

【図表2】みんなで質向上に取り組むための「5つの化」

変化	ポイントや具体例
共通化	<p>自学にとっての質の定義や目的、目標について、執行部と現場、学部・学科間の共通認識を形成</p> <p>▶新カリキュラム作成にあたっては完成に3年以上かけ、そのうち2年間にわたり、FDに位置付けたカリキュラム検討会を毎月実施して議論、その結果、共通認識が醸成され、教学マネジメントに対する理解も深まった。(共愛学園前橋国際大学)</p> <p>▶資格系学部では「国家資格合格率＝質」と捉えられがちだが、資格取得よりも学生のキャリア形成(＝成長)を最終的な目標とすれば、多様な学部間の質保証の足並みをそろえることができる。免許取得がそのまま就職を保証するわけではないことや、企業から「どのような力を身に付けた学生なのか」を問われる状況を学部教員の間でも共有し、めざす方向性(＝学生の学びと成長を重視する)への理解が深まった。(桐蔭横浜大学)</p> <p>▶「社会で通用する実践力」を学生に付けさせるという共通の出口指標を共有。教職員が部署の垣根を超えて学生指導、支援にあたるほか、学生がアウトプットする場面を多く設け活躍する学生を目にする機会が多数あるため、「めざす学生像」の共通イメージが全学で共有しやすくなっている。(戸板女子短期大学)</p> <p>▶量的調査や学生のエピソード収集を通じて成長のエビデンスを提示し、教職員間の意識の接続を図っている。学部の独自性を「差」ではなく「多様性」として肯定し、全学で共有可能な共通言語を醸成。(立命館大学)</p> <p>▶2014年度の学士課程教育改革で、全学部共通の教育課程の構造を導入。教育課程編成上必要となる各種資料の共通化を図り、学内の手続を全学レベルで取り扱うことなどで、学部間の足並みをそろえてきた。本学の21世紀ビジョンである「社会知性の開発」を頂点に据えた、3つの階層から成る「本学学士課程教育における学修成果を示す共通観点」を作成し、その共通観点に基づくDPを策定していることも効果につながっている。(専修大学)</p>
日常化	<p>日々の業務の中で自然と「内部質保証」に取り組むしくみ、体制づくり</p> <p>▶内部質保証は大学経営そのもの。大学は入学から卒業までさまざまなしくみをつくり、日々課題点を改善しつつ運営しているはず。日々の営みなので、本来は「内部質保証」と意識せずとも自然とできていけばよい。人が入れ替わっても、それができる体制づくりは大切。(高田氏)</p> <p>▶研修だけでは不十分。教職員の日常の実務に落とし込み、徐々に理解を深めている。(専修大学)</p> <p>▶質にまつわる業務の導入は、現実とはまったく別の新たな業務の導入と理解されてしまうと、戸惑いや不満、さらには反発が生じやすい。既存の日常業務との整合性をいかに図るかが重要。(佛教大学)</p>
自分事化	<p>現場が課題を実感し、質向上を自分事化するための工夫</p> <p>▶「新入生の特徴」や「学生調査結果の理由」など、現場教員が自分の授業や教育を改善しなくなるような、データの提供方法やその見せ方を工夫する。研修の講師なども、単に有名な専門家を呼ぶのではなく、自分達の大学で課題解決に取り組んでいる教員に協力してもらう手もある。(高田氏)</p> <p>▶現場への一方的な通達ではなく、双方向的な対話を通じて疑問や懸念を解消しつつ、理解の深化と納得形成を図っている。(佛教大学)</p> <p>▶実感を伴う「自分事化」が不可欠。そのため、本学では学園としての「コンピテンシー・フレームワーク」策定にあたり、設計段階から、小・中・高・大・院の現場と連携し、対話と試行錯誤を重ねた。現場が感じている課題や価値観を言語化して共通言語として昇華したこのプロセスは、学園の構成員の主体性を引き出す大きな契機となった。(立命館大学)</p>
意識化	<p>教職員が「学修成果」を自ずと意識せざるを得ない環境、機会づくり</p> <p>▶定期的に改善案や目標設定などを提示(大学全体の方向性とのすり合わせ、各学科・部門内では、所属長と一般教員による話し合いを実施)し、3つのポリシー変更の際は、各学科・教養部門内で協議、教育内容を検討する教職員によるPJ活動の実施、各授業の学修成果の測定方法を話し合う機会を設定、学生の成長が実感できるアウトプットの機会を多数設定、授業アンケート結果が思わしくない教員にはヒアリングや授業参観とアドバイスを実施することなどで、「内部質保証」の意識化を図っている。(戸板女子短期大学)</p> <p>▶調査・分析に基づく成果報告を現場に還元し、教育実践の改善やブランディングにどうつながるかを可視化することで、認識の転換を図っている。(立命館大学)</p>
参画化	<p>みんなで考えることが、効果的な質向上の取り組みには必要</p> <p>▶みんなが共通目標の下、がんばれるものにする。そのためには、みんなを決定プロセスに巻き込んで「みんなで決めた感」「自分たちのものだ感」を出すこと自体が重要。学内の人たちがちょっと他大学の人たちに自慢できるようなものにするのも手。(高田氏)</p> <p>▶年2回の教職員が一堂に会するスタッフ会議で、本学の現状とこれから取り組むべき課題について議論することで、教学への参画を促している。学部の持つ特徴を強みとして生かしつつ、卒業して社会で活躍する学生には、「共愛らしさ」を持っていてもらいたい。本学らしさへのこだわりを教職員全員が持てるようになる日々の運営への参画が重要。(共愛学園前橋国際大学)</p> <p>▶時には「質」とは何かというような、根源的な問いについて組織内で議論を行うことが必要。教員が取り組みのどういった点を疑問に感じ、何を問題と考えているかを把握することは、一定の理解を得るためだけでなく、効果的な取り組みを考えるためには必要なプロセス。(佛教大学)</p>

*取材を基にBetween編集部にてまとめた

こそが、教育力や存在価値を高める。そのためにも、「認証評価のため」だけでなく、自学としての「出口の質」の定義と、意義・目的を持ちたい。それが構成員に共有されてこそ、「みんなで質向上に取り組む」体制ができればよい。

Q. 質保証が現場に浸透しない。学部間の足並みもそろわない。

A. 自学が学生をどう成長させるのか、時間をかけて話し合い、全構成員を巻き込もう。

例えば文科省が掲げる*1「教学マネジメント指針」は、大学教員の5割が「聞いたことがない」「よく知らない」状態だ。皆に政策が浸透していかなくても不思議はないが、教育や研究を誠実に行おうとすれば、必然的に質保証に向き合うことになる。意識せずとも取り組んでいる現場はあり、既存業務を質保証の枠組みに当てはめるだけで済むこともある。とはいえ多くの場合、全学で取り組むには、質保証の概念、しくみを現場に浸透させる努力が必要だ。トップダウンで急速に進めると現場からは反発が出やすいため、対話と実践を繰り返して、じっくり進めたい。

