

平成 27 年度

東北学院大学外部評価報告書

平成 28(2016)年 3 月

東北学院大学外部評価委員会

目 次

平成 27 年度東北学院大学外部評価委員会における活動及び報告書について	1
平成 27 年度東北学院大学外部評価結果	
Ⅰ 外部評価インタビュー調査 実施方法	3
Ⅱ インタビュー調査結果	
1 社会（企業・自治体等）が求める人材像	4
2 東北学院大学卒業生の企業・自治体等における現状	7
3 東北学院大学への評価と期待	8
Ⅲ 評価結果	
1 総評	15
2 その他各委員の所見	17
◇参考資料	
・ 平成 27 年度東北学院大学外部評価委員会 名簿	22
・ 東北学院大学外部評価委員会規程	23
・ 第 2 期東北学院大学外部評価 概要	25
・ 平成 27 年度東北学院大学外部評価 インタビュー調査 実施要領	26
・ 平成 27 年度東北学院大学外部評価委員会 議事録（第 1 回、第 2 回）	28

平成 27 年度東北学院大学外部評価委員会における活動及び報告書について

平成 28 年 3 月 16 日
東北学院大学外部評価委員会

1 東北学院大学外部評価委員会

東北学院大学外部評価委員会（以下、「本委員会」という。）は、東北学院大学外部評価委員会規程」に基づき、東北学院大学に設置された委員会である。本委員会は、学外の第三者による外部評価を実施する委員会であり、評価を通じて、同大学の教育・研究水準の向上及び組織の活性化に資する提言を行うことを目的としている。

今年度は、平成 25 年度に発足した第 2 期外部評価（委員長：遠藤恵子元山形県立米沢女子短期大学学長、任期：平成 25～27 年度）の最終となる 3 年目にあたる。構成員は、下記のとおりである。

- 委員長：遠藤 恵子（元山形県立米沢女子短期大学学長）
- 副委員長：加藤 義雄（元仙台市副市長）
- 委員：坂田 隆（石巻専修大学学長）
- 委員：関内 隆（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授
高等教育開発部門長 教育評価分析センター長）
- 委員：菅原 裕典（株式会社清月記社長）
- 委員：菊地 健次郎（多賀城市市長）
- 委員：須藤 亨（元宮城県仙台南高等学校校長）

2 活動及び評価の方法

本委員会は、「東北学院大学外部評価委員会規程」に基づき、平成 27 年度に外部評価を実施した。

第 2 期外部評価では、第 1 期外部評価委員会からの引き継ぎを受け、その主たる評価方法を在学生や卒業生などに対するインタビューの実施とした。1 年目となる平成 25 年度は、当該年度在学中の全学部の 3 年生、並びに、卒業後 5 年程度の卒業生を対象としたインタビュー調査を実施するとともに、在生学生については、事前に教育・学生生活等に関するアンケート調査をあわせて実施した。インタビュー及びアンケートの結果からは、ゼミ教員の熱心な教育やサークル活動など、学生生活は充実しているという評価が得られた一方、自身の将来を見つめたり、社会に出てから役立つ力を養う取り組みが弱いなど、キャリア教育や大学教育の厳しさが不足していることが見出された。教育環境、広報、就職支援への不満・物足りなさなど、改善が必要な点も明らかになった。

2 年目となる平成 26 年度は、改善・改革に取り組むべき事柄をより明確にすべく、卒業生に加え、高校教員・予備校関係者のインタビューを実施した。卒業生に関しては、卒業後 5 年前後の人物を対象とし、活発な議論が行われるよう 4 名程度のグループ形式で実施した。高校教員、予備校担当者についても同様にグループ形式とした。インタビューの結果からは、大学として多彩な取組みを行っているものの、それらに直接触れていない学

外者には見えておらず、「特色がない」、「印象に残らない」という評価につながっていることが明らかとなった。これは、魅力を高校生や社会に対して広報する力の弱さや、貴大学自身がその魅力に気づいていないことから生じる問題であり、強みの再認識と情報発信の強化・工夫が必要である。また、依然として東北地域における存在感と知名度を保っているものの、学生の意欲・レベルについては確実に低下しているという認識が生まれてきている。これに対し、調査対象からは、成績上位者に対する教育の質を保証すると同時に、様々な学力を持つ学生の勉学意欲を維持・向上させていくことが求められた。さらに、社会に出るための心構えが必要であるとして、大学でのキャリア教育や学外における学びの機会の提供など、積極的に取り組む姿勢が求められていることがわかった。

第2期最終年となる平成27年度は、教育の成果に対する客観的評価を得ることを目的として、卒業生の就職先企業・自治体等を対象にインタビュー調査を行うこととした。

日付	内容
平成27(2015)年7月29日(水)	第1回外部評価委員会開催
平成27(2015)年9月～11月	外部評価委員長、点検・評価委員長及び事務局での打ち合わせ並びにインタビュー対象者選出
平成27(2015)年12月3日(木) ～平成28(2016)年1月8日(金)	インタビュー調査実施(企業・自治体等26箇所)
平成28(2016)年1月～2月	『平成27年度東北学院大学外部評価報告書』編集
平成28(2016)年3月	第3回外部評価委員会開催 『平成27年度東北学院大学外部評価報告書』を大学に提出

3 本報告書の構成

本報告書は、以下の3部で構成されている。

「Ⅰ 外部評価インタビュー調査 実施方法」

インタビュー対象及び実施内容

「Ⅱ インタビュー調査結果」

インタビュー調査終了後に各委員が作成した「企業・自治体等 調査報告書」を取りまとめた内容

「Ⅲ 評価結果」

Ⅱの内容を踏まえた本委員会から貴大学に対する提言・提案及び各委員の外部評価に参加しての所感。

貴大学には、本報告書を学内外へ広く公表及すると同時に、学内においては、今後の教育の改善、社会貢献の取り組みにおいて大いに活用されることを切望する。

平成 27 年度
東北学院大学外部評価結果

I 外部評価インタビュー調査 実施方法

1 調査内容の検討

委員会及び事務局との話し合いの上、インタビュー実施要領を策定した。以下は、その概要である。

2 調査対象者

①対象

- ・企業、自治体等 26 箇所（企業 22、自治体等 4）

業種別対象数：

建設業 3、製造業 3、運輸・通信業者 3、小売業 3、卸売業 3、

金融業 2、新聞・印刷・出版関連業 2、保険業 2、サービス業 1、自治体等 4

本社・本部の所在地：

宮城県内 20、それ以外 6

②抽出方法

- ・就職キャリア支援部が中心となり候補対象を選出し、外部評価委員会が決定した。
- ・インタビュー対象者は経営者あるいは人事担当者等とし、企業あるいは自治体等の方針及び実態を把握している人物とした。

3 実施概要

- ① インタビュアーは外部評価委員が務め、各箇所 1 名ないし 2 名とした。
- ② インタビュー調査の時間は約 1 時間程度とした。

4 インタビュー内容

企業及び自治体等各箇所について、下記①～④を中心とし、自由に質問することとした。

- ① 採用において、何を重視しているか。また、それらは大学により異なるか。
- ② 企業人として、東北学院大学をどのように捉えているか、また、どのような期待を持っているか。
- ③ 東北学院大学が実施している人材育成の役割は、どの程度機能を果たしていると思うか。また、改善が必要であれば、それは何か（教育活動に対し、どのような認識を持っているか）。
- ④ 企業あるいは自治体として、大学の教育プログラム（例えば、寄附講座、インターンシップ、共同研究）に加わることを希望するか。その場合、どのような事業をやってみたいか。

Ⅱ インタビュー調査結果

1 社会（企業・自治体等）が求める人材像

各企業・自治体等では、人材像や資質をもとに採用基準を設け、応募者が組織の理念や業種・募集職種に適合する人物であるかどうかを見極めている。採用基準は、社会人として必要な姿勢・能力、業種あるいは職種特有に求められる知識・資質で構成されており、これらに沿って採用活動が行われる。

まず、第一に重視される資質の一つが、人間性である。仕事に対する姿勢や人との接し方に表れるのがその人物の人間性であり、関係者との信頼関係や仕事の成果に反映されるものである。仕事に向き合う姿勢として求められる資質は、誠実さ、真面目さ、元気さ、前向きさ、失敗を恐れないこと、意欲、熱意、チャレンジ精神である。また、円滑な人間関係の構築に関するものは、他人に対する気遣い、感受性、想像力、そして、人としての魅力である。

長い職業人生の中では、例えば、高い質を要求される仕事や複雑な業務、責任の重い業務、非常時の対応など、困難な状況が発生することも予想される。その時に自分を支え、長く仕事を続けていくための要素として、職業観・使命感、ストレス耐性や心のタフさが提示されている。困難な状況にあっても、「尊い仕事をしている」、「人を楽しませたい」、「人の幸せや喜ぶ様子を見ることが、自分の幸せ」という強い思いは、集中して乗り越える力をもたらし、仕事の質の向上や成果の獲得につながるとしている。なお、震災後の学生の特徴として、震災復興、地元志向、地域貢献・密着の意識が高く、仕事も一生懸命に取り組む傾向にある。

同じく重視される資質が、コミュニケーション能力（自分の意見を明確に伝え、相手の話を良く聞き、理解する能力）である。あらゆる業種・職種において、業務上様々な人物と接する機会があり、それぞれの状況や立場に応じた対応が必要となる。顧客に対しては、挨拶・敬語といったマナーに加え、情報や考えを正確かつ丁寧に説明すること、相手の話から要望を正確に理解することが求められる。また、職場内において、仕事の成果を生み出すためには、協調性を持って同僚や上司との意思疎通を図り、チームワークを発揮する必要がある。いずれの場面においても、対応の内容とその結果を左右するものとして、「相手の表情から感じ取る、立場を理解しようとする」意識が不可欠である。そして、集団をまとめあげるマネジメント力を持つ人材や、集団を引っ張る力として、強いリーダーシップを持つ人材も求められている。

