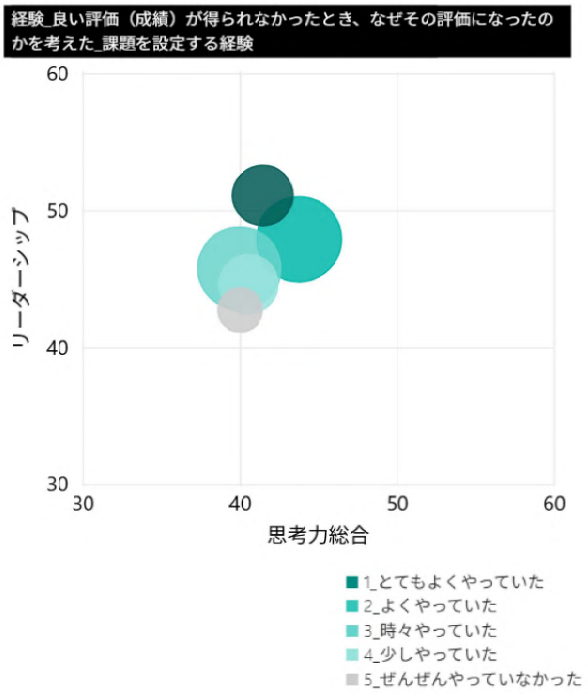


© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

2年次で思考力やリーダーシップが高い学生の特徴

Benesse i-Career

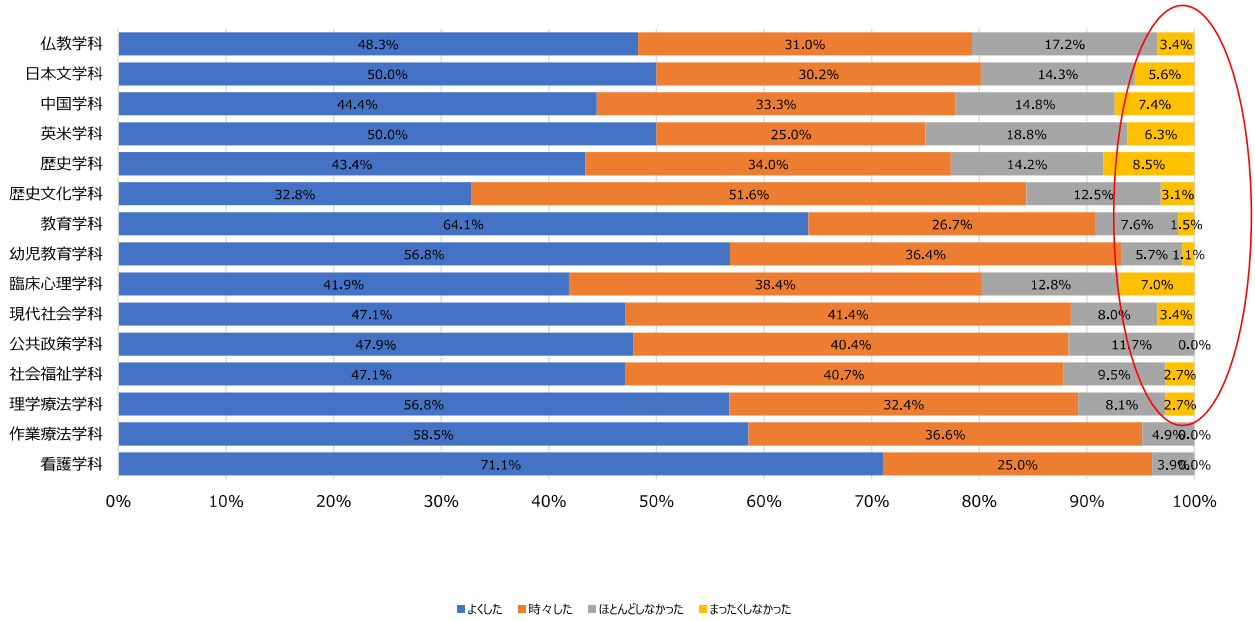




© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

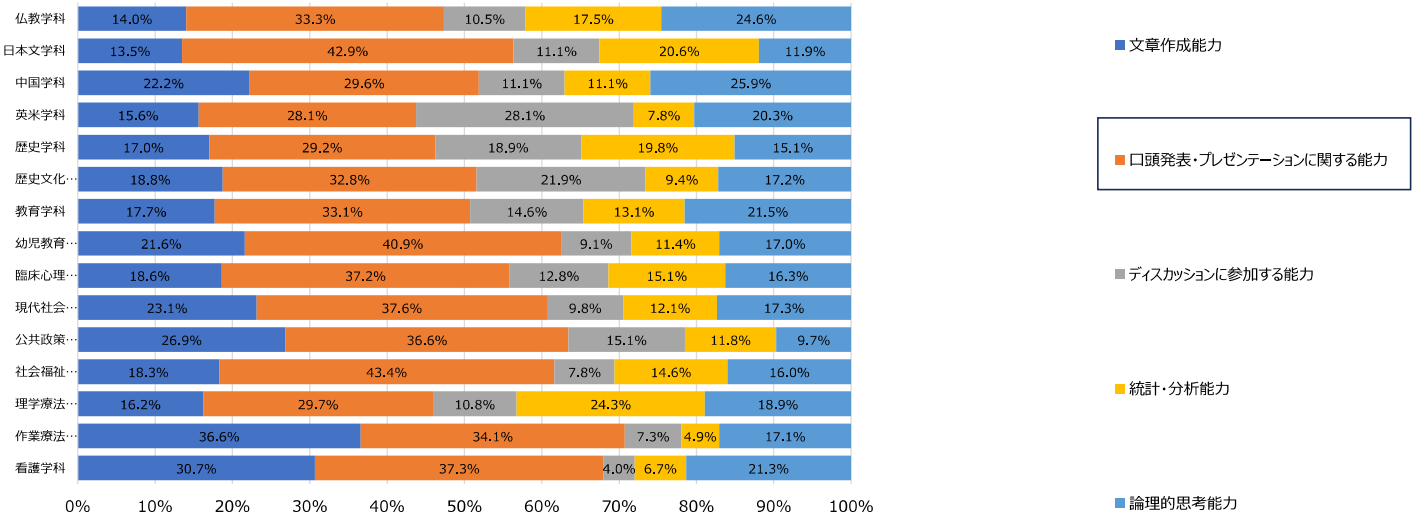
授業中、グループワークやディスカッションに積極的に参加したか？

Benesse i-Career



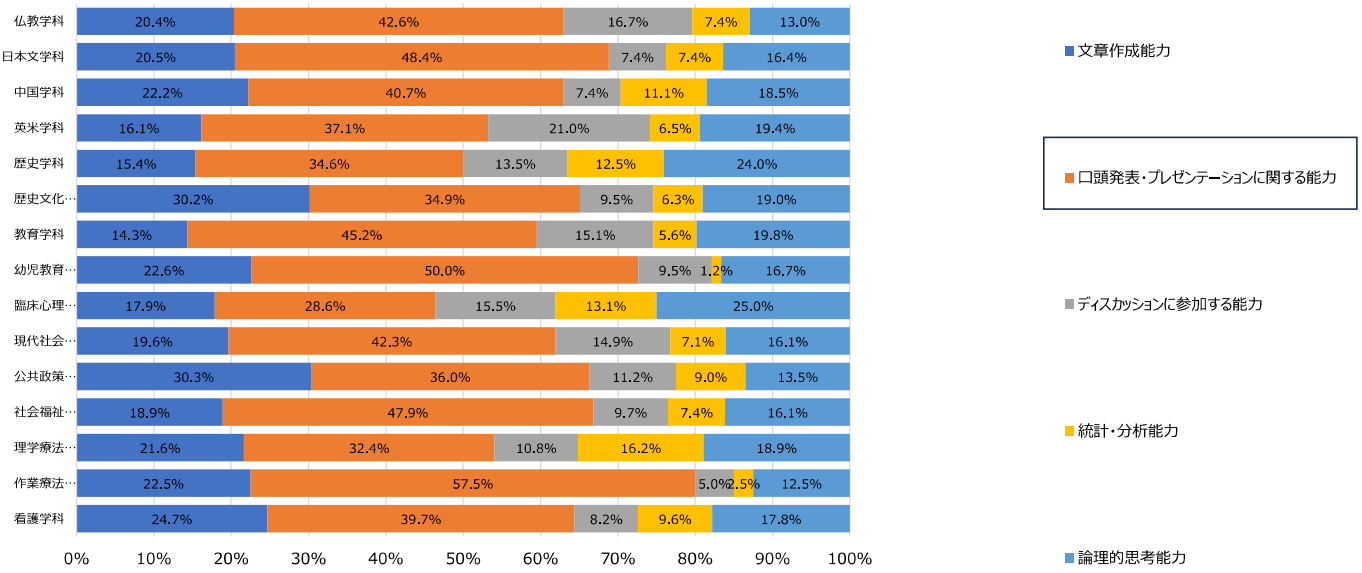
© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

今、自分に最も足りないと思うものは何ですか。当てはまるものを一つ選んでください。

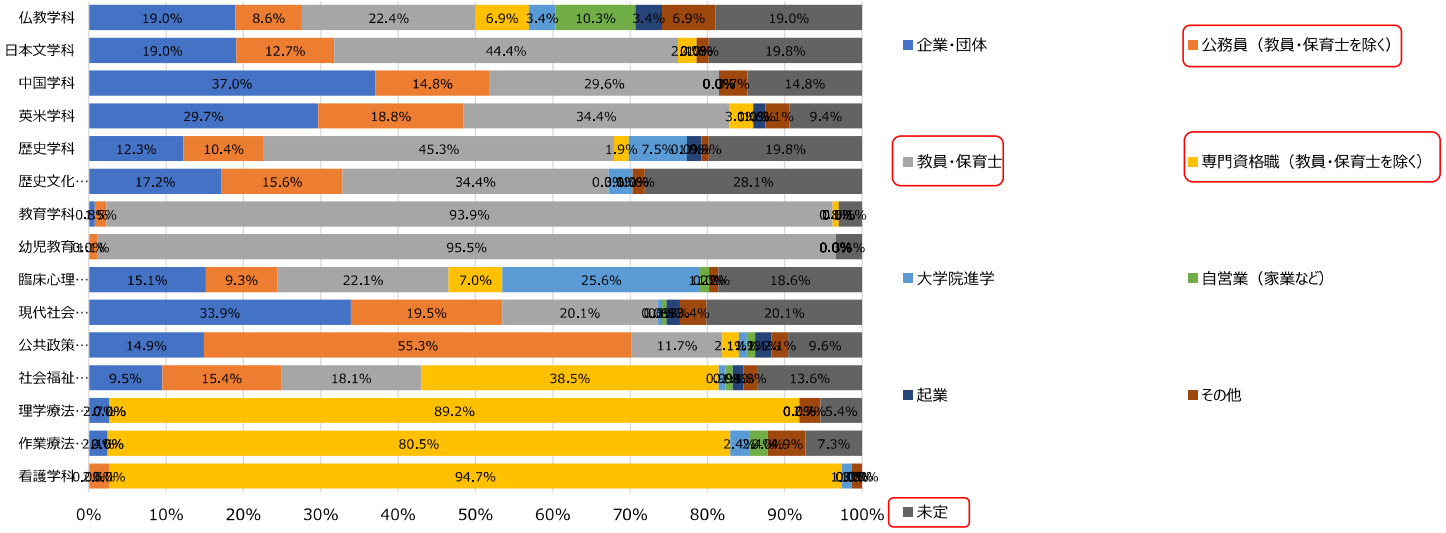


© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

大学生活を通して最も身につけたいと思うものは何ですか。当てはまるものを一つ選んでください。



© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.



© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

授業の工夫

GPS-Academic® Global Proficiency Skills program®

GPS-Academic思考力、リーダーシップを考慮しグルーピング
男女差もばらけるように、男子がチームに一人、ということが無いように配置。

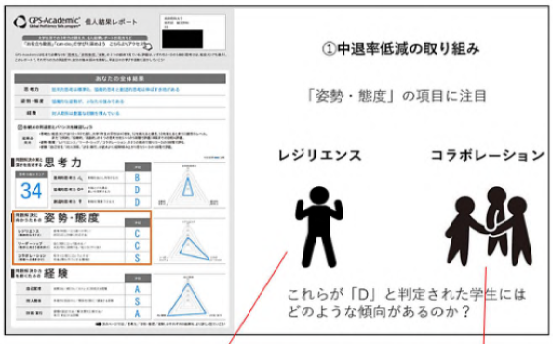


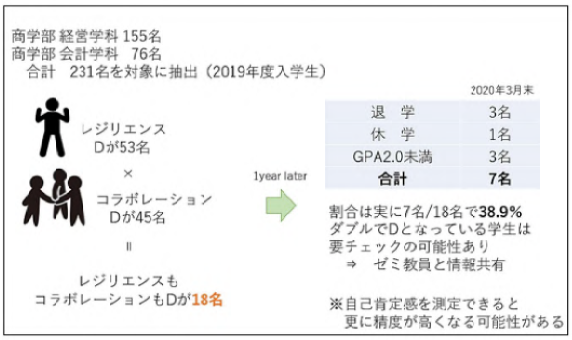
2024年12月4日　GPSユーザー会発表資料より

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

GPS-Academic姿勢態度が全てD、という学生は見守る工夫を

＊GPS-Academic活用オンライン研究会（2020/11/9～13）







中退した学生のGPS結果を見てみると、姿勢態度の「レジリエンス」「コラボレーション」がS～Dの５段階評価中、最低の「D」が多いように思えたことから、１年前のGPS結果でダブルで「D」だった学生の現状を確認すると、実に38.9%が要チェック学生（退学・休学GPA2.0未満）であった。
→ダブルDの学生をゼミ教員に情報共有することに

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

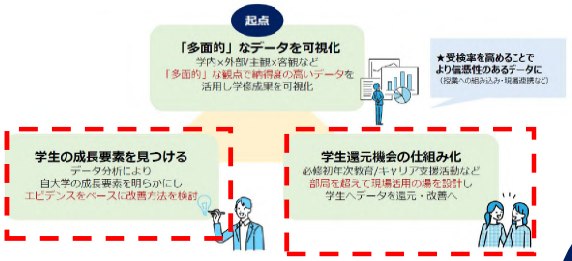
教学改善： ”対応”で終わらせない教学改善に向けて、部局を越えて連携をおこなう（近畿大学様）

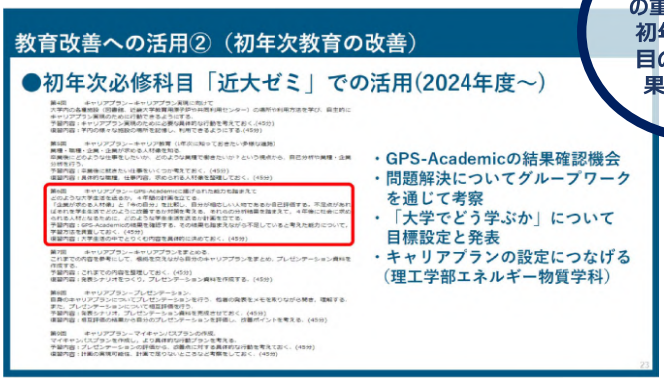
Benesse i-Career

【参考】2024年度 外部アセスメント活用オンラインセミナー「“対応”で終わらせない教学改善に向けて
～学生のために、近畿大学が部局を超えていま取り組んでいること～」（近畿大学様）https://youtu.be/SfK7TBP1Ki8?si=DX_FIlDdUXZyR30Z

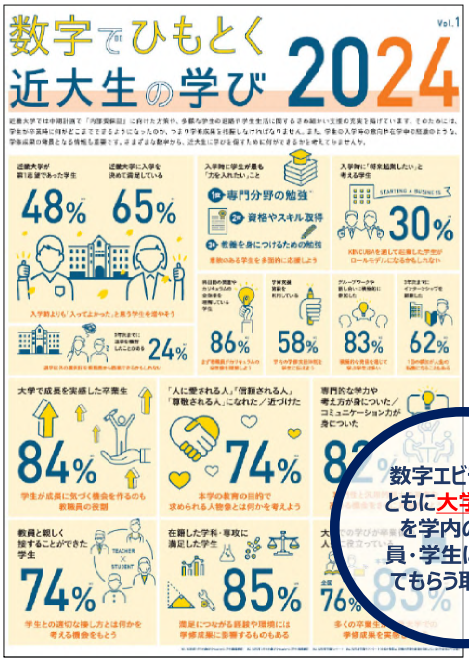
【参考】数字でひもとく近大生の学び　https://www.kindai.ac.jp/files/about-kindai/ir/publications/poster.pdf

エビデンスをベースに部局を超えて連携し、学生への教育活動に落とし込む





「リフレクション」の重要性を鑑み初年次必修科目の1コマで結果の振り返り



数字エビデンスとともに大学の強みを学内の教職員・学生に認知してもらう取り組み

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

講座進行案

Benesse i-Career



GPS-Academic を使った1年生向け　90分の授業進行案

※前の授業時に、GPS-Academicの結果にログインして確認しておくようにお伝えください。

1．授業のねらい　この授業の到達目標は以下の2点となります。

1	学生が「問題を解決する力」の必要性に気づくことができる
2	学生が「問題を解決する力」を、大学での学びや活動を通して磨いていこうと思える

2．ご用意いただくもの・6点　★印は弊社の教材です。

1	★short動画	管理者様にご確認ください
2	★スライド（PPT形式・シナリオ※）	管理者様にご確認ください
3	パソコン	先生が教室にてご準備ください
4	プロジェクター	先生が教室にてご準備ください
5	★ワークシート	管理者様にご確認後、先生がLMSに登録してください
6	A4の白紙 【履修人数÷3】枚程度	先生がご準備ください（ワーク時にグループ1枚配布）

※シナリオは、内容・展開をわかりやすくお伝えするために、通常の講義でお話する文章量より多くなっています。
先生がご用意されるコメントや学生の様子に応じて、実際にお伝えされる文言は適宜カット、調整してください。

3．4STEPのプログラム　スライド・動画は、大体約75分を予定しています。
授業冒頭又は終了時に、連絡事項等の時間も確保できます。

1	short動画再生	約22分	・導入で本日の流れを確認後、動画（約12分30秒）視聴します。 ・動画視聴後、学生を3～4人のグループに分け、感想をシェアします。
2	グループワーク1	約16分	・グループワークを行います。 ・進行しながらグループで話し合いがされているか見守ってください。
3	グループワーク2	約17分	・グループワークを行います。 ・進行しながらグループで話し合いがされているか見守ってください。 ・最後に、グループワーク1、2のまとめをスライドを使って行います。
4	大学でのまなび宣言※	約20分	・学生が個人で伸ばしたい力を考え、グループ内でシェアし、大学でどのような活動ができるかをグループで考えます。 ・最後に締めの言葉をお願いします。

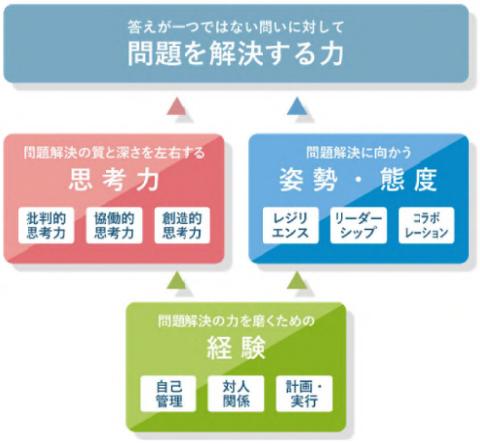
4．ワークシートについて　ワークシートは前の授業回までにLMSに掲出してください。

設問	内容	活用場面
1	GPS-Academicの結果の見方の説明資料	授業までに、自身の結果を確認しておくように、前の授業等でお伝えください。 ※結果が見られない場合の問い合わせ先も記載しています。
2/3	授業内のワーク	当日の授業で使用します。

・ワークシートの提出は全体では設けておりません。学部でご確認ください。
・ミニレポート等で学生に授業の振り返りをしてもらう際は、「授業の感想や気づいたこと」や「大学でのまなび宣言で考えたことを明記する。特に、今後どのように行動していくのかを具体的に書く」といったテーマ等でもよいと思います。

© Benesse i-Career Co, Ltd. 2023

GPS-Academicは答えが１つではない問いに対して問題を解決する力を「思考力」「姿勢態度」「経験」の３観点で測定。
高大社共通の指標として使えるよう設計しています。



© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.



