

第1章 理念・目的

<特色>

本学は「権利自由」「独立自治」という建学理念に基づき、「『個』を強くする大学」という教育目標のもと、常に時代の要請に応えながら、教育、研究、社会貢献等を充実させるために多様な改革を推進してきた。これらの理念・目的は、『大学ガイド』や広報紙・誌のほか、オープンキャンパス、ホームカミングカミングデーなどを通じて周知されている。

2011年度は創立130周年を迎え、10年後の本学の将来像（ビジョン）とそれを実現するための重点施策を示した「明治大学グランドデザイン2020ービジョンと重点施策ー」と「学校法人明治大学長期ビジョン」を策定した。学長が毎年度策定する「年度計画書（学長方針）」は、重要課題についての方針がまとめられ、それに基づいて予算が作成される。学長方針は、毎年度、学長スタッフによって自己点検・評価されるとともに、評価委員会の評価を取り込んだ形で次年度の方針に反映されている。2011年度は学長方針に謳われた「世界に開かれた大学へ」の実現に向け、本学の国際化を推進するために、各学部・研究科や国際連携機構等を中心として数々の政策を実施した。また2013年度に、中野新キャンパスに総合数理学部を開設する準備を行った。

<課題>

建学理念は明確であるが、「個を強くする大学」という教育目標の具体的な展開については、わかりやすく示されているとは言えない。「明治大学グランドデザイン2020ービジョンと重点施策ー」と「学校法人明治大学長期ビジョン」については、まだ策定されたばかりというもののその位置づけや検証方法については十分に明確になっているとは言えない。毎年の学長方針の作成プロセスと自己点検・評価のプロセスは、効果的に連動しているとは言えないので、自己点検全学委員会のコメントや評価委員会による評価を次年度の方針に生かす工夫が必要である。いわゆる教育関連の3ポリシーについては明確化されているが、それ以外の大学の活動についての目的・目標や方針については、外部からみてわかりやすく明示されているとは言えない。

2007年の大学基準協会の認証評価において、「理念・目的の検証については必ずしも十分ではなく、より一層の浸透を図ること」が指摘されたため、『改善アクションプラン（3ヵ年計画）』を策定し、2010年度まで3ヵ年にわたる計画的な改善を行い、基準協会に「改善報告書」として提出したが、日常的な活動として十分定着しているとは言えない。

<コメント>

建学の理念、教育目標については、HPや大学広報の他、大学史関連の正課教育、M-Naviなどの正課外教育などにより、一層の理解を図るとともに、教職員、学生等にどの程度周知されているかについて十分に把握できていないので、アンケートなどにより検証するべきである。「明治大学グランドデザイン2020ービジョンと重点施策ー」については、将来構想委員会などにより検証の仕組みを構築し、効果的に周知すべきである。「年度計画書（学長方針）」については、具体的な成果が出ているかについて、自己点検・評価のシステムを生かしながら検証の仕組みを構築し、そのプロセスをわかりやすく示すような工夫が必要である。学部・研究科、各種委員会などの理念・目的の適切性についても、定期的に検証する仕組みを構築する。教育関連の3ポリシー以外の目的・目標や方針については、外部からみてわかりやすく明示するような工夫を要する。『改善アクションプラン』については、認証評価への対応に終わらせることなく、全学的に定着を図り、具体的な改革の成果を示せるための手段として利用し、理念、目的や方針の検証にも役立てるようにすべきである。

第2章 教育研究組織

<特色>

本学の教育研究組織は、明治大学「グランドデザイン 2020」における「2020年のビジョン」に基づいて組織され、そのビジョン実現に向けて編成されている。その教育組織としての特色は、社会・人文・自然科学にわたる学問領域を備えた総合大学であるとともに、学部・大学院を基礎にして組織が非常に広範囲及んでいることである。2011年度では、9学部 25 学科、14 研究科 31 専攻が設置されている。総合大学の利点を活かして共通教育組織が設置され、教養・外国語・情報メディア等の科目が全学部共通教育として提供されている。加えて、教職課程を中心とする資格課程がある。全学共通の正課外教育では国家資格指導センターが設置され、司法試験をはじめとする各種の資格試験受験を支援している。研究組織では、全学組織である研究・知財戦略機構の下に学部横断的に設置する制度が整備されており、特色ある付属研究所を設置している学部もある。また、教育研究にまたがる組織としては、国際連携機構や社会連携機構、図書館、農場など 11 機関が設置されている。

教育研究組織とその理念・目的等との関連については、全学、各学部・研究科それぞれのレベルにおいて自己点検・評価委員会が設置されており、毎年度、点検・評価が実施され、報告書が作成されている。自己点検・評価委員会が設置されていない機関では、いずれも運営委員会などの委員会制度によって運営されており、毎年度、時期を定め、恒常的にそれぞれの理念・目的と整合させるべく、教育・研究の点検・評価が行われている。

他方で、総合大学の組織の利点を活かして、教育研究や大学の国際化、社会連携の新たな取組みを推進すべく、全学的に研究・知財と国際連携の基盤となる組織改革を進めてきた。こうした改革は着実に成果を上げている。また、学部・大学院研究科が横断的に各種GP（文科省「教育改革支援事業」）や私立大学研究高度化推進プログラムに毎年多くのプログラムが採択されていることも評価すべき特色である。

<課題>

本学では、各学部が多様なニーズに応えるよう教育改革に努めているが、入学定員 800 名以上、収容定員 3,000 名以上の大規模な学部が多く、未だに抜本的な改革にまでは至っていない。

各学部・研究科は、大学設置基準等を上回る専任教員を配置してはいるものの、専任教員数の 2 倍に相当する兼任講師が 4 割近い授業科目を担当しているため、学部の特色が教育に反映されにくい状況にある。また、本学の教育理念である「個」を強くする教育実践にあたっては、少人数教育の展開が必要となるが、教員個人の負担も増大している。この点で、専任教員の授業担当科目の比率を高める上で、「助教」制度を軌道に乗せることも早急な課題である。

本学の教育研究上の組織は、上述のように、教授会と全学的な調整のための学部長会や各種委員会などから構成されている。こうした組織にあっては、学部など各機関の独自性や自立性が尊重される反面で、時代と社会のニーズに対応した改善・企画が進めにくい側面も持っている。そのために、新分野の学科増設や改組転換の問題が生じて、全学的合意に基づいて調整・対応が遅れがちになるという課題が依然として残っている。

<コメント>

スチューデントレシオは一部で改善されたが、全学的な見直しについては継続して検討が行われている。また、教員総数や科目数の適正規模の全学的な推進等、未だ結論を得ていない事項もある。大学を取り巻く環境の変化、特に 18 歳人口の減少を踏まえると、学部の適正規模が問題となる。スチューデントレシオを踏まえた学部規模・教員組織や学科制・コース制のあり方、及び新たな学部・大学院研究科の設置について常に検討し、新しい時代に適合した教育研究組織にしていくことが重要な課題である。学長の下での将来構想委員会や自己点検・評価全学委員会がリーダーシップを発揮しながら、全学と学部・大学院研究科の両面から常に行っていく必要がある。

長中期的には、社会の要請に応え、社会に有用な人材を育成する幅広い施策を展開するため、時代のニーズにあった新たな学部や教育方法の開拓が必要であるとの認識に立ち、上記の適正規模をめぐる議論を踏まえて、新学部や新研究科の設置を検討していくことが課題である。教員構成に関しては、2007年度から運用が開始された「明治大学教員任用規程」について、改善のために制度の検証が必要である。大学院に関しては、現在の3大学院体制の有効性に関して検証が必要である。また、大学院の国際化が進められているが、この間の新設の研究科を含めて、海外の大学院と連携した教育組織の推進に関して、引き続き検討をする必要がある。

