2025年度（令和 7年度）

明治薬科大学ファカルティ・ディベロップメント活動報告書

明治薬科大学 FD委員会

目次

1. はじめに
2. 2025 年度 新任教員 講義ビデオ閲覧による自己評価
3. 2025 年度 FD 研修会
4. 学生による授業アンケートで評価の高い教員の選出
5. 新任教員講義ビデオ閲覧によるピアレビュー(全教員対象)
6. 2025 年度シラバス研修会

はじめに

今年度も、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の流行が収束傾向にあることから、学内における対面授業を中心とした教育活動が行われた。対面授業の重要性を改めて認識する一方で、コロナ禍において導入されたオンデマンド型授業やハイブリッド型授業、さらには講義収録等に関する各種機器・システムの活用が定着しつつあり、授業の目的や内容、学生の学修状況に応じて、より有効な講義形式を選択・運用できる体制へと徐々に移行している。また、近年入学する学生の中には、コロナ禍におけるオンデマンド配信等を経験したことから、録画された講義を繰り返し視聴して復習できる環境を求める学生も増えている。心身ともに成長過程にある学生にとって、どのような授業形態が最も適しているかは、講義内容や学生個々の学修状況によって異なると考えられる。その一方で、対面授業を収録し、授業後に学生が再度視聴できる環境を整備することは、多くの学生にとって学修内容の理解や定着を促すうえで有益であると考えられる。

一方、昨年度から本格化した薬学科の学生数増加に伴い、担当する講義数が増加した教員には、授業準備や実施に加えて、講義収録等に関する負担も生じていることが想定される。このような状況においても、本学教員の継続的な努力に加え、これまでのFD活動を通して蓄積されてきたさまざまな教育改善の取り組みが活かされ、学生による授業評価についても大きく低下することなく、教育活動を実施することができたものと考えている。これまでと同様、明治薬科大学では、教育内容および教育方法の改善を目的としたFD活動の一環として、学生による授業アンケート評価、教員による相互評価（ピアレビュー）、ならびに教育方法の改善を目的とした講演会・研修会等を継続して実施してきた。

今年度は、Cbox（講義収録・動画コンテンツ作成システム）およびMY-CAST（Moodle）を活用した講義収録ビデオによる自己評価については、新任教員を主な対象とした実施には至らなかった。また、収録ビデオの閲覧による同僚評価（ピアレビュー）についても、全教員を対象とした実施は見送った。これらについては今後の検討課題として認識しているが、近年の学生数増加等に伴う教員の負担増を踏まえ、今年度は教員の業務負担にも配慮しながらFD活動を進めた結果であることをご理解いただきたい。一方、今年度も、学生による授業アンケートにおいて高い評価を得た教員による模範的な講義を収録し、教員向けにビデオ配信を行った。優れた授業実践を教員間で共有する機会を設けることで、各教員が自身の授業方法を見直し、さらなる教育内容・方法の改善につなげる契機となったものと考えている。

今年度のFD研修会については、計３回の講習会を実施した。これらの研修を通じて、教育に関する知識や技能の向上、ならびに教員間での情報共有を図ることができ、教員のさらなる教育力向上に寄与する取り組みとなったと考えている。本報告書では、2025年度に実施した学部FD活動について報告した。本報告書が、これまでのFD活動を振り返るとともに、今後の教育内容・方法のさらなる充実と発展を図るための一助となることを期待する。

最後に、2025年度の本学におけるFD活動にご理解をいただき、また、さまざまな活動の実施に際してご協力・ご参加いただいた教職員の皆様に、心より感謝申し上げる。

2026年 5月

2026 年度　明治薬科大学 FD 委員会

委員長 中舘　和彦

2025 年度 新任教員 講義ビデオ閲覧による自己評価

昨年度同様に、毎年行ってきていた新任教員に対する自己評価は昨年度に引き続き今年度も実施しなかった。

来年度は、コロナ禍における講義方法対応やビデオ収録での評価方法をさらに検討した上で、新任教員の自己評価の運用が適切かどうかを再検討し、実施可能もしくは、実施した方が良いと判断できれば、新任教員の自己評価を実施する方針である。

この新任教員への対応として、次年度にWEBでの講義方法の案内と受講に関しての周知を行う予定である。他教員が新任教員の講義を閲覧し、その対策を講じるということから、さらに一歩進んだものへと改善する予定である。

2025 年度 第１回　FD 研修会

教員の皆様へ

日　付　：　令和7年5月26日
宛　先　：　教員　各位
発　信　：　FD委員長　中舘 和彦
件　名　：　令和7年度 第1回ＦＤ研修会について

令和7年度第1回ＦＤ研修会について、お知らせいたします。
本年度の第1回ＦＤ研修会は、下記の日程で対面で開催いたします。
なお、当日御多用の場合には、後日に指定する期日までにオンデマンドにて
必ず視聴くださるよう、よろしくお願いいたします。

記

1. 日時：令和7年6月27日（金）13：10～14：40
2. 会場：講義棟104講義室
3. 対象：全教員（非常勤講師含む）、（※事務職員については、自由参加）
4. 講演：株式会社リアセック　営業部マネージャー　酒井　陽年　様
5. 演題：PROGの結果の活用方法（学生面談や教育・研究指導に生かすには）

2025年6月

PROGの結果の活用方法

～個別支援にどう活かすか～

株式会社リアセック
教育事業グループ　マネージャー
酒井　陽年

会社概要

株式会社リアセック



主な支援ラインナップ①

■ジェネリックスキル測定 PROG



■卒業生調査 / 企業調査 /在校生調査



主な支援ラインナップ②

■主体性開発メソッド タクナル



■職業興味検査 R-CAP



本日のアジェンダ

①ジェネリックスキル測定PROGについて

②ジェネリックスキルを伸ばすために

③PROGを活用した個別支援について

④最後に

本日のアジェンダ

①ジェネリックスキル測定PROGについて

②ジェネリックスキルを伸ばすために

③PROGを活用した個別支援について

④最後に

企業が期待している力とは①

企業に聞いた「採用したい人材像」として、コミュニケーション能力、前向きな考え方、行動力等、ジェネリックスキルへの期待が大きい



出典：マイナビ 企業に聞いた「採用したい人材像」2022/9

RIASEC INC, All rights reserved.

企業が期待している力とは②

アストラゼネカ 採用HPより
https://www.astrazeneca.co.jp/stories/working-at-az/msl.html#



医師や研究者などのキーオピニオンリーダーと中立性を保った双方向の議論を行うことにより、より良い治療選択をサポートする専門職

医師や研究者とのディスカッションを通じて信頼関係を構築していくための優れたコミュニケーション能力が欠かせません。

業務の質的向上を図るためのロジカルシンキング研修やプレゼンテーション研修等が随時実施されています。

R&D部門と臨床試験施設の検討や試験の進捗状況に関して情報を共有し、議論を重ねています。

キーオピニオンリーダーの疑問や今後の検討課題を収集し、社内にフィードバックすることにより、製品戦略の最適化

私自身、これからも挑戦し続ける意欲を持ち続け、責任を持って仕事に当たり、

RIASEC INC, All rights reserved.