今日は、以前に受検してもらったGPS-Academicを使った授業です。

受検した方は、その時の結果を出して、確認しながら受講してください。
受検しなかった方は、今日の話は「自分だったらどうか」と考えながら聞いてください。
では、進めていきましょう。

表紙に、
社会で必要とされる「問題を解決する力」を大学での学びで身につける
とありますね。

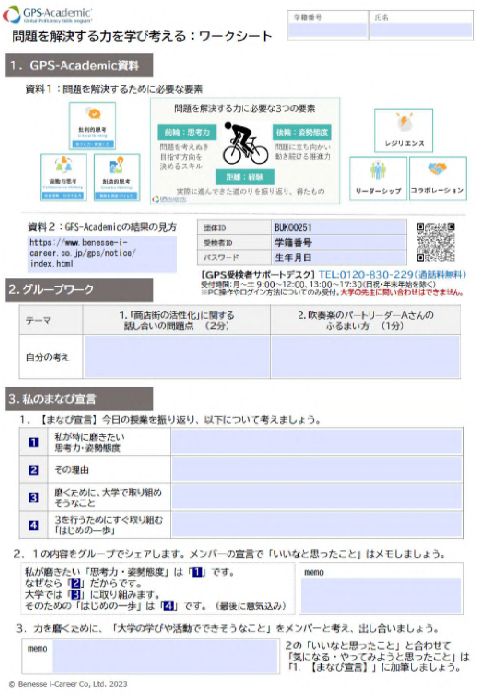
みなさん、問題を解決する力って、これまで詳しく説明を聞いたことはありますか。
学んだことがあるという方はいるでしょうか？手を挙げてください。

-----見渡す-----

手が挙がった方は、どこで学んだでしょう。高校の探究活動の時間などでしょうか。
（あてられそうなら聞いてみる）

「問題解決」という科目はなかったでしょうから、
系統立てて学んだことがある方は少ないのではないでしょうか。

ただ、社会に出ると、この力がすごく求められます。
では「どこでその力を学び、磨いていくか」というと、まさに大学の学びが最適なのです。
今からは、その話をしていきたいと思います。


GPS-Academic

問題を解決する力を学び考える：ワークシート

1．GPS-Academic資料

資料１：問題を解決するために必要な要素

問題を解決する力に必要な3つの要素

資料２：GPS-Academicの結果の見方

https://www.benesse-i-career.co.jp/gps/notice/index.html

団体ID BUK00251
受検者ID 学籍番号
パスワード 生年月日

【GPS受検者サポートデスク】TEL:0120-830-229（通話料無料）
受付時間：月～土 9:00～12:00, 13:00～17:30（日祝・年末年始を除く）
※PC操作やログイン方法についてのみ受付。大学の先生に問い合わせはできません。

2．グループワーク

テーマ	1.「商店街の活性化」に関する話し合いの問題点 （2分）	2.吹奏楽のパートリーダーAさんのふるまい方 （1分）
自分の考え		

3．私のまなび宣言

1．【まなび宣言】今日の授業を振り返り、以下について考えましょう。

1	私が特に磨きたい思考力・姿勢態度
2	その理由
3	磨くために、大学で取り組めそうなこと
4	3を行うためにすぐ取り組む「はじめの一歩」

2．1の内容をグループでシェアします。メンバーの宣言で「いいなと思ったこと」はメモしましょう。

私が磨きたい「思考力・姿勢態度」は「1」です。
なぜなら「2」だからです。
大学では「3」に取り組みます。
そのための「はじめの一歩」は「4」です。（最後に意気込み）

memo

3．力を磨くために、「大学の学びや活動でできそうなこと」をメンバーと考え、出し合いましょう。

memo

2の「いいなと思ったこと」と合わせて「気になる・やってみようと思ったこと」は「1．【まなび宣言】」に加筆しましょう。

© Benesse i-Career Co., Ltd. 2023

© Benesse i-Career Co., Ltd. All Rights Reserved.

2025（令和 7）年度　第 2 回　教育開発研究会（企業等調査報告会）

“社会の声”を聞く～卒業後 2・3 年目企業等調査の結果から～

日　　時 ： 2026 年 2 月 10 日（火）17：00～18：00
実施形態 ： オンライン（オンデマンド）配信　※「Zoom ミーティング」
報 告 者 ： 株式会社進研アド　藤井　郁美氏

【報告内容（要約)】

2025（令和 7）年度に実施された就職先企業等調査は、2022 年度および 2023 年度卒業生の就職先企業を対象として、本学卒業生に対する客観的評価を把握し、企業の人材ニーズと照合することで、本学における人材育成の達成度を検証することを目的として実施した。本調査は、専門的知識や資格取得状況ではなく、業種を問わず必要とされる汎用的能力に焦点を当て実施した。調査は 2025 年 8 月 25 日から 9 月 29 日にかけて郵送で実施し、依頼件数 1,483 件に対し 392 件の回答を得た（回収率 26.4%)。回答は一般企業を中心に、学校教育、社会福祉、医療関係など多様な業種にわたり、上場企業も含まれている。

まず、企業等が大卒の新規採用選考において重視する能力について、最も多く挙げられたのは「人と協力しながら物事を進める力」であり、これに「学び続ける姿勢」「何事にも粘り強く取り組む姿勢」「グループの中で責任をもって行動する力」「他者と積極的に関わろうとする姿勢」が続いた。これらはいずれも、チームの一員として他者と協働しながら業務を遂行するための基礎的素養に関わるものである。すなわち、企業は新規採用段階において、専門性以前に、協調性、継続力、責任感といった社会人としての基本的資質を重視していることが明らかとなった。

一方で、新規採用に限らず企業等が組織運営上求めている人材像については、「チームワークを尊重できる人材」「先頭に立ってチームを牽引できる人材」「人を指導・育成できる人材」が上位に挙げられた。特に「先頭に立ってチームを牽引できる人材」および「人を指導・育成できる人材」は、求められると同時に不足している人材としても共通して指摘されている。つまり、企業等は組織の中で協働できる基礎的人材を前提としつつ、将来的にはリーダーやマネジメントを担う人材の育成を重視しており、その層が不足しているという認識を持っていることが明らかとなった。この傾向は業種別、上場企業別に見ても概ね共通しており、企業規模や分野を超えた共通課題であるといえる。

次に、本学卒業生の活躍状況に関する評価について、企業等からは全体の 87.2%が「活躍している」と回答しており、そのうち 46.9%が「とても活躍している」と評価している。特に上場企業では「とても活躍している」が 60%を超えており、相対的に高い評価が示された。業種別にみても一般企業、社会福祉、医療関係のいずれにおいても概ね 8 割以上が活躍していると回答しており、本学卒業生は幅広い分野で一定の成果を上げていることが確認できた。

企業が評価する本学卒業生の強みとしては、「人と協力しながら物事を進める力」「学び続ける姿勢」「何事にも粘り強く取り組む姿勢」「責任をもって行動する力」が上位に挙げられている。これらは企業が新規採用時に重視する能力と一致しており、本学の教育成果が企業ニーズと整合していることを示している。自由記述においても、「協調性が高く、周囲と円滑にコミュニケーションをとっている」「粘り強くコツコツと業務を覚えている」「素直で指導を確実に受け止める」「学習意欲が高く、成長しようとする姿勢がある」など、真面目さや努力、協働性に関する肯定的評価が多数寄せられた。

これらの結果は、本学ディプロマ・ポリシーとの整合性を示していることが分かった。本学のディプロマ・ポリシーは、仏教精神に基づき「自分を客観的にとらえる力」「目標に向かって継続し努力する力」「周りの人を思いやる力」「多様性を受け入れて協力する力」の四点を主軸としているが、企業評価はこれらの能力が概ね身についていることを裏付けている。特に、協働性、継続力、思いやりといった特性は、企業から高く評価されており、本学の教育理念が社会的要請と一定程度合致していることが確認された。

しかしながら、課題として指摘された点も明らかになった。他大学卒業生と比較した場合に不足している力として最も多く挙げられたのは、「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる力」であった。次いで「国際的な視野」「図や数表を用いて問題を理解し表現する力」などが挙げられているが、特にリーダーシップに関わる能力の不足が顕著であった。自由記述でも、「協調性はあるがリーダー役に立つことが少ない」「優等生タイプが多く前に出る積極性がやや弱い」「後輩指導や組織を牽引する力に期待したい」といった指摘が見られた。すなわち、本学卒業生は組織の一員として堅実に役割を果たす人材として高く評価されている一方、組織を牽引する存在としての役割については、今後の伸長が期待されている状況にある。

この点については、現行のディプロマ・ポリシーにおいて必ずしも明示的にリーダーシップ育成を掲げているわけではないため、直ちに「未達成」と評価するものではない。しかし、企業社会の実情を踏まえれば、将来的に組織を牽引する人材の育成は大学教育に対する重要な期待の一つであると考えられる。企業がリーダー的人材に対して重視する学生時代の経験としては、「人との関係性を築いた経験」「挑戦した経験」「目標達成までやり遂げた経験」が挙げられており、単なる役職

経験よりも、他者と協働しながら困難を乗り越えた経験の質が問われていることが示唆される。

以上を総括すると、本調査は、本学卒業生が企業から高く評価されていることを明確に示すとともに、本学のディプロマ・ポリシーが企業の新規採用時に求める人材要件と概ね合致していることを裏付ける結果となった。特に、協働性、継続力、責任感といった基礎的汎用力の育成については、一定の成果が確認されたといえる。一方で、リーダーシップや組織推進力の育成については、今後の教育改革における検討課題として位置づける余地があることが明らかとなった。

今後は、本調査結果を全学で共有し、既存の教育成果を再確認するとともに、正課・課外を通じて学生が挑戦し、他者を巻き込みながら課題解決に取り組む経験をどのように設計・支援するかについて、FD の場で継続的に議論していくことが重要である。

就職先企業調査
報告書

2026年1月
株式会社進研アド
マーケティングリサーチ部

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

調査目的

企業の人材ニーズを把握し、それに基づく「貴学の評価」と「人材育成の達成度」を確認。教育成果と課題を明らかにする。

※専門的なスキルではなく、どの業界にいても必要な汎用スキルにフォーカスした調査となります。

明らかにすること

I.　企業の人材要件とは？

II. 貴学卒業生への評価

	就職先企業調査
調査対象	22年度卒業生、23年度卒業生の就職先企業
調査手法	郵送調査
依頼数/回収数	1483件　/　392件（回収率26.4%）
調査時期	2025年8月25日～９月29日

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学のディプロマ・ポリシー（2026年度以降入学者）

仏教精神に基づいた
教育目的の主軸４項目

①自分を客観的にとらえる力
②目標に向かって継続し努力する力
③周りの人を思いやる力
④多様性を受け入れて協力する力

佛教大学

■学則第１条
本学は学校教育法（昭和22年法律第26号）に基き、仏教精神により人格識見高邁にして、活動力のある人物の養成を目的とし、世界文化の向上、人類福祉の増進に貢献することを使命とする。

■佛教大学の教育研究上の目的
佛教大学は、学則第1条に基づき、建学の理念である仏教精神の四つの力※を基盤として、基礎的な知識や素養、専門的な知識・技能を身につけ、学修経験を統合し主体的に自己実現や社会貢献に向けて活動することのできる人材を養成するとともに、そのために必要な教育研究活動を展開し、それらを通じて社会に貢献していくことを目的とする。
※①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力

■佛教大学の人材養成の目的
佛教大学は、学則第 1 条に定める使命を果たすために、建学の理念である仏教精神の四つの力（①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力）を基盤として、社会で実際に活動するために必要な基礎的な知識や素養、専攻する学問分野における専門的な知識・技能を身につけ、学修経験を統合し、生涯にわたって学び続けながら周囲の人々と協力し、主体的に自己実現や社会貢献に向けて活動することのできる人材を養成します。

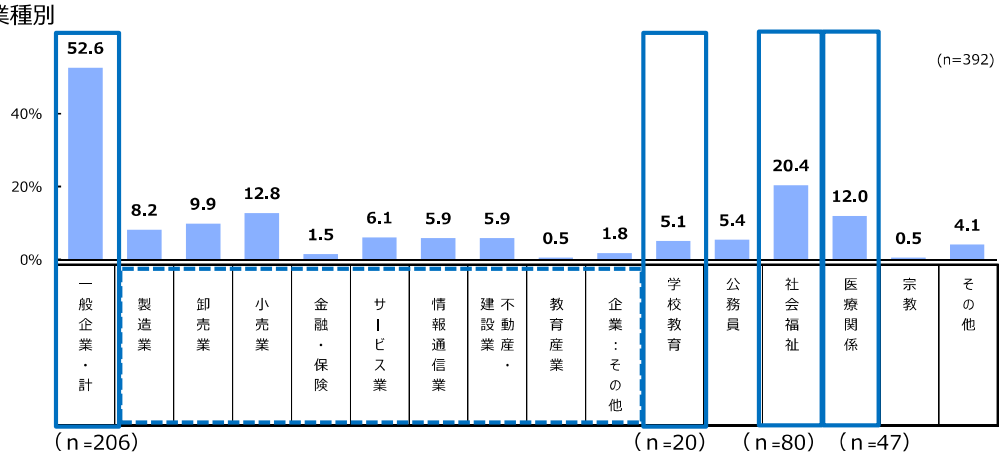
■ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）
以下に示す力を修得するとともに、学部・学科の人材養成の目的に基づいて設定された教育課程を修めた学生に対して、本学は卒業を認定し学位（学士）を授与します。

（仏教精神）
D1 仏教精神に基づく4つの力、①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力を身につけ、専攻する学問分野の知識や技能と統合して活用することができる
（知識・理解・汎用的技能）
D2 社会人として必要な幅広い教養や、専攻する学問分野の体系的な理解に不可欠な多様な知識・技能を身につけ、活用することができる
①多文化・異文化に関する知識により、多様な視点で物事を考えることができる
②文化、自然、社会に関する知識により、体系的に物事を考えることができる
③ICT を活用して、多様な情報を収集・分析し、効果的に活用することができる
④自己理解を深め、職業観を持ち、自らのキャリアを決定することができる
D3 専攻する学問分野における専門的な知識や技能を修得し、社会における諸問題を把握・解決するために、その知識・技能を活用することができる
⑤専門領域に必要な基礎的な知識や視点を習得している
⑥専門領域の深い知識や技能を習得している
⑦情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現することができる
⑧社会における問題を把握し、解決に必要な情報を収集・分析し、表現することができる
（態度・志向性）
D4 社会の一員としての意識を持ち、自らを律し、他者と協調・協働することで、専攻する学問分野で身につけた知識や技能等をもとに、社会に貢献することができる
（学びと成長への内発的動機）
D5 目的や目標をもって生涯にわたり主体的に学び続け、自らの振り返りによりそれまでの体験・実践・身につけた多様な能力を統合することができる。あわせて、他者と協働的に学び、ともに成長することができる

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

回答者属性

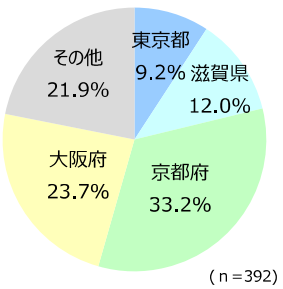
◆業種別



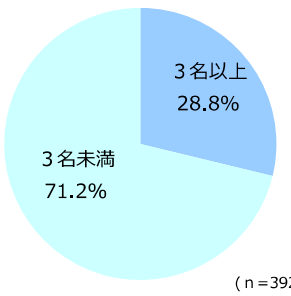
※業種は、貴学からいただいた企業リストに紐づく分類に沿って集計。

※サンプル数が少ない業種については参考値として参照ください。

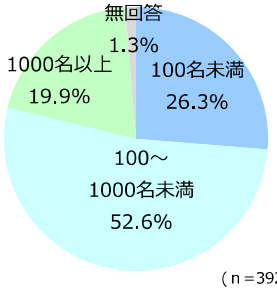
◆所在地別



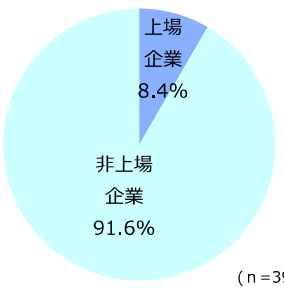
◆過去５年の佛教大学の卒業生採用者数別



◆従業員数別



◆上場企業別



© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは

・大卒の新規採用時に重視される力

・大卒の新規採用選考に関わらず、企業に必要とされる人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価

・評価されている力

・不足している力

結果まとめと、今後に向けて

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは

・大卒の新規採用時に重視される力

・大卒の新規採用選考に関わらず、企業に必要とされる人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価

・評価されている力

・不足している力

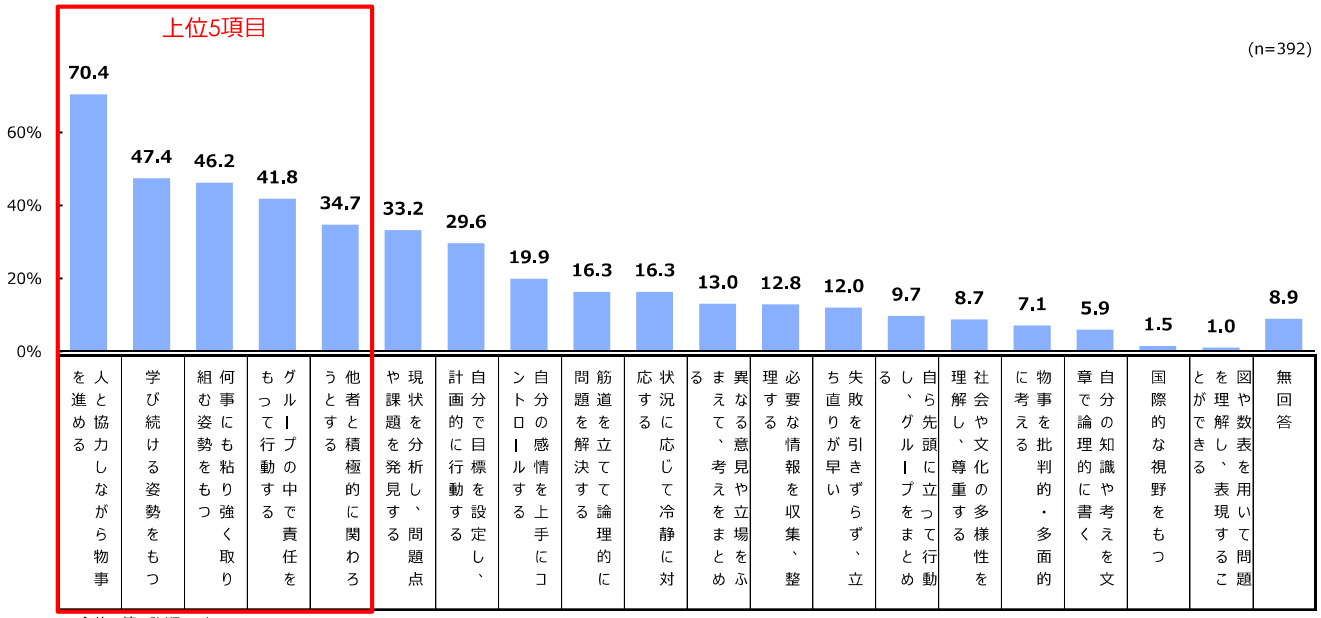
結果まとめと、今後に向けて

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

大卒の新規採用選考で重視する力（Q６）

**上位１位～５位は、
「人と協力しながら物事を進める」「学び続ける姿勢をもつ」「何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ」「グループの中で責任をもって行動する」「他者と積極的に関わろうとする」が挙がる。**