他方で全学的な教育研究組織の課題では、学長方針の戦略的・機動的な実施体制を構築していくために、連合教授会のあり方や法人・理事会との調整期間のあり方について検討する必要がある。本学の研究組織は、研究・知財戦略機構として組織され、学長の下で戦略的研究活動が展開されている。しかし、組織化の途上にあり、3研究所の存廃を含めて、役割と機能を改めて見直すとともに、知的資産センターとの有機的な連携などを検討していく必要がある。

第3章 教員・教員組織

<特色>

教員の任用及び昇格審査における審査対象業績の取り扱い等については、全学的な統一基準である「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」を定め、2012年度の審査より適用することとした。

2010年度より導入された「助教」制度について、2011年4月に12名が任用され、教育・研究活動の一層の向上を図るため、2012年度計画においては、任用の上限枠を30名とするとともに、各学部等の任用数（枠）については、任用計画の策定方針を定め、各学部等の裁量において任用を可能とした。

兼任教員の任用については、他大学の専任教員として、一定の経験を有する者の審査を簡略化するとともに、客員教員の任用についても、客員教員の担当する科目を多くの学生が履修できるように授業計画を策定することを基本計画に盛り込むとともに、履修者が少ない者の科目については、履修者の増加が見られない場合は、人用の更新を認めないことを基本計画に盛り込んだ。

外国人の教員の任用についても英文の説明書や記入例を作成し、書類作成の煩雑さを解消した。

<課題>

4割近い授業科目を担当している兼任講師の任期は、1年で更新を認めているが、更新の回数制限がないため、長期間の任期や高齢化が顕在化している。

教員評価システムの導入は、評価基準の透明性の確保、公正な実施が前提とされ、全教員の理解を得つつ、慎重に進める必要があるため、相当の時間を要する。

授業評価アンケート結果が教員にのみ回答され、授業改善の取り組みが個々の教員に委ねられており、組織的な改善検討が十分に行われていない。

FD活動は、各学部等に委ねられており、取り組みに温度差がある。

<コメント>

（短期的課題）

兼任教員の任用の更新について、回数に制限がないため、一定の任用年数に達した教員については、改めて審査を実施する等、厳正な更新手続きを行う必要がある。

2007年度から採用を開始した任期付き教員制度の有効活用、改善のための検証を行う必要がある。特任教員及び客員教員（兼任教員）について、それぞれの位置づけや性格等があいまいになってい

ることから、それぞれの目的、種類及び資格について、抜本的に再検討する必要がある、任用数の基準についても、各学部等の教育・研究計画及びスチューデントレシオ等を考慮しつつ、検討する必要がある。

特任教員及び客員教員の任用基準について、近年に行われてきた任用更新の弾力化、客員准教授及び客員講師の新設、各種機構所属教員の設置等の成果を確認する必要がある。

新任教員以外の教員を対象とした全学的な教員研修の機会を増やし、各教員が必要とするスキルアップが可能となる環境を整備する必要がある。

（中長期的課題）

2006 年度に策定され、任期付専任教員や研究活動に専従する教員の任用等、機動的で弾力的な教員組織の構築を可能とした「明治大学教員任用規定」について、制度の有効活用、改善等、制度の検証を行う必要がある。

教育の質の確保を図るとともに、教室の使用状況の緩和の観点から、専任教員の責任担当時間数及び兼任教員への依存率等を考慮した各学部等のカリキュラムの適正規模の基準を設ける必要がある。

第4章 教育内容・方法・成果（学士課程）

（1）教育目標・学位授与方針、教育課程の編成・実施方針（学部）

<特 色>

「『個』を強くする大学」という教育理念のもと、各学部が明確な教育目標を掲げて教育活動を展開している。全学的には、正副教務部長、各学部教務主任により構成される教務部委員会で議論・検討しながら連携を図り、必要に応じて統一的な方針を定めている。各学部の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）については統一した形式で取りまとめ、ホームページで公開している。

各学部は定期的なカリキュラム改革を行っているが、特に 2011 年度においては全学部が改正に取り組んでいる。同時に、シラバスの充実を図って、授業内容、到達目標とともに成績評価方法を明示し、ディプロマ・ポリシーに基づく適切な学位授与を行っている。授業計画を明示し、その完全実施を図りつつ、学生の主体的な学習意欲を喚起することで、教育の質を保証する努力を続けている。

また、各学部カリキュラムを補完する学部間共通総合講座、学部間共通外国語、情報関係科目等を設置し、各学部の教育目標達成に寄与している。

<課 題>

シラバスに精粗があることは、2008 年の大学認証評価で指摘を受けて対応してきたが、科目によりシラバスで明示されている表示レベルに差異がある。今後は、この表示レベルについて可能な限り統一を図っていくことが課題である。ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを統一した形式で取りまとめたが、それらの内容を検証するプロセスが確立していない。教育目標の見直しやカリキュラム改革をした場合は、ポリシーについても改変が必要となるが、その手続き方法を明確にしておく必要がある。

教育開発・支援センターに設置されている教育の質保証専門部会では、授業改善アンケート等について検討し実施しているが、さらに成績の追跡調査や就職・進路状況調査を利活用することによって、教育の質保証をさらに進める必要がある。

<コメント>

大学は教育と研究を両輪としているが、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針は教育の根幹となるものであり、それは建学の精神、基本方針と深く関わる。本学が定めた「明治大学グ

ランドデザイン 2020」では、各学部における教育に加えて、全学的な教養教育、国際教育、学際教育のあり方を検討し、プログラムを整備、実践することとしている。また、教育の質を保証し、向上させていくための仕組みや手法の構築、そして教育環境の整備を計画的に推進するとしている。具体的には、学部間共通の講座や外国語、情報関係科目等の充実、教育開発・支援センターの機能強化、そして教室をはじめとする施設整備と効率的利用の実現である。

これらを進めるには、教務部執行部が担当している教務部委員会、学部間共通科目運営委員会、学部間共通外国語教育運営委員会、駿河台教室編成委員会などでの議論を重ねながら充実、改善を図っていくことが大切である。特に、教育開発・支援センターの役割は、今後ますます重要になっていくものと思われる。教育開発・支援センターには4つの専門部会が設置されているが、各専門部会が各学部や機関、他の委員会等と連携しつつ、役割を充実していくことが望まれる。

（2）教育課程・教育内容（学部）

＜特色＞

カリキュラムの見直しを定期的に行い、社会のニーズにこたえる教育を行えるように制度設計を行っている。その結果、多くの学部では学科制あるいはコース制を採用し、学科またはコースごとに体系的なカリキュラムを配置することで、効率的な学習を学生に提供している。また、設置科目については、専門領域が時代とともに専門化、多様化する実情に合わせて、授業科目のメニューが豊富に用意されている。他方で、マスプロ教育に対する反省として、少人数教育を適宜導入し、学生に対するキメの細やかな対応を可能にしている。

国際化に対応するため、学部間共通の語学プログラムに加えて、各学部独自に外国語による専門科目の授業を行う試みが浸透しつつある。また、外国語の資格試験を学部生に積極的に受験させる学部も見られるようになった。このように、大学において獲得した専門知識を、コミュニケーションツールとしての外国語を用いて交渉する試みが、学部レベルで少しずつ進展している。

＜課題＞

大学教育における専門化・細分化が進展し、学生に提供するプログラムが多様化するにつれて、学部の授業科目数やコマ数が肥大化する傾向にある。また、授業形態・方法・教育効果について検討を行い、教育の質の確保・向上を全学的に図ることができていない。

国際化との関係では、留学生の受け入れ、送り出しについて、十分な対応が行われていない。とくに留学生の受け入れについては、本国での日本語教育（とりわけ専門科目に関する知識）が十分でない場合があり、そのような学生を受け入れると、受け入れ先である明大での授業の理解に支障が出てくる。また、留学生を送り出す視点からは、留学希望者が少なく、留学支援制度の充実を図る必要がある。

入試形態の多様化に伴い、入学時における学力の格差、また入学後の専門的知識獲得への意欲の差に開きのある学生が少なからず入学する事態が生じている。たしかに入試形態の多様化は、様々な個性を持つ学生が入学することで学生相互に刺激を与えるというメリットがあるが、学力格差は全体的な授業の質の低下を招く恐れがある。

