

2006 年度 全学委員会コメント

1 大学の理念・目的および学部等の使命・目的・教育目標

<特色>

大学全体、各学部等とも本学の理念に基づいて目的・使命・教育目標などを明示しており、それに基づいた教育プログラムを設定している。特に規模のメリットによって大型の教育プログラムが展開され、さらに近年、少人数教育重視のゼミナールなどが充実してきている。

大学史資料センターを設置し、大学史資料の調査、収集・整理、保存が行われている。

教育目標の検証や見直しについては、各学部等における委員会において恒常的な検証が行われているとともに、教育研究に関する中・長期計画及び年度計画を通じて、実際の教育・研究に反映されながら現場での検証がなされている。さらに、大学改革の推進という社会との関わりからは教学サイドにより、管理や運営面においては大学を設置する法人サイドにより常に検証が行われている。

<課題>

教育理念・目標の周知については、戦略的な広報体制の確立とともに受験生・在学生・父母・社会にわかりやすく発信する必要性が指摘されている。また、情報の受け手の欲する情報が発信されているか等の適切性に関する指摘もなされている。

総合大学として、学部間の調整や相互補完、相互利用のメリットを生かし、共有化を図るための方策について、より一層具体性を持たせるための検討が指摘されている。さらに、総合大学のメリットを生かしつつ、きめの細かい教育を展開し、特色を生かしたユニークな研究による社会・地域貢献についての展開が求められている。

<コメント>

1997 年度に大学基準協会へ相互評価を申請し、認定を得て以降、自己点検・評価体制（システム）の在り方を再度見直し、自己点検・評価活動を弛みない大学改革の一環として位置づけ、恒常的な自己点検・評価を実施していることは評価できる。各学部の創設 100 年などの節目において、教育・研究活動の大きな見直しが行われ、自己点検・評価の形骸化が防止されていることも評価できる。

学生に対する建学理念の周知については、「学部間共通総合講座」を実施して周知されているが、建学の理念と現在のカリキュラムとのつながりが、意識されているかどうかの検証は不十分であるため、建学の精神である「権利自由」「独立自治」を具体的に表現する「『個』を強くする大学」という目標とカリキュラム・教育課程等との関係を明示することが求められる。

2 教育研究組織

<特色>

本学では、歴史ある学部・研究科（法・商・政経・文・理工・農・経営）はもとより、近年設置された学部（情報コミュニケーション）・専門職大学院（法科・ガバナンス・グローバルビジネス・会計）にいたるまで、それぞれの学部・研究科が国内外の変化に対応すべく積極的にカリキュラム改善・改革を行っている。新学部・新大学院の構想も具体化しつつあり、国際日本学部と大学院 情報コミュニケーション研究科・教養デザイン研究科の設置が決定している。

各学部・研究科とも独自のプロジェクトや特定課題研究所などを立ちあげ、教育・研究活動の活性化を図っている。また、総合大学の組織の利点を活かして、学部・研究科横断的に各種 G P や私立大学研究高度化推進プログラムに申請し、多数採択されている。

<課題>

各学部・研究科とも独自のプロジェクトや特定課題研究所などを立ちあげ、教育・研究活動の活性化を図っている。こうした学部・研究科独自の積極的な教育・研究活動は高く評価することができるが、これらの成果を全学的に共有していくことが課題であることが指摘されている。

各種G Pや私立大学研究高度化推進プログラムに多数採択され、これらの成果を活用した「学部間共通科目」が充実しつつあるが、学部固有の専門性と全体のバランスに考慮しながら、さらなる充実に努める必要性も指摘されている。

<コメント>

各学部とも、新たな社会のニーズに対して迅速かつ柔軟に対応できるようコース制を軸としてカリキュラム改革を行っている場合が多いが、各学部のカリキュラム委員会や将来制度検討委員会を中心にその教育効果の検証をさらに進めるべきである。

全学的には、2005年度に「研究・知財戦略機構」が設立され、大学としての研究組織の基盤が構築された。この機構は、本学の研究を学部・研究科横断的に組織化するために重要な役割を果たしつつあるが、その実効性を高めるよう、全学的な観点からの運営組織や予算配分制度についてさらなる検討が望まれる。

以上のような教育・研究活動の活性化を図り、自己点検・自己評価のプロセスと有機的に連動させながら恒常的に教育・研究組織の妥当性を検証するためには、学部間・研究科間の垣根を越えた、より一層の「情報共有」と「コラボレーション」が必要である。

3 学士課程の教育内容・方法等 (1) 教育課程等

<特色>

大学として、従来の全学的組織や課程などの地道な努力に加え、ここ数年で教務部を中心に入学センター、教育開発・支援センター、学習支援室、就職・キャリア形成支援センターなどを設置し、入口から出口までの教育・学習支援体制の充実が図られている。また、各学部とも、カリキュラム改革を行う委員会等が学部執行部との緊密な連携のもとに不断にカリキュラムの見直しが行われている。特に「グローバル化時代に対応させた教育」は、国際交流センター中心の取り組みだけでなく、学部でも国際交流委員会を置くなど、独自のプログラムの取組みが見られ、教育面の国際交流についても、その支援体制の充実や規模の拡大への努力がなされている。「正課外教育」も、資格講座、文化プロジェクト、国外への語学研修プログラムなど幅広く実施しており、学生部もM-Naviプログラムを実施し、充実させている。また、体育会、サークルの活動が極めて盛んであり、学生生活をトータルに考え、大学として正課教育と正課外教育との関連をしっかりとされている。

<課題>

「学生の心身の健康の保持・増進のための教育的配慮」は、健康運動科学の科目や定期健康診断などに加え、学生相談が特に充実しているが、発達障害の学生に対する学習支援等時代の変化に伴う新たな問題に対応していく必要がある。「カリキュラムと国家試験」は、個々の学部による従来の取組みも十分な成果をあげているが、大学全体として状況を正確に把握し、強力にサポートしていく体制を構築すべきである。「社会人学生への教育上の配慮」は、二部各学部の学生募集停止に伴い手薄になっている傾向があり、本学のロケーションからしても新たな措置や制度を検討する必要がある。

<コメント>

発達障害の学生に対する学習支援等、時代の変化に伴う新たな問題に対し、全学と各学部の制度のシステム上の連携や統合、また、教育目標との連関についての検討をさらに進める必要がある。

「カリキュラムと国家試験」に対し、強力にサポートしていく体制を構築するには、個々の学部等による取組みにとどめず、大学全体として状況を正確に把握することが重要である。また、「社会人学生への教育上の配慮」で課題となっている、本学のロケーションを生かす新たな措置や制度を検討する中で、「生涯学習への対応」についても、大学全体としてユビキタスカレッジなどを含め基本方針を定める必要がある。

