

2019 年度

東北学院大学外部評価報告書

2020 年 3 月

東北学院大学外部評価委員会

目 次

第4期東北学院大学外部評価 概要.....	1
2019年度東北学院大学外部評価委員会の活動及び報告書について.....	2
I. 2019年度東北学院大学外部評価に係る現況報告書	4
II. 外部評価委員による質問及び学内回答	14
III. 各委員からのヒアリングに基づく総括.....	26
IV. 2019年度東北学院大学外部評価委員会の総評	32
【参考資料】	34
① 2019年度東北学院大学外部評価委員会 名簿	34
② 東北学院大学外部評価委員会規程.....	35
③ 2019年度東北学院大学外部評価委員会 議事録（第1回、第2回）	37

第4期東北学院大学外部評価 概要

1. 第3期外部評価委員会からの引き継ぎ事項

学生を含めた様々なステークホルダーからのアンケートやヒアリングを行うことを考えつつ、改善・改革に向けた取り組みを進める必要がある。とりわけ、指摘されている「学力差」問題、「キャリア教育の拡充」、「読解力向上」に向けた、教育の質保証に資する改善・改革に向けた取り組みに着目する。

2. 第4期外部評価の概要（点検・評価委員会提案）

中教審において「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日）が提示され、「教学マネジメント」に係る指針の策定や学修成果の可視化に向けた動きが強まっていることを踏まえた外部評価を実施する

したがって、第4期では「教学マネジメント」の運用体制を外部評価の対象としたい。

- ① 評価年度：2019～2021年度
- ② 調査対象：東北学院大学における教学マネジメントの運用状況
- ③ 評価方法：報告書及び対応状況をまとめた資料を基に大学に対する指摘、助言等を行う。また、必要に応じて学内外関係者等にヒアリングを行うことがある。
- ④ 評価項目：大学の改善に向けた実施状況及び体制等

3. 2019年度外部評価概要

2019年6月27日（木）に開催した東北学院大学点検・評価委員会にて、これらを念頭に置いて第4期外部評価委員会にお願いすることを承認した。

そこで、本年度の外部評価は、2017年度に受審した大学基準協会における大学評価にて長所や努力課題となった事項の現状について担当部局長に対し、書面及びヒアリングでの調査を実施したい。

4. 2020年度以降の外部評価

東北学院大学では、2019年度より学修成果を可視化するために大学生活で培われる「問題を解決する力」を測定・評価するアセスメントテストによる直接評価を実施しており、それらを踏まえて教学マネジメントの観点からその概要について外部評価を実施することを検討する。

以上

2019 年度東北学院大学外部評価委員会の活動及び報告書について

2020 年 3 月 18 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。

2019 年度より第 4 期となる本委員会は、杉本和弘東北大学高度教養教育・学生支援機
任教授を委員長として、2019 年度に発足した（任期：2019～2021 年度）。構成員は、
下記のとおりである。

- 委員長：杉 本 和 弘（東北大学高度教養教育・学生支援機構教授）
- 副委員長：木 須 八重子（公益財団法人せんだい男女共同参画財団理事長）
- 委員：合 田 隆 史（尚綱学院大学学長）
- 委員：宮 原 育 子（宮城学院女子大学現代ビジネス学部長）
- 委員：高 橋 新 悦（仙台市副市長）
- 委員：八 浪 英 明（株式会社河北新報社 常任監査役）
- 委員：阿 部 智（宮城県仙台三桜高等学校 校長）

2. 第 4 期外部評価の概要

中教審において「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（2018 年
11 月 26 日）が提示され、「教学マネジメント」に係る指針の策定や学修成果の可視化に
向けた動きが強まっていることを踏まえた外部評価を実施する

したがって、第 4 期では「教学マネジメント」の運用体制を外部評価の対象としたい。

- ① 評価年度：2019～2021 年度
- ② 調査対象：東北学院大学における教学マネジメントの運用状況
- ③ 評価方法：報告書及び対応状況をまとめた資料を基に大学に対する指摘、助言等
を行う。また、必要に応じて学内外関係者等にヒアリングを行うことがある。
- ④ 評価項目：大学の改善に向けた実施状況及び体制等

3. 2019 年度外部評価の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、2019 年度外部評価を実
施した。

2019 年度においては、2019 年 6 月 27 日（木）に開催した東北学院大学点検・評価委
員会にて、第 3 期外部評価委員会からの引き継ぎ事項であった、学生を含めた様々なス
テークホルダーからのアンケートやヒアリングを行うことを考えつつ、改善・改革に向け
た取り組みを進める必要がある。とりわけ、指摘されている「学力差」問題、「キャリア

教育の拡充」、「読解力向上」に向けた、教育の質保証に資する改善・改革に向けた取り組みに着目すること、2017年度に受審した大学基準協会における大学評価にて長所や努力課題となった事項の現状について担当部局長に対し、書面及びヒアリングでの調査を実施したい。

2019年度外部評価活動スケジュールの概要

日付	活動内容
2019年7月4日(木)	第1回外部評価委員会開催
2019年7月～8月上旬	大学評価における長所及び努力課題として評価された事項、第3期外部評価委員会からの付託事項について、学内担当部局長より「現況報告書」の提出
2019年8月～9月	大学評価における長所及び努力課題として評価された事項、第3期外部評価委員会からの付託事項についての「現況報告書」及び「根拠資料」に基づき、外部評価委員よりヒアリングにおける説明を求める事項について「質問事項記入シート」を提出
2019年11月7日(木)	第2回外部評価委員会開催 外部評価委員からの質問状に基づき、2017年度大学評価の指摘事項に関するヒアリング
2019年11月～2020年1月	第2回外部評価委員会を受けての「ヒアリング報告記入シート」を各委員より提出
2020年1月～3月上旬	各委員からの講評及び総評に基づき委員長による総評作成
2020年3月	『2019年度東北学院大学外部評価報告書』編集
2020年3月18日(水)	第3回外部評価委員会開催 『2019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、下記の通りに構成されている。

- I. 2019年度東北学院大学外部評価に係る現況報告書
- II. 外部評価委員による質問及び学内回答
- III. 各委員からのヒアリングに基づく総括
- IV. 2019年度東北学院大学外部評価委員会の総評

【参考資料】

- ① 2019年度東北学院大学外部評価委員会 名簿
- ② 東北学院大学外部評価委員会規程
- ③ 2019年度東北学院大学外部評価 議事録(第1回、第2回)

I. 2019 年度東北学院大学外部評価に係る現況報告書

No. 1	長所	
基準 4 教育内容・方法・成果		回答者：学務部長 加藤健二
(2) 教育課程・教育内容		
<p>【東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果：長所として特記すべき事項】 豊かな人間教育を実践するために教養教育を重視し、人間的基礎及び知的基礎からなる TG ベーシックを教育課程の中核として位置づけている。全学の学位授与方針を具現化する科目として、人間的基礎では建学の精神を形作る「キリスト教学」のほか、「よく生きる」ことを考える科目、キャリア形成支援科目等、知的基礎では論理的思考、数理的思考、文章力を養う科目や情報処理等の科目を置き、全学部共通の教養基礎教育を展開しているほか、「全学教育課程委員会」のもとで検証し、さらなる教養教育改革を進めていることは評価できる。</p>		
<p>【回答】 2019 年度は、TG ベーシックの「人間的基礎」においてキリスト教科目 74 クラス、キャリア形成支援科目 12 クラス、その他 26 クラス、「知的基礎」において読解・作文の技法 55 クラス、研究発表の技法 47 クラス、その他 69 クラスを開講し、全学部共通の教養基礎教育を充実させている。 その一方、教育効果の向上を目指し、全学教育課程委員会の下に TG ベーシックの現状課題把握と見直しのための小委員会が設置され、同一科目内での授業内容の統一化、一部科目の統廃合、TG ベーシック科目運営のための組織（仮称「TG ベーシックセンター」）等が検討されてきた。その作業は 2019 年 6 月 3 日付にて学長より「教養教育に関する諮問」が出され、全学教育課程委員会において引き続き検討されている。2019 年 6 月、TG ベーシックを含む教養科目担当者全員に対しアンケートを実施し、担当している科目の名称、カリキュラム上の位置づけ、授業内容・方法、授業運営・実施について課題と思われる点の指摘を求めた。その結果、（担当教員の入れ替えもあり）科目の位置づけがあいまいになってきている、または学部学科間で不統一である、内容的に重複する科目がみられる、科目の運営方法について再検討が必要であるなどの指摘が見られた。そこでこうした問題に対する改善策を検討するために、原案作成のためのワーキンググループを置くこととした（2019 年 7 月第 2 回全学教育課程委員会）。原案が委員会で審議された後、2019 年度内には学長への答申が出される予定である。</p>		
根拠資料・参考資料等		

No. 2	長所	
基準4 教育内容・方法・成果 (2) 教育課程・教育内容		回答者：文学研究科長 渡辺 昭一
<p>【東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果：長所として特記すべき事項】</p> <p>文学研究科アジア文化史専攻では、学外実習制度として国内のほか、中国、韓国で文書調査、考古遺跡調査、民俗調査、研究発表等を行う機会を設け、研究能力を涵養している。また、学外実習に参加した大学院学生を東北学院大学博物館の学芸研究員として任用し、博物館の展示作成・解説、調査研究等の専門的実務を経験させ、博物館学芸員としての能力を養成している。これらの取組みは、博士課程前期課程、後期課程に在籍する全学生が参加しており、実際に学芸員や文化財技師等の専門職に就職する者を輩出するなど、特色ある教育プログラムとして評価できる。</p>		
<p>【回答】</p> <p>アジア文化史専攻における修了生の学芸員就職状況は、2017、2018年度の両年合計で7名である。（後期課程修了者2名、前期課程修了者4名、退学者1名 ※退学者は前期課程1年在籍時に採用試験合格したもの）</p> <p>これまで考古学・民俗学の分野においては専門的実務経験による博物館学芸員としての能力の養成に力を入れてきたが、東北歴史博物館をはじめ仙台市や名取市などに近年多くの学芸員を輩出するようになったのは、まさにこうした取り組みの成果に他ならない。</p> <p>そしてアジア文化史専攻では、教育の質をより一層向上させるために、例えば考古学専攻の大学院生に対して学会発表を積極的に促し、民俗学専攻の院生に対しては学部学生とともに現地調査を行う等、調査研究等の専門的実務を経験させ、博物館学芸員としての能力を養成している。</p> <p>2007年度に採択された文部科学省「大学院教育改革支援プログラム」事業では、大学院生の海外における研究・実習を支援してきたが、その継続として今後はまず本学独自の「海外学会参加補助」制度を利用して（将来的には外部資金の申請を検討）、在学生が国際的に活躍できる機会を設けることとなった。その手始めに、2019年11月、重慶師範大学と共同で「国際青年学術交流討論会」を開催し、4名の大学院生（ともに博士前期課程1年）を報告者として派遣する計画である。</p> <p>アジア文化史専攻は本年度、博士前期課程に8名入学した。これまでの教育に対する取り組みが少しずつ実を結び、それが定員の充足に結びついたものと確信している。</p>		
根拠資料・参考資料		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2_1_2019(令和元)年度アジア流域文化研究所総会次第 ・ 2_2_就職先データ(大学院案内抜粋) ・ 2_3_度重慶訪問日程 		

No. 3	長所	
基準8 社会連携・社会貢献		回答者：学長室長 阿部 重樹
<p>【東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果：長所として特記すべき事項】</p> <p>東日本大震災の被災地に所在する大学としての責務を果たすべく、中長期的に震災と向き合い、学問を超えた多角的な視点から地域課題や社会問題へ対応することを目的として、学長のリーダーシップのもと、学長室を中心に各学部・研究科と連携して総合学術誌『震災学』を2012（平成24）年度から刊行している。また、地元の新聞社との連携協力に基づき、「復活と創造 東北の地域力」をメインテーマとしたシンポジウムを継続的に開催している。『震災学』は、全国各地からの寄稿やシンポジウムの再録記事など多彩な構成で情報発信をしており、地域に根ざした大学の取組みとして評価できる。</p>		
<p>【回答】</p> <p>『震災学』については、2012年の創刊以来、現在に至るまで継続して発刊している。発刊回数については、内容の充実を図るため、それまで年2回の発行から年1回へと発行回数を変更したものの、2019年3月に『震災学』第13号を刊行した。一方、東日本大震災の体験と記憶、そしてその後に各地において発災した大規模災害等を含めて、そこから得られた教訓を多角的に考察し、それらを広く伝承しようという総合学術誌としての『震災学』企画内容は変わっていない。</p> <p>また、本学と河北新報社の連携協定に基づく地域力向上プロジェクトとして始められたシンポジウム「復活と創造 東北の地域力」についても、第10回シンポジウム「震災と音楽」を2018年2月11日に本学土樋キャンパスホワイ記念館ホールで、また第11回目となる「事前復興への標 被災地に新しいコモンズの可能性を探る」を2018年8月5日に石巻市防災センター多目的ホールにおいて開催している。これらについても、「震災と音楽」でのシンポジウムのディスカッション、「事前復興の標」ではブレインストーミングの内容や当日行われた事例報告を『震災学』に掲載している。</p> <p>なお、2019年度も継続して『震災学』第14号、第12回シンポジウム「復活と創造 東北の地域力」の事業実施に向けた取り組みを進めている。</p> <p>『震災学』はそれぞれ現場に寄り添うことを大切にしながら、被災地に所在する「地（知）の拠点」たる高等教育機関として復旧、復興に関する情報や知見を継続的に発信し続けている。東日本大震災から10年という大きな節目の時を間近に控え、他方では風化の進展が大いに憂慮されているという時代状況の中にある今だからこそ、災害ボランティアステーション、連続講座「震災と文学」とともに、『震災学』という取り組みのもつ意義はなおさらに大きくなっていると考えている。</p>		
<p>根拠資料・参考資料</p>		
<p>・震災学 vol.12 ・震災学 vol.13 ※送付済み資料</p>		

No. 4	長所	
基準 8 社会連携・社会貢献		回答者：学長室長 阿部 重樹
<p>【東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果：長所として特記すべき事項】</p> <p>東日本大震災直後に設置された災害ボランティアステーションのもと、大学間連携災害ボランティアネットワークの中核として、貴大学の学生を中心に全国的なボランティア活動を活発に行っているほか、「学生ボランティア」を多角的に考えることを主題に大学間連携災害ボランティアシンポジウムを毎年開催している。これらの取り組みの企画・運営は、教職員・学生の協働のもと、学生が中心的に関わり、大学を超えて学生間の深い議論が行われるほか、ボランティアコーディネーションのノウハウや協働活動の手法等を学ぶ機会となり、ボランティアリーダーの育成にも大きく寄与しているなど、評価できる。</p>		
<p>【回答】</p> <p>本学では、2011 年 3 月 11 日の東日本大震災から地域の復旧、復興及び地域振興に係るボランティア活動を進めるべく、2011 年 3 月 29 日に災害ボランティアステーションを設置し、震災から 8 年目となる現在に至っても活動を継続している。</p> <p>2018 年度においても定期ボランティア活動として、被災地である気仙沼市における仮設住宅・復興公営住宅における住民交流支援活動、石巻市雄勝町での地域振興・施設整備、イベント運営支援活動、山元町での地域振興農業支援、イベント運営支援活動等を実施している。これらの活動の一部においてはいわゆる「夏ボラ」、「春ボラ」と称するものとして、大学間連携災害ボランティアネットワークに参加する他大学の学生、教職員もともに活動に参加している。（なお、現在このネットワークへの参加校は 130 校となっている。）</p> <p>また、宮城県域外の活動としても、岡山県倉敷市や広島県三原市における「平成 30 年 7 月豪雨災害」復旧支援活動に本学学生、教職員が参加した。また、学内での活動として、「平成 30 年度 7 月豪雨災害」、「平成 30 年度北海道胆振東部地震」への支援として募金活動を行った。</p> <p>長所と評価された大学間連携災害ボランティアシンポジウムも東日本大震災の発災年から継続し、2018 年 12 月 15 日に土樋キャンパスホーイ記念館ホールを会場に、全国から多数の学生ボランティアが参加し、学生間交流を行いながら実施している。今年度も、このボランティアシンポジウムは継続して実施予定として企画立案を行っている。</p>		
根拠資料・参考資料		
<p>・ 4_1 東北学院大学ボラステ活動報告書 ～2018ver.～</p>		

