

2022 年度

# 東北学院大学外部評価報告書

2023 年 3 月

東北学院大学外部評価委員会

## 目 次

第5期東北学院大学外部評価（2022～2024年度） 概要 .....	1
1. 第4期外部評価委員会からの引き継ぎ事項 .....	1
2. 第5期外部評価の概要 .....	1
2022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
1. 東北学院大学外部評価委員会 .....	2
2. 2022年度外部評価の活動及び評価項目 .....	3
3. 2022年度外部評価活動スケジュールの概要 .....	3
4. 本報告書の構成 .....	4
I. 2022年度東北学院大学外部評価に係る外部評価シート .....	5
外部評価シート1：2017（平成29）年度大学認証評価 長所項目の伸長について .....	7
外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について .....	11
外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について .....	56
II. 外部評価シートへの意見 .....	82
外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について .....	82
外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について .....	83
外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について .....	84
III. 外部評価シートへの質問と大学からの回答 .....	87
外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について .....	87
外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について .....	91
外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について .....	93
IV. 2022年度東北学院大学外部評価委員会 委員による所見 .....	98
テーマ：教学マネジメントの基盤となる教職員の能力開発（FD及びSD）の実施状況 .....	98
V. 2022年度東北学院大学外部評価委員会 総評 .....	105
【参考資料】 .....	108
① 2022年度東北学院大学外部評価委員会 名簿 .....	108
② 東北学院大学外部評価委員会規程 .....	109
③ 2022年度第1回東北学院大学外部評価委員会 議事録 .....	111
④ 2022年度第2回東北学院大学外部評価委員会 .....	117
⑤ 2022年度第3回東北学院大学外部評価委員会 .....	124

## 第5期東北学院大学外部評価（2022～2024年度） 概要

### 1. 第4期外部評価委員会からの引き継ぎ事項

2019～2021年度の第4期外部評価では、中教審で「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、大学分科会で「教学マネジメント指針」（2020年1月22日）が策定されたこと等を踏まえ、学修者本位の大学教育の実現や学修成果の可視化を進める上で必要となる教学マネジメントの運用体制を評価対象として実施した（各年度に掲げた具体的テーマは下記の通り）。2020年度及び2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、コロナ禍対応下における授業運営・方法の点検・評価に軸足を置くこととなったが、全学レベルでの教学マネジメント体制や各学位プログラムにおける教学上の3つの方針の設定とその運用について評価を行うことができた。

2019年度：2017年大学評価結果の長所として特記すべき事項の伸長

2020年度：新型コロナウイルス感染症感染拡大による遠隔授業の実施状況

2021年度：学士課程における教学上の3つの方針の点検・評価状況

第4期委員会からの引き継ぎ事項としては、内部質保証システムの運用状況と併せ、全学及び学部・研究科における教学マネジメントの機能的有効性の検証が求められている。

### 2. 第5期外部評価の概要

第5期外部評価委員会では、教学マネジメント体制の個別具体的な運用状況を評価対象とすることが、2022年度第1回外部評価委員会で承認された。

なお、外部評価委員会は独立した立場から、①自己点検・評価との差別化を図ること、②教学に関する懇話会や西南学院大学との相互評価のテーマとの住み分けもしくは共存を図ることを基本原則とし、新たな外部評価委員、継続される外部評価委員それぞれの意見を尊重しつつ、計画・実行していく予定である。

## 2022 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

### 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。

第5期となる本委員会は、杉本和弘東北大学高度教養教育・学生支援機構教授を委員長として、2022 年度に発足した（任期：2022～2024 年度）。構成員は、下記のとおりである。

No.	所属	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 (大学等の教育機関の教員)
2 副委員長	東北工業大学 地域連携センター 事務長	阿部 智	第5条第1項第3号 (本学の所在する地域の関係者)
3	尚綱学院大学 学長	鈴木 道子	第5条第1項第1号 (大学等の教育機関の教員)
4	株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長	高野 昌明	第5条第1項第5号 (本学の学部を卒業した者又は大学院を修了した者)
5	宮城県教育委員会 教育長	伊東 昭代	第5条第1項第3号 (本学の所在する地域の関係者)
6	石巻市立桜坂高等学校 校長	熊谷 聡也	第5条第1項第3号 (本学の所在する地域の関係者)
7	株式会社 一条工務店宮城 代表取締役社長	峯岸 宏典	第5条第1項第2号 (経済界の関係者)

## 2. 2022 年度外部評価の活動及び評価項目

2022 年度の外部評価は、教学マネジメント体制の個別具体的な運用状況として、教職員の能力開発及び評価の取組状況に焦点を当て、書面及びヒアリング調査を通して評価した。

外部評価委員会には、大学等教育機関の教員だけでなく、経済界、地域の関係者、卒業生等が委員として参画している利点を活かし、評価テーマについて委員各自の立場から評価を行った。

### (1) 2022 年度の評価の目的

2024 年度受審予定の（公財）大学基準協会による認証評価を踏まえ、教学マネジメントの基盤となる教職員の能力開発（FD 及び SD）の実施状況を検証し、各外部評価委員の立場から意見して頂く。実際に大学教育に携わる関係者だけでなく、広く学外関係者からの評価を取り入れることで、大学教育が社会から信頼され、大学に対する支援の拡大が図られる「信頼と支援の好循環」の形成を促すものとなることを目指した。

### (2) 評価項目

- ① 2017（平成 29）年度の大学認証評価において「第 9 章 管理運営・財務（1）管理運営」で長所と評価された項目がどう伸長しているか
- ② 大学基準協会の大学基準 6「教員・教員組織」の点検・評価項目に関する状況
- ③ 大学基準協会の大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」の点検・評価項目に関する状況

## 3. 2022 年度外部評価活動スケジュールの概要

日付	活動内容
2022 年 7 月 14 日(木)	●2022 年度第 1 回外部評価委員会 第 5 期外部評価概要の共有。2022 年度の評価対象・内容・方法およびスケジュールの検討・決定。
2022 年 10 月 14 日(金) ～10 月 28 日(金)	〔学内〕「外部評価シート」により評価項目①～③について、関連部署から状況報告を作成
2022 年 11 月 24 日(木) ～12 月 5 日(月)	〔外部評価委員〕「外部評価シート」確認、「コメントシート」への意見及び質問の作成
2022 年 12 月 8 日(木)	●2022 年度第 2 回外部評価委員会 第一部：外部評価委員による意見交換、ヒアリング対象質問の抽出。 第二部：大学関係者が陪席し、質疑応答
2022 年 12 月 15 日(木) ～2023 年 1 月 30 日(火)	〔学内〕関連部署において質問への書面回答を作成

2023年1月30日(火) ～2月15日(水)	〔外部評価委員〕「外部評価シート」、第2回委員会における質疑応答結果、質問への書面回答をもとに、「評価所見」へ評価項目①～③について、「所見」を記入し、事務局へ提出。
2月	外部評価委員より提出された「評価所見」を事務局で取りまとめ。
	〔外部評価委員〕委員長より総評の提出、『2022年度東北学院大学外部評価報告書』編集。
	〔外部評価委員〕『2022年度東北学院大学外部評価報告書』をメール審議
3月	●2022年度第3回外部評価委員会 『2022年度東北学院大学外部評価報告書』を大学へ提出。
	大学ホームページに『2022年度東北学院大学外部評価報告書』を掲載、学内外へ公表。
	2022年度外部評価報告を受けて東北学院大学の取り組みの公表

#### 4. 本報告書の構成

本報告書は、以下の構成となっている。

- I. 2022年度東北学院大学外部評価に係る外部評価シート  
(評価項目に対する大学からの説明)
  - ・外部評価シート1：2017（平成29）年度大学認証評価 長所項目の伸長について
  - ・外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について
  - ・外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について
- II. 外部評価シートへの意見および質問
- III. 外部評価シートへの質問への書面回答
- IV. 2022年度東北学院大学外部評価委員会 委員による所見
- V. 2022年度東北学院大学外部評価委員会 総評

#### 【参考資料】

- ① 2022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 2022年度第1回東北学院大学外部評価委員会 議事録
- ④ 2022年度第2回東北学院大学外部評価委員会 議事録
- ⑤ 2022年度第3回東北学院大学外部評価委員会 議事録

## I. 2022 年度東北学院大学外部評価に係る外部評価シート

第 1 回外部評価委員会で承認された 2022 年度の外部評価テーマに基づき、外部評価委員長より大学に対して、次の質問項目を送付した。

- (1) 2017（平成 29）年度の大学認証評価において「第 9 章 管理運営・財務（1）管理運営」で長所と評価された項目がどう伸長しているか
- (2) 大学基準協会の大学基準 6「教員・教員組織」の点検・評価項目に関する状況
- (3) 大学基準協会の大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」の点検・評価項目に関する状況

### (参考 1)

2017（平成 29）年度の大学認証評価において「第 9 章 管理運営・財務（1）管理運営」で長所と評価された項目（評価結果抜粋）

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。

### (参考 2)

大学基準協会の大学基準 6「教員・教員組織」および大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」の点検・評価項目（大学基準協会 大学評価ハンドブック抜粋）

#### 基準 6 教員・教員組織 ④

点検・評価項目	評価の視点、評価者の観点
④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため、どのような取り組みが組織的に実施されているか。</li> </ul> ○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、どのような取り組みが行われているか。</li> <li>・ 教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価はどのように位置づけられ、実施されているか。</li> </ul>

## 基準 10 大学運営・財務 (1) 大学運営 ④～⑥

点検・評価項目	評価の視点、評価者の観点
④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。	<p>○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、編成されているか。</li> <li>・ 職員の採用、昇任等の人事は、どのように行われているか。</li> <li>・ 多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等について、どのように配慮されているか。</li> <li>・ 大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。</li> <li>・ 職員に対する業務評価や、それに基づく処遇改善は、どのように行われているか。</li> </ul>
⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。	<p>○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント (SD) の組織的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、どのようなスタッフ・ディベロップメント (SD) 活動が組織的に実施されているか。</li> </ul>
⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	<p>○適切な根拠 (資料、情報) に基づく定期的な点検・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価は、どのように行われているか (基準、体制、方法、プロセス等)。</li> </ul> <p>○監査プロセスの適切性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監査は、適正なプロセス及び内容で行われているか。</li> </ul> <p>○点検・評価結果に基づく改善・向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記の自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。</li> </ul>

これをもとに、事務局から回答担当となる学内関連部署へ次ページからの『外部評価シート』として各項目についての説明の作成を依頼し、とりまとめて外部評価委員へ送付した。



外部評価シート1 : 2017 (平成 29) 年度大学認証評価 長所項目の伸長について

2017 (平成 29) 年度大学認証評価 長所項目の伸長について

○ 2017 (平成 29) 年度の大学認証評価結果「第9章 管理運営・財務 (1) 管理運営」

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。

1. 「職員育成の基本方針」及び「職員に求める7つの資質」について → **人事部人事課**

(質問) 事務職員の意欲・資質向上のために「職員育成の基本方針」に基づいて実施している具体的施策について、2017年度以降に拡充もしくは見直しを実施した事項があればご回答ください。また、根拠資料をご提示ください。

※学内研修の実績については「外部評価シート3 (SD)」にて伺います。

人事制度全般

制度の有無 (有/無) 有の場合見直しの有無 (有/無)

2021年度からの変更点は、2020度から「職能等級」の進級基準「十分条件」であった論文審査が「必要条件」に変更となり、該当等級滞留期間中(原則として、3等級の係長相当職進級時まで)に論文を提出することとした。また、経過措置として、当面の間3等級、4等級進級者で論文未提出者については、「進級者論文審査」として、必ず一度は論文を提出することとした。さらに、「必要条件」であった研修受講については、受講可能な環境が部署により大きく異なることから、研修制度の変更に伴い一覧から削除した。

2022年度からの変更点は、1等級から2等級への進級要件を改めた。新卒採用者は、採用後1等級の格付けとなり、3年間の在級年限を経て2等級へ進級する。既卒採用者は、採用後1等級の格付けとなり、1年間の在級年限を経て社会人経験年数の経歴換算を行い、経験年数3年以上の者を対象に2等級への進級審査を行うこととした。さらに、「職能等級」における職能基準一覧の内容の再検討を行い、6等級である次長職との職能基準を明確にするため、部長・室長職の等級を7等級に変更し、現行の職能基準を見直した。なお、局次長職は7等級のまま、部長職の統括リーダー役として、その役割を位置づけている。各等級の進級条件は、「必要条件」、「十分条件」の総合評価となることに変更はない。

能力開発 (研修制度、自己啓発支援等)

制度の有無 (有/無) 有の場合見直しの有無 (有/無)

2020年度までは、進級基準のうち必要条件の一つに研修受講を設定し、人事委員会が定めた学内の集合研修、外部派遣研修、通信教育・放送大学などの一定数の受講を必須とし、研修プログラムに応じポイント数を付与し、2014年度実施分より受講状況に応じて個人ごとにポイントを積算した。各等級での必要ポイント数は、標準的な必要ポイント数を見極めていくこととするが、当面はポイント数ではなく、その有無を判断基準としていた。

しかしながら、研修の受講可能な環境が部署により大きく異なり、研修受講を進級基準とする  
ことの適切性が担保できなくなったことから、2021 年度より進級基準の必要条件から研修受講を  
除くこととした。

また、本法人の研修制度は「学校法人東北学院職員研修規程」に定める支援研修、目的別研  
修、階層別研修、業務別研修の 4 つに区分されるが、支援研修のうち通信教育に関する斡旋を  
2021 年度より取りやめた。

人員配置（異動、昇任、専門職の採用・配置等）

制度の有無 (有/無) 有の場合見直しの有無 (有/無)

その他

長所として付された事項の具体的施策及びその適切性に関する点検・評価体制（点検・評価フ  
ロー）及びその実施状況について記載してください。

東北学院の職員が生涯にわたって資質を高めていくための指針として、2013 年度に「職員育成  
の基本方針」及び「職員に求める 7 つの資質」を制定した。東北学院では、従前より「建学の精  
神」や「スクールモットー」が制定されており、また、部門ごとの目標、部署別目標が明示さ  
れ、そうした組織活動を行っていく上での目標とは別に、東北学院の職員に相応しい資質を備え  
るために「学校法人東北学院事務職員に求める基本姿勢」がある。この基本方針は、2021 年 3 月  
10 日の大学教員の「東北学院大学教育職員に求める基本姿勢」の制定を機に、従来の「職員に求  
める 7 つの資質」から「学校法人東北学院事務職員に求める基本姿勢」に改正制定された。

「職員人事制度」の運用を通じて、「学校法人東北学院事務職員に求める基本姿勢」に定めら  
れた本院の事務職員に求められる基本的な資質を本院の全ての事務職員が身に付けることが期待  
される。

## 2. 職員業務研究に係る学長研究助成金について → 学長室政策支援 IR 課

(質問) 2017 年度以降の、職員業務研究に係る学長研究助成金の実績をご回答ください。

・テーマ：

2014 年度～ 2021 年度『事務部署間の連携による課題解決』

・期待する効果：

- ①東北学院大学事務組織における横断的な課題解決活動を活性化する
- ②東北学院大学における SD 活動を活性化する
- ③東北学院大学職員の課題解決スキルを向上させる

年度	採択プロジェクト	内容、助成金額、成果
2017	採択なし	
2018	申請なし	
2019	申請なし	
2020	申請なし	
2021	SDGs 推進に向けた本 学事務職員の日常業 務に対する意識醸成	研究成果 研究概要は「SDGs」の「世界共通の目標」で、「誰一人 取り残さない」こと。本学では、東北学院大学の教職員一人

	<p>施策等の検討</p>	<p>ひとりがSDGsで掲げる目標同様「一人の学生も迷うことなく」を合言葉に、キリスト教による人格教育が豊かになるキャンパスライフの実現を目指してきた。このことは本学事務職員の「SDGs」推進に向けた意識醸成に繋がる。目的としては学生の教育受講環境整備、学生の生活支援等を担う事務職員の意識醸成に着目し、その実現に向けた各種施策について、他大学の事例等の調査などから検討していくことを目的とする。その方法としては五橋キャンパスが開学され、学部連携がさらに促進される状況から大学キャンパス内の雰囲気づくりを早期に行う必要がある。そのために事務職員が担うものは非常に重要かつ大きな成果がある。建学の精神「個人の尊厳の重視と人格の完成」をSDGsの達成に関連させて東北学院大学が、これから実装すべきSDGs活動を提案できた。</p> <p><u>アウトプット</u></p> <p>結果として、現在小学校から高校において、SDGsが取り上げられるようになり、大学進学を目指す世代のSDGsへの関心は増加する中で、それに合わせるように各大学でもSDGsの達成にむけて取り組む事例が増えている状況にある。学長研究予算でSDGsのロゴプレート18枚を作成することができ、学内にSDGsのロゴをプレートとして展示することができました。教職員がジブンゴト化をすることによりSDGsの目標にも、真剣に取り組む意識が広がることになった。</p> <p><u>助成金額</u> 413,000円</p>
2021	<p>効果的な高大連携の推進に向けた出張講義等の学内対応方策に関する検討</p>	<p><u>研究概要</u></p> <p>年間100件を超える入試関連の出張講義の要請の他に、各高校で取り入れている課題探求型授業への専門的なアドバイザーの派遣要請や、教育委員会との連携に基づいての講師派遣など、『出張講義』を学内複数部署で担当する場面が増えてきた。</p> <p>同一の高校に対して複数の部署がコンタクトするケースも想定され、情報を共有する事で高校との円滑な対応を図る。また、出張講義の他に『大学見学』も同様に受け入れているが、そのあり方も検討する。</p> <p><u>研究目的・方法</u></p> <p>出張講義及び、大学見学の本来の目的や担当部署（事務分掌）についての再確認を行なった。また、本院外の高等学校からの目線で利便性の確認や、先進事例としての他大学の状況についてのヒアリングを行い、本学で参考とできる部分を</p>

		<p>確認した。</p> <p>その上で、高等学校と接触する部署同士の状況を学内で共有し、理想的な情報の取り扱いや手続きフローを検討した。</p> <p><u>結果</u></p> <p>申し込む側の利便性を考え、大学HPに出張講義と大学見学に関するページを開設する。その上で、専用の申し込みフォームを作成する。また、従来どおり部長会・課長会でそれぞれの部署から報告することに加え、部署間でカレンダーを共有するなどする。</p> <p><u>助成金額</u> 353,000円</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(質問) 上記取組に関する課題があればご回答ください。

(回答なし)

3. 他大学との職員相互派遣について → **人事部人事課**

(質問) 2017年度以降の、他大学との職員相互派遣の実績をご回答ください。

派遣期間	派遣/受入職員の所属	派遣先、成果
2017年9月29日～11月30日	【派遣】 東北学院大学 学生部学生課	青山学院大学 学生生活部学費・奨学金課
2017年11月1日～11月30日	【受入】 青山学院大学 学生生活部学費・奨学金課	東北学院大学 学生部学生課
2018年10月1日～10月31日	【派遣】 東北学院大学 学務部教務課泉キャンパス 学務係	青山学院大学 青山キャンパス学務部教務課
2019年9月24日～11月15日	【派遣】 東北学院大学 学長室地域共生推進課	青山学院大学 相模原事務部事務部庶務課
2019年10月1日～11月30日	【受入】 青山学院大学 研究推進部研究推進課	東北学院大学 総務部研究機関事務課 学長室地域共生推進課 総務部総務課

(質問) 上記取組に関する課題があればご回答ください。

(課題なし)

## 外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について

## 大学基準6「教員・教員組織」について

全学（学務部長）

- 大学基準協会の大学基準6「教員・教員組織」の点検・評価項目  
（大学基準協会 大学評価ハンドブック抜粋）

## 基準6 教員・教員組織 ④

点検・評価項目	評価の視点、評価者の観点
④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	<p>○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員の教育能力の向上、教育課程。や授業方法の開発及び改善につなげるため、どのような取り組みが組織的に実施されているか。</li> <li>・ 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、どのような取り組みが行われているか。</li> </ul> <p>○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価はどのように位置づけられ、実施されているか。</li> </ul>

1. FD活動について → 学務部長（全学）、学部長、研究科長

（質問）2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年9月5日	第22回 FD研修会
2	2019年9月26日	第23回 FD講演会
3	2019年11月28日	第24回 FD講演会
4	2020年9月16日	第25回 FD研修会
5	2020年12月10日	第26回 FD研修会
6	2021年8月4日	第27回 FD研修会
7	2021年12月2日	第28回 FD研修会

## (2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1

開催日時または期間	2019年9月5日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	21人 ( %)
研修名	第22回 FD研修会
テーマ	学外者をお招きした学生の授業評価による授業改善に関するFD研修会
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 2	
開催日時または期間	2019年9月26日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	143人 ( 46.4 %)
研修名	第23回 FD講演会
テーマ	データサイエンスの潮流と情報基盤工学科の統計・AI教育
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 3	
開催日時または期間	2019年11月28日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	174人 ( 56.5 %)
研修名	第24回 FD講演会
テーマ	ルーブリック評価入門 ~時短・ブレない・公平な評価方法~
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 4	
開催日時または期間	2020年9月16日(木)
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">その他</span> (対面・オンタイム・オンデマンド併用開催)
参加人数、参加率	250人 ( 83.3 %)
研修名	第25回 FD研修会
テーマ	①「遠隔授業の受講状況に関する学生調査」報告 ~教育課程編成・実施の方針と質保証の視点から~

	②後期授業実施に向けて
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 5	
開催日時または期間	2020年12月10日(木)
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">その他</span> (対面・オンタイム・オンデマンド併用開催)
参加人数、参加率	212人 (70.6%)
研修名	第26回 FD研修会
テーマ	コロナ禍での授業運営について
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 6	
開催日時または期間	2021年8月4日(木)
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">その他</span> (対面・オンタイム・オンデマンド併用開催)
参加人数、参加率	261人 (88.7%)
研修名	第27回 FD研修会
テーマ	①東北学院大学研究業績管理システム2021の概要について ②東北学院大学研究業績管理システム利用説明会
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

No. 7	
開催日時または期間	2021年12月2日(木)
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">その他</span> (対面・オンタイム・オンデマンド併用開催)
参加人数、参加率	216人 (73.4%)
研修名	第28回 FD研修会
テーマ	『eポートフォリオによる学修成果の可視化は何をもたらすのか ー岩手大学アイフォリオを事例として ー』
プログラム、内容、成果等	別紙プログラム参照

(質問) FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考 (摘要 : FD News 発行、外部講師謝金等)
2019	2,407,000 円	FDニュース発行、講演会関連、SA人件費等
2020	916,000 円	FDニュース発行、講演会関連等
2021	711,000 円	FDニュース発行、講演会関連、SA人件費等



## 大学基準6「教員・教員組織」について

文学部1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年8月5日	2019年度文学部第1回FD研修会
2	2019年12月27日	2019年度文学部第2回FD研修会
3	2020年7月16日	2020年度文学部第1回FD研修会
4	2021年3月12日	2020年度文学部第2回FD研修会
5	2021年7月30日～	2021年度文学部第1回FD研修会
6	2022年2月24日～	2021年度文学部第2回FD研修会

## (2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019年8月5日 12:30～12:45
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	28人 (56.0%)
研修名	2019年度文学部第1回FD研修会
テーマ	研究不正防止 (研究成果の発表) について
プログラム、内容、成果等	○「科学の健全な発展のために—誠実な科学者の心得—」 (SectionIV 研究成果を発表する)、及び「研究者の公正な研究活動の確保に関する調査検討委員会報告書」の2編を資料とした研究不正防止の確認 <b>【成果】</b> 研究成果の発表に関わる研究不正の防止について、あらためて確認することができた。

No. 2	
開催日時または期間	2019年12月27日
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	31人 (62.0%)

研修名	2019年度文学部第2回FD研修会
テーマ	大教室における主体的・対話的な学びに向けて
プログラム、内容、成果等	○大教室でのアクティブラーニングの実践における具体的な授業デザインの仕方や工夫について  【成果】とりわけアクティブラーニングの導入が難しいと思われる大人数教室の授業運営において、大変有益な情報の数々を得ることができた。

No. 3	
開催日時または期間	2020年7月16日 15:30～16:10
開催方式	対面 / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔（オンタイム）</span> / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	42人（84.0%）
研修名	2020年度文学部第1回FD研修会
テーマ	遠隔授業実践に関する意見交換会—評価を中心に—
プログラム、内容、成果等	①2020年度前期における遠隔授業実施までの経緯 ②オンデマンド授業の事例の紹介 ③オンタイム授業の事例の紹介 ④遠隔授業における評価のポイントの紹介  【成果】遠隔授業における学修成果物の評価や演習系科目の遠隔での実施に関わるポイント等について、理解を深めることができた。

No. 4	
開催日時または期間	2021年3月12日 15:30～16:30
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	31人（64.0%）
研修名	2020年度文学部第2回FD研修会
テーマ	対面授業におけるハイブリッド実施の方法と課題
プログラム、内容、成果等	○ハイブリッド授業の実施にかかる方法と課題の説明および討議  【成果】コロナ禍への対応として遠隔授業と対面授業を組み合わせたハイブリッド実施について、学習環境のチェックポイントや具体的な実施方法について、理解を深めることができた。

No. 5	
-------	--

開催日時または期間	2021年7月30日～8月20日
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔（オンデマンド）</span> / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	32人（64.0%）
研修名	2021年度文学部第1回FD研修会
テーマ	「インストラクショナルデザイン」の概要について
プログラム、内容、成果等	①TG Grand Vision 150 の概要説明 ②TGGV No. B204「高等教育開発におけるインストラクショナルデザインと体系的なFDプログラムの構築と運用」の解説 ③教学マネジメント、IRと質保証、大学の組織とマネジメント、インストラクショナルデザインについての考え方に関する講話 <b>【成果】</b> 2023年度から始まる新カリキュラムを検討する上で、基準となる考え方を確認することができた。

No. 6	
開催日時または期間	2022年2月24日～3月18日
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔（オンデマンド）</span> / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	23人（46.0%）
研修名	2021年度文学部第2回FD研修会
テーマ	教育学科のSiteの改訂について～SEO対策の視点から～
プログラム、内容、成果等	①Web Site の仕組み ②検索ランキングを高めるSEOの必要性 ③内部対策（1）教員ができること（2）サイト運営者ができること ④外部対策 <b>【成果】</b> 各学科による魅力あるカリキュラムを学外に的確に周知するために必要な、現代の大学に求められる広報戦略について理解を深めることができた。

（質問）FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019	—	
2020	—	

2021	—	
------	---	--

大学基準6「教員・教員組織」について：

経済学部1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長

(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

(1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2020年2月20日	2019年度 第1回経済学部FD研修会
2	2020年9月2日	2020年度 第1回経済学部FD研修会
3	2021年4月5日	2021年度 第1回経済学部FD研修会

(2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2020年2月20日 13:30～15:00
開催方式	対面
参加人数、参加率	14人 (ほかに職員、大学院生の出席あり)
研修名	2019年度 第1回経済学部FD研修会
テーマ	経済学科の70年
プログラム、内容、成果等	<p>講師：高橋秀悦 (本学経済学部経済学科教授)</p> <p>内容：4月に設立70周年を迎える経済学科のこれまでを振り返る。経済学科の70年を、東北学院カレッジの時代 (1949年4月から1964年3月まで)、東北学院ユニバーシティの時代 (1964年4月から1989年3月まで)、泉キャンパス併用の時代 (1989年から現在まで) の大きく三つの期間に分け、そのそれぞれの時代における経済学科の状況について解説。</p> <p>本報告は、東北学院理事長鈴木義男から文部大臣森戸辰男に提出された東北学院大学の大学設置認可申請書の原本の写真が報告の途中で紹介されるなど、経済学部構成員が経済学科の歴史を理解する上で有益であった。また、報告の最後にはこれからの経済学科と共生社会経済学科に対する期待が述べられ、報告者の経済学部に対する強い想いが伝わってくるものでもあった。</p> <p>根拠資料：『東北学院大学FDニュース』Vol. 31, p43 (2019年度学部・研究科FD活動報告)</p>

No. 2	
開催日時または期間	2020年9月20日 15:00～16:30
開催方式	遠隔（オンタイム）
参加人数、参加率	27人
研修名	2020年度 第1回経済学部FD研修会
テーマ	前期のオンライン授業の振り返りと後期に向けての注意点
プログラム、内容、成果等	<p>講師：佐藤康仁（経済学部共生社会経済学科教授）</p> <p>内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遠隔授業実施に関わる相談支援体制</li> <li>2. 遠隔授業支援MLのメールにみる前期オンライン授業の振り返り</li> <li>3. 大学による調査「遠隔授業の受講状況に関する学生調査」</li> <li>4. 後期授業に向けての注意点</li> </ol> <p>講演後、質疑応答の時間をとり、たとえば</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンデマンド授業のテストにおけるカンニング防止策</li> <li>・教員や学生が感染した場合の対応</li> <li>・オンライン授業における受講者の受講場所確認の必要性</li> <li>・manabaのアップロード制限への対応</li> <li>・フィールドワーク授業における現地調査の可能性</li> </ul> <p>などについて教員間での認識の共有化を図るとともに、自由な意見交換を行った。</p> <p>根拠資料：『東北学院大学FDニュース』Vol. 33, p16（2020年度学部・研究科FD活動報告）</p>

No. 3	
開催日時または期間	2021年4月5日 15:30～17:00
開催方式	遠隔（オンタイム）
参加人数、参加率	15人
研修名	2021年度 第1回経済学部FD研修会
テーマ	①総合演習に関するFD、②ハイブリッド形式授業を行う上での工夫
プログラム、内容、成果等	<p>プログラム①総合演習に関するFD</p> <p>講師：千葉昭彦（本学経済学部経済学科教授）</p> <p>内容：経済学部1年生必修科目「総合演習」の授業設計について、初回のアイスブレイクの方法などを中心に、主として学部新任教員を対象に実施。研修会には新任教員のほかにも学部教員が出席し、総合演習授業の運営方法などに関する意見交換を行った。</p>

	<p>プログラム②ハイブリッド形式授業を行う上での工夫</p> <p>司会進行：宮本拓郎（経済学部 FD 推進委員・経済学部経済学科准教授）</p> <p>内容：ハイブリッド形式の授業を行う上での注意点や必要な工夫・機材などについて、2020 年度後期授業の経験を踏まえて教員間で情報共有、意見交換を行った。</p> <p>根拠資料：『東北学院大学 FD ニュース』Vol. 35, p35（2021 年度学部・研究科 FD 活動報告）</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(質問) FD に関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019	経済学科 200,000 円 共生社会経済学科 110,000 円 （いずれも予算申請額）	経済学科 ・「読解・作文の技法」「研究・発表の技法」における スチューデント・アシスタント（SA）の活用 共生社会経済学科 ・「読解・作文の技法」「研究・発表の技法」における スチューデント・アシスタント（SA）の活用
2020	経済学科 200,000 円 共生社会経済学科 90,000 円 （いずれも予算申請額）	経済学科 ・「読解・作文の技法」「研究・発表の技法」における スチューデント・アシスタント（SA）の活用 共生社会経済学科 ・「読解・作文の技法」「研究・発表の技法」における スチューデント・アシスタント（SA）の活用 ・学外講師謝金（専門教育科目 4 科目における学外講師 招聘）
2021	申請なし	

大学基準6「教員・教員組織」について：

経営学部

1. FD活動について → 学務部長（全学）、学部長、研究科長

（質問）2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

（1）一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年6月13日（木）	2019年度：第1回経営学部FD会議
2	2019年8月5日（月）	2019年度：第2回経営学部FD会議
3	2019年10月10日（木）	2019年度：第3回経営学部FD会議
4	2020年5月14日（木）	2020年度：経営学部FD会議
5	2021年8月4日（水）	2021年度：第1回経営学部FD会議
6	2021年9月16日（木）	2021年度：第2回経営学部FD会議
7	2021年10月11日（木）	2021年度：第3回経営学部FD会議
8	2021年12月23日（木）	2021年度：第4回経営学部FD会議

