

AP/FD NEWS LETTER

横浜国立大学

高大接続・全学教育推進センター

2024.3
Vol.21

CONTENTS

P1 巻頭言 新機構の船出に寄せて

高大接続・全学教育推進センター長／教育担当副学長 高木まさき

P2 「生成AIの活用に関する教員アンケート」結果報告

高大接続・全学教育推進センター 安野 舞子

P5 大学教育の質保証 ⑥ 第2次卒業生・修了生アンケート調査結果

大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

P9 CENTER NEWS



新機構の船出に寄せて

高大接続・全学教育推進センター長／教育担当副学長 高木 まさき

令和6年は、自然の猛威を目の当たりにした厳しい幕開けとなりました。能登半島地震で被災されたすべての皆さまに心よりお見舞い申し上げますと共に、一日も早い復興を心よりお祈りしております。

日本の高等教育が置かれている状況も、決して平坦なものではありません。加速する18歳人口の減少に伴い、大学進学者数の減少にいかに対応していくか。また、生成AIの出現により、教育・研究の創造性や倫理性をいかに担保していくか。まさに高等教育の在り方が問われています。そのような中、本学としても、質の伴った更に魅力的な教育活動を推進すべく、令和6年4月より大きな組織改編が行われます。具体的には、高大接続・全学教育推進センターおよび大学院教育強化推進センターが統合され、新たに「教育推進機構」となります。また、本学が文部科学省の「大学・高専機能強化促進事業（高度情報専門人材の育成に向けた機能強化に係る支援）」に採択されたことに伴い、情報教育部門が教育推進機構の中に新設されることになります。この情報教育部門では、高度情報専門人材の確保に向けた教育の推進ならびに全学的な情報教育の質の向上のための調査研究、企画、調整、実施および改善に関する業務が行われる予定です。

高大接続・全学教育推進センター（以下「高大センター」）は、本学における高大接続システム改革の実現に向けて全学一体で推進する中心的な役割を果たし、大学教育の質的転換及び入学選抜方法の改善のための学生行動調査等を重視するインスティテューショナル・リサーチ（以下、「学生IR」）の推進とともに、初年次教育科目から高度全学教育科目を体系的に編成した全学教育（教養教育を含む）の企画、調整、実施及び改善に取組み、もって国際通用性のある本学教育の質保証に資することを目的に、平成28年4月に大学教育総合

センターを改組して設置されました。その2年前となる平成26年には「大学教育再生加速プログラム（Acceleration Program for University Education Rebuilding、いわゆるAP事業）」に採択され、学生の主体的な学びを促進し、学修成果の可視化を進めるため、様々な施策を打ち出してきました。具体的には、「授業設計と成績評価ガイドライン」を定め（平成27年度）、同ガイドラインを学内に浸透させるとともに、学生ポートフォリオによる学士力・就業力の自己チェックと振り返りシートの作成による学生の主体的な学びを促す仕組みを構築・実施しました。また、学生プロフィール等の学生IRの推進による学生の学修行動の実態や満足度等を数値化することにより学修成果の可視化を実現しました。これらの取組成果により、本学はAP事業の最終評価でS評価を得ることができました。また、本学の授業設計と成績評価ガイドラインに基づく授業改善の考え方は、令和2年に文部科学省が取りまとめた「教学マネジメント指針」に反映されています。AP事業が終了した後も、高大センターは学修成果の可視化や教育の質保証に向けた取り組みを継続し、今現在に至っています。

高大センターが取組んできた事業は、そのほとんどが新設される教育推進機構に引き継がれることになっています。当センターが担ってきた業務は、中央教育審議会による「2040年の高等教育のグランドデザイン（答申）」や「教学マネジメント指針」を実質化するために、いずれも必須のものであることから、実施する組織は変わるものの、国際通用性のある本学教育の質保証に資するために、引き続き取り組んで参りたいと思います。さらに、学部や大学院における全学横断的な新たな教育や学生支援なども求められてきており、従来のセンター機能に加えて、それらに柔軟に対応し推進することのできる組織にしていければとも思っております。

「生成AIの活用に関する教員アンケート」結果報告

高大接続・全学教育推進センター 安野 舞子

はじめに

生成AIが大学教育の中で話題になり始めたのは2022年11月であり、それから1年以上が経ちました。その間、文部科学省は「大学・高専における生成AIの教学面の取扱いについて（周知）」を公表し（2023年7月）、各大学でも生成AIの利用に関する指針やガイドラインを示しています。本学でも2023年6月に「生成AI（Generative AI）の利用に関する本学の考え方について」、「ChatGPTをはじめとする生成AIの利用について」という声明が、教育担当副学長および研究・情報担当副学長の連名で出されています。

その声明に記されているように、本学では、生成AIを一つのツールとして適切に利活用することで、深く・広い学びに役立て、学生の一層の成長につなげられると期待する一方で、新しい技術の安易な利用には、常に負の側面があることに警鐘を鳴らしつつ、学生にはいくつかの注意事項と共に、「各講義・実験等における課題・レポート、研究論文作成においては、担当・指導教員からの指示に基づいて利用の範囲を厳守するよう」呼びかけています（「ChatGPTをはじめとする生成AIの利用について」より）。一方、大学教員にとっても、生成AIは授業コンテンツの設計や教材開発、試験問題の作成、課題やレポートの評価等、教育現場で生成AIを利活用できる場面は様々あります。

