

経営学部 自己点検・評価報告書

I 理念・目的

(1) 学部の理念・目的（教育目標）

経営学部は、1953年に私学で最初の経営学部として設立され、常に時代をリードする経営学教育を行うことを理念としている。大学の「権利自由」「独立自治」「個を強くする」といった理念に基づき、変化の速い社会環境にあつて、その変化に対応できる柔軟さと、逆に「芯」の確立した確かさ、すなわち個人が自信を持って誇れることを持つこと、また企業経営の分野にあつては、20世紀末から「スピード」が重要なキーワードとして登場しており、変化の速さに対応できる能力が求められている。また世界で活躍していくための国際性が強く求められている。経営活動を通じて、豊かな生活、他者への思いやりの心、国際性といった、いわば「豊かな国際国家・日本」を担うビジネス・パーソンを輩出することが学部の経営理念・目的である。

また、学校教育法第83条に規定された大学の目的に関する事項及び大学設置基準第2条の2に規定された「人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的」に関する事項を踏まえ、経営学部の人材養成目的、教育研究上の目的を以下のとおり定め、学則別表に記載し、ホームページ、経営学部便覧で公表している。

明治大学学則 別表9 人材養成その他の教育研究上の目的

経営学科 経営学科は、企業経営の多様な実態と変化に富む現実を解明するとともに企業経営のあるべき姿を探究することを通じて、新時代にふさわしい産業人の育成を目的としている。

21世紀の企業経営には、経営の全体像を把握してマネジメントを実行できるリーダーシップ、グローバルからローカルまでの幅広い国際的な視点、未来の企業経営の構想力と新事業への挑戦、社会的責任を自覚した企業経営等が求められている。本学科は、これらの要請に応じることのできる人材を養成することを目的とする。

会計学科 会計学科は、特に将来、高度の職業会計人を目指す学生及び企業等で財務・会計分野で活躍することを目指す学生に、時代に要請される会計的発想と技能を教授することを目的としている。

21世紀に入って、さらに加速する企業活動のグローバル化・情報化がもたらす多様な環境変化の下、国内のみならず世界に通用する高度な会計技能、高い倫理観と豊かな教養を備えた会計人材の育成が求められている。本学科は、先進的カリキュラムと理論的・実務的教授法を不断に開発することによって、こうした社会的要請に応えようとする。

公共経営学科 公共経営学科は、行政組織のみならず、公共サービスを担う民間営利・非営利組織（NPO）の経営活動と、それらの多様な主体間の連携活動を対象領域とする学科である。

本学科は、特に、健康・福祉の増進、環境保護、地域活性化、国際協力の推進などの社会的活動にかかわるNPO、スポーツ施設や文化施設、学校、病院、協同組合などのマネジメントを専門的に担える人材を養成することを目的としている。さらに、NPOやNGO、行政体、営利組織の協働を積極的に推進できる人材の養成を目指している。

(2) 目指すべき人材像

上記目的に沿って、卒業時点において学生が修得しておくべき要件を含め、本学部が養成すべき人材像を学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の中で「目指すべき人材像」として下記のとおり定め（2010年9月24日開催教授会制定）、ホームページや経営学部便覧で公表している。

目指すべき人材像

経営学部は、経営についての系統的知識を修得することが必要であるという時代の要請に応じて創設されました。創設の目的は、経営問題を歴史意識と人間的自覚に基づいて処理する人材の育成でした。それは現在でも基本的に受け継がれています。

また、明治大学は、「権利自由」・「独立自治」という建学の精神のもとに創立されました。近年は、それを現代化した「個を強くする」という理念も広く唱えられています。経営学部は、こうした理念を基礎として経営に携わる人間の育成を目指します。

さらに、グローバル化が進展しつつある今日、経営学部卒業生には「豊かな国際国家、日本」を担うことが期待されています。グローバル化に対応しつつ学部創設以来の伝統を発展させていくことが、経営学部の使命です。

そのための具体的到達目標

経営学部は3つの学科から構成されています。経営学科では、企業経営の多様性・変化について理解する能力、企業経営のあるべき姿を探究する姿勢をもったビジネス・パーソンを育成します。会計学科では、公認会計士などの職業会計人や、企業などでの会計・財務の専門家を養成します。公共経営学科では、行政組織、NPOなどの組織のマネジメントを専門的に担える人材を育てます。

そのために、卒業までに標準在籍期間4年及び修得単位数126単位という基準を満たした者に学士（経営学）を授与します。

2 現状（2010年度の実績）

(1) 学部・研究科等の理念・目的は適切に設定されているか。

① 大学の理念・目的、建学の精神と、学部の理念・目的との関係

経営学部は、「権利自由」・「独立自治」という本学の建学精神をふまえ、私学初の経営学部として、「個を強く」し、「明日に役立つ人材を育成する」ことを教育理念に掲げ、1953年設立以来、半世紀以上の実績を積み上げてきた。そして、国際化の進展、激化する競争社会の到来など、社会環境が変化する中で、ニーズの多様化・高度化に対応し、1995年度より3コース制を採用した。また、2002年度より、経営学科のみの単学科制から、経営学科、会計学科、公共経営学科の3学科体制をとり、それぞれの学科の専門性を活かして、教育目標、人材養成等を明確化した教育に取り組んでいる。

② 実績や資源から見た理念・目的の適切性

経営学科は、設立以来、企業の管理活動、組織活動を中心として、企業経営のあり方を客観的にとらえ、学際的経営学の視点から、経営のあるべき姿を問いつづけてきた。そして、進展する国際化時代にふさわしい、企業経営のリーダー、改革を推進する管理者や専門家を養成してきた。

会計学科は、日本社会のみならず、国際社会で通用する会計の専門家を養成したいと考えており、将来、公認会計士、税理士、国税専門官といった会計のプロになりたい人、就職して企業等で会計担当者として活躍できる人材を輩出してきた。

公共経営学科は非営利組織のマネジメントを扱う日本で最初の学科であり、NPOをはじめ、健康、介護、街づくりなどのボランティア活動やスポーツ組織の運営から、既存の行政体、学校、病院、協同組合にわたる幅広い組織・活動を対象にそのマネジメントを担える人材を養成している。

受験生には「明治大学 大学ガイド」、「明治大学 学部ガイド」、明治大学ホームページ (URL: <http://www.meiji.ac.jp/keiei/index.html>) など、学生には、「経営学部便覧」や4月のガイダンスにおいて明示し、設定している。

③ 個性化への対応

ア 豊かな教養とより深い専門知識の獲得のため、専門科目を1・2年次にも割当てて一方、一部の教養科目を3・4年次に配当している。

イ 国際的に活躍できる人材育成のため、外国語科目を1年次から4年次まで配置、各国文化論を3・4年次に配置、TOEFL試験やTOEIC試験の実施(卒業までに4回)及びその結果による習熟度別クラス分け(少人数制)、「ビジネス英語」や「ビジネス・プレゼンテーション」といった実践的科目の設置、体験学習として学部独自の留学システムであるIBP(International Business Program)を実施している。

また、国際交流協定校の留学生等の受入れのために英語による専門科目授業を2009年度に設置した。現在、既存の科目と合わせると26科目が提供されている。2011年度以降、さらに拡大する計画である。

さらに、それらの国際化教育の基軸に、「グローバル人材育成トラック」を開設することを決定した。

ウ 外国語科目、レポート・論文作成法、教養演習、演習などは、よりきめ細やかな指導を目指し、個別指導重視の少人数授業を実施している。

エ 演習の一部を2年次後期から開講し、より深い教育が行えるようにしている。また、教養科目及び外国語科目担当の専任教員も演習を担当し、学生の幅広い関心に対応できるようにしている。

オ 会計専門職への基礎として、また、会計の基本科目である簿記の理解度の指標として、日商簿記検定を全員が受けられるように団体受験を導入している。

カ 社会の第一線で活躍している実務家の講師を中心としたオムニバス形式の特別講義として、経営総合講義、経営学特別講義、会計学特別講義及び公共経営学特別講義を開講している。

キ 国際舞台で活躍する世界的視野を持つ人材の育成のために設置された国際教育プログラムに、教養科目として設置する「Global Issues」のほか、英語による専門科目授

業も12科目提供している。

ク 情報リテラシー科目（デジタル文書作成法，デジタル・データ処理法，デジタル情報検索法，デジタル・プレゼンテーション，デジタル・メディア作成法）を学部独自に設置し，全学対象の「情報基礎論Ⅰ・Ⅱ」ではカバーできない情報処理技術の経営学分野への応用等，実践力・応用力の育成を図っている。

ケ 就職（進路）をより明確に意識させるために，授業科目として「経営総合講義A（キャリア・デザイン）」を開設している。また，学部内にインターンシップ・キャリアデザイン委員会を設け，経営学部就職セミナー（内定者報告会，面接に関するグループワーク，OB・OGとの懇談会等）を，低学年からの自立的な進路選択を支援する目的で，キャリア形成支援セミナーを実施している。今後は，この種の課外講座も拡充していきたい。

コ 実社会で就業体験を行うインターンシップを他学部にも先駆けて導入し，正課として単位化している。ビジネス・インターンシップ実習とNPOインターンシップ実習があり，派遣契約を結んでいる企業や非営利組織で学生を受け入れてもらっているが，学生が独自に実習先を開拓することもできる。

サ 2009年度に文部科学省の大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラムで採択された「知恵創造型人材の育成」の実施により，学部の取り組むグローバル人材の育成に結びつく総合的学生の向上に向け，既存のフィールドスタディA・Bを含めカリキュラムの体系化をはかっている。

シ これまで通年科目であった演習を2010年度入学者より半期化するとともに，Ⅰ・Ⅱ科目を廃止し，履修の幅を拡大している。

ス 2011年度より商学部との間で，英語による専門科目の横断履修を実施し，より幅広い英語による専門科目履修をできるようにした。

セ 2010年度においては，韓国語の設置，IBPの単位化，さらには留学に対する学生の動機付けを強化し，留学希望の学生を語学準備の面から支援するために，TOEFL Intensiveを設置した。また，英語による授業科目を拡大した。

ソ インタラクティブな学習環境の提供と主体的な学習姿勢の醸成のために，「非営利組織論B」の授業形態を変更し，従来の対面方式の授業に加えて，e-ラーニングコンテンツを活用したメディア授業を併用して行った。また，2011年度は「非営利組織論A」においても同様に展開する。

タ 実践的教育を目指し，マネジメント・ゲームの実施について検討した。

(2) 大学・学部・研究科等の理念・目的が，大学構成員（教職員及び学生）に周知され，社会に公表されているか。

ア 周知方法

学部等の理念・目的・教育目標等を学生には，シラバス・便覧への記載及びOh-o! Meijiシステムを使って周知している。

イ 社会への公表方法

(ア) 学外への公表手段としてはホームページの充実，パンフレットの作成・配布，また進学相談会やオープンキャンパスなどのイベントを通じて広く社会に情報を公開している。

(イ) 学校教育法の改正に伴った「教育情報の公表」により、全学的な公表方法が統一されたほか、学部内においても、ホームページの充実を図り、幅広く公開している。

(3) 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

学部執行部、教育課程委員会、教育改善委員会などを中心に恒常的に見直しを実行している。将来構想・制度改革委員会、教育課程委員会を中心に恒常的な見直しを行っており、その結果を自己点検・評価委員会で検証した上で、学部執行部での議論を経て、教授会に付議し、実行している。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

ア 3学科制にしたことで、より教育目標にあったカリキュラムを設定できている。目的意識の高い学生が入学している。学生が早くから進路を決めて自分自身の目標に向かって学業に精励するようになってきた。学生の学習意欲が高まっている。

イ 学部執行部、教育課程委員会、教育改善委員会などが恒常的に見直しをできる体制となっている。自己点検・評価は、項目ごとに最も関係した委員会に評価を依頼することが可能である。

ウ 理念目的に応じて、3学科体制に求められるニーズへの対応がなされている。

(2) 改善すべき点

ア 3学科の学生の進路について、その傾向をまだ十分にはつかめていない。1点だけ指摘すれば、公共経営学科からは、自治体などへの公務員となる者がやや多い。

イ 一般選抜入試の合格点において、各学科で開きが出てしまっている。経営学部に入ればよいといった考え方で、安易に合格最低点の低い学科にとりあえず入るといった弊害もある。また予備校もそうした指導を行っているとの声もある。

ウ 情報を周知すべき対象の受験生及びその父母、在学生及びその父母、卒業生並びに社会における卒業生の受入先である企業等の種別によって、大学から発信すべき情報と情報の受け手の欲する情報がうまくかみ合っているかどうかわかりにくい。

エ 自己点検・評価委員会は、現状では報告書の作成が活動の中心であり、検証する仕組みとしての機能は不十分である。

オ 本学の経営戦略から見ても、情報を発信するだけでなく、情報の受け手からナマの声を聴くことにより、常にニーズに合致する情報をつかんでいく。そのために、現在の付属高校との高大連携による大学の授業の公開のみならず模擬授業や授業の公開など、より多くの高校との高大連携を促進する。

カ 同様に企業にも卒業生についての評価を依頼するような連携を促進する。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

一般入試における合格最低点の学科別の開きを解消するための方策の検討、また国際性を高めるための方策として、英語力を飛躍的に向上させるために国際経営コースの設置を検討する。またグローバル人材育成トラックの開設を決定したので、その充実を検討する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

各産業など、さまざまなニーズを満たすようなきめ細かい科目の設置、また基礎力の充実を図るための方策として、各学科の授業科目の見直し、また英語力の向上や国際事情への認識を深め、国際性を高めるためのさまざまな措置などを計画している。

5 根拠資料

資料1 大学ガイド 2011

資料2 経営学部ガイド 2011

資料3 大学ホームページ (URL : <http://www.meiji.ac.jp/keiei/index.html>)

I-2 理念・目的に基づいた、特色ある取組み

1 目的・目標

- (1) フィールドスタディ、インターンシップなどを通じて、産業界の実情を理解する。特に、2009年度に「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学推進プログラム（知恵創造型人材の育成）」（GP）が採択され、学部独自のフィールドスタディとの連携の下、効果的な実習教育を目指している。
- (2) 国際理解を深め、外国語能力を高め、国際性を獲得する。

2 現状（2010年度の実績）

ア 国際的に活躍できる人材の育成のため、外国語科目を1年次から4年次まで配置。TOEIC試験の実施（卒業までに4回）及びその結果による習熟度別クラス分け（少人数制）に基づく発信型英語教育、「ビジネス英語」や「ビジネス・プレゼンテーション」といった実践科目の設置、各国文化論を3・4年次に配置、体験学習として学部独自の留学システムであるIBP（International Business Program）を実施している。また学部独自の交換留学制度が軌道に乗り、カナダ・ヴィクトリア大学ビジネス学部にも2名、フランスのビジネスマネジメントスクールであるESEMに4名の学生を送り出した。また全学協定の傘のもとでの学部間交流であるロシアのプレハーノフ経済大学国際経営学部にも1名、モスクワの国立経営大学には1名の学生を送り出した。また、受け入れとしては、ヴィクトリア大学から2名、ESEMから3名、モスクワの国立経営大学から4名の学生を受け入れた。

イ 外国語科目、レポート・論文作成法、教養演習、演習などは、よりきめ細やかな指導を目指し、個別指導重視の少人数授業を実施している。レポート・論文作成法では、その成果として、学生の論文集『創樹』を刊行している。

ウ 演習を一般教育担当の教員も担当し、学生の幅広い関心に対応できるようにしている。

エ 演習の一部を2年生後期から行って、より深い教育が行えるようにしている。2年後期から開講する演習は増加している。

オ 情報リテラシー科目（デジタル文書作成法、デジタル・データ処理法、デジタル情報検索法、デジタル・プレゼンテーション、デジタル・メディア作成法）を学部独自に設置し、全学対象の「情報基礎論Ⅰ・Ⅱ」ではカバーできない情報処理技術の経営学分野への応用等、実践力・応用力の育成を図っている。

- カ 会計専門職への基礎として、また、会計の基本科目である簿記の理解度の指標として、日商簿記検定を全員が受けられるように学内での団体受験を導入している。
- キ 8名の学生が現役で、公認会計士試験に合格した。
- ク 社会の第一線で活躍している実務家の講師を中心としたオムニバス形式の特別講義として、経営総合講義、経営学特別講義、会計学特別講義及び公共経営学特別講義を開講している。
- ケ ほとんどの科目を、高大連携プログラムとして付属高校の生徒に開放している。
- コ 就職（進路）をより意識化させるために、2004年度から継続して総合講座として「キャリア・デザイン」を開講している。また、学部内にキャリア・デザイン委員会を設け、教員と職員が協力の上、課外講座として、就職準備セミナー、OB報告会、懇談会を開催している。
- サ 実社会で就業体験を行うインターンシップを他学部在先駆けて導入し、正課として単位化している。ビジネス・インターンシップ実習とNPOインターンシップ実習があり、派遣契約を結んでいる企業や非営利組織で学生を受け入れてもらっているが、学生が独自に実習先を開拓することもできる。
- シ 3年早期卒業制度を2002年度から実施し、2010年度は2名の卒業生を送り出した。
- ス 2009年度に採択された「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学推進プログラム（知恵創造型人材の育成）」（GP）と連動したフィールドスタディを実施し、国内、海外への実習教育を実施した。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

