

CONTENTS

- P1 巻頭言 社会の発展に貢献する大学教育の実現に向けて
教育推進機構長／教育・国際担当副学長 田名部 元成
- P2 学業における生成AIの利用状況と意識に関する学生アンケートの結果報告
教育推進機構 安野 舞子
- P9 大学教育の質保証 ⑦ 理系卒業生・就職先インタビュー調査結果
教育推進機構 市村 光之
- P16 機構ニュース



社会の発展に貢献する大学教育の実現に向けて

教育推進機構長／教育・国際担当副学長 田名部 元成

2024年4月、旧高大接続・全学教育推進センター及び旧大学院教育強化推進センターの機能を統合し、さらに新たな教育の役割を付加した組織として、教育推進機構が発足しました。この機構は、学部・大学院と連携しながら、国際通用性のある教育の質保証と、大学が新たに設定した教育や学生支援の推進を目的としています。これまで両センターは、教育質保証のために各種学生IRを推進し、教育改善に取り組んできました。教育推進機構は、この取り組みを引き継ぎつつ、学部・大学院との連携を強化し、全学的な視点から教学マネジメントの推進を図ります。

教育推進機構は、5部門からなる全学教育領域と3部門からなるYNU新教育領域で構成されています。前者は、本学における質保証を伴った大学教育を推進する役割を、後者は、本学として教育や支援を強化したい分野に柔軟に対応しつつ、本学が設定する新たな教育課題に取り組む役割を担っています。

全学教育領域の5部門を紹介します。学生IR統括部門は、学部・大学院教育の質的転換、入学者選抜方法の改善及び国際通用性のある大学院教育の質保証のための学生行動調査（学生IR）を推進し、グローバル社会で活躍できる人材を輩出するため、卒業生や修了生の進路調査・進路先評価の研究、キャリア形成や就職支援の全学的な調整を担っています。高大接続部門は、入学者選抜方法の改善のための多面的かつ総合的な調査、入学広報の企画・実施、高大接続学習プログラムの推進を戦略的な視点から行います。全学教育部門は、教育目標に基づく全学教育（教養教育を含む）の実施に関して、全学教育のカリキュラム編成や履修方法等における全学的な調整を担い、全学教育科目のシラバス作成と授業改善の支援と促進を行います。教育開発・学修支援部門は、教学マネジメント指針に基づく大学教育と学修支援の在り方の

検討、大学全体の教育理念・目標に関する学生IRの推進、大学院を含む授業設計や成績評価に関する企画・実施、アクティブラーニングやキャリア教育の推進に取り組んでいます。また、FDの企画・実施・評価、全学リテラシー共通テキストなどの教材開発も行っています。教職課程部門は、教職課程の編成・点検・評価による質的水準の維持・向上を図るとともに、教職実践演習の実施に関して必要な取り組みを行っています。

次に、YNU新教育領域の3部門を紹介します。大学院教育強化推進部門は、大学院全学教育科目の体系化や大学院副専攻プログラムに関する全学的調整を行い、大学院での分野横断的な教育を推進します。また、大学院の学生IRを企画・実施し、学修証明プログラムやリカレント教育プログラムの立ち上げ・運営の支援を行います。博士課程後期学生支援部門は、博士課程後期学生を支援する様々な取り組みを進めています。YNU-SPRING、YNU-BOOSTおよびROSEプログラムに関する企画・実施などを通じて、博士後期学生の支援強化を図ります。情報教育推進部門は、学部・大学院向けの情報系科目（数理・データサイエンス・AI教育を含む）の開講、附属学校や高等学校向けの出前授業などの実施、情報系分野におけるリスキリング・リカレント教育の提供、高度情報専門人材の確保に向けた教育の推進、全学的な情報教育の質の向上のための企画・調整・実施を行います。

教育推進機構は、主体的な学生の学びを促す活動をより積極的に展開し、国際通用性のある本学教育の質保証システムの改善・充実を推進するとともに、分野横断的な教育の確立、地域・自治体・企業・国際社会との連携強化、社会人向けの教育プログラムの構築、数理・データサイエンス・AI教育の推進を図り、社会の発展に貢献する大学教育の実現に向けて取り組んでいく所存です。

学業における生成AIの利用状況と意識に関する 学生アンケートの結果報告

教育推進機構 教育開発・学修支援部門 安野 舞子

はじめに

教育推進機構（旧 高大接続・全学教育推進センター）では、本学の教員の皆さまが日々の教育活動で生成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くことを目的に、2023年11月、「生成AIの活用等に関する教員アンケート」を実施しました（本ニュースレターVol.21でその結果を報告しています）。また、そのアンケートの中で、「生成AIを授業（講義、演習・ゼミ、実験・実習）で活用している」と回答した教員に、より詳細な活用状況を聞き取り、翌年3月に「生成AIの活用に関するグッドプラクティス集」という形で実践事例をまとめ、発行しています（教育推進機構のHPからご入手いただけます）。

その教員アンケートで、教員のお困りごとについて尋ねる設問文を「生成AIを利用する学生が増えているであろう中で、授業の運営にあたりどのようなお困りごとがありますか。」と表記したように、その当時、本学の学生がどの程度、生成AIを学業の場面で利用しているか把握できていませんでした。また、アンケートの自由記述の中でも「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でどのように活用しているか、把握しきれていない。」との声が寄せられていました。

そこで、教育推進機構では、本学学生の生成AIの学業での利用状況や生成AIに対する意識を把握するために、毎学期の履修登録時に行っている学生プロフィールの入力を利用して、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。

アンケートの実施概要

実施時期：2024年度春学期履修登録期間
実施方法：オンライン（学務情報システム）
対象者：2年生以上の学部生 5,406名
 大学院生 2,186名
有効回答率：学部生 96.6%、大学院生 91.1%

アンケートの結果

アンケートでは、以下3つについて質問しました。

- 1) ChatGPTに代表される生成AIの利用が急速に進んでいます。あなたは授業科目の調べものやレポート課題など、学業の場面で生成AIを利用していますか。
- 2) 学業のどのような場面で、生成AIを利用していますか。あてはまるのをすべて選んでください。
- 3) 生成AIの利用に関するあなたの考えについて、あてはまるものすべてを選んでください。

1) 学業での生成AIの利用頻度

この設問では、利用状況（頻度）の把握にあたり、以下5つの選択肢を設けました：

1. 週に数回程度使っている
2. 月に数回程度使っている
3. 過去に1～2度ほど使ったことがある
4. 使ったことはないが、今後使ってみたい
5. 使ったことはなく、今後も使わない

【学部生】

全体的に見ると、最も多かったのが「過去に1～2度ほど使ったことがある」の約3割（29.6%）、次いで「月に数回程度」の23.5%でした。「使ったことはない」学生は3割強いましたが、そのうち、「今後使ってみたい」と回答したのは20.7%、「今後も使わない」と回答したのは13.6%で、今後使ってみたいと思う割合の方が多い結果でした（図1）。

学年別に見ると、3年生の利用頻度が最も高く、「週に数回程度」は15.3%でした（全体平均は12.6%）。しかし、「月に数回程度」となると、2年生と3年生は同程度で24.5%でした。「使ったことがない」割合は、2年生と4年生はほぼ変わらず、「今後も使わない」と回答しているのは2年生の方が若干多い（14.5%）という結果でした（図2）。

学部別に見ると、5つの学部の中で利用頻度が高いのは、経営学部と理工学部であり、対して、利用頻度が低いのは教育学部で、「使ったことがない」の回答が6割を超えていました。ただし、「使ってみたい」と思う教育学部の学生は一定数います（34.4%）（図3）。

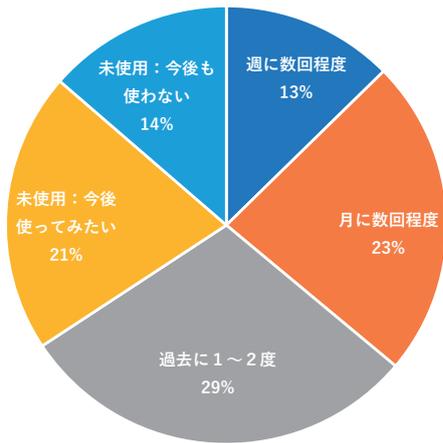


図1 生成AIの利用頻度：全体

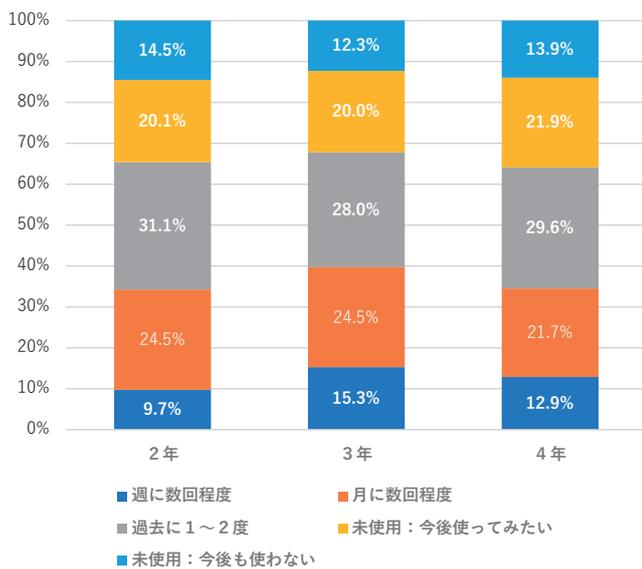


図2 生成AIの利用頻度：学年別

【大学院生】

全体的に見ると学部生と同じようなパターンであり、最も多かったのが「過去に1~2度ほど使ったことがある」の27.4%でした。しかし、その次に多いのが「使ったことはないが、今後使ってみたい」の23.6%で、「使ったことはなく、今後使わない」と合わせた未使用の割合は、学部生よりも多いことが分かりました(37.5%) (図4)。