Q６．（２）貴社・貴団体では、大卒の新規採用選考において、どのような力を重視されますか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。



※全体の値で降順ソート

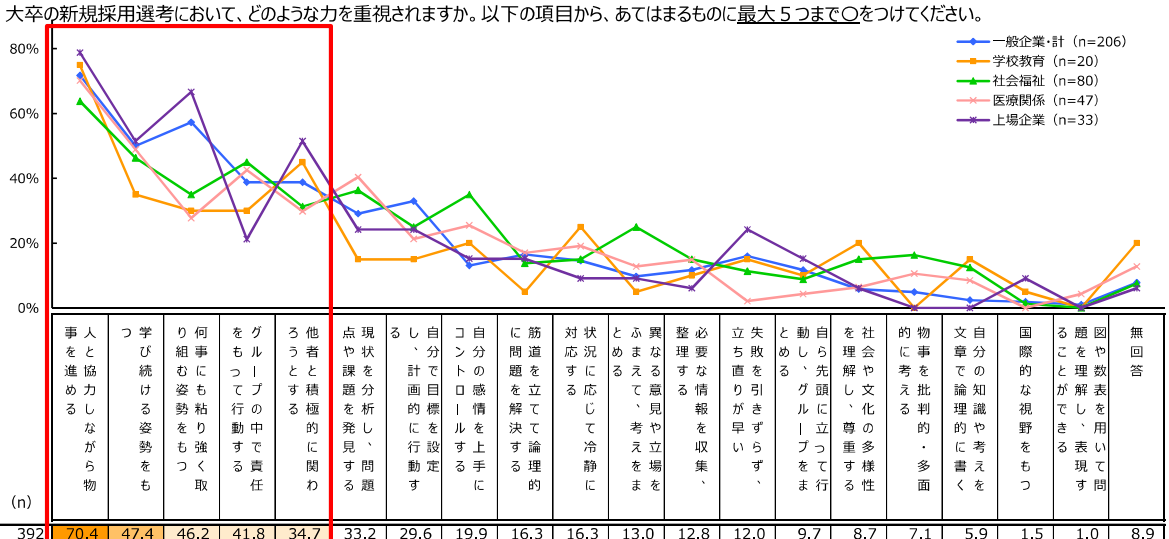
© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

【属性別】 大卒の新規採用選考で重視する力（Q６）

業種別・上場企業別でも、全体と概ね同様の結果である。

➡いずれの属性でも、人（チームやグループ）と協力しながら、学び続ける姿勢をもちつつ、粘り強く取り組み責任を持って働くことができるかを重視。

Q６．（２）貴社・貴団体では、大卒の新規採用選考において、どのような力を重視されますか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。



		(n)	人と協力しながら物事を進める	学び続ける姿勢をもつ	何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ	グループの中で責任をもって行動する	他者と積極的に関わろうとする	現状を分析し、問題点や課題を発見する	自分で目標を設定し、計画的に行動する	自分の感情を上手にコントロールする	筋道を立てて論理的に問題を解決する	状況に応じて冷静に対応する	異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる	必要な情報を収集、整理する	失敗を引きずらず、立ち直りが早い	自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる	社会や文化の多様性を理解し、尊重する	物事を批判的・多面的に考える	自分の知識や考えを文章で論理的に書く	国際的な視野をもつ	図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる	無回答
全体		392	70.4	47.4	46.2	41.8	34.7	33.2	29.6	19.9	16.3	16.3	13.0	12.8	12.0	9.7	8.7	7.1	5.9	1.5	1.0	8.9
業種別	一般企業・計	206	71.8	50.0	57.3	38.8	38.8	29.1	33.0	13.1	16.5	14.6	9.7	11.7	16.0	11.7	5.8	4.9	2.4	1.9	1.0	7.8
	学校教育	20	75.0	35.0	30.0	30.0	45.0	15.0	15.0	20.0	5.0	25.0	5.0	10.0	15.0	10.0	20.0	0.0	15.0	5.0	0.0	20.0
	社会福祉	80	63.8	46.3	35.0	45.0	31.3	36.3	25.0	35.0	13.8	15.0	25.0	15.0	11.3	8.8	15.0	16.3	12.5	1.3	0.0	7.5
	医療関係	47	70.2	48.9	27.7	42.6	29.8	40.4	21.3	25.5	17.0	19.1	12.8	14.9	2.1	4.3	6.4	10.6	8.5	0.0	4.3	12.8
上場企業		33	78.8	51.5	66.7	21.2	51.5	24.2	24.2	15.2	15.2	9.1	9.1	6.1	24.2	15.2	6.1	0.0	0.0	9.1	0.0	6.1

■：１位 ■：２位 ■：３位～５位

※全体値で降順ソート

※サンプル数が少ない属性については、参考値として参照ください。

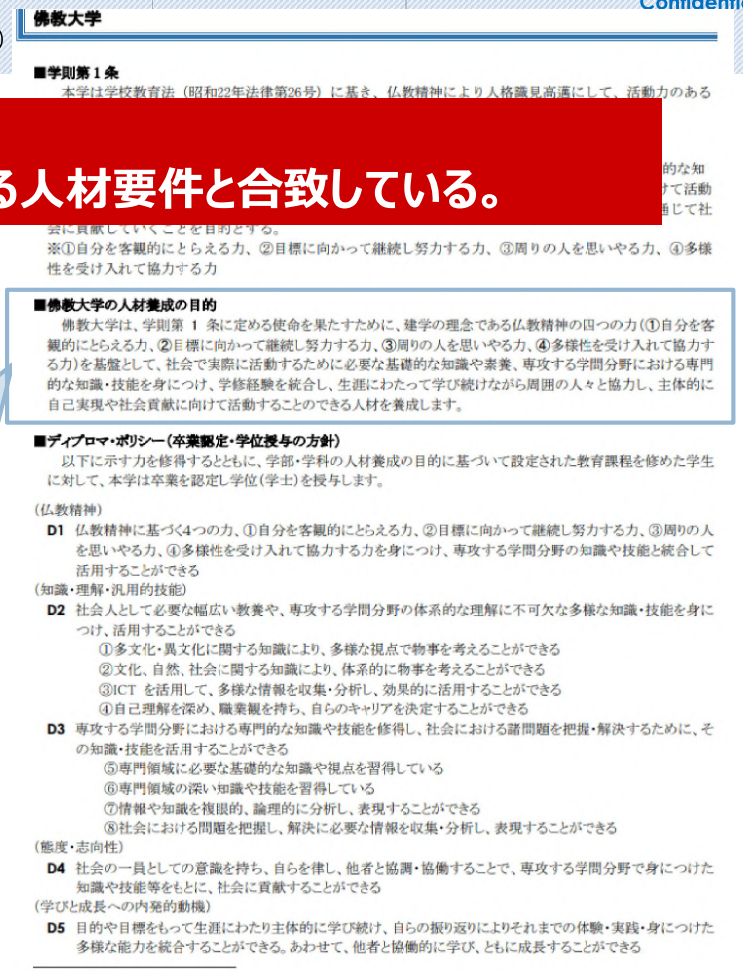
© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学のディプロマ・ポリシー（2026年度以降入学者）

貴学のディプロマ・ポリシーは、
企業が大卒の新規採用時に求める人材要件と合致している。

仏教精神に基づいた
教育目的の主軸４項目

①自分を客観的にとらえる力
②目標に向かって継続し努力する力
③周りの人を思いやる力
④多様性を受け入れて協力する力



佛教大学

■学則第１条
本学は学校教育法（昭和22年法律第26号）に基き、仏教精神により人格識見高邁にして、活動力のある的な知て活動通じて社会に貢献していくことを目的とする。
※①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力

■佛教大学の人材養成の目的
佛教大学は、学則第１条に定める使命を果たすために、建学の理念である仏教精神の四つの力（①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力）を基盤として、社会で実際に活動するために必要な基礎的な知識や素養、専攻する学問分野における専門的な知識・技能を身につけ、学修経験を統合し、生涯にわたって学び続けながら周囲の人々と協力し、主体的に自己実現や社会貢献に向けて活動することのできる人材を養成します。

■ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）
以下に示す力を修得するとともに、学部・学科の人材養成の目的に基づいて設定された教育課程を修めた学生に対して、本学は卒業を認定し学位（学士）を授与します。

（仏教精神）
D1 仏教精神に基づく4つの力、①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力を身につけ、専攻する学問分野の知識や技能と統合して活用することができる
（知識・理解・汎用的技能）
D2 社会人として必要な幅広い教養や、専攻する学問分野の体系的な理解に不可欠な多様な知識・技能を身につけ、活用することができる
①多文化・異文化に関する知識により、多様な視点で物事を考えることができる
②文化、自然、社会に関する知識により、体系的に物事を考えることができる
③ICT を活用して、多様な情報を収集・分析し、効果的に活用することができる
④自己理解を深め、職業観を持ち、自らのキャリアを決定することができる
D3 専攻する学問分野における専門的な知識や技能を修得し、社会における諸問題を把握・解決するために、その知識・技能を活用することができる
⑤専門領域に必要な基礎的な知識や視点を習得している
⑥専門領域の深い知識や技能を習得している
⑦情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現することができる
⑧社会における問題を把握し、解決に必要な情報を収集・分析し、表現することができる
（態度・志向性）
D4 社会の一員としての意識を持ち、自らを律し、他者と協調・協働することで、専攻する学問分野で身につけた知識や技能等をもとに、社会に貢献することができる
（学びと成長への内発的動機）
D5 目的や目標をもって生涯にわたり主体的に学び続け、自らの振り返りによりそれまでの体験・実践・身につけた多様な能力を統合することができる。あわせて、他者と協働的に学び、ともに成長することができる

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは

・大卒の新規採用時に重視される力

・大卒の新規採用選考に関わらず、企業に必要とされる人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価

・評価されている力

・不足している力

結果まとめと、今後に向けて

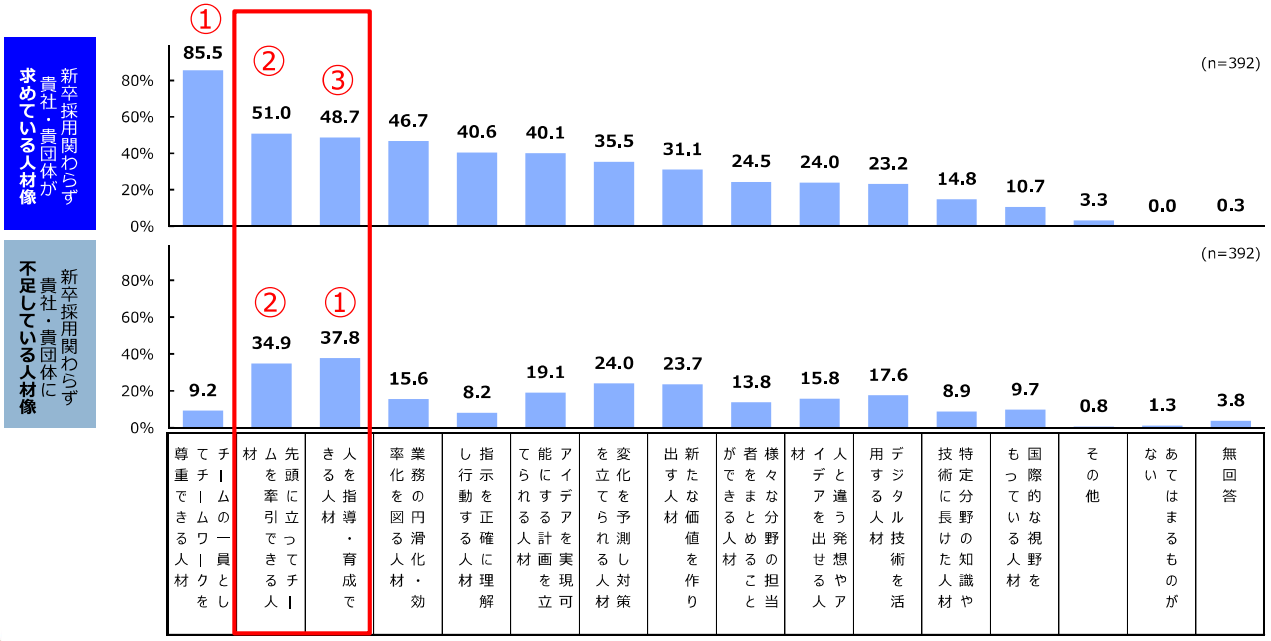
© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

大卒の新規採用選考に関わらず、求める人材・不足人材（Q１）

全体では、「チームの一員としてチームワークを尊重できる人材」「先頭にたってチームを牽引できる人材」「人を指導・育成できる人材」が求められており、**そのうち不足しているのは「人を指導・育成できる人材」「先頭にたってチームを牽引できる人材」が上位**に挙がる。

➡メンバーを束ね、推進できるリーダー的な人材が求められており、不足もしている。

Q１．貴社・貴団体では、どういった人材を必要としていますか。
（１）大卒の新規採用選考に関わらず、貴社・貴団体が求めている人材像について以下の項目から、あてはまるものを最大５つまでお選びください。
（２）また、(1)で選択したものの中で、特に不足していると思われている人材像はありますか。あてはまるものを最大３つまでお選びください。



※「求めている人材像」の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

【業種別】大卒の新規採用選考に関わらず求める人材・不足人材　上位5項目（Q１）

業種別でも、“求める人材”と“不足人材”で共通して上位に挙がるのは、
「先頭にたってチームを牽引できる人材」および「人を指導・育成できる人材」。

次点で“求める人材”と“不足人材”で共通している項目は、業種により異なるが、
社会福祉と医療関係は項目に共通点が多い。

※項目は上位5位までをピックアップ。詳細データは36シートを参照

一般企業・計(n=206)

一般企業・計 **求める人材**

1	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	83.5
2	先頭に立ってチームを牽引できる人材	57.8
3	人を指導・育成できる人材	49.5
4	業務の円滑化・効率化を図る人材	47.1
4	指示を正確に理解し行動する人材	47.1
5	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	35.9

不足人材

1	先頭に立ってチームを牽引できる人材	40.3
2	人を指導・育成できる人材	39.3
3	新たな価値を作り出す人材	23.8
4	変化を予測し対策を立てられる人材	22.3
5	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	16.5

学校教育 (n=20)

学校教育 **求める人材**

1	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	85.0
2	人を指導・育成できる人材	60.0
3	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	45.0
3	業務の円滑化・効率化を図る人材	45.0
4	指示を正確に理解し行動する人材	35.0
4	国際的な視野をもっている人材	35.0
5	様々な分野の担当者をまとめることができる人材	30.0

不足人材

1	人を指導・育成できる人材	45.0
2	業務の円滑化・効率化を図る人材	40.0
3	国際的な視野をもっている人材	35.0
4	変化を予測し対策を立てられる人材	20.0
5	先頭に立ってチームを牽引できる人材	15.0

社会福祉 (=80)

社会福祉 **求める人材**

1	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	88.8
2	人を指導・育成できる人材	52.5
3	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	47.5
4	先頭に立ってチームを牽引できる人材	45.0
5	変化を予測し対策を立てられる人材	37.5

不足人材

1	人を指導・育成できる人材	43.8
2	先頭に立ってチームを牽引できる人材	27.5
2	新たな価値を作り出す人材	27.5
3	デジタル技術を活用する人材	22.5
4	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	21.3
4	変化を予測し対策を立てられる人材	21.3
5	様々な分野の担当者をまとめることができる人材	20.0

結果が共通

医療関係(=47)

医療関係 **求める人材**

1	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	83.0
2	業務の円滑化・効率化を図る人材	59.6
3	先頭に立ってチームを牽引できる人材	48.9
4	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	46.8
5	変化を予測し対策を立てられる人材	44.7

不足人材

1	変化を予測し対策を立てられる人材	40.4
2	先頭に立ってチームを牽引できる人材	34.0
3	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	31.9
4	人と違う発想やアイデアを出せる人材	25.5
4	人を指導・育成できる人材	25.5
5	新たな価値を作り出す人材	23.4

□は、求める人材・不足人材に共通する項目

※サンプル数が少ない属性については、参考値として参照ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

【上場企業別】大卒の新規採用選考に関わらず求める人材・不足人材　上位5項目（Q１）

上場企業でも、“求める人材”と“不足人材”で共通して上位に挙がるのは、
「先頭にたってチームを牽引できる人材」および**「人を指導・育成できる人材」**である。

上場企業（n=33）

求める人材

1	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	93.9
2	先頭に立ってチームを牽引できる人材	57.6
3	人を指導・育成できる人材	51.5
4	業務の円滑化・効率化を図る人材	48.5
5	新たな価値を作り出す人材	39.4

不足人材

1	先頭に立ってチームを牽引できる人材	42.4
2	人を指導・育成できる人材	39.4
3	新たな価値を作り出す人材	27.3
4	変化を予測し対策を立てられる人材	27.3
5	デジタル技術を活用する人材	21.2

□ □ は、求める人材・不足人材に共通する項目
※サンプル数が少ない属性については、参考値として参照ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

企業の人材要件　まとめ

“大卒の新規採用時に求められること”と
“新規採用時に関わらず、企業で求められること”は異なる。
またその内容は、いずれの業種でも概ね共通する。

大卒の新規採用時に求められること

上位3項目
「人と協力しながら物事を進める」
「学び続ける姿勢をもつ」
「何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ」

主には、チームの中で、協力しながら、責任を持って働くことができるか、最低限の素養を見られている。

大卒の新規採用に関わらず、企業で求められること

上位3項目
「チームの一員としてチームワークを尊重できる人材」
「先頭にたってチームを牽引できる人材」
「人を指導・育成できる人材」

チームで先頭に立って物事を推進できるリーダーなどの役割を担える人材を求めている。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは

・大卒の新規採用時に重視される力

・大卒の新規採用選考に関わらず、企業に必要とされる人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価

・評価されている力

・不足している力

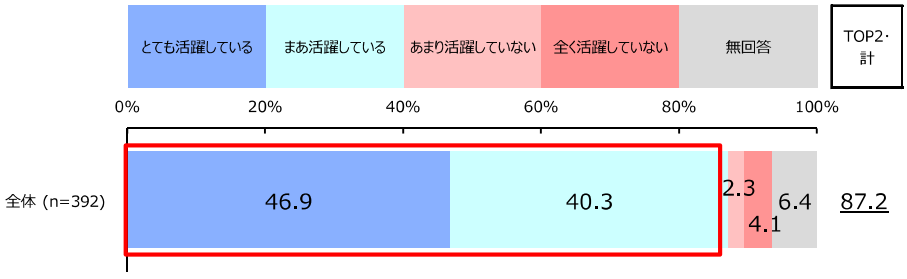
結果まとめと、今後に向けて

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

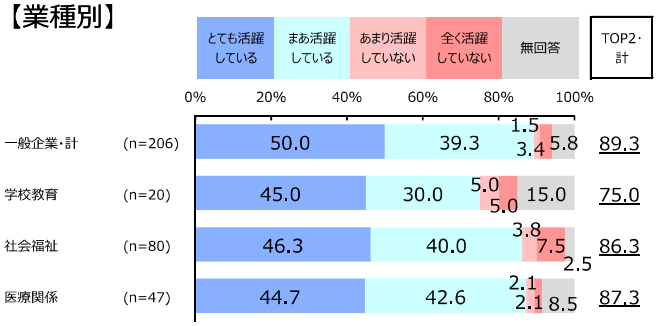
佛教大学の卒業生の活躍度（Ｑ５）

全体では、**87.2%が「活躍している」と回答**し、そのうち46.9%が「とても活躍している」と回答。
特に、上場企業では60.6%が「とても活躍している」と高評価の傾向がみられる。

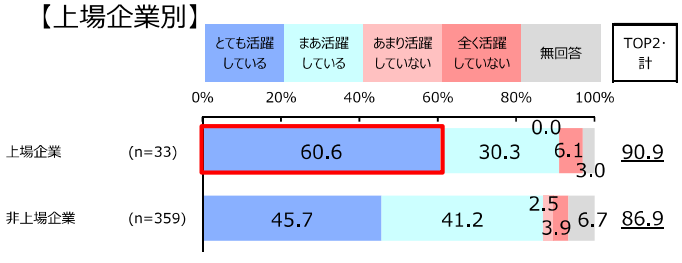
Ｑ５．佛教大学の卒業生は、現在、貴社・貴団体でどの程度活躍していますか。以下の項目から、あてはまるもの１つに○をつけてください。



【業種別】



【上場企業別】



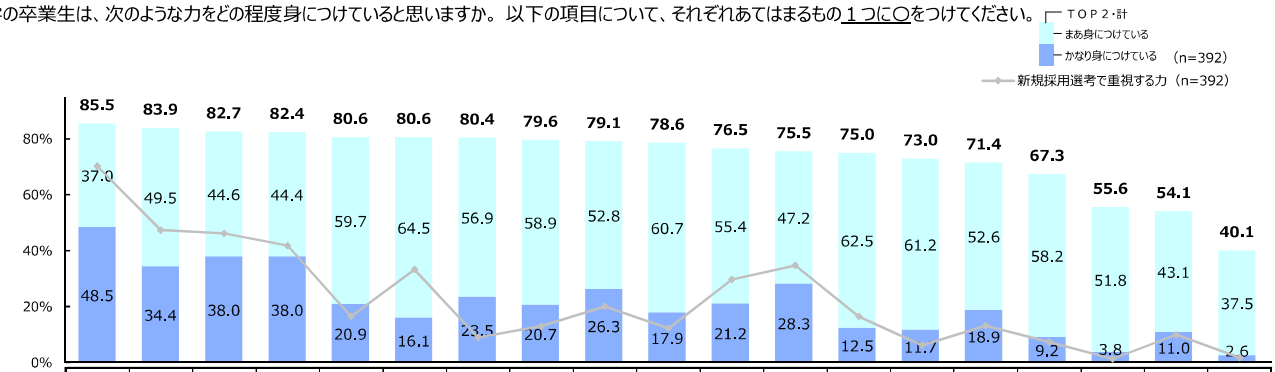
※サンプル数が少ない業種については、参考値として参照ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学卒業生が身につけている力（Q６）

全体では、**「人と協力しながら物事を進める」「学び続ける姿勢をもつ」「何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ」「グループの中で責任をもって行動する」が上位**に挙がり、**これらは“大卒の新規採用時に求められる力”の上位項目と合致している。**

Q６．　（１）佛教大学の卒業生は、次のような力をどの程度身につけていると思いますか。以下の項目について、それぞれあてはまるもの１つに○をつけてください。



	(n)	人と協力しながら物事を進める	学び続ける姿勢をもつ	何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ	グループの中で責任をもって行動する	状況に応じて冷静に対応する	現状を分析し、問題点や課題を発見する	社会や文化の多様性を理解し、尊重する	必要な情報を収集、整理する	自分の感情を上手にコントロールする	失敗を引きずらず、立ち直りが早い	自分で目標を設定し、計画的に行動する	他者と積極的に関わろうとする	筋道を立てて論理的に問題を解決する	自分の知識や考えを文章で論理的に書く	異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる	物事を批判的・多面的に考える	図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる	自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる	国際的な視野をもつ
佛教大学卒業生が身につけている力（ＴＯＰ１）	392	48.5	34.4	38.0	38.0	20.9	16.1	23.5	20.7	26.3	17.9	21.2	28.3	12.5	11.7	18.9	9.2	3.8	11.0	2.6
佛教大学卒業生が身につけている力（ＴＯＰ２・計）	392	85.5	83.9	82.7	82.4	80.6	80.6	80.4	79.6	79.1	78.6	76.5	75.5	75.0	73.0	71.4	67.3	55.6	54.1	40.1
新規採用選考で重視する力	392	70.4	47.4	46.2	41.8	16.3	33.2	8.7	12.8	19.9	12.0	29.6	34.7	16.3	5.9	13.0	7.1	1.0	9.7	1.5

■：１位　■：２位　■：３位～５位

※「かなり身につけている」の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

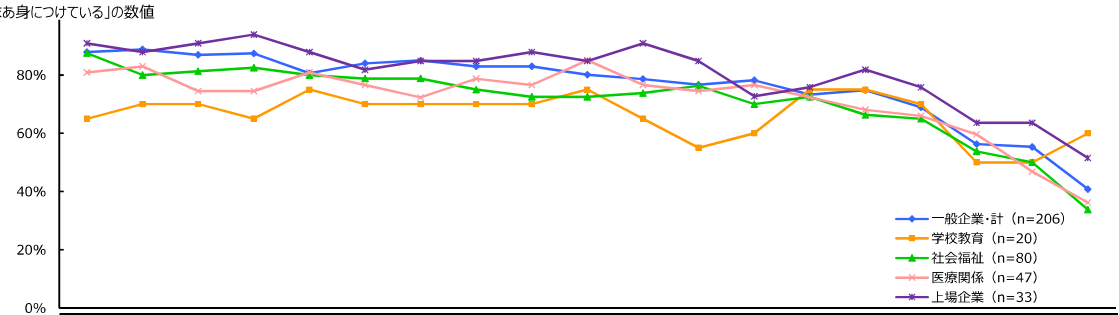
【属性別】佛教大学卒業生が身につけている力（Q６）

- **上場企業では、ほとんどの力が、全体よりも高い水準で評価されている傾向がみられる。**
- 業種別では、一般企業・計と社会福祉は同様の傾向だが、医療関係は「失敗を引きずらず、立ち直りが早い」が最も高い傾向がみられ、全体傾向と異なる。

※学校教育はサンプル数が少ないため参考値

Q６．　（１）佛教大学の卒業生は、次のような力をどの程度身につけていると思いますか。以下の項目について、それぞれあてはまるもの１つに○をつけてください。

※「かなり身につけている」+「まあ身につけている」の数値



		(n)	人と協力しながら物事を進める	学び続ける姿勢をもつ	何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ	グループの中で責任をもって行動する	状況に応じて冷静に対応する	現状を分析し、問題点や課題を発見する	社会や文化の多様性を理解し、尊重する	必要な情報を収集、整理する	自分の感情を上手にコントロールする	失敗を引きずらず、立ち直りが早い	自分で目標を設定し、計画的に行動する	他者と積極的に関わろうとする	筋道を立てて論理的に問題を解決する	自分の知識や考えを文章で論理的に書く	異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる	物事を批判的・多面的に考える	図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる	自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる	国際的な視野をもつ
全体		392	85.5	83.9	82.7	82.4	80.6	80.6	80.4	79.6	79.1	78.6	76.5	75.5	75.0	73.0	71.4	67.3	55.6	54.1	40.1
業種別	一般企業・計	206	87.9	88.8	86.9	87.4	80.6	84.0	85.0	83.0	83.0	80.1	78.6	76.7	78.2	73.3	74.8	68.9	56.3	55.3	40.8
	学校教育	20	65.0	70.0	70.0	65.0	75.0	70.0	70.0	70.0	70.0	75.0	65.0	55.0	60.0	75.0	75.0	70.0	50.0	50.0	60.0
	社会福祉	80	87.5	80.0	81.3	82.5	80.0	78.8	78.8	75.0	72.5	72.5	73.8	76.3	70.0	72.5	66.3	65.0	53.8	50.0	33.8
	医療関係	47	80.9	83.0	74.5	74.5	80.9	76.6	72.3	78.7	76.6	85.1	76.6	74.5	76.6	72.3	68.1	66.0	59.6	46.8	36.2
上場企業		33	90.9	87.9	90.9	93.9	87.9	81.8	84.8	84.8	87.9	84.8	90.9	84.8	72.7	75.8	81.8	75.8	63.6	63.6	51.5

※全体の値で降順ソート　　全体より＋10ポイント以上　　全体より＋5ポイント以上　　全体より－10ポイント以下　　全体より－5ポイント以下

※サンプル数が少ない属性については、参考値として参照ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

特に優れている力（エピソード）※一部抜粋

エピソード内容	業種
IT未経験にも関わらず、**意欲的に学ぶ姿勢に優れており**、また理解度も高いので、3年目にして貴重な戦力となっている。**コミュニケーション力もあり**、後輩の指導にも活躍してもらっている。	一般企業
自ら積極的に学ぼうとする意欲が旺盛です。また実績を強く意識し、**協調性**を持ち切磋琢磨し、成長しようとする姿勢がみられます。	一般企業
粘り強くコツコツと仕事を覚え、業務に従事してくれている。与えられた目標、課題に対し、少しずつ達成できるよう取り組んでくれている。所属グループの中でもなじむには少し時間を要するが、**責任をもって行動してくれる。**	一般企業
協調性が高く、周囲の良きクッション役のような存在となっている。向上心があり、知識の吸収に貪欲な所がある。穏やかな性格で上司からも頼られる存在。	一般企業
異なる立場の方々とも**円滑にコミュニケーション**をとり、チームワークを駆使して活躍されています。	一般企業
協調性に優れ、周囲の者と協力して活動している。またとても真面目で先輩職員にアドバイスを求めながら、自分の役割に責任をもって取り組んでいる。	学校教育
我慢強く、最後まで物事をやり抜く力がある。	学校教育
組織の一員としての自覚と責任を持ち自身の業務はもちろんのこと、他の業務についても進んで力になろうとする、**協動的な姿が常に見られる。**	学校教育
若手ながら幅広い業務を担い、しっかりこなしている。**利用者に寄り添い丁寧に接し、信頼されている。**	社会福祉
業務で1名でできないことに対して、きちんと他スタッフに協力依頼を行い、安全に仕事ができている。また**日々の業務や研修で1つずつ習得し学び続ける気持ち、姿勢**が感じられる。	社会福祉
周囲への気配りができ、**世代問わずよくコミュニケーションをとれる**ため、中堅職員は管理者の補佐業務や**チームワーク力高く**、現場業務を進める存在であり、新人職員のフォローにも回ってくださっています。	社会福祉
指導をしっかり受け止め実践し、効果を出すことができる。**卒業生すべてにおいて言えるのは素直であり、報告連絡相談も確実に行うことができる。**	医療関係
新しい土地で前向きに笑顔で取り組む姿に、スタッフ利用者が励まされています。**周りを巻き込みながら新たな提案をし、皆が協力する姿**に感動すら覚えます。	医療関係
何事にも努力し、環境に慣れるために指導などがあったらすぐに活かすことができている。**安心して仕事を任せられる**まで成長してきている。	医療関係

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学のディプロマ・ポリシー（2026年度以降入学者）

前述の結果から、貴学の卒業生は、
企業から評価されており、ディプロマ・ポリシーは達成できていると考える。

仏教精神に基づいた
教育目的の主軸４項目

①自分を客観的にとらえる力
②目標に向かって継続し努力する力
③周りの人を思いやる力
④多様性を受け入れて協力する力

佛教大学

■学則第１条

会に貢献していくことを目的とする。
※①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力

■佛教大学の人材養成の目的
佛教大学は、学則第１条に定める使命を果たすために、建学の理念である仏教精神の四つの力（①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力）を基盤として、社会で実際に活動するために必要な基礎的な知識や素養、専攻する学問分野における専門的な知識・技能を身につけ、学修経験を統合し、生涯にわたって学び続けながら周囲の人々と協力し、主体的に自己実現や社会貢献に向けて活動することのできる人材を養成します。

■ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）
以下に示す力を修得するとともに、学部・学科の人材養成の目的に基づいて設定された教育課程を修めた学生に対して、本学は卒業を認定し学位（学士）を授与します。

（仏教精神）
D1 仏教精神に基づく4つの力、①自分を客観的にとらえる力、②目標に向かって継続し努力する力、③周りの人を思いやる力、④多様性を受け入れて協力する力を身につけ、専攻する学問分野の知識や技能と統合して活用することができる
（知識・理解・汎用的技能）
D2 社会人として必要な幅広い教養や、専攻する学問分野の体系的な理解に不可欠な多様な知識・技能を身につけ、活用することができる
①多文化・異文化に関する知識により、多様な視点で物事を考えることができる
②文化、自然、社会に関する知識により、体系的に物事を考えることができる
③ICT を活用して、多様な情報を収集・分析し、効果的に活用することができる
④自己理解を深め、職業観を持ち、自らのキャリアを決定することができる
D3 専攻する学問分野における専門的な知識や技能を修得し、社会における諸問題を把握・解決するために、その知識・技能を活用することができる
⑤専門領域に必要な基礎的な知識や視点を習得している
⑥専門領域の深い知識や技能を習得している
⑦情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現することができる
⑧社会における問題を把握し、解決に必要な情報を収集・分析し、表現することができる
（態度・志向性）
D4 社会の一員としての意識を持ち、自らを律し、他者と協調・協働することで、専攻する学問分野で身につけた知識や技能等をもとに、社会に貢献することができる
（学びと成長への内発的動機）
D5 目的や目標をもって生涯にわたり主体的に学び続け、自らの振り返りによりそれまでの体験・実践・身につけた多様な能力を統合することができる。あわせて、他者と協働的に学び、ともに成長することができる

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは
・大卒の新規採用時に重視される力
・大卒の新規採用選考に関わらず、企業に必要とされる人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価
・評価されている力
・不足している力

結果まとめと、今後に向けて

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

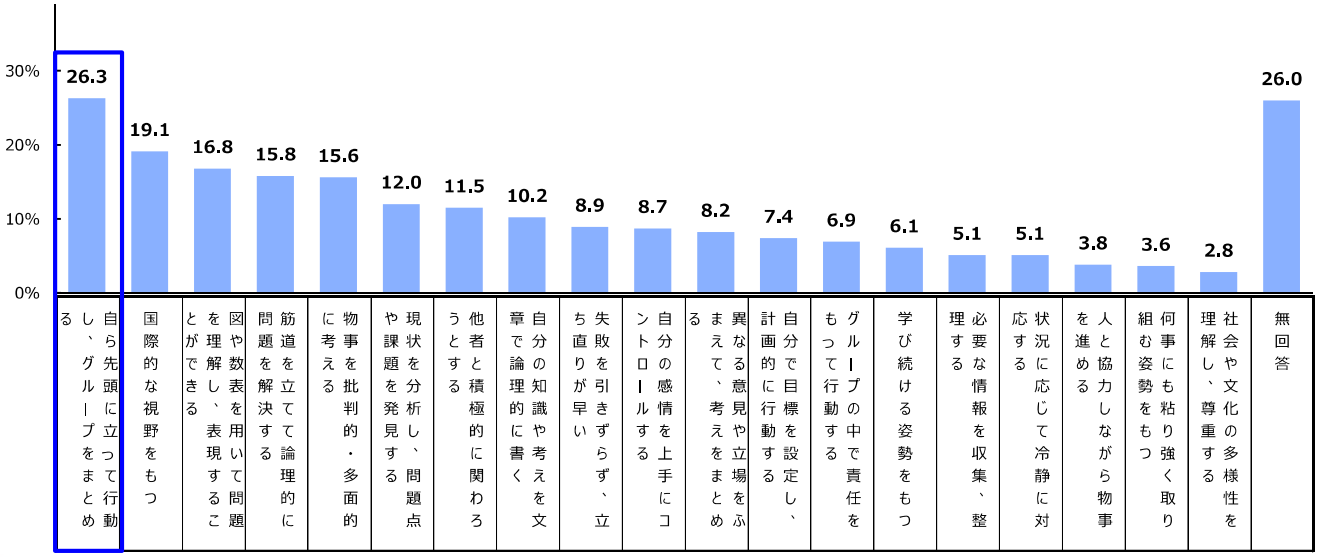
佛教大学卒業生に不足している力（Q7）

全体では**「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる」が不足度が最も高い。**
次いで、「国際的な視野をもつ」「図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる」が挙がる。

Q７．佛教大学の卒業生は、同年代の他大学の卒業生と比較して、特に優れていると思われる力はありますか。また、不足していると思われる力はありますか。
以下の項目からそれぞれについて、あてはまるものを最大５つまでお選びください。

佛教大学卒業生に不足している力

(n=392)



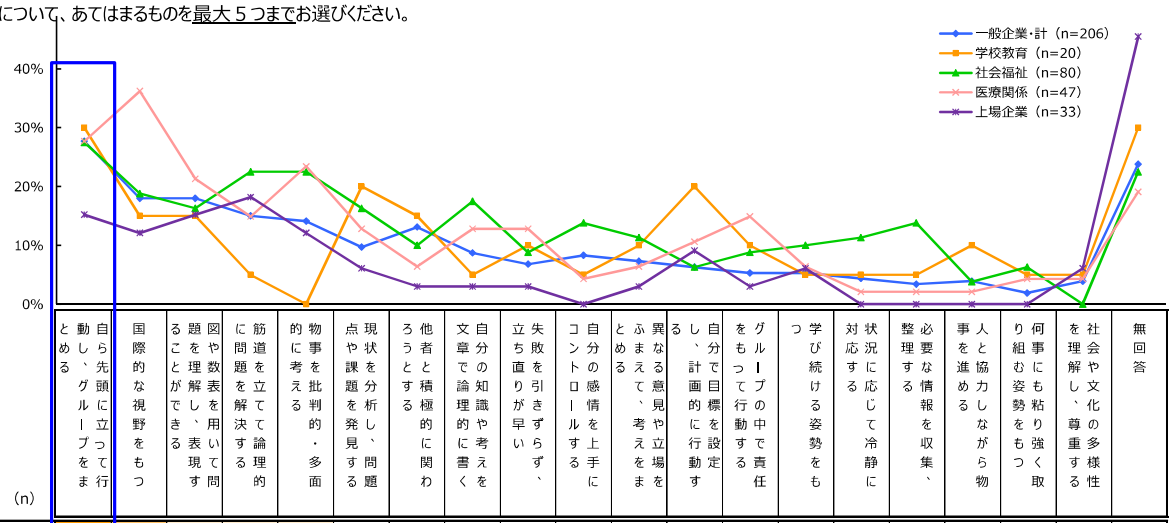
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

