

2018（平成30）年度
自己点検・評価報告書

国立大学法人宮城教育大学

目 次

序	1
第1章 理念・目的	2
第2章 内部質保証	7
第3章 教育研究組織	14
第4章 教育課程・学習成果	20
第5章 学生の受け入れ	38
第6章 教員・教員組織	49
第7章 学生支援	61
第8章 教育研究等環境	75
第9章 社会連携・社会貢献	85
第10章 大学運営・財務	90
第1節 大学運営	90
第2節 財務	102
終章	107

序

宮城教育大学（本学）は国立の教員養成単科大学として 1965 年に設置され、2004 年には国立大学法人法の施行に伴い国立大学法人宮城教育大学となった。本学学則では設置の目的を「国立大学法人宮城教育大学は、宮城教育大学を設置し、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえるとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的とする。」としている。

本学は、2005 及び 2012 年度に財団法人大学基準協会による認証評価を受け、大学基準に適合していると認定された。本書は前回（2012）の認証評価から 2018 年度までの事項を対象として、2019 年度に財団法人大学基準協会による認証評価に申請するための調査として取りまとめたものである。国立大学法人化とともに本学は、国立大学法人宮城教育大学点検・評価の基本方針を定めている。各講座・専攻、各センター、各附属校園、各委員会、法人室、事務局等が項目に沿って自己点検・評価を不断に行い、目標・評価室が定期的に取りまとめることとしている。本書は、この方針に基づき、学内の諸会議等に諮りながら法人室のひとつである目標・評価室を中心に取りまとめを行い、編集したものである。

財団法人大学基準協会より 2012 年度の認証評価の結果として、4 項目の努力課題を指摘された。それらについての改善報告書を 2016 年 7 月に大学基準協会へ提出し、本学が大学基準協会より指摘された努力課題を真摯に受け止め、意欲的に改善に取り組んできたことが確認できたとの評価を得ている。

また、本学は国立大学法人法により、6 年間で達成すべき業務運営に関する目標である中期目標の素案を策定し、文部科学大臣から提示を受け、それを達成するための措置を中期計画として策定し、文部科学大臣の認可を受けている。更に、中期計画を実行するために年度ごとに計画を作成して、文部科学大臣に届出を行い、中期目標、中期計画、年度計画を公表している。

第 2 期中期目標期間（2010 ～ 2015 年度）における教育研究に関する中期計画達成度の評価については、教育に関する目標、研究に関する目標及びその他の目標について「おおむね良好」の判定を得ている。

本学では、第 3 期中期目標期間（2016 ～ 2021 年度）において、自己点検・評価に関する目標として、「教育研究水準の向上や活性化に努め、社会的責任を果たすため、組織の点検・評価を充実し、その結果を大学運営の改善に反映させる仕組みを構築する。また、個人にかかる点検・評価について、評価が画一的なものとならないよう常にシステムを検証する。」と定めている。この目標を達成するために中期計画では、「組織の自己点検は、特に地域社会の要請を鑑み点検項目を掲げ、また、教職員の評価項目及び評価基準等について不断の検証を行いつつ、評価結果を有効活用するための方策を整備する。」と具体的措置を定めている。

この目標に基づき、教職員の評価項目及び評価基準等について不断の検証を行いつつ評価結果を有効活用するための方策を整備し、中期計画への達成に向けて真摯な努力を続けることにより、本学の教育研究や運営のさらなる改善に繋げていくこととする。

2019 年 3 月

国立大学法人宮城教育大学 総務担当理事・副学長
前田 順一

第1章 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

宮城教育大学の母体の一つである宮城師範学校は、初等学校教員の養成（師範教育）を目的として明治6年に設置された。新制国立大学の発足時には、旧制諸学校である宮城師範学校、宮城青年師範学校を総括して、東北大学教育学部として承継されたが、昭和40年東北大学から分離して宮城教育大学が設置された（資料1-1）。

以来、一貫して「教員養成教育に責任を負う」大学を標榜し、教員養成教育と現職教育を両輪としながら地域に貢献する大学を目標として、教育・研究及び社会との連携に取り組んできた。

また、平成16年に制定された国立大学法人法により、6年間で達成すべき業務運営に関する目標である中期目標の素案を策定し、それを達成するための措置を中期計画として策定することとされており、中期目標については文部科学大臣から提示され、中期計画については文部科学大臣の許可を受けている。さらに、中期計画を実行するために年度ごとに計画を作成して、文部科学大臣に届出を行い、中期目標、中期計画、年度計画を公表している。

国立大学法人化後の第1期中期目標期間（平成16年度～平成21年度）では、東北唯一の単科教育大学として教員養成と現職教育に責任を負い、教育研究の充実に努めることを中期目標に掲げ達成するための取組みを行ってきた（資料1-2）。

平成19年4月に行った学部課程改革では、教員免許状取得を卒業要件としない生涯教育総合課程を廃止して、校種に応じた教員養成課程に特化し、初等教育教員養成課程、中等教育教員養成課程及び特別支援教育教員養成課程の3課程に改組した。この改組により、大学が総力をあげて教員養成に取り組む体制を構築した。学部課程改革及び平成20年度の大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）の設置とこれに伴う大学院教育学研究科修士課程の再編は第1期目標期間における本学の主要な実績である。

第2期中期目標期間（平成22年度～平成27年度）においては、第1期中期目標期間の実績を踏まえて、教員養成に一本化した専門性の高い単科教育大学として、教育の未来と子どもたちの未来のために、その社会的責任を果たすべく、一層の工夫と努力を加え、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指して、教育研究の充実に努めることを基本的な目標とした（資料1-3）。

平成22年度には、教員養成教育に責任を負う大学としての本学の姿勢を内外に明確に示すために、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程方針）の制定及びアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の改訂を行い、学士課程教育の体系化を進めた（資料1-4【ウェブ】）。さらに平成24年度には、修士課程におけるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの制定及びアドミッション・

ポリシーの改訂を行い、同課程における教育の目標をより具体的に明示した（資料 1-5【ウェブ】）。

また、授業が総体として有機的に行われるような、構造化されたカリキュラム運営を目指して、平成 24 年度にカリキュラムの改訂を行った。改訂の検討に当たっては、カリキュラムの大枠（精神）は、変更しないという前提のもとに、カリキュラムの精選・高度化の実現を目指し、主として基礎教育科目・教養教育科目・現代的課題科目に焦点を絞って、改訂作業を進めた。

その他、平成 23 年 4 月からの小学校外国語活動の必修化に伴い、学校現場の多様な支援の要請・要望に応えると同時に、その実践活動の研究開発理論の基礎研究、英語活動・英語教育と関連する国語教育、バイリンガルの教育等の研究交流を行うことを目的とした「附属・小学校英語教育研究センター」の設置、就職支援・相談体制を固めるとともに、ボランティア活動を支援し、教員の資質に必要な人間力形成を推進することを目的とした「キャリアサポートセンター」の設置、保育・教育内容について、本学教員が主導的に理論的・実践的な研究を行い、連携研究の成果を学生指導に反映させ、現場に情報を発信することを目的とした「幼小連携推進研究室」の設置を行った。また、平成 23 年に発生した東日本大震災により震災以後の教育復興支援が第 2 期中期目標期間中の主要な目標となった。

第3期中期目標期間（平成28年度～平成33年度）においては、第1期及び第2期中期目標期間の実績を踏まえて、ミッションの再定義による広域拠点大学として、過疎化、少子化、震災復興、英語力の低迷等の教育課題を抱えた東北地区の教職高度化に対する取組を土台としつつ、全国レベルの研究や実践の成果を踏まえ、教職のナショナルスタンダードの形成、発展に資することを目標としている（資料1-6）。また、ミッションの再定義において本学の強みや特色、社会的な役割について以下のとおりとしている（資料1-7）。

- 宮城教育大学の教員養成分野は、教育委員会等との連携等により義務教育諸学校に関する教員養成機能における広域の拠点的役割を目指すことを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換を図り、我が国の学校教育の質の向上に貢献する。
- 学士教育課程では、附属学校や公立の連携協力校等を積極的に活用するなど、実践的な指導力を身に付けた教師の育成を目指す。
- 修士課程では、我が国の学校教育において必要とする教科指導力の在り方を踏まえつつ教員養成の広域型拠点としての役割を担い、教育現場の実践的解決に資するため、実践的科目には実務家教員と研究者教員のティーム・ティーチング等の研究指導体制を導入し、教科教育力に加え、高い実践力を持つ高度専門職業人としての教員を養成する。
- 教職大学院では、宮城県教育委員会等との連携・協働により、学部修了者を対象として、より実践的な指導力・展開力を備えた各教科を俯瞰する人材の育成に努め、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成を行う。また現職教員を対象として、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導的理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーを養成する。
- 本学の教員養成課程における実践教育は、宮城県及び仙台市の教育委員会との間で

の密接な連携協力を支えられてきた。この連携活動を一層発展させるため、ICTの活用により地域の教育資源を共有することで、本学の学生及び教員と宮城県の教員が互いに学び合う仕組みを構築する。

点検・評価項目②：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

平成16年4月、国立大学法人法（平成15年法律第112号）による国立大学法人宮城教育大学の発足時に「国立大学法人宮城教育大学学則」を制定し、第1条において法人の目的を定め、これを踏まえて第3条第2項に教育学部の目的、第3条第3項に教育学研究科修士課程の目的及び第3条第4項に教育学研究科専門職学位課程の目的を以下のとおり明示した（資料1-8）。

（国立大学法人宮城教育大学学則より抜粋）

第1編 総則

第1章 目的及び業務

（法人の目的）

第1条 国立大学法人宮城教育大学（以下「法人」という。）は、宮城教育大学（以下「本学」という。）を設置し、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図ることを目的とする。

（教育学部等の目的）

第3条 本学に、教育学部（以下「学部」という。）及び大学院教育学研究科（以下「研究科」という。）を置く。

2 学部は、学術の中心として豊かな教養を与えとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、もって有為な教育者を養成し、あわせて学術の深奥を究めて文化の進展に寄与することを目的とする。

3 研究科の修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、学校教育の場における理論と実践の研究能力を高め、教育研究の推進と教育実践の向上に資する高度の能力を養うことを目的とする。

4 研究科の専門職学位課程は、専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）第26条に定める教職大学院として、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「幼稚園等」という。）の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とする。

学則、中期目標・中期計画、アドミッション・ポリシーに掲げる教育の目的及び養成

したい教員像については本学ホームページに掲載し、教職員及び学生が常に閲覧できる状態にある。

中期目標・中期計画は、素案を役員会、教育研究評議会、経営協議会に諮るとともに、教授会で報告を行い、構成員の意見を参考として文部科学大臣に提出し、提示及び認可がなされている。また、中期目標・中期計画の達成に向けて年度計画を制定し（資料 1-9）、毎年、年度計画の達成状況を中期目標・中期計画が明記された事業年度業務実績報告書として作成している。業務実績報告書は構成員に報告するとともにホームページに掲載し、公開情報として常に閲覧できる状態にある（資料 1-10【ウェブ】）。

また、学部においては、学生に配付する『履修のしおり』に本学の教育目標を掲載し（資料 1-11）、『学生生活ガイドブック』には学則を掲載している（資料 1-12）。アドミッション・ポリシーは本学入学希望者を対象とした広報誌『大学案内』（資料 1-13【ウェブ】）、一般入試・推薦入試・私費外国人留学生の各『募集要項』に明記している（資料 1-14,15,16【ウェブ】）。また、『大学概要』には学部内各課程（初等教育教員養成課程の系・コース、中等教育教員養成課程各専攻及び特別支援教育教員養成課程各コース）の特徴と目的が明記されている（資料 1-17【ウェブ】）。

研究科修士課程では、学生に配付する『履修のしおり大学院教育学研究科(修士課程)』に学則を掲載し、教育の目的を周知している（資料 1-18）。

また、本学研究科入学を希望する受験者を対象とした広報誌『宮城教育大学大学院教育学研究科案内』に修士課程の基本理念と目的及びアドミッション・ポリシーを掲載し周知するとともに、各専修の特徴を明記している（資料 1-19【ウェブ】）。『学生募集要項』にはアドミッション・ポリシーを掲載し周知を行っている（資料 1-20【ウェブ】）。また、『大学概要』に各専修の特徴を明記している（資料 1-17【ウェブ】）。

教職大学院においては、学生に配付する『履修のしおり大学院教育学研究科（専門職学位課程）』に学則を掲載し、教育の目的を周知している（資料 1-21）。

また、ホームページの教職大学院に特化したコンテンツに概要・特色のほか、ディプロマ・ポリシー及びアドミッション・ポリシーを掲載し、本学構成員やホームページ訪問者が常に閲覧できるようにしている（資料 1-22【ウェブ】）。本学研究科入学を希望する受験者を対象とした広報誌『宮城教育大学大学院教育学研究科案内』に教職大学院の基本理念と目的及びアドミッション・ポリシーを掲載している（資料 1-19【ウェブ】）。『学生募集要項』にはアドミッション・ポリシーを掲載し周知を行っている（資料 1-23【ウェブ】）。また、『大学概要』に教職大学院で養成する教員像を明記している（資料 1-17【ウェブ】）。

点検・評価項目③：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点 1：将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

中期目標・中期計画及び年度計画の立案等に関する業務は法人室である目標・評価室が担っている（資料 1-24）。第3期の中期目標・中期計画の素案を策定するにあたって

は、学長を中心に、役員、目標・評価室員の他、教員を加えたワーキンググループにおいて骨子案の検討を行った。ワーキンググループでは、本学の状況分析、課題の設定を行い、法人評価委員会による第2期中期目標期間の業務実績及び第2期中期目標・中期計画期間の教育・研究の状況を踏まえながら骨子案を策定し、役員会、教育研究評議会、経営協議会に諮るとともに、教授会で報告を行い、構成員の意見を参考として文部科学大臣に提出し、提示及び認可がなされている。また、中期計画を具体化するため業務を所掌する法人室、委員会、事務組織等において年度計画を立案し、役員会、大学運営会議を始めとする諸会議で審議・決定されたものを、ホームページに掲載するとともに、年度初めの教授会において全教職員に資料として配付し周知している（資料1-25【ウェブ】）。

なお、中期目標・中期計画期間中は、目標・評価室において、毎年度中期目標・中期計画及び年度計画の進捗状況を各課・室長等に照会し、担当の理事・副学長、各委員会委員長等と協議のうえ報告することとしている（資料1-26）。

このように、本学の理念・目的は適切に設定され、定期的に検証を行う機会を設けて実施している。

（2）長所・特色

本学は、教員養成に一本化した専門性の高い単科教育大学としての目標を明確にし、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指し、その達成に向けて中期計画及び年度計画を制定し、着実に取組みを進めている。

（3）問題点

教職への強い関心と熱意を持ち、本学の教育課程での学修を通して教職を志す者に対して、専門性の高い東北地区唯一の単科教育大学として、その期待に応えていくこと、また、学び続ける教員として自己の専門性の深化・発展を目指す者に対して、教育委員会との協働を図りながら、教員養成・採用・研修の一体的改革をめざすシステムの構築が求められている。

（4）全体のまとめ

理念・目的の方向性については明確になっているが、今後はさらに、目標・評価室とカリキュラム委員会・学務委員会とが連携をとりながら、FD活動のさらなる充実を図ることによって、その理念・目的を構成員の間で共有する機会の充実に努めていく。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

第2期中期目標では、内部質保証のための点検・評価の充実に関する目標として、「PDCAサイクルの導入を行うなど、常に自己点検・評価の方法を改善してその実施を徹底し、また第三者評価を真摯に受け止め、それらの評価結果を大学の教育研究や運営の改善に十分に反映させる。」と定めている（資料1-3）。この目標を達成するための措置として中期計画では、「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシー等の達成状況を確認するシステムを構築する。」「点検・評価の基本方針（平成16年12月8日制定）に基づき自己点検・評価を実施し、大学の絶えざる改善・向上に資する。」及び「評価結果は大学内で情報を速やかに共有し、必要に応じて教育研究評議会又は経営協議会との協議を行いながら、学長のリーダーシップの下に改善を実施する。」と定めている。同様に第3期中期目標では、「教育研究水準の向上や活性化に努め、社会的責任を果たすため、組織の点検・評価を充実し、その結果を大学運営の改善に反映させる仕組みを構築する。また、個人にかかる点検・評価について、評価が一方的なものにならないよう常にシステムを検証する。」と定め、内部保証に関する基本的な考えと具体的措置を明示している（資料1-6）。

本学の内部質保証のための基本方針として、「国立大学法人宮城教育大学点検・評価の基本方針」が定められており、点検・評価の全学的な組織を示す機構図が添付されている（資料2-1）。機構図では、中心に目標・評価室が置かれており、目標・評価室の点検・評価の業務として「点検・評価活動の基本方針に関すること」、「自己点検・評価」の取りまとめ、「授業評価」の取りまとめ、「教員の教育研究活動状況調査」に関すること、「外部評価」に関すること、「大学評価結果の公表に関すること」及び「大学評価結果に基づき、優れた取組み並びに改善を要する事項を学長に報告」と役割が明示されている。

目標評価室において中期目標を達成するための中期計画及び年度計画の進捗状況管理方法を定め、法人室、専門委員会、図書館、教員キャリア研究機構、センター、附属校園及び事務組織において所掌する業務に係る年度計画を立案するとともに、その実施状況について「第3期中期目標・中期計画進捗状況報告書」を年度途中で作成することとしている（資料1-26）。当該報告書に基づく目標・評価室長等によるヒアリングを実施し、進捗状況を検証することとしている。この進捗状況管理方法で、取組による成果・効果を求めることや到達目標をあらためて認識することでPDCAサイクルが働く仕組みとしており、継続して実施している。

点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として、法人室のひとつである目標・評価室と、目標・評価室に関する実務を行う事務局組織の評価室が整備されている（資料2-2）。目標・評価室の業務については、法人室規程第4条において、①中期目標・中期計画及び年度計画の立案等に関する事、②長期構想・長期計画に関する事、③自己点検・評価に関する事、④国立大学法人評価委員会への対応に関する事、⑤認証評価に関する事、⑥FD・SDの推進に関する事と定められている（資料1-24）。

目標・評価室の室長は、総務担当理事・副学長が務め、室員は教授会構成員（平成30年度は8名）の他に、事務局の総括主幹（総務）等により構成されている。なお、教授会構成員から選出される室員の中に学務委員会委員を含むこととし、目標・評価室と学務委員会との連携の強化を図っている（資料2-3）。

点検・評価項目③：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性の確保

学士課程教育では、実践的な能力を育成しつつ、広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身に付けた教員の育成を目指している。また修士課程では、教科教育力に加え、高い実践力を持つ高度専門職業人としての教員を養成する。さらに教職大学院では、学部修了者を対象として、より実践的な指導力・展開力を備えた各教科を俯瞰する、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成する。一方現職教員を対象としては、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導的理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーを養成する。これらの目的を達成するため、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針についてそれぞれ検討している。

具体的な策定方針については、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）については、学士課程及び修士課程においては学務委員会、教授会、及び教育研究評議会の審議に基づき、専門職学位課程においては教職大学院教員会議教務部会、教職大学院教委会議及び教育研究評議会の議に基づき、学長が定めている。教育課程（カリキュラム・ポリシー）の編成・実施方針については、学士課程及び修士課程においては、カリキュラム委

員会、教授会及び教育研究評議会の審議に基づき、専門職学位課程においては教職大学院教員会議教務部会、教職大学院教員会議及び教育研究評議会の議に基づき、学長が定めている。学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）については、学士課程及び修士課程においては入学試験委員会、教授会及び教育研究評議会の審議に基づき、専門職学位課程においては入試実施委員会、教職大学院教委会議及び教育研究評議会の議に基づき、学長が定めている。

目標・評価室においては、毎年、卒業生・修了生アンケートの実施及びアンケート結果の分析を行い、分析結果を同室編集の学内広報誌「FD 通信プリズム」に掲載し、全教員に配布するとともに、学内 HP に掲載している（資料 2-4）。

またキャリアサポートセンターにおいては、卒業生が教員として勤務する宮城県内の学校を訪問し、校長等と対談し、①新採卒業生の評価、②教員養成課程に関する大学への要望等、③教員研修に関する大学への要望等について話を聞き取り、その結果を集計し年度別推移をグラフ化し、本学が高く評価されている点、逆にウィークポイントとなっている事項等について分析した（資料 2-5）。

教育プログラムの質保証・質向上を確保するために、CAP 制の見直しおよび GPA 制の充実に取り組んだ。前者については、本学では平成 20 年度入学生から CAP 制を導入してきたが、その後平成 26 年度入学生から履修登録上限単位数を 1 年間で 52 単位に引き下げるとともに、平成 28 年度入学生から成績優秀者に対する履修登録単位数の上限緩和を取り入れることとした（資料 1-11, 4-15）。後者については、成績評価の標準化・厳格化に向けて、「学務委員会」が整理・分析した結果を授業科目の各出講母体に周知することによって、課題の共有を図っている。この他に、学生および卒業生の意見・要望を分析することを通して、その結果を教育プログラムの改善に反映させる試みを行うことによって、教育プログラムの質保証・質向上に努めた。

本学では、組織レベル・個人レベルでの自己点検・評価活動が充実している。

組織としての自己点検・評価活動については、6 年を期間として定めている中期目標・中期計画の達成に向けて、毎年度の年度計画を策定し、その進捗状況を業務の実績に関する報告書として取りまとめている（資料 1-10【ウェブ】）。その過程で自己点検・評価活動の主体ごとに、「中期目標・中期計画進捗状況報告書」の作成を求め、目標・評価室委員長（総務担当理事・副学長）が中心となってヒアリングを実施し、次年度の年度計画に反映させることとした。なお、年度計画は、役員会、大学運営会議を始めとする諸会議で審議・決定されたものを、ホームページに掲載するとともに、年度初めの教授会において全教職員に資料として配付し周知している（資料 1-25【ウェブ】、2-11）。

教員個人レベルでの自己点検・評価活動としては、ひとつには教員の教育研究活動状況調査がある。この調査は国立大学法人宮城教育大学の「教員の活動状況の点検・評価」に関する基本方針、国立大学法人宮城教育大学教員評価における評価基準を基に、全教員を対象に行われており毎年実施している。その点検・評価結果については、教員評価委員会の審議を経て、各教員に個別の評価結果と評価の概要が通知されるとともに、評価の概要については点検・評価に特化したコンテンツ「宮城教育大学点検・評価の状況」に掲載し公表している（資料 2-6【ウェブ】）。

もうひとつは、学生による授業評価アンケート調査がある。国立大学法人宮城教育大

学授業評価の実施方針に基づいて実施されている学生による授業評価アンケートについては、アンケートの実施、目標・評価室による集計・分析、講座・センター等による自己点検・評価、目標・評価室による集約・分析、教授会への報告、ホームページでの公表というフィードバック・システムを確立し、大学全体が組織として取り組むという態勢を整え今日に至っている（資料 2-7）。そのアンケート結果については、各教員に自由記述欄を含めた担当授業分がフィードバックされ、授業内容・方法の改善に役立てられている。

行政機関からの指摘事項に対する対応については、本学は国立大学法人評価委員会から平成 27 事業年度に係る業務の実績に関する評価において、①大学院専門職学位課程について、学生収容定員の充足率が 90%を満たさなかったこと、②本学の自己点検・評価制度を見直すこと（自己点検・評価書の作成・公表）の未実施、③平成 28 年度の教育学部前期課程入試において、外国語の設問に出題ミスがあったことについて指摘を受けており、その対応として、①については、a) 学部学生に対する「教職大学院説明会」の充実、b) 採用試験合格者の採用猶予について様々な広報手段による徹底、c) 保護者説明会時における教職大学院の PR、d) 現職教員の質の向上に向け、県教育委員会への説明と共に各教育事務所を訪問し、市町村教育長協議会や地区別校長会における周知の依頼等に努める、②については、平成 28 年度中の自己点検・評価書の作成・公表、③については、従来の講座、入試実施部会による問題等のチェックに加え、同部会による出典との突き合わせチェックを行うなど、体制を一層強化することを実施している（資料 1-10【ウェブ】）。

また、認証評価機関等からの指摘事項に対する対応については、本学は平成 23 年度に公益財団法人大学基準協会において大学評価（認証評価）を、平成 28 年度に一般財団法人教員養成評価機構において教職大学院認証評価を受審しており、大学評価（認証評価）では、①教育学研究科修士課程において、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を明示していないこと、②教育学部において、1 年間に履修できる単位数の上限が高いこと、③全学的にシラバスの記載において、記載内容をより学生の学修に資するものとするよう改善すること、④教育学研究科修士課程において、学位論文審査基準をあらかじめ学生に明示することについて指摘を受けており、その対応として、平成 28 年 7 月に「改善報告書」を提出し、評価後の改善状況を報告している。なお、教職大学院認証評価では指摘事項はなかった（資料 2-8【ウェブ】）。

以上により、本学の点検・評価における客観性、妥当性は確保されている。

点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点 2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点 3：公表する情報の適切な更新

本学の中期計画の評価の充実に関する目標に「教育研究水準の向上や活性化に努め、

社会的責任を果たすため、組織の点検・評価を充実し、その結果を大学運営の改善に反映させる仕組みを構築する。また、個人にかかる点検・評価について、評価が一面的なものにならないよう常にシステムを検証する。」と掲げており、これを達成するための措置として「組織の自己点検は、特に地域社会の要請を鑑み点検項目を掲げ、また、教職員の評価項目及び評価基準等について不断の検証を行いつつ、評価結果を有効活用するための方策を整備する。」と定めている（資料 1-6）。

国立大学法人である本学は、中期目標（文部科学大臣提示）、中期計画（文部科学大臣認可）を確実に達成していくために年度計画を策定している。また、毎年度全ての年度計画について実施状況等の記載及び進捗状況の自己点検・評価に係る評点を付した後「業務実績報告書（学内用案）」として大学運営会議、教授会等で報告し、大学構成員に周知するとともにホームページにおいて学内に公開している（資料 2-9）。この「業務実績報告書（学内用案）」に基づき、「業務運営・財務内容等の状況」、「予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画」、「短期借入金の限度額」、「重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画」、「剰余金の使途」及び「その他 施設・設備に関する計画、人事に関する計画」を「業務実績報告書」として国立大学法人評価委員会に、「教育研究等の質の向上に関する目標」を6年ごとに大学評価・学位授与機構に「中期目標の達成状況報告書」等として提出し、これを、教育研究評議会、経営協議会等で報告し、大学構成員に周知するとともに、本学のホームページで学内外に公開している（資料 1-10【ウェブ】）。こうした事業報告書を取りまとめる過程そのものが、ひとつの自己点検・評価活動となっている。こうした意味では、国立大学法人では、自己点検・評価の活動を毎年度継続して実施していくことが制度的に義務付けられているとすることができる。

これらの報告書を提出後は、必要に応じ文部科学省等担当機関においてヒアリングや書面による照会が行われ正確性、信頼性が担保される。

また、教員の業績評価については、外部委員を含めた教員評価委員会において「本学における学生教育に関する活動」、「学校支援（現職教員の支援を含む。）に関する活動」、「研究に関する活動」、「社会貢献（国際貢献を含む。）に関する活動」及び「管理・運営に関する活動」を総合的に判断し評価しており、評価基準についても検証を行い、修正等を実施している。評価結果については期末手当に反映するほか、全体のデータについて教育研究評議会、経営協議会等で報告し、大学構成員に周知するとともに、本学のホームページで学内外に公開している（資料 2-6【ウェブ】）。事務系職員の業績評価については、人事評価マニュアルを定め、自己評価及び評価者評価を主とした内容での評価を実施している（資料 2-10）。

なお、公表する情報はその都度公開されており適切に更新している。

点検・評価項目⑤：内部質保証システム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。

評価の視点1：全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性

評価の視点2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の内部質保証は「国立大学法人宮城教育大学点検・評価の基本方針」に従い全学的に行われているが（資料 2-1）、その推進に責任を追っているのが目標・評価室と評価室であり、内部質保証システムの適切性は主にこの組織において点検・評価している。

目標・評価室では、年度当初に当該年度の活動計画について確認し、計画に基づき大学評価の計画等を文書及び諸会議等を通じ関係各位に示しているが（資料 2-11）、この点検・評価の計画（Plan）に基づきながら、各講座・専攻、各センター、各附属校園、各委員会（法人室を含む）、事務局が、定められた項目に沿って自ら主体的に点検・評価の活動を行い（Do）、目標・評価室がその結果について取りまとめ、学長に報告するとともに、教育研究評議会又は経営評議会における協議を経て（Check）、学長が優れた取り組み並びに改善を要する事項について各講座・専攻、各センター、各附属校園、各委員会（法人室を含む）、事務局に対して所要の指示を出す（Action）といったPDCAサイクルを確立している。また一連のPDCAサイクルは、内部質保証システムの適切性の点検・評価に係るPDCAサイクルにもなっているため、全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性が保たれている。

内部質保証システムによる大学評価結果は、教授会等で目標・評価室の室長である総務担当理事や副室長から報告されるとともに、各講座等への通知及び目標・評価室が発行するFD通信に掲載することにより、目標・評価室内に留まらず本学教職員が確認することとなり、大学評価について点検・評価が行われることとなる（資料 1-10【ウェブ】）。この結果として、目標・評価室員を始め各講座等からも意見が寄せられ、これに応える形で改善・向上が行われている。

（2）長所・特色

現在実施している「中期目標・中期計画進捗状況報告書」の提出及びこれに基づいたヒアリングによる進捗状況の確認・検討作業を、各年度計画を担当する法人室、専門委員会、図書館、機構、センター、附属校園及び事務組織のそれぞれにおいて、到達目標に照らして進捗状況を点検・評価する意識を高めることを行っている。特に、中期目標・中期計画と年度計画との対応関係、および昨年度の年度計画と今年度の年度計画との比較を通して進捗状況を点検することによって、次年度に向けての課題を明確にすることを可能にした。

（3）問題点

なし

（4）全体のまとめ

今後も進捗状況の確認・検討作業を継続して実施することによって、PDCAサイクルにおけるCheck機能をより充実させていく。また、Checkして明らかになった課題については、それを速やかに検討し、Actionに結びつけていく態勢づくりとして、学長のリーダーシップの下で役員会、大学運営会議の役割を明確にしていく。その際、特に複数の担

当にまたがっているような課題に対する Action にむけてのルールづくりを検討する。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学は、1学部、1研究科からなる単科大学である。学則第3条教育学部等の目的を達成するため、教育学部に初等教育教員養成課程、中等教育教員養成課程、特別支援教育教員養成課程を置き、初等教育教員養成課程には14コースから形成される四つの系（発達・教育系/幼児教育コース 子ども文化コース 教育学コース 教育心理学コース、言語・社会系/国語コース 社会コース 英語コミュニケーションコース、理数・生活系/数学コース 理科コース 情報・ものづくりコース 家庭科コース、芸術・体育系/音楽コース 美術コース 体育・健康コース）を、中等教育教員養成課程に10の専攻（国語教育専攻 社会科教育専攻 英語教育専攻 数学教育専攻 理科教育専攻 技術教育専攻 家庭科教育専攻 音楽教育専攻 美術教育専攻 保健体育専攻）、特別支援教育教員養成課程に四つのコース（視覚障害教育コース 聴覚・言語障害教育コース 発達障害教育コース 健康・運動障害教育コース）を設置している。また、大学院教育学研究科に修士課程と専門職学位課程を置き、修士課程に10の専修から形成される二つの専攻（特別支援教育専攻/特別支援教育専修、教科教育専攻/国語教育専修 社会科教育専修 数学教育専修 理科教育専修 音楽教育専修 美術教育専修 保健体育専修 生活系教育専修 英語教育専修）を、専門職学位課程に高度教職実践専攻を設置している。学部・大学院の各課程に対応して、教員の教育研究組織としての修士講座・附属教育研究施設等を設置し、これに高度教職実践専攻の実務家教員を加えて、各課程の専攻・コース・専修における教育上の責任体制を確立している。

また、本学に教育研究のための施設として、附属図書館、保健管理センター、情報処理センター、キャリアサポートセンター、附属防災教育未来づくり総合研究センター及び教員キャリア研究機構を設置しており、附属学校として幼稚園、小学校、中学校及び特別支援学校を置いている（資料1-8）。附属図書館、附属教育研究施設及び附属学校の設置目的等は各規程に明記するとともに、附属図書館、教員キャリア研究機構、附属防災教育未来づくり総合研究センター及び附属学校に中期目標を設定し、それぞれの目標の達成に向けて取組みを進めている。各組織の設置目的及び中期目標は以下のとおりである。

附属図書館（資料3-1）

目的：図書館は、図書及びその他の資料を収集し、管理し、宮城教育大学の教職員、学生等の利用に供することを目的とする。

中期目標：附属図書館は、広域拠点型大学として東北地域の教職高度化に対する取組

の土台を築くために、学術情報利用環境の整備・充実を進め、支援機関としての機能を果たすとともに、生涯学習社会に対応するため、地域への開放、情報の発信と支援を充実させる。