入試区分別(一般、社会人、留学生)に見ると、一般入試の学生の利用頻度が最も高く、「週に数回程度」は16.5%でした(全体平均は15.7%)。一方、社会人入試の学生は6割以上が未使用でしたが、そのうち、「今後使ってみたい」が30.1%で、「今後使わない」の28.0%を上回っていました。留学生については、「過去に1~2度ほど使ったことがある」の割合が最も多いという結果でした(31.4%) (図5)。

部局別に見ると、「週に数回程度」利用している割合が最も多いのは理工学府で(19.0%)、利用頻度が少なく、「使ったことがない」の回答が6割を超えているのは、学部生の場合と同様、教育系(教育学研究科)でした(図6)。

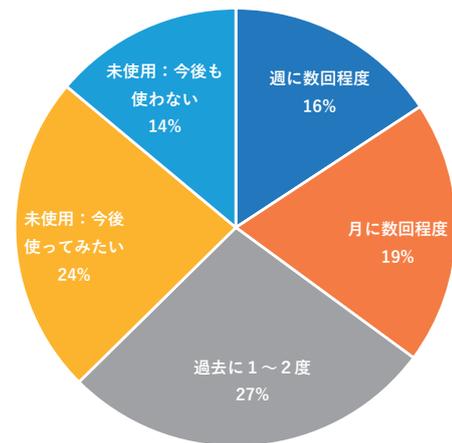


図4 生成AIの利用頻度：全体

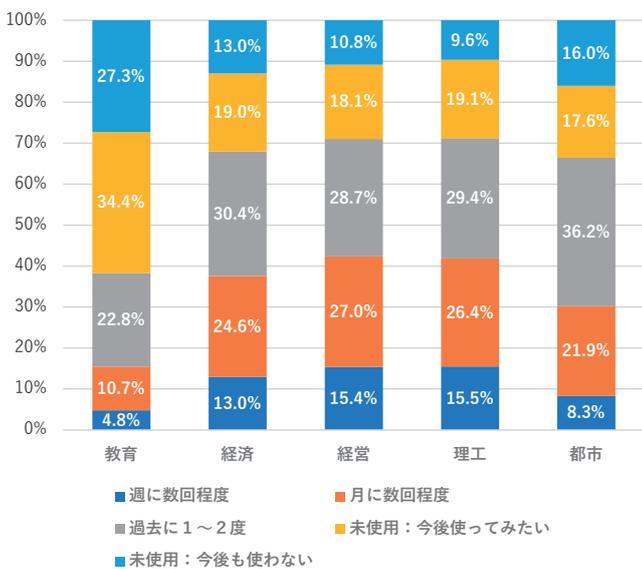


図3 生成AIの利用頻度：学部別

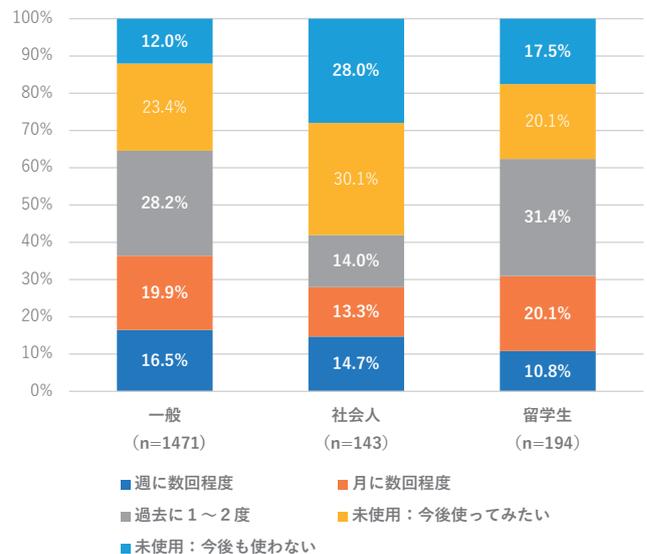


図5 生成AIの利用頻度：入試区分別

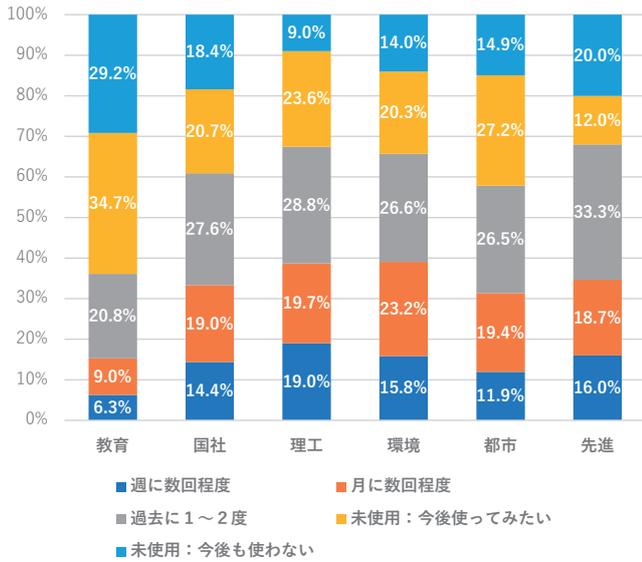


図6 生成AIの利用頻度：部局別

2) 学業での生成AIの利用用途

学業のどのような場面で生成AIを利用しているか尋ねたこの設問では、以下13個の選択肢を設け、当てはまるものすべてを選んでもらいました：

1. 利用したことがないので、この設問には答えられない
2. レポート等の課題に取り組む時の参考として
3. あるテーマについて議論したり考える時の参考として
4. 授業で宿題や課題として意図的に生成AIを使うよう指示が出たとき
5. 授業で取り上げられた専門用語や概念などの意味を確認するため
6. 自分が書いたレポートや論文の文章校正のため
7. 外国語を日本語に翻訳して読むため
8. 自分が書いた日本語の文章を外国語に翻訳するため
9. 自分が書いた外国語の文章を添削するため
10. 自分が外国語を翻訳した文章を添削するため
11. プログラミングのコードを書くとき
12. プログラミングのコードを添削するとき
13. その他

【学部生】

全体的に見ると、「レポート等の課題に取り組む時の参考として」が最も多く（32.2%）、次で「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」（23.5%）生成AIを利用していることが分かりました。語学関連については、日本語を外国語に訳すよりも、外国語を日本語に翻訳したり、自分が書いた外国語の文章を添削したりする際に使う方が多いですが、いずれの場合も利用自体は10%以下で少ないことが分かります（図7）。

学年別に見ると、「レポート等の課題に取り組む時」や「あるテーマについて議論したり考える時」の参考として多く利用しているのは3年生ですが、2年生については、他学年よりも多く利用されているのは「授業で宿題や課題として意図的に生成AIを使うよう指示が出たとき」であり、4年生については、他学年よりも多く利用されているのは「自分が書いたレポートや論文の文章校正のため」という特徴が見られます（図7）。

学部別に見ると、「レポート等の課題に取り組む時」や「あるテーマについて議論したり考える時」の参考として最も多く利用しているのは経営学部であり、理工学部については「プログラミング」において、他学部よりも多く利用している傾向が見られます（図8）。

さらに利用頻度別に見ると、どの頻度層においても、最も利用されているのは「レポート等の課題に取り組む時」ですが、「週に数回程度」の層については、7割近くがレポートなどの課題で利用していることが分かります。また、この層の3割程度がプログラミングに利用していることも特徴の一つです（図9）。

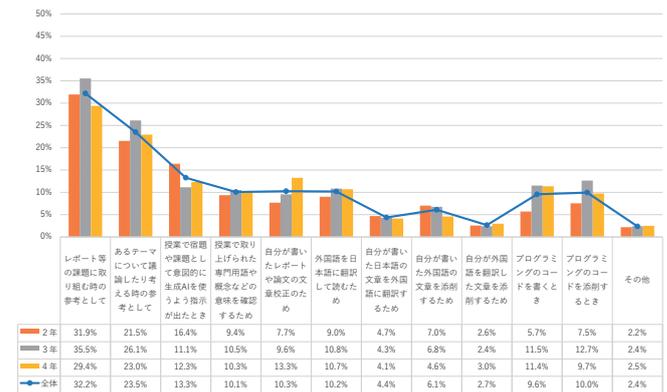


図7 生成AIの利用用途：全体・学年別

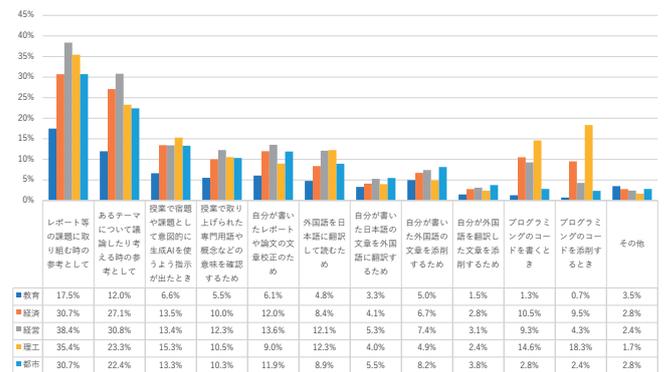


図8 生成AIの利用用途：学部別

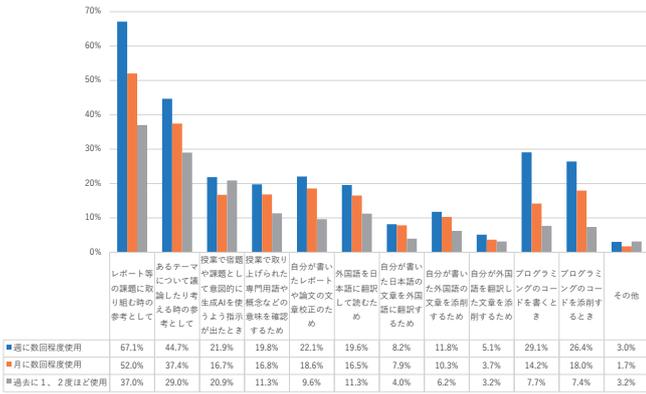


図9 生成AIの利用用途：利用頻度別

【大学院生】

一方、大学院生については、利用頻度の場合と異なり、利用用途に関しては学部生の場合と傾向性が異なっていることが分かります。全体的に見ると、「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」が最も多く(21.2%)、次いで「レポート等の課題に取り組む時の参考として」(20.9%)や「プログラミングのコードを書くとき」(20.1%)です。一方、語学関連での使用も「外国語を日本語に翻訳して読む」や「自分が書いたレポートや論文の文章校正のため」といった目的で2割近くが利用しています。なお、「授業で宿題や課題として意図的に生成AIを使うよう指示が出」るケースは非常に少ないようです(図10)。