高大連携については、とくに付属高校生への入学前教育の充実が求められる。

＜コメント＞

教育機関としての大学の側面からするならば、学生に対して質の高い教育プログラムを提供することは当然の責務である。社会のニーズに適合した、あるいは社会のニーズは高くないものの学問的見地から必要と思われる教育を提供し続けるためには、教育プログラム・その実践方法・教育効果について、担当教員自身だけでなく、他の教員や受講学生からの建設的意見を取り入れる仕組みを構築すべきである。従来のFD研修や授業アンケートが十分に機能しているとは言い難い。また、提供する授業プログラムは、種類が多ければいいというわけではなく、受講者数との兼ね合いも考慮に入れなければならない。そのような検討の機会を制度的に築いておく必要がある。

留学生の受け入れは、留学生の出身国が主に東アジア地域に偏っている。これは、とくに欧米諸国の出身者にとって、日本語習得が容易ではないことに起因すると考えられる。留学生を受け入れた場合、語学力向上を各留学生の自助努力に委ねるのではなく、統一的なプログラムを用意し、とくに学部専門教育における入門科目を留学生向けに提供したり、TA 制度を積極的に活用することも必要であろう。また、送り出しについては、セメスター制を早期に完全実施して、留年することなく卒業できることが制度上確保されることが望ましいし、留学のメリットを学生に向けて発信し続ける努力が求められる。

入学時の学力格差を解消するために、一方では、初年度における学生への動機づけをいかに行うかが問題となる。少人数教育を効率的に配置し、個々の学生へのケアを可能にすることが重要である。他方で、TA による学習支援を積極的に利用することも必要である。

高大連携は、高校生に対して大学教育の魅力を伝える格好の場であり、明治大学にとって宣伝の場でもあることから、積極的な取り組みが求められる。また、附属高校生に対しては、入学前教育の充実を図り、新入生間の学力・学習意欲の格差を少なくする必要がある。

（3）教育方法（学部）

<特 色>

総合大学として①その規模（学生数）②多様な入試形態を踏まえ、規模と多様性に対応するための情報教育、ユビキタス教育、教育の情報化やユニバーサル化にむけて、iTunesU など新しいツールを導入し、教育改革改善に向けての全学的な取り組みが行われている。また、この際に学生の能動的参加を促進する試み（e プレゼンコンテスト）などが採用されている。こうした先進的な取り組みの一方で、学習支援室の設置と運用、スポーツ特別入試対応の語学科目の設置、修学指導など、アナログによる学習面での「セーフティーネット」もまた敷設されている。加えて、教員研修、学生による授業アンケートの実施など一般的なFD活動も実施されている。

<課 題>

①フィードバック体制の確立：先進的な試みときめ細かい学習支援体制が取られ、シラバスなども記述の改善などが見られる。しかし、こうした制度整備と学習効果に関する検証と、教育現場へのフィードバック体制が確立していない。同様のことは授業改善アンケートに関しても当てはまるので、一層の改善が望まれる。

②教育内容とプログラムの整理と「可視化」：総合大学として全学部生を対象とした総合講座や全学部共通外国語の実施、また学部間でも独自の教育プログラムの導入など、新しい教育プログラムが展開されている。しかしながら、こうした多様なプログラムの展開とカリキュラムポリシーとの検証や学生の教育効果の測定を十分に行うには至っていない。また、学ぶ側にこれらの教育プログラムの浸透を一層図る必要がある。このために、教育プログラムを整理し、体系化、また可視化を進める必要がある。

③新キャンパスへの対応：2013 年度に中野新キャンパスの開設が予定されており、これまで 3 キャンパスで展開してきた全学向け科目の実施体制の確立や新しい教育方法の検討と導入が喫緊の課題である。

④教育改革支援センターの活性化：教育方法の改善に関する部署として教務事務部内に教育開発支援センターが設置されているものの、授業アンケートの実施や教員研修など一部活動が行われているにとどまっている。教育改革に向けての一層の活性化が望まれる。

⑤全学での教育方法・教育プログラムの情報共有の促進：各学部で独自の教育化以前プログラムが導入されることは好ましい傾向である。しかしながら、これらの試みに関して、学部間での情報共有・交流が進んでいない。このため「改善」の力と方向性が分散化する傾向が見られる。

<コメント>

全学ならびに各学部でさまざまな教育改善のためのプログラムが実施されているものの、全学でこれらの動きが共有されていない。この状況は学ぶ側の学生からすれば、十分な「利用」を保証していることにはならないであろう。教育改善プログラムの可視化、総合講座など一部教育プログラムの簡素化かなどが必要であろう。加えて、学生の履修内容や履修方法を継続的にフォローし、教育化以前プログラムの利用と教育効果に関する検証が必要な段階にきている。

(4) 成果（学部）

<特色>

シラバスに「成績評価の方法」の項目を設け、個々の科目において学生の学習成果を測定するための評価指標を明示している。また、評価基準の厳格化と GPA 制度を並行して導入したことで、学業成績を質的側面から測定し、成績評価の公平性と信頼性を保っている。一方、「授業改善のためのアンケート」を前・後期の年2回実施し、教育の効果を測定を行っている。

本学は、資格取得を目的とした5つの教育課程を設置しており、教員採用、司書等の採用実績の支えとなっている。さらに、「明治大学ガイドブック」において、学部毎に目標とする主な資格を例示し、それらの一部をエクステンション機関であるリバティアカデミーにおいて、受験指導講座として開設している。

法制研究所は、徹底した実践指導により、多数の法曹資格者を排出しており、全国大学別法曹資格取得者数の上位校（2006～2011年で6年連続6位）に名を連ね、2011年度は90名が法曹資格を取得した。

経理研究所は、大学の正課カリキュラムと両立しながら、在学中に公認会計士試験に合格プログラムを編成し、毎年一定の現役合格者（2011年度本学在学生合格者30名のうち26名が経理研究所室員）を輩出している。

行政研究所は、能力と見識においても優れた公務員を養成する機関として機能しており、人事院が合格者総数を少なくさせているのにも関わらず、国家公務員総合職（旧I種）1次合格者は増加（2010年度9名に対し、2011年度13名）している。

学部毎によって若干異なるが、キャリア教育支援の一貫として、講座開設を行ったり、卒業生、企業、地域社会などと連携したセミナーや報告会などを実施し、進路選択・キャリア形成に有意義な機会を提供している。

<課題>

教育効果の測定として、「授業改善の為のアンケート」は実施されているが、アンケート項目の精査をはじめ、授業改善にいかに関与させるかの視点での検討が課題である。複数担当者で行う講義などでは、学習成果を測定するための成績評価基準にばらつきがみられるものがあり、学部内で評価基準を統一していく必要がある。

カリキュラムや授業の評価については、在学中の単なる学習成果の測定にとどまらず、卒業後の活躍可能性についても考慮していくため、既習者や卒業生の立場から評価する体制、ならびに過年度卒業生への追跡調査を可能とする体制の確立が望まれる。

司法試験、公認会計士試験、国家公務員総合職採用試験の2011年度の合格者は、司法試験で全国6位、公認会計士試験で全国4位を維持しているが、国家公務員総合職については合格者11名に留まっている。理科系の学生を対象とした講座の充実や、面接指導、総合試験対策、官庁訪問対策、あるいは採用試験準備講座・勉強会の存在をホームページ等を通じて周知するなど、国家試験指導センターの積極的な活動が望まれる。

<コメント>

全学的な会議体で卒業生アンケートを実施する、あるいは就職先など外部者による評価など、学習成果評価制度の拡充を図り、評価結果をカリキュラム改訂に活かすなどの取り組みが必要である。