なお、コミュニケーション能力の定義について、「人前で流暢に話したり、初対面の人と仲良くなること」と捉えている学生が少なくないが、意図する意味からは逸れている、ということであった。

自分で考え、意見を表現する力、問題意識、課題発見・解決能力については、仕事に不可欠なものとして、学生時代に養うことが求められている。社会を取り巻く状況が目まぐ

るしく変化する中、新たな仕組みや方法の考案に迫られる場面が増えている。そこでは、自ら情報を取得し、論理的に理解し、判断することが求められる。なお、自由な発想は解決策やアイデアへ導いてくれることから、多角的視点や柔軟なものの考え方をする人物が求められる。加えて、部分最適ではなく全体最適でものを考えることも重要となる。同じく、仕事の原動力となり、成果の質にも影響を与えるものが、強い目的意識と意志である。「何をしたいか」、「なぜそう思うのか」を突き詰めて考えている人物は、仕事の成果によって人の心を動かすことができる。

なお、考える力や意見の土台となるものが基礎学力や一般教養であり、漢字や読書量とあわせて測られることが多い。専門分野の研究や知識については、内容よりもプロセスや経験を通して見出したものが問われている。また、工作上必要となる知識の獲得や能力のレベルアップは継続的に必要となるため、自己研鑽意欲や向上心も求められる。

グローバル人材については、海外拠点や市場を広げている企業に需要があり、企業戦略として海外に拠点や取引先を持つ地方の企業も増えている。ある調査対象からは、留学経験を持つ教養学部出身者を採用し、海外出張を任せられたケースが紹介された。語学力とは別に、異文化理解の視点やグローバルに活躍する希望を持つ学生は、意欲や柔軟な発想の持ち主として、歓迎されている。

業種や職種によっては、特有の資質・能力が求められる場合がある。専門的な業種・職種や技術職においては、専門知識や資格試験に合格することが要求されている。また、より専門的な知識や研究の経験を求める場合には、大学院修了者も望まれている。そして、「ものづくりに達成感を感じられること（建設業、製造業）」、「モノや流行に興味関心があること（小売業）」といった熱意も必要である。自治体等においては様々な分野に従事する人材を必要としていることもあり、企画・地域振興・水産・観光・建築などを学んだ学生を広く求めている。慢性的に不足している看護系・医療系（保健師・技師等）の人材の需要も高い。

近年では、文系理系という括りと業種・職種との関係性に変化が見られ、職種によっては学部系統にとらわれない採用を行っている場合も多い。建設業や製造業など技術を扱う企業においても、プロジェクトの推進や組織内のマネジメントに柔軟な発想を必要としている。ある調査対象では、理工系学部以外の学生が対人能力の高さを発揮し、活躍している例が紹介された。また、社会や業界を取り巻く環境の変化に伴い、どの企業においても対応に迫られて事業戦略や組織・業務内容が複雑化する傾向にあり、そのような中でシステムを構築する際には、論理的な考え方が必要となる。このような論理的思考は理系学生が得意としており、技術分野以外の現場での需要が高まっている。

以上で述べた資質・能力は、志望書や履歴書、筆記試験、適正検査、面接、グループワーク等を組み合わせた方法を利用し、見極めが行われている。なお、これまでに経験してきたことがその人物に大きな影響を与えるとして、学生時代の過ごし方も注目される。一般的に、一生懸命努力した経験や、苦勞をした経験、継続して何かに取り組んだ経験を

持つ学生は、得意なものや自信を持っており、魅力的とされている。体育会系の学生は、必然的にこのような経験をしてきたとして、評価が高くなる傾向にある。勉強や課外活動、アルバイト、ボランティアだけではなく、遊びに関することであっても、楽しくする工夫やマネジメントなど、面白い話をするのできる学生が多いということであった。

なお、インターネットの普及により、パッケージ化・マニュアル化された就職対策サービスが浸透している。面接慣れした学生も増え、面接のみでその人物を把握することが難しいと感じている企業も多く、グループワークや客観的な測定方法（適性検査等）を活用し、多面的に人物を評価するなど、工夫を重ねている。また、ある調査対象は、学生の人間性やこれまでの経験が応募者の表情や顔つきに出るとして、対面での面談を重視している。

業種による男女比率の偏りについては、複数の調査対象が「変えていきたい」と回答している。少子高齢化に伴う労働人口減少の時代においては、どの企業も女性人材の活用が必要であると考えており、採用の増加に乗り出している。概して、女子学生は成績が優秀で対人能力が高く、採用選考において高く評価されることから、社会においても重要な役割を担うことが期待されている。建設・技術・製造関連企業においては、現場環境の改善やデスクワーク中心の業務に従事させるなど、業務体制の整備や女子大学生へのアピールを行っている。また、異動・結婚・出産による退社を減らすため、ライフイベントに配慮した社内制度の充実など、工夫を行う組織も多く見受けられる。また、従来女性に人気の業種で男性を求めるケースもあった。ある調査対象は、小売業として丁寧な顧客対応が求められる性質上、女子社員の比率が高い。男子学生は比較的他の業種に関心を向けており、小売業に対する知識や魅力が浸透していないという。なお、入社後に小売業の面白さに気づいた男性社員は意欲的に働き、活躍することから、企業としては元気な男子学生の応募増加を望んでいる。

大学による採用の制限や枠は、全ての調査対象において設けられてはいない。なお、適正検査や知識を問う試験を含む総合成績の結果、出身大学別の採用人数には差や傾向が生じてくる。また、地元企業の場合その顧客は中心が地元となるため、地元出身あるいは地元大学出身であることが有利になる傾向がある。その際、首都圏あるいは他の地域で学生時代を過ごしたUターンの学生は、外の地域で揉まれることで成長が見られることから、評価が高くなる傾向も生じてくる。

学科系統や専門分野の知識・技術については、専門的な業種や技術職人材を求める企業、自治体等を除くと、不問とする場合が多く、最近では、かつて設けていた学科の制限をとりはらい、多様な人物の発掘に乗り出す組織が増えている。

2 東北学院大学卒業生の企業・自治体等における現状

(1) 企業・自治体等における東北学院大学卒業生の状況

今回の調査対象は、いずれも本社・本店あるいは拠点を宮城県内に有しており、貴大学の卒業生も数多く在籍している。それぞれの組織における卒業生数をたずねたところ、大半が多く卒業生を受け入れており、上の年代の人物は重要なポジションや役員を担うなど、広く活躍していることが明らかになった。また、卒業生が営業成績上位者となっている企業も紹介され、このように、貴大学が輩出する卒業生は、地域社会の企業・自治体等の礎を形成している。大卒従業員に占める人数の割合が一番多い、という組織も複数箇所見られ、人材輩出における貢献度の高さがうかがえる。

(2) 東北学院大学生の応募及び採用状況

各調査対象においては、貴大学の多くの学生から応募を受けており、中には毎年二桁人数を採用するケースも見られた。採用担当者の話では、地元志向が依然強く、地域外への異動が無いことを第一条件として就職先を決める学生が多い傾向がある。内定を出した学生が県外異動のない他企業を選択したケースも報告された。それとは逆に、東京の企業に人気が集まる業種もあり、「地域の大学にしては、地元企業である当社への応募者が少ない」という声もある。企業や業種が認知されていないために、学生が企業に巡り合っていない状況も見られる。地方にも、海外で事業を展開する成長産業や、やりがいの大きい事業を行う企業が多く存在するものの、現状ではそれらに出会う機会が限定されたものとなっている。

貴大学の学生が応募しているものの、採用実績が減少、あるいはゼロとなっている場合には、他大学の学生の採用が増加している場合がある。今回の調査では、ある県内私立他大学が、複数の調査対象の注目を集めていることが明らかとなった。近年、存在感を増してきているその大学は、学生に対する評価も高まっており、採用実績を上げてきている。多様な人材を求めて地域外にも採用活動を広げる企業が出てくる中で、採用基準に基づく結果として、他大学の学生に内定を譲っていることになる。

(3) 卒業生同士の交流

東北学院卒業生で組織される同窓会組織「TG 会」（住居又は勤務地が同じ地域や、同じ職域を単位とする）を有する企業・自治体等の中には、年に複数回の懇親会や、毎年新入社員が入会するなど活動が盛んなケースも見られる。一方、会の存在がほとんど目立たないケースもあり、組織内における卒業生同士の交流状況はそれぞれ異なるものであった。なお、ある調査対象からは、同大出身の先輩が後輩の面倒見るような体制があると良い、という意見があった。

3 東北学院大学への評価と期待

(1) 東北学院大学全体に対する評価と期待

貴大学のイメージは、「東北地区で伝統ある私立総合大学であり、就職に強く、地域社会の中心となるような人物を育成している」というものである。仙台市内にも多くの卒業生がおり、仙台地域の経済を牽引する活躍を見せていることから、地元地域に根づいた大学として、昔と変わらず大きな存在感を保ち続けている。

一方で、学生の思考力や教養といった基礎的な資質については、昔に比べて低下していると受け止められており、「以前よりも入りやすい大学」、「目的を持たずに入学する学生の受け皿」という位置づけになりつつある。さらに、大学の取組みに対する認知度も低く、「何をやっており、特徴的であるのかわからない」、「どこに向かおうとしているのか、何を目指しているのかわからない」という回答も多く、「学生数の規模が大きいものの、印象が薄く、特色がない」という漠然としたイメージとなってしまっている。その理由として、情報発信力・アピールの弱さや、世の変化への対応の不足が指摘された。他大学が大学の生き残りを賭け、必死に様々な取組みをしている中で、貴大学の動きが目立たなくなってしまう。高校生の進路選択先としての魅力低下を懸念する声もあり、大学全体としての特色を持たせることが求められている。あわせて、学部ごとの魅力を高めながら、志願者の増加を目指す必要がある。なお、特色については、しっかりと勉強をさせることであったり、キャリア教育であったり、何かしら4年間で身につけさせるものことを決め、それを徹底させるとよい、という意見があった。また、全国での知名度向上を優先するのではなく、東北および新潟から入学した学生がしっかりと勉強し、それぞれの地域に就職して根付いていくことを目指すことが堅実、という見方も示された。東北地域の高校を対象とした取組みを強化し、地元の支持を受けるような大学として価値を高めながら、存在感を維持・発展させていくことが望まれている。

