

Ryukoku University



教務課題検討フォーラム

内部質保証の実質化と教務系職員のかかわり
～FD・SD・IRというキーワードと第4期認証評価～

事務職員のFD・SDへのかかわり

龍谷大学社会学部教務課 小野 勝士

自己紹介 一経歴一



2001年3月 関西学院大学大学院 法学研究科 民刑事法学専攻
博士課程前期課程 修了 修士（法学）

2001年4月 龍谷大学 入職

2001～2004年度 教学部<4年>

2005～2008年度 財務部経理課<4年>

2009～2015年度 文学部教務課<7年>

2016～2020年度（～7月1日）

世界仏教文化研究センター事務部／研究部（兼務）<4年>

2017年11月8日～2018年3月31日 文学部教務課（兼務）

2020年4月13日～2020年5月8日 文学部教務課（兼務）

2020年7月2日～ 社会学部教務課<5年>

■ 1～4年目：教学部

学部横断型カリキュラム、教職課程

■ 5～8年目：経理課

予決算、補助金申請、資金運用

■ 9～15年目：文学部教務課

予算、改組、教職課程、**自己点検・評価、認証評価、FD**

■ 16～19年目：世界仏教文化研究センター事務部、研究部

研究プロジェクトの進捗管理、受託研究、**自己点検・評価**

■ 20～25年目：社会学部教務課

改組、教授会、予算、**自己点検・評価、認証評価、FD、SD**

FD・SDに関する認証評価項目

【大学基準協会】

基準6 教員・教員組織

教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

<評価の視点>

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

予測困難な時代を生き抜く自律的な学修者を育成するためには、学修者本位の教育への転換が必要。
そのためには、教育組織としての大学が教学マネジメントという考え方を重視していく必要。

教学マネジメントとは

- 大学がその教育目的を達成するために行う管理運営であり、大学の内部質保証の確立にも密接に関わる重要な営みである。
- その確立に当たっては、教育活動に用いることができる学内の資源（人員や施設等）や学生の時間は有限であるという視点や、学修者本位の教育の実現のためには大学の時間構造を「供給者目線」から「学修者目線」へ転換するという視点が特に重視される。
- 学修者本位の教育の実現を図るために教育改善を取り組みつつ、社会に対する説明責任を果たしていく大学運営すなわち教学マネジメントがシステムとして確立した大学運営の在り方を示す。
- ただし、教学マネジメントは、各大学が自らの理念を踏まえ、その責任でそれぞれの実情に応じて構築すべきものであり、本指針は「マニュアル」ではない。
- 教育改善の取組が十分な成果に結びついていない大学等に対し、質保証の観点から確実に実施されることが必要な考え方を示す。
- 本指針を参照することが最も強く望まれるのは、学長・副学長や学部長等である。また、実際に教育等に携わる教職員のほか、学生や学費負担者、入学希望者をはじめ、地域社会や産業界といった大学に関わる関係者にも理解されるよう作成されている。

教学マネジメント指針とは

学長のリーダーシップの下、学位プログラム毎に、以下のような教学マネジメントを確立することが求められる。

「大学全体」レベル

三つの方針

「卒業認定・学位授与の方針」(DP)、「教育課程編成・実施の方針」(CP)、「入学者受入れの方針」(AP)

教学マネジメントの確立に当たって最も重要なものであり、学修者本位の教育の質の向上を図るための出発点

「学位プログラム」レベル

I 「三つの方針を通じた学修目標の具体化

- ✓ 学生の学修目標及び卒業生に最低限備わっている能力の保証として機能するよう、DPを具体的かつ明確に設定

II 授業科目・教育課程の編成・実施

- ✓ 明確な到達目標を有する個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、体系的・組織的に教育課程を編成
- ✓ 授業科目の過不足、各授業科目の相互関係、履修順序や履修要件について検証が必要
- ✓ 密度の濃い主体的な学修を可能とする前提として、授業科目の精選・統合のみならず、同時に履修する授業科目数の絞り込みが求められる
- ✓ 学生・教員の共通理解の基盤や成績評価の基点として、シラバスには適切な項目を盛り込む必要

シラバス、カリキュラムマップ、
カリキュラムツリー、ナンバリング、キャップ制、週復数回授業、
アクティブラーニング、主導攻・副専攻

III 学修成果・教育成果の把握・可視化

- ✓ 一人一人の学生が自らの学修成果を自覚し、エビデンスと共に説明できるようにするために、DPの見直しを含む教育改善にもつなげてゆくため、複数の情報を作り合わせて多元的に学修成果・教育成果を把握・可視化
- ✓ 大学教育の質保証の根幹、学修成果・教育成果の把握・可視化の前提として成績評価の信頼性を確保
- ✓ DPに沿った学修者本位の教育を提供するために必要な望ましい教職員像を定義
- ✓ 対象者の役職・経験に応じた適切かつ最適なFD・SDを、教育改善活動としても位置付け、組織的かつ体系的に実施
- ✓ 教学マネジメントの基礎となる情報収集基盤である教学IRの学内理解や、必要な制度整備・人材育成を促進

