

7 組織・運営体制

項目	中期目標	中期プラン				プラン内容	総括（2014～2017年度）	
		ロードマップ					実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
1 防災・危機管理	防災対策の充実・危機管理体制の構築	<p>① 大規模地震対応マニュアルの作成</p> <p>② 災害発生時等の行動チェックシートの作成</p> <p>③ 防災用備蓄品等の調査・検討</p> <p>④-1 災害発生時における行政機関との協力体制の充実</p> <p>④-2 学内に所在する食堂、店舗との災害時の協力に関する協定</p> <p>⑤ 危機管理広報マニュアルの策定</p>	<p>運用開始及び防災訓練等による検証</p> <p>運用開始及び防災訓練等による検証</p> <p>購入・更新</p> <p>災害発生時の協力協定に基づく各種防災訓練の実施及び連絡会等</p> <p>調査・検討・協定書作成</p> <p>協定締結</p> <p>・マニュアル配布、説明会実施 ・マニュアルの随時見直し・追加</p>	<p>運用開始及び防災訓練等による検証</p> <p>購入・更新</p> <p>明大サポートと売店及び食堂業者との個別協定締結</p>	<p>①大規模地震対応マニュアルの作成</p> <p>②災害発生時等の行動チェックシートの作成</p> <p>③防災用備蓄品等の見直し</p> <p>④学外機関・団体との協力体制の構築</p> <p>⑤危機管理広報の対応強化</p>	<p>①②大規模地震対応マニュアルは、2016年12月に完成した。本マニュアルの完成以降、各キャンパスにおいて本マニュアルに基づいた防火・防災訓練を実施し、実効性を高めている。このほか、同訓練を実施することは、教職員の防火・防災に対する意識の醸成に繋がっている。また、本マニュアル完成以降に各部署に検討してもらったこととしていた「災害発生時等の行動チェックシート」は、各部署が災害時等に検討すべき事項の多くが「大規模地震対応マニュアル」に含まれることから、マニュアルの一部として統合した。</p> <p>③食料備蓄品について、2014年度から乾パンの代替品としてアルファ化米の備蓄を開始し、計画どおり2017年度に必要な総量の8割まで代替することができた。今後も、内容を継続的に見直し、倉庫のスペースを勘案しながら更新を行う。また、災害用の資機材についてもトイレ関係用品、懐中電灯、ランタン等の照明器具のさらなる充実を図るため適切に更新及び増蓄を進めたい。</p> <p>④-1 行政機関と月に1回の防災無線を使用した無線通信訓練を実施しているほか、キャンパス所在地を所管する消防署と毎年合同で防火・防災訓練を実施している。</p> <p>④-2 2016年度に本学と株式会社明大サポート及び株式会社師弟食堂赤倉ホテルとの間で災害時の協力に関する協定を締結した。これに加えて、各機関において、本学の施設を利用した防火・防災訓練が、年に1回以上実施されている。</p> <p>⑤2014年3月に危機管理広報マニュアルを改正。（既存の冊子状のものから都度差し替え可能なフアイリング形式とした。）そのマニュアルに記載されている内容への理解、そして危機管理広報への意識向上、初動対応の強化などを目的とした危機管理広報セミナーを毎年実施。法人役員、大学役職者、事務管理職を中心に毎年約130名が参加。非常に大きな危機管理広報案件が発生した際、セミナーやマニュアルの内容を参考にしながら対応した結果、本学のブランド低下を最小限に抑えることができた。そして、2016年にはそれらの危機管理広報案件を事例とした形で危機管理広報マニュアルに追加した。また、学生に対しては「SNSスタイル」を作成。危機管理広報案件に発展しやすい事例を取り上げながら学生たちに注意喚起した。</p>	100%	
	安全管理マニュアルの作成及び学生・教員向け安全教育の実施	<p>安全管理マニュアルの作成</p> <p>安全講習会の実施</p>	<p>マニュアルの随時見直し・追加</p> <p>安全講習会の実施</p>	<p>安全かつ適法な教育・研究を実施するため、生田安全管理センターにおいて学部等横断的な安全マニュアルを作成する。内容には、法的根拠・規制等の解説を加える。</p> <p>教員・学生向けの安全講習会をさらに充実させて継続的に実施することにより、安全に対する知識・意識の向上を目指す。</p>	<p>安全マニュアルは、大学ホームページを媒体として、個別に作成・公開してきた。2017年7月、生田安全管理センター運営委員会は、高圧ガス関係専門部会の答申に基づき、高圧ガス安全マニュアルを決定した。安全教育講習会を生田（2013年度以前～）・中野（2017年度～）両キャンパスにて毎年開催してきた。4年間で、延べ8,757名に講習を実施した。</p>	70%		