企業はなぜ採用時にジェネリックスキルを期待するか

大学で学んだ知識やジェネリックスキルの再現性に期待をしている
つまり大学で得られたジェネリックスキルに期待



RIASEC INC, All rights reserved.

ジェネリックスキル測定PROGについて

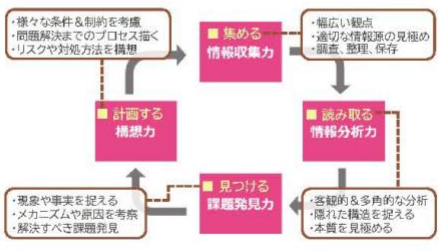
PROG（Progress Report On Generickskills）では、ジェネリックスキル（汎用的能力）を**リテラシー（思考力）**と**コンピテンシー（基礎力）**の2側面から測定します。2012年に**河合塾**と**リアセック**で共同開発しリリース。



RIASEC INC, All rights reserved.

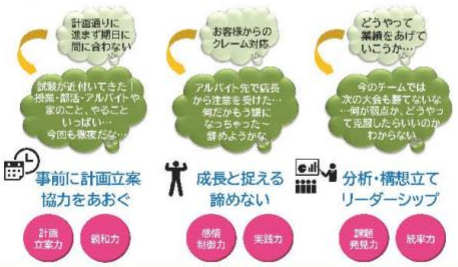
PROG測定項目 リテラシー領域

リテラシーは「考える力」



PROG測定項目 コンピテンシー領域

コンピテンシーは「行動する力」



コンピテンシー中分類

対人基礎力	対自己基礎力	対課題基礎力
親和力 対人興味 共感・信頼	感情制御力 感情を適切に制御	課題発見力 情報を集め本質に迫る
協働力 役割理解 相互助け合い	自信創出力 自己理解 自信引き出す	計画立案力 目標設定 計画を立てる
統率力 意見の主張 チーム高める	行動持続力 主体的取組 完遂	実践力 実践行動 振返り

先行事例：就職先の予測

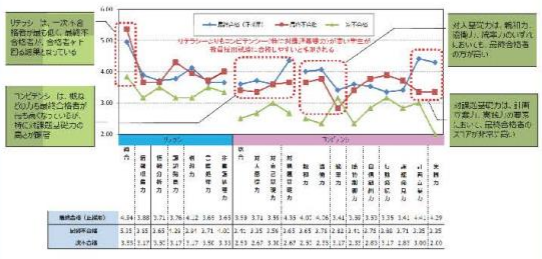
・卒業後の追跡調査に協力が得られた約10000名の分析結果。
・優良企業（JPX日経400※）とその他企業（非優良企業）に就職した学生のPROGスコアを比較すると、優良企業への就職者のコンピテンシーが総じて高い傾向を示します。



RIASEC INC. All rights reserved.

教員採用試験合格の予測

・民間就職だけでなく、教員採用試験の結果にもコンピテンシーが関係している様子が分かります。
・二次試験の合否は、リテラシーではよりも、コンピテンシーが鍵を握ることが分かります。

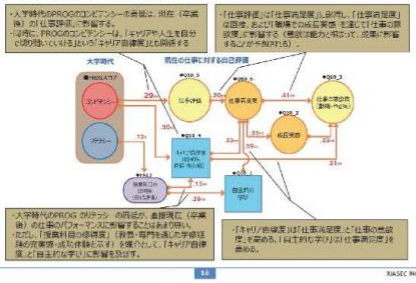


RIASEC INC. All rights reserved.

先行事例：卒業後の仕事の評価の予測

・学生時代のコンピテンシーの高低（PROGスコア）が、現在の「仕事評価」と「キャリア自律度」に影響している様子が分かります。

▼PROGを受験した卒業生（就業経験3～5年目）への追跡調査



RIASEC INC. All rights reserved.

薬学のDPとジェネリックスキルの親和性

＜薬学科　ディプロマポリシー＞

医療人としての人間力、倫理観、社会的使命感の形成

薬剤師に必要な専門分野の知識・技能・態度の形成

コミュニケーション能力と人間関係構築のための能力の形成

多職種で医療連携できる能力の形成

研究的思考と問題解決能力の形成

自己研鑽と学ぶ姿勢の形成

＜生命創薬学科　ディプロマポリシー＞

創薬化学分野の基礎学力を身につける。

生命科学分野の基礎学力を身につける。

創薬科学に関わるために必要となる医療薬学の素養を身につける。

幅広い学問分野の素養を身につけ、強い探究心と洞察力を養う。

論理的思考に基づく知識の応用の仕方を学び、発想力と技創性を涵養する。

専門知識 ＋ ジェネリックスキル

スコアの見方について

CANDOCHARTにて　スコアの目安をご確認頂けます。

レベル：1～2　⇒　受動的行動
3　⇒　通常行動
4以上　⇒　能動的行動（社会適用性があるスコア）



RIASEC INC. All rights reserved.

本日のアジェンダ

①ジェネリックスキル測定PROGについて

②ジェネリックスキルを伸ばすために

③PROGを活用した個別支援について

④最後に

RIASEC INC. All rights reserved.

ジェネリックスキルを伸ばすために必要な要素

他大学でジェネリックスキル育成者へのデプスインタビューで見えてきた成長要因

①SMART目標＋ストレッチなゴール

SMART 目標(SMART Goals)

Specific(具体的)
Measurable(測定可能)
Achievable(達成可能)
Realistic(現実的)
Time-bound(期限がある)



ただ、現実的で達成が容易な目標を設定しても成長に結びつかない。目標は意図して挑戦的に設定する
(頑張れば手が届く)「ストレッチゴール」を設定する。

RIASEC INC. All rights reserved.

ジェネリックスキルを伸ばすために必要な要素

他大学でジェネリックスキル育成者へのデプスインタビューで見えてきた成長要因

②成功しても失敗しても、振り返りを行う

コルブ(アメリカの教育学者)学習経験理論
経験に基づいた学習プロセスが、

①業務に意欲的に取り組む(経験)
②行動の振り返り(内省)
③経験を多面的にとらえる(教訓)
④行動を修正し挑戦する(実践)から成り立つと提唱。



失敗も成功も、振り返り、概念化する事で定着し、
他のイベント時にも転用できる

RIASEC INC. All rights reserved.