法制研究所においては、各種支援体制を強化し合格者数の増加と当研究所所属性の合格者3桁の目標を達成されたい。経理研究所においては、各種講座の開設により延300名の受講生を開拓し、まずは本学合格者数100名、そして5年後には合格者全国第3位という目標を達成されたい。行政研究所においては、和泉キャンパス施設の体制の充実を図ると共に、和泉から駿河台へ進級してくる学生のための施設・設備の拡充を図る必要がある。

教員、司書等の採用数を増加させるための講座・勉強会を具体的な採用試験内容に即したものとして企画・実施するとともに、学生への広報を強化する。また、資格課程生田分室の拡充・生田模擬授業室の開設なども必要である。これら資格試験に関わるものだけでなく、学生の就職・キャリア形成を支援するカリキュラム・講座・講演会などの取り組みを活性化させる必要がある。さらに、学生自身が学習成果の自己評価を行えるような制度を確立し、進路・就職への意識付けをすることも重要である。

第4章 教育内容・方法・成果

（修士課程・博士課程・専門職学位課程）

（1）教育目標・学位授与方針、教育課程の編成・実施方針（大学院）

<特色>

大学便覧や各研究科シラバスおよびホームページに掲載する「学位授与方針」、「博士学位（課程博士）・修士学位取得のためのガイドライン」を整備し、周知を図っている。これにより学位取得のためのプロセスが明示され、円滑な学位授与が促進されている。

文部科学省「組織的な大学院教育改革推進プログラム」（大学院GP）採択や本大学院独自の大学院GP制度の導入などにより、大学院教育改革を推進している。

自己点検・評価委員会の努力により、評価報告書が漸次充実してきている。「現状→長所・問題点→改善方策」の点検・評価の流れが浸透しつつある。

<課題>

課程制大学院の趣旨に沿い、特に人文学系、社会科学系研究科において標準修学年限内で学位授与を促進する必要がある。

各研究科の教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、社会の要請に適合したものであるか継続的な検証が必要である。

各研究科の教育研究の現状を点検し、学生受け入れ方針、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について検証し、見直しを行う体制を構築することが求められる。

<コメント>

各研究科の教育研究の目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が社会の要請に適合したものであるか継続的に検証を実施していく体制を早急に構築する必要がある。

専門職大学院全体において、専門職大学院学則に「人材養成その他の教育研究上の目的」として明記することにより、養成すべき人材像を具体的に示し、ホームページやガイドブックなどで広く周知していることは評価できる。各研究科の教育研究の現状を点検し、学生受け入れ方針、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について検証し、さらに見直しを行なう体制を構築しようとする取り組みは評価できる。

（2）教育課程・教育内容（大学院）

<特色>

文部科学省大学院 GP の採択，大学院内 GP プログラムおよび教育振興費の導入などに加え，2009 年度以降に推進している研究科共同研究による学祭分野の研究や研究科横断科目の充実化などにより，大学院における専門教育の改革を推進しており，大学院教育のさらなる質の向上に向けて組織的展開を実施している。

研究，教育における国際化が着実に進展しており，海外大学との協定によるダブルディグリー制度や，研究科および各専門職大学院が主体となって展開する研究，教育の各種交流プログラムや GP 採択プログラムに伴う海外大学との共同研究などが進展中であり，大学院国際化への多様な取り組みがなされている。

<課題>

博士前期・後期課程におけるリサーチワークとのバランスを取りながら，コースワークのさらなる充実化や複数指導体制の導入などによって，できるだけ年限内での学位取得ができるように教育体制を強化する必要がある。

研究科主体の教育，研究の国際化については，各種協定などの実効性を念頭にして国際交流の充実化を目指すと同時に，そうした交流活動の環境整備や事務体制の国際化も並行的に強化する必要がある。また留学生の受入だけでなく海外協定高への送り出しに関わる環境整備（研究指導体制・演習科目の取扱いなど）も併せて整えていくことが求められよう。

「首都圏大学院コンソーシアム」や各研究科主体の単位互換制度については，積極的な活用がなされていないのが現状であるが，これらを有効的に活用する方策を再度検討する必要がある。

<コメント>

大学院教育に対する多様な取り組みが実施されており，教育，研究の組織的な改革に取り組み，その具体的な成果が見え始めている。履修指導体制の強化，コースワークおよびリサーチワークのさらなる充実化などを通じて，一層の教育体制の向上を図る必要がある。

教育，研究の国際化では，各研究科，専門職大学院で活発なプログラムが展開されているが，こうしたプログラムの具体的な成果を積極的にフィードバックすると同時に，個々のプログラムの課題や問題点などを併せて検討して情報共有できる全学的な体制の整備も必要となろう。大学院における国際交流を一時的でなく，恒常的に展開する方策の検討が求められる。経営学研究科による海外大学とのダブルディグリー制度は今後の海外大学との交流を展開する場合の 1 つのモデルケースとなりえよう。

(3) 教育方法（大学院）

<特色>

教育方法については，授業の多くは少人数による双方向型であり，学生の主体的参加を促している。また，専門横断型総合科目の設置や複数指導教員制・集団指導体制の採用により，幅広い視野を確保する努力がなされている。学習指導については，ガイダンスやオリエンテーションによる全体指導，指導教員による個別指導の徹底により，学生のニーズにあわせた適切な履修計画の策定を促している。また，学生の発表の機会（研究報告会や研究論文集）が設けられ，学習意欲の向上に役立っている。国内外の学会発表や学会誌投稿に対する支援もある。シラバスについては記載する項目や内容の標準化・精緻化が図られ，HP を通じて広く公開されている。成績評価，単位認定については，成績評価基準が統一化され，GPA 制度が学生の評価に活用されている。また，学位論文の審査に関し，審査会の設置や公開報告会の開催などが明示化され，透明化・厳正化が確保されている。教育効果の検証については，大学院長のもとに大学院教育改革推進委員会が設けられ，FD に取り組んでいるほか，院生協議会の代表と定期的に懇談する機会を持ち，教育・研究環境の向上について協議している。院生協議会との懇談は各研究科でも行われている。

<課題>

シラバス記載内容のさらなる明確化・精緻化，科目・教員による精粗の解消が求められる。また，記載内容と実際の授業内容との齟齬の解消が求められる（ただし，少人数教育ゆえ，臨機応変の対応ができる

利点もある）。成績評価について、評点の基準が明確でなく教員により評点にばらつきがあること、評価にたいする不服申し立ての手続きが不透明なことなどの問題がある。また、博士後期課程では、中間報告会の開催や年度ごとの到達目標の設定など学位取得に向けたプロセスを設定しているものの、修業期限内の学位取得状況は芳しいとはいえない。さらに、海外との単位認定が低調で国際交流力が弱い。海外との学術交流、海外に向けた情報発信力向上の支援などさまざまなプログラムは用意されているものの、必ずしも結果に結びついていない。教育効果の検証について、研究科独自の FD 委員会の設置が一部にとどまっております、あったとしてもあまり活用されていなく、研究科としての組織的対応が十分ではない。

<コメント>

学位授与方針で、前期課程は高度専門職業人、後期課程は研究者の養成を謳っているものの、いずれも学位論文（リサーチペーパー）の完成を修了の要件としている。受動的・能動的、従属的・主体的、基礎的・発展的のちがいはあるが、研究遂行能力の涵養を目的としていることにはかわりない。授与方針の違いに応じて、前期課程と後期課程でメリハリをつけたカリキュラム構成が必要とされるのではなかろうか。むしろ昨今の状況を考慮すると、前期課程は学部専門教育との接合を図った方がよいのかもしれない。

少人数教育の充実、個々の学生のニーズにあわせた懇切丁寧な指導を可能とし、それなりに実績も上げているが、受講生が少ないということは、コースワークとリサーチワークの区別があいまいになりがちで、学生にとって過重な負担となることもある。2つの授業形態の達成目標をそれぞれ明確にするとともに、バランスのとれた配分を考慮する必要がある。また、ともすれば教員と院生間の距離が近くなり、ハラスメントや心理的負担の遠因となる恐れもあるし、学業不振者への対応が指導教員の個別努力に任される傾向も強い。学習支援、心理的ケア、苦情処理などについて、組織的に対応する制度がないわけではないが、その実効性を担保し、学生や教員が問題を個人的に抱え込まないような仕組みが必要である。