3 学士過程の教育内容・方法等 (2) 教育方法等

<特色>

FD委員会による授業改善アンケートの実施、GPA導入、半期履修制導入による前後期2回の定期試験実施などが全学的に定着し、厳格な成績評価や授業改善に役立っている。とりわけGPA導入による成績評価の見直しが全学的に行われ、成績評価の客観化が可能となり、合格最低点の底上げが行われている。さらに、各学部とも年次履修制限単位数を見直し、カリキュラムに合わせた無理の無い適切な履修を図っている。また成績優秀者の表彰、懸賞論文、TOEICなどの各種語学検定試験や資格試験の受験奨励・受験料補助などは学生の勉学意欲を刺激している。統一シラバス作成とシラバスのネットワーク上の閲覧も定着し、学生の履修の便が図られている。授業形態に関しては、各学部とも演習科目の増設や小規模教室の使用などによる少人数教育を充実させる一方、履修者数が一定数を越える授業については複数授業に分けるなどして大規模授業の削減に工夫を凝らしている。

<課題>

授業改善アンケートは質問事項・開示方法・集計結果の取り扱い・無責任な回答の防止策など検討を要する。GPAに関しては、導入して間もないこともあり、その有効活用・効果・影響などの評価は今後の課題である。また、過渡期の現象として、各学部ともGPAや半期履修制を導入した結果、これらのシステムの導入以前の学生とシステム導入以後の学生が混在しており、履修申請や成績評価において少なからず混乱を招いている。少人数教育充実の弊害として、学生が希望するゼミや授業に必ずしも入れないような状況が生まれている。同一書式による統一シラバスの作成・公開は定着しているが、その内容にばらつきが見られる。遠隔授業および3年卒業の特例は、一部の学部を除いて、全体的に実施されていない。また3年卒業の特例は学部のカリキュラム上実施不可能としている学部もある。

<コメント>

授業アンケートに関しては、質問事項の精査・記名制の可否・一定回数の授業出席者のみに実施することの可否などその内容・あり方をFD委員会などが中心になって早急に再検討する必要がある。さらにアンケートの集計結果の分析、評価方法等についても検討が必要である。またGPAや半期履修制導入により履修の方法や評価が複雑化しており、学生に対するより丁寧な充実した履修指導が望まれる。その点で、事務機構改革にともなう職員の削減による窓口業務（履修指導）の低下は大きな問題であり、事務職員についても一層の充実が求められる。遠隔授業に関しては、ユビキタスカレッジの実現が望まれる。

3 学士課程の教育内容・方法等 (3) 国内外における教育研究交流

<特色>

本学では、国際交流重点事項促進5ヵ年計画を立て、2003年度から推進している。その計画には、協定校50校、学生の海外派遣100名、留学生数を500名という数値目標を掲げたが、派遣留学生を除いて、現時点で達成されている。その達成にあたっての本学の特色は、国際交流センターを中心にした全学的な取り

組みと共に、各学部独自の取り組み等が展開されていることである。例えば、学術交流協定も大学間協定 49 件のみならず、学部間協定が 4 件、コンソーシアム（大学連合協定）が 3 件となっている。また、「明治大学国際交流基金」をもとにした海外との共同研究の推進や、外部資金の支援を得ての「カナダ研究連続講座」や「英国研究 UKNOW」という交際交流事業も展開されている。なお、米加の協定校との交換留学生数のアンバランスについても、多くの協定校からコンスタントに学生が派遣されてくるようになり、解消の方向に向かっている。また、受け入れた交換留学生については、学部事務室のみならず受け入れ担当教員も交えた履修指導で、日本語教育も含め、肌理の細かな対応で成果をあげている。

<課題>

国際的教育研究機関として本学を見た場合、なお一層の国際化を推進することが必要である。具体的には協定校数の拡大、協定校との交流の充実、留学生数の拡大などである。これらのかかなりの部分は、各学部が推進していくことになるが、各学部がその実現のために獲得した経験や情報が、全学的に共有されるまでには至っていない。そのために、学部による国際化の推進度の違いが見られる。また留学生に関しては、交換留学生等以外の留学生には、日本語能力試験 1 級レベルの日本語力が要求されるため、受入れ留学生の出身国に多様性がなくなっている。今後の留学生数の拡大と多様性を満たすためには、「日本語集中プログラム」のレベル別クラス数を増大させる必要がある。なお、留学生用の宿舎は無く、研究者用の宿舎はあるものの、駿河台校舎から離れていて文系学部との共同研究者には使いづらいものとなっている。さらに、派遣留学生を増やせるような環境作りが必要である。

<コメント>

協定校の拡大に関しては、既にいくつかの学部で学部独自の協定校づくりを進めてきているので、これを手がかりとして、他の学部による推進を要請していくことが求められる。このような協定校の拡大は、教育・研究の一層の国際化には有益で、本学からの派遣留学生を増やすための重要な方策の 1 つでもある。本学からの派遣留学生を増やす他の方策として、①学生の語学力向上のためのプログラム開発、②留学制度自体の見直し、③就職部と連携しての帰国学生への就職支援、④学生の留学意欲の一層の喚起（留学フェアの実施、種々の情報発信など）を推進していくことが求められる。また、半年留学などの短期間による学生交流の可能性について検討する必要がある。

他方、受け入れに関しては、留学生用宿舎の整備が 1 つの課題である。方策として、①留学生用宿舎の新規建設、②民間施設の借り上げが挙げられる。研究者用宿舎については、特に駿河台校舎・和泉校舎へのアクセスが便利な地域に確保したい。また、各地区に招聘研究者用研究室を配備し、研究環境を整えていく。なお、多様な留学生の受け入れを可能にするために、日本語教育の組織的強化、英語による講義の設定も検討する必要がある。「日本語集中プログラム」は、一層多様なクラス編成を検討するとともに、少人数制クラスを維持することに努めるべきである。

4 学生の受け入れ

<特色>

一般入試、推薦入試、特別入試という 3 本の柱からなる、多様な入試形態を採ることによって、本学の建学の精神および「個」を強くするという教育方針にかないながら、かつ多様な人材を多方面から確保できるようにしており、それが極めて多数の受験者の獲得というかたちで、社会からも支持されていることが特色である。また、社会人、帰国生、留学生といった、いわゆる一般学生とは異なるタイプの学生を積極的に受け入れようとしていることも特色の一つである。このことにより、各学生は、自分とは異なる「個」を強く明確に認識することになり、そこから自分が発揮すべき「個」というものを深く考えることになる。さらに、編入学・転科・転専攻等の道も開かれており、進路変更にも、当該学生へ事務室・学生相談室・学習支援室等がサポートしつつ、厳正かつ柔軟に対応している。

