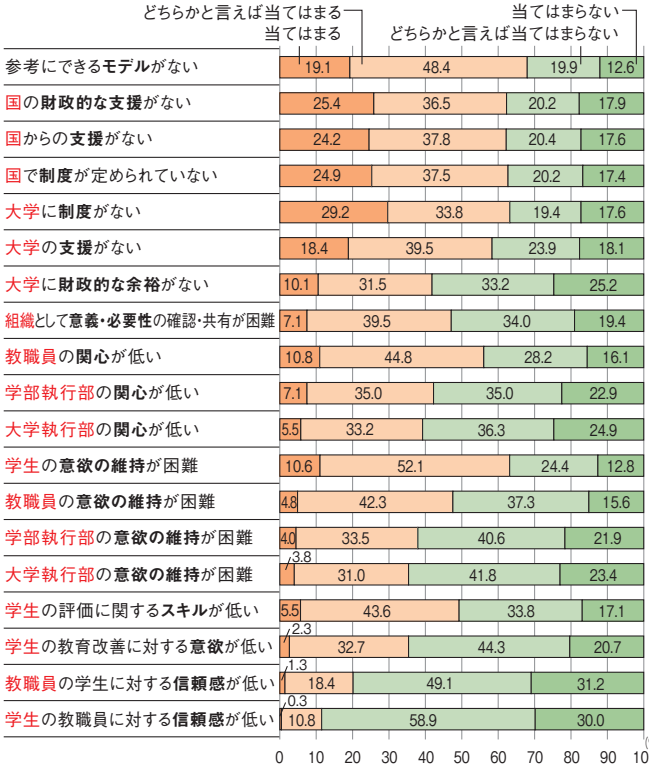


【図表7】内部質保証への学生参画の内容

内 容	校 数	割 合
授業評価アンケートを実施する	372	93.7%
学生の学習実態調査を実施する	248	62.5%
大学教育全般について学生の意見を聴取する	205	51.6%
部活動やサークル活動等を通じて、教育環境の改善に向けた意見を聴取する	136	34.3%
複数名の学生に依頼し、授業の改善点に関する意見を聴取する	111	28.0%
学生が大学や法人の委員会等に参加する	54	13.6%
学位プログラムの評価を学生と教職員とが協同で行う	21	5.3%
学生発案型授業を実施する	19	4.8%
授業評価の設計及び分析を学生と教職員とで協同で行う	14	3.5%
大学教育の評価について学生が学生意見書を作成する	8	2.0%
学位プログラムを学生と教職員とが協同で作成する	0	0.0%

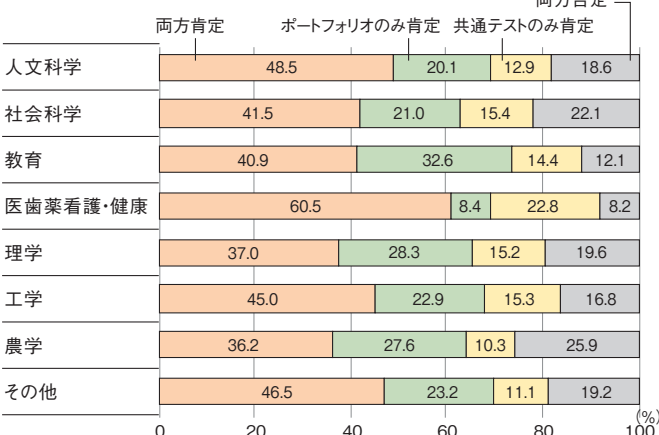
【図表10】内部質保証における学生参画を行ううえでの課題



*図表1～6,9:大学基準協会大学評価研究所「大学教育改善のための組織的取り組みに関する教員調査」(2022年5月～6月実施/国公立大学の教員 n=1,721)、図表7,8,10:大学基準協会大学評価研究所「内部質保証への学生参画のあり方に関するアンケート調査」(2023年10月～11月実施/国公立大学 n=397)を基にBetween編集部にて一部加工

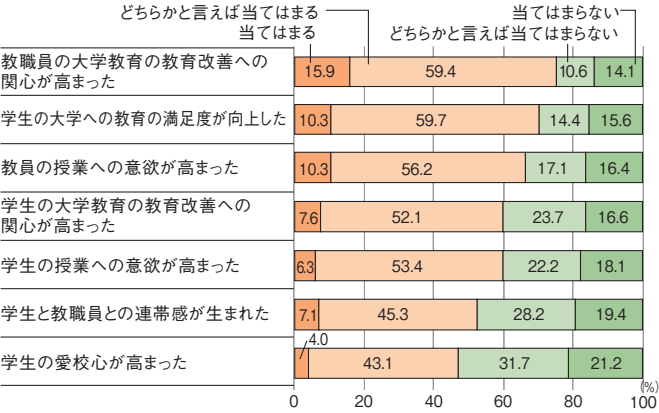
内部質保証への学生参画には、「モデルがない」「国の支援がない」など、環境に課題感があるが、未着手なら図表7を参考に、大半の大学で実施している学生調査の積極活用から始めてはどうか。