そこで、高大センターでは、本学の教員の皆さまが日々の教育活動でこうした生成AIをどの程度活用されているのか、また、どのようなお困りごとがあるかを把握し、今後の教育活動に活かしていきたいと考え、2023年11月から12月にかけて「生成AIの活用に関する教員アンケート」を実施しました。本稿では、そのアンケート結果についてご報告いたします。

アンケートの概要

実施期間：2023年11月15日～12月3日

実施方法：オンライン（Forms）

対象者：本学の常勤・非常勤教員

回答者数：230名

部局別回答者数：

教育学部	経済学部	経営学部	理工学部	都市科学部	国際戦略推進機構	全学センター系
36	18	18	81	33	36	8

アンケートの結果

アンケートでは、まず授業（講義、演習・ゼミ、実験・実習）におけるChatGPT等の生成AIの活用状況について尋ね、活用している／活用していない理由について尋ねました。そして、活用している場合は、具体的にどのように活用しているか、「教員自身が利用する場合」と「学生に利用させる場合」の2通りの場合について確認し、最後に生成AIを利用する学生が増えているであろう中、授業の運営にあたりどのようなお困りごとがあるか、を尋ねました。

1) 生成AIの活用状況

授業（講義、演習・ゼミ、実験・実習）における活用状況について、最も多かったのは「活用するか検討中・未定」（43.5%）であり、次いで多かったのは「活用しておらず、今後も活用する予定はない」でした（37.0%）。逆に、「活用している」と回答したのは、回答者230名のうち13%でした（図1）。部局別の結果は図2の通りです。

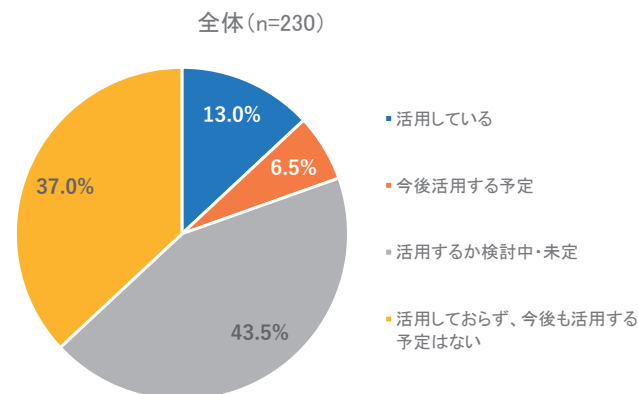


図1 生成AIの活用状況（全体）

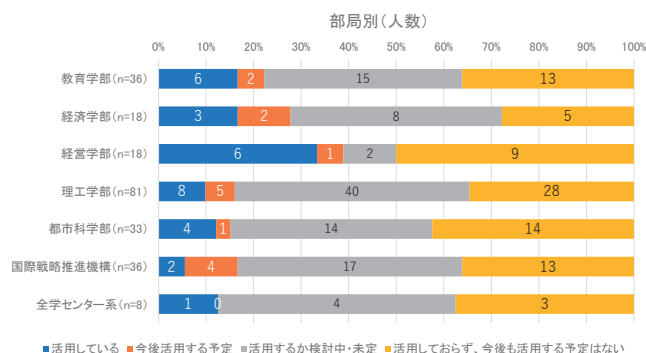


図2 生成AIの活用状況（部局別）

2) 生成AIを活用する理由

授業で生成AIを「活用している」、「今後活用する予定」、「活用するか検討中・未定」と回答した方に対し、生成AIを活用する理由を尋ねたところ、最も多かったのは「今後の社会で生成AIを使いこなす力が求められるから」であり、次いで「教員の業務効率化に活かせる」でした（図3）。また、「その他」として

- ・AIが必ずしも正しい回答をするとは限らず、自分で検証する必要性を理解させるため。
- ・文章の要約や校正に有効と思われるから。
- ・プログラミング初学者の補助に便利である
- ・実体と効果が正確に把握できていないので、自身の講義資料の作成に活かせるかどうかも含めて検討したい。

といった理由がありました。

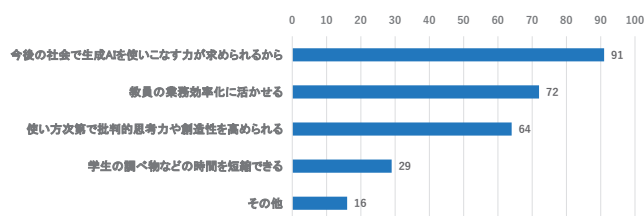


図3 生成AIを活用する理由

3) 生成AIを活用しない理由

授業で生成AIを「活用しておらず、今後も活用する予定はない」と回答した方に対し、生成AIを活用しない理由を尋ねたところ、最も多かったのは「不適切な利用を防ぐための準備教育ができていない」であり、次いで「生成AIの信頼性に疑問がある」でした（図4）。「その他」にも多数の意見が寄せられており、その中で最も多かったのは「必要性を感じない」でした（16件）。「実技科目において生成AI活用の必要性を感じない」、「担当する授業は計算系やプレゼンなので、AIを必要としない」、「学部1年の講義レベルの数学においては生成AIを使用する意味がない」等といったことが、その理由です。その他、