<課題>

多様な人材確保とはいっても、現状では、量の確保によって質の保証を目指すという方向におちいりがちである。この方法では、現在進行中の、受験者の母集団の大幅な減少という事態にあつては、早晚限界がやってくる。「明治向き」の質を有する学生をもっと積極的に求める姿勢を打ち出すことは大きな課題の一つとなる。また、多様な学生を受け入れるということは、その多様な学生に対応したカリキュラムが保証されているということではなければならないが、その整備は、必ずしも十分なものになっているとはいいがたく、それを遂行するためにどれだけの負担が生じるかといった点も、明確になっていない。

社会人・帰国生・留学生、それぞれの受け入れも、整ってきつつあることは確かであるが、さらに整備する必要がある。たとえば、生活するための費用が世界の中で極めて高い東京で生活しなければならない留学生の生活支援をどうするかといった取り組みも必要である。

<コメント>

本学の建学の精神と教育方針にかないつつ、なおかつ多様な価値観を持つ学生を受け入れようという方針は、本質的に矛盾をはらむものであるが、そこをつなぐのが「個」を強くするという観点であろう。他者の「個」の理解が、多様な価値観の是認の前提となるからである。そのような性格を有する学生を受け入れるためには、単にそのような人材を待つのではなく、ひろく社会にそのような人材を求めていることをアピールする必要がある。本学がほしいと思う学生像が、広く社会に伝わっているとはいいがたい面もあり、もっと積極的に示すべきである。たとえば、マスメディアの広告等をより活用することは、ときに浮薄にも思われるが、取り組みかたが真摯でありさえすれば、真意は伝わるのではないか。また、学生の「受け入れ」ということを、単なる入り口あるいは窓口の問題と考えずに、入学後のケアをしっかりと行う必要があるという現在の方針とそれに伴う仕組みは、きわめて意義深いものである。そのような意味で、学生相談室、学習支援室のさらなる整備は欠かすことができないはずであるのに、たとえば、学生相談室の人員体制は貧弱であり、学習支援室では、どのような方針で、どういった学生支援をするのかといった、全体的な理念がまだ不十分なので、明確な方針をつくるべきであろう。さらに、社会人・帰国生・留学生を募集するとき、なぜ明治大学に入学することが有利なのかを、もっと明確に短く分かりやすく示していく、などということも必要であろう。また、留学生に対しては、たとえば専用の会館を整備して、入り口から出口までのケアの一つとして位置づけることも必要である。

5 教員組織

<特色>

各学部の教員組織は、実務経験者、外国人、女性の専任教員が増え、教育環境が多様化し、専門教育・教養教育ともに広範囲な分野にわたる教員を擁し、特色ある教育・研究が行われている。また、「教科書会議」や「懇親会」あるいは他の勉強会により共通教材の開発が行われている。

本学におけるTA/RA制度は2003年度から導入され、2005年度には学習支援室が設置されたことにより、実験科目、情報関連科目など様々な面で、きめ細かなサポート体制が取れるようになった。TAは、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、当該者の学習・研究活動に支障がないよう配慮がなされている。

教育・研究に直接携わる教員の組織・体制は重点政策のひとつと位置づけられ、「明治大学教員任用規程」他、関連校規を制定し、任期制教員である特任教員の任用等、柔軟で機動的な教員組織の編成を可能としている。理工学部において2006年7月に1名任用、また2007年度の任用計画においては、約20名の特任教員を任用する予定がある。特任教員の任用は客員教員とあわせて、今後の適切な教員流動化の進展の根幹となり、教員組織の活性化に寄与している。

教員採用の募集・任免・昇格に関しては、基準に則り厳格に運用されている。また、専任助手、特任教員、客員教員及び特別招聘教授については任期制を取り入れ、厳正に適切に運用している。さらに、各学部の教員の昇格に関する運用内規も整備され、明確で透明な教員任用手続が実施されている。

1998年度の研究者養成型助手制度の導入以来、設置の主旨に沿った運用に努め、多くの助手が学位を受けている。また、当制度を終了した後の進路として、研究教育職に人材を輩出するとともに、本制度の活用は大学院生の研究活動の支援につながり、その成果は著しく上がっている。

専任教員の研究活動に対する評価については、各学部において教員昇格に際する基準を設定しており、当該の評価方法とみなすことができる。また、専任教員には毎年度、前年度に関する「特定個人研究費報告書」の提出を義務付け、さらに1年間の研究業績についての報告を研究業績調査により文書提出もしくは電子データの修正という形で求めている。また、教員任用についても規程を設け、教育・研究上の業績が選考基準に規定化されている。

専任教員の教育活動については学生による授業評価アンケートが半期ごとに実施されており、その結果が教員にフィードバックされている。

<課題>

学部等における適正な専任教員数の算出根拠を大学として示していないので、カリキュラム改革を進展させる上で、抜本的教員組織の改革に支障をきたしている。また、兼任教員の比率が高く、適正化を図ることからも専任教員の増員が必要となる。教員の新規採用は原則として退職補充に限定されているため、新規開設コースの主要科目は他コース並びに他の科目群からの兼任者が多いことが指摘されている。

学習支援室におけるTAは、大学全体の共通的な教育補助を任務とするが、募集、採用については各学部の協力が不可欠であり、連携を強化する必要がある。専門職大学院においては、教育補助業務担当者の人材が不足している。また、専任教員とTAとの連携も十分でない点が指摘されている。

兼任講師の任期は1年間で、更新を認めているが、更新の回数について制限していないため、10年間以上の任期や高齢化も顕在化している。

教員評価システムの導入にあたっては、評価基準の透明性を確保し、公正に実施することが大前提である。全教員の理解を得ながら慎重に進める必要があり、相当の時間を要することが想定される。

<コメント>

本学は、21世紀の知識基盤社会に到来とともに、本学に負託される社会的な使命がより高度化、多様化することを強く認識している。このため、教育・研究活動の根幹となる教員組織は、有機的に構成し、弾力的に運用すべきであるとの結論に至り、これを基本方針として、教員の任用に係る各規定の改正を図り、2006年度、新たに「明治大学教員任用規程」を制定した。同規程により、期限を付して時流に即した教育・研究活動を展開する教員の任用が可能となった。この制度の活用は、各学部、大学院及び専門職大学院における教育・研究活動の活性化を進展させることになる。