授業の質の向上について、大学院長のもとに大学院教育改革推進委員会が設けられ、FDに取り組んでいるものの、研究科単位の組織的な研修・研究の取り組みは必ずしも十分でない。授業アンケートの実施状況は芳しくないが、受講生数が少ないために秘匿性、代表性に欠けるため、これが適切な手段であるかは疑問である。少人数の双方向型授業が主体であるため、院生の意向をくみ取りやすいこと、大学院生組織の代表者と定期的に懇談会を開催し、随時要望を聞く機会が確保されている点は評価されてもよいだろう。問題は、こうした学生の要望を教員にフィードバックし、情報を共有し、改善につなげる組織的対応が十分に整っていないことである。

(4) 成果

<特色>

いずれの研究科においても、教育目標に沿った学習成果を測定するためにガイドラインが公表・可視化されるようになった。冗長なようでもこうしたガイドラインが便覧、ガイドブック、ホームページなどで繰り返し提示され、教員・学生の双方が常にそれを意識する環境を作ることは大事である。さらに、海外の大学とのダブルディグリー・プログラム（経営学研究科；マレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラム）や英語コースの設置（政治経済学研究科とガバナンス研究科）といった国際化に向けたカリキュラム設置の動きも見られるようになった。

専門職大学院の各研究科においては、既存の研究科と比べ、修了者の進路把握と学友のネットワーク作りが先行して進められている。こうしたネットワークは、大学への（少なくとも精神的な）支援の輪を拡げ、修了者の就職機会を広げるうえでも有用であろう。

<課題>

教育実績の最も直接的な指標は、やはり修士・博士学位取得者数であろう。全学報告書では「特に人文・社会科学分野で博士学位授与者数が増加傾向にある」ことが効果の上昇している点として挙げられる。だが、別の箇所では「大学院修了者の就職については…人文・社会科学分野では必ずしも良好な就職状況とはいえない」という指摘もある。人文・社会科学系の博士にとって従来主たる就職先であった大学専任教員のポスト数は減りこそすれ増える見込みは薄い。このジレンマにどう対処すべ

きか。重い課題である。

同じく全学報告書では、改善すべき点として、学位論文の厳正な審査のためには「指導教員を審査委員としないこと」が必要だと主張しているが、それはどこの大学の、あるいはどこの専門分野で実践している話なのか。管見する限り、筆者の専門分野（社会学）ではアメリカの名の通った大学の大学院でも、学位を請求する院生の指導教員が dissertation committee の chair に就くことが通例となっている。ただし、審査委員会（3～5人で構成）のうち必ず1人は他学部から選び（専門が異なっても良い）、その「外部」委員が、委員会の審査過程全体の適切さをチェックする役目を担う、といった仕組みの大学もあると聞く。ともあれ、専門研究がきわめて細分化している時代においては——かつ、多様な専門分野を十分にカバーするだけの教員をそろえていない私立大学においては——もし指導教員が審査から外れたら、その博士論文の専門領域での貢献や意義について誰が適切に評価できるのだろうか。

<コメント>

以下の取り組みについて、具体性をもった計画を策定すべきである。

各研究科（とくに専門職大学院以外）は、修了生の進路や現状の把握、および学友間のネットワーク作りについてである。特に後者については、メーリングリストやSNSといった新しい技術手段を用いることで、従来よりも手間をかけずに構築できるであろう。

大学院全体としては、博士前期課程の院生（とくに人文・社会科学分野専攻）に対する就活支援についてである。FDの取り組みにおいても研究科間でばらつきが見られる。少なくとも授業評価アンケートについては、院全体として早急な実施を考えるべきである。現在学部で用いているものは大学院の授業には向いていないため、共通の質問紙を大学院として開発すべきである。

第5章 学生の受け入れ

<特色>

2012年度大学入学試験は、経済不況の続く不安定な社会情勢の中、一般入学試験全体で113,320名の志願者を得て、3年連続志願者数全国1位となったことは、単に数量的な事象と捉えるだけでなく、各学部における優秀な人材を受け入れるための入学者選抜に資していると評価できる。これは、本学3キャンパスで実施しているオープンキャンパスをはじめ、全学部統一入試の地方会場設置地域（6地区）における相談会「明大フェスタ!」といった多様な形態の入試広報活動を行っている結果であると考えられる。また、オープンキャンパスでは、本学の教育システム・施設設備・学生生活の雰囲気・入試制度の変更点等を受験生に知らせる効果的な催事であり、近年は在学生の協力によって彼らの率直な声を受験生に直接伝えることを行っており、好評を博しているようである。本学の入試制度は多様で、受験生の価値観や学習履歴も多様であることから、このような入試広報活動は、本学の求める資質を有した学生を受け入れるために、効果的に機能していると考えられる。

留学生特別入試(学部・大学院)では、募集要項・出願書類をホームページからダウンロードすることを可能にただけでなく、一部の留学生特別入試においては Web 出願システムを導入し、受験生に利便性を提供することができている。さらに、留学生の入学手続の支援等を行うため、エントリーサポートデスクを設置するなどして、留学生の受け入れに取り組んでいることも評価できる。

<課題>

入学者選抜方法や入試形態が多様化すれば、教育方法の改善(FD)や柔軟なカリキュラムの構築、入学前教育や補習授業の充実、習熟度別のクラス編成などの対処が必要となり、同時に教員の教育的負担も増加する。多様な入試制度によって受け入れた多様な学生の教育水準を維持・向上させるためには、

入学後の個々の学生に対する指導が重要になるだけでなく、カリキュラムの多様化・柔軟性といった対応も必要になると考えられる。現在、入試形態ごとの成績の追跡調査等の点検作業を行っているようであるが、それらの結果に基づいた対応が急務であると思われる。また、留学生を積極的に受け入れることは良いが、入学後の指導を適切に行うための制度が必要である。

一方、入試形態の多様化は、教職員の負担増となっている。全学部統一入試は複数の地方都市で実施しており、準備作業と要員の確保に困難を極めている。また、学部個別の一般選抜入試と並行して実施しているので、試験問題の作題については教員にとってかなりの負担増となっている。

入試形態の多様化は、そのまま教職員の負担増となっており、今後も継続していくためには実施方法の検討や人員の確保が必要である。

<コメント>

本学が求める優秀な人材を受け入れるための入学者選抜に対して、入試形態の多様化は一定の効果を有していると評価できる。しかし、多様な価値観を育み社会に有為な人材を養成する教育の水準を維持・向上させながら学生の多様性を保障するには、これまでのような選抜方法の検討のみでは不十分であるように思われる。高等学校以下の教育課程における多様化、加速する国際化・情報化・流動化の時代に対応した本学独自の教育のあり方、カリキュラムの改善が急務であると思われる。近年は、社会が大学に求める役割についても多様化してきているが、大学にとって学生の教育は最も重要な役割であるので、本学における教育についても継続して改善していく取り組みが必要であろう。また、近年増加してきている留学生が入学後の学習について行けず留年するケースが多いように感じられるが、留学生に対しては日本の学生と同じような学習指導だけでなく生活全般に対するきめ細かな援助が必要で、そのような制度を構築することが急務であると思われる。