No. 5	長所	
基準 9 管理運営・財務		回答者：人事部長 渡邊義春 学長室長 阿部重樹
<p>【東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果：長所として特記すべき事項】</p> <p>事務職員の意欲・資質向上のため、職員育成の基本方針及びそのもとに職員に求める7つの資質を制定し、さまざまな学内研修のほか、職員業務研究に係る学長研究助成金の支給や他大学との職員相互派遣等に取り組んでいる。とくに、職員業務研究では、事務組織における横断的な課題解決活動の活性化、SD活動の活性化、課題解決スキルの向上を支援しており、「離籍者を減らす方策」「障害学生支援体制の拡充及び整備」等をテーマにした研究活動が行われ、「退学者対策委員会」や学生総合保健支援センターが設置されるなど、具体的な方策に結びつき、成果を上げていることは評価できる。</p>		
<p>【回答】</p> <p>※人事部長回答</p> <p>職員育成の基本方針と職員に求める7つの資質については、制定から10年目を迎えるが、職員向けに毎年発行している「『職員人事制度』実施ガイドライン」の巻頭ページに掲載し、東北学院の職員として職能開発を継続していくための意識の喚起を図っている。また、目的別研修を行う際には、担当講師にも東北学院としての職員育成の方針であることを説明し、プログラムに反映している。</p> <p>学内研修では、研修の種別に応じ、参加対象者に専任教員と非専任職員も加え、SDの義務化への対応を進めている。なお、「若手職員研修」から生み出された「東北学院コンシェルジュ」は正式に事業化され、新入生支援のためのプログラムと位置付けられた。</p> <p>さらに、複数の外部派遣研修に職員を送り出し、育成の機会を提供してきた。青山学院大学との職員相互派遣は、2019年度の実施計画もまとめ、両大学間での人事交流による協力関係と人的ネットワークの形成に成果をあげている。</p> <p>※学長室長回答</p> <p>学長研究助成金（職員業務研究）については、認証評価の際に長所としての評価がなされたものの、2016年度は1件の応募があったものの不採択となり、2017及び2018年度の実績件数は0であった。</p>		
<p>根拠資料・参考資料</p>		
<p>・5_1 「2019年度『職員人事制度』実施ガイドライン」</p> <p>・5_2 「東北学院教職員研修」プログラム</p> <p>・5_3 「2019年度学校法人青山学院と学校法人東北学院との職員交流の実施について」</p>		

No.6	付託事項
<p>回答者：学務部長 加藤健二 学生部長 石垣茂光 就職キャリア支援部長 武田三弘</p>	
<p>【第4期外部評価委員会への引き継ぎ事項（委員による指摘）】</p>	
<p>今期の学生アンケートやインタビューの結果、学生に対する窓口対応に課題を感じている意見が目立った。この問題はどの大学でも存在するが、今後、東北学院大学で過ごす学生たちの満足度を上げていくためには、一度この課題を考える必要があると感じられたので、可能であれば、学生窓口の対応の実態や、事務部の方々のご意見を伺いながら、改善を考えていく機会を持つことも良いのではないかと考えた。</p>	
<p>【回答】</p>	
<p><学務部> 卒業時意識調査等で事務窓口に対する苦情はこれまでも目にしており、折々に職員間では丁寧な対応をする旨注意喚起してはいたが、組織的、体系的な対応策を講じていたとは言い難い。そこで、2018年度8月の職員研修会において教務課の部署別検討課題にとりあげ、現状把握と具体的改善策を話し合うこととした。</p>	
<p><学生部回答> 学生部では窓口対応の方法について都度、注意喚起を行っている。例えば、学生に対する言葉づかいを丁寧にするよう心がけ、高圧的な言動は厳に慎み、最初のひと言を「どうしましたか？」と学生に問いかけるようにし、学生の来室目的を的確に把握して対応している。このような対応の積み重ねが学生たちの満足度向上に繋がると考えており、3キャンパスで統一した対応を行っている。 また、近年は多様な学生に対応しなければならず、窓口対応は特に丁寧に行う必要がある。多様な学生に対し丁寧な対応をするために時間を要する対応も多く、とりわけ多くの学生が在籍する泉キャンパスでは、この対応が他の学生を待たせる要因ともなっていることは課題となる。特に奨学金に関する対応は、学生個人の書類を確認する必要があるため、申請時期の対応は授業間に集中するため学生への案内を工夫している。 一人一人の学生に対応するときの心がけ、そして客観的な状況を理解してもらうよう努め、混雑時にも不快な思いを抱かせないように、一層丁寧な対応を心がけたい。</p>	
<p><就職キャリア支援部回答></p>	
<p><u>就職キャリア支援部の基本理念について：</u></p>	
<p>就職キャリア支援部では、就職を希望する学生が望んでいる職業に全員残らず就職できることを目標に、様々な就職キャリア支援行事や、資料の発行、進路に関する相談、個別支援業務などを行っている。学生への窓口対応においては、学生が“就職において何を望むのか”、“どのようなキャリア、社会人生活を送りたいのか”を主体的・現実的に考え、「その実現のために何が必要か、何が足りていないのか」という気づきを得られるようなサポートに職員全員が努めている。</p>	
<p><u>窓口における対応の実態：</u></p>	
<p>窓口では、教育機関として学生を社会に送り出す部署としての責任から、学生には相手に対して「学科・学年・氏名を伝える」、「要件を明瞭に伝える」という指導を</p>	

徹底している。カウンター上には、このことを社会に出るための練習であると分かりやすく示しており、訪れた学生もほぼ全員がルールに従っている。職員は窓口での指導が一方的にならないよう、タイミングをみて穏やかに伝えるようにしている。中には、窓口利用に慣れていない学生など戸惑う場面も見られるので、指導との折り合いは課題である。窓口受付では、学生が迅速かつ的確に来室目的にたどり着けるよう職員間で日々連携に努めている。また、ブースや個室での個別支援（学生相談・模擬面接・添削）は予約制にしているが、カウンターでの相談は随時受け付けている。職員の人員も限られているため、予約状況によっては希望日に予約を入れることが難しい場合もあり、学生の不満の声も上がっている。その場合でも機械的な「門前払い」ではなく、利用ルールを説明したうえで、どんな支援を必要としているか一通り聞き取ってから判断するようにしている。学生を支援する部署でありながら、学生に「冷たい」と思われるようでは、本末転倒である。学生に不公平感を抱かせないようにするために、職員が運用の趣旨を十分理解し、学生に対して利用ルールを分かりやすく説明できるようにしていきたい。

窓口での新たな課題：

多様な学生への対応は、部署として大きな課題である。専門家を呼んで必要な研修を職員に施すこと、そういった学生に対しての知識を深め対応を学ぶことは、ひいては学生全体の満足度を上げることにもつながるので、就職キャリア支援課として外部の専門家とも連携を強め、必要な時にその知識を現場で活用できるようにしなければならないと考えている。まずは部署別研修会において学ぶ機会を設け、対応する職員も疲弊しない学生も利用しやすい窓口となるよう意識を変えていきたい。

根拠資料・参考資料

No. 7	付託事項
回答者：学務担当副学長 千葉昭彦 学務部長 加藤健二	
<p>【2018(平成 30)年度東北学院大学外部評価報告書（委員による所見）】</p> <p>事前アンケートでは「授業についていけない」という回答も若干見られたが、当日の「大学への期待」や「学習意欲を上げるには」という質疑の中では、授業のレベルを上げるべきという声が少なからずあった。学生は大学が提供する個々の授業レベル、授業の「質」を問題視しており、授業を実際に担当する各教員、そして大学の教学担当執行部はこうした問題に対して敏感であるべきであろう。他方では、学生インタビューにおいて、学力レベルや学習意欲について学生間に格差がある、と学生自身が感じ取ってその問題を指摘する声も上がっており、補習授業クラスを設置すべきかどうかという話題にも及んだ。大学側はこれらの問題にも今後、取り組む必要があると考える。</p>	
<p>【回答】</p> <p>本学における在学生の学力差は、多くの非大都市圏所在大学に共通する課題であるが、特に在学生の多い本学では顕在化している課題でもある。委員からの指摘にもあるように、「授業が難しすぎる」と言う声がある一方で、「やさしすぎる」との声も聞かれることは認識しているところでもある。これは、教員個人の問題であることも考えられるので、特定の教員に集中する場合には「授業改善のための学生アンケート」などの結果を踏まえて個別に対処・指導している。</p> <p>現在、「学力差」については、下記のような対応を行っている。</p> <p>全学共通科目としての1・2年次の英語においては入学時にプレースメントテストを実施し、グレード別クラス編成を行っている。その際、英語力が一定レベルに達していない学生には通常の英語クラスとは別にベーシック英語クラスを履修させ、英語力の遅れの回復を目指している。これとは逆に英語力のさらなる向上を望む学生にはカリキュラムで3年次にアドバンストクラスである英語Ⅲを配置している。</p> <p>工学系の授業では高校までの数学・理科を基礎とし、積み上げ式にカリキュラムが構成されている。そのため、初年時で授業内容の理解に躓くと、そこから先に進むのが難しくなる。そのため、工学部では工学基礎教育センターにおいて高校の数学・理科を含む学習支援・相談を行っている。</p> <p>演習科目等での論文読解やレポート作成などに関する学修については、ラーニング・コモンズが予習復習の支援をしている。しかし、泉キャンパスには常設施設がなく、土樋キャンパス所属の特任教員2名が泉キャンパスに出講できる時間も限られていることから、最もサポートを必要としていると思われる文系1・2年次への支援が行き届いていないのが現状である。</p>	
根拠資料・参考資料	

No. 8	付託事項
<p>回答者：学務担当副学長 千葉昭彦 就職キャリア支援部長 武田三弘</p>	
<p>【第3期外部評価に対する外部評価委員会からの所見】 教育活動の面では6学部が特性に応じた実に多彩な活動を展開していることが高く評価される。それを土台に初年次教育とキャリア教育を結び付け、入学直後から学生のキャリア形成意識を育むよう更なる改善に期待したい。</p>	
<p>【回答】 キャリア教育については、初年次より就業感を持って大学生活を送るように1年次に「キャリア形成と大学生活」という全学共通の科目を開設している。この科目は、在学生の8割を超える受講者があり、授業改善のための学生アンケートでも高い評価を受けている。 2年次以降は、他のTGベーシック科目により基礎教育を行い、初年次教育によるキャリア形成支援を行っている。しかし、体系的なキャリア教育という点から考慮すると、内容的には十分ではなく結果として体系的な教育とはなっていない。 また、上位学年では各学部学科で専門教育によるキャリア教育を行っているが、全学的にどのように行っていくかが明確ではない。今後は、全学的に体系的なキャリア形成を養うようなカリキュラム改正が必要であるが、各学科カリキュラムとの兼ね合いもあり、課題となっている。 入学直後からについては、入学生全員に効果的に行うにはやはりオリエンテーションでのガイダンスが有効であり、就職キャリア支援部としては今後実行したいと考えている。その不足を補うべく正課外のキャリア支援として、就職キャリア支援部により低学年次から4年次まで体系的に就職支援を行っている。1・2年次は、低学年ガイダンス、適性検査、キャリア座談会等の支援を行い3年次の本格的な就職活動に入る前に十分な就業感を醸成できるような体制を取っている。それを踏まえて3年次以降は、業界研究、各種セミナー開催、TGインターンシップの運営などを行い、キャリア教育の一部としてより実践的な就職支援を行っている。また、キャリアカウンセラーの資格をもった方を雇用し、多様化する学生のニーズにこたえるべく、エントリーシート添削、面談指導などの個別支援を行っている。結果として、卒業時意識調査でも94.7%の学生が自分の就職先に満足しているという結果となっている。 今後は、さらなるインターンシップの充実と低学年次からのアセスメントテストを行い、それらを就職支援にいかしながらキャリア教育を推進していくことにしたい。</p>	
<p>根拠資料・参考資料</p>	
<p>・8_1_学科課程表（経済学部、工学部） ・8_2_保護者のための大学ガイド</p>	

No. 9	付託事項
<p>回答者：学務担当副学長 千葉昭彦 学 務 部 長 加藤健二</p>	
<p>【第3期外部評価に対する外部評価委員会からの所見】 特に「読解力向上」（＝文学への理解はこの際除く。説明的文章や教科書、問題文自体を正しく読みとける力）に向けた全学的取り組み。これは特に工学部など、理系学部も巻き込んだ取り組みがほしい。（中略）さらに言えば「スマホ世代」にとって、読解力向上は喫緊の課題であり、近い将来、AI に仕事を奪われない学生を育てるうえでも必須の課題である。</p>	
<p>【回答】 全学共通科目の「知的基礎」分野で、工学部を含むすべての学科が「読解・作文の技法」を配置し、学生の作文力・読解力の向上を目指している。多くの学科で当該学科の専任教員が、それぞれ指導内容の打ち合わせを行い、学科によってはさらに共通テキスト等を作成して授業を行っている。さらに、2019年度は経済学部で元新聞記者による授業を試みている。これにより今後の「読解・作文の技法」の授業運営の在り方をさらに検討することになっている。ただ、この授業は選択科目であるので全体への対応は必ずしも十分であるとは言えない。そのため、全学生の読解力向上ということではカリキュラムの在り方を今後検討する必要がある。 また、ラーニン・グコモンズでは「読解・作文の技法」に対応する個別学習を支援している。しかし、泉キャンパスには常設施設がなく、土樋キャンパス所属の特任教員2名が泉キャンパスに出講できる時間も限られていることから、最もサポートを必要としていると思われる文系1・2年次への支援が行き届いていないのが現状である。</p>	
<p>根拠資料・参考資料</p>	
<hr/>	

II.外部評価委員による質問及び学内回答

現況報告書 No 1	基準4 教育内容・方法・成果 (2) 教育課程・教育内容
回答者	学務部長
<p>【質問1】 「TG ベーシック」について</p> <p>① TG ベーシック科目の効果検証（現在進めている全学教育課程委員会小委員会での検討は除く）は、どのような定期的・循環的な体制や方法の下に実施され、教育改善に活かされているか。</p> <p>② TG ベーシック科目の担当者に対して、科目間の内容・方法の整合性を担保するための取り組み（FD等）は実施しているか。</p> <p>③ TG ベーシックセンター（仮）の規模・構成・機能について、現時点でどのような議論がなされているのか。</p>	
<p>【質問2】 貴学では、TG ベーシック、特に「人間的基礎」教育の結果として、学生の思考や行動がどのように変容しているかと考えるのかを根拠も含めて教えていただきたい。</p>	
<p>【質問1】</p> <p>① TG ベーシック科目の運営については、それぞれの科目ごとに開催されている担当者ミーティングにおいて、現状の確認・調整が行われている。ミーティングの持ち方は各科目に一任されているため、頻度や検討内容等について不統一な状態にある。 昨年度末、各授業の成績評価について GP 平均値を算出、公開したところ、同一科目内にあって平均値が極端に高い（つまり評価が甘い）、あるいは低い（評価が厳しい）授業があることが分かった。TG ベーシック各科目内での成績評価の在り方についても早急に検討をする計画である。教育効果の検証については現状では手つかずである。</p> <p>② TG ベーシック科目間での内容・方法の整合性の検討は、不定期ながら行われている。例えば TG ベーシック導入3年目の2015年11月にFD研修会が開催され、全てのTG ベーシック科目につき科目責任者から授業実施状況と目下の課題について報告があった(*)。この場で初めて科目によってTG ベーシックに対する受け止め方等に大きなばらつきがあることが明らかとなった。その是正の意味も込めて、学科課程表の表記の変更が行われ（第1類を「人間的基礎」、第2類を「知的基礎」）、その後、事あるごとに（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー等の見直し、科目ナンバリング、カリキュラムマップの策定等）各TG ベーシックの設置趣旨や位置づけの再確認がなされてきた。しかし、TG ベーシック科目間の内容・方法の整合性に関する点検が組織的に、十分に行われてきたとは言えない。 *東北学院大学FDニュース, 2016, Vol.24, 14-18.</p> <p>③ 現在ワーキンググループで検討中の「TG ベーシックセンター（仮）」のイメージは以下の通りである。 役割・機能：TG ベーシックのカリキュラム開発・運営管理、学科教養科目の運営管理。 規模・構成：上位組織「全学共通教育機構」の下に、英語教育センター、ラーニング・commons、高等教育センターとともに置かれる。「読解・作文の技法」等主要科目については複数名の専任教員を置き、十名を超える規模の組織になる。科目担当は学部の教員も兼担し、その総数としては数十名となる。</p>	