高齢化の解消には、選択定年制の活用等、理事会と協働して抜本的な解決が必要であるが、さらに教員の流動化を活性させる施策を検討する必要がある。

情報処理関連の教育補助担当者については特別嘱託職員として処遇面を配慮し、人材を学外にも求めることにした結果、改善効果が現れている。また、学習支援室のTA採用に関しては、今後学習支援推進委員会が各学部の学習支援をとりまとめ、学部個別の学習支援から大学全体の学習支援を推進する過程で、各学部の理解を得ながら連携を強化することが望まれる。専門職大学院の教育補助業務担当者不足の解消については、実態を調査し、改善すべきである。また、専任教員とTAとが定期的に会合を持ち、細かい連携を図ることも望まれる。

兼任講師については、2007年度から、法人との間で雇用契約が締結される。また、同年4月に任用基準を定めることを予定しているので改善に期待したい。

教員評価システムは、学長のリーダーシップの下、私立大学連盟が提示したスタンダードモデルや他の先行大学の事例を参考とし、「教育開発・支援センター」が中心となって原案を作成することにな

っている。作成の過程では各教授会と連携を図り、教員評価システム導入趣旨の理解を深めていくことが示されており、今後の進捗に期待したい。

6 研究活動と研究環境 (1) 研究活動

<特色>

各学部等においてそれぞれ紀要を発行し、各教員に研究成果の公表の場を提供している。また、査読をきちんと行い、編集日程管理を徹底し、発行期日を正確にするなど、学術雑誌としての紀要の質の向上を図ろうとしている。

大型研究プロジェクトに関わる様々な研究課題について多くの研究業績が産出されており、これが各教員に競争的研究資金獲得を動機づけている。また、文部科学省の学術研究高度化推進事業にかかわるプロジェクトでは、多くの研究成果とともに、海外研究者も参加する国際シンポジウムを開催し、国際的研究拠点としての機能も生まれ始めている。

特定課題研究所は、個々の研究者の自由な発想に基づく共同研究を展開し、国内および国際的な研究拠点として機能している。

授業や校務の負担は重いものの、各教員の研究時間確保のため、「特別研究者制度」の活用、公務分担の分散化、セメスター制度を活用し半期に授業を集中して他の半期に研究に専念する方式の検討など、学部等では非常な努力をしている。

<課題>

国際連携を通じた研究を活性化するための支援体制の整備が遅れている。また、共同研究を実施する上で共同利用施設が貧弱である。また、科学研究費補助金の申請が少ないことや研究成果、各プロジェクトの進捗状況などを情報発信する機能も貧弱である。

教育、校務、委員会に多くの時間を割かれ、研究に専念する時間を捻出するのが困難である点や研究に関連した補助に対する不備（研究発表、研究打ち合わせのための出張費、学会の開催のための施設使用料、紀要執筆者に対する資料費）、学芸員に対する専門職制度がない点が指摘されている。

学会での活動状況を学部内の教員が相互に把握・支援する仕組みが不十分であり、研究成果発表状況を報告していない教員も少なくない。

<コメント>

課題をみると、人、物、金、場所、制度の面から研究環境が貧弱であると結論づけることができる。改善方策を見ても、大学にお願いするというケースが多い。学部等自身で解決できないということを表している。さらに、研究活動に関する点検・評価項目の大項目は、「研究活動」、「研究における国際連携」、「教育研究組織単位間の研究上の連携」、「経常的な研究条件の整備」、「競争的な研究環境創出のための措置」、「研究上の成果の公表、発信・受信等」、「倫理面からの研究条件の整備」である。これらすべてについて点検した結果を記述すべきであるが、すべてに亘って記述している学部等はなかった。これは、本学において、戦略的に研究環境を整備するということが行われていなかったことにも一因がある。新しく発足した研究・知財戦略機構は、点検・評価項目を考慮しながらさらなる研究体制の整備をすべきであろう。

6 研究活動と研究環境 (2) 研究環境

<特色>

教員個人には特定個人研究費、共同研究については、研究所研究員制度として各研究所による研究費のように経常的な研究費は制度化され、適切な運用が行われている。特定の研究課題を設け研究目

的を明らかにした共同研究を推進するために、特定課題研究所の設置も可能となっている。

図書・資料や物件の購入については、管理規程の定めるところにより行われ、調査研究に必要な旅費についても、旅費規程の定めるところにより支給がなされている。

研究活動に必要な研修機会としては、在外研究及（国外）び特別研究（国内）が制度化されている。

大型の研究から得られた成果は、栃木県（防災計画を見直し人員配置やシステム・デザインの再検討）、相模原市（危機管理政策における行政と地域住民の連携に関する地域防災計画の改定作業）、浦安市（防災図上訓練）、神奈川県（県内 19 市の地理情報解析システムによる災害に関するデータベースの構築並びにシミュレーションの実施）など、地方自治体等の政策形成へ寄与している。

<課題>

教員数の増加に対し、研究費が不足していることに加え、年々図書館の研究用図書費が削減されてきていることが指摘されている。また、大型の研究に対する職員の支援も指摘されている。

駿河台キャンパスについて、研究施設の不足、研究スペースが狭隘である点が指摘されており、生田キャンパスでは、共通機器の使用や機器設備を設置する研究施設の不足が指摘されている。

生命科学や臨床に関わる研究を行うための倫理委員会、教育・研究を安全に進めるための安全に関する委員会活動や研究者の倫理綱領・行動指針は、学部単位にとどまっており、全学的な体制を整備する必要がある。

<コメント>

近年、大学間の競争が激しくなっており、この競争に打ち勝つためには、とりわけ研究体制の強化が望まれる。具体的には、教員を研究所の支援のもと、研究に専念させる仕組みが必要である。また、専門的知識を有する職員による申請支援業務の充実も重要である。

募集件数に対し応募件数が上回る研究所研究員制度については、希望者に研究助成を行えるように研究費の増額を検討するほか、学内研究費の申請にあたり、科学研究費補助金への応募を義務付けるなど、外部からの研究費を獲得する促進方法を勘案する必要がある。また、研究の活性化を図るために、研究費の運用を弾力化することも検討すべきである。

駿河台キャンパスにおける研究所については、共同研究プロジェクトのためのスペースを確保することが必要である。生田キャンパスでは、理工学系及び農学系の枠を越えた、一体化した運用規定を設定して施設スペース等の有効利用を図るとともに、共同利用研究施設を早急に建設すべきである。以上のことから、教育活動や校務に必要な時間を確保しつつ研究に十分な時間を割けるような全学体制を整えることによって、競争的な研究環境を創出するために全学的な戦略を一層進めるべきである。