附属教育研究施設

保健管理センター（資料3-2）

目的：保健管理センターは、学生及び教職員の保健管理と健康教育に関する専門的業務を行い、心身の健康の保持増進を図ることを目的とする。

情報処理センター（資料3-3）

目的：情報処理センターは宮城教育大学の学術研究、情報処理教育及び学内情報処理の推進に資することを目的とする。

キャリアサポートセンター（資料3-4）

目的：キャリアサポートセンターは、宮城教育大学学生等の就職等の支援及びボランティア等の推進に寄与することを目的とする。

附属防災教育未来づくり総合研究センター（資料3-5）

目的：附属防災教育未来づくり総合研究センターは、東日本大震災後の教育復興支援の経験知を生かした防災に関わる未来指向型の教育研究拠点として、東北地方の学校現場における安全教育・防災教育の充実・高度化を図るため、防災教育に関わる研究開発及び支援を行うことを目的とする。

中期目標：東日本大震災の直後に創設した教育復興支援センターは、平成27年度までの5年間に国の助成を得て、宮城県内の被災地の教育復興に大きく貢献し、被災地教育委員会からは、平成28年度以降も本学教育復興支援センター機能の継続の要請が届いている。第3期中期目標期間には、地域の要請に応じて未来志向の“地方創生と教育復興”のセンターとして、産官学民の協働を実現し、地域社会に根ざした教員養成大学にするために、各方面からの外部資金の獲得や学内外の組織との連携・協働を推進する。（平成28年4月1日に教育復興支援センターは廃止され、同日付で附属防災教育未来づくり総合研究センターに発展的改組）

教員キャリア研究機構（資料3-6）

目的：教員キャリア研究機構は、学校における現代的な教育課題に対応する先進的な取組により、教育現場の諸課題の解決を図り、教員資質の高度化に寄与し、広域拠点型大学として研究成果の普及・発展に貢献することを目的とする。

中期目標：教育研究センター等の附属研究施設については、新たな教育課題に対応し先進的な取組を行うためにも、中期目標期間ごとに研究成果を評価し、広域拠点型大学として新たな教育課題に柔軟に取り組むことができる教育研究体制にする。（平成29年3月1日に、附属環境教育実践研究センター、附属特別支援教育総合研究センター、附属国際理解教育研究センター、附属教育臨床研究センター、附属・小学校英語教育センター及び幼

少連携推進研究室を廃止し、同日付けで当該組織等の機能を発展的に統合した教員キャリア研究機構を設置)

附属学校 (資料 3-7)

目的：附属学校は、教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づいて保育又は教育を行うとともに、宮城教育大学（以下「本学」という。）における幼児、児童又は生徒の保育又は教育に関する研究に協力し、あわせて本学の計画に従い学生の教育実習の実施に当たることを目的とする。

中期目標：附属学校は、法令に基づいた保育又は教育を行うとともに、本学が主導する幼児、児童又は生徒の保育又は教育に関する研究に資することにより、直接・間接に地域の教育の発展に寄与し、本学の教員養成に係る教育課程の理解の上に本学の計画に従い学生の教育実習を始めとする多様な実践的な活動の実施に当たる。

大学は、先進的教育開発拠点として現在進行中の全国公募型事業を推進するとともに、附属学校の協力を得て実施する新たな事業の採択も目指し、附属学校はその全体として多様な子供を受入れながら、地域のモデル校として教育の近未来を具現化する。

大学と教育委員会等との連携のもとに、附属学校は地域の教育課題の解決に寄与する。

以上のように、本学の学部・研究科及びセンター等の教育研究組織等は学則の規定に基づき設置されており、それぞれの目的に関しては各規程において明確に定められている。また、教員キャリア研究機構は、研究部に七つの研究領域（環境教育・情報システム研究領域、教育臨床研究領域、特別支援教育研究領域、国際教育研究領域、小学校英語教育研究領域、幼児教育（保幼少接続）研究領域、防災教育研究領域）を置き、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等へ特に配慮した組織となっている（資料 3-8）。

いずれの組織においても、本学の理念・目標の達成に向けて中期計画に明記した取組みを実施していることから、大学の学部・研究科及びセンター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであると判断する。

点検・評価項目②：教育研究組織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。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

第 3 期中期目標では教育研究組織の見直しに関する目標として「広域拠点型の教員養成を目指す大学として、東北地域において 15 年後までに毎年 3,500 人程度の学校教員の退職が続く現状を踏まえて、東北地区の国立 6 大学で構成される「東北教職高度化プ

ラットフォーム会議」を活用して教育の質の向上・維持に努め、東北地域の教員需要の動向を正確に把握しながら、東北地区の各教育委員会との連携による現職教員の育成にも対応できる教育研究組織を構築する。」と定め、中期計画では目標を達成するための措置として「深い学識と人間力、実践的指導力を兼ね備えた高度専門職業人を育成するために、修士課程と教職大学院の改編を行う。」及び「教育現場における新たな課題へ柔軟に対応するために、既存の7教育研究センターを2つのセンターに改編し、年俸制を導入し、東北地区の6国立大学間でも連携できる幅広い分野の共同研究を推進させ、併せて学部及び大学院教育も担当できる人員配置を行う。」と定めている（資料1-6）。

前述の大学院の改編については、国が推し進める教職大学院の拡充、修士課程の教職大学院への移行に関連し、本学の修士課程と教職大学院を含めた大学院の在り方について検討する宮城教育大学大学院等組織改革検討プロジェクトを平成27年11月に設置し、平成28年6月に報告書をまとめた。その後、同委員会の検討を踏まえ、学部の改編とも併せて、平成28年8月に本学に宮城教育大学改革検討特別委員会を設置し、学部・大学院改革を審議した。総務担当理事を委員長とする大学改革検討特別委員会では、平成27年12月の中央教育審議会からの答申及び平成29年8月の国立教員養成大学学部・大学院・附属学校の改革に関する有識者会議報告で指摘された、国立教員養成系大学に対する多くの課題、とりわけ国立教員養成大学としての存立の意義と、財政問題への対応について本学の状況を点検、評価し、本学の学部・大学院改革の基本的な考え方をとりまとめ、平成30年3月に報告書として学長に提出した（資料3-9）。同委員会では、学部の改革を進めるに当たっては、国立教員養成単科大学としての存在価値を鮮明に打ち出すこと、初等・中等教育の教員養成全般に責任を持つという理念を継承すること、及び財政課題への対応を考えて、組織・カリキュラムのスリム化を行うことを主眼として改革方針を定め、大学院の改革を進めるに当たっては、教育学研究科の改組は、より高いレベルの教育実践力の養成とともに教科・領域の専門性の深化も目指し、教職大学院に一本化する改革方針を定めた。この改革の基本方針は平成30年4月に本学の改革を具現化するために設置された戦略推進本部で検討を実施し、大学院については、高度専門職業人としての教員養成機能を教職大学院に一本化することを決定するとともに、学部の教育課程や入試制度についても改革のための施策を進めているところである（資料3-10）。

また、附属の教育センターについては、東日本大震災から5年を経過し教育復興の内容が変容してきたこと及び防災教育研究を含めて未来指向型のセンターにすべきということで、旧教育復興支援センターを改組・発展させた「宮城教育大学附属防災教育未来づくり総合研究センター」を平成28年4月1日に設置した。更に、同センターでの取組及び東日本大震災の伝承・防災啓発資源を活かしたローカルな学校防災教育の教育研究を推進し、その成果を教員研修等で全国的に実践的に活用・発展させる学校防災教育の研修拠点の形成を目的とした「学校防災研修機構（仮称）」の設置に向けて平成30年9月にワーキンググループを置いて検討し、平成31年4月1日より宮城教育大学附属防災教育未来づくり総合研究センターを発展的に改組した防災教育研修機構を設置した（資料3-11）。一方、教育研究を担当する7つのセンター等を改組・統合し、現代的な教育課題の基礎的研究を行う総合センター「教育研究機構（仮称）」の設立に向け、平成

28年2月に教育研究機構（仮称）設置準備委員会を設置し、教育研究センターを教育研究の柔軟な統括本部としての「機構」の意義、機構、部門、教員グループの三層構造の明確性、教育研究センターのこれまでの教育研究の連続性の確保、現代的教育課題に対する先進的な研究（協働・連携・共同）を推進できる研究体制（外部有識者を加えた研究組織の組立）の是非・確保、大学の教育課程上の問題解決（学部・大学院教育の分担）を担える機構の仕組みについて審議し、平成28年12月4日に学長への答申を行い、平成29年3月1日の教員キャリア研究機構の設立に至った。同機構では、内部に研究領域で構成される研究部（環境教育・情報システム研究領域、教育臨床研究領域、特別支援教育研究領域、国際教育研究領域、小学校英語教育研究領域、幼児教育（保幼小接続）研究領域、防災教育研究領域）を持ち、東北広域共同組織として、東北の国立大学からの大学教員が機構運営委員として参加し、多数の附属学校教員及び本学教員が理論と実践の往還性を高めた研究の態勢づくりを進めている（資料3-8）。

上述のとおり、国の教育政策の動向、特に東北地域の教員養成を取り巻く環境の変化、多様化・専門化する教員養成に対応するため本学の教育研究組織を見直す場合、広域拠点型大学としての意義や東北地区での連携を重視しつつ、学長及び理事等により組織する役員会が一義的な対応方針を検討している。その方針を踏まえ、学長が、組織見直しのための委員会等を設置して、現状についての課題や問題点などを点検・評価させ改善策を提言するよう諮問し、当該委員会等からの報告書等を基に、学長が、組織整備を実施している。

教育研究組織の適切性の点検・評価についても、役員会が常時行っているが、本学には、役員会の審議事項を審議し、審議結果を役員会に供する大学運営会議があるため、ここでも点検・評価が行われることになる。また、大学運営会議では、各専門委員会等から提出された関係資料により審議が行われるため、適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価が行われていると言える（資料3-12）。

その他、本学の教育研究機能を充実させるとともに、喫緊に対応が求められる諸課題の解決等を図るため、本学の教育研究改革の全体的な方針及び教育研究の推進に関する重要事項の取組の在り方を審議するために「戦略推進本部」を置き（資料3-10）、その審議結果に基づき、大学運営会議、教授会、教育研究評議会、経営協議会などの審議を経て、本学の改革が進められている。

○宮城教育大学平成24年度以降の教育研究組織の設置、改廃等の変遷

- | | |
|------------|--|
| 平成25年3月31日 | 大学院教育学研究科修士課程学校教育専攻廃止
（平成19年度の同専攻廃止計画に伴い学生募集を停止し、平成25年3月25日付けで在籍する最後の学生が修了したため。） |
| 平成28年4月1日 | 教育復興支援センター廃止
附属防災未来づくり総合研究センター設置 |
| 平成29年3月1日 | 附属環境教育実践センター廃止
附属特別支援教育総合研究センター廃止
附属国際理解教育研究センター廃止
附属教育臨床研究センター廃止
附属・小学校英語教育センター廃止 |

幼少連携推進研究室廃止
教員キャリア研究機構設置
平成 31 年 4 月 1 日 附属防災未来づくり総合研究センター廃止
平成 31 年 4 月 1 日 防災教育研修機構設置

(2) 長所・特色

専門性の高い単科教育大学としての組織を編成するという面では、本学は、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指して、校種に応じた教員養成課程に特化し、大学が総力をあげて教員養成と教員研修に取り組む体制を構築している。また、修士課程に併置して専門職学位課程高度教職実践専攻（教職大学院）を置き、現職教員に対して、実践力向上と学校経営の力量形成を図るとともに、ストレートマスターに対しても、実践的指導力を高める実習の充実と、学校現場での今日的課題に対応できる教職への知見を養う指導を行っている。

また、学校現場での課題に対応した附属研究センターの設置という面においては、旧教育復興支援センターを改組・発展させた「宮城教育大学附属防災教育未来づくり総合研究センター」（同センターは機能を拡充し、平成 31 年 4 月より防災教育研修機構に改組）の設置や東北地区の他の国立大学教員も運営委員に参画する教員キャリア研究機構を設置し、防災教育の体系化に取り組むなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいる。さらに、キャリアサポートセンターにおいては、学生の就職活動やボランティア活動に対してきめ細やかな指導に努めている。

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

現在「戦略推進本部」で審議されている、学部・大学院の教育研究組織及び教育課程について、理念・目的についての検討を踏まえつつ、学士課程と研究科修士課程の関連を再考することや、教職大学院の役割分担を明確に示すことなど、大学教育組織改革を進めている。

また、附属研究センターについては、各センターの組織および支援プログラムなどについての検討を詰めていき、単科教育大学としての中長期的な教育復興支援のあり方に関して、学内外の関係諸機関との連携を図りながら、構想を固めていくこととしている。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

本学では、授与する学位ごとに、下記のとおりディプロマ・ポリシー（学位授与方針）を定めている（資料4-1,2,3【ウェブ】）。

○学士（学校教育学）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

宮城教育大学の学生は、教育の未来と子どもたちの未来を担う教師として、次のような力を身に付けて卒業します。

1. 広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身につけた教師

1-1 広い視野と豊かな教養に裏付けられた深い人間観と、世界を正しく見つめ、異文化を受容できる確かな社会観を身につけている。

1-2 専門とする教科や得意とする分野・領域について、確かな学力と高度な専門性、実践的な指導力を身につけている。

1-3 子どもの発達や心身の状況に応じて、それぞれが抱える問題を理解し、適切に指導できる知識と能力を身につけている。

2. 強い使命感と責任感を持ち、豊かな人間力を具えた教師

2-1 教育に対する強い使命感と責任感を持ち、愛情をもって子どもに接することのできる健康な心身と豊かな人間力を具えている。

2-2 組織の一員として、高い倫理観と規範意識、自己制御力を持って、教師としての職責を果たそうとする真摯な姿勢を身につけている。

2-3 子どもとの間はもとより、他の教職員、保護者や地域の関係者とも良好な信頼関係を築きつつ、着実に取組む姿勢を身につけている。

2-4 時台の状況や社会の変化のなかで、自ら培ってきた知識や体験を活かしつつ、新たな課題に立ち向かう柔軟さや粘り強さを具えている。

○修士（教育学）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

修士課程においては、以下のような知識・能力や態度を身につけ、かつ所定の単位を修得し、修士論文の審査及び最終試験に合格した学生は、修了が認定され、修士の学位が授与されます。

1. 高度な専門性をもって、教育を学問として深く追求・実践し、教育現場において今日的な課題の解決に寄与しうる優れた教員・人材として活躍できる知識・能力。

2. 教育における理論と実践の研究能力高め、幅広く教育現場にかかわる能力。

3. 生涯にわたって自ら学び続けようとする態度。

○教職修士（専門職）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

高度教職実践専攻では、所定の単位を修得し、スクールリーダーおよびその候補者としてふさわしい「総合的な教師力」を身につけた者に学位を授与します。

また、教職修士（専門職）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）には、院生がもつ研究課題に対応させた指導体制、教師力育成を図る専攻科目を取り入れた教育課程を整備するとともに、課題解決に向けた研究・研修の場を提供するものとし、「指導体制」、「教育課程」及び「研究・研修」について下記のとおり明示している。

□指導体制

院生の研究テーマに沿って、院生1名に対して、専任教員（研究者教員、実務家教員）及び教科・領域バックグラウンド科目担当教員等から成る指導組織（「教員ユニット」と呼びます）を編成します。この教員ユニットは、ティーム・ティーチングとして大学院での2年間、院生の指導に当たります。

□教育課程

研究テーマに応じた学問的専門性を深化させ、理論と実践の往還を通して、教職に関する諸課題を実践的に追求できるよう科目が構成されています。

□研究・研修

教職大学院では、本学と連携協力校等の学校現場において研究・学修を進めます。大学の講義以外に、連携協力校等での実践研究、学外の研修会・研究会への参加等、課題解決に向けた様々な取組を行います。2年目は、1年目の学修と研究結果を基に、学校現場における実践的研究を進め、最終的にリサーチペーパーを教員ユニットの指導の下でまとめることができます。

各々のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）には、学生のレベルに合わせて求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果が明示されている。

これらは、本学ホームページに掲載されている他、本学学生に配付する『学生生活ガイドブック』にも掲載している（資料 1-12）。

さらに、学士（学校教育学）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）は、本学に興味を持つすべての人を対象とした『大学案内』、修士（教育学）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）及び教職修士（専門職）のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）は、『大学院案内』、本学の学生と教員に配付する『履修のしおり』、『学生生活ガイドブック』などの印刷媒体において、社会一般及び本学学生に公表している（資料 1-13,19【ウェブ】、資料 1-11,12）。

点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

本学の教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）は、授与する学位ごとに、下記のとおり明確に定めている（資料4-4,5,6【ウェブ】）。

○学士（学校教育学）のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成方針）

宮城教育大学では、広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身に付けた教師、また強い使命感と責任感を持ち、豊かな人間力を具えた教師を養成するために、以下のような方針に基づいてカリキュラム（教育課程）を編成しています。

1. 広い視野と豊かな教養に基づく、均衡のとれた深い人間観と確かな社会観・世界観を有する社会人を育成するためのカリキュラムを編成しています。
2. 力量ある教師を養成するために、教職や教科等の専門科目の学力を重視し、「教育職員免許法」で定められた単位数を大幅に超えて学修するカリキュラムを編成しています。
3. 実践的指導力を具えた教師を養成するために、教育現場と連携した実践的な授業科目を系統的に設定し、大学における学修と教育現場における学修の往還、理論と教育実践の結合を可能にするカリキュラムを編成しています。
4. 環境教育や特別支援教育、国際理解教育など、教育現場で求められる現代的な諸課題について、深い教養と実践的な問題解決能力を具えた教師を養成するために、それらを学ぶことの可能なカリキュラムを編成しています。
5. 教育に対する強い使命感と責任感を持って、常に学び続け、愛情と理解をもって子どもを指導できる豊かな人間力を具えた教師を養成するためのカリキュラムを編成しています。

○修士（教育学）のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成方針）

修士課程においては、特別支援教育および教科教育に関する高度な専門性とたくましく豊かな人間性を備え、教育の理論と実践に関する優れた能力を有する人材を養成するために、次の教育を行っています。

1. 専門科目では、広い視野のもとに教育における理論と実践に対する理解を深めるとともに、自らの専門性を高め、高度な知識と能力を養います。
2. 臨床教育研究および学校実践研究では、自らの専門性を教育現場で理論的・実践的に応用していく能力を養います。
3. 特別研究では、修士課程で学んだことを統合し、修士論文作成に向けて自ら設定した研究課題を深く追求する能力を養います。

○教職修士（専門職）のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成方針）

高度教職実践専攻は、教職に関する領域・科目を系統的に分類し、学校の課題を追求できるように、学校の現実的課題に対する実態把握と実態分析に基づき、教育課程・指導支援法の実践的開発を導くカリキュラムを構成しています。

各々のカリキュラム・ポリシー（教育課程編成方針）には、教育課程の体系、教育内容及び教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等が記載されており、また、具体的な教育課程の実施方針の設定については『履修のしおり』に明示されている（資料 1-11,18,21）。

本学は『履修のしおり』を「本学の教育課程と、授業科目の履修方法を説明するルールブック」としており、教育学部においては、4年間の学修の流れを図式化して示すとともに、各コース・専攻別の教育内容、学修時間、科目の履修順序、履修学年などの授業の体系制を具体的に示している。

一方、教育学研究科においては、履修方法等、教育課程及び履修方法のほか大学院関係規程として「宮城教育大学大学院教育学研究科教育課程及び履修方法に関する規程」等を示している（資料 4-7）。

学部のカリキュラム・ポリシーの冒頭には「宮城教育大学では、広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身につけた教師、また強い使命感と責任感を持ち、豊かな人間力を具えた教師を養成するために、以下のような方針に基づいてカリキュラム（教育課程）を編成しています。」と記されており、ディプロマ・ポリシーとの整合性が図られている。

また、教育学研究科修士課程では、「特別支援教育および教科教育に関する高度な専門性とたくましく豊かな人間性を備え、教育の理論と実践に関する優れた能力を有する人材を養成する。」としている。

さらに、教育学研究科専門職学位課程では、「教職に関する領域・科目を系統的に分類し、学校の課題を追求できるように、学校の現実的課題に対する実態把握と実態分析に基づき、教育課程・指導支援法の実践的開発を導くカリキュラムを構成しています。」としており、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針が適切に連関している。

点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点 1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法

- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
 - （〈学士課程〉初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
 - 〈修士課程、博士課程〉コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
 - 〈専門職学位課程〉理論教育と実務教育の適切な配置等）

評価の視点 2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

本学は、全学的な視点から、教員養成のための特色ある教育課程及び学校現場や社会のニーズを取り入れた教育課程を編成し、実施するための基本的事項を検討するとともにその検証及び改善を行う組織として、学長を委員長とする宮城教育大学カリキュラム委員会を設置している（資料 4-8）。また、体系的な教育課程の編成に向けて、「カリキュラム委員会」の下にいくつかの小委員会を設置することによって、不断に継続して取り組んできた。すなわち、平成 21 年度に設置した「カリキュラム検討小委員会」での検討結果を受ける形で、平成 23 年度に「カリキュラム改定検討小委員会」を設置し、主に教養系の授業科目（専門教育科目以外の授業科目）を中心にして改訂を行った。具体的には、教養系の授業科目について、「基礎教育科目」（教員となるためにもっとも基礎となる力をつけるための科目）、「基盤教養科目」（大学で専門分野の勉学を深めるため、また社会人として生涯学び続ける姿勢を身に付けるため、その確かな知的基盤を形成するための科目）、「現代的課題科目」（教育現場で求められていながら、従来の教科や学問分野に収まりきれない現代的な諸課題について学ぶための科目）の大きく 3 つの科目群に再編成した（資料 1-11）。また、平成 25 年度に「カリキュラムマップ検討小委員会」を設置し、本学が開講している全ての授業科目について、カリキュラムチェックリストおよびカリキュラムマップを作成するとともに、それらをまとめた最終報告書を平成 27 年 3 月にとりまとめた。

この取り組みの中で、社会や教育現場のニーズに対応した授業科目の再編および新設を行った。たとえば、グローバル化の進展や小学校での英語教育の強化という教育現場のニーズに対応するために、従来からの「英語」「英語コミュニケーション」の科目を発展させるために「発展英語」や「海外総合演習」という科目の充実を図った（資料 1-11）。さらに、学生に対する TOEIC の受験支援と義務化および TOEFL の義務化にも力を入れた。また、上記の基礎教育科目の中に、「保幼小連携教育論」や「教職基礎技法」などといった授業科目を平成 25 年度から新たに開講するとともに、東日本大震災以降において注目されてきた学校防災・安全教育の充実に対応するために、従来から全学生に必修としていた「環境教育概論」について「環境・防災教育」への再編を行った。

学生が「自らの学びの振り返りや学生の達成度の把握」（『履修のしおり』）を行いながら、主体的な学習を促すために、履修カルテ A「教職関連科目の自己評価と抱負」と履修カルテ B「自己評価シート」という二つのカルテを入学の段階から継続して作成しながら蓄積していくとともに、それに基づいた学年担当教員との定期的・継続的な交流・指導をおこなうものとして機能している（資料 4-9,10）。この他に、本学附属図書館で

は、学生の主体的な学習を促すことをめざして、平成 22 年度から実施してきた読書推進活動を拡大・発展させる形で、平成 26 年 4 月に「スパイラル・ラボ」をオープンするとともに、同年 10 月には「シンキング・ブース」および「プライベート・ラボ」といった各施設を新たに開設した。中でも、「スパイラル・ラボ」は、教員養成系大学として、教科書と授業実践に着目して設置したものであり、教科書・指導書の研究や模擬授業の実践などができる資料・設備が整備されている（資料 4-11）。

体系的な教育課程の編成に向けて、修士課程のカリキュラム・ポリシーでは、修士課程の教育課程を大きく「専門科目」、「臨床教育研究・学校実践研究」および「特別研究」という 3 つの柱から構成することを明示した。その中で、「臨床教育研究・学校実践研究」という教育実践を伴う授業科目については、平成 22 年度に各専修に対する実施状況調査を実施し、その調査結果に基づきながら一部修正を加えた。また、「特別研究」については、平成 24 年度に「修士課程論文審査評価票」を作成し、評価基準を明らかにした上で、修士論文の成績評価の厳密化に取り組んだ（資料 4-12）。一方、専門職学位課程においては、設置以来、共通 5 領域の履修を基本としながら、各院生の研究テーマに応じて「教科・領域専門バックグラウンド科目群」として開講される 67 科目の中から選択させるしくみをとっている。また、実践的指導力の向上のために、「学校における実践研究」として、2 年間で 5 回にわたる実習（「基礎実践研究 I・II」「応用実践研究 I～III」）を設けている。それらの経験について理論研究をふまえて省察し一般化を行う「実践適応と評価・分析論 A・B」、実践で活用可能な教材・教具等を開発する「臨床教育総合研究 A・B」などを通して、理論と実践の往還・融合を図っている（資料 1-21）。

本学附属図書館では、従来からこれまでに提出された修士論文を閲覧できるコーナーを設けるとともに、情報検索に関する講習会を頻繁に開催することなどを通して、最先端の情報を活用しながら修士論文作成に生かせるように努めている。また、過去の教科書や指導書などをはじめとした教育実践に関する資料を閲覧できる資料室を設置している。さらに、平成 22 年度から実施してきた読書推進活動を拡大・発展させる形で、平成 26 年 4 月に「スパイラル・ラボ」をオープンするとともに、同年 10 月には「シンキング・ブース」および「プライベート・ラボ」といった各施設を新たに開設した（資料 4-11）。修士課程では、「ティーチング・アシスタント」として学部学生の学習支援に取り組んでいる大学院生も多く、こうした「教えることによって学ぶ」取り組みが院生自身の主体的な学習を促すことに寄与している。一方、専門職学位課程では、各院生の研究状況・成果の報告会を 2 年間に 4 度実施し、全教員・全院生が研究成果を共有するとともに、学外からの参加者に研究成果を公表する機会ともなっている。また、「応用実践研究 II・III」では現職教員の研究授業の一般公開を奨励するなど、研究成果をさまざまな形で地域に公開している（資料 1-21）。このほか、修士論文と同様、研究成果の集大成としてのリサーチペーパーと教材ミュージアムを附属図書館で閲覧可能にしている。

点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

<学士課程>

- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
- ・適切な履修指導の実施

<修士課程、博士課程>

- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

<専門職学位課程>

- ・実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施

学士課程において、授業は、「講義」、「演習」、「実験」、「実習」、「実技」のいずれかの形態で行われている。それらの授業では、教育方法および学習指導において次のような工夫をしている（資料4-13【ウェブ】，14）。

- ① 本学のカリキュラムは、基礎教育・基盤教養科目と専門教育科目との楔形で履修する方法をとっており、概して講義型から演習型へと進むシステムであるが、他方では、ゼミや講読科目等において少人数教育も取り入れている。講義は全般に小規模であり、また、ゼミや語学など少人数が好ましいものは、人数制限をし、クラス分けを行っている。
- ② 演習、実習、実験は専攻の専門性に対応して多様に出講しており、概ね少人数で展開されている。演習科目及び卒業研究の多くをゼミ方式にし、個別指導を重視している。
- ③ 基礎教育科目は1、2年次において、基盤教養科目は全学年にわたって、現代的課題科目は1年次後期から3年次にかけて段階的に履修するよう指導している。
- ④ 専門教育科目は、履修の系統性を持たせるために学年指定を行い、必修、選択必修による制限を設けるなどしており、履修の系統性とバランスを保つことに留意している。

また、単位制度の趣旨を踏まえて、履修科目の過剰登録を防ぐことにより、学生の主体的な学習を促し、教室及び教室外を合わせて充実した学習ができるようにするとともに、単位制度の実質化を図るために、履修登録単位数の上限を定め（CAP制）、通年52単位としている（資料4-15）。なお、学校図書館司書教諭、社会教育主事の資格関連科目として開設する授業科目、教育実習とそれに直接関連した科目、集中講義、卒業研究及び「学徒仙台単位互換ネットワーク」の制度により他大学で履修する科目は、CAP制の適用から除いている。ただし、CAP制の適用から除かれる資格関連科目のうち、基礎教育科目、基盤教養科目、現代的課題科目又は専門教育科目のいずれかに係る一部の授

業科目は CAP 制の単位数に含むこととしている。

また、学士課程では、各課程・コース・専攻の卒業要件を満たすことにより取得可能な教育職員免許状（主免許状）のほかに、本人の希望によって、卒業するために必要な単位に加えてさらに所定単位を修得すれば、別の種類の教育職員免許状（副免許状）及び教育職員免許状以外の関連する資格（学校図書館司書教諭、社会教育主事の資格関連科目）も取得することが可能な教育課程としている。学生は、特に副免許状の取得希望者が多く、過密な授業時間割もあり、年間の取得上限単位数を高め設定せざるを得ない状況となっている。昨今の教員採用状況等を考慮すると、複数免許状取得者が採用試験受験時に有利に働く現状も考えられ設定単位を低くすることは難しい面もあるが、単位の実質化など単位制度の趣旨を踏まえ、CAP 制の見直しを行い、平成 29 年度から「成績優秀者にかかる CAP 制の緩和措置」を実施した。

さらに、多様なメディアの有効利用については、宮城教育大学学則 61 条の 2 の 1 項及び 2 項において「授業は、講義、演習、実験若しくは実技のいずれかにより又はこれらの併用により行う。」「前項の授業は、文部科学大臣が別に定めるところにより、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室以外の場所で履修させることができる」と定め、「学都仙台大学単位互換ネットワークに関する協定」に基づく単位互換授業において「遠隔授業システム」による授業開講を実施している（資料 1-11）。

修士課程においては、各専攻、専修の授業科目は、「専門科目」、「臨床教育研究」、「学校実践研究」、「選択科目」及び「特別研究」から構成されており、講義形式の科目では、全般的指導が行われ、演習、実習又は実験の科目では、学生個人に対する個人別指導が行われている（資料 1-18）。

また、「専門科目」は講義形態と演習形態の両者のバランスに配慮しながら開講されている。この、全般的指導と個人的指導の組み合わせ、講義と演習、実習又は実験とのバランスをとった開講によって、学生に対する教育・研究指導が適切に行われるようになっている。

学生の研究課題は、研究指導教員の助言のもとに、本人が希望する研究領域や研究関心を最大限尊重しながら決定されている。学位論文の題目は、修了年次の 10 月 31 日までに、研究指導教員の承認を受けて提出することになっている（資料 1-18）。

履修指導の的確性を確保するために、次のようないくつかの措置を講じている。まず、志望者がどのような研究を行うことができるかを事前に判断できるようにしている。その情報公開は、①『研究科案内』に専任教員の教育・研究領域を記載して周知を図っている。②本学の HP に「学部・大学院紹介」の項を設け、さらに専任教員個人について「専門研究領域」、「教育研究内容」、「研究業績」、「担当授業」、「その他（社会貢献を含む）」をより詳しく紹介している。その他、③毎年発行する『大学案内』にも本研究科の概要を紹介している。

次に、4 月の入学当初、専攻、専修ごとのガイダンス・オリエンテーションを実施している。ここでは、①専任教員の教育・研究内容を改めて紹介すること。②履修方法およびカリキュラムについての説明、当該年度に開講されている授業内容の詳しい説明、③学生の現段階での研究領域と関心紹介、それを受けて、④研究指導教員を決定する前段階としての指導教員を割り当て、学生個人々の研究関心に応じた授業科目の履修相談

に応じること、などが行われる。以上を踏まえて研究指導教員が決定する。

研究指導教員による個別的指導については、「特別研究」において単位化しており、確実に実施されるようになってきている。また、大学院生は、T・A（ティーチングアシスタント）として採用し、学部学生の演習、実習や実技の指導補助として活用している（資料 4-16）。研究指導教員によっては、学士課程の演習や実習に大学院生を参加させ、学部学生と交流させながら研究指導を行っている。これらは、他者を指導することを通して自ら学ぶということの実践に他ならない。その他、本学には教員のオフィスアワーが設けられており、個別指導の体制は充実している（資料 4-17）。

専門職学位課程においては、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに、3名の公立学校教員等を本学教職大学院の実務家教員として3年間の期限つきで雇用し、常に最新の教育現場での課題を教職大学院の授業で積極的にとりあげることができるような仕組みがつけられている。

教育現場に対する教員以外の者の関わりも、教職大学院で積極的に取り上げるべき課題である。これらの課題は、共通5領域のうち「学校教育と教員のあり方に関する領域」の領域で主に取り上げられている。これらの課題に対応するために、「学校教育・教職研究 A（防災教育）」、地域の立場から子どもたちの教育に携わるゲストスピーカーを招く「学校教育・教職研究 B（地域協働）」、学校をめぐる法的な問題に見識を持つ法律家を非常勤講師とする「学校教育・教職研究 C」である。外部からのゲストスピーカーや非常勤講師を招聘する授業では、必ず本学専任教員とのチームティーチングでおこなっている。修士課程には見られないこのような非常勤講師の活用は本学教職大学院の特徴となっている。

1) 実践適応と評価分析論 A、B での活動

すべての学生が等しく履修する「実践適応と評価分析論 A、B」では、学生集団がゼミナール形式でリサーチペーパー作成の過程で実施した調査・試行等によって得られた知見を発表、討議している。この授業には、しばしば現職教員学生と学部卒業生等学生が混在しており、多方面からの議論が行われる。