- ・基礎力をつける取り組みに相反する。
- ・教育効果に疑問がある。
- ・自分自身が使いこなせていないので。

といった理由もありました。

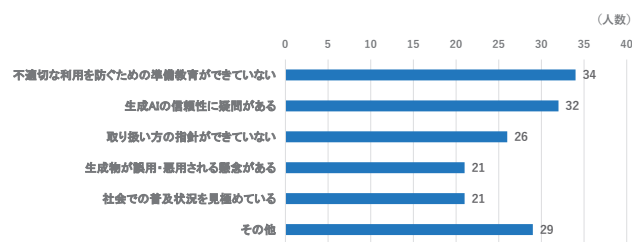


図4 生成AIを活用しない理由

4) 生成AIの具体的な利活用方法

授業で生成AIを「活用している」と回答した方に、どのように活用しているか、【教員自身が利用する場合】と【学生に利用させる場合】に分けて尋ねた結果は以下の通りです。

【教員自身が利用する場合】

5つ設けた選択肢の中で、最も多かったのは「その他」でした（15件）。その内容としては、例えば

- ・文章校正
- ・質問への回答作成補助
- ・英語文献テキストの和訳
- ・授業で用いる英語のブラッシュアップ
- ・ChatGPTからの丸写しレポートの疑念がある場合
- ・レポートに学生が生成AIを使用した場合を想定して、どのような回答を行うのかを想定するため。

です。「その他」以外で最も多かったのは「教材開発」、次いで「授業コンテンツの設計」でした（図5）。

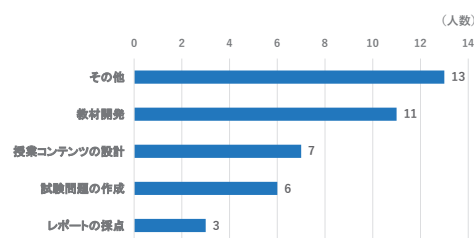


図5 教員自身が利用する場合

【学生に利用させる場合】

一方、学生に利用させる場合について、最も多かったのは「ブレインストーミングや論点の洗い出し」、「英文和訳などの翻訳やプログラミングをする際の補助」であり、次いで「レポート作成や授業に臨む上での情報収集」、「仕組みの理解や効果的な指示の仕方、技術的限界の体験など、生成AIを使いこなす方法の教育」でした（図6）。

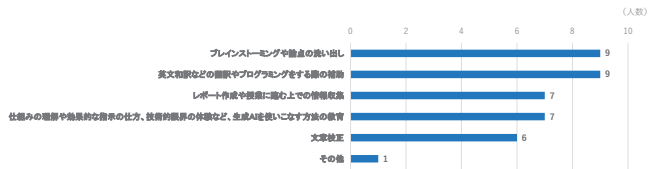


図6 学生に利用させる場合

5) 授業運営にあたっての困りごと

本学の学生が、どれだけ生成AIを利用しているかはまだ把握できておりませんが、ChatGPTをはじめとする生成AIについて、これだけ取り沙汰されている昨今において、それらを利用する学生は増えていることが予想されます。そこで、そのような状況の中、授業の運営にあたりどのような困りごとがあるか尋ねたところ、最も多かったのは「レポートや論文などに不正利用されている可能性があるが、判別がつかない」、次いで「学生の思考力や創造性が損なわれる可能性がある」でした(図7)。なお、「その他」には12件の記述がありました。

- ・正しい情報かどうかを学生が判断できないまま利用し、間違った知識を学んでしまわないか心配。
- ・不正利用されている可能性が高いレポートや論文であっても、証拠が出せないので評価するのに困っている。
- ・学期末レポートなどで、不正防止のため生成AIを使ったら解答が作れないようなややこしい課題を出そうとすると、本来の狙いである教育効果に即した課題ではなくなってしまう。狙いが逸脱し、本末転倒になってしまう。

といった、切実な声が聞かれました。一方、「学生に使用法を指示する以前に、教養教育の授業などでAIについて分野を問わず多角的に時間をかけて可能性・問題点の理解を深めるような仕組みが大学には必要なのではないか？」とのご提案もいただきました。

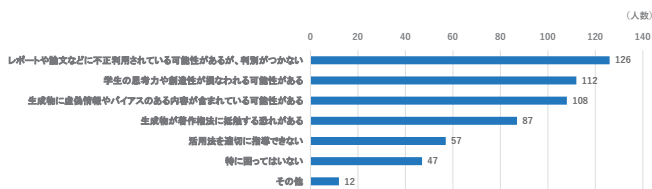


図7 授業運営にあたっての困りごと

なお、「そもそも現状では、学生が利用しているかどうかすらわからない」、「普段、学生が授業に関することどのように活用しているか、把握しきれていない」とのお声もあり、今後、高大センターとして、学生の生成AIの利用に関する実態把握調査を行なっていく予定です。