7 施設・設備等

<特色>

駿河台キャンパス、和泉及び生田キャンパスを中心に総合大学に相応しい適切な校地・校舎を配備し、施設・設備の整備を行い、情報化社会に対応したネットワーク環境にも十分な措置を講じている。なお、駿河台キャンパスでは研究棟空調設備の全面的な更新工事が完了し、和泉キャンパスにおいても研究棟及び視聴覚棟の空調機更新が行われた。生田キャンパスでは、研究室・実験室の改修、空調・照明等のエネルギー管理体制が整備され、各地区とも教育・研究環境の整備が進行している。また、駿河台キャンパスに「紫紺館」が建設され、大学と校友等との連携強化が図られている。この他、駿河台・和泉キャンパスにおける建物内全面禁煙化、福利厚生施設の混雑緩和など学生の利便性と安全性を配慮しつつ部分改修が実施され、学生の厚生面への充実も図られている。

<課題>

駿河台キャンパスにおいては、研究のためのスペースが十分でなく、学生が授業時間以外の時間に、

自由に勉強したり休憩できるスペースが十分に用意されていないことが指摘されている。

和泉キャンパスにおいては、教室のマルチメディア設備が不十分である点や学生が使用する情報機器の不足、メディアライブラリー、CALL 自習室の開室時間が平日 18 時までと、学生の利用に支障が大きいことが指摘されている。

生田キャンパスにおいては、応用化学科の研究棟である第二校舎 1 号館の安全対策、研究用機器の抱え込み現象、プロジェクト終了後における撤去した備品の置き場の確保など、教育・研究の運用が硬直化する傾向が指摘されている。また、キャンパスのバリアフリー化の遅れについても指摘されている。

<コメント>

駿河台キャンパスにおいて「紫紺館」が建設され、大学と校友等との連携強化が図られている点は評価できる。しかし、キャンパスアメニティの観点からより一層学生生活の支援を中心とした施設・設備の整備に取り組む必要がある。

和泉キャンパスは、2008 年 4 月開設を予定している国際日本学部設置に係る新任個人研究室の整備や、校舎の再編に向けたランドデザインにおいて新時代に適合した新図書館の建設を第一義に挙げている点は教育・研究環境の整備に向けた具体的取り組みとして評価できる。

生田キャンパスは、既存建物の建替えを含め総合的見地に立ったデザイン案策定に向けた検討が推進されている点や黒川新農場の利用計画が進捗している点が評価できる。

8 図書館および図書・電子媒体等

<特色>

教員等による選書体制を整え、限られた学部図書予算の中で体系的に資料の収集が行われてきている。本大学出身者である作家（倉橋由美子）の追悼展のための資料の収集など独自のコレクションが図れている。また、海外協力の一環として、2005 年度に開設されたカナダ・ケベック州政府提供によるケベック文庫やアフリカ文庫の拡充以外に加え、私立大学図書館協会の海外搬送事業により図書 172 冊をラオス国立大学経営学部図書館に寄贈した。

専任職員が減員されてきたにも関わらず、開館日数の拡大、開館時間の延長など様々なサービスが拡大されている。また慢性的な新規受入図書の滞貨もほとんど解消された。書庫（中央図書館、生田図書館）の資料に無断持ち出し防止テープとバーコードシールを装着したことにより、これら図書館のほぼ全域をフリーアクセスとすることができた。

中央図書館における「山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム」では、構成している 8 大学の中で、他大学から本大学への来校者がコンソーシアム全体で最大となっている。また地域への図書館開放として、中央図書館の千代田区民および山手線コンソーシアム加盟大学の学生・教職員への開放、和泉図書館の杉並区民、杉並区図書館ネットワーク協定校の学生・教職員への開放、生田図書館の川崎市在住・在勤への開放が行われている。

<課題>

電子的形態の資料が急増しており、これらの資料の収集やコンピュータネットワークといった情報提供環境の整備・充実が急務である。特に和泉図書館、生田図書館において高速回線の設置、情報コンセントの増設、コンピュータの台数整備が必要である。

従来から図書館職員に求められる資質に加え、資料形態の変化、図書館サービス概念の変化に対応する人材を育成ための養成体制が必要となっている。

継続図書（外国の判例集や学術雑誌など）の購入費が増大しているため、研究上必要な書籍の購入費（研究用図書費）を圧迫しており、事実上外国の学術雑誌の新規購読ができないという事態が生じている。冊子体から電子化への移行において、電子ジャーナルはタイトルごとに購入できる冊子体と

は異なり、パッケージによる契約が主体なため、電子に切り替えることにより却って高くなるものもある。また年間5%前後の価格上昇があり、財源確保が課題となる。

<コメント>

新和泉図書館建設設計が決定し、4年後に着工の見通しとなった。新生田図書館建設については生田ランドデザインWGで検討されることになったことは評価できる。

電子図書館システムについては、情報ネットワークを通じて利用者に提供する電子システムの構築が進められており、図書館ポータルシステムの改善、携帯電話版OPACの公開などにより利用者サービスの改善が行われているが、さらなるサービスの拡充が求められる。

図書館職員養成の課題については2005年度から設けた自主研修制度として6つの研修プロジェクトを立ち上げているが、今後さらに組織的な研修、育成体制の確立が必要である。

資料購入費に占める逐次刊行物費の比重の増加に対しては、逐次刊行物の厳密な評価による取捨選択、公私立大学図書館コンソーシアム(PULC)による電子ジャーナル、データベース契約の推進を行っているが、今後もさらに他大学との協力による分担収集など、価格高騰への対処方法を探り続ける必要がある。

9 社会貢献

<特色>

開かれた大学が求められるなか、1999年開設のリバティ・アカデミーを中心に幅広い生涯教育が展開されている。また2004年に私学では初のユニバーシティ・ミュージアムとして開設された博物館においても、年少者を対象とする事業も含めて、生涯教育推進が積極的に試みられている。

企業との連携に関しては、人文科学、社会科学、科学技術の各研究所や知的資産センターを中心に取り組みが進められている。

地域社会・自治体との連携の試みも着実に広がっており、三鷹ネットワーク大学での講座開講、三キャンパスの立地を生かした各自治体との連携、さらに成田社会人大学、飯田産業技術大学、秋葉原クロスフィールドなどでの活動も進められている。