7 組織・運営体制

中期目標		中期プラン				総括（2014～2017年度）		
項目	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
2 環境保全	本学独自(MEMS)の環境マネジメントの展開		● ISO解消 ● MEMS設立			<p>現行ISO認証継続申請にかかる経費を本学独自(MEMS)の予算に振替える。</p> <p>現在教職員を主体として活動を展開してきたものを拡充し、学生の力も生かして地域社会への取り組みへ発展させる。</p>	<p>2014年度に駿河台A地区を対象としたISOを解消し、全キャンパスの環境保全の取り組みを推進するために、明治大学環境マネジメントシステム(MEMS)をスタートした。全キャンパスにおける基本事項をマニュアルにまとめ、共通理解のもと、運用している。毎年度各キャンパスにおける省エネルギー専門部会を年2回、全キャンパスを集約する省エネルギー推進専門部会、及び環境保全推進委員会をそれぞれ年1回開催し、環境目的・目標を定め、その結果の点検を行っている。毎年各キャンパスにおいて「ECO ACT MEIJI 明治大学環境展」を開催し、本学の環境保全の取り組みや、環境をテーマにしたゼミの成果を展示している。駿河台・和泉キャンパスでは、学生を対象としたエコツアーを実施し、環境教育の一助となっている。</p> <p>地域社会に向けては、本学のホームページにおいて環境への取り組みや、現在の電力使用状況などの情報発信活動を展開している。</p>	100%
3 大学評価による恒常的な教育の質向上の推進	内部質保証システム及び全学的な情報の利活用(IR:Institutional Research)の整備	<p>①-1 2013年度点検・評価活動の検証</p> <p>①-2 第三者評価制度の検証</p> <p>①-3 2014年度大学評価を踏まえた内部質保証制度の検証と課題整理</p>		<p>③-3 各種学生アンケートの統合的運用を検討、実施</p>	<p>④-1 IRシステム試行版の作成</p> <p>④-2 基幹データベース連携のテスト</p>	<p>①評価結果の活用状況や第三者評価の効果などを検証し、教育の内部質保証制度を再構築し、必要な改善・改革を促進する。</p> <p>②評価結果を活用して着実に改善を図る改善アクションプランの方法を検証し、第3期(2015～2017年度)を実施する。2018年度の「改善報告書」の提出を目標に改善目標の達成を支援する。</p> <p>③学生アンケートにより学生の成長や満足度を可視化し、学生の成長に資する教育改善を進める。</p> <p>④IRデータベースを構築し、FactBookにより、本学の実態把握に努め、データに基づく意思決定を支援する。各部門のリクエストに対応するため、学生の志願から卒業までのパネルデータを整備し、教育の質向上を支援する。</p>	<p>①2014年度の大学評価を踏まえ、課題整理を行った一方で、2018年度からの第3期大学評価基準に則した本学の自己点検・評価のあり方について企画編集部会で検討してきた。2017年度に新制度に基づく内部質保証システムを稼働させるには至らなかったが、2018年度から新様式での点検・評価を導入を自己点検・評価全学委員会にて決定した。</p> <p>②2015年度に第3期改善アクションプランとして全21プランを策定した。そのうち、4プランについて、2016年度の活動実績から全学委員会において目標達成と判定した。特に、2014年度の大学評価において改善事項として指摘された5プランは、全学委員会において注視し、対象組織に進捗確認を行い、2018年度7月末の「改善報告書」提出に向けた準備を進めた。</p> <p>③2015年度及び2017年度に「大学における学びに関するアンケート」を実施し、その全体集計結果を取りまとめた。特に、DPとの整合を図る指標として、学習成果(学生の成長実感)に着目したチャート図を開発した。また、2017年度に全学委員会において、本アンケート結果をIRに連携し、統合的運用を実施することを決定した。</p> <p>④2017年度までにIRデータベースにおいて、学生の志願から卒業までのパネルデータを順次的に連携・整備してきた。また、毎年、新たに連携したデータに基づいてグラフを作成し、学部長会等で報告、周知を図った。さらには、IR運営委員会が統計サンプル(IRカタログ)を毎年発行し、教職員のデータ利活用の幅を広げている。ただし、IRの運用方法については、データ共有化やIR環境の整備等の諸課題が浮き彫りとなっている。</p>	80%