2) フィールドワークの場合

現職教員の多くは2年目には原籍校に戻っての学修となるために、研究テーマとしている問題の解決に係る試行を原籍校で行う場合も多い。特に「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」では原籍校内のみならず地域に開いた研修会等を行うこともあり、事後のアンケート等得られる知見の多いフィールドワークとなっている。また、学部卒業生等学生については、附属学校に設置した「キャリア育成オフィス」にはコーディネーターを置き、研究課題追究のためのフィールドワークを行い、資料を収集することを企図している。

この他、「学校教育・教職研究 A（防災教育）」では、仙台市消防局や仙台管区气象台等の協力を得てフィールドワークを行い、「子どもの学習指導」実態分析論 B」では、小・中学校での授業実践を伴う学習を行うなど、実習以外にも適宜フィールドワークを交えた授業を行っている。

「実践適応と評価・分析論 A 及び B」と「臨床教育総合研究 A 及び B」は、研究課題追究の演習であり、全専任教員が指導者となって行う。そのため研究の報告会である「リサーチペーパー中間発表会」や「同最終報告会」を除いて、個々の授業は少人数で

行っている。教科・領域専門バックグラウンド科目群は8単位を履修することが必要であるが、66科目132単位が出講されており、いずれの科目も少人数での教育となっている。

教科・領域専門バックグラウンド科目群と、共通5領域のうちの「教科の実践的指導に関する領域」、「生徒指導・教育相談に関する領域」については現職教員学生と学部卒業生等学生を分けた授業はない。教科指導・教育相談に関わる理論的な背景については、現職教員学生が学部卒業生等学生と比べて詳しい知識を持っているわけではなく、その受け止め方は異なるとしても授業の内容やレベルに配慮する必要はないと考えている。

「教育課程の編成・実施に関する領域」は、現職教員学生と学部卒業生等学生と一緒に理論を学んだ上で、それぞれに必要な力量を伸ばすため、分かれて履修する。

「実践的指導に関する科目」は、それぞれが追究している課題の報告をもとに討論する授業であり、現職教員学生と学部卒業生等学生の相互作用を企図した授業である。

「学級経営・学校経営に関する領域」や「学校教育と教職のあり方に関する領域は、実務家教員等の実践者が授業により深く関与する授業となっている。いきおい、教室や学校での具体的なケースを多く取り扱うため、受講者の教職経験が内容の理解に影響を及ぼす。学部での教育実習程度の経験を前提とした「学級・学校経営研究A（学校マネジメント基礎）」、「学校教育・教職研究D（初歩）」、「学校教育・教職研究E（初歩）」を設置して、学部卒業生等学生には必修としている。

「教育課程の編成・実施に関する領域」についても、現職教員学生は、教育課程編成に関する原理と方法を学んでミドルリーダーとしての力量を培うようにし、学部卒業生等学生は、学習指導力を高めるよう、2種類の内容でクラス分けしている。

各授業のシラバスには、「授業科目名」、「担当教員名」、「授業の到達目標及びテーマ」、「授業の概要」、「授業計画」、「教科書・参考書等」、「評価の観点」、「成績の評価方法」の項目がある。教育課程の編成の趣旨に沿って開講される、すべての授業についてシラバスの各項目が記されている。

これらのシラバスは本学ウェブページに掲載するとともに、バックグラウンド科目群を除いた科目のシラバスについてはプリントアウトしたものを学生に配布している。本学教職大学院は、「共通5領域」と「教科・領域専門バックグラウンド科目群」は多様な選択科目が準備されているため、学生はユニット長と相談しつつ、教職大学院での学修・研究計画に沿った授業科目を、シラバスを参考に受講計画を立てている（資料1-21,4-13【ウェブ】）。

学士課程の授業科目のシラバスは、電子化して本学HPに掲載されている（資料4-13【ウェブ】）。シラバスには、各授業科目の授業科目名（講義題目名）、教員免許法相当科目、単位数、毎週授業時間数、履修対象入学年度、履修対象学年、授業形態、授業担当教員名、授業時間割、次年度出講予定、授業概要、授業の到達目標、授業計画（全15回の授業展開計画）、成績評価の方法（評価方法および評価基準）、教科書・参考書、履修に当たっての留意事項・メッセージ、授業評価アンケートへの返答が記述されており、学生による授業選択や準備学習に対し十分な情報を提供するものとなっている。また、各授業科目は、このシラバスに基づいて授業が展開されている。

また、修士課程の授業科目のシラバスは、電子化して本学HPに掲載されている（資

料 4-13【ウェブ】)。シラバスには、各授業科目の授業科目名、単位数、教員免許状取得のための必修又は選択科目の別、教科又は教職に関する科目の別、担当教員名、授業の到達目標及びテーマ、授業概要、授業計画（全 15 回の授業展開計画）、教科書・参考書等、成績の評価の方法等の記入欄があり、学生による授業選択や準備学習に対し十分な情報を提供するものとなっている。また、各授業科目は、このシラバスに基づいて授業が展開されている。

点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点 1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・ 既修得単位の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示

評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与

学士課程における成績評価は、電子化シラバスの「成績評価の方法」欄に提示している方法によって授業期間終了後に授業担当教員が行うこととしている。その際に、成績評価の透明性、公平性を期すために、「成績評価の方法」欄に、評価方法（どのような方法で評価するのか）および評価基準（評価方法ごとの配点）の 2 点について明記することが全学的に確認されている（資料 4-13【ウェブ】）。

また、成績評価の標語、評点（GP：グレード・ポイント）及び合格・不合格の判定は以下のとおりとなっている。

・ 合格

- 評価 S（きわめて優秀な水準に達している）評点（GP）4.0
 A（優れた水準に達している）評点（GP）3.0
 B（ねらい通りの水準に達している）評点（GP）2.0
 C（合格に足る水準に達している）評点（GP）1.0

・ 不合格

- D（合格に足りる水準に達していない）評点（GP）0.0

卒業研究については、論文の場合は複数教員の判定によって評価している（資料 4-18）。その際、口述試験あるいは発表による審査を行っている。卒業研究演習及び卒業制作の場合は、コース・専攻において評価方法を定めている。評価方法及び基準については、コース・専攻によっては、統一された方式を採用している。また、多くのコース・専攻において中間段階での報告と指導評価を重視しており、目的の達成と完成度の水準の確保に配慮している。

さらに、国内外の大学との単位互換及び入学前の修得単位の認定については、次のよ

うに制度が整えられている（資料 1-11）。

- ① 入学以前に本学で修得した場合や、国内外の他の大学若しくは短期大学で修得した単位を学務委員会で審査の上、30 単位まで認定する制度が設けられている。（学則第 51 条）
- ② 学生が、国内外の他の大学若しくは短期大学又は高等専門学校の特攻科の授業科目を履修することが「教育上有益」と認められる場合には、30 単位まで認定する制度が設けられている。（学則第 63 条）

一方、学生が卒業までに取得した単位数をみると、それぞれの課程において、ほぼ全員の学生が卒業に必要な 133 単位を上回って取得しており、141 単位から 170 単位を履修する学生が多い。これは教育現場の要請に考慮して、複数の学校種等の教員免許状の取得を目指そうとする学生の意識の反映と思われる。また、本学では、履修資格を設けている授業科目が 3 つある。その 1 つは、「3 年次教育実習」の履修資格であり、前年度末までに所定の科目を合計 49 単位以上修得していることが必要である。2 つめは、4 年次に履修する「卒業研究」と「教職実践演習」の履修資格であり、前者の「卒業研究」については、前年度末までに 84 単位以上を修得するとともに、3 年次教育実習の単位を取得していること、教科科目について卒業に必要な単位数の 70% 以上を修得していることが参加資格となっている。いずれの履修資格についての取得状況は 3 つの課程とも 95% 前後で推移しており、単位取得が計画的に行われ、学業の成果が順調であることが認められる。

さらに、卒業年次在籍者に対する所要単位修得者は 80% 台後半であり、良好な水準を維持しており、休学率および退学率も 1.4% を下回り低いことが特色となっている。

修士課程における講義・演習に対する成績評価法は、次のとおりである。

- ① 履修した授業科目の単位の認定は、筆記試験、口述試験、実技試験又は研究報告によって行われる。
- ② 成績評価は、原則として試験の成績及び平常の学習成績に基づいて、授業が終わった学期末又は学年末に行われる。試験は、筆答、レポート、実技、口述等のいずれか、または併用による。平常の成績には、出席状況が加味されることがある。
- ③ 成績評価に際しては、ごく少人数の授業であることから、講義、演習の場合は出席状況及び発言や討論など授業参加の態度を含めた平常点に、レポート、発表の成績を加味する総合点評価方法がとられる場合が多い。実験・実技では、これに実技の評価が加わる。
- ④ 評価は、S・A・B・C は合格、D は不合格であり、合格したものに単位が認定される。
- ⑤ 履修成績は、成績通知表により通知される。

また、国内外の大学院との単位互換及び入学前の修得単位の認定については、本研究科において次のように制度が整えられている。

- ① 「教育上有益と認めるとき」には、入学以前に本研究科で修得した場合や、国内外の他の大学院で修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む）を学務委員会で審査の上、10 単位まで認定する制度が設けられている。（学則第 86 条）
- ② 学生が、国内外の他の大学院の授業科目を履修することが「教育上有益」と認めら

れる場合には、当該大学院と協議の上、10 単位まで認定する制度が設けられている。
(学則第 99 条)

- ③ 学生が、他の大学院において「研究指導」を受けることが「教育上有益」と認められる場合には、当該大学院と協議の上、その「研究指導の一部」を委託することができる制度が設けられている。(学則第 100 条)

修士号の学位の取得率については、概ね 90%前後で推移し、高い水準を維持してきている。また、修了者が取得した単位数についても、必要修得単位数である 30 単位を超えて取得している学生の割合が 50%前後を占めている。

専門職学位課程においては、共通 5 領域、教科・領域専門バックグラウンド科目群、実践的指導に関する科目では、シラバスに記された到達目標と評価の観点、及び評価方法に従って各授業の評価を行っている。特に、実践的指導に関する科目である「実践適応と評価・分析論 A、B」、「臨床教育総合研究 A、B」は学生が 2 年間行う研究と関連の深いものであり個別の学生に具体的には多様な指導を行っているが、その授業の大枠を教員の共通理解の上に作成してシラバスに示している。また、学校における実践研究については別途「実習のしおり」を教員会議で内容の共通理解を得て学生に配布しているが、その中に、目的や評価について記載している(資料 4-19)。

また、標語について、S は「きわめて優秀な水準に達している」、A は「優れた水準に達している」、B は「ねらい通りの水準に達している」、C は「合格に足る水準に達している」、を意味することを、「履修のしおり」に示している。

シラバスは学外からでも閲覧が可能であり、「履修のしおり」や「実習のしおり」は各学生に配付されるものであり周知されている。

評定は、シラバスに示された評価の観点及び評価の方法に従って基本的には授業者が行うものであるが、学校における実践研究と、2 年間の研究のまとめとなる「実践適応と評価・分析論 B」の評定については、教員会議で決定している。学校における実践研究の評定は、ユニット長が作成した案を、実習をあずかる TP 部会がまとめて平準化した後に教員会議に原案を提出し、教員会議で審議の後に決定する。また、「実践適応と評価・分析論 B」の成績はユニット長が教務部会に案を提出し、教務部会が整理して教員会議に提案し、審議の後に決定している。

さらに、各学生が 2 年間(長期履修制度を活用した学生は 3 年間または 4 年間)で修得した単位をもとに教員会議で審議の結果、修了者を決定している。

本学では、各学生の 2 年間にわたる研究をリサーチペーパーとしてまとめさせている。研究の進捗状況は年間 2 回ずつ開催される報告会での討議を通じてすべての教員が把握している。リサーチペーパーは教職大学院における学修の成果が総合的に表現されるものであり、2 年次の最終報告会は学外にも公開して実施している。研究の最終的な評価は「実践適応と評価・分析論 B」の標語に反映される。この標語は、原案をユニット長の責任で作成した後に、教員会議で決定することにより修了認定の妥当性を担保する仕組みとなっている。

これまでに、「実践適応と評価・分析論 B」が不合格になった例もあり、修了認定は有効なものとなっている。

点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメント・テスト
- ・ループリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

学士課程では、教員養成系大学として、教員をめざす学生に大学卒業時まで身に付けさせておきたい資質能力を示したものとしての「教員養成スタンダード」を、カリキュラムチェックリストおよびカリキュラムマップを作成する取り組みの中で取りまとめた。また、それと関連させる形で、平成23年度に教職実践演習検討プロジェクトを設置して検討を始め、平成25年度から「教職実践演習」という授業科目を4年次後期の全学必修として開講している。この授業科目は、「大学でのさまざまな授業科目の履修や課外活動等を通じて学生が身につけた資質能力が、教員に必要な資質能力として有機的に統合されているかどうかを確認する」ための授業科目であり、ディスカッションや模擬授業などを取り入れた少人数形式の授業として実施している。

(『履修のしおり』における「教職実践演習」の記載の一部)

■ 教職実践演習

「教職実践演習」は、教育職員免許法施行規則の改正により、平成22年度以降の入学者を対象に開講することになった科目です。

大学でのさまざまな授業科目の履修や課外活動等を通じて学生が身につけた資質能力が、教員に必要な資質能力として有機的に統合されているかどうかを確認することが、この科目のねらいです。

教員に必要な資質能力としては、以下のような事項が挙げられます。

- 使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項
- 社会性や対人関係能力に関する事項
- 幼児・児童・生徒に対する理解や学級経営等に関する事項
- 教科・保育内容等の指導力に関する事項

「教職実践演習」は、大学生活の中でこれらの資質能力が身についたかどうかを振り返る、「学びの軌跡の集大成」として位置づけられる科目です。

学生はこの科目の履修を通じて、将来、教員になる上で、自己にとって何が課題であるのかを自覚し、必要に応じて不足している知識や技能等を補い、その定着を図ることにより、教職生活をより円滑にスタートできるようになることが期待されていま

す。

教員に必要な資質能力として挙げた4つの事項は、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）に明示された「広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身につけた教師」、「強い使命感と責任感を持ち、豊かな人間力を具えた教師」と対応したものであり、学習成果を測定するための適切な指標となっている。

一方、修士課程では、主に学部段階からの継続教育を想定し、特定の分野に関する深い学問的知識・能力を有し、理論的・実践的研究を通じて教育現場における今日的課題の解決に寄与しうる教員の養成を目指している。そのために、特定の分野に関する理論研究を深めるとともに、そうした成果を学校現場での今日的課題の解決に還元することを意図し、「臨床教育研究・学校実践研究」という教育実践を伴う授業科目の充実と実質化に取り組んでいる（資料 4-20）。したがって、こうした授業においては、教科専門担当教員と教科教育担当教育とがチームを組んで指導にあたるとともに、学校現場など学外での演習・実習を通じた主体的な学習活動を積極的に取り入れることに配慮し、学習成果を測定するための指標としている。

（修士課程における『臨床教育研究』の刊行）

「臨床教育研究」編集要項

1. 【名称】

宮城教育大学大学院教育学研究科修士課程の授業科目「臨床教育研究」を担当する教員（以下各年度の「臨床教育研究グループ」）は、授業の成果として受講生による作品（著作物）を中心にした報告書を発行する。報告書の名称は「臨床教育研究」とする。

2. 【発行回数】

「臨床教育研究」は原則として年1回発行する。

3. 【内容】

授業において報告されたもの、試みられた活動の記録、成果の概要および評価、等、当該年度の授業科目「臨床教育研究」に関わるものとする。

4. 【内容の責任】

原稿は完成原稿とし、その内容上の責任は著者と、当該授業担当者が負う。

5. 【執筆者】

次の者が執筆できる。

- 1) 「臨床教育研究グループ」（当該年度の授業担当者）、および受講者。
- 2) 授業の中で試みられた活動に関わった者。
- 3) その他、編集委員が認めた者。

6. 【原稿締切】

授業期間が終了した後、各授業担当者はすみやかに原稿を提出しなければならない。授業終了後1週間をめやすとする。

7. 【編集および編集委員】

「臨床教育研究」の編集および発行に関する事項は、当該年度「臨床教育研究グ

ループ」の中から選出された「臨床教育研究」編集委員が処理する。

8. 【実施】

この要項は、平成15年10月1日から実施する。

それに対して、専門職学位課程では、教職としての高度の実践力・応用力を備え、ミドルリーダーとして指導的役割を果たしうる教員の育成、および将来のミドルリーダーを視野に入れながら学部段階で修得した教職としての専門性を高めつつ教育現場で生じている諸課題を実践的に解決しうる資質を備えた教員の育成を目指している。そのために、「学校等における実践研究」や「実践適応と評価・分析論 A・B」など、理論と実践との往還・融合を意図したカリキュラムを提供している。また、各院生の研究指導においては、教育現場における実践的・総合的な課題に対応できるよう、院生一人ひとりに複数の指導教員から構成される「教員ユニット」を設け、複数の研究者教員および実務家教員の協働で取り組み、学習成果を測定するための指標としている。

平成16年度に定めた 国立大学法人宮城教育大学授業評価の実施方針により、本学では授業内容・方法については出講講座の講座会議及び学務委員会が点検・評価を実施することとしており、教育成果についての定期的な検証とその結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつける取組みのひとつとして、法人室である目標・評価室が学部及び研究科修士課程の授業評価に関するアンケートを実施している（資料4-21）。

調査対象は当該年度に実施された授業科目を受講した学生で、前期、後期に分けて行っている。現行の授業評価アンケートの項目としては、「学生自身の当該授業への取組みに対する評価」「教員の授業のあり方に対する評価」「全体を通しての評価」として合計10の項目について5段階の評価を行い、それに加えて、「この授業はここがいいという点（継続すべき点）があれば具体的に記してください。」「この授業はこうすればもっとよくなるという点があれば建設的に提言してください。」というふたつの自由記述欄を設けている。

授業評価アンケートの集計結果は授業の出講母体である講座等へ送付し、講座等においてはその結果を元に授業の点検評価を実施し、授業内容の改善へ役立てている。各講座から提出される点検評価の集約・分析は目標・評価室が行う。その後、目標・評価室が点検・評価報告書としてとりまとめ、教授会に報告し本学の構成員に周知している（資料4-21）。

また、学部卒業生および大学院修了生を対象とした「卒業生・修了生アンケート（宮教大の通信簿）」を実施しているほか（資料4-22）、平成23年度と平成27年度に「学生生活実態調査」を実施した。

この他にも、本学のキャリアサポートセンターでは、当該年度の卒業・修了生を教諭として採用した宮城県内の学校に訪問調査を行い、大学に対する評価と、当該教員に対する評価に関する聞き取り調査を行い、本学の教育の適切性に関する検証と、改善のための資料を収集し、学習成果を把握及び評価するための方法の開発を行っている（資料2-5）。

点検・評価項目⑦：教育課程及びその内容、方法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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学ではカリキュラム委員会が、学士課程、修士課程のカリキュラムの維持、管理、改善に関する原則的な議論を行っている。この委員会は、全学的な視点から、教員養成のための特色のある教育課程及び学校現場や社会のニーズを取り入れた教育課程を編成し、実施するための基本的事項を検討するとともにその検証及び改善を行っている。専門職学位課程の教育課程については、宮城教育大学教育連携諮問会議からの要望等を踏まえ、教職大学院教員会議において不断の点検・評価を行っているほか、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに、3名の公立学校教員等を本学教職大学院の実務家教員として3年間の期限つきで雇用し、常に最新の教育現場での課題を教職大学院の授業で積極的にとりあげることができるような仕組みがつけられている。

またキャリアサポートセンターでは、当該年度の卒業・修了生を正規教員として採用した宮城県内の学校において訪問調査を実施している。調査は、大学に対する評価と、当該教員に対する評価に関する聞き取りで行い、調査項目は、平成18年7月の中央教育審議会答申に示された「今後の教員養成免許制度の在り方について」に基づき、①使命感や責任感、教育的愛情、②社会性や対人能力、③児童生徒理解や学級経営、④教科内容等指導力、⑤全体評価である（資料2-5）。

このことから、この訪問調査は本学の教育の適切性に関する検証と、改善のための資料収集を行うとともに、改善・向上に向けた取り組みとなっている。

（2）長所・特色

卒業生・修了生の追跡調査により、本学のカリキュラム・ポリシーに沿って学修し、ディプロマ・ポリシーに従って学位を授与した学生が実際に教育現場で有為な人材として機能しているかどうかを検証するとともに、不断に本学に対する教育現場の要求を聴取している。

また、現行の教育課程において、その特色のひとつとして新設された「教育実習とそれに直接関連した科目」については、授業評価アンケートの結果をみると学生から高い評価を受けている。すなわち、1年次に開講されている「教育実践体験演習」、および2年次、3年次において2年間継続して履修することになっている「実践研究A」「実践研究B」のいずれについても、授業評価アンケートの「全体を通しての評価（この授業は総じて満足できるものでしたか）」項目において、この授業科目平均が全学の全授業科目平均と比べて高い数値となっている。「学問の大切さを知り、生涯にわたって学び続ける教員を養成する」といったこの科目群の当初の目的が十分に達成されているものと思われる。

（3）問題点

現行の教育課程の中で、「現代的課題科目」も含んだ基礎・教養系の科目群については、

教員養成という視点からみた場合の教育課程上での位置づけについて共通認識が形成されていないこと、授業科目間での内容に重複がみられることなどといった問題点が指摘されている。教師を目指す学生に「どういう力をつけるか」ということについて、今後、ディプロマ・ポリシーに基づいて再検討し、基礎教育科目・教養教育科目の内容について、大学としての共通認識を形成することが求められる。

(4) 全体のまとめ

卒業生・修了生の追跡調査によって得られる情報は本学の教育の改善に重要である。今後さらに蓄積するとともに、卒業時・修了時における卒業生・修了生に対するアンケート調査の結果とも比較しながら、目標・評価室とキャリアサポートセンターとが連携をとりつつより詳細な検討を加えていく。そして、そうした検討結果を教職実践演習等の各種の授業内容に反映させることができれば、その効果はより大きなものとなることが期待できる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学では、学士課程、修士課程及び専門職学位課程において、下記のとおりアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）を定めている（資料5-1, 2, 3【ウェブ】）。

○学士課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）

宮城教育大学は教員養成大学です。将来、幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校等において優れた資質・能力を持った教員として活躍できるよう、教員に強い関心を持ち、確かな基礎学力とたゆまぬ学習意欲、そして自ら教員として、人間としての成長を目指す使命感・向上心を有する学生を受け入れます。

1. 初等教育教員養成課程

1-1 初等教育教員には、全教科に対応しうる学力とともに、幅広い年齢層にわたる、子どもたちの多様な発達段階に応じた適切な指導力が必要です。

1-2 入学する学生には、高等学校において、全般的な教科・科目の基礎学力を十分に修得することが望まれます。

1-3 また、子どもたちを取り巻く環境も変化し、学校現場ではさまざまな問題が生じています。初等教育をめぐる諸問題に対して幅広い視野と強い関心を持つ学生を求めています。

2. 中等教育教員養成課程

2-1 中等教育教員には、特定の教科に関する専門的な学力とともに、子どもたちから大人へと変容し始める生徒に、適切に対応する指導力が必要です。

2-2 入学する学生には、高等学校において、志望する専攻に対応する教科・科目の十分な学力に加え、関連する幅広い分野の基礎学力を修得することが望まれます。

2-3 また、生徒を取り巻く環境も変化し、学校現場ではさまざまな問題が生じています。中等教育をめぐる諸問題に対して幅広い視野と強い関心を持つ学生を求めています。

3. 特別支援教育教員養成課程

3-1 特別支援教育教員には、担当する校種・教科に対応しうる十分な学力とともに、障害のある児童・生徒と向き合っており、その可能性を引き出し、一人一人の異なるニーズに的確に応えることのできる指導力が必要です。

3-2 入学する学生には、特別支援教育教員免許状の基礎免許として初等教育教員免許状を取得する場合には、全般的な教科・科目の十分な学力を、中等教育教

員免許状を取得する場合には、志望する教科・科目の十分な学力を、高等学校において習得することが望まれます。

3-3 また、インクルージョン（困難を抱える人々の存在を当然のこととした社会の構成）をめぐる世界的な流れの中で、学校現場でも対応すべきさまざまな課題が見出されています。特別支援教育に強い関心と意欲があり、その教育に対する使命感を持ち続けることのできる学生を求めています。

○修士課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）

1. 目的

広い視野に立って深い学問的知識を授け、学校教育の場における理論と実践の研究能力を高め、教育研究の推進と教育実践の向上に資する高度の能力を養うことを目的としています。

2. 養成したい教員像・人材像

学部段階や教育現場において培われた各分野の学問的知識・能力と実践的指導力をさらに探求・深化させることにより、特定分野に関する深い学問的知識・能力を有し、理論的・実践的研究を通じて教育現場における今日的な課題の解決に寄与しうる教員、あるいは、教育にかかわる様々な場で教育研究の推進と教育実践の向上に寄与しうる人材の養成を目指します。

3. 求める学生像

教育実践の基礎をなす専門的な学問・芸術・文化の研究に取り組むために必要な資質・能力を有するとともに、教育現場で生じている諸問題の理論的・実践的研究に強い意欲を持つ者を求めます。

○専門職学位課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）

1. 目的

幼稚園・小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員を養成することを目的としています。

2. 養成したい教員像

学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識・能力と実践的指導力を基盤に、さらに教職としての高度な専門性を身につけることにより、確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題の実践的解決に寄与しうる実践力と応用力を備えた教員、すなわち、広く地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダー又はその候補になり得る人材の養成を目指します。

3. 求める学生像

現職教員

学校現場において直面している複雑・多様な諸問題に対して、深い関心と明確な課題意識を有し、その実践的解決に必要な資質と強い意欲を有する者を求めます。

学部卒業生等（ストレートマスター等）

学校教育現場における教育実践を強く志向し、ますます複雑化・多様化する教育現場の諸問題に対して深い関心を有するとともに、課題を明確化し、それを実践的に解決しうる資質を備えた者を求めます。

学士課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の中で本学の【教育理念・目的】について、「教員養成に責任を負う大学として、幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校等における優れた資質・能力をもった教員を養成すること」を明確にしている。

また、【本学で養成したい教師像】としては、「これまで習得した基礎学力をもとに、広く豊かな教養を身につけ、教員としての志向性と力量、また学校教育全体に目を配る力を育てること」としている。

【初等教育教員養成課程】においては、「全教科に対応しうるオールラウンドな学力」と「幅広い年齢にわたる、子どもたちの多様な発達段階に応じた適切な指導力」の必要性、「子どもたちを取り巻く環境の変化と学校現場ではさまざまな問題」に対処できる「幅広い視野から、確かな学力と実践的指導力を持ち、初等教育の諸問題に対処できる教員の養成」を目指している。そこで、高校段階では全般的な教科・科目の基礎学力を十分に習得するよう要望している。

【中等教育教員養成課程】においては、「特定の教科に関する専門的な学力」と「子どもから大人へと変容し始める生徒に、適切に対応する指導力」の必要性、「生徒を取り巻く環境の変化と学校現場ではさまざまな問題」に対処できる「幅広い視野から、確かな専門の学力と実践的指導力を持ち、中等教育の諸問題に対処できる教員の養成」を目指している。そこで、高校段階では志望する専攻に対応する教科・科目の十分な学力に加え、関連する幅広い分野の基礎学力を習得することを要望している。

【特別支援教育教員養成課程】においては、「障害のある児童・生徒と向き合っ、その可能性を引き出し、一人一人の異なる願いや要求に的確に応えることのできる指導力」の必要性、「教育的支援に関わる幅広い総合的な知識と実践的指導力を持ち、集団指導はもちろんのこと、個別に適切な支援を行うことのできる専門的力量を備えた教員の養成」を目指している。そこで、高校段階ではこの課程で取得できる免許状に対応して特別支援教育教員免許状の基礎免許として初等教育教員免許状を取得する場合には、全般的な教科・科目の十分な学力を、中等教育教員免許状を取得する場合には、志望する教科科目の十分な学力を、高等学校において習得することを要望している。

そして、本学の【求める学生像】としては、「学校教育への強い関心・意欲・情熱を持ち、かつ確かな基礎学力を有する人」を求めていることを明文化している。

修士課程においては、「学校現場の複雑化多様化する課題問題の解決に寄与し、地域、日本及び世界の教育の発展に貢献する人材を育成すること」を基本理念としている。修士課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）において「広い視野に立って深い学問的知識を授け、学校教育の場における理論と実践の研究能力を高め、教育研究の推進と教育実践の向上に資する高度の能力を養うこと」を目的とし、「学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識能力と実践的指導力をさらに探求深化

させることにより、特定分野に関する深い学問的知識能力を有し、理論的実践的研究を通じて教育現場における今日的課題の解決に寄与しうる教員、あるいは、教育にかかわる様々な場で教育研究の推進と教育実践の向上に寄与しうる人材の養成を目指す」こと、さらには、「教育実践の基盤をなす専門的な学問芸術文化の研究に取り組むために必要な資質能力を有するとともに、教育現場で生じている諸問題の理論的実践的研究に強い意欲をもつ者」を求める学生像として明示している。

専門職学位課程のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）において「幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うこと」を目的とし、「学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識・能力と実践的指導力を基盤に、さらに教職としての高度な専門性を身につけることにより、確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題解決に寄与しうる実践力と応用力を備えた教員、すなわち広く地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダー又はその候補になり得る人材の養成を目指す」こと、さらには、「<現職派遣教員>：学校教育現場において直面している複雑・多様な諸問題に対して、深い関心と明確な課題意識を有し、その実践的解決に必要な資質と強い意欲を有する者。「学部卒業生等(ストレートマスター等)」：学校教育現場における教育実践を強く志向し、ますます複雑・多様化する教育現場の諸問題に対して深い関心を有するとともに、課題を明確化し、それを実践的に解決しうる資質を備えた者。」を求める学生像として明示している。ことに専門職学位課程においては、現職の教員の受け入れを積極的に行ない、社会人入学の機会拡大に寄与している。

本学のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）は、学士課程においては『大学案内』、修士課程、専門職学位課程においては『大学院教育学研究科案内』で明示するとともに、ホームページ、「オープンキャンパス」や「進学相談会」、「教職大学院説明会」及び「宮城教育大学・福島大学・山形大学3大学合同進学説明会」などの場を通して、広く社会に公開している（資料1-13, 19, 5-4【ウェブ】）。

また、受験に際して必要な修得しておくべき知識等の内容・水準等についても、『入学者選抜要項』、『学生募集要項』及び『大学院教育学研究科学生募集要項』において、入学試験方式ごとに出願資格を設定し、明示している（資料1-14, 15, 16, 20, 23【ウェブ】）。

障害のある学生の受け入れについては、各種学生募集要項において事前相談を行う旨明記するとともに、その障害に応じた受験時の特別措置や入学後の学修に際して配慮を希望する者は、出願に先立ち申し出てもらい合格後も速やかに対応できるよう状況を把握して対応を行っており、留学生の受け入れについては、学部については『私費外国人留学生入試学生募集要項』において、アドミッション・ポリシーを明示するとともに、独立行政法人日本学生支援機構が実施する「日本留学試験」の本学指定教科・科目を受験すること及び本学が実施する日本語（文法・読解）の試験、面接試験及び実技系科目については実技検査を課すこととしている。

点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営

体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

本学の学生募集及び入学者選抜については、全学的に統一した方針を確認しつつ学生の受け入れを行なっている。具体的には、学士課程においては入学者選抜方法研究部会において、入試制度のあり方等に関し検討・立案を行ない、それを入学試験委員会及び教育研究評議会・教授会で審議し、それをもとに学部入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で進めている（資料5-6）。

また、修士課程においては、入学試験委員会及び教育研究評議会・教授会で審議し、修士課程入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で、専門職学位課程においては、入学試験委員会及び教職大学院教員会議・教育研究評議会にて審議し、教職大学院入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で、それぞれ進めている。

学士課程においては、大学入試センター試験及び本学が実施する個別学力検査による一般入試と推薦入試の2種類の入学者選抜および私費外国人留学生入試を行なっている。

一般入試においても前期日程試験では学力重視型の入試、後期日程試験では面接を導入した学力プラス教員への志向性と人間性を重視する入試、推薦入試においては出身学校長からの推薦に基づいた基礎学力に加えた目的志向性の高い学生を受け入れられるよう実技や集団面接・個別面接等も加えたAO的な入試を行なっている。このように、本学においては募集定員の規模に比して多様な形態による入試が行なわれているとすることができる。

一般入試においては、初等教育教員養成課程はオールラウンドな学力とともに得意分野のある教員を育成する目的で系・専攻・コースに応じ3つの大括りで入試を行なっている。また、特別支援教育教員養成課程においては、それぞれの障害の専門性を担保する意味でコースおよび基礎免許となる初等教育教員免許状および中等教育教員免許状に対応できるよう型別（Ⅰ型＝文系、Ⅱ型＝理系）の入試を行なっている。

また、前期日程試験がセンター試験及び本学独自の学力試験を課した比較的学力重視型の入試であるのに対し、後期日程試験においては学力プラス教員への志向性と人間性を重視する観点から面接を導入した試験を実施している。