「授業科目」レベル

I ~ V の取組を、大学全体、

学位プログラム、授業科目の

それぞれのレベルで実施しつつ、

全体として整合性を確保。

ループ型、GPA、
学修ポートフォリオ

項目の例は
別途整理

学位プログラム共通の考え方
や尺度（アセスメントプラン）に
則り、大学教育の成果を点検・評価

社会からの信頼と支援

積極的な説明責任

V 情報公表

- ✓ 各大学が学修者本位の観点から教育を充実する上で、学修成果・教育成果を自発的・積極的に公表していくことが必要
- ✓ 地域社会や産業界、大学進学者といった社会からの評価を通じた大学教育の質の向上を図る上でも情報公表は重要
- ✓ 積極的な説明責任を果たすことごと、社会からの信頼と支援を得るという好循環の形成が求められる

(出典)文科省WEBサイト:「教学マネジメント指針」概要

https://www.mext.go.jp/content/20200206-mxt_daigakuc03-000004749_003.pdf

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 5

教学マネジメント指針 (FD・SDの高度化)



学修成果・教育成果を最大化するためには、教職員の能力向上が必要不可欠である。各大学は、「卒業認定・学位授与の方針」に沿った学修者本位の教育を提供するために必要な望ましい教職員像を定義した上で、対象者の役職や経験に応じた適切かつ最適なFD・SDを組織的かつ体系的に実施していく必要がある。加えて、FD・SDは、学修成果・教育成果の把握・可視化により得られた情報の共有、課題の分析、改善方策の立案等、実際に教育を改善する活動として位置付け、実施する必要がある。（教学マネジメント指針 本文31頁）

○ 職員についても、教学マネジメントの推進という観点においては、特に教務事項に密接に関わる教務事務担当部署の職員を対象として行うことが必要である。その内容としては、大学全体としての教育理念や「卒業認定・学位授与の方針」等の共有、学位プログラムの運用方法、法令や学内規程等に基づく制度の理解、その運用の方策等について、教員と同様に、事務組織のマネジメント層から実際の担当者までを対象とし、それぞれの役職や担当業務に即した最適な内容を最適な手法で提供することが求められる。（教学マネジメント指針 本文32頁）

SDの体制

学校法人龍谷大学スタッフ・デイバップメント（SD）実施基本方針

社会学部のSD実施目的等・方針

FDの体制

龍谷大学におけるFD活動の実施方針・定義

(<https://fd.ryukoku.ac.jp/outline/definition.php>)

FDの種類は3種類あり、毎年度これらを実施することにしている。

●教育 ●研究 ●社会連携・社会貢献

大学全体の方針に基づき学部の方針をFD委員会で定めている。

学校法人龍谷大学スタッフ・デイバップメント（SD）実施基本方針

■策定の背景

- ・2016年の大学設置基準の一部改正
- ・龍谷大学基本構想400第1期中期計画アクションプラン

「FD・SD・BDを通じて、常に改善・改革を進める組織文化を醸成する」ことを掲げ、すべての教職員の研修を推進していく。

■SDの実施方針

(1) 法人・大学の管理運営

法人と大学の管理運営に従事する部局長会・常任理事会構成員に必要な情報や知識の獲得、経営管理能力を向上させるためのSDを実施する。

(2) 教育・研究の推進

教学マネジメントのサイクルの一環として、教育・研究活動の推進に関わる教職員に必要な知識や技能の習得、および能力を向上させるためのSDを実施する。

(3) 業務遂行および業務改善の推進

「学校法人龍谷大学事務職員の『行動指針』を踏まえ、事務職員の業務遂行および業務改善の推進に必要な知識や技能の習得、および能力を向上させるためのSDを実施する。」

(1) 実施目的・目標・求める能力

大学、学部及び学科運営に必要な知識を習得し、資質の向上と自己啓発を促し、学科等の運営業務の推進を計る人材を養成する。

(2) 実施方針

長期的な人材養成の一環として、継続的・計画的に行うものとし、毎年度複数回開催することとする。

- ・厚生補導関係（進路実績報告、障がい学生支援等）
- ・人権関係
- ・管理運営関係（危機管理、広報等）

龍谷大学におけるFD活動の実施方針・定義

龍谷大学は、建学の精神に基づいた教育理念・目的を実現するため、本学教育職員の使命である教育、研究、社会貢献について、その能力開発・向上を図るFD活動を組織的かつ継続的に実施する。

1 龍谷大学における教育に関するFDの定義

龍谷大学では、教育に関するファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という）を次のように定義する。

「各教学責任主体(※)が掲げる、建学の精神にもとづいた教育理念・目的を実現し、教学マネジメントを推進するための組織的・継続的な教育の質及び教育力の向上を目指した、教職員の能力開発を含むすべての取り組み」を教育に関するFDと定義する。

具体的には、

1. 各教学責任主体が主体的・組織的に行う教育改善活動
 2. 教員集団・教員個々人が日常的に行う授業方法や内容の改善のための活動
 3. 学修支援・教育開発センターが全学的に行う教育改善活動及び各教学責任主体や教員個々人の教育改善活動の支援、学生の主体的学修を促す支援
 4. 教学マネジメントを推進するために必要となる組織的・体系的な教職員研修
- などのことであり、これらの活動は、教員と職員が協働し、学生の参画を得て多面的かつ総合的に行うものである。