入試区分別に見ると、留学生による語学・文章校正関連での利用が顕著であり、「外国語を日本語に翻訳して読む」(25.3%)、「授業で取り上げられた専門用語や概念などの意味を確認する」(23.7%)、「自分が書いたレポートや論文の文章校正」(21.1%)といった場面で活用されています。一方、一般入試の学生については、「レポート等の課題に取り組む時の参考として」(22.3%)、「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」(22.0%)利用するのが多いことが分かります(図10)。

部局別に見ると、唯一、「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」については、どの部局も同じくらいの割合(2割前後)で利用されていることが分かります。一方、最も生成AIが利用されていない教育学研究科において、「その他」が他の部局よりも突出して割合が多く(12.5%)、どのように利用されているのか気になるところです(図11)。

さらに利用頻度別に見ると、「週に数回程度」の層が最も利用しているのは「プログラミングのコードを書くとき」で52.5%です。その次に多いのは「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」、「レポート等の課題に取り組む時の参考として」で、これについては、「月に数回程度」の層も3割以上が利用しています(図12)。

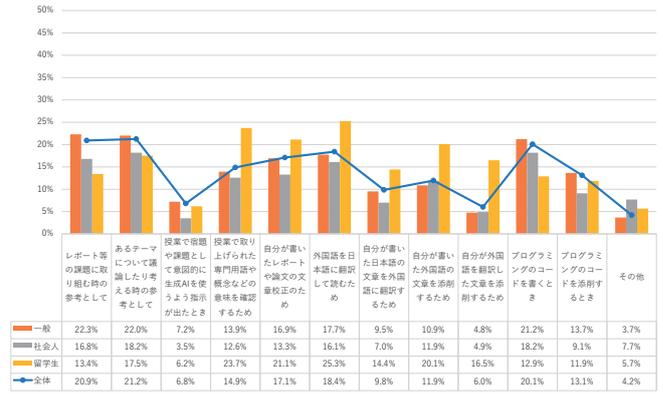


図10 生成AIの利用用途：全体・入試区分別

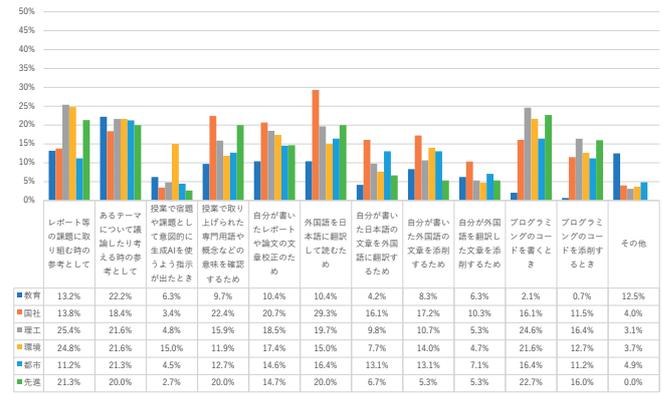


図11 生成AIの利用用途：部局別

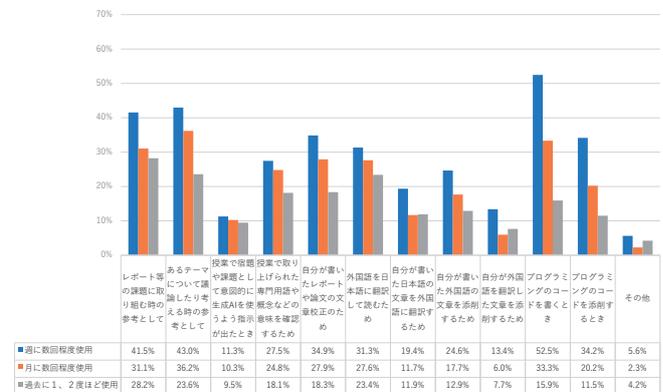


図12 生成AIの利用用途：利用頻度別

3) 生成AIの学業利用に対する意識

この設問では、生成AIのメリット、リスク、今後の希望といった、いくつかの観点から構成される以下12個の選択肢を設け、当てはまるものすべてを選んでもらいました：

1. 素早く答えが得られるので効率的
2. 自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる
3. レポートやプレゼン資料などを論理的に構成できて便利
4. 外国語学習の補助ツールとして便利

5. AIの回答の信ぴょう性が不安
6. AIに頼りすぎると思考力が低下しそうで不安
7. 個人情報漏れるのが不安
8. 学業においてAIを使う必要性を感じない
9. Google等の検索エンジンで事足りる
10. AIが信頼できる（正確性、個人情報の保護など）
ツールになったら使いたい
11. AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい
12. AIは就職後必要なツールなので将来的には使い
こなせるようになりたい

【学部生】

全体的に見ると、メリットとして最も多く賛同されたのは「自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる」(43.0%)、次で「素早く答えが得られるので効率的」(40.9%)でした。この2つに比べると「レポートやプレゼン資料などを論理的に構成できて便利」は比較的低い(15.6%)のですが、実際に最も利用されているのは「レポート等の課題に取り組む時」ですので、レポート内容の質(論理性)よりも情報(答え)が素早く得られる効率性が重視されているのかも知れません。一方、リスク(不安要素)として最も多かったのは「AIの回答の信ぴょう性」(41.0%)で、「AIに頼りすぎると思考力が低下しそうで不安」という声も一定数ありました(31.6%)。今後の希望について、「AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい」(18.0%)、「AIは就職後必要なツールなので将来的には使いこなせるようになりたい」(18.2%)は、ニーズとしてはあまり高くないように思われます(図13)。

学年別に見ると、利用頻度が最も多いのが3年生ではありますが、「AIの回答の信ぴょう性」について最も心配しているのもまた3年生でした(45.2%) (図13)。

学部別に見ると、5つの学部の中で利用頻度が高いのは経営学部と理工学部でしたが、経営学部はリスクよりもメリット(「自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる」)の方が高く評価されているのに対し、理工学部はメリットよりもリスク(「AIの回答の信ぴょう性が不安」)の方が高く評価されているという特徴が見られました(図14)。

さらに利用頻度別に見ると、「週に数回程度」の層は、「AIの回答の信ぴょう性」について、他のどの層とも同程度不安を感じつつも、やはり、「自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる」、「素早く答えが得られるので効率的」といった点を非常に高く評価しています。一方、「使ったことがなく、今後も使わない」層は、「回答の信ぴょう性」、「思考の低下」、「個人情報の漏洩」のすべての項目において、他のどの層よりも不安を感じており、そうした不安だけでなく、そもそも「生成AIを使う必要性」を感じていなかったり、

「Google等の検索エンジンで事足りる」と感じていたりすることが、どの層よりも高いということが分かります。一方で、この「使ったことがなく、今後も使わない」層は、「AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい」と思う割合は少ないものの(9.7%)、「AIは就職後必要なツールなので将来的には使いこなせるようになりたい」と思っている者も一定数いる(15.9%)ことが分かります(図15)。