【属性別】佛教大学卒業生に不足している力（Q7）

業種別にみても、概ね全体傾向と同様**「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる」の不足度が高い傾向。**
※医療関係だけ「国際的な視野をもつ」の不足度が高い。（しかし前述の“求められる力” では下位項目）

Q７．佛教大学の卒業生は、同年代の他大学の卒業生と比較して、特に優れていると思われる力はありますか。また、不足していると思われる力はありますか。
以下の項目からそれぞれについて、あてはまるものを最大５つまでお選びください。



		(n)	自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる	国際的な視野をもつ	図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる	筋道を立て論理的に問題を解決する	物事を批判的・多面的に考える	現状を分析し、問題点や課題を発見する	他者と積極的に関わろうとする	自分の知識や考えを文章で論理的に書く	失敗を引きずらず、立ち直りが早い	自分の感情を上手にコントロールする	異なる意見や立場を踏まえて、考えをまとめる	自分で目標を設定し、計画的に行動する	グループの中で責任をもって行動する	学び続ける姿勢をもつ	状況に応じて冷静に対応する	必要な情報を収集、整理する	人と協力しながら物事を進める	何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ	社会や文化の多様性を理解し、尊重する	無回答
全体		392	26.3	19.1	16.8	15.8	15.6	12.0	11.5	10.2	8.9	8.7	8.2	7.4	6.9	6.1	5.1	5.1	3.8	3.6	2.8	26.0
業種別	一般企業・計	206	27.7	18.0	18.0	15.0	14.1	9.7	13.1	8.7	6.8	8.3	7.3	6.3	5.3	5.3	4.4	3.4	3.9	1.9	3.9	23.8
	学校教育	20	30.0	15.0	15.0	5.0	0.0	20.0	15.0	5.0	10.0	5.0	10.0	20.0	10.0	5.0	5.0	5.0	10.0	5.0	5.0	30.0
	社会福祉	80	27.5	18.8	16.3	22.5	22.5	16.3	10.0	17.5	8.8	13.8	11.3	6.3	8.8	10.0	11.3	13.8	3.8	6.3	0.0	22.5
	医療関係	47	27.7	36.2	21.3	14.9	23.4	12.8	6.4	12.8	12.8	4.3	6.4	10.6	14.9	6.4	2.1	2.1	2.1	4.3	4.3	19.1
上場企業		33	15.2	12.1	15.2	18.2	12.1	6.1	3.0	3.0	3.0	0.0	3.0	9.1	3.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	45.5

※全体の値で降順ソート　■：1位 ■：2位 ■：3位～5位

※サンプル数が少ない属性については、参考値として参照ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

不足している力（エピソード）※一部抜粋

エピソード内容	業種
とがったところがなく、**前に自ら出るタイプではなく、リーダー向きな社員は少なめ。**	一般企業
グループ内での発言などは積極的にできていると感じているが、**率先してリーダー役を行っておらず**、グループにとってなくてはならない存在であることは確かですが、今後に期待をしています。	一般企業
リーダーとして**集団を引っ張る能力に期待**したい。良くも悪くも優等生が多いイメージ。	一般企業
後輩の職員への指導や積極性に期待する。	学校教育
自らの個性や特徴を生かして、**リーダーシップを発揮しようとはせず、協調性を重視**した行動が中心である。	学校教育
リーダーシップを発揮する場面が少なく、淡々と業務をこなしている。もちろんそれも大切だが、自分の意見をもって周りを巻き込みながら課題解決や業務遂行にあたってほしい。	社会福祉
今後はもっと**自分の意見を主張していってほしい。**これから介護の仕事をはじめる**後輩の育成にも寄り添った指導**をしていってほしい。	社会福祉
リーダーシップを期待しているが、その面は今一つ。一つのことに集中していると周りが見えない。時間管理。	医療関係
今後**後輩を指導する際に引っ張っていく力**が評価していく必要があると思っています。	医療関係
チームリーダーやマネジメントといった役割への意欲は高くない印象があります。	医療関係

詳細はご納品しているローデータをご確認ください。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

貴学卒業生の評価されている力

- 貴学卒業生が身につけている力の上位項目は、**「人と協力しながら物事を進める」「学び続ける姿勢をもつ」「何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ」**であり、これらは大卒の新規採用時に求められる力と合致し、評価されている。
- 特に**上場企業に就職した卒業生**への評価は高い傾向がみられる。

貴学卒業生の不足している力

- いずれの業種でも**「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる」の不足度が最も高い。**
  将来的にリーダーなどの役割を担える力については不足と評価されている。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅰ．企業の人材要件とは
・大卒の新規採用時に重視される力
・新卒の新規採用選考に関わらず、企業が求める人材

Ⅱ．貴学卒業生への評価
・評価されている力
・不足している力

結果まとめと、今後にむけて

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

結果まとめ

- 貴学のディプロマ・ポリシーは、企業が“大卒の新規採用時に求める人材要件”と合致しており、卒業生も各企業から評価されていることから、**DPは達成できている**と考える。

- 特に、**上場企業に就職した卒業生は、特に評価が高い傾向がみられる。**

- 貴学卒業生は、**「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる」力が不足。**将来的にリーダーなどを担える力については、不足と評価されている。
  ※上場企業除く

不足ポイントについては、現状では貴学の育成目標にはないことから、
“課題”とまでは判断できないが、
今後の育成課題とされるかは、ご検討いただく点になる。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

リーダーシップに関わる力の育成について、
今後どのようなことができそうか
事例等の紹介をいたします。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

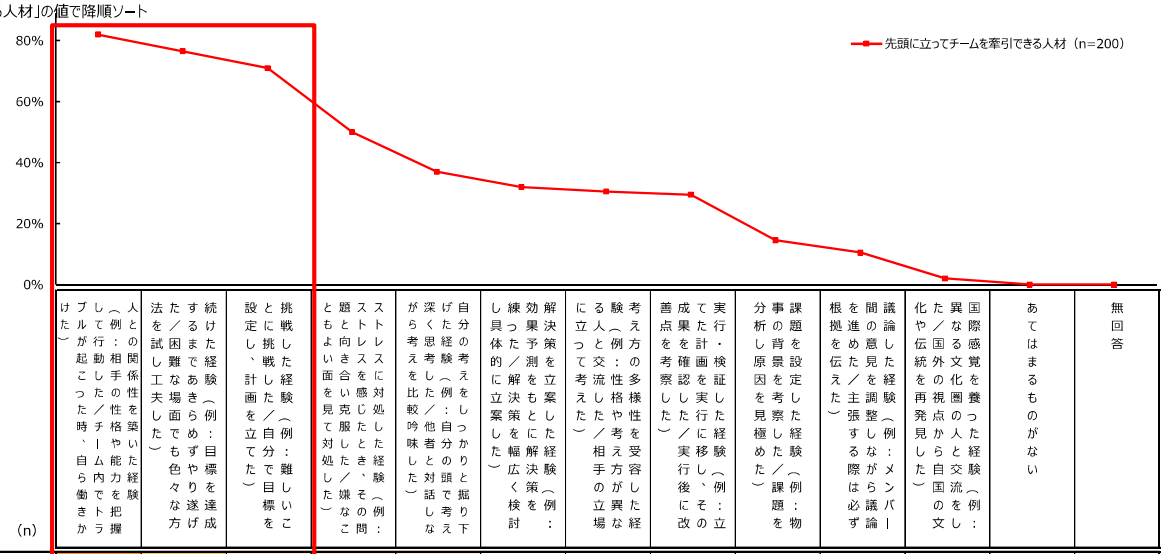
「先頭に立ってチームを牽引できる人材」を求める企業が評価する学生の経験（Q３）

「先頭に立ってチームを牽引できる人材」を求めている企業は
学生に対して、「人との関係性を築いた経験」「続けた経験」「挑戦した経験」が上位に挙がる。

➡人との関係性を築きつつ、難しいことに挑戦したり、目標達成まで諦めずやり遂げた経験　を重視。

Q３．貴社・貴団体では、大卒の新規採用選考において、学生のどのような経験を特に評価しますか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。

※「先頭に立ってチームを牽引できる人材」の値で降順ソート



		(n)	人との関係性を築いた経験（例：相手の性格や能力を把握して行動した／チーム内でトラブルが起こった時、自ら働きかけた）	続けた経験（例：目標を達成するまであきらめずやり遂げた／困難な場面でも色々な方法を試し工夫した）	挑戦した経験（例：難しいことに挑戦した／自分で目標を設定し、計画を立てた）	ストレスに対処した経験（例：ストレスを感じたとき、その問題と向き合い克服した／嫌なこともよい面を見て対処した）	自分の考えをしっかりと掘り下げた経験（例：自分の頭で考えて深く思考した／他者と対話しながら考えを比較吟味した）	解決策を立案した経験（例：効果予測をもとに解決策を幅広く検討し練った／解決策を具体的に立案した）	考え方の多様性を受容した経験（例：性格や考え方が異なる人と交流した／相手の立場に立って考えた）	実行・検証した経験（例：立てた計画を実行に移し、その成果を確認した／実行後に改善点を考察した）	課題を設定した経験（例：物事の背景を考察した／課題を分析し原因を見極めた）	議論した経験（例：メンバーの意見を調整しながら議論を進めた／主張する際は必ず根拠を伝えた）	異なる文化圏の人と交流した経験（例：国／外国の視点から自国の文化や伝統を再発見した）	あてはまるものがない	無回答
求めている人材像別	先頭に立ってチームを牽引できる人材	200	82.0	76.5	71.0	50.0	37.0	32.0	30.5	29.5	14.5	10.5	2.0	0.0	0.0

■：1位 ■：2位 ■：3位～5位

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

「先頭に立ってチームを牽引できる人材」を求めている企業が評価する学生の経験

人との関係性を築いた経験

相手の性格や能力を把握して行動した／チーム内でトラブルが起こった時、自ら働きかけた

続けた経験

目標を達成するまであきらめずやり遂げた／困難な場面でも色々な方法を試し工夫した

挑戦した経験

難しいことに挑戦した／自分で目標を設定し、計画を立てた

育成目標にまでは掲げなくとも、上記のような経験を
在学中にさせてあげる機会は創出できるのではないか。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

どのような対応策があるか。

❶大学全体でできること

- 26年度から実施される新科目「キャリア・スキルズ」の授業内などで、リーダーシップに関わる役割を経験できる取り組みの検討。

❷一部の学生をキーにした対策

- 上場企業に就職するような一部の優秀な学生の存在を最大限生かし、その学生たちがモチベーションを高め、且つ全体を牽引する存在になれるような取り組み。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

授業科目	キャリア・スキルズ1
開講年度	2026 開講学期 春学期 曜日・講時 単位 1
担当者	
■授業のテーマ	「キャリアデザイン」について、自己分析をとおして自身の将来や仕事について深く考え、学びの動機付けを行う。
■授業の概要	高校生までの自分の行動や考え方を振り返り、見つめ直し、自己認識をすめることで、社会人基礎力の必要性とその向上を意識づけしていく。とくに、これまでの経験のリフレクションとその言語化を行い、ペアワークやグループワークによって、他者に向けて表現・伝達する学習活動を通じて、経験から学び、自ら成長する力を身につける。 クラスごと、クラス合同の授業によって、共通テキストを用いた座学とともに、ファシリテーターによるサポートを受けつつ、ペアワークやグループワークといったアクティブラーニング（的）手法を用いて、学生が主体的・能動的に学習を進めるかたちをとる。
■授業の目的・ねらい	社会人基礎力である「前に踏み出す力（主体性/働きかけ力/実行力）」・「考え抜く力（課題発見力/計画力/想像力）」・「チームで働く力（発信力/傾聴力/柔軟性/状況把握力/規律性/ストレスコントロール力）」を身につけることへの意識づけをすすめ、自身のキャリアデザインについて考えはじめること。ペアワークやグループワークを通し、学生間の相互理解をうながすことを目標とする。

■毎回の授業のテーマ・内容		（担当者）
第1回	GPSアカデミック受検　※合同 ・現状を知り、適切な目標を立てる	
第2回	GPSアカデミック受検　※合同 ・現状を知り、適切な目標を立てる	
第3回	キャンパスツアー	
第4回	自己分析セミナー受講　※合同 （ワーク等の活動を含む）	
第5回	自己分析セミナー受講　※合同 （ワーク等の活動を含む）	
第6回	自己分析の振り返りと自己修正	
第7回	キャリアプラン（i）　※合同 ・取得可能な資格や資格取得講座	
第8回	キャリアプラン（ii）　※合同 ・上級生の講話 ・未来履歴書作成	
第9回	キャリアプラン（iii）　※合同 ・話し方	
第10回	グループワーク（i） ・テーマ探索、調べる、まとめる	
第11回	グループワーク（ii） ・調べる、まとめる	
第12回	グループワーク（iii） ・レジュメ等の作成と発表準備 ・情報の取捨選択	
第13回	グループ発表とディスカッション（i） ・目的に応じた話し方 ・発表の聞き方 ・質疑応答等の仕方	

■科目の狙い
「前に踏み出す力（主体性/働きかけ力/実行力）」
「考え抜く力（課題発見力/計画力/想像力）」
「チームで働く力（発信力/傾聴力/柔軟性・・・等」

**グループで議論させるだけではなく、
リーダーシップに関わる要素が身につけられる
機会・経験を意図的に創出することが重要。**

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

❶大学全体できること　全学でできるリーダーシップ育成のための取り組み

【リーダーシップに関わる要素を身につけるために必要なこと】

❶メンバーの話に耳を傾ける「傾聴力」

人との関係性を築く

指示命令でチームを動かすのではなく、メンバー一人ひとりの力を最大限に引き出す能力が強く求められる。**傾聴力はそのための基盤となるスキル**であり、メンバーが主体的に考え、行動することを促す。

❷目的に向かって周囲を巻き込み、チームに働きかけること

続けた経験（諦めずやり遂げる）

「どうすればチームの目標を達成できるか」を常に考え、自分から**主体的に行動を起こし**、周りを巻き込む。

（例１）意見が対立して議論が進まなくなった時、それぞれの意見の共通点や、互いが重視している点を見つけ「次に何をすべきか考える」といった形で調整役を担う。

（例２）グループで議論が停滞した際に意見を整理し、ホワイトボードに書き出して可視化する。

❸失敗を恐れず実行すること

挑戦する経験

様々な状況に身を置き、**試行錯誤を繰り返す「実践」**が、リーダーシップを磨くうえで重要となる。

さらに、一つの意見がまとまったときに、“本当にそれでいいのか”と、追求させるために先生から課題を問いかけ、メンバー同士の意見がぶつかる機会を意図的に創出し、上記の❶～❸を繰り返し経験させることも効果的と考える。

このような取り組みが、キャリア・スキルズ以外の科目の学びにも取り入れられるとより良いのではないか。

出典：https://mcstudy.mynavi.jp/conts/career-tips/what-is-leadership.html

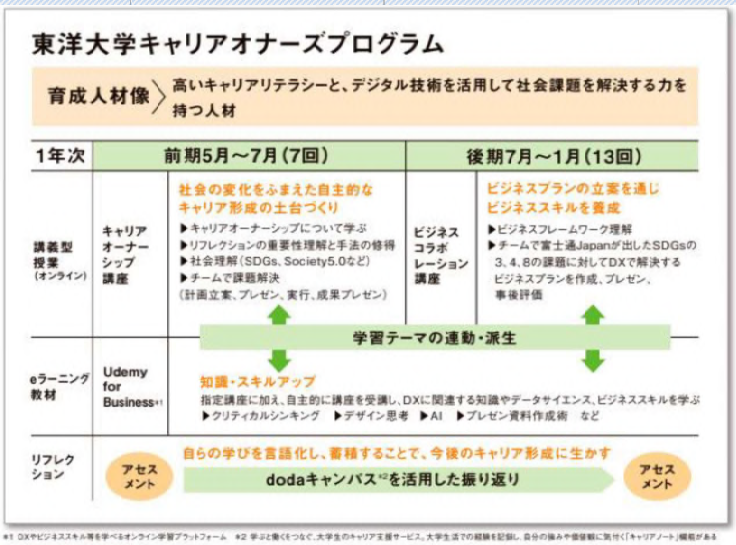
© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

❷一部の学生向け対策　意識の高い学生向けプログラム

東洋大学の事例

学生がキャリア実現に向けて「自走」することを目指した、
１年次正課外授業のオナーズプログラム。

キャンパスや学部を越えた、多様な学生が参加。
初年度は、全学で79人応募。うち40人を選抜。



■取り組みのメリット

➢ **たとえば、不本意入学の優秀な学生、キャリア意識の高い学生のモチベーションを初年次から高めることができる。**

➢ **ここで学んだ学生が学部に戻ったときに、他の学生に好影響を与えてくれる可能性。**

学生に聞く！

学部で教わったものづくりをビジネス化する視点を会得

情報連携学部1年 鈴木 優比さん



第一志望ではなかったこの大学で何をやるかをあらためて考え、「社会に出て生き抜くためのスキルを身に付けたい」と思い、受講しました。学部ではプログラミングによるものづくりを学びますが、それをビジネスに落とし込むスキルが学べたのがよかったと思っています。加えて、チーム学習を進める中で、自分の考えを人に伝えることの難しさに気づき、後期はリーダーシップを意識しました。情報連携学部に通っていますが、大学入学前はデジタル技術について豊富な知識があったわけではありません。デジタルスキルに関しても、リーダーシップの取り方に関しても、eラーニングで学んだうえで実践に結びつけるのは、楽しかったですし、飽きることはありませんでした。学部の同級生にもここで学んだことを広めていきたいです。

ソーシャルビジネスに取り組む学生団体をつくりたい

文学部1年 栗飯原 大斗さん



将来のキャリアが漠然としており、社会で働くことのイメージがないため、このプログラムに挑戦しました。企業を相手にビジネスモデルを提案するためのアイデア出しからプレゼンまで、全てのプロセスが勉強になりました。文学部の学生であっても、社会に出たらデジタル技術と無関係ではいられません。DXについて何も知らなかったら、社会に出たとき勝負にならないでしょう。

チームではリーダーも務め、連日夜中までメンバーとプランを練り上げました。ゼロ単位の講座でもがんばることができたのは、シンプルに楽しかったから。今後は、このプログラムで得た自信と経験を生かして学生団体をつくり、ソーシャルビジネスに取り組んでいきたいです。