各学部の教員がこうした試みのメンバーとして社会貢献に積極的に関わっているほか、各学部や機関などでも、自治体や企業との提携、公開講座の実施などの形で、社会とのつながりを深めるべく独自の活動に取り組んでいる。また、千代田区と災害協力協定が結ばれているほか、全学的なボランティア・センターを開設して、教育および地域貢献の両面に活かす計画も進められている。

<課題>

リバティ・アカデミーなどを中心とする生涯教育への取り組みには広く多様なニーズがあり、今後これに応えるべく、内容と規模の充実に努めていかねばならない。都心に立地していることは明らかに優位であるが、より地域に密着した社会貢献や、首都圏のみならず遠隔地との連携の拡大も、今後一層視野に含めていく必要がある。また、三キャンパスにはそれぞれ地域との連携を深める利点があるが、キャンパスの性格や位置などにより、今後なお取り組むべき課題がある。社会との有効な連携を築くためには、教職員や在学生だけでなく、本学卒業生を人的資源として活用することも有効である。また、社会貢献を広く進めるにあたっては、それぞれの仕事に関わる担当部署を統一し、学内の人的資源が適切に活用されるような体制を築いていくことが指摘されている。教職員の負担にも配慮し、学内における業務とのバランスをとった上で、より開かれた大学を目指していくような方策を考える必要がある。

<コメント>

多様な形で社会貢献が展開されつつあるなか、どのような社会貢献が現在の大学に求められている

かに常に配慮することが重要である。さらに、生涯学習事業を整備して効率的な運営を実現し、適切な形で教職員が社会貢献に取り組んでいけるような体制をつくる必要がある。企業や自治体との連携も、各学部などで進められているが、大学全体としてこうした活動を統一的に把握することも重要である。また、都心に位置する駿河台キャンパスだけでなく、和泉キャンパスや生田キャンパスでも、従来以上に地域とつながりをもった活動ができるような体制が整えられねばならない。遠隔地授業の実施などにより、広く全国規模で社会貢献を展開していくことも有効であろう。ボランティアの育成と、それによる社会との連携強化は、教育の一環としても、また大学の社会的役割に応えるためにも、優先して取り組むべき課題である。

10 学生生活

<特色>

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置は、日本学生支援機構の奨学金のほか、大学独自の多様な奨学金制度がある。これらの内容や手続き方法は、学生部が発行する奨学金情報誌「assist」にすべてまとめられており、学生にとって分かりやすいシステムといえる。

各キャンパスに「学生相談室」及び「診療所」が開設され、心身両面のサポート体制が整っている。“キャンパス・セクハラ”の根絶・予防について対策委員会による対応が行われており、2006年4月に「キャンパス・ハラスメント対策委員会」が設置され、ハラスメントへの対策がなされている。

就職指導については、就職事務部や全学共通の活動に加え、ほとんどの学部で独自の活動が行われている。

課外活動では学生部主催の「M-N a v i (MEIJI Navigation) プログラム」が行われており、学生の「自立支援」に対する具体的な取り組みがなされている。また、学部の教育的プロジェクトから、資格取得支援、体育会運動部、文化部、各種サークル活動まで、大学や学部による支援体制が整備されている。

<課題>

学生の心身の健康保持・増進については、精神的な問題の増加が課題となっている。これに対して、現在の学生相談室では対応しきれない状態になりつつあり、早急に改善策を考える必要がある。大学入学以前に、医療的な診断がなされている「心の病」を抱える学生援助についても検討が必要である。

就職指導について、低学年向けの「職業観の育成」「進路指導」の充実や大学院生に対する就職相談、留学生に対する就職支援について問題点が指摘されている。

<コメント>

学生生活に関し、奨学金制度の充実の評価できる。各種奨学金へのアクセスを容易にするための学内周知、入学生への情報提供については、本学訪問時及び「父母会」「受験相談会」等あらゆる機会を利用した対応を期待する。

在学生、及び入学前から精神的な問題を抱えた学生への対応については、学生相談室では対応しきれない状態である。支援体制の早急な整備が必要である。また、「キャンパス・ハラスメント対策室」が設立されたが、委員の増員など学内状況に応じた整備・充実が望まれる。

低学年向けのキャリア形成については「進路支援室」活用が必要である。今後、増加が見込まれる大学院修了者及び新たに発生する高度職業人専門職大学院修了者への対応、また、留学生の就職支援体制についても検討されることを期待する。

11 管理運営

<特色>

各学部の教授会は、それぞれ大学や学部の規定に基づき民主的な運営がなされ、全専任教員が大学の運営に参加し、連携協力、意思統一、機能分担が有効に図られている。学長・学部長の選任手続は明文化された規定に基づいて適切に行われている。大学、各学部の意思決定プロセスは学則、連合教授会規定、学部教授会規定等により適切に行われている。また、学長室や広報部による広報活動や教授会を通じて全教員に周知しうる体制になっている。教学には直接民主制の連合教授会があり、教学の重要事項を決定できるという長所がある。法人には校友と教職員の代表からなる評議員会があり、大学外の知見や見識が最終決定に反映されるというように、全学的な審議機関の権限は明確である。

理事長と学長の二長制導入、副学長による補佐制の発足により学長のリーダーシップは以前より明確となった。また、それにより教学側と法人側との連携が円滑になった。

<課題>

カリキュラム改革、新たな学生のニーズへの対応などの課題が山積し、教授会や委員会等は繁忙を極め、教員の負担は増し、教授会の長時間化を招き、教育・研究に十分な時間を充当できないなどの問題を引き起こしている。学長の理事としての執行権限や、各学部長の権限は広範にわたり曖昧である。また、理事会における学長の権限も不明確である。

連合教授会による意思決定は民主的ではあるが、組織の大きさから頻繁には開催できず、意思決定プロセスとして慎重ではあるが、意思決定を遅らせる面がある。全教職員が大学の意思決定を理解し共有しているとまでは言いがたい。

教学側と法人側との認識や方針の不一致もあり、大学と法人との協議機関がない。

<コメント>

教授会は、さらに新しい時代に即した体制を整える必要がある。そのため、大学役職者や、各学部教授会内での委員会組織において、適切な機能分担、役割分担を進め、審議事項の精選、簡易迅速な意思決定を目指すべきである。

総長を廃して理事長・学長による二長制や副学長制度が新規に発足した。この制度の一層の充実と、大学と各学部との意思疎通、連携強化を引き続き図っていく必要がある。

連合教授会の審議事項の一部を学部長会や教務部委員会等に委任するなどして、形式的な審議の簡易化、迅速化を図るべきである。

全学的な意思決定のプロセスを全教職員に周知し、情報を共有するために更なる工夫が望まれる。教学側の問題に対する法人側の全学的な権限行使について、認識・方針の一致を見るよう意思疎通の働きかけをしていく。そのためには、新たな副学長制度も利用し、理事会に教学側の意思を伝えやすくする組織改革・体制整備を図る必要がある。また、大学の代表者と法人の理事者との協議機関を設置すべきである。さらに理事会における学長の権限の明確化が必要である。