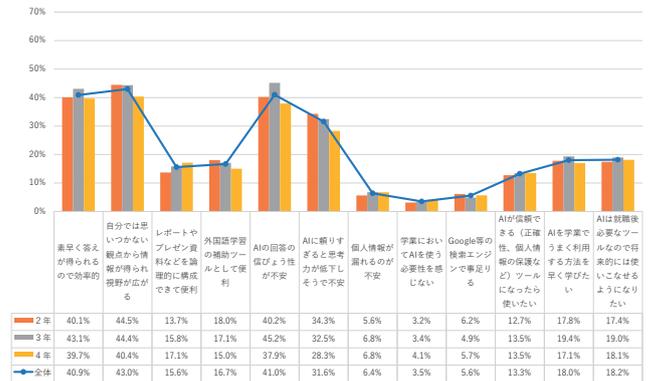


図13 生成AIに対する意識：全体・学年別

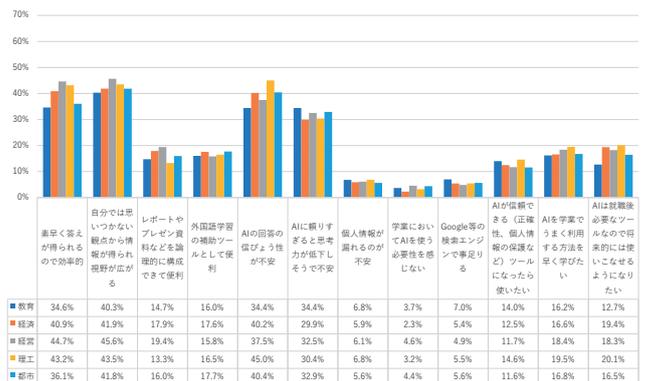


図14 生成AIに対する意識：学部別

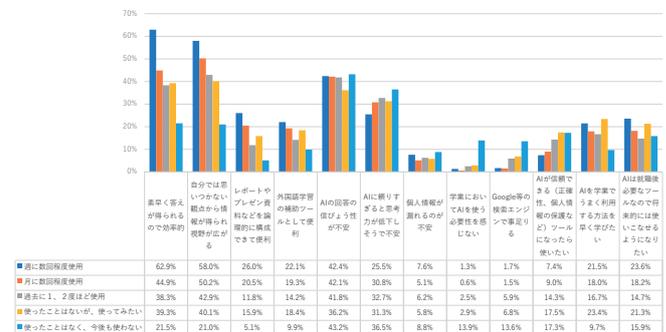


図15 生成AIに対する意識：利用頻度別

【大学院生】

全体的に見ると、学部生と同じような回答パターンであり、メリット(特に「素早く答えが得られるので効率的」(42.9%))とリスク(特に「AIの回答の信ぴょう性

が不安（40.9%）は拮抗している様相を示しています。ただ、学部生と違うところは、「外国語学習の補助ツールとして便利」をより高く評価している（25.4%）という点です。また、「AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい」（20.4%）、「AIは就職後必要なツールなので将来的には使いこなせるようになりたい」（20.8%）という今後の希望も、学部生よりは2ポイントほど高いですが、ニーズとしては（学部生と同様）それほど高いとは言えないように思われます（図16）。

入試区分別に見ると、社会人学生が特に「AIの回答の信ぴょう性」に不安を感じていることが特徴的です（49.7%）。一方で、留学生については「外国語学習の補助ツールとして便利」を最も高く評価しているのが特徴的でした（37.6%）（図16）。

部局別に見ると、利用頻度が最も高い理工学府が「素早く答えが得られるので効率的」というメリットを最も高く評価している（49.6%）一方で、利用頻度が最も低い教育学研究科は「AIの回答の信ぴょう性」を最も高く評価している（48.6%）のが特徴的です。ただ、その教育学研究科は、未使用者の中でも「今後使ってみよう」の方が割合が多いことから、「AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい」と回答した割合が他のどの部局よりも高い（27.8%）という結果になっていました（図17）。

さらに利用頻度別に見ると、「週に数回程度」の層と「使ったことがなく、今後も使わない」層の回答パターンは学部生と同じような傾向にあります。強いて違いがあるとすれば、大学院生の「週に数回程度」の層においては、より高く「外国語学習の補助ツールとして便利」と評価していることです。これは、大学院生はより外国語を駆使して研究する必要があることが関係しているのかも知れません（図18）。

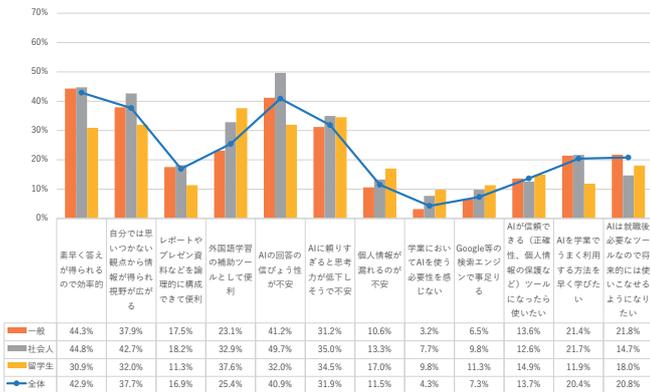


図16 生成AIに対する意識：全体・入試区分別

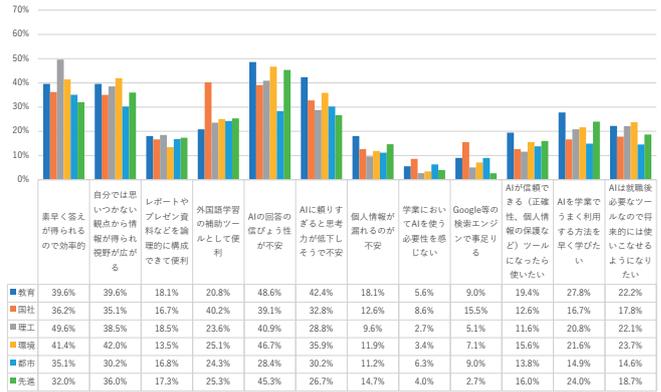


図17 生成AIに対する意識：部局別

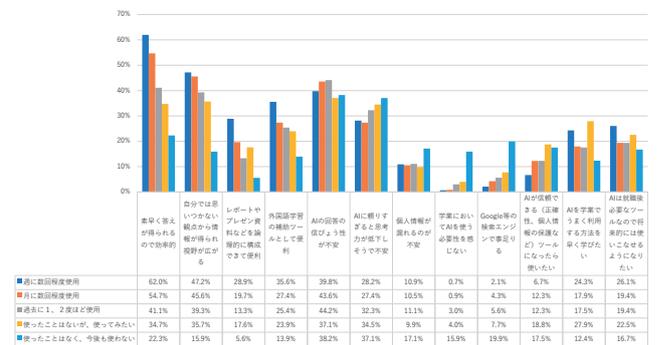


図18 生成AIに対する意識：利用頻度別

まとめ

この学生に対する生成AIに関するアンケートは、それに先立ち実施した、教員に対する生成AIの活用等に関するアンケートでの、「そもそも学生が、授業に関することでどれだけ、またどのように生成AIを活用しているのか分からない」という意見も踏まえ、実態把握を行う目的で実施しました。その結果、利用頻度に関しては、2年生以上の学部生、大学院生とも、「過去に1～2度ほど使ったことがある」層の割合が最も多い（学部生29.6%、大学院生27.4%）という結果になりましたが、日常的に使っている、すなわち「週に数回程度使っている」割合は、学部生12.6%、大学院生15.7%でした。この利用頻度に関しては、2024年3月に仙台大学が「学生と教員を対象とした生成AIの教育利用状況と意識に関する全国調査」を実施しており、その結果によると、大学・大学院生（N=1,688）の34.9%が生成AIを利用しており、「一週間のうち、どのくらい使用していますか？」という質問に対しては、約37.0%の大学・大学院生が週に1回以上使用している、との結果でした（N=589）。つまり、この全国調査では、全体の約13.0%の大学・大学院生が週に1回以上使っている、ということになりますので、この全国調査の結果と比較すると、本学の学生も同じような利用頻度であることが分かります。この頻繁に

利用している層を除くと、本学では約5割の学生が必要に応じて生成AIを利用し、3～4割近い学生が未使用、という現状になります。

利用頻度に関しては学部生、大学院生とも同じような結果でしたが、利用用途に関しては違いが見られており、学部生の場合は、「レポート等の課題に取り組む時の参考として」の利用が最も多く、特に頻繁に生成AIを利用している層（「週に数回程度使っている」）にとっては、生成AIを「レポートやプレゼン資料などを論理的に構成できて便利」と捉えるよりも、「素早く答えが得られるので効率的」ということを重視していることがわかります。このことから少し気になったのは、上述の仙台大学の全国調査の結果で、「生成AIを利用する大学・大学院生の25.8%が、生成AIが出力した結果を課題やレポートにコピー&ペーストして提出した経験があると回答している」と出ている点です。今回の学生プロフィールでのアンケート調査では、できるだけ質問項目を少なくするために、そのような確認まではしていませんが、「素早く答えが得られるので効率的」という意識が高いことからして、コピー&ペーストが安易に行われていないか、注意が必要です。昨年度、教員に対して行なったアンケートで、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」でしたので、その意味からも、この件については慎重に対応する必要があると思われる。

一方、大学院生の場合は、確かに「レポート等の課題に取り組む時の参考として」の利用も高いですが、それと同様に「あるテーマについて議論したり考える時の参考として」利用しており、学修・研究の質を高めるために活用されていることが窺えます。また、語学・文章校正関連として「外国語を日本語に翻訳して読む」や「自分が書いたレポートや論文の文章校正のため」利用している割合もある程度あり、やはりこれも、学修・研究の質を高めるための活用と言えるかと思います。これに関しては、教員に対して行なったアンケートの自由記述の中にあった

「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。」

というコメントが想起されます。なお、学部生については、語学関連での生成AIの利用は少ないようですが、1年生の英語必修科目を担当している筆者が学生たちから聞く生の声からすると、翻訳ソフト（Google翻訳やDeepLなどのAI翻訳ツール）は日常的に使われていま

すので、それで事足りているのではないかと思われる。

最後に、生成AIに対する意識ですが、学部生、大学院生とも、「素早く答えが得られるので効率的」、「自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる」というメリットと、「AIの回答の信ぴょう性が不安」というリスクはほぼ同じ割合で捉えられているものの（4割前後）、「AIに頼りすぎると思考力が低下しそうで不安」というもう一つのリスクについては、学部生、大学院生とも10ポイントほど低い評価でした（約3割）。なお、教員に行なったアンケートでは、「学生の思考力や創造性が損なわれる可能性がある」と不安視していたのは48.7%でしたが、当事者の学生たちは教員ほどには不安感を抱いていない模様です。