第6章 学生支援

<特色>

学生支援は大きく分けて、(1) 学業、(2) 学業環境としての生活支援、(3) 健康管理、(4) 就職支援、(5) 留学生支援、(6) 障害者支援、(7) 福利厚生、(8) ジェンダーバイアスの低減化の八項目にまとめることができよう。それぞれの項目について、各学部・研究科・機構・課程がそれぞれの特性と独自性を生かしながら学部単位で取り組んでいる他に、全学的な支援組織が学部・研究科を包括的にサポートする体制が整えられており、明治大学が総合大学であることの利点が活かされていると言えよう。具体的には、(1) については駿河台・和泉・生田の各キャンパスが緊密に連携した図書館施設、(2) については学生部、(3) については学内診療所・体育施設・学生相談室、(4) については就職キャリア支援センター、(5) については国際教育センター、(6) についてはボランティアセンターおよび学生部、(7) に関しては東日本を中心とした5つのセミナーハウス、(8) についてはキャンパスハラスメント相談室が設置され、それぞれの分野でサポートを行っている。こうした包括的できめ細かい学生支援体制は全国でも屈指のものといえる。

<課題>

総合大学であることの利点は、しかし他方で、いくつかの課題もまた惹起している。一つには、全学の学生支援方針と学部独自の学生支援方針とが協調的な関係であるばかりとは限らないことが挙げられる。独自性を打ち出したい学部と統一の方針を掲げたい大学との間に不統一が見られる。これは特に(1)の留学を含めた学業に関する施策において顕著である。次に、3万名を超える学生を擁するため学生のニーズと大学・学部・研究科の学生支援方針との間にもミスマッチが見受けられる。たとえば奨学金に関して本学はここ数年来「貸費型から給費型へ」という基本方

針を打ち出しそれに基づいて制度改革を進めてきたが、学生の世帯の経済的負担の増大や、大学院における奨学金の充実を余儀なくされており、必ずしも奨学金の予算規模の圧縮を実現できていない。留学生支援においても、震災・原発事故に伴う留学生の一時帰国や受験生の減少が見られ、今後の国際関係の不安定もあって予断を許さない状況にある。

<コメント>

全体方針を掲げるのはよいが、上意下達的な強圧は実態との乖離を生む元になりかねないので、現場に直面する各学部・研究科の独自性を尊重し、そのサポートを全学体制で行うことが今後の学生支援には重要であろう。また、学生のニーズや要望を常時吸い上げる仕組みの構築も喫緊の課題である。アンケートの実施も、その対応策の一つではあろうが、授業のアンケート結果を見てもわかる通り、その結果は必ずしも現実を反映してはいない。むしろ、学生と常時現場で接している各部署の知恵や意見を施策に柔軟かつ積極的に取り込める体制づくりが望まれる。奨学金に関しても、財務・経営的な観点からばかりでなく、学生が学業に専念できる環境を提供するという原点をわすれることなく、バランスのとれた施策を望みたい。

第7章 教育研究環境等

(1) 校地・校舎及び施設・設備

<特 色>

130周年記念事業関連の各キャンパス大型建物建設のうち、和泉キャンパス図書館及び正門守衛所、生田キャンパス第2校舎D館、同別館、正門守衛所、地域産学連携研究センター、その他神奈川県川崎市麻生区の黒川地区に黒川農場が完成した。また、引き続き駿河台キャンパスC地区、中野キャンパスの建物新築工事が進行している。南多摩キャンパス整備計画は、関係機関により進められているところである。

学校法人明治大学の将来構想計画は、理事会の下に「明治大学教育研究施設計画推進委員会」が置かれているが、学長の下に置かれている明治大学将来構想委員会と連携し効果的な成案を得る必要がある。また、駿河台キャンパスにおいては、猿楽町地区再開発計画の推進をすすめ、法人の事業収益計画を含めた教育研究の環境整備を推し進める必要がある。

<課 題>

昨年3月の東日本大震災の復興はいまだままならない状況にあるが、大学に集うすべての人々の安全・安心、命の大切さ、環境整備の重要さという教訓を私たちに突き付けた。

学内には、1970年以前に建てられた建物が駿河台キャンパスに4棟、和泉キャンパスに4棟、生田キャンパスに7棟ある。これらの建物は、教育研究施設の整備や安全の面からも早急に計画を立て順次改築しなければならないものである。このうち駿河台キャンパスではすべて猿楽町地区に存するものである。

猿楽町地区教育研究施設推進協議会において精力的な計画推進を期待したい。また、和泉キャンパスでは、第2、3、4校舎が老朽化しているので、新教育棟建設と併せて環境整備を図る必要がある。生田キャンパスは図書館、学生会館、そして第1、第2校舎に耐用年数を迎える建物が多い。また同地区はキャンパス全体の建蔽率も飽和状態のため、隣地獲得を含めた抜本的用地政策を立てる必要がある。

学校法人全体として適正な校地面積の確保、入れ替え、処分すべきものは処分し新たに必要なものは確保するという中・長期的な校地政策にも着手しなければならない。

日常的に勉学やスポーツを行う学生のためにキャンパス・ライフが豊かに送れるようにするためには、空間としての広場や食堂、学生会館等厚生施設の改善も大きな課題である。

<コメント>

安全で快適な、また教育研究を大きく飛躍させるためには、施設設備を定期的に整備し過ぎやすい、豊かな空間を保つ必要がある。そのためには、しっかりとした資金計画の下に各キャンパス毎に建物等更新計画が必要である。そのためには、課題で述べたように、耐用年数を越える老朽建物の更新計画を具体的に立て、年次を追って実施していく必要がある。

また、学生が日常的に使用する施設、設備、そして通学路等を堅固な、そして安心して利用できるものとするため、具体的整備・改善計画を立てなくてはならない。

キャンパスの狭隘さは、都心型大学としては宿命的なものがあるが、それでも学生・教職員のアメニティを最大限確保し、豊かな学園生活を担保する必要がある。キャンパスの狭隘さ改善のためには莫大な資金を要することから、中・長期計画に基づき、確実な資金計画、具体的戦略をたてて、強力なリーダーシップの下で進捗させる必要がある。

(2) 図書館・学術情報サービス

<特色>

①学術・教育資料については2009年・2010年(図書館・学術サービス)の成果(特色)を踏まえ、本年度(2011年)の実績については、以下の実績があった。①本年度は資料購入予算約7億円に基づき、学術専門図書・学習用図書費等に分類し、教員・図書館員による収書委員会・電子資料委員会等、委員会形式の恒常的な選書体制の整備、かつ体系的な資料の収集、電子的資料(外部データベース、電子ジャーナル)の活用や契約締結に努めている。

②図書館の規模については、明大3館中、和泉図書館については、2011年度は座席数が不足であったが、新図書館の竣工(2012年3月31日)により、利用環境(座席数)が改善された。なお、関連して3館共に開館時間(22時)を拡大し、中央・生田図書館については、休日開館が実現した。

③「明治大学国際マンガ図書館(仮称)設置準備委員会」において、マンガ・アニメ・ゲームの複合アーカイブ施設の設置に向けた具体的検討がなされた。

<課題>

中央・和泉・生田3館のうち、特に情報ネットワーク環境設備が不足していた和泉図書館(新図書館/2012年3月31日)について、竣工によって利用環境が改善されたが、全学部生に対する座席の割合は10%前後の数値となっており、かろうじて水準を満たしているにとどまる。これについては中央図書館にも該当し、所属学生数の増加によるものと解されるが、期末試験時による一時的な事情によるものか定かではない。

<コメント>

『図書館・学術情報サービス』については、図書館員・博物館員ら各専門職員による学術情報(文献・電子資料、展覧)等の収集・保存の成果に対し、学生はもとより教員にとっても、なお容易にアクセスできるような環境はなく、リーチアウトの思想が求められる。また、2009・2010年に引き続き、外国雑誌や電子媒体の値上がりの問題は解決されていない。蔵書等の収容スペースの限界があり、今後とも課題として残る。

(3) 研究環境等

<特色>

本学の教育研究環境を整える事業の一環として進められている生田第二校舎D館が2012年2月1日に竣工し、4月から理工学部の教育・研究棟として利用が開始された。和泉キャンパスでは、「入ってみたいくなる図書館」を目指す和泉図書館が2012年5月1日に開館した。また、駿河台C地区は人文・社会系の大学院の教育・研究の拠点となるべく、2013年3月の完成を目指して着々と建設が進められている。生田キャンパスでは、植物工場基盤技術研究センターが稼働し、地域産学連携研究センターが竣工した。さらに、2013年度の開講に向けて、中野新キャンパス一期工事の完成も間近に迎えている。そうした一連の研究環境の整備は大きな特色である。