【図表6】学習成果の可視化にポートフォリオと共通テスト^{*2}は有効・有用か(学部系統別^{*3})

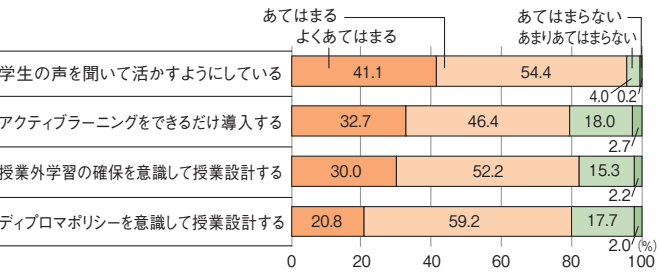


*1 学修進捗管理システムの一つ *2 外部業者や学内で開発したテスト *3 所属学部の主な分野

【図表8】学生参画による教育改善の実現



【図表9】自身の授業の質向上のためにしていること

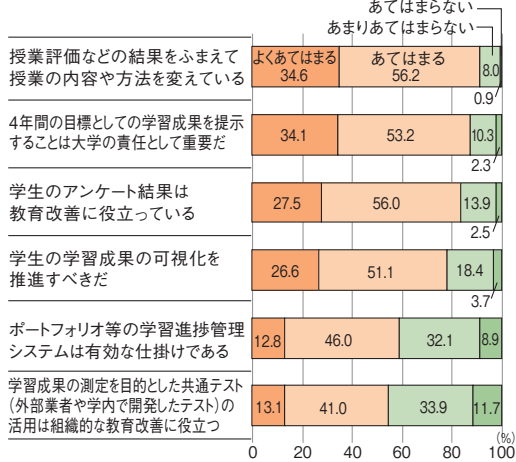


リシーの扱いはどうか。概ねDPは教育方法と評価、APは入試形態とひもづいている【図表4】。しかし、逆にポリシーの見直し時にカリキュラムを改定する割合はやや下がる。また、DPを意識して授業設計をしていない教員は2割いる【図表9】。

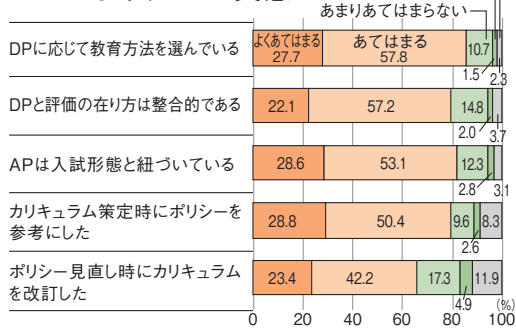
【図表5】は教育改善の取り組みの状況だ。「教員相互の授業参観」と「学習成果を測定する共通テスト」の実施割合は半数以下で、PDCAサイクルの「C」が発展途上と言える。予算や人事面の施策が手薄な大学もあるようだ。

学生参画の状況はどうか。「授業評価アンケート」はほとんどの大学で実施されている。しかし、「学生の委員会参加」や「学位プログラムの評価」などの「協同」は、ごく一部の大学での実施にとどまる【図表7】。学生の参画により、教育改善に対する教職員の意識や、教員・学生の授業に対する意識は大きく向上し、学生の満足度も高まるため【図表8】、力を入れたいところだ。