今回のアンケートでは、学部生、大学院生とも、「AIを学業でうまく利用する方法を早く学びたい」、「AIは就職後必要なツールなので将来的には使いこなせるようになりたい」と回答したのは全体の2割程度でした。「自分では思いつかない観点から情報が得られ視野が広がる」といった、思考力や創造力を刺激する面が多く評価されつつも、不正利用に繋がりがかねない「素早く答えが得られるので効率的」もそれと同程度、もしくはそれ以上に評価されていることを踏まえると、学業面において生成AIを適切に利用するための知識や倫理観、そして能力を養う機会を提供することは、本学において重要な課題と思われる。

国内では、2023年7月に文部科学省が「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）」を発出し、各大学・高専が主体的に対応することを求めつつ、生成AIの教育活動における利用可能性やリスクについての指針や考え方を示しています。一方、国際的な動向としては、2023年9月にUNESCOが「教育・研究における生成AI利用ガイダンス（Guidance for generative AI in education and research）」を発表しており、その中で、生成AIを効果的に利用するためのスキルを学習者や教育者に提供すること、そこには生成AIの仕組みや限界を理解し、適切に活用するための教育を含むことが重要であること等が指摘されています。本学では、「数理・データサイエンス・AI」を、すべての学生が身に着けておくべき素養と位置づけ、令和3年度より数理・データサイエンス・AI教育プログラム（「YOKOHAMA MDA（Mathematics, Data science & AI）プログラム」）を設置し、リテラシーレベルの科目（「数理・データサイエンス・AI入門」）を全学教育科目として開講しています。このような取り組みをはじめとして、教育・研究活動において学生たちが適切に生成AIを活用できるよう、環境づくりが必要と考えます。

大学教育の質保証 ⑦

理系卒業生・就職先インタビュー調査結果

教育推進機構 学生IR統括部門 市村 光之

教育推進機構 学生IR統括部門では、第4期中期計画期間における大学教育の質保証の一環として、2023年度から3年計画の卒業生・就職先調査を実施中です。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。昨年は全学部卒業生および大学院修了生を対象に、アンケート調査を実施しました。その結果は本ニュースレターのVol.21で報告していますのでご参照ください。

今年度は理系の卒業生・修了生（以降、卒業生）および主要な就職先を対象に、インタビュー調査を実施しました。前年のアンケート調査結果で浮かび上がった教育改善課題等を具体的に掘り下げて伺い、明確にするための調査です。なお、人文・社会系につきましては、来年度インタビュー調査する予定です。

今年度は理系が対象で、理工系、環境情報系、都市イノベーション系の3グループに分けて、卒業後4～6年の卒業生それぞれ5名前後、主な就職先もそれぞれ4社前後の人事部門または研究開発部門の管理職の方々にご意見を伺いました。調査に協力いただいた卒業生は16名、就職先は13社で、実施時期は8月下旬から9月上旬でした。調査方法はフォーカス・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）を用いました。マジックミラー越しにやり取りを観察できる設備で実施しましたので、田名部副学長はじめ教職員延べ18名が立ち会いました。

就職力ランキングからの問題意識

本題に入る前に、調査担当者である筆者の問題意識について説明させてください。日経HR社および日本経済新聞社が毎年実施している「企業の人事担当者から見た大学イ

本学は例年ベスト10入りし安定的に高評価を得ています（最新の2024年度版では、回答者少数のためランキング対象外になった模様）。共通指標で大学間を比較した調査は、他には見当たりませんが、この調査結果の信頼性については見解が分れそうですが、詳しく見ていくと、なるほどと頷ける傾向が見えます。今年度公表された過去10年平均によると、本学は京都大、九州大に次いで総合3位です（表1参照）。では、本学卒業生たちの何が企業等の皆様から評価されているのか、または評価されて

いないのか。他大出身者とどう違うのか、などをインタビュー調査を通じて探ることで、今後の教育課題が見えるのではないかと考えました。

なお、就職力ランキングは、4つの側面ごとに3つの詳細項目、計12項目について6件法の選択肢（10点：非常にあてはまる～0点：まったくあてはまらない）により評価したものです。2024年度版は上場企業を中心に714社に回答により集計されています。4つの側面の10位以内から、本学の位置付けを概観すると以下の通りです。

- ・行動力：本学は3位。1位早大をはぶき10位内は国公立大
- ・対人力：本学は5位。1位慶大、2位早大をはじめ10位内に私大が4校
- ・知力・学力：本学は9位。1位京大、2位東大で、10位内は国立大が独占
- ・独創性：本学は6位。1位京大、2位東大で、10位内は国立大が独占

本学は4側面すべて10位以内とコンスタントに高評価を得て総合3位です。知力・学力と独創性は旧帝大をはじめとする国立大が勝り、行動力と対人力は私大が善戦していることがわかります。50位以内の国公立大別の比率も、知力・学力は国立が76%、独創性も同62%を占める一方で、行動力は私大が46%、対人力も同43%です。天気予報風に表現すると知力系（知力・学力と独創性）は国高私低、行動系（行動力と対人力）は私高国低ということになります。

総合3位の本学に対し東工大は15位ですので、順位で

表1 日経・就職力ランキングの10年平均

	総合	行動力	対人力	知力・学力	独創性
1. 京都大学	32.58	7.90	7.61	9.05	8.02
2. 九州大学	31.71	7.98	7.72	8.48	7.53
3. 横浜国立大学	31.65	7.95	7.71	8.47	7.52
4. 名古屋大学	31.60	7.79	7.63	8.74	7.44
5. 東北大学	31.55	7.77	7.57	8.63	7.58
6. 北海道大学	31.50	7.80	7.67	8.43	7.60
7. 大阪大学	31.44	7.88	7.59	8.60	7.37
8. 東京大学	31.38	7.47	7.23	9.02	7.66
9. 早稲田大学	31.19	7.98	7.79	8.10	7.32
10. 神戸大学	31.13	7.76	7.75	8.29	7.33
11. 東京外国語大学	31.12	7.80	7.59	8.26	7.47
12. 一橋大学	31.09	7.56	7.53	8.67	7.33
13. 筑波大学	31.07	7.73	7.56	8.33	7.45
14. 慶應義塾大学	30.95	7.70	7.82	8.23	7.20
15. 東京工業大学	30.90	7.64	7.35	8.54	7.37

は本学が大きく勝る印象があります。しかしスコア差を見ると40点満点の0.75です。100点満点に換算すると1.9点にすぎず、これはほぼ互角の範囲でしょう。「ランキング」と銘打った調査ですので、順位に目を奪われがちですが、スコア差も併せて確認する必要があります。

バランスのよさが評価されている

そこで、本学のライバルである東大、東工大、一橋大、早大、慶大の5大学と本学のスコアを比較してみました(図1)。本学は12項目中11項目が7.50以上、順位でも11項目が10位内で、まんべんなく高評価を得ていることが、総合3位に繋がっています。つまり、「バランスのよい人材」として評価されていることがわかります。

本学は行動力と対人力の各詳細項目すべてで、他の国立3大学に勝ります。対東大では約+0.5です。他方、知力・学力と独創性はやや劣勢で、対東大では論理的思考-0.6、高い教養-0.56、理解力-0.49です。地頭の要素が強い部分であり致し方ない面もありますか、改善の余地もありそうです。いずれにしても0.5は100点満点で5点であり、これは主観的な調査の結果ですので、感覚的にはやや差がある程度でしょう。

私立2大学と本学を比較すると、知力・学力と独創性の各詳細項目は本学が勝ります。行動力と対人力は、多少の上下はありますが早慶とほぼ互角と言っていいでしょう。行動力では《熱意がある》が早大よりも高く、順位でも4位と高い評価を得ています。本学出身者は、特に私大と比べやや大人しいイメージが筆者にはあり、少し意外です。

5大学それぞれの特徴を概観すると、東大は知力・学力と独創性は他大学を凌駕していますが、行動力と対人力は低く、両者に落差があります。このアンバランスが業務上のパフォーマンスに何らかの影響を及ぼしているかもれません。東工大と一橋大は、本学と東大の中間

でしょう。私立の早・慶の傾向は東大と逆パターンですが、行動系と知力系の間に東大ほどの差はありません。能力的には国立大出身者にやや劣るものの、コミュニケーション力や実行力でカバーしていると読み取れます。

課題はコミュニケーション能力

対人力のうちストレス耐性の順位は6位、柔軟性・適応力は1位と本学はトップクラスですが、もう一つの詳細項目である《コミュニケーション能力》は18位です。本学のスコアは7.91ですのでまずまずですが、対慶応で-0.63、対早稲田で-0.46とやや劣ります。ストレス耐性と柔軟性・適応力は自分をコントロールする力ですので、対自己能力は優れています。他方、他者に働きかけるコミュニケーション能力に「対人力」を改善の余地があるということです。本学で2017~19年にかけて実施した前回の卒業生・就職先調査の際も、改善すべき点としてコミュニケーション能力が挙がりましたので、継続した本学卒業生の課題と言えそうです。