12 財 務

<特色>

本学は、教育・研究活動を適切に遂行するため、総合大学としての使命を十分に果たすべく健全な財政基盤の確立を目指した財政運営を推進している。具体的には、長期的な収支均衡策として、①長期的に収支均衡を図ることを財政運営の基本とし、資金計画及び事業計画の未達成部分等について見直しを図り、②期中に派生する重要事項については理事会及び評議員会の議を経て補正予算で対応し

ている。

財政基盤の強化策として、①実施計画に基づく募金活動の継続実施、②受託研究費、指定寄付研究費等の外部資金等の受け入れ強化、③文部科学省等による競争的補助金等の獲得及び受け入れ強化、④資産運用及び施設の外部貸し出し等の増収策、⑤省エネルギー、省資源化の一層の推進、⑥遊休資産の活用・見直し及びアウトソーシング・賃貸契約の戦略的見直しによる経費削減等を推進している。また、予算編成にあたっては、学部・研究科等の教学機関を中心に予定経費を「経常経費」「政策経費」に区分して配分している。「政策経費」は、予算編成方針として「重点的な予算編成を行い、効率的な予算運営に努める」等の実践のため、長期的な必要経費と当該年度の収支バランスの明確化に対応するものとして 2004 年度から実施している。この結果、「経常経費」のマイナスシーリング予算が図られることになった。さらに 2005 年度より、事業計画策定にあたり計画の優先順位を明示し、予算編成において順位付けした重点配分を行うことで予算の承認過程を高めている。

監査システムについては、本学では監事監査、会計士監査及び内部監査を実施し、この三者はそれぞれの機能を担っているが、協力して監査目的を達成している。

<課題>

経常経費のマイナス分が政策経費へ上乗せされても、予算総枠の増加は望めないため、確実に配分するためには、財政基盤の確立が急務である。特に学生生徒等納付金以外の財源確保が課題である。文部科学省の科学研究費等を中心とした外部資金の受け入れを進めること、また、学生生徒等納付金収入に占める教育研究経費の割合を 35%以上とし、教育・研究支援を強化することが指摘されている。

<コメント>

財政基盤の確立について、学生生徒等納付金以外の財源確保を課題とし、改善方策に多様な財源確保に取り組むとあるが、知的資産センターにおける外部研究費の受け入れ、科学研究費補助金の申請呼びかけ、寄付金の呼びかけを行うことの記述に留まり、これらについても具体的な推進方策は述べられていない。多様な財源確保についてさらに検討を進める必要がある。

また、マイナスシーリング予算の実施と政策経費の集中審議により教育・研究活動の重点的活性化と教育研究環境整備が図られたことについては、具体的な成果を記述し、教育・研究に対する財政支援の過不足を把握する必要がある。具体的な成果の記述にあたっては、教育研究経費の伸び率に加え、教育・研究活動に貢献した政策を記述し、わかりやすく公表する必要がある。

財務関係比率については、職員人件費の節減などの努力も図られているが、消費収支計算書関係では、人件費比率や消費支出比率が漸増傾向にあり改善が必要である。新学部、研究科の設置に伴う経費負担である点を認めるが、改善方策として予算の重点化や縮減のみではなく、外部資金の獲得などの方向性が示されているので、政策の具体化が望まれる。

13 事務組織

<特色>

事務組織は、各教学組織に対応した形で編成・設置され、組織運営のための規定も制定し、必要に応じて見直し・改善を図ってきた。事務組織に所属する事務職員は、大学経営及び教育・研究の目的・目標に深い理解を有しており、各教学組織と適切な連携協力関係を保持している。また、事務組織は教学に関わる企画・立案・補佐機能も果たしており、具体的には各教学組織の教育・研究計画の策定及びこれに伴う予算編成・折衝及び執行に事務局として機能している。

このような事務組織に所属する事務職員のマネジメント能力及び専門性の向上と業務の効率化を図るため、職場研修、階層別研修、目的別研修等を実施し、学外団体が主催する各種研修・講座にも第二種研修として派遣している。さらに、事務職員を大学院在学研修として本学ガバナンス研究科や他大学大学院のアドミニストレータ専攻に派遣して専門的な経営能力の養成を図っている。

<課題>

大学内外の環境が大きく、かつ急速に変化する状況のなかで、従来型の事務組織の対応では困難であるとの指摘がなされるようになった。これまでの定型的業務の処理効率を最優先にした組織から、外部環境の変化や将来を視野にいれた新規事案に迅速に対応できる柔軟型組織への転換に向け、2006年2月に理事会のもとに事務機構改革推進本部を設置し、事務機構及び職員諸制度の抜本的な改革を行い、2007年9月に大幅な組織改編を行った。今後は、複線型人事制度の導入や専門性を高める研修の実施等、この組織を活かすための人事諸制度の総合的な見直しが必要である。また、教学改革の推進にあたり事務職員の役割が大きくなるにつれて、オーバーワークが深刻な状況にある。学部・研究科運営に関しては、事務組織からの企画提案も増えているが、最終決定権が教学組織にあるため、指示にもとづく業務遂行に留まる傾向もある。

<コメント>

本学の事務組織は、学長の下にある教学企画、教育支援等の事務部、学部・研究科の教学組織に対応する事務部、大学運営に関わる法人事務部が総合大学として適切に組織されている。職員の高度な専門性の育成については、法人主催の研修の他、他大学・諸団体への出向、本学ガバナンス研究科等での大学院在学研修など多様に整備、活用されている。これら事務組織は、日常的な事務量の増大と事務職員の削減によりオーバーワークが深刻な状況になっているとの指摘があるが、具体的な改善方策が政策化されておらず、早急な対応が望まれる。

また、学部・研究科事務室では、教学組織に決定権があることを理由に職員の自発的な企画・立案が乏しいとされるが、企画・立案と意思決定は異なる機能である。学部・研究科事務室は、教育・研究支援、学生サービスの根幹をなす職場であり、定例業務の改善やアウトソーシングにより業務負荷を軽減し、企画業務に取り組みめる環境を整備したり、能力開発とモチベーション向上のための業務研修の充実等の政策に取り組むべきである。