おわりに

この度実施したアンケートでは、回答者の半数近い教員が生成AIを「活用するか検討中・未定」であり、実際、多くの教員が、「不正利用」や「思考力、創造力の低下」等の不安を抱きつつも、「今後の社会で生成AIを使いこなす力が求められる」であろうことは意識されていることが窺われました。

一方で、すでに生成AIを授業で利用している教員は、本アンケート結果では1割強でしたが、教員自身が利用したり、学生に利用させたりと、様々な工夫がなされていることも窺われました。そこで、高大センターでは、今回のアンケートで生成AIを「活用している」と回答された先生に対し、更なる情報提供のご依頼をし、その依頼にご同意くださった先生から具体的な活用事例を教えてくださいました。その活用事例をまとめた「生成AIの活用に関するグッドプラクティス集」を2024年3月に発行しています(高大センターHPにて公開)。

なお、本アンケートで、授業運営にあたってのお困りごとを尋ねた設問において、「その他」と回答された中で、次のようなコメントが寄せられていました。

「自分は博士課程の学生として、AIで思考力や創造性が損なわれないと思います。むしろ、創造の道で、翻訳また適切な言語かどうかをcheckしてくれて、助かりました。(ただし)学部生対象ですと、使い方にもよります。」

確かに、生成AIからの出力をそのまま利用したり、出力された情報をそのまま鵜呑みにしたりしない、ということが徹底できるならば、使い方次第で、思考力や創造力を刺激し育むツールとなり得るかも知れません。生成AIの教育活動における利活用には賛否両論あり、課題も様々あると思いますが、刻々と変化する生成AI事情を見守りつつ、よりよい教育活動ができる環境づくりを模索していければと思っています。

大学教育の質保証 ⑥

第2次卒業生・修了生アンケート調査結果

大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

高大センターおよび大学院センターでは、大学教育の質保証のため、入学から卒業・修了後まで学生にフォーカスした《学生IR》を推進しています。その一環として、第4期中期計画期間の卒業生・就職先調査を2023年度から開始しました。同調査は3年計画です。1年目は、アンケート調査により社会人の視点から本学で受けた教育について卒業生に評価していただきます。アンケート調査で抽出した教育改善課題等は、2、3年目の卒業生および就職先へのインタビュー調査により掘り下げ、今後の教育改善や各部局の自己点検、評価の基礎資料として活用していただくのが目的です。この方式の調査は第3期中期計画期間から始めましたので、今回は第2次調査になります。

今回から調査対象を全大学院修了生に拡大して、2023年8月に卒業生・修了生アンケート調査を実施しました。対象は、卒業後3年～5年（2018～2020年3月卒）の全学部卒・院卒者です。対象者数は6,685名で回答者は942名でしたので、回答率は14.1%（前回2017年調査時は12.7%）でした。調査依頼状は卒業時に登録の住所地に発送したため、残念ながら約3400件は不達となりました。その不達分をはぶくと回答率は約29%ですので、まずまずの回答率と考えられます。各部局の教員の皆さんには、ゼミや研究室出身者への回答依頼をお願いしましたので、その成果でもあります。この場を借りてお礼申し上げます。

初職の定着率は高く安定感がある

アンケート調査結果から、就職後の卒業生・修了生（以降、卒業生）の現在の状況について紹介します。まずは初職の定着率です。七五三現象（中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が3年以内に初職を離職）が問題視されていますが、本学の卒業生は、卒業から4年目の2020年3月卒で離職率は10.8%に留まり、初職の定着率が高いです。これは前回の第1次調査（2017年）の際も同様でした。

本学の卒業生は比較的大規模の企業に就職する割合が多いです。大企業は離職率が低い傾向にありますので、大企業の安定性が本学卒業生の定着率に影響している面はあります。他方、前回の就職先インタビュー調査（2018、19年）では、本学出身者は「真面目で責任感が強く、着実に仕事をこなし、任せて安心できる」、「離職率も低く、ギャップなくできている」、「協調性を重んじ、バランスが取れている」等の評価を得ていましたので、そうした特徴が継続していると言えるでしょう。

就業力が大幅に向上している

次に就業力です。図1は、業務上必要な就業力（経産省・社会人基礎力）をどのくらい満たしているか、4件法で訊ねた結果です。折れ線グラフは学部卒および博士課程前期卒の平均スコアです。ほぼ全項目で2.5（4件法