また、教育研究補助担当者の採用については、限られた予算枠の中で、学部などの教育改革の進捗状況を勘案しながら適正に配分している。本学はTAが週6時間から12時間の範囲で教育補助業務に従事することを規定しており、担当者の学習・研究活動に支障を与えない形で教育補助業務が行われている。

<課題>

キャンパス整備において、駿河台校舎の教室不足問題が解消されつつも、校地面積の狭あい化という課題はなお残っている。生田キャンパスでは、私立大学戦略的研究基盤形成支援事業、文部科学省科学研究費助成事業および重点研究などの機器設備を設置する研究施設が不足している。

学内外の研究費を十分に得ることが困難であることや、授業担当や各種委員会への参加など学内業務の増加による時間的制約を受け、教員の研究目標の達成にはなお多くの支障がある。更なる研究成果を生み出すには教員の負担軽減などの措置が必要であり、機構の支援のもとに研究により専念させる仕組みを作らなければならない。

科学研究費助成事業の申請数ならびに新規・継続採択数が増加したものの、他大学に比べると申請数はまだまだ低調である。学内の研究所個人研究費は不足している上、年々予算が削減されている。情報の周知徹底も不十分で、繰り返し申請する教員がいる一方で、申請の仕方も知らない教員もいる。国際的な研究交流を促進し、研究水準を向上させるには、海外向けの情報発信機能が強化されなければならない。

情報処理関連等の専門分野においては、教育補助担当者の人材が不足しており、高度で幅広い専門知識が求められている。

教育補助業務については、助手、TA、教育補助講師および嘱託の役割を明確にする上、募集や採用において各学部の協力が不可欠で、学部間や関係部署を超えた連携を強化する必要がある。

<コメント>

「ハイテク・リサーチ・センター」について、より有効な研究スペースの活用方法を検討するとあるが、この積年の問題を解決するには具体的な計画の制定が必要である。地元中小企業等へのインキュベーション施設として設置された「地域産学連携研究センター」について、2～3年ごとに利用状況を調べ、産学連携によってどのような成果が挙げられたかについて検証しなければならないであろう。

駿河台キャンパスに建設中の「研究ラボタワー（仮称）」について、重点研究プロジェクト、インキュベーション施設等の拠点のほか、都市型キャンパスの立地を生かし、大学間連携、シンクタンク、地方自治体、企業との連携及び共同施設としての活用が期待されているが、限られたスペースのなかで、本学の人文・社会系の大学院の教育・研究の拠点としての目的とどのように両立させるかについて、できるだけ早く整理し、具体的な活用の計画を策定する必要がある。

新たな戦略的な研究推進プロジェクトとなる「研究クラスター」については、単に選定の客観性や経費の支援だけでなく、研究の進捗状況を随時にチェックし、どのような成果を挙げたかを把握しなければならない。また、特定課題研究ユニットの中から、顕著な成果を挙げたユニット等を研究クラスターとして選定し、設置期間内において研究費を支給して更なる学外資金の獲得につなげるよう支援を行う場合、選定がどのように公正かつ客観的に行うかについて、具体的な方策を決めておいたほうがよいであろう。

大型研究資金を獲得した教員や研究に専念する必要性が高いと認められる教員・研究グループに対し、学内業務などの負担軽減措置が取られているが、その効果を確認し、改善すべき点がないかについて、定期的に見直しをすることが重要である。

理系の分野の研究施設は他大学に比べて整備が立ち遅れている現状を変えるために、生田キャンパス内での候補地調査を行い、本学独自の「先端科学技術研究センター（仮称）」設立に向けた構想の具体化の取組みを推進するとあるが、建ぺい率から見て、生田キャンパス内において、大規模な施設の建造が可能かどうか、検討する必要がある。

本学の受験者数が3年連続日本一に達成したことからもうかがえるように、教育改革において本学は一連の成果を挙げている。それに対し、研究水準は他大学に後れを取っているのも否めない。科学研究費や各種財団などの外部研究助成金申請と採択率は全体としてなお低調である。専門的知識を有する職員による申請援助業務の充実も不可欠だが、教員が積極的に研究に取り組むよう、働きかけることも重要であろう。そのため、科学研究費をはじめ、外部資金を獲得したり、著しい研究業績を挙げたりする教員を奨励することも検討すべきではないだろうか。

第8章 社会連携・社会貢献

<特色>

本学における社会連携・社会貢献は、多数の本学専任教員の協力の下、講座受講者に生涯学習機会を提供するリバティアカデミー、全国トップクラスの評価を受け続ける大学博物館、各地自治体との社会連携に関する協定の締結など、従来からの強みに加え、国連難民高等弁務官事務所との協力協定に基づく難民受け入れ（2010年より継続）と「難民高等教育プログラム」（奨学金給付等）による支援、国連アカデミック・インパクトの活動、震災復興と教育とを組み合わせる震災復興支援センターの被災地支援・交流の取り組みなど活動領域が多岐に渡っており、地域に根差しつつ、広域に、そしてグローバルに展開している点が大きな特色である。

特に、震災復興支援センターの独自の取り組みである「復興支援人材を育成する正課外を通じたキャリア教育支援」が、文部科学省の2011年度「復興教育支援事業」に採択されるなど、同センターの活動は対外的にも評価されている。リバティアカデミーについては、講座数429、受講者数26000人超と大規模に運営されており、また文部科学省、東京都他、外部機関からの委託を受けて実施する講座・講習も開設している。このことはリバティアカデミーの社会的評価がきわめて高いことの証左である。

<課題>

企業等との共同研究・受託研究などの産学連携については、実施に必要な施設・スペースの不足、関係教員の偏り、社会科学系での産学連携の低調さ、共同研究や技術移転などに関わる契約業務や知的資産管理業務等を円滑にこなす専門性を備えた職員の人材育成・人事システムの不備などの課題が指摘できる。利益相反に関しては、産学連携の健全な発展に必要なルールというよりも、教職員を管理強化するルールとしてネガティブにとらえられる傾向にあり、利益相反ポリシー等にも現実の運用実態を反映していない点も見受けられる。

地域・社会連携、国際貢献についても、大学の規模、総合大学としての学問分野の多様性からしても、交流・学習・社会貢献機会の提供は十分ではなく、教員・学生の参加という点でも未だ限定的であり、様々な社会連携活動が本学の教員・学生に十分周知されていない。リバティアカデミーでは相当数の公開講座が開設されているが、学部・研究所単位での公開講座等の開設という点では積極的な部局と低調な部局との差が大きい。何よりも社会連携等の実施状況を大学全体として把握し、その成果・インパクトを評価する全学的な仕組みが未形成であるのが問題である。

<コメント>

企業等との共同研究の活性化のための「研究レンタルラボ」や研究スペースの確保、利益相反を含むコンプライアンス管理業務の他部署への移管、大型の研究プロジェクトを獲得した教員が研究の専念できる時間の確保やインセンティブの付与、教員の研究成果が産学連携や技術移転によって社会や産業の発展に貢献した場合の当該教員の評価向上に結び付く仕組みの確立、知財管理人材の確保、震災復興支援センターについては協定締結地域における教職員による被災地復興支援の実施計画など、

現状の課題を踏まえた改善計画が立てられている。

しかしながら、改善計画には、客観的に評価可能な達成目標や具体的な実現方法が明記されているとはいいがたいものも多く見受けられる。産学連携・共同研究等に関する教員の研究施設・研究時間の確保、インセンティブ付与、成果をあげた教員の評価の仕組み、知財管理人材の育成・確保等については、実行可能な、より具体的な改善計画を求めたい。震災復興支援センターについては、現状では、当該センターの活動とは別に様々な支援活動を自主的に展開している教員の貢献が活かされ、判例される仕組みにはなっておらず、教員への周知も不十分である。利益相反を含むコンプライアンス管理業務については、単に他部署への移管のみならず、利益相反に関する共通認識が教員・職員間で十分に共有されていないことが大きな問題であり、そのための抜本改革に向けた計画の策定が求められる。