一般入試に関しては、随時志願者の受付状況速報を本学HPで公表しているほか、前期日程試験・後期日程試験の受験者数、合格者数、倍率をそれぞれの合格発表当日に公表している。また、追加合格実施の有無とその結果、及び欠員補充第2次募集実施の有無についても本学HPで公表している。

さらには、教科・科目試験の問題は試験当日に、正解・解答例は合格発表当日に、それぞれ公表するとともに、実技検査の問題と採点・評価の基準を合格発表当日に公表し、希望者に対しては事後配付も行っている（資料5-7【ウェブ】）。

合否判定基準は、『一般入試学生募集要項』で公表しているほか、試験成績についても受験者（不合格者に限る）本人から請求があれば、所定の期間、当該年度について「本人の大学入試センター試験と個別学力検査等の総合得点が合格者の最低点」から何点不足しているかを10点刻みのランクによって示すとともに、志望しないコースがある受験者が系等の最低合格点より高得点でも不合格となった場合はその旨を表記して示している。出願書類の中の調査書の開示については、「指導上参考となる諸事項」及び「備考」欄の記載事項を除いた事項を、所定の期間、受験者本人からの窓口請求・閲覧に限り、当該年度について開示している。

推薦入試においては、入学者選抜方針を高等学校長宛の「推薦にあたってのお願い」として『推薦入試学生募集要項』に添付して示している（資料1-15【ウェブ】）。また、「課程別課題」及び「集団面接」の内容は、合格発表時に公表するとともに、希望者に対しては事後配付も行っている。

さらに、障害のある受験生に対する方策として、本学は県内で大学入試センター試験において特別措置を希望する受験者の受け入れを積極的に行なうとともに、個別学力試験においても事前相談について募集要項に明記している（資料1-14【ウェブ】）。また、本学の障害のある学生に対する支援体制の整備及び日本学生支援機構の支援ネットワーク拠点校としての機能により、本学は障害のある者へ受験に留まらず入学後に至るまでの支援体制が継続して展開されている。

なお、平成28年度の教育学部前期課程入試において、外国語の設問に、学習指導要領の範囲を超える内容を含んだ出題ミスがあり、5名の追加合格を行い、ホームページにお詫びの文書を掲載するとともに合格者には別途、電話連絡とともに文書で通知した。再発防止のため、従来の講座、入試実施部会による問題等のチェックに加え、同部会による出典との突き合わせチェックを行うなど、体制を一層強化している（資料1-10）。

修士課程においては、先に述べた基本理念・目的をもとに広く一般に向けても募集を行なっている。学力検査科目においては、それぞれの専修の専門性に応じた専門科目の論述試験及び口述試験を課している。ことに、論述試験においては、特別支援教育専修、音楽教育専修及び英語教育専修では英語による出題を含めた試験を実施している。また、音楽教育専修及び美術教育専修の論述試験においては選択科目によって実技検査も実施している。

さらに現職教員のために、論述試験問題の中に、現職教員向けの問題も用意することや、専修ごとに入学時まで3年以上の教職経験を有する現職教員については、論述試験の一部を「教育研究報告」または「教育実践報告」を事前に提出することで代替することを認める措置、現職教員向けの科目を設定するなど多様な対応を行なっている。

このように、入試実施体制をさらに整備し、問題点検等においても万全の態勢で臨めるようより厳格化し、適正な入試が実施されている。

専門職学位課程においては、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に基づき、入学者選抜方法及び審査基準に関して、現職派遣教員及び学部卒業生等に係る入学者の選抜方法について教育理念及び目的に照らして、以下の体制で入試を実施している。

まず、専任教員で組織する教職大学院入学試験実施部において検討を行い、教職大学院入学試験実施部会に回付し、教職大学院入学試験実施部会で得られた検討結果を入学試験委員会に回付する。さらに、入学試験委員会で得られた検討結果を原案として教職大学院教員会議で審議し、教育研究評議会の審議を経て、実施に移される。教育研究評議会の審議結果は教授会にも報告され、全学教職員の共通理解の下に選抜が行なわれる体制を整えている（資料5-5）。

このような方式の選抜は、志願者の研究課題をより明確なものとし、教職大学院における研修に必要な教員指導体制の編成の検討に生かされている。

学部卒業生等については、「入学試験学部卒業生等入学試験(ストレートマスター入試)実施細則」に従って試験を実施している。これは、現職教員に対する入試の方法と異なり、1回の入試を行い、学部卒業生等に対する入学者受入方針(アドミッション・ポリシー)に沿って、学校教育・教職に関わる基礎的知識を論述試験で把握し、学修・研究に対する意欲、問題意識と動機、学修や研究が具体的かつ緻密かどうかを口述試験で確かめ、両者の試験の合計点より評価を行うというものである。

なお、修士課程および専門職学位課程ともに、職業を有している等の事情により、標準修業年限(2年)では大学院の教育課程の履修が困難な学生を対象として、2年間の授業料で3年又は4年にわたり、計画的に教育課程を履修し修了できる長期履修制度を設けているほか、受験上及び修学上特別な配慮を必要とする入学志願者は、事前に本学と相談するよう指導し、対応している。

入学者選抜の組織体制について、本学では、「入学試験委員会」(委員長：学長、副委員長：学務担当副学長)の下に「学部入学試験実施部会」(部会長：学務担当副学長)、「修士課程入学試験実施部会」(部会長：学務担当副学長)及び「教職大学院入学試験実施部会」(部会長：学務担当副学長)を置き、更に部会内に具体の入試を実施する主体として「学部入試実施部」、「推薦入試実施部」及び「私費外国人留学生実施部」、「修士課程入学試験実施部」並びに「教職大学院入学試験実施部」をそれぞれ置いている(資料5-6)。

入学者選抜の実施内容と方法については、入学者選抜方法研究部会による入試制度のあり方等の検討・立案を踏まえ、各入学試験実施部が具体の入学者選抜を担当することになるが、上位組織である各入学試験実施部会及び入学試験委員会が細部にわたり掌握し、責任を持つことで入学者選抜の公正な実施が確保されている。

点検・評価項目③：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

<学士課程>

- ・入学定員に対する入学者数比率
- ・編入学定員に対する編入学生数比率

- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応
 < 修士課程、博士課程、専門職学位課程 >
- ・収容定員に対する在籍学生数比率

本学における収容定員の適正な管理については、入学者選抜方法研究部会、学部入学試験実施部会、修士課程入学試験実施部会及び教職大学院入学試験実施部会、さらに入学試験委員会、教育研究評議会・教授会・教職大学院教員会議において入学者数、在籍学生数が入学定員、収容定員と大幅に乖離することのないよう過年度の入学試験結果および入学者数を踏まえ、慎重に合否判定を行っている。

本学は、昭和 40 年に東北大学教育学部の教員養成課程を分離して設立された単科教育大学である。設立当時からの「教員養成教育に責任を負う」という共通認識のもと、授業研究、学生指導を始め、個性ある先進的な活動を展開し、研究と実践を積み重ねてきた。

そうした理念のもと、教員養成に責任を負う大学として、義務教育を中心とした諸学校における優れた資質・能力をもった教員を養成し、教育者としての使命感と、人間の成長・発達についての深い理解をもち、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基礎とした実践的指導力を有する教員を養成するため、広く学芸の諸分野の教養を与え、併せて現代的課題に柔軟に対応できる基礎知識を与えることを目標としてきた。

そして、少子化の進行、国立大学法人としての運営費交付金の削減という課題を抱えつつも、本学が「教員養成担当大学」としての条件を十分に満たし、社会的役割と公教育を支える教員養成の重要性のもと教員養成と現職教育とに責任を持つ体制をさらに充実させることを基本方針としてきた。

本学教育学部の中心的な使命は、初等・中等学校教育及び特別支援教育における教員養成である。つまり、近年の国際化・情報化に伴い複雑化し、大きく変化する現代社会の中で、学校教育の現場も今までになかった困難な課題を抱え、多様な資質・能力が要求されるようになってきている状況で、本学は、その総力を初等・中等学校教育及び特別支援教育における教員養成に集中して取り組んでいる。

そうした理念・目標のもと、入学定員を初等教育教員養成課程 188 名（発達・教育系 50、言語・社会系 49、理数・生活系 62、芸術・体育系 27）、中等教育教員養成課程 107 名（国語 10、社会 10、数学 20、理科 20、音楽 8、美術 8、保健体育 8、技術 8、家庭 5、英語 10）、特別支援教育教員養成課程 50 名（視覚障害 10、聴覚・言語障害 10、発達障害 10、健康・運動障害 8、推薦 12）としている（資料 1-13【ウェブ】）。

これに対する受験者数の推移は、例年ほぼ一定しているといえる（大学基礎データ表 2）。

また、定員充足率については、小規模で学生配置の専攻・コースが多い中、定員を 3～8%超過する程度で推移していることは、入学者数が適正範囲内で実施できていると考えられる（大学基礎データ表 2）。

修士課程においては、特別支援教育専攻 3 名、教科教育専攻 22 名を入学定員としている。

ここ数年大学院進学率が向上してきている。その要因としては、免許6年制導入の議論による影響やより専門的な知識を身につけたいと志向する学生の増加が挙げられる。

本学の場合、それぞれの専攻の募集分野は多岐にわたっているが、大学全体の規模が小さいこともあり、教科教育専攻の定員を教科ごとの9専修に分けず、全専攻一括で入試を行なっている。ただし、実状からいえば教員数や募集分野からみても、専修が十分責任を負える範囲での合格者の決定となっており、適正な入試が行なわれていると考えることができる。

専門職学位課程においては、教育理念及び目的に照らして、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受け入れが実施されている。また、現職教員に対する入学者選抜の方法として、志願者全員に対して書類審査と口述試験を課し、入学志願者の課題意識を把握し、研究計画や指導体制の編成に連動するよう生かされている。これは本教職大学院の入学者選抜方法の大きな特徴であるともいえる。

また、平成27年度入学試験において、入学定員が32人のところ、入学志願者が26人、入学者が23人であり、収容数が収容定員より11人下回り、定員充足率が82.8%となった。これは、他大学において専門職学位課程を新設したこと等により、他大学からの入学者が減少したこと、現職教員の派遣が減少していることが主な理由となっている。

このような状況から、①学部学生に対する「教職大学院説明会」の充実、②採用試験合格者の採用猶予について様々な広報手段による徹底、③保護者説明会時における教職大学院のPR、④現職教員の質の向上に向け、県教育委員会への説明と共に各教育事務所を訪問し、市町村教育長協議会や地区別校長会における周知の依頼等に努めたことにより、平成28年度の入学者は31人、平成29年度の入学者は36人、平成30年度の入学者は34人と増加し、平成30年4月1日現在の定員充足率は106.3%と改善された(大学基礎データ表2)。

上記の状況から考えると、実入学者数と入学定員充足率は概ね適正であるということが出来る。また、本学と宮城県教育委員会および仙台市教育委員会とは継続的に良好な連携が保持されており、今後もこうした連携を重視していかねばならない。

点検・評価項目④：学生の受け入れ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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、学士課程、修士課程及び専門職学位課程の入試に関し、教員養成単科大学という観点から、学士課程においては入学者選抜方法研究部会、学部入学試験実施部会、修士課程・専門職学位課程においては修士課程入学試験実施部会、教職大学院入学試験実施部会、さらに入学試験委員会、教育研究評議会・教授会・教職大学院教員会議において全学的視野で検討してきている。

入学者選抜方法研究部会では、副学長（学務担当）の下に学部と研究科の学生募集から入学者選抜方法まで制度及び方法について検討を行っており、学生募集及び入学者選抜方法を検証する役割を担っている。

当該年度に係る検証として、学部入試では、学生募集要項及び入学者選抜を各実施部、学部入学試験実施部会、入学試験委員会、教授会で審議を経て決定しており、その審議は募集要項作成及び入学者選抜毎に行っており、その実施を確実なものとしている。問題作成及びチェック体制は、入学試験問題等の作成の手引きに基づき行っている。

修士課程・専門職学位課程研究科の入試では、学生募集要項及び入学者選抜を各実施部、修士課程入学試験実施部会、教職大学院入学試験実施部会、入学試験委員会、教授会・教職大学院教員会議・教育研究評議会で審議を経て決定しており、その審議は募集要項作成及び入学者選抜毎に行っており、その実施を確実なものとしている。問題作成及びチェック体制は、修士課程入学試験問題に係る点検マニュアル又は専門職学位課程（教職大学院）論述試験作題留意事項に基づき行っている（資料 5-8）。

また、学部入試及び大学院入試ともに、問題作成及びチェック体制を毎年見直し、入試ミスがなくなるよう努力している。

（２）長所・特色

学校訪問等による高校と大学の問題共有、連携の強化（オープンキャンパス等におけるアンケート結果からも高い評価を得ている）によって、教員志望の生徒を数多く本学に受験させてもらえるよう努力してきたところであり、その効果もあって志願倍率は一定程度確保されているといえる。

また、推薦入試の定員増、各高校からの推薦枠拡大及び推薦基準の見直し等を行い、平成 30 年度入試から、初等教育教員養成課程においては、「発達・教育系」、「言語・社会系」、「理数・生活系」及び「芸術・体育系」の 4 つの系につき、1 つの高校あたり 1 名の推薦者を出せるものとし、課程全体では 4 名まで推薦できるようにした。中等教育教員養成課程においては、英語教育専攻及び美術教育専攻で推薦入試を導入し、そのうち英語教育専攻では英語の外部試験を課し、さらに、1 高校あたり各専攻 1 名、課程全体では 2 名まで推薦できるようにした。特別支援教育教員養成課程においては、1 高校あたり課程全体で 2 名まで推薦できるようにした。これらの入試改革によって、優秀で、教員になる志向性の高い学生を早期に確保することができている。

障害のある受験生に対する方策に留まらず、障害のある学生に対する支援は、本学で力を入れている分野の一つでもあり、入学後は「しょうがい学生支援室」において全国的なモデル校として運営に当たっている。その結果、障害のある学生への支援が受験時から入学後まで継続して行われている。

（３）問題点

修士課程における修了生の教員採用試験受験状況及び合格状況をみる限り、求める学生像として「教育現場で生じている諸問題の理論的実践的研究に強い意欲を持つ者」と明示しているアドミッション・ポリシーが、必ずしも有効に機能していない面がみられる。

このため、令和 3 年度より、修士課程と教職大学院を一本化することを決定し、さらなる、大学院改革に取り組んでいる。

（４）全体のまとめ

今後も入学者選抜方法研究部会において、アドミッション・ポリシーに基づいた選抜方法のあり方及びその徹底化について検討を進めていき、初等教育教員養成課程では、オールラウンドな力と子どもの成長を見守る目を持った学生の受け入れを、中等教育教員養成課程では、9教科全領域の中等教育教員の育成を目指し、実践的指導力も併せ持つ深い専門性、子どもから大人への変容をサポートする心を持った学生の受け入れを行っていく。また、本学の障がい学生支援は、全国的なモデル校となっているが、今後もこうした事実で満足することなく、本学がこれまで培ったノウハウを他大学へ提供するとともに、東日本の国立大学として特別支援教育5領域を網羅できる本学がさらに先進的に障がい学生支援に取り組んでいくことは、本学に課せられた重要な社会的使命であると考えている。

さらに、修士課程においては、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと有機的に連動した形のアドミッション・ポリシーの見直し及び選抜方法の再検討に関する作業を、入学者選抜方法研究部会において行っていく。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)
の適切な明示

本学の目的を達成するための教員組織については、学則第9条に定めるとおり、教育学部に13の修士講座（国語教育 社会科教育 数学教育 理科教育 音楽教育 美術教育 保健体育 家庭科教育 技術教育 英語教育 特別支援教育 幼児教育 学校教育）を置き、大学院教育学研究科修士課程の各専修に対応する編成としている（資料1-8）。さらに大学院教育学研究科専門職学位課程高度教職実践専攻（以下「教職大学院」という。）に実務家教員を配置するとともに、保健管理センター及び教員キャリア研究機構に専任教員を配置し、学部と大学院研究科の学生指導に当たっている。

各修士講座（以下「講座」という。）は学部、研究科における授業等の出講母体である。各講座には講座会議を置き、講座会議は出講計画の策定、非常勤講師の選定、学部の各コース、各専攻及び研究科の各専修の教育、学生指導に関する事項を所掌している。各講座からの出講計画は専門委員会である学務委員会の審議を経て、さらに教授会における審議を行うことにより学部、研究科の教育課程の編成への責任を担うとともに、教員全体のコンセンサスを得る体制となっている。また、講座会議が推薦し、学長が委嘱する講座主任教授は、講座会議の議長を務める他、本学の教育研究に関する重要事項を審議する教育研究評議会の評議員に任ぜられており、学生の教育研究に関する重要事項に関しても講座、ひいては教員全体のコンセンサスへ配慮した構成となっている。

大学が定める教員の選考基準は国立大学法人宮城教育大学職員人事規程に以下のとおり明記している（資料6-1）。

国立大学法人宮城教育大学職員人事規程（抜粋）

（採用及び昇任）

第3条 大学の教員の採用及び昇任の選考は、国立大学法人宮城教育大学教員選考規程（平成16年4月1日制定）の定めるところによる。

2 前項に規定する選考は、人格、識見、教育研究上の能力及び業績、学界並びに社会における活動及び健康状態等の総合的審査に基づいて行い、次の第4条から第7条までの基準による。

（教授の選考基準）

第4条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
- 二 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 三 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- 四 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者
- 五 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者
（准教授の選考基準）

第5条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 前条各号のいずれかに該当する者
- 二 大学において助手又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。）のある者
- 三 修士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者
- 四 研究所、試験所、調査所等に在職し、研究上の業績を有する者
- 五 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者
（講師の選考基準）

第6条 講師となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 第4条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者
- 二 その他特殊な専攻分野について、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者
（助教の選考基準）

第6条の2 助教となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- 一 第5条各号又は第6条各号のいずれかに該当する者
- 二 修士の学位（医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの、又は獣医学を履修する課程を修了した者については、学士の学位）、又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者
- 三 専攻分野について、知識及び経験を有すると認められる者

なお、公募を行う際には、学長の求めに応じて人事委員会が策定した「教員選考における教育上の業績評価」において、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」を採用するために教育上の業績及び本学に着任した場合の教育活動における抱負についての項目を必要に応じて設けることを定めており、ほとんどの講座が応募書類の中に「教育業績リスト」、「着任後の教員養成教育（現職教員に

対する教育を含む) に対する抱負」等の記述を課している(資料6-2)。

また、大学全体の人員計画については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」に基づき、「人件費削減を図るための基本方針」を定め、教職員の配置に係る管理・計画は役員会の議を経て学長が行うこととしており、年俸制、特任教員制度の活用や教員の人員構成・年齢構成の適正化を図ることとするとともに、男女共同参画を推進している(資料6-3)。

専門職大学院の教員組織には、専門分野に関し高度の教育上の指導能力がある専任教員を一定数以上置くこととされており、また必要専任教員のうち3割以上は、専攻分野に関し実務経験を有し、高度の実務能力を有する者を置くことと定められている。特に、教職大学院においては必要専任教員に占める実務家教員の比率をおおむね4割以上にすることが適当とされている(大学基礎データ表1)。本学では、実務家教員の選考基準について研究者教員とは別に国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する選考基準を以下のように定めている(資料6-4)。

国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する選考基準(抜粋)

1. 実務経験等

実務家教員は、次に掲げる全ての要件を満たす者とする。

- (1) 選考分野に関する高度の実務能力を有すること。
- (2) 担当する専門分野に関する高度の教育上の指導能力を有すること。
- (3) 概ね20年以上の専攻分野における実務の経験を有すること。

2. 選考基準

実務家教員の選考基準は、次のとおりとする。

- (1) 教授 国立大学法人宮城教育大学人事規程(平成16年4月1日制定)第4条第5号(専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者)に定める選考基準を適用するが、研究論文の審査によるものではなく、高度の実務の能力等を重視して選考を行う。
- (2) 准教授 国立大学法人宮城教育大学人事規程(平成16年4月1日制定)第5条第5号(専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者)に定める選考基準を適用するが、研究論文の審査によるものではなく、高度の実務の能力等を重視して選考を行う。

教職大学院の教育課程の編成・実施の中核には五つの領域(「教育課程の編成・実施に関する領域」、「教科の実践的指導に関する領域」、「生徒指導・教育相談に関する領域」、「学級経営・学校経営に関する領域」、「学校教育と教員の在り方に関する領域」)を据え、これらの領域の授業を分担して担当できる者を専任教員として配置している。教育課程に関する事項は、学長、連携担当副学長、学務担当副学長及び教職大学院専任教授・准教授から構成される教職大学院教員会議にて審議され、コンセンサスを与える場となっている。学生の教育研究に関する重要事項等を審議する教育研究評議会評議員には教員会議構成員の中から学長が指名する者1名が評議員として参加することとされており、教職大学院教員のコンセンサスへ配慮した構成となっている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置
<ul style="list-style-type: none"> d・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置 ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む） ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制

本学における選任教員数は下記のとおりである。

大学全体及び学部・研究科等ごとの選任教員数 (平成30年5月1日現在)

	学長・副学長	教授	准教授	講師	助教	助手	計
学長・副学長	4						4
教育学部	/	49	31	1	0	1	82
専門職学位課程		9	6	0	0	0	15
保健管理センター		1	0	0	0	0	1
教員キャリア研究機構		4	1	1	0	1	7
計	4	63	38	2	0	2	109

※特任教授（実務家教員）1名を含む。

本学では、平成16年度以降、国立大学法人に課せられた人件費削減に加え専門職学位課程設置に係る専任教員確保のため、「人件費削減を図るための基本方針」に則り定年退職教員の不補充等具体的な削減方法を実施することにより教員数が減少し、専任教員1人当たりの学部学生数は、18.3となっている（大学基礎データ表1）。専任教員ポストで不補充とされたものの対応策としては非常勤講師採用の他、特任教員制度を平成20年度に創設し、配置計画を検討した上で平成23年度から採用を実施している。

教育学部においては、教育職員免許法・大学設置基準上の必要教員数である81名に対する充足率が101.2%であり、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

また、兼任教員の実数は専任教員のうち助手を除いた81名に対し116名であるが、主要な授業科目に関しては専任教員の比率が高くなっている。専任教員が担当する授業科目は、平成30年度開講授業科目では専門教育科目のうち必修科目328科目中285科目（86.9%）、選択必修科目223科目中177科目（79.4%）である。兼任教員が担当する授業では、兼任教員単独の授業の他に、専任教員との分担の授業がある。授業の分担担当には、授業担当が全15回の授業のうち1～3回程程度の分担する場合や、ひとつの

授業に兼任教員が複数担当する場合など、多くの授業が授業目的に沿った多様な兼任教員の担当方法を探っている。兼任教員の選考は授業の出講責任を持つ各講座又は学務委員会が推薦し、学務委員会における審議及び確認を経て行われ、その結果は教授会においても審議され構成員に周知されている。

以上のように、兼任教員の担当授業数に対する割合は高くはなく、兼任教員の採用方法、授業担当の方法等、カリキュラムの実施のため有効に兼任教員を活用しており、兼任教員の担当比率は適切であると判断している（大学基礎データ表4）。

修士課程においても、大学院設置基準による研究指導教員数18名及び研究指導補助教員12名の計30名に対し86名と設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

また、研究科担当教員の適格審査については、平成2年3月28日制定の「宮城教育大学大学院教育学研究科における担当教員の組織及び有資格者の判定等の取扱いについて」に大学院修士課程又は大学院専門職学位課程を担当することができる教員の判定手続き及び方法を規定しており、この取扱いに基づいて大学院を担当する教員を決定している（資料6-5）。

具体的には大学院修士課程の担当は大学院設置基準第9条第1項第1号に規定される者で、研究指導教員及び研究指導補助教員が行うものとし、それぞれ教授及び准教授をもって充てる事としている。但し、一定の手続きを経て研究指導教員に准教授を、研究指導補助教員に講師を充てることも出来ることとしている。

大学院設置基準

第九条 大学院には、前条第一項に規定する教員のうち次の各号に掲げる資格を有する教員を、専攻ごとに、文部科学大臣が別に定める数置くものとする。

一 修士課程を担当する教員にあつては、次の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者

イ 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者

ロ 研究上の業績がイの者に準ずると認められる者

ハ 芸術、体育等特定の専門分野について高度の技術・技能を有する者

ニ 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

研究指導教員及び研究指導補助教員の判定は、教授会に設置される教員選考委員会が行い、学長はその結果を教授会に報告することとしている（資料6-2）。研究指導教員に准教授を、研究指導補助教員に講師を充てる場合においては、教員選考委員会は判定報告に適用理由及び研究業績、教育業績等必要な書類を添付のうえ学長に報告し、学長は判定報告に基づき判定原案を作成し、教授会の議を経て判定を行うこととしている。

一方、専門職学位課程では、「確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題解決に寄与し得る実践力と応用力を備えた教員」の養成を達成するため、5つの領域（「教育課程の編成・実施に関する領域」、「教科の実践的指導に関する領域」、「生徒指導・教育相談に関する領域」、「学級経営・学校経営に関する領域」、「学校教育と教員の在り方に関する領域」）を教育課程の編成・実施の中核に据え、20単位の選択必修（各領域の科目を含む）を課すとともに、これらの領域の授業を分担して担当できる者を専

任教員として配置している。このように原則として専任教員が担当しているが、法的な取り扱いなどに関しては、法律の実務に詳しい弁護士を非常勤講師として招聘し本学教員と協働して授業を実施するなどの工夫を行うなどにより、授業の質を担保している。

また、本学の特徴として、「教科・領域専門バックグラウンド科目群」から8単位を履修することが義務付けられているが、教職としての高度な専門性と教科・領域の深い学問的知識・能力の融合を目指し、教職大学院専任教員以外の本学教員が、66科目に及ぶ授業を出講している。さらに、学生一人ひとりの研究は、専任教員をユニット長とする複数の教員によるチームティーチングで指導することを原則としているが、必要に応じて教職大学院の専任教員以外の本学教員も副指導教員としてユニットに参加することができるよう、工夫されている。

これらの手厚い教員の配置によって、コアとなる学修に対する十全の指導とともに、多様な教育課題に対する問題意識をもつ学生の学修・研究を指導している。

専門職学位課程における専任教員の配置 (平成30年5月1日現在)

領 域	教 授	准教授	計
教育課程の編成・実施に関する領域	1	3(1)	4(1)
教科の実践的指導に関する領域	1	0	1
生徒指導・教育相談に関する領域	3(1)	0	3(1)
学級経営・学校経営に関する領域	1(特任)1(1)	2(2)	4(3)
学校教育と教員のあり方に関する領域	2	1	3
計	9(2)	6(3)	15(5)

※ () 内は実務家教員数で内数

専門職学位課程では収容定員64名に対して、15名の専任教員を配置している。15名の内訳は、研究者教員10名（教授7名、准教授3名）、実務家教員5名（教授1名、特任教授1名、准教授3名）である。以上の教員は、専門分野に関して高度の教育上または研究上の指導能力があると認められた者である。

また、実務家教員は、設置以来継続して勤務している専任教員、小・中学校の教諭、指導主事等の専攻分野にかかわる者であり、指導主事、教頭、校長等の高度な実務能力を必要とする職歴をもつ者である。実務家教員のうち、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と宮城教育大学との間での相互理解のもとに宮城県・仙台市の教職員を、専任教員として採用（任期3年）するとともに、教育現場の実務に精通した者を特任教員として採用（任期1年）し、常に最新の教育現場の課題を教職大学院の中で論じることができるよう、配慮されている。

さらに、兼任教員として本学の修士課程担当教員等81名（教授52名、特任教授1名、准教授28名）が「教科・領域専門バックグラウンド科目群」を担当するとともに、必要に応じて、指導教員ユニットの一員として研究指導の補助を行い、学生の教育課題に対する多様な問題意識に対応する体制を整えている（大学基礎データ表1）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用・昇任は、国立大学法人宮城教育大学教員選考規程等に基づき実施している（資料6-2）。教員任用の基本手続きは、次のとおりである。

① 講師以上の教員採用について

a 選考委員会の設置

- ・各講座等において、新たに定員が設けられた場合または欠員が生じた場合、学長は関係講座と教員選考条件について協議し、教員選考委員会の設置について人事委員会の意見を聴取する。
- ・人事委員会は、教員選考委員会の設置が適切かどうか検討し、学長に対し、その検討結果を報告する。
- ・学長は、人事委員会から検討結果の報告を受け、教員選考委員会の設置について大学運営会議及び教育研究評議会に提案し承認を受ける。
- ・教授会で選挙により教員選考委員会委員を選出する。

b 公募

- ・教員選考委員会は関係機関等に対し、公募の文書を発送すると同時に国立研究開発法人科学技術振興機構が運営する研究者人材データベース及び本学ホームページで公表する。

c 選考

- ・教員選考委員会は公募終了後、直ちに教員選考基準及び選考規程第7条に基づき選考を行い、学長に対しその選考結果を報告する。
- ・学長は、教員選考委員会からの選考結果の報告に基づき、教授会に諮る。教員の選考は、2回審議としており、2回目の教授会において可否投票によって行う。教員の人事に関しては、教授会構成員の3分の2以上の出席者をもって定足数とし、投票はその出席者の3分の2以上の賛成をもって決することとされている。
- ・学長は、選考結果について教育研究評議会へ報告する。

② 教授または准教授への昇任について

a 選考委員会の設置

- ・教員の昇任については、毎年教授会において、人事委員会委員長が期日までに学長に対して申し出るようアナウンスする。
- ・学長は、教授会構成員2人以上からの書面による昇任に関する教員選考委員会設置の申し出があった場合、人事委員会に対し、教員選考委員会の設置について検討を依頼する。
- ・人事委員会は、教員選考委員会の設置が「教授職種の流用」を含めて適切かどうか検討し、学長にその検討結果を報告する。

- ・学長は、人事委員会からの検討結果の報告を受け、教育研究評議会に対し、教員選考委員会の設置を提案する。
- ・教授会で、選挙により教員選考委員会委員を選出する。
- ・教員選考委員会は、直ちに選考作業をし、学長に対しその選考結果を報告する。

＊選考以降の過程については講師以上の教員採用と同様である。

一方、教職大学院の実務家教員の選考については、国立大学法人宮城教育大学教員選考規程とは別に国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する特例規程を定めている（資料6-6）。

この規程に基づき採用される実務家教員の任期は3年であるが学長が必要と認めた場合は再任することができる。本学は宮城県教育委員会及び仙台市教育委員会と連携協力に関する覚書を取り交わして教員の養成と研修等に関する連携関係を築いてきており、本学の実務家教員のうち数名は覚書を交わした教育委員会との交流人事によるものである。これらの教員の採用についても規程に基づき選考委員会の審議の結果を受け、教育研究評議会の議を経た上で学長が決定している。

また、専門職学位課程の担当の有資格者の判定については、平成2年3月28日制定の「宮城教育大学大学院教育学研究科における担当教員の組織及び有資格者の判定等の取扱いについて」に基づき、専門職大学院設置基準第5条第1項に規定する者について行うこととし、学長が当該講座及び当該教員と協議し、判定結果を教職大学院教員会議及び教育研究評議会にて審議のうえ教授会に報告するものとしている（資料6-5）。

専門職大学院設置基準

第五条 専門職大学院には、前条に規定する教員のうち次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を、専攻ごとに、文部科学大臣が別に定める数置くものとする。

- 一 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 二 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 三 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

2 前項に規定する専任教員は、大学設置基準（昭和三十一年文部省令第二十八号）第十三条に規定する専任教員の数及び大学院設置基準（昭和四十九年文部省令第二十八号）第九条第一項に規定する教員の数に算入できないものとする。

3 第一項に規定する専任教員のうちには、文部科学大臣が別に定めるところにより、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする。

以上のとおり、実務家教員の採用についても手続きは、宮城教育大学実務家教員に関する特例規程で明確に規定されており、円滑・公正に人事が行われている。

点検・評価項目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。

評価の視点1：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
評価の視点2：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

本学のファカルティ・ディベロップメント（FD）活動は、法人室である目標・評価室が中心となり企画実施している（資料6-7）。

目標・評価室は、大学全体のFD活動の体系化を検討し、新任教員に対するFD策、教員全般の授業力、講座毎の授業改善の課題という三つの視点からFD活動を実施している。

新任教員に対するFD策としては、「教員選考に当たっては、授業能力についての評価を行うことを設定する」、「新任教員研修としては、現在行っている附属学校園等学内施設の訪問・見学研修を、今後も継続する」及び「附属学校園と相談のうえ、学校現場へのインターンシップ的現場実習を行う機会を準備する」こととした。

また、教員全般の授業力改善については、FD研修会として、「IR（Institutional Research）を利用した大学運営及び戦略推進について」、「ハワイ大学 トガシ先生による e-learning とプログラミングのワークショップ研修」、「キャンパスバリアフリープロジェクト報告会～講堂及び体育関連施設のバリアとその改善案～」、「本学におけるしょうがい学生支援～成績評価の観点について～」及び「LGBT への配慮と対応について」等の開催、目標・評価室で発行する「宮城教育大学FD通信プリズム」において、各講座をローテーションに年2回授業公開誌上版を掲載し、授業計画や教育研究の質向上を図る一助としている（資料6-8,2-4）。