【質問2】

TG ベーシック、特に「人間的基礎」科目履修によって学生にどのような変化が生じているかについては、【質問1】①の末尾に記述した通り、根拠に基づく検討をできる状態にない。すべての科目群について言えることであるが、教育効果のアセスメントについて具体的指標を含め早急に準備しなければならない。その一助とすべく、2019年度より1年次、4年次学生に対してアセスメントテストを実施している。

TG ベーシック「人間的基礎」は、ディプロマ・ポリシーの1. を実現するために設置されている科目群であることから、学生が「よく生きる」ことを志向できるようになったかをアセスメントする指標の開発が求められるところであるが、卒業時意識調査において、一定の効果を検証することができていると考えている。

(※事務局追記 ディプロマ・ポリシー「1. 現代をよく生きることについて、キリスト教の教えを踏まえた考察ができる。」)

現況報告書 No 2	基準4 教育内容・方法・成果 (2) 教育課程・教育内容
回答者	文学研究科長

【質問1】

文学研究科アジア文化史専攻における特色ある教育プログラムとして、大学院学生の東北学院大学博物館学芸研究員への任用については現在も行われているのか。

アジア文化史専攻における特色ある教育プログラムとしての本学博物館学芸研究員への任用は現在も実施中である。ここ3年間の内訳は以下の通りとなっている。

平成29年度について、8名 (M1-3名、M2-4名、D1-1名 (社会人))

平成30年度について、6名 (M1-3名、M2-3名)

令和元年度について、10名 (M1-7名、M2-2名、D1-1名)

現況報告書 No 3	基準8 社会連携・社会貢献
回答者	学長室長
<p>【質問1】 被災地にある大学として、『震災学』の刊行や関連シンポジウムの開催等を通して地域貢献を進めてきたことは高く評価される。他方で、復興が依然途半ばとはいえ、1年半後の震災10周年は震災復興にとって一つの画期となること、それが防災意識や記憶の風化をさらに促進してしまうことも予想される。 東日本大震災に対する大学としての今後（震災10周年以降）の取り組みについて、どのような計画を立案されているのか教えていただきたい。</p> <p>【質問2】 大学認証評価結果において、社会連携・社会貢献の項目で、評価をされている項目で、東日本大震災から現在に至るまでの被災地支援が注目されている。 貴学では、東日本大震災発災から現在までの長きにわたり、大学として複数の被災地に学生たちをボランティアとして派遣し、地域コミュニティに大きな励ましを与えている。また、それのみならず、被災地での活動やそこで生まれたネットワークから得た様々な知見を『震災学』という書籍を定期的な出版することで、一般市民へ発信を行い、なおかつ、学内外の大学生や研究者にも貴重な情報を提供し続けている。こうした活動を長く続けていく仕組みづくりや、教員の役割、継続するための課題、また、活動の範囲を東北のみならず、西日本まで広げていくその思いなどについて話を伺いたい。</p>	
<p>【質問1】 まずは震災復旧・復興への支援を通じての地域貢献の推進について高く評価をいただいたことについて感謝申し上げたい。 また、一年半後に東日本大震災発災から10年目を迎えるが、この時期が一つの大きな意義をもった時期となるであろうこと、そしてこの機会における取り組みがまだまだ長く復旧やいわゆる震災からの体験や教訓の伝承の風化を一層促進するのではないかとの危惧についての指摘はまったく同感である。 その上での回答であることをご理解いただきたい。阪神淡路大震災においては、10年目に「地域経済が震災の影響を脱した」と感じた人が過半数を超えるなど、おおよそ10年で復興が完了したとされている。一方、東日本大震災は、2018年12月18日に復興庁から出された「復興・創生期間後も対応が必要な課題の整理」や2019年3月8日閣議決定された「『復興・創生期間』における東日本大震災からの復興の基本方針の見直しについて」にもあるとおり、当初10年としていた復興期間後もハード・ソフトの両面から復興を推進していくこととしている。ここから言えることは、国主導の復興が11年目という未知の領域に東日本大震災が突入していくということである。このような未知の領域の中で、本学においては、震災から10年を迎える2021年3月までに何かしらの構想や計画を全学的に検討しなければならないと理解しつつも、被災地にある大学として何をすべきなのか、何ができるのかを見いだすことに大変苦慮している状況である。外部評価委員並びにこれまでの取組にお関わりいただいた方々からのご意見やご要望を含めて、今後、検討を進めていきたい。</p> <p>【質問2】 まずは本学における地域連携・地域貢献における災害復旧・復興へのボランティア活動による支援、また『震災学』の貢献について高い評価をいただいたことについて感謝</p>	

申し上げたい。

こうした活動を長く継続できていることには、学長室（学長室事務課、地域共生推進課）、災害ボランティアステーション、地域共生推進機構が、地域連携・協働に係わる専門部局として組織的に体制化が図られていることが大きいと考えている（例えば、大学としての継続的な予算措置一つをとってもそうである）。なお、継続するための課題は様々に、多数あると考えられるところであるが、ここでは中央教育審議会「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日）から「読み解く大学の持続可能性」に関わるポイントの一つとして、質保証、適正規模とともに地域連携（地域課題にコミットする地方大学）が挙げられていることから、学内における大学の地域連携・地域貢献に対する理解の促進と価値観の共有化と地域連携に向き合う学内風土の醸成がどこまで、どう図られるか、そして建学の精神とも密接に関係するであろう地域連携に教職員、学生がより一層積極的にコミットできるのかが大きな課題となっている。

また、活動の範囲が東北のみならず西日本にまで及んでいることについては、構想としては全国大学間連携ネットワークの構築に係る構想があったことは事実であるが、これさえも（その実際の取り組みの結果も含めて）一つ一つの取り組みの、それらが連鎖としての積み重ねの結果によるところが大きいものである。

現況報告書 No 4	基準 8 社会連携・社会貢献
回答者	学長室長
<p>【質問 1】</p> <p>① 災害ボランティアステーション、大学間連携ボランティアシンポジウムの活動状況は概ね分かったが、ここに記載のない点につき質問したい。報道や SNS の情報などによると、昨年から山形県での援農ボランティアを、災害ボランティアステーションを窓口を実施しているようである。その経緯と実施の概要について説明願いたい。特に、有償かどうか（労務提供費、交通費、宿泊費、食事代などの区別も）、被災地ボランティアと内容に差があるのか、などについて伺いたい。</p> <p>② 関連して、以下について見解を示してほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 被災地での復旧・復興ボランティアと、被災地以外での援農（などの）ボランティア、東京五輪のようなスポーツ（イベント）ボランティアを、どう定義・位置づけているか。 ● 無償ボランティアと有償ボランティアの線引きについてどう考えるか。ボランティアが雇用の代替になっているのではないかという懸念に対する回答は、大学として用意しているのか。 ● ボランティア論と、疲弊する地域にどう向き合うかという地域経済論は、大変興味深いテーマであり、大学はもとより政治・行政や企業・団体、メディアにとっても重要なテーマ。学院大の学術テーマとして全学的に深めていく考えはないか。 ● 災害ボラステは今後も、「災害」を掲げていくのか。それとも違う道を選択（しよう）するのか。 	
<p>【質問 1】</p> <p>① 山形県での援農ボランティア活動の支援依頼の受理、状況・情報の評価、支援計画の策定、支援計画の実施等一連の手续・作業を依頼先とともに対応してきた主管部局となる地域共生推進課へ、ご質問の件について照会をした。ついては、地域共生推進課の担当者からの本案件に係る以下の報告文書をもって回答とさせていただきますことにしたい。</p> <p>経緯・概要： もともと山形県でのボランティア活動のきっかけは、2015 年度より山形県から要請依頼があった、災害指定地域に指定されたことがある山形県尾花沢市・大石田町での除雪ボランティア活動であった。2018 年からは、山形県より農業の担い手不足という県全体での課題について、地域の方々の交流を交えながらの援農ボランティア相談が届き、受け入れ農家、JA、自治体との連携による実施体制を組みながら、2018 年度には、さくらんぼ、りんごの収穫ボランティア、2019 年度にはさくらんぼ、すいか、えだまめ、洋梨、りんごの収穫ボランティアを実施している。</p> <p>援農ボランティアの経費について： ボランティア学生に対して、労務提供費が支給されることはない。交通費、宿泊費、食事代については、受け入れ側の山形県の関係組織である受け入れ農家、JA、自治体で経費を按分し、支出している状況であり、学生に直接支払われる経費はない。</p> <p>また、この経費内容については、本学の被災地ボランティア募集情報として発信する際と同様である。</p>	

- ② 1990 年前後の頃よりわが国においても、福祉多元主義と呼ばれる思想的・政策的潮流が浸透してくる状況のなかで、ボランティア活動の在り方を整理する一つの新しい考え方が登場してきた。有償－無償を示す横軸と、専門性－非専門性の縦軸とからなるマトリクスにより、有償・専門性、有償・非専門性、無償・専門性、無償・非専門性という 4 つの象限においてボランティア活動を捉えようとするものである。

ご質問にある被災地での復旧・復興ボランティアも、被災地以外での援農（などの）ボランティアや東京五輪のようなスポーツ（イベント）ボランティアも、ボランティアとして上の 4 つの象限のいずれかにそれぞれ個別のケースに応じて、スペクトラム的にプロットされる。

次に、無償ボランティアと有償ボランティアの線引きについてであるが、一般的にはボランティア活動が行われる地域までの交通費、活動が終日にわたる場合には昼食（軽食、夏季のボランティア活動にける水分補給ドリンク）、場合によっては各種ボランティア保険への加入費用あたりまでは「有償」の範囲として理解されているように思われる。他方では、これらのものも認めないとする伝統的なボランティア観も根強く残っていることも事実である。しかしいずれにしても、無償ボランティアと有償ボランティアの線引きについては、上にスペクトラム的にと述べたように、これもまた個々のボランティア活動ごとに可変的なものとならざるを得ないものであろうと考えている。

ボランティアが「雇用の代替」（有償ボランティアにあっては低廉な労働力）となっているのではないかとの懸念に対する大学としての回答については、大学を代表する正式回答としては未だ用意されていないが、委員が指摘された懸念については、上に述べたようにボランティア活動の理解の多様化が進んだ今日においては、例えば東京五輪ボランティアをめぐる本間龍『ブラックボランティア』が社会的関心事となったように、さらに現実的な問題となってきているように思われる。大学という教育機関が災害ボランティアステーションという学内組織において、ニーズ（依頼）に応じて、学生のボランティア派遣あるいは紹介を行う際には、絶えず注意を払っておかなければならない問題であると理解している。実際に、災害ボランティアステーションでの活動が始まって以来、ボランティアの要請依頼に際しては、マッチングの過程においてケースごとにその妥当性について慎重に検討を行ってきている。

次に、「ボランティア論と、疲弊する地域にどう向き合うかという地域経済論」を、本学の学術テーマとして全学的テーマとして深めていく考えはないかということについては、外部評価委員会の場において意見交換ができればと考えている。なお、現在、経済学部のカリキュラムにおいて地域経済論が、教養学部においてボランティア活動論が開設されている。

最後に、災害ボランティアステーションの今後のあり方についてであるが、本学においては数年前より災害ボランティアステーションの総合ボランティアセンターへの改編の構想をもってきており、そのための若干の調査・検討を進めてきている。これは、平常時における、より広範で一般的なボランティアニーズが、本学災害ボランティアステーションへも寄せられるようになってきているという事実と、こうした動向に今後どう対応すべきなのかという問題もその背景にある。また、災害ボランティアステーションが活動を始めた 2011 年 3 月より遡ることおよそ 1 年半前から本学にボランティアセンター設置のための検討が行われてきていたという事実もある。しかし他方では、東日本大震災の発災以来、全国の大学間災害ボランティアネットワークの構築をはじめ、自然災害（特に水害型）への大学ボランティアの対応（取り組み）についてこれまでに蓄積してきている豊富なノウハウは、本学に

における貴重な資産となっている。したがって、総合ボランティアセンター化が図られる際にあっても、その中にどのように災害ボランティア活動にかかわるこうした他大学に例を見ない貴重な資産（災害ボランティアステーションの名称も含めて）を包摂し、位置付けていくのが重要な課題となっている。

現況報告書 No 5	基準 9 管理運営・財務
回答者	【質問 1】 【質問 2】 人事部長 【質問 3】 学長室長
<p>【質問 1】</p> <p>① 「職員に求める 7 つの資質」は、提示等による意識の喚起にとどまらず、具体的な研修プログラムに組み込んで育成していくことが求められると考えるが、そうした資質向上の具体的取組があれば伺いたい。</p> <p>② SD 義務化の趣旨に基づいて「東北学院教職員研修」プログラムが企画・実施されているが（例えば 2019 年 8 月 20 日実施分）、関係者の参加状況はどのようなものか、特に人数・属性・職位等を伺いたい。</p> <p>③ また、かかる教職員研修の効果についてどのように把握し、次の企画に活かしているのか伺いたい。</p> <p>【質問 2】</p> <p>青山学院大学との職員交流について伺います。</p> <p>① 1 か月や 2 か月という短期間の職員交流であるが、青山学院への出向職員本人への効果や組織への反映についてお示しください。</p> <p>② 青山学院から本学への出向者の本学組織に関する感想等が示されているのであれば、教えてください。</p> <p>【質問 3】</p> <p>「職員業務研究」への応募がない状態が続いているが、推測される理由や、今後応募を促す取組みの実施有無について伺いたい。</p>	
<p>【質問 1】</p> <p>① 「職員に求められる 7 つの資質」の実践に関しては、当然のことながら、意識の喚起に留まらず、その資質を獲得すべく、別添資料「職員人事制度」に関する基本方針に則り、同じく別添資料「東北学院専任職員研修体系」に沿って各職能等級毎に研修体系を確立して年次実践を行っている。</p> <p>② 全学的な SD 研修の一端を担う「東北学院教職員研修」プログラムについては、別紙を参照いただきたい（「東北学院教職員研修参加状況一覧」。残念ながら今回の教員の参加は、学部長、事務部長等の役職者に留まったが、専任事務職員に関しては、全専任事務職員の 89.4% の参加率となり、ある一定の成果は果たしていると分析している。</p> <p>③ 「東北学院教職員研修」ほか各種研修会を実施した場合は、必ず会の終わりに参加者アンケートを実施し、次回の企画へ反映させており、極力、一過性やマンネリ化を起さぬよう、十分内容に留意して実施している。なお、これら人事課主管で開催の研修会に関しては、必ず事前に人事委員会に諮り、内容を吟味のうえ、組織決定を経て開催している。</p> <p>※参考までに、「東北学院教職員研修」のアンケート調査のフォーマットを別紙添付したので参照いただきたい。</p>	

【質問2】

- ① 今年で4年目の職員人事交流になり、その間3名の本学事務系職員を派遣している。青山学院とは、当初導入試験的に2～3年を目途にという合意があり、業務への支障も考慮し、期間は1～2か月間となった。来年度は、5年目の節目になるため、もう少し期間の延長を含め今までの制度の見直し検証を行いたいと考えている。

なお、今までの3名の出向者の感想によると、概ね他大学への出向は所属大学との業務の方法の違いや環境の違い、風土・伝統の違いを自ら体験し、更には青山学院の多くの職員の方々とのネットワークを構築することができ、例え1～2か月間とは言え、職員経験上大変良い刺激になったという感想が大方である。

また、組織への反映についても、昨年度までは報告書のみ提出を義務づけていたが、今年度からは、報告書に加えて相互の人事交流派遣者2名を対象とした本人のプレゼンによる報告会を、人事委員会構成員、受け入れ先所属長中心に企画している。

- ② 別紙参照（過去の青山学院出向者報告書）

【質問3】

委員からの質問の通り、（1件のみの応募はあったものの申請要件を満たしていなかったものも含めて）「職員業務研究」への応募がない状態が続いており、主管事務を担う立場にある学長室としてもこうした状況を課題と考えている。このような応募状況が続いていることから、「職員業務研究」のもつ意義の大きさに反して、その存続の可否も今後検討の射程に入れざるを得なくなるであろう可能性についても危惧しているところである。推測される理由としては、応募申請の後に6月期の人事異動があることから、人事異動後の新しい労働環境においても応募チームとして一体的な研究活動への取り組み（体制）が担保されるかについて不安があることも抑制要因になっているのではないか、また、こうしたいわゆるルーティン化された業務ではない先取的な業務研究活動に積極的に関わることについての理解が必ずしも十分に職場内で共有化されていないこともあるだろうことや、職場横断的な課題をテーマとするとの応募要件にハードルの高さを感じているとの声も聞いている。また、そもそも職員間においてこのような「職員業務研究」的な新規プロジェクトに取り組もうとするモチベーションが低下しているという指摘もある。