ジェネリックスキルを伸ばすために必要な要素

他大学でジェネリックスキル育成者へのデプスインタビューで見えてきた成長要因

③コンピテンシー修得のコツは習慣化

第二段階の意識的無能から
第三段階の意識的有能には、苦しい期間がある。
ここを乗り越える必要があり、挫折する学生も
出てくる。ここを乗り越えるためには、

・内発的動機付け
・先生方からの肯定的なフィードバックが有効。

ここを超えると、第四段階の無意識的有能(習慣化)に進む。



RIASEC INC. All rights reserved.

コンピテンシーが高い学生の特徴

他大学でPROGとアンケートの関連分析を行うと、
①目標設定をしている学生
②キャリアアダプタビリティ(Q14～17)の高い学生のコンピテンシースコアが高い
キャリアや将来について計画的に考えている学生のスコアが高い傾向にある。



RIASEC INC. All rights reserved.

一歩踏み出すために必要な自己効力感

自己効力感(アルバート・バンデューラ)

①直接的達成経験:自分自身の成功体験
事学の定期試験で高得点を取った
英語での課題を期限内に完了させた
自分で計画した勉強スケジュールを守りきった
⇨ ポートフォリオ/行動計画

成功体験を積み重ねることで、次も成功できるという自信がわく。

②代理経験:他人の経験を通して自分もできると思えるようになります。
先輩が研究に取り組んでいる姿を見て、自分も頑張ろうと思った
事学部の先輩が勉強や実習で成功している話を聞いて、自分もやればできると感じた
成功した薬剤師や医師の話を聞いて、モチベーションが上がった
⇨ 卒業生による講演

代理経験は、身近な人や尊敬する人物の成功によって、段階的に自分も成功した気分になり、効果される。

③言語的説得:自信を持つためには、ポジティブな言葉をかけることが効果的。
「これならできる！」と自分に言い聞かせる
友人や家族に励まされて、やる気が湧いた
ポジティブなメッセージを受け取ったときに、実際に自信が高まった
⇨ 面談/ポートフォリオへのフィードバック

ポジティブなフィードバックは、学生にとって強力な励みになる。

・④生理的・情動的喚起:心身の状態を整えることで、より効率的に学べるようになります。
十分な睡眠をとり、元気に授業に臨む
楽しい音楽を聴いて気分を上げる
スポーツや運動でリフレッシュし、学業に集中できる状態を作る
⇨ 100円朝食

体調や感情を整えることで、前向きな気持ちを持ち続け、学びに対する意欲を高めることができる。

RIASEC INC. All rights reserved.

本日のアジェンダ

①ジェネリックスキル測定PROGについて

②ジェネリックスキルを伸ばすために

③PROGを活用した個別支援について

④最後に

RIASEC INC. All rights reserved.

スコアを見る際の留意点

✓ **全ての能力が最高レベルである必要はない**

※全ての能力項目がレベル７である必要はなく。４～５レベルで十分社会適用性はあります。まずは、自分の特徴（強み・弱み）を把握する事が大事。その上で、本人が「もっと伸ばしたい」、「克服したい」と意識する事が重要です。

✓ **先天的なものでなく学習や経験によるスキルを測定している**

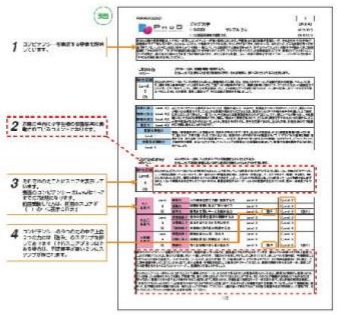
※性格や気質ではなく、学修によって変化する可変な能力を測定しています。スコアが低いというのは、経験や学習が足りなかっただけ。これからの授業や課外活動等を通じ、大学生活でどう伸ばすかが重要です。

✓ **学生の特性の一部であり人格や社会性を制限するものではない**

※人の能力とは多様でありその価値は一義的なものではありません。PROGが測定している「ジェネリックスキル」とは個人の一部の特性を捉えているに過ぎません。この結果が学生個人の人格を否定したり、将来の選択に制限を加えるのでなく、あくまで今後の学習活動の参考として活用してください。

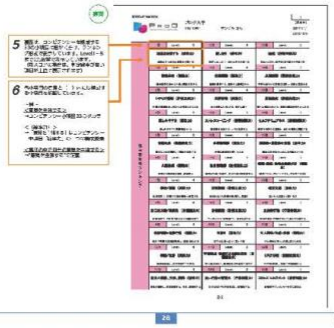
RIASEC INC. All rights reserved.

要約版の見方①



RIASEC INC. All rights reserved.

要約版の見方②



RIASEC INC. All rights reserved.

貴学1年生のスコアの分布①

コンピテンシー	リテラシー Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5	Lv.6	Lv.7
Lv.7	0.2	0.2	0.2	0.8	0.4	0.4	0.2
Lv.6	0.4	0.2	0.2	1.2	0.6	1.0	0.6
Lv.5	0.2	0.6	1.0	0.8	3.2	2.2	2.0
Lv.4	1.8	0.6	1.0	1.2	4.6	2.0	2.4
Lv.3	1.8	1.0	3.4	6.0	6.8	3.8	4.6
Lv.2	1.0	1.8	1.6	3.2	**7.6**	3.8	3.0
Lv.1	0.8	1.6	1.6	2.4	5.6	3.4	4.8

（参考）
貴学平均1年生

リテラシー：4.7
コンピテンシー：2.9

貴学1年生のスコアの分布②



（参考）
貴学平均1年生

リテラシー：4.7
コンピテンシー：2.9

参考）尺度内の相関について

参考）コンピテンシーの尺度内相関

対人基礎力×対自己基礎力	⇒	0.58
対人基礎力×対課題基礎力	⇒	0.17
対自己基礎力×対課題基礎力	⇒	0.10

そのため、学生のスコアをさらに深く分析する際は、コンピテンシー総合値の高低だけでなく、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力のそれぞれが高いかどうかも見ていく必要があります。

・対人基礎力と対自己基礎力には中程度の相関があり、相互に影響を与えている可能性が高い。
・対人基礎力と対課題基礎力および対自己基礎力と対課題基礎力には非常に弱い相関しかないため、これらのスキルは互いに直接的な影響を与えない可能性がある。
・そのため、学生のスコアをさらに深く分析する際は、コンピテンシー総合値の高低だけでなく、「対人基礎力・対自己基礎力」と、「対課題基礎力」が高いかどうかも見ていく。

□対人基礎力が低い学生：価値観や世代の異なるコミュニティへの参画を苦手とする可能性がある。
悩みがあっても相談できない学生が多いため、先生から積極的に声かけをする