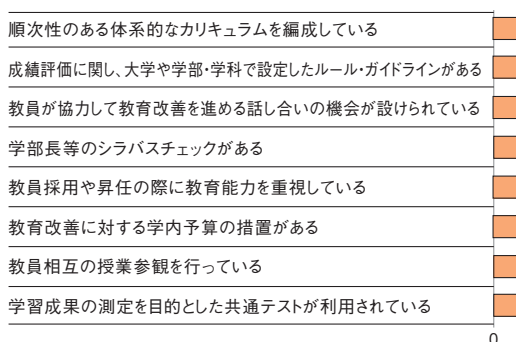
【図表3】学習成果の把握への意識



【図表4】学部・学科での3つのポリシーの実態

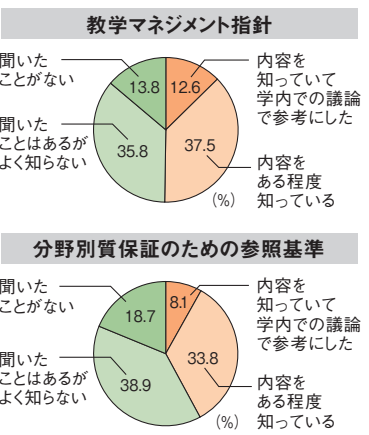


【図表5】教育改善の取り組みの状況

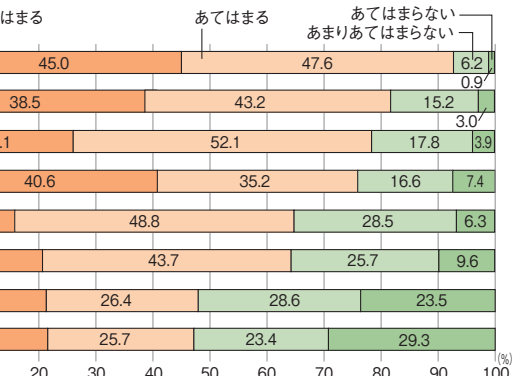
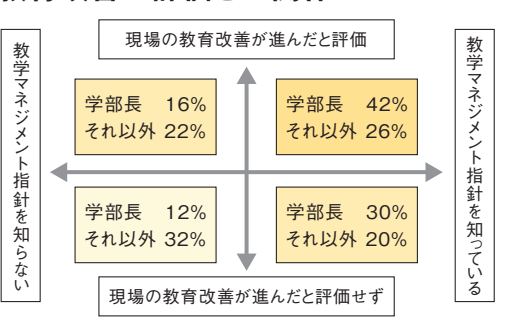


学習成果の把握への意識はどうか。8割近くが学習成果の可視化を推進すべきとし、9割が授業評価の結果を授業改善に活用していると回答【図表3】。一方、ポートフォリオや測定するテストの役立ち感については、学部系統によつて違いが見られ、医歯薬看護・健康系統と農学系統とは20ポイント以上の差が見られた【図表6】。大いなる全学課題だろう。教育改善の基盤となる3つのポ

【図表1】教学マネジメント政策の認知度



【図表2】教学マネジメント指針の認知度と教育改善の評価との関係



現場の教員から見ても教育改善は道半ば

まず、大学教育の現状を確認するために、大学基準協会による大学教員調査を見ていく。「教学マネジメント指針」は教育の質向上を図る、重視すべき政策だ。しかし、その内容を把握している教員は約半数【図表1】。学部長は他教員に比べて認知度が高く、教育改善が進んだとする声も多いが、認知していても改善が進んでいないとする層が3割いる【図表2】。

学習成果の把握への意識はどうか。8割近くが学習成果の可視化を推進すべきとし、9割が授業評価の結果を授業改善に活用していると回答【図表3】。一方、ポートフォリオや測定するテストの役立ち感については、学部系統によつて違いが見られ、医歯薬看護・健康系統と農学系統とは20ポイント以上の差が見られた【図表6】。大いなる全学課題だろう。教育改善の基盤となる3つのポ