さらに、講座毎の授業改善の課題と改善策では、目標・評価室において Semester 毎に実施される授業評価アンケート調査の結果を各講座に通知し、各講座から報告された「授業の改善目標・具体的改善策」及び「改善結果の検証・評価」の内容を検討し、改善策等を教授会で報告し、FDに活かしている。

一方、教員評価の結果を総合的に分析することを通して、本学の教育、研究、社会貢献、管理・運営等の改善と向上に努めることを目指して「教員の活動状況の点検・評価」のシステム構築に取り組み、平成17年度に「国立大学法人宮城教育大学の『教員の活動状況の点検・評価』に関する基本方針」を定め、この方針に教員評価の領域を、①本学における学生教育に関する活動、②学校支援（現職教員の支援を含む。）に関する活動、③研究に関する活動、④社会貢献（国際貢献を含む。）に関する活動及び⑤管理・運営に関する活動とし、領域によって項目を設定した教員評価調査票に基づき教員の活動状況の点検・評価を行うこととした（資料2-6）。

教員の活動状況の点検・評価は領域の項目ごとに客観的なデータを記載するシートと、データには現れない業績や活動状況を記述する個別のシートで構成されており、被評価者の業績について量的側面だけではなく評価できる仕組みとしている。教員から提出のあった調査票については、学内委員と学外委員で構成される教員評価委員会にて評価を行い、個別の評価結果を各教員に示すとともに、評価の概要について教授会、教育研究評議会、経営協議会等で報告し、ホームページに公表をしている（資料2-6）。

点検・評価項目⑤：教員組織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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の組織・運営に関する事項は、専門委員会である総務委員会において審議しており、その審議結果を役員会の構成員に学務担当副学長、附属図書館長を加えた「大学運営会議」に報告し、事案によっては別途プロジェクト会議を立ち上げ改善・向上に向けた取り組みを行っている（資料3-12）。

最近の取り組み例としては、平成27年度に立ち上げた大学院等組織改革検討プロジェクトによる検討結果を受けて、平成28年8月に宮城教育大学改革検討特別委員会を設置し、国立大学法人を取り巻く状況の変化に対応するため、養成する教員像を明確化し、それを実現する学部及び大学院の改組について、平成29年度は27回（延べ51時間）、通算では40回（延べ77時間）の審議を経て、詳細かつ丁寧に具体案の作成に取り組み、1月10日に学内での公聴会を開催、3月6日に最終報告書を学長へ提出し、今後の宮城教育大学の改革方針の骨格を形成したことが挙げられる（資料3-9）。

また、この改革方針は平成30年度に設置された、学長、副学長及び戦略推進室長で組織する宮城教育大学戦略推進本部に引き継がれ、「学部・大学院の教育研究組織及び教育課程」、「入学者選抜」、「教員組織、教員の採用・配置」、「教育研究施設設備の整備」及び「附属学校」等について審議し、大学改革への取り組みの基盤整備を行っている（資料3-10）。

一方、附属教育研究施設の改善・向上に向けた取り組みについては、既存の「附属環境教育実践研究センター」、「附属特別支援教育総合研究センター」、「附属国際理解教育研究センター」、「附属教育臨床研究センター」、「附属・小学校英語教育研究センター」及び「幼小連携推進研究室」を廃止し、学校における現代的な教育課題に対応する先進的な取組により、教育現場の諸課題の解決を図り、教員資質の高度化に寄与し、広域拠点型大学として研究成果の普及・発展に貢献することを目的とし、環境教育・情報システム研究領域、教育臨床研究領域、特別支援教育研究領域、国際教育研究領域、小学校英語教育研究領域及び幼児教育（保幼少接続）研究領域の6つの研究領域からなる「教員キャリア研究機構」を平成29年3月に設置した（資料3-6）。

さらに、東日本大震災で甚大な被害を被った教育の復興に向け、重点的に取り組む事項などを明確にし、児童生徒の確かな学力の定着・向上及び現職教員の支援を中長期的視点に立って実施、及び自然災害のリスクを共有するアジア太平洋諸国との災害科学、災害復興、防災に関する知見を共有することを目的に平成23年6月に設置された「教育復興支援センター」を廃止し、東日本大震災後の教育復興支援の経験知を生かした防災に関わる未来指向型の教育研究拠点として、東北地方の学校現場における安全教育・防災教育の充実・高度化を図るため、防災教育に関わる研究開発及び支援を行うことを目的に「附属防災教育未来づくり総合研究センター」を平成28年4月に設置した。しかし、学校安全・防災教育を担う教員が全国的に不足していること、学校における震災教訓の伝承拠点が国内に不在であること、想定高リスク地域（南海トラフ・首都直下型地

震等)の教育機関との教員防災研修の協働体制の確立が急務であること、仙台防災枠組2015-2030に基づく学校防災分野でのグローバル協力の深化の必要性及び震災関係での判決における学校安全・防災に対する高度な注意・取組の要求に係る課題が生じているため、これらに取り組む組織として「防災教育研修機構」を平成31年4月に設置した(資料3-5)。

このように、本学の学部・大学院研究科及びセンター等の教育研究組織については、常に点検・評価を行っており、各組織の課題を検証しつつ、関係機関や社会の要請に対応しながら改善・向上に向けた取り組みを行っている。

(2) 長所・特色

専門性の高い単科教育大学としての組織を編成するという面では、本学は、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指して、平成19年度に学部課程改革を実施し、平成20年度には修士課程に併置して専門職学位課程高度教職実践専攻(教職大学院)を設置して、大学が総力をあげて教員養成と教員研修に取り組む体制を構築した。その後、卒業生の就職状況等の動向や教育現場等の需要等を踏まえ、入学定員等、教育環境を整備するため、平成26年度に「教員養成を巡る環境変化と本学の在り方を検討するプロジェクト」を設置した。また、この検討結果を受けて平成28年度に「宮城教育大学改革検討特別委員会」を設置し、平成30年度には「宮城教育大学戦略推進本部」を設置することによって、本学の組織の在り方について検討を行っている。

また、学校現場での課題に対応した附属研究センターの設置という面においては、教育大学の附属研究センターとしての特徴を生かすために、時代の変化や学校現場・地域社会での諸課題に対応できるよう、センターの組織の見直しを不断に行っており、平成28年3月に「教員キャリア研究機構」を設置、平成29年4月には「附属防災教育未来づくり総合研究センター」を設置し活動を行っている。

退職教員の後任採用人事については、これまで退職者の専門領域にしたがって基本的に同一の専門領域についての採用人事を行ってきていた。しかし、人員配置の硬直化を防止するとともに、社会の要請に対応しつつ全学的な視野から総合的に検討することを意図して、専門領域及び選考条件については、学長との協議を経由して教育研究評議会の議を経た上で決定する制度を実施し、全学的な視点に立った人事構想のシステムを導入した。

また、教員養成マインドに配慮した教員像を重視することを意図して、教員採用の公募を行う際には、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」を採用するために、研究上の業績に加えて、教育上の業績及び教員養成系単科大学としての本学に着任した場合の教育活動における抱負についての項目を設けることを明記し、実施している。併せて、教員の活動状況の点検・評価における5つの領域の中で、「学校支援(現職教員の支援を含む)に関する活動」は、本学独自の点検・評価項目である。こうしたことは、教員養成に一本化した専門性の高い単科教育大学としての目標を明確にしたことに基づいたものといえる。

(3) 問題点

本学の教員組織の編成については、教員の専門分野が多岐にわたること、また、人件費削減、地域との連携協力及び授業力の確保等を念頭に置いたものとなるため複雑になり、検討に相当の時間を要する状況が見られる。

(4) 全体のまとめ

平成 30 年度に設置された「宮城教育大学戦略推進本部」において、大学改革への取り組みの基盤整備により、教員の所属する組織と教育を担当する組織を別個にする改組の具体化及び大学院を専門職学位課程に一本化する構想が進行している。

また、防災教育に係る課題に取り組む組織として「防災教育研修機構」を平成 31 年度に設置するなど組織の見直しも実施している。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における学生支援に関する方針として、「学生への支援に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している(資料1-6)。

- 被災した学生を含め、経済的に困窮している学生の修学支援体制及び修学環境を充実させる。
- 学生が教員として必要な豊かな「人間力」を身に付けるための支援体制を体系的に確立する。
- 学生の教員就職の意識を向上させるため、入学から卒業・就職までのきめ細かくかつ体系的な学生の支援事業を整備し強化する。
- 就職指導及び就職支援の強化を図るために大学としての就職戦略を構築し、キャリアサポートセンターでの支援を強化する。
- 特別な支援を要する学生に対して、合理的配慮を行うための支援体制を一層充実させ、健常者とともに学び得る環境整備を全学的に進める。

また学生に対しては、毎年発行している「学生生活ガイドブック」の第3章に「学生生活ガイド」として、経済支援、健康管理・学生相談、学習・交流支援等を、第7章に「キャリア形成」として、就職について、キャリアサポートセンター、ボランティア活動を掲載しており、各々の項目においては、経済支援では、①授業料の免除及び徴収猶予、②奨学制度、③学生寮、④アルバイト、等について、健康管理・学生相談では、①保健管理センター、②学生相談室、③しょうがい学生支援室、④セクシュアル・ハラスメント等防止、⑤学生教育研究災害傷害保険、等について、学習・交流支援では、①学年担当教員、②学生共同研究室、③授業評価アンケート、④留学についてを掲載し、第7章のキャリアサポートセンターと合わせて、目標と整合性を取った形で、学生支援に関する大学としての方針について具体的に周知している(資料1-12)。

例えば、「被災した学生を含め、経済的に困窮している学生の修学支援体制及び修学環境を充実させる。」という目標に対しては、経済支援の項で、学部又は大学院の学生が経済的理由により、授業料の納付が困難な場合、各期に当該学生からの申請に基づき、学長が、納付が著しく困難な事情を認定したときに、授業料の免除、徴収猶予又は月割分納を許可する制度があり、授業料免除の要件としては、学士負担者が風水害等の災害を受け、授業料の納付が困難であると認められるとき、授業料の全額又は半額を免除できる等を記載している。

このように、目標や入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針については、学生にとって、ガイドブックという適切な形態で、かつ平易な文章で明示していると言える。

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学では、学生が教員となるにあたって必要とされる豊かな「人間力」を身に付ける学修を滞りなく行うための支援体制として、学年担当教員制度を整え、各コース・専攻の学年ごとに配置し、学生に周知している（資料1-12）。

1. 修学関係

- ①履修計画の立案や単位修得（成績）状況に関すること
- ②休学、退学、復学等、学籍に関する相談及び関係書類提出に関すること
- ③教育実習、その他の諸実習に関すること
- ④「教育実習特例措置」の申請に関すること
- ⑤その他、学生の修学（留学を含む）、身分等に関すること

2. 生活関係

- ①入学金及び授業料免除の申請に関すること
- ②各種奨学金の願書提出に関すること
- ③生活環境の改善・向上（交通事故、飲酒に関する事故、悪徳商法被害、カルト教団被害、等々）に関すること

（『学生生活ガイドブック2018』第3章 5 学習・交流支援から抜粋）

学年担当教員は、上記の諸事項をはじめ、担当する学生の修学に関する問題、生活・経済問題、その他の学生生活上の諸問題について指導・助言を行う。この際、必要に応じて保証人と連絡をとるものとされている。修学指導との関わりにおいて、学年担当教員は学生のキャリア形成支援や進路指導、就職支援にも携わり、入学から卒業、就職までのきめ細かな学生支援の要となっている。

学年担当教員の学生指導・学生支援を支える体制としては、第一に、学務担当副学長を委員長とする学務委員会、連携担当副学長を委員長とする学生生活委員会等の専門委員会が、関係事務等との連携のもと、学生に対する修学支援・生活支援・進路支援に関する事項を全学的な視野から管理・運営・改善する役割を担っている。

学年担当教員の学生指導・学生支援を支える体制の第二に挙げられるのは、保健管理センター、キャリアサポートセンター、しょうがい学生支援室、学生相談室による、それぞれの専門性に即した全学的な学生支援活動の展開である。

本学における学生への修学支援をめぐって、まず修学関係全般の指導体制について記す。

本学では、学生がカリキュラムに沿って適切に学修を行えるよう、履修計画の作成等、学部における修学関係の指導・助言を以下のとおり行っている。入学時の履修に関するオリエンテーションは、学務委員会による課程別オリエンテーションと、各コース・専攻別オリエンテーションに分けて丁寧に行っており、5月には新入生全員が参加する合宿研修を開催し、卒業生の講演、防災教育、コース・専攻別討論会などを実施している。また、入学直後には、学務委員会による「なんでも相談室（履修相談室）」が設けられ、履修上の相談を受けている。学生が学修を滞りなく行うための支援体制として構築した学年担当教員制度については上述したとおりである。加えて、学生との面談が可能な時間帯を全教員が学生に予め周知し、予約なしでも相談を受け付けるというオフィスアワーの制度を設けており（資料4-17）、要望があった場合には、各教員は授業に関することに止まらず、様々な質問・相談に応じている。各教員のオフィスアワーは『開講科目一覧』に掲載するとともに、「電子化シラバス」から検索できるようにしている。このほか、教育実習委員会では教育実習に関する必要事項についてのガイダンスを随時行い、学生の動機づけを図っている。

さらに、教員免許状取得のための必修科目である「教職実践演習」に向けて履修カルテを導入したが（資料 4-9, 10）、これによって各学生の学年ごとの履修状況の確認や学修履歴、課外活動を含めた様々な場面で身につけた資質能力の状況を把握することが可能となり、学年担当教員が履修カルテを参照しながら個別に補完指導できる体制となった。

大学院に関しても、履修に関するオリエンテーションを入学時に各専修で行うとともに、指導教員が随時面談のうえ学生の履修計画の立案、単位取得（成績）に関すること、休学・退学・復学等の学籍に関することなど修学関係全般について相談を受け、学生の状況を的確に把握して細やかな指導・助言を行う体制となっている。

このように本学では、修学関係全般に関する指導・助言体制を学生一人ひとりに目配りがきく形で整えているが、それでも単位修得状況が思わしくなく留年する学生、休学・退学する学生は皆無ではない（大学基礎データ表6）。これらの留年者、休・退学者に関

しては、学年担当教員（大学院では指導教員、以下「学年担当教員等」という）が相談窓口になり、問題の早期発見に努めるとともに、学部のコース・専攻によっては、履修届の時期に成績不振の学生を集めて履修計画を指導したり、講義に長期欠席している学生を把握して指導(場合によっては両親同席)したりするなど適切な指導を行っている。

なお、休学・退学の許可のシステムは、学年担当教員等が学生本人と面談して理由の妥当性を把握し、保証人の同意も確認したうえで、担当事務を通じて学長に願い出るといった流れとなっている。提出された休学願・退学願は、学務委員会で審議して許可判定を行う。病気を理由とした休学については診断書の提出を求め、事実を確認・把握したうえで判断を行っている。休・退学の許可状況は、学務委員会から教授会に報告され、教授会構成員全員が情報を共有するようにしている。

次に、修学支援の一環として、本学における補習・補充教育の体制について記す。

本学では、以下のように補習・補充教育に関する体制を整備し、正課教育を補うとともに、教育の充実に努めている。

①正課内における補習・補充教育

高校によって履修科目が異なる場合の多い理科分野では、正規のカリキュラムの中に高校未履修科目の補習的内容を取り込んだ講義を置くようにしている。

②各コース・専攻ごとの補習・補充教育

各課程・コース・専攻ごとに担当教員が自主的に正課外の補習・補充教育に力を注いでいるのも、本学の修学支援の特徴である。例として、音楽コース・音楽教育専攻では、毎年音楽祭を開催し、学びの成果の発表の場とするとともに、教員による支援のもと、学生が主体となって準備・運営に取り組むことで正課内での学びを補う形で社会性・発信力等を培っている。このほかのコース・専攻でも、それぞれ学生の専門性や実態に即した補習・補充教育が展開されている。さらに、ゼミや研究室単位でもフィールドワーク、実践体験活動、研修旅行等、多彩な正課外教育活動が実施されており、学力の向上、人間力の育成に成果を上げている。

③ICT活用能力向上（パソコン力向上）のための補習・補充教育

本学の情報処理センターでは、学生が情報技術を用いて最新のソフトウェアの活用方法を自学自習することのできる e-Learning (electronic learning) のシステムを整えている。レポート提出のため Word を学びたい、資格取得のため Excel を学びたいという場合に最適な e-learning コース「Microsoft e-learning」を用意している。また、Microsoft Office に関する認定資格 (MOS) や IT プロフェッショナル向け基礎資格 (MCA) の取得に向けた教育コースを実施できる「Microsoft IT Academy e-learning 【Essential レベル】」をさらに多くの利用者のために用意し、利用登録をすれば自宅からでもアクセスできるようにしている。

④外国人留学生のための補習・補充教育

本学入学後1年以内の留学生の学習・研究生活の支援のためには、留学生受入担当教員（指導教員）が必要を認めて申し出れば利用できるチューター制度を整備している。

以上4件、修学支援の一環としての補習・補充教育について記したが、その他、キャリア形成支援・就職支援としての補充教育も正課外で行っている。

続けて、障害のある学生に対する修学支援について述べる。

本学では、「しょうがい学生支援室」を設置し、障害のある学生の修学支援システムの構築等を実現した（資料 7-1, 2）。しょうがい学生支援室には専門のコーディネーターが常駐し、障がい学生の修学支援・学生生活支援のコーディネート等の業務を行っている。本学では障害のある学生に対するエンパワーメントの啓発を積極的に行っており、支援に関しても利用者による主体的な働きかけを重視して申し出制とし、利用率は年々伸びている。それとともに、提供する支援内容も年々多彩になってきた。支援技術は新しい方法の導入や支援学生の技術講習の実施にともなって向上している。近年の先進的な取組みとしては、聴覚障がい学生に対して携帯端末を使用して遠隔地通訳を行う「モバイル型遠隔情報保障システム」を活用した支援の提供が挙げられる。また、ディスプレイプロセッサを使用し、複数の画面を 1 画面に集約するシステムも活用している。新しい支援方法の導入に際しては、授業を担当する教員にその内容・手法と意義の説明を行い、支援の実施にあたって理解・協力を求めるようにしている。

また、平成 28 年 4 月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が施行されることに伴い、平成 28 年 2 月 10 日に「宮城教育大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」を制定し、それを受けて「宮城教育大学インクルージョン推進委員会」を設置した（資料 7-3【ウェブ】）。さらに、インクルージョン推進委員会のもとに、学生相談体制の充実を図るため、相談体制の在り方についての問題点を整理することを目的に「学生相談体制検討プロジェクト」及び健常者と共に学び得る学内環境施設整備に関する調査を行うことを目的に「アクセシビリティ推進プロジェクト」を設置した（資料 7-4）。

障がい学生に対する情報保障等、本学の障がい学生支援の活動を実質的に支えているのは学生ボランティアである。学生ボランティア数は毎年増え続けており、それに伴ってボランティア育成講習会の登録者数も増えた。このことから、本学の教育理念にそった「特別支援教育マインド」の養成、人間力の育成も順調に進んでいると考えられる。

本学の「合理的配慮」における事前的環境整備対策の一環として、学生課及び「しょうがい学生支援室」を中心に、障がい者支援に関心のある学生ボランティアが参加して、「アクセシビリティ向上計画」を立案した。その成果として、講義棟（2 号館）の教室入口や廊下等の点字シールの貼り付けを行っている。

さて、ここまで本学における学生への修学支援について述べてきたが、学生が学修に専念して安定した学生生活を送るためには経済面の支援も欠かせない。これについても記しておきたい。

本学における学生への経済的支援の現状は以下のとおりである（資料 7-5, 6, 7）。

①入学料免除・授業料免除

入学料免除及び授業料免除制度は、収入の少ない家庭の学生に対して経済的支援を図る制度である。免除要件に該当する申請者が多い場合、全額免除許可者数を減らして半額免除許可者数を増やすなど、多くの学生に支援ができるように工夫している。授業料免除選考では、経済基準及び学力基準でもって判定しているが、より経済的に苦しい学生にも配慮している。

②奨学金

奨学金は、日本学生支援機構のほか地方公共団体及び民間育英団体によって行われている。日本学生支援機構の奨学金の種類は、第一種奨学生（無利子）、第二種奨学生（有利子）があり、申し込みの申請方法は、入学前に行う予約採用と在学採用（定期）がある。また、このほかに定期外として緊急採用（第一種）と応急採用（第二種）があり、緊急を要する家庭の経済状況の大幅変化に対応し学業に専念できるよう何時でも申請できる制度が確立している。日本学生支援機構奨学生を決める際には、学力及び家計等総合的に審査しているが、大学院学生では特に成績を重視して審査を行っている。

③震災対応経済支援

東日本大震災発生後、被災した学生が修業を断念することがないように、被災学生対象の入学料免除及び授業料免除を特設して対応した。この免除の申請にあたっては、提出書類を簡便化して申請者の負担を減らすこととした。

さらに本学では、被災学生支援のため義援金の募集を学内外に呼び掛け、この資金をもとに新たに被災学生対象の奨学金を創設することができた。「東日本大震災宮城教育大学被災学生支援奨学金」と名付けたこの奨学金は、給付型で一人当たり奨学金を10万円支給するものであった。

④学生寮

学生の経済的支援に関連する生活支援として、本学では学生寮を設置、整備して提供している。男子寮は本学構内にあり、女子寮は仙台市内水の森にある。各寮ともに、居室にはベッド・机等が備え付けられており、経費は寄宿料と寮費に食費を加えても月額2万円程度である。寮の建物は、男子寮、女子寮とも昭和40年代の建築であるため、耐震改修工事を実施している。女子寮では、浴室・洗面所・トイレ等も改修し、環境改善を図った。また、食堂にエアコンを設置、さらに本棚も設置して勉強できる環境を整えた。

寮の運営に関しては、月に1回、学生寮連絡会議を開催し、教員・寮の学生・事務職員が寮の運営について話し合う場を設けている。この会議を通して寮の現状や要望を把握し、それを改善につなげてきた。

以上が本学における経済的支援措置の現状である。大学の規模が大きくないため奨学金の種類等は決して多いとはいえないものの、震災対応の特別措置を含めて必要な措置は着実に講じており、学生に対する経済的支援は適切に行われているといえる。

次に学生の生活支援の現状について、心身の健康管理・健康増進の支援体制から記すことにする。

本学において、学生・教職員の健康保持・増進に日常的かつ総合的に取り組んでいるのは保健管理センターである（資料3-2）。保健管理センターには医師と看護師を配置し、学生の健康状況を把握するため、入学時に健康調査票を提出させ既往歴等の確認を行うとともに、全学生を対象とした健康診断を毎年実施し事後対応を行っている。感染性疾患の予防にも力を注ぎ、新型インフルエンザ対策の際には、学生・教職員への情報提供、啓発活動を行っている。その他、保健管理センターでは、ストレスチェッカーを学生が自由に使用し、気軽に体調チェックを行えるようにしている。

学生の精神生活上の問題に関して個人的相談に応じる場としては、学生相談室を設け

ている（資料7-8）。学生相談室にはインテーカー（相談員）を配置し、長期休業期間を除く期間の9時半から16時（月曜日から金曜日）の時間帯で対応している。また、相談者の希望により本学専門相談員（本学教員）への相談や学外精神科医によるカウンセリングを受けられるように体制を整備している。相談事例については、インテーカーと専門相談員が毎月カンファレンスを開催し、情報を共有するようにしている。

その他、学生・教職員の健康保持に関わる全学的な取組みとして、キャンパス内全面禁煙を実施している。

次に安全面の管理・対策についてであるが、本学では、「国立大学法人宮城教育大学危機管理規程」に基づいて危機管理体制を組んでいる（資料7-9）。「災害対策マニュアル」を毎年作成し（資料7-10）、職員の役割を点検して災害に備えるとともに、学生（障がい学生や留学生を含む）にも参加を呼びかけて防災訓練を毎年実施し、十分な備えをしている。東日本大震災後は、安全確認のための緊急連絡体制のさらなる整備を進めた。

また、「事件・事故対応マニュアル」も作成し（資料7-11）、迅速な対応がとれるように備えている。学生に対しては、学生生活の中で起こりうる事故などの危険な事象に関する対応策及び注意を従来から『学生生活ガイドブック』に掲載して周知している。加えて、事故や事件に遭遇した場合に備えて緊急連絡先を明記した名刺大の「宮城教育大学緊急連絡カード」を配付し、速やかな救助・事故対応の一助とすることにした（資料7-12）。さらに、本学における事件・事故のケースを分類・分析して新入生の入学ガイダンス等で注意喚起をし、予防にも努めている。

その他、安全管理にかかる知識の普及等を目的として、宮城教育大学安全週間を設け、期間中には学生・教職員を対象に「普通救急講習会」等を実施している。

学生の生活支援に関わって、すべての学生が個人として尊重され適正で良好な環境の下で学生生活を送ることができるように、人権侵害防止への取組みも積極的に行っている。

セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等の防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置については、必要な事項を「国立大学法人宮城教育大学セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程」等に定めた（資料7-13）。また、規程に対応し、「職員が認識すべき事項についての指針」を制定し、「セクシュアル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項」、「アカデミック・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項」、「懲戒処分」、「就労上又は修学上の適切な環境を確保するために認識すべき事項」、「セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項」、「学生等への指導」を明記してホームページに掲載し、セクシュアル・ハラスメント等の防止等に努めている。

学生に対しては、セクシュアル・ハラスメント等防止のための基本的事項を『学生生活ガイドブック』に掲載し、周知している（資料1-12）。

なお、セクシュアル・ハラスメント等相談員は、本学職員から学長が委嘱する（任期2年。継続可能。）こととしており、委嘱された場合、相談員は相談についての手引書を総務委員会から受け取る。また、外部機関で行われる研修会に出席し相談員としての心

構え等を習得する。相談員は大学教員4名、事務職員2名、附属学校園副校長並びに養護教諭等男女同数で構成されている。相談員名簿はホームページに掲載するとともに、学生用の掲示板で周知を行っており、相談者は、名簿から適当と考える相談員を選んで相談を行うこととなっている（資料7-14, 15, 16, 17）。

以上のように、本学において、学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮は適切に行われている。また、セクシュアル・ハラスメント等の防止措置として、規程等を制定、周知するとともに、その規程に則って相談窓口が設置されて機能している。学生が身体的にも精神的にも安定して学業に専念し人間形成を図ることができるよう、修学環境は整備され、適切な生活支援が行われているといえよう。

一方、学生の進路に関わる支援であるが、優れた教員の養成を使命とする教員養成大学として、本学では進路に関わる指導・ガイダンス、就職支援には特に力を注ぎ、教員への就職率の向上を目指している。その成果もあって、学生の進路としては教員への就職が大きな割合を占めているが、少数とはいえ公務員・企業等への就職、大学院等への進学等、教員以外の進路も選択されている。そのような学生の多様な希望と向き合い、一人ひとりがより良い未来を獲得できるように、本学では入学時から卒業まできめ細かく指導・支援するのはもちろんのこと、卒業後も支援及びアフターケアをするようにしている。その実状は以下のとおりである。

①入学時における意識喚起

将来像の確立に向けて大学での学びが有効なものとなるように、入学時のオリエンテーションで『学生生活ガイドブック』や「キャリアサポートセンターだより」を配付している。『学生生活ガイドブック』には1年次学生にむけて就職を意識した学びの必要性を説いた「就職について」を掲載している。また、「キャリアサポートガイド」には、本学が提供できるキャリア形成支援・就職支援の概要や、就職活動に関わる情報を掲載し、低学年からの利用を促している（資料7-18）。

②新入生合宿研修

大学での学習を通じて身に付けるべき資質や卒業後の進路について深く考え、4年間の学生生活を有意義なものにするための指針を得る機会と位置づけて、毎年5月に新入生合宿研修を実施している。研修内容は、卒業生の講演、防災教育、コース・専攻別の討論、学生歌の指導等で、教員養成大学の学生としての目標を設定し、キャリア形成意識を高めるうえで貴重な体験になっている。

③学年担当教員、各コース・専攻の就職担当教員による指導

上述しているとおり、入学時から就職までのきめ細かな個別指導を学年担当教員が担うことになっている。学年担当教員は、e-ポートフォリオのシステムを活用することで、各学生の履修状況の確認や学修履歴、課外活動を含めた様々な場面で身につけた資質・能力の状況を把握することが可能となり、履修カルテを参照しながらキャリア形成指導・進路指導を行えるようになった。学年担当教員とキャリアサポートセンターとが連携・協力してキャリア形成および進路・就職関係の指導・支援にあたる体制も整備されている。

また、4年次の学年担当教員と同一人物の場合もあるが、各コース・専攻に就職担当教員を配置している。就職担当教員の役割は、各コース・専攻内での就職支援に

関する連絡調整や就職支援の企画、学生の進路動向の把握等であり、キャリアサポートセンターと各コース・専攻とをつなぐ窓口にもなっている。

④キャリアサポートセンターによる支援・指導

本学では、進路・就職指導の拠点としてキャリアサポートセンターを設置している。また、構成員に特任教員を加えて就職支援・相談体制の充実を図るとともに、キャリア支援部門とボランティア活動支援部門を設けて機能強化も図っている。キャリアサポートセンターが現在行っている学生支援の活動のうち、キャリア形成支援及びそれと関わるボランティア支援等については後でまとめるので、ここではそれら以外の直接進路指導・就職支援に関わる活動について述べる。

キャリアサポートセンターでは、就職活動に関わる最新の情報と本学が提供できるキャリア形成支援・就職支援の概要等を示した刊行物（「キャリアサポートガイド」等）を発行し（資料7-18）、主として3、4年生に配付するほか、就職登録説明会の実施、就職相談、教員及びその他の進路希望ごとのガイダンス・就職対策講座の実施、就職試験対策の個別指導、就職関係各種情報提供等を行っている（資料7-18, 19）。このほか、教員養成を使命とする本学の特徴的な支援としては、以下の取組みを挙げることができる。

○教員採用試験不合格者への対応

次年度の受験にそなえつつ講師として教壇に立つことを希望する者を対象として、「講師登録説明会」や補充教育「講師希望者のための勉強会」等を実施。講師経験の重要性を説明することによって次年度に向けた勉強意欲向上につなげるとともに、教員としての知識・技術の向上を支援している。

○教員採用試験合格者のアフターフォロー

教員採用試験合格者を対象にフォローアップ講座として、IT機器を利用した授業のための講習会、防災教育に関する講座、地域教材の活用法を学ぶ講座、教員に対する不安を和らげる「新人教員のための不安を自信へ講座」、応用実践演習などを実施している。特に応用実践演習は、仙台市教育委員会との連携のもと、残りの在学期間を活用して市内の小学校・中学校・高校において、学級経営その他の授業以外の実務を学ぶこと及び児童生徒との交流の体験を積むことを目的とする実習で、実践力のある優れた教員を教育現場に送り出すためのアフターフォローである。その他、小学校での英語教育教科化と早期化に対応し「小学校英語 Intensive Course」を実施している。

なお、優れた教員を送り出すための取組みとして、このほか卒業生の就業状況や教員としての資質・能力に関する就業先（校長、教頭等）への聞き取り調査を実施し、その結果を学生の職業能力形成の指導に生かしている。

○関東圏同窓生ネットワーク

関東圏で教員として勤務している同窓生を対象とした関東圏同窓会ネットワーク総会を年1回開催し、同窓生同士の情報交換及び連携の促しを行うとともに、本学教員から同窓生が抱える課題への指導・助言を行うなどのアフターフォローを実施している。

以上、本学における学生への進路指導、就職支援の実状をまとめてきたが、次に進路

支援につながるものとして、キャリア形成支援に関する組織体制について記す。ただし、教員養成大学である本学が正課の中に組み込んで実施している教員という職業に向けてのキャリア教育や、進路指導と重なるもの等は除き、それら以外の、「キャリア支援」のためという明確な意識のもとに「組織体制」を整えて行っている事柄について記すことにする。

①サークル活動を奨励し支援する組織体制について

自主性や積極性、協調性、社会性、責任感、実行力などを培う課外の活動として、教員採用をはじめ就職に際してサークル活動への取組みが注目されていることから、本学では学生生活委員会が学生のサークル活動を奨励し、活性化に向けての支援を行っている。学生生活委員会では、毎年、『学生生活ガイドブック』を編集・発行して新入生に配付。冊子内の第11章にサークル活動の意義を語る文章と、大学が日常的に行っている支援に関する情報等を掲載し、新入生のサークル加入を推進している。また、同委員会が主管する新入生合宿研修の折には、サークル活動の重要性について連携担当副学長が講義し、入学時から卒業まで4年間サークル活動を継続するよう促している。さらに、同委員会は、毎年秋に「体育系サークルリーダー研修会」を実施し、リーダー及びリーダー候補者の資質を磨くとともに、サークル間の連携を図っている。

このほか、本学では「宮城教育大学学長賞表彰規程」により、全国的規模のスポーツ競技会等に出場して優秀な成績を修める等、課外活動の成果が特に顕著な場合には表彰を行い、学生の士気を高めている（資料7-20,21）。グラウンド、体育館等の課外活動施設の計画的な整備、補修も行っている。