(2) 東北学院大学の人材輩出の役割について

貴大学は、東北出身者の学生も多く、地域特有のニーズを常に捉えた人材育成を行っており、その卒業生は地域を支えながら活躍している、と評価されている。なお、採用活動における応募状況については、「地域の大学としては、地元企業である当社への応募者が少ない」、「内定を出すものの、他の企業に入社してしまう」という声も聞かれた。学生と地元企業を結びつける取組みが弱いことや、他大学学生のレベルが高まっている状況も明らかとなった。

(3) 東北学院大学出身者の特徴について

社会で活躍する卒業生については、「明るくてタフであり、仕事の際も活気に満ちている」などと、おもに上の年代に対する評価が高い。他にも、「真面目で、誠実に仕事に取り組んでいる」、「丁寧で対応が非常に柔らかく、地元になじみやすい」、「対人能力が高く、職場で学びながら徐々に能力を伸ばしていく」、「他人を気遣う人柄が人間関係を良好にしており、そのような人物は仕事も覚えやすく、ストレス解消もうまい」といった個人の性格にも起因する特長がある。

(4) 東北学院大学の学生について（社会が求める資質・能力）

貴大学の学生に対する印象としては、「自由な校風の中、様々な人が学生生活を謳歌しており、幅広い人物がいる」というものであった。「粘り強い」、「真面目」、「協調性がある」といった人柄の良さが高く評価されており、強みとなっている。体育会系の学生については、面接の際も話に芯が通っており、チームワークやタフさも備えているとして評価が高い傾向にある。「面接では覇気が感じられ、他大学をリードしている」、「試験の結果は低いものの、集団の仕切りや作業時の明るさやテキパキした態度が良い」と評価する企業もあり、サークルやアルバイト、友人等との付き合いを通して培われた素質が重宝されている。

採用の立場から見た貴大学は、学部や学生時代の経験によって人物の資質が全く異なるため、大学全体として多彩な人物がいると捉えられている。また、複数部署を抱える企業・自治体等としては、広範な学部構成であるため求人がしやすい、とされている。さらに、「文武両道でバランスが良い」、「勉強だけではなく、しっかり楽しい学生生活を送ってきているため、人なつこく明るい性格が、社風に合っている」という声もあった。学生数が多いため、ユニークな学生に出会う頻度も高く、印象的な例として、「地域構想学科の学生は問題意識が強く、ユニークであった」、「優秀な女子学生でサークルや音楽など多くのことを経験してきた人物が、それらを掛け算のように話しており大変魅力的であった」といったエピソードが紹介された。

以上のように、高い評価を受けた人柄や人間性については、今後も、引き続きそれらを伸ばしつつ、感受性豊かで共感力を有する人物の育成が求められた。一方、他地域や他大学の学生と比較して評価が下がるもの、貴大学に限らず一般的に不足しているものも明らかとなった。

東北地域の学生の特徴としては、内向的で安定志向であり、現状に満足してしまう傾向が見られる。外に出て揉まれる経験や刺激も少ないため、上を目指そうとする野心や向上心が弱く、リーダーシップや積極性が物足りないと感じられている。プレゼンテーション能力に至っては、首都圏など他地域の学生と比べ、評価が低い。

コミュニケーション能力については、比較的他大学よりも高いとされているが、学生間や学部間の差が特に顕著であるとして、特に、工学部の学生が著しく低いことが指摘された。近年では、職場における同僚や顧客とのコミュニケーションを苦手とする人物が増えており、アルバイトとも異なる対応が求められるため苦慮する場面が見られる。このため、より一層、学生時代に様々な立場の人と関わる経験や教育が必要となっており、また、顧客・経営者の考えを聞き取る技術のような授業の実施が期待されている。

自ら考え、表現する力については、仕事を進めていくための武器となるものであるが、実際には、志望動機や意見をしっかりと説明できない学生が多いことから、企業研究と志望動機の明確化が不足している要素である。この能力は、土台となる知識の蓄積作業とともに、情報収集力・発信力や課題発見・解決能力といった能力も並行して養う必要があるため、時間を要するものである。なお、大学時代にじっくり取り組むことは、醸成のプロセスを同じとする資質・能力も同時に養われ、総合的な能力の獲得を期待することができる。

仕事の質やスキルを絶えず向上させるための自己研鑽意欲も重要な資質であるが、不足による影響が顕在化したケースが紹介された。ある企業においては、業務上必要な資格の

勉強が必要となるが、自主勉強が不十分な社員について、資格の取得が遅くなるケースが見られるようになってきた。このような社員については、勤勉な社員の間にさらに差が生じることになる。

競争や100パーセントの努力をする機会が減少し、各資質・能力を培うのが困難な時代にあっては、大学に対する期待がより一層大きなものとなっている。学生が一生懸命取り組む機会の提供として、正課の授業やゼミ以外にも、サークルや課外活動、アルバイト、ボランティア、その他学外の活動への参加について、大学が促すことが求められている。これらの活動に「社会の中で行う、異世代と関わる」要素が盛り込まれると、より学生の成長に有効である。特に、同年代以外の人たちと関わる経験を持つ人物は、自然と上下関係やマナーが備わるとされており、面接でも自身の考えを明確に説明できる。「継続性」、「目標が高く、困難」という要素も、集中力やストレス耐性が身につくとともに、人に負けないものや自己肯定感、自信、そして個性をもたらしてくれる。ある調査対象からは、他大学学生との交流や海外留学生を増やし、学生に刺激を与え、目標を持たせることが提案された。

大学の学生対応窓口の職員も、学生を指導する主体として重要な役割を担っており、意識して丁寧に学生に対応し、その姿勢や態度を学生に浸透させてく必要がある。

貴学が以前から実施している「新生オリエンテーションリーダー制度」を知る回答者は、先輩学生であるリーダーと下級生双方に良い影響があるとして活動の意義を評価しており、この取り組みのさらなる活用が提案された。

(5) カリキュラム（教育課程）について

リベラルアーツを重視する校風は、複数の調査対象から評価を得ている。人間力を育てる TG ベーシック（「人間的基礎」・「知的基礎」からなる教養教育科目）と、目指すところが重なるという企業からも、教育の成果が注目されている。一般教養を広い視野や自分の意見を持つための下地として位置づけている企業もあり、4年間学ぶことができるのが大学の良さであるとされている。一方で、社会力を育てるという理念が掲げられているものの、実績が不足しているという指摘もあった。

全体的な学力については、複数の調査対象が「確実に低下している」と受け止めており、大学には勉強やゼミ、研究にしっかり取り組ませることを求めている。理系学生を募集している製造業の調査対象からは、基礎学力と専門分野の学びが不足しているとして危機感が訴えられた。技術系人材育成の観点からは、「専門分野を広く浅く」というカリキュラムでは不安があるとして、ゼミ・研究活動に一生懸命取ませるような教育を望んでいる。また、学生間の学力の差も大きい印象があり、推薦入学試験制度を利用した学生の学力・勉強意欲の低下を懸念する声が挙がった。特に、系列高校対象の推薦入試はハードルが下がっており、受験勉強の苦勞もしないまま入学した時点で、既に一般入学試験制度利用者との差が生じている。入学時から学力や勉強意欲が低い学生は、自力で挽回することが難しいため、大学での対応が不可欠となる。

グローバル人材の育成については、一部の企業から評価が得られた。採用担当者が会った学生で海外留学経験がある学生は、活動を通して学んだことにより考えが醸成されており、採用に結びつきやすい傾向があるという。国内市場の縮小を受け、地方企業で

あっても海外に進出する時代でもある中、語学力を身につけることは、自らを助けるツールを獲得するという意味を持つ。

学生に社会とのつながりを持たせる機会として、キャリア教育科目を1、2年生から授業にも取り入れることも一つの方法である。キャリア教育や職業観に関連して、社会に出てから役立つ話（悩みや課題を傾聴する営業コミュニケーション力を学ぶ授業、金融教育など）を聞かせる授業や講演など、特に学外の実務者を講師として実施することも提案されている。

（6）教員・職員について

教員に対しては、学生に良い影響を与え、憧れの存在となるような人材像を提示することの大切さが指摘された。それは、厳しさと強さを持って学生を指導し、努力する機会を与え、成長と自信を獲得させるようとする姿勢を持つ人物である。加えて、人間性を重視することも望まれており、それらを指導する教員が大勢存在する大学となることが期待されている。なおそれを実現する一方策として、教員、事務職員ともに、外部の刺激を受けることが提案され、大学全体として取り組み、変化を生み出していくことが必要であるとしている。具体的には、教員の多くがゼミ生と共に社会へ出て活動しやすい環境を整備することが望ましい。

（7）キャリア教育・就職支援について

東北地域における貴大学卒業生の活躍は広く認知されており、今なお「就職に強い」というイメージが保たれている。採用側としても、第一志望で臨んでくる貴大学の学生のモチベーションや、「何でもやる」という意気込みと姿勢には、好感を持っている。

東北学院大学の学生に見られる就職活動中の特徴は、個人で活動し、大学全体としては統一感が見られないということである。個人レベルで見れば、企業研究や志望動機をしっかりと準備した上で採用試験に臨む学生もいるものの、大学全体としてのキャリア教育や就職支援、職業観の育成については、さらに踏み込んだ取り組みが必要とされている。