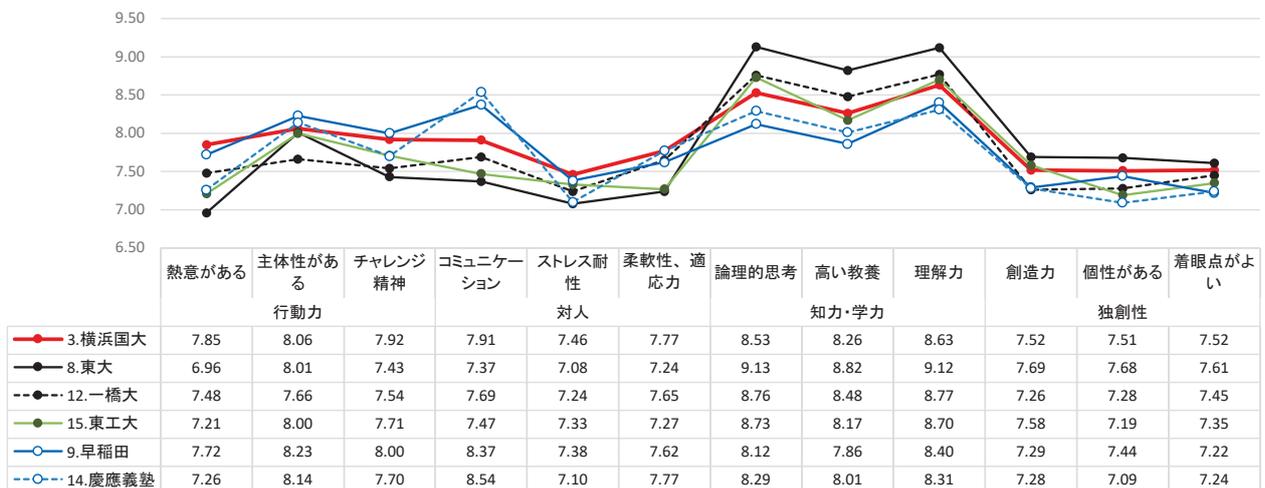
コミュニケーション能力は、独立した単一「能力」ではなく、その人の人柄や経験、能力発揮の土台としての知力や教養、思考力、原動力としての主体性や熱意などの諸要件が複雑に組み合わさった総合力です。今回の卒業生・就職先インタビュー調査では、コミュニケーション能力に係わる本学出身者の特徴を掘り下げ、教育改善のヒントを掴めればと考えた次第です。

インタビュー調査：本学出身者の特徴

ここから、理系卒業生・就職先インタビュー調査の結果について、主要点を報告いたします。詳細については、10月下旬公開予定の報告書をご覧ください。

理系の専門領域に従事する本学出身者を想定して、そ

図1：就職力ランキング：詳細項目の10年平均スコア（各側面：10点満点、大学名にある数字はランキングの順位）



の特徴について、卒業生と就職先両方に訊きました。本学出身者の特徴を端的に表すと次のようになります。

(就職先の意見)

バランスサーとして力を発揮するタイプ：真面目でバランスが取れた人材が多く、職務遂行上の安定感、安心感がある。特定の分野での突出した能力よりも、柔軟性や協調性が評価。一方で、もっと自己主張や積極性が求められる

(卒業生の意見)

堅実さで信頼を得るタイプ：控えめでありながら専門性を活かし、与えられた役割を着実にこなす堅実なタイプが多い。自ら積極的に動きながらも控えめで、信頼を獲得している。業務上のコミュニケーションや課題解決力に長けている

これらの特徴は、前述の就職力ランキング同様バランスのよさが評価されており、前回調査(2017年)結果と、本質はほぼ同じです。就職先からは、研究のみに拘ることなく、開発の実装分野の仕事や管理系の仕事に移行・適応できる柔軟性と、技術的に旧帝大等に劣る分、その立ち位置でどう立ち回るかを意識して調整役、まとめ役として活躍する協調性が評価されています。良くも悪くも謙虚なので組織内で受け入れられやすいのですが、その控えめさが仇となりチャンスを逃すこともあるようです。卒業生も、表に出るよりも状況を見ながら着実に役割を果たしていると自己評価しています。現状の課題把握や実行が得意で、実行力は大学の研究室活動等で鍛え、就職後に課題解決力を身に着けたと言います。

対人スキルについては、社交的な場で話題を提供したり、場を盛り上げたりするのは私大出身者と比べ弱いようです。他方、課題解決に向けて現状を分析したり、専門的な知見を使って業務上のコミュニケーションを取る能力は身につけていると卒業生は自認しています。

リーダーシップ論では、集団に働きかける機能をTask Process機能(積極的に提案したり、論点を整理したり、課題達成に向けての働きかけ)と、Maintenance Process機能(話しやすい雰囲気を作ったり、話せない人に配慮したり、集団を形成・維持するための働きかけ)の2つに整理しています。この考えを借りると、本学出身者はTask Process機能に優れ、Maintenance Process機能は弱いと解釈できます。前述の就職力ランキングでは、コミュニケーション能力が私大よりもやや劣るという評価でしたが、その主要因はMaintenance Process機能としての能力ということになります。

本学出身者が評価される要因

「横国は使いやすいんですよ。」就職力ランキングで高

評価を得ている理由を就職先対象者に訊ねた際、最初に出てきた発言です。高評価の理由はこの一言に尽きると筆者も考えます。「使いやすい」には、有効に活用できるという意味と、いいように利用されがちな両方の意味を含みます。技術力で勝る東大・東工大は研究に拘りがちですが、本学出身者は調整力等の強みを活かして戦略的うまく立ち回る能力があると就職先は言います。卒業生も、バランス型なので周囲の状況みて協調的に動くと言います。企業組織内で長く働く中では、事業戦略の変更に伴って担当分野を変えなければならなくなったり、第一線から離れて管理系の仕事に就いたり、組織の要請に応じて適応することが求められます。東大ほどではないにしろそこそこ優秀で、与えられた仕事を着実にこなす安心感があって、かつ謙虚で組織の求めに応じて担当を変わってくれますので、「有効に活用できる」人材なのです。反面、控えめな故にチャンスを逃がしたり、貧乏くじを引かされたり、つまり「いいように利用される」こともあるのかもしれませんが。

「自己肯定感が低いのは短所ではない。」これも就職先から発せられたことばです。自己肯定感の低さは前回調査の際も問題視されたことですが、視点を換えれば確かにそう言えると、筆者も認識を新たにした一言でした。本学入学者には入試で東大、東工大、一橋大等に落ちて本学に入学した人、本音はそれらの大学に行きたかったが成績が伸びず志望先を本学にした人が少なからずいます。志望度に関わらず、東大等のほうが自分たちより優秀、と考えがちな面もあります。中には、卒業後もそのことを引きずってコンプレックスとなり、上位大学の出身者に劣等感を抱き、上位大学の出身者に遠慮がちになるのです。他方、自己肯定感が低いからこそ、周囲の人に好感を抱かせる謙虚な振る舞いができたり、周囲の状況みて協調的に行動したり、よいほうに作用することもあります。

就職先からは、上位大学出身者は失敗すると落ち込むが、本学出身者は打たれ強いとの話もありました。キャリア研究者のN. シュロスバーグは、人生において何度か訪れるキャリアの転換点(キャリア・トランザクション)で何を考え、どのように行動するかで人生が変わると言います。挫折や困難を伴う転換点はキャリアの危機であると共に、視点を換えるとキャリアを自分らしく発展させる、自己再生の好機でもあります。大学入試もそうした転換点の一つです。受験に失敗したことや、希望の大学を受験せずに諦めたことは、人生で初めて体験する挫折かもしれません。そうした辛い体験について大学生活を通じて自分と向き合い、気を取り直して新たな目標を見出したり、うまくいかなかったことを分析し改善を試みたりした体験は、仕事上で壁にぶつかったり失敗した時に、それを乗り越える原体験になります。

本学出身者がよい意味で使いやすいと評価されるベースには、元来の地頭の高さや真面目さに加え、この自己

肯定感の低さに起因する謙虚さと打たれ強さがありそうです。もちろんこれは全員に当てはまることではありませんが、不本意入学のわだかまりや上位大学出身者に対する引け目の感情を、できるだけ早期にポジティブな方向に転換する働きかけが、大学教育の第一歩として大切なのではないのでしょうか。

理系大学・大学院教育に関する意見

インタビュー対象の卒業生は、それぞれの専門分野の職業に就いて4~6年が経ち、仕事に慣れ周囲の状況も冷静に把握できるようになるタイミングの方々です。その立場から、改めて大学および大学院教育を振り返って意見を伺いました。その要点は以下の通りです。

- 大学教育で役立っていること：専門的な知識だけでなく、研究室活動で培われた論理的思考、人脈形成とコミュニケーション力、国際経験などが、就職後、多岐にわたるスキルや姿勢に寄与している
- 学ばよかったこと：哲学など文系の幅広い教養。理系は学生時代は学ぶ余裕がないのが実情だが、就職後に効いてくる
- 理系のカリキュラム、内容：専門性を身に付けることが第一義であり、自由度は優先しない。専門で学んだことを社会実装するための実践性のある内容が役立つ
- 英語による授業：母語のほうが理解しやすいので、英語の授業は有効ではないとの意見が多い

就職先対象者には大学教育に関する要望を伺いました。要点は次の通りです。

- 専門の周辺分野も学ぶ：それぞれの専門性を基盤としつつビジネス上で社会貢献するための幅広い視点や、他分野と協働できるコミュニケーション能力を養うために有効
- グローバル対応力：英語力よりも異文化適応力や教養が重要。異文化適応力や教養は培うのが難しいとの指摘あり。大学教育で留学生との交流含め外国人と対応するマインドを醸成ができないか？

専門分野の職業に就くことが前提ですので、専門性を確立することが第一であることは、卒業生、就職先ともに意見は一致です。幅広い知見（専門分野の周辺領域や文系含む教養）については必要性を認めつつも、両者間にはズレがあります。就職先は専門の周辺分野に加え、ビジネス上で貢献するためにはマネジメント、さらに哲