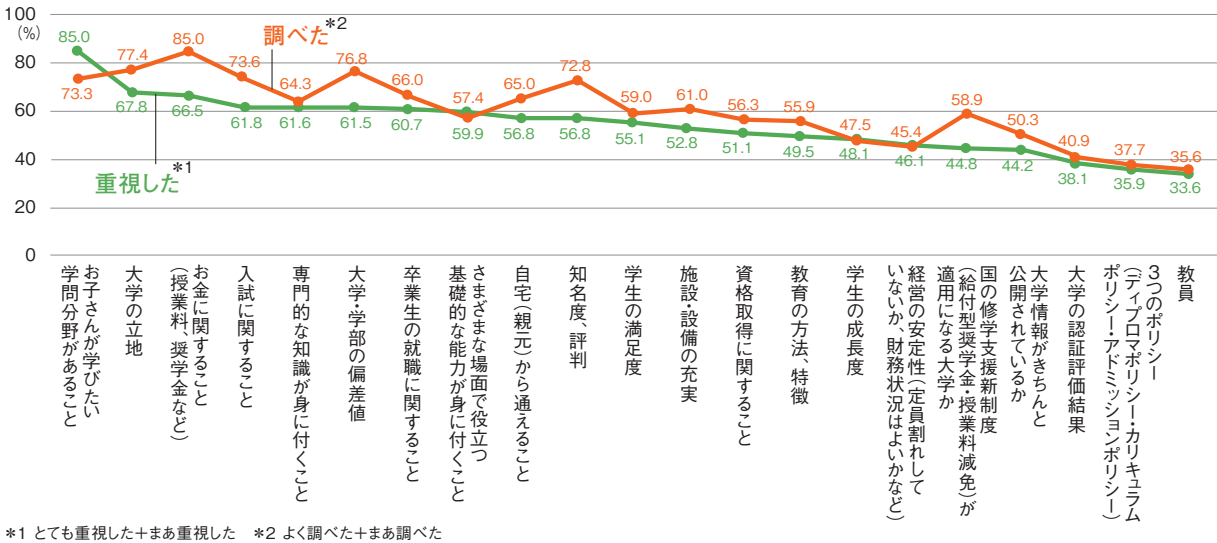
REPORT

教育の質の現状と課題

ステークホルダーから見た現在地

大学教育の質の現状や向上に向けた施策の進捗について、「教員」の認識と、「学生」「保護者」「企業」の視点から、課題を探る。

【図表5】大学選択で重視したこと・調べたこと

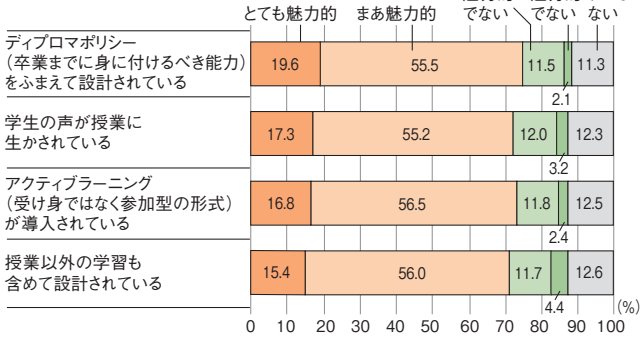


*1 とても重視した+まあ重視した *2 よく調べた+まあ調べた

【図表7】入学後、大学から提供してほしい情報

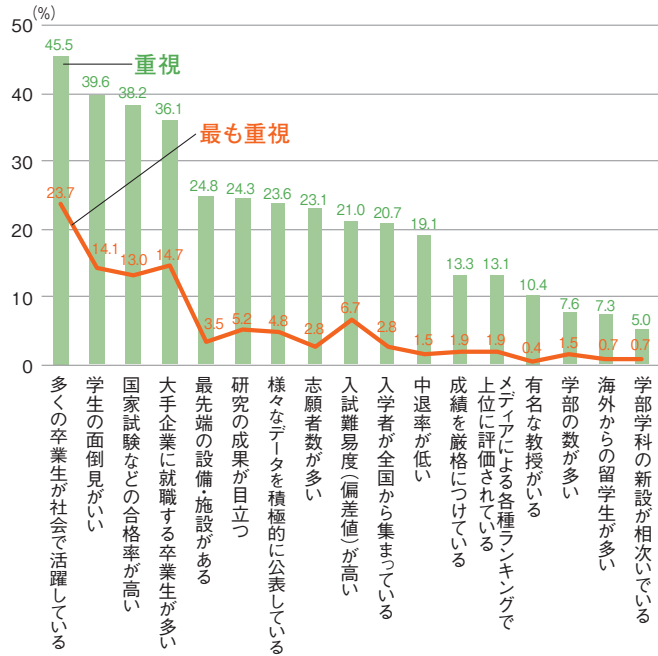
内 容	%	内 容	%
卒業生の就職状況	54.0	先輩学生の経験談や考え	22.2
お子さんの成績	42.6	授業の内容	21.4
お子さんの就職活動の方法	40.0	卒業生の大学院進学状況	16.3
学生の資格取得状況	33.3	シラバス(授業計画)	15.2
お子さんの出席状況	24.9	先輩学生の成長度	14.7
成績評価の方法	23.5	教員の研究成果	6.8
学生に対する企業からの期待	22.7	その他	1.0

【図表8】魅力的だと思う授業



*進研アド「Between 保護者調査」
(2025年6月実施／大学1・2年生の保護者 n=618、図表5～7は複数回答)