国際化を促進するため、各種の方策を講じているが、TOEIC、TOEFLなどの受験促進など、学生の間にも、国際化の重要性が認識されつつある。また、フィールドスタディなどにおいて理論的勉強に加えて、実地に見聞していくことの重要性がいつそう認識されつつある。

(2) 改善すべき点

さらに、学部協定校の増加、IBPの充実、TOEIC、TOEFLの受験促進など、一層進める必要がある。現状では、なお国際化の程度が不十分である。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

改善すべき点であげた、学部協定校の増加、IBPの充実、TOEIC、TOEFLの受験促進、2年後期からの留学などを実施していく。またフィールドスタディの一層の充実（そのコスト・ベネフィット的な効果的活用も含めて）を図っていく。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

韓国などの国際化の進展レベルを考えると、日本、あるいは本学の国際化進展度合いはかなり見劣りする。その面を進めるとともに、講義内容の充実（理論的側面）とともに、フィールドスタディなどの実践教育（learning by doing）を推進していく。また基本的なことから、文献を読む訓練（learning by reading）を積極的に促進したい。

5 根拠資料

資料1 大学ガイド 2011

資料2 経営学部ガイド 2011

資料3 大学ホームページ (URL : <http://www.meiji.ac.jp/keiei/index.html>)

Ⅲ 教員・教員組織

表3-1 教員一人あたり学生数推移表

| 項目 | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 専任教員数(特任教員を含む)(A) | 63 (0) | 61 (0) | 67 (3) |
| 学生数(B) | 2,946 | 3,000 | 3,087 |
| 教員一人あたり学生数(A/B) | 46.8 | 49.2 | 46.1 |

注1 学生数, 教員数は5月1日現在

- 2 専任教員数には, 特任教員は含み, 助手, 客員教員は含みません。括弧内は, 特任教員で内数としてください。
- 3 特任教員は「特任教員任用基準」第3条により専任者であることが規定されておりますので, 専任教員数に含みます。

表3-2 2010年度開設授業科目における担当者の専任・兼任比率

| 学科名 | | 必修科目 | 選択必修科目 | その他の科目 | 合計 |
|-----|------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 経営 | 専任担当科目数(A) | 7.8 | 44 | 55.4 | 107.2 |
| | 兼任担当科目数(B) | 14.2 | 14 | 37 | 65.2 |
| | 専兼比率% (A/(A+B)*100) | 35.45% | 75.86% | 59.95% | 62.18% |
| 会計 | 専任担当科目数(A) | 5.5 | 23 | 22.2 | 50.7 |
| | 兼任担当科目数(B) | 5.7 | 5 | 14.8 | 25.5 |
| | 専兼比率% (A/(A+B)*100) | 49.10% | 82.14% | 60.00% | 66.53% |
| 公共 | 専任担当科目数(A) | 5 | 24 | 14.8 | 43.8 |
| | 兼任担当科目数(B) | 3.8 | 10 | 9.9 | 23.7 |
| | 専兼比率% (A/(A+B)*100) | 56.81% | 70.58% | 59.91% | 64.88% |

注1 この表は, 大学設置基準第10条にいう「教育上主要と認める授業科目」についての専任教員の担当状況を示すものです。

- 2 「専任担当科目数」には, 他学部, 研究科, 研究所等の専任教員による兼任教員担当科目も含めてください。
- 3 「科目数」は, 開設した科目の数で計算してください。また, 同一科目を複数開設している場合, 同一教員が担当している場合は科目数1となります。複数教員が担当している場合は,

割合を示してください。（例）基礎経済学を3コマ設置し、専任1名、兼任2名の場合、専任担当科目数0.3、兼任担当科目0.6になります（小数点以下四捨五入）。

表3-3 2010年度に学部で実施しているFDに関する活動内容・参加者数・参加率

| 活動名称 | 対象教員数 | 参加教員数 | 参加率 |
|----------------------------------|-------|-------|-----|
| 教育開発・支援センター主催「新任教員研修」 (4月1日) | 8 | 6 | 75% |
| 教育開発・支援センター主催「新任教員研修」 (7月24日) | 8 | 4 | 50% |

表3-4 外国人教員の状況(2010年5月1日現在)

| 2010年度 | 採用数 | 在籍総数 | 教員数 | 外国人教員の% |
|--------|-----|------|-----|---------|
| 外国人教員 | 0 | 3 | 64 | 4.7% |

表3-5 女性教員の状況(2010年5月1日現在)

| 2010年度 | 採用数 | 在籍総数 | 教員数 | 女性教員の% |
|--------|-----|------|-----|--------|
| 女性教員 | 0 | 12 | 64 | 18.8% |

1 目的・目標

(1) 求める教員像及び教員組織の編成方針

本学部の人材育成目標を達成するための教員は、人材育成や研究遂行に必要な学識、教育研究業績、社会的活動実績等を備え、学校教育法第92条及び大学設置基準第4章に規定される教員の資格を満たす者とする。

教員組織は学部カリキュラムに基づいた設置科目に整合する教育・研究歴を持つ教員で構成する。また、教員任用に関しては将来における本学部の教育研究活動の一層の発展に資する人材を確保することを目的に「教育・研究に関する長期・中期計画書」に方針を定め、経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規に基づいて行う。本学部の教員任用時資格条件は公募要項（資料5）に明示する。

2 現状(2010年度の実績)

(1) 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針を明確に定めているか。

① 教員に求める能力・資質・資格要件等の明確化

経営学部教員は上記目標を果たすことを使命とする。教員は採用および昇格審査時に学部カリキュラムの設置科目に整合するかどうか厳密に審査・確認されている。そのため、各個人の教育研究を推し進めていくことを役割とすることで、学部目標および教員組織の目標が達成できるような組織作りを行っている。

② 教員構成の明確化（学生総数と教員数、教員一人あたり学生数、年令・性別等の構成、

任期付き教員，専任教員・兼任教員の比率)

経営学部は，経営学科，会計学科，公共経営学科の3学科，すべて社会科学系学科により構成されている。学生数は3,087名であり，専任教員（教授・准教授・講師）数は64名である。専任教員一人当たりの学生数は48.2名となり，文部科学省令大学設置基準で定める社会科学系学部における必要専任教員数（専任教員一人当たりの学生数は60名以内）の基準を満たしている。

専任教員の年齢構成は以下のようになっている。30歳代：15.6%，40歳代：28.1%，50歳代：40.7%，60歳代15.6%。

経営学部における女性教員は12名で，全専任教員64名に占める割合は18.8パーセントである。

専任教員として社会人（実務型教員）を特任教員として任用している。2010年度任用の特任教員は3名で，うち2名が教育界以外での実務経験を有する。また，他にも実務経験を持つ専任教員が在籍している。一方，学部・各学科特別講義及び特別講座の講師ならびに招聘教授として，積極的に社会人を受け入れている。2010年度は特別講義の講師として21名，総合講義の講師として25名，客員教授2名，特別招聘教授として5名の社会人を受け入れた。

専任教員として，経営学部における外国人研究者は専門担当教員1名，語学担当教員2名である。

兼任教員数は136名で専任教員数64名との比較で，専任教員比率を見ると32%となる。これは文系学部では法学部について低い値となる。学部教授会では常に専任教員の増員を希望している。

本学部では，専任教員の任期制は特任教員に対して導入されている（任用期間3～5年，1回更新）。他に，客員教員および助手については，1年以内の期間を定めて任用することとしている（2回を限度とした更新可）。

各学科部門会議，一般教育関係教員会議および将来構想・制度改革委員会などの各種委員会と学部執行部により教員組織やその連携の妥当性について検討している。

③ 教員の組織的な連携体制と教育研究に係わる責任の明確化

各教員は学科または一般教育に属しており，教育研究に関わる方針は各学科部門会議または一般教育関係教員会議で決定される。それらの方針はさらに教育課程委員会や教授会で議論し，決議された上で実施する体制をとっている。

各学科部門会議，一般教育関係教員会議および教育改善委員会などの各種委員会と学部長を長とする執行部により，教員間の連絡や各種役割が調整されている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

① 編成方針に沿った教員組織の整備（法令必要数の充足，教員組織の整備方針と実態の整合）

経営学部の教員組織は教育課程委員会で検討され，教授会で決定したカリキュラムに基づいた学部設置科目に整合する教育・研究歴を持つ教員で組織されている。現行カリキュラムの編成と教員の配置については教育課程委員会を中心に各学科部門会議，一般教育関係教員会議などにより検討・調整を行っている。

学部の未来を見据えたグランドデザインを立案すべく学部内に将来構想・制度改革委員会を設置し，学部組織とカリキュラム構成，教員組織を軸に検討を行っている。

② 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備

任用および昇格時には「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」、「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」に基づき、科目との整合性を厳密に確認している。

「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会および審査委員会に関する内規」に基づき、研究業績や実務経験を評価することに加えて、模擬授業、面接の過程を経て、科目との整合性を評価している。

カリキュラムにおける整合性および適切性では、とくに必修科目の専任教員担当率に注意を払っている。一週間の学部必修科目のコマ数（時限/週）は前期 40 コマ、後期 40 コマであり、このうち専任教員の担当は前後期とも 17 コマ（42.5%）ずつである。この比率に関しては学部執行部、各学科部門会議、一般教育関係教員会議などにより、確認・検討が行われている。低下をもたらす要因は「簿記論 I」および「簿記論 II」の授業の少人数化（クラス単位受講：22 クラス、授業設定は特設を含めて 27 コマ/週）のために兼任教員を配置せざるを得ない状況がある。学科必修科目では、前後期合計週 26 コマで、専任教員が全コマを担当している。学部の主要科目である学部必修科目、学科必修科目については、専任教員が責任を持って運営している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

① 教員の募集・採用・昇格等に関する規程及び手続きの明確化

教員の募集・任用は「明治大学教員任用規程」に基づいて行っている。また、教員選考基準の明確化・厳格化を目的とした「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」、「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」及び「兼任教員の任用に関する申し合わせ」を作成して、それらに従って行っている。

教員の募集・任用は、各学科部門会議および一般教育の会議により検討され、教授会の決議を経て公募している。任用は「明治大学教員任用規程」、「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」及び「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」に基づき、予備審査委員会と審査委員会による 2 段階の審査報告を受けて教授会にて審査・承認される。

昇格については、「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」に基準が明示されており、それに従って審査を行っている。教授会にて公示の後、該当者の申請に基づいて教授会にて審査委員会を設置する。審査委員会は研究業績及び実務経験等より、科目適合性、昇格の妥当性を検討し、その審査報告を受けて教授会にて審議・承認している。

② 規定等に従った適切な教員人事

教員選考基準の明確化・厳格化を目的とした「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」、「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」及び「兼任教員の任用に関する申し合わせ」に基づき、研究業績や実務経験を評価することに加えて、模擬授業、面接の過程を経て、科目との整合性を評価している。これにより、複数の審査を行う厳格な採用人事体制をとっている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

① 教員の教育研究活動等の評価の実施

ア 全学で行っている「授業評価アンケート」は全教員が最低1科目でアンケートを実施するように周知を徹底した。アンケート結果は担当教員に返され、教育方法の改善に利用されている。

イ 国内外の学会発表および学会参加は教授会で議事として審議され、承認している。

ウ 学会、シンポジウム、各種組織における招聘講演は教授会で議事として審議され、承認している。

エ 日本学術振興会科学研究費補助金の採択に関しては研究・知財戦略機構から教授会にて報告があり、学部は自己点検評価報告書内でその内容を記載し、公開している。また、大学ホームページにて内容を報告している。

オ 各教員の研究業績は教員データベースに登録し、公開を許可する内容は大学ホームページ、研究開発支援ディレクトリ (ReaD, <http://read.jst.go.jp/>), 科学技術総合リンクセンター (J-GLOBAL, <http://jglobal.jst.go.jp/>) に掲載されている。

カ 各教員が国内外の各種組織から依頼される業務は教授会で議事として審議され、承認している。

② FDの実施状況と有効性

本学部では学科・担当科目群を網羅する教員から構成された教育改善委員会を設置し、各委員が意見交換を行っている。

また、全学の授業評価アンケートを実施している。アンケートは全教員が最低1科目でアンケートを実施するように周知を徹底した。前年度に引き続き授業評価アンケートを実施しており、実施状況は良好である。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

ア 演習（ゼミナール）教育、語学科目の少人数化を実施している。

イ 特別講義及び特別講座の講師ならびに客員教授、特別招聘教授として、社会の第一線で活躍している社会人を積極的に受け入れており、各分野の最新事情に触れる機会を学生に提供している。

ウ 特任教員3名（うち外国人教員2名）は英語で行う授業を担当し、「グローバル30」に呼応したカリキュラムの改善を行っている。

エ 教員組織に関係する会議体としては各学科部門会議、一般教育関係教員会議、教育課程委員会、将来構想・制度改革委員会、教育改善委員会、執行部会議など多様な委員会を設置しており、常に改善を求めて検討している。

オ 教育課程委員会は、適時カリキュラムの検討を行い、学部教育や科目と教員の整合性、組織対応の柔軟性などについて検討を行っている。

カ 教育改善委員会では、アンケートによる授業評価を行い、授業改善に反映させてきた。このことは、授業改善の向上となって現れており、過去3年間の授業満足では「高い」・「やや高い」を合わせた数値が85～90%台で推移している。

キ 学科必修科目はすべて専任教員によって行われている。

ク 教員の任用手続の厳正化を目的として、「明治大学教員任用規程」に加えて、「経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規」、「経営学部における教員任用に係る予

備審査委員会及び審査委員会に関する内規」及び「兼任教員の任用に関する申し合わせ」を作成し、募集・任免・昇格に関して、明文化された基準にのっとり、厳格に運用している。

ケ 「経営学部における教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」に基づき、採用時には模擬授業と面接試験を行っている。

コ 会議に対する負担を軽減するため、複数委員会をひとつにまとめるなど、委員会数の削減を行っている。

サ 全学で実施されている共通フォーマットの「授業評価アンケート」によって、授業改善は、授業科目そのもの以外の学生意識や教育環境と大いに関連していることが把握できた。

シ 上記の情報共有により、専門必修授業、大人数授業における課題と工夫の具体例が明らかになり、今後の組織的な授業改善の貴重な材料となった。

(2) 改善すべき点

ア 新規任用に限られており、年齢構成では、30歳代の専任教員の数が少ない。また雇用対策法の改正にともなって発生した募集・任用における年齢制限の禁止条項が円滑な教員の年齢構成の組織作りを困難なものにしている危惧がある。

イ 委員会数の削減は行ったが、検討課題の増加により、依然、会議数、会議時間に対する教員の負担感は大きい。

ウ 初年次教育の重要性と課題が明らかになるにつれて、教養科目の授業形態が多様化する一方、和泉キャンパスの教室事情は劣悪化するジレンマが大きくなっている。一般教育主任・教務主任及び和泉キャンパス教務担当職員は学部カリキュラムの適正な運用よりも、他学部との時間割の編成のための調整に追われている。

エ 大きな学部比べて、専任教員数が少ないので、入試問題作成や全学委員会委員の担当などに関して、教員の負担感が大きい。

オ 学部必修科目における兼任教員への依存率が高い。

カ 全学的な授業アンケートを実施してはいるが、すべての授業科目で実施されているわけではない。その理由は、授業科目の多様化によって全学的統一の授業アンケートでは有効な調査ができないからである。今後は、それぞれの授業科目の特性に対応したきめ細かい調査方法を工夫する必要がある。

キ 全学授業アンケートの結果は、学期終了後に教員が受け取るため、直接その授業に反映されず、アンケートに対する学生の不満の一因にもなっている。この点は昨年も指摘したが、実施時期や集計のあり方を工夫するなどして、学生へのフィードバックも考慮する必要がある。

ク 学生意識の変化に対応するために、座学中心とした従来教育のあり方を見直すという観点にたてば、授業改善は、狭い意味での教育法の改善といった個々の教員の努力だけでは限界のあるところも、明らかとなった。経営学部では、従来の座学的授業の他に体験型授業を設置した。今後の課題は、その相乗効果を引き出す授業方法の工夫である。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

ア 教室事情の悪化は教員組織の健全性や効果的なカリキュラムの運営、授業評価アンケー

トの結果にも影響を及ぼす結果となっている。年度計画に改善計画を定め、計画的な改善を図る。

イ グローバル 30 に対応するためにも語学教育の充実は欠かせない。現状では少人数化のためのクラス増は教室事情のため難しいが、適切な対処の実現を要求していく。そのためには 1 限または 5 限以降の時限も利用する。