7 組織・運営体制

		中期目標	中期プラン				総括（2014～2017年度）	
項目	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
4	教育・研究評価体制の確立 適切な教育・研究評価を実施するための体制の確立	全学的な授業評価アンケートの実施に向けた検討				<p>①教育面の評価については、現在、全学的に試行している授業評価アンケートの結果を踏まえ、更なる検討を行い、全学的に全科目で実施する。また、授業評価アンケートの活用方法についても、顕彰及びFDの観点から検討を進めていく。</p> <p>②研究面については、研究・知財戦略機構において、外部研究資金を積極的に獲得するためのインセンティブ制度を整備する。また、一律的研究資金の配分についても見直しをする。</p> <p>③特任・客員教員に関わる活動状況について、検証体制を確立する。その検証を踏まえて、任用計画の策定方針を策定していく。</p>	80%	
		<p>インセンティブ制度の検討 一律的研究資金配分の見直し</p> <p>検証のための指標、体制についての検討</p>	<p>特任・客員教員に関わる活動状況の検証、任用計画策定方針の策定</p>	<p>新たな任用計画策定方針による教員の活動開始</p>				
5	学部の収容定員の見直し等、適正規模への移行の推進、大人数教育の是正、授業科目数・設置コマ数・兼任講師依存率の適正化 特任教員を含めたスチューデントレシオ(SR)の設定及び専任教員・兼任教員の担当コマ数の基準の設定	SR検討・策定				<p>①特任教員を含め専任教員の各学部のスチューデントレシオを設定する。</p> <p>②各学部において新スチューデントレシオ実施</p> <p>③大学院学生数をスチューデントレシオに反映する検討開始</p> <p>④コマ数・兼任依存率適正化案策定</p> <p>⑤各学部においてコマ数削減・兼任依存率は正実行</p>	60%	
		各学部において新SR実施						
		コマ数・兼任依存率適正化案策定						
		各学部においてコマ数削減・兼任依存率は正実行						