しかし、ここに挙げたそれぞれの要因について、あるいはその他の要因を探るという意味でも、さらに踏み込んで実態的にどうなのかという確認作業を行うという取り組みには至っていない。

現況報告書 No 6	第3期外部評価委員会からの付託事項
回答者	<p>【質問1】学務部長、学生部長、就職キャリア支援部長</p> <p>【質問2】学務担当副学長</p> <p>【質問3】学務部長、人事部長</p>
<p>【質問1】</p> <p>① 窓口対応の向上に向けて研修を行っている」と記述されているが、その内容について伺いたい。</p> <p>② 窓口対応の改善のためには、研修等による職員側の意識改革に加え、近年の学生ニーズの多様化を踏まえ、ウェブ上の相談サイトの充実（双方向性を高める等、学生が自律的に必要な情報にアクセス可能なもの）を図ること等も考えられるが、今後の取り組みの可能性について伺いたい。</p> <p>【質問2】</p> <p>大学事業評価を検討する中で、どうしても教育内容、学力、研究へ視点が向きがちであるが、それらを支える基盤は先生方だけでなく、事務業務を支える方々の仕事があることを改めて認識した。授業、研究以外の学生生活全般に特にかかわることの多い、事務業務にも、教育的対応、親のような温かく親身な眼差し、社会人としてのモデル、もしかすると顧客としての対応など、日常を通してそのかわりは幅広いものとする。</p> <p>そこで、教員以外の職員の方々が学生の窓口となる組織や部署には、どんなところがあるのか組織体系を確認したい。</p> <p>事務部門の運営方針と大学運営の目指す理念はどのように関連しているのか、それを実現推進するための仕組みはあるものなのか、そして機能しているのかなど、事務部がうまく機能されることを期待して質問する。</p> <p>【質問3】</p> <p>No.5の人事部長の回答の中で「職員に求める7つの資質」を職員人事実施ガイドラインの巻頭ページに掲載し、職員としての意識喚起を図っていると述べている。その資質のうち、(2)社会の一員としての良好なコミュニケーション能力を身につけていること(4)学生・生徒・教職員から信頼される見識と人格を備えていること、が掲げられている。</p> <p>上記を踏まえつつ、No.6で、学務部は卒業時の学生意識調査で、従来から事務窓口に対する苦情があり、職員には注意喚起をしていたが組織的、体系的な対応策を講じていたとは言い難く、現状把握と具体的改善策を話し合うこととした、との回答がなされているが、<u>以後具体的にどのような対応を行ったのか伺いたい。</u>尚、学生部や就職キャリア支援部も同様の趣旨の回答をされている。</p> <p>現代社会において、職員による学生への窓口対応の満足度が高まらないということは「様々なレピュテーションリスク」に繋がる重大な経営課題でもあると捉えられる。<u>この課題に対する貴学全体（各部横断的な）としての今後の対応方針、具体的改善策を伺いたい。</u></p>	

【質問1】

学務部

- ① 学務部で実施したことのある研修は、数年前、カウンセリングセンター（当時）からカウンセラーを招き、窓口対応のワークを行ったものである。しかし、その後長く実施していない。
- ② 職員から聞き取ると、窓口対応において、同じ内容の質問が繰り返される、解決のための手続きが明確かつ単純である（履修要項のページを見ればわかる等）質問が繰り返される、などで時間がとられることが多いとのこと。そこで、頻繁に繰り返される質問については丁寧な Q&A 形式の説明を作成してウェブ上に公開する、Q&A で見つからない質問についてのみ窓口対応を受けつける、という形を試みることにしたい。

学生部

泉キャンパスでは、本年2回にわたって、仙台市精神保健福祉総合センター主管大類真嗣氏（精神保健指定医・医学博士）を招いて、多様な学生対応についての勉強会が開催され、学生部職員も多数参加した。

学生部では、窓口対応の一環として My TG を活用して学生が有意義なキャンパスライフを過ごせるように各種情報や注意喚起情報をポータルサイトの学生個人専用ページに送信している。また、今春入学した聴覚障がいをもつ学生のために、当該学生課と学生総合保健支援センターでメールやブギーボード、音声認識アプリを活用して学生生活を支援している。

加えて、近年ころに問題を抱えている学生が多く入学しており、外見だけでは判断しづらい自閉症スペクトラム障がい（ASD）等をもった学生への対応も急がれる。今後は、障がいをもつ学生のみならず、健常者でもニーズが多様化していることを考慮し、窓口における直接対応や前述のポータルサイトだけでなくメールやチャットによる対応も検討している。

就職キャリア支援部

窓口対応の向上に向けて行った研修としては、2019年8月20日、15時から17時までの、「障害学生への就職キャリア支援の対応」及び「通年採用を見据えた本学の低学年支援の在り方」の2つがある。前者は、就労移行支援事業所チャレジョブセンター仙台から精神保健福祉士の講師を依頼し、本学の卒業生および在学中の学生の利用者への支援内容と支援を行う際に大切にしていること（注意事項）について講演を頂いている。この講演を通して、就労移行支援事業を学生が利用する際の条件、身体障害や発達障害を持つ学生の就職に関する疑問や就職活動方法、グレーの学生に対する支援内容、障害者手帳を取得することの意味など理解することができた。

また、後者の講演は、泉キャンパスの就職キャリア支援係による問題提起であった。議題として、①近年の（就職キャリア支援部が企画している）TG インターンシップおよび一般のインターンシップの現状と懸案事項について、②通年採用についての認識合わせと大学業界の評価、③本学の低学年（1、2年生）への支援内容（認識合わせ）、④①～③の事項に対応するための本学の課題についての4点であった。時間の関係上、詳細な議論はできなかったが、今後は担当者を中心に部内で早急に議論を行い改善していくことを確認した。

また、窓口対応の改善のため、ウェブ上の相談サイトの充実を図ることを提案されているが、現状の就職キャリア支援部の人員で行っている業務に加えて相談サイトを立ち上げることは、人員的・予算的に直ぐに行うことは厳しい状況である。但し、現状でも電話やメールによる対応は行っているため、当面の対応としては、現状を維持しつつも、LINEを使用した相談サイトの立ち上げなどを検討していきたいと考えている。

【質問2】

学務担当副学長

教員以外の職員による学生の窓口となっている部署は、学務部（教務課・学事課・教職課程センター）、学生部（学生課・学生総合支援課・学生支援室・学生相談室・保健室）、就職キャリア支援部、図書館、国際交流部、情報処理センター、博物館、体育館になっている（大学ホームページ、学生手帳等より）。

個別の窓口対応に関しては「現況報告書」で記されているように研修等において改善を図っているが、さらにそれに加えてFD・SD活動（例えば、2019年9月19日「学生の問題発生時の対応」）を通じて全学的な改善を図っている。

また、大学運営の方針である「TG グランドビジョン 150」において、「学生支援」の中に障がい者支援や退学を防ぐための個別相談の環境づくり、学内外での人権侵害からの学生保護などがうたわれている（≪教育環境（2）学生支援）。さらに、同じく「TG グランドビジョン 150」においては、事務組織の見直しとして、①学生サービスの向上・充実に向けた大学事務組織の見直し、②職員の質向上活動（SD）の強化なども示されている（≪組織運営（2）事務組織の見直し）。

【質問3】

学務部

8月職員研修会にて取り上げられた主な問題とそれへの改善案は以下の通りである。

- ・カリキュラムあるいは授業運営上の問題点への苦情も多く（例えばある科目一つ落とすと自動的に進級不可となるといった進級規程）、事務職員としては規程通りの対応しかできない場合があり、そのことに不満をもたれることがある。

→（対応）これらの質問については、事務職員が無理に説明しようとせず、速やかに教員に回答を求める手順を進める。

→（対応）もともと学生から不満のするようなカリキュラムや授業運営方針とならないよう、教員側に注意喚起、情報提供（問題点の指摘）をする。

- ・同じような質問、マニュアルを見れば書いてあることの質問、期間に遅れた届出などが繰り返されると、「しっかり指導したい」気持ちになる。

→（対応）窓口職員は、自覚を高めるためにネームプレート着用をする。

→（対応）芝浦工大が、窓口対応にAIを活用して効果を上げているとの話を参考に、学生からの質問で繰り返しが多いもの、どこに情報を書いてあるかがはっきりしているものについては、分かりやすいQ&AをWEB上に作成・公開し、いつでも参照できるようにする。窓口の外に閲覧用のノートパッドを設置する。

それでも回答が見つからなかったものについて窓口対応をする。

人事部

「職員に求められる7つの資質」の実践に関しては、当然のことながら、意識の喚起に留まらず、その資質を獲得すべく、「職員人事制度」に関する基本方針に則り、「東北学院専任職員研修体系」に沿って職能等級毎に研修体系を確立し、年次実践を行っている。ご指摘の①学生部、就職キャリア支援部の窓口対応については、部長会等で情報を共有しており、その対応については、よく現場の事情を把握している各部署の所属長、担当者に部署毎研修会等で重点事項として取り上げ対策を講じるよう指示している。また、ご指摘②の職員による学生への窓口対応の満足度が高まらないことに対する

東北学院としての今後の方針、具体的改善策については、オール東北学院として年1回開催の「東北学院教職員研修会」や各部署別研修会において、繰り返し注意を喚起し、改善に向けての実践と努力を継続して実施していきたいと考えている。しかしながら、いくら教職員側で努力、研修を重ねても、最近の傾向として、社会的な問題となっているモンスターペアレントや、クレイマー的な学生も増えており、その対応に苦慮し教職員のメンタル不調者が増えつつあることも事実である。その対応策として、各種ハラスメント研修やストレスチェック、各種メンタルフォローアップ研修等でフォローしている状態にあることも、現場の状況としてご承知おきいただきたい。今後は、学校法人、大学を挙げて、質の良い学生、生徒の確保に努めるのはもちろんのこと、学生サービスという視点の強化に努め、入学した学生、生徒のレベルに合わせた窓口対応の徹底を図っていく予定である。

Ⅲ. 各委員からのヒアリングに基づく総括

1. 教育・学習に関する事項		
1	No. 1	TG ベーシック
	No. 8	キャリア教育
2	No. 7	学力差対策
	No. 9	読解力向上
3	No. 2	文学研究科アジア文化史専攻
所 見		<p>【杉本委員長】 東北学院大学における教育の改善や質保証という観点から教育・学習に関していま対応が必要な事項が網羅され、特に TG ベーシックセンター設置計画や読解力・ライティング力向上のための更なる取り組みに関して具体的な課題感と方向性を確認することができた。ここで議論した内容について、引き続き学内で議論と実践を重ねていただき、地道だが実質的な改善・改革につなげていくことが必要である。</p> <p>【木須副委員長】 「文学研究科アジア文化史専攻」を除く、他の事項の成果は相互に影響しあうと考える。各事項において着実に成果を積み上げることは、総合的な東北学院大学の教育内容を高める結果に結びつく。その意味でも、各事項の進捗を包括的にマネジメントしていくことが必要であろう。</p> <p>【合田委員】 ディプロマ・ポリシーの第1に「現代をよく生きることについて、キリスト教の教えをふまえた考察ができる」を掲げ、各種調査でその達成度を見ようとしておられることに敬意を表する。今後、これを踏まえたPDCAの一層の向上を期待する。</p> <p>【宮原委員】 教育、学習については、大学側が学生の学習における習熟度や課題を把握する努力を続けており、課題に対しては、TG ベーシック、キャリア教育、学力差対策や読解力向上などのプログラムを整備して、学生たちが大学生として学ぶべきことの意識づけと力をつける教育を行っていることが分かった。今後も、学部や学科の学生たちの特性に合わせた教育の工夫を進められたい。</p> <p>【高橋委員】 学部改組や TG ベーシック科目も含めたカリキュラム改定を行う予定であり、また、2023 年度から体系的なキャリア教育ができる方向で検討中とのことであるが、在校生のキャリア形成に早期に活かして頂き、学生が就業意識を持って大学生活を送れる様に進めてもらいたい。 キャリア形成支援には、入学時でのオリエンテーション時のガイダンスでの取り組みが有効であると考えてるので、早く進めて頂きたい。</p>

	<p>読解力の向上に関しては、各委員より多くの意見もあり、とても大切なことと思う。全学生に平均的な能力として備えさせるのか、専門分野に応じて備えさせるのかは、難しい対応（判断）であるが、在学中に学生の基礎能力の確保並びに更なる質の向上を図り、社会に送り出した卒業生が評価を得られる様に取り組んで頂きたい。それが大学の評価向上にも繋がるのではないだろうか。</p> <p>【八浪委員】</p> <p>TG ベーシック科目を含めたカリキュラム改正やキャリア教育強化などに（キャンパス移転の）2023 年以降、体系的に取り組むということなので、大いに期待したい。学生間の学力差解消や全体的な読解力低下については、大変重要な課題であるとの共通理解が全学的にある点が確認できた。ライティング教育や 80 字にまとめる手法など、それぞれ効果はあると思うが、短期的な成果を追わず、じっくりと取り組むべき課題と思う。中高レベルの教科書をきちんと理解できるレベルに引き上げることが基本と思うので、地道に基礎学力を向上させることに傾注していただきたい。</p> <p>【阿部委員】</p> <p>キャリア教育に関して、「大学卒の就職後 3 年以内の離職率が約 3 割に達する」と叫ばれ、早期離職率が社会問題化されて久しい。これを本人の問題とし、就職先企業等や出身大学が本腰を入れて対策を講じて来なかったことにも原因があると考えている。大学としては出口さえよければではなく、早急に対策を考え、速やかに実行に移すべきキャリア教育上の課題である。</p>
特記事項番号	<p>【杉本委員長】</p> <p>No.1 TG ベーシック</p> <p>TG ベーシックセンター等を含む「全学教養教育機構」の設置が検討されている。今後は各大学レベルで「教学マネジメント」の制度化や効果的運用が求められる状況が強まることを踏まえ、東北学院大学の教育の質保証を担う中核的組織として整備を進めていただくことを期待したい。</p> <p>【木須副委員長】</p> <p>No.1 TG ベーシック</p> <p>東北学院大学の卒業生が、大学でこれを学んだと胸を張れるのはやはり、この項目の充実と考える。（仮称）TG ベーシックセンターの設置に期待する。</p> <p>No.8 キャリア教育、No.9 読解力向上</p> <p>企業のマネジャーと接していて、よく聞く悩みの一つは「部下が自主的に考え、表現し、行動できる力が不足している」ことである。社会人となってからも人材育成の機会はあるが、こうした能力開発は高等教育の中でも取り組んで欲しいと期待する企業は多いのではないだろうか。</p>

	<p>キャリア教育や読解力向上の授業が、それらに応えうるものであることが強調できるようカリキュラムの充実に期待する。</p> <p>【合田委員】</p> <p>「読解力」については、今どきの学生は読解力低下とよくいわれるが、「文章を読んで何が書いてあるかを理解する」ことにとどまらず、書いてあることの裏にあるものは何か、それはホンモノか、書き手の立場を支持するのかもしれないか、さらにはそれらの思考を言葉で、あるいは言葉と言葉以外のツールを組み合わせ、空気を読みつつ端的に表現する力も含め、今どきの学生は実はかなり高度の力を持っていて、我々がそれを引き出せていないだけなのではないか、という視点も必要だということ最近考えさせられている。</p>
--	---

2. 社会連携・社会貢献に関する事項		
4	No. 3	震災学
	No. 4	ボランティア
所見		<p>【杉本委員長】</p> <p>震災学における研究の深化と現場主義によるボランティアの推進は、地域と密接に結び付いた東北学院大学にとって「強み」になり得ると改めて確信することができた。議論でも言及された「風化」の問題がある一方、全国を先導し得る取り組みに育ててきた実績もある。今後も、大学として支援を続け、地域社会に貢献できる大学像を示していただきたい。</p> <p>【木須副委員長】</p> <p>仙台が東日本大震災の被災地であることを考えれば、この事項は東北学院大学の強みとして今後も活かすべきと考える。被災地でボランティアの機会を得られることは貴重な体験である。さらに、無償であるというボランティアの枠を超えて、社会貢献や変革を志向する職業としてのNPO 活動も連携の視野に入れることも一考ではないのだろうか。</p> <p>【合田委員】</p> <p>いったん緊急事態が起きれば各地から貴学に支援依頼が来るまでに地域の信頼を得られていることに、心から敬意を表す。私たちの大学では、貴学のようにはとてもしかないが、これらの活動が学生の成長につながっているのか、そうだとしたらそれをどう学生に自覚させるかという観点から、尚綱なりの在り方についてのさらなる検討が必要だと感じている。</p> <p>【宮原委員】</p> <p>社会連携・社会貢献については、特に、2011 年東日本大震災以降、全学を挙げての継続的な震災ボランティアの活動や地域社会との連携など</p>