ウ この 5 年間に 2 部を廃止した学部と 2 部のなかった経営学部の増員数を比較するとスチューデント・レイシオ（SR）で問題が大きかった経営学部での増員が進んでいない。収容定員にもとづく SR ではなく、実質的な学生数に対応するような SR を改善すべく、教員任用計画を策定する。

エ 必修科目の専任教員担当率を上げる。

オ 各種会議の増加が教員組織全体にストレスを与えている。会議は論点を明確にして、必要以上に長くならないように行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 教室事情の改善は長・中期にわたって求め、学部カリキュラムの健全な運用を目指し、教員に時間割調整に関わるストレスをなくす。

イ グローバル 30 や「大学教育・学生支援推進事業【テーマ A】大学推進プログラム（知恵創造型人材の育成）」（GP）に対応する体制を作っているが、さらにこれらのプログラムの恒常的設置に適合する教員組織を作る。

ウ 教員数を増加することで実質的な SR を低下させ、上記の目的の達成に加えて、よりきめ細かな教育を行える教員組織を作る。

エ 教員の年齢構成に偏りが生じているので、専任教員任用の際には可能な限り 30 歳代の教員の任用を進める。

オ 授業評価アンケートは積極的に行うとともに、その使用方法については全学の方向性に従うだけでなく、学部内で十分に検討する。

5 根拠資料

資料 1 明治大学教員任用規程

資料 2 経営学部における教員等の任用及び昇格に関する運用内規

資料 3 経営学部における教員任用に係る予備審査委員会および審査委員会に関する内規

資料 4 兼任教員の任用に関する申し合わせ

資料 5 明治大学経営学部専任教員公募要項

資料 6 教育課程委員会（10-3） 配付資料「2011 年度経営学部授業計画」

IV 教育内容・方法・成果

表 4-1 学部開設科目

| 学科等 | 分類 | 科目数 | 全体からの割合 |
|----------------|-----------|--------|---------|
| 学科共通科目 | 一般教養的授業科目 | 26 単位 | 20.6% |
| 学科共通科目 | 外国語科目 | 20 単位 | 15.9% |
| 学科共通科目 | 専門教育的授業科目 | 28 単位 | 22.2% |
| 学科（経営・会計・公共経営） | 専門教育的授業科目 | 32 単位 | 25.4% |
| 合 計 | | 126 単位 | 100.00% |

表 4-2 授業改善アンケート実施状況

| 実施時期 | | 実施科目数 | 実施率 | 学生数（名） |
|------|----|-------|------|--------|
| 2008 | 前期 | 162 | 24.2 | 6,801 |
| | 後期 | 143 | 21.0 | 4,192 |
| 2009 | 前期 | 140 | 20.6 | 5,687 |
| | 後期 | 151 | 22.0 | 4,312 |
| 2010 | 前期 | 202 | 30.0 | 6,480 |
| | 後期 | 181 | 26.5 | 5,209 |

表 4-3 必修単位数・選択単位数・卒業に必要な単位数

| 学 科 | 必修単位数 （選択必修科目含む） | 選択単位数 | 卒業に必要な 単位数 |
|--------|---------------------|-------|---------------|
| 経営学科 | 42 単位 | 84 単位 | 126 単位 |
| 会計学科 | 42 単位 | 84 単位 | 126 単位 |
| 公共経営学科 | 42 単位 | 84 単位 | 126 単位 |

【IV-1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針】

1 目的・目標

(1) 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

学則別表に「人材養成その他の教育研究上の目的を」定め（第1章を参照）公開しているが、この目的を達成するため、目指すべき人材像、具体的到達目標、修得すべき成果、諸要件を明確にした「学位授与方針」を教授会において定め（2010年9月24日開催教授会）、これをホームページや学部便覧等で公開している。

経営学部 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

目指すべき人材像

経営学部は、経営についての系統的知識を修得することが必要であるという時代の要請に応え

て創設されました。創設の目的は、経営問題を歴史意識と人間的自覚にもとづいて処理しうる人材の育成でした。それは現在でも、基本的に受け継がれています。

また明治大学は、「権利自由」「独立自治」という建学の精神の下に創立されました。近年は、それを現代化した「個を強くする」という理念も広く唱えられています。経営学部は、こうした理念を基礎として経営に携わる人間の育成をめざします。

さらに、グローバル化が進展しつつある今日、経営学部卒業生には「豊かな国際国家、日本」を担うことが期待されています。グローバル化に対応しつつ学部創設以来の伝統を発展させていくことが、経営学部の使命です。

そのための具体的到達目標

経営学部は3つの学科から構成されています。経営学科では、企業経営の多様性・変化について理解する能力、企業経営のあるべき姿を探究する姿勢をもったビジネス・パーソンを育成します。会計学科では、公認会計士などの職業会計人や、企業などでの会計・財務の専門家を養成します。公共経営学科では、行政組織、NPOなどの組織のマネジメントを専門的に担える人材を育てます。

そのために、卒業までに標準在籍期間4年および修得単位数126単位という基準を満たした者に学士（経営学）を授与します。

(2) 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

学位授与方針に示した修得すべき成果を達成するため、教育課程の編成理念、教育課程の編成方針を明らかにした「教育課程の編成・実施の方針」を教授会において定め（2010年9月24日開催教授会）、これをホームページや学部便覧・シラバス等で公開している。この方針には、教育課程の特長を示しており、読み手が理解を深められるよう工夫している。また、この方針と合わせて、「カリキュラム概要」「履修モデル」「主要科目の紹介」も公表しており、方針を具体化させたカリキュラムの一端を示している。

経営学部 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

教育課程の理念

経営学部の教育目標は、経営問題を処理しうる人材の育成です。そのために経営学部の教育課程は、問題発見と問題解決能力を高め、さまざまな組織体が抱える問題の解決に挑戦する人材を育成することを理念としています。

教育課程の構成

Semester制度のもと、1,2年次は教養科目と外国語科目に重点が置かれています。しかし専門科目の基礎として、学部必修科目、学科必修科目の履修も求められます。

3,4年次では、学科専門科目、共通専門科目の履修に重点が置かれています。また、演習の多くは2年次後期から開始され、3,4年次においては多くの授業科目で得た能力を融合し、プレゼンテーション能力なども含む総合的な能力を養います。

教育課程の特長

経営学部のカリキュラムには、次のような特長があります。

1. 演習を中心に少人数教育を徹底しています。英語はレベル別の少人数教育を行っています。
2. 実践・実習教育が充実しています。在学中に就業体験をするインターンシップや調査実習を

行うフィールドスタディを単位化しています。また、学部独自の就職・キャリアサポートを行い、3年生向けには全6回の就職セミナーも開催しています。

3. グローバル化に対応しています。学部独自の短期留学プログラム (International Business Program) は単位化していますし、外国の経営系学部との学部間協定による交換留学も積極的に進めています。また英語による授業も約20科目あります。

4. 教養教育も重視しています。広い視野のなかで経営を考えることのできる「教養をもった専門人」の育成をめざします。

なお、経営学部では全般的な学習成績を知ることができるGPA制度を導入しています。

2 現状 (2010年度の実績)

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか

① 学士課程・修士課程・博士課程・専門職大学院課程の教育目標の明示

学部は、1953年に私学で最初の経営学部として設立され、大学の建学理念を基礎として、経営に携わる人間の育成を目指し、常に時代をリードする経営学教育を行っている。近年の経営学の対象の拡大、会計専門職のニーズの増大から、経営学科の単学科を、2002年度から、経営学科、会計学科、公共経営学科の3学科体制に組織変更し、それぞれ教育目標、人材養成等を明確化した。経営学科では、企業経営の多様性・変化について理解する能力、企業経営のあるべき姿を探究する姿勢をもったビジネス・パーソンを育成する。会計学科では、公認会計士などの職業会計人や、企業などでの会計・財務の専門家を養成する。公共経営学科では、行政組織、NPOなどの組織のマネジメントを専門的に担える人材を育てる。そのために、卒業までに標準在籍期間4年および修得単位数126単位という基準を満たした者に学士(経営学)を授与する。

② 教育目標と学位授与方針との整合性

卒業時点において、その習熟が一定レベルに達するカリキュラム編成を実施している。たとえば、グローバル社会への対応として、入学から卒業までの4年間に外国語教育とともに外国語による専門科目の履修を可能としていること、また、学生の主体的取り組みを必要とするフィールドスタディ科目の拡大、経営学部独自のインターンシップ科目の実施などを各学年のレベルに応じて科目配置することで、効果的教育と学位授与にふさわしい人材の輩出につとめている。

③ 習得すべき学習成果の明示

表4-3を参照のこと。

(2) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか

① 教育目標・学位授与方針と整合性のある教育課程の編成・実施方針の明示

前述の、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)・教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)のもと、様々な経営活動に対応すべく、3学科体制で社会の変化に柔軟に対応できる社会人の育成を目指しており、具体的には、後述(IV-2 教育課程・教育内容参照)のような教育方法を実践している。

② 科目区分、必修・選択の別、単位数の明示

・表4-1, 4-3を参照のこと。

・2010年度経営学部便覧 p.15~p.25を参照のこと。

(3) 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員及び学生等）に周知され、社会に公表されているか

① 周知方法と有効性

ア 新入生には、学科別、クラス別ガイダンスに加え、履修科目ごとのガイダンスを実施するなどして教育課程の編成、実施方針などを指導している。

イ 在校生については、シラバス・便覧への記載及び Oh-o! Meiji システムを使って周知を行うほか、個別指導期間を設け、周知している。

② 社会への公表方法

ア 学外への公表手段としてはホームページの充実、パンフレットの作成・配布、また進学相談会やオープンキャンパスなどのイベントを通じて広く社会に情報を公開している。

イ 学校教育法の改正に伴った「教育情報の公表」により、全学的な公表方法が統一されたほか、学部内においても、ホームページの充実を図り、幅広く公開している。

(4) 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。（検証する組織や見直しに関する規程やガイドラインの設置、検証活動の実現、見直しの成果など）

教育課程の編成・実施方針については、部門会議、一般教育関係教員会議、入試制度検討委員会、教育課程委員会、学部将来構想・制度改革委員会にて、学生の入口から出口までを一貫して捉え、適正な入試、教育がなされているのかを検討している。また、必要に応じて合同委員会を開催し、より総合的検討を行い教育目標と整合性のある教育実施を図っていくための検証を行っている。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

ア 3学科制度になる前の制度と比較して、必修科目及び選択必修科目の総単位数は変わらないが、もともと必修科目はできるだけ少なくして、選択の幅を重視したものであった。科目の半期化、学科増設に伴い、科目総数が増加したため、さらにこの特徴を強化している。現在は、4年間の履修上限単位を 162 単位（1年次：40 単位，2年次：41 単位，3年次：41 単位，4年次：40 単位）としており、自由に履修できる幅が大きい。

イ 社会の変化に対応したカリキュラム改革を行っている。3学科制への改革を機に各学科の専門科目を充実させるとともに、学科の枠を越えた履修の幅を大きくとり、多様な要求に応える学習を可能にした。教育の国際化に対応すべく外国語の語種に 2010 年度から韓国語を加え、東アジアの国際交流を推進している。教育の国際化を、授業内容だけではなく、留学生の受け入れや送り出しなどの人材交流に対し積極的に対応している。

ウ 共通専門科目を 16 単位、自由履修科目を 20 単位置くことで、選択の幅を持たせている。また、4年間の履修上限単位を 162 単位（1年次：40 単位，2年次：41 単位，3年次：41 単位，4年次：40 単位）としており、自由に履修できる幅が大きい。

エ 情報リテラシー教育や「知恵創造型人材の育成」事業の実施により学生のコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力をはじめ、学生として必要とされる種々の能力の向上がみられるようになってきている（学内プレゼンテーション大会などにおける教員評価の向上から）。

オ I B P 実施の成果として、T O E I C 試験成績が、I B P 参加前と比較して I B P 参加後に格段に伸びているなどの効果も上がっている。

(2) 改善すべき点

ア 学生が目的意識をさらに明確にして学ぶことができるように、各学科の理念と科目の位置づけを精緻化すると同時に、各学科との有機的関係をもった仕組みを、今後も構想していく必要がある。学科の理念を徹底させるための学科カリキュラムと学科を越えた履修とのバランスを、どのように調和させるかが課題である。英語による講義の理解度を深めるために、効果的な授業運営のあり方が、今後の課題となる。

イ 学部間共通科目や他学部聴講など幅広い履修選択の機会を与えているが、卒業のためにバランス良く履修できるように指導することが必要である。

ウ 「知恵創造型人材の育成」事業、I B P 事業への参加学生をさらに拡大していくための努力を進める必要がある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

ア 学生が目的意識をさらに明確にして学ぶことができるように、演習科目などの場で少人数教育の利点を活かして、きめ細かな指導を充実させていく。

イ 2009 年度に設置した英語による授業科目について、2010 年度、2011 年度と増設してきているが、さらなる増設をしていく予定である。

ウ 2010 年度の改善計画にあった、国際化に対応する人材育成の一環として検討してきた国際関連コース、トラックの設置について、2012 年度より、「グローバル人材育成トラック」の設置が決まり、より幅広い国際化教育を実現する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 学科ごとのカリキュラムと学科を超えた履修バランスをはかることも含め、学部全体のカリキュラムの再検討を行い、学部理念に基づく学部教育を実現するため、学科部門会議、一般教育関係教員会議、将来構想・制度改革委員会、入試制度検討委員会、教育課程委員会の連携をはかっていく。

イ 2002 年度からの経営学科、会計学科及び公共経営学科の 3 学科体制は、2010 年度で 9 年目を迎え、その成果と反省を総点検する時期に来ているが、まず考えなければならないことは、「どのような学生を育てるか」ということである。社会に対して、どのような人材を輩出するか（ディプロマ・ポリシー）、具体的目標に即した教育体制の構築（カリキュラム・ポリシー）、さらには、これらの方針に沿った入学者の質保証（アドミッション・ポリシー）を明確化し、広く発信している。これらの方針に基づき、実践するために、学科制の再検討、コース制の検討など、執行部、将来構想・制度改革委員会を中心に検討を進めることとする。

5 根拠資料

資料 1 2010 年度経営学部便覧

資料 2 教育課程委員会 (10-03) 配付資料「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー」

[IV-2 教育課程・教育内容]

1 目的・目標

(1) 教育課程の編成・実施方針に基づく教育課程・内容

本章第1項「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成方針」に示したように、本学の理念・目的を達成するために、本学部では人材養成目的（教育目標）を定め、この実現のために、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を明示している（本章第1項参照）。

この方針に沿って、大学設置基準第19条（教育課程の編成方針）、同条2項（教養教育への配慮）、第20条（教育課程の編成方法）の規定を踏まえ（大学院、専門職大学院にあっても各設置基準の当該条項を踏まえ）、本学部の教育課程は構築されている。

特に、学部の教育理念を軸に、3学科それぞれの教育目標、人材養成目標を達成するための教育課程の再編、教育内容の充実をはかっていくことを目標とした。（具体的項目は、前述のカリキュラム・ポリシー「教育課程の特長」を参照）

2 現状（2010年度の実績）

(1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

① 必要な授業科目の開設状況

・表4-3を参照のこと。

② 順次性のある授業科目の体系的配置（履修体系図やコース系統図の明示、科目関連図、4年間の履修モデル、適切な科目区分など）

様々な経営活動に対応すべく、3学科体制で社会の変化に柔軟に対応できる社会人の育成を目指しており、具体的には、以下のような教育方法を実践している。

ア 豊かな教養とより深い専門知識の獲得のため、専門科目を1・2年次にも割当てる一方、一部の教養科目を3・4年次に担当している。

イ 国際的に活躍できる人材育成のため、外国語科目を1年次から4年次まで配置、各国文化論を3・4年次に配置、TOEFL試験やTOEIC試験の実施（卒業までに4回）及びその結果による習熟度別クラス分け（少人数制）、「ビジネス英語」や「ビジネス・プレゼンテーション」といった実践的科目の設置、体験学習として学部独自の留学システムであるIBP（International Business Program）を実施している。

また、国際交流協定校の留学生等の受入れのために英語による専門科目授業を2009年度に設置した。現在、既存の科目と合わせると26科目が提供されている。2011年度以降、さらに拡大する計画である。

さらに、それらの国際化教育の基軸に、「グローバル人材育成トラック」を開設することを決定した。

ウ 外国語科目、レポート・論文作成法、教養演習、演習などは、よりきめ細やかな指導を目指し、個別指導重視の少人数授業を実施している。

エ 演習の一部を2年次後期から開講し、より深い教育が行えるようにしている。また、教養科目及び外国語科目担当の専任教員も演習を担当し、学生の幅広い興味に対応で

きるようにしている。

オ 会計専門職への基礎として、また、会計の基本科目である簿記の理解度の指標として、日商簿記検定を全員が受けられるように団体受験を導入している。

カ 社会の第一線で活躍している実務家の講師を中心としたオムニバス形式の特別講義として、経営総合講義、経営学特別講義、会計学特別講義及び公共経営学特別講義を開講している。