学部間の足並みの差は多くの大

*1 P.14参照

【図表1】識者・各大学の質保証・向上に取り組む目的と「出口の質」の定義

大学改革支援・学位授与機構 高田氏	<p>【目的等】教育の質を、ズバリ言語化したり測定したりするのは難しい。データやファクトをコミュニケーションツールとして、学生や企業等と、あるいは学内で、議論して目線を合わせていく過程に意義がある。</p> <p>【定義】学生が社会で活躍するために、大学が学生に付加する価値。その価値が、学生本人や社会(企業等)の期待に届いたか、上回ったか。</p>
共愛学園 前橋国際大学	<p>【目的等】「質」を多様なステークホルダーに示すことで、学生の満足度の向上、安定した学生募集、学生の就職・進路先の充実、優秀なスタッフの確保、地域と連携した充実した教育の実現につながる。</p> <p>【定義】学生一人ひとりが、大学卒業後の社会で、自分自身、加えて地域や社会のwell-beingを実現するための資質・能力を、DPに基づいて最大限高めること。</p>
戸板女子短期大学	<p>【目的等】質の保証は、本学の責務を果たすことであり、また、教育の信頼性を高め短期大学の存在意義を示すもの。学生、保護者、卒業生、地域・企業からの評価向上につながる経営的基盤でもある。</p> <p>【定義】(本学においては)単なる知識・技能の獲得だけでなく、「他者と協働し、自ら問いを立て、解決策を導く力」を付け、社会で役立つ実践力を獲得すること。そして、学生一人ひとりが「成長実感」を得ること。</p>
専修大学	<p>【目的等】①エビデンスに基づいて教育資源を配分できるようになる。②企業・地域社会からの信頼を向上させる。③学生募集・就職支援においてブランド力が強化される。</p> <p>【定義】(本学においては)教育目標である「社会知性の開発」の全学共通性の担保。全学DPや各学部のDPが「社会知性の開発」に向かうものとなっており、全卒業生がDPを達成している状態をめざす。</p>
佛教大学	<p>【目的等】出口の質を保証できれば、大学が自律的に教育のしくみを構築し、社会的要請に応える教育を組織的に提供している証左となる。質の高さは、当該大学の社会的価値を構成する最も重要な要素。</p> <p>【定義】卒業要件単位を修得することによって形式的に満たされる「質」にとどまらず、学生が実際に修得する多様な資質・能力・態度等を、学生自ら認識・言語化できる状態(にするためのしくみを整えること)。</p>
立命館大学	<p>【目的等】学生に対しては、自己省察を促し、主体的・自律的な学びを育む。大学にとっては、教育の質向上に貢献するだけでなく、社会的信頼の獲得につながる。</p> <p>【定義】学力や知識量を示すものではなく、変化の激しい社会で持続的に学び、他者と共創し、新たな価値を生み出す力。本学では、学生の成長を多面的に捉える「コンピテンシー・フレームワーク」を策定した。</p>

*取材を基にBetween編集部にてまとめた

Q. そもそも「出口の質保証」に取り組む意義は?

A. 「認証評価対応」だけでなく、経営上の意義を持つことが重要。

「知の総和答申」では、「今後は、一人一人の学生が密度の濃い主体的な学修を通じて「卒業認定・学位授与の方針」に定める資質・能力を身に付けること、すなわち「出口における質保証」の取組を充実・強化すること」を求めている。しかし、そもそも日本の大学は卒業率が高く、昨今は新卒採用が「売り手市場」のため、仮に質保証が不十分でも学生は就職できる現状がある。「認証評価で適合認定を得たり、設置認可や補助金に申請したりするため」以外に、大学が今以上に質に取り組む意義は何か。本特集での取材先に、各大学なりの「出口の質保証」の定義と併せて聞いてみたところ、「社会的信

頼の獲得」「地域・企業からの評価向上につながる経営的基盤」など、「教育機関としての社会の信頼を得るため」という点が共通する【図表1】。中でも地元人材を育成する地方大学は、この信頼が学生募集に直結すると言えよう。ほかに「エビデンスに基づいた教育資源の配分」「優秀なスタッフの確保」という回答もあり、まさに質保証は経営の基盤だ。

茨城大学で質保証に携わり、現在は認証評価機関に所属する高田氏(P.23参照)は、「出口の質保証とは、学生が社会で活躍するために、「自学が学生にどういった価値を付加するのか」を追求すること」であり、データやファクトは、学外との、あるいは学内での議論を活性化させるツールとなり得ると説く。学生や企業の期待、自学が誇れる質、構成員や社会が納得できる質の表し方を追求する過程

質向上に向けた体制づくり



文/見山雄介 撮影/木藤富士夫(P.23)

全大学が取り組んでいながら、何を達成すればよいのか曖昧模糊としていのが、教育の質保証、そして質向上だ。精力的に取り組んでいる今号の取材大学や、事情に精通した識者に、多くの大学人が抱える疑問をぶつかった。



質保証人材不足解決の鍵は、「みんなで質保証」と課題に合った研修

(独) 大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授

高田 敏行

しまだとしゆき ● 2003年金沢大学大学院自然科学研究科地球環境科学専攻単位取得退学。同年茨城大学総務部に着任。2014年同大学大学戦略・IR室助教。2021年同大学全学教育機構総合教育企画部門教授。点検・評価、IR、IT化等の業務を担当。2023年より現職。

——日本の大学における、質保証の課題は？

大きくは2点、質保証に向けた動機づけの弱さと、人材不足です。前者は、大学が自律的に取り組むことに対して、十分なインセンティブが働いていない現状があります。自己点検・評価の義務化は1999年、認証評価制度は2004年に始まりましたが、卒業率や就職率は、この30年以上、ほぼ高水準で推移しており、質保証の有無で結果が大きく変わるという実感を持ちにくい構造になっています。一定の制度的な誘導や成果の可視化は重要ですが、現状ではそうした仕組みが十分に整っているとは言えません。大学が教育の質に本格的に向き合う必然性を感じにくい面もあります。

海外の質保証関係者と話すと、「国力の強化」「社会的責任」といった明確な目的意識をもって質保証に取り組んでいることがわかります。一方、日本では、不適合となっても運営が継続できるなど、制度上の制約が緩やかなため、質保証の必要性が大学にとって自明なものになりにくい状況です。過去の複数の答申には、大学が質保証に取り組む意義が明記されていますが、それが学内で十分に理解・共有されなければ、大学にとっては「自分事」にはならず、形式を整えるだけで終わってしまうでしょう。