②ボランティア活動を推進し支援する組織体制について

本学ではキャリアサポートセンターにボランティア部門を設け、学生の自主的活動のひとつであるボランティア活動を大学として支援し、教員の資質に必要な人間力形成に寄与するようにした。現在、キャリアサポートセンターは本学のボランティア窓口として学生とボランティア先とをつなぐ役割を果たし、キャリア形成に資する活動を学生に紹介・支援している。ボランティアの内容は、教育大学としての使命も鑑みて、学校支援、児童・生徒の課外の活動支援・学習支援に関わるものが中心である。ボランティアの募集・手続きについては、「キャリアサポートセンターだより」に掲載するとともに、掲示板やメールでも学生に周知している。

東日本大震災後のボランティアに関しては、派遣先の学校のニーズにあわせてボランティア活動のコーディネートをし、派遣の調整をした。災害支援ボランティアに従事した者については、活動支援として1日につき1,000円の手当を支給、また大学負担でボランティア保険に加入させた。さらに、被災した学校への学習支援ボランティアを派遣するに当たり事前講習会を実施、共通理解事項を確認したうえでボランティア活動を行わせた。活動先が遠隔地にある場合は、ボランティア活動以外の学生の負担を軽減するため、交通費の支援や宿泊等の手続きを行っている。

③インターンシップを斡旋し支援する組織体制について

キャリアサポートセンターでは、インターンシップの募集を集約し、学生に自分の適性や職業の内容を知る機会として就業体験の斡旋を行っている。

④職業に関わる能力形成等を支援する組織体制について

キャリアサポートセンターでは、課外の補充教育として就職面談、面接指導、ピアノ実技指導、教員採用試験対策講座の実施など学生の能力形成等を積極的に支援している。

以上のように、本学では学生の進路選択に関わる指導・ガイダンスを実施し、アフターフォローも含めた多彩な就職支援を行っている（資料 7-21）。また、学生のキャリア形成を支援する組織体制を整え、職業技能・能力の形成のみならず、社会性や協調性、コミュニケーション能力等を含む人間力の形成の支援に特に力を注いでいる。それは本学の教育理念とも結びついている。

点検・評価項目③：学生支援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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

点検・評価項目①で述べたとおり、本学では、第3期中期目標・中期計画期間における学生支援に関する方針として、「学生への支援に関する目標」を定めており、中期計画では、「学生への支援に関する目標を達成するための措置」を定めている（資料 1-6）。また、この中期目標・中期計画を達成するため、各年度の年度計画を設定すると共に担当する理事・副学長、担当委員会等、担当課・室を目標・評価室で検討し、年度計画と合わせて教授会等及び学内ホームページで周知し、これを受けて、各委員会は年度計画の実施に向けた取り組みを行っている（資料 1-9）。

学生への支援に関する目標・計画については、理事は連携担当理事、委員会等は学生生活委員会、キャリアサポートセンター、インクルージョン推進委員会、しょうがい学生支援室及び教育実習委員会、担当課・室は学生課及び教務課が担当しており、毎年度途中で担当理事、委員会等の了解のもと進捗状況報告書の提出を依頼すると共に必要に応じて目標・評価室長（総務担当理事）及び目標評価室員によるヒアリングを行い点検・評価を実施する（資料 1-26）。

また、このヒアリングにおいて年度計画の実施状況が思わしくない場合は、その改善・向上について勧告し、年度末に再度点検・評価し、この結果を報告書に取りまとめ、教授会等及び学内ホームページで周知し、更なる改善・向上に繋げている。

一方、目標・評価室では、学生からの点検・評価として、毎年卒業生・修了生アンケートを実施している（資料 4-22）。

アンケート項目には、教育内容・方法について、資質の修得・学業の達成について、教職について、サポート体制について、大学生活について及び総合評価があり、このうち、「サポート体制」には、勉学に関するサポート、就職に関するサポート及び学生生活に関するサポートの項目を設けている。

なお、平成 29 年度の「サポート体制」に係るアンケート結果は、以下のとおりであった。

○サポート体制について

【学部卒業生】

勉学に関しては、教員の丁寧な対応、教務課や学生課等の職員の親身な対応のほか、図書館の充実などの満足したコメントが多く寄せられている。就職に関しては、キャリアサポートセンターの教採対策への感謝のコメントが多く寄せられている反面、幼稚園、保育士、進学や公務員等のサポートを望む声も見受けられる。

学生生活に関しては、学生相談室、しょうがい学生支援室、留学システム、ボランティア活動等の連絡や情報の充実のコメントが多く寄せられている一方で、保健管理センター、学生相談室、しょうがい学生支援室などの施設があることは知っているがその活用方法がよく理解されていないようなコメントもある。H29年度にはあまり見られなかったが、H28年度には精神的な病をうけて精神的サポートの部署が必要という意見も寄せられており、これらの学生サポート施設の連携とさらなる活用のための周知も必要と考える。

また、寮、体育館、防犯対策等の施設・設備の更新や改善、サークル・部活へのサポートが足りない、連絡・登録等の情報提供の改善（見やすさ、わかりやすさ、提供方法等）を求めているコメントも多くある。

【修士課程修了生】

勉学については満足しているようだが、就職や学生生活については、満足していないという回答も一部見受けられる。自由記述の肯定的意見には、キャリアサポートセンターの充実が挙げられており、今後も積極的に利用を推進していくことが望まれる。また改善の提案については、実践への対応があがっており、教育・研究活動に加え、サポート体制でも実践的な内容を充実させていくことが必要である。

○評価できる点

学会への交通費のサポートは大変ありがたかった。

授業や研究など、多くの先生方からのサポートを受けられて概ね満足している。

質問すれば丁寧に対応してくれる教員が多い。

教員採用試験前のキャリアサポートセンターによる講座は無料で気軽に受けられてよかった。

先生方のご指導、助言等がつながりました。

教採講座や講師の求人が整っている。

○改善の提案

実践できる機会が少ない。

教職・臨床などの実践に関わる内容の充実を求めます。

教員以外の就職にも、もっと手厚くサポートしてほしい。

この卒業生・修了生アンケートの結果は、FD通信プリズムに掲載され、各教職員に配付している（資料 2-4）。

各教職員は所属委員会やセンター等で、この結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行うこととなっている。

その他、本学の施設の点検・評価については宮城教育大学財務・施設委員会において担当しているが、学生相談室における近年の相談数の増加及び相談内容の多様化により、既存の居室としての学生相談室の面積、構造では十分な対応ができないため、新たに居室としての学生相談室を整備したほか、学生サービスの向上や教育・研究支援のためのスペースとして共同利用スペースを整備した（平成30年12月）。

以上のように、学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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。

（2）長所・特色

本学が学生支援の方針として中期目標に掲げている「人間力」を学生に身に付けさせるための仕組みや支援体制に関して、本学が力を注いでいるボランティア活動の支援が成果を挙げている。キャリアサポートセンターにボランティア部門を設置して体制を整えたことにより、情報の集約化が図られ、外部依頼先との連絡やボランティア希望の学生との連絡がよりスムーズになっている。

就職指導及び就職支援の強化に関しては、正規採用教員への就職率の向上を目的としたキャリアサポートセンターの活動が目に見える成果を挙げている。就職状況の分析により、キャリアサポートセンターを活用した学生の就職率は活用しない学生のそれと比べて明らかに高いことが判明した。これはキャリアサポートセンターによる支援の効果の証であると同時に、同センターを活用するように学生に指導していくことの必要性を改めて実感させるデータであるといえる。

また、特別な支援を要する学生への対応に関して、障がい学生及び教職員のアクセシビリティの向上、障がい者支援に関心のある学生に対するアクセシビリティ実践フィールドの提供を目的に、「アクセシビリティ向上計画」が提案され、視覚障害に加え肢体不自由の学生の入学を想定して、まずは講堂と「体育」の授業の受講におけるバリアの調査、検討を行った。さらに、今後の組織変更も視野に入れつつ、障がい学生支援が円滑に行えるよう『学生相談室』と『しょうがい学生支援室』とが連携して連絡会議を開催し、情報交換を行い、改善・向上に向け検討を行っている。

加えて、発達障害のある学生がクールダウンをしたり、病弱・虚弱の学生が休憩をとったりできる『多目的ルーム』の使用について、使用範囲を拡充し、学生がクールダウンや休憩で使用をしていないときには学生ボランティアや障がい学生の相談、打ち合わせの場としても活用できるようにしている。

（3）問題点

なし

（4）全体のまとめ

進路指導・就職支援について、教員就職率の向上を目指す現在の体制を継続しつつ教員採用試験対策勉強会の発展的な充実を図るため、中学・高校の専門科目について学内教員

等の協力を得ながら勉強会等を推進する。また、就職未決定者への就職指導の強化を図るとともに、卒業後の就職相談等について従来同様に支援体制を維持する。

また、ボランティア活動参加者のさらなる増加に向けて、電子媒体を利用した広報やガイダンスの開催を企画する。加えて、ボランティア活動の実績を就職活動に利用しやすくするため、実績のデータの管理を一元化し、必要に応じて利用できるようなシステム作りを進める。

さらに、特別な支援を要する学生に対しては、「宮城教育大学インクルージョン推進委員会」及び「アクセシビリティ推進プロジェクト」を中心として支援体制の一層の充実及び健常者とともに学びうる環境整備を全学的に進める。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「施設設備の整備・活用に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している（資料1-6）。

○東日本大震災の教訓を踏まえ、地域における防災拠点としての役割を果たすため、防災機能強化や老朽対策を一層推進させ、本学の機能強化やアカデミックプラン、経営戦略に対応する施設機能を改善・充実させることにより、安全で良好なキャンパス環境を形成する。

同様に、この目標を達成するための措置を下記のとおり明示し、目標と併せて公表している。

①学生・教職員はもとより地域住民や障害がある人が円滑に利用できるよう安全で良好なキャンパス環境を実現するため、バリアフリー化を重点的に整備するとともに、マスタープランの見直しを行う。その際、施設の省エネルギー化・長寿命化を踏まえた施設整備・修繕計画に基づき、国の財政措置の状況を踏まえ、防災機能強化や老朽対策を推進することによりトータルコストの縮減を図り、光熱水費等の削減分を活用して戦略的な施設マネジメントを実施する。

②本学の機能強化に対応する最適な配置・配分を行うため、トップマネジメントによる学長裁量スペースの確保や共同利用スペースの増加など一層の施設スペースの有効活用を行う。

③地球環境への配慮や施設運営の適正化の観点から、エネルギー使用量の見える化を更に進展させ、省エネルギーに対する意識を向上させるとともに、施設の高断熱化やガス空調設備への転換など省エネルギー化整備の推進により、エネルギー使用量を第3期中期目標期間中に年平均1%以上削減する。

加えて、第3期中期目標・中期計画期間における環境整備に係る事項を下記のとおり明示し公表している。

IV 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

1. 予算
2. 収支計画
3. 資金計画

VIII 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

1. 重要な財産を譲渡する計画
2. 重要な財産を担保に供する計画

X その他

1. 施設・設備に関する計画
4. 積立金の使途

また、本学の教育研究機能を充実させるとともに、喫緊に対応が求められる諸課題の

総合的・早急な改革・解決を図るため設置された「戦略推進本部」のもと、本学の教育研究改革や教育研究に関する重要事項の方針の一環として、施設の長寿命化や老朽対策の推進、既存施設の有効活用を目的とした戦略的な施設マネジメントを実施するための全学的な基本方針である「今後の宮城教育大学の施設の運営・整備の基本的な方針について」を平成30年8月に策定した（資料8-1）。

点検・評価項目②：教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

国立大学法人宮城教育大学は青葉山地区、上杉地区及び水の森地区に施設等を有している（資料1-17）。

学部、研究科の講義棟を設置している青葉山キャンパスは、仙台駅から西約5km、地下鉄東西線青葉山駅から徒歩7分の場所に位置する。敷地面積は210,267㎡あり、その中には、男子学生寄宿舎、附属特別支援学校、職員宿舎が存在する。

大学の施設としては、校舎（1号館～9号館）、附属図書館、情報処理センター、教員キャリア研究機構、附属防災教育未来づくり総合研究センター、保健管理センター、音楽棟、美術棟、理科学学生実験棟、技術棟、体育館・武道場、表現活動実習棟、萩朋会館、講堂、青葉セミナーハウス、サークル棟、文化サークル共用施設、管理棟等の建物や、陸上競技場、野球場、テニスコート、水泳プール、弓道場などの体育施設がある。

大学の建物の延べ面積は51,058㎡で、改修・整備等を行い現在に至っている。

情報処理センターのシステムは、平成25年3月に第6期システムに更新され、演習室端末はシンクライアント方式を採用、学生メールはGmail、卒業生のOBOG化（生涯メール）へ、学認参加によりSSOが実現、BCP/非常用サーバを整備。また、平成25年5月に上杉地区無線LAN整備、平成27年3月に無停電装置バッテリーの更新及び無線LANコントローラー導入、平成28年3月にネットワーク拡張整備が行われた。

さらに、平成29年2月には、第7期システムに更新され、教職員も全て宮教Gmailへ、全面クラウド化（学務サーバを除く）、演習室PC OpenGateによる認証、プリントの有料化、Microsoft OVS-ES students Advantage/Office365の契約、無線LAN増強、学生のPC必携化。加えて、平成30年10月サーバ室UPS交換、平成30年2月に無線LAN増強（全キャンパスAPを増）、キャンパスネットワーク更改が行われた（資料8-2【ウェブ】）。

次に最近の主な改修等について以下に記述する。

○平成24年度（資料8-3）

1号館（北側スロープ取設工事）、音楽棟研究室改修工事、理科学学生実験棟改修工事

○平成25年度（資料8-4）

ほっと広場（災害避難広場）整備、教育復興支援センター棟新築工事

○平成26年度（資料8-5）

講義棟（4号館）改修、2号館（非常放送設備復旧工事）

○平成27年度（資料8-6）

管理棟耐震改修、青葉山体育館・武道場、表現活動実習棟（屋内運動場耐震改修）

○平成28年度（資料8-7）

講堂耐震改修

○平成29年度（資料8-8）

情報処理センター（空調設備等改修）

○平成30年度

教員キャリア研究機構（総合研究棟改修（附属環境教育実践研究センター））

上記のほか、点字プレートの整備、ICT教育・教養機能を有した「未来の教室」の整備、外灯（水銀灯）や屋内照明のLED化、熱交換型換気扇や節水型トイレの導入を行っている。

上杉キャンパスは、仙台駅から北約5km、JR仙山線東照宮駅または北仙台駅から徒歩10分の場所に位置する。敷地面積は57,659㎡あり、附属幼稚園、附属小学校及び附属中学校が存在する。建物の延べ面積は15,961㎡で、改修・整備等を行い現在に至っている。最近の主な改修等について以下に記述する。

なお、青葉山地区に立地する附属特別支援学校の改修についても併せて記述する。

○平成25年度（資料8-4）

附属幼稚園（園舎改修工事）

○平成27年度（資料8-6）

上杉附属小・中学校体育館・武道場（屋内運動場耐震改修）

○平成28年度（資料8-7）

附属特別支援学校管理教室棟・体育館・附属小学校校舎・附属中学校校舎（エレベーター改修工事）

このほか、水の森地区には女子学生寄宿舎があり、敷地面積は5,272㎡、建物の面積は2,234㎡である。耐震改修を含めた改修は男子学生寄宿舎と共にに行っている。最近の主な改修等について以下に記述する。

○平成25年度（資料8-4）

男子寄宿舎厨房改修、男子寄宿舎換気扇設備改修、女子学生寄宿舎受変電設備等改修、女子学生寄宿舎厨房系統給水管改修、女子学生寄宿舎照明設備改修

○平成26年度（資料8-5）

男子学生寄宿舎便所等改修

○平成27年度（資料8-6）

男子寄宿舎洗面所改修

なお、本学の施設整備を行う場合の財源として、「施設整備費補助金」及び国の配分方

針に基づき、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構から交付される「施設費交付金」が充てられ、本学の教育研究等環境に関する方針に基づき必要な施設及び設備の整備が計画的に実施されている。

また、情報セキュリティポリシーを定め、本学教職員及び学生に情報資産を保護するための啓蒙活動を実施しているほか、危機対応として、情報セキュリティインシデント対応チームを設置している（資料 8-9,10）。さらに、教職員にはソーシャルメディア利用ガイドラインを定めて周知し、学生には、「情報社会の安全対策と倫理」を開講し、情報倫理の教育を実施している。

点検・評価項目③：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

- ・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・学術情報へのアクセスに関する対応
- ・学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書館の蔵書冊数は平成30年度に376,239冊（和書325,214冊、洋書51,025冊）、視聴覚2,602点及び雑誌2,984種（和書2,339種、洋書645種）を有し、3,900種の電子ジャーナルを利用できる環境を整えている（大学基礎データ表1、資料4-11）。

また本学の蔵書は、旧宮城師範学校の蔵書が母体となっており、歴史的に古い貴重な資料を所蔵している。和漢書古典約4千点1万冊には、日本最初の公開図書館として有名な青柳館文庫の蔵書が含まれている。教科書は明治から現在使用されているものまで継続して収集している。さらに、大学図書館としてはユニークな蔵書である児童図書を約1万4千冊所蔵している。本学ゆかりの図書としては元学長林竹二氏文庫などがあげられる。大型コレクションには、江戸期仙台版往来物やペスタロッツコレクション、イギリス児童書コレクションなどがある。

国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備状況については、国立情報学研究所 GeNii、CiNii 等を利用できる環境を学内者に提供しているほか、Webcat Plus による他大学との資料所蔵情報共有、学都仙台 OPAC による近隣大学間での資料所蔵情報の共有などを実現している。

図書館の利用環境としては、平成26年3月にラーニングコモンズ計画第1期としてスパイラル・ラボが、同年10月にラーニングコモンズ計画第2期としてプライベート・ラボが完成し、現在では、閲覧室149席（2階車いす用2席含む）、児童書コーナー11席、AVコーナー2ブース、スパイラル・ラボ82席、プライベート・ラボ15席、セミナールーム12席（2室）、マルチメディア室：パソコン24台、教育実践資料室12席及び展示コーナー、ライブラリーカフェ31席であり、通常9:00～22:00（土・日10:00～

17:00)、夏季休業期間中 9:00～17:00 (土・日 10:00～17:00)、冬期・春季休業期間 9:00～17:00 (土日休館) 開館している (資料 8-11,12)。

図書館の事務を担う学術情報課には、司書資格を有する者、国立大学法人職員試験で図書系の専門試験に合格した者を配置しているほか、資料の探し方や、レポート作成法を先輩に聞ける「学修サポーター」が活動している。

以上のとおり、図書館、学術情報サービスを提供するための体制は整備されており、また、適切に機能している。

点検・評価項目④：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活動を支援する体制

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「研究に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している (資料1-6)。

【研究水準及び研究の成果等に関する目標】

○国立の教員養成大学の特性を活かした研究の水準を維持・向上させ、その成果を教育活動に反映させると同時に、地域社会との連携を進めつつ、研究の開発と充実に取り組む。

【研究実施体制等に関する目標】

○教育の基盤となる教科の専門性に関わる学術研究を積極的に行うため、計画的に外部資金を獲得する。

○全教科領域において、本学の創設当初からの理論と実践の往還を一層発展させるために、附属学校及び新設の「教育研究機構 (仮称)」 (旧附属研究センター) と協働した研究活動を実践する。

また、本学における研究の水準を維持・向上等のため、教員研究費については、インセンティブを導入し、基本的な研究費を保証する基礎額と、積極的な科学研究費補助金等競争的資金の獲得や新任教員の教育研究環境の整備を目的とした加算額を配分している。さらに、本学の機能強化としての重点的な学術研究課題である、「防災・復興教育を通じた地方創生への人材育成」、「広域拠点型大学としてのネットワークの強化による教員の資質向上及び教員養成の機能強化・高度化を推進するための研究組織の整備」、「インクルーシブ社会構築の理念に立った人権意識の高い教員養成」に対して、重点的に学長裁量経費を配分した。

一方、外部資金の獲得に関しては、教員養成大学としての強みを活かした研究や、外部資金の獲得を目指す研究等を重点的に支援する「宮城教育大学における研究活動の支

援の基本方針」を策定し、外部資金獲得を見据えた研究支援体制の整備を行った（資料8-13）。

研究室の整備状況等は、学部及び研究科の各課程、コースにおける講義等を提供するための教室は各校舎（1号館～9号館）、教員キャリア研究機構、附属防災教育未来づくり総合研究センターに十分なものを設置している。特に、教員キャリア研究機構は平成30年度に改修され大きな環境改善が図られた。

加えて、実技を伴う教科については次のとおり専用の棟を設けており、実技に必要な設備をそれぞれ整えられ、練習や製作を行う環境を提供している。音楽教育（音楽棟）、美術教育（美術棟・窯芸実習室）、技術教育（技術棟）、理科教育（理科学学生実験棟）、体育教育（体育館、武道場、表現活動実習棟）。

その他専任教員には研究室を設け、学生のためには学生共同研究室を講座ごとに設けている。また、退職や転出等で空いた研究室等については財務・施設委員会に返納し、施設の有効活用を図っている。

その他、教員の資質の向上を図るための本学の取組みとして、サバティカル制度を創設している（資料8-14）。教員はサバティカルの取得について申請し、承認が得られれば、その職務を一定期間免除し、国内外の研究機関等において自己研修に専念することができる。この制度の活用により、教員の教育・研究の更なる活性化が期待できる。

さらに、教育研究活動を支援する体制として、ティーチング・アシスタント（T・A）制度がある（資料4-16）。

本学大学院に在学する成績優秀な学生に教育的配慮の下に教育的補助を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現を図ることを目的としてT・A制度を実施している。T・Aに従事することにより、当該学生に教員・研究者としてのトレーニングの機会を提供するとともに、学部教育の充実を図ることを狙いとしている。身分は非常勤職員で、月40時間以内（週10時間程度）の勤務時間に対し、勤務時間に応じた手当が時間給として支給される。T・Aに従事する者は、本学大学院に在学する優秀な学生から当該専攻・専修の推薦に基づき学務委員会の議を経て学長が決定している。補助対象授業は、「宮城教育大学ティーチング・アシスタント実施要項」第3（職務内容）において実験、実習及び実技として規定しているが、それ以外の授業科目（演習及び講義）であってもその授業内容からT・Aを必要とする場合には、特例として認めることを申し合わせ事項として定めている（資料8-15）。T・Aは配置された実験、実習等において教員補助を行い学部教育におけるきめ細かい指導を実現し、また本人の教育研究にも初期の目的以上の効果をあげている。

以上、記述のとおり教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されている。

点検・評価項目⑤：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み・規程の整備
・コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
・研究倫理に関する学内審査機関の整備

本学では、職員就業規則のひとつである「国立大学法人宮城教育大学職員倫理規

程」を本学職員が遵守すべき規程として平成16年に制定している（資料8-16）。また、研究活動上で職員が守るべきモデルを「宮城教育大学学術行動規範」で示しており（資料8-22）、研究不正防止に向けた取組みについては、「国立大学法人宮城教育大学における研究活動の不正行為の防止に関する規程」を制定し、ホームページで構成員に示した（資料8-23）。さらに、行動規範及び不正防止規程に規定される事項についてより実効性のある取組みを行うことを目指して、「国立大学法人宮城教育大学における不正防止計画」を平成23年度の教育研究評議会において審議了承されている（資料8-24）。

その後、文部科学省において「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」の改正、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」が決定され、今後は大学等の研究機関が責任を持って不正行為の防止に関わるなど対応を強化することが規定されたことを受け、本学が定めた会計諸規則及び会計手続きへの理解不足から生じる公的研究費の不適切な使用を防止する観点から、基本的ルール等を示した「研究活動上の不正防止ガイド」を発行し、本学研究者に配付すると共に学内ホームページに掲載し周知徹底を図った（資料8-25）。

また、大学ホームページの研究・産学官連携に「研究活動の不正行為・研究費の不正使用への対応」として、下記のとおり研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みや規程の整備状況を掲載している（資料8-26【ウェブ】）。

1. 社会的使命を自覚した教育研究活動
2. 自己の研鑽
3. 情報公開及び秘密の保持
4. 教育研究活動
5. 研究環境の整備及び安全衛生の推進
6. 法令の遵守
7. 人権の尊重等
8. 他者との関係

【規程等】

- 宮城教育大学における公的研究費等の不正使用防止に関する基本方針
- 国立大学法人宮城教育大学役職員倫理規程（平成27年3月11日制定）
- 国立大学法人宮城教育大学における研究活動の不正行為の防止に関する規程（平成28年2月10日制定）
- 国立大学法人宮城教育大学における公的研究費に関する不正防止計画（平成27年2月12日改正）
- 国立大学法人宮城教育大学における研究活動の不正行為防止管理体制
- 調査申立・相談窓口
- 事務手続等に関する相談窓口
- 研究活動の不正行為に関する申立書
- 申立等が行われた際の流れ
- 文部科学省：研究機関における不正使用事案
- 文部科学省：研究機関における不正受給事案
- 研究活動上の不正防止ガイド（平成27年3月制定）

○国立大学法人宮城教育大学における物品等請求、旅費、謝金等に関する会計マニュアル

(1) 物品等請求・発注・納品検収について

○教職員用マニュアル

・物品等請求・発注・納品の流れ（教職員用）

○納入業者用マニュアル

・物品等請求・発注・納品検収の流れ（業者用）

○宮城教育大学における物品購入等に関する取引停止等の取り扱い基準

(2) 旅費の取扱について

○教職員用マニュアル

・旅費の流れ（教職員用）

(3) 謝金の取扱について

○教職員用マニュアル

(4) 非常勤職員採用について

・非常勤職員採用の流れ

さらに、コンプライアンス教育及び研究倫理教育については、4月に2回、新任教職員研修の中で行っている。なお、年内異動へは不正防止ガイドを渡してコンプライアンス教育を実施している。加えて、毎年行っている「科学研究費助成事業説明会」において、総務担当理事から公的研究費の適正な使用について説明している。

本学における不正防止に対する責任体制については、最高管理責任者を学長、総括管理責任者を総務担当理事及び財務担当理事、コンプライアンス推進責任者を総務担当理事及び研究倫理教育責任者を総務担当理事（コンプライアンス推進責任者）と定め整備している（資料8-27）。

以上のことから、本学では研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応していると言える。

点検・評価項目⑥：教育研究等環境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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

点検・評価項目①で述べたとおり、本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「施設設備の整備・活用に関する目標」を定めており、中期計画では、「施設設備の整備・活用に関する目標を達成ための措置」を定めている（資料1-6）。また、この中期目標・中期計画を達成するため、各年度の年度計画を設定すると共に担当する理事・副学長、担当委員会等、担当課・室を目標・評価室で検討し、年度計画と合わせて教授会等及び学内ホームページで周知し、これを受けて、各委員会は年度計画の実施に向けた取り組みを行っている。

施設設備の整備・活用に関する目標・計画については、理事は財務担当理事、委員会等は財務・施設委員会及びインクルージョン推進委員会、担当課・室は施設課が担当してお

り、毎年度途中に担当理事、委員会等の了解のもと進捗状況報告書の提出を依頼すると共に必要に応じて目標・評価室長（総務担当理事）及び目標評価室員によるヒアリングを行い点検・評価を実施する。

また、このヒアリングにおいて年度計画の実施状況が思わしくない場合は、その改善・向上について勧告し、年度末に再度点検・評価し、この結果を報告書に取りまとめ、教授会等及び学内ホームページで周知し、更なる改善・向上に繋げている。

一方、目標・評価室では、学生からの点検・評価として、毎年卒業生・修了生アンケートを実施している（資料 4-22）。

アンケート項目には、教育内容・方法について、資質の修得・学業の達成について、教職について、サポート体制について、大学生活について及び総合評価があり、このうち、「大学生活」には、大学キャンパス・教室・研究室等の環境について項目を設けている。

なお、平成 29 年度の「大学キャンパス・教室・研究室等の環境」に係るアンケートでは、55%の学生が満足を示していた。自由記述の不満の中で最も多いコメントは、青葉山キャンパス全体の施設及び設備の老朽化についてであった。中でも教室・共同研究室等における冷暖房の完備、体育館・グラウンド、サークル棟などの改修や充実、バリアフリー化については不満の声が多かった。大学全体として順次改修されてきたトイレ、学生たちが食事や憩いの場としている萩朋会館については満足のコメントが多かった。また、大学の立地条件に関わる地下鉄の利用やバスの運行がなくなったこと等に関する通学への不満（学生駐車場の整備なども含む）も挙げられている。

この卒業生・修了生アンケートの結果は、FD通信プリズムに掲載され、各教職員に配付し、関係委員会である財務・施設委員会等は、この結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行うこととなっている（資料 2-4）。

その他、本学の施設の点検・評価については宮城教育大学財務・施設委員会において担当しているが、学生相談室における近年の相談数の増加及び相談内容の多様化により、既存の居室としての学生相談室の面積、構造では十分な対応ができないため、新たに居室としての学生相談室を整備したほか、学生サービスの向上や教育・研究支援のためのスペースとして共同利用スペースを整備した（平成 30 年 12 月）。

以上のように、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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。

（2）長所・特色

教育研究活動に必要な施設及び設備の整備は、講堂や教員キャリア研究機構の改修等中期目標・中期計画に基づき順調に進んでいる。特に第 3 期中期目標・中期計画期間からは「インクルーシブ社会に対応できる高い専門性を持つ教員の育成」を戦略性が高く意欲的な目標・計画に掲げ積極的に推進しており、点字プレート等の整備やバリアフリー化としてエレベータ、スロープ、多目的トイレの設置など整備が進んでいる。

また、ネットワーク環境や情報通信技術等の整備状況については、情報処理センターにおいて第 7 期システムの更新が行われ、平成 29 年度入学生から学生の PC 必携化が開始されたこともあり、無線 LAN 増強やキャンパスネットワークの更改を行っている。

附属図書館については、平成 26 年 3 月にラーニングコモンズ計画第 1 期としてスパイラル・ラボが、同年 10 月にラーニングコモンズ計画第 2 期としてプライベート・ラボが完成し、利用環境の改善が行われたほか、資料の探し方や、レポート作成法を先輩に聞ける「学修サポーター」が活動するなどの取り組みも行っている。

さらに、教育研究活動を支援する環境の整備や研究倫理を遵守するための必要な措置についても、適切に対応している。

(3) 問題点

卒業生・修了生アンケートで学生から指摘のあった、青葉山キャンパス全体の施設及び設備の老朽化やバリアフリー化については大きな課題となっている。特にインクルージョン推進に意欲的に取り組んでいる本学としては、今後も引き続き対策していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

中期目標・中期計画に基づき全体的には順調に進んでいるが、予算との兼ね合いもあり、課題も多い。

今後は、財務・施設委員会を中心として、改善計画の策定や最小限の投資により最大の効果をあげるサイクルの構築に取り組むこととしている。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している（資料1-6）。

- 広域拠点型大学として、地元宮城県・仙台市はもとより東北地区の教育の質の向上及び「学び続ける教員（イノベティブ・ティーチャー）」の確立に資するため、他大学や教育委員会、自治体等との協働体制を強化する。
- 持続可能な社会構築と安心な生活環境の確保に資する教育に貢献する。教育格差等の地域社会の問題の解決を目指し、地球規模での問題も意識した教育・研究を推進する。

同様に、この目標を達成するための措置を下記のとおり明示し、目標と併せて公表している。

①平成25年度から開始した「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」で構築した宮城県内の教育委員会等との連携を強化し、学校現場の課題を把握し、「学び続ける教員（イノベティブ・ティーチャー）」の養成・育成を行うため、宮城県内での教員研修（初任者研修、5年経験者研修等）に講師派遣で協力する他、公開講座と教員研修の相互活用（10年経験者研修とスクールミドルリーダー研修等）、学校現場支援（宮城県教育委員会の「みやぎ教員サポートプログラム」等）に積極的に貢献する。

②東北地区の教育長の定期的な集まりである教育長会議と連携し、東北地区の課題や要望の把握を行う一方、教員養成の広域拠点型としての役割を果たすため、平成27年3月に設置した「東北教職高度化プラットフォーム会議」で問題の共有化と解決に向けた取組を協働して行う。「東北教職高度化プラットフォーム会議」は毎年2回以上開催し、それを母体に東北地区の教員養成学部及び教職大学院との連携を深め、管理職養成のためのカリキュラム開発や広域教育課題（学力向上やいじめ防止等）の共同研究等、教員養成と現職教員の育成に協働して取り組み、その成果については各種講演会や研修会を行う等により地域に還元する。

③教員免許状更新講習については、必修講座を中心に体験型講習など内容の改善を進めつつ必要数を提供する。また、引き続き、小学校教諭の中学校英語2種免許取得のための講習も併せて実施する。公開講座については、防災教育を始めとする免許法認定講習や教員免許状更新講習を相互関連させ、現職教員への付加価値を向上させる他、資格や職種毎の各種講習及び研修会の地域開催、テレビ会議システムを活用した開催、学都仙台コンソーシアムサテライトキャンパスを活用した開催等、様々な取組を充実させ、現職教員・市民に広く教育研究の成果の還元を行う。