	<p>に大きな成果を上げており、東北学院大学の学生たちの積極的な活動が社会での評価を得ている。最近では、震災のみならず人口減少が進む地域コミュニティの支援や、台風被害への支援なども行い他大学への支援の窓口も担うようになってきているので、今後も継続的な活動が望まれる。</p> <p>【高橋委員】</p> <p>学生ボランティアの取り組みに関し、要請されている業務への派遣の可否について、様々な面から熟慮・判断をし、対応していることが分かった。引き続き、「大学は地域の財産、地域は大学の財産、地域から評価される大学を目指そう」との言葉を学生も含めて多くの方々に共有し、取り組んで頂きたい。</p> <p>【八浪委員】</p> <p>ボランティアの在り方について、有償・無償、専門・非専門性の区分などまだ試行錯誤中で経験値を積み重ねている段階にあることがよく分かった。アルバイトとの境があいまいな「ブラックボランティア」に学生が安易に巻き込まれないようにするためにも、この分野での学問的見地からの分析・研究が進むことが待たれる。と同時に、ボランティアはまさに「今、そこに必要がある」からこそ求められるのであり、臆することなく取り組みを続けていってほしい。大学のブランド力向上にも直結すると確信する。</p> <p>【阿部委員】</p> <p>ボランティアに関して、本来は当該企業の従業員が給与という対価を得て従事する業務作業を学生が無給で行うことについて、参加者本人の承諾だけでなく、大学等所属組織の許可を参加の条件にすべきと考える。昨今インターンシップでも同様の問題が広く指摘されており、大学としての参加ガイドラインや許可基準の制定が必要であると考えます。</p>
<p>特記事項番号</p>	<p>【宮原委員】</p> <p>No.3 震災学</p> <p>大学のみならず、様々な分野の方々が毎年震災をテーマにシンポジウムや座談会、報告など、学術的なアプローチで、東日本大震災は社会や人々にどのような課題や変化をもたらしたのかを語り続けている。総合学術誌『震災学』は、創刊から13号を数え、市販されることで広く社会に人々の声を伝え続けていることは大変素晴らしいと考える。</p>

3. 教職員育成に関する事項		
5	No. 5	職員育成
	No. 6	窓口対応
所	見	<p>【杉本委員長】 他の大学・機関との職員交流、西南学院大学との協定締結を通して、職員育成を推進している一方、職能等級等の設定による人事制度を通じて職員の能力開発が進められていることが確認された。そうした機会創出による能力開発や意識改革を、窓口対応のさらなる改善につなげていくことを期待したい。</p> <p>【木須副委員長】 大学といえば、一義的に学生と教師の顔が浮かぶ。しかし、大学の教育機会、環境を支える事務部門が十分に機能してこそ、大学という組織が動く。東北学院大学においても、人事制度に関するガイドラインや評価体制が確立されており、従事する教職員の意欲を維持、向上させ、組織運営を盤石なものにしていくものとする。学生にとって教師と同じくらい窓口で接する職員は、大学そのものの存在として受け止められるであろうことから、適正な人材配置や業務評価は必要であろう。これからの課題として、人材育成の平等な機会の確保として、意思決定部門への女性の登用についても推進されることを期待する。</p> <p>【合田委員】 内部質保証の観点からは、研修システムや窓口対応といった個々の業務の改善というよりも、組織内で問題点が適切に把握され、改善向上に向けた取り組みが提案され、実施され、その効果が検証されて次につながる自律的な流れができていくかが重要であり、この観点からの現状確認が必要であると思われる。</p> <p>【宮原委員】 教職員育成に関しては、SD や学外研修を含め、様々なかたちで進められていることが分かった。また、窓口の学生への対応についても、職員間で学生との関係に係る問題を理解しており、その改善に努めていることも分かった。今後も引き続き、学生たちとコミュニケーションを図りながら、学生たちに周知すべき事柄について、伝達の方法などもご検討いただきたい。</p> <p>【高橋委員】 職員育成に関して、青山学院大学への1ヶ月～2ヶ月の短期間の交換派遣であっても、相互の職員が成果をまとめ、高い意識を持って業務に活かしていることが分かった。派遣による職員交流は人の輪の広がりにつながるので継続して頂きたい。</p> <p>卒業生アンケート等の結果を踏まえて、回答方法や学生が分かりやす</p>

	<p>い Q&A を公開するなど、職員が学生への対応を工夫している点は評価できる。学生への対応は、丁寧に接する必要がありますが、学生は所謂お客様ではないので、メリハリのある対応に努めれば良いのではないかと考える。引き続き、一層のご検討を期待する。</p> <p>【八浪委員】</p> <p>他地域の大学とタッグを組んだ人材交流・研修は他の視点・やり方を学ぶだけではなく、居住環境を変えることによる刺激など様々な面で効果が期待できる。窓口対応の課題については、大学のイメージ維持・向上のためにも、学生のニーズに即して丁寧にやるべきだと思いつつ、教育的見地から学生の成長を促す方向で立ち振る舞うべきだとの指摘ももっともであり、なかなか判断が難しいと感じた。</p> <p>【阿部委員】</p> <p>職員育成における他大学との交流人事期間であるが、1、2か月の短期間では単なる機会研修に終始し、「交流だけ」という限定的なものになる懸念がある。組織活性力のある人材が最低1年、可能であれば3年程度の交流期間の中で、組織としての良き文化を吸収する実効性あるものでなければ、本学組織へ還元できないのではないかと懸念する。</p>
<p>特 記 事 項 番 号</p>	<p>【杉本委員長】</p> <p>No.5 職員育成</p> <p>職員の能力開発に関して、人事交流等の機会充実は今後とも進めていただきたい。それと同時に、職員人事制度実施ガイドラインに基づいて、「職員に求める 7 つの資質」を効果的且つ実質的に活用するとともに、昇進・報奨等によるインセンティブも活用し、能力やパフォーマンスの高い職員を登用していくことも着実に進めていくこともお願いしたい。</p> <p>【高橋委員】</p> <p>No.5 職員育成：今後、職員の資質向上等のために、青山学院大学以外の大学や関係機関との人事交流がぜひ必要だと思うので、取り組み方よろしくをお願いしたい。</p>

IV. 2019 年度東北学院大学外部評価委員会の総評

2019 年度外部評価の総評

外部評価委員会委員長 杉本 和弘

〔第 4 期外部評価におけるポイント〕

すでに「第 4 期東北学院大学外部評価 概要」で整理されている通り、第 4 期外部評価では、第 3 期外部評価から引き継いだ課題を視野に入れつつ、現在政策的にも進行している「教学マネジメント」について、東北学院大学における運用体制やその課題を評価対象とすることとした。

中教審答申「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成 30 年 11 月 26 日）以降、教学マネジメントに係る指針策定に関する議論が進められ、先ごろ「教学マネジメント指針」（令和 2 年 1 月 22 日，中央教育審議会大学分科会）が取りまとめられたところである。同指針は文字通り「指針」であり、「マニュアル」として機能することを意図されていないものの、我が国のみならず近年国際的に展開されてきた「学修者本位の教育」への転換を踏まえるとき、今後の大学教育の質保証にとって、厳格な教学マネジメントの構築・運用は喫緊の課題といえる。

〔2019 年度外部評価のプロセス〕

上記の観点から、2019 年度外部評価では、2017 年度に受審した大学基準協会による大学評価（以下、「2017 年度大学評価」）で指摘された「長所」及び「努力課題」に関するその後の状況について、書面及びヒアリングによる調査を行うこととした（第 1 回外部評価委員会，2019 年 7 月 4 日開催）。

まず、①大学基準協会の大学評価結果における指摘事項について、担当部局から現況報告を行っていただいた。次に、②各外部評価委員から、現況報告書（回答）に基づいて質問を作成し、その上で再び、③担当部局・担当者から回答していただいた。これらの作業を踏まえ、④第 2 回外部評価委員会（2019 年 11 月 7 日）を開催し、担当者からヒアリングを実施した。

ヒアリングにおいては、一連の課題（長所・努力課題）を大きく 3 つのカテゴリーに分けることで、それぞれマクロな文脈を背景に置きつつ、ミクロレベルの取組事項を相互に関連付けながら総合的に実態把握ができるよう整理を行い、質疑を進めた。以下、これら 3 つのカテゴリーに分けて総評を行う。

1. 教育・学習に関する事項

2017 年度大学評価において、TG ベーシックを中核にした教養教育の取り組みは「長所」として指摘され、建学の精神を形成する科目（キリスト教学）やキャリア形成に関する科目等の設置、それらの運営や質保証を「全学教育課程委員会」で行っていることが評価された。確かに、かかる取り組みは他大学にも参考になる先進的取組といえ、教学マネジメントや質保証の強化という観点から、継続的な向上が期待される場所である。

その意味で、今回のヒアリングを通して明らかになったように、現在、学長による

「教養教育に関する諮問」（2019年6月3日付）を受け、全学教育課程委員会においてTG ベーシック科目運営のための組織（TG ベーシックセンター（仮））の設置と専任教員の配置が検討されていることは望ましい動きである。教養教育の提供や運営に関して専門性と責任を有する組織を設置し、それによって、まずは教養教育に関する教学マネジメントを整備・強化していくことを大学に求めたい。

また、こうした組織的基盤の整備がひいては、ヒアリングでも議論になった「キャリア形成支援」や「学力差」という具体的課題への対応力を高めることになるものと期待する。「読解力」や「ライティング力」の基礎学力向上に対する支援についても、学部・学科のリソースや特性を踏まえつつもきめ細かな教育的対応を進めていくことが必要である。

2. 社会連携・社会貢献に関する事項

東北学院大学は、東日本大震災以来、被災地に所在する大学として「震災学」として学際的に研究を進めるとともに「学生ボランティア」を通して地域社会への貢献を精力的に推進する等、全国を先導する刮目すべき取り組みを展開し、実際に成果を上げてきた実績を有する。

このことは2017年度大学評価でも長所として高く評価されている。今回のヒアリングにおいても、かかる取り組みは、試行錯誤を重ねながらも、東北学院大学の強みといえる形で展開されていることが確認できた。多くの委員から、全学を挙げた社会連携・社会貢献への取り組みは高く評価されており、今後の継続的な活動の必要性が要望されている。このことを踏まえ、大学執行部は今後も戦略的・継続的に本取り組みを支援していくことが望まれる。

3. 教職員育成に関する事項

2017年度大学評価において、職員の意欲・資質向上（能力開発）を目的として職員育成の基本方針や「職員に求める7つの資質」を定めるとともに、東北学院大学教職員研修、他大学との職員相互派遣、「職員業務研究」による職員の研究活動による能力開発支援等を行っていることが長所として評価されている。

それを受け、今回の書面・ヒアリングを通して現況を確認したところ、政策提案型の職員育成の必要性が認識されているのに反し、「職員業務研究」への応募が少ない状況が続いていること、他大学との職員交流が短期間にとどまっているとのことであった。さらに、女性管理職（課長・部長級）が限られている。委員からは、適正に能力を評価した上での意思決定部門への女性登用の必要性や期待感が表明されている。

こうした現状を踏まえると、職員育成さらには人材登用については改善の余地が残されていると言わざるを得ない。すでに制定・運用されている人事方針と、人材育成とが密接に関連し、大学にとって有為の人材が適正に登用される体制へと改善を図っていくことが必要である。窓口対応の課題も指摘されたが、これも、かかる人材育成・登用システムに関連付けながら対応を図っていくことが肝要であり、大学側のさらなる取り組みに期待するところ大である。

以上

【参考資料】

① 2019年度東北学院大学外部評価委員会 名簿

任期：2019年4月1日～2022年3月31日

No	職名1	職名2	氏名	根拠規程
1	委員長	東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教育評価分析センター長	杉本和弘	第5条第1項第1号
2	副委員長	公益財団法人せんだい男女共同参画財団 理事長	木須八重子	第5条第1項第3号
3	委員	尚綱学院大学 学長	合田隆史	第5条第1項第1号
4	委員	宮城学院女子大学 現代ビジネス学部長	宮原育子	第5条第1条第1号
5	委員	仙台市副市長	高橋新悦	第5条第1項第5号
6	委員	株式会社河北新報社 常任監査役	八浪英明	第5条第1項第2号
7	委員	宮城県仙台三桜高等学校 校長	阿部智	第5条第1項第3号

② 東北学院大学外部評価委員会規程

平成20年4月1日制定第6号

改正

平成22年6月1日

平成28年3月22日改正第69号

平成29年12月26日改正第177号

平成30年3月28日改正第39号

(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14条、第15条及び第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、東北学院大学点検・評価に関する規程第4条第1号に規定する点検・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・研究水準の向上及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条及び同規程別表に定める点検・評価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及び委員会による評価は、前項に定める点検・評価項目の趣旨を損わない限りで、評価項目を簡略化して実施することができる。

(評価の時期)

第4条 委員会が評価・答申を実施する年度は、公益財団法人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 点検・評価委員会は、委員会が評価・答申を実施する年度を検討し、学長に提案する。

3 委員会は、評価・答申を実施しない年度にあっても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。

(組織の構成)

第5条 委員会の委員は、次の各号に掲げる者のうちから大学の運営に関する見識を考慮して学長が選考し、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又は大学院を修了した者

(6) 前各号に定める者以外に、大学に関して広くかつ高い見識を有する者

2 委員の任期は3年とし、再任を妨げない。

3 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。

4 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。

(委員長及び副委員長)

第6条 委員会に委員長及び副委員長1名を置き、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 委員長は、学長の要請に応じて委員会を招集し、議長となる。

2 学長は、委員会において検討されるべき事項、評価を行う年度等について、点検・評価委員会の提案を参酌して委員会に提示するものとする。

3 委員会は、第2条及び第3条に基づいて行われた評価の結果及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・評価委員会に提出し、その内容を報告する。

(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)

第9条 委員会の事務は、学長室学長室事務課及びインスティテューショナル・リサーチ(IR)課において処理する。

(改廃)

第10条 この規程の改廃は、点検・評価委員会が発議し、教授会及び大学院委員会の議を経て学長が行い、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 (平成22年6月1日)

この規程は、平成22(2010)年6月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月22日改正第69号)

この規程は、平成28(2016)年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年12月26日改正第177号)

この規程は、平成29(2017)年12月26日から施行する。

附 則 (平成30年3月28日改正第39号)

この規程は、平成30(2018)年4月1日から施行する。

③ 2019年度東北学院大学外部評価委員会 議事録（第1回、第2回）

2019年度 第1回 東北学院大学外部評価委員会 議事録

- 日 時：2019年7月4日（木）11時00分～12時00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：杉本和弘（委員長）、木須八重子（副委員長）、合田隆史、宮原育子、高橋新悦、八浪英明（以上、委員）
- 委員欠席者：阿部智（以上、委員）
- 陪 席 者：大西晴樹（学長）、千葉昭彦（学務担当副学長）、原田善教（点検・評価担当副学長）、前田修也（経済学部長）、小沼宗一（経済学研究科長）、鈴木好和（経営学研究科長）、岩動志乃夫（人間情報学研究科長）、伊藤寿隆（総務部長）、加藤健二（学務部長）、佐々木郁子（国際交流部長）、ロング クリストファー（入試部長）、武田三弘（就職キャリア支援部長）、日野望（情報システム部長）、佐藤義則（図書館長）、齋藤英夫（法人事務局長）、齋藤信二（庶務部長）、齋藤吉重（財務部長）、佐藤寿（庶務部長）、内海睦夫（広報部長）、阿部重樹（学長室長）
- 事 務 局：石川学、菊地祐一、水野麻美、相澤孝明、山川陽介（以上、学長室事務課）
櫻井卓、齋藤渉（以上、IR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（2018年度第3回外部評価委員会）
 - 資料4：第3期東北学院大学外部評価を受けて
 - 資料5：第4期東北学院大学外部評価 概要
 - 資料6：2019年度外部評価計画（案）
 - 資料7：東北学院大学に対する大学評価（認証評価）結果（抜粋）
- 参考：『2018（平成30）年度事業報告書』、『2018年度「授業改善のための学生アンケート」結果報告書』、『学生生活実態調査2017』、『TOHOKU GAKUIN UNIVERSITY 受験ガイド2020』、『平成31年度入試資料』、『FD news No.28』、『FD news No.29』、『震災学 vol.12』、『震災学 vol.13』、『東北学院大学における改革の経緯と現状 IV（2013.4～2019.3）』