2 龍谷大学における研究に関するFDの定義

龍谷大学では、研究に関するファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という）を次のように定義する。

「龍谷大学の建学の精神にもとづいた「龍谷大学研究活動に関する指針」、「研究支援の方針」を推進するための組織的・継続的な研究活動の活性化・研究力の向上を目指した、教職員の能力開発を含むすべての取り組み」を研究に関するFDと定義する。

具体的には、

1. 各教学責任主体(※)などが主体的・組織的に行う研究活動の活性化・研究力の向上のための活動
2. 教員集団・教員個々人が日常的に行う研究活動の活性化・研究力の向上のための活動
3. 研究部及び附置研究所等が行う1, 2 の活動の支援

などのことであり、これらの活動は、教員と職員が協働し、多面的かつ総合的に行うものである。

龍谷大学におけるFD活動の実施方針・定義

3 龍谷大学における社会連携・社会貢献に関するFDの定義

龍谷大学では、社会連携・社会貢献に関するファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という）を次のように定義する。

「龍谷大学の建学の精神にもとづいた「社会連携・社会貢献方針」を推進するための組織的・継続的な社会連携・社会貢献活動の充実・向上を目指した、教職員の能力開発を含むすべての取り組み」を社会貢献に関するFDと定義する。

具体的には、

1. 各教学責任主体(※)及び付置研究所などが行う主体的・組織的に行う社会連携・社会貢献活動の充実・向上のための活動
2. 教員集団・教員個々人が日常的に行う社会連携・社会貢献活動の充実・向上のための活動
3. 龍谷エクステンションセンター等が行う1, 2 の活動の支援

などのことであり、これらの活動は、教員と職員が協働し、学生の参画を得て多面的かつ総合的に行うものである。

※学部・学科・研究科・課程・コース等の教学に責任を負う主体のことである。

2025年度社会学部FD活動方針

2025（令和7）年4月8日
社会学部FD委員会承認

2025年度のFD活動実施にあたり、下記のとおり方針を提案する。

記

1. 基本方針

「龍谷大学におけるFD活動の実施方針・定義」に基づき、教育、研究、社会連携・社会貢献と3つの分野を扱うFD活動を行う。

2025年度は、新学科生の実情を踏まえた教育分野のFD研究会を中心を開催する。

2. FD報告会の開催

- FD委員会提案企画によるFD研究会を4回程度開催する。
- テーマの決定にあたっては、教員活動自己点検シートの「組織的に対応が必要な課題」「社会貢献」欄の記述を参考とする。
- 多くの社会学部教員に参加を願いたいことから、教授会開催予定日の開催を原則とする。
- 内容に応じて15：15開始で30分から1時間（質疑応答の時間を含む）程度とする。

3. 個人レベルの活動内容に関する報告・情報発信

- 研究成果の報告（書籍の刊行、論文の公表等）について、メーリングリスト等を通じて社会学部教職員に発信していく。
- 学習支援・教育開発センターが案内するFDに関する講習会等の情報以外に、社会学部教職員の参加が有益とされる学会・研究会・講習会等の情報についてメーリングリスト等を通じて案内していく。

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 13

年間の社会学部FD・SDスケジュール

4月①・② 【不開催】

5月①

②FD：<教育>移転・改組の効果の検証について

6月①SD：2025年3月卒業者の進路実績について

②FD：<研究>前年度研究員、今年度の新規着任教員の研究内容について

7月①

② 【人事議案が長引くため行事は入れない】

9月①

②SD：改組後の入試状況について

10月①

②FD：<教育、社会連携・社会貢献>湖南市×社会学部連携事業 市内の運動資源やすき間時間にできるストレッチ体操をまとめた「運動マップ」の共同制作

11月①

②FD：<教育>新学科必修科目の授業運営に関する内容

12月①

②SD：人権問題研修会

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 14

内部質保証

龍谷大学は、建学の精神に基づく個性豊かな特色ある教育研究活動等を展開し、私立大学としての自主性、自律性を重んじつつ、有為な人間を育成するとともに、学術文化の向上や社会の発展に貢献することをめざしています。

その実現のため、教育・研究の向上を図り、自らの活動を点検・評価し、独自の方法で大学の質（教育研究の質）を自ら保証（内部質保証）することが必要であると考えています。

こうした認識のもと、「組織としての自己点検・評価」と、大学の教育研究等を支える「教員個人の諸活動に対する自己点検」という2つの制度で内部質保証システムを確立し、大学の「質」を保証することに対し積極的に取り組んでいます。

■方針

内部質保証に関する方針 [PDF 60KB](#)

大学評価に係る公表の方針 [PDF 65KB](#)

（出典）龍谷大学ウェブサイト>大学紹介>内部質保証
<https://www ryukoku.ac.jp/about/outline/evaluation/evaluation.html>