わが国の高等教育政策は、最低限の基準を設け、全大学を底上げするアプローチを基本としています。そのため、要件をぎりぎりまで満たした場合と、高い水準を達成した場合とで、得られるメリットに差が見えにくいという課題があります。大学がその役割を高いレベルで果たした際は、より評価される制度を検討する必要はあるのかもしれませんが。各大学においては、自学にとっての質保証に取り組むメリットを言語化し、学内に共有するといいたいでしょう。少なくとも「義務だから」という姿勢から脱却し、「地域の人材育成機関としての責務」「教育の質を一段高めるため」「学修成果等のデータを学生募集や就職支援に活用」など、構成員が納得できる目的を掲げるのです。加えて、そうした目的に沿った取り組みにこそ、学内の資源や予算が優先的に配分されるべきでしょう。

——もう一つの課題、質保証人材不足への打ち手は？

日本では、FDやIRで専門性を持つ人材がまだ限られています。かつて私は専門職が豊富な米国にならい、質保証をマネジメントする副学長クラスに対して専門的な研修を提供できれば、課題解決につながるかと考えていました。しかし実際には、副学長一人で担える範囲には限界があり、学内の教職員との連携が不可欠です。学生データの所在を把握・整理するにはIR担当者や教務系の教職員の力が必要ですし、各学部のキーパーソンにメッセージを届けるには、現場に精通した教職員、学部の委員や事務スタッフなどの

調整力が重要になります。そこで私は、1人のスペシャリストが担うのではなく、質保証に必要な業務を適切に分担し、関係者全体で協働する体制がより有効ではないかと考えるようになりました【右図表4】。つまり、質保証の旗振り役のアシスト人材を増やすのです。関わる人が増えれば、質保証への関心が高まり、メリットや意義を実感する人も増え、取り組みが実質化しやすくなります。

日本の大学教員の多くは教育には熱心で、学生の成長に無関心な人はほとんどいないと思います。しかし、質保証の目的や仕組みが明示されていないと、個々で工夫して教育改善をしても、それらが連携した動きにはなりづらいのが現状です。逆にいえば、共通の方向性や目的意識が共有されれば、現場の教員が自発的に改善活動を進めていく可能性は高いと感じています。したがって、アシスト人材を含めた質保証担当者にとって、教員が興味を示すデータづくりや、それを話し合う場をセッティングする能力はとりわけ重要です。プロデューサーやモチベーターのような「仕掛け人」人材は、もっと重視されてもいいのではないのでしょうか。

——評価機関としての今後の取り組みは？

評価機関は、各大学を「審査」する立場であると同時に、質保証に関わる人材を「育成」する立場でもありと考えています。学長を含む多くの教職員の方々に評価委員として認証評価に参加いただくことで、さまざまな知見を得て、それを自学の運営に還元してもらうことを期待しています。加えて、各大学から出向している職員にも、評価業務を通じて、大学の現状を正確に捉える力を養ってもらいたいと考えています。とはいえ、こうした人材育成機能についてはまだ改善の余地があり、特に、出向者が本務に戻った際に、すぐに活用できる知識やスキルの提供には課題が残っているのが実情です。大学にとって魅力ある「委員としての兼業先」「出向先」として認知されるよう、われわれもさらなる努力が必要です。

評価機関はその性質上、評価の公正さを確保するため、受審大学のノウハウを蓄積していても、それらを十分に活用できる形では提供してこなかった面もあります。片や、アメリカでは、質保証機関と大学関係者が教育の質をテーマに頻繁に会合を開き、相互に学び合う文化がある印象です。今後は、日本においても、評価機関が質保証や質向上に伴走する存在であることを、より強く意識していく必要があると考えています。当機構では、すでに質保証業務担当者に向けた育成セミナーを年数回開催していますが、今後は大学関係者と率直に意見交換できるような場も、さらに増やすことを検討中です。評価者でもあり同時に、「パートナー」と呼ばれる存在をめざして取り組んでいきます。

【図表3】各大学の質保証人材事情

共愛学園前橋国際大学	学内の担当者が学びながら取り組み中。質保証や教学マネジメントの専門スタッフの採用を検討したこともあったが、新カリキュラムに必要な人材の採用を優先した。専門家は少ないため、業務として担当になった教職員が各自で外部の研修も活用しつつ学び、議論しながら手探りで進めている。
戸板女子短期大学	経験豊富な職員を採用している。通常業務や提案・報告でのこまめなやり取りを通して次世代の育成も行っている。企業出身の職員や実務家教員が多く、教職員に目標や結果等に関する数値的視点があることが、質保証の意識醸成に関係していると考えられる。
立命館大学	既存の教職員の中から関心と適性を持つ人材を見だし、段階的に育成するしくみを整えている。加えて、教職協働で学修成果に関する調査設計・分析・活用を行い、実践を通じて職員の専門性を高める場の構築を進めている。
専修大学	高等教育を専門とする教員が少ないため苦慮している。現状は、内部質保証を担う会議体の下に3つのポリシー検証等を目的とするワーキンググループを設置し、そのメンバーである教職員を中心に質保証政策を取り扱っている。

*取材を基にBetween編集部にてまとめた

【図表4】質保証人材に必要な要素

要素	必要な知識・技能
目的・目標	組織目標の理解+ミッションビジョンの理解 組織目標を検討、共有のための仕掛けを把握し、そのために必要な測定方法、達成条件の設定方法、議論の仕方・まとめ方について意思決定者を支援できる。
評価の枠組みの設計	大学評価(現状把握)・計画進行管理 計画立案手法および進行管理手法(ロジックモデル、指標妥当性検証等)を用いて意思決定者を支援できる。
情報マネジメント	IR機能、情報流通のしくみの設計と運用 学内におけるデータの所在、流通状況を把握・管理し、必要な情報を必要なときに必要な方に必要なだけ提供できる。
FD展開	組織的課題をFD/SDで解決 組織的課題について、その解決のために、FD/SDを設計し実施できる。
組織運営	組織論、コミュニケーション力(コーディネート力) 学内の誰にどのように働きかければ、どこが動くのかを把握し、学内で十分な議論と円滑な合意形成を支援することができる(仕掛け方、手続き論)。
政策・法令・社会ニーズ	高等教育政策の流れ、社会情勢、学内でのこれまでの取組、教務(学則、設置基準) 高等教育政策の流れ、社会のニーズ、学内でのこれまでの取組、大学設置基準や学則等を適切に把握した上で、必要な助言を行うことができる。
人材運用	教員評価だけでなくDEI*3等の話題も把握 教職員などのリソース把握や活性化のための手法の知識があり(教員評価等の運用)、加えて、DEIなどの全世界的な流れにも対応できる。
教職員の意識改革	質への意識 場ときっかけとコンテンツの提供により、データの「弱い活用(データを基にした議論)」を設計する。
しくみの点検	質保証システムの点検と改善 システムの問題点について定期的に確認し、不断の改善を提案し続けることができる。

*高田氏ら作成「大学評価と教育の内部質保証のボトルネック解消のための人材育成について」日本高等教育学会第28回大会発表資料より(2025年)。一部Between編集部にて加工