7 組織・運営体制

		中期目標	中期プラン				総括（2014～2017年度）	
項目	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
6 教員の採用方針	研究力に裏打ちされた専門教育、世界の動向を視野に入れた幅広い教養教育、そして、問題解決型の実践型教育を通じて、学生の豊かな個性を伸ばす、熱意ある教員の採用	教員任用計画の基本方針の毎年度見直し及び策定				①教員任用計画の基本方針の策定及び見直し。国際通用性の高い教育や研究のできる人材の採用を基本とする。また、外国人教員比率の引上げを目指し、教員任用計画の基本方針に盛り込んでいく。 ②特任教員任用計画の策定方針の策定。これまでの任用におけるミッション達成度を検証しつつ、特任教員も含めた新たなステューデントレシオを策定し、それに基づいた任用計画の策定方針を策定し、特任教員の任用を開始する。 ③テニュアトラック制導入に向けた検討を開始。規程整備を行った後、任用方針を策定し、テニュアトラック制の教員の任用を開始する。	①「2018年度教員任用計画の基本方針」から任用方針に『国際的な学術誌への掲載を始めとする世界に向けた論文の発表を意欲的に行う教員の任用』『外国語による講義の実施等が可能な教員、並びに外国籍の教員の任用』を進める旨を記載した。 ②「7 組織・運営体制」項目4の③に記載のように2017年度に特任教員の抜本的な制度改正を行い、従来に比べ柔軟な任務が可能となった。また、新制度では特任教員の成果を測るため、客員教員同様、任期満了後に「実施報告書」の提出も課すこととした。 ③前学長体制から引き継いだテニュアトラック制度案を教員制度改革等検討部会で精査し、その後、学部等で検討した。検討結果を踏まえ、規程整備を進めている。ただし、上記②の特任教員の制度改正により、テニュアトラック的な利用も可能となったことから、当面の間は新制度の特任教員を精察し、本学において適正なテニュアトラック制度について継続して検討していく。	80%
		2017年度以降の特任教員の任用計画策定方針の策定及び任用の開始						
		これまでの任用におけるミッション達成度の検証。特任教員も含めた新たなステューデントレシオの策定						
7 教育開発支援体制の充実	全学的FDの推進及び教育開発・学習支援の環境整備	教育開発・支援センターによる全学的FDの実施計画策定 学習支援推進委員会による学習環境整備計画策定				①教育開発・支援センターによる全学的FDの実施検討 ②全学的FD実施による新たな教育推進の支援 ③学習支援推進委員会による学習環境整備計画策定 ④各学部におけるアクティブ・ラーニングの実践 ⑤自立的学習を促す学習環境整備 ⑥教育開発・支援センターの充実を図るための組織改編	①②④ 明治大学教育開発・支援センターの専門部会であるFD・教育評価専門部会は年に2回、新任教員研修を開催している。この研修会は、本学の教育理念、教員としての心構えなどについての理解を促すとともに、教育効果をあげるための研究及び工夫を積極的に推進し、今後の授業改善につなげてもらうことを目的としている。また、教育開発・支援センターは、総合的教育改革を實質化させていくため、授業改善・意識改革に向け、現在本学で行われている授業の中から「教育効果を高めるための工夫」を取り入れている授業の事例を調査し、事例集として『授業における教育効果を高めるための工夫（アクティブ・ラーニング等）事例集』を刊行し、これを各教授会を通じて全専任教員に配付・説明（兼任講師には講師控室を通じて配付）することで、アクティブ・ラーニングの実践に向けた啓発活動を行うことができた。また授業改善アンケートの内容や実施方法についても鋭意検討を進め、毎年着実に改良することができた。 ⑤各キャンパス内に学習支援室を開設し、学習相談・サポートを積極的に推進している。 ③⑥については、具体的な検討は進んでいない。	60%
		各学部におけるアクティブ・ラーニングの実践 学習支援スペースの整備						