キ 国際舞台で活躍する世界的視野を持つ人材の育成のために設置された国際教育プログラムに、教養科目として設置する「Global Issues」のほか、英語による専門科目授業も12科目提供している。

ク 情報リテラシー科目（デジタル文書作成法、デジタル・データ処理法、デジタル情報検索法、デジタル・プレゼンテーション、デジタル・メディア作成法）を学部独自に設置し、全学対象の「情報基礎論Ⅰ・Ⅱ」ではカバーできない情報処理技術の経営学分野への応用等、実践力・応用力の育成を図っている。

ケ 就職（進路）をより明確に意識させるために、授業科目として「経営総合講義A（キャリア・デザイン）」を開講している。また、学部内にインターンシップ・キャリアデザイン委員会を設け、経営学部就職セミナー（内定者報告会、面接に関するグループワーク、OB・OGとの懇談会等）を、低学年からの自立的な進路選択を支援する目的で、キャリア形成支援セミナーを実施している。今後は、この種の課外講座も拡充していきたい。

コ 実社会で就業体験を行うインターンシップを他学部在先駆けて導入し、正課として単位化している。ビジネス・インターンシップ実習とNPOインターンシップ実習があり、派遣契約を結んでいる企業や非営利組織で学生を受け入れてもらっているが、学生が独自に実習先を開拓することもできる。

サ 2009年度に文部科学省の大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラムで採択された「知恵創造型人材の育成」の実施により、学部の取り組むグローバル人材の育成に結びつく総合的学生の向上に向け、既存のフィールドスタディA・Bを含めカリキュラムの体系化をはかっている。

シ これまで通年科目であった演習を2010年度入学者より半期化するとともに、Ⅰ・Ⅱ科目を廃止し、履修の幅を拡大している。

ス 2011年度より商学部との間で、英語による専門科目の横断履修を実施し、より幅広い英語による専門科目履修をできるようにした。

セ 2010年度においては、韓国語の設置、IBPの単位化、さらには留学に対する学生の動機付けを強化し、留学希望の学生を語学準備の面から支援するために、TOEFL Intensiveを設置した。また、英語による授業科目を拡大した。

ソ インタラクティブな学習環境の提供と主体的な学習姿勢の醸成のために、「非営利組織論B」の授業形態を変更し、従来の対面方式の授業に加えて、eラーニングコンテンツを活用したメディア授業を併用して行った。また、2011年度は「非営利組織論A」においても同様に展開する。

③ 教養教育・専門教育の位置づけ

ア 職業観を醸成させる目的から、学科制への改革を機に各学科の専門科目を充実させた。

共通専門科目を1, 2年次から配置し, また学科ごとの専門科目を1年次あるいは2年次に設置している。また, 英語による授業科目の導入により, 更なる専門教育の充実を図っている。本学部では学部教育の中心のひとつに少人数による演習(ゼミナール)を設定している。全ての専任教員が演習を担当しており, 専門的な学芸を追及できる環境を整えている。また, 一部の教員は演習に加えて教養演習(1・2年生を対象とした科目)も開設している。

イ 一般教養科目は人文科学系, 社会科学系, 自然科学系科目から特定分野に偏らないように構成している。また, 一部の教養科目は一定の教養ができた上に学んだ方が効果的であると考え, 3・4年次に配当している。教養演習などで個別指導重視の少人数教育を充実させ, 学生の自主的な判断力や思考力が育てられるよう配慮している。豊かな人間性を涵養するために, 障がい者支援に関わる授業科目を設置し, ボランティア精神の育成に努めている。

ウ 外国語教育では, TOEIC試験を1年生全員が受験し, その成績に基づく習熟度別少人数クラスによる英語の授業を実施している。また, 英語学習の発展授業として, 英語による, 国際的な今日的テーマを扱う教養講義科目を用意している。

(2) 教育課程の編成・実施方針に基づき, 各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

① 到達目標の明示, 教育目標や教育課程の編成・実施方針と教育内容の整合性

学部のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに沿った人材養成に向け, 幅広い教養と深い専門性を追求するために1年次よりバランスよくカリキュラムを編成し, 4年次卒業までの期間で学士課程教育に相応しい内容の授業を提供している。

② 初年次教育・高大連携に配慮した教育内容

ア 付属校を対象とした公開授業及び特定の公立高校を対象とした出張授業を展開している。さらに, 付属校の推薦入学合格者を対象としたブリッジ講座及び入学前教育を継続的に実施している。

イ 2005年度から, 付属明治高校生を対象としたプレカレッジプログラムを実施しており, 修得した単位を入学時に単位認定している。

ウ 2010年度から明治高校との高大連携講座(当学部専任教員によるオムニバス授業)を実施している。

エ 指定校や他の高校との連携を拡大するため, とくに, 明治大学受験者数の多い特定の高校に対しては, 教員を派遣して実施する「出張講義」を実施している。経営学部では全学基準よりも緩和した独自基準を設け, 積極的に推進している。

オ これまでAO入学者のみに実施してきた入学前課題を, 特別入試全体に拡大し, 効率化をはかるため, 業務の一部を外部業者に委託している。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

ア 共通専門科目を16単位, 自由履修科目を20単位置くことで, 選択の幅を持たせている。また, 4年間の履修上限単位を162単位(1年次:40単位, 2年次:41単位, 3年次:41単位, 4年次:40単位)としており, 自由に履修できる幅が大きい。

イ 社会の変化に対応したカリキュラム改革を行い, 3学科制への改革を機に各学科の専

門科目を充実させるとともに、学科の枠を越えた履修の幅を大きくとり、多様な要求に応える学習を可能にした。

ウ 国際化に対応すべく、外国語の語種に2010年度から韓国語を加え、東アジアの国際交流を推進している。また、授業内容だけではなく、留学生の受け入れや送り出しなどの人材交流に対し積極的に対応している。2010年度は、次の5大学と学部間協定を締結した。

①南オーストラリア大学ビジネス学部（オーストラリア・アデレード）②ソウル大学経営学部（大韓民国・ソウル）③エセム・ビジネスマネジメントスクール（フランス・トゥール/ポワティエ）④IPAG ビジネススクール（フランス・パリ、ニース）⑤中山大学国際商学院（中国・広東省珠海）。さらに、2010年度から単位化した、I B P (International Business Program) の海外短期留学プログラムは、中・長期留学を目指す学生のステップとして、国際的な視野・見識を養成する機会となっている。

エ 経営学特別講義、会計学特別講義、公共経営学特別講義、経営総合講義など、オムニバス形式の講義により、現場の第一線で活躍されている方々の経験が授業に生かされるように配慮している。同様に、特別招聘教授を経営学科2名、会計学科1名、公共経営学科1名採用し、各々の職業分野で活躍している第一線の実務者の話を伺える機会を設定している。

オ 学生の幅広い関心に対応するために、演習を一般教育担当の教員も担当し、総合的判断力が培えるように配慮している。

カ 英語による専門科目設置は、アジア系留学生のみならず英語でコミュニケーションできる留学生を多様な国から受け入れるために不可欠である。そして、単に留学生だけのためではなく、日本人学生がグローバル化する世界で活躍するためにも必要である。英語による授業に慣れ、かつキャンパス内で英語が飛び交うようになり、日常から英語に親しむこと、異文化に触れること、異なった価値観を許容することなど、国際的センスの涵養にこれまでも増して多大のインパクトを与えたと考えられ、国際的に有為な人材を育成するために肝要である。これらは、年々授業科目を拡大しているが、いずれの科目も一定の履修者を確保しており、徐々に定着しつつある。

キ 手話コミュニケーション科目は、聴覚障がい学生との日常的なコミュニケーション・ツールとしての手話を習得するとともに、講義を通して聴覚障がい者への支援・情報保障の在り方について学ぶ。

ク 高大連携の推進が、高校生に大学教育への期待を高め、また、大学教育への各種懸念を払拭する機会となる。大学教員の側でも、高校生の学習レベルや大学教育へのニーズを把握する機会となるため、とりわけ大学一年次の授業担当者にとり有益なものである。

ケ 情報リテラシー教育や「知恵創造型人材の育成」事業の実施により学生のコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力をはじめ、学生として必要とされる種々の能力の向上がみられるようになってきている（学内プレゼンテーション大会などにおける教員評価の向上から）

コ I B P実施の成果として、TOE I C試験成績が、I B P参加前と比較してI B P参加後に格段に伸びているなどの効果も上がっている。

(2) 改善すべき点

- ア 学部間共通科目や他学部履修など幅広い履修選択の機会を与えているが、卒業のためにバランス良く履修できるように指導することが必要である。
- イ 学生が目的意識をさらに明確にして学ぶことができるように、各学科の理念と科目の位置づけを精緻化すると同時に、各学科との有機的関係を具えた仕組みを、今後も構想していく必要がある。学科の理念を徹底させるための学科カリキュラムと学科を越えた履修とのバランスを、どのように調和させるかが課題である。英語による講義の理解度を深めるために、効果的な授業運営のあり方が、今後の課題となる。
- ウ 社会の現実の問題を専門教育に導入するとともに大学院との連携を深め、さらに専門教育の高度化を図ることが必要である。
- エ 入学直後の学生において学生間の学力差や学習スキルに大きなひらきがある。一般教育科目が課題とする総合的判断力の養成や専門科目につながる基礎学習・研究力の養成について検討していく必要がある。
- オ 授業での内外を問わず、「生きた外国語」を実践する仕掛けを、どのように構築していくかが、今後の課題である。一つの外国語に受講希望者が集中した際の、クラス編成の合理的な仕組みを考える必要がある。
- カ 種々の講座開設や事前教育が、学生の希望に叶い、それなりの教育効果をあげているのかについて、短期間で答えが得られない。入学前補習授業について、レベルの低い学生に合わせた授業になっている。補習授業を行っている数学、英語については成果が上がっているが、国語についても補習授業が必要な状況にある。15週授業を確保するためガイダンス期間が短縮され、学部教育の内容を伝えきれていない。
- キ 付属明治高校生を対象としたプレカレッジプログラムについて、開講される授業数が相対的に少ないことと、受講経験が大学進学後にどのような効果を当該生徒にもたらしているのか検討が行われていない等の問題が残るところであり、今後、より良い方法を検討していきたい。また、明治高校・高大連携講座のあり方について、教育効果の検証を行う必要がある。
- ク 今後も特徴あるカリキュラムを展開する必要があるが、教室事情が悪く、大きな障害となっているため、早急に改善する必要がある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ア 国際化に対応したカリキュラム編成を継続的に検討する。
- イ 2009年度に採択を受けた文部科学省の大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学推進プログラムと連動して、現場実習型教育を強化し、2011年度に本プログラム終了後も、本学部が掲げる「実践教育の充実」の柱として、継続していく。
- ウ 直系付属校として、付属校生の90%以上が進学する現状を踏まえ、2010年度から明治高等学校の高大連携講座を実施した。今後、授業内容の見直しを行いながら、本学部の特色・教育内容に対して理解を深める。
- エ 今後も多くの学生に留学機会を与えるため、学部間協定校を増やす方針であり、学生のニーズ調査を行った結果を元に候補となる大学を選定していく。さらに、渡航期間中に想定される緊急事態に備え、派遣先、学生及びその父母とのコミュニケーションを迅速に行

えるよう学部内での危機管理体制を準備する。

オ 学生間の学力差，学習スキルの差を縮めていくため，2010年度から拡大して実施している入学前教育をさらに充実させ，そのフォローアップを行っていく。

カ 在学生については，学習支援室のさらなる充実により，個別教育も充実させていく。

キ 2010年度の改善計画にあった，国際化に対応する人材育成の一環として検討してきた国際関連コース，トラックの設置について，2012年度より，「グローバル人材育成トラック」の設置が決まり，より幅広い国際化教育を実現する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

とりわけレベルの差が大きいといわれる語学に関して，IBPプログラムの拡大，英語による授業枠の拡大など，日常的に外国語に触れる機会を多くすることにより，改善をはかる。

5 根拠資料

資料1 2010年度経営学部便覧

資料2 「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム」リーフレット

資料3 IBP (International Business Program)募集要項

資料4 2010年度経営学部演習ガイド

資料5 2010年度経営学部インターンシップ体験報告書

資料6 大学ホームページ (URL : <http://www.meiji.ac.jp/keiei/index.html>)

[IV-3 教育方法]

1 目的・目標

(1) 教育課程の編成方針・実施方針に基づく教育方法

学部の教育理念を軸に，3学科それぞれの教育目標，人材養成目標を達成するための教育課程の再編，教育内容の充実をはかっていくことを目標とし，前述の「カリキュラム・ポリシー」として明文化した。具体的には，グローバル社会に対応できる人材の養成に向けた語学教育や外国語による専門科目の実施，総合力を養う教養科目や情報リテラシー科目などの充実をはかるとともに，教養演習，フィールドスタディ科目，演習などを通じて少人数教育の利点を活かしていける教育課程の再編などを行っていく。

2 現状 (2010年度の実績)

(1) 教育方法及び学習指導は適切か

① 教育目標や教育課程の編成・実施方針と授業実態（講義科目，演習科目，実習科目，校外学習科目等）との整合性

ア 基本的に学内での講義・演習，学外におけるフィールドスタディやインターンシップなどを通じて授業を行っている。また，授業ではないが，生きた経営学を学ぶためのフィールドリサーチ（工場見学）も行っている。これらは設備や人材など現在の教育資源に照らし概ね妥当かつ有効であると考えている。

イ 少人数授業は，2年次後期からの演習教育，1・2年次を対象とした教養演習などを

中心に行っている。それぞれ、少人数教育の利点を活かし、常に学生の主体的取り組みを意識させた授業実施ができるよう担当教員それぞれが独自の工夫をもって授業に取り組んでいる。

ウ 外国語教育においては習熟度別の少人数クラス制度を実施し、国際的な場で必要なコミュニケーション能力開発の上で成果をあげている。さらに、TOEIC試験（在学期間中に4回受験）やTOEFL試験（ITPテスト年2回、iBTテスト年1回・年間20名以内）を定期的実施することにより効果測定を行い、また、その結果に基づき習熟度別少人数クラスの設置など、効果的な教育指導を図っている。

エ 理論と実践とを有機的に結び付けることで学習効果を向上させる授業形態として、学外から実務の第一線で活躍する講師を招聘するオムニバス方式の特別講義を実施している。

カ 学部教育におけるマルチメディア環境は整備されており、パワーポイント、ビデオ映像などのマルチメディアを有効に使用した授業が数多く行われている。それらを活用するための情報リテラシー科目を学部独自に設置している。Oh-o! Meiji システムを利用した、シラバスの提示、レポート提出などの授業サービスも行われている。ゼミナール教育（レポート、卒論作成）や授業において電子図書館が利用されている。

② 履修科目登録の上限設定、学習指導・履修指導（成績不振者への対応、個別面談、学習状況の実態調査、学習ポートフォリオの活用等）の工夫

ア 1・2年生（2005年度以降入学者）の履修制限については、1年次40単位、2年次41単位、3年次41単位、4年次40単位と設定している。また、3年早期卒業希望者には、履修上限単位を引き上げる特別処置を実施している。

イ 4年次に最低4単位履修することを義務付けている。

ウ 演習の学内発表大会や懸賞論文、インターンシップ、工場見学、IBP (International Business Program)、フィールドスタディ等、経営学部独自の学内・学外活動を行っている。

エ 成績優秀者に対し、学部長奨励賞を設定し、新入生ガイダンス時に表彰している。全学的な制度を活用し、成績優秀者に対して、奨学金を設定している。

オ 学生の主体的参加を促す授業方法として、フィールドスタディ科目を中心とした、科目内容の企画・計画から実施、成果報告までを学生自身がデザインし、主体性を意識する科目を設置している。担当教員による適切なサポートを実施することで、より効果的な学生の参加意識向上に結びつけている。

カ 2008年度から修学指導を実施している。各学年の成績基準を定め、その基準に達していない者を対象として、その本人及び保証人宛てに成績通知表及び注意喚起分を送付し、学級主任がオフィスアワーを設け、個別指導を行っている。加えて、スポーツ特別入試、AO入試等の特別入試による入学者には、適宜、ガイダンスを実施している。また、留年者に対しては、個別に指導を行うために独自のクラスを編成している。

③ 学生の主体的参加を促す授業方法（学習支援、TAの採用、授業方法の工夫等）

ア 教養演習、フィールドスタディ科目、演習などでは、学生による授業展開が行われている。また、2009年度に文部科学省の大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラムで採択された「知恵創造型人材の育成」の実施により、学部の取り組み