学の課題だ。特に資格系学部では「質＝資格試験合格率」となりがちで、他学部と視点が合にくい。合格や就職の成否だけでなく、「自学として保証する人材の質」を議論し、共有することが大切だ。それがあれば、学生募集上も就活上も、自学の優位性を高められる。各大学の工夫から、全学的に取り組むためのポイントを5つにまとめた【P.21図表2】。学内の意識を統一する「共通化」は、時間をかけたコミュニケーションを土台に、「学生の成長エピソードを共有する」「立命館大学」「カリキュラム編成等の資料や書き込み用紙を全学で統一する」(専修大学)などの方法を加えると効果的だ。認証評価受審時のみ質保証を呼び掛ける大学もあると聞くが、取り組みを通常業務に落とし込む「日常化」で実質化を図りたい。教育目標やDP、コンピテンシー等の設定に現場の声を反映させる(立命館大学)など、「自分事化」させる工夫も大切だ。戸板女子短期大学は、学修成果の目標設定や測定方法を議論し一般教員が参加できる機会を多数設け、「意識化」を図る。高田氏は、構成員を決定プロセスに巻き込む「参画化」が、現場での質向上につながりやすいと話す。

Q. 学内に質保証の専門家がいらない。
A. 実践を通じて学内人材を育て、複数人で分担してみよう。
 専門人材を迎え入れたくても、人件費増加の問題や、そもそも採用候補者すら見つかりにくい状況もある。「例えば*2アメリカでは、IRや授業改善、学修成果の評価を担う専門職層が厚く、多くの大学で活躍しているが、日本では専門人材はまだ限られている」(高田氏)。結果的に学内の教職員が担うことになる。取材大学にも、学内人材を活用・育成している大学が多い【図表3】。立命館大学は、「今いる教職員が学んで実践する中で知見を深めていく、実践を通じて育成」が、持続可能な質保証体制構築の鍵」だと述べている。【図表4】は高田氏が挙げる質保証人材の要件だが、これを1人が全て担う必要はない。むしろ、特定の個人に依存している場合は要注意。当人が転職すると質保証が成り立たなくなることもあるからだ。「同じ能力の後継者を育てたり雇ったりするのはハードルが高い。その人の業務や能力を細分化し、みんなで分担する。チーム質保証。体制をつくるのがよいのではないか」(高田氏)。

*2 授業改善専門職のネットワークとして、POD(The Professional and Organizational Development Network in Higher Education, USA)がある。高田氏が参加した2024年の年次大会には600人以上が参加していたという *3 Diversity・Equity・Inclusion

【図表7】質向上につながる学生参画5つの鉄則

<p>1 目的や活用イメージ、学生にとってのメリットを明確にする</p>  <p>自学としての目的や具体的な活用イメージ、学生のメリットがあったこそ、質向上が可能なくみとなる。それらがなければ学生の負担増、エンゲージメント低下にも。</p>	<p>2 意見を吸い上げるチャネルについて学生に周知徹底</p>  <p>そもそも学生が大学に意見を寄せるチャネルはあるだろうか？ 新たなしくみをつくる以前に、既存のチャネルの存在を学生に周知徹底を。</p>	<p>3 率直に声を上げやすいしくみ、工夫を</p>  <p>学生が率直に本音を言い、不利になることがないような工夫や配慮、対等な立場での対話を。</p>	<p>4 学内で共有する</p>  <p>当事者や部署はもちろん、各部署で共有することで現状認識をそろえられる。学生に聞きたいテーマを各部署から募ってもいい。</p>	<p>5 検討結果を学生にフィードバック</p>  <p>意見を基にどう改善するのか、しない場合でも声を聞いた結果を還元することで協力を得やすくなる。</p>
--	--	---	--	---

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

【図表8】質向上に向けた学生参画の取り組み例

大学名	取り組み、工夫	学生意見の反映例
共愛学園前橋国際大学	学生アドバイザー委員会 2024年度末に開始。公募制で現在11人。「教学マネジメント」等、各回特定のテーマを設け、委員の意見を聞く。年3回程度の開催予定。本学の自己点検の結果および財務状況についても説明している。	教学マネジメントについて「シラバスの到達目標とDPとの関係から、授業で身に付く具体的な力を示してほしい」「授業アンケート等を通じて学生が授業改善に貢献していることを示してほしい」などの指摘があり、改善していく予定。
桐蔭横浜大学	学生ヒアリング(カリキュラムコンサルティング) 学生が4年間のカリキュラムを振り返り、自由に意見を述べる機会。本音で話せるように、若手職員がファシリテーターとなり、教員はヒアリングの場には参加しない。「臨床心理学の授業の順番が逆だった」「AとBの授業の内容が重複している」といった具体的な意見を付箋に書き出し、データとして集計。年度末に執行部会議、職員の部課長会議で共有する。	データは各学部を持ち帰り、改善策を検討、カリキュラムの質向上につなげている。教職員間のコミュニケーションの材料として、現場の認識合わせにも貢献している。
戸板女子短期大学	学生FD委員 2025年度に発足。大学として正式な形で実施する学生参画のしくみであり、学生が自らの学びの場を自分たちでつくるのだという意識を醸成する目的もある。これ以外にも、学生アンケート、学生との面談、授業、課外活動、その他教職員とのコミュニケーション時に意見吸収を行っている。	2024年度までに、授業運営(教室環境、授業進度、授業方法など)が随時、改善されてきた。2023年には、服飾芸術科の学生からの希望を受けて、学内のリソースを活用したウエディング会社の起業をサポートした。
佛教大学	大学協議会 学生(学園祭実行委員会、体育会、文化会、応援団本部、報道本部の10人)と大学当局(主には学生支援部署)および教員で構成。2025年度から、教育の質向上に関する学生の意見聴取の機会として活用している。「学生アンケート」「ラーニングコモンズ」「GPA」等のテーマで、月1回ペースで実施。	取り組みを開始したばかりで施策への反映には至っていないが、学生から寄せられた質問や要望については丁寧に回答し、即日回答できない問題は後日になって必ず回答している。寄せられた質問や要望は関係部署に伝え、共有している。
立命館大学	全学協議会 学友会・院生協議会の代表、教職員組合、大学(常任理事会)、立命館生活協同組合(オブザーバー)で構成。「全構成員自治」(大学を構成する全ての構成員による自治)の考え方に基づき、構成員の代表が、教育、研究、学生生活の改善について、大学側の委員と対等な立場で議論する。例年、1～9月に懇談会や代表者会議で意見を交換し、10月に全学協議会を実施。	OICアリーナの空調設備の整備、課外活動をする学生を支援する「Student Success Program(SSP)」の開始、キャンパスづくりに学生が参加するしくみの導入、異文化交流助成金制度の創設などの実績がある。

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

「アンケートが教育改善に役立っていると思う」と答えた学生は半数に過ぎないからだ【P.16図表4】。アンケートやヒアリングであれば、意思決定の場への出席であれ、学生を参画させたとしても、その声や現実の施策に反映されるしくみがなければ、当然ながら質向上にはつながらない。学生の声を生かすとともに、学生にも教育の質向上に貢献している実感を持ってもらうための鉄則をまとめた【図表7】。協力することが学生自身のためになると理解されれば、協力者は増えるだろう。