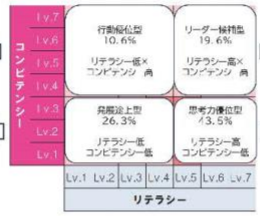
□対自己基礎力が低い学生：打たれ弱い、未経験な事に対して腰が引けてしまう
自己効力感が低いため、出来た事に対して肯定的にフィードバックをする

□対課題基礎力が低い学生：課題を追究しない、PDCAを苦手とする可能性がある。
「なぜ」を繰り返し原因追求の癖づけ、メンバーの様々な意見を共有し考えの幅を広げる（モデリング学習）、振り返り

学生の見立て

直感的に行動することが多く、アイデアや課題に対してすぐに取り組む一方で、計画や準備などに対する深い理解が不足している可能性がある。

課題に対して消極的で、思考や行動の両方で積極性に欠ける傾向があります。このタイプの学生は、自分の力を活かす場面が少なく、学業や社会活動への関心が低い可能性がある。



課題解決に対して積極的にアプローチし、理論的な枠組みを持ちながら実行力も兼ね備えているため、成長や成果を上げやすい可能性がある。

問題を深く分析し、理解する能力には長けていますが、実務や課題解決に必要な行動を起こすことに消極的であったり、計画にとどまってしまう可能性がある。

個別への推奨支援について

受験
⇩
解説会
初年次科目等
⇨
レポート提出
（ポートフォリオ）
⇨
面談や初年次ゼミ

解説会で自身の強み・課題・伸ばしたい力まで記入している。



初回面談ポイント（初年次ゼミでの活用）
①ラポール形成（信頼関係を築く）
②学生の現在の状況と目標を再確認する
③「その力を伸ばす理由とその背後にある動機を掘り下げる」
④具体的な目標設定と行動計画の策定
⑤進捗確認とモチベーション維持のためのサポート

学生面談の留意点

1. ラポール形成（信頼関係を築く）
目的: 学生がリラックスし、自由に自分の考えや課題を話せる環境を作ること。信頼関係を最初に築くことで、面談の効果を高める
方法: 面談の開始時に、学生の話に共感し、「大学の入学動機」、「最近、どのような事にはまっているか」、「レポート見たけど、●●の強みはすごいね。もう少し教えて」等、リラックスできる雰囲気を作り、自己開示を促す。

2. 学生の現在の状況と目標を再確認する
目的: 学生がワークシートに書いた内容や自分の強み・課題を再確認し、現状を把握することで、今後の目標設定に繋げる。
方法: 学生にワークシートに書いた内容を踏まえて、今自分が最も伸ばしたい能力はどれですか？」と質問し、学生自身に目標を意識させます。学生が持っている目標を再確認し、その達成感を引き出します。

3. 「その力を伸ばす理由とその背後にある動機を掘り下げる」
目的: 学生が自分の目標に対する意義や目的を深く理解し、その目標を達成するための強い意志を持たせる。
方法: 「とても良い目標だと思うけど、●●さんにとって、その能力を高めたい理由は何ですか？」と問い、学生が目標に対して強い意欲を持てるように促す。自分の動機を深く掘り下げることで、目標に対する覚悟を強める。

4. 具体的な目標設定と行動計画の策定
目的: 学生が明確な行動計画を持って目標に向かって進むために、達成可能な目標を設定し、実行に移しやすくする。
方法: 学生の目標を具体的なステップに分解し、最初のステップを決める。「まず最初に何から始めると効果的か？」を一緒に考え、具体的でかつ現実的な行動を確認する。

5. 進捗確認とモチベーション維持のためのサポート
目的: 目標達成に向けた進捗を定期的に確認し、次回に向けてモチベーションを維持できるようにサポートする。
方法: 面談後の進捗を振り返るタイミングを設定する。「次回の面談では、どの部分を進めることを目標にしますか？」と確認し、定期的にフォローアップをする約束をします。モチベーションを維持するためのサポート方法を一緒に考え、達成感を得るための進捗確認を行います。

他大学の面談事例



必修のキャリアの授業で、学生向けPROG解説会を実施。
その後、下図「MY MAP」を課題として提出させ、この資料をもとに個別支援を予定。



本日のアジェンダ

①ジェネリックスキル測定PROGについて

②ジェネリックスキルを伸ばすために

③PROGを活用した個別支援について

④最後に

RIASEC INC. All rights reserved.

最後に

成長した学生の面談を通じて
感じた事

RIASEC INC. All rights reserved.

最後に

観点① 山登り×いかだ下り

山登り型

1つの山を定め
コツコツと登っていく



将来の目標が明確な人
自分が目指す目標に向かって、一歩一歩突き進む

いかだ下り型

どんな川でもいかだに乗って
流れを乗りこなしていく



将来がイメージできていない人
どんな状況に置かれようと、その中で自分ができる事に主体的に関わり力をつける。

観点② ロールモデル

「ロールモデル」を「人が自分自身を設計するために使う青写真または原型」
byマーク サビカス（キャリア理論家）

能力を伸ばすためには不得手なことにも取り組まなければならず、挫折しそうな時もあったと思いますが、なぜ踏ん張れたのでしょうか？
と問うと、TAの存在、将来こんな社会人になりたい、両親、好きなスポーツ選手の生い立ち・・・からロールモデルの存在が出てくる。

RIASEC INC. All rights reserved.

2025 年度 第２回　FD 研修会

教員の皆様へ

日　付　：　令和7年7月9日
宛　先　：　教職員　各位
発　信　：　FD委員長　中舘 和彦
件　名　：　令和7年度 第2回ＦＤ研修会について

令和7年度第2回ＦＤ研修会について、お知らせいたします。
本年度の第2回ＦＤ研修会は、下記の日程で対面で開催いたします。
なお、当日御多用の場合には、後日に指定する期日までにオンデマンドにて
必ず視聴くださるよう、よろしくお願いいたします。

記

1.日時：令和7年8月19日（火）13：00～14：00
2.会場：講義棟104講義室
3.対象：全教員（非常勤講師含む）、（※事務職員については、自由参加）
4.講演：武蔵野大学薬学部薬学キャリア教育研究センター　西丸　宏（サイマル　ヒロシ）先生
5.演題：「成績下位者に対する面談におけるARCSモデルをベースとした分類及び指導法に関する検討」

ARCSモデルを活用した成績下位者に対する学修指導法の紹介

武蔵野大学　薬学キャリア教育研究センター
西丸　宏

2025/8/19
明治薬科大学FD研修会

略歴

2003年　東京大学大学院 薬学系研究科 博士後期課程修了
（天然物化学・薬用植物園）

2004年　武蔵野大学 薬学部 助手（生命分析化学）
2007年　武蔵野大学 薬学部 講師（薬学教育支援センター）
2012年　武蔵野大学 薬学キャリア教育研究センター
（講師→准教授）

主な担当科目
基礎物理学（1年）、基礎物理化学（2年）、CBT対策（4年）
教職科目[化学]（教育学部1，2年）

武蔵野大学・薬学部沿革

1924　武蔵野女子学院　設立（築地本願寺）
1965　武蔵野女子大学　設立（現：武蔵野キャンパス）
2004　男女共学化（武蔵野大学に名称変更）、薬学部開設
2012　有明キャンパス開学、総合大学化へ（現在13学部）
2024　大学創立100周年、薬学部20周年

薬学部キャッチフレーズ（2024～）
Friendly & United!!