むグローバル人材の育成に結びつく総合的学生の向上に向け、既存のフィールドスタディA・Bを含めカリキュラムの体系化をはかっている。

(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか

- ① シラバスの執筆要領等に基づく適切な作成と、設置基準に基づく内容の充実
 - ア 学部独自のシラバス執筆要領を作成し、教授会等で周知している。
 - イ 全科目について統一フォーマットを用いたシラバスを作成し、冊子として各学年の4月のガイダンスで配布している。また大学内での常時閲覧やインターネットでの閲覧も可能となったことで、学生に周知を図っている。また、学期の開始時にはシラバスを用いて概要を説明し、それに沿った授業を展開している。
 - ウ 複数教員担当の必修・選択科目については、共通のシラバスを用意し、担当教員間で授業進捗会議を開き、調整を図っている。
- ② シラバスの適切な履行とその実態の把握（シラバスの到達目標の達成度の調査、学習実態の把握方法等）
 - ア 授業の進捗状況等により、シラバス記載内容に変更が生じた場合、履修者への周知を徹底するため、Oh-o!Meiji システム等で公表しているシラバスを適宜修正している。
 - イ 全学統一フォーマットで学生は概略を理解しやすくなったが、教科の多様性から、統一フォーマットだけでは伝えられないものがある。個々の教員はシラバスの内容を確実に履行するために、補助的な独自シラバスを配布するなど、さまざまな工夫で教科の内容等の詳細を伝え、独自アンケート（カード）などで到達目標の達成度調査を行っている。

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか

- ① 厳格な成績評価（成績基準の明示、授業外に必要な学習内容の明示、ミニマム基準の設定等）
 - ア G P A制度のもと、2010年度入学者からは、評価段階を以下に示す5段階として、各教員の責任のもと、厳格な成績評価を行っている【S：90点以上 A：80点～89点 B：70点～79点 C：60点～69点 F：59点以下（不合格） T：未受験】。2009年度以前入学者は、【S：90点以上 A：80点～89点 B：70点～79点 C：60点～69点 F：59点以下（不合格）】。成績評価方法については、科目ごとにシラバスに明示している。基本的には期末試験、授業態度、小テスト、レポート、出席状態などを総合的に判断している。試験を行わない科目についてもゼミナールなどの一部科目を除き、レポート、授業態度、出席状態から総合的に判断した評価を行っている。
 - イ 全学的な統一項目による授業評価アンケートを用いて、授業評価を行っている。授業評価の結果は担当教員にフィードバックされる。
 - ウ 学生が成績評価に疑問を持った場合には、成績公開後に事務室に問い合わせができる期間を設定している。問い合わせがあった場合には担当教員が確認し、誤りがある場合には成績評価の訂正を行う。成績通知表はOh-o!Meiji システムを利用し、年2回（前期成績9月中旬、後期成績4月上旬）公開している。
 - エ 成績については2004年度からG P Aを導入している。授業全体に関しては、「授業評価アンケート」を用いて、学生による評価を行っている。英語教育においてはT O E I C試験を学内で定期的実施することにより効果測定を行っている。学部必修科目であ

る「経営学」については、共通の教科書を使用し、小テスト、レポートなどを課し、授業の標準化並びに評価方法の統一を図っている。学部必修科目である「簿記論」については、統一試験の実施並びに団体受験の実施による日商簿記検定試験の受験促進を図っている。

② 単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性、単位計算方法の明示

1学期は15週間とし、講義・演習科目は授業時間数週1時間、自習時間数週2時間、実習・実技・外国語・スポーツ科目は授業時間数週2時間、自習時間数週1時間の学修を要する内容として1単位と定めている。これは大学設置基準に基づき45時間の学修を1単位と算出して決められたものであり、ほぼ妥当な配分になっていると考えられる。

I B P単位化に向けては、45時間の学修を1単位とする基準に基づき、単位付与の適切性について議論し、2010年度から実施している。

③ 学内規程・基準に基づく適切な既修得単位の認定状況

ア 交換留学生の受入に関する協定を締結している国外の大学と30単位を上限とする単位互換を実施している。

イ 協定校留学した学生の単位認定を適切に実施している。演習については、留学期間中も、指導教員がeメール等を利用して適切に指導し、単位付与を可能としている。これは経営学部内規でも定めており、学生が留学しやすい環境を整えている。2010年度入学者からは、2年次後期からの留学も可能となり、2年次後期の演習や必修科目の取扱いについて、規定化した。

ウ 編入学生では、本学部が設置している科目に相当する分についての単位認定を行っており、専門教育への十分な修学時間を確保するという観点から、2008年度から、部分的な単位一括認定制度(上限62単位)を導入している。経営学部における大学以外の教育施設等での学修や入学前の既修得単位については、その授業内容を知ることができるシラバス、またはこれに準ずる資料を確認のうえ、教授会の議を得て単位認定をしている。

エ インターンシップの単位認定は、文部科学省が標準化している45時間の学修を1単位と算出して決められたものであり、学内での事前・事後学習、報告会を含め、時間としては適切である。

オ 全学的に明治大学付属明治高校とのプレカレッジプログラムを実施しており、この実施方法は「明治大学プレカレッジプログラム実施要領」に定められている。原則として、入学前に受講し、修得した大学科目の単位(12単位以内)を入学後に本人が希望すれば大学の修得単位に累積加算することができる。

カ 同一名称で複数クラス開講している科目(学部必修科目等)においては、成績評価の基準が担当教員に委ねられている部分があり、結果として、成績評価にばらつきが生じている。GPA導入により、これまで区別されていた「不合格」と「未受験」が区別されなくなり、修学指導のための情報が欠落することになった。そのため、2010年度に「T」(未受験)評価を復活させ、きめ細かい指導を行っている。

キ GPAは主に成績優秀者や奨学金受給者の選考に利用されているが、選考をより公平にするため、2010年度入学者からGPA対象科目を経営学部の卒業に必要な単位数に算入される科目に限定した。

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか

① 研修の実施状況と研修を通じた授業改善プロセスの明示

- ア 2009年度に採択を受けた文部科学省の大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラムの取り組みにあわせ、教室外学習に精通した教員が中心となり、準備・実施の注意点、指導方法を説明し、教員相互の共有をはかった。
- イ 前年度に引き続き授業評価アンケートを実施しており、実施状況は良好である。経営学部では学科・担当科目群を網羅する教員から構成された教育改善委員会を設置しているが、今年度はこれまでの改善案を授業に定着させ、その結果の有効性と問題点を分析し、今後の改善に向けての論点整理を行っている。
- ウ アンケートは全担当教員が各学期に最低1科目でアンケートを実施した。アンケート結果は担当教員に返され、教育方法の改善に利用されている。
- エ これまでの教育改善の議論から、座学中心の授業に体験学習を加味したフィールドスタディを設置し、従来の授業との相乗効果をはかっている。そのため、フィールドスタディに関する委員会を設置し、今後の問題点や改善点を精査し、教育方法の改善を継続的に行うシステムが確立されてきている。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

- ア リバティタワーやアカデミーコモン、メディア棟など校舎が新しくなり、黒板・ホワイトボード、マルチメディアなどの教育資材が充実した。それに伴い授業形態に多様性をもたせることができるようになり、教育の幅が広がり深さが増した。教員もそれに伴い教育改善に努めており、講義資料のビジュアル化や学生によるプレゼンテーション、討議形式の授業なども可能になっている。
- イ フィールドスタディ（旧調査実習（国内外））やインターンシップなど、教室外での授業はこれまでにない教育的刺激を学生（教員にも）に与えている。
- ウ 外国語教育においては習熟度別の少人数クラスにとどまらず、マルチメディアを使用した効果的な授業なども行って教育効果を挙げている。英語教育では、それらに加えて、IBP（International Business Program）による実践的教育なども実施し、学生に多様な教育機会を提供している。講義形態ならびに講義方法について教員同士が相互チェックしながら向上を図ることは、大きな教育効果をもたらすことが期待される。
- エ 適正な履修制限により、学生が無理なく学習出来る履修システムを確立している。
- オ 上記イ～エの施策は、学生の学習への自発的な取り組み意欲を高める機会を提供している。社会とのつながりを持つこれらの施策は、学生に実社会を実感させると共に、社会から求められる人間像を考える機会となる。
- カ シラバスの充実度に、教員間で多少開きがある。学生の多様化による学力の変化のために、想定していた授業計画を臨機応変に修正する授業科目も存在するからである。シラバスに即した過度の厳密な授業進行は、理解不足でもそのまま授業計画を進めることになり、逆に学習理解を低下させる弊害を生む場合もある。そのため今後の課題として、現行シラバスの問題点を摘出し、教員間で情報の共有化を図りつつ、上記の点も考慮したシラバス

のありかたを工夫する必要がある。とくに、ホームページ上での記載内容については、再調整する必要がある。

- キ シラバスは、冊子だけでなく、大学ホームページ（Oh-o! Meiji）でも各教員による掲載が可能となった。これによって、冊子では補いきれなかった情報や、新たな情報の詳細を、ホームページ上から知ることができるようになり、同時に広く公開されるようになった。
- ク 2003年まで不可が49点以下と、他大学などと比較してみても若干、甘い評価であった。厳格な成績評価基準の設定を目指し、2004年度入学者から、GPA制度の導入を実施した。また、2006年度後期から、同年度以降入学者に係る成績表記の改正を行い、「A, B, C, D, F」から「S, A, B, C, F」とした。GPA導入により、それまで区別されていた「不合格」と「未受験」が区別されなくなり、就学指導上の情報不足などの負の影響が指摘されていた。そこで2010年度入学者から、「T」（未受験）評価を復活させ、「S, A, B, C, F, T」とした。そのことの検証を行う必要がある。GPA制度による評価を用いて、学生の成績管理を行うことができる。
- ケ 経営学及び簿記論については、同一科目を複数教員が担当しているため、各担当者会議でミニマム・リクワイアメントを確認するなど、授業内容のばらつきをなくす努力をしており、経営学については、共通教科書の使用及び評価方法の統一をさらに図り、2008年度からは成績の相対評価制度を導入している。簿記論については、統一試験の実施及び検定試験の受験をさらに促進する。
- コ 全学授業アンケートを通して、授業方法以外の学生のニーズや教育環境も、教育改善の重要な点であることが、把握できるようになった。
- サ 授業アンケートによって、教員の授業は学生に評価されることから、学生の関心を考慮し授業に取り入れる教員の数が増加してきた。

(2) 改善すべき点

- ア 授業補助機材が充実し、教室内外、ならびに国内外の教育機会も多様性を増してはいるが、実際の授業形態ならびに授業方法の適切性・妥当性を向上させる責任は個々の教員に任されている。教育改善委員会、教育課程委員会などで授業改善の議論が重ねられてはいるが、組織的に授業形態ならびに授業方法を向上させているとはいいがたく、改善に取り組むべき課題についても教員間で十分共有されていないのが現状である。授業に対する学生アンケートなども、個々の教員は早くから導入していたものの、学部全体・大学全体として組織的に取り組んだのは近年になってからである。
- イ フィールドスタディ並びにインターンシップの講義については、GP事業をより充実したものにするためにも、担当者会議を積極的に実施していくことが必要である。
- ウ マルチメディアの急激な進展に、対応しきれない教員及び学生もおり、情報環境の整備に人間の意識が対応できていないケースが見受けられる。授業内容によっては、すべてマルチメディア化されれば教育効果が高まるとは言い切れないものもあり、授業の特性に応じた使い分けが、今後の課題となる。
- エ 教育の根幹は「人と人のコミュニケーション」にある。Face to Faceの授業こそ本来あるべき姿である。教員は学生の反応を見ながら理解度を測定し、臨機応変に説明を加えたり省略したりする。あるいは学生に発言を求めることにより、授業参加意識を高め、研究

のモチベーションを上げようとする。授業によってはグループ討議などの学生主体の授業形態をとることもあり、それらは遠隔授業になじまない。またコンテンツの作成には多大な時間と費用がかかり、教員の負担は大きい。コンテンツが他者の著作権に触れないよう細心の注意を払わなければならないが、それを教員個人レベルで解決するのはほとんど困難である。教育効果の測定にも工夫が必要だろう。遠隔授業でもフォローアップとしてメール等による教員と学生のコミュニケーション、及びメーリングリストによる学生同士のコミュニケーションが可能ではあるが、教育効果は試験やレポートの点数だけでは計れないものがある。

オ 履修制限は十分適正に機能しているが、一方で実習科目や特別講座などを履修する学生がまだ少ないという実情もある。これを打開するためには、1・2年次（和泉校舎）及び3・4年次（駿河台校舎）配当の必修科目の配置やこれらの自由履修科目の履修のしやすさなどを工夫する必要がある。

カ シラバスの充実度に、教員間で多少開きがある。学生の多様化による学力の変化のために、想定していた授業計画を臨機応変に修正する授業科目も存在するからである。シラバスに即した過度の厳密な授業進行は、理解不足でもそのまま授業計画を進めることになり、逆に学習理解を低下させる弊害を生む場合もある。そのため今後の課題として、この点も考慮したシラバスのありかたを工夫する必要がある。とくに、ホームページ上での記載内容については、再調整する必要がある。

キ 授業アンケート結果は、学期終了後に教員に返却されるため、履修学生に直接その授業にフィードバックできない。これは、学生のアンケートの意味に対する不満の一因にもなっているため、実施時期や集計方法の改善が望まれる。

ク 授業アンケートによって得られる情報は、担当教員のみに返却される。このため、教員間での教育方法が見えにくい。

ケ TOEICはスピーキング及びライティングの教育効果が測定できないという弱点がある。また、必修英語科目の習熟度別クラス編成における成績評価方法についても改善に取り組む必要がある。

コ 現在、クラス編成は、学科及び初習外国語の希望調査によって行っているが、学生の希望が、年々中国語・朝鮮語に集中し、ドイツ語・フランス語が減少する傾向にあるため、クラス編成に偏りが生じている。クラス単位で行う授業（体育実技など）等、教育効果への影響が考えられるため、クラス編成方法の見直しについて、検討する。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

ア 同一科目を複数教員が担当する科目については、成績評価に関する教員間のレベルをできるだけ標準化できるように科目担当教員会議にてレベル合わせを含め意思疎通をはかって改善していく。

イ 成績評価基準の明示に加え、学習到達目標・学習内容・準備学習などの記載を徹底するとともに、包括的なシラバスとなっていた科目についても、すべてのコマについてシラバスを作成していく。

ウ 授業評価の結果通知に関してアンケート回収後に速やかに担当教員にその結果が届くよ

うに担当部署に要求をしていく。

エ シラバスの公表について、ホームページ等の活用が定着しつつあり、経費削減の観点から学生への冊子配付を行わないことについて検討する。

オ 現在、総合的なガイダンスを多数実施しているが、例えば、総合的な内容は、Oh-o! Meiji や掲示等で周知し、個別のガイダンスを充実させる等、より効果的なガイダンス実施法について、検討していく。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 学生の研究意欲を高め、習熟度にばらつきがなくなるようにするため、さらなる少人数教育の充実と、遠隔授業・ユビキタス授業の充実をはかるなどにより、教育効果をあげていくようにする。

イ 学生の能力向上をはかるためにGPなど現場授業の充実をさらに図っていく。

ウ 成績については、導入からの成績評価の実態を分析したうえで、特に同一科目における教員間に見られる評価のばらつきを最小限にとどめ、学生から見た場合の不公平感を解消するための改善を図っていく。

エ 英語教育においては、TOEIC試験の結果に基づき習熟度別少人数クラスを設け、効果的な教育指導を図っているが、TOEICはスピーキング及びライティングの教育効果が測定できないという弱点があるので、TOEICを補完する測定方法を検討し、また、必修英語科目の習熟度別クラス編成における成績評価方法の改善に取り組む。

オ 教育改善委員会の検討結果に基づき、全学統一の授業評価アンケートを行っているが、その有効性と活用法をさらに検証する。また、FDシンポジウムや教員研修への参加、及び教員相互の授業参観等を通じて、教育改善に取り組む。

カ 留学校の拡大・出願時期早期化により、留学期間等も多岐に渡り、様々な対応が想定されるため、これに対応した規定等を整備する。

5 根拠資料

資料1 2010年度経営学部便覧

資料2 2010年度経営学部シラバス

資料3 「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム」リーフレット

資料4 IBP (International Business Program) 募集要項

資料5 2010年度経営学部演習ガイド

資料6 2010年度経営学部インターンシップ体験報告書

[IV-4 成果]

1 目的・目標

(1) 教育目標に沿った学習成果の測定基準

本章第1項「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成方針」に示したように、本学の理念・目的を達成するために、本学部では人材養成目的（教育目標）を定め、この実現のために、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を明示している（本章第1項参照）。学習成果の測定基準は、学位授与基準において、人材像を定め、この人材像に向けた具体的到達目