これから取り組む大学には、まず、学生アンケートの結果を教育や施設・設備の改善に取り入れるフローづくりをお勧めする。そのうえで、学生の声を直接聴くしくみをつくる際には、【図表8】の取り組み例を参考にしてほしい。

Q: DP、カリキュラム見直しのポイントは何？

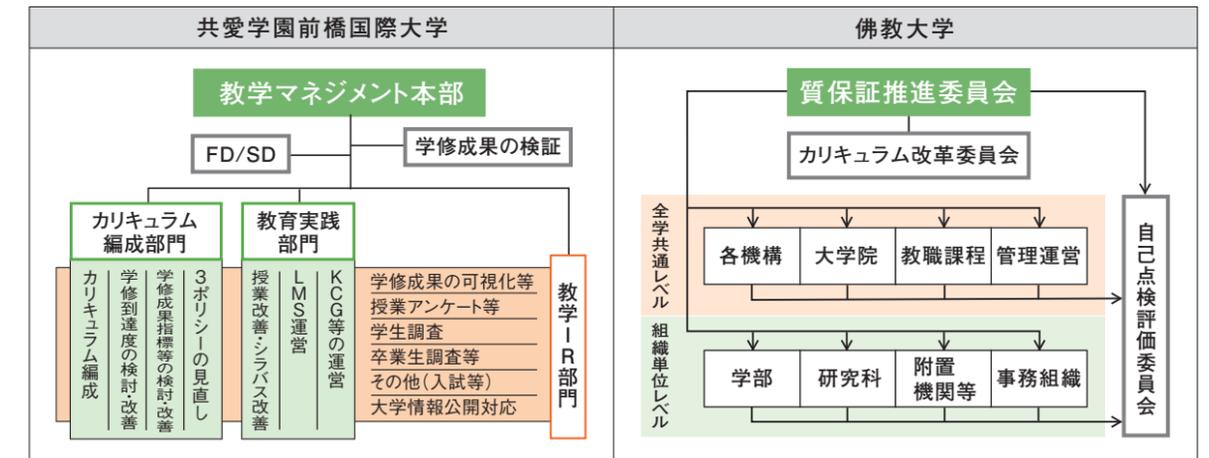
A: 実際の教学の取り組みは現場の教職員が行うことを意識する。 社会変化への対応や今後の大学存続に向けた特色強化を目的に、DPやカリキュラムの見直しを検討中の大学は少なくない。質向上を意識した進め方を紹介する。

【図表5】質向上につながる取り組み例とつながりにくい取り組み例

つながりにくい取り組み例	つながる取り組み例
<input type="checkbox"/> A部署で認証評価用の内部質保証に取り組む一方で、B部署で別途アセスメントプランを設定し、学修成果の可視化に取り組む	▶ 部局別に取り組むのではなく、内部質保証のしくみや体制の中に、学修成果の可視化も取り込む
<input type="checkbox"/> 自己点検・評価の目的は、認証評価対策	▶ 次に取り組むべきこと、不足していることを見つけるために自己点検・評価を行う
<input type="checkbox"/> 自己点検・評価や認証評価結果を学内で共有する場がない	▶ 学内で共有するしくみをつくり、全学、部局ごとに改善策を検討する
<input type="checkbox"/> 外部アセスメントの導入理由は単に「他大学が導入しているから」	▶ 外部アセスメントの導入、活用によってできることを明確にし、その課題に合ったアセスメントを導入する
<input type="checkbox"/> 抽象度が高すぎ、達成度が測りにくいDP	▶ 思い切って達成度が測りやすいDPに改める

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

【図表6】質向上の推進につながる推進体制の例



*取材を基にBetween編集部にてまとめ

Q: 内部質保証が教育改善に結びつかない。

A: ベクトルをそろえ、一体的に取り組む体制づくりを。 質向上につながる・つながりにくい例を【図表5】にまとめた。内部質保証体制の構築、アセスメントプランの策定、外部アセスメントの導入……。ひととおり行っても質向上に至らない要因には、別組織で行い連携がない、実施目的が曖昧、あるいは共有されず、結果的に手段が目的化しているなどの状況があるようだ。「どの施策も目的は学生のための教育力向上のはず。本来は内部質保証のしくみの中に全て内包すべきで、そのほうが業務の無駄がない」(馬田氏)。

だからこそ、組織体制が重要だ【図表6】。共愛学園前橋国際大学は、質向上のためには、各部署の教務業務を俯瞰的に見る部署の必要性を認識、新カリキュラム開始時に、教学マネジメント本部を立ち上げる。この下にカリキュラム編成部門と授業運営や改善を担う教育実践部門、そして学修成果の可視化や各種データを分析する教I R部門を置いた。また、学生の成長と大学教育の向上を一体化すべく、学生自身の評価(「共愛12の力」、教育成果の評価(修得

単位数やGPA等)、各種調査(学生・卒業生調査、外部アセスメント等)の3側面から学修成果を可視化し、教育改善につなげている。佛教大学も、分散していた質保証の組織を整理し、全学の質保証の責任組織として質保証推進委員会を設置。この下にカリキュラム改革委員会を置いた。点検・評価は自己点検評価委員会が行うが、改善の指示やカリキュラムの決定事項は学長が委員長を務める質保証推進委員会が各機構や学部 directly 伝え、指示に効力を持たせている。

Q: 「学生参画型の質保証」とは何をすれば？

A: まずは学生アンケートの結果を施策に反映することから。 文科省による全国学生調査の本格実施に加え、第4期認証評価では、学生参画型の質保証が進められつつあり、「対応」に悩む大学もあるだろう。しかし、文科省がどうあれ、そもそも学生のニーズを知らなければ、学生に対して適切な指導や支援は難しいだろう。

その意味で、「学生参画型の質保証・向上」の第一歩として、どの大学でも実施している学生アンケートの活用を勧めたい。というのも、文科省の全国学生調査では、

質向上に向けた活動

DP・カリキュラム見直し実例 ～佛教大学、共愛学園前橋国際大学～

期限を1年延長して現場と議論、納得度を高める

佛教大学は2026年度に3つのポリシーとカリキュラムを共に改定予定だ【図表11】。きっかけは、第3期認証評価で内部質保証面の課題を指摘されたこと。当時は学生募集も不調で、全学で学生の成長を保証する体制をつくり直すことが、再起への近道と判断された。当時のポリシーやカリキュラムは、各学部学科から出されたものを質保証担当部署が必要な要件を満たすべく修正して策定。担当部署は労力がかかり、現場の納得度も低かった。その反省を生かし、今回の改定は現場との対話を重視して進めている。