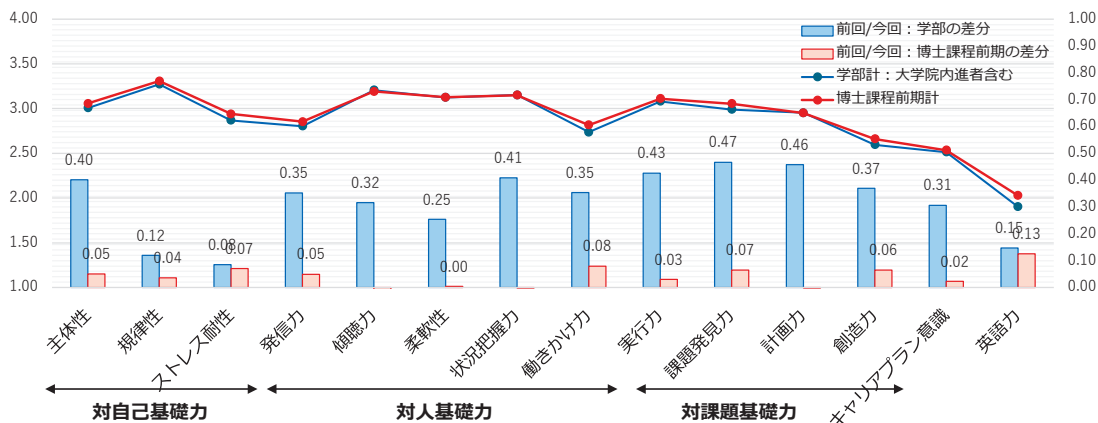


図1 業務上必要な就業力（経産省・社会人基礎力）をどのくらい満たしているか
（4件法：1 足りないと思う、2 やや足りないと思う、3 ほぼ満たしていると思う、4 十分満たしていると思う）
（左軸・折れ線グラフ：今回調査の平均、右軸・棒グラフ：2017年調査と今回の差分）

の中間値)を上回り3.0前後の値です。あくまで自己評価ではありますが、それぞれの職場で求められる就業力を満たし、まずまず適応できていることになります。学部卒と博士課程前期卒の就業力を比較すると、若干博士課程前期卒が高いものの、ほとんど差がありません。本学の大学院は、学部よりもさらに高度な専門職業人・研究者の育成を目指していますので、就業力が学部卒と同等という結果については、今後議論・精査し、対策を検討する必要があるかもしれません。

図1の棒グラフは、前回調査時(2017年)の平均スコアを基準に、今回調査のスコアの差分を表したものです。学部卒ではすべての項目で向上し、主体性、状況把握力、実行力、課題発見力、計画力が0.4ポイント以上です。対課題基礎力の項目群で上昇が目立ちます。4件法の0.4は100点満点に換算すると10点ですので、主観的な評価とはいえ、学部卒の就業力はかなり向上したと言えます。

近年の若者の変化(打たれ弱い)やハラスメント概念の拡大を受けて、企業側の若手育成は厳しく鍛える方式から優しく諭すスタイルに変化しています。叱られたりダメ出しされたりする経験が少なくなった分、自己評価が甘くなったことも考えられます。しかし、そうだとすると博士課程前期卒のスコアも同様に向上するはずですが、学部卒と比べると向上は僅かです。今回の調査で学部卒と博士課程前期卒のスコアがほぼ同じなのは、前回調査時と比べ学部卒が博士課程前期卒のレベルに追いついてきた結果と捉えるのが妥当と考えます。

日経HR社および日本経済新聞社では、「企業の人事担当者から見た大学イメージ調査」として、毎年「就職力ランキング」を公表しています。2022年度、本学は全国4位で、企業側のコメントは「地頭が良く吸収が早く、文理問わず苦手分野が少ない」、「教えたことがしっかりと身につけている」等でした(日本経済新聞 電子版 2022.6.1)。前述の前回就職先インタビュー調査のコメントと併せて考えると、「着実に仕事をこなす安定感」が評価された結果と言えます。そしてこれは、従来からの

本学出身者への評価でもあります。

2023年度の同ランキングはさらに向上し2位となりました。企業のコメントは従来とはやや質が変わり、「物事を多角的に捉えることができる」、「既存プロセスや定例業務の改善に優れている」などが挙がりました(日本経済新聞 電子版 2023.6.7)。今回の就業力の設問では対課題基礎力が大幅に向上していることと併せて考えると、職務遂行上の《実践性》が向上しています。これらの因果関係を証明する術はありませんが、本学がDPに掲げる「イノベティブ」な「実践的人材」の育成が進みつつあると解釈できそうです。

大学教育の役立ち度も向上しつつある

次に、本学で受けた教育や研究活動に関する卒業生たちの評価について紹介します。社会に出て最初の数年は仕事を習得することに無我夢中ですが、3年くらい経つと自力で仕事をこなせるようになり、周囲も自分のことも落ち着いて見つめられるようになります。調査対象者を卒業後3～5年目に設定した意図もそこにあります。では、そうした社会人の視点で振り返ったときに、卒業生たちは本学で受けた教育をどのように見ているのでしょうか。

図2は、大学での経験が社会に出てから役に立っている度合いを4件法で訊ねた結果です。折れ線グラフが今回の平均スコアで、役立ち度が高い項目はゼミや研究室活動、友人との交流、アルバイト、専門領域の知見、卒論で、学部卒・大学院(前/後期)卒共に同じ傾向です。役立ち度が低い項目は語学、キャリア教育、留学やインターンです。これらの結果は前回調査時と同じでした。