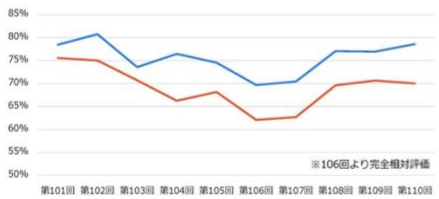
薬学キャリア教育研究センターについて

2012年度より稼働

目的・業務
・CBT対策（4年次）
・キャリア・就職支援（5年次→より低学年から）
・国家試験対策（6年次）
の包括的な支援

・低学年への学修支援（一部担当）
・同窓会対応

武蔵野大学ストレート卒業率・合格率の推移



	108回		109回		110回	
	S卒業率	S合格率	S卒業率	S合格率	S卒業率	S合格率
武蔵野	77.0%	69.6%	76.9%	70.6%	78.6%	70.0%
私学平均	66.2%	57.2%	66.1%	57.1%	-	-

面談による成績向上効果の検証

6年次に行う国家試験形式の試験(～23年度まで)

試験名	実施時期	試験の内容
1回試験	8月	国家試験の過去問を基本とした学内試験
2回試験	9月	予備校A社模擬試験
3回試験	10月	予備校B社模擬試験
4回試験	11月	予備校A社模擬試験
5回試験	12月	教員によるオリジナル問題からなる学内試験
6回試験	1月	予備校A社模擬試験
7回試験	2月	教員によるオリジナル問題からなる学内試験

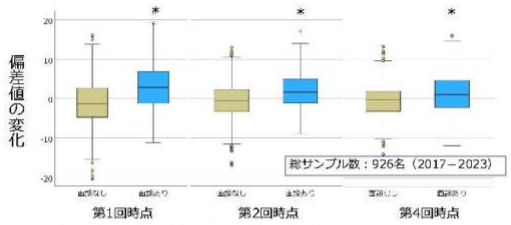
個別面談の主な項目

項目番号	面談の内容
項目1	1日の勉強時間（その内訳等）
項目2	1日の睡眠時間
項目3	勉強方法・過去問進行状況
項目4	得意科目
項目5	苦手科目
項目6	通学時間
項目7	試験の感想
項目8	国家試験へのモチベーション
項目9	研究室の先生との関係
項目10	悩み、困ったこと

・例年8月、9月、11月試験の成績下位者約40前後名に面談を実施
・面談が成績に与える影響について、試験前後の成績変化から検証
・成績は偏差値化し、複数年度の結果を集計して行う

面談による試験成績の変化

解析：SPSS ver.29



いずれも面談実施群は非実施群より有意に偏差値が向上した
ただし、その伸びの差は後半になるほど小さくなった
⇒ 早期から介入を開始する方が効果が高い可能性

論文：薬学教育 vol.7 (2023) pp1-10 ※2017-21の解析

- 一方、面談回数と成績向上に関しては有意な相関は見られなかった
- 現状では面談のスキルは担当教員の経験や個性に依存している

⇒ 面談の質の向上に向けた研究が必要

総合学習において面談が有効に機能するには、面談が動機付けに結びつくこと、および学生が抱える問題点を適切に把握することが重要である。
また学修面談をカウンセリングと捉えると、服薬指導等でも同様の問題が考えられ、教育に限らず臨床現場にも応用可能なアプローチ法が期待される

⬇

ARCSモデルを学修面談に応用することを検討

ARCSモデルについて

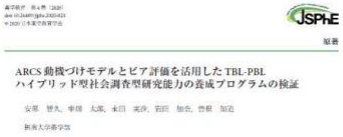
アメリカの教育心理学者John M. Kellerによって1983年に提唱
学習者の動機付けに着目したInstructional Design

Attention（注意）：学習者の興味を引き、注意を向けさせる工夫。
　例：驚きのある導入、問いかけ、視覚的刺激など。
Relevance（関連性）：学習内容が学習者の目標や関心に関連していることを示す。
　例：実生活とのつながり、職業的応用、個人的価値との一致。
Confidence（自信）：学習者が成功できると感じられるようにする。
　例：段階的な課題設定、フィードバック、自己効力感の促進。
Satisfaction（満足感）：学習の成果に対する満足感を得られるようにする。
　例：達成感のある活動、報酬、肯定的な評価。

日本では看護教育やe-learning教材開発等を中心に発展

鈴木克明先生（熊本大学教授システム学、現武蔵野大学客員開発センター長）

薬学での活用事例


JSPHE
原著
ARCS 動機づけモデルとピア評価を活用した TBL-PBL
ハイブリッド型社会調査型研究能力の養成プログラムの検証

ARCSによる授業デザイン→実践→評価・フィードバック
⇒教育者側の視点に基づくARCSモデルを学習者の評価に活用することを目指す

ARCSモデルを採用した理由

他の動機付け理論（期待価値理論[アトキンソン]・自己効力感[バンデューラ]）などと比較して、ARCSモデルは学習者の動機付けをプロセス化し、現場で実践可能なデザインとして提供されている。また、科目や領域を問わず、様々なシチュエーションに適用でき、幅広い応用が期待できる。

参考：THE ARCS MODEL: YOUR SECRET WEAPON FOR MOTIVATED LEARNERS
https://www.growthengineering.co.uk/arcs-model/

研究方法・デザイン

母集団：2023年度の武蔵野大学薬学部6年生130名

対象：前述の第1回(8月)、第2回(9月)、第3回(11月)の成績下位者約40名(試験ごとに入れ替えを実施)
　※センター教員4名で約10名ずつを分担

面談：勉強時間や方法・学習環境などの各項目についてフォームで事前回答させ、学習の問題点や改善方法などを懇談する（20分～30分程度）。その際、次項の基準に従って学生の傾向をARCSに分類する。個別の状況を考慮しつつ、各傾向に対応した指導を行う（後述）

記録：面談レポートに分類結果や面談所見等を入力・集計

ARCSの当てはめ基準

分類	基準
A (注意)	勉強や卒業、薬剤師への意欲が見られない
R (関心)	現状への危機感が乏しい、勉強時間が少ない
C (自信)	勉強に関して自信がない、不安や焦りが強い
S (満足)	勉強量に対して成績が反映していない、効率が悪い