【参考】リーダーシップの種類

リーダーシップといっても、さまざまなタイプがある。

【リーダーシップの種類と特徴】

カリスマ型リーダーシップ

強い信念と行動力で周囲を引っ張るスタイル。
カリスマ性や影響力が大きく、危機時などに力を発揮しやすい。

サーバント・リーダーシップ

「支えること」を重視するスタイル。部下やメンバーの成長を第一に考え、傾聴と共感をベースにした信頼関係を築きます。
近年のコーチング型マネジメントと親和性が高い。

トランスフォーメーショナル・リーダーシップ（変革型リーダーシップ）

組織や個人の意識や価値観に変革をもたらすタイプ。
ビジョンや未来を語り、人の心を動かして大きな方向転換を促すリーダー。

シチュエーショナル・リーダーシップ（環境対応型リーダーシップ）

相手や状況に応じて柔軟にスタイルを変えるリーダー。説明型、説得型、参加型、委託型の4つの型を使い分けながら最適な関わり方を選ぶ。

貴学の理念に合致する、リーダーシップ像があるはず。

出典：https://www.persol-group.co.jp/service/business/article/351/

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

APPENDIX

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

大卒の新規採用選考に関わらず、求める人材・不足人材（Q１）

求めている人材像では、全体およびいずれの業種でも「チームの一員としてチームワークを尊重できる人材」が最も高い。
次いで、業種によるが「先頭に立ってチームを牽引できる人材」「人を指導・育成できる人材」が高い。

不足人材ではいずれも業種も概ね「先頭に立ってチームを牽引できる人材」「人を指導・育成できる人材」が高い。
（医療関係のみ「変化を予測して対策を立てられる」が最も高い。）

Q１．貴社・貴団体では、どういった人材を必要としていますか。
（１）大卒の新規採用選考に関わらず、貴社・貴団体が求めている人材像について以下の項目から、あてはまるものを最大５つまでお選びください。
（２）また、(1)で選択したものの中で、特に不足していると思われている人材像はありますか。あてはまるものを最大３つまでお選びください。

大卒の新規採用に関わらず貴社・貴団体が求めている人材像

		(n)	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	先頭に立ってチームを牽引できる人材	人を指導・育成できる人材	業務の円滑化・効率化を図る人材	指示を正確に理解し行動する人材	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	変化を予測し対策を立てられる人材	新たな価値を作り出す人材	様々な分野の担当者をまとめることができる人材	人と違う発想やアイデアを出せる人材	デジタル技術を活用する人材	特定分野の知識や技術に長けた人材	国際的な視野をもっている人材	その他	あてはまるものがない	無回答
全体		392	85.5	51.0	48.7	46.7	40.6	40.1	35.5	31.1	24.5	24.0	23.2	14.8	10.7	3.3	0.0	0.3
業種別	一般企業・計	206	83.5	57.8	49.5	47.1	47.1	35.9	33.0	34.0	22.3	19.4	20.9	12.6	6.8	4.9	0.0	0.0
	学校教育	20	85.0	25.0	60.0	45.0	35.0	45.0	25.0	20.0	30.0	25.0	20.0	20.0	35.0	5.0	0.0	0.0
	社会福祉	80	88.8	45.0	52.5	33.8	26.3	47.5	37.5	32.5	30.0	33.8	26.3	20.0	16.3	1.3	0.0	0.0
	医療関係	47	83.0	48.9	40.4	59.6	34.0	46.8	44.7	27.7	25.5	29.8	21.3	17.0	8.5	2.1	0.0	0.0
上場企業別	上場企業	33	93.9	57.6	51.5	48.5	36.4	30.3	36.4	39.4	18.2	18.2	21.2	18.2	6.1	3.0	0.0	0.0
	非上場企業	359	84.7	50.4	48.5	46.5	40.9	40.9	35.4	30.4	25.1	24.5	23.4	14.5	11.1	3.3	0.0	0.3

大卒の新規採用に関わらず貴社・貴団体に不足している人材像

		(n)	チームの一員としてチームワークを尊重できる人材	先頭に立ってチームを牽引できる人材	人を指導・育成できる人材	業務の円滑化・効率化を図る人材	指示を正確に理解し行動する人材	アイデアを実現可能にする計画を立てられる人材	変化を予測し対策を立てられる人材	新たな価値を作り出す人材	様々な分野の担当者をまとめることができる人材	人と違う発想やアイデアを出せる人材	デジタル技術を活用する人材	特定分野の知識や技術に長けた人材	国際的な視野をもっている人材	その他	あてはまるものがない	無回答
全体		392	9.2	34.9	37.8	15.6	8.2	19.1	24.0	23.7	13.8	15.8	17.6	8.9	9.7	0.8	1.3	3.8
業種別	一般企業・計	206	8.3	40.3	39.3	13.6	7.8	16.5	22.3	23.8	13.6	14.6	14.1	8.3	5.3	1.5	1.0	4.4
	学校教育	20	5.0	15.0	45.0	40.0	10.0	10.0	20.0	15.0	10.0	0.0	15.0	10.0	35.0	0.0	5.0	0.0
	社会福祉	80	10.0	27.5	43.8	8.8	5.0	21.3	21.3	27.5	20.0	16.3	22.5	10.0	15.0	0.0	1.3	2.5
	医療関係	47	10.6	34.0	25.5	14.9	10.6	31.9	40.4	23.4	10.6	25.5	19.1	10.6	8.5	0.0	2.1	0.0
上場企業別	上場企業	33	0.0	42.4	39.4	15.2	0.0	15.2	27.3	27.3	6.1	15.2	21.2	15.2	6.1	0.0	3.0	3.0
	非上場企業	359	10.0	34.3	37.6	15.6	8.9	19.5	23.7	23.4	14.5	15.9	17.3	8.4	10.0	0.8	1.1	3.9

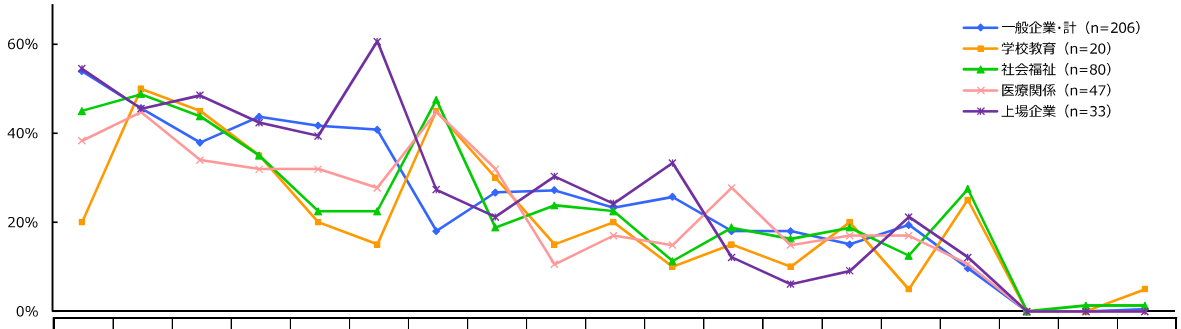
■：１位 ■：２位 ■：３位～５位　※「求めている人材像」の値で降順ソート　【単位：%】

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

入社後に活躍する人材（Q２）

全体では「自分で考え自主的に行動する」が最も高く、次いで「周りへの気遣いが上手」「様々なシーンで臨機応変に対応できる」とづづく。
学校教育・社会福祉・医療関係では「周囲への気遣いが上手」が最も高い。
（医療関係は「多様性を受け入れて周囲の人と協力できる」も高い）

Q２．貴社・貴団体で、入社後活躍している正規社員（正規職員）は、どのような特徴があると思いますか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。



		(n)	自分で考え自主的に行動する	周りへの気遣いが上手	様々なシーンで臨機応変に対応できる	目標に向かって継続的に努力できる	向上心が高い	周囲を巻き込むのが上手	多様性を受け入れて周囲の人と協力できる	仕事を効率よく進めるのが上手	経験や失敗を次に活かせる	自分の目標や目指す姿がある	新しいことに率先して挑戦する	視野が広い	自分の意見をはっきり言う	物事を冷静に判断できる	常に新しい情報・知識をインプットしている	自分の強み・弱みを理解（得意）できている	その他	あてはまるものがない	無回答
全体		392	46.9	44.6	40.1	38.8	35.2	33.9	27.8	26.3	23.2	21.7	19.4	19.1	17.6	17.3	17.1	14.3	0.0	0.3	1.5
業種別	一般企業・計	206	53.9	45.6	37.9	43.7	41.7	40.8	18.0	26.7	27.2	23.3	25.7	18.0	18.0	15.0	19.4	9.7	0.0	0.0	0.5
	学校教育	20	20.0	50.0	45.0	35.0	20.0	15.0	45.0	30.0	15.0	20.0	10.0	15.0	10.0	20.0	5.0	25.0	0.0	0.0	5.0
	社会福祉	80	45.0	48.8	43.8	35.0	22.5	22.5	47.5	18.8	23.8	22.5	11.3	18.8	16.3	18.8	12.5	27.5	0.0	1.3	1.3
	医療関係	47	38.3	44.7	34.0	31.9	31.9	27.7	44.7	31.9	10.6	17.0	14.9	27.7	14.9	17.0	17.0	10.6	0.0	0.0	0.0
上場企業		33	54.5	45.5	48.5	42.4	39.4	60.6	27.3	21.2	30.3	24.2	33.3	12.1	6.1	9.1	21.2	12.1	0.0	0.0	0.0

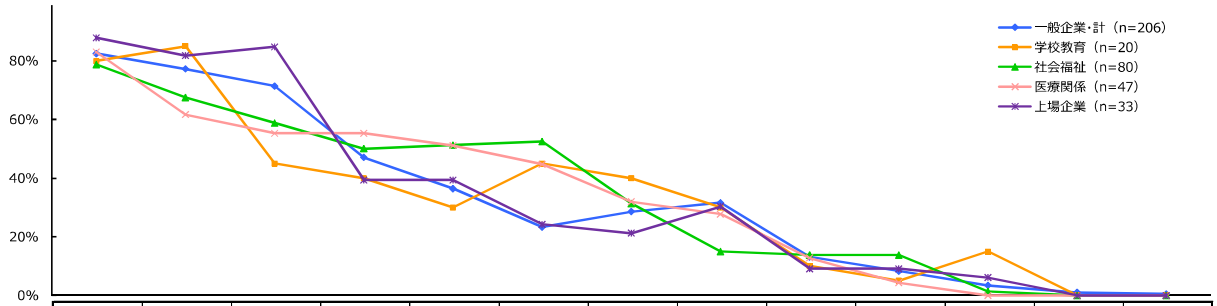
■：１位 ■：２位 ■：３位～５位
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

大卒の新規採用選考で評価する学生の経験（Q３）

全体では「人との関係性を築いた経験」「続けた経験」「挑戦した経験」が高く、属性別でみても概ね同様の傾向。

Q３．貴社・貴団体では、大卒の新規採用選考において、学生のどのような経験を特に評価しますか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。



		(n)	人との関係性を築いた経験（例：相手の性格や能力を把握した／チームで行動した／チームが起こった時、自ら働きかけた）	続けた経験（例：目標を達成するまであきらめずやり遂げた／困難な場面でも色々な方法を試し工夫した）	挑戦した経験（例：難しいことに挑戦した／自分で目標を設定し、計画を立てた）	ストレスに対処した経験（例：ストレスを感じた時、その問題と向き合い克服した／嫌なこともよい面を見て対処した）	下積みの経験（例：自分の頭で考え深く思考した／他者と対話しながら考えを比較吟味した）	自分の考えをしっかりと掘り下げた経験（例：自分の頭で考え深く思考した／他者と対話しながら考えを比較吟味した）	考え方の多様性を受容した経験（例：性格や考え方が異なる人と交流した／相手の立場に立って考えた）	解決策を立案した経験（例：効果予測をもとに解決策を幅広く検討した／解決策を練った／解決策を具体的に立案した）	実行・検証した経験（例：立てた計画を実行に移し、その成果を確認した／実行後に改善点を考察した）	課題を設定した経験（例：物事の背景を考察した／課題を分析し原因を見極めた）	議論した経験（例：メンバー間の意見を調整しながら議論を進めた／主張する際は必ず根拠を伝えた）	異なる文化圏の人と交流した経験（例：国際感覚を養った／国外の視点から自国の文化や伝統を再発見した）	あてはまるものがない	無回答
全体		392	81.1	74.0	64.5	48.7	39.8	32.1	30.4	27.3	14.0	8.7	2.8	0.5	0.5
業種別	一般企業・計	206	82.5	77.2	71.4	47.1	36.4	23.3	28.6	31.6	13.1	8.3	3.4	1.0	0.5
	学校教育	20	80.0	85.0	45.0	40.0	30.0	45.0	40.0	30.0	10.0	5.0	15.0	0.0	0.0
	社会福祉	80	78.8	67.5	58.8	50.0	51.3	52.5	31.3	15.0	13.8	13.8	1.3	0.0	0.0
	医療関係	47	83.0	61.7	55.3	55.3	51.1	44.7	31.9	27.7	12.8	4.3	0.0	0.0	0.0
上場企業		33	87.9	81.8	84.8	39.4	39.4	24.2	21.2	30.3	9.1	9.1	6.1	0.0	0.0

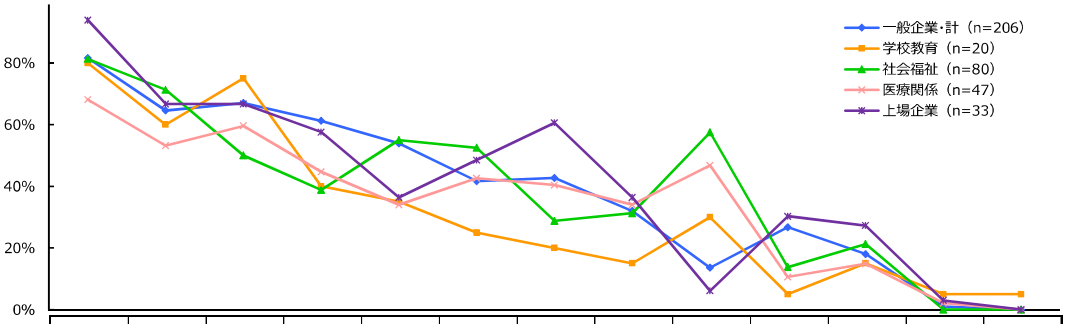
■：１位 ■：２位 ■：３位～５位
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

大卒の新規採用選考において求める人材像（Q４）

全体では「チームワークや協力を重視する姿勢がある人」が最も高く、次いで「企業のビジョンやミッションに共感している人」「社風や企業文化を重視し、組織に適応できる人」とつづく。属性別でみても概ね同様の傾向。

Q４．貴社・貴団体では、大卒の新規採用選考において、どのような考えをもつ人材を採用したいですか。以下の項目から、あてはまるものすべてに○をつけてください。



		(n)	チームワークや協力を重視する姿勢がある人	企業のビジョンやミッションに共感している人	社風や企業文化を重視し、組織に適応できる人	１つの会社で長く働き続けたい人	仕事の内容と本人の興味が一致している人	今後のキャリアパスやスキルアップなど成長の見通しを持った人	勤務地や配属先に柔軟性を持って働く意欲がある人	幅広い業務経験を積みたい人	自分の専門性をいかして働きたい人	早期から責任あるポジションに就きたい意欲がある人	挑戦したい具体的な業務やプロジェクトがある人	その他	無回答
全体		392	79.8	63.0	62.8	51.0	48.0	42.9	38.5	32.7	26.8	19.1	17.6	1.0	0.5
業種別	一般企業・計	206	81.6	64.6	67.0	61.2	53.9	41.7	42.7	32.0	13.6	26.7	18.0	1.0	0.0
	学校教育	20	80.0	60.0	75.0	40.0	35.0	25.0	20.0	15.0	30.0	5.0	15.0	5.0	5.0
	社会福祉	80	81.3	71.3	50.0	38.8	55.0	52.5	28.8	31.3	57.5	13.8	21.3	0.0	0.0
	医療関係	47	68.1	53.2	59.6	44.7	34.0	42.6	40.4	34.0	46.8	10.6	14.9	2.1	0.0
上場企業		33	93.9	66.7	66.7	57.6	36.4	48.5	60.6	36.4	6.1	30.3	27.3	3.0	0.0

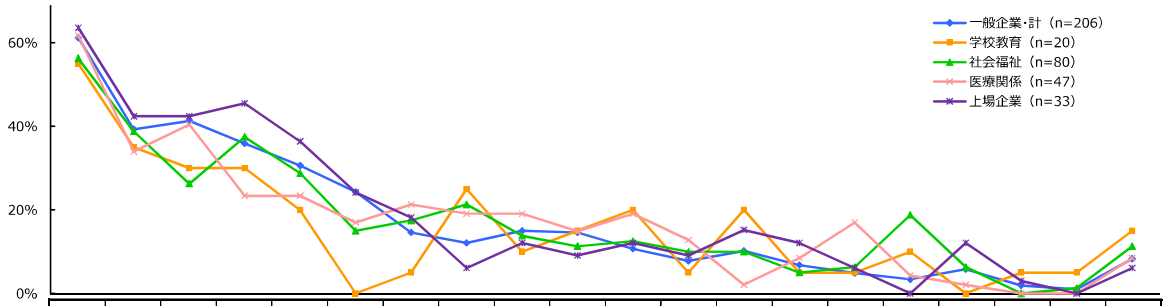
■：１位 ■：２位 ■：３位～５位
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学の卒業生が、特に優れている力（Q7）

全体では「人と協力しながら物事を進める」「グループの中で責任をもって行動する」「学び続ける姿勢をもつ」が上位に挙がる。属性別でみても概ね同様の傾向。

Q７．佛教大学の卒業生は、同年代の他大学の卒業生と比較して、特に優れていると思われる力はありますか。また、不足していると思われる力はありますか。
以下の項目からそれぞれについて、あてはまるものを最大５つまでお選びください。



		(n)	人と協力しながら物事を進める	グループの中で責任をもって行動する	学び続ける姿勢をもつ	何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ	他者と積極的に関わろうとする	自分で目標を設定し、計画的に行動する	現状を分析し、問題点や課題を発見する	自分の感情をコントロールする上手に	状況に応じて冷静に対応する	必要な情報を収集、整理する	失敗を引きずらず、立ち直りが早い	異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる	社会や文化の多様性を理解し、尊重する	筋道を立てて論理的に問題を解決する	物事を批判的・多面的に考える	自分の知識や考えを文章で論理的に書く	自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる	国際的な視野をもつ	図や数表を用いて問題を理解し、表現することができる	無回答
全体		392	59.2	38.5	36.0	33.7	27.0	19.1	16.3	15.3	14.3	14.0	12.2	9.2	8.9	6.9	6.9	6.6	4.8	1.3	1.0	10.7
業種別	一般企業･計	206	61.2	39.3	41.3	35.9	30.6	24.3	14.6	12.1	15.0	14.6	10.7	7.8	10.2	6.8	4.9	3.4	5.8	1.9	1.0	8.3
	学校教育	20	55.0	35.0	30.0	30.0	20.0	0.0	5.0	25.0	10.0	15.0	20.0	5.0	20.0	5.0	5.0	10.0	0.0	5.0	5.0	15.0
	社会福祉	80	56.3	38.8	26.3	37.5	28.8	15.0	17.5	21.3	13.8	11.3	12.5	10.0	10.0	5.0	6.3	18.8	6.3	0.0	1.3	11.3
	医療関係	47	61.7	34.0	40.4	23.4	23.4	17.0	21.3	19.1	19.1	14.9	19.1	12.8	2.1	8.5	17.0	4.3	2.1	0.0	0.0	8.5
上場企業		33	63.6	42.4	42.4	45.5	36.4	24.2	18.2	6.1	12.1	9.1	12.1	9.1	15.2	12.1	6.1	0.0	12.1	3.0	0.0	6.1