【図表6】「教育力が高い大学」を見極める際に、重視すべきだと思うこと



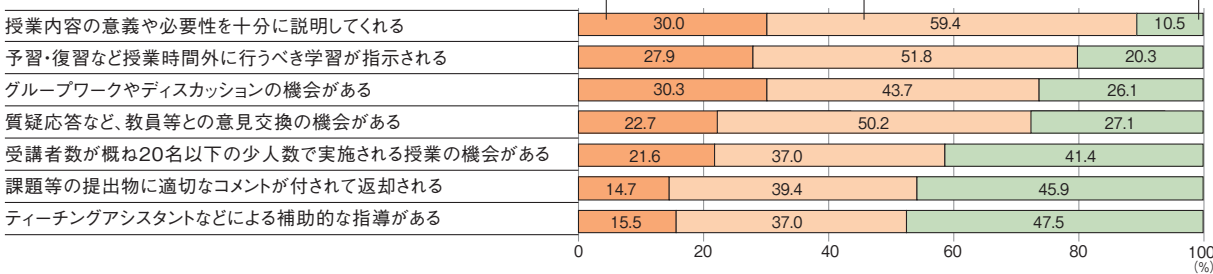
保護者が重視するのは
就職面の成果とその情報

進路決定における保護者の影響力の高まりを受けて、保護者対象の調査を実施した。大学選択で重視したことは「子どもが学びたい学問分野」がトップで、「立地」「費用」が続いた【図表5】。「立地」「費用」と「偏差値」「入試」は保護者が調べている割合も高い。一方、「学問分野」「基礎的な能力が身に付く」等は重視度に比して調べられていない。

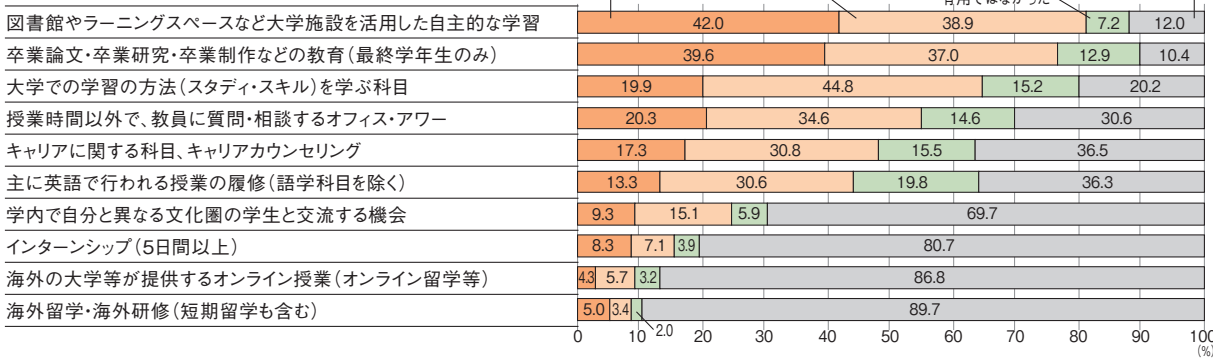
保護者は大学の教育力を何で判断しているのか【図表6】。回答が集中したのは「卒業生の活躍」「面倒見のよさ」「国家試験などの合格率」「大手企業への就職」の4つだ。資格取得を含めた就職面の成果が重視されている。入学後に大学から提供してほしい情報でも、「就職状況」「就職活動の方法」「資格取得状況」は上位に連なっている【図表7】。

保護者が魅力的だと思う授業について、教員への教学マネジメント調査と類似の回答項目で調査した【図表8】。「とても魅力的」と答えた割合が最も高かったのは「ディプロマポリシーをふまえた授業設計」で、学生の声を生かした授業を望む声も多い。