その背景には、就職活動中と入社後に浮かび上がる問題がある。受け入れ側にとっての大きな悩みは、学生の業界や企業に対するイメージと現実のギャップである。これは、学生の業界・企業研究が不足し、学生時代に目的意識や職業観、必要とされる資質の獲得といった準備ができていないことにある。そのような状態で就職活動を始めた多くの学生が、志望動機を説明することができない。ある調査対象では、応募する学生のうち、「会社で何をしたいか、また、それはどうしてか」をしっかりと説明できる学生は2割程度に留まっている。学生は業界をイメージで捉えているため、業界研究も深め方が足りない。面接の際に質問を掘り下げていくと、やがて回答できなくなる、という状況が、あらゆる採用面接の場で起こっている。さらに、入社後は、人員不足で先輩によるマンツーマンの指導ができないなどの事情もあり、疲弊する社員が増えている。イメージと現実の間のギャップは、学生に人気の業種ほど大きなものとなっている。また、業種や企業を知る機会が限られ、学生が自分に適する企業を見逃している傾向も見られることから、改善が求められている。現在では、インターネットなどを利用した情報収集と就職活動を学生個人で行うケースが増えてきているが、学生は非常に限られた情報の中で、著名な企業や一般

的な業種を選択する傾向が見られる。また、特に文系学部学生に多い傾向として、手当たり次第に応募業界を選択しており、業界を絞り切れていない状況が見受けられる。例えば、製造業であっても、資材、生産管理・法務・総務・人事・経理・経営戦略・営業など、文系でも活躍できる業務がたくさんあるが、学生はそれを知らない。

以上の状況に対する改善策としては、大学における早期からのキャリア教育と職業観の育成、業界・業種研究の強化が必要である。将来を考えさせるきっかけとなるような刺激を与える仕組みとしては、1、2年生を対象とするインパクトの強い企業人による講演や、様々な仕事があることを知らせるための業界・職種紹介の機会である。また、業界や企業が複数の機能で構成されることを学んでもらうために、1、2年生のうちから業界セミナー・企業説明会に参加することや、インターンシップよりも気軽な会社見学の提案、大学を会場とする業界・企業セミナーの実施を希望する声が寄せられている。そこには、業界や企業の認知度を高めるとともに、学部系統や性別と業種の組み合わせの既成概念を解消し、選択肢が狭まることを避ける狙いがある。

同時に、「働くことは生計を立てていくということ」、「大学生活の学びがすべて社会で役立つわけではない」ということを教えることも、ギャップの解消と職業観を深めるために有効である。

大学の就職支援機能については、さらなる強化が求められている。学生数が多いながらも高い就職率を保っていることを評価する一方で、就職支援部署の印象として、「業界や企業の最新情報を取得しようとする意欲が薄い」、「学生との関わりが薄いと感じる場面があった」、「学生を育てるというよりも、数値にこだわっている印象」、「学生の状況に応じた対応（ケースに応じての後押し・諭し・導き）の知識を増やした方が良い」といった意見があった。先入観で業種や企業を選択する学生に対しては、大学がしっかり指導していくことが求められている。また、「技術・製造系の企業だが、文系や女子学生を多く採用したい」、「小売業だが、理系あるいは男子学生を求めている」、「地方企業だが、海外拠点で活躍するグローバル人材が欲しい」など、企業が伝えたいことを学生に届け、学生の応募に結びつける橋渡しの役割も期待されている。他大学では、企業訪問と情報交換、学生の就職状況把握、父母向け就職セミナーの実施、企業ごとの企業研究・面接指導などを実施しており、意欲的な取り組みが盛んになってきている。なお、学生がマニュアル的な回答・対応しかできなくなるような指導や手取り足取りのサポートについては、個性が無くなるとして否定的な意見が多かった。

面接等で不足が目立つ資質・能力については、学生のうちに身につけておくことが求められている。コミュニケーションのスキル（会話への積極性・顔を見て話す・切り返し）、生活リズム、マナー（挨拶・敬語）、時間を守ること、漢字、読書の習慣といったこれらのものは、時間をかけて身につけていくものであり、大学の4年間で社会人になるためのプロセスであるとして、早期に意識させることが必要になる。

どの調査対象も、人材育成における積極的な支援協力の意向を示しており、大学との関係強化を望んでいる。また、「若者のビジネス観が聞きたい」など、学生との交流に意欲的であることも明らかとなった。連携にあたっては、人材育成の実効性をより高いものとするため、社会が求める人材像や資質・能力について、大学・企業・自治体等が意見交換や能力指標の作成などに一緒に取り組むことが期待されている。地元就職を希望する学生

も多い中、地元の大学として、地元企業との連携が強く求められている。なお、大学が主催する企業人事担当者と教職員の懇談会については、「教員と話をするのができ、具体的な話や学生の様子も知ることができて有意義だった」、「大学がこのような交流の場を設けたことを、評価している」という声がある一方、「挨拶だけで終わってしまった」という意見が寄せられた。

インターンシップについては、いずれの調査対象も社会貢献の一環として協力の意向を示しており、毎年多くの学生が参加している。中には、若手職員の指導トレーニングにもなっているという企業や、受け入れ人数を増やしたいという企業もあった。企業では、インターンシップの位置づけとして、目標発見と就職するに際しての基本的な事柄を学んでもらう場と捉え、プログラムを準備しており、学生が会社とのマッチングを経て、適切な企業に出会えることを目指している。企業にとっては、会社や業界を知ってもらう機会となるため、概してインターンシップの実施および受け入れに対しては、意欲的である。

なお、期間や実施内容については、企業の業種や受け入れの負担によって反応が異なる。現在貴学学生が参加しているインターンシップについても、「負担はある」とする企業は少なくなく、業種によっては危険な現場であるため、長期間の受け入れが難しい事情も存在する。なお、現場を見ることが重要であるとして、短期間でも意義ある内容を提供しているということであった。一方、長期インターンシップの実施を求める声もあった。これは、現在の実施期間が短すぎるため、就業体験としての成果が見込めないことが理由である。どの受け入れ企業も、「課題を与えてしっかり育てる」ことを念頭に置き、実施形態の工夫を重ねている。そのため、参加学生に対しても、取り組みの主旨を理解するとともに目的及び目標を明確にして参加することが期待されている。

これまでと同様、良い人物を育て、地元企業もそれら人材を多く受け入れることで、地域が活性化していくことが期待されている。

(8) 課外活動について

課外活動については、体育会、文化活動団体ともに数多くの団体が存在していることから、盛んに行われているというイメージが持たれている。しかし、スポーツの盛り上げ方が物足りないことや、試合の応援に集まる人数が少ないなど、以前ほどの勢いを感じない、という声もある。学生の課外活動への参加は減少傾向にあるが、学生の人間性を養う意味で意義の大きいものであるとして、再び活発になることが望まれている。

(9) 地域貢献・地域連携について

貴大学の地域における地域貢献・地域連携については、人材輩出の役割としては大きく貢献しているとして高く評価されている一方で、地域に根差した大学としてのアピールが不足していることが指摘されている。地域に対し、大学ができることを知りたい場合に、何ができるのかわからず、地域連携の窓口があるのかもわからない。このように、具体的な取り組みや体制が明確になっていないことで、地域貢献や連携の取り組みに対する印象が薄いものとなっている。学部や学生、就職支援部門などとの関わりを求める声もあったことから、このような相談を受ける総合的な窓口が求められている。

専門分野に関する共同研究の可能性については、具体的な要望は挙げられなかった。理

由としては、「大学との実績がなく、考えたことがない」、「やりたいが余力がない」、「可能性はあるが、どのような研究分野があるのかわからない」、「当方のニーズとのマッチングも関係する」など、大学と協力する概念自体がまだ一般的ではないことがある。なお、研究開発分野を有する調査対象からは「大学から依頼があれば協力する」という姿勢が示された。また、将来的に社会貢献活動や東北地域における新企画検討など、協力の在り方などが話題に挙がった。

自治体からは、抱える課題の解決に協力して欲しい、という意見も寄せられた。具体的には、町づくりへの提言やイベントへの支援、行政職員及び技術職員に対する研修の共同実施、職員のレベルアップを図れるような取組み、シンクタンクの活動などである。宮城県内では、行政と行政、大学と行政、行政と学生をつなぐ活動がまだ少ないため、課題解決について協力し合う関係がまだ成熟していない。他県における例としては、公立大学と行政が協力し、研修や住民との政策形成に関与する取組みの実績が紹介された。

東日本大震災に関する貴大学の役割については、震災経験の継承・発展への取組みに対する期待の声が寄せられた。今後、学生の入れ替りとともにこれらが難しくなっていくという課題を、いかに乗り越えていくかが、注目されている。

Ⅲ 評価結果

1 総評

全体的にどの企業も自治体も東北学院を好意的に評価しているものの、その多くが漠然としたこれまでの東北学院のイメージと、大学のユニバーサル化が始まる以前の卒業生たちの活躍に基づくものであった。評価内容について、業種による差はほとんどなかったが、企業規模による違いは若干見られた。地元の小規模企業では東北学院を高く評価しているが、全国展開の大企業では、東北学院の印象は薄い。「関東では、大学の名前すら知られていない。」との回答もあった。調査対象となった企業の、東北学院のイメージのほとんどは「東北最大の歴史と伝統ある私大」（T社、K社、O社、等）「地元根付いた大学」（S社、J社、等）であり、東北という地域密着型の大学というイメージは浸透している。

一方、大学の現在の状況や今の学生の傾向については、きわめて厳しい評価が多く見られた。「平均点」、「無難な大学」（M社）、「特色が見えない」、「東北学院はどこに向かおうとしているのかわからない」（S社）、「可もなく不可もない特色のない大学」（S社）、「最近の東北学院生は遊ぶ力も落ち、勉強も含めて中途半端」（M社）等々、目立った特色や突出したところが見出せない大学と見做されている。

上記の評価はすなわち近年の卒業生に対する評価でもあるが、各社とも東北学院大生の「人柄の良さ」、「明るさ」、「前向きな姿勢」は、好意的に受け止められている。また、学生の質にばらつきが大きすぎるという指摘も少なくなかった。