（2）各詳細

※（1）の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019年6月13日（水）
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                      ）
参加人数、参加率	19人（82.6%）
研修名	2019年度：第1回経営学部FD会議
テーマ	新カリキュラム検討委員会第1回中間報告（報告者：矢口義教・秋池篤）
プログラム、内容、成果等	本FD会議では、2018年に発足した新カリキュラム検討委員会の開催状況や、2023年度新カリキュラムに向けた方向性が示された。およそ半年間で、6回におよぶ検討委員会が開催され、多面的にカリキュラムが検討されていることを、各回の議事録とともに紹介した。また、具体的にマネジメント・マーケティング分野の進捗状況を紹介した。

No. 2	
開催日時または期間	2019年8月5日（月）



開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	19人 ( 82.6%)
研修名	2019年度：第2回経営学部FD会議 (※根拠資料なし)
テーマ	新カリキュラム検討委員会第2回中間報告 (報告者：松岡孝介)
プログラム、内容、成果等	本FD会議では、上記の第1回FD会議で紹介できなかった、新カリキュラムについてアカウンティング分野の進捗状況について具体的な説明が行われた。会計学入門を廃止する代わりに、商業簿記や財務会計論などの科目を選択必修にする案などが提示された。

No. 3	
開催日時または期間	2019年10月10日 (木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	21人 ( 91.3%)
研修名	2019年度：第3回経営学部FD会議
テーマ	新カリキュラム検討委員会第3回中間報告 (報告者：松岡孝介)
プログラム、内容、成果等	本FD会議では、2023年度新カリキュラムについて、マネジメント・マーケティング分野とアカウンティング・ファイナンス分野に分けて、はじめて素案が示された。科目名の変更や統廃合、必要科目の新設など具体的な科目設定に踏み込んだ案が示された。

No. 4	
開催日時または期間	2020年5月14日 (木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔 (オンタイム)</span> / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	23人 ( 100%)
研修名	2020年度：経営学部FD会議
テーマ	新カリキュラム検討委員会：会計関連科目原案 (報告者：松岡孝介)
プログラム、内容、成果等	本FD会議では、2023年度新カリキュラムについて、アカウンティング・ファイナンス分野のなかでも会計関連科目の原案を示すものであった。もちろん、マネジメント・マーケティング系についても議論した

	が、とくに会計科目の名称変更・担当者などが、この会議で示され、経営学部教員の合意を得られることになった。
--	------------------------------------------------------

No. 5	
開催日時または期間	2021年8月4日(水)
開催方式	対面 / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔(オンタイム)</span> / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	23人 (100%)
研修名	2021年度: 第1回経営学部FD会議
テーマ	外部資金獲得に関する学部FD—TGGV150 第Ⅱ期中期計画実行計画に関連して— (報告者: 竹内真登)
プログラム、内容、成果等	本FD会議は、TGGV150 中期実行計画(B213-05-2021) に関して行われたものである。経営学部教員の科研費取得率の向上に向けて、東北学院大学、ならびに経営学部の科研費取得状況を示したのちに、科研費で採択されるためのポイントが示された。また、科研費申請アドバイザー制度もあるので、その積極的な活用が促された。

No. 6	
開催日時または期間	2021年9月16日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔(オンタイム)</span> / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	23人 (100%)
研修名	2021年度: 第2回経営学部FD会議
テーマ	新カリキュラム検討委員会報告(報告者: 矢口義教)
プログラム、内容、成果等	2023年度から施行される新カリキュラムについて、マネジメント、マーケティング、会計・ファイナンスの分野から体系的な案が示され、経営学科としても基本的に承認された。しかし、演習関係の詳細については、次回以降のFD会議へと繰り越すことになった。

No. 7	
開催日時または期間	2021年10月14日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔(オンタイム)</span> / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育

	／ その他 ( )
参加人数、参加率	23人 ( 100%)
研修名	2021年度：第3回経営学部FD会議
テーマ	TGGVの各課題に関連したFD会議(報告者：窪田嵩哉、秋池篤、村山貴俊)
プログラム、内容、成果等	本FD会議は、TGGV150中期実行計画に関して、中間の総括的に行われたものである。まず、TGGV150のNo. B217に関して窪田嵩哉講師から説明が合った後に、ついでTGGVのNo. B214とB204に関して秋池篤准教授から説明があった。その後、村山貴俊教授よりTGGVのNo. B204およびNo. 215に関する報告があった。それぞれ各自のTGGV課題に対して真摯に取り組んでいることが示された。

No. 8	
開催日時または期間	2021年12月23日(木)
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔(オンタイム)</span> / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 ／ その他 ( )
参加人数、参加率	23人 ( 100%)
研修名	2021年度：第4回経営学部FD会議
テーマ	新カリキュラム検討委員会報告(2)(報告者：矢口義教)
プログラム、内容、成果等	本FD会議は、2021年度：第2回経営学部FD会議で積み残した課題に関する会議であった。とくに演習の実施方法および配当時期に関して、議論され、最終的に新カリキュラム検討委員会の原案通りに承認された。

(質問) FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考(摘要:FD News発行、外部講師謝金等)
2019		
2020		
2021		

大学基準6「教員・教員組織」について：

法学部1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長(質問) 2019～2021 年度に実施した、FD の実績をご回答ください。それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019 年 10 月 3 日	第 1 回法学部 FD 研修会
2	2020 年 2 月 26 日	第 2 回法学部 FD 研修会
3	2020 年 4 月 22 日	第 1 回法学部 FD 研修会
4	2020 年 8 月 11 日	第 2 回法学部 FD 研修会
5	2021 年 8 月 4 日	第 1 回法学部 FD 研修会
6	2022 年 2 月 24 日	第 2 回法学部 FD 研修会

## (2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019 年 10 月 3 日 (木) 15 時
開催方式	対面
参加人数、参加率	21 人 ( 72 %)
研修名	第 1 回法学部 FD 研修会
テーマ	法学部専門科目の GPA について
プログラム、内容、成果等	<p>2019 年度前期開講の法学部の専門科目の GPA の比較が示されると共に、第 1 回の法学部 FD 研修会は、10 月 3 日 (木) に、テーマを「法学部専門科目の GPA について」として開催された。目的は、(a)専門科目の成績評価の全体的な傾向についての情報を共有する、(b)専門科目の成績評価の目安に関する意見を交換し、ある程度の共通理解を得る可能性について考える契機とする、の 2 点である。</p> <p>対象科目は、2018 年度に開講された専門科目のうち演習科目を除く科目 (計 117 科目) であり、放棄者の評価を除外した GPA を検討の対象とした。対象とする 117 科目ごとに GP1～4 までの学生数と GPA の数値を記載したデータを配布した。データは、科目名順、対象学生が少ない順、GPA が高い順の 3 つであり、最後のものについては、対象学生 30 名以上の科目のみを対象としたものも配布した。対象とした全 117 科目の GPA の平均値は 2.21 であり、中央値は 2.20～2.21 であった。</p>

	<p>GPA のデータを確認したのち、参加者が意見等を交換した。その過程で、成績評価について素点と GPA を併存させることは不適切であり GPA のみに一元化すべきである、他学科や他大学の GPA のデータがないと比較できない、学生が GPA をどの程度意識しているかを授業改善のためのアンケートで調査すべきである、標準的な学生が 70～80 点台の成績を取れるような問題を出すようにすることはできないか、等という意見が出された。その他、自己の担当科目について、GPA が低くならないようにするという方針で採点している、複数回の小テストで高得点を取れるような仕組みを採用している、学年によって学習意欲に差があるため同一人が担当する科目の GPA が学年によってかなり異なる場合が生じる、等と報告された。</p> <p>自己の担当科目の GPA、および、全体の中での自己の採点の位置づけを確認した点、並びに、現状の問題点等について意見を交換することができた点で、本研修会には一定の成果があったと考えられる。成績評価の目安についての意見交換がなされた。</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 2	
開催日時または期間	2020 年 2 月 26 日（水）
開催方式	対面
参加人数、参加率	21 人（72 %）
研修名	第 2 回法学部 FD 研修会
テーマ	「コース総合演習」の現状と課題
プログラム、内容、成果等	<p><b>【活動内容】</b></p> <p>2月26日（木）に、第2回法学部FD研修会が開催された。今回のテーマは、「「コース総合演習」の現状と課題」である。2017年度より適用されている現行カリキュラムでは、3つのコースそれぞれに「コース総合演習A・B」（3年次配当科目）という新しい科目が設置された。その初年度である今年度を実施された内容をふりかえり、来年度へむけての課題を確認すること、が目的である。</p> <p>まず、政策・行政コースの「コース総合演習」について、今年度担当した齋藤教授と井上教授から報告がなされた。齋藤教授のクラスは、テーマが地方自治体の政策研究。その趣旨は、地方自治体職員を目指す者に、全国の自治体の政策に関する知識を持たせ、それを採用面接の際の「武器」とさせることであった。登録者はA（前期開講）が25名、B（後期開講）が18名。参加者を4人のグループに分けて全国の自治体政策を調べ、発表させる形で実施。参加者による授業評価は総じて高く、目的にかなう授業運営ができたといえる。しかし、課題も残った。第一に、当初の予想に比べ参加者が少なかった。特に地方公務員希望者が2～3名に過ぎない。公務員を志望する学生が多い現状とのずれを、解消する必要がある。第二に、グループワークがあまり機能しなかった。欠席率が</p>

高く、グループ内では縦割りに役割分担をしておりグループ内部での討論がほとんどされていない。しかも、調査・発表の内容が表面的で考察・分析が不足していた。グループワークを実質的に機能させる必要があるといえる。

井上教授のクラスは、公務員試験の受験指導がテーマ。教養科目とりわけ数的推理、小論文、面接シート作成、集団討論について、受験のカテゴリーを3つに区分した上で指導を行い、実力向上を目指した。登録者はAが58名、Bが55名。2倍以上の応募者の中から、登録可能なギリギリの数を選抜した。教養科目と数的推理については毎回問題演習を行い、小論文と面接シートは参加者に作成させた上で添削指導。集団討論は受講者を4つのグループに分けて実施し、討論していないグループの学生に討論の評価をさせた。小論文については授業期間中の実施回数が少なかったため、授業期間終了後に自主的な指導の機会を用意した。集団討論についても自主的な指導をさらに予定している。脱落者も少なく十分な受験指導を行えたと評価できる。他方で、早期に公務員試験を断念した一部の参加者のモチベーション維持やセクションにもれた応募者との間での公平性、家庭学習確保の問題、入試戦略との関連性といった課題が今後に残された。

企業法務コースの「コース総合演習」は、横田教授のクラスと学外講師による宅建士試験指導のクラスが開講され、このうち横田教授のクラスについて報告がなされた。テーマは企業の組織的活動に対する法の役割。登録者はAが32名、Bが26名（なお学外講師のクラスは、Aが48名でBが41名）。前期のAでは、新聞等の報道から経済社会の情勢（時事問題）を把握すること、及び個々の取引において発生したトラブルの裁判を通じた解決とその限界を学ぶことを目指したが、参加者の時事問題の理解・把握が極めて不十分かつ限定的であったため、実際には、時事問題の解説を中心とした報告を参加者が行い、担当教員が当該テーマに関連する法律問題について指導を行う形となった。後期のBでは、商取引法をベースにした事例問題の検討を予定していたが、関連する法分野についての参加者の法的知識・理解がかなり不十分であったため、実際には銀行業務をめぐる法律問題を、判例に基づいて学習することとなった。予定していた授業内容と参加者の基礎学力・基礎知識との乖離から授業内容が大きく変わってしまった点は、次年度の授業運営で考慮すべき大きな課題である。

法律専門職コースの「コース総合演習」は、前期のAを近藤教授が担当し、後期のBを学外講師が担当した。このうち近藤教授のクラスについて報告がなされた。テーマは公務員試験等の合格を目指す実践的トレーニングである。専門科目のうち民法（総則・物権）についての問題演習を中心に、受験指導を行った。登録者数は40名（学外講師担当のBは29名。憲法と行政法の問題演習を行った。）。授業の大半は、時間制限を設けながらの民法の問題演習であったが、初回と最終回にセルフチェックシートを記入させたり、毎回の問題演習についてチェックシートを記入させて改善点を確認させたり、必要に応じて面談を実施するなどし



	<p>て、総合的な受験指導を行った。なお、民法の債権法部分については、後期に自主的な問題演習会を実施し、さらに民法実力判断テストも3回実施した。課題としては、進路目標のミスマッチが原因と思われる4名程度の脱落者が出たこと、問題演習を中心としたやり方自体の妥当性、コース選択という仕組みについて学生自身が理解不十分である可能性、等が挙げられた。</p> <p>報告後は活発な議論が交わされた。特に、全体を通して提供内容と参加者との間のミスマッチが見られたこと、次年度の登録者数が減少していることへの対策をめぐって、いくつかの有益な意見が表明された。科目担当者は固定されていないため、すべての教員に将来担当する可能性がある。新しい科目についてその実施内容を確認し、課題を検討することは、どの教員にとっても有意義であった。さらに、新カリキュラムのコース制における中核科目を取り上げることにより、コース制そのものについて生じた問題点を把握することができた。このように、本研修会には一定の成果があったと考えられる。</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 3	
開催日時または期間	2020年4月22日(水) 13時～14時30分
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム)
参加人数、参加率	25人 (86%)
研修名	第1回法学部FD研修会
テーマ	遠隔授業を考える
プログラム、内容、成果等	<p>新型コロナウイルス禍において前期の授業が5月まで延期となり、4月の間に遠隔授業の実施についてやり方を学び準備する必要が生じていた。このため、学部教員の間で知見を共有し、力を合わせて遠隔授業に実施に向かうために遠隔授業の実施方法を探り上げることとなった。</p> <p>法学部から関係委員として選出された玉井教員から、全学で検討されれば固まった方針について紹介がなされた。かいつまんで概要を示すと、オンタイムとオンデマンドという区別があること、教育支援システムmanabaを基本ツールとすること、ただし処理能力を超えた使用を防ぐためにコンテンツをGoogle Driveへ置いてリンクを張るなどの方法で対処すること、トライアルデイを設けてオンタイム実施の練習が予定されていること等である。続いて、各教員から遠隔授業実施に関する要望と技術的側面に関する応答がなされ、この後に様々な意見交換がなされた。すでにzoomを用いた会議などが行われるようになり、ゼミやオンタイム授業での実施に向けて使い方の再確認も行われた。法学部では、遠隔授業に関する質疑対応として、玉井教員を中心とした学部内サポートチームを作って積極的に設定の確認等を行うとともに、電子会議ツ</p>

	<p>ル slack によって質疑応答や各種の情報共有を迅速に行う態勢を作った。</p> <p>この第1回の研修会において状況を全員で再認識し、遠隔授業に向けたサポート体制を確認することができたことが、前期の授業開始に向けて非常に大きな成果であったといえる。</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 4	
開催日時または期間	2020年8月11日(火)
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加人数、参加率	22人(75%)
研修名	第2回法学部FD研修会
テーマ	遠隔授業を振り返る
プログラム、内容、成果等	<p>2021年度の第2回法学部FD研修会のテーマは、「遠隔授業を振り返る」であった。新型コロナウイルス禍において前期の授業がほぼ全面的に遠隔授業となったこと、「遠隔授業の受講状況に関する学生調査結果」が公表されたこと、後期授業も遠隔授業となる見込みが高いことから、前期の遠隔授業を振り返って各教員の知見を集約し、後期の授業実施に役立てようという趣旨である。岡田から全学向け調査結果報告書の抜粋が紹介された。そして、法学部長・陶久先生から個別の事由記述欄の読み上げがなされた。</p> <p>前期授業をめぐっては、①学生からの質問の対応についてと、②課題について、様々な報告・発言がなされた。</p> <p>①学生からの質問への対応について manba 個別コレクションを使用した教員から報告がなされた。100件以上の質疑応答があり非常に煩雑であったという教員がいたのに対し、十数件に留まった教員もいた、件数の違いは課目特性の違いと捉えてよいかどうか議論が交わされた。また、要望があると個別コレクションで対応しているという教員もいた。このほか、掲示板での対応(授業の進め方など受講者全員に関わるもの)とメール(個別の授業内容の質問や課題提出に関する個別対応の要請など)に区分して対応しているとの報告もあった。</p> <p>②課題について 毎回の小テストやふりかえりなどについて、次の授業直前までなど比較的期間を長く設定した教員が多かった。これに対し、少数だが授業終了から2日間という短い設定の教員もいた。短くする理由としては、定時制の確保、早期の復習による知識定着、提出内容を踏まえた次の授業の準備が挙げられた。</p> <p>小テストの実施については、google form を用いたやり方を報告する教</p>



	<p>員がいた一方、manaba の小テスト機能の使用について、「課題説明」項目と「本文」項目の機能の違いから問題文をどこに掲載するのが適切であるかといった議論がなされた。</p> <p>③その他</p> <p>基礎演習受講者にしばらく音信不通となった者がおり、その理由はパソコンの不具合とスマートフォンの行方不明が重なり連絡が取れない状態が生じていたからであること、また当該学生への聞き取りから、パソコンの修繕にはかなり時間を要する状態になっていることが報告された。課題を出題する際に関連資料をどのようなやり方でどの程度見せるべきかとの議論があった。</p> <p>課題をめぐっては、yahoo 知恵袋などで学生が問い合わせを行うという事例の報告、また当該書き込みの削除請求などの対象方法が報告された。</p> <p>以上のように、非常に活発な意見交換がなされ、後期授業に向けて成果の多い研修会とすることができた。</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 5	
開催日時または期間	2021 年 8 月 4 日（水）10：00
開催方式	遠隔（オンタイム）
参加人数、参加率	20 人（71 %）
研修名	第 1 回法学部 FD 研修会
テーマ	ノート型パソコンの選択～富田法学部長、新しいノート型パソコンを購入する！
プログラム、内容、成果等	<p>2021 年 8 月 4 日（木）に、2021 年度第 1 回法学部 FD 研修会を開催した。テーマは、「ノート型パソコンの選択～富田法学部長、新しいノート型パソコンを購入する！」であった。本テーマを選択した理由は、①全学的に DX の推進が要請されており、②今年度から BYOD が導入され、1 年生がノート型パソコンを大学に持参しており、さらに③コロナ禍のため、ハイブリッド型授業をおこなう必要があり、そのため教員はノート型パソコンを教室に持参しなくてはならなくなったからである。</p> <p>当該研修会は、玉井裕貴准教授が作成した解説動画（YouTube）を事前に視聴した上で、研修会に臨む形式でおこなった。研修会では、解説動画をもとに質疑応答がおこなわれるとともに、Windows11 へのアップデートや Mac 用 CPU「M1」についても意見交換がおこなわれた。</p> <p>2022 年 2 月 24 日午前 10 時 00 分から、Zoom を用いて、2021 年度第 2 回法学部 FD 研修会を開催することを予定している（法学研究科の FD 研修会と共催）。第 2 回法学部 FD 研修会では、法学部 DX の推進として、① Slack の使用方法および ② Google の共有ドライブ（法学</p>

	部) の使い方講座をおこなう予定である。
--	----------------------

No. 6	
開催日時または期間	2022年2月24日(木) 10:00
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加人数、参加率	20 人 ( 71 %)
研修名	第2回法学部FD研修会
テーマ	法学部・法学研究科DXの推進
プログラム、内容、成果等	<p>以下のプログラムに基づき、法学部・法学研究科におけるDXの推進について、議論・意見交換がなされた。</p> <p>(1) Slackの使用方法</p> <p>① 2020年4月21日18時22分の岡田先生からのメール</p> <p>岡田康夫(y_okada@mail.tohoku-gakuin.ac.jp)からSlackワークスペース「東北学院大・法学部」に参加するよう招待が届いています。今すぐ登録してコラボレーションをはじめましょう!</p> <p>今すぐ参加 東北学院大・法学部 ワークスペースのURL: w1586084761-jfk971957.slack.com</p> <p>* デスクトップアプリ, モバイル版アプリの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Microsoft Store</li> <li>・App Store</li> <li>・Google Play</li> </ul> <p>② Slackにサインイン ③ チャンネルを見る。 ④ チャンネルに書き込みをする。 ⑤ 絵文字で返信。 ⑥ メンバーをメンションする。 ⑦ ダイレクトメッセージを使う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分へのダイレクトメッセージ送信: メモとして便利。</li> <li>・Gmailとの連携</li> <li>・リマインダの設定</li> </ul>

	<p>◆ Slack ワークスペース「東北学院大・法学部」の喫緊の課題</p> <p>・2021年12月23日・遠藤先生の書き込み</p> <p>「slackの書き込み、95パーセントに達しました。あと500メッセージで上限を超え、古い書き込みから削除されていきますので、アーカイブ保管などご注意ください。2月を待たずに上限に達しそうです。。。」</p> <p>→解決策：有料プランへ移行：予算獲得に向けて！</p> <p>問題1：大学による予算化が認められるか？</p> <p>問題2：大学による予算化が認められた場合、「新規予算」扱いになるのか？</p> <p>問題3：支払いは個人単位でクレジットカード決済になる。</p> <p>問題4：教育支援プログラムにアプライし、承認されれば、85%オフの料金で利用可能である</p> <p>(<a href="https://slack.com/intl/ja-jp/help/articles/206646877">https://slack.com/intl/ja-jp/help/articles/206646877</a>)。</p> <p>*大学での導入に際して、全学での導入が検討されるのであれば、ぜひ営業したい（全学FDなら営業ぜひ来たい様子。喋る準備もある）。導入実績としては京都大学、慶応義塾大学、地方の看護系の大学など増加中。</p> <p>(2) Googleの共有ドライブ「法学部法律学科」</p> <p>① e*****@g.tohoku-gakuin.jpでサインイン</p> <p>② 共有ドライブ「法学部法律学科」のなかのフォルダーのなかの資料を見る。</p> <p>③ 共有ドライブ「法学部法律学科」のなかのフォルダーに会議資料をアップロードする。</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(質問) FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考(摘要: FD News 発行、外部講師謝金等)
2019	200,000	SAの採用等
2020	200,000	SAの採用等
2021	200,000	SAの採用等

大学基準6「教員・教員組織」について:

工学部1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年10月17日(木)	2019年度 工学部におけるFD講演会
2	2020年9月1日(火)	工学部FD研修会
3	2021年8月11日(火)	科研費説明会
4	2021年3月11日(金)	工学部FD研修会

## (2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019年10月17日(木) 14:40～16:10
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	17人 (30%)
研修名	2019年度 工学部におけるFD講演会
テーマ	サイエンス・デイによる理科教育と地域貢献
プログラム、内容、成果等	講演者: 特定非営利活動法人 natural science 大草 芳江 様 講演概要: 学都「仙台・宮城」サイエンス・デイによる理科教育と地域貢献についての講演がなされた。東北学院大工学部も参加しているサイエンスデイの説明、科学離れに対する取り組みとしてナチュラルサイエンスの取り組みとその教育効果についての説明がなされた。

No. 2	
開催日時または期間	2020年9月1日(火) 15:00～16:30
開催方式	対面 / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔(オンタイム)</span> / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	46人 (79%)
研修名	工学部FD研修会
テーマ	本年度の授業運営について
プログラム、内容、成果等	1. 岩谷工学部長 挨拶と開催趣旨の説明 2. 熊谷学務部副部長 後期授業に関するガイドライン, 前期講義のト

	<p>ラブル事例</p> <p>3. 松浦 寛 教授 『遠隔授業でグループディスカッション (討議) ができるのか?』</p> <p>4. 桑野 聡子 准教授 『遠隔授業 (手法の紹介)』</p> <p>5. 山口 晶 教授 『測量実習製図 (構内実習の実施について)』</p> <p>6. 崎山 俊雄 准教授 『実習科目のオンライン化 (建築設計製図 I の場合)』</p> <p>7. 森島 佑 講師 『情報基盤工学科の事例紹介』</p> <p>8. 遠隔授業に関するフリーディスカッション</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 3	
開催日時または期間	2021 年 8 月 11 日 (火) 15:00~16:30
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔 (オンタイム)</span> / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	42 人 ( 72 %)
研修名	科研費説明会
テーマ	科研費採択の為の科研費説明会
プログラム、内容、成果等	<p>講演者：北大学多元物質科学研究所 教授 福山 博之 先生</p> <p>講演概要：科研費採択の新規採択率の増加を目的とした工学部，工学研究科共催の FD 講演会が開催された。科研費採択のためのノウハウや，申請書のブラッシュアップについての説明がなされた。</p>

No. 4	
開催日時または期間	2021 年 3 月 11 日 (金) 13:00~14:00
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	38 人 ( 66 %)
研修名	工学部 FD 研修会
テーマ	環境土木コース JABEE 認定プログラムと教育改善の具体的な取り組み
プログラム、内容、成果等	<p>講演者：環境建設工学科 山口 晶 教授</p> <p>講演概要：環境建設工学科の教育プログラムは，2006 年度から現在まで (2014 年度以降は環境土木コースのみ) JABEE (日本技術者認定機構) の認定を受けてきた。教育プログラムが JABEE の認定を受けるためには，いくつかある基準をすべて満たす必要があるが，特に教育改善に関する取り組みが重要視されている。本学科では，これまでに教育改善に関する具体的な取り組みを実施してきた。本研修会では，まず，JABEE 認定に関する説明を行い，その後環境建設工学科で実施してきた教育改善に関する具体的な取り組みが説明された。</p>

（質問）FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019		
2020		
2021		

大学基準6「教員・教員組織」について：

教養学部1. FD活動について → 学務部長（全学）、学部長、研究科長（質問）2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

(1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年10月10日	2019年度第1回教養学部FD研修会
2	2020年2月26日	2019年度第2回教養学部FD研修会
3	2020年4月14日	2020年度第1回教養学部FD研修会
4	2020年8月6日	2020年度第2回教養学部FD研修会
5	2021年3月12日	2020年度第3回教養学部FD研修会
6	2021年10月14日	2021年度第1回教養学部FD研修会
7	2022年3月11日	2021年度第2回教養学部FD研修会

(2) 各詳細

※（1）の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019年10月10日17:00～18:00
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	64人（約70%）
研修名	第1回教養学部FD研修会
テーマ	大規模講義の運営と評価方法
プログラム、内容、成果等	司会：秋葉勉（教養学部FD委員会委員長・言語文化学科） 発表者：坂本讓（人間科学科）、楊世英（言語文化学科）、村上弘志（情報科学科）、目代邦康（地域構想学科） 質疑応答

No. 2	
開催日時または期間	2020年2月26日13:15~14:15
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	50人 (約55%)
研修名	第2回教養学部FD研修会
テーマ	「合理的配慮依頼」に我々はどう対応するのか
プログラム、内容、成果等	司会：秋葉勉 (教養学部FD委員会委員長・言語文化学科) 発表者：堀毛裕子 (人間科学科) 質疑応答
No. 3	
開催日時または期間	2020年4月14日13:00~14:15
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	=人 (約=%)
研修名	第1回教養学部FD研修会
テーマ	遠隔授業について
プログラム、内容、成果等	司会：乙藤岳志 (教養学部FD委員会委員長・情報科学科) 発表者：稲垣忠 (文学部教育学科) 質疑応答
No. 4	
開催日時または期間	2020年8月6日16:00~17:00
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	72人 (約80%)
研修名	第2回教養学部FD研修会
テーマ	リモート講義における試験方法
プログラム、内容、成果等	司会：乙藤岳志 (教養学部FD委員会委員長・情報科学科) 発表者：牧野悌也 (情報科学科) 「『科学的思考の基礎』の運営」、菅原研 (情報科学科) 「『リモートによる試験実施』の紹介」 質疑応答



--	--

No. 5	
開催日時または期間	2021年3月12日14:00~15:00
開催方式	対面 / <b>遠隔</b> (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	= 人 (約= %)
研修名	第3回教養学部FD研修会
テーマ	ポストコロナにおける授業運営
プログラム、内容、成果等	司会：乙藤岳志 (教養学部FD委員会委員長・情報科学科) 発表者：乙藤岳志「教養学部教員アンケートの報告 (および、コメント)」、目代邦康 (地域構想学科)「オンライン授業でのLMSの利用例—Google classroomを中心に」、伊藤則之 (情報科学科)「教員グループでの教材共有の例-Microsoft Sharepointserverを例に」、東海林渉 (人間科学科) デジタル活用授業の留意点 ~授業におけるスマホ利用の是非~ 質疑応答

No. 6	
開催日時または期間	2021年10月14日15:45~16:30
開催方式	<b>対面</b> / <b>遠隔</b> (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	= 人 (約= %)
研修名	第1回教養学部FD研修会
テーマ	「オンライン授業が学習者に与える負の効果」や「苦手な講義への向き合い方」
プログラム、内容、成果等	司会：目代邦康 (教養学部FD委員会委員長・地域構想学科) 発表者：東海林渉 (人間科学科)「オンライン授業の学びをどう守るか—電子スクリーン症候群 (ESS) と『スクリーンに敏感な学生を守るためのガイドライン』について」、清水貴裕 (人間科学科)「講義が苦手なわたしの授業の進め方」 質疑応答

No. 7	
開催日時または期間	2022年3月11日12:00~13:00
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	= 人 (約= %)
研修名	第2回教養学部FD研修会
テーマ	ルーブリックについて
プログラム、内容、 成果等	司会：目代邦康(教養学部FD委員会委員長・地域構想学科) 発表者：岸浩介(言語文化学科)「総合研究のルーブリックについて」 質疑応答

(質問) FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考(摘要:FD News発行、外部講師謝金等)
2019		
2020		
2021		

大学基準6「教員・教員組織」について:

文学研究科1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2020年2月14日 (金)	2019年度文学研究科FD研修会
2	2021年2月18日 (木)	2020年度文学研究科FD研修会
3	2022年2月18日 (金)	2021年度文学研究科FD研修会

## (2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2020年2月14日(金) 16:30-15:15
開催方式	対面
参加人数、参加率	参加者 18人 公欠 14人 (96.9%) 構成員数 33名
研修名	2019年度文学研究科FD研修会
テーマ	2019年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果について
プログラム、内容、成果等	2019年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果を踏まえ、文学研究科の今後の課題として9項目取り上げ、検討・協議した。その協議結果は以下の3点にまとめられる。 ① 大学院生に対する経済支援の拡充 ② 前年度の合同研究室移転に伴う研究環境悪化の改善 ③ 留学、進路、研究について、指導教員が助言や指導を行う機会を増やすこと

No. 2	
開催日時または期間	2021年2月18日(金) 16:40-17:00
開催方式	対面
参加人数、参加率	参加者 16人 公欠 14人 (96.7%) 構成員数 31名
研修名	2020年度文学研究科FD研修会

テーマ	2020 年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果について
プログラム、内容、成果等	2020 年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果を踏まえ、文学研究科の今後の課題として、主に以下の項目が検討・協議された。 ① 施設課による大学院生の軽視 ② 鍵の返還や入構規制について ③ オンライン授業の制約 ④ オンライン授業の恩恵

No. 3	
開催日時または期間	2022 年 2 月 14 日（金）16:30－15:15
開催方式	対面
参加人数、参加率	参加者 16 人 公欠 10 人（86.6%） 構成員数 30 名
研修名	2021 年度文学研究科 FD 研修会
テーマ	2021 年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果について
プログラム、内容、成果等	2021 年度東北学院大学大学院文学研究科大学院生研究・生活実態調査結果を踏まえ、文学研究科の今後の課題として、主に以下の項目が検討・協議された。 ① 大学院生の経済状況について ② 大学院生の学業面の不安について ③ 大学院生の就職に対する不安について ④ コロナ禍における大学院生への指導・支援について