第9章 管理運営・財務

(1) 管理運営

<特色>

「明治大学グランドデザイン 2020」に続き、法人、教学が共通の現状認識に基づき、一致した基本政策の策定、推進のため「学校法人明治大学長期ビジョン」が制定された。大学の構成員、ホームページなどによる周知のもと、本学の将来に向けた方向性がしめされることになった。

今後、このグランドデザイン、長期ビジョンを踏まえたより具体的な事業の策定、推進がなされることになる。

また新キャンパス開設という現状では誰も経験したこともない中野キャンパスの開設に向けての事務体制が、事務部長会での検討、審議、提案により、事務部署、人員構成、業務内容の精査など具体的な形で構築され、2012年度の新部署の立ち上げが決定した。この開設は事務体制構築としては最重要課題であり、その重要さは全事務部署に浸透し、既存の事務部署からの積極的な協力体制もとられることになった。

<課題>

理事会において、評議員会の構成、任期などを中心とした制度改革の検討がなされたが、評議員会の審議まで至らなかった。寄附行為の改正が伴う制度改革において何らかの課題解決を見いだせていない。重要案件を審議、決定する評議員会に関わることであり、理事会、評議員会において早急な審議、検討が待たれる。

また事務機構第二次見直しから数年経ち、教育・研究を推進するにあたり、学内において多方面からサポートする職員の事務体制について、見直す時期に来ており、全体の事務職制、業務分掌、適正人員配置など検討し、効率的な業務遂行がなされるよう早急な見直し、検討が必要である。重要事項、新規案件・事業のスムーズな展開が可能となる体制の構築を望む。

<コメント>

「学校法人明治大学長期ビジョン」が制定され、「明治大学グランドデザイン2020」と相まって、将来に向けた方針が策定され、今後は短期、中期、長期の事業計画、それを担保する財政計画の策定について具体的な目標設定が見えてこない。2011年度末で理事会が任期満了し、新理事会を結成するにあたり、見直し、継承、推進と精緻なスケジュールと内容を新理事会において、プロジェクトを立ち上げるなどの取り組みが必要である。

中野キャンパス開設に向けて、事務体制も含め、着々と準備が進められており、建設計画も遅れることなく順調に進んでいる。しかし一期工事竣工後の二期工事に至っては、その着工についての計画

が明らかにされていない。新キャンパスの全体計画の中で教育・研究の進捗に合わせた実施計画の策定を望む。

（2）財務

＜特色＞

予算編成過程における執行機関と審議機関の役割は有効に働いている。また、会計士による外部監査、監査室による内部監査を行い常に検証し、反映するシステムが確立されている。予算編成上の無駄な支出を削減すべく、予算を経常経費と政策経費に区分し、適正な予算の編成をおこない、予算編成上での無駄な支出に対する削減の考え方が定着してきた。

また、予算執行に際しては予算追加などの対応も担当理事決済、理事会審議・決定、評議員会審議・決定など、機関決定システムも確立されている。

さらに、収入の多様化の一環として募金活動の充実等学費以外の増収策に積極的に取り組んでいる。

＜課題＞

学校法人として設置学校の教育・研究を保障する安定的な財源確保は当然のことながら必須であり、収入については、外部資金の獲得、未来サポーター募金の継続的な募集と実績づくりが求められている。また値上げも含め学費のありかたについての検討も早急に行うべきである。支出については、事業計画実施成果の検証を行い、予算額の増・減、予算ゼロ査定などの措置等の対応も必要と思われる。

2011年度決算においては退職給与特別引当を行ったことにより大幅な消費支出超過となった。今後は収支均衡財政を目指し、収入の増加、経費の削減に取り組み、赤字体質からの脱却に取り組んでほしい。

＜コメント＞

昨年同様、教育研究活動の推進のために経常費補助金（一般補助）算定基準のひとつである学生生徒等納付金収入に対する教育研究的な経費の割合を予算配分時に重点的に行うよう努め、補助金収入の増額に取り組むことに引き続き、注力願いたい。

今後の大学の恒常的な発展のため、教学、法人一体となって、健全財政に向け十分な議論を行い、支出構造の見直しなどの検討を行ってほしい。

収入面では、学費体系の検討を進め、学費の見直しも視野にいたれた財政計画の策定に取り組み、長期的な安定した財源確保を目指してもらいたい。

さらに長期的なグランドデザイン、長期ビジョンに基づいた中長期事業計画の中で、単年度における具体的な事業が構築された場合には、順次、財政・資金計画の策定に心掛けられたい。

第10章 内部質保証

＜特色＞

本学では自己点検・評価の基本方針に基づき自己点検・評価を毎年行い、そのプロセスにおいて全学委員会のコメントや評価委員会の評価を加味して毎年見直している。各学部・研究科や各機関の多くには、自己点検・評価委員会が置かれている。図表などをできるだけ共通フォーマット化して、より見やすい報告書を作成することを目指している。年間の自己点検・評価のプロセスがすべて予定通り遂行された。各学部・研究科と各機関の自己点検報告書はホームページにおいて公開されている。

必要な改善を計画的に行うために制度化された「改善アクションプラン」は、3カ年改善に向けて

取組みを実施し、改善に向けた取組みは一定の評価を得た。引き続き第2期アクションプランを策定することになった。

広報誌「じこてんニュース」を発刊し、内部質保証について平易に解説し啓蒙に努めている。

学校教育法施行規則の改正に伴う教育情報の公表に対応するため、学事記録、概況資料集に掲載したデータなどを必要に応じて抜粋し、大学ホームページ上で公表した。財務関連のデータは、ホームページをはじめ各種媒体で公開されている。

<課題>

内部質保証システムを構築するためには、自己点検報告書に基づき年度計画をたて、予算プロセスに生かす必要があるが、多くの自己点検報告書では改善点を指摘しながらそれを年度計画に生かしているとは言えない。言い換えれば、自己点検報告書を作成することが目的となってしまう。内部質保証システムにおける自己点検報告書の意義を正しくとらえ、年度計画等に活用していくことが大きな課題である。各部局の自己点検・評価委員会は学部執行部が兼ねていることが多く、限られた時間の中で作業量が膨大になってしまっている。古い実績は削除し重複を避け、簡潔な報告書にまとめる工夫が必要である。

教育情報の公開はされているが、学内情報ソースを共有化するまでには至っていない。公開するための学内情報の収集ではなく、学内情報を共有化し生かしていく方策を構築する必要がある。

<コメント>

自己点検・評価と年度計画書・予算が対となってはじめてサイクルがまわると言える。さらに情報公開がされて内部質保証システムが完成する。各部局でその意識が徹底され、自己点検・評価のプロセスの実質化を図るため、なおいっそうの広報・啓蒙活動が必要である。広報だけでなく、年度計画及び予算要求時に自己点検報告書から引用するような仕組みを構築することで、意識の徹底を図るなどの方策が必要であろう。自己点検報告書を有効活用するためには、現在のような膨大な分量ではとても活用することができない。必要な部分だけを記述するように各部局が意識するべきである。

「改善アクションプラン（3ヶ年計画）」では改善点を絞り計画を策定するために、ある意味強制的にサイクルをまわすことになる。アクションプランの考え方を自己点検・評価と年度計画・予算に結びつけるようにしなければならない。

教育の情報公開及び認証評価を意識するとエビデンスの収集も大変な作業である。数値データ及び各部局の会議録などを学内情報として共有できるような仕組みを作ることで、作業の効率化を図ることがまず必要である。それができれば、IR機能へ一歩近づくことになる。

以上