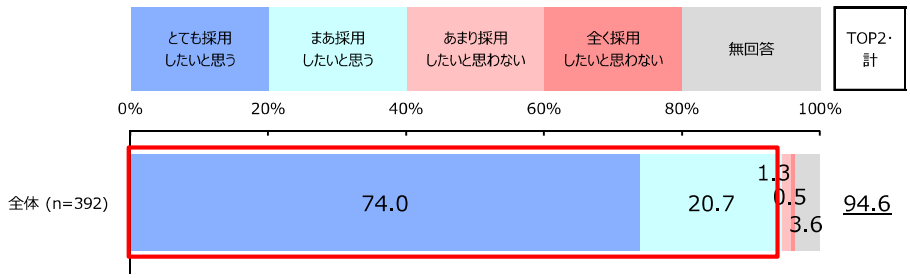
■：1位 ■：2位 ：3位～5位
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

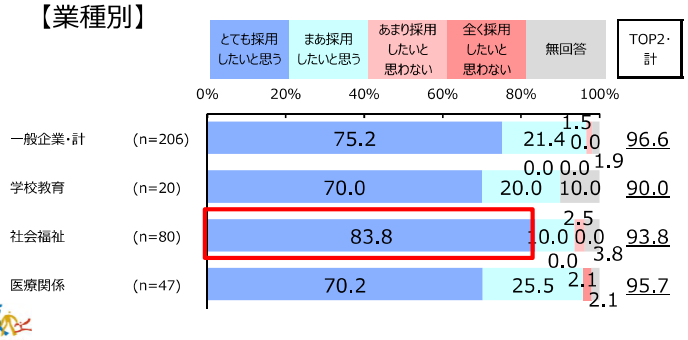
佛教大学卒業生の採用意向度（Ｑ９）

全体では、**94.7%が採用意向を示しており**、そのうち74.0%が「とても採用したい」と回答。
特に、**社会福祉では83.8%が「とても採用したいと思う」**と回答。

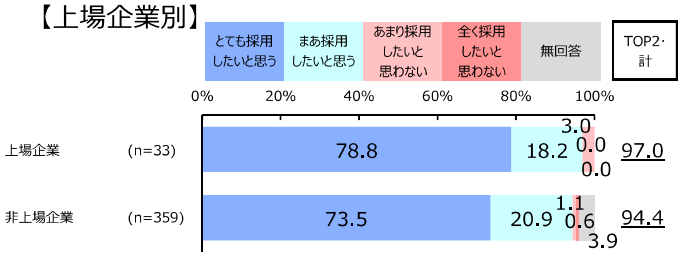
Q９．佛教大学の卒業生を、今後どの程度採用したいと思いますか。以下の項目から、あてはまるもの１つに○をつけてください。



【業種別】



【上場企業別】

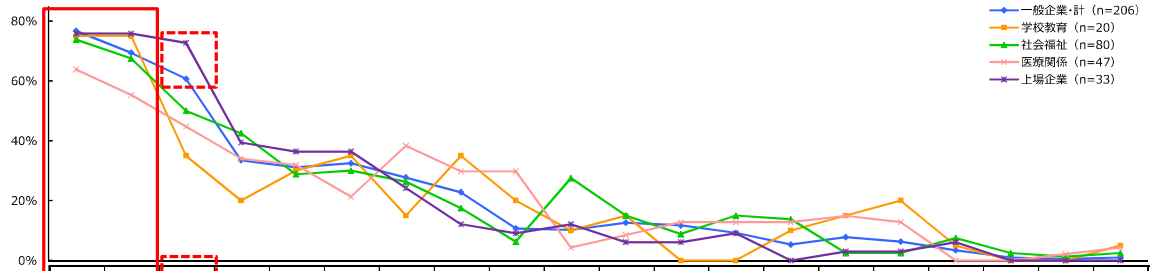


© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学の人材育成で期待すること（Ｑ１０）

業種別でみても、6割を超える上位項目は共通して、「コミュニケーション能力の育成」「協調性・チームワーク力の育成」が挙がる。
➡貴学で育成を期待されているのは大卒の新規採用で主に重視する力と合致する。
一般企業・計と上場企業においては、「主体性・積極性の育成」が他業種より若干高い。

Q10．佛教大学の人材育成で期待することは何ですか。以下の項目から、あてはまるものに最大５つまで○をつけてください。



		(n)	コミュニケーション能力の育成（職場内外での円滑な意思疎通ができる力）	協調性・チームワーク力の育成（組織の中で他者と協して業務を遂行する力）	主体性・積極性の育成（自ら課題を発見し、行動に移せる力）	ストレス耐性・健康管理やメンタルへの適応力）	ビジネスマナー・社会人基礎力の習得（基本的な礼儀や職場での常識、報連相などの力）	自律的な学習態度の育成（自ら課題を設定し、学び続ける力）	問題解決能力（論理的思考力の強化（論理的に考え、的確に問題を解決する力）	職業意識・勤労観の形成（働くことの意味や責任、継続性に対する理解）	倫理観・責任感の涵養（不正を行わず、責任をもって行動できる力）	地域社会との関わり・社会貢献意識の醸成（地域社会の課題に関心を持ち、関与する姿勢）	教養知識の修得（社会人として必要な幅広い教養）	キャリア意識の醸成・就業力の育成（将来の進路を見据えた行動や意識の形成）	プレゼンテーション力の修得（情報を明確かつ効果的に伝え、相手の理解と行動を促す力）	イノベーション・創造力の育成（新しい価値を生み出す柔軟な発想）	基礎学力・専門的知識の修得（専門性に加え、読み書き計算などの基礎力）	ICTスキル・情報リテラシーの向上（業務で必要なツールを使いこなす力）	多様性理解・国際的コミュニケーション力（異文化を理解・尊重する他者との違いを理解・尊重する力）	その他	特になし	無回答
全体		392	74.5	67.1	55.4	35.7	30.6	29.6	28.1	22.2	13.8	12.8	12.5	10.5	10.2	8.2	7.4	7.1	3.6	1.0	1.3	2.0
業種別	一般企業・計	206	76.7	69.4	60.7	33.5	31.1	32.5	27.7	22.8	10.7	10.2	12.6	11.7	9.2	5.3	7.8	6.3	3.4	1.0	0.5	1.0
	学校教育	20	75.0	75.0	35.0	20.0	30.0	35.0	15.0	35.0	20.0	10.0	15.0	0.0	0.0	10.0	15.0	20.0	5.0	0.0	0.0	5.0
	社会福祉	80	73.8	67.5	50.0	42.5	28.8	30.0	26.3	17.5	6.3	27.5	15.0	8.8	15.0	13.8	2.5	2.5	7.5	2.5	1.3	2.5
	医療関係	47	63.8	55.3	44.7	34.0	31.9	21.3	38.3	29.8	29.8	4.3	8.5	12.8	12.8	12.8	14.9	12.8	0.0	0.0	2.1	4.3
上場企業		33	75.8	75.8	72.7	39.4	36.4	36.4	24.2	12.1	9.1	12.1	6.1	6.1	9.1	0.0	3.0	3.0	6.1	0.0	0.0	0.0

■：1位 ■：2位 ■：3位～5位
※全体の値で降順ソート

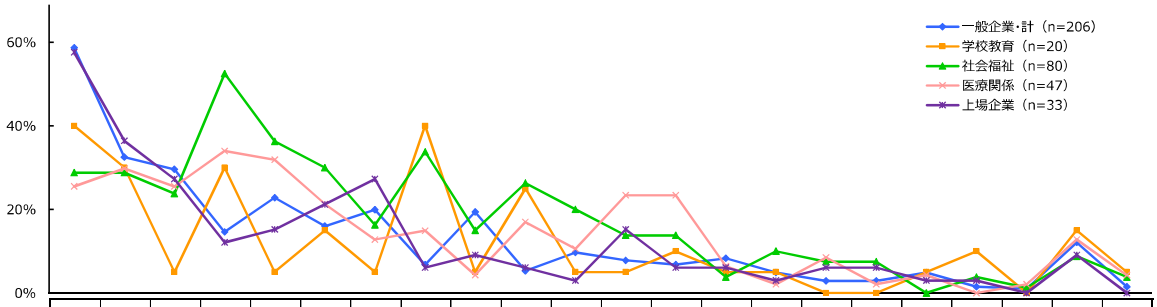
© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

佛教大学のイメージ（Ｑ１１）

貴学のイメージは、全体では「仏教精神に基づいた特色ある教育をしている」が最も高く、次いで、「教養教育が充実している」「就職支援に熱心に取り組んでいる」「専門教育が充実」「卒業生が活躍」といった項目が上位に挙がる。

社会福祉・医療関係では「専門教育が充実している」が最も高く、学校教育では「仏教精神に基づいた特色ある教育をしている」「在学中の免許・資格取得に積極的」が最も高い。

Q11．佛教大学にどのようなイメージをお持ちですか。以下の項目から、あてはまるものすべてに○をつけてください。



		(n)	仏教精神に基づいた特色ある教育をしている	教養教育が充実している	就職支援に熱心に取り組んでいる	専門教育が充実している	卒業生が活躍している	教職員の面倒見がよい	キャリア教育に力を入れている	在学中の免許・資格取得に積極的	地域の活性化に貢献している	通信教育課程が充実している	就職に強い	授業の質向上に熱心に取り組んでいる	施設・設備が充実している	課外活動（クラブ・サークル）が盛ん	幅広い人脈作りに適した環境がある	優れた研究を行っている	インターンシップが盛ん	国際交流やグローバル教育が盛ん	公開講座（オープンラーニングセンター）が充実している	その他	特にイメージがない	無回答
全体		392	46.4	31.6	27.3	25.8	25.3	19.4	17.1	16.1	15.1	12.5	11.5	11.0	9.9	6.9	5.9	4.1	3.8	3.6	2.6	1.0	11.7	2.6
業種別	一般企業・計	206	58.7	32.5	29.6	14.6	22.8	16.0	19.9	6.8	19.4	5.3	9.7	7.8	6.8	8.3	4.9	2.9	2.9	4.9	1.5	1.0	12.1	1.5
	学校教育	20	40.0	30.0	5.0	30.0	5.0	15.0	5.0	40.0	5.0	25.0	5.0	5.0	10.0	5.0	5.0	0.0	0.0	5.0	10.0	0.0	15.0	5.0
	社会福祉	80	28.8	28.8	23.8	52.5	36.3	30.0	16.3	33.8	15.0	26.3	20.0	13.8	13.8	3.8	10.0	7.5	7.5	0.0	3.8	1.3	8.8	3.8
	医療関係	47	25.5	29.8	25.5	34.0	31.9	21.3	12.8	14.9	4.3	17.0	10.6	23.4	23.4	6.4	2.1	8.5	2.1	4.3	0.0	2.1	12.8	4.3
上場企業		33	57.6	36.4	27.3	12.1	15.2	21.2	27.3	6.1	9.1	6.1	3.0	15.2	6.1	6.1	3.0	6.1	6.1	3.0	3.0	0.0	9.1	0.0

■：1位 ■：2位 ■：3位～5位
※全体の値で降順ソート

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

エピソード内容 特に優れている力のエピソード
組織の一員としての自覚と責任を持ち自身の業務はもちろんのこと、他の業務についても進んで力になろうとする、協動的な姿が常に見られる。
立ち直りが早く、次の仕事にスムーズに取り掛かれる。
言動が控えめで主張することが少ないが、気が合い話しやすい職員と一緒だと意見がしっかり伝えられ、協力してより良い環境にしようとする努力がみられる。
我慢強く、最後まで物事をやり抜く力がある。
子どもの姿からその奥にある子どもの気持ちを理解しようとすることができ、寄り添える姿がある。
こちらの指示したことは早く対応しまとめる。インスタなどアイデアを出す。
学校長、事務局長をはじめ、学生主任など校内の要職を務め、活躍されている卒業生が多く在籍されています。
研修を受講した際、レポートがしっかり書けていて、内容をきちんと理解していることが感じ取れる。
職場体験学習（トライアル、ウェーク）や、生徒会担当として、責任の重い校務分掌を与えられ、前向きに他の職員と協力して業務を行うことができる。
協調性に優れ、周囲の者と協力して活動している。またとても真面目で先輩職員にアドバイスを求めながら、自分の役割に責任をもって取り組んでいる。

エピソード内容 不足している力のエピソード
自身の目標設定が低く、より高い目標の実現へ努めようとすることに弱さが感じられる。これくらいでいいかと済ませてしまう様子が見られる。
情報収集をし、学び続けることが苦手。目先の利益を過大に考えること。行動的に物事を考え取り組んでしまう点。
人とのコミュニケーション能力
同期の先生以外深く関わろうとしない（研修時一緒に行くか誘っても「私は同期の先生と行くので遅刻して行きます）など。
後輩の職員への指導や積極性に期待する。
自分から仕事を探している姿を見たことがありません。
手続き書類の提出期限を守れないことがあった（大幅に遅れた）。
自らの個性や特徴を生かして、リーダーシップを発揮しようとはせず、協調性を重視した行動が中心である。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

エピソード内容 特に優れている力のエピソード
コミュニケーションが取りづらい先輩がいても、たおやかな対応や上手に受け流したり、コミュニケーションを取って仕事をしているのを見て、優れていると感じた。～中略～失敗した場合に、「次に似たような状況が起こった場合はどう対処したら良いですか？」と自ら尋ねてきた姿勢が素晴らしいと感じた。自分を振り返り、失敗も経験として次に生かすひたむきさや素直な姿勢がとても良い。
利用者の姿をしっかりと受け止め文章にすることができる。
困難なケースでも、冷静に対応し、一人では対応できないと思ったらすぐに相談できるところ。
上司や同僚との関係構築。
様々な意見をとりまとめ、調整すること、相手（クライアント）のことを考え分析し、対応する力は優れている。
利害関係者への対応力
一人一違うと思いますが（良い人）としては、全体的に明るく挨拶、業務に取り組む力があります。進んで業務マニュアルの作成に取り組んで力を発揮しています。
業務で1名でできないことに対して、きちんと他スタッフに協力依頼を行い、安全に仕事ができている。また日々の業務や研修で1つずつ習得し学び続ける気持ち、姿勢が感じられる。
法人研修や現場での勤務に従事している際、自ら進んで表立つことはないものの、レポート等の提出をうながした際、自分の考えをまとめ分析し、文章に落とし込むことができていた。（考察力）また、それに基にすれば、発表などもすることができていた。
意欲的に仕事の中で、明日への準備などを行う。

エピソード内容 不足している力のエピソード
・他社と協力や頼み事が苦手で、一人で業務を抱えこむ。・言葉遣いや連絡等の対人関係に難あり。・異なる意見を尊重し、それを踏まえてまとめることが苦手。・自分の仕事量のキャパを超えた時に、他者に頼れず一人でやろうとしてしまう。
他者の意見を取り込むことが苦手。
人と競い合い成果や結果を出すために、やり抜くことが苦手かもしれません。
自分の意見を発表することが苦手のようで（文章でまとめることはできる）場慣れも必要なのであろうが、自分の考えを意見できるようになってほしい。
リーダーシップを発揮する場面が少なく、淡々と業務をこなしている。もちろんそれも大切だが、自分の意見をもって周りを巻き込みながら課題解決や業務遂行にあたってほしい。本人の頭の中にはとても良い考えや思いがあるため、その実行力に期待する。
一部の卒業生ではあるが、判断能力が低い子や、物事を順序立ててすることが難しい子がいる。
今後はもっと自分の意見を主張していってほしい。これから介護の仕事をはじめる後輩の育成にも寄り添った指導をしていってほしい。
卒業者全体として、一つの失敗体験が一定期間ストレスとして悪影響となっている傾向が毎年強く見られるようになってきている。
事後の原因分析をする際に、なぜなぜ？と深堀し、真の原因を探るのが少し苦手と感じる。
論理的に課題を分析し、解決策を導くのは苦手であるように思います。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

医療関係からの自由コメント ランダム抽出し掲載

詳細はご納品しているローデータをご確認ください。

エピソード内容 特に優れている力のエピソード
当院にはありがたい事に、現在１年目から３年目に１名ずつ、４年目以降に３名の合計６名の佛教大学の卒業生が在籍してくれています。学校共通の、というよりは６名でそれぞれに長所、短所があると思っています。
・現状の新人教育に対する当院の課題について、現状を整理し報告が出来る。・患者さんの転倒リスクに対し、報告やその方の対応から責任感を感じた。
指導をしっかり受け止め実践し、効果を出すことができる。卒業生すべてにおいて言えるのは素直であり、報告連絡相談も確実に行うことができる。
多様な対象と適切な関わり方ができている。自ら対象者と積極的に関わることができる。
様々な患者様（疾患・キャラクター社会的背景等）に対して患者様の反応に合わせて柔軟に対応している点。
新しい土地で前向きに笑顔で取り組む姿に、スタッフ利用者が励まされています。周りを巻き込みながら新たな提案をし、皆が協力する姿に感動すら覚えます。
学会発表や大学院への進学に積極的に取り組まれています。専門知識を深め、臨床力向上につながっていると思います。
人から信頼されて頼りにされる。
担当患者について先輩のアドバイスをもらいながら適切に評価ができており、治療介入を検討できています。真面目によく勉強しており、他者との関りは温厚で揉め事なども起きていません。
知識に優れているため、先輩に教える場面、後輩を指導する場面がよく見られる。患者様としっかり向き合い、好転させようと行動している。

エピソード内容 不足している力のエピソード
臨床の疑問に対し何とか答えを見い出そうとする積極的な姿勢が必要。
水は低いところに流れるではないですが、少し業務中の私語とかは、先輩に合わせて多くなる時もあります。
OTに対する考え方が少し偏っていた。OT＝上肢、特定の巧技という信念が入社時からあった。
コミュニケーション不足までには至らないが、さらに積極的に関わっていくと周囲にもより良い影響が与えられると感じる点。
チームリーダーやマネジメントといった役割への意欲は高くない印象があります。
その人にもよりますが、困っている患者に声がかけられない。
現状は苦手とするところはあまり出てきていない印象です。今後後輩を指導する際に引っ張っていく力が評価していく必要があると思っています。
リーダーシップを期待しているが、その面は今一つ。一つのことに集中していると周りが見えない。時間管理。
我慢強いのは良いが、もう少し力を抜いてもよいかなと思う。愚痴をこぼさないため、大丈夫か心配になることがある。
（Aさん）数字や表データをみて、論理的に説明しようとはあまりされず、資料の作成は不慣れな面があります。指導してまいります。（Bさん）他者、後輩に自ら関わっていくという姿勢は少し足りないように思います。

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

上場企業からの自由コメント ランダム抽出し掲載

詳細はご納品しているローデータをご確認ください。

エピソード内容 特に優れている力のエピソード	業種
積極的に質問をしてくれる点が特に印象的でした。物事に関心を持ち考えないと、質問があがってこないと思うので、意欲的な姿勢も含めてすばらしいことだと感じました。	製造業
年齢が上の後輩社員とも良好な関係を築き、現場のリーダーとして動いてくれています。新しい業務にも意欲ある姿勢を見せ、上司からも期待されています。	企業その他
ボランティア精神の高い方が多い。	小売業
商社という立場を理解して業務にあたる力。	卸売業
3年目の方は売上成績も優秀、かつ資格取得も順調です。	不動産・建設業
入社2年目で主任職に昇格され、チームを率いるポジションとして活躍されています。	製造業
協調性が高く、誰とでもコミュケーションがとれる。	不動産・建設業
入社前から明確にキャリアビジョンを描き、達成できるように日々小目標をたて努力されています。	製造業
異なる立場の方々とも円滑にコミュニケーションをとり、チームワークを駆使して活躍されています。	小売業
繁忙期で忙しく、業務がたくさんある中でも挫けずに前向きに取り組んでくださっております。	不動産・建設業
新入社員研修時に先頭に立って、発言してくれていました。	企業その他
目標や成果に対して粘り強く取り組む姿勢や、冷静に周りを見れる視野の広さ、判断力がすぐれているかと感じます。	不動産・建設業
幅広い年齢層、キャリアのスタッフをまとめあげるリーダーシップを発揮していただいています。また店長として店舗運営やお客様対応に真摯に取り組み、円滑に店舗運営にも尽力いただいています。	小売業
グループ活動では、周囲と協力し合って取り組む姿勢を感じました。	製造業

エピソード内容 不足している力のエピソード	業種
真面目すぎるあまり、ちょっとしたミスもすごく反省している印象がありました。誤りを次に生かすのは大事なことです。一方で働いていればミスは必ずつきものなので、多少受け流すことも必要なことだと思います。	製造業
数字（売上や利益）にもう少し敏感である方が活躍の幅が広がるように思います。	小売業
論理的思考。	卸売業
リーダーとして引っ張ること。	不動産・建設業
数値を分析し、そこから現状の課題点を洗い出すことが苦手なように感じる。	小売業
良い意味で感情的になる（情熱的になる）ことがなく、周囲に対する影響が少ないように感じます。	不動産・建設業

© Shinken-Ad. Co., Ltd. All Rights Reserved.