標を明示し、一定の基準としている。

学位授与方針に定める目指すべき人材像の育成に向けた具体的到達目標
 学部の教育理念を軸に、3学科それぞれの教育目標、人材養成目標を達成するための教育課程の再編、教育内容の充実をはかっていくことを目標とした。具体的には、グローバル社会に対応できる人材の養成に向けた語学教育や外国語による専門科目の実施、総合力を養う教養科目や情報リテラシー科目などの充実をはかるとともに、教養演習、フィールドスタディ科目、演習などをつうじて少人数教育の利点を活かしていきける教育課程の再編などを行っていく。

2 現状 (2010 年度の実績)

(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか

① 学習成果を測定するための評価指標の開発及び教育内容・方法等の改善への活用状況

ア 2004 年度から、実習費を活用して、すべての学科の学生が日商簿記検定試験を受けられるようにし、公認会計士や税理士等の国家試験を目指す学生の拡大を図っている。2010 年度は、公認会計士二次試験に経営学部 4 年生 4 名、3 年生 7 名、2 年生 1 名、経営学部卒業生 11 名が合格した (判明者のみ)。日商簿記検定の結果は以下の通りであった。

(人)

| | 1 回目 (2010. 6. 13) | | 2 回目 (2010. 11. 21) | |
|-----|--------------------|-----|---------------------|-----|
| 1 級 | 合格者 | 14 | 合格者 | 27 |
| | 受験者 | 101 | 受験者 | 97 |
| 2 級 | 合格者 | 29 | 合格者 | 30 |
| | 受験者 | 82 | 受験者 | 139 |
| 3 級 | 合格者 | 56 | 合格者 | 57 |
| | 受験者 | 168 | 受験者 | 169 |

イ TOEIC 受験はカリキュラムの一つであり、卒業までに 4 回受験できる。この受験費用は授業料 (実習費) を活用している。2010 年度 TOEIC の結果 (1 年生) は以下のとおりである。

| | 1 回目 (2010. 4) | | 2 回目 (2010. 12) | |
|-----|----------------|--|-----------------|-----|
| 最高点 | 980 | | 最高点 | 985 |
| 最低点 | 110 | | 最低点 | 65 |
| 平均点 | 435 | | 平均点 | 469 |

ウ 教員免許に関して 2010 年度一括申請者数は 14 名であった。

エ スタートドイツ語検定試験、実用フランス語技能検定試験、中国語検定試験、ロシア語能力検定試験についても、受験費用を授業料 (実習費) から支出している。2010 年度のドイツ語受験者は 13 名、フランス語の各級受験者は 23 名、中国語の各級受験者は 65 名、ロシア語の受験者は 1 名である。

オ 卒業生の進路状況 (2011 年 3 月 31 日現在) は、次の通りである。

業種別内訳は以下の通り。

| | |
|-------------------|-------|
| 金融業 | 21.5% |
| 製造業 | 21.8% |
| 運輸・旅行・広告・観光・サービス業 | 13.2% |
| 新聞・出版・放送・情報・通信業 | 9.3% |
| 商事・卸・小売業 | 17.5% |
| 建設業・不動産業 | 7.2% |
| 教育・公務 | 7.6% |
| 農林水産業・鉱業 | 0.4% |

昨年度と同様、幅広い業種に分布している。これらは、全学的な就職キャリア支援部による支援に加え、経営学部が2004年度から独自に取り組んでいるキャリア・デザイン委員会活動による成果といえる。経営学部OBや就職内定を得た先輩学生による実践的な就職活動指導は学生たちの間でも好評で、各種セミナーや報告会では延べ313名の学生が参加した。

カ 経営学部独自の実践・実習教育であるインターンシップ、工場見学、IBP (International Business Program)、フィールドスタディ等への参加も高まっている。キ 成績優秀者に対し、学部長奨励賞を設定し、新入生ガイダンス時に表彰している。全学的にも成績優秀者に対して、奨学金を設定している。

ク 2009年度に「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学推進プログラム（知恵創造型人材の育成）」(GP)が採択され、学部独自のフィールドスタディとの連携の下、効果的な実習教育を目指しており、レポート作成能力、プレゼンテーション能力の向上がみられた。参加学生は、延べ435名。

③ 学生の自己評価、卒業後の評価（就職先の評価、卒業生評価）の実施

成績については2004年度からGPAを導入している。授業全体に関しては、「授業評価アンケート」を用いて、学生による各科目の評価を行っている。英語教育においてはTOEIC試験を学内で定期的実施することにより効果測定を行っている。学部必修科目である「経営学」については、共通の教科書を使用し、小テスト、レポートなどを課し、授業の標準化並びに評価方法の統一を図っている。学部必修科目である「簿記論」については、統一試験の実施並びに団体受験の実施による日商簿記検定試験の受験促進を図っている。

(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか

① 卒業・修了の要件（学位論文審査基準）の学生への事前の明示

2004年度から導入したGPAにより、学生の習熟度チェックが数値化され、学士学位の授与にふさわしい学生を客観的に評価する仕組みを作ってきた。また、従来50点を合格点としてきたレベルを60点に上げることで、より高くなる社会ニーズに対応できる学生の育成と輩出をおこなっている。

② 学位授与手続きの適切性、学位授与方針に従った学位授与の実施

前述のとおり、ディプロマ・ポリシーを定め、目指すべき人材像、具体的到達目標などを明確にしている。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

- ア 日商簿記検定試験やTOEICの学内実施を行っている。TOEICは英語の習熟度別クラス分けに反映させている。簿記についても、日商2級以上取得者を対象とした特別クラスを設けて、進んだ内容の指導を行うなど、学生の習熟度に応じたクラス編成を行っている。新年度ガイダンス等で上記試験の説明（費用負担含む）を行うことにより、受験に向けた学習モチベーションを高めている。
- イ 経営学においては、2006年度より、現在の担当者が中心となって編集・改訂された教科書が使用されている。これによって、担当者の講義内容のバラツキが縮減される。
- ウ 学部独自の就職支援活動を行うことにより、より細やかな指導ができる。また、経営学部卒業生及び内定者と就職を目指す在学生との双方向的な情報交換が実現し、進路選択・キャリア形成に有意義な機会を提供している。さらに、卒業生を招聘し、就職活動を行う学生の支援を行うことから、卒業生の愛校心を涵養し母校愛をはぐくむ機会となるほか、卒業生同士の人的ネットワークを構築する場としても機能している。
- エ 経済的に厳しい状況にある学生、学習意欲の高い学生には、各種奨学金に積極的に応募するよう勧めている。全学的な奨学金のうち、学部独自の基準に基づいて選考する①学部長奨励賞、②校友会奨学金、③学業奨励給費奨学金については、学習意欲向上を促すような基準の設定をしている。すなわち、GPAのほか、TOEICの得点、簿記検定合格なども評価し、また、特定の学生に偏らず多くの学生にチャンスを与えるような基準設定を行っている。基準の見直しや奨学生候補者の選考は、学部内に設けられた奨学生候補者選考委員会において適正になされている。
- オ 学部独自の奨学金としては、懸賞論文受賞者の副賞として奨学金を支給している。

(2) 改善すべき点

- ア TOEICは学年が進むにつれて受験率が低下している。日商簿記検定試験についても一定割合の欠席者がみられる。
- イ 教員間の成績評価比率にばらつきが見られる。授業評価アンケートの回収率の低下が見られる。TOEIC及び日商簿記検定の受験率が、学年進行とともに低下する傾向が見られる。
- ウ キャリア・デザイン委員会の運営について、現在は経営学部インターンシップ・キャリアデザイン委員会が主催する形態をとっているが、将来的には学生による自発的かつ恒常的な情報交換の場へと発展させることを考えているため、具体的な進展を図る必要がある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ア TOEIC試験、日商簿記検定試験など学年があがるにつれて受験率が低下することに対して、受験率の維持、向上をはかる。
- イ 学生の就職活動支援をいっそう充実させていく。
- ウ 今後も、とくに学習意欲の高い学生への奨学金支給の基準を継続的に見直し、効率的な支給を行っていく。その1つとして、前述の「グローバル人材育成トラック」では、奨励

金授与を検討する。

エ 経営学の統一テキスト「経営学への扉」について、教育効果を高めるため、刷新する（第四版の作成）。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 上記の当年度改善計画を継続的に展開していくことで、学部教育理念に沿った人材の養成と輩出をしていくよう、学部将来構想・制度改革委員会、教育課程委員会の連携をはかり検討していく。

イ 経営学部としての専門性を加味したきめ細かな語学修得を目指し、さらに、学生交流協定を締結する海外の大学への派遣留学生を増やすため、TOEFL試験に対応した科目「TOEFL-Intensive」の設置や、TOEFL-ITP試験（団体受験）の受験機会の提供及びドイツ語、フランス語、中国語などについても検定試験の支援をしている。今後もこのような外国語教育の充実を図る。

5 根拠資料

資料1 2010年度経営学部 学部ガイド

V 学生の受け入れ

表5-1 入試形態別志願者数

| 大区分 | 小区分 | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|----------|--------------------|-------|-------|-------|
| 一般入試 | 一般選抜入試 | 7222 | 7614 | 8743 |
| | 全学部統一入試 | 2264 | 1656 | 1787 |
| | 大学入試センター試験利用入試（前期） | 1585 | 1615 | 1936 |
| | 大学入試センター試験利用入試（後期） | — | — | — |
| 推薦入試 | 附属高校からの推薦入試 | 131 | 129 | 102 |
| | 学部が指定する高校からの推薦入試 | 94 | 91 | 75 |
| 特別入試 | スポーツ特別入試 | 29 | 30 | 31 |
| | 帰国生特別入試 | — | — | — |
| | 社会人特別入試 | — | — | — |
| | 公募制特別入試 | — | — | — |
| | 自己推薦特別入試 | — | — | — |
| | AO入試（一般） | 90 | 98 | 84 |
| | AO入試（附属） | — | — | — |
| 外国人留学生入試 | 208 | 177 | 51 | |

※記載年度に実施した試験結果（2008年の欄は2009年度入試結果）

表5-2 年度別入学定員と入学定員超過率

| 定員 | 2008年度 | | 2009年度 | | 2010年度 | |
|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 入学者数 | 比率 | 入学者数 | 比率 | 入学者数 | 比率 |
| 650名 | 776 | 1.19 | 709 | 1.09 | 765 | 1.18 |

表5-3 外国人留学生の状況

| | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 全入学者 | 709 | 730 | 765 |
| 留学生入学者 | 26 | 35 | 39 |
| 留学生割合 (%) | 3.6 | 4.8 | 5.1 |

表5-4 社会人学生の状況

| 項目 | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 全入学者 | — | — | — |
| 社会人入学者 | — | — | — |
| 社会人割合 (%) | — | — | — |

表5-5 編入, 学士入学, 転部・転科・(転専攻) 入学者数

| 種別 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 編入学生 | 18 | 13 | 4 | 3 |
| 学士入学者 | | | | |
| 転部・転科・(転専攻) | | | | |

※2010年5月1日現在

1 目的・目標

(1) 入学者の受け入れ方針 (アドミッションポリシー)

学校教育法第90条における大学入学資格の定めに沿って、「教育方針と教育目標」と「入学志願者に求める高校等での学習への取り組み」からなる入学者の受け入れ方針を定め(2010年3月9日開催教授会)、ホームページ、入試要項で公表している。この入学者受け入れ方針は、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針とともに検討され、当学部の教育課程で学ぶに必要な要件等を定め、入学志願者の学部選択、大学選択に資するものとしている。

経営学部の入学者の受け入れ方針

・教育方針と教育目標

世界では、あらゆる分野でグローバル化が進んでいます。特に経済・産業の分野では様々な企業が生き残りをかけて熾烈な競争を行っています。グローバル化はまた逆に、環境問題など

多様な分野で国際的に協力して解決することを可能にしています。このような中で、経営学部は先頭に立ってグローバル化に対応できる人材を育成します。

そもそも経営学部は、経営学のパイオニア学部で、日本の経営学を常にリードしてきた学部です。これまでも数多くの才能ある魅力的な卒業生を、社会に送り出してきました。これからも同様に、様々な問題に果敢に取り組み、社会の役に立つ活力あふれた学生の育成を目指します。

・入学志願者に求める高校等での学習への取り組み

経営学部で学ぶためには、まず高校までの基本的な教科にまじめに取り組み、しっかりと勉強していることが必要です。その上でグローバルな人材を目指すには、英語の力は不可欠です。ビジネスの世界に国境はありません。外国語としての英語力が、常に変化する現実を把握し対応するためにも不可欠です。経営学部はIBP (International Business Program, 4週間の短期留学制度) などの授業で、海外留学を推奨しています。国語の勉強は、何よりも思考力・理解力を高め、社会で生きる力をつけます。企業という組織の中で生きていくためには、自分を表現したり相手と交渉したりする力が必要です。経営学をはじめとする学部の授業では多く課題が出されて、それに対するレポートの提出が要求されます。

数学の力は、論理的思考力を養成する上で、どうしても必要になります。また企業では社会の動きに敏感に反応することが必要ですから、社会科の力は必須です。現在の社会を理解するには、公民の勉強が必要でしょう。経済学は、学部の必修科目です。またその社会の動きの深層まで理解するには、日本史や世界史の歴史の知識が、とても役に立ちます。

以上のような力を身に付けた皆さんが、入学して経営学を学べば、社会が本当に必要とする人材へと成長していくことが可能です。また皆さん自身にとっても、社会で自らの理想を切り開く力となるはずです。大学で経営学を学んで、皆さんそれぞれの人生を意義あるものにしましょう。

・推薦入学（指定校制）試験（Ⅰ型・普通科等）

この制度は、高校在学中に学業・課外活動・郊外活動などにおいて、特筆すべきリーダーシップを発揮した者、さらには、昨今の国際化に対応すべく、公的検定・資格試験合格者を主な対象とし、当学部で経営学・会計学の勉学を強く希望する者を選考のうえで受け入れるものです。当学部では、国際化推進のもと、「グローバル人材育成」を掲げ、英語による授業科目設置や教室外学習（フィールドスタディ等）を積極的に展開しています。このようなカリキュラムを理解し、入学後の明確な目的・目標をもった、個性豊かで熱意あふれる人材を求めています。

・推薦入学（指定校制）試験（Ⅱ型・商業科等）

この制度は、高校在学中に学業・課外活動・郊外活動などにおいて、特筆すべきリーダーシップを発揮した者、さらには、商業の専門教育を受け、昨今の国際化に対応すべく、国際社会で通用する会計のプロを目指すものを主な対象とし、当学部会計学科で会計学の勉学を強く希望する者を選考のうえで受け入れるものです。当学部では、国際化推進のもと、「グローバル人材育成」を掲げ、英語による授業科目設置や教室外学習（フィールドスタディ等）を積極的に展開しています。このようなカリキュラムを理解し、入学後の明確な目的・目標をもった、個性豊かで熱意あふれる人材を求めています。

・ A O方式による入学試験

会計学科

ア 目的

高度職業会計人（公認会計士，税理士，国税専門官，企業での財務・経理の専門家，コンサルタントなど）の育成を教育の柱に位置づけています。会計のプロになることを目指す人たちに効率的な勉強の機会を提供するとともに，現代社会で求められている，国際感覚や高い倫理観を持った教養あふれる人材の輩出を目的としています。A O方式による入学試験は，高校生の時から高度職業会計人に関心を持って会計スキルの勉強に着手し，さらに一定の結果を残した者を求めて行うものです。このような会計学科の求める学生像と，みなさんの会計学科への期待や学習意欲との望ましい融合を得るために，A O方式による入学試験ではコミュニケーション能力（面接試験）を重視します。これは，一般選抜入学試験でははかることが難しい，学科への適性，勉学への意欲，将来の目的意識などを基準にしたいと考えているからです。

イ 求める学生像

すでに習得している会計スキルの能力をさらに向上させ，将来，高度職業会計人（公認会計士，税理士，国税専門官，企業での財務・経理の専門家，コンサルタントなど）となる意欲を強く持つ者。また，入学後，コミュニケーション能力の向上や様々なリテラシー能力の向上を通して，ビジネス界のトップリーダーとなるべく努力を惜しまない者。

公共経営学科

ア 目的

公共経営学科では，21世紀において豊かな社会を実現するための非営利組織の経営プロフェッションを育成することを目指しています。行政組織，病院，学校や協同組合といった既存の非営利組織や，N P O の経営，さらには企業（営利組織）における社会的責任（C S R）を扱っていくことができる人材を育成します。そのため，地域や社会の問題に深い関心を持ち，積極的に取り組んでいこうとする意欲のある者を求めています。このような学科の求める学生像と，みなさんの学科への期待や学習意欲との望ましい融合を得るために，A O方式による入学試験ではプレゼンテーション能力やコミュニケーション能力を重視します。これは，一般選抜入学試験でははかることが難しい，学科への適性，勉学への意欲，将来の目的意識などを基準にしたいと考えているからです。