（質問）FD に関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019	0 円	
2020	0 円	
2021	0 円	

大学基準6「教員・教員組織」について：

経済学研究科

1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長

(質問) 2019～2021 年度に実施した、FD の実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

(1) 一覧

経済学研究科が独自の FD は行わず、経済学部と一緒にしています。経済学研究科の担当教員は同時経済学部の教員でもあります。

経営学研究科

回答なし

大学基準6「教員・教員組織」について:

## 法学研究科

1. FD活動について → 学務部長(全学)、学部長、研究科長

(質問) 2019~2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

## (1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2020年2月20日	FD研修会:「大学院教育の実質化に向けて」
2	2020年4月22日	FD研修会(法学部・法学研究科合同):「遠隔授業を考える」
3	2020年8月11日	FD研修会(法学部・法学研究科合同):「遠隔授業を振り返る」
4	2020年11月14日	FD研修会:「論文指導報告検討会」
5	2021年11月20日	FD研修会:「論文指導報告検討会」

## (2) 各詳細

※(1)の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2020年2月20日14時30分から
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	18 人 ( 90 %)
研修名	FD研修会
テーマ	大学院教育の実質化に向けて
プログラム、内容、成果等	「大学院教育の実質化に向けて」というテーマのもとで、以下の3つの項目について、それぞれ報告があり、それについて議論された。 (1) 大学院における不正行為の防止について(報告者:佐藤法学研究科長) 1. 不正行為防止に向けた他大学の取組み 2. 不正行為(剽窃等)の防止のための一方策 (2) 新任教員からみた本研究科の教育について(報告者:加藤友佳准教授) 1. 税理士志望者に対する修論指導の現状 2. 一年間の大学院教育を振り返って (3) 大学院教育の実質化に向けて(意見交換) その概要は以下のとおりである。 2月10日の法学部教授会で、「東北学院大学における研究活動上の

	<p>不正行為の防止、対応等に関する規程（案）」が検討されたが、その対象者には大学院生も含まれている（2条1項）。そこで、(1)では、まず大学院生の論文に関する不正行為防止のための他大学（早稲田大学、一橋大学、徳島大学、中央大学）の取組みについて、資料に基づき説明された。それらに共通しているのは、論文の作成に際し不正行為をしない旨の誓約書を提出させていることである。もちろん、その前提として、前記本学の規定案のような研究活動に係る倫理規範あるいは行動規範が予め作成されている必要がある。次に、不正行為を防止するための方策として、剽窃防止ソフト等を用いた論文調査を教員に義務付けている大学（徳島大学）があることなどについて情報提供が行われた。報告後の議論では、誓約書の提出や剽窃防止ソフト等の活用を積極的に評価する意見が大勢を占めた。ただ、これらは全研究科、さらには大学全体に関わる問題であり、まずは大学院委員会等を通じてこれら具体的な不正行為防止策の必要性を訴えていくこととした。</p> <p>上記(2)では昨年4月に着任した租税法担当の加藤友佳先生から、前任校および他大学における税理士志望者に対する修論指導の状況について報告があった。ここでは、修士論文が租税法2科目免除のための要件とされている国税審議会の審査をパスするかどうか、税理士志望者にとって将来を左右する切実な問題であることから、他大学では修論指導をめぐって修士課程修了者と大学との間で法的紛争に至るケースもあることなど、大変興味深い話がなされた。それに引き続き、加藤先生が本研究科で主指導教員として担当した5人の院生について、それぞれ指導の実情が報告された。</p> <p>最後に、本研究科の教育の実質化に向けた今後の課題についての意見交換では、昨年度のFD研修会でも取り上げられた論文様式等の定型化についてなるべく早く具体化する必要があるとの意見があった。</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 2	
開催日時または期間	2020年4月22日13時～14時30分
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（ZOOM併用）
参加人数、参加率	24人（約83%）
研修名	第1回FD研修会（法学部・法学研究科合同）
テーマ	「遠隔授業を考える」
プログラム、内容、成果等	今年度のFD研修会は、新たな試みとなる遠隔授業実施が法学部・法学研究科共通の重要な課題である点を考慮して、法学部・法学研究科合同のFD研修会として実施された。第1回のテーマは、「遠隔授業を

	<p>考える」であった。新型コロナウイルス禍において前期の授業が5月まで延期となり、4月の間に遠隔授業の実施についてやり方を学び準備する必要が生じていた。このため、学部教員の間で知見を共有し、力を合わせて遠隔授業に実施に向かうために遠隔授業の実施方法を探り上げることとなった。法学部から関係委員として選出された玉井教員から、全学で検討されほぼ固まった方針について紹介がなされた。かいつまんで概要を示すと、オンタイムとオンデマンドという区別があること、教育支援システムmanabaを基本ツールとすること、ただし処理能力を超えた使用を防ぐためにコンテンツをGoogle Driveへ置いてリンクを張るなどの方法で対処すること、トライアルデイを設けてオンタイム実施の練習が予定されていること等である。続いて、各教員から遠隔授業実施に関する要望と技術的側面に関する応答がなされ、この後に様々な意見交換がなされた。すでにzoomを用いた会議などが行われるようになり、ゼミやオンタイム授業での実施に向けて使い方の再確認も行われた。法学部では、遠隔授業に関する質疑対応として、玉井教員を中心とした学内サポートチームを作って積極的に設定の確認等を行うとともに、電子会議ツールslackによって質疑応答や各種の情報共有を迅速に行う態勢を作った。この第1回の研修会において状況を全員で再認識し、遠隔授業に向けたサポート体制を確認することができたことが、前期の授業開始に向けて非常に大きな成果であったといえる。</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 3	
開催日時または期間	2020年8月11日
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（ZOOM併用）
参加人数、参加率	22人（約78%）
研修名	第2回FD研修会（法学部・法学研究科合同）
テーマ	「遠隔授業を振り返る」
プログラム、内容、成果等	<p>今年度のFD研修会は、新たな試みとなる遠隔授業実施が法学部・法学研究科共通の重要な課題である点を考慮して、法学部・法学研究科合同のFD研修会として実施された。第2回のテーマは、「遠隔授業を振り返る」であった。新型コロナウイルス禍において前期の授業がほぼ全面的に遠隔授業となったこと、「遠隔授業の受講状況に関する学生調査結果」が公表されたこと、後期授業も遠隔授業となる見込みが高いことから、前期の遠隔授業を振り返って各教員の知見を集約し、後期の授業実施に役立てようという趣旨である。岡田から全学向け調査</p>



	<p>結果報告書の抜粋が紹介された。そして、法学部長・陶久先生から個別の事由記述欄の読み上げがなされた。前期授業をめぐっては、①学生からの質問の対応についてと、②課題について、様々な報告・発言がなされた。①学生からの質問への対応について manba 個別コレクションを使用した教員から報告がなされた。100 件以上の質疑応答があり非常に煩雑であったという教員がいたのに対し、十数件に留まった教員もいた、件数の違いは課目特性の違いと捉えてよいかどうか議論が交わされた。また、要望があると個別コレクションで対応しているという教員もいた。このほか、掲示板での対応（授業の進め方など受講者全員に関わるもの）とメール（個別の授業内容の質問や課題提出に関する個別対応の要請など）に区分して対応しているとの報告もあった。②課題について 毎回の小テストやふりかえりなどについて、次の授業直前までなど比較的期間を長く設定した教員が多かった。これに対し、少数だが授業終了から 2 日間という短い設定の教員もいた。短くする理由としては、定時制の確保、早期の復習による知識定着、提出内容を踏まえた次の授業の準備が挙げられた。小テストの実施については、google form を用いたやり方を報告する教員がいた一方、manaba の小テスト機能の使用について、「課題説明」項目と「本文」項目の機能の違いから問題文をどこに掲載するのが適切であるかといった議論がなされた。③その他 基礎演習受講者にしばらく音信不通となった者がおり、その理由はパソコンの不具合とスマートフォンの行方不明が重なり連絡が取れない状態が生じていたからであること、また当該学生への聞き取りから、パソコンの修繕にはかなり時間を要する状態になっていることが報告された。課題を出題する際に関連資料をどのようなやり方でどの程度見せるべきかとの議論があった。課題をめぐっては、yahoo 知恵袋などで学生が問い合わせを行うという事例の報告、また当該書き込みの削除請求などの対象方法が報告された。</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 4	
開催日時または期間	2020 年 11 月 14 日 15 時から 16 時
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                      ）
参加人数、参加率	14 人（約 63 %）
研修名	FD 研修会
テーマ	「論文指導報告検討会」
プログラム、内容、成果等	修士論文の中間発表会において、大学院博士課程前期課程 1 年 3 名、同課程 2 年 2 名の報告および質疑応答が行われた。その終了後に、教員だ

	<p>けでFD研修会（論文指導報告会）が開催され、院生の各指導教員から論文指導の状況について報告、それについて教員相互間で活発な議論が行われた。</p>
--	------------------------------------------------------------------------------

No. 6	
開催日時または期間	2021年11月20日16時から17時
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（ ZOOM 併用 ）
参加人数、参加率	16 人 （ 約 73 % ）
研修名	FD 研修会
テーマ	「論文指導報告検討会」
プログラム、内容、成果等	<p>修士論文の中間発表会において、大学院博士課程前期課程1年6名、同課程2年3名の報告および質疑応答が行われた。その終了後に、教員だけでFD研修会（論文指導報告会）が開催され、院生の各指導教員から論文指導の状況について報告、それについて教員相互間で活発な議論が行われた。</p>

（質問）FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019	なし	
2020	なし	
2021	なし	

大学基準6「教員・教員組織」について：

工学研究科

1. FD活動について → 学務部長 (全学)、学部長、研究科長

(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

(1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2021年12月2日	FD研修会
2	2021年8月11日	科研費説明会
3	2020年9月1日	工学研究科FD研修会
4	2019年1月17日	FD研修会

(2) 各詳細

※ (1) の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2021年12月2日
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	人 ( %)
研修名	FD研修会
テーマ	eポートフォリオによる学修成果の可視化は何をもたらすのか
プログラム、内容、成果等	別紙の通り

No. 2	
開催日時または期間	2021年8月11日
開催方式	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対面</span> / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	40 人 ( %)
研修名	科研費説明会
テーマ	科研費申請の概要や採択に至るための申請書の書き方
プログラム、内容、成果等	別紙の通り

No. 3	
開催日時または期間	2020年9月1日
開催方式	対面 / <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">遠隔（オンタイム）</span> / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	28 人（ 53%）
研修名	工学研究科 FD 研修会
テーマ	後期遠隔授業ガイドラインの要点の確認と前期の遠隔サポートトラブル事例の紹介
プログラム、内容、成果等	別紙の通り

No. 4	
開催日時または期間	2019年1月17日
開催方式	対面 / 遠隔（オンタイム） / 遠隔（オンデマンド） / 通信教育 / その他（                    ）
参加人数、参加率	人（ %）
研修名	FD 研修会
テーマ	海外企業との関わりと外部資金獲得について
プログラム、内容、成果等	別紙の通り

（質問）FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要（予算目的等）をご回答ください。

年度	予算額	備考（摘要：FD News 発行、外部講師謝金等）
2019		
2020		
2021		

大学基準6「教員・教員組織」について:

人間情報学研究科

1. FD活動について → 学務部長(全学)、学部長、研究科長

(質問) 2019～2021年度に実施した、FDの実績をご回答ください。

それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。

(1) 一覧

No	開催日時または期間	研修名
1	2019年4月11日	2019年度第1回人間情報学研究科FD研修会
2	2019年10月2日	2019年度人間情報学研究所講演会・第2回人間情報学研究科FD研修会「近代の日本の来歴と令和の日本」(講演:竹内洋氏)
3	2020年3月12日	2019年度第3回人間情報学研究科FD研修会
4	2020年10月30日	2020年度人間情報学研究所講演会・第2回人間情報学研究科FD研修会「進むタイの少子高齢化と家族～農村部における新たなケア文化の創造～」(講演:木曾恵子氏)
5	2021年3月12日	2020年度第3回人間情報学研究科FD研修会
6	2021年8月4日	2021年度第1回人間情報学研究科FD研修会
7	2021年12月10日	2021年度人間情報学研究所講演会・第2回人間情報学研究科FD研修会「急速に変化する社会と求められるアントレプレナーシップ」(講演:原田紀久子氏)
8	2022年3月15日	2021年度第3回人間情報学研究科FD研修会

(2) 各詳細

No. 1	
開催日時または期間	2019年4月11日
開催方式	対面 / 遠隔(オンタイム) / 遠隔(オンデマンド) / 通信教育 / その他( )
参加人数、参加率	34人 (65%)
研修名	2019年度第1回人間情報学研究科FD研修会
テーマ	大学基準協会の認証評価について
プログラム、内容、成果等	大学基準協会の認証評価における点検事項を確認し、それらについて意見交換することで教育の質向上についての教員の意識向上を図った。

No. 2	
開催日時または期間	2019年10月2日

開催方式	<input checked="" type="checkbox"/> 対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	15 人 (29%)
研修名	2019 年度人間情報学研究所講演会・第 2 回人間情報学研究科 FD 研修会
テーマ	近代の日本の来歴と令和の日本
プログラム、内容、成果等	講師として竹内洋氏をお招きし、講演会 (「近代の日本の来歴と令和の日本」) を実施した (人間情報学研究所講演会との合同開催)。講演時間が授業等と重なっていた教員が多く、残念ながら参加率は低かった。

No. 3	
開催日時または期間	2020 年 3 月 12 日
開催方式	<input checked="" type="checkbox"/> 対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	40 人 (77%)
研修名	2019 年度第 3 回人間情報学研究科 FD 研修会
テーマ	2019 年度 FD 活動をふり返って
プログラム、内容、成果等	人間情報学研究科で作成した『2019 年度人間情報学研究科点検評価・FD 資料集』を配布し、2019 年度の FD 活動の振り返りと今後の課題を確認した。

No. 4	
開催日時または期間	2020 年 10 月 30 日
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / <input checked="" type="checkbox"/> その他 (対面と遠隔 (オンタイム) のハイブリッド)
参加人数、参加率	15 人 (28%)
研修名	2020 年度人間情報学研究所講演会・第 2 回人間情報学研究科 FD 研修会
テーマ	進むタイの少子高齢化と家族～農村部における新たなケア文化の創造～
プログラム、内容、成果等	講師として木曾恵子氏をお招きし、講演会 (「進むタイの少子高齢化と家族～農村部における新たなケア文化の創造～」) を実施した (人間情報学研究所講演会との合同開催)。講演時間が授業等と重なっていた教員が多く、残念ながら参加率は低かった。なお、第 1 回人間情報学研究科 FD 研修会が 2020 年 4 月に予定されていたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う活動制限のため開催できなかった。

No. 5	
開催日時または期間	2021年3月12日
開催方式	対面 / <u>遠隔 (オンタイム)</u> / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	46人 (85%)
研修名	2020年度第3回人間情報学研究科FD研修会
テーマ	2020年度FD活動をふり返って
プログラム、内容、成果等	人間情報学研究科で作成した『2020年度人間情報学研究科点検評価・FD資料集』を配布し、2020年度のFD活動の振り返りと今後の課題を確認を行った。

No. 6	
開催日時または期間	2021年8月4日
開催方式	対面 / <u>遠隔 (オンタイム)</u> / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	46人 (85%)
研修名	2021年度第1回人間情報学研究科FD研修会
テーマ	研究科の理念・目的・教育目標の確認
プログラム、内容、成果等	人間情報学研究科の理念・目的・教育目標、教学上の3つの方針等、研究科の教育方針に関する基礎資料の確認を行うことで、教員の教育意識の意識向上を図った。

No. 7	
開催日時または期間	2021年12月10日
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / <u>その他</u> (対面と遠隔 (オンタイム) のハイブリッド)
参加人数、参加率	6人 (11%)
研修名	2021年度人間情報学研究所講演会・第2回人間情報学研究科FD研修会
テーマ	急速に変化する社会と求められるアントレプレナーシップ
プログラム、内容、成果等	講師として原田紀久子氏をお招きし、講演会(「急速に変化する社会と求められるアントレプレナーシップ」)を実施した(人間情報学研究所講演会との合同開催)。講演時間が授業等と重なっていた教員が多く、残念ながら参加率は低かった。

No. 8	
開催日時または期間	2022年3月15日
開催方式	対面 / <span style="border: 1px solid black;">遠隔 (オンタイム)</span> / 遠隔 (オンデマンド) / 通信教育 / その他 ( )
参加人数、参加率	43人 (80%)
研修名	2021年度第3回人間情報学研究科FD研修会
テーマ	公認心理師資格について
プログラム、内容、成果等	2022年度より大学院での対応が開始される「公認心理師」について、資格の概要及び大学院におけるカリキュラムの説明を行ない、公認心理師についての理解を深めた。

(質問) FDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考(摘要: FD News 発行、外部講師謝金等)
2019	0	
2020	0	
2021	0	



大学基準6「教員・教員組織」について：

人事部人事課

1. 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価について → 人事部人事課

(質問) 各教員の活動は「教員業務・活動報告書」にまとめられていると伺っております。これに対する教員評価制度についてご回答ください。また、根拠資料があればあわせてご提示ください。

制度の有無	有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無
<p>(有の場合) 制度の具体的な内容、成果等                  (無の場合) 実施していない理由や課題、学校法人としての今後の計画・対応等</p> <p>大学の教員評価は、教員資格審査、教員表彰制度等に反映されている。                  中学校・高等学校及び榴ヶ岡高等学校の教員評価(目標管理制度等)は、2022年度から検討を一時中断することが経営戦略会議で決定され、その後は設置学校ごとに独自に運用を行うこととしている。</p>	

## 外部評価シート3 : 大学基準 10「大学運営・財務(1) 大学運営」について

## 大学基準 10「大学運営・財務(1) 大学運営」について

- 大学基準協会の大学基準 10「大学運営・財務(1) 大学運営」の点検・評価項目  
(大学基準協会 大学評価ハンドブック抜粋)

## 基準 10 大学運営・財務(1) 大学運営 ④～⑥

点検・評価項目	評価の視点、評価者の観点
④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。	<p>○大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務組織は、大学業務を円滑かつ効果的に行えるよう、編成されているか。</li> <li>・職員の採用、昇任等の人事は、どのように行われているか。</li> <li>・多様化、専門化する課題に対応するために、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置等について、どのように配慮されているか。</li> <li>・大学運営において、教員と職員はどのように協働しているか。</li> <li>・職員に対する業務評価や、それに基づく処遇改善は、どのように行われているか。</li> </ul>
⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。	<p>○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、どのようなスタッフ・ディベロップメント(SD)活動が組織的に実施されているか。</li> </ul>
⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	<p>○適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務組織のあり方等を含む大学運営に関する自己点検・評価は、どのように行われているか(基準、体制、方法、プロセス等)。</li> </ul> <p>○監査プロセスの適切性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・監査は、適正なプロセス及び内容で行われているか。</li> </ul> <p>○点検・評価結果に基づく改善・向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の自己点検・評価結果に基づき、大学運営の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。</li> </ul>

1. 事務職員の人事制度について → **人事部人事課**

**(質問) 人事制度のうち、職員の業務評価と処遇について、以下の各項目についてご回答ください。  
また、根拠資料をご提示ください。**

人事評価の実施方法
<p>人事評価は、「目標管理」の成果評価と「職務遂行能力の評価(能力評価)」の2つの要素によって構成している。「目標管理」制度における個人目標の達成度と、「職務遂行能力の評価(能力評価)」による能力の発揮度(行動)を多面的に評価し、さらには管理職推薦制度、事務職員調書における進級希望(自己申告)などを踏まえて、人材育成、進級・降級、配置・異動等の基本情報として総合的な評価結果に活用している。</p> <p>なお、将来的に「報酬管理」制度が整った段階で、処遇(給与・期末手当)に反映する計画である。</p>
評価結果のフィードバック方法
<p>(本人へのフィードバック)</p> <p>課長会において、2022年度から「目標管理」の結果を所属長から本人へ必要に応じてフィードバックすること確認した。</p> <p>(上司へのフィードバック)</p> <p>「目標管理」における一次評価者(課長)、二次評価者(部長)という立場から、結果がフィードバックされている。</p>
人事評価結果の処遇への反映
2022年度現在、事務職員の報酬管理制度の導入に向けて検討が進められている。

2. SD活動について → **人事部人事課**

**(質問) 2019～2021年度に実施した、SDの実績をご回答ください。**

**それぞれのプログラム等を根拠資料として添付してください。**

※2017(平成29)年度大学認証評価での長所事項にも関連する質問となります。

(1) 一覧

《2019年度実績・学内》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
1	2019年5月15日 13:30～17:00	新入職員研修	新任事務職員
2	2019年5月28日 13:00～16:00	新任管理職研修	新任課長
3	2019年6月11日 13:00～17:00	研修報告会 ～企画・立案力の習得を目指して～	事務職員(30歳以下・新入職員含む)
4	2019年6月20日 13:00～17:00	新任管理職マネジメント研修	新任課長
5	2019年7月2日 9:00～17:00	プロジェクトマネジメント研修	事務職員(希望者)
6	2019年8月20日	東北学院教職員研修	全教職員

	9:00~17:00		
7	2019年10月2日 9:00~17:00	意思決定力強化研修	事務職員(希望者)
8	2019年11月12日 11:00~17:00	若手職員研修	事務職員(30歳以下・新入職員除く)
9	2019年12月10日 14:00~15:40	新入職員フォローアップ研修	新任事務職員(新卒者のみ)
10	2020年3月5日~6日	新入職員事前研修	新任事務職員

## 《2019年度実績・学外》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
11	2019年4月1日~ 2020年3月31日	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	大学入職後3年目程度の大学職員
12	2019年5月20日~22日, 6月24日~26日, 10月16日~18日	業務創造研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	事務職員(30歳から40歳まで)
13	2019年6月17日~19日, 8月26日~28日, 11月5日~7日	キャリア・ディベロップメント研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	事務職員(33歳以下かつ入職3年~6年目)
14	2019年6月21日~22日	創発思考プログラム(一般社団法人日本私立大学連盟)	事務職員(20代後半から40歳程度まで)
15	2019年7月10日~12日	大学職員情報化研究講習会(公益社団法人私立大学情報教育協会)	私立大学・短期大学に所属する職員
16	2019年7月27日~29日	事務職員夏期学校(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)	新任事務職員
17	2019年8月22日~23日	中堅事務職員リトリート(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)	在職15年前後の事務職員
18	2019年9月2日~4日	PDC Aサイクル修得プログラム(一般社団法人日本私立大学連盟)	課題解決の実践理解を望む専任教員・職員
19	2019年11月22日~23日	ヒューマン・リソース・マネジメント研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	課長職以上の管理職職員

## 《2020年度実績・学内》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
20	2020年6月19日 13:00~17:00	新入職員研修	新任事務職員
21	2020年7月2日 14:00~17:00	新任管理職マネジメント研修	新任課長

22	2020年7月3日 13:00~17:00	新任管理職研修	新任課長
23	2020年7月7日 9:00~17:00	若手職員研修(タイムマネジメント)	事務職員(新卒2~4年目)
24	2020年7月9日 14:00~17:00	新任監督職マネジメント研修	新任課長補佐、新任事務長補佐
25	2020年8月18日 9:00~17:00	東北学院教職員研修	全教職員(事務職員)
26	2020年9月11日 13:00~16:30	新任監督職(課長補佐・事務長補佐職)研修	新任課長補佐、新任事務長補佐
27	2020年11月10日 13:00~16:50	若手職員研修	事務職員(29歳及び30歳)
28	2020年11月24日 15:00~16:00	管理職研修	課長、事務長
29	2020年12月8日 14:00~16:40	新入職員フォローアップ研修	新任事務職員

## 《2020年度実績・学外》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
30	2020年4月1日~ 2021年3月31日	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	大学入職後3年目程度の大学職員

## 《2021年度実績・学内》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
31	2021年4月1日 9:00~14:20	新入職員研修	新任事務職員
32	2021年5月20日 13:00~17:00	新入職員研修(目標設定)	新任事務職員
33	2021年6月3日 9:30~12:20	新任管理職研修	新任課長、新任事務長
34	2021年6月3日 13:30~16:50	新任管理職マネジメント研修	新任課長、新任事務長
35	2021年6月7日 9:30~12:20	新任監督職(課長補佐・事務長補佐職)研修	新任課長補佐、新任事務長補佐
36	2021年6月7日 13:30~16:50	新任監督職マネジメント研修	新任課長補佐、新任事務長補佐
37	2021年6月11日 /2021年6月18日 14:00~16:30	管理監督職研修	課長、事務長、課長補佐、事務長補佐
38	2021年7月13日 13:00~16:50	若手職員研修	事務職員(新卒2~4年目)

39	2021年8月17日 9:00~17:00	東北学院教職員研修	全教職員
40	2021年10月19日 13:00~16:30	監督職研修	新任係長
41	2021年10月26日 13:00~16:50	若手職員研修	事務職員(新卒5~6年目)
42	2021年12月6日 13:00~17:00	新入職員フォローアップ研修	新任事務職員

## 《2021年度実績・学外》

No	開催日時または期間	研修名	参加対象
43	2021年4月1日~ 2022年3月31日	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	大学入職後3年目程度の大学職員
44	2021年7月17日	事務職員夏期学校(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)	新任事務職員
45	2021年8月26日	中堅事務職員リトリート(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)	在職15年前後の事務職員
46	2021年9月28日~29日	大学職員情報化研究講習会(公益社団法人私立大学情報教育協会)	私立大学・短期大学に所属する職員
47	2021年9月28日, 2021年10月5日	大学職員短期集中研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	事務職員(25歳~30歳程度)
48	2021年10月20日, 2021年11月10日	創発思考プログラム(一般社団法人日本私立大学連盟)	事務職員(20代後半~30代半ば程度)
49	2021年11月17日~19日	東北地区課長級研修(人事院東北事務局)	課長相当職
50	2021年11月20日, 2021年11月27日, 2021年12月4日	新任管理職研修(一般社団法人日本私立大学連盟)	新任管理職(3年以内)
51	2022年3月2日~4日	私学スタッフセミナー(日本私立学校振興・共済事業団)	事務職員(33歳以下かつ勤続年数3年以上)

## (2) 各詳細

※(1)の一覧の番号と対応させてください。記入欄はコピーして追加してください。

No. 1	
開催日時または期間	2019年5月15日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	8人(100%)
研修名	新入職員研修
テーマ	東北学院職員としてめざす職員像と東北学院の各種SDの理解
目的	・1か月の勤務をふりかえって自身を見直す機会とする。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北学院が目指す職員像について理解する。</li> <li>・東北学院のSDの取り組みを理解する。</li> <li>・「職員人事制度」について概要を理解する。</li> <li>・その他、東北学院職員として必要な知識・情報を把握する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部長 講話 東北学院が求める職員像</li> <li>・人事課長 講話 東北学院のSDについて</li> <li>・座談会</li> </ul>

No. 2	
開催日時または期間	2019年5月28日(火)
開催方式	対面
参加対象	新任課長
参加人数、参加率	5人(100%)
研修名	新任管理職研修
テーマ	管理職としての役割の理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の役割を理解する。</li> <li>・「職員人事制度」の運用を理解する。</li> <li>・各種労務管理を理解する。</li> <li>・メンタルヘルス予防を理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長特別補佐 講話 管理職の適正な労働時間管理についての留意点</li> <li>・人事部長 講話 管理職の役割</li> <li>・人事課長 講話 配慮すべき労務管理項目</li> <li>・人事部長 講話 メンタルヘルスの予防に関する留意事項</li> </ul>

No. 3	
開催日時または期間	2019年6月11日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(30歳以下・新入職員含む)
参加人数、参加率	41人(100%)
研修名	研修報告会
テーマ	企画・立案力の習得を目指す
目的	職員人事交流・外部出向者・学長助成金採択経験者の報告から、企画立案スキルを学ぶ。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員人事交流報告(学校法人青山学院)</li> <li>・出向報告(公益社団法人大学基準協会)</li> <li>・職員 講話 政策立案の課程について</li> <li>・特任講師 講話 企画・立案力を磨くために</li> <li>・グループワーク</li> </ul>

No. 4	
開催日時または期間	2019年6月20日

開催方式	対面
参加対象	新任課長
参加人数、参加率	5人(100%)
研修名	新任管理職マネジメント研修
テーマ	職員人事制度の運用について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の役割行動を確認する。</li> <li>・目標管理の運用プロセスを実践的に学習する。</li> <li>・期首面談の進め方を理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話(グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント・サイクル</li> <li>・目標管理におけるマネジメント・サイクルの実践</li> <li>・期首面談の進め方</li> <li>・総合演習(クロス・レビュー)</li> </ul>

No. 5	
開催日時または期間	2019年7月2日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(希望者)
参加人数、参加率	12人(100%)
研修名	プロジェクトマネジメント研修
テーマ	部分最適から全体最適を目指す組織作りを学ぶ
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変化の時代に求められるプロジェクトリーダーの役割を理解する。</li> <li>・チーム立ち上げから成果を出すまでの全体的な流れを知る。</li> <li>・チームが陥りやすい「活性化していない状況」のパターンを理解する。</li> <li>・「活性化していない状況」にならないようにする、再び活性化するためのポイントを習得する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話(グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・変化の時代とプロジェクトマネジメント</li> <li>・プロジェクトの阻害要因</li> <li>・成果を出せるプロジェクトチームとは</li> <li>・メンバーへのリーダーシップ</li> </ul>

No. 6	
開催日時または期間	2019年8月20日
開催方式	対面
参加対象	全教職員
参加人数、参加率	228人(43%)
研修名	東北学院教職員研修
テーマ	全教職員で情報を共有し、部署毎の課題を検討する
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全教職員で東北学院の課題を共有、認識</li> <li>・部署毎に課題を検討する。</li> </ul>



プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員 講話 アカデミック・リーダー育成プログラム</li> <li>・弁護士 講話 ハラスメント防止対策等</li> <li>・意見交換会</li> <li>・業務別研修 (部署毎)</li> </ul>
--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 7	
開催日時または期間	2019年10月2日
開催方式	対面
参加対象	事務職員 (希望者)
参加人数、参加率	9人 (100%)
研修名	意思決定力強化研修
テーマ	意思決定が及ぼす影響について、改めて認識を深める
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・判断に迷う時や業務上での意思決定の方法を効果的に学ぶ。</li> <li>・自分なりの意思判断をし、組織や上司への報告・相談がスムーズに行う方法を学ぶ。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話 (グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・変化の時代における職務遂行</li> <li>・意思決定</li> <li>・ケーススタディによる意思決定プロセスの体験</li> <li>・組織・上司への効果的な提案に向けて</li> </ul>

No. 8	
開催日時または期間	2019年11月12日
開催方式	対面
参加対象	事務職員 (30歳以下・新入職員除く)
参加人数、参加率	35人 (100%)
研修名	若手職員研修
テーマ	企画・立案力の習得を目指す
目的	グループで検討してきた政策立案の発表を通して職員の資質向上を図る
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手職員発表発表 (全7グループ)</li> <li>・学長 講話 東北学院の未来を担う若手職員に期待すること</li> <li>・理事長、学長 講評</li> </ul>

No. 9	
開催日時または期間	2019年12月10日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員 (新卒者のみ)
参加人数、参加率	3人 (100%)
研修名	新入職員フォローアップ研修
テーマ	奉職開始からこれまでをふりかえる
目的	・職場の中での自分自身の現状を認識し、今後の行動計画を具体的に

	立案する。 ・OJTリーダーからのコメント・アドバイスにより、今後の行動計画を円滑に行っていくためのヒントを得る。
プログラム、内容、成果等	・新入職員発表 ・OJTリーダーからのコメント・アドバイス