学や倫理など文系の幅広い知見が不可欠と言います。一方、卒業生は幅広い知見が必要なことは社会に出てから実感したことであり、在学中は専門の学業に精一杯で、拡げる余裕がないのが実情だったようです。学生に幅広い知見の重要性を意識させるには、たとえば①専門、②その周辺分野、さらに③研究開発者として必要な幅広い知見の3段階で見取り図を提示したり、学んだことがどう実装されるかを意識させる授業設計などの工夫が必要では、との意見がありました。

大学院では英語で実施する授業も多く開設されていますが、日本人学生にとっては当然のことながら日本語のほうが理解しやすいです。2024年4月の大学院学生プロフィールの調査でも、英語による授業に関する設問の理工学府の結果は、講義を理解できる：2.60（4件法。2.5が中間点）、議論に慣れている：1.89でした。英語の講義はどうかについていけるものの、ディスカッションに困難を感じる学生が多いのが実態です。少子化対策含め、大学としての価値向上のため留学生の受け入れを推進しており、その意味でも英語による授業が求められますので、単純に日本語で授業をすればよいわけではありません。そもそも研究者としてグローバルに活躍するためには英語が必須ですので、日本人学生の英語運用力の向上策が求められます。

グローバル対応力について訊くと、就職先は、外国語はツールに過ぎず、技術的に正確に説明できるレベルの英語力は最低限必要だが、大切なのは異文化適応力や教養（相手国の歴史、宗教など）と言います。卒業生も、臆せず主体的にコミュニケーションを取ろうとするマインドと異文化を理解し共感する姿勢が大切と感じています。これらの意見は、筆者が海外駐在員へのインタビュー調査により整理したグローバル人材要件（図2）と一致します。



図2：グローバル人材要件の構造

異文化適応力を強化するには、座学だけでは限界があり、リアルに異文化と格闘する体験が不可欠です。対応策としては、学部では留学生を交えた国際共修の科目の実施、大学院では研究室等での留学生との協働、海外での学会発表や研修、留学の促進などでしょうか。

理系入試の女子枠について

近年、入試に「女子枠」を設ける大学が増えつつありますので、この点も訊きました。

(就職先の意見)

- 性別と能力は変わらない。選抜の段階で女性枠を設けて女性をもっと取るべき
- 女子枠を設けると入学者のレベル低下が懸念されるので、大学がサポートする体制を作るべき

(女性の卒業生の意見)

- 興味があるから理系に進学しただけ。増やそうとして増やせるものではない
- 特別扱いはされたくないが、トイレ等の設備は充実させてほしい

入試で女子枠を設けることには、メリットもデメリットもありそうです。就職先側は女子枠を設けることに総論としては賛成ですが、入学者のレベル低下を懸念しています。女性の卒業生は「リケジョ」と特別扱いされることに抵抗感ありますが、設備等で女性への配慮も求めています。理系を志望する女性は、女子枠だから入れたと見なされて入学後に負い目を感じたり、それを避けるために女子枠のある大学は敬遠したりする可能性もあります。

中等教育までの段階で、「女性は文系」のような刷り込みがあることを問題視する意見も世間にはありますが、学校や教員によるようです。ある就職先対象者によると、娘が小学生の時に教師から「女の子なのに算数が好きなんだ」と言われ、それから数学が好きではなくなったそうです。他方、ある女性の卒業生は、高校時代、女性は文系というような圧力はなかったと言います。

理系女子枠の拡大に関連し、男性が多い研究・開発部門や建設業界で働く女性の現状についても伺いました。企業側はトイレや更衣室など設備面での配慮を進めていますが、卒業生側には女性ならではの苦労や悩みがあります。有害物質の扱いや腕力がある作業、宿直業務などはどうしても男性に任せざるを得ないことが多く、同僚として負い目を感じることもあると言います。元々男社会の建設現場では、女性への偏見が払拭しきれない面があり、化粧を控え、体育会系のノリで大声で挨拶するなど、「女の子が来た」と構えられないように意識しているそうです。トイレが共用だったり、更衣室なかったりすることもあるようです。企業側も、「ゼネコン本体はいいが、現場では協力会社の職人さんを構造的に管理する仕事なので女性はやりにくい面がある」と言います。結婚、出産後は第一線の仕事を続けたくても家庭と業務負担とのバランスを考えて、管理系の部署や専門知見が活かせる知財部門に異動するケースも多いようです。

博士課程後期修了者の採用事情

大学院教育の懸案の一つである博士課程後期修了者(以降、博士人材)の採用事情について、企業側に確認しました。業界や分野によりますが、博士人材の研究力に期待はあるものの、残念ながらあまり積極的に採用していない企業が多いのが実情のようです。

懸念点の第一は、定着できるかということです。組織内では年齢や経験に応じた役割、将来的には管理職になることが期待されますが、研究を続けたいと考え、退職する人もいるようです。第二の懸念点は、研究分野へのこだわりです。ビジネス上のニーズの変化に応じて、研究分野や担当業務をシフトすることも求められますが、博士人材の中には融通がきかない人もいるようです。企業の論理で損得勘定すると、学部・修士卒を採用して組織に定着させてから、必要に応じて博士課程に社会人入学させるほうがよいというのが本音です。一時的なニーズであれば、共同研究のほうが適しているとの意見も多数ありました。

採用に当たって博士人材に期待することは、専門分野で突出していることが前提ですが、プロジェクト・マネジメント力と、研究成果をビジネスに繋げられることと言います。加えて、専門外の人にわかりやすく説明したり、コミュニケーションする能力と、将来、管理職になる覚悟と適性が求められます。

少なくとも現在の日本においては、博士人材が民間企業で採用され活躍するためには様々な課題があります。博士課程後期に進学する学生には、第一に、研究職から管理職等に移行するキャリアパスを含め、将来のキャリア形成の選択肢と学生自身の適性を考えさせることが肝要です。第二に、プロジェクト管理能力や異分野とのコミュニケーション力など、スキル面の強化が求められます。

キャリア課題から：主体性の獲得

インタビュー調査では、社会人初期のキャリア形成課題についても意見を伺いました。本稿の最後に、理系専門分野の仕事に携わる卒業生のキャリア形成課題から、大学教育に求められることについて、筆者の感想レベルではありますが述べさせていただきます。

第一は、社会人として仕事で発揮する《主体性》です。前回調査の際も就職先から挙がった、いわば究極の課題でもあります。次頁の発言のうち「当事者意識が弱い、冒険しない、突き詰めない、先を見て急ぎ過ぎる」などの底流にあるのは、仕事に取り組むうでの主体性の問題です。就職先側は、企業の現状として「四半期で成果を出さないといけない圧力があって、失敗が許されない企業文化になり、育成も会社に余力がなくなって、失敗させないような企業文化になった。その息苦しさを若手も感じている面がある」とも言います。

(就職先の意見)

- **主体性が弱い**：20代は与えられた役割をそつなくこなす段階だが、当事者意識が弱い。仕事上の主体性を早期に身につけられるかどうかで、その先のキャリアは大きく変わる
- **冒険しない**：失敗を経験した人、突き詰めて取り組んだ人が結果的に力をつけ将来管理職になっていくが、要領よくスマートにやろうとして自分でブレーキをかけてしまう

(卒業生の意見)

- **突き詰めない、先を見て急ぎ過ぎる**：少子高齢化による社会の変質やグローバル化や技術革新による雇用や経済情勢の変化などから、腰を据えて業務に取り組めなくなっている。将来の不確実さ故に先を計算してしまう

学内においても「答えは何ですか」と先に結論を求める学生や、得られる結果の見通しがつかないと行動に移さない学生が増えました。さらに、「就職したらこんな経験を積んで3年後に転職する」と転職ありきで就職を考える学生も目立ち始めており、若手社会人の意識と一致します。

10年ほど前に筆者が実施した産業界ニーズ調査でわかったことは、本人がコミュニケーション力や課題解決力などのスキルを備えていても、保持しているだけではその能力は発揮されないことでした。担当職務に対する主体性（自分がこの仕事を進める、達成・解決するという当事者意識）があって初めて、今しなければならぬことを考えられ、その判断に基づき各種スキルが発動します。さらに、コミュニケーション力により周囲に働きかけられ、ものごとが動いていきます（図3）。主体性こそが、本人が持つ各種スキル発動する原動力なのです。

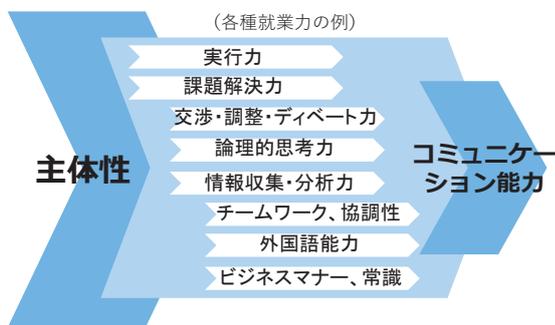


図3 就職後の現在までの意識、行動

ものごとは計画通りにはたいてい進みません。状況の変化に対応したり、うまくいかない部分を分析して軌道修正したりする主体的な《適応力》が常に求められます。さらに、経済のグローバル化や技術革新のスピードが速く、先を予測しにくいVUCAの時代になりました。終身雇用のシ

ステムも流動化しており、社会のニーズや自分の能力・適性・志向を踏まえて自律的にキャリアを形成することが求められてもいます。こうした時代状況の中で必要な力は、仕事上の能力やスキルだけでなく、状況の変化に主体的に対応して持てる力を発揮するための適応力です。10年前の産業界ニーズ調査の時点と比べ、現在は主体的に適応する力の重要性が一層増していると言えます。