各タイプへの面談アプローチ例

分類	アプローチ例
A	薬学部に入った目的や、卒業を放棄するデメリットを想起させる
R	・現在の成績では国家試験合格が難しいことを認識させる ・他の学生と比較して勉強時間が少ないことを伝える
C	学生の不安に寄り添いつつ、勉強への意欲を失わないよう励ます
S	勉強の方法に問題点がないかを確認し、実行可能な改善策について検討する

※23年度ではAに分類される学生はいなかった

面談対象者の一覧

面談回数	対象となった試験	人数
3回	第1回、第2回、第4回	24
2回	第1回、第2回	4
	第2回、第4回	4
	第1回、第4回	6
1回	第1回のみ	5
	第2回のみ	7
	第4回のみ	6
	のべ人数	56

各回の面談におけるARCSの分類結果



分類	第1回	第2回	第4回
A	0	0	0
R	18	9	10
C	13	14	9
S	5	10	13
未実施	3	6	8
合計	39	39	40

初期は危機感に乏しいRの比率が高く、国家試験が近づくにつれ不安感が強いCや満足感が乏しいSの比率が高まった？
（有意差は見られなかった）

検定：カイ２乗検定

国家試験合否群の比較①

・個人によって面談回数やARCS傾向の推移が異なるため、暫定的な指標としてARCS指数を設定した。

算定方法：
ARCS各傾向に分類された回数を3で除し、100を乗じる
例）
面談回数3、傾向がR-R-Sだった学生　R指数66.7　C指数33.3
面談回数2、傾向がC-Sだった学生　C指数33.3　S指数33.3

解析：国家試験合否を目的変数、学習環境等やARCS指数を従属変数として各種検定を実施（IBM SPSS 29.0）

国家試験合否群の比較②

国家試験合否	面談回数	対面受講率	睡眠時間	R指数	C指数	S指数
合格群 (n=32)	1.63	31%	6.63	23.8	20.2	17.6
不合格群 (n=22)	2.68	27%	6.68	13.3	22.2	17.8

検定：Welchのt検定

面談実施回数	合格率	対面受講率	睡眠時間	R指数	C指数	S指数
1回(n=17)	94%	29%	6.59	25.0	18.7	12.5
2回(n=17)	71%	24%	6.88	18.2	24.2	15.2
3回(n=20)	20%	35%	6.50	16.7	20.8	25.0

検定：一元配置分散分析(ANOVA)+Tukeyの多重比較検定

現状では合否に有意差が見られるのは面談回数のみ

勉強・生活習慣と合否の傾向（面談対象者）

国家試験合否	平日の勉強時間		休日の勉強時間		起床時間				就寝時間			
	3h未満	3h以上	6h未満	6h以上	～7時	7時台	8時台	9時～	～0時	0時台	1時台	2時～
合格	10	18	14	14	3	12	15	2	1	8	17	6
不合格	7	13	9	11	4	5	11	2	1	8	7	6

検定：カイ２乗検定

(面談対象者の中では)勉強時間や睡眠時間による合否の有意差は見られない

⇒ 面談を通じていかに勉強の質の改善に繋げるかが重要

⇒ ARCSを活用した効率的なアプローチ法の開発を目指す

発表：日本地域薬局薬学会誌　Vol.13　44-51

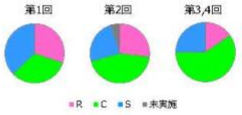
2024年度の追加解析

6年次の試験(24年度～)

試験名	時期	内容
第1回	9月	予備校A社模擬試験
第2回	10月	国試過去問を含む学内試験
第3回	11月	予備校A社模擬試験
第4回	12月	教員作成問題
第5回	1月	予備校A社模擬試験
第6回	1月	教員作成問題

7回→6回に変更
これに伴い面談時期も変更
(3回、4回は学生によって調整)

分類	第1回	第2回	第3,4回
A	0	0	0
R	13	11	8
C	14	18	31
S	16	10	13
未実施	0	2	0
合計	43	41	52



Rは減少傾向、Cは増加傾向　年度によって傾向が異なる？

24年度の追加解析②

国家試験合否	面談回数	R指数	C指数	S指数
合格群 (n=33)	1.85	12.8	28.2	20.5
不合格群 (n=22)	2.92	27.8	47.2	22.2

検定：Welchのt検定

面談実施回数	合格率	R指数	C指数	S指数
1回(n=16)	100%	8.3	10.4*	14.6
2回(n=8)	75%	16.6	20.8#	29.2
3回(n=31)	35%	23.7	49.5*#	26.9

検定：一元配置分散分析(ANOVA)+Tukeyの多重比較検定

6年生全体へのアンケート
(n=95)



C(不安傾向)が結果に影響？

課題・展望

・現時点ではARCSによる特性の差や学生の傾向などは不明
・ARCSの1つに強制的に当てはめることの妥当性・困難さ
・担当教員間の主観的判断に依存することの改善
・学習効果の判断に繋がる質問項目や面談方法の探索



- データの蓄積
- AIを活用した面談の分析

薬学で教育を研究対象とするにあたって

- 再現や追加実験は基本的にできない（一期一会）
- 比較群の設定ができない場合が多い
- 教師ー生徒の関係性（心理的安全性・倫理的配慮）
- 教育効果の客観的な指標の難しさ
- 先行研究の乏しさ、大学の枠を超えた研究例の不足

⇒ 最初の研究デザインが重要

ARCSモデルに関する参考書籍



学習意欲をデザインする
北大路書房

教育者視点



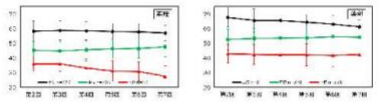
学習設計マニュアル
北大路書房

学習者視点

試験成績の解析

【クラスター解析】
6年次後半に毎月実施している国家試験形式の試験成績の経時的変化について、クラスター解析によるグループ化を試みた。

データ：2017-2023(2021を除く)に解析対象の試験をすべて受験した6年生約800名
解析方法：各試験の点数を偏差値化した上で、すべてのデータを統合した状態で合計点および各領域（9科目）について階層クラスター分析（ward法、クラスタ数3~4）を行った。



・各科目とも上位/中位/下位の3グループに分類できたが、その構成は科目によって異なった
・各クラスターの成績差は経時的に大きくは変化しなかった（縮まらない）

⇒ 6年になるまでに学力の底上げが必要

【国試合否に関するロジスティック回帰分析】

方法：全6回の試験の各科目の合計得点を算出し、各科目の偏差値を説明変数、国家試験の合否を目的変数とする二項ロジスティック回帰分析を実施した。



科目	オッズ比	95%信頼区間	P-value
物理	1.01	0.96 - 1.07	0.644
化学	1.06	0.99 - 1.13	0.078
生物	1.02	0.95 - 1.10	0.560
衛生	1.02	0.95 - 1.10	0.574
薬理	1.09	1.01 - 1.17	0.021
薬剤	1.17	1.06 - 1.28	0.001
病態	1.02	0.94 - 1.11	0.667
法規	1.04	0.99 - 1.10	0.114
実務	1.15	1.05 - 1.26	0.003