カリキュラム改革委員長の貝副学長(P.36)が尊重するのは、学科ごとの思考様式だ。7学部15学科それぞれが学問分野に根差した考え方を持っているので、同じ説明をしても受け止め方に違いが出る。学科のこだわりに応じて説明や提案を変えた。反対意見が出た際は正論で押し通さず、最低限クリアすべきラインを提示して理解を求め、学科で修正してもらっているという。当初の施行予定は2025年度だったが、締め切りありきで強硬に進めても現場に浸透しないと判断、1年延長して話し合いを継続。その分、執行部も現場も納得できるポリシー、カリキュラムがつくれつつある。

共通、必修科目を増やし、全学生の質を担保

共愛学園前橋国際大学は、2023年度に学部DP、カリキュラムを刷新。さらに2026年度に大学DPを策定【図表12】。旧カリキュラムは科目が多様で、履修の自由度が高く、科目ごとに学修成果指標「共愛12の力」のどの力を育むのか当てはめて学修成果の可視化に取り組んでいた。しかし、履修の自由度の高さからDP上重要な科目を履修しないまま卒業するケースも見られ、履修のしかたによっては育成する力に偏りがあった。加えて、コース専門科目や副専攻を増やす方向で教育改革を進めた結果、科目数が肥大化。DPと関連が薄い科目の存在や、人件費の増加も問題となっていた。

刷新後は、「共愛12の力」をDPに制定。科目ごとではなく科目群ごとに、「12の力」を分類した「4つの軸」*3を割り当て、カリキュ

【図表11】佛教大学の3Pやカリキュラム見直しの経緯

2019年	第3期認証評価にて内部質保証の課題を指摘される	
2020年	「教学マネジメント指針」出される	
2022年6月	大学の現状から今後について検討する「大学改革実行会議」発足。議題は改組とカリキュラム改革。2つのタスクチームでそれぞれ検討	
	カリキュラムを検討するタスクチームの取り組み 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：通学課程と通信教育課程のカリキュラムの関係性／遠隔教育のあり方／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)に必要な基礎資料の収集：現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	
2023年3月	タスクチームより検討結果報告→「カリキュラム改革委員会」が発足。具体的なカリキュラム策定に着手	「質保証推進委員会」発足。人材養成目的、3Pの見直しに着手
2024年3月	カリキュラム(全学共通教養科目)の概要確定	
2024年4月	全学カリキュラム(初年次、学部横断、PJ科目)の実施手立てや運営上の問題の洗い出し、初年次と学部横断はWGで詳細を検討	
	委員会とやりとりしながら各学部・学科にて専門カリキュラムを検討	
2026年4月	新ポリシー、新カリキュラム始動(予定)	

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

ラムマップやカリキュラムツリーを作成、DPとカリキュラムを整合させた。新カリキュラムは、コース専門科目を減らし、学部共通科目、必修科目を拡大。2026年度設置予定の新学部も見据え、大学として確実に学んでほしい科目を共通、必修化し、総科目数が減った分のリソースを集中投下して、DP達成の確実性を高めている。

佛教大学同様、こちらも全教職員を巻き込み、期限を1年延期して話し合いを重ねた結果、DPやカリキュラムに対する教員の納得度は高まった。コース混成のPBLを必修にした効果も相まって、教員の意識が、自コースの教育だけでなく、学部全体の教育に向くようにもなった。IRによる検証も2025年度から試行が始まり、今後、各種データに表れている学修成果、教育成果と、「12の力」との相関を分析していく予定だという。

【図表12】共愛学園前橋国際大学の新旧DPとカリキュラム

新旧	DP	科目数	カリキュラム	特徴や課題
旧	1.地域社会の諸課題への対応能力 2.国際社会と地域社会の関連性についての識見(以下略) ※学修成果の可視化用に、別途「共愛12の力」策定	480	学部必修 外国語 14単位 Global Career Training 副専攻 Regional Career Training 副専攻 学部必修 共愛コア 20単位 コース 専門科目 62単位 学部必修 演習 12単位 個性的 選択 16単位	▶多彩な科目→DPとの関連が薄い科目や手薄な分野の存在、非常勤講師の確保が課題 ▶履修の自由度が高い→DP上重要な科目を選択せずとも卒業可能 ▶学修成果は科目ごとに把握
新	「共愛12の力」I 識見 1.共生のための知識(多様な存在が共生し続けることができる社会を築いていくために必要な知識) 2.共生のための態度(多様な存在が共生し続けることを尊重する考えや行動…(以下略))	346	学部必修 外国語 12単位 学部必修 MIDA 10単位 学部必修 キャリア 10単位 学部 選択必修 共愛コア 16単位 学部 選択必修 GLOCAL 8単位 コース 専門科目 44単位 学部必修 演習 12単位 学部 選択 セルフデザイン 12単位 Math・ICT・Data Science・AI 2年必修Glocal Seminar含む 1年基礎演習 3年課題演習 4年卒業研究	▶共愛12の力をDPに ▶DPにひもづく科目を精選、手薄な計数分野科目を必修科目に追加 ▶専門科目を減らし、必修科目を増加 ▶総合的な学修成果を測る統合科目「Glocal Seminar」設置
成果	▶外部アセスメントの結果では、思考力が高まる等、明らかな教育効果が出ている ▶文系でも社会に必要な計数分野が習得できるカリキュラムに魅力を感じる志願者の増加 ▶コースごとの教育から、学部や大学全体の教育改善に学内の意識が変容			