1. 開 会【進行：点検・評価担当副学長】

- (1) 黙祷
- (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（委員、陪席者）の紹介及び委員長、副委員長選出の報告

- ・杉本委員が委員長に、木須八重子委員が副委員長に互選され、承認された旨の報告がなされた。

(5) 前回議事録の確認

- ・既に委員の承認を得ていることが報告された。

2. 議 事【議長：委員長】

(1) 東北学院大学の外部評価について

①これまでの外部評価の経緯

- ・原田点検・評価担当副学長：これまでの本学における外部評価の経緯について概略を説明する。第1期は大学基準協会の認証評価受審のため認証評価の様々な事項について全体的に検討いただいた。第2期は学生、卒業生、就職先へのヒアリングを行い、様々なステークホルダーからの東北学院に対する評価を行っていただいた。第3期の1年目は1期、2期の評価を踏まえて、指摘事項に対して大学側の取組みの追跡調査を実施した。2年目は認証評価受審のため、「点検評価報告書」の第10章「内部質保証」の機能対応について検討した。3年目はアンケート回答アプリ **respon** を利用し、リアルタイムで学生の意見を聞き、様々な問題提起がなされ委員にまとめていただいた。
- ・杉本委員長：外部評価委員会は、学生等のステークホルダーを含めた評価を中心に発展してきたと感じた。それを受けての第4期外部評価であるが、内容については資料5を確認いただきたい。外部評価の評価項目は点検・評価委員会が定めるとある。この点について大学からご説明いただきたい。
- ・原田点検・評価担当副学長：資料4をご覧ください。6月27日（木）に開催した点検・評価委員会にて第4期外部評価委員会に評価していただく項目について検討した。資料5をご覧ください。第3期外部評価委員からの引き継ぎ事項として付託されているため、点検・評価委員会でも学生のヒアリング等を踏まえながら「学力差」問題、「キャリア教育の拡充」、「読解力向上」に向けた教育の質保証に資する改善・改革に向けた取り組みについての大学側の対応について評価しなければならないということになった。

②第4期外部評価の概要について

- ・原田点検・評価担当副学長：文科省の中央教育審議会の「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の答申で着目されている教学マネジメントと内部質保証の充実、学修成果の可視化がキーワードとして頻繁に出てくるため、本学の教学マネジメントの仕組みがどのようになっているのか、また、機能しているのかを全体テーマとして第4期外部評価で検証していただきたいと考えている。2017年度に認証評価を受審し、資料7に記載されているように本学の長所と努力課題の指摘があった。3年後に大学基準協会へ改善報告することを見据えて長所と努力課題についての追究と評価をまずはお願いしたい。第4期のテーマは「教学マネジメントの対応とその実行について」として、2019年度の外部評価については「学力差」問題、「キャリア教育の拡充」、

「読解力向上」に向けた教育の質保証に資する改善・改革の取り組みとあわせて、認証評価で指摘された努力課題と長所のその後について検討いただきたいというのが点検・評価委員会の意向である。

○配付資料：

- ・杉本委員長：点検・評価委員会より示された第4期の評価方法とテーマについて委員の皆様の意見を伺いたい。
- ・木須副委員長：第4期をスタートするにあたり、「教学マネジメント」についてどのように理解したらよいのかお伺いしたい。
- ・杉本委員長：「教学マネジメント」は学科、専攻レベルで学位の授与につながるプログラムの質保証をすることが必要であり、「教学マネジメント」はPDCAを回す形でマネジメントすることである。マネジメントする3つのポリシーである、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの方針を決める中で計画し、自走し、チェックし、改善につなげるという循環的なサイクルが必要である。それを様々な委員会や責任者を決めてマネジメントするということが大学の中で求められている。構造的に可視化することで教育質保証を示す必要がある。このような教学マネジメントの指針が中教審の特別委員会で審議されており、全大学に示される予定である。
- ・原田点検・評価担当副学長：教学マネジメントは言い方を変えると内部質保証がしっかりとできているかを見ることである。内部質保証の仕組みがきちんと機能しているかということが大学基準協会、文部科学省から求められている。教育成果の見える化、学位授与の方針に則って各大学が見合う学生を卒業させているのかをみるのが方針になっている。それを踏まえて第4期で見ていただくようご検討いただきたい。
- ・高橋委員：内部質保証が機能しているかをどの視点で、また、どの範囲で見ればいいのかお示しいただきたい。
- ・原田点検・評価担当副学長：3つのレベルで判断される。各教員レベルで言うと、授業の成果、目標を設定し授業や試験を踏まえてそれが達成できているかを評価する。間接評価の一つとして、授業改善のための学生アンケートの点数も加味され、各科目のレベルで内部質保証ができているかを学内でチェックする仕組みとなる。学部・研究科レベルでは、例えば経済学部を卒業した学生が経済学部の学位授与の方針を達成しているかを評価する。間接評価として学生アンケートとして卒業時意識調査を実施している。客観評価できる試験、資格をあてるところもあるが、まだ確定していない。学位授与については、学位授与の方針に叶う人間を育てたかを大学全体として評価する仕組みができているか、できていないのであればどのような改善指示をだしているかというプログラムである。
- ・八浪委員：教学マネジメントの運用体制を外部評価の対象としているが、機能しているかどうか、成果の見える化については外部評価として何を対象にして、委員がどのような議論を求められているのかが見えてこない。学生それ

それぞれの成果のレベルを我々委員が客観的に評価することは不可能である。運用の体制が機能しているかどうかを外部評価委員として見ることになると思われるが、運用体制のイメージがつかないため、評価の仕方はどのような方法があるのかご指示いただきたい。

- ・原田点検・評価担当副学長：それぞれの学生の学修成果として、全学生にアセスメントテストを実施し、読解力、表現力等が見える化している。今年度と来年度は1、4年生に実施している。再来年は1、3、4年生に実施し、今年の1年生が2年後就職活動に備えて自分の学修成果の向上度が見える化する目的がある。本学の教育が学生の成長に役立っているかどうかが見える化できるのではないだろうかと思う。

様々なアンケートも含めて、各学部でうまく進んでいない場合には、学部の中での委員会等で改善方法についてどのような方策がとられているのか、全学的にみて学長からどのような改善指示がでているか、機能しているかを問う手段となる。このような問を出していただきたい。改善をしているか、していないかを判断していただきたい。

- ・杉本委員長：運用についての正解はないが、東北学院大学ではアセスメントテスト、授業改善のため学生アンケートや学生調査等複数利用して、学内の委員会組織でチェックし精査し、対応するかが一つのシステムとして機能しているかを外部評価委員として評価できればいいのではないかと。
- ・宮原委員：外部評価のテーマについて賛成である。東北学院大学には多数の学部学科があり、3ポリシーに従って学位授与の方針は各学部委任されていると思うが、それが東北学院大学全体で横断的に質のバラツキが出ていないかどうか、その仕組みが見えていないところ、学生の達成度についても全学的に可視化の棚卸しをしてフロー図を作成し、達成度について共通のレベル、認識を共有できる何かを作ればいいとイメージした。共通の地図が見えていないと沢山説明を受けても実行は困難であると思われる。
- ・合田委員：最終的には教学マネジメントの話になるが、入学前から卒業後までトータルに視野に入れて大学のあらゆる機能が回っているかを確認する作業だと思う。そのために、学修成果の可視化になり、アセスメントというのはディプロマ・ポリシーを達成しているかどうか本来アセスメント・ポリシーのはずで、それぞれの学位プログラムごとにアセスメント・ポリシーがあるべきであると考え。ところが、業者テストや文科省テストが入ってくことで、ディプロマ・ポリシーに向かう中でのノイズになりかねない。文科省テストでいい点をとるためにどうしたらいいかという話になりかねない。そのような指標は無視できないが、バイアスがかからないよう大学で整理しないと方向性がずれてしまうのではないだろうか。だとすると、目標設定をどうするか、自分たちが出来ていることと出来ていないことについて確認すべきである。
- ・杉本委員長：合田委員の意見はかなりクリティカルで全国的に見ても最先端の考え方なのではないだろうか。文科省が言う教学マネジメントに乗るのでは

ないという視点が含まれている。外部評価の概要としては、委員会からのご提案をお認めいただいたということでもいいだろうか。

(2) 2019 年度の外部評価について

- ・杉本委員長：資料6を確認いただきたい。2019 年度は資料7にある 2017 年度認証評価の大学評価結果で指摘された長所、努力課題事項、第3期からの付託事項について大学がどのような対応をしていくのかについて提案されている。資料6にあるように、対応状況の調査方法について確認をさせていただき、ヒアリングを実施する場合には内容について意見交換させていただきたいと思う。
- ・原田点検・評価担当副学長：資料6に予定表を記載しているが、引き継ぎ事項として3つのポイントと認証評価の指摘事項をあわせて大学の対応状況を文書にして委員の皆様へ送付する。委員の皆様より意見をいただき、大学より回答をし、それに基づいて希望があればヒアリングの機会を設けようと思う。
- ・杉本委員長：ヒアリング対象部署はどのように選出されるのか。
- ・原田点検・評価担当副学長：委員からの希望により選出する。項目の中には資料7の指摘事項のみならず、第3期からの引き継ぎ事項として「学力差」問題、「キャリア教育の拡充について」などの取組みについても含めて行う。
- ・杉本委員長：今年度は以上のおり進める。
- ・高橋委員：8月下旬に予定されている外部評価委員への現況報告書提出のあと、外部評価委員が事務局に質問票を提出するのはどのくらいの期間を予定しているのか。
- ・原田点検・評価担当副学長：外部評価委員に現況を送付した1～2週間後に事務局に対し質問票を提出していただく予定である。調整も可能である。
- ・杉本委員長：ご了承いただけたので、第1回外部評価委員会を終了とする。

(3) 今後の予定について

(4) その他

3. 閉会

以上

2018(平成 30)年度 第 2 回 東北学院大学外部評価委員会 議事録
東北学院大学外部評価委員会議事録

1. 概 要

会 議 名	2019 年度 第 2 回 東北学院大学外部評価委員会
開 催 日 時	2019 年 11 月 7 日 (木) 11 時 00 分～12 時 55 分
開 催 場 所	土樋キャンパス 5 号館 (5 階) 第 1 会議室
出 席 者	<p>【委員】名簿順</p> <p>杉本和弘 (東北大学高度教養教育・学生支援機構教育評価分析センター長)</p> <p>木須八重子 (公益財団法人せんだい男女共同参画財団理事長)</p> <p>合田隆史 (尚綱学院大学学長)、宮原育子 (宮城学院女子大学現代ビジネス学部長)</p> <p>高橋新悦 (仙台市副市長)、八浪英明 (株式会社河北新報社常任監査役)、阿部智 (宮城県仙台三桜高等学校校長)</p>
陪 席 者 (事 務 局 含)	<p>大西晴樹 (学長)、菊地雄介 (総務担当副学長)、千葉昭彦 (学務担当副学長)、</p> <p>原田善教 (点検・評価担当副学長)、前田修也 (経済学部長)、陶久利彦 (法学部長)、中沢正利 (工学部長)、水谷修 (教養学部長)、渡辺昭一 (文学研究科長)、</p> <p>小沼宗一 (経済学研究科長)、鈴木好和 (経営学研究科長)、佐藤英世 (法学研究科長)、阿部重樹 (学長室長)、伊藤寿隆 (総務部長)、加藤健二 (学務部長)、</p> <p>石垣茂光 (学生部長)、武田三弘 (就職キャリア支援部長)、渡邊義春 (人事部長)</p> <p>【事務局】石川学、菊地祐一、水野麻美、相澤孝明 (以上、学長室事務課)、櫻井卓、齋藤渉 (以上、IR 課)</p>
欠 席 者	なし
成 立 確 認	委員総数 7 名、成立定数 3 分の 2 以上の 5 名、委員出席者 7 名
配 付 資 料	<p>資料 1 : 外部評価委員会 委員名簿</p> <p>資料 2 : 東北学院大学外部評価委員会規程</p> <p>資料 3 : 前回議事録 (2019 年度第 1 回外部評価委員会)</p> <p>資料 4 : 2019 年度東北学院大学外部評価に係る現況報告書</p> <p>資料 5 : 外部評価委員による質問に対する学内回答</p> <p>参考 1 : 2019 年度卒業生進路・就職先への学習成果調査(回答)</p> <p>参考 2 : 人事部提出資料一式</p>
議 長	杉本和弘 (委員長)
司 会	原田善教 (点検・評価担当副学長)
書 記	学長室事務課 (事務局)

2. 議事の経過及びその結果

報 告	(1)なし	了承
・なし		

議 案	(1)前回議事録の確認	承認
-----	-------------	----

- ・原田点検・評価担当副学長：陪席者である佐藤寿氏を施設部長に訂正する。

議 案	(2) 2017 年度大学評価の指摘事項に関するヒアリング	承認
-----	-------------------------------	----

- ・杉本委員長：本日はお忙しいところお集まりいただき感謝申し上げます。事前に認証評価や第3期の外部評価の結果を踏まえた『2019 年度東北学院大学外部評価に係る現況報告書』の提出を受けて質問し、〔資料5〕の外部評価委員による質問に対する学内回答を確認した。ヒアリングの流れを3つの項目に分けて進めたい。1つ目は「教育・学習に関する事項」、2つ目は「社会連携・社会貢献に関する事項」、最後に「教職員育成に関する事項」として大きく関連する事項をまとめた。最初に「教育・学習に関する事項」から進める。TG ベーシック及びキャリア教育に関して〔資料5〕(20 ページ)を確認いただきたい。TG ベーシックは日本の大学で教養教育、全学教育、共通教育などと色々な表現をされるが、東北学院大学では TG ベーシック科目が教養教育の基礎的な科目として位置づけられており、これまで改革・改善をしながら進めている重要な取り組みの1つである。TG ベーシック科目としてまとめて効果検証していくことが東北学院のみならず他大学にも意味のある取り組みだと思う。システムとして定期的、循環的な体制のもとで実施され教育改善に活かされているかということに関して回答をいただきたい。まず TG ベーシックの全体の仕組みをおさえた方がいいと思うので、TG ベーシック科目に関わっている教員の数と専任、非常勤も含めて TG ベーシック科目がどのように支えられているのかご教示いただきたい。
- ・加藤学務部長：TG ベーシック科目の担当教員数に関しては、教養科目を担当している教員が中心になり全学部で分担して担当する体制になっている。〔資料4〕(10 ページ)に TG ベーシックの開講数を載せているが、非常勤講師を含めこのクラス数と同数の教員が担当している。
- ・杉本委員長：効果測定を支えるための組織的な取り組みとして科目ごとの担当者ミーティング、共通性を担保するための FD 研修があるようだが、成績評価や TG ベーシックに対する教員の受け止め方についてばらつきがあると記載されている。内容や成績評価の整合性に関して組織的には十分行われてきたとは言えないとの回答だが、中央教育審議会の答申等で、大学教員が自分の担当科目の内容を相互検証せずに提供することがないよう、カリキュラムの一体化を図るために、教学マネジメントが強化されるという観点から今後どのようにするのか教えていただきたい。
- ・加藤学務部長：〔資料5〕(20 ページ③)に記載がある。最終的に教員の自主的な改善を求めても難しいため、TG ベーシック科目を含め教養科目全体としてコアとなる組織を立ち上げ、その組織が全体的なマネジメントと効果検証を先導していくことを目的とした仮称 TG ベーシックセンターの設置計画を進めている。
- ・杉本委員長：専任教員が 10 名を超える規模になるということだが、その中に教育セン

ターや高等教育センターなど他のセンターも入るだろう。TG ベーシックセンターに関わる教員は何名を予定しているのか。・加藤学務部長：1つの案としては約16名のコアになる教員がセンターに所属し、そのメンバーが中心となって進めていくという計画である。