7 組織・運営体制

		中期目標	中期プラン				総括（2014～2017年度）	
項目	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
8 専任職員の採用	採用ポリシーの策定及び採用活動の多角化		● 採用委員会(仮称)設置			①毎年度採用ポリシーを作成する。 ②2014年度中に職員人事委員会内に採用委員会(仮称)を設置する。毎年度、ポリシーの承認を得る。 ③毎年度、採用委員会において検証を実施し、改善を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度、改善を図りつつ、採用ポリシー(求める人材像の要件定義と採用基準の設定)を作成し、職員人事委員会です承した。</li> <li>・採用ポリシーについて、採用関係者と共有すると同時に、本学採用ホームページ上や各種媒体に掲載し、学内外に広く公開することにより、戦略的人材確保を実施した。</li> <li>・採用ポリシーに対応した選考フローを構築し、各選考段階の役割等を再定義した。</li> <li>・採用担当者のトレーニングを通じて、採用業務の組織的展開や標準化に取り組んだ。</li> <li>・「人権尊重」「公正採用」実施のため、面接時の注意事項をまとめ、関係者との共通認識とし、意識醸成に取り組んだ。</li> <li>・新卒採用のみではなく、中途採用も適宜実施し、採用の多角化を図った。</li> </ul>	90%
9 専任職員の人材育成	自律的なキャリア形成支援と教育研修の体系的整備		● 中期実行案の策定			①2014年度中に人事制度全体で実行案を策定したうえで、個別項目については目標値を設定する。 ②人材の有効活用を図るため、情報蓄積の仕組みづくりを検討する。 ③効果測定・検証手法を確立し、改善を図る。また、現場の意見を汲み入れるために事務部長会で議論する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度、職員人事委員会で研修基本計画(案)を策定し、事務部長会で審議を行い、承認した。</li> <li>・研修制度の周知に際して、研修体系図を作成した。</li> <li>・研修一覧を作成し、研修内容に加え、参加者履歴等の情報蓄積の仕組みを作った。</li> <li>・階層別研修や自主研修等では、任意選択型の研修を大幅に増加させ、個々の課題に対応した研修を個々の都合に合わせて受講できるようにし、自律的なキャリア形成を促す仕組みを構築した。</li> <li>・効果測定については、「研修報告書」を「成果報告書」とし、研修内容の報告ではなく、研修受講により、業務推進上具体的などのような成果が業務上得られたかを書く形式に変更した。</li> </ul>	70%
10 職員人件費	資格制度及び給与体系見直しの検討					①人事制度改革プロジェクト答申内容の理解を深め、人事としての全体方針を検討する。 ②全体方針に基づき、実施範囲、進め方について詳細な検討を行い、上位者の理解を得る。 ③理事会で方針を確認する。(追加) ④理事会の方針に基づき、実施案を策定する。(追加) ⑤実施に向けて組合交渉及び学内調整(予算確保も含む)を進める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格制度及び給与体系の見直しは、推進体制の構築が必要であるという結論に至った。</li> <li>・職員人件費については新規採用者数、嘱託・派遣採用者数等職員全体として調整を行っている。</li> <li>・期末手当支給基準の見直しや各種手当の廃止など、人件費の適正化策として財務戦略WGで検討を行った。</li> <li>・給与以外の労働条件見直しによる削減策を先に進めていく上位方針を受けて、休日授業実施日の勤務体制や旅費の支給基準の見直し等について、取り組んできた。</li> <li>・大学年金の特別償却積立額の一定期間繰り延べについて、年金運営委員会において検討を行った。</li> </ul>	30%