No. 10	
開催日時または期間	2020年3月5日、3月19日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新入職員事前研修
テーマ	奉職前に東北学院職員としての心構えを学ぶ
目的	東北学院が社会の中で果たす役割を理解し、職員としての心構えや基本的知識を修得する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人事務局長 講話 東北学院の現状と近年の私学を取り巻く環境について</li> <li>・理事長特別補佐 講話 職業倫理について</li> <li>・人事課職員 講話 社会人実践基礎力について</li> <li>・先輩職員 講話 マナー基礎講習</li> <li>・学内施設案内</li> <li>・先輩職員との座談会</li> </ul>

No. 11	
開催日時または期間	2019年4月1日～2020年3月31日
開催方式	遠隔(オンデマンド)
参加対象	大学入職後3年目までの大学職員
参加人数、参加率	2人
研修名	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	大学職員としての知識修得
目的	若手職員を対象として大学の基礎知識を修得する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の歴史</li> <li>・関連法令</li> <li>・大学の質保証</li> <li>・私立大学の財政</li> <li>・高等教育の動向</li> </ul>

No. 12	
開催日時または期間	2019年5月20日～22日、6月24日～26日、10月16日～18日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(30歳から40歳まで)
参加人数、参加率	1人

研修名	業務創造研修 (一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	発想法・知識・スキルと政策立案力・業務推進力を身につける
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな視点と豊かな発想で、業務をとらえ直す。</li> <li>・所属大学の特色ある役割や機能、新たな価値創造について考える。</li> <li>・プロジェクトマネジメントやプレゼンテーションおよび調査手法等といった実践的なスキルを磨く。</li> <li>・説得力のある新たな業務の提案を行っていく。</li> <li>・政策立案や業務推進の過程でP D C Aサイクルの視点を取り入れる。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演 2030年の高等教育～2030年に向けた私立大学の競争戦略</li> <li>・ゼミナール</li> <li>・講義 プロジェクトマネジメントに関する講義 プレゼンテーションスキルの実践的研修</li> <li>・講演 高等教育政策と私立大学</li> <li>・研究テーマ発表会</li> <li>・OB、OG 体験談講演 研究テーマの実現に向けて</li> <li>・業務創造レクチャー 大学の発展を支える職員をめざして</li> <li>・シャッフルゼミナール</li> <li>・企画提案発表会</li> <li>・研究レポートと企画提案書</li> </ul>

No. 13	
開催日時または期間	2019年6月17日～19日, 8月26日～28日, 11月5日～7日
開催方式	対面
参加対象	事務職員 (33歳以下かつ入職3年～6年目)
参加人数、参加率	1人
研修名	キャリア・ディベロップメント研修 (一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	大学経営を实践するプロとしてのアドミニストレーター像を考える
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアプランに対する意識の醸成。</li> <li>・課題発見・解決能力、論理的思考力の向上。</li> <li>・プレゼンテーション能力の向上。</li> <li>・所属大学および高等教育の現状・最新動向の把握。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演 日本の私立大学をめぐる政策と今後の在り方を考える</li> <li>・講演 職員の役割とキャリア・ディベロップメント</li> <li>・講義 プレゼンテーションレクチャー</li> <li>・実習 ①課題設定実習 ②討議法実習 ③ディベート</li> <li>・共同研究</li> </ul>

No. 14	
開催日時または期間	2019年6月21日～22日
開催方式	対面

参加対象	事務職員 (20代後半から40歳程度まで)
参加人数、参加率	1人
研修名	創発思考プログラム (一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	「思い込み」を打ち破り、先が読めない変化の時代を切り拓く力を鍛える
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・斬新なものの見方、柔軟な発想は、その方法を学び、日々鍛え続けることで身につけることができる。</li> <li>・単に発想法を学ぶことに留まらず、問題・課題への対処方法や日々のセルフトレーニングや職場での実践の仕方も演習し、最終的に各種プランニングやビジョン構築に結びつけることを目指す。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク 大学を取り巻く環境変化と私の業務</li> <li>・ワーク モノとコトを多様に見る 講義と発想訓練セッション</li> <li>・ワーク 発想を引き出し展開する</li> <li>・ワーク 問題学入門</li> <li>・問題対処 グループワーク</li> <li>・アクションプラン作成とリフレクション</li> </ul>

No. 15	
開催日時または期間	2019年7月10日～12日
開催方式	対面
参加対象	私立大学・短期大学に所属する職員
参加人数、参加率	1人
研修名	大学職員情報化研究講習会 (公益社団法人 私立大学情報教育協会)
テーマ	I C T活用の可能性や工夫について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・I C Tの活用が大学の管理運営、教育活動の充実に果たしている役割を認識する。</li> <li>・問題発見・解決プロセスの体験を通じて、自己の業務の改善や職場における課題解決にI C Tの活用を考え、提案できるようにする。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イントロダクション 価値創造に向けた職員の役割</li> <li>・情報提供 ①業務革新ツールとしてのI C T活用と課題 ②学修の質保障・成果の可視化に向けた取組み ③ロボットの活用による生産性向上に向けた取組み ④教育改善計画を促進する教学マネジメントの取組み</li> <li>・全体討議</li> <li>・グループ討議 ①討議と成果のまとめ ②発表・相互評価</li> </ul>

No. 16	
開催日時または期間	2019年7月27日～29日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	3人

研修名	事務職員夏期学校 (一般社団法人キリスト教学校教育同盟)
テーマ	キリスト教学校で事務職員として働くとは?
目的	キリスト教学校で働く者が共に集い連帯することによって、全国のキリスト教学校に新しい力を生み出すこと
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション</li> <li>・講演</li> <li>・礼拝</li> <li>・グループワーク</li> <li>・全体会</li> </ul>

No. 17	
開催日時または期間	2019年8月22日～23日
開催方式	対面
参加対象	在職15年前後の事務職員
参加人数、参加率	2人
研修名	中堅事務職員リトリート (一般社団法人キリスト教学校教育同盟)
テーマ	キリスト教学校につながる喜びー「建学の精神」の継承ー
目的	キリスト教学校に働く事務職員の資質を向上させ、「建学の精神」をよく理解し敬称していく者を育成する機会とする。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・礼拝</li> <li>・講演</li> <li>・グループ討議</li> <li>・黙想の時</li> </ul>

No. 18	
開催日時または期間	2019年9月2日～4日
開催方式	対面
参加対象	課題解決の実践理解を望む専任教員・職員
参加人数、参加率	1人
研修名	P D C Aサイクル修得プログラム (一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	P D C Aサイクルの習得
目的	P D C Aサイクルを構築する手法・思考法・評価手法を実践的に修得し、これを大学現場において日々稼働させることを目的として実施する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演</li> <li>・グループ討議</li> <li>・全体発表会</li> <li>・個人演習</li> <li>・グループ討議</li> </ul>

No. 19	
開催日時または期間	2019年11月22日～23日

開催方式	対面
参加対象	課長職以上の管理職職員
参加人数、参加率	1人
研修名	ヒューマン・リソース・マネジメント研修(一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	組織・人材マネジメント
目的	私立大学の組織運営力の向上に資するため、中核となってこれを担う管理職者が、講義、ディスカッションを通じて自身の職務を再確認するとともに、自身の問題解決の糸口を見出すことを目的とする。
プログラム、内容、成果等	講義(グループワーク含む) ・組織・人材マネジメント

No. 20	
開催日時または期間	2020年6月19日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新入職員研修
テーマ	東北学院職員としてめざす職員像と東北学院の各種SDの理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北学院が目指す職員像について理解する。</li> <li>・東北学院のSDの取り組みを理解する。</li> <li>・「職員人事制度」について概要を理解する。</li> <li>・2か月の勤務をふりかえって自身を見直す機会とする</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部長 講話 東北学院が求める職員像</li> <li>・人事課長 講話 東北学院のSDについて</li> <li>・日本私立大学連盟「キャリア・ディベロップメント研修」及び「PDCAサイクル修得プログラム」参加者からの報告</li> <li>・座談会</li> </ul>

No. 21	
開催日時または期間	2020年7月2日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任課長
参加人数、参加率	11人(100%)
研修名	新任管理職マネジメント研修
テーマ	職員人事制度の運用について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの基本を確認する。</li> <li>・目標管理の考え方と具体化を学習する。</li> <li>・面談の基本とスキルを理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話(グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの基本</li> <li>・目標管理の概要</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織目標の設定</li> <li>・目標の具体化</li> <li>・目標管理の面談</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------

No. 22	
開催日時または期間	2020年7月3日
開催方式	対面
参加対象	新任課長
参加人数、参加率	11人(100%)
研修名	新任管理職研修
テーマ	管理職としての役割の理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の役割を理解する。</li> <li>・「職員人事制度」の運用を理解する。</li> <li>・各種労務管理を理解する。</li> <li>・メンタルヘルス予防を理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<p>・理事長特別補佐 講話 管理職の適正な労働時間管理についての留意点</p> <p style="text-align: right;">メンタルヘルスの予防に関する留意事項</p> <p>・人事部長 講話 管理職の役割</p> <p>・人事課長 講話 配慮すべき労務管理項目</p>

No. 23	
開催日時または期間	2020年7月7日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(新卒2~4年目)
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	若手職員研修
テーマ	「タイムマネジメント力」について学ぶ
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の業務の進め方を振り返る機会とする。</li> <li>・効率的な業務遂行の思考・方法を理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<p>外部講師 講話(グループワーク含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取り巻く環境変化/コロナが及ぼす環境変化</li> <li>・環境変化を前提としたタイムマネジメント</li> <li>・業務の優先順位づけについて</li> <li>・業務のムダや非効率の見直し</li> <li>・実際の職場におけるタイムマネジメント</li> </ul>

No. 24	
開催日時または期間	2020年7月9日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任課長補佐、新任事務長補佐
参加人数、参加率	16人(100%)

研修名	新任監督職マネジメント研修
テーマ	職員人事制度の運用について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントとリーダーシップの基本を確認する。</li> <li>・ 目標管理の考え方と具体化を学習する。</li> <li>・ 面談の基本とスキルを理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話 (グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントの基本</li> <li>・ リーダーシップの基本</li> <li>・ 目標管理の概要</li> <li>・ 目標の具体化</li> <li>・ 目標管理の面談</li> </ul>

No. 25	
開催日時または期間	2020年8月18日
開催方式	対面
参加対象	全教職員(事務職員)
参加人数、参加率	219人(97%)
研修名	東北学院教職員研修
テーマ	新型コロナ禍の中での業務対応等について
目的	新型コロナ禍における業務対応等について、部署毎に検討をする機会とする。
プログラム、内容、成果等	各部署による業務別研修

No. 26	
開催日時または期間	2020年9月11日
開催方式	対面
参加対象	新任課長補佐、新任事務長補佐
参加人数、参加率	16人(100%)
研修名	新任監督職(課長補佐・事務長補佐職)研修
テーマ	監督職としての役割の理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課長補佐・事務長補佐職として求められる使命と役割を考える。</li> <li>・ 監督職として備えるべき知識を習得する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事長特別補佐 講話 課長補佐・事務長補佐職の役割について</li> <li>・ 人事課長 出出勤システムによる勤務管理等について</li> <li>・ 人事課長補佐 非専任スタッフの選任・契約手続き、予算管理等について</li> </ul>

No. 27	
開催日時または期間	2020年11月10日
開催方式	対面



参加対象	事務職員 (29歳及び30歳)
参加人数、参加率	13人 (100%)
研修名	若手職員研修
テーマ	後輩指導の能力を高める
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身のこれまでのキャリアを棚卸しすることにより、後輩指導力の涵養を図る。</li> <li>・他者の発表を通して、自身に不足しているスキルを確認する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アイスブレイク</li> <li>・キャリアの棚卸し</li> <li>・グループ毎の発表</li> </ul>

No. 28	
開催日時または期間	2020年11月24日
開催方式	対面
参加対象	課長、事務長
参加人数、参加率	34人 (100%)
研修名	管理職研修
テーマ	変革の時代のリーダーシップとチーム・マネジメント
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北学院全体の視点の下に適切な連携と協働によって改革を実行できる機能性の高い仕事のマネジメントのあり方を考える機会とする。</li> <li>・良好な職場環境づくり等を考え実践につなげる。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<p>外部講師 講話 (グループワーク含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正解の見えない今だからこそ「やってみなはれ！」</li> <li>・「出る杭は打たれる」から「出ない杭はオモロない」へ</li> <li>・絶好調「星野リゾート」に見る、リーダーのありかた</li> <li>・チームに必要なのは、ベクトル、共感、ワクワク感</li> </ul>

No. 29	
開催日時または期間	2020年12月8日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	13人 (100%)
研修名	新入職員フォローアップ研修
テーマ	奉職開始からこれまでをふりかえる
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半年の振り返りを行い、自身の成長や課題を認識する。</li> <li>・今後の具体的な行動目標を設定する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入職員発表</li> <li>・所属長、OJTリーダーからのコメント・アドバイス</li> <li>・意見交換会</li> </ul>

No. 30	
--------	--

開催日時または期間	2020年4月1日～2021年3月31日
開催方式	遠隔(オンデマンド)
参加対象	大学入職後3年目までの大学職員
参加人数、参加率	15人
研修名	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	大学職員としての知識修得
目的	若手職員を対象として大学の基礎知識を修得する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の歴史</li> <li>・関連法令</li> <li>・大学の質保証</li> <li>・私立大学の財政</li> <li>・高等教育の動向</li> </ul>

No. 31	
開催日時または期間	2021年4月1日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	14人(100%)
研修名	新入職員研修
テーマ	東北学院職員としての心構えを学ぶ
目的	東北学院が社会の中で果たす役割を理解し、職員としての心構えや基本的知識を修得する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事課職員 講話 社会人実践基礎力について</li> <li>・法人事務局長 講話 東北学院の現状と私学を取り巻く環境</li> <li>・人事課給与係 給与並びに私学事業団等手続き説明会</li> <li>・理事長特別補佐 講話 職業倫理講習</li> <li>・人事課長 東北学院での就業について</li> </ul>

No. 32	
開催日時または期間	2021年5月20日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新入職員研修(目標設定)
テーマ	東北学院職員としてめざす職員像と東北学院の各種SDの理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北学院が目指す職員像について理解する。</li> <li>・東北学院のSDの取り組みを理解する。</li> <li>・奉職1年目の目標を設定する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部長 講話 東北学院が求める職員像</li> <li>・人事課長 講話 東北学院のSDについて</li> <li>・新入職員交流会</li> <li>・目標の共有</li> </ul>

No. 33	
開催日時または期間	2021年6月3日
開催方式	対面
参加対象	新任課長、新任事務長
参加人数、参加率	6人(100%)
研修名	新任管理職研修
テーマ	管理職としての役割の理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の役割を理解する。</li> <li>・「職員人事制度」の運用を理解する。</li> <li>・各種労務管理を理解する。</li> <li>・メンタルヘルス予防を理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長特別補佐 講話 メンタルヘルスの予防に関する留意事項</li> <li>・人事部長 講話 管理職の役割</li> <li>・人事課長 講話 配慮すべき労務管理項目</li> </ul>

No. 34	
開催日時または期間	2021年6月3日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任課長、新任事務長
参加人数、参加率	6人(100%)
研修名	新任管理職マネジメント研修
テーマ	職員人事制度の運用について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの基本を確認する。</li> <li>・目標管理の考え方と具体化を学習する。</li> <li>・面談の基本とスキルを理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<p>外部講師 講話(グループワーク含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの基本</li> <li>・目標管理の概要</li> <li>・組織目標の設定</li> <li>・目標の具体化</li> <li>・目標管理の面談</li> </ul>

No. 35	
開催日時または期間	2021年6月7日
開催方式	対面
参加対象	新任課長補佐、新任事務長補佐
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新任監督職(課長補佐・事務長補佐職)研修
テーマ	監督職としての役割の理解
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課長補佐・事務長補佐職として求められる使命と役割を考える。</li> <li>・監督職として備えるべき知識を習得する。</li> </ul>

プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事長特別補佐 講話 課長補佐・事務長補佐職の役割について</li> <li>・ 人事課長 出退勤システムによる勤務管理等について</li> <li>・ 人事課長補佐 非専任スタッフの選任・契約手続き、予算管理等について</li> </ul>
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 36	
開催日時または期間	2021年6月7日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任課長補佐、新任事務長補佐
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新任監督職マネジメント研修
テーマ	職員人事制度の運用について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントとリーダーシップの基本を確認する。</li> <li>・ 目標管理の考え方と具体化を学習する。</li> <li>・ 面談の基本とスキルを理解する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントの基本</li> <li>・ リーダーシップの基本</li> <li>・ 目標管理の概要</li> <li>・ 目標の具体化</li> <li>・ 目標管理の面談</li> </ul>

No. 37	
開催日時または期間	2021年6月11日/2021年6月18日
開催方式	対面、遠隔(オンデマンド) ※当日欠席者のみ
参加対象	課長、事務長、課長補佐、事務長補佐
参加人数、参加率	70人(100%)
研修名	管理監督職研修
テーマ	東北学院職員として果たす役割を再確認する
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課員の主体性を引き出すための監督職としての必要な行動を学ぶ。</li> <li>・ 最適なマネジメントを行うためのヒントを得る。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<p>外部講師 講話(グループワーク含む)</p> <p>テーマ「進もう。昨日までの常識を置き去りにして」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「私たちだけのフツウ」を見つけるために</li> <li>・ 外部顧客支援と、内部顧客支援</li> <li>・ 「束ね、率いる」のではなく、環境設定とキッカケづくり</li> <li>・ ベクトルの共有、フラットな意識、そしてチャレンジ</li> </ul>

No. 38	
開催日時または期間	2021年7月13日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(新卒2~4年目)
参加人数、参加率	10人(100%)

研修名	若手職員研修
テーマ	ロジカルシンキングの修得について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロジカルシンキングの重要性について理解する。</li> <li>・実践的なスキルを習得する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話 (グループワーク含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロジカルシンキングの重要性</li> <li>・問題解決とロジカルシンキング</li> <li>・コミュニケーションとロジカルシンキング</li> </ul>

No. 39	
開催日時または期間	2021年8月17日
開催方式	対面 / 遠隔 (オンタイム) / 遠隔 (オンデマンド)
参加対象	全教職員
参加人数、参加率	391人 (74%)
研修名	東北学院教職員研修
テーマ	全教職員で情報を共有し、部署毎の課題を検討する
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全教職員で東北学院の課題を共有、認識する。</li> <li>・部署毎に課題を検討する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設部長 五橋キャンパス新築工事進捗状況及び各施設の紹介</li> <li>・学務部長 講話 教育機関におけるDXとは何か (教学部門関連)</li> <li>・外部講師 講話 教育機関におけるDXとは何か (管理部門関連)</li> <li>・業務別研修 (部署毎)</li> </ul>

No. 40	
開催日時または期間	2021年10月19日
開催方式	対面
参加対象	新任係長
参加人数、参加率	9人 (100%)
研修名	監督職研修
テーマ	係長として期待されている役割について
目的	係長としてどのような意識を持つべきか、どのように上司・課員と接するべきかを考え、係長としてスタートを切るためのヒントを得る。
プログラム、内容、成果等	外部講師 講話 (グループワークを含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・監督職としての役割</li> </ul>

No. 41	
開催日時または期間	2021年10月26日
開催方式	対面
参加対象	事務職員 (新卒5～6年目)
参加人数、参加率	10人 (100%)
研修名	若手職員研修

テーマ	自らの考えを表現し他者と調整する力や判断力を養う
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>与えられた課題に対して、その解決のための情報収集や情報共有及び他者との合意形成を進める上で必要なプロセスを学ぶ。</li> <li>グループワークを通じ、主体的に自らの考えを表現する力や課題発見力を身に付ける。</li> <li>今後、チームを牽引する役割も担う職員として必要な判断力を身に付けるとともに、危機管理の基本的な考え方を学ぶ。</li> <li>キリスト教の教育機関としての業務と自身の関わりを自覚し、帰属意識を醸成する。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>アイスブレイク</li> <li>シミュレーション形式グループワーク ＜判断力・危機管理・合意形成に関するプロセスを学ぶ＞</li> <li>ケーススタディ</li> </ul>

No. 42	
開催日時または期間	2021年12月6日
開催方式	対面
参加対象	新任事務職員
参加人数、参加率	13人(100%)
研修名	新入職員フォローアップ研修
テーマ	奉職1年目の目標の達成状況と今後の行動計画について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>奉職1年目の目標の達成状況を振り返り、自身の成長や課題を認識する</li> <li>今後の行動計画を立案する</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>新入職員発表</li> </ul>

No. 43	
開催日時または期間	2021年4月1日～2022年3月31日
開催方式	遠隔(オンデマンド)
参加対象	大学入職後3年目までの大学職員
参加人数、参加率	14人
研修名	オンデマンド研修(一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	大学職員としての知識修得
目的	若手職員を対象として大学の基礎知識を修得する。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の私立大学と関連機関・制度等</li> <li>大学における業務運営</li> </ul>

No. 44	
開催日時または期間	2021年7月17日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任事務職員

参加人数、参加率	13人
研修名	事務職員夏期学校(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)
テーマ	キリスト教学校で事務職員として働くとは?
目的	キリスト教学校で働く者が共に集い連帯することによって、全国のキリスト教学校に新しい力を生み出すこと。
プログラム、内容、成果等	セッション① <ul style="list-style-type: none"> <li>・主題講演 I</li> <li>・グループディスカッション I</li> </ul> セッション② <ul style="list-style-type: none"> <li>・主題講演 II</li> <li>・グループディスカッション II</li> </ul>

No. 45	
開催日時または期間	2021年8月26日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	在職15年前後の事務職員
参加人数、参加率	2人
研修名	中堅事務職員リトリート(一般社団法人キリスト教学校教育同盟)
テーマ	キリスト教学校につながる喜びー「建学の精神」の継承ー
目的	キリスト教学校に働く事務職員の資質を向上させ、「建学の精神」をよく理解し敬称していく者を育成する機会とする。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開会礼拝</li> <li>・主題講演</li> <li>・黙想の時間</li> <li>・グループでの話し合い</li> <li>・全体会</li> </ul>

No. 46	
開催日時または期間	2021年9月28日～2021年9月29日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	私立大学・短期大学に所属する職員
参加人数、参加率	6人
研修名	大学職員情報化研究講習会(公益社団法人私立大学情報教育協会)
テーマ	ICT利活用の可能性や工夫について
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTの利活用が大学の管理運営、教育活動の充実に果たしている役割を認識する。</li> <li>・問題発券・解決プロセスの体験を通じて、自己の業務の改善や職場における課題解決にICTの利活用を考察し、アクションプランを提案できるようにする。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イントロダクション 大学改革に向けた職員の役割</li> <li>・情報提供</li> <li>①大学データの前処理・分析・共有の勘所：そして価値創造へ</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>②学生の相互支援による履修相談等の助言システム紹介</li> <li>③ニューノーマル社会を見据えた組織的なDXへの取組み</li> <li>④サイバー攻撃のリスクとセキュリティ対策の基礎知識</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討議</li> <li>・全体会</li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No. 47	
開催日時または期間	2021年9月28日、2021年10月5日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	事務職員(25歳~30歳程度)
参加人数、参加率	1人
研修名	大学職員短期集中研修(一般社団法人日本私立大学連盟)
テーマ	論理的思考による課題発見・設定・解決法の修得・向上
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題発見、設定、解決実習を通じ、論理的思考の修得・向上を目指す。</li> <li>・他大学職員や講師との交流を図り、プラスの気づきを得る。</li> <li>・これからのキャリアにおいて果たすべき役割について考える。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事例発表、質疑応答</li> <li>テーマ① 引継ぎ業務の問題改善(初めての科研費業務)</li> <li>テーマ② 外国人留学生10000人達成に向けた業務改革</li> <li>・講義、実習 課題発見・解決法実習</li> <li>・全体発表</li> <li>・交流会</li> </ul>

No. 48	
開催日時または期間	2021年10月20日、2021年11月10日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	事務職員(20代後半~30代半ば程度)
参加人数、参加率	1人
研修名	創発思考プログラム
テーマ	「思い込み」を打ち破り、先が読めない変化の時代を切り拓く力を鍛える
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・斬新なものの見方、柔軟な発想は、その方法を学び、日々鍛え続けることで身につけることができる。</li> <li>・単に発想法を学ぶことに留まらず、問題・課題への対処方法や日々のセルフトレーニングや職場での実践の仕方も演習し、最終的に各種プランニングやビジョン構築に結びつけることを目指す。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク 大学を取り巻く環境変化と私の業務</li> <li>・ワーク モノとコトを多様に見る 講義と発想訓練セッション</li> <li>・ワーク 発想を引き出し展開する</li> <li>・ワーク 問題学入門</li> <li>・問題対処 グループワーク</li> </ul>



	・アクションプランとリフレクション
--	-------------------

No. 49	
開催日時または期間	2021年11月17日～19日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	課長相当職
参加人数、参加率	1人
研修名	東北地区課長級研修(人事院東北事務局)
テーマ	管理監督職としての資質及び識見の向上と民・官の相互理解
目的	行政機関の管理監督者との相互啓発を通じて、管理監督職としての資質及び識見を更に向上させるとともに、相互理解を図る。
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 討議、意見交換 女性職員の登用拡大に向けて</li> <li>・ 講義、討議 ネゴシエーション</li> <li>・ 講義、討議 アンガーマネジメント</li> </ul>

No. 50	
開催日時または期間	2021年11月20日、2021年11月27日、2021年12月4日
開催方式	遠隔(オンタイム)
参加対象	新任管理職(3年以内)
参加人数、参加率	1人
研修名	新任管理職研修
テーマ	管理職としての役割行動と組織人材マネジメントについて
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職としての職務を再確認する。</li> <li>・ 研修を通じて自身の問題解決の糸口を見出す。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義 組織・人材マネジメント</li> <li>・ 交流会</li> </ul>

No. 51	
開催日時または期間	2022年3月2日～2022年3月4日
開催方式	対面
参加対象	事務職員(33歳以下かつ勤続年数3年以上)
参加人数、参加率	1人
研修名	私学スタッフセミナー(日本私立学校振興・共済事業団)
テーマ	大学改革に向けた若手職員の意識向上
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実践的な知識と柔軟な思考力を修得する。</li> <li>・ 将来の学校経営を担う若手職員の、大学改革に向けた意識を高める。</li> </ul>
プログラム、内容、成果等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私学事業団職員 講話 私立大学等の現状について</li> <li>・ 私学事業団職員 講話 学校法人会計基準</li> <li>・ 私学事業団職員 講話 財務分析と経営計画</li> <li>・ 学校法人職員 講話 大学職員の役割について</li> <li>・ 私学事業団職員 講話 グループワーク資料の説明</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループワークⅠ (SWOT分析、発表)</li> <li>・グループワークⅡ (重点課題の整理、具体的計画の立案)</li> <li>・グループワークⅢ (発表準備)</li> <li>・グループ発表</li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(質問) SDに関する予算があれば、年度ごとの予算額と摘要(予算目的等)をご回答ください。

年度	予算額	備考
2019	600	新任事務職員交通費
	5,775	事前研修に係わる日当
	140,150	支援研修(外部派遣各種研修会)
	419,200	支援研修(通信教育)
	574,504	目的別研修
	92,000	支援研修(外部派遣各種研修会)
	181,820	キリスト教学校教育同盟(職員)
	33,600	キリスト教学校教育同盟(職員)
	78,640	私情協各種研修
	98,800	支援研修 雑費(管)
	30,000	私情協各種研修 参加費
	758,712	私大連各種研修会(職員)旅費交通費
	180,000	私大連各種研修会(職員)参加費
2020	853,540	支援研修(通信教育)
	33,411	目的別研修
	305,700	目的別研修
	108,700	支援研修 雑費(管)
2021	19,800	支援研修(通信教育)
	60,000	目的別研修
	232,100	階層別研修
	85,000	支援研修(外部派遣各種研修会)
	45,000	私情協各種研修 参加費
	12,380	私大連各種研修会(職員)旅費交通費
	60,000	私大連各種研修会(職員)参加費

(質問) SD活動に関する課題があればご回答ください。

(課題なし)
--------

3. 人事制度に関する点検・評価の実施について → **人事部人事課**

(質問) 自己点検・評価のプロセスに基づき人事制度の検証・改善を行っている場合は、変更年度と内容、その経緯・理由等をご記載ください。

年度	制度の変更内容	経緯・理由等
2015	・役職定年制度を導入	一定の年齢により役職への任用を解き、役職

		退任後は本人の経験及び知識を活かして支援職として配置することを目的とする。
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職能等級の一般職における年齢を撤廃</li> <li>・ 進級基準の必要条件に人事評価及び管理職推薦、十分条件に論文審査を追加</li> <li>・ 専門職の職位を参与及び主査とする</li> <li>・ 目標管理の成果評価の実施、部長職による二次評価の実施</li> <li>・ 人事評価に伴う能力評価を実施</li> <li>・ 異動・配置における若手職員の育成型ローテーションの導入</li> </ul>	人事制度導入三年目を迎え、個別機能を追加しながら本来の目的を達成させる制度として運用するために整備を進めた。加えて、2016年度に制定された「TG Grand Vision 150」と連動させた組織目標の設定を進めた。
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 進級基準の十分条件の論文審査を必要条件へ変更</li> <li>・ 進級基準の必要条件であった研修受講の削除</li> </ul>	3等級(係長)進級時まで論文提出を求め、一定の職能基準の達成を図った。また、部署による研修受講環境の相違に基づき研修制度の見直しを図った。
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1等級から2等級への進級要件の改正</li> <li>・ 職能等級の次長職の明確化</li> </ul>	新卒採用者は4年目に、既卒採用者は2年目にそれぞれ1等級から2等級へ進級することで、早期に上位の職能基準を身に付けさせることを目的とする。

## Ⅱ. 外部評価シートへの意見

外部評価委員より「外部評価シート」に対する意見を収集し、第2回委員会にて大学へ提示した。

### 外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について

---

#### 1. 「職員育成の基本方針」及び「職員に求める7つの資質」について →人事部人事課

- 事務職員の意欲・資質向上を推進しようとするため、職能等級の進級基準や研修制度を適宜見直しており、その成果が期待できる。特に、進級基準として「論文審査」を必要条件に変更していることは注目される。
- 近時は、組織が職員に求める「相応しい人物像の実現」から、職員自身が「なりたい人物像の実現」に向けた人材育成、人事制度の構築が図られてきている。換言すれば、組織から職員への一方通行(トップダウン)ではなく、職員自身が自律的なキャリア形成を意識しながら、失敗を恐れず、果敢に挑戦する組織文化の醸成を図りながら、多様化する価値観を組織と職員が共有できる納得性のあるものが求められているように思う。
- 職員に求めるものを明確に示し、しかも進化させていることは、素晴らしいと思う。
- 「職員育成の基本方針」及び「職員に求める7つの資質」について、理解致した。
- 研修について、進級基準から外したという見直し内容のみの記載であるため、「学内研修」が評価されていたところから後退したような印象になるので、研修内容を充実した点や工夫した点があれば書き加えてはどうかと考える。
- 研修受講について必要条件から省いたことは、思うように受講できない環境にある職員への配慮として十分評価できると思えるが、その一方で、職員の十分な能力開発を考えると、言うまでもなく配慮よりも受講ができる環境を整えることの方が大切であると思う。研修受講を希望する職員が受けられないのでは、配慮が逆に作用し、育成すべき資質や能力開発に支障を来すのではないかと危惧される。
- 総じて部門部署毎の“縦割り”な運用に陥りがちな「職員育成」という分野において、全学的な「基本姿勢」を改めて定め、横断的な審査体制(研修→論文)で全職員の底上げを図る取り組みは素晴らしいと思う。