調査対象の自治体はいずれも、東北学院に大きな期待を寄せており、ぜひもっと多くの優秀な卒業生を各自治体に送り出してほしい、との要望があった。

総じて、研究教育機関、人材育成機関としての東北学院への評価は、一言で言えば、「東北最大の伝統ある私大であると同時に、地元密着型の、可もなく不可もなく無難な大学で、明るく人柄の良い学生を育ててはいるものの、特色の見えない大学」ということである。

企業が求めているのは、先ず第一に基礎学力がしっかり身につけていることが大前提で、その上でコミュニケーション能力やチャレンジ精神を備えた人材である。学生数が多いのでなかなか困難ではあっても、全学生の基礎学力の底上げがぜひとも必要である。本来なら、基礎学力は高等学校段階までに身につけておくべきことではあるが、大学への進学率が半数を超える今日、大学も基礎学力育成をもせざるを得ない。

さらに、東北学院が改めて検討すべきなのは、特色をいかに「見える化」するか、ということである。総合大学であるため、大学全体の特色というのは、なかなか難しいと思われるが、全教職員挙げてそれを検討していただきたい。「キリスト教の教えに基づく全人教育」といった抽象的なものではなく、高校生や企業等にもわかりやすい具体的な特色でなければならない。全学的な特色がどうしても難しければ、学部ごとの特色を明確化することも考えられる。その場合も、具体的な、例えば「公務員なら学院の法学部」、「英語なら学院の英文科」、「地元企業なら学院の経済」というような社会一般に浸透する特色が望ましい。

また、企業も自治体等も、東北学院との連携には非常に積極的であるにもかかわらず、具体的に貴学がどのような連携の取組を実施しているのか、どういう研究者がいてどんな研究をしているのか、ほとんど知られていない。ごく一部の教員が、地域に関わる研究を学生や地域住民と共同しながら実施していることが、それも一部の企業に理解されているだけである。大学全体として地域や企業と連携する姿勢が望まれる。東北学院が、さまざまな社会活動を展開していることがほとんど周知されていない。貴学の情報発信力が不十分と思われる。ソーシャルネットワークだけでなく、マスコミ等も活用して最大限、情報発信の努力が必要である。

企業・自治体の評価結果は、貴学が既に重々承知の結果と推測されるが、重要なのは、大学の教職員が直接、企業・自治体等から聴くことである。今後、是非とも、調査委員ではなく、ひとりでも多くの大学教職員が同様の聞き取り調査を実施していただきたい。

今回の調査に当たっては、各企業・自治体等に多大なご協力をいただいた。改めて感謝申し上げたい。

2 その他各委員の所見

今後も少子化は一層進むことを考えると、東北学院大学としても質の高い受験生確保が最大の課題であろう。受験生全入、あるいは定員割れなどという事態は何としてもあってはならない。貴学には、その危機感が薄いのではないかと危惧される。企業・自治体調査の過程で痛感させられたのは、貴学の教育研究だけでなく社会貢献・就職支援活動等各種の取組に対する熱意が社会に伝わっていない、ということである。実際のところ、それほど熱意がない、とすれば論外である。大学全体として教職員が危機感を共有し、あらゆる手段を用いて社会に対して、貴学の優れたところを情報発信していただきたい。総評にも述べたとおり、それには大学の特色、あるいは学部ごとの特色を明確化し、それを社会に、特に高校生にむけて必死でアピールを続けることが有効ではないかと思われる。そのために、本調査結果を参考にしていただけると幸いである。

山形県立米沢女子短期大学 元学長 遠藤 恵子

今年度の大学評価に関するインタビュー調査を終えての所感を述べたい。

先ず、学外の方々の率直なご意見を聞くことができて大変良かったと思う。

東北学院大学は、創立以来数多の人材を世に送り出し、それぞれの地域社会の発展に大きく寄与してきた。こうしたことは、卒業生の多方面における活躍とともに相乗作用を得て成長してきたという大学の特質を示すものである

今後の大学の発展は、こうした特質を強みとし積極的に生かすべき長所としてとらえることが肝要だと考える。

私は、大学改革のためにできるだけ辛口の意見・提言を引き出すよう努めたつもりであるので、このことに留意され改革のキーワードを見出して頂きたいと願っている。

仙台には、多くの大学が存在しているが、それぞれが教育界をリードするべく、各般の生き残りをかけた取り組みを強めているのが現状である。

教育界における大変に厳しい競争の中で、果たして東北学院大学の社会的地位や評価が盤石と言い切れるのか。東北地方における私学の雄が過去のものとならないために今なすべきことは何なのか、全教職員に課せられた最大の責務であるように思えてならない。

仙台市 元副市長 加藤 義雄

今年度の調査でも「東北地方の私立大学の No. 1」というブランド力の強さを感じた。東北学院大学の卒業生に対する評価も好意的であった。一方で、調査対象の2自治体ともに東北学院大学からの応募者が減っていることが気になった。地元出身で首都圏の大学で学んだ学生の応募が増えている、ということであった。首都圏や関西圏の大学が東北地方での学生募集に力を入れている現状を考えると、このままでは現在のステータスを維持できなくなる可能性がある。学生たちのどのような意識の変化がこのような結果になったのかを、就職支援の内容とも合わせて検討する価値がある。

東北学院大学についての具体的なイメージが薄い印象を受けた。これは過年度の在学学生や卒業生からの聞き取りでも同様であった。とくに、キリスト教の大学であるという点がほとんど認識されていないことは、建学の精神の社会への浸透という意味では問題である

う。建学の精神や全学部、全研究科に共通する教育方針をどのように簡明な形で社会にアピールするかということも含めて、法人レベルでの検討が必要だと思われる。

自治体側には東北学院大学の力を借りたいという強い願いがある。ただし、どのような力を借りられるのか、どのように借りればいいのか、窓口がどこなのかがわからないということであった。COC+の代表校でもあるので、社会との窓口を担当する専門の部署をつくり、専任の職員を配置する等の施策を検討していただきたい。

石巻専修大学 学長 坂田 隆

今年度の外部評価活動は、就職先の企業・自治体等からの意見聴取であり、昨年度までの卒業生や高校・予備校等からの意見聴取とは異なった貴重な情報が得られたと考えている。東北学院大学に対して各企業は、東北地域のトップに立つ私立総合大学という基本的な認識をもとに意見を述べていた。東北学院大学卒業の学生について、概して女子学生、体育会系男子学生に対する評価が高いとの印象を受けた。

そのなかで、就職を考える学生たちと学生を採用したい企業側、その橋渡し役としての大学就職課等との連携、情報の共有について今後改善すべき事柄も垣間見られた。具体的な事例として、大規模小売業種の企業では優秀な学院大女子学生を採用できているが、加えて優秀な男子学生を採用したいが、そもそも応募が少ないとのこと。他方、情報通信やインフラ整備工事の企業では、優秀な理系男子学生を採用できている一方で、将来を考えるとむしろ広い視野で社会全体を見ることができると文系の男子・女子学生を企業として採用したいが、応募自体が少ないとのこと。今後はぜひ積極的に応募してほしいとの声が1社ならず出されていた。

こうした状況を見ると、学生側が持っている就職先の先入観を解きほぐし、企業側が求める将来性ある職種に就くことを支援する役割が大学側にあるのではないかと考える。企業側も大学のキャリア教育に協力したいとの姿勢を示しており、今後のキャリア支援の充実化が待たれるところである。

東北大学 高度教養教育・学生支援機構
高等教育開発部門長 教育評価分析センター長 関内 隆

各企業様へ訪問させていただき、地元の私立大学の卒業生を採用したいという企業の想い、姿勢は感じた。過去からすれば、採用自体は減っているが、地元の学生は、地元の企業で学び・育ち、生活を営むという地域密着型傾向はまだ強くある。ただ、学生たちは大人しく、特色が無く、目立った特徴が無いといった学生が多い傾向にあると見受けられる。個性・特徴は薄いですが、臨機応変に対応できるバランス感覚は持っており、また明るく、人柄の良さは感じられる。地元の企業で地元の学生が新入社員を受け入れる基盤がもっと出来れば、地域の活性化にもつながっていくと思われる。ただ、大学側の方でも早い段階で就職活動に着手するように工夫が必要である。後手後手では良い企業に巡り合えず、就職をしても、辞めてしまうという、離職率を上げてしまうことにつながる。東北学院の強みの再認識と、どう生きていくかを考える機会をもっと創出すること、就職のサポートをする担当の方は企業訪問を行うこと、SNS やホームページなどをもっと情報発信

として活用していくことが学生たちの窓口を広げていくことに繋がると思われる。教職員また、学生がお互いに尊敬できるような、温かいキャンパスライフを実現できるよう、教職員の皆さんと学生の皆さんが一丸となり、真剣に取り組んでいただくことで質の高い大学運営ができるのではないだろうか。このような好機を逃すことなく、ご尽力いただきたい。また、今回このような光栄な機会を賜り、深く感謝申し上げたい。

株式会社清月記 社長 菅原 裕典

はじめに、外部評価委員会のメンバーの一人として、この度のインタビュー調査実施に関わることができなかったことについて、改めてお詫び申し上げます。

さて、平成 27 年度の外部評価は企業、自治体等へのインタビュー調査を実施したものであるが、企業等が求める人材像として、海外との交流が活発な現在においては、異文化理解の視点やグローバルに活躍する学生を歓迎するとの御意見を頂戴した。その点から、学生時代に 1、2 ヶ月だけではなく、1 年程度の期間を設けてグローバルな人材を育てる土壌を、是非東北学院大学内に創っていただければと思う。仮に大学単体で取り組むことが困難であれば、日本国内の他の企画と連携して実施しても良いのではないだろうか。またこのような背景から、地方の製造業でも「語学力のある人材」を求めている。TOEIC や TOEFL 等に取り組む学生が増えるよう、努力した学生に対するインセンティブ制度を設けても良いのではないだろうか。