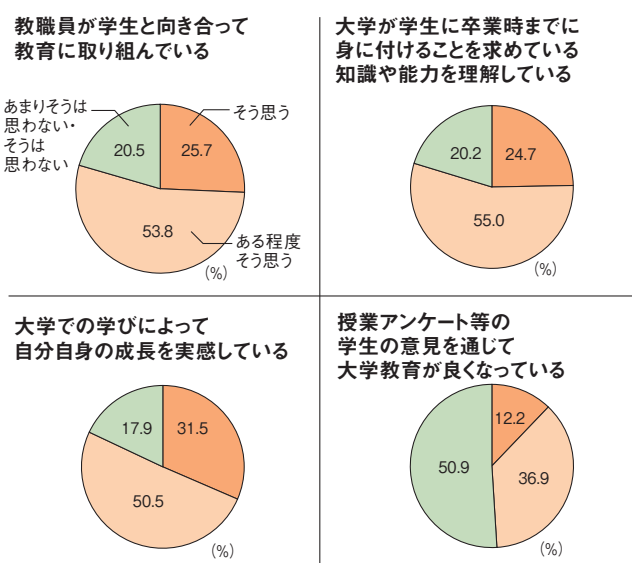
【図表1】大学の授業での経験の有無



【図表2】有用な学びの経験

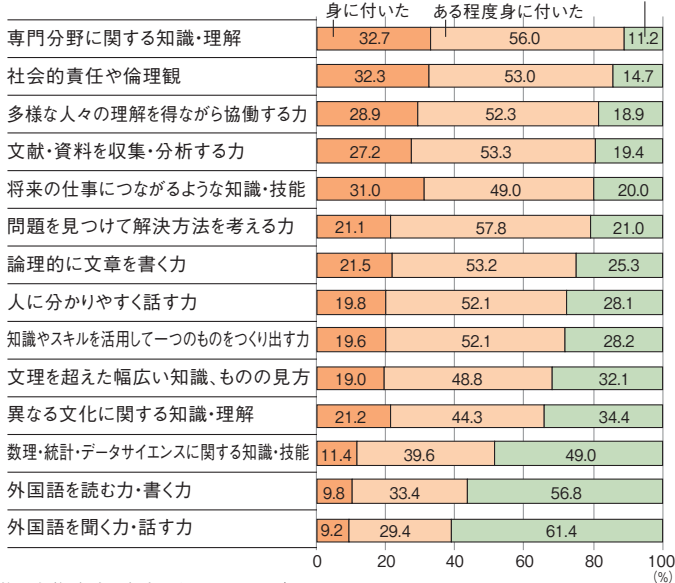


【図表4】学びを振り返って思うこと



*文部科学省「令和4年度『全国学生調査(第3回試行実施)』結果」(2022年11月～2023年1月実施／大学2年生・4年生以上 n=101,072)を基にBetween編集部にて一部加工

【図表3】身に付いた知識や力



学生との双方向性には
検討の余地あり

学生視点で見た教育の質について、文科省の「全国学生調査」の結果から見ていく。「授業経験」では、「授業内容の説明」は約9割「授業外に行うべき学習の指示」は約8割が経験。一方で、「提出物へのコメント」「TAなどによる補助的な指導」は半数程度に過ぎない【図表1】。「有用な学びの経験」では、経験者に限定すると「海外留学・海外研修」を有用とする割合が最も高いが、経験者自体が少ないのが課題だ【図表2】。身に付いた知識・能力として学生が最も自覚できているのは、「専門分野の知識・理解」【図表3】。「社会的責任や倫理観」「多様な人々の理解を得ながら協働する力」も8割を超えた。一方で、「数理・統計・データサイエンス」「外国語運用能力」は、4、5割だった。「学びを振り返って思うこと」では、「教職員は学生と向き合っている」「卒業時まで身に付けるべき知識や能力を理解」「成長を実感」には8割の学生が肯定的に回答【図表4】。しかし、「学生の意見による教育の改善」を実感しているのは半数以下で、学生参画による質向上策が望まれる。

ステークホルダー調査から見た「質向上」への課題

☑ 教学改善における学生との協働

【調査結果の要点】

- ▶ 学生参画は、調査など一方通行型が多く、教職員と学生の協働型を行っている大学は少ない。
- ▶ 内部質保証に学生が参画すると、教職員の教育改善への関心が高まり、学生の教育満足度も向上する。
- ▶ 学生参画による質保証は「参考モデルがなく、国からの支援もないので実施が難しい」。

【課題解決に向けて】

教育改善への学生参画は、教職員の意欲や学生の満足度が高まるため、質向上に奏功すると考えられる。その手始めとして、学生アンケートで収集した意見をオープンな形で活用してはどうか。それが「学修者本位の教育」への転換への第一歩になるだろう。学生にフィードバックされない、かえって学生のエンゲージメントは低下するので注意したい(P.24～25参照)。

☑ 「3つのポリシー」に基づくPDCA

【調査結果の要点】

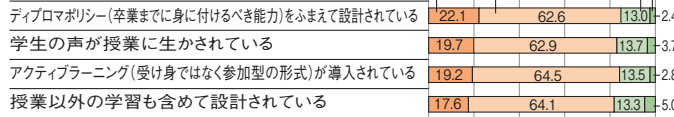
- ▶ 「教学マネジメント指針」の内容を知っている教員は約半数。
- ▶ DPと評価、APと入試形態は概ねひもづけられているが、ポリシーの見直しとカリキュラム改定を同時に行うケースは少ない。
- ▶ 学習成果の把握・可視化の重要性は教員に理解されている。
- ▶ 学生の保護者は「DPをふまえた授業設計」を魅力に感じるが、実際によく行っている教員は約2割に過ぎない