#### 2. 職員業務研究に係る学長研究助成金について →学長室政策支援 IR 課

- 認証評価で特に長所と判断されている取り組みであり、今後厳しさを増す大学経営を担っていく人材育成という観点からも継続・発展が期待される。
- テーマが「SDGsの推進」「高大連携・高大接続改革」という喫緊の課題に関わるものであり、また多くの組織で課題とされる部署間の連携強化を意識したもので適切であると考えられる。
- 職員のモチベーション向上に寄与しうる有用な取り組みだと思う。

- 今や世界的な潮流でもある「SDG's」を全学組織がもれなく取り組むべきベクトルの中心に据えた事は一定程度、評価が出来る。その反面、メインテーマである「大学事務組織における横断的な課題解決活動の活性化」というミッションとの整合性が見えず、効果に疑問が残る。

### 3. 他大学との職員相互派遣について → 人事部人事課

- 2017 年以降もコロナ禍に至るまで、青山学院大学との間で職員相互派遣が実施されていたことは評価できる。
- 他大学の業務取扱いを実践の場で学べる貴重な機会だと考える。派遣期間終了後の他の職員へのフィードバックもなされているが、派遣期間が1, 2カ月では修得成果という面ではやや不十分ではないかと思われる。
- 一つの職場だけしか知らないとどうしても視野が狭くなるので、他大学との相互派遣は良い取り組みだと思う。
- 他大学との職員相互派遣（人事交流）はとても良い事だと思う。
- 事務作業の流れをしっかりと経験するためには、1年間は必要ではないかと思われる。
- 大学間における職員相互派遣制度（約1ヶ月間）、大変素晴らしいと思う。ぜひ民間企業でも取り入れてみたい施策だと感じた（民間企業の事務職員は外部組織との接触が少ない、もしくはあったとしてもごく短期間で他社との相対的な比較や外部からの刺激を受ける機会が少ないので…）。

## 外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について

---

### 1. FD 活動について → 学務部長（全学）、学部長、研究科長

- 全学及び各部局レベルで毎年度、それぞれのニーズを踏まえつつ FD 活動を丁寧に実施できていることは高く評価できる。他方、FD 活動の実施内容はわかるものの、「成果」が読み取れないものが散見される。FD 活動の実施によって、どのような「成果」が得られたのかを整理・記録していくことが必要である。
- 学部学科毎、年度毎に研修会の開催頻度や参加率等にバラツキがあり、本活動の定着度という点においては改善の余地があるのではないかと。
- 全学で実施されるとともに、部局ごとにきめ細かく実施されており、実施頻度、内容ともに適切であると思う。
- カテゴリー別に定期的に、また、細部に渡って実施されているのを確認した。今後も継続して実施していただきたい。
- 研修ですべてがうまく解決するものではなく、制度的な解決を目指さない方がいいのではないかと。

いか。研修ではあくまで教員の能力の向上や授業改善に生かせる内容の情報や知識の伝達を主とし、教員の自主性にゆだねる部分も必要ではないかと思う反面、FD は本来教育の提供者に焦点をあてた活動ではあるが、最終的には教育を受ける学生に還元されるものであるはずで、（やりっ放しにはなっていないでしょうし、学部によってはすでに行っているように見受けられるが）学部毎に研修後の成果を検証し、あらたな議論に反映させるべきではないだろうか。

- 全般的にコロナ禍におけるオンライン・ハイブリッド授業の対応策が多く見受けられた（セキュリティやカンニング防止対策など）。時勢に合わせた抜本的な DX の改革に敬意を表す。
- 全学対象の「第 22 回 FD 研修会（2019 年）：学外者を招いた授業評価」は、ややもすると隔絶しがちな教育界と実社会に接点をもたらす大変意義ある、素晴らしい活動だと思う（我々のような外部評価委員会も積極的かつ断続的に授業評価へ参画すべきと考える）。
- 一部学部（文学部）においては「全学 Vision (TG Grand Vision 150)」の概要説明や、より一步踏み込んだ詳細に至るまでを部内で説明し、アクションにまで落とし込みを図る取り組みが見られ、大変好印象を持った。他の学部においても類似の活動が広がれば更に良い。

### 2. 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価について → 人事部人事課

- 「教員評価制度」の有無について、「無」と回答されていることは問題である。大学基準協会の基準 6 が示す通り、教育研究活動の活性化のために業績評価の位置づけや実施状況が評価対象となる。「教員資格審査や教員表彰制度等に反映されている」とする一方、「教員業務・活動報告書」に関する言及・説明がないことから、教員の多様な業績が定常的にチェック対象になっていないと判断される。
- 大学の教員評価については、その業務形態の特性上、評価基準の設定が困難であり、教員資格審査や教員表彰制度に反映させることは相当と考える。

## 外部評価シート 3：大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」について

---

### 1. 事務職員の人事制度について → 人事部人事課

- 事務職員の業務評価を成果評価と能力評価で実施し、管理職推薦制度や進級希望を踏まえた進級・異動等がなされているのに加え、今後は報酬管理制度の導入が図られていることは、より効果的な人材育成・配置に向けた取り組みがなされていると判断できる。
- 人事制度の中心に位置する目標管理の成果評価や人事評価の本人へのフィードバック及び給与、手当等への反映については、基本的事項と捉えられている。職員自身が自らの勤務状況を振り返りながら、新たな挑戦意識を持ち得るためにも、本人のモチベーションの向上に繋がるよう可能な限り納得性のある手続き（プロセス）を実行していく必要があると考える。
- 事務職員の人事評価については、きちんと実施され、その結果も活用されているとのことで、結構かと思う。

- その結果が正しく評価されているか、配置、昇任、昇級に公平かつ公正に実施されているのか明示して頂けると参考になると思った。
- フィードバックは大変重要であり面談内容を充実させていくことが必要だと考える。
- 「MBO（目標管理）」と「コンピテンシー（能力評価）」、そして「自己申告とフィードバック」がバランスよく設計された制度だと感じた。

2. SD 活動について → 人事部人事課

- SD 活動として、多様な職階の事務職員向け研修機会が提供されていることは評価できるが、他方で、大学運営に関する教員・職員の資質向上の機会がまだ十分に担保できていないように思われる。
- 階層別にテーマを精選し、タイムリーに実施されています。
- 対象者別に、学内・学外の SD がきめ細かに実施されていることは、素晴らしいと思う。一部の SD を除いて、参加率も 100%で、その点も評価できる。
- カテゴリー毎に定期的に、また、細部に渡って実施されているのを確認した。今後も継続して実施していただきたい。
- コロナ禍においてもオンラインなどを活用しながら研修を実施していることが伺え、今後も充実させていく必要があると思う。
- 内外の知見がバランスよく、かつ内容も全方位的に「在り方とやり方」双方が織り込まれた「さすが学校法人」ならではの優れた SD カリキュラムだと感じた（自社でも見習おうと思う）。
- SD において、大学運営に関する知識を職種に関係なく行っていることだと思う。民間企業では様々な専門的な職業人がいるため貴学においても教員、職員が同じ目線で理念を果たすことが重要だと感じたが、学校法人のミッションがどのように学内構成員に浸透しているのか卒業生として気になる。

3. 人事制度に関する点検・評価の実施について → 人事部人事課

- 人事制度の改善に向けた取り組みを適時実施しており、検証・改善のプロセスが一定程度機能していると判断できる。
- 徐々に年功序列の色を薄めながら人事制度を改革してきていることは評価できます。但し、一段のスピードアップが求められます。人事制度については、業務運営組織や人員規模等を前提に、取り巻く社会環境を考慮しながら改革していく必要があると思います。また、昇進・昇格、異動、給与、研修の各項目の中心に位置する「人事評価」の精度化をいかに図るか。組織風土の形成や職員のモチベーションにも関わる重要事項であり、適正なプロセスを通じて納得性のあるものを作り上げていくべきだと思います。

- 人事制度について毎年見直していることについて、素晴らしいと思います。
- カテゴリー毎に定期的に、また、細部に渡って実施されているのを確認致しました。今後も継続して実施していただきたい。
- 「TG Grand Vision 150 と連動された組織目標の設定」や「異動・配置による育成型ローテーションの導入」、素晴らしいと思う（特に育成型ローテーションは自社でも取り入れたい仕組みである）。
- 人事評価が給与体系に反映されていないことに驚いた。いわゆる年功序列賃金体系を維持されているということで、これは高度経済成長期に採用された賃金体系であり、取り巻く社会情勢と意識が大きく変化した現代においては、逆に職員のモラルダウンに繋がる懸念が大きいものと考えられる。今では、もはや能力給的処遇から職務給的処遇にシフトする段階にあるように思う。まずは、職務遂行能力を適切に処遇へ反映させることにより組織の活性化につなげることが急務ではないか。報酬管理制度の早急な導入が必要と考える。



### Ⅲ. 外部評価シートへの質問と大学からの回答

外部評価委員より「外部評価シート」の記載内容に対する質問を集約し、第2回委員会にて大学と質疑応答を行った。委員会で回答できなかった項目については、後日大学より書面にて回答を提示した。

#### 外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について

質問	質問詳細	回答
<b>外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について</b>		
<b>1. 「職員育成の基本方針」及び「職員に求める7つの資質」について</b> → 人事部人事課		
①	基本姿勢と7つの資質の違い	2021年3月に改正制定された「事務職員に求める基本姿勢」と、それまでの「職員に求める7つの資質」との異同をご教示ください。
②	7つの資質を身につけるための取り組み	全ての事務職員が基本的な資質を身につけるために最も重視している取り組みは何でしょうか。
③	論文審査の評価について	「論文審査の必要条件化」とありますが、論文の目的・テーマや合否の基準等があればお教えてください。また、その評価はルーブリック等で予め評価の基準・方法が定められ、昇任・昇級の必須要件として定められていますか。その評価の結果も人事制度の評価にも反映されておりますか。
④	「求める基本姿勢」の測定・評価	「職員人事制度」において、「求める基本姿勢」の測定・評価をどのように行っているのか、評価指標をご教示ください。
⑤	人事配置への自己申告制度	「人事配置」について、定期的な自己申告制度は設定されていますか？
⑥	研修受講の推進	「研修の受講可能な環境が部署により大きく異なる」とあり、研修を受講しにくい部署があるようですが、

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

		具体的にどのような理由からでしょうか。 改善方策や、研修を積極的に受講させるための取り組みがあればご教示ください。	るよう に指導を行っている。
<b>2. 職員業務研究に係る学長研究助成金について</b> → 学長室政策支援 IR 課			
①	申請を促す取り組み	2018年から「申請なし」が3カ年続いていましたが、その主たる理由は何でしょうか。また、職員に申請を促すためにどのような取り組みをされているのでしょうか。	(委員会での回答) 以前は研究や成果報告の作成については、業務外で行うこととしていたため、本務との両立が大変であったことが理由として考えられる。2021年度からは本務の時間の中で行うことができるようになって改善された。制度が利用されないことはもったいないと考え、強い声掛けを行い申請を促している。今後はキャンパス移転や学部改組など、業務間の連携が増えており、研究が盛んになっていくのではないかと考えている。申請は2021年度は2件、2022年は1件だった。業務間の連携の環境が整ってきたので申請なしという状況にならなかったととらえている。
②	研究結果の共有	研究結果については、どのように共有しているのでしょうか？	(委員会での回答) 論文の作成と成果報告会を実施している。
③	研究活動の取り扱い	助成金を活用した活動は、勤務時間内に行っているのでしょうか？そうであれば、職場での理解や協力は十分得られているのでしょうか？	(委員会での回答) ①のとおり、本務の時間の中で行うことを認め、部長会等で周知している。(勤務時間外に活動した場合も時間外勤務手当を支払う)
④	助成金の金額	助成金はいくらまで出すのか？	(委員会での回答) 予算には上限があり、申請された金額の中で、予算の範囲内で助成する。
⑤	研究の進め方	2021年度の採択事例は、どちらも研究提案に留まらずロゴプレート作成やHP開設まで行っていますが、途中でゴーサインが出る仕組みでしょうか。(作りっぱなしにならないのか)	(委員会での回答) 採択後、研究途中でのチェック等を行っていない。

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

⑥	組織横断的な課題とは	<p>「大学事務組織における横断的な課題」とありますが、大学組織として現状認識している横断的な課題とは具体的にどういった事でしょうか？</p> <p>助成金活用のメインテーマ・メインミッションである「事務組織における横断的な課題」は組織内で言語化され、共通認識化されるべき最重要要素であると考えます（特に新キャンパス移転という大イベントを控えている東北学院大学においては急務）。委員会で回答がありましたが、具体的な課題をお示しください。</p>	<p>（委員会での回答）</p> <p>学校が直面する課題はたくさんあり、一言では難しい。横断的な課題は現場で見えてくる。解決策を職員が見つめ示すのがこの業務研究である。例えば、地域の課題に対する教員の研究業績の活用など。</p> <p>大学として認識している課題は、TG Grand Vision150 において、中長期計画に掲げ各組織が対応、点検・評価を行っています。（大学 HP で公開→ <a href="https://www.tohoku-gakuin.ac.jp/about/torikumi/mid_term_objectives.html">https://www.tohoku-gakuin.ac.jp/about/torikumi/mid_term_objectives.html</a>）</p> <p>一方、学長研究助成金で対象としている「横断的な課題」は、事務職員が日頃より問題視している関連業務や課題について、共通の問題を抱える事務職員の情報共有及び問題解決に向けた共同研究を実践する業務横断的な研究活動を支援し、事務部署間の連携による課題解決につなげることを目的とし、職員育成の一環として実施しています。これらの課題は、部署をまたいで行われる日常業務の中で現場から見えてくるものとなるため、具体的な課題は今後の申請で上がってくるものと認識しています。</p>
⑦	助成金の運用	<p>学長研究助成金は職業業務研究以外にも適用されますか？</p>	<p>（書面回答）</p> <p>学長研究助成金は、職員業務研究のほか、教員を対象とした研究課題の募集を行っています。</p> <p>（テーマは「地域に関わる研究又は知的支援活動」で継続）</p>
⑧	助成金テーマ	<p>2022 年度からはどのようなテーマの下に実施しているのでしょうか。</p>	<p>（書面回答）</p> <p>大学事務組織における横断的な課題を現場から発見するという観点から、2022 年度も引き続き「事務部署間の連携による課題解決」をテーマとしています。</p>
⑨	プロジェクトの効果	<p>2021 年度の 2 つの採択プロジェクトについて、「期待する効果」（①～③）の観点から、どのような具体的な効果があったと見えていますか。</p>	<p>（書面回答）</p> <p>学長研究助成金において、期待する効果は以下 3 つを掲げています。</p> <p>① 東北学院大学事務組織における横断的な課題解決活動を活性化する。</p> <p>② 東北学院大学における SD 活動を活性化する。</p> <p>③ 東北学院大学職員の課題解決スキルを向上させる。</p> <p>それぞれのプロジェクト代表者へ所感をヒアリングしました （別紙 ※本報告書では掲載割愛）</p>
⑩	業務研究の成果	<p>課題の解決に向けて、具体的にどのような連携をしたのか。連携によるメリットとデメリットは何か。また、こうした取組により、課題解決スキルの中で具体的にどのような「スキル」が身についたのか、取組の前後での職員の変容について教えてほしい。</p>	<p>（書面回答）</p> <p>【SDGs 推進に向けた本学事務職員の日常業務に対する意識醸成施策等の検討】</p> <p>→メンバーは、総務課（泉）の参与、教務部教務課の次長、広報部広報課の課長。</p> <p>【効果的な高大連携の推進に向けた出張講義等の学内対応方策に関する検討】</p> <p>→メンバーは、学務部教務課（泉）の課長補佐、総務部地域連携課の係長、入試部アドミッションズオフィスの職員。</p> <p>それぞれのプロジェクト代表者へ所感をヒアリングしました （別紙 ※本報告書では掲載割愛）</p>

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

⑪	研究内容について	「効果的な高大連携の推進に向けた出張講義等の学内対応方策に関する検討」について、出張講義の逆パターンで、進学希望者が来学し、大学内で模擬授業を受けられる機会もありますか？	(書面回答) 進学希望者が模擬授業を受ける機会として、 ・オープンキャンパス ・(東北学院高校、榴ヶ岡高校の TG コース対象) 一日新学部生等を実施しています。
3. 他大学との職員相互派遣について → 人事部人事課			
①	職員派遣先	青山学院大学以外の他大学との職員相互派遣はないのでしょうか？	(委員会での回答) 現在は青山学院大学 1 校のみである。原則として、期間は 2 ヶ月で諸事情により 1 例のみ 1 ヶ月としたことがあった。
②	今後の予定	今後、特にコロナ禍後の取り組みの見通しはどのようなものでしょうか。	(委員会での回答) 相互にとっても業務のノウハウなど学び取れる成果は大きい。現在は期間を半年～1年に延長できないか将来に向けて発展的に検討している。再開にあたり、これまでの検証が必要と考えている。
③	職員派遣先	所属部署(領域)以外の分野にも派遣される機会がありますか？(潜在的な適性を見極め)	(書面回答) 基本的には、同じ担当業務の部署間での派遣となるが、どうしても調整が困難な場合は、担当業務以外の分野に派遣することもある。
④	職員派遣の成果	これまでの派遣による成果や、成果のフィードバック・共有方法、派遣後どのような点において業務の改善が図られたのか教えてほしい。	(書面回答) 研修成果の獲得は、参加した本人のみならず、受け入れた部署においても他大学職員と接することによる学びの効果が大きい。2019 年度には、青山学院大学からの出向者による所属大学における業務紹介を行なう機会を設け、業務フローを知ることで事務の効率化を考えるきっかけづくりになった。
⑤	派遣期間の差について	派遣期間、受入期間にバラツキがあるのはどのような理由からでしょうか。	(書面回答) 派遣期間、受入期間にバラツキがあるのは、繁忙期や課内事情等双方の部署の事情や人事部が最適な期間を見極めて調整を行っているためである。
⑥	派遣中の処遇	派遣中の処遇について教えてください(派遣手当のようなものを支給していますか?)。	(書面回答) 出向手当は月額 2 万円、東京地区に出向の場合、その他月額 5 万円の派遣手当が支給される。
⑦	課題なしについて	課題がないということは、その事業の目的を完遂しこれ以上の仕組みはないと判断したことになると思います。そのため、この事業は今後は目的を果たしたとして継続しないこととなりますか？	(書面回答) 現時点での報告をしたのであって、将来に向けては、期間の問題、協定大学の問題等既に検討している段階である。当面は継続予定。

外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について

質問	質問詳細	回答
<b>■外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について</b>		
<b>1. FD 活動について</b> → 学務部長（全学）、学部長、研究科長		
①	FD テーマの設定 FD で取り上げる課題（全学、学部ごと）は、どなたがどのように決めているのでしょうか？ 学生の授業評価等の情報もテーマ設定に活かされていますか。	（委員会での回答） 学部においては、それぞれの事情に応じて実施している。 テーマは、具体的な政策を周知し、実行していくための実務的な目的としている（例えば、遠隔授業のノウハウや、シラバス作成要領など）。 また、FD フォーラムに参加してテーマを情報収集している。
②	FD 活動について FD 活動について、その開催や運営状況を統轄的に管理している部署はありますか。また年間の活動計画は立案していますか。	（書面回答） FD 推進委員会（委員長：副学長学務担当）が年間の全学的 FD 活動計画立案、運営状況の把握をしており、その事務局として学務部教務課が実務的な管理をしている。1年間の全学的および各学部・研究科ごとの FD 活動は、すべて『FD ニュース』（年1回発行）にまとめられている。
③	欠席者への対応 対面とハイブリッドでは参加率が異なるようですが、欠席者への対応はどのようにされていますか？	（書面回答） 可能な限り FD の様子を映像に記録し、LMS の教員支援サイトで公開することにより、欠席者も後日視聴できるようにしている。
④	FD の成果把握 FD 実施後の成果については、アンケート調査などで把握されているのでしょうか？	（書面回答） ワークショップとして実施した FD 研修会などでは事後アンケートを実施することもあるが、毎回の FD でアンケートをとっているわけではない。FD 実施の成果については、下記回答のとおり実際の変化として把握している。
⑤	FD の成果 FD 活動の目的は「教員の能力向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため」とあるが、この数年の取組の成果は何か。また、成果を判断する指標はあるか。	（書面回答） ・アクティブラーニングに関する技法の FD 研修を重ねることで、本学における全授業の65%以上でアクティブラーニングが実施されている（2021年度）。 ・ルーブリックの作成法・活用法の FD により、成績評価にルーブリックを活用する授業が増加した。例：教養学部総合研究（卒論）など。 ・遠隔授業ノウハウの FD の結果、各教員の遠隔授業実施技能が向上したことを背景に、コロナ対応ではない遠隔授業（メディア授業）の計画的導入へ結びついた。 ・eポートフォリオに関する FD を基盤として、2023年度本学 eポートフォリオシステム『TG-folio』の本格稼働を実現した。  特定の指標に結びつけた成果判断を行っていないわけではないが、上記の通り、具体的な授業実施や新システムの稼働といった「見える形」で成果が現れていると考えている。

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

⑥	FD 活性化の 取組み	学部、研究科におけるFD 活動を活性化させるため、 組織的にどのような取組み を行っていますか。	(書面回答) 毎年発行の『FD ニュース』に各学部・研究科のFD 活動報告を 義務付けていることが活性化に一役買っていると思われるが、 それ以上の組織的取組みは行われていない。
⑦	今後の課題	全学的なFD 活動として、 今後の課題と認識されてい ることは何でしょうか。	(書面回答) ・今後とも「大学の方針・施策の周知と検討」が最重要と考 える。いまだに多くの教員（特に非常勤）は授業は自分の思うま まにやってよいと思っている。DP 達成に連なる学部教育の一翼 を担っていると言う認識は乏しい。大学が今どういうビジョン を持ち、どういう方向へ向かっているか、そのために具体的に どういうことをしようとしているかについて周知し、それに整 合する形でそれぞれの教員が何ができるか、を問うような活動 が必要だと考える。 例えば、eポートフォリオの効果的運用方法だったり、文科 省が進めるAI・データサイエンス教育推進に対する対応、理工 系分野の新規開拓、新キャンパス体制下での「文理融合」推 進などについて、全学的理解、検討を深めるべきと考える。
⑧	授業の外部評 価についての 要望	今期「外部評価委員会」メ ンバーによる「授業評価 (任意の講義を受講し、感 想や評価をフィードバック する取組み)」の可能性 はありますか？ 是非、ご 機会を設けて戴きますよう お願いします。	(書面回答) さまざまな授業形態があり、参加形態もさまざま考えられるか と思います。外部からのご意見もぜひお聞きしたいので、前向 きに検討させていただきます。
<b>2. 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価について</b> → 人事部人事課			
①	教員評価制度 について	「教員業務・活動報告書」 はどのように活用されてい ますか。また、「教員評価 制度」の導入可能性につ いて、学内で議論はなされ ているのでしょうか。	(委員会での回答) 教員業務活動報告書には、教育研究面での目標、進捗、ふりか えりを書いてもらっている。 教員表彰制度は、候補者から絞り込みの際に活動報告書の記載 も判断材料としている。もう少し活用できるとは思っており、 教員評価制度へつなげていきたい。 (※大西学長からコメント) 個人の評価ではないが、学部で教育目標を掲げ、それに教員が どれだけ貢献したか、学生の学力の伸びや授業の効果について 数量化、見える化していかなければいけないと考えている。
②	中・高の教員 評価の中断に ついて	「中学校・高等学校及び榴 ヶ岡高等学校の教員評価 (目標管理制度等)は経営 戦略会議で検討が一時中 断された」とありますが、 その主な理由、今後の予 定をお教えてください。	(書面回答) 取り組み方に両校間で温度差があり、今までコンサルタント企 業から培ったノウハウを基本にそれぞれの校風、目的に沿った 内容で独自の制度を構築して頂く事となり、予算も必要に応じ 各設置校単位で申請することに方針が変更された。



外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について

	質問	質問詳細	回答
<b>■外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務（1）大学運営」について</b>			
<b>1. 事務職員の人事制度について</b> → <b>人事部人事課</b>			
①	評価のフィードバック	人事考課へのフィードバックの機会とフィードバックの所要時間はどの程度行っていますか。	(委員会での回答) 目標管理の中で、年に3回の面談を義務付けており、ガイドラインでは管理職からフィードバックを行うこととしているが、周知が徹底されておらず、管理職によって個人差がある。面談の中での自分の評価に納得していない職員も見受けられ、それが課題の1つとなっている。
②	評価者研修	評価者の研修などは、定期的になされているのでしょうか。	(委員会での回答) これまでは、新任の管理者のみを対象に研修を実施していた。来年度から、評価者訓練を新任に限定せず行う。
③	現行の賃金体系について	業務自体の質や労働法制を含む社会環境が大きく変化してきた中、年功序列賃金体系を維持されてきた理由について伺いたい。	(委員会での回答) 年功序列賃金を維持してきた理由としては、人事制度の導入にあたり、要である報酬管理制度が大学組合の反対により交渉が遅々として進まなかったことによる。他大学の状況も参考にしながら、報酬管理制度の導入で年功序列からの脱却をめざし、競争原理、業務効率化、業務改善につなげたい。
④	報酬管理制度の導入について	報酬管理制度を来年度から導入したいとのことですが、学内の手続きはどこまで進んでいるかご教示下さい。大学教職員への説明や、組合との交渉は完了したということでしょうか。	(書面回答) 現在、修正原案を作成中なので、まだ教職員や組合への説明は行っていない。
⑤	個人目標設定方法と評価期間	人事評価におけるそれぞれの職員の「目標の設定」までの過程、評価期間をお教えください（通年/半年/四半期など）。	(書面回答) 原則として、1年ごとに評価を完了しており、評価期間は通年となっている。
⑥	評価のフィードバック	360度評価や1on1ミーティングなど、多方位・双方向のコミュニケーションツールはありますか？	(書面回答) 現状として実施していない。今後の検討課題である。新たな制度の導入の前に現在の制度の課題達成が優先である。
⑦	評価への異議申し立て	評価の公平性の観点から、被評価者からの異議申し立てはあるのでしょうか。ある場合は、その対応について教えてください。ない場合にはフィードバック自体がないのか、制度としてないのか実例を踏まえてご教示ください。	(書面回答) フィードバックについては、ガイドラインには記載しているが、具体的に実施している所属長はごく少数である。周知徹底が今後の課題である。

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

<p>⑧</p>	<p>自己研鑽へのインセンティブ</p>	<p>昇任や昇給など業務に関連する学位取得や自身で研修参加など研鑽することを推奨しているようですが、それに対する補助、修了後のインセンティブなども人事制度において記載はありますか。職員の進級や昇任にどのように反映されているのでしょうか。 また実際に大学院等で学位を取得や履修証明、資格取得をした職員は具体的に何名おられ処遇にどのように反映されているかお聞かせください。</p>	<p>(書面回答) 人事制度の中で奨励はしているが、実状として昇任・昇給には制度して反映しておらず、現在検討中の報酬管理との連携の中で検討を行っている。大学院の学位取得者、各種単位取得者も同様で、報酬管理との連携の中で検討を行う予定。因みに、人事制度導入当初は研修受講は評価項目に加えていたが、現在は削除している。</p>
<p>⑨</p>	<p>中期計画に関連して</p>	<p>貴学の中長期計画 TG Grand Vision 150 を拝見しました。第Ⅰ期では「戦略的政策立案型職員の育成」、第Ⅱ期では「教員・職員の職域を越えた教職員能力開発・資質向上に向けた研修及びプロジェクト型業務の検討実施」と目標を掲げられ教職員の人材育成に注力されていることがうかがえます。第Ⅰ期における戦略的政策立案型職員の定義と、育成方法及び結果として何名の職員が該当しますか。また、当該職員がどのような役職に抜擢されているのか現状をご教示ください。第Ⅱ期におけるプロジェクト型業務の具体的な事例と進捗の状況と、その業務に戦略的政策立案型職員がどのように関わっているのかも併せてご教示ください。</p>	<p>(書面回答) 第Ⅰ期の「戦略的政策立案方職員の育成」については、現状として7名の職員が、学内の各階層別研修を修了し、学外(私立大学連盟主催)の研修課程としては最上位の研修課程である「アドミニストレーター養成研修」を修了しており、それぞれ課長職以上の管理職として活躍中である。第Ⅱ期のプロジェクト型業務については、これからという段階であるが、最近では学長提案プロジェクトへの参加者も出てきており、今後に期待したい。</p>
<p>⑩</p>	<p>年功序列の影響</p>	<p>人事評価による給与への反映がないことは、昇任昇給にも連動しており、むしろ年功序列で昇給し、業務で成果を取めた職員も年功序列となり、職員の意欲に影響はしませんでしょうか。また、年功序列と人事制度の併存していることは、成果や専門性から役職への抜</p>	<p>(書面回答) 人事評価は、現在、昇給への反映がなされていないが、昇級・昇任は人事制度の基準に則り反映されており、その部分では機能していると考えている。しかしながら、同年代でも手当が変わるだけで、給与が変わらないことへの弊害は大きく昇級・昇任を辞退する職員も出始めている事を重く受け止め、報酬管理制度の早期の制定を推進したい。</p>



Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

		擢も難しくなりませんでしょうか。	
⑪	人事評価の活用	人事制度における制度では年功序列の制度ではないことがうかがえます。職員の自己啓発や通常業務など評価し、人材育成、進級・降級、配置・異動等にどのように活用し、職員の働きがいと意欲をどのように喚起しているのか、役職への抜擢など実際の事例をお聞かせください。	(書面回答) 人事制度は、基本的には実施ガイドラインの進級基準一覧に則り運用されており、職員誰もが理解できるよう分かり易く一覧で整理されている。自己啓発の通信教育プログラムは、諸事情により廃止したが、その費用で人事部で推薦の将来有望な職員を所属長を通して選抜し外部研修に送っており、後の役職候補者としての実績を蓄積しつつある。
⑫	人事制度の改善	人事制度には、職員の観点から改善をした事例はありますか。また、人事制度導入から現在までの評価と課題をお示しください。	(書面回答) 人事制度のガイドラインの原案作成は、人事課、人事委員会承認の手続きで行っているが、今後広く課長会や教職員の意見を聴く機会、手段を構築したいと考えている。評価としては、報酬管理以外は先ず先ずであるが、課題は何といても報酬管理制度との連携である。
<b>2. SD 活動について</b> → 人事部人事課			
①	SD への教員参加	事務職員だけではなく、教員も入って大学運営についての研修は進んでいるか？(認証評価でもチェックされる)	(委員会での回答) 教員と共通の研修は年1回のみ、東北学院教職員研修の午前の部で実施しており、昨年はDXをテーマとした。本件は改革総合支援事業のタイプ1にも該当しており、年に複数回に増やしていきたいと考えている。
②	SD のテーマ	内容企画はだれがどのように設定しているか。	(委員会での回答) 通常は、人事部が所管し、企画しているが、近年はコロナの影響や五橋移転準備等もあり、院内から委員を募って開催できていない。研修の事後にアンケートを実施し、次回に反映するようにしている。
③	研修アンケート	研修の事後アンケートを取られているとのことですが、各回の回収率はどのくらいでしょうか。	(書面回答) ここ数年は、凡そ70%前後である。
④	SD 成果の共有、活用	SD 実施後の成果については、把握・共有されているでしょうか？また、その結果が、翌年のSDに活かされているでしょうか？	(書面回答) SD 実施後は、必ずWebアンケートを実施しており、その意見を次年度に反映させるようにしている。
⑤	SD で解決したい課題	SD 活動推進の前提として解決しなかった課題(早期離職や理念の欠如、もしくは育成上の課題など?)があればお教えてください。	(書面回答) テーマを決めての全体でのSD研修も重要であるが、最終的にはコンパクトに各部署単位のOJTの中で、ある程度実践が出来ることが今後の課題として考えている。