イ 求める学生像

公共的課題の解決を目的として活動する行政，企業，N P O の組織や事業に強い関心を持ち，本学において主体的に学ぶ意欲のある者。また，社会的課題を発見し，その解決のための企画，提案をなす能力及び豊かなコミュニケーション能力を有し，なおかつ，関連する活動に積極的に参加する意欲のある者。

・ 外国人留学生入学試験（Ⅱ型）

本学部では，国際化推進のもと，「グローバル人材育成」を掲げ，英語による授業科目設置や教室外学習（フィールドスタディ等）を積極的に展開しています。これをより充実したものとするためには，日本人学生のみならず，各国の熱意ある学生との交流を積極的に行うことが不可欠です。外国人留学生入学試験では，このような方針のもと，とりわけ英語において，優れた能力を有し，本学入学後の明確な目的・目標をもった，個性豊かで熱意あふれる学生を求めています。

2 現状 (2010 年度の実績)

(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。

- ① 求める学生像及び入学にあたり習得しておくべき知識等の内容・水準の明示
 - ア 前述のとおり、アドミッションポリシーを明文化し、「入学志願者に求める高校等での学習への取り組み」の中で、各科目の必要性・高校までの達成度などを盛り込んでいる。
 - イ 学部独自で実施している特別入学試験【AO方式による入学試験，推薦入学（指定校制）試験】は，学部パンフレット及び当該入試要項に記載している。
- ② 障がいのある学生の受け入れ方針
 - 受け入れ方針については検討中であるが，入学試験の際には個別に対応している。入学者受け入れ方針には，多様な学生に入学機会を与えることを掲げており，「障がいをもった学生の受け入れ」は，中でも重要なことである。入学試験要項には，出願にあたって，受験及び修学上特別な配慮を必要とする者は，出願前に問い合わせるように記載し，出願後の受け入れについては，教授会等の審議により受け入れを決定する手続きが整備されている。
- ③ 学生の受け入れ方針の受験生を含む社会への公表
 - アドミッション・ポリシーにおいて，外国語によるコミュニケーションにおける基礎的な能力，社会科学，人文科学，自然科学の基礎的な事柄についても，入学前に習得していることと明示している。これら方針は，ホームページ，入試要項，大学ガイドブックに記載，公表している。

(2) 学生の受け入れ方針に基づき，公正かつ適切に学生募集及び入学者選抜を行っているか。

- ① 学生の受入方針と学生募集，選抜方法の実態との整合性
 - 入学試験には，一般入試（一般選抜入学試験，大学入試センター利用入学試験，全学部統一入学試験）と特別入学試験がある。特別入学試験には推薦入学（指定校制）試験，附属高等学校推薦入学試験，AO方式による入学試験（会計学科・公共経営学科），スポーツ特別入学試験，外国人留学生入学試験がある。また，3年次への編入学試験も実施している。入学試験における募集人員では，一般選抜入学試験がもっとも大きな比率を占めるが，それぞれの入試形態は特有の目的をもって実施されており，多様な学生を募集することが可能となっている。
- ② 学生募集，入学者選抜を適切に行うための必要な規程，組織，責任体制等の整備
 - ア 入学者の選抜は，大学・学部等の理念・目的・教育目標を踏まえて行っている。一般選抜入学試験，及び大学入試センター利用入学試験は本学部の理念・目的に基づいたカリキュラムのもとで勉学を希望する者に対して行っている入学試験で，大学入試センター利用入学試験はとくに国立大学を志望して勉強を行ってきた受験生に配慮して行っている。
 - イ 特別入学試験は，多様な能力を有する学生で本学部の理念・目的に基づいたカリキュラムのもとで勉学を希望する者を受け入れることに主眼があり，そのために以下に示す多くの種類の入試形態を採用している。
 - ウ 各入学試験の可否判定基準について，募集人員を踏まえて入試運営委員会（2010年度実施分から執行部が担当）で原案を作成し教授会で決定している。一般選抜試験と大学

入試センター利用入学試験については、募集人数、志願者数、受験者数、合格者数（正規、追加）、満点、合格最低点（大学入試センター利用入学試験は非公表）、合格最低得点率（大学入試センター利用入学試験は非公表）、競争率をホームページや大学ガイドブック（入試データブック）で公表している。また、特別入試においては、入学者選抜制度の公正性・妥当性を確保するために、入試制度検討委員会を中心に「合格判定基準」を明確にし、試験委員相互で共有したうえで、選抜の公正性・妥当性を確保している。

エ カリキュラムは豊かな教養と深い専門知識を養うよう、また、学部理念に整合するように教育課程委員会、各学科部門会議、一般教育関係教員会議、学部執行部において、常に検討されている。

③ 公正・公平な学生募集，受験機会の保証，受験生の能力を適切に判定する入学者選抜方法

ア 一般選抜入学試験

- (ア) 募集人員は330名（経営学科200名・会計学科85名・公共経営学科45名）である。
- (イ) 本学部の理念・目的に基づいたカリキュラムのもとでの勉学を希望する優秀者を選抜するために、学科単位で3科目による試験の総合得点順位から判定する。
- (ウ) 問題作成は、入試問題検討会により、年間、複数回にわたり点検・下見を行い、慎重に作成している。2010年度入試問題作成から、チェック体制を一段と強化している。
- (エ) 試験当日は試験本部を設置し、事故や質問などへの対応も行っている。他の入試形態においても、これに準じた適切な実施体制をとっている。
- (オ) 選択科目間における得点差を小さくし、より公平なものとするため、得点調整を実施している。

イ 大学入試センター試験

- (ア) 募集人員は35名（経営学科20名・会計学科10名・公共経営学科5名）である。
- (イ) 一般選抜入学試験と同様の目的をもちつつ、とくに国立大学を志望して勉強を行ってきた受験生に配慮するために、学科単位で、大学入試センター試験4科目による試験の総合得点順位から判定する。

ウ 全学部統一試験

- (ア) 募集人員は30名（経営学科20名・会計学科5名・公共経営学科5名）である。
- (イ) 一般選抜入学試験と同様の目的をもちつつ、全国8拠点（札幌・仙台・東京・神奈川・名古屋・大阪・広島・福岡）周辺に住む志願者に対し、現地で受験可能な入学試験として実施し、学科単位で、3科目による試験の総合得点順位から判定する。
- (ウ) 従来的一般選抜入学試験のほかに、全学部が共通の試験問題による選抜試験を行うため、2007年度入試から実施された。受験生にとっては、一度の試験で複数学部に併願することが可能となるため、本学への受験機会が増え、合格のチャンスが高くなる点にメリットがある。

エ 推薦入学（指定校制）試験

- (ア) 募集人員は3学科合計で77名である。
- (イ) 推薦入学（指定校制）試験は、学業・課外活動・校外活動などにおいてとくに優れた能力を発揮した者を、指定した高等学校長から推薦をうけ、書類選考・小論文・面

接による試験を実施のうえ受け入れている。

(ウ) 2011年度入試(2010年度実施)において、推薦依頼校の大幅見直し(3年に1度)を行った。

オ 付属高等学校推薦入学試験

(ア) 募集人員は3学科合計で103名である。

(イ) 学業・課外活動・校外活動などにおいて優れた能力を発揮した者を、付属高等学校長からの推薦を受け、書類選考・面接による試験を実施のうえ、受け入れている。

カ AO方式による入学試験(会計学科・公共経営学科)

(ア) 募集人員は15名(会計学科10名・公共経営学科5名)である。

(イ) 学科の理念・目的に合う活動を既に高等学校在学中に行っており、将来その分野で活躍する意欲の高い者を選抜するために、書類選考・小論文・プレゼンテーション(公共経営のみ)・簿記に関する筆記試験(会計学科のみ)・面接による試験を実施のうえ、受け入れている。

(ウ) 4年間の追跡調査の結果、アドミッション・ポリシーに即した学生の確保に至っていないとの判断がなされ、また、それを受けてAO入試を改善するとしても、多大な人的・物理的負担が必要と思われるため、2011年度から廃止することとした。

キ スポーツ特別入学試験

(ア) 募集人員は3学科合計で30名である。

(イ) 2009年度入試から、全学規模での改革を受けて、公募制スポーツ特別入試とスポーツAO入試を統合している。

(ウ) スポーツ特別入学試験は、スポーツ活動においてとくに優れた能力を持ち、すでに優れた競技記録がある者を選抜するために、書類選考・スポーツ能力測定・面接による試験を実施のうえ、受け入れている。

ク 外国人留学生入学試験

(ア) 募集人員は3学科合計で30名である。グローバル30及び学部内国際化推進に伴い、これまでの「若干名」を改め、募集人員を明確にした。

(イ) 外国人留学生で本学部の理念・目的に基づいたカリキュラムのもと、I型(主に国内在住者)については日本語(小論文)・面接による試験、II型(主に国外在住者)については日本留学試験の日本語と総合科目の得点に加えて志望理由書と高校時の成績を総合的に判断する試験を実施のうえ、受け入れている。

(ウ) I・II型ともに、「日本留学試験」の受験を義務付け、日本語による講義を受けるのに十分な日本語力があることを入学の条件としている。

(エ) I型については、学部独自の入学試験(小論文)で学生の基礎学力を測定し、日本での日本語学校の「出席状況証明書」を提出させることによって、来日後の学習状況の把握を図っている。また、2011年度入試から、学部独自の「英語」試験を廃止し、II型で行っているTOEFL公式スコアの提出を、I型においても義務付け、このスコアを合否判定対象とした。さらに、日本留学試験の受験科目に「総合科目(受験言語は日本語又は英語)」を追加した。

(オ) II型については、前述のTOEFLのスコアにより英語力を合否判定の資料としている。さらに、本国地での高校の成績証明書を参考にしている。このように、総合的

な基礎学力をみるとともに、「エントリーシート」と「志願者評価書（高校の教員による志願者に対する客観的な評価）」の内容により目的意識や学習意欲の高さをみるなど、総合的に判断して合否判定を行っている。また、2011年度入試から、早期に優秀学生を確保するため、試験日程を大幅に前倒しし、7月出願、9月下旬試験実施とした。

ケ 編入学試験

- (ア) 募集人員は若干名である。
- (イ) 本学部の理念・目的に基づいたカリキュラムのもとで勉学を希望する者を、専門科目・面接による試験を実施のうえ、受け入れている。
- (ウ) 2010年度入学試験から、受験生の応募条件として、(ア) TOEFLテスト CBT 173点以上、iBT61点以上、(イ) TOEICテスト 620点以上、(ウ) 実用英語技能検定試験準1級以上という外国語検定試験におけるいずれかの基準を満たすことという条件を新たに設けることとし、英語の能力が十分にある学生のみ編入学の受験資格を認めることとした。また会計学科志望者に関しては専門科目として会計学を受験することを指定した。
- (エ) 3年次への編入学であるが、入学後のゼミナールへの所属についても特別に配慮している。

コ 科目等履修生、聴講生の受け入れ

- (ア) 明治大学学則「第9章 委託学生、科目等履修生、聴講生、外国人留学生及び交換留学生」に定められており、学則に従い受け入れている。受け入れにあたっては、募集要項を作成するなどして希望者に情報を公開し、志願者に対しては面接により志望理由、学習意欲等の確認を行っている。

サ 全体

- (ア) 出題者の選定から問題作成・提出・保管・印刷・管理まで、教務主任のもとで一元管理がなされ、リスク管理を実施している。

(3) 適切な定員を設定し、入学者を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか

- ① 収容定員に対する在籍学生数比率の適切性
 - 「B 実績・データ」記載のとおり、適切であると考えられる。
- ② 定員に対する在籍学生数の過剰・未充足に関する対応
 - ア 2010年度の収容定員は4学年で2,600名であり、在籍者数は3,087名（2010年5月1日現在）、在籍学生比率は1.19である。過去4年間の入学定員の入学者比率の平均は1.12である。2010年度の入学定員は650名、1年次在籍者数は768名であり、在籍学生数比率は1.18である。
 - イ 推薦入学者（指定校・付属高校）の募集人員は180名であり、総募集人員650名の28%であった。
 - ウ 定員を適切に管理するために学科別に合格最低点を決定している。2011年度入試では、一般入試（一般・センター・全学）の学科間得点差が大きく開かなかった。

(4) 学生募集及び入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか

各科目の出題者が過去の問題を検証している。また、全学の制度のもとに監修を受けている。一般選抜入学試験の実施直後には、外部業者に委託して出題内容の総合的なチェックを行っている。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

- ア 多様で優秀な学生を受け入れる入試制度となっている。
- イ 多様な入試形態を設定している。
- ウ 入学者受け入れ方針と入学者選抜方法は学部、全学の管理下のもと厳格に運営されている。選抜方法とカリキュラムとの関係は常に上記委員会等によって検討され、整合性をとっている。
- エ 入試問題の作成プロセスが適切であるよう、常に学部執行部で検討している。小論文、面接なども含めた入学試験実施体制も適切であるよう検討している。
- オ 入試制度検討委員会を設置し、学生の受け入れのあり方を恒常的かつ系統的に検討している。
- カ 問い合わせがあった場合には、本人（不合格者のみに一般選抜入試及び全学部統一入試の得点を開示している。（問い合わせ期間 6月1日～6月30日）
- キ 入学者選抜が公正・妥当に行われている。
- ク 外部業者へのチェック依頼は入試問題の信頼性を高め、入学者選抜方法の適切性について学外からの意見を聞くことにもなっている。
- ケ 受入方針・要件は適切であるとともに明確である。
- コ 海外から直接応募できる制度が運用されているので、成績優秀な外国人留学生を増やすことが期待できる。
- サ 外国人留学生試験の見直しにより、志願者は大幅に減少したが、質の高い学生の獲得に成功した。
- シ 入学手続率の予想は困難ではあるが、ほぼ適切に在籍学生数を管理しているといえる。
- ス 学部全体の定員管理を考慮しつつ、各学科の合格最低点を決定しているため、学部としてはほぼ適正に定員が保たれている。
- セ 他大学及び他学部の学生及び学士号取得者に対しても本学部への入学の道を開いており、多様な人材が入学可能となる手段として適切な制度となっている。
- ソ 特別入試実施にあたっては、管理体制（問題印刷や答案管理等）を明確に規定し、試験当日は、学部執行部を中心に厳格な実施体制をとっているため、滞りなく遂行している。
- タ 指定校及びAO入試の試験要項出願資格に「2学期制高校」に関する記載がなく、2009年度入試から日程を約1ヶ月早めたことにより、書類不備者が少なからずいたが、2010年度から、要項に記載したことで、解消された。

(2) 改善すべき点

- ア 2010年度入試においては、一般選抜入試の選択科目間での平均点の差が最大で13点とかなり大きく、2011年度入試においては解消したが、試験における公平性の担保という観点から、今後も検討が必要である。
- イ 全学の監修と外部業者によるチェックを行っても誤りが発見できない場合がある。

- ウ 一部の外部業者のチェック作業に不十分な点がある。
- エ 特別入学試験では、いわゆる「学力試験」を課していないため、一般選抜入試での入学者との学力差(特に英語)がある。
- オ 定員を適切に管理する手段として合格最低点を学科別に決定するというをしているが、その結果学科間で合格最低点に開きが生じているため、学科単位で学生を募集することについて、今後検討する必要がある。
- カ 外国人留学入学試験における「日本留学試験」の受験有無について、利用可能試験が出願期間後に実施されるため、後日、日本留学試験の受験票もしくは成績通知書の写しを提出させているが、この確認や督促等の負担、そして出願資格に関わることであり、方法そのものの再検討が必要である。また、外国人留学生入学試験見直しにより、質の高い学生の獲得に成功したが、志願者数は大幅に減少する結果となった。
- キ 会計学科と公共経営学科で実施していたAO入試の廃止に伴い、学生確保の必要性がある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ア 定員について、学部全体としては毎年度適切な管理を実施しているが、学科間の定員の隔たりを解消するために具体的方策を検討する。
- イ 2010年度より、「入学前の課題」への取り組みを特別入試全体に拡大し、高等学校で習得しておくべき基幹科目に関する課題を中心に実施している。今後も、具体的実施方法を強化する。特にTOEIC試験を事前に受験させるなど、英語力のレベルアップを図る。
- ウ 推薦入学(指定校制)試験については、2011年度入試に向けて3年に1度の大幅見直しの対象となっており、経営学部全体の入試形態別人数の適正化を考慮して、定員を87名から77名に縮小した。2012年度はAO入試廃止により、会計・公共経営学科の学生確保のため、定員を82名とし、依頼校も一部拡大する。
- エ 外国人留学生入試においては、2012年度入試も同様の方式で実施するが、留学生の確保に向けた入試方法を引き続き検討する。
- オ 日本留学試験の得点表記の変更や、受験生全体の得点向上などにあわせ、合格判定基準の見直しを行う。
- カ グローバル30及び学部内国際化推進に伴い、学部の国際連携を強化することを目的に、2011年度入試から、募集人員を「若干名」から「30名」としたが、さらに、2012年度入試から、「40名」とする。今後、経営学部の教育目標である「国際化」の推進とあわせ、本試験での入学者を増加していく方針である。
- キ 大学入試センター試験利用入試における「簿記・会計」、「工業数理基礎」、「情報関係基礎」の取り扱いについて、見直しを行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