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 15

教員活動自己点検シートの活用

教員個人の諸活動に対する自己点検

【別紙資料1～3頁】教員活動自己点検シート

【別紙資料4～10頁】教員活動自己点検の手引き

4月：自己点検・評価委員会

前年度のシートに記載の「組織的な対応が求められる課題」の内容を抽出。

5月：今年度のシートの期首入力開始

9月：自己点検・評価委員会

「組織的な対応が求められる課題」の取り組み状況の中間報告。

2月：今年度のシートの期首入力終了

3月：自己点検・評価委員会

「組織的な対応が求められる課題」の取り組み状況の期末報告。

◆政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか。

→自分の担当するFD・SD業務が高等教育政策全体の中でどう位置づけることができるのかを把握。

→大きな視点から自分の担当業務を眺める。

→各種講習会を通じての情報収集

◆各種データ、最近の話題、日頃の教員との会話から、テーマを見つける。

→教員の諸活動を気にかける。

→足元の課題も取り上げる。

◆他学部、他大学の実施方法の情報収集

◆書籍等を通じての学習

→基礎知識の獲得

政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか

我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）要旨②
中央教育審議会（令和7年2月21日）

2. 今後の高等教育政策の方向性と具体的方策①

(1) 教育研究の「質」の更なる高度化

1 学修者本位の教育の更なる推進

- ア. 学びの質を高めるための教育内容・方法の改善
 - 学生が主体的・自律的に学修するための環境構築
 - 教学マネジメント指針の見直し ➢ 同時履修科目の絞り込み促進
 - レイットスペシャライゼーションを促進するための定員管理制度の弾力化 等
 - 「出口における質保証」の促進
 - 截格な成績評価や卒業認定の実施 ➢ 成績優秀者への称号授与 等
 - 高大接続を踏まえた大学入学者選抜等の改善
 - 遠隔・オンライン教育の推進
- イ. 新たな質保証・向上システムの構築
 - 大学設置基準及び設置認可審査の見直し
 - 基幹教員の配置に係る基準や指導補助者の基準等について制度改善
 - 認証評価制度の見直し
 - 在学中にどれくらい力を伸ばすことができたのか等を含む教育の質を数段階で評価する新たな評価制度への移行

2 多様な学生の受け入れ促進（外国人留学生や社会人等）

- ア. 多様な学生の受け入れ促進
 - 多面的・総合的な入学者選抜の推進
 - 転入学等の柔軟化
 - 転入学の増加を図るために定員管理の見直し 等
 - 障害のある学生への支援 等
- イ. 留学モビリティ拡大
 - 外国人留学生等の受け入れや日本人学生の派遣の推進、国際化のための体制整備
 - 経済的支援の充実 ➢ 多文化共修環境整備 ➢ 留学生の定員管理方策の制度改善 等
 - 適切な在籍管理、技術流出防止対策の徹底・強化 等
- ウ. 社会人の学びの場の拡大
 - 教育環境の整備
 - 産業界と連携した教育プログラム開発
 - 産業界・地方公共団体等との組織レベルでの連携推進
- エ. 通信教育課程の質の向上
 - 時代の変化を踏まえた通信教育課程の在り方の見直し
 - 通信教育課程の更なる質の向上のための制度改善や学生支援に向けた検討 等

3 大学院教育の改革

- ア. 質の高い大学院教育の推進
 - 体系的な大学院教育課程の編成の推進
 - 修士・博士5年一貫プログラムの構築(特に自然科学系)等
 - 学士課程から博士課程までの連続性向上・流動性促進
 - 学士・修士5年一貫教育の大幅拡充（特に人文・社会科学系）等
- イ. 幅広いキャリアパスの開拓推進
 - 多様なフィールドで一層活躍するための環境構築、多様な進学者の受け入れ促進
 - 学位の質保証を前提とした社会人の修士・博士の1年での学位取得推進 等