カリキュラムについての意見については、学生の全体的な学力低下や、系列高等学校対象の推薦入試の学生と一般入試の学生との間に学力差が生じているなどの御指摘を頂戴している。大学にスムーズに進学するために附属中学・高等学校へ入学する方もおられると思うが、大学進学に向けた「基礎学力」を身につけるための努力を課すべきであろう。また、一部の企業からは学生のコミュニケーション能力が低下しているという御指摘や、就職活動に大学としての積極性が足りないなどの厳しい御指摘も頂戴している。各企業等と連携し、積極的に意見を吸い上げる体制を整え、迅速に対応することが必要であろう。また、東北学院大学の特色を「見える化」するためにも、学部ごとの特色を明確化することについて、しっかりと学内で御検討いただければと考える。

最後に、厳しい御意見もあった中、今回のインタビュー調査では、概ね企業、自治体は好意的に東北学院大学を評価していることが分かった。すでに述べたことでもあるが、これら企業等の意見を吸い上げる体制を整え、今後も継続的に様々な聞き取り調査を行いながら、貴大学の運営に取り組んでいただければと思う。

多賀城市長 菊地 健次郎

一人でも多くの生徒に、充実した生涯を送ることのできる社会人になるための進路実現を願い、どのような方法で職業研究と大学研究と学力伸長を行えばよいのかを日々模索しているのが高等学校である。この 3 年間、貴大学の外部評価委員を務めさせていただく中で、この教育の成果として大学に送り出した生徒が、その後どのような進路実現をしていくのかを生の言葉で聞く機会を与えていただいたことに深く御礼申し上げたい。

高校では、少子化の進行を背景として、大学の入試制度が多様化の一途を辿るなか、それに応じて日々体系的教育の手直しをしながら個々の教育活動を行っている。そのこと

が、同じ大学に進んだ生徒間に大学入学時の格差を生じさせることになることも往々にしてある。であるから、どの大学においても、程度の差はあれリメディアル教育に取り組んでいる。リベラルアーツを行っていく貴大学であればこそ、その必要性はより高いものと考えられる。それができて、初めて企業・自治体等が求める有意な人材が育っていくものと思われる。そのために、大学全体としてどのような体系的教育を行っていくのか。個々の先生方が講義や研究指導をどのように組み立てていくのか。このあたりまえの教育活動の質を、具体的にどのような取り組みをして、どう高めていくのかが問われている。であるから、本報告書の「Ⅲ 評価結果」で示された提言を、できることから着実に、効果ある具体の形のものにして行かれることを切に願う。

宮城県仙台南高等学校 元校長 須藤 亨

參考資料

平成27年度 東北学院大学外部評価委員会 委員名簿

(敬称略)

No.	職名1	職名2	氏名	根拠規程1	根拠規程2	任期
1	委員	石巻専修大学 学長	坂田 隆	第5条第2項第1号	大学等の教育機関の教員	H25.4.1～ H28.3.31
2	委員	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 高等教育開発部門長 教育評価分析センター長	関内 隆	第5条第2項第1号	大学等の教育機関の教員	H25.4.1～ H28.3.31
3	委員	株式会社清月記 社長	菅原 裕典	第5条第2項第2号	経済界の関係者	H25.4.1～ H28.3.31
4	委員	多賀城市長	菊地健次郎	第5条第2項第3号	本学の所在する地域の関係者	H25.4.1～ H28.3.31
5	委員	山形県立米沢女子短期大学 元学 長	遠藤 恵子	第5条第2項第4号	本学に在職した経験を有する者	H25.4.1～ H28.3.31
6	委員	仙台市 元副市長	加藤 義雄	第5条第2項第5号	本学の学部を卒業した者、または大学院を修了した者	H25.4.1～ H28.3.31
7	委員	宮城県仙台南高等学校 元校長	須藤 亨	第5条第2項第6号	前号までに定める者以外に、大学に関し広くかつ高い見識を有する者	H25.4.1～ H28.3.31

○東北学院大学外部評価委員会規程

平成 20 年 4 月 1 日
制定

改正 平成 22 年 6 月 1 日

(設置)

第 1 条 東北学院大学（以下、「本学」という。）に、東北学院大学点検・評価に関する規程第 15 条および第 16 条に定める外部評価を実施する機関として、東北学院大学外部評価委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

(目的)

第 2 条 委員会は、本学が作成した点検・評価報告書に基づいて第三者の立場から評価し、本学の教育・研究水準の向上および組織の活性化に資する提言を行う。

(評価項目)

第 3 条 評価項目については、東北学院大学点検・評価に関する規程第 3 条および同規程別表、ならびに東北学院大学大学院法務研究科点検・評価に関する規程第 3 条および同規程別表に定める諸項目に準じて、東北学院大学点検・評価委員会（以下、「点検・評価委員会」という。）が検討し、学長に提案する。

2 前項の規定にかかわらず、点検・評価委員会による提案、委員会による評価のいずれの場合においても、前項に定める項目の趣旨を損わない限りで、評価項目を簡略化することができる。

(評価の時期)

第 4 条 委員会による評価・答申が実施される年度は、大学基準協会による評価を含む外部評価の実施の間隔が 2 年を超えないように、適切に決定されるものとする。

2 委員会による評価・答申が実施される年度に関しては、点検・評価委員会が検討して学長に提案する。

(組織の構成)

第 5 条 委員会は、委員若干名で構成される。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、大学の運営に関して広くかつ高い見識を持つと思われる者を学長が選考し、委嘱する。

- (1) 大学等の教育機関の教員
- (2) 経済界の関係者
- (3) 本学の所在する地域の関係者
- (4) 本学に在職した経験を有する者
- (5) 本学の学部を卒業した者、または大学院を修了した者
- (6) 前号までに定める者以外に、大学に関し広くかつ高い見識を有する者

3 委員の任期は 3 年とし、再任を妨げない。

4 学長は、委員を委嘱した場合、委員の氏名・所属等を、速やかに点検・評価委員会に通知するとともに、公表する。

5 委員会には、点検・評価委員会委員長のほか、本学の点検・評価に責任を持つ専任教職員が、必要に応じて陪席する。

(委員長および副委員長)

第6条 委員会に委員長及び副委員長一人を置き、委員の互選で定める。

2 委員長は、委員会の業務を統括する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

(委員会の運営)

第7条 委員会は、学長の要請に応じて委員長が招集し議長となる。

2 委員会において検討されるべき事項、および評価を行う年度等については、点検・評価委員会の提案をふまえて、学長が委員会に提示するものとする。

3 委員会は、第2条および第3条に基づいて行われた評価の結果および改善を求める提言事項を外部評価報告書にまとめ、学長に提出する。

4 学長は、前項に定める外部評価報告書を、点検・評価委員会に報告する。

5 委員会は、外部評価報告書を作成することとはされていない年度にあっても、少なくとも年に1回は開催され、本学が行っている事業に関する簡略な報告を受けるものとする。

6 学長がこの規程にかかわる行為を行うにあたっては、点検・評価委員長が補佐する。

(守秘義務)

第8条 委員会の委員は、この規程に基づく評価を行う際に知り得た事項のうち、秘すべきとされた事項は、他に漏らしてはならない。

(事務取扱)

第9条 委員会の事務は、学長室学長室事務課が行う。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、学長との協議を経て点検・評価委員会が発議し、全学教授会および大学院委員会の議を経て、理事会の承認を得るものとする。

附 則

この規程は、平成20(2008)年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22(2010)年6月1日から施行する。

第2期東北学院大学外部評価 概要

平成 25 年 7 月 1 日外部評価委員会

1. 東北学院大学の外部評価について

本学は、学校教育法に基づく自己点検・評価及び認証評価に加えて、第三者による教育・研究活動の評価を受けることにより、教育・研究水準の向上と組織の活性化を図ることを目的として、平成 20 年 4 月に「東北学院大学外部評価委員会規程」を制定しました。

その後、平成 21 年 3 月に第 1 期外部評価委員会が発足し、平成 25 年 3 月まで毎年外部評価（計 3 回）を実施しました。

このたび、第 1 期外部評価委員会の任期満了に伴い、平成 25 年 4 月に第 2 期外部評価委員会が発足しました。

2. 第 2 期外部評価について

(1) 第 1 期外部評価委員会からの引き継ぎ事項

平成 24 年度の外部評価委員会におきまして、次年度以降の外部評価について大学と協議を行い、以下の事項を確認しました。

また、平成 25 年 4 月 18 日（木）に開催した点検・評価委員会で、これらを念頭に置いた外部評価の実施を承認しました。

- ①自己点検・評価や認証評価との差別化を図る。
…評価対象・時期等の重複の回避、大学内部の PDCA サイクルの循環の促進
- ②評価に係る双方の負担を軽減する。
…評価資料そのものや教職員の負担の削減
- ③新たな評価手法として、在学生や卒業生などへのインタビューなどを検討する。
…大学自己点検・評価の項目にはないステークホルダーからの生の意見聴取

(2) 第 2 期外部評価の概要（点検・評価委員会提案）

- ①評価年度：平成 25～27 年度、3 年間 3 回
- ②調査対象：在学生、卒業生、企業等（卒業生の就職先の企業等が望ましい）
→ 1 年目を在学生、2 年目を卒業生、3 年目を企業等、とする。
在学生については、状況に応じて継続して調査対象とする。
- ③評価方法：外部評価委員会によるインタビュー調査を行い、その結果をもとに大学に対する指摘、助言等を行う。
- ④評価項目：学習成果や学生生活、大学への要望など

以上

平成 27 年度外部評価インタビュー調査 実施要領

1. 目的

企業、自治体を含めた社会に対して、大学の教育内容及び事業等、大学に関する評価を問うインタビュー調査を実施し、その内容をもとに本学が社会の要請に応えているか外部評価を行い、大学の活性化及び取り組みの改善に資する提言を行うこと。