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

⑥	研修の体系	研修は学内と学外で実施されていますが、どのように体系化されているのでしょうか。入職から10年程度はどのような育成計画を定めているか事例を含めてご教示ください。	(書面回答) 学内は、年齢・階層別の体系で実施しており、学外は私立大学連盟や私立大学情報協議会等主催のスキルアップ研修が中心となっている。入職から7～8年は、学内の階層別研修が主でそれ以降は積極的に外部研修中心に参加を促している。
⑦	全学での研修について	年に一度、オール学院で教職員研修を実施しているとのことですが、大学のみならず、東北学院中学校・高校、榴ヶ岡高校や幼稚園の教職員も一緒に研修を行う機会を設けていることは先進的で大変素晴らしい取り組みかと存じます。直近の参加率の内訳(教員/職員、所属)をご教示ください。	(書面回答) 最近、日程的な要因(各設置校の授業関連)で大学部門以外の設置校の教職員の参加率が低下しているため、その対応策として研修のビデオを収録し、後日、オンデマンドでその内容を提供している。 因みに、2022年度の中高、榴ヶ岡高の参加者数は残念ながらweb参加の事務職員数名であった。
⑧	担当領域以外の研修への参加	担当領域に留まらず、経験値のない(少ない)領域に対し、研修などで知見を広げる機会がありますか?	(書面回答) 私立大学連盟や私立大学情報協議会で開催される研修会がそれに当る。
⑨	大学運営に係る能力開発	大学運営に係る能力開発を今後どのように提供しているのか、何らかの見通しがあればご教示ください。また、貴学において、そうした機会の計画・設計・提供に携わるのは人事部人事課だけでしょうか。	(書面回答) 大学運営に供する能力開発については、学内研修規程の見直しを進めており、年齢・職階別の階層研修の充実や外部研修の体系化、各種講座の受講補助の復活等、時代のニーズに合った制度を検討していく。またその企画に関しては、広く教職員からアイデアを募る事も必要であると考えている。
⑩	Off-JTの意義	Off-JT(動機付け研修)としての意義をどのように捉えていますか?	(書面回答) Off-JTに参加することによる動機付けとして、日常では経験できないプログラムの実践によって基礎能力を高め、新たな知識を獲得し、人的交流から刺激を受けるなど、さまざまな効果が期待できる。
⑪	研修参加、資格取得等の人事考課	自由参加(報告義務のない)研修への参加について、ポイント反映など、人事考課へのフィードバックの機会がありますか?もしないのであれば学位取得や資格取得なども人事考課に反映されていないのですか。	(書面回答) 研修のポイント制は以前実施していたが、部署によって研修を受講できる環境が大幅に異なり、公平性を欠くようになってきた為廃止した。学位取得、資格取得者については、報酬管理体制構築との関連で検討することとしている。
3. 人事制度に関する点検・評価の実施について		→	人事部人事課

Ⅲ. 外部評価シートへの質問への書面回答

①	公平な人事考課の実施	人事考課をするということは、ある意味では人を評価し、適切な役職や配置を検討することです。評価する側の研修制度と評価の適切性はどのように実施され、職員に対して公平な観点で全体的なフィードバックはされておりますか。 また、部署別の評価の差異が生じないようなシステム化されていないければ、所属部署によって被評価者に不公平が生じます。そのシステムをご教示ください。	(書面回答) 正に本院も取り組まなければならない喫緊の問題であり課題であると認識している。人事考課制度を推進していく中で、やはり考課者レベルの問題が浮き彫りになり、考課者育成が急務という結論に至った。 次年度からは、新任管理職対象に実施していた考課者研修を既任の管理職者も対象に毎年義務付けることとした。
②	点検・評価	人事制度や事務組織のあり方に関する自己点検・評価は、どこでどのように行われているのでしょうか。関連の規程・体制・方法等についてご教示ください。	(書面回答) 人事制度のあり方についての主管委員会は、人事委員会・人事会議である。事務組織のあり方については、「大学キャンパス整備推進本部会議」(委員長:理事長)のもとに置かれた「事務組織検討部会」(委員長:法人事務局長)で五橋キャンパス開学にあわせて事務組織改組が行なわれた。
③	見直し後の検証	見直した制度についての検証結果については、いかがでしょうか? 例えば役職定年制について、目論見通りに機能しているのでしょうか?	(書面回答) 大方は順調に機能していると分析している。 役職定年制については、少々意見もある所であるが、総じて組織の活性化(若返り)が図られ、若い感覚での業務の見直しによる合理化が進んでいると感じている。一方では、役職定年者の意識のズレがあり基本的に支援職として機能するような意識付けが今後の課題となっている。
④	専門職の配置状況	「専門職」が置かれていますが、どのような職務領域に何名ほどが配置されているのか、ご教示ください。	(書面回答)「専門職」は主として看護師等の有資格者で、主に大学部門に配置されており、看護師が専任5名・非専任4名、非専任臨床心理士(カウンセラー2名、各種コーディネーター3名である。
⑤	育成型ローテーションについて	「育成型ローテーション」の導入によって組織内に生じた変化やメリット、またデメリット等もしあれば、後学のためご教示ください。	(書面回答) 組織内に生じたメリットは、やはり若いうちに教学部門、管理部門を経験することによって、自分の適性を早めに見極めることができることである。デメリットとしては、即戦力として期待されていた部署からは、戦力減と看做されるケースがあることである。
⑥	人事制度に関する課題	現在課題であると把握されている事項についてご教示ください。	(書面回答) 諸課題は、今までの回答の中で縷々述べてきたが、現在最優先の喫緊の課題は人事制度の中の報酬管理制度の構築である。

## IV. 2022 年度東北学院大学外部評価委員会 委員による所見

テーマ：教学マネジメントの基盤となる教職員の能力開発（FD 及び SD）の実施状況

(1) 2017（平成 29）年度の大学認証評価において「第 9 章 管理運営・財務（1）管理運営」で長所と評価された項目がどう伸長しているか

評価者①（大学等の教育機関の教員）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2017 年度受審の認証評価において長所と評価された点に関し、特に学長研究助成金は、事務部署の枠を越えた協力・連携による課題解決の動きを強化するものであり、職員のモラルを高めるものでもあるという意味でユニーク且つ有意義な取組である。今後厳しさを増すことが必至な大学経営環境の中で、組織横断的課題を現場で引き受けて考察し、課題解決につなげていくことは貴学の持続可能性や発展性を担保するものであると再認識することができた。近年申請数がやや低迷してはいるが、特に中堅以下の職員の学びや成長を促していくために、今後も継続・発展させることが望ましい。</li> <li>● 他大学と協力して行っている職員相互派遣も有意義な取組であると評価できるが、派遣期間の延長も含めて、より効果が上げられるような制度設計・内容開発を進めていかれることを期待したい。</li> </ul>
評価者②（大学に関して広くかつ高い見識を有する者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学長研究助成金プロジェクトとしての課題解決に向けた組織横断的な取組は、社会のあらゆる組織で抱える縦割り構造の持つ弊害の解消も意図したもので、メスを入れにくい部分でもあった。結果として複眼的思考等相応の効果があり、高大連携の事業フローを通じて行ったことも適切であったと捉えている。今後この取組は高校現場の教員が感じていた貴学の高校側への淡白さ漂う回答内容の改善に繋がると共に、貴学組織内各部署の連携態勢の強化に結びつくことも期待できるものである。</li> <li>● 青山学院大学との職員相互派遣事業は独自の有意義な研修制度であり、派遣職員のみならず組織全体の活性化に資するものとなるよう随時実施内容の検討を継続されたい。</li> </ul>
評価者③（大学等の教育機関の教員）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員に「求める基本姿勢」を継続して明確に示していることは評価できる。</li> <li>● 職員業務研究にかかわる学長研究助成金の支給については、職員の能力開発、資質向上と共に、学院全体の質向上に資する素晴らしい制度と思われる。ただ、制度として素晴らしくとも利用者がいなければ何らかの課題があると思われるが、その点、制度を使いやすい環境を整え、制度の実質化を図ったことは、評価できる。</li> <li>● 私立の大学運営においては、職員の資質能力はその要になると思うが、学院規模にもよるが、大学は異動する部署が限られ、どうしても「井の中の蛙」状態になりがちである。可能であれば、全く異なる機関（例えば、私立大学の団体や認証評価機関、学生の就職先となりうるような企業など）に、一定期間出向させ、異なる価値観や方法論を身に付けてくる機会が提供できればいいが、実際、限られた人数の職員を一方向的に派遣するのは難しいと思われる。その意味から、相互に職員を送りあう相互派遣の制度は、学院運営上からも望ましいと考える。また、その成果も明らかなようですの</li> </ul>

	<p>で、今後も継続していただきたい。課題としては、派遣先の拡充と相互派遣の人数、期間かと思う。</p>
<p>評価者④（本学の学部を卒業した者又は大学院を修了した者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事務職員に対して基本姿勢の獲得を明確化し目標とさせている点は評価できる。</li> <li>● 「論文審査の評価について、点数によって再度審査を受けるということはさせていない。」と明記されているが、それは基準点に達していないということか？</li> <li>● 「『職員事務制度』実施ガイドライン」は周知徹底されているか？</li> <li>● 研修はその部署に応じて対応していること柔軟性があり評価できる。</li> <li>● 人事のジョブローテーションは何年間を目安に行われているか？</li> <li>● 職員業務研究に係る学長研究助成金の制度はとても良い制度であり、職員だけではなく教員を対象とした研究課題にも採用されていることは評価できる。</li> <li>● 今後も多数の申請が来るように業務間の連携の環境をより一層整えて行くべきである。</li> <li>● 成果報告会でのディスカッションは実施されているか？</li> <li>● 検討会メンバーは学校側の指名者だけの無く、希望者も取り入れているか？</li> <li>● 他大学との職員相互派遣については今後も積極的に実施できる環境作りを整え業務の効率化を進めるべきである。</li> </ul>
<p>評価者⑤（本学の所在する地域の関係者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「事務系職員の業務研究に係る学長研究助成金」は、課題を明確にし、職員の意識向上、業務改善と創造的な働き方を促す取組であり、更に本務として研究をすることができるように運用を発展させるなど、引き続き高く評価される項目である。積極的な取組が広がり、研究、提案の数が増えるような気運の醸成と仕組みの検討を続けていくことが大事だと考える。</li> <li>● 他組織との職員相互派遣については、職員育成等に大きな効果があり、公務員でも積極的に取り組んでいるところである。短期ではお客様のままで終わってしまうので、すでに検討されているという期間延長をぜひ実現されたい。</li> </ul>
<p>評価者⑥（本学の所在する地域の関係者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャンパスが仙台駅近くの五橋に集約されることにより、これまで以上に仙台市周辺だけでなく、県内外から通学しやすい環境となった。その一方で、郡部や地方出身の学生の学費以外にかかる費用には大きな差はないし、むしろ物価高や電気代等の高騰により、一人暮らしの学生はこれまで以上に支出がかさみ経済的に困窮する学生も増えていくかもしれない。また、経済的な問題からアルバイトに時間を割き勉学との両立に悩む学生も増えるかもしれない。さらに、これから入学する学生は、高校の3年間をコロナとともに過ごしてきて、マスク生活を強いられ、社会性などを育む学校行事や部活動の中止を余儀なくされてきた。大学生としての新生活の中で人間関係の構築やコミュニケーションがうまく取れないことに悩むことも十分考えられる。</li> <li>● 常に課題意識を持ち、学生の支援のための方策を考える職員の資質や能力を伸ばすためには、また、通常の業務をしながら、方策を考える時間に余裕をもたせるためには、どのような手立てが必要なのか、よりよいシステムづくりを考える必要がある。単なる声掛けや業務間の連携が増えていて、今後研究が盛んになるのではないかとい</li> </ul>

	<p>う楽観的な見方をするのではなく、危機感を持って臨んでほしい。「3年間申請なし」という、まさにここに長所と評価された項目があまり伸長していない現状が表れているのではないかと。安心して地方からも通える大学であることは、大学選択の一つの要素であると言える。</p>
<p>評価者⑦（経済界の関係者）</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学長研究助成金について： <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 来たる五橋新キャンパスの開校とそれに伴う新学部の体制という東北学院大学における大いなる転換期。是非とも“そもそも学長がなぜそのテーマ（「事務部署間の連携による課題解決」）を設定したのか？”という真意を汲み、「組織に内在する横断的な課題」を浮き彫りにし、教員・教職員問わず共通言語化された課題の解決へと組織がベクトルを合わせて協働できるよう、特に「学長室政策支援 IR 課」の取り組みに今後、期待したい。</li> </ul> </li> </ul>

## (2) 大学基準協会の大学基準 6「教員・教員組織」の点検・評価項目に関する状況

	<p>評価者①（大学等の教育機関の教員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 教員・教員組織の点検・評価については、特に教員評価制度が「無い」ことが問題として指摘された。まったく「無い」というわけではないものの、十分には積極的取組を打ち出せていない印象を受けた。確かに、一般に教員の職務は異なる専門領域に分かれる中で、教育、研究、大学運営、社会貢献と多岐に亘り、それらを画一的な基準で評価することの問題性、また汎用的な指標を的確に設定することの技術的困難さがあることを考えると、必ずしも貴学のみが教員評価を忌避しているとは言えない。しかし、これだけ社会が急速に変化し、社会からの大学に対する期待も多様化・高度化する中で、大学における教員の諸活動が十分に評価されないまま、貴学の掲げる機関戦略の成否を見定め、人材育成目標の達成を捕捉することもまた難しいのではないかと。</li> </ul> <p>こうした教員評価制度は、FD 活動（教育活動に関する FD に限らない）の内容充実を通して教員の資質向上を支援する取組と合わせて設計・実施されることが望ましいだろう。今後は、部局（学科）単位で、比較的近い専門領域の教員同士が相互コミュニケーションを通して学び合いながら、個々の教員が組織の達成目標に当事者としてコミットしていくことを促す評価を機能させていくことを考えてもいいのではないかとと思う。</p>
	<p>評価者②（大学に関して広くかつ高い見識を有する者）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 大学教員は、個人事業主的意識の中で、個人の研究成果への対応等を優先的に考えがちで、大学全体の組織運営態勢を鑑みながら行動する意識がやや希薄になる面があるように感じている。貴学の状況は認識していないが、組織目標達成に向けた意識付けや個々の教員のスキルアップに繋げる F D 活動については、その網羅すべき範囲を明確にしつつ、年度毎に P D C A サイクルを厳正に機能させていくことが必要ではないか。</li> <li>● 概して教員の評価については、数字では表せない面も多く、評価が難しいのが実態であるが、この数字に表れない面の業務対応の優劣こそが本来評価すべきものではないかとも考えている。しかし、現実問題として評価制度がなければ個々のモチベーショ</li> </ul>

	<p>ン向上に多くは期待できないので、目標設定と達成度検証のため明確な基準の設置は必要であり、各種委員会や学部・学科毎等单位組織としての達成レベルを以って判断していくことも一案と考えている。</p>
<p>評価者③（大学等の教育機関の教員）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FD 活動については、部局ごとにきめ細かく実施されており、その点は評価できる。</li> <li>● FD で取り上げる課題についても、時宜を得たものを適切に選んでおり、実施後の成果もアンケート調査で把握しているとのことで、その点も評価できる。</li> <li>● 今後の課題としては、部署ごとはもちろん、対象者ごと（就任後の経験年数など）に必要な内容を吟味して実施していくことかと思う。手間はかかるが、対象者へのアンケートや聞き取りなどで、テーマを選んでいくなどができるとう参加のモチベーションが上がると考える。また、方法についても、一方的な講義だけではない、参加型にするといったのではないか。</li> <li>● 教員の業績評価については、それぞれ専門領域が異なり、また学務分掌の負担も異なることから、困難が伴うが、研究・教育だけではない幅広い仕事を進めている教員をエンカレッジしていく意味からも必要なのではないか。全学的に一律に始めるのが難しければ、すでに導入している部署から、徐々に教員の理解を得ながら、広げていく。一年目は確かに大変だが、一度、始めてしまうと、その後の負担感は軽減していくと思われる。</li> </ul>
<p>評価者④（本学の学部を卒業した者又は大学院を修了した者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FD 活動は大学教育において教員が「教員の能力向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる」最重要課題である。成果を判断する指標を明確化して常に新しいテーマを情報収集し授業を活性化し学生の学力向上や常識人を世の中に送り出すためにも必要と感じる。</li> <li>● 大学に教員評価制度が「無い」ことに関しては正直驚きを感じた。私は民間企業で勤めているので常に人事考課による評価があり、その評価で賃金の昇給や資格の昇級、昇格がありました。様々の要因があり、教員評価制度の明確化は難しいとのご意見であったが、今後は全教職員が納得できる制度作りをお願いしたい。</li> </ul>
<p>評価者⑤（本学の所在する地域の関係者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大学がどのように学生を受け入れ、どのような教育活動が行われ、どういう人々を社会に送り出そうとしているのかは、生徒、学生やその保護者のみならず、県民、国民の大きな関心事項であり、そのために教員がどのように努力し成果を上げたのかは組織的にできる限り明確に評価する必要があると考える。教員の評価基準が一律ではなく難しいことは理解するが、たとえば県立高校では教員であっても、学校の目標を踏まえた個々の目標達成度評価と資質能力育成評価を、職、学校種、勤務年数などにより異なる評価項目を設定して自己申告から第2次評価までを行っている。学長がコメントされているように、教育目標を掲げそれに教員がどれだけ貢献したかを見える化する（数量化が難しければ定性的な評価でも）方向で検討されること必要であると考ええる。</li> </ul>
<p>評価者⑥（本学の所在する地域の関係者）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 残念ながら、高校現場でも時代に合わせ自らをアップデートできない教員がいる。「いまだに多くの教員（特に非常勤）は授業は自分の思うままにやってよいと思って</li> </ul>

いる。」という回答を見て、全学的な FD 活動として大学の方針・施策の周知と検討が最重要であるという考えに同感である。そのためには、人事評価と絡めた検討が必要だと考える。人事評価は企業や学校の戦略を従業員や教職員に浸透させ実行するために行うものである。教育現場では一般企業のようにいかないのは十分理解できるが、大学の方針や施策、目標の達成に向けた取り組みをすることで評価され報酬につながるものでなければ、結局いつまでたっても既述したとおり、すべての教員に浸透させることは難しくなる。その結果として、担当した教員によって学生の資質や能力の伸長に差が生じたり、大学全体の教育力の評価が下がってしまう。そして、社会や企業が求める人材の育成につながらず、卒業後の進路状況によっては、大学全入時代と言われる今、高校生やその保護者の大学への評価も低くなってしまふ。学部ごとに行う研修もさることながら、ポリシーの策定や方向性の検討など理念や方針について継続的かつ全学的な研修と、教育目標への達成度や学生の資質能力の伸長など、あいまいな表現でごまかせる記述式だけに頼らず、具体的な数値として見える人事評価の必要性を感じる。

#### 評価者⑦（経済界の関係者）

- FD 活動について：
  - ・ 学生への授業、自己の研究活動、そして社会貢献に対する諸活動という 3 つの大きな役割を担う教員・教員組織に対して「オンデマンド」という新たな研修形態も柔軟に採用しながら積極的に FD 活動を進めている東北学院大学の取り組み姿勢は大いに評価できる。
  - ・ 上記の反面、ただでさえ多忙な教員に対して（恐らくは文科省の補助金要件により）「全学」および「学部間」でそれぞれ FD の時間を捻出させざるを得ない（2/3 以上の出席）双方の負担を鑑みるとどうしても教員側が受ける「やらされ感」や学校側の「実施自体が目的」に陥ってしまう感が否めない。については学校側・教員側双方のベクトルとニーズが合致し、目指すべき「あるべき姿」を追求できるような FD 活動の実現を願いたい。
- 教員評価について：
  - ・ そもそも教員に関しては「評価」自体が存在しない、という点にただただ驚いた（表彰制度等は存在）。理由として評価項目設定の複雑さや評価自体の困難さが挙げられた。大学教員に対する評価制度の是非は問われるべきものではないと思うが、民間企業においては「理念（存在目的）」と「システム（評価の仕組み等）」の両面から人・組織を動かすという手法が多く取られるため、外部評価者として学内組織を見た時のその差異が特に印象に残った。加えて、学内関係者からは“教員の評価は難しい”という固定観念に捉われたコメントが多く出たが、（もし本気であれば）そのような事はない、と断言しておく。

### (3) 大学基準協会の大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」の点検・評価項目に関する状況

#### 評価者①（大学等の教育機関の教員）

- 事務職員人事制度については、以前から報酬管理制度の導入が計画され、2023 年 4 月には導入案が示されることとなっていることから、今後は時間をかけながら、競争原理を通して職員のモラルやモチベーションを高める効果等を見定めながら運用していくことが望まれる。その意味で、一定期間の試行後、当初の目標が達成されている



	<p>のか、事務職員の意識改革が進んでいるのか等について検証し改善に活かしていくことが求められよう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標管理型の人事考課が実施されている点については、管理職に対する評価者研修を実施しながら、評価者と被評価者とがフィードバックの場で相互信頼を深められるような機会としていくことが望ましい。</li> <li>● SD 活動については、職階別研修を含め、タイムリーなテーマによる講習会が実施されていると評価できる一方、教員も含めた SD 活動の定着・活性化という観点からはなお一層の取組が求められる。</li> </ul>
評価者②（大学に関して広くかつ高い見識を有する者）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事制度は組織が存立する社会環境の変化を踏まえながら、組織の継続的な発展及びその礎となる従業員（職員）のエンゲージメントの向上を目指し、適時適切に見直ししていくことが必須である。また、人事制度は昇進昇格、異動、賃金および研修の各項目が相互に結びつき有機的に機能させていくべきものである。また、考課結果の賃金への反映に関する労働組合との交渉については、多くの組織が同様の過程を経て導入に至っているものでもある。大学組織として、最も重要な経営資源である「人」のモチベーションアップを考え続けなければ、組織の衰退に繋がりがかねないのではないか。職員の長期安定的な生活水準の維持・確保だけでは、個々の職員の潜在能力の顕在化や組織自体の更なる発展には繋がらない。貴学においては、報酬管理制度の導入や考課者能力の向上等喫緊の課題への対応に留まることなく、抜本的な新人事制度の導入に向けた取り組みを本格化させることが急務ではないかと考えている。</li> </ul>
評価者③（大学等の教育機関の教員）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の人事評価については、適切に行われていると評価できる。</li> <li>● 評価者研修の充実が望ましいのではないかと。また、被評価者からの申し立ての制度はあった方がいいのではないかと思う。</li> <li>● SD の実施については、対象者ごとに適切な内容で実施され、実施回数、参加率とも高く評価できる。</li> </ul>
評価者④（本学の学部を卒業した者又は大学院を修了した者）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最優先の喫緊の課題は人事制度の中の報酬管理制度の導入です。</li> <li>● 評価のフィードバックは管理職と職員との唯一のコミュニケーションの場です。管理職と職員がお互い信頼関係を保つことが大事です。</li> <li>● 考課者レベルのスキルアップ研修の実施。</li> <li>● 360 度評価や 1on1 ミーティングなど、多方位・双方向のコミュニケーションを実施すべきである。</li> </ul>
評価者⑤（本学の所在する地域の関係者）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 評価が給与等に反映されることは、職員のモチベーションや意欲を上げていくことにつながるものであり、円滑な導入が期待される。検討が進められている報酬管理制度の内容を承知していないが、「評価」についてマイナスのイメージがあるのであれば、努力や成果を認め給与等にも反映させる積極的な制度として打ち出していくことが必要ではないか。</li> <li>● 評価のフィードバック面談の重要性を踏まえ管理職の研修の充実を図る方向で検討されていることは素晴らしく、より職員のモチベーションが上がる制度運用にしていけ</li> </ul>

	るとよいと考える。
評価者⑥ (本学の所在する地域の関係者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● SD、FD とともに教職員とベクトルを同じにしたテーマの設定や参加率を上げるための工夫など、様々な工夫をして取り組んできた様子が伺える。しかし、現時点においても少しずつ切迫感が薄れてきているようだが、今後アフターコロナになったとき、取組が形骸化していくのではないかと心配される。</li> <li>● 高校でも教科ごとに授業改善に向けた取り組みについて温度差はある。しかし、研修や継続した研究授業を行っていくことで、教員が自分たちのために真剣に授業改善や授業づくりに取り組んでいるという雰囲気は生徒たちに伝わり、好意的に受け止められている。また、生徒の成績や学習に取り組む意欲などの変容が、取組に消極的だった教科の教員に少なからず影響を与えている。 大学でも同様で、学部ごとに温度差はあると思う。無責任に、しかも乱暴な言い方をさせていただければ、五橋キャンパスにすべての学部を集約したのであれば、学部学科ごとに競争意識を持たせるのもいいのではないか。そうして、時間をかけて大学全体での取り組みに変わっていかればいいと思う。</li> </ul>
評価者⑦ (経済界の関係者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事務職員の人事制度について： <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 報酬管理制度の導入へ向けた施行期間が本年 4 月から推定約 1 年間始動する予定とのこと。長らく 50 年近く続いてきた年功序列制度からの脱却を図り、競争原理を機能させて業務効率化を目論む大いなるチャレンジとして期待したい。</li> <li>・ 上記の反面、報酬管理制度はあくまでも方法論であり「① 設計の思想：導入の目的（何のために）と目標（何を達成したいのか）」に関する入念な合意形成と「② 運営の方法：MBO（数値目標）とコンピテンシー（行動目標）」に関する相互理解が導入前に強く求められるものと考えます。</li> </ul> </li> <li>● SD 活動について： <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年に一回開催される「ALL 東北学院（教職員共通）」の研修や「タイムリーなテーマ設定（昨年度は DX）」。さらには研修後「WEB アンケート」の実施や「manaba」というオリジナルの学習支援システムを用いた意見交換など、さすが学校法人ならではの素晴らしい教育カリキュラムだと感じた。かように網羅的な教育システムの導入は今後我が社でも積極的に見習ってゆきたい。</li> </ul> </li> </ul>

## V. 2022 年度東北学院大学外部評価委員会 総評

### 2022 年度外部評価委員会 総評

外部評価委員会委員長 杉本 和弘

第5期外部評価委員会（2022-2024 年度）では、第4期外部評価委員会（2019-2021 年度）からの引き継ぎを踏まえ、全学及び学部・研究科における教学マネジメント体制の個別具体的な運用状況を評価対象に設定した。具体的には、2024 年度受審予定の（公財）大学基準協会による機関別認証評価を見据え、前回（2017 年度）の機関別認証評価で長所と評価された項目の取組状況を確認するとともに、教学マネジメントの基盤となる教職員の能力開発（FD 及び SD）の実施状況を検証した。

以下、2022 年7月14日及び12月9日に開催された都合2回の外部評価委員会における質疑や意見交換、そのプロセスを経て外部評価委員諸氏から提出された評価所見を踏まえつつ、評価項目ごとに内容を整理した上で、最後に総評を行いたい。

#### 1. 全学及び学部・研究科における教学マネジメント体制の個別具体的な運用状況について

##### （1）2017（平成 29）年度の大学認証評価において「第9章 管理運営・財務（1）管理運営」で長所とされた項目の伸長

2017 年度に受審した機関別認証評価においては、事務職員の育成・資質向上のために、主として①職員育成の基本方針及びその下に職員に求める7つの資質の制定、②職員業務研究に係る学長研究助成金の支給、③他大学との職員相互派遣等が長所として評価された。このうち、今期の外部評価委員からは、「学長研究助成金」によって事務部署の枠を越えた協力・連携による課題解決、業務改善、創造的な働き方を促す取組として高く評価する声が聞かれた。他方で、同制度への申請数が近年低迷し、ここ3年間ほぼ申請がなされていないことや、「大学事務組織における横断的な課題」に関して明確になっていない様子も見られたことから若干の懸念が指摘された。それでも、部署間の連携を高めるような環境整備にも注力がなされていることから、外部評価委員からは総じて、今後の一層の充実が期待する声が寄せられた。

また、他大学（青山学院大学）と協力して推進している職員相互派遣の取組は、職員が異なる価値観や方法論を身に付けてくる格好の機会となるものであり、職員育成に大きな効果が期待できるとして高く評価された。今後は、派遣期間の延長も含めて、より効果が上がるような取組に高めていかれることを期待したい。

##### （2）大学基準協会の大学基準6「教員・教員組織」の点検・評価項目に関する状況

教員・教員組織の点検・評価については、特に教員評価制度がないこと一より正確には、教員業務活動報告書の作成や教員表彰制度を除いて、教員評価があまり機能していないこと一に対して、特に民間企業経験者の委員からは驚きをもって受け止められた。民間企業には人事考課による評価があり、評価結果に基づいて昇給や昇任・昇格が決定されるのが当然である。大学は企業とは異なる社会制度であり、常に企業モデルに倣うことが大学が大学たる存在意義を低減させてしまう危険性もあるため、企業モデルを絶対視することには慎重でなければならない側面はある。それでも、大学が社会の負託を受けて教育研究を行う社会的組織である以上、大学人はこうした大学外の意見にも真摯にもっと耳を傾ける必要があるだろう。

他大学同様、貴学においても、外部環境が厳しくなる中で組織的パフォーマンスをいかに向上させ、学生や保護者、県民や国民からの多様なニーズにどう応えていくのかという観点から、教員やその集合体である組織の評価を強化し、内外にわかりやすく可視化していくことは喫緊の課題であると言ってよい。同様に、FD 活動についても、引き続きさらなる内容充実を図りつつ、教員の持続的資質向上を促していくことが求められる。

### (3) 大学基準協会の大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」の点検・評価項目に関する状況

事務職員人事制度について、外部評価委員からは、これまでの目標管理型人事考課にせよ、これから導入が本格化する報酬管理制度にせよ、評価結果を給与・報奨等に反映させ、経営資源たる職員のモチベーション向上や能力向上を通じた組織発展につなげていくことの必要性が指摘された。貴学においては引き続き、抜本的な人事制度の改革も視野に入れた取組の推進を期待したい。

また、現行制度で実施されている目標管理型人事考課に関しては、管理職（評価者）と職員（被評価者）とのフィードバック面接を重視している点が評価された。今後は、コミュニケーションを通して相互の信頼関係を構築する場として位置づけ、被評価者たる職員のモチベーションを向上させられるような制度運用を図っていくことを期待したい。他方、SD 活動については、タイムリーなテーマによる講習会実施が評価できる一方、教員も含めた SD 活動の定着・活性化という観点からはなお一層の取組が必要である。

## 2. 総評

第5期外部評価の初年度にあたる2022年度は、冒頭でも述べた通り、第4期外部評価からの引き継ぎ事項を考慮し、「全学及び学部・研究科における教学マネジメント体制の個別具体的な運用状況」をテーマとした。具体的には、大学全体及び研究科を含む各学部等における教学マネジメント体制に係る取組として、関係部局におけるFD・SD活動や教職員評価の状況について実施状況報告書を提出してもらった上で、外部評価委員から質問票を提出し、当該部局から回答していただいた。回答のとりまとめに際しては、外部評価委員からの事前質問に対して各関連部局に丁寧なご回答を準備いただき、実際のヒアリングにつなげることができた。関係者各位の真摯なご対応に対して心より御礼申し上げたい。

1で詳述した通り、今回2022年度の外部評価では、これまで東北学院大学が強みとしてきた取組を振り返るとともに、現行の教学マネジメント体制のうち、学内における教職員の評価と資質向上にかかる取組に焦点を定めた評価を行った。