筆者は本学教員になる前、キャリア・コンサルタントとして約2000名の社会人と向き合ってきました。その経験も含め、学業を通じて主体性を発揮することを体感できた人は、就職後もそれぞれの職業において主体的に行動できると考えています。研究室活動や卒論等を通じて、学生がそれぞれの専門領域において主体的に取り組み、立てた仮説や研究計画を冷静に検証・修正する適応力を養うことがいかに大切か。昨年の卒業生アンケート調査、および今回のインタビュー調査で卒論や研究室活動で培った学問探求のアプローチが就職後に活かしているとの発言が多く寄せられました。大学として学生に身につけさせるべき基本中の基本が、主体性の醸成にも有効ということでしょう。

上述の主体性に関連し、卒業生・就職先双方の発言から、気になることがあります。この10年くらいの傾向として、打たれ弱くなった若者気質への配慮とパワーハラスメント防止の観点から、企業側の若手育成は厳しくダメ出しする旧来のやりかたから、優しく諭すスタイルに変化したことです。コロナ禍により新人研修がオンライン実施になったり、テレワークが拡大したことが、その傾向に拍車をかけた面もあります。

(就職先の意見)

- 今の上司は皆丁寧で怒る上司はいない。今の子はすごい恵まれている

(卒業生の意見)

- 企業は育成法として厳しく言われたい
- 大学の子弟関係ではきびしく言ってくれる。企業ではハラスメントがあるのでそうでもない

優しい指導は悪いことではありませんが、上司の指導が緩すぎて、ここにいっても成長できないと転職を考える若手が増えた、との話を最近筆者も耳にしており、複雑な思いです。卒業生からは、研究室で厳しく（厳密に）指導されたことで学問への姿勢や目上の大人との対応姿勢が身につく、就職後に役立っているとの意見がいくつかありました。適する優しさの程度は人にもよりますので、匙加減は難しいところです。一人ひとりの学生に対して、それぞれが最大限のパフォーマンスを発揮できる匙加減に配慮しなければなりません。

キャリア課題から：家庭との両立

働きかた改革以降、男性の育休取得に関する理解が進み、制度的にも整いつつある昨今ですが、制度があることと、その制度を利用できるかどうかは別問題です。特に男性の育休取得については企業側と従業員側に意識差があります。

（就職先の意見）

- 企業は手厚い。制度は整っていて辞める理由はない
- 「休んでも大丈夫」という雰囲気があれば皆取ると思うがまだ期間が短いのが弊社の現状
- 女性がキャリア上の不安を感じるのは当然で、男女に差ができるのは当然だと思う。男性は休めなかったのが1週間休めるようになった

（卒業生の意見）

- 男性：既婚。共働きなので子供ができれば、どちらかがセーブしなければならない。自分は働きたい、妻はそこまでではない。男性の育休は上限3週
- 男性：育休は1か月。現場の仕事なので、管理者は何かあったらいつでも行かなければいけない。女性はそこまでできませんと感じる人多いだろう。男性は仕方がないとやる
- 女性：3か月男性もとれるが、3か月取ると長いよね、と言われる。周囲の残業が増えるので、制度はあるが取りにくい

インタビューに立ち会った筆者の感想にはなりますが、企業側は、これまで男性の育休は考えられなかったのが1週間休めるようになり大いに進歩した（制度が整った）という感覚です。育休制度は作ったし、社会も奨励しているので育休を取りたい人は取ってください（妨げません）、という姿勢に留まっているように見受けられました。卒業生側には、休暇中同僚の負担が増えることへの遠慮があります。育休取得後のキャリア、つまり昇進や処遇に影響するのではないかという疑心暗鬼もあります。育休を取得したいのが本音ですが、様子見の状態の人が多く印象です。企業によるとは思いますが、男性が安心して制度を利用できる環境にはまだなっていないのが実態のようです。

家事や育児の分担について、昨年の卒業生アンケート調査では女性で不安を感じる人が多く、男女間で意識差があることがわかりました。今回、改めてそのことを訊くと、卒業生は男女共に分担する意識があるものの、やはり温度差があります。男性は仕事に比重を置く前提で、特に未婚者はまだ現実感がなく、どのようにすべきか答えが見つからず悩んでいます。女性は均等な分担が難しい現実を諦めつつ受け入れて、キャリアと子育てとどちらに比重を置くことが自分にとって納得できる生

きかたなのか、その選択に悩んでいます。

（女性卒業生の意見）

- 未婚）結婚している人と仕事オンリーな人では、体力で差が出る。私は不安を感じないがそれは家庭に重点を置いていないから。男性と一緒に生活をして、両立していこうとしたらできる気がしない
- 既婚）キャリアと子供産むリミットは一緒で、両立は難しい。子どもを産むとキャリアはなかなかならざるを得なくて、今はまったく考えていない。ただ、子供のリミットもあるので考える。会社として休みは取りやすいが、1年仕事を離れるのはキャリア的に難しい。子どもが障害をもっていたとか親が倒れたときに戻れないかもしれない。追いつけるかもしれないが、「参りました」という感じ

（男性卒業生の意見）

- 30歳だが結婚もしたい。以前なら毎日12時間働けば短期で成果を出せるが、今後どうバランスとるか考える。夫は仕事、家庭はすべて妻に任せるのは違うと思う。自分はどうしていいかな、と答えはまだ出ない。理想は半分分担したいが、上司はそうではないので、難しい。時間かけ、成果を出して信頼を得るのが当たり前の環境なので

少子化が進行する社会状況からも、人生設計上共働きが経済的に現実的な現状からも、家事や育児を分担しつつ共に就業し、職業人としてキャリア形成できる環境の整備が求められます。それは制度の整備だけで実現できるものではなく、特に企業側や男性側の意識改革が不可欠です。この点、大学教育の段階で何ができるのかを検討し、実行する必要があると、改めて感じました。

最後に、寓話的な一つの実話を紹介します。筆者が米国留学中に住んでいたペンシルベニア州に、オールド・エコノミー・ビレッジと呼ばれる史跡があります。19世紀前半に宗教的迫害を逃れドイツから移民してきたキリスト教徒2000人が入植した村です。自給自足が成立し、いわば成功したコミュニティだったそうです。しかし、年を経るごとに住人は減少し、約60年後に消滅しました。ではなぜ、誰もいなくなったのか。答えはシンプルでした。彼らが信じた教義は、イエス様の再来を信じて地道に働くというもので、「地道に」には禁欲も含まれていました。独身主義だったため子孫は残さず、多くは年老いて亡くなり、一部はイエス様の再来を諦めて村を去ったためでした。

将来の日本が、このような寓話の国にならないようにするために、初等から高等教育の各段階ですべきことを真剣に検討する時期に来ているのではないのでしょうか。

機構ニュース

開催案内 2024年度 横浜4大学 「ヨコハマFD連絡協議会」

本学は、横浜市内にある3つの大学(神奈川大学、関東学院大学及び横浜市立大学)とFD活動の連携に関する包括協定を締結し、FDに関わる活動を進めています。その活動の一環として、例年12月に、各大学の取り組みを外部に向けて公開する「ヨコハマFDフォーラム」を開催していましたが、今年度は4大学連携の原点である「連絡協議会」形式で開催することとなりました。この協議会は、4大学のFD関係教職員を主たる参加者とし、各大学のFD活動や授業評価に係る状況や課題について共有するとともに、改善・解決に向けた方策のディスカッションや、今後の連携に向けた協議を行う場とすることを目的とし、実施します。

開催日時：2024年12月21日（土）14：00～17：15

開催場所：関東学院大学 関内キャンパス

テーマ：授業評価一意義ある実践とFDへの接続に向けて一

開催趣旨：

本連絡協議会では、「授業評価」をテーマとし、アンケートを中心とした授業評価とその活用について議論します。第4期認証評価では「学習成果を基軸に据えた内部質保証の重視とその実質性を問う評価」が方針として掲げられており、学習成果の測定と可視化、そして授業改善への接続が一層重視されます。また、教育学習活動や大学運営への学生参画も話題に上がっており、今後本格的な取り組みが求められることとなります。いずれも範囲が広い話題ですが、4大学連携の趣旨を踏まえ、本会議では授業レベルでの評価とFD活動への接続に焦点を当てることとします。

今回は、4大学以外の大学には公開せず、4大学の教職員および学生が参加対象となりますが、ご希望いただける本学の教職員の方はどなたでもご参加いただけます。参加者募集のお知らせは11月中に各部局を通して行いますので、ご関心をお持ちいただける方はぜひ、ご参加ください。

— 教育推進機構からのお知らせ —

【2024年度秋学期授業アンケートの実施について】

第4ターム：2024年11月18日（月）～12月6日（金）

第5ターム／秋 semester：2025年1月20日（月）～2月14日（金）

※授業アンケート実施対象科目は、ゼミ、教育実習、卒業研究関連科目を除く、履修者10名以上の科目となります。対象科目であれば、授業支援システムの講義編集画面に自動的に登録されます。万が一、対象科目であるにも拘らず講義編集画面にアンケートフォームが表示されない場合は、教育推進機構までメールにてご連絡ください（aec-fd@ynu.ac.jp）。

【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、関連する会議体や教授会でのFDセミナーにおいて報告しておりますが、よりタイムリーに関係各部局に展開すべく、サイボーズ内に公開フォルダを設け、関係各部局にて適宜参照・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 > 教育推進機構

■ 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。



横浜国立大学 AP/FDニュースレター 第22号 (通号48号)

発行：令和6年(2024)年11月 編集・制作：教育推進機構

Email：aec-fd@ynu.ac.jp ホームページ：www.yec.ynu.ac.jp

大学教育再生加速プログラム