【課題解決に向けて】

教育目標達成には、3つのポリシーを核とした教育活動とその成果の点検・評価をふまえた改善が欠かせない。現状のカリキュラムがDP達成に向けて最適な設計になっているかを判断するために、DPは達成度が測れるものにする(P.25～27参照)。

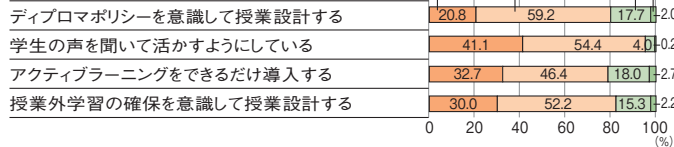
授業の魅力／授業の質向上(再掲)

保護者



※「わからない」を除く

教員



☑ 社会が求める知識・能力との整合

【調査結果の要点】

- ▶ 学生の保護者は、「教育力が高い大学」を見極める際に、「卒業生の社会での活躍」など、出口を重視する傾向がある。
- ▶ 企業の新卒採用では、専門的スキルよりも汎用的スキルのほうが重視されるが、その水準が期待値に達していない可能性がある。
- ▶ インターンシップで、企業は学生の自身の「強み・弱みの把握」が不足していると感じている。

【課題解決に向けて】

企業で活躍する人材を育成するには、教育活動の中で、自己省察による自己の強み・弱みの言語化の機会を増やす必要があるのではない。ディプロマサブリメントやポートフォリオなどのツールは、授業で活用したうえで、汎用的スキルを卒業までに一定水準に達するよう育成し、その可視化によって学生自身が強みとして語れるようにしたい(P.28参照)。

☑ ステークホルダーへの情報発信

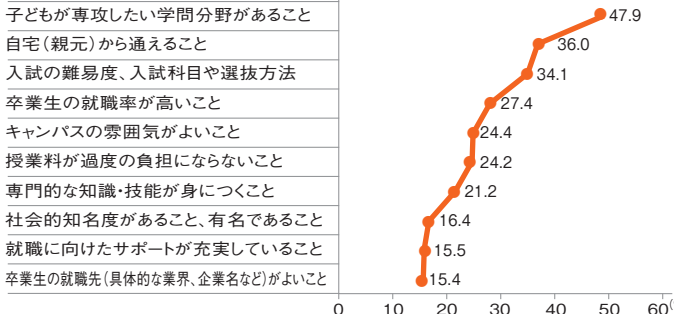
【調査結果の要点】

- ▶ 保護者が大学の教育力で重視するのは、社会での活躍と、そのための手厚い教育。
- ▶ 保護者の大半は就職に関する情報提供を希望。
- ▶ 2012年度の調査結果と比べると、「お金に関すること」「専門的な知識が身に付くこと」は重視度が上がっていると推測できる。

【課題解決に向けて】

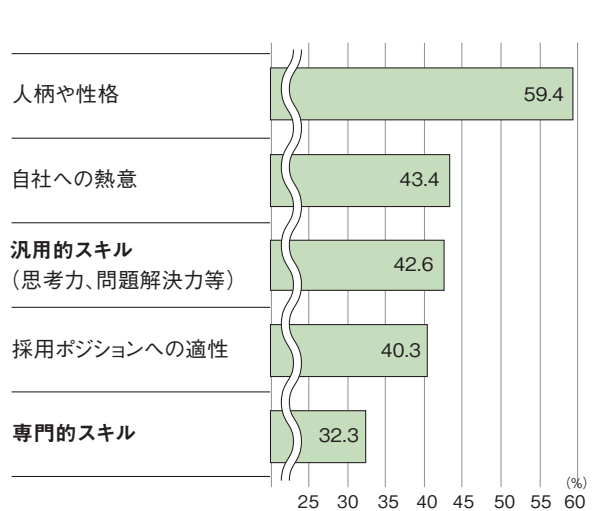
立地、学納金、偏差値などに比べて、学生が身に付けられる力は調べにくい。それを最も体現できるのは、大学教育で成長した在学生だろう。どの学生も成長できるように教育改革し、その結果の認知拡大を図りたい(P.29参照)。

保護者が子どもの大学選択で重視したこと(2012年)