そのプロセスを通して明らかになったことは、東北学院大学において一定の人事評価の試みや人材育成の機会提供が継続的になされ、必要に応じて改善が図られていることは高く評価できるものの、それが必ずしも教職員のモチベーションを高め、組織の活性化につなげていくようなリニアな構造が構築され機能しているわけではないという点である。特に教員評価制度についてはあまり手が付いていない印象があり、今後は学内でワーキンググループ等を設置して貴学の状況・制約を考慮した制度構築を行っていくこと、FD・SD等による教育活動や大学運営の改善へのコミットに向けて教員を動機づけしていくことが必要である。

昨年の大学設置基準改正（令和4年10月1日）によって、新たに「教育研究実施組織」が定められ、各大学にはさらなる教職協働の実質化に向けた取組が期待されているところである。大学が教育研究、大学運営、社会連携を推進する上で、教員と職員が車の両輪としてともに協働し連携し

合う組織を構築していくためには、教職員がともに育成・資質向上がなされる環境を整備し、東北学院大学をさらなる発展に導いていくことが必須であり、大学執行部には、財政面を含めた継続的な施策や支援をお願いしたい。

以上

## 【参考資料】

### ① 2022 年度東北学院大学外部評価委員会 名簿

任期：2022 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日

No.	所属	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 (大学等の教育機関の教員)
2 副委員長	東北工業大学 地域連携センター 事務長	阿部 智	第 5 条第 1 項第 3 号 (本学の所在する地域の関係者)
3	尚綱学院大学 学長	鈴木 道子	第 5 条第 1 項第 1 号 (大学等の教育機関の教員)
4	株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長	高野 昌明	第 5 条第 1 項第 5 号 (本学の学部を卒業した者又は大 学院を修了した者)
5	宮城県教育委員会 教育長	伊東 昭代	第 5 条第 1 項第 3 号 (本学の所在する地域の関係者)
6	石巻市立桜坂高等学校 校長	熊谷 聡也	第 5 条第 1 項第 3 号 (本学の所在する地域の関係者)
7	株式会社 一条工務店宮城 代表取締役社長	峯岸 宏典	第 5 条第 1 項第 2 号 (経済界の関係者)

## 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 2022 年度第 1 回東北学院大学外部評価委員会 議事録

※第一部を外部評価委員と大学関係者の陪席、第二部を委員のみで行った。  
第二部の議事録は非公開とし、第一部分のみ掲載する。

#### 2022 年度第 1 回東北学院大学外部評価委員会（第一部）議事録

##### 1. 概要

会議名	2022 年度第 1 回東北学院大学外部評価委員会（第一部）
開催日時	2022 年 7 月 14 日（木） 15 時 30 分～16 時 10 分（第一部） 16 時 15 分～17 時 37 分（第二部）
開催場所	土樋キャンパス本館 2 階会議室
出席者 （名簿順）	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） 阿部 智（東北工業大学 地域連携センター事務長） 鈴木道子（尚絅学院大学 学長） 高野昌明（株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長） 伊東昭代（宮城県教育委員会 教育長） 熊谷聡也（石巻市立桜坂高等学校 校長） 峯岸宏典（株式会社一条工務店宮城 代表取締役社長）
委任状提出	なし
陪席者 （事務局 含）	大西晴樹（学長）、村野井仁（副学長（総務担当））、千葉昭彦（副学長（学務担当））、中沢正利（副学長（点検・評価担当））、倉田洋（学長室長）、伊藤寿隆（総務部長）、阿部文智、齋藤渉、廣瀬理行、武蔵幸子（以上、事務局（学長室政策支援 IR 課））
欠席者	なし
成立確認	委員総数 7 名、出席 7 名、成立定数はなし
配付資料	<p>【配付資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告 1 東北学院大学外部評価委員会規程</li> <li>● 報告 2 2021 年度東北学院大学外部評価報告書 冊子</li> <li>● 資料 1－1 第 5 期（2022-2024）東北学院大学外部評価の概要</li> <li>● 資料 1－2 東北学院大学外部評価委員会 2022 年度外部評価計画表（案）</li> <li>● 追加資料 1 大学教育の質保証システム -内部質保証と教学マネジメント-</li> <li>● 追加資料 2 東北学院大学内部質保証に関する基本方針</li> <li>● 追加資料 3 東北学院大学内部質保証体制及び手続に関する規程</li> </ul> <p>【参考資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● TGU FACTBOOK 2021</li> <li>● 2020 年度点検・評価報告書</li> <li>● 東北学院大学／西南学院大学 2021 年度（第 2 回）相互評価実施報告書</li> <li>● 学校案内</li> <li>● 新学部学科ガイド</li> </ul>
議長	杉本委員長（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）
司会	中沢副学長（点検・評価担当）
書記	学長室政策支援 IR 課（事務局）

## 2. 議事の経過及びその結果

挨拶	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大西学長：お忙しい中、足をお運びいただき感謝申し上げます。本学は新キャンパス、新学部設置を控えている大きな転換期であるが、その中でも地道な評価をしていかなければならないという事で進めている。 教育界においてPDCAサイクルを回すことは至難の業である。Pはできるが、D以降はなかなか上手くいかない。その中でCの部分を外部からしっかり見て、ご指摘いただきたい。内部だけではPDCAは回らない。置かれたお立場からのご意見を頂戴したい。よろしくご意見申し上げます。</li> </ul>	
出席者（外部評価委員、東北学院大学陪席者）の紹介	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 杉本委員長（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）： 第4期の外部評価から引き続き担当させていただく。高等教育について研究しており、質保証は海外の事例なども対象としている。先生方のご協力をいただきながら進めていきたい。</li> <li>● 阿部副委員長（東北工業大学地域連携センター事務長）： 私も2期目となる。微力だがお役に立ちたい。私は長年、地元の金融機関に勤務していた。その後公立高校に7年間勤務し、現在に至る。経験はあるが自分の言葉になっていないところがまだ沢山ある。この場で勉強させていただきたい。</li> <li>● 鈴木委員（尚絅学院大学学長）： 4月に尚絅学院大学の学長に就任した。先ほど大西学長から話があったが、どうしてもPD、PD、PDとなり、CAまで上手く行かないのが大学の現状ではないか。今回、このような形で関わらせていただき、勉強するつもりで頑張りたい。</li> <li>● 高野委員（株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長）： 私は、中学、高校、大学と東北学院で学んだ。私の息子3人も中・高・大と東北学院でお世話になっている。学院愛を持っているOBの一人である。今回、この会に参加することになり、教育に関して素人ではあるが、マスコミという事もあり手荒な発言があるかもしれない。ご容赦いただきたい。</li> <li>● 伊東委員（宮城県教育委員会教育長）： 東北学院大学には県内の生徒が目指す進路先として、また教員養成、県内の様々な教育の向上について、大変お世話になっている。今回このような機会をいただき、私も勉強をしながら、県内の子供たちをしっかりと育てていくために取り組みたい。</li> <li>● 熊谷委員（石巻市立桜坂高等学校校長）： 本校は県内唯一の公立女子高校である。実は自分も東北学院大学の卒業生である。普段は校長という立場で高校の評価を受けている。今回は逆の立場で、どのような形で特色ある大学作りをするかと協議することは、今後の学校経営にも役立つものと考えている。この機会に勉強させていただきたい。</li> <li>● 峯岸委員（株式会社一条工務店宮城 代表取締役社長）： 私も中・高・大と東北学院であり、大学卒業後には4年間海外留学を経験した。そういうところから、同級生の齋藤課長補佐から話があったのかと思う。父も同窓会でお世話になっており、親子ともども足しげく学院に通っている。</li> </ul>	

報告 1	外部評価委員会について	了承
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中沢副学長（点検・評価担当）：資料【報告1】にもとづき、外部評価委員会の規程の要点を説明する。 第2条の目的をご覧いただきたい。「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ことを目的とする。」とあり、毎年提言をいただいている。 次に第5条をご覧いただきたい。外部委員会の委員としては、見識を考慮し広く委嘱させていただいている。第三者の立場からのご意見をいただくことを目的としている。</li> </ul>		
報告 2	第4期外部評価について	了承
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中沢副学長（点検・評価担当）：資料【報告2】にもとづき事務局より説明する。</li> <li>● 齋藤（事務局）：2021年度東北学院大学外部評価報告書の冊子を委員の皆様にお配りしている。 2019年度から2021年度までの3年間で第4期外部評価期間として外部評価を行った。中央教育審議会より「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」が提示され、その後、大学分科会で「教学マネジメント指針」が策定された。これについては後ほど、杉本委員長からの追加資料「大学教育の質保証システム-内部質保証と教学マネジメント-」で懇談の際に説明させていただくことにしている。この「教学マネジメント指針」に則り本学の教学マネジメントの運用体制について外部の皆様へ評価をしていただいた。 1年目の2019年度は、大学は学校教育法に基づいて認証評価機関から認証評価を7年に1度受審しなければならないと定められているおり、それに基づいて本学は2017年度に(公財)大学基準協会を受審し、認証を受けている。その中で特記すべき事項として掲げられた7項目の長所がどのように進展しているのかということについて、評価していただいた。 2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、急遽方針を変えて遠隔授業の実施状況について点検・評価をすることとなり、遠隔授業の実施状況と、遠隔授業の中で学修成果をどのように果たしているのかについて評価していただいた。 2021年度は、学士課程における教学上の3つの方針（学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受け入れの方針）が大学全体、各学部、学科で設定されており、それに基づき授業の実施が行われているが、その実施状況、点検・評価のPDCAサイクルの状況を評価いただき、資料の外部評価報告書を作成していただいた。</li> </ul>		

第1号議案	第5期外部評価方針、2022年度外部評価テーマについて	承認
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中沢副学長（点検・評価担当）：順番を変え、報告3に先立ち第1号議案を審議する。</li> <li>● 杉本委員長：第5期の外部評価方針と今年度の外部評価テーマについて【資料1-1、1-2】に基づきご説明する。ご意見をいただきたい。 事務局から話があったが、第4期はテーマであった教学マネジメントの運用体制を軸に、いくつかの側面で評価を行った。 第5期も継続して教学マネジメント体制を扱っていきたいと考えている。教学マネジメントについては後ほど委員の先生方に説明させていただくが、教学マネジメントは多面的な多くの活動が含まれている。そのうちのいくつかに光を当てながら、3年間で東北学院大学の教学マネジメントのあり方を見ていきたい。特に重要なのが【資料1-1】の2.にあるように、2024年度は(公財)大学基準協会の認証評価を受審する年となっている。そこで教学マネジメント、</li> </ul>		

またそれに関連して内部質保証が強く求められる。内部質保証に焦点を当てる外部評価は時宜に敵うのではないかと考えている。

その中でも、教職員の能力開発(FD、SD)が義務化されている。今年度はその取り組み状況について焦点化したいと考えている。学内の取り組みについては、外部の目が入りにくいものである。むしろ大学に通じていない委員の方から、忌憚のないご意見をいただくことで刺激を与え、見直しを促し、あるいは強みは強みとして伸ばしたい。

具体的な手順は【資料1-2】の計画をご覧いただきたい。「1.概要」にあるとおり(1)書面調査、(2)ヒアリング調査の順で進めたい。スケジュールは資料の通りである。今回、第5期の概要を承認いただければ、早速8月に書面調査に入り、次の第2回外部評価委員会で大学の関係者に集まっていただき、ヒアリングを書面調査に基づいて行う。そこでの聞き取りを受け、外部評価委員の先生方には所見として結果をまとめていただき、最終的に私の方で外部評価委員会としてのまとめをさせていただいた上で、今年度末に第3回外部評価委員会を開催し評価結果を大学に提出するという流れで、今年度は進めさせていただきたい。

質問や確認はあるか。

- 峯岸委員：教学マネジメントの目的や位置づけの概要を教えてください。
- 杉本委員長：大学は教育活動、研究活動、社会貢献、大学運営の4つの機能をもつ。これを大学が自律的に行う。近年では特に大学教育の質を担保し向上させていく事が求められている。学部や学科が提供している教育の質が担保されているか。大学の中で自律的に、大学の責任においてチェックしているか。さらに改善を図り、向上の取り組みを行っているか。大学の大衆化もそうであるし、グローバル化、国際的な構想も含めて、いろいろなプレッシャーの中で大学の教育のマネジメントが求められてきている。昔からなかったわけではないが、昔は学部には任されていたため、大学の執行部が直接に何かしらすることはなかった。そうしたことでは社会の責任が果たせない、あるいは社会から付託を受けて教育をしている責任を達成できないということで、教学マネジメントが20年、特にこの10年で急速に必要とされてきている。そうしたことを外部の目で見ること大切である。外部からの方が言いやすいことがある。日本のほぼ全ての大学で外部からの評価を求められている。
- 鈴木委員：FD、SDをどのような観点、視点で評価するかは提示されるのか。
- 杉本委員長：2024年度に東北学院大学が受審する認証評価機関である、(公財)大学基準協会の認証評価に関わっているが、その中でFD、SDの観点のポイントが既にあるので、それを踏まえながら評価するのが良いと考えていた。
- 鈴木委員：ある程度絞った観点、視点で評価を行ったほうが良い。
- 杉本委員長：先ほど申し上げた教学マネジメントと関係するが、各学部、研究科のレベルでFDを実施しているか、また、SDはこれまで大学職員の研修、能力開発とされていたが、学校教育法の改正で学長や教員を含めた形での教育研究、教学マネジメントの体制を効率よく運用しているか、学ぶ場を提供できているかというところがポイントとなる。現在の東北学院大学の状況は、×は付かないが改善を指摘されることは確実である。まだ数年あるため東北学院大学にはその対応をしているのか確認をさせていただきたいと考えている。細かい話は懇談の際にさせていただきたい。
- 阿部副委員長：自分の職場でもちょうどFD、SDという形で取り組んでいた。とても大きなテーマである。外部評価で目を向けるべき視点だと考える。
- 杉本委員長：先ほど鈴木先生から話のあった評価のポイントについては確認をさせていただきながら、方向性としてはこれで進めていきたい。承認いただいたものとする。
-

- 中沢副学長（点検・評価担当）：新学部学科の構想について大学から説明をさせていただく。
- 村野井副学長（総務担当）：参考資料【新学部学科ガイド】（冊子）をご覧いただきながら説明する。キャンパス移転、新学部の構想について記載されている。

まず、表紙に4学部5学科について2023年4月設置構想中とあるが、現在は届出申請中となっている。今回は、認可申請ではなく、現在ある学位の分野を使って既存の学科を改組するという形で届出申請している。教養学部4学科と、経済学部共生社会経済学科、工学部情報基盤工学科を改編しながら新しい学部を設置する。文部科学省大学設置室への事前相談により「届け出による申請で設置可能」と6月末に通知を受け、届け出申請を行って、8月下旬の文部科学省からの設置確定の結果を待っている状況である。

中身については、3ページ、4ページに記載しているように新学部新学科だけではなく教養教育が進化する。本学のキリスト教に基づく人格形成を目標とした教育理念を実現するためには教養教育の充実は非常に重要である。これまでも評価されてきた「TG ベーシック」、教養教育科目と外国語科目、体育科目等々を組み合わせ、大学で求められる学士力、社会人基礎力を総合的に育てていく、教養教育の改革を2023年に行う。教養教育センターを今年度から設置し、専任教員が配属され本格的な教養教育を行う組織が出来上がる。

新学部、新学科についてそれぞれ柱となる研究領域を紹介させていただきたい。

▶ 地域学部 地域コミュニティ学科・・・人と自然、社会と産業、健康と福祉

地域におけるフィールドワーク等を通してこれらの領域を学んでいく。

▶ 地域学部 政策デザイン学科・・・公共行政、経済産業、市民社会

▶ 情報学部 データサイエンス学科・・・数理、情報、社会

文理融合が可能な学科となっている。情報学部というと理系の印象だが、カリキュラムモデルをみていただくと社会学と経営学、情報を結び付けて学べる。プログラミングも学びAIも学ぶ、現代に求められている中身となっている。

▶ 人間科学部 心理行動科学科・・・臨床、個人、社会

柱になるのは心理学である。公認心理士に必要な基礎科目が取れる。これまでも心理学は人間科学科で学べたが、今回学科の名前に心理と入れた。心と身体がキーワードになっている。スポーツについても学ぶことができる。そこに社会学を組み合わせ幅広く心理について学ぶ学科である。

▶ 国際学部 国際教養学科・・・一類（言語と多文化行政）、二類（東アジア研究）、三類（グローバルスタディーズ）

言語と多文化行政と東アジア研究は、これまでの言語文化学科が基礎となっている。言語文化学科がこれまで中国、韓国、台湾と幅広い国際交流を繰り広げてきたのでそれを一つにして東アジア研究とし、領域を設けている。あとはグローバルスタディーズという事で、様々な経済、体験を含め、幅広く世界を知っていく。

また、仙台市立病院跡地に五橋キャンパスが間もなく完成する。高層のシュネーダー館、コンサート開催や地域の方々の利用を考えている多目的ホールの押川記念館、研究棟、講義棟の4つの建物をTGリングとしてペDESTリアンデッキのような形で行き来が出来るよう繋ぐ。ここに現在3キャンパスで学んでいる、学部学科を土樋・五橋キャンパスとして全て統一し2023年度誕生させる。

（陪席の東北学院大学執行部、事務局のうち阿部、廣瀬退席し、16時10分に第一部が終了した）

### 3. 次回予定

開催日時	未定
開催場所	未定
報告(予定)	未定
議案(予定)	未定

以上

④ 2022 年度第 2 回東北学院大学外部評価委員会

※ 第一部を外部評価委員のみ、第二部を委員と大学関係者の陪席で行った。  
 第一部の議事録は非公開とし、第二部分のみ掲載する。

2022 年度第 2 回東北学院大学外部評価委員会（第二部）議事録

1. 概要

会 議 名	2022 年度第 2 回東北学院大学外部評価委員会
開 催 日 時	2022 年 12 月 8 日（木）15 時 00 分～15 時 55 分（第一部） 16 時 00 分～17 時 04 分（第二部）
開 催 場 所	土樋キャンパス本館 2 階会議室
出 席 者 （名簿順）	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） 阿部 智（東北工業大学 地域連携センター事務長） 鈴木道子（尚絅学院大学 学長） 高野昌明（株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長） 熊谷聡也（石巻市立桜坂高等学校 校長） 峯岸宏典（株式会社一条工務店宮城 代表取締役社長）
陪 席 者 （事務局含）	大西晴樹（学長）、村野井仁（副学長（総務担当））、千葉昭彦（副学長（学務担当））、中沢正利（副学長（点検・評価担当））、紺野祐（文学部長）、佐藤康仁（経済学部長）、根市一志（経営学部長）、富田真（法学部長）、岩谷幸雄（工学部長）、塚本信也（教養学部長）、倉田洋（学長室長）、伊藤寿隆（総務部長）、加藤健二（学務部長）、渡邊義春（人事部長）、阿部文智、齋藤渉、武蔵幸子（以上、事務局（学長室政策支援 IR 課））
欠 席 者	伊東昭代（宮城県教育委員会 教育長）
成 立 確 認	委員総数 7 名、出席 6 名、成立定数はなし
配 付 資 料	<p>【配付資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 資料 1 2022 年度第 1 回東北学院外部評価委員会議事録（案）</li> <li>● 資料 2 外部評価シート（回答）             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部評価シート 1：2017 年度評価結果長所の伸長</li> <li>・ 外部評価シート 2：大学基準 6「教員・教員組織」</li> <li>・ 外部評価シート 3：大学基準 10「大学運営・財務（1）大学運営」</li> </ul> </li> <li>● 資料 3 外部評価シートに関するコメントシート             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部評価シート 1 に関する外部評価委員からのコメントまとめ</li> <li>・ 外部評価シート 2 に関する外部評価委員からのコメントまとめ</li> <li>・ 外部評価シート 3 に関する外部評価委員からのコメントまとめ</li> </ul> </li> </ul> <p>【参考資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 参考資料 1 2022 年度「職員人事制度」実施ガイドライン</li> <li>● 参考資料 2 学校法人東北学院事務職員人事制度に関する規程</li> <li>● 参考資料 3 東北学院大学 F D 推進委員会規程</li> <li>● 参考資料 4 学校法人東北学院職員研修規程</li> <li>● 参考資料 5 東北学院職員研修規程実施細則</li> </ul>

議	長	杉本委員長（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）
司	会	中沢副学長（点検・評価担当）
書	記	学長室政策支援 IR 課（事務局）

## 2. 議事の経過及びその結果

（陪席者が入室して第二部再開）

挨拶	
●	中沢副学長(点検・評価担当)：東北学院大学第2回外部評価委員会、第二部を開会する。最初に本学の学長よりご挨拶申し上げます。
●	大西学長：お忙しいところ来校いただき感謝申し上げます。今大学の質保証ということが各大学喫緊の課題となっている。その中で何を担保にしていけるのか、様々な議論があるが、外部からの視点が大いなる質保証の担保になるのではないかと考えている。そういう意味で重大な役割をお願いしている。また提言をいただきたい。よろしくお願い申し上げます。

外部評価シートに関する質疑応答、所感等	
●	中沢副学長(点検・評価担当)：まず配付資料について若干説明をさせていただく。大学関係者に配付している資料には、前回委員会の第二部で外部評価委員のみで議論した部分の議事録である9～20ページが抜けていることをご了承いただきたい。 早速だが外部評価シートに関する質疑応答、所感等についてこれから議論していきたい。ここから杉本委員長に進行をお願いする。
●	杉本委員長：今回事前に大学側に外部評価シートに書き込んでいただいたものを提出いただき、委員の先生方にご意見・ご質問をいただいた。1時間という限られた時間のため全部は質問できないと思うが、先ほど事前に打ち合わせをした内容があるので、適宜取捨選択して重要などころだけ伺わせていただきたい。
■	外部評価シート1：2017年度評価結果長所の伸長について
➤	1. 「職員育成の基本方針」及び「職員に求める7つの資質」について
●	杉本委員長：2021年3月に改正制定された「事務職員に求める基本姿勢」と、それまでの「職員に求める7つの資質」との異同をご教示下さい。
●	渡邊人事部長：内容はほぼ変わっておらず、教員向けの「教員に求める基本姿勢」の制定を機に平仄を合わせるとともに、(1)に建学の精神の理解に関する項目を教育職員、事務職員共通項目として追加した。事務職員の(2)から(7)までは変わっていない。順番を入れ替えた。概略的にはそのような内容である。
●	杉本委員長：確かにあまり変わっていない。今も7項目のようである。では続けて、全ての事務職員が基本的な資質を身につけるために最も重視している取り組みは何か。この後職員業務研究やSDの話題も出てくるが一番何に重点を置かれているのか。実際にどのように人材育成に繋がっているのか。
●	渡邊人事部長：民間では社是・社訓のようなものだと思うが、本院では目的として7つの資質、基本姿勢を掲げている。人事制度の実践を経て行き着く先として基本姿勢を目指すという流れとなっている。
●	杉本委員長：事前の打ち合わせで話が出たが、「職員人事制度実施ガイドライン」で確認すると3等級、4等級のあたりで論文審査が必要条件として設定されている。この評価方法が判ら



ないというのが委員の中から共通の質問として出た。誰がどのレベルで評価しているのか、お聞きしたい。

- 渡邊人事部長：職員の人事評価における論文審査については、年に1回事務職員に案内している。その中で職員人事制度実施ガイドラインにあるとおり、3等級の係長職になるまでに論文審査を受けることが必要条件となっている。今は2等級あるいは3等級までに論文審査を受けなければ係長職に昇任できない取り決めになっている。論文のテーマはTGGV150の施策の中から、部署に関する業務の具体的な改善の提案を出していただく。審査は所管の人事委員会5名が選考委員となり論文審査を行う。評価項目はテーマの妥当性、課題分析力、根拠の具体性、書式等指定基準の順守、文章力で各10点/50点満点で評価をしている。ただし点数によって再度審査を受けるということはさせていない。あくまでも必要条件の中での条件の一つとしてクリアしたという位置づけである。
- 杉本委員長：この点について追加で委員からの質問は無いか。  
→追加質問なし

➤ 2. 職員業務研究に関わる学長研究助成金について

- 杉本委員長：職員業務研究について、これも長所の中で具体的に上げられている。現在も続けているようだが、2017年度の認証評価で長所をもらったあと、翌年2018年から3年間申請なしとなっている。これはユニークで効果のありそうな取り組みだが、なぜ申請なしが3年間続いたのか、その理由と、活性化するような職員に促すような取り組みはなされているのかお聞きしたい。
- 倉田学長室長：申請なしの状況が続いていたことについて、一番は業務との兼ね合いが大きい。以前は、職員業務研究は勤務時間外に行うとなっていた。研究や成果報告と業務との両立が厳しいということがあった。2021年度からは職員研究についても本務の時間の中で行うことができるようになった。そのような観点では環境的には改善されている状況である。またキャンパス移転や学部改組などがあり、部署間で協力するという連携も取れてきた。今後こういった研究が盛んになるのではないかといい兆しはある。学長室としては申請なしの状態はもったいないと考えており、強い声掛け、働きかけをして促している状況である。
- 杉本委員長：これは複数名で申請を出せるものなのか。
- 倉田学長室長：複数名で出すことができる。連携して部署を跨いで出すこととなる。
- 杉本委員長：成果としては、論文報告書のようなものが出てくるのか。
- 倉田学長室長：その他、成果報告会で報告をしていただく。
- 高野委員：学長研究助成金についてお伺いしたい。自分は民間なので予算を決めてやっているが、これについて予算は関係なく行っているのか。
- 倉田学長室長：予算はある。決められた範囲の中で行っている。
- 熊谷委員：3年間申請が無く、2021年度は申請があった。改善の兆しが見えてきたとの発言があったが、実際どのくらいの申請があり、どのくらいの採用となっているのか。
- 倉田学長室長：2021年度は2件、2022年度は1件の申請ではあるが、連携を考える環境が整ってきたため申請なしという状況にはならなかったと考えている。
- 峯岸委員：組織における横断的な課題解決活動の活性化とあったが、組織間の横断的な課題というのが共通認識として何か伺いたい。解決するための手段としてSDG'sとなっているメカニズムをお伺いしたい。
- 倉田学長室長：学校が直面する課題は沢山あるので、一言で申し上げるのは難しい。横断的な課題は現場で見えてくる。解決策を職員が見つけ示すのがこの業務研究である。例えば、地域

の課題に対する教員の研究業績の活用などがある。

- 杉本委員長：組織で横断的に物事を進めるのは、大学という組織は得意ではない。そういったことを進める研究助成は意味がある取組みである。特にユニークな取り組みだと委員の中では話があった。

➤ 3. 他大学との職員相互派遣について

- 杉本委員長：青山学院大学と受入期間にバラツキがあるようだが、1か月程度相互派遣をされている。その派遣の効果が少し見えない。これは複数の委員から効果について質問があった。いかがか。
- 渡邊人事部長：青山学院大学と相互派遣を行っている。期間は1か月、長くて2か月となっている。短い期間ではあるが、東北学院からは東京の、青山学院には地方の実情を見てもらっている。双方にとってその業務についてのノウハウなど1か月、2か月とはいえ学び取れる成果は大きい。現在ではその期間を延長して、半年から1年にならないかと協議をしているところである。
- 杉本委員長：更に発展的に進んでいるということで理解した。

■外部評価シート2：大学基準6「教員・教員組織」について

➤ 1. FD活動について

- 杉本委員長：私自身、FDは全国的に熱が下がってきていると感じている。東北学院大学では各部局レベルできめ細かく実施されていると思う。ただ部局によって濃淡があるというか、熱の入れ方が違う。そのあたりはどのように考えておられるか。今後どのようにされていく予定なのか。
- 加藤学務部長：学部の取組の濃淡については分析していない。各部局の実情に応じて実施しているのでその点についてはなかなか答えが難しい。
- 杉本委員長：FDはある意味義務化をされてしまっているのでやらざるを得ない。既に言い方が消極的だが、また取組の効果が見えにくい。時宜に敵ったテーマを設定しつつ、必要なものを提供していくことが求められている。
- 加藤学務部長：本学のFD活動は、どちらかと言うと迫った具体的な施策などを実行する上で、それを教員に周知する、一致した方向で実行していこうという目的で行われることが多い。そういう意味では、これまでシラバスの作成に関する意識を共有したり、また最近では来年4月から導入するe-Portfolioの準備について研修を行い、意識の共有をしている。実務的な目的で実施されていることが多いと感じる。
- 杉本委員長：今必要なことをテーマに実施されている。部局によって確かに取り組み状況の違いはあるが、継続的に実施されることを期待したい。

➤ 2. 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価について

- 杉本委員長：どの大学でも難しいが、教員評価制度が「無い」という回答であった。難しいと思うが、制度がないというのは問題である。実際のところ、教員業務活動報告書というものは毎年度作られているし、教員の採用にあたって教員資格審査や教員の表彰制度もあるので、それなりの評価制度はあるのではないかと思います。現在教員評価制度はどのようになっているのか全体像をまずお示しいただきたい。
- 中沢副学長(点検・評価担当)：教員業務活動報告書を毎年PDFにしてHPに掲載している。その中には教育研究面での次年度の目標、当年度の進捗状況、振り返りを書いている。その次に応

用するところまで行けていない。教員業務活動報告書の活用の一つは教員表彰制度だが、候補者の中から絞り込んでいく時に教員業務活動報告書に記述がきちんとされているか、またそれが理路整然としているかを評価の一つの判断材料としている。もう少し活用できると考えているが、教員評価制度がなかなか動いていない。将来的には繋げていきたいと考えている。

- 杉本委員長：大学外から見ると、教員評価制度の難しさは判るが、なぜ無いのかとなる。
- 峯岸委員：民間からすると教員が評価されていないことに驚いた。他大学でも教員評価制度は基本的には無いのか。東北学院が特異ではないのか。
- 杉本委員長：たぶん特異ではない。それがいいとは思わないが教員評価制度の難しさ、導入や新しい制度、個人評価については東北大学でも問題になっている。分野が多様であり、それぞれの置かれた状況が違う中で、一つの指標、枠で評価するのは難しい。
- 峯岸委員：高校ではどうか。
- 熊谷委員：高校では行っている。目標設定をして授業、校務分掌、授業外活動の目標を定めて評価している。
- 杉本委員長：日本は遅れているのかもしれない。海外ではある時期にボスに会い、目標に対する評価を面談で行わなければならない。認証評価においては教員評価制度が導入されているというのはエビデンスとして出さなければならない。難しいから制度が無くていいとはならないのではないか。「無い」というお答えは良くないのではないか。
- 大西学長：重要なお意見だが、もちろん無くて良いとは考えていない。教員の業務は教育研究、学内行政とあるが、研究に関してはどのように評価するかは難しい。本人の貢献をポイントにするにせよ、特に文系の学部が多いのでなかなか難しいのが実態である。教育については評価をする方向に舵を切っている。具体的に個人を評価するよりは教育目標を掲げどれだけ貢献したかという形で、実は IR が重要なポイントであると考えている。学生の学力がどのくらい伸びたか、それに対して教員の教育がどのくらい貢献したか指標化していかなければならない。そのような努力を行っているところである。質保証で言えば、数値化し見える化しなければならない。それと同時に表彰制度も行っている。授業評価アンケートを用いているが、教員からは学生の評価だけでいいのかという声もある。多面的な評価ができるように考えなければならない。可視化できる、数値化できるようにしていこうとしている。そのため、全く「無し」とは捉えないでいただきたい。