C統計量 = 0.97　正答確率 = 93%

薬理・薬剤・実務に合否との相関が見られた

↓

クラスター解析から薬理の強化を重視した補講を実施

論文：薬学教育 vol.6 (2022) pp1-6　※2017-19の解析

ご清聴ありがとうございました



武蔵野大学　武蔵野キャンパス

2025 年度 第３回　FD 研修会

教員の皆様へ

日頃よりＦＤ活動にご協力頂きありがとうございます。
令和7年度第3回ＦＤ研修会について、お知らせいたします。
第3回ＦＤ研修会は、下記の通りオンデマンドでの実施となります。

高等教育機関での一般的な教育に関する基礎知識も説明されていますので、
ぜひ皆様の日々の教育活動にご活用ください。

ＦＤ研修は教員の皆様（非常勤講師含む）の受講が必須となっております。
お忙しいところ大変申し訳ございませんが、期日までに必ず視聴をよろしくお願いいたします。
視聴ログにより出席を確認いたします。

※MAC端末にて視聴する場合、動画がぷつぷつと途切れる場合があります。
GoogleChromeを使用することで、正常に動画が再生されます。
何卒ご了承ください。

記

1.日時：令和7年9月10日（水）13:00～10月10日（金）23:59
2.対象：全教員（非常勤講師含む）
3.演題：シン・医療者教育スターターキット～医療者教育学の基本を、短時間でしっかりと～
　　岐阜大学医学教育開発研究センター
4.ＵＲＬ　：https://my-cast.my-pharm.ac.jp/moodle2025/course/view.php?id=1598

研修後アンケート例

- 日頃の学生教育で疑問や課題として直面する頻度の高い内容についてコンパクトに解説されており、参考になりました。
- とても良くまとまっており、勉強になりました。
- 大学教員になり、講義を担当する前に一度受講しておくと、効果的だと思いました。
- 分かりやすかったです。一部のスライドの情報量が多く、一時停止しないとフォローできませんでした。対面講義だと付いていくのが難しいと思います。
- 理論的な枠組みがあることはわかりますが、そして教育の不断の改善が必要なことも分かっていますが、その見直しにさらに一体どれだけのリソースを割けというのか、聞いているだけでしんどい気分になります。また、結局のところ、いろいろな概念やり方を聞くよりも、劇的に何かが改善された例、こちらが思わず真似したくなるような例（が一つでもあるというなら）を紹介して貰った方が効果が高いと思いました。
- 興味深いプログラムをありがとうございました。音声はAIのものだったのでしょうか。いくつかアクセントや区切りに不自然なものがありましたので、少し聞きにくい点がありました。また、全体的に音量が小さく、イヤホンにして音量を上げて聞いておりました。一方で、各動画の最後におさらいがあった点がとてもわかりやすいと感じました。私も動画を使った授業を行っておりますので、今後の参考にしたいと考えました。ありがとうございました。
- スライドが情報過多であり、読み上げられる文章と内容も合っていないので、未熟な内容であると思いました。さして動画である必要性は感じられないことと、長すぎるので、読み物にもしてもらえると良いと思います。文章になっていれば（人によっては）10分程度で全部読めそうだと思いました。
- これまで実践してきたことの裏付けについて，改めて確認することができた.
- とても参考になったが、項目が少し多い
- 大変勉強になりました。参考にさせて頂きます。
- 毎回、色々なトピックスをありがとうございます
- 毎回、良い学びの機会となっております。ありがとうございます。
- 参考にならなかったに選んだプログラムは、12の項目の中で、１つ選ばなければならなかったので無理やり探したものです。12項目の中で、教えて頂かなくても実感として一番自身がわかっていた項目であり、その点で参考にならなかったに挙げました。
- 勉強させていただきました。資料作成に携わった方々に、深く御礼申し上げます。
- 多くの先生方、事務の方々のご指導のおかげで、今日まで続けることができております。引き続き、どうぞよろしくお願いします。
- FD研修会の資料作成等、いつもありがとうございます。引き続き、どうぞよろしくお願い申し上げます。
- 申し訳ないのですが、音声が気になってしまいます。また、スライド内容と説明文が完全一致ではなくポインター表示がないので、どこの内容の説明なのか追えない点がございます。
- 1の学部教育の俯瞰図で少し考えさせられたのですが、カリキュラムの順番は適切なのでしょうか？例えば、生理学・生化学が中途で病態生理などが学ばれていない状況の中で薬理学を教えている点は、教育の難易度が高く効率が悪いように考えております。
- 小規模な教室で行う講義では有効そうなメソッドが多かったが、大規模な場合は非現実的と思えるものも多々あった。今回は医療系大学ということだが、実際には現場に直結しない学問も教えている。そういった学問に対するアプローチの仕方もぜひご教示いただきたい。
- 毎回、大変勉強になる研修会の企画をありがとうございます。心より感謝申し上げます。