図2の棒グラフは、前回調査時の平均スコアを基準に、今回調査のスコアの差分を表したものです。学業関連は全般的に向上しており、学部卒では教養科目、語学、キャリア教育、卒論の向上が目立ち、大学院卒では研究関連の項目と教員との交流が向上しています。逆に、学部卒で学業外活動や交流関連が僅かながら低下気味なの

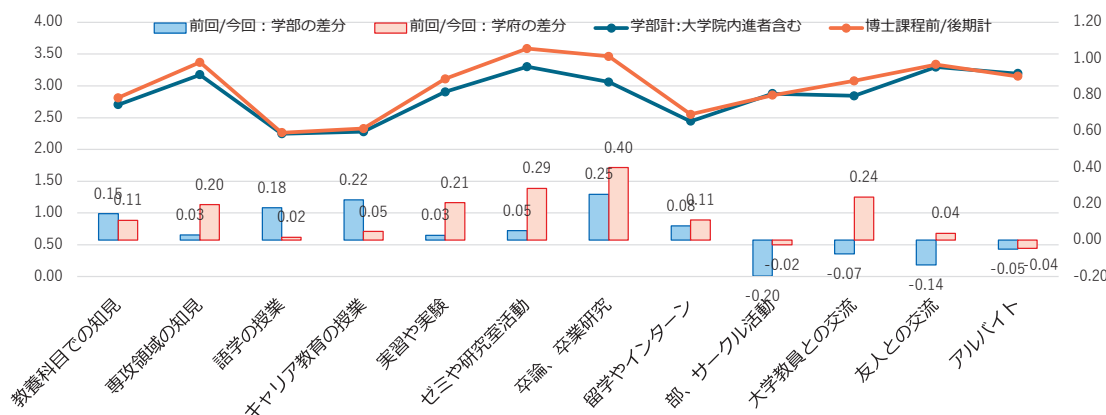


図2 大学で受けた教育が社会に出てから役に立っている度合い

(4件法: 4 役立っている、3 やや役立っている、2 あまり役立っていない、1 役立っていない)

(左軸・折れ線グラフ: 今回調査の平均、右軸・棒グラフ: 2017年調査と今回の差分)

が気になります。

調査対象者が在学していたのは2014～2020年です。この時期には、2014年に大学教育再生加速プログラム（AP事業）が始まり、2015年に授業別ルーブリックの導入や学生IRの開始、キャリア教育科目の再体系化、2016年に3ポリシーの改訂やアクティブ・ラーニングの推進開始、2017年には教養教育および外国語教育等の全学教育システムの改革など、大学教育の質保証のための施策が次々に実施されました。教養科目、語学、キャリア教育の3項目が、他の項目より低いとはいえ前回調査より向上したのは、一連の改善施策の成果が表れ始めたためと推測できます。

大学教育の満足度も向上した

社会人としての経験を踏まえ改めて考えて、本学で学んだことの総合的な満足度を5段階評価で訊ねた結果も、前回調査（3.62）から学部卒で0.23上昇し3.85に、大学院卒では3.90になりました。

前項の大学教育の役立ち度と大学教育の満足度との相関係数を確認したところ、専攻領域の各授業で得た知見、ゼミナールや研究室活動、大学教員との交流の3項目で0.2台の弱い相関がみられました。他方、部活・サークル活動、友人との交流、アルバイトは相関がみられませんでした。相関係数は因果関係を表すものではありませんが、大学として本来すべきことを着実にすることが大学教育の満足度にも寄与すると推測できます。

ここまでの結果をまとめると、就業力、大学教育の役立ち度、大学教育の満足度でいずれも前回2017年調査よりも向上しています。卒業生調査では、母校に好意的な方々の回答比率が多くなる傾向が一般的にあります。本調査の回答率は14.1%に過ぎず、本学卒業生の平均的な評価を表しているとは言いきれません。その点を含み置かなければなりませんが、今回の調査結果は本学が目指す「イノベティブ」な「実践的人材」の育成という教育目標、および対象者が在籍期間に実施された一連の教育改革が実を結びつつある証左と言えるのではないのでしょうか。

社会に出て役立つ、実践的・学際的なより自由度が高い教育が求められる

今回のアンケート調査からは、大学教育の今後の課題も見えてきました。教養科目と専門科目に分けて、自由記述で寄せられたコメントを分類したところ、教養科目で多かったのは以下のテーマです。

- 語学とグローバル対応力を高める科目：210名
- 幅広いジャンルの科目：184名
- 学ぶ意義を含め教養を高める科目：78名
- 社会で役立つ実践的科目：67名
- フレキシブルなカリキュラム：51名

一方、専門科目で多かったテーマは以下の通りです。

- 社会で役立つ実践的科目：111名
- 高度な専門性や研究力を養う授業手法：58名
- フレキシブルなカリキュラム：44名
- 多分野に跨る科目：43名
- 社会人講師や企業との連携を含む科目：32名

これらをざっくりまとめると、グローバル化が進行した現代社会において、社会課題を学際的な知見や分野横断による協働により課題するために、《社会に出て役立つ内容をより実践的、専門的（特に大学院）に、より自由度あるカリキュラムで修得できる教育体制》ということになります。