2. インタビュー調査の概要

(1) インタビュー対象について

①対象

- ・企業、自治体 … 15～30 社・団体程度

②抽出方法

- ・就職キャリア支援部が中心となり候補対象を選出し、外部評価委員会が決定する。
- ・インタビュー対象者は、経営者あるいは人事担当者等とし、企業あるいは自治体の方針及び実態を把握している人物とする。

(2) インタビュー内容・方法について

- ・経営者あるいは人事担当者等にそれぞれ下記①～②を柱とし、自由に質問する。

- ① 採用において、何を重視しているか。また、それらは大学により異なるか。
- ② 企業人として、東北学院大学をどのように捉えているか、また、どのような期待を持っているか。
- ③ 東北学院大学が実施している人材育成の役割は、どの程度機能を果たしていると思うか。また、改善が必要であれば、それは何か（教育活動に対し、どのような認識を持っているか）。
- ④ 企業あるいは自治体として、大学の教育プログラム（例えば、寄附講座、インターンシップ、共同研究）に加わることを希望するか。その場合、どのような事業をやってみたいか。

3. 評価の流れ

(1) インタビュー調査当日（所要時間：1～2時間程度）

※企業、自治体に委員が赴く。

① 事前打ち合わせ

- ・インタビューアの外部評価委員同士で質問内容の確認を行う。

② インタビュー調査(休憩を含め、1時間30分～2時間)

[対象：経営者あるいは人事担当者等]

- ・外部評価委員 2 名程度がインタビューを実施。
- ③事後打ち合わせ
- ・大学への報告について、委員同士で今後の流れの確認を行う。

(2) 評価作成

- ①各委員は、インタビュー調査結果をもとに評価を行い、その原案を後日委員長（事務局）に提出する。
- ②評価にあたっては、『大学案内』などの基礎資料も活用する。
- ③評価案の作成とともに、委員会としての総括及び各委員からの提言を取りまとめ、委員の打ち合わせ会を持ち、『外部評価報告書』を作成する。

4. スケジュール

時期	活動予定
7 月 29 日（水）	第 1 回外部評価委員会
8 月～10 月中旬	外部評価委員長、点検・評価委員長および事務局での打ち合わせ並びにインタビュー対象者選出
11 月～12 月	第 2 回外部評価委員会（インタビュー調査）
1 月～2 月	評価結果取りまとめの打ち合わせ会
2 月～3 月	第 3 回外部評価委員会、評価結果確定、『外部評価報告書』提出

5. 問い合わせ先

東北学院大学外部評価委員会事務局
 （学長室事務課 菊地、相澤、土佐）
 〒980-8511 仙台市青葉区土樋 1-3-1
 TEL. 022-264-6424 / FAX. 022-264-6364
 E-Mail ck@staff.tohoku-gakuin.ac.jp

平成 27 年度 第 1 回 東北学院大学外部評価委員会 議事録

- 日 時：平成 27 年 7 月 29 日（水）11 時 00 分～11 時 57 分
- 場 所：東北学院大学土樋キャンパス 5 号館（5 階）第 1 会議室
- 委員出席者：遠藤恵子（委員長）、加藤義雄（副委員長）、菅原裕典、菊地健次郎、関内隆、坂田隆（以上、委員）
- 委員欠席者：須藤亨（以上、委員）
- 陪 席 者：松本宣郎（学長）、高木龍一郎（総務担当副学長）、原田善教（学務担当副学長、点検・評価委員会委員長）、村野井仁（文学部長）、前田修也（経済学部長）、高橋志朗（経営学部長）、佐川正敏（文学研究科長）、仁昌寺正一（経済学研究科長）、菅山真次（経営学研究科長）、斎藤誠（法務研究科長）、石橋良信（工学研究科長）、千葉昭彦（学務部長）、石塚秀樹（学生部長）、日野望（情報システム部長）、斎藤信二（総務部長）、八島康治（庶務部長）、若生克義（人事部長）、遠藤健一（広報部長）、駒板高明（財務部長）、二階堂哲（泉キャンパス担当総務部次長）、菊地祐一（学長室事務課長）、相澤孝明、土佐彩絵子（以上、事務局：学長室事務課）
- 配付資料：資料 1：外部評価委員会 委員名簿
資料 2：東北学院大学外部評価委員会規程
資料 3：前回議事録（平成 26 年度第 3 回外部評価委員会）
資料 4：第 2 期東北学院大学外部評価 概要
資料 5：平成 27 年度外部評価計画表（案）
参 考：関係資料一式（『大学案内 2016』、『平成 26(2014)年度事業報告書』、平成 26 年度『地（知）の拠点整備事業』実績報告書、「卒業時意識調査」結果[2010-2014 年度]、2014 年度「授業改善のための学生アンケート」結果報告書
- 司会：原田善教（点検・評価委員会委員長）

1. 開会【進行：司会者】

- (1) 黙祷
（録音了承）
- (2) 配付資料の確認
- (3) 東北学院大学学長挨拶
- (4) 出席者の紹介
- (5) 東北学院大学の近況報告
- (6) 前々回、前回議事録の承認
 - ・既に各委員の承認を得ていることについて報告がなされた。

2. 議事【議長：委員長】

(1) 平成 27 年度の外部評価について

- ・遠藤委員長：平成 27 年度の外部評価について、事務局から説明する。
- ・事務局：本日の委員会でどのような評価を行うのかを決定していただく。資料 4 は第 2 期の外部評価の概要である。資料 5 は平成 27 年度の外部評価の予定表である。これまでの外部評価を振り返ってみると、平成 25 年度は在校生及び卒業生、平成 26 年度は卒業生、高校教員及び予備校関係者を対象としたインタビュー調査を実施した。これらを踏まえ、平成 27 年度にどのような評価を行うのか検討を行っていただく。
- ・遠藤委員長：平成 26 年度第 3 回委員会では、平成 27 年度も平成 26 年度に引き続きインタビュー調査を行うこと、その対象は一般社会、企業とすることが良いのではないかという意見が多かったが、このことについて、改めて委員の意見を聞きたい。
- ・加藤副委員長：外部評価委員会の在り様として、昨年度もインタビュー調査を実施した。なお、その方法が良かったかどうか、という課題についてどう考えていくべきか、大学側の意見も聞きたい。率直な意見を聞かせていただき、インタビュー調査を継続することが一番良い評価の在り様であると考えている。なお、外部評価をどのように受け止められているのか、大学にお聞きしたい。
(・菊地委員：他の委員の意見を聞いてから述べたい。)
- ・菅原委員：他の委員からの意見にもある通り、大学側の意見も聞きたい。なお、今年度の評価の実施については、インタビュー調査の実施で良いと考える。第 1 回は在校生、卒業生、第 2 回は高校教員および予備校関係者に実施し、予備校関係者からは良い意見を聞くことができた。今期実施するのであれば、企業となる。なお、昨年度は就職キャリア支援部主催で就職先企業の人事担当者と教員との懇談の場が設けられ、企業と大学の交流として非常に良い取り組みだと思われる。ただ、企業側が求めている学生をこの大学から本当に輩出できているのか、多くの学生を受け入れている企業も一つであるし、仙台市や宮城県を支える大きなところに東北学院大学の卒業生が入社し、その中で中心的に活躍できる人材を大学が育成できているかどうか、いろんなヒントが得られれば良い。3 回インタビューを実施する中で企業に対し実施することは、一つの区切りになると考えられる。
- ・坂田委員：評価 3 回のひとまとめとしてこの期の報告を出すにあたり、企業へのインタビュー実施が良いと考える。企業をどう選ぶかであるが、東北学院大学の卒業生は様々な地域に就職しており、地方公共団体も視野に入れていただきたい。次に、規模について、ある程度絞るのか、まんべんなく選ぶのか、である。卒業生の就職先の企業を中心に選ぶのか、あえてそうではなくするのか。人事担当者は必ずしも会社の意見を代表してはいないので、どのような人物に聞くのか、現場の人間であるのか、経営者であるのか、入って間もない人物なのか、ある程度ガイドラインが必要である。
- ・関内委員：民間企業に限らず、地方自治体を含めた社会から、東北学院大学が実施している人材育成の役割がどの程度機能を果たしており、改善が必要であればそれは何かを聞く必要がある。もう一つは、COC+にも関係するが、現在の大学と社会とのつながりでどのようなことが求められているか、たとえば、企業と連携して授業科目を作成するというものもあるので、社会との関係を把握する意味でも企業への調査に賛成で

ある。

- ・遠藤委員長：これまでの意見で、基本的に企業、自治体を含めた社会に対しインタビューの形式で調査を実施することの了承が得られた。なお、多くの企業に加藤副委員長から意見があったように、委員会への要望も含めた大学の意見を聞きたい。
 - ・松本学長：ぜひ企業のインタビューを実施していただきたい。なお、対象の選択においては、警察、消防などの公共事業体はなかなか意見の出にくいのではないかと思われる。また、企業へのインタビューとは別に、学長、副学長が何を考え、行おうとしているのか聞き取りがあっても良いかと考えている。新しく中・長期計画も策定に向けて動き出しているので、そちらを聞いていただいても良い。
 - ・斎藤法学研究科長：ぜひ企業の方に意見を聞いていただきたい。大学として企業に意見を聞く機会はあるものの、外部評価委員会が聞き取りを行う際は、話すポイントが異なると思われる、大学が知りたいのはそのような観点である。東北学院大学には、工学部を除き、ジェネリックスキル、汎用性能力、リベラルアーツを備えた人材をいかに育てるかというテーマが伝統としてある。そのように行ってきた教育について、精神的なものの考え方も含め、はたして本当の意味で社会の要請に応えられるようになってきているのか、あるいは「昔の方がよかった」「現在は弱くなっている」といった過去との比較における意見も、大学にとっては重要な改革の視点になると考える。
 - ・原田副学長：基本的には、企業に対してインタビューを実施していただき、我々が育てている学生がどのように受け止められているのか意見をお聞きしたい。卒業生が役に立っているのかとの問いへの回答や、「こういうところが不満だ」という意見を改革に役立てたい。なお、加藤副委員長からのご質問にあった昨年度報告書の活用については、真摯に受け止め、どう活かしていくかそれぞれの部局で考えつつ、広報の強化や強みは何か、どのように表へ出していくかを考えながら行動している。また、近日中に職員の研修でも取り上げる予定である。
 - ・加藤副委員長：大学の意見を求めているのは、次のような実情があるからである。仙台市、宮城県の自治体の幹部は、かつて8割が東北学院大学の同窓生であったが、今では激減している。企業からインタビューを行うことは大変勉強になる。なお、大学が発展するためには何をすべきか、もっとわかりやすくすることで、大学としてのやり方もあるかと考えている。
- ◎遠藤委員長：これまでの意見交換、および大学の要望から、企業、自治体を含めた社会へのインタビュー調査を行うということを決定したい。次にインタビュー調査の対象と調査の質問項目についてであるが、具体的な方法は大学の事務局と相談して決定させていただきたい。そのために、企業数、自治体を含めるかどうか、「ここは聞いておきたい」といった概略を作るため、意見を聞きたい。
- ・関内委員：基本的に、坂田委員の意見で言及されている。なお、インターンシップについて確認したい。インターンシップの授業科目や単位化はしているか。
 - ・原田副学長：インターンシップは実施しているが、単位化はしていない。
 - ・関内委員：インターンシップ受け入れ企業との契約はどのような形で決まるか。