4 研究力の強化

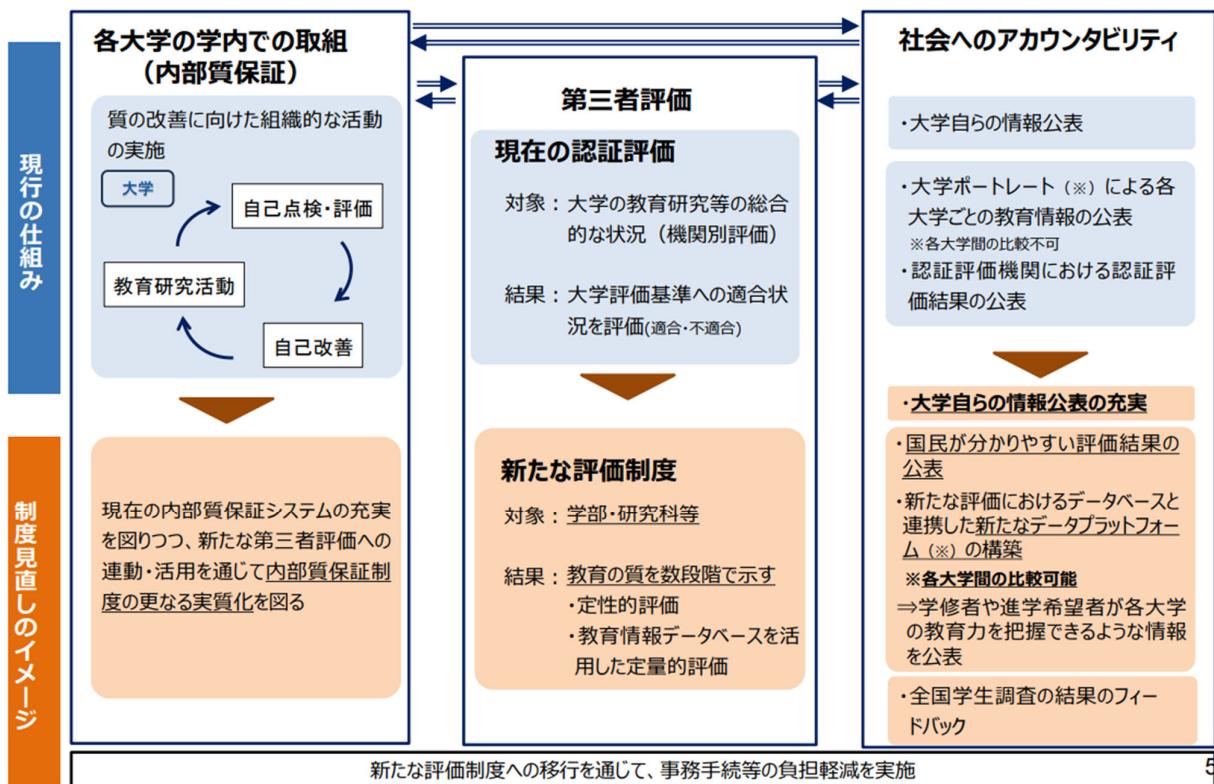
- 研究の質向上に向けた研究環境の構築
 - 研究開発マネジメント人材等の量的不足解消・質向上
 - 大学共同利用機関等の機能強化 等
- 研究環境の低下要因を取り除くための業務負担軽減の推進
 - 研究と教育それぞれに重点を置く教員の活用促進
 - 形式的な会議の見直し 等

5 情報公表の推進

- 情報公表の内容・方法の改善
 - 高等教育機関の情報を横断的に比較できる新規データプラットフォーム（Univ-map(ユニマップ)（仮称））の構築
- 全国学生調査の活用



<参考1>新たな評価制度への移行・データベース構築（イメージ）



（出典）中央教育審議会（2025）我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 19

政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか

教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論の整理 概要①

第1部 新たな評価の基本的な考え方

資料 1-1

認証評価制度の現状と課題

- 制度導入から20年が経過し、各高等教育機関の努力と認証評価機関における様々な改善や工夫の結果、**内部質保証システムの導入が進んでいる**一方で、以下のような課題も指摘されている。
 - ①社会的機能の再確認の必要性
社会からの期待は「教育の質」を明らかにすることであるが、複数の評価基準等により評価結果のわかりづらさが生じているのではないか
 - ②評価者・被評価者双方の評価負担、インセンティブの不足
様々な項目や確認事項等による「負担感」と十分な動機付けがない等による「徒労感」があるのではないか
 - ③内部質保証の意義の浸透
機関の改革には繋がったが、学生の学びと成長に寄与するカリキュラム改善まで至っていないのではないか

「新たな評価」への転換

- ✓ 学生が生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を身につけ、学生自身が学修成果や成長を実感できるよう、高等教育機関は、学生の学ぶ意欲を醸成し、成長を後押しするため、「教育の質」を不断に見直すことが必要。
 - ✓ 不断の見直しを行うためには、高等教育機関が、その使命や目的を実現するために自らが行う活動を継続的に点検・評価し質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取組む「教育の改善」が必要。
 - ✓ 「教育の質」と「教育の改善」を内部質保証と現行の認証評価制度の見直し等を通じた第三者評価で確認する「**新たな評価**」へ転換する。
- ※「新たな評価」制度の構築に当たっては、現在、高等教育機関が受審している様々な評価についてその必要性や代替可能性を整理する。

改革の方向性

（1）学修者本位の教育を引き出す評価制度の構築

- 「新たな評価」においては、学位を授与する過程で**3ポリシーを基盤とする教育成果**と学生が在学中にどれくらい成長したかについて、**学生自身の成長実感やステークホルダーによる評価**により可視化し、その結果を踏まえて各高等教育機関において**教育改善**が進められているかという観点から評価すべきである。
(※マイクロクレデンシャルについては必要に応じて別途検討する。)
- 「新たな評価」を通じて、**最低限の質保証のみならず、「教育の質」の向上**を図る。

（2）社会に開かれた高等教育機関の質保証及び質向上の実現

- VUCA時代においては、高等教育機関はこれまで以上に自らが行う教育活動に対して社会からの理解と支持を得ることが必要。
- そのためにも、「新たな評価」の結果やその他必要な情報が**社会に理解されやすい形で公表される**仕組みが必要。