「グローバル対応力」、「社会で役立つ」、「実践的」は前回調査でも要望の多かった改善テーマであり、近年の大学教育改革の主要テーマでもあります。前回調査で最も要望が多かった「講義中心型からの転換」は、129名から54名に減少しました。アクティブ・ラーニングの推進を開始したのが2016年ですので、その成果が表れ始めた結果と考えられます。一方、今回目立った「フレキシブルなカリキュラム」や「幅広いジャンル」、「多分野に跨る」は、前はあまり挙がらなかったキーワードです。教育ニーズの新たな潮流として、2024、25年度に実施するインタビュー調査で掘り下げる必要がありそうです。

ウェルビーイングの視点も大学教育に求められる

文部科学省の『令和の日本型学校教育』の構築を目指して「～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」答申（2021年）以来、ウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に良い状態にあること。短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む）という概念が注目されています。VUCAの時代と言われますが、経済のグローバル化やAIなどの技術革新により産業構造は大きく変わろうとしています。少子高齢化により日本社会の構造も変質しつつあります。それらに伴い、ダイバシティ&インクルージョンという考えかたも出てきました。2023年度の大学進学率は57.7%です。マーチン・トロウが言うユニバーサル化した大学の役割は、専門分化したエリートの養成から産業社会に適応しうる全国民の育成に移行しています。本学が目指す「イノベティブ」な「実践的人材」として活躍する土台として、ウェルビーイングの視点も重要です。

今回の卒業生調査には、職業生活上のウェルビーイングの状態を探る設問を設けました。図3は、就職から現在までのウェルビーイングに関わる意識や行動について、4件法で訊ねたスコアの平均値を男女別に表したものです。男女ともに現職での満足度を表す①～④の各ス

コアは2.5（4件法の中間値）を上回っていますが、現職での不満や不安を表す⑤以降では⑤、⑥も2.5を上回っています。つまり、現職での満足度は高いものの、将来のキャリア形成については悩みがあることが窺えます。

グラフは示しませんが、学部卒と大学院卒を比較すると、現職での満足度を表す①～④は学部卒より大学院卒のほうがやや高く、専門性を活かした就職を実現していると解釈できます。職種別にみると、各職種の性質や課題がわかります。営業職は現職の満足度（①～④）は他の職種に比べ概して低く、悩みや課題（⑤～⑨）は多いので、キャリア形成上の悩みも多いと推測できます。事務・管理系の職種は現職の満足度は他の職種に比べ最も低く、その代わり悩みや課題は少ないです。専門・技術職は現職の満足度が高く、悩みや課題も少なく安定して就労できているようです。教育職は現職の満足度は他の職種と比べ最も高いのですが、⑧、⑨など悩みも最も多く、報道等で問題視されている就労環境に課題があることがわかります。

ウェルビーイングに関わる課題として注目すべきは、⑨仕事と家庭の両立です。図3の多くの項目は男女間に目立つ差はありませんが、⑨のみ女性のスコアが高く、不安感が大きいことがわかります。男性のスコアが低いのは、不安がないというよりも、結婚や家事、育児に関して現実感がないので、女性ほど切実に不安を感じていないと解釈するほうが妥当と考えます。前回の卒業生インタビュー調査（2018、19年）では、対象は20代後半の卒業生ですので、女性では将来の育児との両立や産休後のキャリア形成に不安を訴える方が多かったです。一方、男性では家事や育児は分担したいと理屈では考えていても現実感はなく、いずれ結婚したいと思うがまだ先のことを考えていたり、同世代の女性と比べ切実感が乏しい印象でした。今や共働きは当たり前の社会になりました。少子化や生産年齢人口の減少に伴い、男女共同参画社会の実現は避けては通れない課題です。ダイバシティの理解促進と共に、大学教育の段階で打つ手があるので

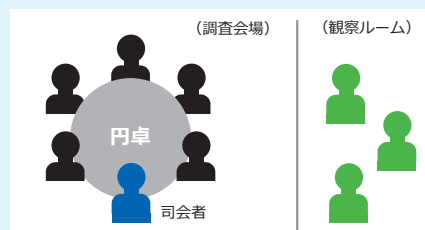
はないでしょうか。より質の高い専門性に加え、こうしたウェルビーイングの視点からの教育改善や産業界への働きかけも、ユニバーサル化した大学の今日的課題です。

なお、本調査結果の詳細は、サイボウズ・ガールの以下より公開しています。

ファイル管理＞高大接続・全学教育推進センター＞産業界ニーズ調査＞卒業生・就職先調査

2024、25年度はインタビュー調査

2024、25年度は、8月にフォーカス・グループ・インタビュー手法（5～6名の調査対象者を集め、特定テーマに沿って発言、意見交換する過程を観察し、必要な情報を抽出する調査法）による卒業生および就職先の調査を計画しています。今回の卒業生・修了生アンケート調査により浮き彫りになった課題をさらに深掘りし、教育改善のヒントを具体的に抽出します。