14 自己点検・評価

<特色>

1997年度以降、毎年度恒常的な自己点検・評価活動を実施し、報告書を作成・公表してきた。2006年度は大学基準協会に提出する認証評価報告書の作成と並行して、二長制移行に伴う新しい自己点検・評価体制のもとで自己点検・評価のプロセスを進め、初めての評価委員会を含めすべて予定通り行われた。その作業過程において、従来の報告書と比較して記述内容の充実が図られた。2005年度に引き続き、学長室で「年度計画書」の項目に基づいた点検・評価を行い、「年度計画書」の作成にあたっては、全学的にその記述項目を自己点検・評価項目にそろえ具体的な改善につなげるようにしている。学外者の意見を反映させる仕組みについては、評価委員会に理事長が指名する学識経験者7名が含まれている。キャンパス・ハラスメント防止、スポーツ振興、校友会・父母会活動等の特色ある活動については、独自の項目で自己点検・評価を実施した。図書館や博物館など「年次報告書」や「年報」を発行しているところは、充実した報告書が作成されている。学部等の自己点検・評価委員会の構成などについても、各種委員会との連動などで実効性を持たせるような工夫が見られる。

<課題>

新たな規程に基づく自己点検・評価体制は、まだ始まったばかりであり、評価委員会での評価の方向性などを含め明確に定まっていない面がある。評価委員会でも指摘されているが、全学的な視点で自己点検・評価を実施するプロセスは不十分である。大学基準協会が求める視点に従って点検・評価を行っているが、それぞれの部署の実情にあった項目を工夫すべき点もある。実際に改善・改革が行われていても自己点検・評価のプロセスとして意識されていない面がある。社会的評価の検証につい

ては、メディア・雑誌などで多くの評価が具体的に行われ、学長室や企画部調査課をはじめとして各学部等で検証を行っているが、それらを総合的に自己点検・評価プロセスに結びつけるシステムは導入されていない。学生・卒業生などに満足度調査などを行い、点検・評価に生かすことなどを工夫すべきである。またFDやデータベース作成などのプロセスと自己点検・評価のプロセスがうまく連動していない。各学部等や各部署に自己点検・評価委員会が設置されているが、十分に機能していない委員会もある。専門職大学院の自己点検・評価のプロセスが、全学のプロセスと連動していない面がある。

<コメント>

評価委員会をはじめとして、新たな自己点検・評価体制を定着させ、プロセスがさらに有効に機能するようにすべきである。今回は全学的な視点の自己点検・評価として、「学部等委員会報告書」とは別に、全学委員会や学長室が中心となって「全学的記述」をまとめたが、今後もさらに充実した記述を可能にする体制を構築し、図表などを使用してわかりやすい報告書が求められる。自己点検・評価が具体的な改善方策に生かされるよう、「年度計画書」のような予算のプロセスだけでなく、FDやデータベース作成などの作業が自己点検・評価のプロセスに連動するようにすることも必要である。専門職大学院の自己点検・評価のプロセスも、その独自性を踏まえながら全学のプロセスに組み込む必要がある。できるだけ多くの教職員に自己点検・評価のプロセスを理解させるよう、様々な研修に積極的に参加させる等の取組が望まれる。認証評価結果によって明確になった課題や問題点を改善・改革に生かし、各学部等機関の自己点検・評価委員会が十分に機能するように、その他の委員会との連携や構成員の見直しなどを検討し、普段実施している教育・研究活動や改善の取組みが、自己点検・評価のプロセスに蓄積されていくようにすることが必要である。

15 情報公開・説明責任

<特色>

大学の財政状況については「明治大学広報」，「M-style」などの広報紙に加え、ホームページを通じて積極的な財政公開を行っている。特に「事業報告書」では、大学の特色や法人の概要、事業の概要を明示するとともに、財務の概要として計算書類だけでは理解しにくい財政内容を表やグラフを使用して説明している。財政状況は、ホームページのトップページから直接アクセスできるようにするなどその利便性を高め、大学関係者以外の一般社会にも理解を得られるよう改善を図っている。自己点検・評価の報告書は学内の全ての部署等に配付するとともに、広報紙を通じて報告書の発行を周知し、要望のあったものについては送付するなどの対応をしてきた。2006年4月からは新たな自己点検・評価体制のもとで、学部等委員会の自己点検・評価結果に基づいた全学的な報告書とこれに伴う大学基礎データは、ホームページ上でも公開・発信することになっている。専任教員の研究業績については、従来からデータベース化を図っており、「専任教員の研究業績一覧表」として作成・公開するとともに、2003年度からはホームページ上での公開を実施している。

<課題>

財政についての公開は基本的に十分といえるが、大学財政の仕組みは分りにくい面もあるので、さらに工夫して提示する必要がある。また学部や部署、様々なプロジェクトについても、必要に応じてそれらの収支等を公開していくことも考慮すべきであるとの指摘もある。「事業報告書」は充実が図られているが、その有効な活用についても検討すべきである。自己点検・評価の結果は、毎年度、報告書として刊行してきたが、ホームページでの公開を含めまだ十分とは言えない。公開の形式だけでなく、内容についても自己点検・評価のプロセスが外部からわかりやすいものに改善していくと同時に、学内においてその十分な活用が図られるよう、充実と工夫が必要である。各部署などで作成される「年次報告書」や「年報」や、各種データベース、FDなど現在行われているプロセスにおいて情

報公開がなされているが、これらが自己点検・評価のプロセスと十分連動しているとは言えない。情報公開については、コンプライアンスに基づいた社会への説明責任についての全学的な理解を深める必要がある。

<コメント>

財政公開に関しては学校法人会計についてできるだけ平易に説明するため、表やグラフを使用して判りやすくするとともに、学生一人当たりの収支などの項目の掲載など工夫を凝らすべきである。情報公開のためのメディアの種類をより増やし、財政状況が全般的に理解できるよう、また収入の使途、支出の効率化策をいかに図っているかをステークホルダーに向けて発信し、より一層の透明性を高める必要がある。認証評価機関による認証評価結果は学内外へ発信していくことになるが、毎年の自己点検・評価活動についても、その報告書の公表だけでなく、これを改善・改革の方策に活かしていくために、報告書の形式と内容を検討すべきである。各部署などで作成される「年次報告書」や「年報」、各種データベース、FDなど現在行われているプロセスにおいても情報公開がなされているので、それらと連動させて、効率的に自己点検・評価の結果の公開を進めるべきである。この他、大学はその社会的責任からステークホルダーに対して説明責任が求められており、「学校法人明治大学個人情報保護方針」に配慮しながら、今後のあり方と方針を定めていくべきである。

以 上