④日本学術振興会委託事業「ひらめき☆ときめきサイエンス」等の第2期中期目標期間の成果を踏まえて、自然体験を通じて地域の幼児・児童の感性を育成し、地域にお

ける小中高生に対する科学の創造性や探究心を育み、意欲や能力のある児童・生徒の才能を伸ばす活動を行う。

⑤広域拠点型大学として、地域の課題（ニーズ）と大学の資源（シーズ）の効果的なマッチングによる地域の課題解決、更には地域社会と大学が協働して課題を共有し、それを踏まえた地域振興策の立案・実施まで視野に入れた取組を、平成 27 年度に整備した情報交換システムを活用して進め、平成 33 年度中に宮城県内の小・中・高等学校の 10%以上の現職教員と教育問題に関するコミュニティを形成し、これを東北全域に拡大する。

⑥教育現場で求められている現代的課題（食育、情報教育、ICT 活用、インクルーシブ教育、キャリア教育等）及び特に東日本大震災後強く求められている学校安全・防災教育や復興教育の研究を推進し、研究成果を学内の教育課程で授業科目に反映させる。授業の教材等は、平成 27 年度に整備した情報交換システムを活用して宮城県内の教員に公開し、更に東北地域社会にも拡大する。

点検・評価項目②：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点 1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点 2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点 3：地域交流、国際交流事業への参加

本学と教育委員会等との連携協力協定は、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会を始め、気仙沼市教育委員会、角田市・角田市教育委員会、岩沼市教育委員会、登米市、栗原市教育委員会、大崎市教育委員会、大郷町・大郷町教育委員会、仙台市八木山動物園、仙台市天文台、河北新報社、筑波技術大学、及び独立行政法人教職員支援機構と取り交わしている（資料 9-1【ウェブ】）。連携協定を締結している教育委員会・各自治体等と連携し、現職教員の資質向上に寄与するとともに、教育現場に生起する困難な諸課題の解決に共同で当たること、さらに国際理解教育や国際教育協力の活動に協力・連携して取り組むことを目標として、教員養成大学の特性を活かし、教育研究の成果を社会に還元する体制を構築している。

社会連携・社会貢献に関する活動として平成 30 年度は、宮城県教育委員会との連携により、初任者・講師向けの公開講座として、「教師の技 ステップアップ講座－初任者・講師の方へ」を実施した。また、中堅教諭等資質向上研修（10 年次経験者研修から名称変更）として、5 講座「教育評価入門」、「LED を使ったランタンを作ろう！」、「スクールカウンセリング」、「カリキュラムマネジメントの原理と方法－教師力の向上」及び「授業研究－教材研究の原則－」を実施した（資料 9-2）。

さらに、宮城県内の教育委員会の学校現場支援施策事業である「教師を志す高校生支援事業（宮城県）」、「仙台市確かな学力研修委員会」における委員の派遣（仙台市）、「ふれあいオーケストラ（仙台市）」、「特別支援教育支援員講習会（気仙沼市）」及び「サマースクール・ウィンタースクール（大郷町）」等に協力した。

加えて、文部科学省委託事業「小学校英語教科化に向けた専門性向上のための講習の開発・実施事業」と連動した上で、東北6県の小学校教員の英語教育実践能力及び英語教育運用能力の向上を目指し、領域研究として、小学校外国語教育に関わる小学校英語教育の発音・語彙についての研究・講習の開発、プロジェクト研究として、小学校外国語教育を見据えた東北6県英語指導リーダー教員のための研修プログラムの研究・開発を行った。

東北地区の教員養成学部を持つ6国立大学（弘前大学、岩手大学、宮城教育大学、秋田大学、山形大学、福島大学）で構成される、教員養成教育の質の向上を目的とした「東北教職高度化プラットフォーム会議」（資料9-3）に関連する事業として、教育長との意見交換会を開催し、各県における教員育成指標の策定状況の情報共有や、教育委員会側から教員需要のデータ提供を受けると共に、「ふるさと青森インターンシップ」及び「ふるさと宮城インターンシップ」を実施した（資料9-4）。また、教職大学院連携事業として、NITS（独立行政法人教職員支援機構）の地方ブランチが、東北地区の包括的な教員養成と現職教員研修の質の向上を図る場として本学に開設された。さらに、いじめ防止事業として、いじめ防止に関する研究会等を開催し（資料9-5）、得られた知見を基に、学校現場におけるいじめ問題、学級経営上のトラブルなどをまとめた事例集を作成した（資料9-6）

その他、教員免許状更新講習の必修講習及び選択必修講習を本学のほか気仙沼市で実施した。また、選択講習を本学のほか、気仙沼市、栗原市、国立花山青少年自然の家及び八木山動物公園で実施した（資料9-7【ウェブ】）。

さらに、免許法認定公開講座及び教員免許状更新講習を兼ねた講習を実施した。

一方、教員キャリア研究機構では、現代的課題並びに学校安全・防災教育及び復興教育の研究を推進し、領域研究として「環境教育ライブラリーえるふえを活用した東北広域への環境教育の知見の還元」、「教員等の省察・研鑽を目的とした特別支援教育領域における各種研修会」及び「教員養成のための海外研修の在り方と意義」、プロジェクト研究として「教員養成・教師研修のための「ESD教育システム」の開発と導入」、「個性を認め活かす特別支援教育から発信するユニバーサルデザイン的な教育」及び「生きる力の育成を目指したインクルーシブ社会における防災・安全教育」を実施し、その成果を授業内容及び研修会に反映させた。

点検・評価項目③：社会連携・社会貢献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。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

点検・評価項目①で述べたとおり、本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標」を定めており、中期計画では、「社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標を達成するための措置」を定めている（資料1-6）。また、この中期目標・中期計画を達成

するため、各年度の年度計画を設定すると共に担当する理事・副学長、担当委員会等、担当課・室を目標・評価室で検討し、年度計画と合わせて教授会等及び学内ホームページで周知し、これを受けて、各委員会は年度計画の実施に向けた取り組みを行っている。

社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標・計画については、理事等は連携担当理事、総務担当理事及び教員キャリア研究機構長、委員会等は地域連携室、教員キャリア研究機構運営委員会及び教員免許状更新講習実施委員会、担当課・室は研究・連携推進課及び戦略推進室が担当しており、毎年度途中に担当理事、委員会等の了解のもと進捗状況報告書の提出を依頼すると共に必要に応じて目標・評価室長（総務担当理事）及び目標評価室員によるヒアリングを行い点検・評価を実施する。

また、このヒアリングにおいて年度計画の実施状況が思わしくない場合は、その改善・向上について勧告し、年度末に再度点検・評価し、この結果を報告書に取りまとめ、教授会等及び学内ホームページで周知し、更なる改善・向上に繋げている。

さらに、本学と各教育委員会・自治体等は協働体制が強化されており、社会連携・社会貢献についての問題意識が共有されている。

以上のように、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っており、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。

（２）長所・特色

本学が社会連携・社会貢献の方針として中期目標に掲げている「学び続ける教員（イノベティブ・ティーチャー）」の養成・育成のための支援は着実に成果を上げている。宮城県教育委員会と本学が実施する高大接続事業「教師を志す高校生支援事業」においては高校生に教員養成大学のミッションの理解を進めるとともに、高校におけるキャリア教育に協力している。宮城県内での教員研修（初任者研修、5年経験者研修等）は、公開講座「教師の技 ステップアップ講座－初任者・講師の方へ」として毎年度実施し、募集人数の定員30名を超える初任者、またはそれに準ずる教諭、講師等が受講している。また、公開講座と教員研修の相互活用（10年経験者研修とスクールミドルリーダー研修等）は、中堅教諭等資質向上研修（10年次経験者研修から名称変更）として、5～7講座実施した。さらに、宮城県内の教育委員会の学校現場支援事業に積極的に協力している。

東北地区の教育課題の解決、教員の資質向上を目指し、各教職大学院・教育委員会の協働的な学びの構築を推進するため設置した「東北教職高度化プラットフォーム」については、独立行政法人教員研修センターとの連携協定の締結、「教育長協議会」と連携した意見交換会の実施、現代的教育課題への対応として「いじめ防止研修会及びいじめ問題に関する意見交換会」の開催、教職大学院における学びを深めることを目的として「教職大学院パワーアップフォーラム」の開催、「ふるさと青森インターンシップ」及び「ふるさと宮城インターンシップ」を実施した。

教員免許状更新講習においては、平成30年度の必修講習受講者が計854名で前年度比214名増、選択必修講習受講者が計936名で前年度比284名増、選択講習受講者が計1,546名で前年度比239名増と順調に推移している。

日本学術振興会委託事業「ひらめき☆ときめきサイエンス」では、事業への貢献が認められ、「ひらめき☆ときめきサイエンス」推進賞（本プログラムを5回以上実施した代表者

を対象に選定されるもの)を受賞するなど、地域における小中高生に対する科学の創造性や探究心を育み、意欲や能力のある児童・生徒の才能を伸ばす活動が行われている。

東北広域共同組織としての教員キャリア研究機構には、東北の国立大学(弘前大学、秋田大学、岩手大学、山形大学、福島大学)からの大学教員が機構運営委員として参加し、加えて、各領域研究には協力研究員として、多数の附属学校教員及び本学教員が参加し、理論と実践の往還性を高めた研究の態勢づくりを進めた。また、領域体制の中で、教員養成・教師研修のための「ESD教育システム」の開発と導入(プロジェクト研究)や「カリキュラム・マネジメント」に関する現職教員向け研修会の実施(カリキュラム・マネジメントのできる教員の育成にむけた現職教育システムの構築(プロジェクト研究))等を実施することにより、研究部・領域として教育のニーズの把握と対応、戦略研究のシーズ開拓、教育課題の掘起等を行うことができた。併せて、戦略研究としての質の高度化を図る体制を整備すること、学校の教育課題の対応には、附属学校の教員を兼務教員として加え、理論と実践の往還性を高めること及び、教育課程を核に、教育活動や組織運営など学校の全体的な在り方の改善に役立てることができた。教育目標の達成に必要な教育内容を組織的配列、PDCAサイクルを機能させた学校経営、教科横断的な視点から教育活動を改善、教育内容の質の向上、人的・物的資源等の効果的な活用等に関する教育環境整備を進めることができている。

(3) 問題点

なし

(4) 全体のまとめ

本学の基本的な目標で掲げている「学び続ける教員(イノベーティブ・ティーチャー)」の確立に資するための取り組みとして、教員養成における広域拠点型大学のモデルとしての「東北教職高度化プラットフォーム」を中心として順調に展開してきている。また、教員免許状更新講習、日本学術振興会委託事業「ひらめき☆ときめきサイエンス」は中期目標・中期計画に従い着実に実施している。

教員キャリア研究機構は、東北の国立大学(弘前大学、秋田大学、岩手大学、山形大学、福島大学)からの協力の下、附属学校教員及び本学教員の参加を得て、理論と実践の往還性を高めた研究の態勢づくりを進めている。また、学校における現代的な教育課題に対応する先進的な取り組みにより、教育現場の諸課題の解決を図り、教員資質の高度化に寄与し、広域拠点型大学として研究成果の普及・発展に貢献することができている。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「業務運営の改善及び効率化に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している（資料1-6）。

1 組織運営の改善に関する目標

- 平成25年度に設置した学長室をより機能的な体制にするとともに、学長のリーダーシップのもと迅速な対応ができるようガバナンス体制の評価を常に行い、改革、改善を行う。
- 男女共同参画、グローバル化推進など、本学の運営等の改善に資するため、教員及び事務職員等の人事・給与制度の在り方について見直し改善することにより、教職員の能力をより一層引き出す。
- 学長のリーダーシップを予算面から発揮できるように、学長のビジョンに基づき、業務運営の改善実績や教育研究活動等の状況を反映した予算配分を行い組織運営の改善に寄与する。
- 本学の運営の適正性を確保するため、監事は財務や会計のみならず大学のガバナンス全般について監査を行う。また、監査機能の充実のため、監事に対し常に業務執行状況を報告する等、監事を支援する体制を強化する。
- 大学が教育研究水準の向上や活性化に努め、社会的責任を果たすため、組織の点検・評価を行い、その結果を大学運営の改善に反映させる仕組みを構築する。
- 優秀な人材を確保するため、年俸制等の新たな雇用形態を導入し、教育研究を活性化させる。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

- 広域拠点型の教員養成を目指す大学として、東北地域において15年後までに毎年3,500人程度の学校教員の退職が続く現状を踏まえて、東北地区の国立6大学で構成される「東北教職高度化プラットフォーム会議」を活用して教育の質の向上・維持に努め、東北地域の教員需要の動向を正確に把握しながら、東北地区の各教育委員会との連携による現職教員の育成にも対応できる教育研究組織を構築する。

3 事務等の効率化・合理化に関する目標

- 大学のミッションや全体の業務を見据えた事務組織の見直しを行い、事務組織強化のための組織横断型の職員の人材育成・研修を推進する。

同様に、この目標を達成するための措置を下記のとおり明示し、目標と併せて公表している。

1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

- ①学長室の体制をより機能的な体制に強化する。大学運営上の基礎データを集約し、IR機能を強化し、政策決定のために活用する。学長室には情報収集と戦略を担うため運営上の課題ごとに教職協同によるワーキング・グループを設置し、学長が機動的にスピード感をもって政策提案できるような体制とする。また、実効性、効率性等の観点から、学長室を中心に既存の法人室や各種委員会等の役割について検証し、常に自己点検・評価を行う。
 - ②企業等の多様な見地からより広い評価や本学のあるべき姿について助言を得るため設置している法人支援アドバイザー会議等を活用し、法人運営に生かす。
 - ③男女共同参画を推進するための体制を検証し、具体的な取組方針や計画等を策定する。教員の女性管理職の比率を5%、教員女性比率を20%とする。
 - ④自らの活動の活性化、改善・向上させることにより、本学の管理・運営等の改善につなげるため、教員の業績評価（評価項目：教育、学校支援、研究、社会貢献、管理運営）及び事務職員の人事評価をよりの確に行うとともに、その結果をモチベーションの向上、給与等への反映などインセンティブにより強く活用する。
 - ⑤限られた学内予算を効率的に配分するため、毎年度、新年度予算の策定に先立って、学長及びその意を受けた財務担当理事の下で、既定経費の見直しと実績の点検・評価方法及び配分方法の見直しを行い、学長のリーダーシップを支える戦略的な学内予算を策定する。
 - ⑥監事と役員との意見交換の場を定期的に持ち、監事が法人の経営及び業務の執行状況について確認を行うとともに、監事監査が実効性のあるものとなるよう、監査項目を毎年見直す。評価室は、監事と定期的に業務打合せを行い、監事業務が円滑に行われるように支援する。
 - ⑦業務の適正かつ能率的な運営を確保するため、監査による指摘事項を明確にし、かつ周知徹底のため、ホームページに掲載する。さらに、前年度指摘事項について翌年度末に改善具合を確認するため、指摘事項への取組について併せて掲載する。
 - ⑧人事制度の見直しも含めた組織の点検・評価を効率的に実施するため、学長室のIR機能を活用する等、評価体制の整備を行う。
 - ⑨学内の業績評価体制及び規程を整備し、給与や雇用形態に反映させるため、年俸制等を導入し、弾力的な雇用を行う。
- 2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置
- ①深い学識と人間力、実践的指導力を兼ね備えた高度専門職業人を育成するために、修士課程と教職大学院の改編を行う。
 - ②教育現場における新たな課題へ柔軟に対応するために、既存の7教育研究センターを2つのセンターに改編し、年俸制を導入し、東北地区の6国立大学間でも連携できる幅広い分野の共同研究を推進させ、併せて学部及び大学院教育も担当できる人員配置を行う。
- 3 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置
- ①事務の効率化及び合理化のため、事務組織の全体像を把握したうえで会議の在り方、組織全体及び課・係の事務分掌を見直し、人事配置を含めた改編を行う。
 - ②事務職員の資質を向上させ企画立案能力を養成するため、特に若手職員に対して、

課長等による自らの経験を踏まえた仕事の進め方などを中心とした横断型職員研修を実施する。さらに、専門機関が主催する研修に参加させるなど SD を推進し、大学運営の中核を担う人材を育成する。

また、上記中期目標・中期計画のほか、本学の業務の適正な運営に資することを目的として、「国立大学法人宮城教育大学業務方法書」を定めている（資料 10(1)-1）

点検・評価項目②：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点 1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

評価の視点 2：適切な危機管理対策の実施

本学は、国立大学法人法に基づき、学長、理事 3 名及び監事 2 名を置くほか、副学長 4 名（うち 3 名は、理事が兼任）を置いている。国立大学法人法の規定を受け、本学学則第 14 条において学長、理事及び監事の職務及び権限を、第 16 条において副学長の責務をそれぞれ規定している（資料 1-8）。

併せて、学長並びに理事、監事及び副学長の選考については、国立大学法人宮城教育大学学長選考等規程及び国立大学法人宮城教育大学役員及び副学長選考規程により規定している（資料 10(1)-2, 3, 4）。

学長の任命は、学長選考会議の選考による本学の申出に基づいて文部科学大臣が行うことが国立大学法人法により定められており、学長選考会議の構成員は経営協議会の学外委員から 4 名及び教育研究評議会の委員から 4 名選出されている（資料 10(1)-5）。学長は、国立大学法人法第 12 条第 7 項及び本学学長選考等規程により、選考は学長選考会議による公募、書類審査、意向聴取を経て学長候補者を決定することとしている。選考の過程にあつて学長選考会議は書類審査で選考した学長適任候補者の所信等を意向聴取対象者に公表することとなっており、選考後は選考理由などを公表することによって透明性を担保している。

役員及び副学長の選考は学長が行い、選考した役員及び副学長について、教育研究評議会の承認を得るものとしている。

本学の管理運営組織として役員会、経営協議会及び教育研究評議会を置くほか、役員会構成員に学務担当副学長及び附属図書館長を加えた大学運営会議、理事が室長として企画調整等を実施する法人室を 5 室置いている。学部及び研究科の教育課程の編成等を審議する機関としては、教授会及び専門職学位課程（教職大学院）教員会議を設置して

いる。

管理運営を進める上での本学における意思決定システムについては、法人室、専門委員会等の検討又は審議の結果を踏まえ、大学運営会議にて審議を行い、教育研究に関する重要事項については教育研究評議会、経営に関する重要事項については経営協議会での審議を行った後、学長及び理事で構成する役員会における議決を行い、学長が最終的に決定することとしている。法人室、専門委員会に関しては、副学長が委員長となり、教育研究評議会、経営協議会、大学運営会議、役員会は学長が議長を務めている。このことにより、意思決定プロセスにおいて、学長のリーダーシップが十分に発揮できる仕組みとなっている。特に、役員会構成員に学務担当副学長及び附属図書館長を加えて組織されている大学運営会議については、各理事・副学長がそれぞれ所掌する業務間の調整や運営方針、経営戦略に関する情報の共有を図るとともに、役員会、評議会、経営協議会等での審議の進め方について協議を行うなど、学長のリーダーシップを支える役割・機能を果たしている。大学運営会議は月に2回程度開催することにより、円滑な管理運営を図っている。また、教員及び事務職員が両輪として連携を図り、大学法人に係る課題について迅速な検討・業務の遂行を行うことを目的に目標・評価室、地域連携室、企画推進室、広報戦略室、情報化推進室の法人室を設置している（資料1-24）。

管理運営に関する学外有識者の関わりについては、国立大学法人法によって、経営協議会における2分の1以上の委員を、本学の職員（役員を含む）以外の者で、大学に関し広くかつ高い識見を有するものうちから学長が委嘱することとなっており、現在7名の学外委員を委嘱している。

また、本学では、教育課程の編成、学生の身分に関する審査、学位授与及び教員の教育研究業績等の審査等を行う機関として教授会を設置しており、教授会が審議を行う事項を以下のとおり規定している（資料4-23）。

宮城教育大学教授会規程（抜粋）

（審議事項）

第3条 教授会は、次の各号に掲げる事項について審議し、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

- 一 学生の入学、卒業及び課程の修了に関する事項
- 二 学位の授与に関する事項
- 三 学部、研究科の教育課程の編成に関する事項
- 四 学生の身分に関する事項（退学、休学、除籍、懲戒等）
- 五 教員人事における教員の採用、昇任、懲戒等に関する事項

2 教授会は、前項に規定するもののほか、学長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長の求めに応じ、意見を述べることができる。

さらに、専門職学位課程については、中央教育審議会答申により、学校現場などとの連携を重視する観点から従来の運営体制にこだわらず、学校関係者等との密接な連携関係を管理運営体制に組み込むとともに、学校教育の実態や社会の変化等に柔軟に対応し

得る機動的な管理運営システムを確立することが重要とされており、宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と広く教員養成教育及び現職教育について連携するため国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議を設置している（資料10(1)-6）。また、「宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教員会議規程」を制定し、教職大学院教員会議が審議を行う事項を以下のとおり規定している（資料4-25）。

宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教員会議規程（抜粋）

（審議事項）

第5条 教員会議は、教職大学院に係る次の各号に掲げる事項について審議し、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

- 一 学生の入学及び課程の修了に関する事項
- 二 学位の授与に関する事項
- 三 教育課程に関する事項
- 四 学生の身分に関する事項
- 五 教員の人事に関する事項
- 六 自己点検・評価及び第三者評価に関する事項
- 七 学術交流に関する事項
- 八 予算に関する事項
- 九 施設に関する事項

2 教員会議は、前項に規定するもののほか、学長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長の求めに応じ、意見を述べることができる。

3 前2項において審議したもののうち、学長が必要と認めた事項は、教育研究評議会の審議に付すものとし、併せて教授会に報告するものとする。

なお、教授会及び教職大学院教員会議の議長は学長が務めており、リーダーシップを執りやすい体制となっているが、重要課題については各委員会等における審議を十分に尽くし、教授会等において学内のコンセンサスを図るよう配慮している。

上記のとおり本学においては、大学の運営については役員会や経営協議会等の経営組織が、教学事項については教授会等の教学組織が審議しており、権限と責任は明確になっている。なお、経営事項と教学事項を調整するための仕組みとして、経営協議会において、学長、理事・副学長が委員となり教学面にも配慮した構成や、学長、理事・副学長が定期的に意見交換を行う場（役員ミーティング）を持ち、双方の意思疎通を図っている。

学生からは授業評価アンケートや卒業生・修了生アンケート、一部抽出した学生と学長の面談を実施するなどして大学への要望等を把握し、教職員については大学改革に係る方針についての公聴会や就業規則改正時の過半数代表者への意見徴収などを行い、適宜、大学の意思決定に反映している。

本学における危機管理対策は、学長を委員長とし理事・副学長、保健管理センター所長、情報処理センター長及び附属学校園から学長が指名した者等で組織する「国立大学

法人宮城教育大学危機管理委員会」で行っている（資料7-9）。危機管理委員会は、危機管理基本方針の策定、危機管理マニュアルの策定、危機管理対策の組織体制及び活動内容の検討、危機管理教育、研修の企画・立案及び訓練の実施、危機管理対策の評価及び見直し等を審議し、危機事象に応じて必要な対応を行っている。また、公益通報保護、研究不正防止、セクシャル・ハラスメント等の防止等のため体制・規程を整備し、HPでも周知している（資料7-13）。

点検・評価項目③：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

本学の予算編成にあたっては、第3期中期目標を達成するため、国の財政事情及び期中の各年度の執行見込みを踏まえて策定された「学内予算配分方針」に基づき、財務・施設委員会（委員長：財務担当理事）での審議を経て、大学運営会議、経営協議会、役員会における審議のうえ決定している（資料10(1)-7,8,9）。

さらに、この「学内予算配分方針」に基づき、予算配分を策定し、「学内予算配分方針」と同様、財務・施設委員会での審議を経て、大学運営会議、経営協議会、役員会における審議のうえ、決定している。

なお、平成30年度予算配分の策定に当たっては、特に下記の事項を考慮している。

1. 中・長期的な人事計画を踏まえた人件費の配分
2. 機能強化の方向性に応じた機能強化経費の配分
 - ①防災・復興教育を通じた地方創生への人材育成
 - ②広域拠点型大学としてのネットワーク強化による教員の資質向上及び教員養成の機能強化・高度化を推進するための研究組織の整備
 - ③インクルーシブ社会構築の理念に立った人権意識の高い教員養成
3. 学長のリーダーシップやマネジメント力の発揮を予算面で強化する学長裁量経費の配分
 - ①機能強化を促進するための重点支援経費
 - ②広域地域の拠点機能を推進するための体制強化経費
 - ③実践力を備えた教員養成の育成強化経費
 - ④グローバル対応力育成のための体制強化経費
 - ⑤ICT等の活用により効率的な教育の充実を図るための体制強化経費
4. 基礎配分額、新任教員加算額及び企画推進室で策定した「教員研究費の傾斜配分」に基づく教員研究費の配分
5. 学生の教育に必要な経費や学生を支援する教育経費の配分
6. 情報化推進室で策定した「情報システム整備計画」に基づく情報システム関係経費の配分

予算配分が決定した後、財務課は速やかに各予算区分及び配分額について、各予算を所管する事務局各課、附属施設及び附属学校等に通知するとともに、財務会計システム

に全てデータを登録する。

日常的な予算管理や予算執行は、財務会計システムによって管理・運用している。予算配分通知を受けた所管課等が予算を執行するにあたっては、物品等の購入については発注伝票により、それ以外の賃金・謝金・旅費等についてはそれぞれ専用の様式又はシステム入力により、予算区分を明示した上で実施ないし支払いの依頼を財務課に対して行う。

これら一切の会計取引は、財務課による監査を経た上で、財務会計システムにより一元的に照合・記録・処理しており、明確性、透明性、適切性が担保されている。

点検・評価項目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。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

本学では、「国立大学法人宮城教育大学事務組織規程」のとおり、事務組織としての事務局に、事務局長（財務担当理事兼任）の下、総務課、附属学校課、財務課、施設課、教務課、学生課、入試課、研究・連携推進課、学術情報課、戦略推進室及び評価室の計9課2室を配し、課には課長を室には室長を置いている（資料2-2）。各課及び室には係を配置し、職員数は現在（平成30年5月1日）78名である。

また、事務局長の下に、総務、経営及び事業を統括する総括主幹を置き、担当する各課の連絡調整を行っている。現在はそれぞれ総務課長（総括主幹（総務））、財務課長（総括主幹（経営））、学生課長（総括主幹（事業））が総括主幹に命ぜられている。

事務職員の採用については、本学では事務職員の多くが文部科学省等若しくは東北大学の出向者という実態であったが、国立大学法人の機能分化が求められ、それぞれの大学の個性や使命が確立して行く中で、今後の大学運営の企画調整に関わるスタッフが数年毎に異動する状態にあっては中長期的計画を達成するのが困難となることと、本学採用の事務職員を養成していくことの重要性を鑑み、現在では東北地区国立大学法人等職員採用試験による合格者名簿からの採用を実施している。なお、事務職員の人事交流は新しい視点や組織の活性化をもたらすものとして、今後も人事計画に基づき実施することとしている。

職員の採用後の初任給、昇格、昇給等については「国立大学法人宮城教育大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程」に定めており、これに基づき実施している（資料10(1)-10）。

事務系職員の業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備については、効率的でより専門的なサービスを提供し続けていくため、事務職員個々の資質の向上と組織

としての職員育成方策を構築し、常に検証していく必要がある。職員の人事と給与等の処遇、能力開発、資質向上等の人事管理に関わる制度やその運用もこうしたことを十分に意識していかなければならない。また、職員も、これまでの多数の職場を経験しながら昇進していくばかりではなく、専門職への志向等、人事に対する意識の変化など、「働き方」に関する考え方が多様化している。これらを踏まえ、これまでの年令等を重視した昇進や年功的な給与への処遇などの人事管理を、職員の能力、適性、志向、実績等を重視したものに転換することで、職員個々の業務遂行意欲を向上させ、職務能率の一層の増進を図っていくことが必要となる。このような新たな人事管理を推進し、評価を通じて、「人材の育成と的確な登用」、「業務遂行結果に基づく適切な処遇」、「職員の勤務意欲の向上」が図れるシステム創りを念頭に置き、本学の大学運営がより効果的、戦略的に実現できるような活力のある「事務組織」を目指して人事評価システムを構築している。人事評価は課及び室の年度における目標を設定し、目標達成に向けて個々の職員の職務遂行行動と実績について評価を行う。評価結果は昇給・昇格及び勤勉手当などの処遇に活用することとしている。

教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係については、本学には法人の円滑な業務運営を図るため、関係委員会等と密接な連携を図りながら、業務を遂行するとともに、総括して企画調整を行うことを目的に、理事を室長とする法人室を設置している。各法人室の構成員には本学専任教員の他、総括主幹、法人室の業務に関連する課長、室長及び係長を配しており、各法人室の庶務を担当するのみならず、法人室のスタッフとして、業務の課題検討や企画立案にあたっており、教職協働が行われている。

各法人室の業務及びスタッフは以下のとおりである。

法人室名称	室長	業務	構成員
目標・評価室	総務担当理事	中期目標・中期計画及び年度計画の立案等/長期構想・長期計画/自己点検・評価/国立大学法人評価委員会への対応/認証評価/F D・S Dの推進	教員（8名）、総括主幹（総務・経営・事業）、教務課長、評価室長、評価・監査係長、広報・危機管理係長等
地域連携室	連携担当理事	地域連携の推進/産学連携/公開講座及び現職教育講座の実施等	教員（9名）、学生課長、研究・連携推進課長、連携推進係長
企画推進室	財務担当理事	研究の推進方策について総合的な企画及び調整/学内研究プロジェクトの企画・育成/外部資金獲得のための企画推進/附属教育研究施設の企画調整/文部科学省の支援する教育改革プログラム/その他研究戦略及び研究の推進	総務担当理事、教員（3名）、総括主幹（総務・経営・事業）、研究・連携推進課長、連携推進係長、研究協力係長

広報戦略室	連携担当理事	広報活動の基本的方策及び推進/公式ホームページの企画及び管理/その他広報活動に関すること	財務担当理事、教員（10名）、総括主幹（総務・事業）、教務課長、入試課長、総務課副課長、広報・危機管理係長
情報化推進室	財務担当理事	本学の情報化の整備及び充実/本学における情報のセキュリティ/情報化に係る職員の教育・研修/その他情報化に関すること	総務担当理事、財務担当理事、CIO 補佐官、教員（4名）、総括主幹（総務・経営・事業）、総務課副課長、事務情報係長

本学における人事評価の目的は、本学が職員に期待する役割、行動等を評価項目や基準等として明示し、職員一人ひとりの意識改革と行動改革を促し、「学び続ける教員（イノベーター・ティーチャー）」の養成を通じて地域に貢献する大学を支える人材を育成するとともに、組織運営を円滑に遂行し、業務改善や効率化を推進することにより、本学の発展を図ることにある。

また、人事評価の指標は、職務を遂行する上で期待する役割・行動、必要な能力等から作られており、その評価指標に基づいた公正な評価を行うことで、本学が職員一人ひとりに求める人材像に向けて努力することが期待される。職員の意識改革・行動改革を図ることが人事評価の最も大きな役割となっている。

さらに、人事評価の結果は重要な人事情報として、職員の能力開発、人材の最適活用、公正な給与処遇等の人事管理に活用される。職務遂行行動・実績に応じた人事管理を行い、適正な評価に基づいた人事管理を進めることで、効果的・効率的な組織運営、職員の意欲醸成、職員の能力向上が図られている。

以上、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おり、その事務組織は適切に機能していると言える。

点検・評価項目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。

評価の視点1：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

大学設置基準等が一部改正され、事務職員の能力・資質向上の機会を設けることが求められたことを受け、本学の将来を担う若手職員の研修の機会を積極的に設けている。

また、国大協及び人事院等主催の研修において若手職員を特に優先的に派遣し大学職員としての基礎的な能力の向上を図ったほか、文部科学省に設置されている教員養成に関する有識者会議への陪席や、本学の業務に関わりの深い東北地方の各県教育委員会へ学長が訪問する際に担当課以外の職員を同行させる等、視野を広げるとともに情報収集能力を培わせた。また、若手職員が企画した文部科学省高等教育局から講師を招いて教

員養成大学を巡る動向について学ぶことを目的とした研修会の開催にあたっては、大学として支援した。

さらに、新規採用者には株式会社日本能率協会マネジメントセンターによる eラーニングを必須として受講させたほか、業務説明会を開催し他課の業務について学ぶ機会を設けた。また、若手職員に対し、自己啓発研修として放送大学の科目を受講する機会を付与した。(資料 10(1)-11)

一方、文部科学省行政事務研修生及び(独)大学改革支援・学位授与機構に出向させ、研修期間終了時に、学内若手職員に向けた研修会において自らの経験を踏まえた仕事の進め方などを発表し情報共有を行った。

加えて、国立と私立の垣根を超え、職務遂行に必要な幅広い視野と的確な判断力を養成することを目的に、尚綱学院大学・宮城教育大学合同職員研修会を開催し、私立である尚綱学院大学と宮城教育大学の若手職員を中心とする参加があり、グループ討論等が行われた(資料 10(1)-12)。