（3）効果的かつ効率的な評価の実現

- 「教育の質」の向上を測るために真に必要な項目に厳選し、データベースを積極的に活用するなど、「徒労感」や「負担感」解消のための評価制度の抜本的な見直しを図る。

（出典）中央教育審議会（2025）質向上・質保証システム部会（第4回）（2025/8/21開催）配付資料

教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論の整理 概要②

第2部 新たな評価制度の基本的な枠組み1. 評価の主体【誰が評価するのか】

- 大学教員らを中心とした評価委員会による定性的評価（ピア・レビュー）を基本とし、産業界や高校関係者等の参画を促進する。また、学生代表者の評価への参画も検討する。
- 評価機関が複数存在する場合、評価の基準・観点のばらつきをなくすための調整組織の設置を検討する。
- 評価機関に対して認証を与えた文部科学大臣が評価が適正に行われているか確認するシステムを設けることも検討する。

2. 評価対象【評価する単位・対象はどこか】

- 養成すべき人材像やディプロマ・ポリシー等に照らして学生が学修成果を上げられているかという点の可視化を行うために、学位の分野に基づく学部・学科、研究科ごとの教育の質の評価を重視する制度の設計に向け、引き続き議論を進めていく。

3. 評価の視点【何を評価するか】

- 「新たな評価」では、養成すべき人材像やディプロマ・ポリシーに照らして学生が必要な学修成果が上げられているかという点を可視化し、教育改善へ活用がなされているかという点を評価の中心に据え、この観点からの評価に注力できるよう検討する。
- また、これらの観点について項目・指標等を共通化するとともに、具体的な評価基準・項目、指標等のモデルを示すことを引き続き検討する。
- 学修成果の可視化については、ディプロマ・ポリシーを達成目標として、成績等の直接評価と学生アンケート等の間接評価の双方の観点で行うことを検討する。
- 国際的な評価や先行している分野別評価については、「新たな評価」との関係性を整理し、これまでの取組が損なわれないよう検討する。
- 「新たな評価」制度導入において、ディプロマ・ポリシー等の再検証を実施することを検討する。

4. 評価手続【どのように評価するのか】

- わかりやすく、かつ、改善につながる段階別評価の導入を検討する。その際、課題の追求・指摘ではなく、自己改善につながる評価（絶対評価）にすることを検討する。
- 評価手続の効率化のため、データベースの構築・活用を検討する。実地調査は、実施義務を撤廃し一定の条件下のみの実施の方向で検討する。

5. 評価結果の公表・活用【どのように公表・活用するか】

- 評価結果を一元的に公表し、公表内容やフォーマットは統一することを検討する。
- 評価結果については、例えば資源配分等の国の政策に活用することや、段階別評価において高い評価を得た機関に対する受審期間延長等のインセンティブを検討する。²

(出典) 中央教育審議会（2025）質向上・質保証システム部会（第4回）（2025/8/21開催）配付資料

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 21

事務職員のFD・SDへのかかわり

◆政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか。

→自分の担当するFD・SD業務が高等教育政策全体の中でどう位置づけることができるのかを把握。

→大きな視点から自分の担当業務を眺める。

→各種講習会を通じての情報収集

◆各種データ、最近の話題、日頃の教員との会話から、テーマを見つける。

→教員の諸活動を気にかける。

→足元の課題も取り上げる。

◆他学部、他大学の実施方法の情報収集

◆書籍等を通じての学習

→基礎知識の獲得

大学教育改革フォーラムin東海2026 <2026/3/7 名古屋大学：無料>

10:05-11:30 基調講演（ハイブリッド）

「新しい評価」を教育改革の追い風にするためには

—「知の総和」答申を受けて— 講演者：森 朋子氏（桐蔭横浜大学・学長）

▼ 講演概要 ▲

「知の総和」答申では、少子化などの急激な社会変化を背景に、学生一人一人の能力を最大限に伸ばすことを目指し、「新たな評価」のあり方を検討することになりました。それを受けて、現在、中央教育審議会大学分科会では「教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ」を立て、主に認証評価制度の見直しについて、教育・学習の専門家が集まり、議論している最中です。8月末には、その内容を中間まとめとして公表しました。講演においては、その内容についてお伝えできればと思っております。

社会が大きく変化する中で、大学が人材育成という社会的機能を強化し、その責任を果たすためには、これまで以上に「学修成果の可視化」が重要な役割を果たすことになります。学生の学修成果の拠り所は、ディプロマポリシーになりますが、現行のものは、大きく変化する社会に対応し得るものでしょうか。この機に、ぜひ自大学のミッションを再定義し、それに合わせたカリキュラムの総点検をお願いできればと思います。

（大学教育改革フォーラムin東海2026ウェブサイトより）

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 23

政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか

大学教育改革フォーラムin東海2026 <2026/3/7 名古屋大学：無料>

13:30-15:00 分科会 第Ⅰ部

大学教育を取り巻く法令・制度改革を的確に捉える

－組織としてキャッチアップするために－

発表者・タイトル：

①小野 勝士（龍谷大学 社会学部教務課）

会議体事務局運営を通じた内部質保証活動について

②宮林 常崇（東京都立大学 教務課・開設準備室）

法令・制度改革を組織運営に活かす

～知の総和答申を現場視点で捉えなおす～

③有馬 美耶子（白百合女子大学 大学経営推進室）

資格課程事務として法令改正、新規資格申請への取組みについて

～教職課程・登録日本語教員養成機関ほか～

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 24

◆政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか。

- 自分の担当するFD・SD業務が高等教育政策全体の中でどう位置づけることができるのかを把握。
- 大きな視点から自分の担当業務を眺める。
- 各種講習会を通じての情報収集