今後もこの方向性でお願いします。

- とてもわかりやすく、重要な事柄について学べたと思います。
- 講義や演習の方法や評価のコンセンサスが不明瞭な点がある。不明瞭な点があることを柔軟性と捉えることができるかもしれないが、本e-learningの内容を考慮すると透明性をなくさせるだけでフィードバックにも影響するなど問題がある。教職協働を促進できればいいがその基本的な情報の共有と役割分担、さらには提言の機会の対等性などの調整が必要である可能性がある。
- とても勉強になりました。ありがとうございました。
- 医療系に限らず大学生の教育に必要と考えられる知見が網羅されていると思いました．強いて言えば，海外から輸入された用語や概念が多く出てくるので（R2C2モデルなど），日本人に馴染む用語で可能な限りシンプルな構造とした方が理解しやすく，私たちへの教育および今後の実践に効果的だと思います．
- まず第一に人数が多い＝講義や実習の回数が多いのが現状です．例えば北里大学は講義を全クラスまとめて行うので週に1回ですが，本学で私が担当する科目はA，B，Sクラスと3回なので単純に3倍の時間がかかります．また，コース実習は本学の特徴なので実施には賛成ですが，他大にはない業務を行っているにもかかわらず，本学のS/T比は他大よりも低いので，単純に業務過多となっています．
- 約60分の視聴と小テストは効果的である反面，FD研修のために学生を教育する時間が割かれる本末転倒を避ける意識や工夫が必要と思います．
- 認定指導薬剤師養成WSで最初に扱う内容に近いので、理解しやすい。
- プロフェッショナリズムについては低学年から妥協せずに内面化させる指導を共通認識として臨む姿勢が重要であると思います。要配慮の扱いとメンタル、発達障害、持病等について、経験値を基に一定の許容ラインを整理しておく必要もある。
- 短時間で効率的な形態で行われるようになって来たので、業務との調整が付けやすくなりました。
- 教職協働の内容は当たり前の内容であり、それがプログラムの一コマとしてあることは、どちらの大学でも改善すべき内容と位置づけられていることと知りました。本学でも教職協働についての教員の意識が低いと感じます。
- 「サンドウィッチ型は不要」との指摘が特に啓発的でした。
- 短時間の動画と確認テストの繰り返しという形式は、受験しやすく、自身の理解度も確認しやすくて良かった。ただ、動画数が多くて面倒に感じるデメリットもあった。
- およそ「研修」と名のつくものに共通しますが、ただ新しいキーワードを知って「へえ」で終わる仕上がりになっているような気がします。なにより小テストが論理的に判断できるものばかりで、動画視聴の意義がよくわかりません。（上記9と12は未知の外来語が出てきて動画視聴が必要と判断されたため、チェックしました）かんじんの動画中に表示されるパワポ資料に、平易な文法ミスやぎごちない言葉づかいが散見されました。これが高等教育機関の研修かと、参加の意欲も削がれてしまいます。各ページ文字数が多く、今どき民間企業でも避けられるような体裁だったので、これならPDFで配布いただいた方が効率よい気がしてしまいました。
- 半期ごとに担当科目が変わってしまうのが、貴学というか薬学部のカリキュラム編成の常だとは聞いています。ただ特に語学は継続的な指導が欠かせないため、学生に学習内容・方法が定着させられないまま単位だけを与える形骸となりかねません。難しいとは思いますが、なんとか改善をご検討いただければと思います。
- いわゆる左翼的教育論イデオロギーにありがちな、机上の綺麗事が多い印象です。指導初年度の教員になら効果があるかもしれませんが、医療系だけでも別大学を合わせて千人以上の学生を見てきていると、あまり参考には感じられませんでした。せっかく動画にするのなら、実際に作成の先生方が各理論にのっとり授業を半期15回ぶんでも実施されたダイ

ジェストや、学生の反応・意見、評価体系などをまとめたものを見せられた方が、より参考になり説得力も高まる気がしました。それをやらないのが教育学系のずるいところですが。

- 充実した良い内容だとは思いますが、語学系教員にとっては量が多いように感じました。小分けの小テストの形式は良いと思います。
- カリキュラム・シラバス作成に関するものなど（今年3月）、大変有意義で授業で生かされたものもあります。ただ、語学教員には関連性の薄い内容もの、情報系の動画視聴の後の小テスト（満点を取るまで受験を繰り返さないといけないなど）について、やや負担に感じています。
- 非常勤講師にまで研修の機会をいただけることはありがたいと思います。しかし時間的な負担が大きすぎるものもあります。担当科目や立場に応じて、自主受講にしてもよいのではないかと思います。
- 単元ごとに分かれていて見返すときに便利だった。
- 成績上位層と下位層の学力の乖離が大きい。下位層は「考える」ことすら放棄しており（というより「考える」という言葉すら知らない）、成績ごとに受講クラスを分ける必要がありそうだ。
- 漠然とした説明が多く、いまいち芯を食っていないように感じた。事務職員に一般学部よりも更に多くを求めるのであれば、その分大学としても待遇を変えねばならないと思う。
- 全てのeラーニングプログラムが役にたつと感じました。また、職員の方々の支えがあって教育が成り立っていると思いますので、日々感謝し、協調性を持って仕事をしていきたいとあらためて感じました。
- 真面目な学生が増えてきているとは思いますが、YouTubeやChatGPTに頼らないと何もできない学生も増えてきました。将来困らないためにも自身で学ぶこと、解決すること、その根性をどこかで自覚してほしいと思います。しかし、昭和の教え方をするわけにもいかず難しいです。
- 色々と考える良い機会となりました。他大学独自の学習方法の例がありましたら紹介していただけると助かります。（1学科の人数がある程度多い大学が望ましい、というか本学で参考にするには現実的です。）
- とても体系的な教育の理論であり、大変参考になりました。
- 学生が能動的に学習するようになるためにはどのような働きかけが効果的なのか日々考えている
- 知っている知識でも定期的に振り返ることでまた違う視点で受け入れられたと思います。より良い教育となるよう現場へ実践していきたいです。
- FD研修会の題材として優れている。いずれそうなることはわかっていたが「大量で正確な知識の記憶と問題解決能力は、もはやAIには敵わない」に衝撃を受けた。社会環境変化にも気を配る必要がある。

学生による授業アンケートで評価の高い教員の選出

本学では、毎年、全学的に「学生による授業評価アンケート」を実施しており、授業方法の改善と教育力の向上に役立てている。オンラインでのアンケートの回収率が５０％以上の授業科目の総合評価及び学生の自由記述内容を参考に総合的な評価を行い、評価の高い教員と改善が必要と思われる教員を選出した。ただし、選択科目（外国語選択科目を除く）は履修者数が50名以上、外国語科目については40名以上の履修者数の科目を対象とした。

学生による授業評価アンケートで高評価を得た専任教員として、１１名（専任教員８名、非常勤講師３名）の教員を選出した。また、高評価教員１名を学長特別表彰に選出した

学生ホールに教員名を公表するとともに、学長による表彰を行った。

また、一定基準満たさない改善を要する教員が今年度はいなかった。このことは、FD研修等の意義があったのではないかと考えており、次年度以降も高評価教員の増加とともに改善を要する教員が出ないようにしたいと考えている。

2025 年度　新任教員講義ビデオ閲覧によるピアレビュー(全教員対象)

　例年行っている講義収録コンテンツによる自己評価で収録した教員の講義ビデオについて、同僚教員によるピアレビューを実施することができなかった。来年度はシステムを見直し実施する予定である。

2025 年度シラバス研修会

今年度も前年度と同様に、オンラインでの実施の目処が立たなく、シラバス研修会を実施できなかった。しかし、シラバス検討委員会を中心にシラバスの作成法の徹底等を行った。来年度は、教員のカリキュラムへの対応や統一性を図るため、実施する予定である。

2025年度 FD 活動報告書

編集　　2025年度明治薬科大学FD委員会
中舘 和彦　浦辺宏明 川北晃司 兎川忠靖 山﨑紀子
高野 麻子　飯田 克巳
山田　芳則
発行日　2026年5月20日　　発行
発行　　明治薬科大学
〒204-8588　東京都清瀬市野塩２-522-1
TEL　042-495-8611　（代表）