一方、平成 30 年度に行われた目標・評価室が主催する FD・SD 研修は、①IR (Institutional Research) を利用した大学運営及び戦略推進について (FD・SD)、②e-learning とプログラミングのワークショップ研修 (FD)、③キャンパスバリアフリープロジェクト報告会～講堂及び体育関連施設のバリアとその改善案～ (FD)、④本学におけるしょうがい学生支援～成績評価の観点について～ (FD)、⑤LGBT への配慮と対応について (FD・SD)、⑥セクシャル・ハラスメントをどう考えるか (FD・SD) の 6 研修であり、ここでも事務職員及び教員の意欲及び資質の向上が図られた(資料 6-8)。

点検・評価項目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。

評価の視点 1 : 適切な根拠 (資料、情報) に基づく点検・評価

評価の観点 2 : 監査プロセスの適切性

評価の観点 3 : 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、本学の業務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、監事監査が行われている(資料 10(1)-13)。具体的には、監事として役員会、経営協議会、教育研究評議会、大学運営会議、その他重要事項を審議する会議に出席するほか、業務運営に関する重要な文書を読覧し、必要に応じて学長、役員及び職員に質問し、又は必要な説明もしくは資料の提出を求めること(書面による聴取、資料提出、対象部署に対する直接聴取(面談による質疑応答等))及び現地調査(諸表簿の点検等)を行う。主たる内容としては、中期目標等及び中期計画等に基づき実施される業務の監査、内部統制システムに係る監査、ガバナンス監査(学長の意思決定の監査)、学長の業務執行状況の確認及び附属施設に係る監査として、大学運営会議、教育研究評議会及び教授会で報告している。監事による監査の結果報告は監事から学長に直接行われている。学長は監事から指摘のあった事項について、関係する理事・副学長に対し改善に向けた取り組みについて指示している。監事の監査報告書は、学長から大学運営会議及び教授会に報告するとともにホームページに公開し、構成員が常に見覧できる状態にある(資料 10(1)-14, 15)。

また、本学における教員養成教育及び現職教育に関し、教育への社会の要請を的確に受けとめ、その質の向上を図るため、「国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議」を置いている（資料10(1)-6）。この教育連携諮問会議は、本学から学長、理事及び学務担当副学長等、宮城県教育委員会から教育長及び教育次長等、仙台市教育委員会から教育長及び次長等、その他、宮城県内の公立の小学校及び中学校等、宮城県教育委員会教育長が推薦する校長、仙台市教育委員会教育長が推薦する校長及び教育について広くかつ高い識見を有する者で学長が推薦する学識経験者で組織しており、「教育学部の教育に関する事項」、「教育学研究科修士課程の教育に関する事項」、「教育学研究科専門職学位課程の教育に関する事項」、「現職教員の再教育の在り方に関する事項」及び「教員養成教育及び現職教育に関し、学長が必要と認める事項」について、検証及び意見の交換を行っている。

加えて、事業年度毎に国立大学法人評価委員会による業務実績評価を受けている。これは、本学の中期計画について、各事業年度の業務運営に関する計画（年度計画）の実施状況等に基づき、中期計画の達成に向けた進捗状況を「業務運営の改善及び効率化」、「財務内容の改善」、「自己点検・評価及び情報提供」及び「その他業務運営」の4項目について、本学が行った自己点検・評価の検証を行い、「特筆すべき進捗状況にある」、「順調に進んでおり一定の注目事項がある」、「順調に進んでいる」、「おおむね順調に進んでいる」、「遅れている」及び「重大な改善事項がある」の6段階の評定により進捗状況を評価されるものである。この評価結果は、大学運営会議、教授会及び経営協議会で総務担当理事から報告し、改善・向上に向けた取り組みを行っている。

（2）長所・特色

本学は、1学部、1研究科からなる単科大学であるため、大学運営のための組織、学長による意思決定システム及び事務組織等が比較的容易に整備できている。即ち、大学運営の核となる組織である役員会の構成員は、学長、理事3名と少人数であり、役員会構成員に学務担当副学長、附属図書館長及び附属学校部長を加えて組織されている大学運営会議においても同様である。また、管理運営を進める上での本学における意思決定システムに関わる法人室、専門委員会は副学長が委員長となっており、大学運営会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会は学長が議長を務めている等、意思決定プロセスにおいて、学長のリーダーシップが十分に発揮できる仕組みとなっている。さらに、事務組織においては、事務局長の下で9課2室とコンパクトなものとなっているため、学長、理事・副学長からの指揮・命令系統が明確となっており、法人室等における教職協働も行いやすい環境となっている。

このコンパクトな体制によるフットワークの良さが本学の特徴となっており、大学運営を推進するうえで大きな長所・特色となっている。

（3）問題点

なし

(4) 全体のまとめ

現在本学において進められている学部課程改組及び大学院を専門職学位課程に一本化などの諸課題への対応、またこれと関連して、長期的な人事計画を踏まえた人件費の問題及び平成 31 年度設置の防災教育研修機構を支援する組織の整備等の問題等、本学の大学運営は岐路に立っていると言える。

このような時にこそ、学長と副学長等との連携は重要であり、役員ミーティングを利用するなど意思の疎通や事務体制をより適切なものに整備し、支援体制の強化を図ること等が重要である。

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・評価項目①：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

本学では、第3期中期目標・中期計画期間における「財務内容の改善に関する目標」を次のとおり定め、ホームページで公表している（資料1-6【ウェブ】）。

1 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

○研究教育の質の向上と独自性の維持・発揮のため、奨学寄附金や科学研究費助成事業を始めとする各種公的研究費及び民間研究財団等による研究助成の獲得等、外部資金の積極的な確保を促進するとともに、寄附金等の外部資金からのオーバーヘッドを導入し、自己収入の確保に努め、財務内容を改善させる。

2 経費の抑制に関する目標

○学長のリーダーシップの下、定期的な評価に基づく教育研究組織や学内資源の配分等の見直しを不断に行い、費用対効果の観点から重点的に資源の再配分を行うことによって、人件費の削減を進める。

○第2期中期目標期間中に東北地区の他大学等と連携・協力し、共同調達に取り組んできた業務について、費用対効果を検証し、経費抑制・業務の効率化・省力化に向けた見直しを行うとともに、取組を継続する。

○第2期中期目標期間中に一般管理費の削減に取り組んだ業務について、物価上昇、地域経済の変化などを勘案した検証を行い、業務の継続・見直し・廃止を計画的に実施するとともに、他の既存事業経費について、同様の計画を作成し経費削減・省力化に向けた取組を行う。

3 資産の運用管理の改善に関する目標

○教育現場で求められる実践的な教育力の構築のため、教育・研究の基盤的設備を充実させる。

○保有資産の活用状況や将来需要を把握し、有効かつ戦略的に資産を活用する。

同様に、この目標を達成するための措置を下記のとおり明示し、目標と併せて公表している。

1 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置

①科学研究費助成事業を始め、民間の研究助成、受託研究及び奨学寄附金等の外部資金獲得のため、教員養成固有及び各教員の研究分野に積極的に応募するよう、外部資金の申請の有無に応じた研究費の傾斜配分などの対策を講じる。

②公開講座関係の規程を見直し、細かな料金設定にすることにより受講者には適切な経費負担を求め、収入より経費が上回っている現状から脱却し、自己収入を増やす取組を行う。

③特許申請に関する学内規程を整備してきたことを活かし、教育分野での民間企業との共同研究や各教員の研究成果の公表による資金の確保を積極的に行う。

④寄附金等の外部資金受入額の5%相当を拠出し、学長のリーダーシップに基づく裁

量経費として戦略的に配分し、教育研究環境を向上させる。

2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置

- ①学長の改革ビジョンに基づき、積極的な学内資源の再配分を行うため、既存事業における費用対効果を精査・検証するとともに、教職員のコスト意識を徹底し、組織の機能の活性化を進める。
- ②人件費の支出区分について、定期的な評価を行い、その結果に基づき、教育内容の低下を招かないよう考慮した上で見直しを行い、人件費の削減につなげる。
- ③第2期中期目標期間中に取り組んだ東北地区の共同調達について、各取組・事業毎に経費の削減、業務の効率化・省力化の実績を踏まえた検証を行い、非効率な場合には、新たな手法を計画し取り組む。
- ④第2期中期目標期間中に取り組んだ一般管理費の削減について、各取組・事業毎に経費の削減、業務の効率化・省力化の実績を踏まえた検証を行い、資源の再配分を行う。また、今後取り組むべき会議等のペーパーレス化など、事務作業のうち効率化・省力化ができる業務を精査し、経費を抑制させる。特に、ペーパーレス化を実施し、印刷・コピー等にかかる経費を削減させ、第2期中期目標期間中と比べ、5%削減する。

3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置

- ①教員養成大学として、教育現場で求められている ICT 活用能力、復興・防災などに対する理解力と適切な支援を行う力など実践的な教育力の履修のため、教育・研究設備等マスタープランに基づき、教育・研究に必要な基盤的な設備を中・長期的な視点で、計画的かつ継続的に整備する。
- ②収入がある施設について、建物構造の健全性を評価するとともに、将来需要を踏まえたうえで活用方法を見直し、稼働率を上げる。

また、第3期中期目標・中期計画期間における財政計画に係る事項を下記のとおり明示し公表している。

VI 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

1. 予算
2. 収支計画
3. 資金計画

VII 短期借入金の限度額

○ 短期借入金の限度額

1. 短期借入金の限度額
2. 想定される理由

VIII 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

1. 重要な財産を譲渡する計画
2. 重要な財産を担保に供する計画

IX 余剰金の使途

X その他

4. 積立金の使途

点検・評価項目②：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を
確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

本学の収入財源は、「国からの財政投入」、「自己収入」及び「外部資金」に区分されている。

国からの財政投入は「運営費交付金」及び「施設整備費補助金」からなり、運営費交付金は、基本的に各大学の裁量で配分・執行を行うことができる「基幹運営費交付金」及び教職員の退職手当等の義務的な要素が強い経費「特殊要因運営費交付金」から構成されている。

本学の運営費交付金の内訳として「基幹運営費交付金」、「特殊要因経費」があり、「基幹運営費交付金」は、基本的に授業料・入学料等の学生納付金やその他の収入と教育・研究等にかかる支出の差額として出資され、「特殊要因経費」は、教職員の退職手当等の義務的な要素が強い経費として出資される。

「基幹運営費交付金」には、第3期における国立大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、3つの枠組みを設けて重点支援を行うこととした「機能強化経費」が組み込まれている。本学では、3つの枠組みのうち、人材育成や地域課題を解決する取組などを通じて地域に貢献する取組に支援される『重点支援①』を選択し、「防災・復興教育を通じた地方創生への人材育成」「広域拠点型大学としてのネットワーク強化」「インクルーシブ社会構築の理念に立った人権意識の高い教員養成」の3つの戦略を掲げて機能強化の達成に向けて取り組んでいる。

「施設整備費補助金」は、国立大学法人の施設整備を行う場合に措置される補助金であり、そのほか、国の配分方針に基づき、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構から交付される「施設費交付金」がある。

自己収入は、学生から納付される「授業料」、「入学料」、「検定料」などの学生納付金が主な収入となっている。

その他の収入としては「教員免許状更新講習の講習料」、「学校財産貸付料」等がある。

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組みとして、外部資金である科学研究費助成事業、寄附金、受託事業及び補助金（施設整備費補助金、科学研究費助成事業を除く）の導入がある。

外部資金のうち科学研究費助成事業は、文部科学省及び日本学術振興会が、我が国の学術を振興するため、研究者個人や研究グループに対して交付しているもので、人文・社会科学から自然科学まであらゆる分野にわたり、学術研究の発展を目的とする研究助成金である。また、科学研究費助成事業は、法人の収入とは区別して取り扱っているが、研究活動資金として重要な資金となっている。さらに、この補助金に係る間接経費は、

法人の収入として受け入れ、大学全体の教育・研究等に資する経費として活用している。

寄附金は、企業や個人の方々からいただいております、本学の教育・研究の推進・向上及び環境整備に活用している。

補助金は、国等が定めた特定の事業を実施する機関からの申請を受付、交付しているもの、受託事業は、企業・国等から委託を受けて行う研究（事業）である。

外部資金の受入状況以下のとおりである。

○科学研究費助成事業

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
採択件数	48 件	42 件	43 件	39 件	39 件
金 額	56,700 千円	49,800 千円	64,500 千円	47,100 千円	45,600 千円

○寄附金

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
受入件数	20 件	18 件	22 件	22 件	22 件
金 額	20,513 千円	17,924 千円	21,331 千円	30,632 千円	43,469 千円

○受託事業

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
受入件数	22 件	24 件	30 件	30 件	29 件
金 額	81,694 千円	76,615 千円	65,217 千円	57,886 千円	51,426 千円

○補助金

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
受入件数	3 件	3 件	4 件	3 件	4 件
金 額	124,515 千円	111,477 千円	90,127 千円	32,096 千円	28,418 千円

(2) 長所・特色

本学は教員養成系大学ということもあるため、人件費比率（人件費／業務費）は 80%弱となっており、財政をかなり圧迫している。また、教育経費比率（教育経費／業務費）は 10%強であるのに対し、研究経費比率（研究経費／業務費）は 4%弱となっている。このため、人件費の抑制を視野に入れ、長期的な人事計画及び大学改革等の検討を重ね

ているところである。さらに、本学を取り巻く厳しい財政状況の理解を得ることを目的として、大学運営会議及び教授会等において財務担当理事等から詳細な説明を行い、教職員のコスト意識を徹底し、組織の機能の活性化を進めている。

一方、外部資金比率（外部資金（補助金を除く）／経常収益）は2%強で推移しており、科学研究費助成事業の申請に応じた教員研究費の傾斜配分を行い、申請について促進するなど取り組みを行っている。

（3）問題点

外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加のため、種々取り組みを行っているが、外部資金の受入状況を見る限り恒常的な増加は困難である。

現実的に即効性のある対策は中々見出すことができないため、粘り強く対策していくことが必要である。

（4）全体のまとめ

運営費交付金については今後も厳しい予算編成が想定されるので、収入面においては外部資金や競争的資金の獲得等、支出面では、人件費の管理、経費節減等の各種方策について、大学予算全体の在り方を含めて検討していく必要がある。

また、外部資金の受入については、科学研究費補助金の説明会を、今後も毎年度工夫を重ねながら実施していく予定としている。

終 章

I. 全体的な目標の達成状況

全体的には、財団法人大学基準協会による前回の認証評価以降、第2期中期目標・計画及び第3期中期目標・計画の達成において順調に進んでいる。

本学として、その中でも、方針に基づいた活動を行い、順調に進んでいる事項を挙げるとすれば、教育研究組織、学生支援、社会連携・社会貢献の3基準である。それぞれの実績、状況については、次の「II. 各章の要約」に示す。

II. 各章の要約

第1章 理念・目的

本学の設置の目的は学則に示すとおりであるが、第3期中期目標期間（2016～2021年度）では、「ミッションの再定義による広域拠点大学として、過疎化、少子化、震災復興、英語力の低迷等の教育課題を抱えた東北地区の教職高度化に対する取組を土台としつつ、全国レベルの研究や実践の成果を踏まえ、教職のナショナルスタンダードの形成、発展に資すること」を目標としている。

平成22年度には、教員養成教育に責任を負う大学としての本学の姿勢を内外に明確に示すために、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程方針）の制定及びアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の改訂を行い、学士課程教育の体系化を進めた。さらに平成24年度には、修士課程におけるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの制定及びアドミッション・ポリシーの改訂を行い、同課程における教育の目標をより具体的に明示した。

本学は、教員養成に特化した専門性の高い単科教育大学としての目標を明確にし、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指し、その達成に向けて中期計画及び年度計画を制定し、着実に取組みを進めている。

第2章 内部質保証

本学の内部質保証のための基本方針として、「国立大学法人宮城教育大学点検・評価の基本方針」が定められており、点検・評価の全学的な組織を示す機構図が添付されている。機構図では、中心に目標・評価室が置かれており、目標・評価室の点検・評価の業務として「点検・評価活動の基本方針に関すること」、「自己点検・評価」の取りまとめ、「授業評価」の取りまとめ、「教員の教育研究活動状況調査」に関すること、「外部評価」に関すること、「大学評価結果の公表に関すること」及び「大学評価結果に基づき、優れた取組み並びに改善を要する事項を学長に報告」と役割が明示されている。

現在実施している「中期目標・中期計画進捗状況報告書」の提出及びこれに基づいたヒアリングによる進捗状況の確認・検討作業を、各年度計画を担当する法人室、専門委員会、図書館、機構、センター、附属校園及び事務組織のそれぞれにおいて、到達目標に照らして進捗状況を点検・評価する意識を高めることを行っている。特に、中期目標・中期計画と年度計画との対応関係、および昨年度の年度計画と今年度の年度計画と

の比較を通して進捗状況を点検することによって、次年度に向けての課題を明確にすることを可能にした。

第3章 教育研究組織

本学は、1学部、1研究科からなる単科大学である。学則第3条教育学部等の目的を達成するため、教育学部に初等教育教員養成課程、中等教育教員養成課程、特別支援教育教員養成課程を置き、初等教育教員養成課程には14コースから形成される四つの系を、中等教育教員養成課程に10の専攻を設置している。また、大学院教育学研究科に修士課程と専門職学位課程を置き、修士課程に10の専修から形成される二つの専攻を、専門職学位課程に高度教職実践専攻を設置している。学部・大学院の各課程に対応して、教員の教育研究組織としての修士講座・附属教育研究施設等を設置し、これに高度教職実践専攻の実務家教員を加えて、各課程の専攻・コース・専修における教育上の責任体制を確立している。

また、本学に教育研究のための施設として、附属図書館、保健管理センター、情報処理センター、キャリアサポートセンター、附属防災教育未来づくり総合研究センター及び教員キャリア研究機構を設置しており、附属学校として幼稚園、小学校、中学校及び特別支援学校を置いている。附属図書館、附属教育研究施設及び附属学校の設置目的等は各規程に明記するとともに、附属図書館、教員キャリア研究機構、附属防災教育未来づくり総合研究センター及び附属学校に中期目標を設定し、それぞれの目標の達成に向けて取組みを進めている。

専門性の高い単科教育大学としての組織を編成するという面では、本学は、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指して、校種に応じた教員養成課程に特化し、大学が総力をあげて教員養成と教員研修に取り組む体制を構築している。また、修士課程に併置して専門職学位課程高度教職実践専攻（教職大学院）を置き、現職教員に対して、実践力向上と学校経営の力量形成を図るとともに、ストレートマスターに対しても、実践的指導力を高める実習の充実と、学校現場での今日的課題に対応できる教職への知見を養う指導を行っている。

また、学校現場での課題に対応した附属研究センターの設置という面においては、旧教育復興支援センターを改組・発展させた「宮城教育大学附属防災教育未来づくり総合研究センター」の設置や東北地区の他の国立大学教員も運営委員に参画する教員キャリア研究機構を設置し、防災教育の体系化に取り組むなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいる。さらに、キャリアサポートセンターにおいては、学生の就職活動やボランティア活動に対してきめ細やかな指導に努めている。

第4章 教育課程・学習成果

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成方針）には、教育課程の体系、教育内容及び教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等が記載されており、また、具体的な教育課程の実施方針の設定については『履修のしおり』に明示されている。

本学は『履修のしおり』を「本学の教育課程と、授業科目の履修方法を説明するルールブック」としており、教育学部においては、4年間の学修の流れを図式化して示すと

ともに、各コース・専攻別の教育内容、学修時間、科目の履修順序、履修学年などの授業の体系制を具体的に示している。一方、教育学研究科においては、履修方法等、教育課程及び履修方法のほか大学院関係規程として「宮城教育大学大学院教育学研究科教育課程及び履修方法に関する規程」等を示している。

卒業生・修了生の追跡調査により、本学のカリキュラム・ポリシーに沿って学修し、ディプロマ・ポリシーに従って学位を授与した学生が実際に教育現場で有為な人材として機能しているかどうかを検証するとともに、不断に本学に対する教育現場の要求を聴取している。

また、現行の教育課程において、その特色のひとつとして新設された「教育実習とそれに直接関連した科目」については、授業評価アンケートの結果をみると学生から高い評価を受けている。すなわち、1年次に開講されている「教育実践体験演習」、および2年次、3年次において2年間継続して履修することになっている「実践研究A」「実践研究B」のいずれについても、授業評価アンケートの「全体を通しての評価（この授業は総じて満足できるものでしたか）」項目において、この授業科目平均が全学の全授業科目平均と比べて高い数値となっている。「学問の大切さを知り、生涯にわたって学び続ける教員を養成する」といったこの科目群の当初の目的が十分に達成されているものと思われる。

第5章 学生の受け入れ

本学では、学士課程、修士課程及び専門職学位課程において、アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）を定め、学生募集及び入学者選抜については、全学的に統一した方針を確認しつつ学生の受け入れを行なっている。

学士課程においては入学者選抜方法研究部会において、入試制度のあり方等に関し検討・立案を行ない、それを入学試験委員会及び教育研究評議会・教授会で審議し、それをもとに学部入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で進めている。

修士課程においては、入学試験委員会及び教育研究評議会・教授会で審議し、修士課程入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で、専門職学位課程においては、入学試験委員会及び教職大学院教員会議・教育研究評議会で審議し、教職大学院入学試験実施部会が実施上の責任を負う形で、それぞれ進めている。

学士課程においては、大学入試センター試験及び本学が実施する個別学力検査による一般入試と推薦入試の2種類の入学者選抜および私費外国人留学生入試を行なっている。学校訪問等による高校と大学の問題共有、連携の強化（オープンキャンパス等におけるアンケート結果からも高い評価を得ている）によって、教員志望の生徒を数多く本学に受験させてもらえるよう努力してきたところであり、その効果もあって志願倍率は一定程度確保されているといえる。

また、推薦入試の定員増、各高校からの推薦枠拡大及び推薦基準の見直し等を行い、平成30年度入試から、初等教育教員養成課程においては、1つの高校あたり課程全体では4名まで推薦できるようにした。中等教育教員養成課程においては、英語教育専攻及び美術教育専攻で推薦入試を導入し、そのうち英語教育専攻では英語の外部試験を行い、さらに、1高校あたり各専攻1名、課程全体では2名まで推薦できるようにした。

特別支援教育教員養成課程においては、1 高校あたり課程全体で2 名まで推薦できるようにした。これらの入試改革によって、優秀で、教員になる志向性の高い学生を早期に確保することができている。

障害のある学生に対する支援は、本学で力を入れている分野の一つでもあり、「しょうがい学生支援室」において全国的なモデル校として運営に当たっている。その結果、自身に障害のある受験生の本学への志向は高く、現在多くの障がい学生が入学し学んでいる。

第6章 教員・教員組織

本学の目的を達成するための教員組織については、学則第9 条に定めるとおり、教育学部に13 の修士講座を置き、大学院教育学研究科修士課程の各専修に対応する編成としている。さらに大学院教育学研究科専門職学位課程高度教職実践専攻（以下「教職大学院」という。）に実務家教員を配置するとともに、保健管理センター及び教員キャリア研究機構に専任教員を配置し、学部と大学院研究科の学生指導に当たっている。

専門性の高い単科教育大学としての組織を編成するという面では、本学は、教員養成教育の分野で真に価値ある大学を目指して、平成19 年度に学部課程改革を実施し、平成20 年度には修士課程に併置して専門職学位課程高度教職実践専攻（教職大学院）を設置して、大学が総力をあげて教員養成と教員研修に取り組む体制を構築した。その後、卒業生の就職状況等の動向や教育現場等の需要等を踏まえ、入学定員等、教育環境を整備するため、平成26 年度に「教員養成を巡る環境変化と本学の在り方を検討するプロジェクト」を設置した。また、この検討結果を受けて平成28 年度に「宮城教育大学改革検討特別委員会」を設置し、平成30 年度には「宮城教育大学戦略推進本部」を設置することによって、本学の組織の在り方について検討を行っている。

また、学校現場での課題に対応した附属研究センターの設置という面においては、教育大学の附属研究センターとしての特徴を生かすために、時代の変化や学校現場・地域社会での諸課題に対応できるよう、センターの組織の見直しを不断に行ってきており、平成28 年4 月に「教員キャリア研究機構」を設置、平成29 年3 月には「附属防災教育未来づくり総合研究センター」を設置し活動を始めた。「附属防災教育未来づくり総合研究センター」を平成31 年4 月に発展的に改組し、防災教育に係る課題に取り組む組織として「防災教育研修機構」を設置した。

また、教員養成マインドに配慮した教員像を重視することを意図して、教員採用の公募を行う際には、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」を採用するために、研究上の業績に加えて、教育上の業績及び教員養成系単科大学としての本学に着任した場合の教育活動における抱負についての項目を設けることを明記し、実施している。併せて、教員の活動状況の点検・評価における5 つの領域の中で、「学校支援（現職教員の支援を含む）に関する活動」は、本学独自の点検・評価項目である。こうしたことは、教員養成に一本化した専門性の高い単科教育大学としての目標を明確にしたことに基づいたものといえる。

平成30 年度に設置された「宮城教育大学戦略推進本部」において、大学改革への取り組みの基盤整備により、教員の所属する組織と教育を担当する組織を別個にする改組

を計画している。また、2021年度より大学院修士課程を廃し専門職学位課程に統合することが学内的には決定し実施に向け準備が進んでいる。

第7章 学生支援

本学が学生支援の方針として中期目標に掲げている「人間力」を学生に身に付けさせるための仕組みや支援体制に関して、本学が力を注いでいるボランティア活動の支援が成果を挙げている。キャリアサポートセンターにボランティア部門を設置して体制を整えたことにより、情報の集約化が図られ、外部依頼先との連絡やボランティア希望の学生との連絡がよりスムーズになっている。

就職指導及び就職支援の強化に関しては、正規採用教員への就職率の向上を目的としたキャリアサポートセンターの活動が目に見える成果を挙げている。就職状況の分析により、キャリアサポートセンターを活用した学生の就職率は活用しない学生のそれと比べて明らかに高いことが判明した。これはキャリアサポートセンターによる支援の効果の証であると同時に、同センターを活用するように学生に指導していくことの必要性を改めて実感させるデータであるといえる。

また、特別な支援を要する学生への対応に関して、障がい学生及び教職員のアクセシビリティの向上、障がい者支援に関心のある学生に対するアクセシビリティ実践フィールドの提供を目的に、「アクセシビリティ向上計画」が提案され、視覚障害に加え肢体不自由の学生の入学を想定して、まずは講堂と「体育」の授業の受講におけるバリアの調査、検討を行った。さらに、今後の組織改変も視野に入れつつ、障がい学生支援が円滑に行えるよう『学生相談室』と『しょうがい学生支援室』とが連携して連絡会議を開催し、情報交換を行い、改善・向上に向け検討を行っている。

加えて、発達障害のある学生がクールダウンをしたり、病弱・虚弱の学生が休憩をとったりできる『多目的ルーム』の使用について、使用範囲を拡充し、学生がクールダウンや休憩で使用をしていないときには学生ボランティアや障がい学生の相談、打ち合わせの場としても活用できるようにしている。

第8章 教育研究等環境

教育研究活動に必要な施設及び設備の整備は、講堂や教員キャリア研究機構の改修等中期目標・中期計画に基づき順調に進んでいる。特に第3期中期目標・中期計画期間からは「インクルーシブ社会に対応できる高い専門性を持つ教員の育成」を戦略性が高く意欲的な目標・計画に掲げ積極的に推進しており、点字プレート等の整備やバリアフリー化としてエレベータ、スロープ、多目的トイレの設置など整備が進んでいる。

また、ネットワーク環境や情報通信技術等の整備状況については、情報処理センターにおいて第7期システムの更新が行われ、平成29年度入学生から学生のPC必携化が開始されたこともあり、無線LAN増強やキャンパスネットワークの更改を行っている。

附属図書館については、平成26年3月にラーニングコモンズ計画第1期としてスパイラル・ラボが、同年10月にラーニングコモンズ計画第2期としてプライベート・ラ

ボが完成し、利用環境の改善が行われたほか、資料の探し方や、レポート作成法を先輩に聞ける「学修サポーター」が活動するなどの取り組みも行っている。

さらに、教育研究活動を支援する環境の整備や研究倫理を遵守するための必要な措置についても、適切に対応している。

第9章 社会連携・社会貢献

本学の基本的な目標で掲げている「学び続ける教員（イノベティブ・ティーチャー）」の確立に資するための取り組みとして、教員養成における広域拠点型大学のモデルとしての「東北教職高度化プラットフォーム」を中心として順調に展開してきている。また、教員免許状更新講習、日本学術振興会委託事業「ひらめき☆ときめきサイエンス」は中期目標・中期計画に従い着実に実施している。

教員キャリア研究機構は、東北の国立大学（弘前大学、秋田大学、岩手大学、山形大学、福島大学）からの協力の下、附属学校教員及び本学教員の参加を得て、理論と実践の往還性を高めた研究の態勢づくりを進めている。また、学校における現代的な教育課題に対応する先進的な取り組みにより、教育現場の諸課題の解決を図り、教員資質の高度化に寄与し、広域拠点型大学として研究成果の普及・発展に貢献することができている。

第10章 管理運営・財務

1. 管理運営

本学は、1学部、1研究科からなる単科大学であるため、大学運営のための組織、学長による意思決定システム及び事務組織等が比較的容易に整備できている。即ち、大学運営の核となる組織である役員会の構成員は、学長、理事3名と少人数であり、役員会構成員に学務担当副学長、附属図書館長及び附属学校部長を加えて組織されている大学運営会議においても同様である。また、管理運営を進める上での本学における意思決定システムに関わる法人室、専門委員会は副学長が委員長となっており、大学運営会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会は学長が議長を務めている等、意思決定プロセスにおいて、学長のリーダーシップが十分に発揮できる仕組みとなっている。さらに、事務組織においては、事務局長の下で9課2室とコンパクトなものとなっているため、学長、理事・副学長からの指揮・命令系統が明確となっており、法人室等における教職協働も行いやすい環境となっている。

このコンパクトな体制によるフットワークの良さが本学の特徴となっており、大学運営を推進するうえで大きな長所・特色となっている。

2. 財務

本学は教員養成系大学ということもあるため、人件費比率（人件費／業務費）は80%弱となっており、財政をかなり圧迫している。また、教育経費比率（教育経費／業務費）は10%強であるのに対し、研究経費比率（研究経費／業務費）は4%弱となっている。このため、人件費の抑制を視野に入れ、長期的な人事計画及び大学改革等の検討を重ねているところである。さらに、本学を取り巻く厳しい財政状況の理解を得るこ

とを目的として、大学運営会議及び教授会等において財務担当理事等から詳細な説明を行い、教職員のコスト意識を徹底し、組織の機能の活性化を進めている。一方、外部資金比率（外部資金（補助金を除く）／経常収益）は2%強で推移しており、科学研究費助成事業の申請に応じた教員研究費の傾斜配分を行い、申請について促進するなど取り組みを行っている。

しかし、外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加のため、種々取り組みを行っているが、外部資金の受入状況を見る限り恒常的な増加は困難である。現実的に即効性のある対策は中々見出すことができないため、粘り強く対策していくことが必要である。

Ⅲ. 今後の展望

初等・中等教育の教員養成に責任を持つという本学の理念を達成するために2021年度には大学院修士課程の専門職学位課程への統合に伴う大学院改組と学部入試改革、さらに2022年度からの学部改組をすすめている。さらに、本学のディプロマポリシーである

「広い視野と高度な専門性を具え、実践的な指導力を身につけた教師、強い使命感と責任感を持ち、豊かな人間力を具えた教師」の養成に必要な教育環境の改善と充実に向けて自己点検・評価及びFD・SDを積極的に推進し、教育の質の保証をより確かなものとするよう継続して努力する。

第3期中期目標・計画に示すとおり、「学び続ける教員（イノベーター・ティーチャー）」の養成と支援におけるナショナルモデルとなる大学を目指し、教員養成における広域拠点型大学としての役割を果たす。さらに、本学の長を生かした教師教育の先駆的な研究と実践を行い、理数教育、ICT教育、英語教育、特別支援教育などの分野において全国の教員養成をリードする成果をあげる。また、東日本大震災の被災地では唯一の教員養成系大学として被災地の教育復興に取り組むのみではなく、今後に予想される南海トラフ・首都直下地震等の国内及び東南アジア等での大震災に備えるために日本全国や諸外国の学校現場において東日本大震災の教訓を活かした高度な防災教育及び学校安全の向上に寄与し「いのちを守り」、「ともに生き抜く」力を身に付けるための教育拠点を形成する。

研究においては、各教員がそれぞれの専門分野の研究を深化させつつも教科専門と教科教育の融合を図り、さらに教職専門と一体となった「教員養成学」の構築と深化を目指して、教員養成学の理論（研究組織）と実践（教育組織）の往還を促進する研究・教育組織の改組を進めていく。

平成30年度に設置された「宮城教育大学戦略推進本部」において、本学の特色をさらに活かし機能を強化する方策を検討するとともに学部・大学院・入試・教員組織改革を進めており、今後さらに、自己点検・評価及びFD・SDを積極的に推進し、教育の質の保証をより確かなものとするよう継続して努力することとしている。