◆各種データ、最近の話題、日頃の教員との会話から、テーマを見つける。

- 教員の諸活動を気にかける。
- 足元の課題も取り上げる。

◆他学部、他大学の実施方法の情報収集

◆書籍等を通じての学習

- 基礎知識の獲得

各種データ、最近の話題、日頃の教員との会話から、テーマを見つける

■各種データ

- ・各種アンケートのデータ
- ・教員活動自己点検シート記載の情報

資料②

2024年度 教員活動自己点検シート記載の「組織的な対応が求められる課題」への対応状況

No.	記載内容（課題）	対応策および現状の対応状況
1	レポート課題について、生成AIを利用して、自分で全くほとんど書いていないと思われる学生、多少は書いていると思われるがかなりの部分AIの影響が強い学生のレポートが、今年度急増した。論文要約ですら、架空の論文の要約を提出する学生がいるほどである。架空論文は架空であると指摘するがある程度できるが、AIを利用したという証拠はなく、どのように対応したらいいか、一教員では限界がある。全学的なガイドラインがあった方がいい。	生成AIをめぐる課題については、2024年度第5回全学教学政策会議（2025/3/13開催）において、次のとおり確認されており、全学の動向に合わせて対応していくことを予定しています。 —2024年度第5回全学教学政策会議資料4より— 生成AIに対する認識が不正利用を防止するという観点から、学習等に有効活用するという方向へと移行していることから、それらの状況を踏まえつつ、引き続き研修会の実施やガイドライン等の策定に向けた検討を継続する。
2	生成AIの使用について。ここ2年ほどで生成AIを利用したと見られるレポートが急増しており、対応に大幅な時間と労力を取られている。生成AIが文章力や思考力向上の妨げになっているなど教学上の支障をきたすのみならず、参考文献の捏造など不正にあたるケースも出ており、利用についてのガイドラインを全学で出すことができなければ、学部だけでも設けることが必要と考えられる。	
3	生成AIの悪用や、剽窃問題について、組織的な対策が必要ではないかと思われる。	
4	AIを安易に利用する学生が増加しており、思考力・意欲の低下がみられる。全学・学部でAI使用のリテラシーを定めることが必要である。	

■教員との会話

日常、どれくらい教員と会話してますか？DXの流れの中で対話がなくってませんか？

→運営者がやりたいFD・SDになることを避ける。

→年間のスケジュール管理（参加していただけそうにない時期＜科研費の申請書作成時期等＞をはずす）

社会学部



2023年度第1回 社会学部FD報告会

円滑に授業に入っていくための効果的な
新入生オリエンテーションについて

概要

この3年間、新入生の学生間交流機会の工夫やオリエンテーション動画の作成等、オリエンテーション内容の充実を図ってきました。しかし、まだまだ手の行き届いてない部分等もあり、オリエンテーション期間でのつまづきが単位僅少等、学修面の課題を生じさせる要因にならっていないかと推測されます。

今年度のオリエンテーション内容を振り返り、課題となった点を踏まえ、次年度の改善案を提示し、授業を始めとする学生生活にスムーズに入っていくためにはどのようなオリエンテーションが効果的かを考える機会としたいと考えています。

開催詳細

日 時：5月17日（水）15：15～15：45

参加対象：社会学部教職員

報告者：小野 勝士氏（社会学部教務課員）

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 27

事務職員のFD・SDへのかかわり



◆政策動向の流れの中でFD・SDを位置づけることができるか。

→自分の担当するFD・SD業務が高等教育政策全体の中でどう位置づけることができるのかを把握。

→大きな視点から自分の担当業務を眺める。

→各種講習会を通じての情報収集

◆各種データ、最近の話題、日頃の教員との会話から、テーマを見つける。

→教員の諸活動を気にかける。

→足元の課題も取り上げる。

◆他学部、他大学の実施方法の情報収集

◆書籍等を通じての学習

→基礎知識の獲得

© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 28

- 1章 大学のFDの特徴と課題
- 2章 FDの企画
- 3章 教員研修
- 4章 授業アンケートの活用
- 5章 授業参観
- 6章 授業コンサルテーション
- 7章 ティーチング・ポートフォリオ作成の支援
- 8章 研究会の支援
- 9章 カリキュラム開発支援
- 10章 新任教員対象のFD
- 11章 プレFD
- 12章 教員の個別学習の促進
- 13章 FDの評価
- 14章 FDを推進する体制づくり