*大学提供資料を基にBetween編集部にてまとめ

*3 I 識見、II 自律する力、III コミュニケーション力、IV 問題に対応する力

【図表9】質向上に向けたDP見直しにあたっての3つのポイント

1 自分たちの「共通目標」として、達成に向けてみんなががんばれるものにする
決定プロセスに皆を巻き込み、教職員が学外に自慢できるDPをめざす

2 ステークホルダーの声や社会ニーズも確認する
特に大学としてコミットしたい社会のステークホルダーのニーズも反映、人材育成像を描く

3 達成度が測定可能なものにする
みんなのがんばり(=DPの達成度)を測れるものにするにより、さらなる質の向上に向けた改善サイクルをつくる

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

【図表10】質向上に向けたカリキュラム見直しの5つのポイントと取り組み例

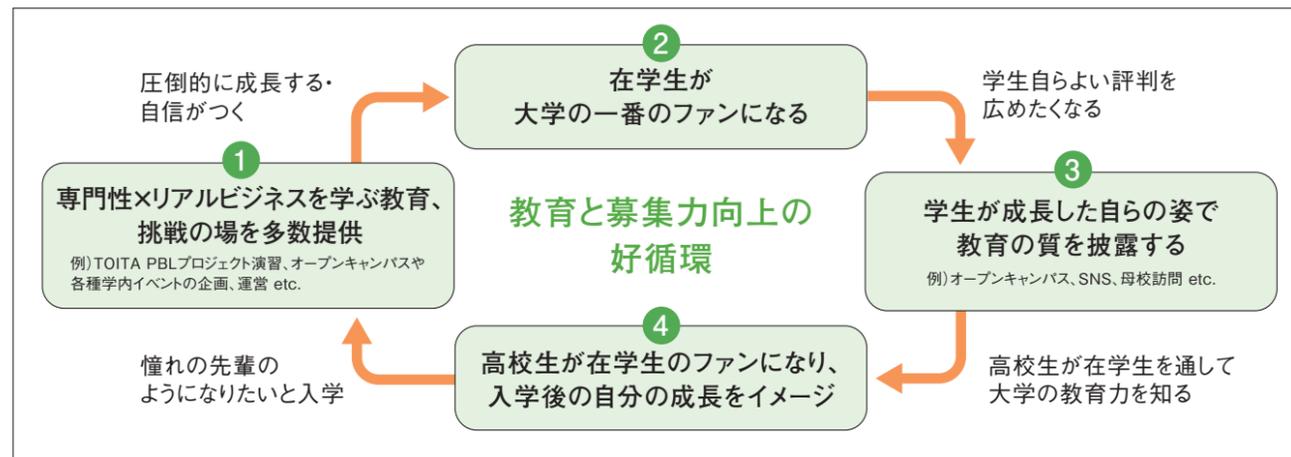
ポイント	取り組み例
DP起点のカリキュラム編成	▶旧カリキュラムは、(義務化による)DP策定前からあったため、必ずしもDPに向かう設計にはなっていなかった。DPの改定を機に、新DPの達成を図るカリキュラムに見直した。(共愛学園前橋国際大学) ▶人材養成の目的や、3つのポリシーを改定したため、それに沿うカリキュラムに大幅に見直し。(佛教大学) ▶DPを起点とした逆向きのカリキュラム設計を徹底。「本学学士課程教育における学修成果を示す共通観点」を策定し、「3つの方針策定要領」に掲載して全学で共有。累次の中教審答申等から本学の進むべき方向性を模索した後、内部質保証を担う会議体においてカリキュラムの基本理念と構造を「カリキュラム改正の骨子」として取りまとめ、全学部の教授会で承認された後、各学部で具体的なカリキュラムの見直しを行っている。(専修大学)
みんなでの検討	▶全教職員に新カリキュラムの目的を明示し、議論して共通理解を深め、時間をかけながら全教職員の参画によりつくり上げるプロセスを経たことで、教員の目標が「専門性を高める」から「124単位の1コマとしてDP達成度を高める」意識へと変わった。(共愛学園前橋国際大学) ▶全学共通科目は、カリキュラム改革委員会(学部長と各学科から利益代表ではなく全学視点で参加した教員)が策定。学部・学科ごとのカリキュラムは教員のアイデアを生かすため、最低限の要件のもと、学科ごとに委員会とやりとりしながら検討した結果、時間はかかったが皆が納得できるものになった。(佛教大学)
社会変化への対応	▶社会の変化に対応した人材育成のため、変化から生じる「学生の実態」および「社会や企業からのニーズ」の変化を基に見直しを実施。そのため、他学科、職員の視点も入れながら検討した(広報からは高校生の変化、キャリアからは就職の視点等)。学生ヒアリング、卒業生インタビュー、企業アンケートなども実施し、参考にした。(戸板女子短期大学)
学生の成長上の課題を解決	▶資格系学部や教職課程では、資格取得そのものがゴールになり、適性がなくても資格取得をめざす学生が少なくなかったため、資格スキル以外の能力育成をする共通科目の設置やキャリアの視野を広げる初年次教育を拡充。学生の卒業後のキャリア構築上の課題解決を意識したカリキュラムに改定した。(佛教大学) ▶卒業生調査や外部アセスメントテストで数理系能力の不足が明らかに。また、学生の履修自由度が高いあまり、重要度は高いが履修のハードルがある科目を履修せずに卒業する学生が見られた。それらの課題を解決するカリキュラムや時間割に改善した。(共愛学園前橋国際大学)
能力育成	▶カリキュラム改革を円滑かつ計画的に進めるため、「カリキュラム改革研修」や「カリキュラムコーディネーター」の育成を通じて、教職員の実務力と教学マネジメント能力の向上を図っている。改革プロセスはスケジュールと手続きをマニュアル化し、文科省届出や教授会承認など複雑な工程を段階的に可視化。見直しに際しては、人材養成目的・3つのポリシー・科目構造の整合性を重視し、「三点一致」(学則・システム・学修要覧)を基礎に進めている。制度的・実務の両面からの支援体制が、改革の質と持続性を担保している。(立命館大学)

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

DPが「看板倒れ」になるのを防ぐには、策定方法や盛り込まれる文言が、現場の教職員を動かすものであるべきだ【図表9】。一方的にトップダウンで決定し、現場を置き去りにすると実効性が伴わない。2026年度のカリキュラム改革に合わせてDPを改定する佛教大学は、各学科が挙げた育てたい人材像を学部単位で統合し、目標としての文言にブレなくダウンして学部DPを検討している。達成に向けて実際に動くのは現場の教職員であり、人材育成方針に注目するのは高校生や企業であるため、誰が読んでみてもわかる文言を意識しているという。

カリキュラムを見直す際のポイントと取り組みの実例を【図表10】にまとめた。3つのポリシーの策定義務化に伴い、カリキュラムとは独立してAP、CP、DPを策定した経緯がある大学は、カリキュラムの起点がDPとなるように整合を図る必要がある。既存のカリキュラムを点検した結果、学生の成長上、重要な課題が見つければ、その解決が見直しの主題になるだろう。社会変化への対応を目的に改定した戸板女子短期大学は、他学科や職員の意見を取り入れたほか、学生、卒業生、企業への調査結果も反映させている。

【図表15】教育力起点でのファンマーケティング～戸板女子短期大学の事例から



*取材を基にBetween編集部にてまとめ

【図表16】学生の成長とその広報に関する具体的な工夫例～戸板女子短期大学の取り組みから

圧倒的な数	▶教育の目玉である企業とのプロジェクト演習は、多様な業界・分野の企業と組んだ30ものプロジェクトを提供。そのほか、単発の企業連携企画や広報スタッフなど大学業務への参画企画も随時実施しているため、成長に向けて「挑戦」する機会が多数。
本気で取り組む	▶PBLやPJ、学内業務スタッフへの参加は、全て定員があり選抜制。面接で本気の学生のみ採用。 ▶産学連携は、企業から出された課題に、大学(学生)も企業も本気で取り組む。実際に開発したスイーツが大ヒットしたり、企業のZ世代マーケティング企画に活用されたりと実績を出すことで、学生は自信になる。企業からの企画依頼も相次ぐ。
学生が主体で主役	▶オープンキャンパスの企画だけでなく、最近ではPBLの連携企業についても、学生が企業に営業して開拓したり、起業したりするケースもある。2026年度からは、学生自身が企画から考えるPBL「TOITAプロジェクト0」を始動予定。学生が表舞台で光るように、職員は裏から支える。
文化になるまで継続する	▶学生募集V字回復のきっかけとなった、学生がオープンキャンパスの企画運営をする「チームといたん」は本年度14年目。PBLなどPJ活動の継続によって、挑戦することが文化になり、学生間でその文化が継承されている。
徹底的な伝える努力	▶ステークホルダーに伝わるよう、とことん努力をする。オープンキャンパスは大学都合での開催ではなく、高校生や保護者が来たいときに来やすいよう、年に35回以上開催。夜間も実施。 ▶WebサイトやSNS、パンフレットなど全広報メディア、資料において、成長してキラキラ輝く学生を伝えるため、クオリティーにこだわる。