- ・杉本委員長：TG ベーシックセンターに16名か。
- ・加藤学務部長：TG ベーシックセンターを含めた全学教養教育機構を設置し、その中に英語教育センター、情報教育センター、高等教育センターも含めた組織を作ること現在検討中である。その中でTG ベーシックセンターもしくは教養教育センターに名称を変更するかもしれないが、いずれにおいてもTG ベーシックセンターに関しては合計10名の教員を現在予定している。まだ検討中である。
- ・杉本委員長：大学の教養教育の取り組みを振り返ると、1991年以降は設置基準が大綱化されて教養部がなくなるなど、教養部を担当する部署が無かった。機構やセンターを設ける形でないとなれば教養教育が上手くいかない形になっている。ベーシックセンターができるということは組織的な基盤としてとても重要だと思う。続けてキャリア教育を見ていく。
- ・高橋委員：キャリア教育に関して3点お伺いしたい。まず1点目は、キャリア形成支援について初年次教育が体系的な教育となっておらず、上位学年では専門教育により実施しているが見通しが曖昧であり全学的なカリキュラム変更が難しい状況との記述があった。これに関して今後の具体的な展開あるいは取り組みの予定について教えていただきたい。2点目は、キャリア形成支援に有効な手段であると記載され、入学者全員へのオリエンテーションでのガイダンス時に実施するべきと言ってはいるが、具体的に新生に対して実施する予定や内容をお考えであればお教え願いたい。3点目は、今後の就職支援のひとつとして低学年からアセスメントテストの実施を挙げているが、これはどのような内容なのか。就職キャリア支援部による不足を補う正課外キャリア支援に取り組んでいるということだが、これによる効果があるのであれば教えていただきたい。
- ・武田就職キャリア支援部長：1つ目の質問であったキャリア形成支援についての今後の具体的な展開への取り組みについてであるが、今後学部改組やTG ベーシック科目を含めたカリキュラム改正を行う予定になっている。2023年から体系的なキャリア教育ができる方向で検討中である。2点目のキャリア形成支援に有効な手段であるというオリエンテーションでのガイダンスの取り組みということだが、早ければ次年度からでも可能ではあるが、次年度のオリエンテーションプログラムの内容がすでに教授会の承認事項として決定しているのでそこに割り込めるのかどうか判断できない。少なくとも再来年度のオリエンテーションからは実施可能である。具体的には、本学にあるキャリアサポートブックの内容について60分程度行いたいと考えている。いかに大学生活でキャリアを積むことが就職に有効かという内容で、大学生活を有効的に活動したかなど色々な内容が含まれている。実際に工学部では3年程前まではオリエンテーションで取り入れていた。全学的には今後実施していきたいと考えている。3点目の低学年次からのアセスメントテストの効果についての質問だが、就職キャリア支援部としての効果は学生が就職に対していかに満足したかどうかということに尽き

と思う。4年生については就職満足度調査を行っている。就職に大変満足、満足、多少不満、不満と4項目に分かれており、文系だと大変満足、満足を占める割合が96.1%、工学部に関しては97.48%ということでこの結果からも就職に関しては満足していると考えている。

- ・高橋委員：就職に関しての満足度調査の話になるが、おそらく卒業時点では満足だが、本来だとできるかできないかは別にして3年後または5年後に聞くと結果はおそらく違うだろう。しかしそこは大学の責任ではないと理解したい。
- ・武田就職キャリア支援部長：卒業生に対してもアンケートを取る方向で検討している。卒業後あるいは就職後に本当に満足しているか、あるいは離職率も増えているので色々検討していきたい。
- ・杉本委員長：キャリアの話をしていただいたので、また別の観点から東北学院大学の教育としては非常に重要な課題と思っているのが、学力差あるいは読解力の向上である。学力差に関してはすでに〔資料5〕（31～32 ページ）で事前に回答をいただいた。特に学力差に関しての取り組みについては、TG ドリルや泉キャンパスで行っている元高校教員による学習支援という形でも進んでおり、関連してくるのが読解力の部分なので合わせて話をしたい。
- ・高橋委員：読解力に関する回答について、外部評価委員会より特に工学部、6学部を巻き込んだ取り組みが欲しいという意見があり、多くの学科で教員が指導内容の打ち合わせをした上で授業を行っているという記述がある。この件に関して多賀城キャンパスでの取り組みの状況やそれによって学生の変化があれば、現状を教えてください。
- ・千葉学務担当副学長：「読解・作文の技法」というTG ベーシックの科目を全学で開講している。TG ベーシックを始めた時には基本的には各学科の教員が担当することになっていた。文学部で求められる能力と工学部で求められる能力が異なり、一般的なことを行うよりもそれぞれの専門に繋がるような内容に合わせて行うのが良いと思われる。工学部では5割前後だが工学部ではほぼ100%であるなど履修登録者数に学部間で差がある。TG ベーシックを始めて6～7年になり専任教員が相談して実施しているが、それぞれの担当教員がライティング専門家ではないということもあり、なかなかやり切れないこともあるので、最近は専門の教員を少し入れるという試みも始まっている。先々のカリキュラム改正の時には明確にライティングのプロの先生に担当してもらおう案がある。その場合、学部学科の専門教育に繋がるというものではなく、大学生として、あるいは大学を卒業する者として求められるライティング力というものを全学部に求めていくというように変わってくるのではないかと考えている。現在は土樋キャンパスのラーニング・コモンズにて指導をしているが、本来であれば泉キャンパスの1～2年生のウエイトが高いほうが良いのかもしれないが、週に何回か出張ラーニング・コモンズのような形で、泉キャンパスで指導を行っている。多賀城キャンパスでは基礎教育センターで元高校教員が指導に当たっている。今あるもので活かせるものはキャンパス移転後にも活かして、足りないものも今点検している状況である。
- ・高橋委員：状況は理解したが、2023年から1つの大学として泉キャンパスや多賀城

キャンパスからも学生が来ることになれば、ある程度事前の取り組みの中で齟齬が発生しないようにお願いしたい。

- ・杉本委員長：文科省があげている学校教育の学力の3要素「知識・技能」「表現力」「主体性」がある。東京大学元理事の南風原先生によると、その3要素もそれぞれに明確に分けられるものではなく、3要素が歴史的に答申等で取り上げられ、それが学習指導要領の中にも反映されているが、それでもまだ必ずしも明確に区別できないという話であった。ただ、その中で一番中心になるのは読解力であるとなった。学生がPCを持たずスマホしか持たなくなり、スマホで流れてくるニュース等を読み、メールやラインでしか文章を書かないため書く力も弱く、作法を学んでいないため、今後そのような学生が社会に出た時に影響として出てくると思う。高橋委員もおっしゃっていたように、五橋キャンパスができる際にはもう少し全体的に学部を横串に刺したような取り組みが求められるのではないかと思う。
- ・合田委員：読解力というのは一番基本で大事だということについて異論はない。尚絅学院大学には学生意見箱があり、学生が大学に対する投書をして回答を学内に掲示している。ある投書に対して長い答えを書いた。それに対してのリアクションだが、スマホでその掲示を写真で撮り「これ好き」と4文字だけ書いてツイッターに載せていた。ある意味凄いなと思った。ちゃんと文章を読んで自分の意見を4文字で表現することができるかどうか。今の時代に必要な能力を我々が大学での今までの学びのスタイルを前提に、こういう読解力が必要あるいはその表現力が必要だという風に考えていること自体を、もう一度検証してみる必要があるのではないだろうか。これから彼らが生きていく時代というのは10年、20年、30年先であり、かつ大学外あるいは大学卒業後に多くの事を学んでいくための基礎を在学時代に身に付けさせる時に、一体我々は彼らに何を提供すれば良いのかを考え直す必要があり、そこから出発しないと学生はついてこないのではないか。
- ・宮原委員：今の学生たちはディスカッションをする際にスマホでメモを取っている。しかし書かないことがまずいかというとそうではなくて、ちゃんとメモになってそのメモをSNSでシェアしている。若い人の情報交換の手法や意見の表明の場所が少しずつ変わってきているのを感じている。ただ、基本的にはやはり大学として学んでいってほしい。時代が変わっても基本的にきちんとしたプロセスを踏みながら自分たちの意見を表明していくという即効性の部分と、少し時間をかけながらきちんと学ぶというスタイルが最初にあるということはしっかり学んでもらいたい。
- ・木須委員：私が今関わっている文部科学省で行っている事業は、高校を卒業したが大学には行けなかった、特に女性たちの中で非常に基礎学力の中で読解力が無いためにコミュニケーションが取れない、学校からの通信の意味がわからない人たちに対して、基礎学力に関する勉強を教えるという事業である。それを思うと読解力というのは大学に来てでも高等教育においても大事であり、しっかり教育をされるというこの方針は、新しい若者たちの言葉の文化も作りながら非常に重要な課題であり、生きることに繋がっていくので、取り組みを実施している大学の姿勢にエールを送りたい。
- ・八浪委員：回答の中に「ラーニング・コモンズを整備し」「これだけで1・2年生の学修支援が十分であるとは認識しておらず」とある。今も大学入試で揉めているが記述

式の問題を誰がどういう基準で採点するのかといった時に、結局問われるのは規模感、量の部分だと思う。ものすごい数の学生の中で、形だけと言ったら悪いが作文のテクニックを少し教えたくらいでつくようなものではない、読解力に関してそれくらい深刻な深い問題であると感じている。先程千葉先生が話していた通りだと思うが、やはり基本的にはまずそれぞれの学問の専門の方が「この学生はどこまで到達してどこができていないのか」という所に戻って指導するのは、作文力の先生ではなくそれぞれの専門の先生が取り組む必要がある。一方で大学生として一般的に求められるライティング力は共通である。両方行わないといけない。これは量的にどのように実現するかが問われているのだと思うので、ぜひ全学的な取り組みを実現していただきたい。

- ・千葉副学長：今の件に関して少し補足的なことでコメントさせていただくと、TG ベーシックの場合は東北学院大学を卒業する学生が最低限持っているべき能力であり、そこから先に関しては専門教育だと思う。ライティングに関しては文系の場合は卒業論文として長い文章を書くという所で意味があると思う。ただ日本中ほとんどの経済、経営、法律関係の学部では卒業論文が必ずしも必修にはなっていないことも含めて、卒業生の質保証に加えて TG ベーシックに上乘せするような形で取り組む必要があるだろうという認識を持っている。
- ・杉本委員長：高校現場からの意見はどうだろうか。
- ・阿部委員：大学入試が大きく変わるということで、今までは「知能・技能」が主体だったが、これからは「思考力・表現力・判断力」「主体的に学びに向かう力」が大きなテーマになってきて、学習指導要領も 2024 年に変わる。ある高等学校で国語の記述式の問題が 80 字と発表されてから、物事をなんでも 80 字で書かせるようにしたところ、学力がすごく伸びたという。色々な考え方や自分で見たことや考えたことを 60 でもなく 100 でもなく、80 字にまとめる訓練をさせた。色々なことを考えながら 80 字で自分の考え方、世の中の動きをバランス良くまとめる訓練をしたことによって逆に物事を深く考え、諸情勢を自分なりに広く捉えるといった思考力、表現力に繋がることを期待しているという話だ。ただ、生徒のレベルによるところもあるが、読解力を前提としていけば物事をどのように考えて捉えていくか、自分の考えをいかに表現として言葉の中に結び付けていくかの進め方であるが、「思考力・表現力・判断力」をどこで線を引くかが難しい。高校入試も読解力あるいは「思考力・表現力・判断力」に繋がるような問題の傾向になっている。ある意味世の中の流れに沿って物事を進めていく形になるだろう。これは考え方によっては IT を意識し科学技術の発展とともに実はそういうところが大切だということを教育レベルで考えていく必要があるということを逆に強く前面に出していることなのではないかと私は捉えている。
- ・杉本委員長：教育学習に関する事項の 3 として、アジア文化史専攻に関してはすでに回答をいただき、取り組みの実施を確認できた点でよろしいかと思う。2 つ目、社会連携・社会貢献に関する事項としてこれもおそらく東北学院大学の強みという風に私自身も理解している。回答をいただいているが何か質問はあるか。
- ・八浪委員：山形の援農ボランティアについて質問を書いたのは、新聞に記事が掲載されていたこと、SNS 上で東北学院の関係者がやり取りをしているのを読んだからであ

る。災害ボランティアの場合、被災地の復旧・復興に向けて緊急性、さらには恒久性も高いボランティアであり、そこへ無償で行くことは素直に受け入れられると思う。除雪ボランティアも必要だろうと理解できる。一方で農業の支援と言うと、地域経済の疲弊と若者の担い手が減っている中で非常に重要だということはよく理解できる。しかしそこで作られる作物は商品であり、さくらんぼ等は高価な値段で売られる。それに対するボランティアは、同一線上で簡単に言えばタダで良いのか。むしろアルバイトではないのだろうか。そしてアルバイトに対してタダでやっているということはブラックと言われるような話ではないだろうか。私が在学していた東北大学でも当時襟裳岬で昆布のアルバイトの貼り紙が出ていて、1日何千円と結構高額だったが、約1か月間襟裳岬に住み込んで昆布を取るという重労働なものだった。それをボランティアでやれと言ったら多分学生は怒るだろうし誰も行かなかっただろう。その線引きはいったいどこにあるのか。回答の中にもあったが東京オリンピックでの色々な報道を見ていると、あれが本当にボランティアで良いのか、タダ働きさせているだけではないのかということがある。私たちの会社がヤフーと共同で実行委員会方式で行っている「ツール・ド・東北」は、被災地を応援する企画として両社の社員の他に多くのボランティアの方にご協力いただいている。かかる経費については当然こちらで持つが、基本は無償で来ていただいている。人数は初年度から比べると減ってきている。善意の協力を求める一方で実費の負担だとか、趣旨に見合う活動をするとか、要は長続きするためのバランスを取っていかなければならないことだと思う。そうした線引きはどのようになされるべきなのか。そしてまさに学問的な正解はどのあたりにあるのか、大学としてどのような考えなのかを教えていただきたい。回答を読んでいると正解はなく模索していることは読み取れるのだが。

もう1点は質問したのが夏場であり、10月の大型の台風がまさか来るとは思っていなかった時期だった。「災害ボランティア」の活動は震災から10年経つとだんだん風化していかざるを得ないのかと思っていた時に考えた質問だった。今回の河川災害のようなものを見ると、「災害」は終わりのないテーマのようにも思う。とすると災害ボランティアステーションをこのまま続けるのが正解のような気もする。あらためてそのあたりの考えを聞かせていただきたい。

- ・阿部学長室長：順序を変えて2つ目の質問から回答させていただく。東北学院大学ではここ数年災害ボランティアセンターの総合ボランティアセンター化構想に関わる議論を進めてきている。記載したように、いわゆる災害ボランティアに特化した形での取り組みのノウハウをおよそ8年間続けている。このノウハウは他大学に類を見ない蓄積された知見であるので、これをあえて手放す必要は無いという評価もある。「21世紀は大災害時代」との表現があり、全国各地でおそらく災害、特に東北学院大学的に言うと言水型の災害ボランティアにかなり特徴を持っているボランティアステーションであるので、どのように包摂していくかを考えていかなければならない。災害ボランティアステーションという名称もかなり一般化しているので、例えばボランティアセンターといった場合にも括弧書きで「災害ボランティアステーション」という名称を数年は残すことが社会的な理解を得ていただくためにも必要ではないかと考えている。

1点目はなかなか回答が難しいことだろうと思う。日本でボランティア論はほとんど議論されていないテーマであり、政策や施策をどう運用するかというレベルでの議論が先行している。その点で、今回の回答では有償・無償と専門性・非専門性を2つのベクトルを用いて4つの象限に位置づけている。教育機関としてその大学に在籍する学生を教育機関の責任においてボランティア派遣するというのが大学ボランティアセンターや大学ボランティアステーションとの位置づけと思っているので、委員からの指摘に対する危惧、懸念あるいは心配を絶えず持ち続けて慎重に対応しているのが現状である。2点エピソードを話させていただくと、実は2011年の時点ですでにこの問題に直面している。1つは塩釜市で大きな津波に襲われ大被害を受けたある会社の倉庫にストックされていた積荷をどう片づけるか、あるいは除去するか。その倉庫から商品を取り出すボランティアの依頼が来た。これは一企業の営業を再開することへの支援に繋がるのではないかという議論もあった。今回の議論に近いものとしては、鳴子地区の温泉で露天風呂の崩れた岩を動かし、早期の営業再開を手伝うというのもまさに今回のテーマに繋がることではないかと思う。絶えずケースバイケースで慎重に向き合っているということをご理解いただきたい。また、東北学院大学の災害ボランティアステーションが全国の大学間連携ネットワークを通じて複数の大学とともに山形県のある市町村に除雪支援に入ったことが、今回の援農のご要望をいただいた背景にあることを付け加えさせていただく。大変戸惑う問題だが何とか答えを出さなければならないと思う。もう一つ補足的に申し上げると、いわゆるスタッフボランティアという形で曖昧なままに日本という社会がかなりブラックバイトのようなものに近いことが取り組まれることも我々は注視していかなければならない問題だと思っている。