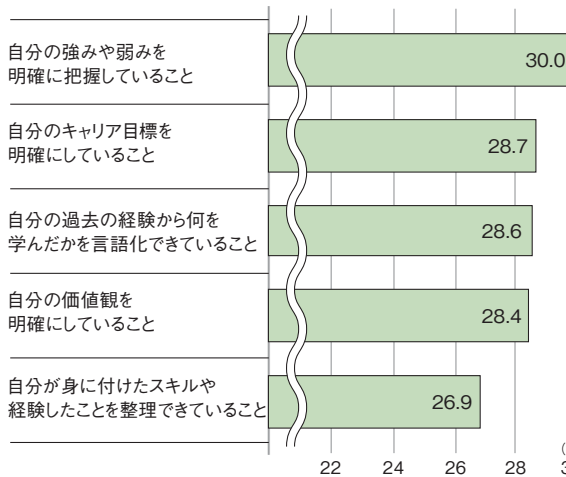


* ベネッセ教育総合研究所「大学生の保護者に関する調査」(2012年/n=5,644)

【図表2】企業の本選考における選考基準(上位5位)



【図表1】企業が感じるインターンシップ参加学生に不足している自己理解(上位5位)

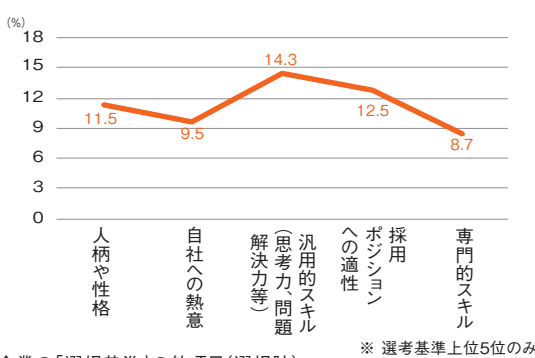


企業の視点

【図表4】大学の「評価してほしい観点」と企業の「選考基準」(抜粋)

大学		(%)	企業		(%)
1	人柄や性格	92.8	1	人柄や性格	59.4
2	志望企業への熱意	70.0	2	自社への熱意	43.4
3	汎用的スキル(思考力等の問題を解決する力)	66.4	3	汎用的スキル(思考力、問題解決力等)	42.6
4	正課外の経験	43.3	4	採用ポジションへの適性	40.3
5	スキル、資格以外の大学等で身に付けた専門性	39.7	5	専門的スキル	32.3
6	専門的スキル	39.4	6	資格(語学力、プログラミング等)	24.4
7	長期インターンやアルバイトなどの就業経験	28.5	7	大学での履修状況や成績	24.2
8	大学での履修成績	20.6	8	大学での学習以外の活動や経験(サークル、アルバイト等)	23.9

【図表3】選考基準と新卒者の水準とのギャップ



◀ 企業の「選択基準」の他項目(選択肢)
・在籍している大学名
・大学で取得した学位(学士、修士、博士など)
・履修証明プログラムやマイクロレディンシャル等で証明されたスキル・専門性など
・タスクの進め方や志向性

図表1～4の「企業の新卒採用動向調査」は速報版(抜粋)です。全体のレポートは、2025年10月中を目処にベネッセi-キャリア「まなぶとはたらくをつなぐ研究所」のウェブサイトに掲出される予定です。https://www.benesse-i-career.co.jp/lab0.html

*図表1～4 ベネッセi-キャリア「企業の新卒採用動向調査ー学修歴社会へ向けた取組み等についてー」(2025年6月実施/企業の人事担当者 n=823)を基にBetween編集部にて一部加工
図表4 ベネッセi-キャリア「大学キャリアセンターの「学生キャリア支援」における調査2024」(2024年8～9月実施/全国の大学の就職・キャリア支援担当部署 n=277)

「出口」の一つである就職にフォーカスし、ベネッセi-キャリアが実施した企業の人事担当者への調査結果速報から、企業と大学の「出口の質」に対する認識を紹介する。まず、インターンシップに参加した学生を見て、企業が自己理解が不足していると感じる項目の最上位は「強み・弱みの把握」【図表1】。キャリア教育の中で、ポートフォリオなどを活用した自己省察の機会をさらに充実させる必要があるだろう。

【図表2】は、新卒採用の本選考で学生の何を重視するかを聞いた結果だ。トップは「人柄や性格」。3番目の「汎用的スキル」と5番目の「専門的スキル」は大学で育成できる力だ。【図表3】は「企業が求める水準と採用した学生の水準とのギャップが大きい(改善させたい)選考基準」を聞いたもの。「専門的スキル」に比べ、「汎用的スキル」はギャップが大きい。大学側の「評価してほしい観点」は、企業の「選考基準」の上位と一致している【図表4】ため、「汎用的スキル」のさらなる向上に向け、学生の成長を軸とした教育に努めたい。

企業の選考基準と教育成果とのギャップ