書籍等を通じての学習

大学教職員のための56冊（愛媛大学教育企画室ウェブサイトより）

**ための
大学教職員の
56冊**



■発行／2025年3月
■制作／愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室(教職員能力開発係)
■プロジェクトチーフ／高西 勝文
■デザイン／株式会社エスピーゼー
■お問い合わせ／愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室
〒790-8577 愛媛県松山市文京町3番 愛媛大学 東大ミユーズ 3階
TEL：089-927-8922
MAIL：opar@stu.ehime-u.ac.jp
HP：https://web.opar.ehime-u.ac.jp/

シリーズ
大学の教授法
授業設計

中島英博 著
玉川大学出版部 / 2016年 / ¥2,640

シリーズ
大学の教授法
講義法

佐渡吉郎 著
玉川大学出版部 / 2017年 / ¥2,640

シリーズ
大学の教授法
アクティブラーニング

中井俊樹 著
玉川大学出版部 / 2015年 / ¥2,640

シリーズ
大学の教授法
学評評価

中島英博 著
玉川大学出版部 / 2018年 / ¥2,640

シリーズ
大学の教授法
研究指導

近藤政志 著
玉川大学出版部 / 2018年 / ¥2,640

シリーズ
大学の教授法
授業改善

佐渡吉郎, 鹿田代子 著
玉川大学出版部 / 2021年 / ¥2,640

シリーズ
大学SD講座
大学の組織と運営

中井俊樹 著
玉川大学出版部 / 2019年 / ¥2,200

シリーズ
大学SD講座
大学教育と学生支援

中井俊樹 著
玉川大学出版部 / 2021年 / ¥2,200

シリーズ
大学SD講座
大学業務の実践方法

中井俊樹, 吉林和歌 著
玉川大学出版部 / 2019年 / ¥2,200

シリーズ
大学SD講座
大学職員の能力開発

竹中一、中井俊樹 著
玉川大学出版部 / 2021年 / ¥2,200

シリーズ
大学SD講座
大学教育の国際化

中井俊樹, 高橋理恵 著
玉川大学出版部 / 2024年 / ¥2,640

シリーズ
大学キックの
カリキュラムの編成

中井俊樹 著
玉川大学出版部 / 2022年 / ¥2,200

シリーズ
大学キックの
評価

竹中一 著
玉川大学出版部 / 2023年 / ¥2,200

●実施している書籍の表紙画像は、出版社の許可を得て掲載しています。
※表記はすべて出版社版です。



© RYUKOKU UNIVERSITY All Rights Reserved. 31

書籍等を通じての学習

The screenshot shows the homepage of the Ehime University FD・SD Channel YouTube channel. The channel's logo features a stylized orange graduation cap with a white 'i' and the text '愛媛大学FD・SDチャンネル'. The main title '愛媛大学FD・SDチャンネル' is displayed prominently at the top left. Below it, the channel's handle '@aidai_fdsd' and statistics ('チャンネル登録者数 556人・110本の動画') are shown. A brief description states that the channel provides daily teaching improvement and business improvement videos for educational institutions. Below the description, there are links to the channel's website and other related links. A '登録済み' button is visible. The navigation bar includes 'ホーム', '動画', 'ショート', '再生リスト', '投稿', and a search bar. Below the navigation, there are tabs for '新しい順', '人気の動画', and '古い順'. The main content area displays several video thumbnails arranged in a grid. Each thumbnail includes the video title, duration, and a small image of the channel's mascot, a graduation cap with a pencil. The visible video titles include: '学生対応の方法2 アーサーティブ・コミュニケーションの方法' (Duration: 15:06), '学生対応の方法1 アーサーティブ・コミュニケーションとは' (Duration: 11:26), 'SD研修を企画・運営する5 -研修を振り返る-' (Duration: 13:31), 'SD研修を企画・運営する4 -研修を準備する-' (Duration: 18:35), '学生対応の方法2 アーサーティブ・コミュニケーションの方法' (Duration: 10:33), '大学教務の基礎 学びの第一歩' (Duration: 8:08), '大学教務の基礎 アカデミックカレンダー' (Duration: 8:56), and '大学教務の基礎 シラバス' (Duration: 8:56). The bottom of the page has a decorative footer with the OPAR logo and the text '研修で効果的に教える方法'.

◆勉強・情報収集だけの知識偏重だけはダメ。

→勉強・日常の業務執行・教職員との対話 のサイクルの中でいい方向に持つていけるか。自分を信用してもらえるようになるか。

(時間外勤務の時間の減少にもつながってます)

→「自分はこんだけ知ってるんです。勉強しているんです。」というアピールは不要（というかいらん）。日常の業務執行の姿勢で認めてもらえるようにならないといけないと思っています。

◆高等教育政策の流れの中という視点でのFD/SDも必要なものの、足元の課題も取り扱わないといけないと考えます。

◆教育FDでは必ず3つの方針を冒頭で確認し、どういう方針のもとに科目が展開されているのかを意識していただくようにしています。【別紙資料11頁】

◆学部FD報告会を教育関係を中心に開催回数を増やしたいが、研究、社会連携・社会貢献のFDも実施する必要もあり、また、学部SDも実施するため、FD・SD疲れにならないように気を配る必要があります。

◆効果の測定。成果があがったかどうかが測りにくい。ただ数名の先生からは気づきを得たという感想はいただいてます。



RYUKOKU
UNIVERSITY