- ・杉本委員長：『震災学』に関しては、書籍も拝見させていただくと著名な分野の先生方も入られているので、これは継続するという理解でよろしいか。
- ・阿部学長室長：とりあえずは10年まではなんとか続けたいと行ってきたが、その後どのような取り組みをしていけば良いかについて戸惑うところがある。それは質問にもあったように懸念として風化の問題である。それを認識した上で10年以降どのように続けていけば良いかについての戸惑いである。しかし個人的には続けるべきであり、震災の問題はおそらく尽きないテーマである。そういう意味で私共が被災地の大学として、あるいは被災地に住む住民、自治体として被災地の体験をその時のことも、それからその後のことも、その後というのはまだまだ復興に手が届かない生活をされている方がおり、復興を成し遂げた後に新しい問題がまた生じてきているということもあると思う。それから他の地域のその後の震災への取り組みの新しい知見も含めて総合的に情報提供をし続ける意義はいささかも衰えてはいないだろうと考える。委員長のご指摘の通り続けていきたいと思っている。
- ・杉本委員長：日本が災害列島と言われるように毎年のように大きな災害が起こっていて、意義がどんどん高まってきている認識がある。国民的に認識が試されている状況だと思っている、そうした観点から東北学院大学としての強みをより強いものにしていくことは、直接学生集めに繋がるとかどう展開するかはなかなか読めない点もあるが、やはり尖った部分を持つ大学でないとい今後長く生き残っていけないという背に腹

は代えられない面もあるので、この辺りは重要だと思う。

- ・阿部学長室長：回答中、文部科学省の 2040 年グランドデザインの答申も地域連携を 1 つの柱として書かれていたと思う。委員長から背に腹は代えられないと言われたが、私がこの 10 年程の間で文部科学省から出された言葉で大変気に入っているもので「大学は地域の財産、地域は大学の財産、地域から評価される大学を目指そう」との言葉がある。尖った部分として『震災学』や災害ボランティアで優れた大学という点からも偏差値とは別に地域社会から大学が評価されるべきだろうと考える。
- ・杉本委員長：同じ地域の大学として尚絅学院大学の観点から東北学院大学の取り組みはどのようにご覧になっているか。
- ・合田委員：率直に言ってとても敵わないと思う。尚絅学院大学もずっと連携をさせていただいてその端にくっついているが、同じ地域と言っても東北学院の方法と尚絅学院の方法ではとても同じ方法ではついていけない。我々にとっての悩みは、学生を地域に出していく際に学生にとってそこから得るもの、学びや成長を軸にして考えた時に、例えば丸森へ行きたいという話が出てきた時に、場合によっては少し待つてよく考えてから行かなければならないような、規模が限られていることから来る制約もある。それから何のためのボランティアなのかということとの関わりに関して、例えば名取市のボランティアステーションの活動の一環として学生が参加する場合と大学として取り組む場合の違いを意識した上で整備しなければならない課題に直面している状況である。
- ・杉本委員長：最後に、教員も含む教職員育成と窓口対応の 2 つの点に移る。青山学院大学との職員交流について高橋委員から質問をいただいている。
- ・高橋委員：仙台市役所でも人事交流をしている。市役所自体は全体で 1 万人程の職員がいるが、東北学院大学ではもっと少ない中での人事交流だろう。今は青山学院大学と人事交流を行っているが、2 ヶ月で何を覚えて帰ってくるのかが疑問である。2 ヶ月という短期間で本人に対してどのような効果が出ているか。その人が感じたことを持ち帰ってきて人事あるいは組織に対してどのような良いことを反映させているのかというところに関して実際はどうかという素朴な疑問である。当然人事と総務は難しく、狭い世界で人を動かすことはもっと難しい。だから外との交流を入れて少し刺激を与えて組織を動かすという目的だと思うが、期間があまりにも短いのではないか。
- ・渡邊人事部長：〔資料 5〕（26 ページ）回答にも記載している。1 ヶ月、2 ヶ月の期間で何を心得て帰ってくるのかという話であるが、青山学院大学とは当初試験的に 2 ～ 3 年を目途に 1 ～ 2 か月、業務に支障を来さない範囲で交流が始まって今年で 4 年目になる。〔参考 2〕（9 ページ）が 2017 年に青山学院大学から本学に 1 ヶ月出向していた方の報告書である。1 ～ 2 ヶ月とはいえ他大学における労働環境や伝統等ある意味異文化なところで仕事をするという意義の記載がある。この報告書の中でも 2 つ目の項目に青山学院大学での休退学者との面談の向き方が書いてある。本学で「学生第一」の姿勢を強く感じ、教職員が学生のために仕事をしているという瞬間が多くあったと書いている。青山学院大学は本学の倍近い約 2 万人、本学は約 11,000 人の学生数なので、そういう意味でやはりきめ細かな窓口対応というのはなかなか難しい

が、東北学院大学はきめ細やかに対応しているという感想だった。本学学生部から青山学院大学へ2ヶ月間行った職員は、青山学院大学の奨学金制度に関心を持っており、業者に委託しての作業で効率化を図っている仕組みを本学にも取り入れられないかと勉強していた。そういう意味でお互いに色々な刺激を得て帰ってきているという印象である。

- ・杉本委員長：この取り組みは良いことであり、本人も色々な知識を得て戻ってきて活かすことができる。積極的に実施していただき、青山学院大学以外にも関西の大学、大学以外等で可能であれば少し広げた形で実施していただくと、大学の運営に活かせる部分があるかもしれない。
- ・渡邊人事部長：大学以外でも大学基準協会、私立大学連盟等、他大学でも関西、去年協定を結んだ西南学院もあるのでそちらとの協定も含めて職員交流を検討したい。
- ・杉本委員長：職員の能力開発という意味で青山学院大学との交流や西南学院大学等との交流の可能性も非常に重要だと思う。東北学院大学では「職員に求める7つの資質」に基づいて色々なプログラムを実施していることが素晴らしい。参考資料に「人事制度の実施にあたって」「2019年度 東北学院教職員研修・業務別研修アンケート」がある。そうした取り組みがされているということは確認できているが、今年度の東北学院教職員研修のアンケートはどれくらい効果があるのか。1回きりの研修で効果をどこまで見るのかは難しいが、この研修はどのような成果や結果が参加者から得られているのか。
- ・渡邊人事部長：〔参考2〕（6ページ）のアンケート内の自由記述欄では沢山の反応があり、様々な提案が出されている。年に1回というのは「東北学院教職員研修」としての全体研修を大きいテーマで実施しているということである。教員にも働きかけをしているが教員に関してはFDのほうで別のプログラムで実施しているので、この7～8割はほぼ職員研修の例である。資料にもある通り専任事務職員の参加者数が262人で89.4%、ほぼ90%の出席率であった。最近ではテーマとして色々な意味のハラスメントの関係が増えているので、メンタルヘルス等のケアを中心に共通テーマとして行っている。その他には〔参考2〕（4ページ）「東北学院の専任事務職員研修体系」にしたがって各階層別、年齢別などの研修を実施している。若手研修として奉職2年目から30代前半までの職員を対象に半年間のスパンで実施した。人事部として幅広い階層、年齢層に向けての実施をしている。マンネリ化しないように少しずつアンケート等を元に検討を加えて実施していきたいと考えている。
- ・杉本委員長：人事制度に関して、実施ガイドラインや職能等級等が定められ、人事制度を通じて能力開発が担保される形で昇進等を実施していると思われる。制度としては非常に良くできているが、現状をご説明いただきたい。
- ・渡邊人事部長：昇任については、研修は総合評価の一つであり、上長からの推薦や論文の提出など何点か条件がある。〔参考2〕（4ページ）にあるように本学では1～7等級と等級別になっており、そのカテゴリーごとの研修が昇任・昇格の際にもリンクして、総合評価の中の一つとなっている。
- ・杉本委員長：構造としては必要条件、十分条件があり、十分条件には論文審査が入っているので、おそらく質問としては職員業務研究への応募が少ないことに少し関係する

かと思うが、例えばここに論文を書いていけば昇任に繋がるというようなシステムなのか。

- ・渡邊人事部長：十分条件において総合的に判断する際の一つになっている。ただ、委員長もおっしゃられたように確かに職員業務研究はここ数年応募数が少ないが、これについては若手職員研修を政策提案型として半年スパンで実施し、11月12日に人事委員会のメンバー、所属長、上長含めて報告会を開く予定になっている。政策提案型の職員を養成していきたいと思っているが、成果が出るのは少し時間がかかると思っている。
- ・木須委員：大学で女性教員の積極的な登用も東北大学が積極的に行って進められていると思うが、事務部門における女性の管理職への登用、ビジョンについてうかがいたい。
- ・渡邊人事部長：数年前までは女性管理職も数名いたが今は課長補佐までで、残念ながら課長職、部長職の女性がいない状態であることが人事の課題となっている。厚生労働省含め国も女性の登用に積極的に取り組んでいることもあるので、これは本当に大きい課題として人事が取り組んでいるところである。
- ・木須委員：女性だから登用せよという話ではなく能力を対等に評価していくという基本的な考え方が学校の中で共有されていくことがまず大事かと思う。
- ・杉本委員長：次に窓口対応について確認したい。特に職員の配置にも関係するのかもしれないが、大学は教育サービスを提供しているという考え方がされているが、学生と一番接する窓口にも必ずしも優秀な職員が配置されず、企画、評価あるいは財務などに優秀な職員が配置される。コンシューマリズムに染まる必要はないが、今でも多くの部局の窓口対応の悪さが非常に重要な状況になってきている。対策を進めていることについて学務部や就職キャリア支援部に回答いただいているが、特に発達障害や障害を持った学生への対応にも繋がることなので、かなり細かな学生対応が必要であると思う。先ほど読解力や学力などの話があったが、学力面はもちろん、学生生活を担保し保証していくことも重要である。この辺りの課題と現状についてお答えいただける方、学務部、学生部、就職キャリア支援部から話をいただきたい。
- ・加藤学務部長：学務部の話として聞いていただきたい。学生は分からないことがあると学務部へ来て色々質問していくが、特に本学の学生は自分で考えてから来るというよりはまずは聞きに来るという姿勢が強い。従来から卒業生アンケート等を見ると対応は悪いと書かれていて、それについては我々も認識している。まずはこちら側の態度、接し方について検証を行ったが、その後も変わらなかった。〔資料5〕（30ページ）にもあるように学務部として基本的に見直すために、どのような苦情があるかを確認したところ、回答が難しい学生からの質問に対して職員が無理に回答しようとする満足した回答を与えられないことがあるということがあった。その1つはいわゆる進級規程の特徴からある科目を落とすと即進級できなくなることについての理由を学生から問われた。一生懸命答えようとするが難しいので、その場合には速やかに教員へ回答を求めるようにした。また、そのようなカリキュラムあるいは規程になっているという問題点については教員側に教務課や学事課から指摘するなど、情報提供していきたいとも考えている。さらに、何度も同じような質問や、書類を見れば

分かることを見ないで来る学生もいて、しっかり見るよう指導する。それを聞いた学生が「ムッ」とすることもあるので、今後頻繁な質問については見ればすぐにわかるような Q&A を公開し、それを見てから窓口に来るようにと考えている。職員が対応する際に学生の思いを汲み取り、責任を持った対応をすべきという点から、ネームプレート着用や研修を設けるなど総合的に対応を進めたい。

- ・木須委員：私がかつて勤務していた行政の場は、市民の方々と接する窓口で非常に苦情が多かったが、発想の転換が必要かと思う。窓口は初任者が最初に着任する場であることが多いが、学生のニーズや隠れた悩みを拾う最前線の間だという風に考えると窓口の重要性を組織全体でもう一度きちんと位置付けし、教育において一つの重要な間だという自覚を持っていただくことや、全体が窓口に対する認識というものを改めていくべきではないかと市役所にいた頃からずっと感じている。ただ、加えて学生はお客様であるといった過剰なサービスや気遣いや気遣いは必要ないのではないかと。学校の窓口は教育の間だと思っているので、そこは揺るがず駄目なものは駄目、聞くものは聞くといったような毅然とした姿勢でしっかりと学生と向き合っただけならいいなと思っている。窓口を応援する立場で是非学生との良い接点の間となっていくことを期待している。
- ・宮原委員：東北学院大学は卒業生の方たちを職員に登用されるケースがあると思うが、その場合には他大学出身者とは違う役割を期待されるのか。例えば窓口対応であれば自分も学生の頃に窓口で体験したであろうから、もう少し優しい対応にならないかと、東北学院大学の卒業生が職員になった時の期待という部分があるのか。
- ・渡邊人事部長：職員数の割合からも卒業生の方が多いと思う。宮原委員がおっしゃられたように本学の卒業生だと自分が学生時代に窓口で嫌な対応をされたのでそうしたくないという思いで窓口対応しているケースがあるようだ。他大学からの職員も、出身大学の経験を踏まえての対応になっているのかと少なからず思う。
- ・宮原委員：発言の中に「開示しているのに聞きに来てしまう」と等あったが、その部分は逆に考えると頼りがいのある窓口であるとも考えられる。学生が遠ざかってしまうような、本当に用が無いと来ない窓口では困る。学生たちは、窓口は4年間の学生生活の中で自分の味方であって、支援をしてくれる場であるという意識を持っているために、何かあるとすぐに来てしまうのだろう。それも一つのコミュニケーションの形と考えてみて、学生たちが窓口に来たときに、係員がすでに答えが書いてあるようなパネルを示すとか AI を利用してその場で確認してもらうなど、今の学生とのコミュニケーションの仕方に応じて工夫があると随分和やかになるのではないかと気がした。
- ・杉本委員長：以前の学生は、自分で調べてわからなければ窓口に来る印象だが、今の話だとそんなに労力を払わずにすぐに来てしまう学生が多いのか。
- ・阿部委員：窓口云々で言うと典型的なサービス業と捉えて然るべきだと思っている。ただ、大学なので一定レベルの理解力のある学生が来るわけで、これは間違った対応だとか、窓口で言っていることは間違いないなという分別はつくとは思いますが、ソフトイメージで対応してもらおうと気持ちよくなるというようなレベルではないかと感じて

いる。少し怖いのは風評リスクである。本当はきちんと間違いのない対応をしているが、東北学院大学の窓口は冷たい対応であるというような話が SNS 等様々なもので拡散されてしまうと間違いのない対応をしているにも関わらず風評リスクで「東北学院大学はこういうイメージ」という情報が広がってしまう怖さを認識した上で、という考え方である。今の高校生は親、教員としか日中接することが無い。大学生と何が違うかという、大学生になると自由な時間が出てくるしアルバイトをして自分で自由に使えるお金も出てくるので活動範囲が広がる。そういったことで視野の広さ、見聞を広めるということが大学生の大きな意義だと生徒に言っている。ただ高校生は先生の対応がどうかという所にすごく敏感である。〇〇先生はよく話を聞いてくれる、〇〇先生に相談すると解決策を示してくれるなど、ある意味学校の教員もサービス業も担っているとも言えるので、優しさや労りの気持ち、寄り添う気持ちが世の中全体として求められている意味で大学に繋がってくる問題にもなってくる。そこまで考えながら対応して頂ければより良くなると思う。

- ・杉本委員長：ハラスメントに関連する研修ももちろん重要で、精神保健福祉士を講師に招くことも非常に重要だと思う。教員に対してコーチングの研修として特に院生指導にコーチングを生かす形のワークショップを実施しているが、ある研究科から私が所属するセンターに、コーチングに関してのワークショップ開催依頼があった。リスクをどう回避するかということだけではなくて、どう働きかけていくのかという所のスキルを上げる必要があると思う。最近ではアンガーマネジメント等も求められており、研修内容の改善・修正を図っていくということも意味があるのではないかと考えている。

議案	(3) その他	承認
特になし		

3. 次回予定

開催日時	2020年2月か3月を予定
開催場所	未定
報告(予定)	未定
議案(予定)	未定

委員長は議事の終了を宣言し、12時55分に閉会した。以上

2019年度 東北学院大学外部評価報告書

発行日：2020年3月18日発行

編集・発行：東北学院大学外部評価委員会

問合せ先：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/IR課)

〒980-8511 宮城県仙台市青葉区土樋一丁目3-1

TEL 022-264-6424 FAX 022-264-6364

E-Mail tgppo@mail.tohoku-gakuin.ac.jp