7 組織・運営体制

		中期目標	中期プラン				総括（2014～2017年度）	
項目	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
11 事務組織の在り方	事務組織設置・改編要望対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織設置・改編要望発生時</li> <li>(随時)事務組織設置検討・設置</li> </ul>				①要望があった場合、方針に基づき設置・改編の是非を検討。 ②設置・改編が妥当の場合、原案を作成。 ③原案を各審議体に付議。(事務部長会、常勤理事会) ④関連規程改正。 ⑤事務組織設置・改善要望対応は「事務組織改善ワーキンググループ(仮称)」から事務組織のあるべき姿に関する提言の検討が開始された時点までとする。	・研究推進部からの新事務室設置の要望に基づき、設置の必要性についての検討・審議を行った結果、「大型プロジェクト研究推進事務室」を新設した。 ・多摩テック跡地におけるスポーツパーク等整備計画の断念を踏まえ、「南多摩キャンパス開設準備室」の事務分掌を見直し、業務の移管等を行うとともに、「スポーツパーク準備室」へ改編した。 ・その他、寄せられた個別の事務組織設置・改編に係る要望について、WGにおいて、事務組織のあるべき姿に関する総合的な検討の中に位置づけて対応をすることとした。	100%
	事務組織が抱える課題の整理及び事務組織のあるべき姿の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーキンググループの設置</li> <li>課題の整理及びあるべき姿の提言</li> </ul>				①2014年度に、「事務組織改善ワーキンググループ(仮称)」を設置。(事務局:経営企画部企画課) ②企画課で関係部署にヒアリング等を行い課題を集約し、「事務組織改善ワーキンググループ(仮称)」のもと、現行の事務組織が抱える課題解決に向けた事務組織のあるべき姿を提言。 ③事務組織のあるべき姿に関する提言を各審議体に付議・報告。(事務部長会、総務担当常勤理事)	計画に沿って2014年10月、事務部長会の下に、明治大学事務組織改善ワーキンググループ(以下「WG」という。)を設置し、WGにおける検討を重ね、「事務組織のあるべき姿に関する提言」を取組めた。 提言書は2016年5月に発出した新理事会に引き継がれたことから、引き続きWGを設置して提言書の精査、補強、修正等を行った。その結果、短期的な課題と位置付けた事項への対応策として、2017年度事務組織改善案を策定した。 なお、中期的な課題については、引き続きWGにおいて検討を進める。	100%
	事務組織改編	事務組織の改編及び検証				①事務組織のあるべき姿に基づき、事務組織の改編を実施。 ②原案を各審議体に付議。(事務部長会、常勤理事会) ③関連規程改正。 ④改編効果の検証。	2017年度事務組織改善案(大学支援部の設置、これに伴う経営企画部、教育支援部及び募金室の改廃、人事部の設置、ユビキタス教育推進事務室の情報メディア部への移管、大型プロジェクト研究推進事務室の廃止。)の実施に向け、事務部長会、常勤理事会での手続きを経て、関連規程の改正を行った。事務組織改善WGの設置により、組織改善へのプロセスが確立された。 効果等の検証については、実施後、1年度経過後の2018年度に行うこととした。	80%
12 国際大学との連携	「世界トップクラスのグローバルユニバーシティ」の実現に向けた連携・協力事業の強化	プログラム構築 実施準備 実施 ● ● ● ● ● ● ● ● 系列法人協議会の実施→協議、情報共有				学校法人国際大学の特徴である英語による授業展開や海外ネットワークを活用したプログラム等を検討し、実施する。 両法人合同で設置する「系列法人協議会」を定期的で開催し、両法人間で行う連携・協力事業に関する事項の協議及び情報の共有化を図る。	学校法人国際大学とは系列法人協定を締結した2013年4月1日から、法人及び教学において教員人材交流等、様々な連携を実施した。 両法人合同で設置する「系列法人協議会」は毎年度1～2回程度開催し、両法人間の連携に係わる進捗状況を確認した。 両法人の協定は期間満了日の2018年3月31日をもって終了したが、すでに実施している教員連携については、引き続き継続している。	90%

7 組織・運営体制

項目	中期目標	中期プラン				総括（2014～2017年度）		
	目標	ロードマップ				プラン内容	実施結果報告	達成度 %
		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度			
13 付属校政策	新たな付属校等の設置にかかる検討		課題の洗い出し、調査、検討		設置の判断	<p>「付属校・系列校強化推進委員会」を中心に、付属校等設置にかかる課題を洗い出し、調査及び検討を実施する。</p> <p>その後、設置の判断を行う。既存学校との連携を目指す場合は、当該学校との協議を行う。付属校等を新設する場合は、場所の確保、設置大綱の作成等を行う。同時に、本学が推薦進学者を受け入れるための体制についても検討する。</p> <p>方向性が整った後には、設置に向けた準備を行う。</p>	<p>新たな付属校等設置に向け、課題を洗い出し、調査及び検討を行った結果、連携に最適な既存学校を絞り込んだ。しかし、連携に向けた協議は当初の予定より時間がかかり、第1期中期計画の期間内に候補校との連携締結には至っていない。引き続き協議を続けるため、第2期中期計画においても継続して取り組む。</p> <p>その他、付属校等以外にも、指定校制度を強化した連携パターンなど、様々な連携の可能性について検討するとともに、必要性を確認した。</p>	70%