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

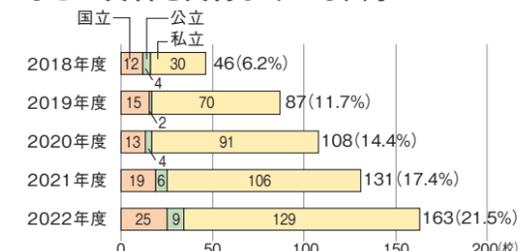
Q. 教育に自信はあるが学生募集が芳しくない。
A. 究極の学修成果は学生。教育力起点のファンマーケティングを。
 18歳人口急減期を迎えつつある今、教育の質を高めただけでは学生は集まらない。いい教育であればこそ、可視化した学修成果を高校生らとのコミュニケーションに使う。ここでは、学生を前面に押し出した広報戦略で定員充足率2割からV字回復を成し遂げた戸板女子短期大学の施策を基に考えたい。同短大はオープンキャンパスの企画運営を学生に任せる施策が有名だが、根底には、「究極の学修成果は、自学の教育で成長した学生だ」との考えがある。したがって、昨日まで普通の高校生だった学生を2年間で成長させる教育が肝になる。力を入れているのが、企業のリアルビジネスに挑戦する機会を多数設ける教育だ。短期間で多様なPJに挑戦する中で自信を持った学生が大学の一番のファンになり、自主的にいい評判を広め、その姿に憧れた高校生が志願する——教育力起点のファンマーケティングと言える【図表15、16】。このような教育の結果、共感する企業が増加。ますます挑戦の場が増える好循環を形成している。

【図表13】「出口の質」の表し方、伝え方の施策例

桐蔭横浜大学	必修科目の中で教員が伴走しながらディプロマサプリメントを作成 学生の行動履歴を記録し、成長を可視化する一種のアセスメントとして「ショーケース」(≒ディプロマサプリメント)に取り組む。必修科目の中の1コマを、各年次で学生自身が専用のフォーマットに入力する時間として設定している。学生が自主的に記述するだけでなく、授業の中で時間を確保して教員が伴走することで、より質の高い記述を促している。
立命館大学	立命館学園としてのコンピテンシーを策定。成長を可視化してキャリア支援等で活用予定 学園として、「イノベーション・創発性人材」の育成に向けた新たな一歩として、「コア・コンピテンシー」および「コンピテンシー」を策定し、2025年度より「コンピテンシー・フレームワーク(コンピテンシーを運用する環境・枠組み)」の試行的運用を開始。立命館データプラットフォームを基盤とする立命館オリジナル生成AI(R-AI(仮称))と人的支援を掛け合わせることで、自身の成長を可視化し、学び続けるしくみを構築する。「コンピテンシー・フレームワーク」と連動した量的・質的調査で、学生自身が成長を実感した出来事や学びの変容を具体的なエピソードとして記述。これをデータ化し、AI分析と組み合わせることでキャリア支援等に活用することを検討中。
共愛学園前橋国際大学	産学連携採用での企業と学生のマッチングにショーケースを活用 KCG(KYOA Career Gate : eポートフォリオ)にショーケース機能を持たせており、KCGに投稿した記事の中で、自身の学修成果や成長をよく表現している記事を学生自身で厳選し公開。履歴書にショーケースで生成した10桁の数字を記入することで、企業は本学HPから該当学生のショーケースを閲覧可能。地元の企業のアンケートでは、93%の企業が閲覧に興味を持ち、88%が採用の参考資料になると回答している。 KCGには大学での学びが蓄積されているため、履歴書等、学修成果のエビデンスに基づく文章を作成する際に役立っており、キャリアセンターでの就活相談にも活用されている。連携企業と産学連携採用(KCG採用)を行い、学生と企業とのマッチングに活用、内定後はショーケースを通して企業からフィードバックをもらい、就職後に必要な力をさらに高めている。
戸板女子短期大学	学生が企業にプレゼンしたりアピールしたりする機会を多数提供 産学連携プロジェクト、インターンシップや課外活動など、さまざまな挑戦の場を提供して学生に参加を推奨しており、学生たちはその経験や成果、成長過程を就職活動に活用している。産学連携その他、1年次から企業と関わる機会が多数あることから、社会人とのコミュニケーションを取る「場数」を踏むことができる。12月には、学生が「学生時代にがんばったこと」を、TOITAフレンドリーパートナー企業の人事担当者にプレゼンテーションを行い「プレゼン女王」を決める“逆就職活動”イベント「TOITAフォーラム」を開催。毎年、その場でスカウトされる学生が複数出ている。

*取材を基にBetween編集部にてまとめ

【図表14】学部段階でディプロマサプリメントなどの資料を交付している大学



※選択肢「行っている」と回答した学部が1つ以上ある大学を集計。
 ※大学院のみを設置する大学は母数に含めない。
 *文部科学省「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)」(2024年)

「出口の質」の表現のしかたはほかにもある。立命館大学は、学園としてのコンピテンシー策定を機に、その内容に沿って学生自身の成長記録や各種調査結果等を、AIも使って分析し、キャリア支援等に生かそうとしている。PBLや課外活動を充実させてきた戸板女子短期大学は、その成果を学生が就職活動でアピールすることが文化として定着。大学としても、企業へのアピールの機会を積極的に提供している。

13に、各大学の「出口の質」の表し方の工夫をまとめた。ディプロマサプリメントは、横浜桐蔭大学のように、授業内に入力時間を設けるなどの工夫が必要だ。企業側は、大学ごとに評価基準やフォーマットが異なるため個人間の比較ができず、使いあぐねているのが現状だが、共愛学園前橋国際大学では、対象企業を絞ることによって活用を現実化。日頃から教育・研究・地域連携等で協力関係にある企業の賛同を得ることに、就職のマッチングや、学生の成長を共有するコミュニケーションの素材として有効に使われている。

質の表し方

Q. ディプロマサプリメントが使われない。
A. 関係性の深い企業に活用対象を絞るのも一手。

学生の質を可視化し、学生が就職活動で、あるいは大学がキャリア支援の一環として企業に提示する取り組みは広まりつつある。その一つ、ディプロマサプリメント(学位証書補足資料)を導入する大学は2022年度時点で2割を超えた【図表14】。しかし、学生にフォーマットだけ提供し、「自由に人力、活用してよい」方法では使われる見込みは薄い。【図表