- ・原田副学長：就職キャリア支援部が募集し、応募してきた学生は、マッチングを行った上でインターンシップに参加する。夏休みに実施する。
- ・関内委員：効果、学生の反応はどうか。
- ・前田経済学部長：（就職キャリア支援課主催のインターンシップは）毎年2年生の3月に希望者を募り、大体500～600名が希望する。面接によるマッチングを行い、実際に200～300名が3年生の夏休みを使って参加する。協力企業は100社前後。挨拶の仕方から始まる事前研修会を2、3回実施し、期間中も訪問指導を行っている。終了後は報告書を作成させている。報告会も以前は行っていたが、意味があまり認められなかったため、今は報告書の提出のみとなっている。インターンシップに参加した学生の態度、雰囲気が変わることから、効果があると考えている。
- ・関内委員：教育活動に対して、企業自治体がどのような認識をしているのか聞くべき。とりわけ、大学が行っている授業や教育において社会側が何をできるのかを聞いてみたい。大学と一緒に授業科目を作ることも最近広まっている。そのことが、学生のジェネリックスキルを鍛えていくことになるので、社会の側が大学の教育活動に対して、「ここはぜひ社会の側も参加してやりたい」というものを聞くのが良い。現在の大学生全体的の傾向として、過去に比べれば社会人能力は低下しており、全体的に結婚年齢も上昇し、大人になるのが遅れている。東北学院大学の学生の資質について聞くことに集中するのではなく、社会と一体になってどのように大学の改革を行っていくのか、道を探っていくことを提案したい。
- ・坂田委員：自治体を含めていただきたい。あえて市町村レベルを選択したい。何を聞きたいか大学側からの要望があっても良いと考える。東北学院大学は大きなブランド力がある。ブランド力と個人の資質はどれくらいの割合で評価し採用しているのかを聞きたい。企業人から見て、東北学院大学はどのように捉えられているのか、どのようになって欲しいのか。あえて本学卒業生が採用されていない企業を選ぶと、学長が言及された中・長期計画にも役立つのであれば良いと思う。
- ・菅原委員：関内委員、坂田委員の意見に賛成である。特に、東北学院大学卒業生が採用されていない企業を選んでいただきたい。
- ・菊地委員：多賀城市役所は職員の4分の1が卒業生であるため調査しやすいと思われる。人事評価を行う担当者への調査が適当であると思われる。企業については、OB会を形成している企業があるため、それらからピックアップすると聞きやすいかと思われる。行政は人事担当者がいる。
- ・加藤委員：関内委員、坂田委員が専門の見地から、ニーズを把握する手法を考える提案があったが、これに賛成である。自治体については、新しい東北学院大学に対する需要を獲得する意味でも、仙台市や宮城県というよりは、市町村を対象とすると良い。これを念頭に、インタビュー質問内容を決めていただくと良いかと思う。
- ・遠藤委員長：大学にも意見を聞きたい。学長からは、大学へのインタビュー調査の提案もあった。できれば、調査の一項目に加えたい。
- ・斎藤法学研究科長：各委員の意見に賛成である。特に、卒業生の動き方からすると、

多賀城のような自治体を加えていただきたい。なお、関内委員の指摘は非常に重要であり、社会と一緒にどのような教育をしていくかが今からの大学の重要なポイントになる。「どういうことならできる」「今やっていることはこうであるが、こういうこともできるのではないか」という意見を聞きたい。

- ・遠藤委員長：自治体も含めるという認識で良いか。
- ・斎藤法学研究科長：そうである。社会からの要請をどのように教育に取り組みか、授業に組み込む前に、教育プログラム作成の段階で企業に入っていただくことについてアイデアが得られると良い。
- ・松本学長：ロフト、ベガルタ仙台、七十七銀行等、現在学院大学が関係を持っている取り組みの情報データ等はいつでも提供できる。自治体に関しては、加藤副委員長の意見にもあったが、卒業生は県外、県内のどの自治体でも採用されているため、サンプリング可能であると思われる。
- ・原田副学長：中小企業に触れていただきたい。
- ・松本学長：地の塩会、TG会等、
- ・遠藤委員長：本日の意見を整理して大学と調整を行ったのち、後日メールで確認を行いながら調査対象、項目を決定したい。なお、意見にもあったように自治体については、多賀城市のような身近な自治体が望ましいと思われる。なお、官公庁は採用選考の第一段階で試験が実施されるため、質問項目を考える必要がある。

(2) 今後の予定について

- ・遠藤委員長：事務局から連絡する。
 - ・事務局：資料5にある通り、インタビュー内容を決定したのち、インタビュー調査を実施していただき、2月あるいは3月に最後の外部評価委員会を開催し、報告書を提出いただく予定である。
- ◎遠藤委員長：インタビュー調査は、調査対象や質問項目が決定したのちの10月～11月頃になると予想される。本日の意見交換により、多くの対象に対し実施することが想定されるため、2人1組とし、5回程度の実施になる可能性もある。極力ご協力いただきたい。本日の委員会は、以上で終了とする。

(3) その他

- ・特になし

3. 閉会

以上

平成 27 年度 第 2 回 東北学院大学外部評価委員会 議事録 (12 月 3 日～翌年 1 月 8 日実施インタビューをもって第 2 回委員会とする)

- 日 時：インタビュー実施日は下記期間のうち 14 日間
平成 28 年 12 月 3 日（木）～平成 28 年 1 月 8 日（金）
- 場 所：インタビュー対象所在地
（一部、東北学院大学土樋キャンパス、多賀城キャンパス）
- 委員出席者：遠藤恵子（委員長）、加藤義雄（副委員長）、坂田隆、関内隆、菅原裕典、
（以上、委員）
- 陪 席 者：菊地祐一、相澤孝明、土佐彩絵子（以上、事務局：学長室事務課）
- 配付資料：・平成 27 年度外部評価インタビュー調査 実施要領
・インタビュー調査メモ用紙
・各調査対象資料（ホームページ等）

1. 事前の打ち合わせ

- (1) 配付資料の確認
- (2) インタビュー実施内容について

事務局：インタビュー実施内容検討の過程を説明する。第 1 回外部評価委員会終了後、7 月～8 月末に遠藤恵子外部評価委員長、原田善教点検・評価委員長及び事務局の打ち合わせ（2 回）を行ったのち、インタビュー調査の計画及び実施要領を作成した。対象企業・自治体等の選出にあたっては、就職キャリア支援課に協力を依頼した。

インタビュー調査の流れを説明する。1 チーム 2 名あるいは 1 名とし、インタビュー調査を 1 時間程度で行っていただく。インタビュー調査の方向性については、東北学院大学の人材育成の役割がどの程度機能を果たしているか、社会の要請に答えられているのか、改善が必要であればそれは何か、を見つけ出すような内容にしたい。次の 3 点を柱とし、自由に質疑応答を行っていただきたい。

- ① 企業人として、東北学院大学をどのように捉えているか、また、どのような期待を持っているか。
- ② 東北学院大学が実施している人材育成の役割は、どの程度機能を果たしていると思うか。また、改善が必要であれば、それは何か（教育活動に対し、どのような認識を持っているか）。
- ③ 企業あるいは自治体として、大学の教育プログラム（例えば、寄付講座、インターンシップ、共同研究）に加わることを希望するか。その場合、どのような事業をやってみたいか。

◎事務局 3 名が交代で入室し、ボイスレコーダーで録音を行うこととする。

2. インタビュー調査

- (1) インタビュー調査（各日実施）
- (2) 今後の評価の流れについて

事務局：今後の進め方について説明する。今回のインタビュー調査結果をもとに、外部評価委員会で『外部評価報告書』を行う。後日、インタビュー調査報告書作成及び提出について、大学事務局より依頼の連絡を差し上げる。それを大学事務局で取りまとめ、外部評価委員長及び副委員長を中心に報告書のたたき台を作成する。おおよそのスケジュールとしては、インタビュー終了後、委員の方々から意見を提供してもらい、3月初旬に報告書を完成させ、3月に第3回委員会を開催し、大学に提出するという流れを考えている。

以上

平成 27 年度

東北学院大学外部評価報告書

発行日	平成 28(2016)年 3 月 16 日
編集・発行	東北学院大学外部評価委員会
問い合わせ先	東北学院大学外部評価委員会事務局 (東北学院大学 学長室事務課) 〒980-8511 仙台市青葉区土樋 1-3-1 TEL. 022-264-6424 FAX. 022-264-6364 E-Mail ck@staff.tohoku-gakuin.ac.jp