マジックミラー越しにやり取りを観察できり設備で実施する予定です。第1次調査（2018～19年）の際は、梅原・現学長をはじめ延べ35名の教職員の皆さんに立ち会っていただきました。調査対象者のやり取りを直接聴くことができますので、臨場感があります。報告書の字面を追うだけでは読み取れない、卒業生・修了生の皆さんの思いを体感できます。準備ができましたら周知しますので、今回も各部局の教職員の皆さんのご参加をお願いいたします。

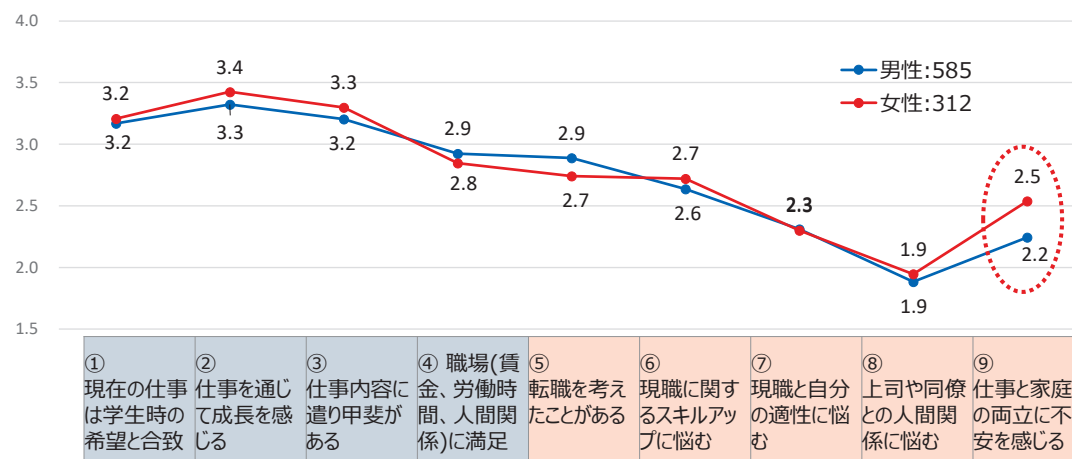


図3 就職後の現在までの意識、行動

（4件法：1 当てはまらない、2 あまり当てはまらない、3 やや当てはまる、4 当てはまる）

CENTER NEWS

開催報告 2023年度 横浜4大学 第9回ヨコハマFDフォーラム

本学は、神奈川大学、関東学院大学、横浜国立大学とFD活動の連携に関する包括協定を結んでいる。この大学間連携事業の主たる事業として、「ヨコハマFDフォーラム」を共同開催している。第9回目となるフォーラムは、「大学教育の新たな展望—対面授業と遠隔授業の新たな教育モデルを検討する—」と題して、2023年12月9日（土）の午後に、神奈川大学みなとみらいキャンパス米田吉盛記念講堂で開催された（Zoomによるオンライン配信を併用）。今回は、4年ぶりの対面による開催となったが、参加者は会場53名、Zoom71名の計124名であった。

コロナ禍の経験を踏まえ、対面授業と遠隔授業の双方の観点からこれからの大学教育の在り方を検討することを目的に、第一部では、教職員と学生による事例報告を各大学から行った。本学からの発表では、経営学部初年次基礎演習「経営学リテラシー」での取り組みについて、経営学部の青木 洋教授にお話いただき、その後、同科目を履修している学生（経営学部1年生）に、授業で取り組んだ課題の成果や授業に対する率直な感想について話をしていただいた。

続く第二部では、第一部の事例報告者によるパネルディスカッションが行われ、主に第二部が始まる前までに寄せられた質問に対し、該当者が回答する形で進められた。

久しぶりの対面での開催となり、終了後の情報交換会も、主催4大学以外の大学関係者を含め、和気あいあいとした懇親の場となったが、参加者アンケートで次年度以降の開催方法について尋ねた結果を見ると（回答者27名）、「オンライン」での開催希望が最も多く（40.7%）、次いで「どちらでもよい」（33.3%）であり、「対面」での開催希望は25.9%と最も低かった。オンライン参加者からのコメントに「開催日が土曜日で、子供の保育園の行事と被ったため、対面参加が出来なかった。土曜日に開催されると、子育て世代の教員には参加が非常に困難」とあり、様々な事情を考慮すると、今後は会場とオンライン参加を併用したハイブリッド配信がよいのかも知れない。

今回の第10回フォーラムは、関東学院大学を主催校として次年度開催される予定である。

— 高大センターからのお知らせ —

【学生IR、FD活動の報告書類の公開】

学生の学修・生活行動の分析結果や卒業・就職先調査結果など、各種学生IRおよびFD関連の情報は、サイボーズ内に公開フォルダを設け、関係各部署にて適宜参照・入手できるようにしています。必要に応じて学生サポートや教育改善にご活用ください。

■ 格納先：サイボーズ＞ ファイル管理 ＞ 高大接続・全学教育推進センター

■ 提供文書の取り扱い：学内限定公開(本学教職員のみ)を含みます。学内限定公開文書のダウンロード後の取り扱いについてはご配慮ください。