#### ■外部評価シート3：大学基準10「大学運営・財務(1)大学運営」について

##### ➤ 事務職員の人事制度について

- 杉本委員長：先ほどの教員評価にも関係すると思うが、委員から事務職員人事評価について質問が沢山あった。まず回答の中で報酬管理制度の導入が検討されているとあったので、現在の進捗状況をお聞かせいただきたい。資料に職員人事制度実施ガイドラインが付いているが、それには既に報酬管理制度の項目があり、ある程度動いているのかと感じた。
- 渡邊人事部長：ガイドラインの最後のページにあるが、報酬管理制度は2015年度に開示して以降、組合との交渉等で手続きが進展しなかった。現在は原案を見直し作成中である。社会保険労務士と一緒に入っていただき、概要について最後の詰めを行っている段階である。来年4月から導入したいと考えているが、他大学の状況を見ると、例えば上智大学は1年の試行期間を設け2年かけたと聞いている。本学も同じような形にならざるを得ないかと考えている。来年の4月から試行期間と考えており、4月に向けて現在動いている。なんとか間に合えばと考えている。
- 杉本委員長：次に、既に人事制度の中に入っている目標管理型の成果評価や、人事評価を本人

にフィードバックされているか。さらに給与等に反映されているか。

- 高野委員：人事評価は評価される側が評価に対してフィードバックを納得するまで十分に受けているか。評価する側、される側のコミュニケーションがうまくいかなければならない。
- 渡邊人事部長：現在、目標管理を1年間通して行っているが、年に3回の面談を義務付けている。併せてフィードバックも3回目の面談時に行うように指示は出している。委員が言われるようにフィードバックが管理職によって個人差がある。それにより、納得していない職員も見受けられる現状である。人事としては課題としており、適正な人事評価につながる評価者訓練を来年4月から、今までは新任管理職に限定したものを既存の管理職も含め対象として研修を受けていただく方向で検討をしている。
- 峯岸委員：先ほどの評価と報酬の連動について、わが社も2年前に取り入れたが、本当にデリケートで大変だ。うちも移行期間を1年くらい設けた。また、どちらにしても給与が上がるようにした。デリケートな問題だがぜひ頑張っていたきたい。
- 阿部副委員長：報酬管理制度について、業務の質や労働法制も大きく変わっており、社会全体の意識が人事評価と給与が一体となっている。その中で年功序列賃金制度を維持されてきた、その理由は何か。労働組合や規模もあるだろうが、人事制度は非常にナーバスなので一概には言えないが、お伺いしたい。
- 渡邊人事部長：ご指摘のとおり、事務系については公務員の給与を参考にしてきた。公務員も等級によるものとなっているが、それを1本化して50年近く年功序列となっていた。報酬管理制度に踏み切ったのは、やってもやらなくとも一緒という意識がどこかに芽生えており、ある程度競争原理を働かせることによって業務の効率化を図るという目的があり、なかなか難しい部分はあるが、他大学の状況も見ながら来年試行に持っていく本制度の施行は翌年度になるかもしれないが実現させたい。
- 杉本委員長：大学がこのような面で変わるのは大変だと思うが、少しでも前に進んでいただければと思う。

## ➤ 2. SD活動について

- 杉本委員長：関連することでもあるが、SD活動について、様々な職級の職員に対して研修機会が設けられている。テーマもタイムリーなものが実施されている。  
一点、SDといった際に、事務職員だけの研修ではなく、「教職員」対象が求められてきている。事務職員には多彩なものを提供されているが、教員が入るとあまり進んでいない印象である。このあたりも認証評価ではチェックされる。教職員に対し、どのように大学運営を進めるのかという研修はされているか。あまり進んでいない認識か。
- 渡邊人事部長：教職員共通の研修は現在年に1回となっている。8月下旬、もしくは9月上旬に東北学院教職員研修として、ALL東北学院で参加するプログラムである。それは丸一日をかけて行う研修で、午前には教職員共通のテーマで実施している。昨年はDXをテーマにして行った。国の改革総合支援事業のタイプ1にも該当するため、回数を年にもう数回増やしていきたいと考えている。先生方に対面での時間を確保することは難しく、教員に関してはオンラインで行い、ハイブリッドとしたところかなり出席率が上がったので、コロナ禍に限らず、ハイブリッド形式で今後も継続していきたいと考えている。回数も2回、3回していきたい。
- 鈴木委員：SD、FDともよくやっつけらる印象だが、内容企画は誰がどのように決めているのか。参加率は出ているが、成果は出ているか。
- 渡邊人事部長：SDについては人事部が所管である。研修の最後にウェブでアンケートを実施し、次回に反映している。

- 加藤学務部長：FDは学務部所管である。私も含め数名でFDフォーラムに参加し、本学の現状に相応しいテーマの講演やディスカッションの情報を収集し、テーマを設定している。
- 峯岸委員：FDのテーマ設定というのは難しいと思う。時間が足りなかったり、FDを推進する側と先生方と利害が一致しないところが一番難しいのではないかと。ベクトルが同じ方向に向かう工夫などがあれば、お聞きしたい。コロナ禍で急にオンラインになったとすれば皆さん飛びつくとか、実務的なものの方が好まれるなどあるか。
- 千葉副学長(学務担当)：今言われたとおり、遠隔授業のノウハウやカリキュラムが変わることに対する説明など学内事項がほとんどであり、ここ数年はFD実施側と教員間の利害はズレていないと思う。
- 峯岸委員：うちの会社では、ビジョンめいたものは一番聞いてもらえない。
- 加藤学務部長：その場でのディスカッションはなかなかできないが、学修支援システム(manaba)で全教員共通のコースで忌憚のない意見は出てくることがある。そこをうまく活用し、日常の中に組み込んだFDができるのではないかと。うまく使えば非常勤の先生にも参加していただけるのではないかと。今後の課題である。
- 杉本委員長：千葉先生が言われたとおり、コロナを契機にオンラインや学生のコミットをどう高めるか、教職員一体で動かなければならなかった。SDに関して切実さを作り出した。コロナが収まってくると形式化していくので悩ましい。私自身は学部学科に持ち帰ってもらって、日常の会議の中で話し合ってもらうのが地味ではあるが効果的であると思う。先ほど学務部長が言われたとおり、日常レベルに落とし込むことが重要ではないかと。決して有名人を読んで華々しく講演会をすることがFDではないと考えている。提供する側として悩んでいるところである。

残した質問に関しては、後日書面でご説明をいただきたい。

## 閉 会

- 杉本委員長：時間となったため、以上で閉会とする。
- 中沢副学長(点検・評価担当)：1時間という短い時間で密度の濃い議論をいただいた。外部評価委員の皆様には長い時間参加いただき感謝申し上げます。

議長が閉会を宣言し、17:04時分に終了した。

### 3. 次回予定

開催日時	未定
開催場所	未定
報告(予定)	未定
議案(予定)	未定

以上

⑤ 2022 年度第 3 回東北学院大学外部評価委員会

※ 第一部を外部評価委員のみ、第二部を委員と大学関係者の陪席で行った。  
 第一部の議事録は非公開とし、第二部分のみ掲載する。

2023 年度第 3 回東北学院大学外部評価委員会（第二部）議事録

1. 概要

会 議 名	2022 年度第 3 回東北学院大学外部評価委員会
開 催 日 時	2023 年 3 月 29 (水) 9 時 00 分～9 時 30 分 (第一部) 9 時 30 分～10 時 30 分 (第二部)
開 催 場 所	土樋キャンパス 8 号館第 1 会議室
出 席 者 ( 名 簿 順 )	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) 阿部 智 (東北工業大学 地域連携センター事務長) 鈴木道子 (尚絅学院大学 学長) 高野昌明 (株式会社ミヤギテレビサービス 取締役会長)
陪 席 者 ( 事 務 局 含 )	大西晴樹 (学長)、村野井仁 (副学長 (総務担当))、千葉昭彦 (副学長 (学務担当))、中沢正利 (副学長 (点検・評価担当))、倉田洋 (学長室長)、伊藤寿隆 (総務部長)、阿部文智、齋藤渉、廣瀬理行、武蔵幸子 (以上、事務局 (学長室政策支援 IR 課))
欠 席 者	伊東昭代 (宮城県教育委員会 教育長) 熊谷聡也 (石巻市立桜坂高等学校 校長) 峯岸宏典 (株式会社一条工務店宮城 代表取締役社長)
成 立 確 認	委員総数 7 名、出席 4 名、成立定数はなし
配 付 資 料	【配付資料】 ● ..... 022 年度東北学院大学外部評価報告書
議 長	杉本委員長 (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)
司 会	中沢副学長 (点検・評価担当)
書 記	学長室政策支援 IR 課 (事務局)

2. 議事の経過及びその結果

(陪席者が入室して第二部を開始)

開 会	
●	中沢副学長(点検・評価担当):東北学院大学第 3 回外部評価委員会、第二部を開会する。 黙祷。 最初に本学の大西学長よりご挨拶申し上げる。
●	大西学長: 年度代わりのお忙しいところ、ご来校いただき感謝申し上げます。忙しい時期であり、普段の業務もある中で執筆等、大変お忙しく過ごされたのではないかと思います。
●	急速に高等教育を取り巻く環境は変わってきている。経済格差、教育格差のようなものが生まれてきている。これまで一律で護送船団方式であったものが、かなり厳しい基準を突き付けられてきている。そのような中で根拠に基づくエビデンスをもってこれからの時代に向かおうとしなければならない時期に、外部評価委員の先生方からご意見をいただけるのは大変幸せなことだと思っている。また来年度も引き続きよろしく願い申し上げます。

- 中沢副学長(点検・評価担当)：続いて外部評価報告書を杉本委員長から大西学長へ提出いただく。
- 杉本外部評価委員会委員長から大西学長に 2022 年度外部評価報告書が手渡された。
- 中沢副学長(点検・評価担当)：外部評価報告書の詳細は追って拝見する。その他に追加で所感や質問があればご発言をお願いしたい。このあとは杉本委員長に議長をお願いする。
- 杉本委員長：今年度は、外部評価委員がとても良い人選であったと思っている。外部評価なので大学人だけではなく、民間、高校など様々な経験をお持ちの委員を選んでいただいたことが、今年度の外部評価には大変意義があったと思っている。先ほど大西学長が言われた通り、新しいものが次々に入ってきて、大学はそれにどう対応するかが課題となっている。多様な社会の人から意見を聞いて大学の改革、運営に生かしていくことは重要な、本当に重要なことになっている。今回こうしたメンバーで委員会をさせていただけたことは私としても勉強になった。

最初に、私から全体の総評を書かせていただいたので、まとめの話をさせていただく。本年度は第4期外部評価委員会から引き継ぐ形で、教学マネジメント体制を評価の対象とさせていただいた。全学だけでなく、学部・研究科等で教学マネジメントをそれぞれの層で動かしていく必要があるが、個別具体的な運用状況を評価の対象とさせていただいている。今年度は大きく3つの観点で評価を行った。1つ目は2017年に受審した大学機関別認証評価で長所とされた、「事務職員の育成資質向上に関する取り組み」である。これは高く評価されたので、そこから5～6年経ってどう伸長があるのか、継続的にどう成果が上がっているのかということで評価をさせていただいた。2つ目も関連しているが、現在の大学基準6「教員・教員組織」の状況について評価をさせていただいた。さらに関連する形で、3つ目が大学運営の部分で、事務職員も含めてSDの部分である。SDも定義が変わり、単なる事務職員の研修ではなく教育職も含めたSDにもなっており、より広いメンバーを入れた形の研修が必要になってきている。以上、大学運営の中で人材育成、資質向上について評価させていただいた。

評価をさせていただいた結果、このテーマ、観点の設定は非常に良かったと思っている。東北学院において教職員、すなわち教学マネジメントを支える人材をどのように評価し、育成されているのかに集約される評価となった。これは総評にも書かせていただいたが、昨年の大学設置基準の改正の中で、教育研究実施組織という形で、文科省・国が教職協働の実質化を求めている。教育と職員が共に協働し合う中で組織が活性化するような取り組みが求められてきている。前回長所に上げられていた、事務職員の育成資質向上に向けた取り組みもそうであるし、教員・教員組織、特に教員の評価も取り上げた。最後にSD等も含めた大学運営に資するような人材育成についても観点を入れさせていただいた。非常に時宜にかなったテーマが設定されたと思っている。これについては事前に準備していただいた、貴学の関係者にお礼を申し上げます。

委員の先生方からご意見が出るかと思うが、他の大学でも同様だが、教員の評価はなかなか難しい。どうしても東北学院大学のように大規模な、多様な専門領域を含む学部学科から構成される大学で、教員を一律に評価するのは難しい。そういった難しさの前で教員評価が進んでいないという問題は全ての外部評価委員から出た。学院大学だけが難しいわけではなく、東北大学でも悩んでおり、東北大学は3,000人の教員がおり、更に医師や看護師などの医療関係者など、全く違う世界の方々もいるのでそれを一律に評価するのは難しい。そうした難しさも認

識しつつ、大学が社会に開かれて、その中でどのようにアカウンタブルな形で運営していくのかといったときに、教員評価を行わないままに進んでいくのは難しいであろうと思っている。この辺りは今後課題として取り組んでいただきたい。これは外部評価委員会全体の総意として考えていただいて良い。他大学の取り組みを学んでいただきながら、或いは東北大学とでも良いと一緒に悩みながら考えなければならないと思っている。

第一部でも話したが、世界的に大学の企業化が進んでいることへの危惧は持っており、大学は企業とは異なるところもあり、教員評価も一律には出来ない。大学は大学としての矜持を持ちながら、社会にもアカウンタブルであるという非常に難しいバランスを取って行く必要が出てきているという認識を持っている。ただ逃げずに、時間がかかっても、教員評価と、更に職員評価を重ね合わせながら制度化を進めていただければと思う。いずれにせよ、今年度のプロセスの中で非常に貴学の教職員の方々には真摯にこちらからの質問に答えていただいたことに感謝申し上げる。簡単ではあるが全体の印象も含めてコメントをさせていただいた。

- 阿部副委員長：まず1年間協力していただき、感謝申し上げます。杉本委員長からも話があった通り、総評のところにある人事制度、人事評価について人事処遇も含めて、テーマとして進めさせていただいた。民間企業でも評価は難しいと思っている。特に学校の先生方の評価は難しく、数字に表れない部分がある。民間企業でも本来であれば目に見える部分よりも、目に見えない部分こそ果たしている役割が大きいものがあり、誰の守備範囲でもないところをさりげなくフォローするような、そのような職員、教員を評価しなければならない。陰徳というような表に見えない部分の評価の難しさがある。表に現れる部分の評価は出来るが、評価者がそういった陰の部分を見て本来的には評価することが組織の強化に繋がっていくと思っている。教員、職員の評価は業務の性質から難しいところがあるが、そのままにしておくことは出来ない。それぞれの職務分析をしてアプローチしていかないと前には進んでいかないと。世の中的にも、仕事内容に対して賃金を付けるという流れになってきている。時代の流れの中で、どんな組織でも対応していかざるを得ないのかと思っている。ただ、評価の難しさは答えがなく際限がない。目に見えないところの評価、組織ごとに重要視する項目を、ある程度コンセンサスを取りながらアプローチしていくようなやり方があるのではないかと思います。大学、民間企業それぞれの組織ごとに本来評価すべき項目を一律ではなく、評価の軸足を決めてアプローチをしていただければ、教員、教職員のモチベーションの向上に繋がる部分があるのではないかと。評価の仕方を考えていけば、その組織なりの人事制度としての強さ確かさが出てくるのではないかと。思っている。

報告書には厳しい部分も書いているが、外部の意見として考えていただき、今後ご対応いただければと思う。以上である。

- 鈴木委員：私の立場上、自分の大学と比べながら見させていただいた。まずは丁寧に対応していただき有難かった。内容については、さすがに東北学院大学のシステムはしっかりしているとの印象である。人材も配置している。そのようなところがうちのような小規模大学とは違うと感じた。逆にいうと、うちは小規模大学なので割と全員に行き渡るが、東北学院大学は、システムは出来上がっているがそれがどこまで行き渡っているのかわからない。実際、行き渡らせることは大変だと感じた。

また、先ほどから教員評価の話が出ているが、基本は自己点検、自己評価だと思う。そこを誰がどう評価するか、教員のモチベーションの向上にどうつなげるのか、エンカレッジできるのかということである。一般企業の業績などの単純な評価と違い、教育、研究、大学運営、地域貢献など含めて総合的に考えると、評価は難しいと思う。ただし自己点検をしっかりできているのであれば、それを追認していく、もしくは持っていることを伸ばしていくということ



あれば、その評価も生きてくるのではないかと思う。ただし委員長、副委員長も言われていたが、大学の教員の評価はそう簡単には出来ないで、それぞれ試行錯誤をしながら一步一步進めていくことかと思う。自己点検評価をすることは教員一人一人にとって有意義なことなので、最初だけ億劫だとは思いますがそこを後押ししてあげれば、一回出来てしまえばそれを上書きし改善していくことなので自分なりの励みになっていくと思う。その辺のところは最初の一押しの努力は必要だと思った。

他に事務局に関しては非常にしっかりしており、人事評価の点もしっかりできていると思う。特に委員になって思ったのは他大学へ交換派遣し、他所の大学を見てくることはとても良いと思った。できれば自分の大学でもしたいが、文科省は私立を受け入れていないようだが、私学の様々な協会や事業団は受け入れていると思うので、少し大きな組織に半年なり1年なり派遣できると事務局の視野が広がって良いと思った。学院大学でもそのようなことが出来るのであれば共有できればと思う。どうしても異動が公立国立に比べると少ないので、自分のところが全てという考えにならないことは必要である。

全体として、半分以上は勉強させていただいたと思っている。運営についてはうちの大学でも取り入れたいと思ったことがいくつかあった。そのうちの 하나가、今回ご配慮いただき最初に評価委員だけでディスカッションできる時間があったことである。かなり盛り上がり、様々なことについて話が出来、話を聞くことが出来た。そのような機会を作っていただき有難かった。今の尚絅学院大学では学長、副学長が最初から前に出てほとんど仕切っているような状態なので、この辺は変えた方が良く感じた。外部評価委員会にある程度の部分のところは任せていただいて、というのは良いやり方だと思った。そのような形で学ばせていただいた一年だった。

- 高野委員：まず弊社のスタッフが卒業式や入学式の取材でお世話になると思う。よろしく願い申し上げる。4月から新しい校舎が出来たことでももちろん会社も興味を持って取材をさせていただく。

私は今年初めて外部評価委員のお仲間に入れていただいたが、民間で40年間働いてきたので、初めて学校の運営について、教員、職員、教育も含めて細かく勉強させていただいた。有難く思っている。

教員の評価に関して、自分はずっと民間でずっと基準があって評価されてきたため、周りもどうしてその立場になったのか納得できている。大学で先生方を評価するのは難しいと思うが、全くないというのは疑問であった。職員は評価制度があるようだが、教員はないとのことなので、難しいとは思いますが少しでも改善していただければと思う。

私は東北学院中学校、高校、大学までお世話になって、息子3人も中学高校でお世話になり、1人は大学もお世話になった。学院愛を持っている人間として今後の学院大学に対して意見させていただく。東北学院大学は東北の私学の雄であるが、私は宮城テレビに入って役員もさせてもらい、採用面接もさせてもらっている。久しぶりに東北学院大学からこの4月に入社する予定であり、14年ぶりくらいである。これまでも応募はしてもらっているが、残念ながら採用には至らなかった。この4月にやっと採用できた。私も役員面接をしていると、学生に元気がないと感じている。朴訥で良い青年だと思うが、アピールが上手くない。他大学、特に関東の大学の学生は自分をアピールする。勉強の評価は良くても、採用する側は人間を見る。その時に残念ながら、元気がなく、自分をアピールすることがイマイチだと感じており残念だと思う。よく企業は人なりというが学校もそうだと思うので、教員、職員もここ最近を見ると元気が無いと感じており残念である。その中、4月から工学部から技術の人間が入ることになり一安心している。

あとは外部評価委員会の出席者は役職者の方ばかりなので、出来れば現場の意見も聞きたいところが率直な意見である。現場の中では言いにくいこともあると思うが、我々はマスコミなので現場の話を聞いて判断しなければならないことが多い。外部評価の際にも現場の話が聞けたらまた違う評価が出来たのではないかと思った。

最後にサッカー部のOBとしてご意見する。東北の私立でナンバーワンの大学で人工芝のグラウンドが無いのはいかがなものか。他の大学にはあるが、野球にしても、サッカー、ラグビーにしても東北ナンバーワンの学校として施設がなぜ無いのか。検討していただきたい。

- 杉本委員長：次に大西学長はじめ、大学からのコメントをいただきたい。
- 大西学長：委員の先生方から率直なご意見をいただき感謝申し上げます。教員評価ができていないということで、もちろんこのままでよいとは思っていない。学校はみんな平等でないと教育ができないという考えがある。大事なことだとは思いますが、目的を定め、その目的に沿った行動をとらないと学生は育たないと思っている。執行部で方向性を定めて、これに沿った評価を、納得いただきながら進めていきたい。

職員の方では、報酬管理制度の検討を始めている。また、教員の方も研究費は平等で、仕事をしている人もしていない人も同じで良いとは思っていない。了解を取りながら進めていきたい。

東京の私立には、今良い教員が集まってきている。国立で評価制度が始まっており、それを嫌がる教員が東京の私立に流出している現状がある。仮に評価制度を行って、良い教員が流出しないようにとすることも一方では留意しながら進めていきたい。評価する場合は評価軸を定め、誰もが納得できるところから着手し進めていきたい。大学では教学上の三つの方針を出しているの、これに基づく教育がされなければならないことは当然である。問題は研究で点検・評価をするということは専門外の先生にとっては大変なことで、大変デリケートな部分であり、単独の大学で行うのは大変である。ある程度基本的なところは杉本先生も発言力がありになると思うので、国の方で基準を作ってもらえると有難く私学も呼応して対応しやすいと思う。

鈴木先生からは自己点検、自己評価が基本とのお話をいただいた。

阿部先生からは目に見えない部分の評価、プロセスを評価することを伺った。そういったことも評価軸に加えたい。

高野委員がおっしゃられた人工芝についても、じきに解決するようにしたいと思うのでご安心いただきたい。

- 村野井副学長(総務担当)：現場の一教員として考えると、教員業務活動報告書を毎年書いて、最初は億劫だったが毎年自分の研究と教育を見直している。教育の見直しの指標となるのは、最もシビアな学生からの授業評価である。毎年目標を立てて1年間どうだったかを書いて提出する。今日、鈴木先生からいただいたように、基本は自己評価である。それを自分がやっているときに一番大事なのは、「なぜそれをしなければいけないのか」の理解だと認識させていただいた。学生のため、学校を良くするためにはこの作業が必要で、それを教員が上手くできるように大学のシステムとしているという趣旨を教員たちに理解させ、自己点検、自己評価させる。誰かが上から評価するのではなく、教員の自己点検・評価が中心であり、それをさせるには、なぜこれをしているのかを理解させる必要があると一教員として今日感じた。それをうまく大学として動かせるようなシステム作りが必要だと今日の外部評価委員会で考えさせられた。
- 中沢副学長(点検・評価担当)：教員評価を行わなければならないと思いつつ、なかなか上手く進められていないということを言い当てられた。他の大学の制度を見る機会もあり、やっている

大学を見ると非常に丁寧に行っている。ただそれが本当に機能しているか。教員評価をして研究費や給与に反映させるというのが心理的に抵抗を受け、本学では動かなくなってしまう恐れがある。そこを教員に理解してもらうため、どこに重点を置くのか、なぜそんなことをするのか、そこを何度も何度も説明し理解していただくしかないと思っているところである。そのため時間をかけなければならないし、かかると思う。

- 千葉副学長(学務担当):まず教員評価について、教育に関しては大学の先生はほとんど教育者というより研究者として育っている。授業は何を求められているのかについては、就職してからFDもして何度も何度も説明をする必要がある。研究に関しては、うちの大学というよりは世間全体として若い人がいまひとつ元気がない。もしかしたらだが、課程で博士をとってしまうとゴールになってしまい、さらに研究を進めていくのはモチベーションを持った人だけで、多くはそうではない。そういう中で研究してもらうには、着任後、年齢制限を定めてテニュア制のようなものを用意して5年間で何本論文を書くなどやっていく必要があるかもしれない。

学生の元気が無いのは本当に悩ましい。学生の年代が元気が無いのかと思ったが、九州や関西はとても元気があるので、それを考えると非科学的ではあるが東北だからかとなる。であるならばどうすればよいのかとなり、悩ましい。

- 杉本委員長:教員評価の点で村野井先生が話されたことに近いが、研究者として、自分で目標設定をしてどう達成したかという意味では自己点検・評価が必要である。日本で少ないと思うのが、学科長・専攻科長と教員が自己点検・評価の目標設定を前に置いて論文や授業評価についてデータを使いながら面談し、対話をする、それが給与や研究費などそうしたものに区別をつけるということではなく、研究者としての教員をエンカレッジする対話が日本では少ない。一律的な数値よりもその方が良いのではないかと思っている。その方が丁寧ではないか。
- 村野井副学長(総務担当):研究、教育両面について目標設定をしてチェックを自分でする。それをもとに学科長と面談をする。夢のようでもあるが出来ないことは無いかもしれない。面談でなかなか難しいよねという話をするだけでも、見てくれていると感じられる。やってみる価値はあるのかもしれない。今は学部長レベルで学生による授業評価が極端に悪い場合には面談をしている。そういった特殊なケースではなく、せっかく書いているので何らかの形でフィードバックなり、アドバイスはなかなか難しいと思うが、確認をするという形での対話はありではないか。
- 杉本委員長:制度として、例えば学科長はどこの大学でも2年くらいの持ち回りとなっている。必ずしも会話やエンカレッジに長けた人が学科長になるわけではないという点がある。そういった制度的な改革も合わせて行わないと、一極集中的にリーダーシップを求めるのではなく、適任者に長に就いていただき、そのメンバーをエンカレッジしていく方が日本の大学に合うのではないか。これは今の制度でやるのは難しい。
- 大西学長:本学も現状では、学科長は輪番である。
- 村野井副学長:管理者として見るのではなくても、相互評価でも良いのかもしれない。
- 杉本委員長:海外のリーダーシップの文献では、同輩中のトップというか、基本はピアとしてということが大学は重要だと思う。その辺りを制度化されると、それは大学としてかなり先進的な取り組みになっていく気がする。
- 阿部副委員長:ステージは違うが、高等学校でも授業評価をしている。生徒がシビアに評価して上がってきたものを管理職、特に校長は全教員の授業を見て裏付けをする。それを教員の評価材料の一つとして私は見ていた。県教育委員会からの評価項目もあるが、それは別にして、校長は全教員の授業を見て裏付け確認をし、これを加味して評価していた。第三者の確認もあった方が評価自体の確かさになる。

- 大西学長：評価する人が評価する能力があるのかという議論がある。学科長レベルはお礼奉公と言い、自分が好きでやっているわけではない。順番でやっているのが実態である。アイデアは確かに素晴らしいが、実行はなかなか大変である。やるとしたら学部長になる。
- 鈴木委員：上から目線の評価をしてもしょうがないと思う。うちの大学は数十人のレベルなので学長が全部やる。実績に全部目を通し、面談は一人30分設定としているが、長いと1時間くらいかかる。アピールポイントを話してもらっている。
- 村野井副学長：全教員の面談をされているのか。
- 鈴木委員：全員している。90人くらいなので、4月、5月でだいたいできる。お金に反映するのは、うちの大学はアレルギーがあって出来ないの、別にある評価委員会で卓越教員を選んでもらい、小さな表彰状を作り、ひっそり渡している。教育分野の卓越、研究分野の卓越などだが、副賞も何もなく認めているだけだが、それでも喜ばれる。昇任には反映させないという約束になっているが、毎年貰った教員はニコニコして受け取っているの、エンカレッジにはなっているのではないかと思う。ただ全部読み込めているかと言えばそうではないので、面談で特に頑張ったことを話してみても下さいと言うと、結構先生方が話してくれるので、大体の概略がわかる。応じない教員ももちろんいる。前任校は公立で新しい大学でもあったため、初めに点数表を取り入れた。職位によって教育に重点を置く、管理に重点を置くなど、エフォートを出してもらい、それに従って評価をした。公立で割と自由に出来たので、特に優れた教員には5万円くらいの報奨を出してみんなの前で表彰した。ただ学校によってかなり気風が違い、今の大学はそのようなことをとても嫌うのでやっていないが、ひっそり評価して、ひっそりエンカレッジしている。ただ絶対に応じない教員もいる。なかなか全員とはいかない。
- 倉田学長室長：エンカレッジということが上手くいくか判らないが、杉本先生からピアレビューの話があった。例えば学部の教育に対して、このような教育をするということのある程度の基準を作ってそれを学部学科の中でピアレビューする形はあるのかと思う。そうするとある程度一貫した教育が行われているかチェックになる。方向性という意味では、バラバラにならないのではないか。
- 杉本委員長：今、先生方で授業参観をしあうことは無いのか。
- 千葉副学長(学務担当)：授業参観はFDでやってくださいとっているが、やったという報告は一度もない。
- 倉田学長室長：新任教員が授業を見に来たことはある。
- 中沢副学長(点検・評価担当)：工学部はJABEEの対応で年数回程度であるがやっている。
- 千葉副学長(学務担当)：どうしても自分が受けてきた教育を再現してしまう。東北学院ならば東北学院の中の学生がどういう学生かを理解して、学力差が大きい学生に対しどのように対応するのかを先輩が教えたりしなければならぬと思う。ただ自分のことに追われてなかなか対応できていない。
- 伊藤総務部長：職員の話をする。評価結果としては人事制度やSDについて、制度や機能に対し一定の評価をいただいたが、一方で報酬管理など具体的な課題も示していただいた。職員人事制度にしてもSDにしても、職員をあるべき姿にどう近づけるかという手段であると思う。本院の理事長が常々職員に向けてかなり厳しく戦略的政策形成型職員を目指せというメッセージを出している。実態としてどこまで近づいているのか、高野委員から現場の人の話を聞いてみたかったと言われたが、人事制度やSDがどこまで浸透しているかが次の課題と考えている。委員の皆様から頂いた意見は後ほどしっかりと読ませていただくが、具体的なご指摘もいただき感謝する。
- 杉本委員長：先ほど外部評価委員の中で話をしていたが、来年度の委員会の運営について、一

般の教職員に話を聞きに行くことも出ているので、伊藤部長からのご意見も前向きに捉えていきたい。

- 鈴木委員：大学は教員も大事だが、事務職員もとても大事である。言われたことをきちんとすることも大事だが、上司を越えて大学を引っ張っていく職員をどう育てていくのかというのは難しい。どこの大学でも大きなテーマである。その辺のところを検討していただけるのであれば、一緒に考えていけたら嬉しいと思う。本当に要であり、事務職員次第である。育成は大きな課題である。

#### 閉 会

- 中沢副学長(点検・評価担当)：時間にもなったので、その他について何かあるか。なければ終わりにしたい。本日は外部評価の提出をいただいた。感謝申し上げます。また来年度も引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

司会が閉会を宣言し、10：32時分に終了した。

#### 事務連絡

- 齋藤（事務局）：来年度に向けては、大学の点検・評価委員会とも相談してテーマを設定する。日程は今年度同様に6月、10月、3月頃を予定している。再来年度は、本学は7年に一度の認証評価の準備を行う年となる。改善を要する事項についてご指摘をいただきたい。

委員については今年度と変更なしで、伊藤先生は教育長を退任され役職名は変わるが、委員は継続いただく予定である。

事務局体制については、齋藤が教育職員へ任用替えとなり、学部から独立した高等教育開発室の教員となるが、引き続き外部評価委員には関わる。後任は武蔵となる。また、今年度大学基準協会へ出向していた佐藤という職員が加わる予定である。

### 3. 次回予定

開催日時	未定
開催場所	未定
報告(予定)	未定
議案(予定)	未定

以上

## 2022 年度 東北学院大学外部評価報告書

発行日：2023年3月29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

学長室政策支援 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 [tgir@mail.tohoku-gakuin.ac.jp](mailto:tgir@mail.tohoku-gakuin.ac.jp)