【佛教大学】2025（令和７）年度　企業等調査の結果

■調査概要

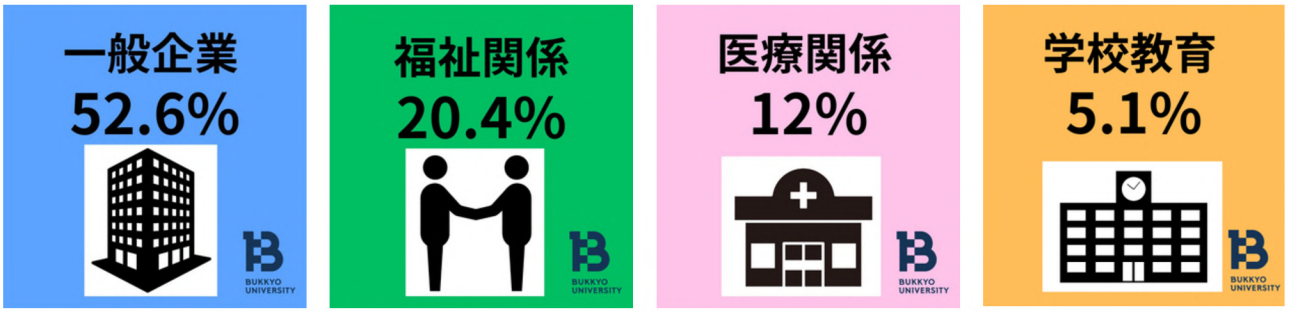
調査結果の内、「卒業生の活躍度」「卒業生が身につけている力」を抜粋しています。

【対象者】2022年度卒業生・2023年度卒業生の就職先企業等

【調査期間】2025年8月25日～9月29日

【調査手法】郵送調査　　【有効回答数】392社　　【調査委託先】株式会社 進研アド

【回答者属性】392社 <内訳>
※9.9%はその他

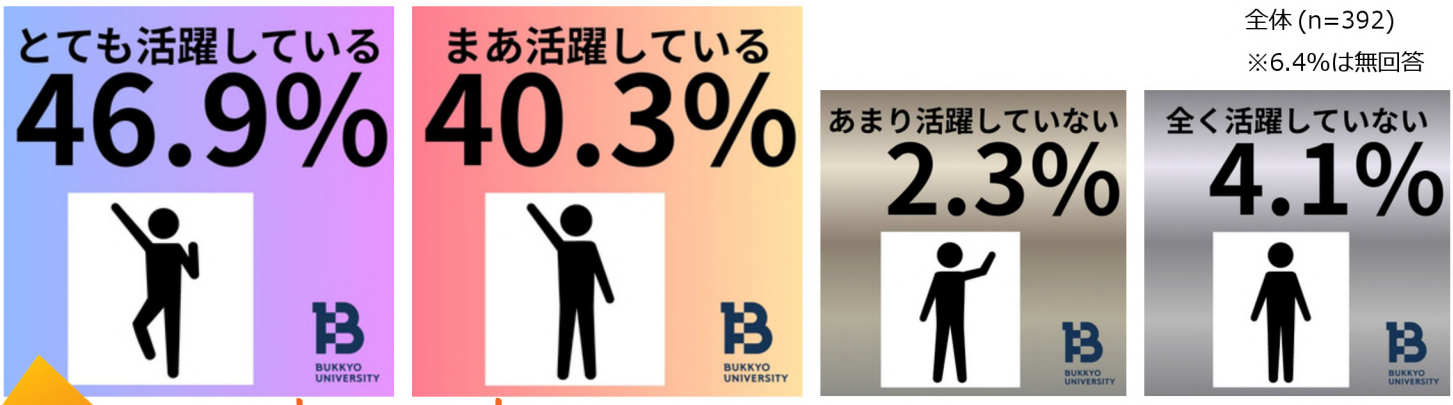


■結果サマリー

87.2%の企業等が活躍していると評価。本学卒業生が身につけている力の上位3項目は、「人と協力しながら物事を進める」「学び続ける姿勢をもつ」「何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ」であり、社会で活躍する本学卒業生の強みになっている。

■集計結果

卒業生の活躍度



全体 (n=392)
※6.4%は無回答

「とても活躍している」「まあ活躍している」の合計は、87.2%。
87.2%の企業等が、本学卒業生が活躍していると評価。

上場企業では60.6%が「とても活躍している」と高評価の傾向がみられた。

卒業生が身につけている力（能力習得度・社会的実践力）

全体（n＝392）　※「かなり身につけている」「まあ身につけている」の合計値が75%以上であった項目を抜粋しています。

85.5%
人と協力しながら物事を進める



83.9%
学び続ける姿勢をもつ



82.7%
何事にも粘り強く取り組む姿勢をもつ



82.4%
グループの中で責任をもって行動する



80.6%
状況に応じて冷静に対応する



80.6%
現状を分析し、問題点や課題を発見する



80.4%
社会や文化の多様性を理解し、尊重する



79.6%
必要な情報を収集、整理する



79.1%
自分の感情を上手にコントロールする



78.6%
失敗を引きずらず、立ち直りが早い



76.5%
自分で目標を設定し、計画的に行動する



75.5%
他者と積極的に関わろうとする



75%
筋道を立てて論理的に問題を解決する



医療関係は「失敗を引きずらず、立ち直りが早い」が85.1%と最も高い傾向がみられた。

2025 年度その他活動

FD 関連研修会　参加報告書

主催者	早稲田大学 大学総合研究センター （第 2 回 Faculty Café）
研修会等名称	教育の質保証に係る学生参画型の取組をどのように実践するか －学生の声を掬うカリキュラム・コンサルティングに着目して－
開催日時	2025 年 6 月 6 日（金） 17:00～18:30　　Zoom
テーマ	【プログラム】 1. イントロダクション（自己紹介、目的） 2. 学生参画型の質保証が求められる背景 3. 広島市立大学の取組事例「カリキュラム・コンサルティング」 4. まとめ 【講師】 山咲　博昭 （広島市立教育基盤センター）
参加者	教育推進課　髙橋　由紀子
報告内容	研修会の趣旨・概要 近年、高等教育においては、学生の成長や学修成果に焦点をあてた「学修者本位の教育」が注目され、この潮流において「教育の質保証」においても学生の視点を包含する「学生参画」の必要性が高まっている。具体的にどのように学生の声を活かし「教育の質保証」に繋げていけばよいのか。具体的な学生参画の取り組みとして、広島市立大学が実施する「カリキュラム・コンサルティング」を確認する。 学生参画型の質保証が求められる背景 日本の高等教育政策における議論は、2000 年代以降に見られる。 ◆文部科学省 「大学における学生生活の充実方策について」(2000) ・正課外の観点から「学生中心への大学」への視点変換。 ◆中央教育審議会「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」(2018) ・「学修者本位の教育の実現」と「個々人の可能性を最大限に伸長する教育」への転換。 ・学修成果を学修者が実感できる教育、このような教育が実施されているか確認できる質保証の在り方に転換。 ◆中央教育審議会「教学マネジメント指針」(2020) ･グランドデザイン答申を基に、具体的な取組イメージが示される。 広島市立大学による事例報告 ◆公立大学法人広島市立大学（※2024 年 5 月 1 日現在）とは 学部：3 研究科：4 学部学生 1,749 名　大学院学生 309 名 教育職員数 197 名　事務職員 133 名 ◆「カリキュラム・コンサルティング」とは 卒業予定者を対象に大学 4 年間の学びを振り返りながら、経験したカリキュラムへのコンサルティング（評価と助言）をお願いする取組み。 ◆事前準備のプロセス ・9 月下旬から 10 月上旬頃に日程調整、実施依頼。 ・インタビュアーとして学科から1名以上の教員を選出。

（教員は、自身所属の学科のカリキュラム・コンサルティングには原則参加しない。）

·当日使用物 ①卒業予定者用のカリキュラム表 ②シラバス ③ヒアリング結果を貼るための大きな模造紙 ④学生が意見を書くための付箋紙（青、赤色）

·参加学生の選定は所属する学科が実施。呼びかけは、原則各学科・専攻の全学生、卒業予定者数の 25～50%の範囲で選出。

◆当日の進め方

·4～6 名のグループに分け、配布資料（入学年度の科目一覧）やシラバス等を参考に「よかった点」「改善したほうがよいと思う点」を個人でブレストしグループで集約。

実施時間は 60 分程度。

・一つの意見に対してグループで同意できる人の数を集計。

・先生個人への誹謗中傷は避けるようにルール決め。

・「改善したほうがよいと思う点」は、簡単な理由と自分なりの改善方法を思いつく範囲で書いてもらう。

・発言しやすいよう、所属学科教員は当日進行に関与しない。

◆実施後

・集計した結果は、各学科において「カリキュラム・コンサルティング集計表」へ入力いただき、終了後1週間を目安として提出。

◆活用と改善

·【長期】カリキュラムの再編時まで蓄積し、改訂検討時に活用。

·【中期】配当年次や授業科目の一部見直し等の至急対応が必要なもの等は改訂。

·【短期】学則での改正等が不要な授業内容、方法等に対する意見を参照し改善。

◆具体記的な「改善事例」

・複数の選択科目で講義内容が重複している授業科目の把握。

・重複する内容となる講義の必修化の検討。

・学習意欲を高めることを目的として習熟度別クラスの講義内容の差別化の検討。

・新カリキュラムの状況把握の際は、卒業予定者（4 年次）に限定せず実施する学部も有。

◆「授業評価アンケート」と「カリキュラム・コンサルティング」との違い

「授業評価アンケート」

・個々の授業終了時点で決まった設問項目並びに自由記述に対して回答。

「カリキュラム・コンサルティング」

・大学生活 4 年間で経験したカリキュラムを通じ、何らかの理由から印象に残る授業科目を選択し回答。

・ある授業科目に限定せず、授業の順序性や授業内容の重複等の課題も顕在化するとともに、4 年間の授業経験を通じて卒業研究等にどのような授業科目等が寄与したのかを生の声として掬うことができる。

・学生自身が自らの 4 年間の学びを振り返る機会となるとともに、同一のカリキュラムを経験した他者との比較（捉え方違い等）から自らの特性に気づく機会にもなる。

·授業終了時点と 4 年間のカリキュラムを経験した時点では、異なる視点からの学生視点での評価を得られる。

【まとめ】

［第 1 段階］ 意見聴取（情報源） ⇒「授業アンケート」、「学生調査」

［第 2 段階］ 意見・提言（補助） ⇒「カリキュラム・コンサルティング」

［第 3 段階］ 議論・立案（協同） ⇒広島市立大学でもまだ実施できていない

［第 4 段階］ 運営・実施（主導） ⇒広島市立大学でもまだ実施できていない

	今回の研修を受けるまで、恥ずかしい話だが「カリキュラム・コンサルティング」（学生評価）という言葉を知らなかった。大学教育における真の学生参画、形式的ではない学生参画、つまり意見聴取だけではなく改善提案等に学生が参画するという意味を確認できた。 学生の声は、教員・職員の視点だけの捉え方を修正し、新たな視点をもたらしてくれるものであることも確認できた。 具体的な取組事例を知ることができ、本学においても、すでに行われている取組みを少し工夫すれば「学生参画型」質保証を実現していくことができるように感じた。 そして、実現のために、最も重要なことは、人材養成の目的、ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）に掲げる学修目標を組織的に達成できる体制にすることであることも確認できた。 「学修者本位の教育」を実現していくことが、学生の成長、最終的には大学の発展に繋がるという視点からも、あらためて教職協働の重要性を確認することもできた。

FD 関連研修会　参加報告書

主催者	大学改革支援・学位授与機構 評価企画課 企画第 2 係
研修会等名称	大学等の質保証人材育成セミナー 「内部質保証実務（授業設計 FD の活用編）」
開催日時	2025 年 8 月 1 日（金） 13:00～14:20　　Zoom
テーマ	【プログラム】 13:00～13:05 開会挨拶（大学改革支援・学位授与機構 研究開発部長 戸田山 和久） 13:05～13:20「趣旨説明と FD/SD をどのように考えるか」 嶌田 敏行（大学改革支援・学位授与機構 研究開発部 教授） 13:20～14:20「FD ルーブリックの策定の運用（試行）について」 岩野 摩耶（山口大学 教育・学生支援機構 教学マネジメント室 講師） 竹中 喜一（近畿大学 IR・教育支援センター 准教授）
参加者	教育推進課　髙橋　由紀子
報告内容	研修会の趣旨・概要 ① FD（ファカルティ・ディベロップメント）をテーマとし、「授業レベルの改善」と「カリキュラムレベルの改善」をつなぐ FD の設計法について学ぶ。 ② 授業改善のための FD を起点に、教育の内部質保証の基本部分をどのように運用すればよいのかを学び、自大学の授業改善 FD の活動等の取り組みの質的向上に利用できるようになる。 FD をどのように考えるか ・ 授業の内容及び方法の改善を図るための FD を組織的に実施することは、教学マネジメント指針だけでなく一般に認証評価の基準においても求められている。ただ、現在 FD が効果的に行われていると言えない印象がある。それは、なぜなのか「専門家不足？内製化の遅れ？知識・技能不足？」。 ・「教育システムの質は教員の質を超えることはできない。」 Prof. Olusola Bandele, OYEWOLE（アフリカ大学協会事務局長） INQAHEE2024 Session 1: Keynote より 2 FD ルーブリックの策定 ・教員が、自らの教育力を客観的に把握するための「指標の確立」。 つまり、アセスメント基準が、ルーブリックの策定。 ただし、このアセスメント基準、ルーブリックがなければ、結局、受講する FD は教員の個人的な感覚により選択されてしまう。 ・教員が自己の能力を確認できる指標を作成し、公開されている FD（動画）や書籍を体系的に整理できれば、みんなが使える「FD ルーブリック」がつくれるのではないか。 山口大学による事例報告 ◆国立大学法人山口大学とは ［学生数（大学）］ 学部：8,542 名、大学院 1,447 名 ［教職員（大学）］ 職員（常勤職員）2,891 名 ［内訳：役員 9 名、特命理事 1 名、教員 1,033 名、事務職員 458 名、技術職員 79 名、医療技術職員 273 名、看護師

	等 896 名、その他職員 142 名］ ［教学マネジメント室］ 教学に関する事項、FD/SD の担当、教学 IR 等 室長1名（兼務）、専任教員7名（5名は兼務）、 職員4名（役職者1名、補佐員 1 名） ◆山口大学ベストティーチング賞 ・山口大学における教育の質向上や教材開発に顕著な成果をあげた教員について、その功績を表彰するとともに広く周知することで、本学の教員のさらなる教育活動の改善や意欲向上に資することが目的。 ・ 候補者となる教員による FD を実施し、教授法や教材等を共有することで、本学における教育の質向上に資することが期待される。 ・教育改善 FD 研修会【前期】で発表を行ってもらうことで、教授法等を共有できる。 （審査も同日、動画としてアーカイブ化） 近畿大学による事例報告 ◆近畿大学 ［学生数（大学）］ 学部：35,875 名、大学院 1,519 名、短期大学 340 名、 通信教育部 6,950 名 ［教職員］ 職員（常勤職員）5,436 名 ［内訳：教員 2,204 人、事務職員 3,232 人］ ［IR・教育支援センター］教学に関する事項、FD/SD の担当、教学 IR 等 センター長1名（副学長）、専任教員5名（4名は兼務）、職員4名 ◆新任教員研修 ※年 3 回（4・9・2 月）に実施。 ［4 月実施］「3 つのポリシー達成に向けて」 「データで見る近大生の特徴」 「学修サポートデスク」 ・大学としての教育方針を確認。各種アンケートのデータや学修サポートデスクの学生による説明や質疑応答をもとに、近畿大学学生の特徴を知る。 ［9 月実施］「授業づくりワークショップ」 ・授業設計の 3 要素である目標、内容、評価に関する講義や他学部教員との演習を通じて、コースデザインとクラスデザインの実践的知識を習得する。 ［2 月実施］「教育活動の省察」 ・後期期間中に行った「ピア・レビュー」の結果も踏まえ、ティーチング・ポートフォリオの枠組みに沿って、自身の教育の責任、理念、方法、成果を振り返り、今後の教育活動に関する目標を設定する。 今回の研修で、FD 研修の主な目的である「授業改善」をおこなうためには、まずは「授業における PDCA サイクル」の確認、そして、授業だけを考えるのではなく、「学位プログラム」・「カリキュラムレベル」（CP、DP）の改善との連動が不可欠であることが確認できた。 また、すでに多くの大学で有益な授業デザイン、教授法、学生支援、ICT の活用、大学運営など様々な FD が実施され、その動画も多数公開されているので、一から作り出すとなると大変な労力や時間がかかるが、それらを参考に自大学に合った FD プログラムとして活用することも大変有効であることが確認できた。

2025 年度

FD 関連研修会　活動報告書

発　行　日：2026 年 4 月 1 日
発　行　者：佛教大学教育推進部教育推進課
〒603-8301　京都市北区紫野北花ノ坊町 96
ＴＥＬ　（075）491-2141（代）
ＵＲＬ　http://www.bukkyo-u.ac.jp/