- ア 経営学部では、多様な学生を確保するため、9種類の入学試験を実施してきた。その内訳は、大別すると、一般選抜入学試験、大学入試センター利用入学試験、全学部統一入学試験と特別試験がある。特別入学試験には、推薦入学(指定校制)試験、附属高等学校推薦入学試験、AO方式による入学試験(会計学科・公共経営学科)、スポーツ特別入学試験、

外国人留学生入学試験がある。その他、本学部では、編入学試験を実施している。

イ 大学全入時代を迎え、学生の確保がより困難となって来ることも予想され、中長期的に入試制度のあり方を検討していく。

(ア) 募集人員

a 入学試験における募集人員では、一般選抜試験がもっとも大きな比率を占めるが、年々特別入学試験の比率が高まり、一般選抜入試による入学者が減少する傾向にあった。そのため経営学部全体の入試形態別人数の適正化について、入試制度検討委員会を中心に議論し、2011 年度入学試験から一部変更を行った。2012 年度も軽微な見直しを行い、さらに社会情勢に応じて、入試形態ごとの適正数を検討する。

(イ) 一般入試

a 一般選抜入試では、前述のとおり入学試験時における学科間の得点格差が課題となっており、その解消に向けた検討を行う。

b 大学センター利用入学試験、全国 8 会場で実施される全学部統一入試においても、各制度のメリットを十分にいかし、特に地方からの入学生の増加を目指す。また、入学センター利用入試においては、志願者の少ない科目の利用の有無など、全体的な検討を行う。

(ウ) 特別入試

a 付属高等学校推薦入学試験については、経営学部の教育・研究の特徴を高校教員及び在校生との緊密な関係をもつことで共有し、学部の求める推薦入学試験が行われるように努める。その中で、適正な定員についても検討する。

b それぞれの入試制度の改変・構築に当たっては、大学・学部等の理念・目的・教育目標に即して定めている「アドミッション・ポリシー」にもとづいて行われるものとし、学生の質確保に努めていく。

5 根拠資料

資料 1 大学基礎データ (Ⅲ 学生の受け入れ 1~4, 6)

資料 2 明治大学 2011 入試データブック

VI 学生支援

表 6-1 退学者数及び退学理由

| | 病気 | 一身上都合・その他 | 他大学入学 | 経済的理由 | 飛び級合格 | 合計 |
|--------|----|-----------|-------|-------|-------|----|
| 2008 年 | 0 | 27 | 4 | 0 | 0 | 31 |
| 2009 年 | 1 | 24 | 4 | 3 | 0 | 32 |
| 2010 年 | 0 | 34 | 2 | 3 | 0 | 39 |

表6-2 インターンシップ実習 派遣学生数一覧

| | 大学経由型 | 公募型 | ビジネス・インターンシップ | NPOインターンシップ | 合計 |
|-------|-------|-----|---------------|-------------|----|
| 2008年 | 19 | 10 | 24 | 5 | 29 |
| 2009年 | 20 | 0 | 14 | 6 | 20 |
| 2010年 | 18 | 9 | 21 | 6 | 27 |

1 目的・目標

(1) 学生支援（修学支援、生活支援、進路支援）に関する方針

経営学部は、学生支援（修学支援、生活支援、進路支援）に関する事項をインターンシップ・キャリアデザイン委員会、教育課程委員会等で検討し、下記のように取り組んでいる。

経営学部の学生支援に関する事項

1 修学支援

経営学部では、学生が4年間を通じて何をどのように学びたいかを考え、将来の希望進路に適した履修計画を立ててもらうため、次のような修学指導を行なっている。

(1) 各種ガイダンスの開催

入学時、新年度、卒業を控えた4年次後期等にガイダンスを実施し、履修計画の策定・卒業にあたっての指針となる履修指導を行う。

(2) 学部窓口での指導

授業・成績・学籍異動等の事項や大学生生活・進路等に関する事務を行う。

(3) アカデミック・アドバイザー制度

年度始めの履修登録において、希望する学習・進路にあった履修計画を策定するにあたり生じた疑問や不安の相談に、アカデミック・アドバイザー（経営学部助手）が対応する。

(4) 修得単位数に応じた個別指導

以下のとおり各年次の成績基準を定め、その基準に達していない者を対象として、その本人及び保証人宛に成績通知表及び注意喚起文を送付し、個別指導を行う。

| | 当該学期修得単位数 | 既修得単位数 |
|-------|-----------|------------|
| 1年次前期 | | 9単位以下 |
| 1年次後期 | 9単位以下 | 19単位以下 |
| 2年次前期 | 9単位以下 | 29単位以下 ※注1 |
| 2年次後期 | 9単位以下 | 49単位以下 ※注2 |
| 3年次前期 | 9単位以下 | 69単位以下 |
| 3年次後期 | 5単位以下 | 79単位以下 |
| 4年次前期 | | 105単位以下 |
| 4年次後期 | | |

注1 「進級条件を満たしていない者」も含む

注2 「原級者」（単位不足）も含む

2 生活支援

学生の健康保持・増進のため、定期的な健康診断の受診を促すとともに、年1回の学部スポーツ大会を支援している。また、全学の「キャンパス・ハラスメント対策委員会」への委員派遣、「学生相談室」への相談員派遣を行っている。これらの組織から報告されてくる事案、ならびに教員や事務室への訴えについては、学生部委員を中心として対応している。

3 進路（就職）支援

インターンシップ・キャリアデザイン委員会を設置し、様々な進路支援を実施している。代表的なものとして、2003年度から、学部独自に、単位認定科目として「インターンシップ実習」を開講し、学生の志望に応じて、民間企業を派遣先とする「ビジネス・インターンシップ実習」と、NPO・行政機関が対象の「NPOインターンシップ実習」の2つが用意されている。さらに、全学の就職・キャリア形成支援セミナーの実施している活動を補完するための学部独自のキャリア支援活動を実施している。

2 現状（2010年度の実績）

(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は適切に行われているか

ア 奨学金受給者選考委員会において、選考基準を検討し、基準と選考の一層の適切化・効率化を図っている。

イ 2008年度から実施している「修学指導」では、成績不良学生への面談指導をクラス担当教員が行うなど、全教員による修学指導バックアップ体制を確立するとともに、当該学生が記入した統一的フォームである「振り返りシート」に基づく面談を行うことにより、学生個人の特性に合わせた指導とともに、指導内容の水準向上を図っている。

ウ 上記イのほか、AO入試及びスポーツ特別入試による学生については、定期的にガイダンスを実施するなど、別途指導を行っている。

エ 毎学期行われている「授業評価アンケート」の結果を当該教員にフィードバックし、学生の理解・進捗・需要にも配慮した授業が展開されるよう支援している。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか

① 留年者及び休・退学者の状況把握と対処の適切性

ア 留年者に対しては面接を含め新年度開始時の学習指導期間にガイダンスを行い、5年目以降については独自のクラスを編成している。スポーツ特別入試入学者の留年者については本人、当該部監督と面接し学習指導を行っている。

イ 退学の申請は、学則に定められた手順により、理由明記、保証人連署の書類をもって受け付け、出席状況が特に良好ならざる学生には、適宜本人並びに父兄に連絡をとるとともに、必要に応じて執行部教員や学部職員が面接指導を行っている。

ウ 休学後の復学者ガイダンスを実施し、個別指導を行っている。また、演習再入室に関して制度化をはかり、休学後も演習が継続できる体制を整えている。

② 補習・補充教育に関する支援体制とその実施

ア 学部必修科目である経営学と簿記論について、和泉校舎の学習支援室で、経営学部ティーチング・アシスタントを活用した学習支援を行い、学習進度の遅れた学生等に個別

学習指導を行っている。

イ 簿記検定や公認会計士試験を受験しようとする学生に、国家試験指導センターの経理研究所の受講情報を提供するなど、学習意欲の旺盛な学生の支援も積極的に行っている。

③ 奨学金等の経済的支援措置の適切性

ア 経済的に困窮している学生、学習意欲の高い学生に、各種奨学金への積極的応募を行うよう情報提供を行っている。

イ 全学的奨学金のうち、学部独自の基準に基づいて選考する奨学金（学部長奨励賞、校友会奨学金、学業奨励給費奨学金）については、多様な選考基準（GPA、TOEIC、簿記検定など）による選考を行い、多くの学生に受給チャンスを与えることにより、多面的な学習意欲の高揚に資するよう努めている。

ウ 学部独自の奨学金として、懸賞論文受賞者の副賞として奨学金を支給している。

(3) 学生の生活支援は適切に行われているか

① 心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮

ア 定期的な健康診断の受診を促している。

イ 「経営学部ゼミナール協議会」の学生と学部執行部の間で定期的な会合を持ち、協議会の活動計画・会計報告等についての意見交換を行っている。同協議会で行っているスポーツ大会、学内講演会、プレゼン大会へ学部からの助成を行うほか、スポーツ大会では教職員と学生との交流を図るなど、学生の心身の健康を支援する取り組みを行っている。

② ハラスメント防止のための措置

ア 全学のキャンパス・ハラスメント対策委員会へ委員を派遣し、ハラスメント防止・対策に尽力するとともに、教員には教授会でガイドブック「ハラスメントのないキャンパスへ」を配布し、学生にはシラバス等で周知するなど、ハラスメントへの意識啓発に努めている。

(4) 学生の進路支援は適切に行われているか

全学的には就職キャリア支援センターが就職活動に対し、年間計画にもとづいて適切な支援、行事等を実施しているが、それと並行して、経営学部の学生に対しては、インターンシップ・キャリアデザイン委員会を設置している。就職キャリア支援センターとの連携を図りつつ、経営学部独自のセミナーを開催したり、インターンシップやキャリア・デザインにかかわる授業科目を運営したりしている。

① 1・2年生向けの進路支援

2010年度の1・2年生向け就職キャリア形成支援セミナーは、「自分の将来の夢を掴もうー先輩の体験談を聞いて第一歩を踏み出そうー」というテーマで、4月11日（土）13:00～14:30、和泉キャンパスメディア棟 M305 番教室にて開催された。卒業生が2名、現役学生はIBPとインターンシップに参加した学生であった。出席した学生は約60名であり、終了後も卒業生や上級生を囲んで懇談が続けられた。

また、1・2年生向け授業科目である「経営総合講義A（キャリア・デザイン）」（前期2単位）を開講した。講師は社会人経験のある専任教員（牛尾奈緒美教授、石津寿恵教授）、ビジネスの世界で活躍している方々（園田英次氏、茂出木孝祐氏、石井宏宗氏）、会計専門家（石井和人氏）、就職活動支援の専門家（就職キャリア支援事務室）、外部のキャリア指

導機関（JAL アカデミー）、キャリア指導の専門家（玉利樹美枝氏、野村浩子氏）である。履修者は約 80 名であった。定期試験問題は、毎回の講師より 1 問ずつ出題した。採点の結果をみると、多くの学生はキャリア・デザインについての認識を大幅に深めたと判断される。

② 3年生向けの学部独自のセミナー

経営学部独自の3年生向け就職セミナーは、2010年度は6回開催した。開催にあたっては、卒業生のキャリアアドバイザーについては約15名、4年生のジュニア・キャリアアドバイザーについては約20名の支援を受けた。

第1回 9月28日（火）18:00～20:00, A5, A6会議室, 参加者は93名

5名のキャリアアドバイザーが出席し、パネルディスカッション形式で、キャリア形成の意味、就職活動のポイントなどについて説明、意見交換した。

第2回 10月5日（火）18:00～20:00, A5, A6会議室, 参加者は77名

経営学部出身の人事担当者など4名から、人生における就職の意味や就職活動についてのアドバイスをを行った。

第3回 10月19日（火）の18:00～20:00, A5, A6会議室, 参加者は23名

就職キャリア支援事務室職員による自己表現についてのワークショップを行った。

第4回 11月18日（火）の18:00～20:00, A5, A6会議室, 参加者は19名

4年生のジュニア・キャリアアドバイザー約20名とのブース方式での懇談会を行った。

第5回 11月27日（土）の14:45～16:45, A5, A6会議室, 参加者は20名

卒業生のキャリアアドバイザー約15名とのブース方式での懇談会を行った。終了後はパーティー形式で懇談する場をもった。

女子学生向けセミナー 11月27日（土）の13:00～15:30, A4会議室, 参加者は31名就職活動における女子学生特有の諸問題について、4年生のジュニア・キャリアアドバイザー、卒業生のキャリアアドバイザー、就職キャリア支援事務室職員が説明した。学生からは活発に質問が行われた。途中からは茶話会方式とした。この方式は効果的で、実際に終了したのは予定時間を大幅に過ぎてからであった。

③ インターンシップ

インターンシップ・キャリアデザイン委員会が年間の授業計画および重要事項の意思決定を行い、その下で実習担当の教職員が担当者会議を開催して、実務上の協議を行って執行に当たっている。授業科目には、民間企業を派遣先とする「ビジネス・インターンシップ実習」とNPO・行政機関を派遣先とする「NPOインターンシップ実習」がある。

学生の満足度はおおむね高く、トラブルも特になく円滑に実習を実施することができた。

1999年度試行開始以降の実績を踏まえ、インターンシップ実習は、学生の職業意識の涵養と学習意欲の喚起に着実に寄与していると評価している。

事前教育としては、「インターンシップ入門」講義を設け、この講義の受講・合格をインターンシップの前提条件としている。入門講義においてインターンシップに最低限必要なスキルや社会人としてのマナーを身につけさせると同時に、実習に派遣する学生の水準を一定程度に保つことをねらいとしている。また、実習に行く学生に対して事前のオリエンテーションを実施し、「大学経由型」の場合は、事前学習レポートの提出も義務付けている。

事前学習レポートでは、実習機関の組織や事業の概要を調べるとともに、実習の目的や実習内容を記述することで、実習に対する目的意識を明確にさせている。

事後教育では、実習の終了後すぐに実習体験レポートと実習日誌を提出させるほか、実習機関の担当者も招いた実習報告会を開催して、1人あたり15分程度のプレゼンテーションを行わせている。体験レポートと教員の講評をまとめた「経営学部インターンシップ体験報告書」を毎年発行し、学生や実習機関等に配布している。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

ア 奨学金を一層効果的に給付できるよう、奨学生候補者選考委員会を設けて基準と選考の一層の適切化・効率化を図ることができた。

イ 学生懸賞論文の応募要領の改善（個人論文、共同論文の取り扱いの明確化など）、審査体制の適切化・効率化（審査方法の明確化など）により、応募者の増加、論文の質の向上が図られた。

ウ インターンシップを運営する「インターンシップ委員会」とキャリア支援を行う「キャリアデザイン委員会」を統合し、総合的な進路支援を行う体制となった。

エ 全学の就職キャリア支援センターと学部独自の進路指導を連携させながら、きめ細かい支援体制を構築して学生の就職活動を支援している。そのコンセプトは一貫して、学生の「自立と自律」を重んじた内容で、学生への気づきの機会を提供することに重きを置いている。

1・2年生向けセミナー、3年生向けセミナー（女子学生向けも含む）は、経営学部の卒業生、現役学生、教職員による経営学部独自の人的ネットワークを活用して実施されている。その結果、参加する卒業生の母校への帰属意識を高めており、また卒業生同士の人的つながりも深まっている。4年生のジュニア・キャリアアドバイザー、卒業生のキャリアアドバイザーのすべてが経営学部関係者によって構成される支援体制は、ユニークなものである。学生にとっては、経営学部の先輩・後輩の関係であるために親しみやすい。また、実際の就職活動におけるOB・OG訪問の予行演習にもなるため、アドバイスに耳を傾ける度合いが高くなるという効果がある。

オ 2006年度以降、「大学と企業との就職懇談会」が大学主催により開催されている。企業の採用動向の最新情報を入手するために、学部執行部だけでなくインターンシップ・キャリアデザイン委員会の委員もその懇談会に出席し、主要企業の人事部との情報交換を積極的に行っている。

カ 経営学部のインターンシップ・キャリアデザイン委員会は、就職キャリア支援事務室による支援と補完関係になるような組織でなければならない。2010年度のインターンシップ・キャリアデザイン委員会は、経営学部としての特長を発揮し、なおかつ補完関係にあるような組織であったといえる。

キ 「インターンシップ入門」という事前学習とインターンシップ実習とを結びつけ、体系的なプログラムを開発・整備した点が挙げられる。これにより、インターンシップに期待される効果をより確実なものにすることができた。事前に教員と受入機関が打ち合わせを行い、実習前・実習中・実習後のプロセスにおいても、事前説明会への参加、事前学習レ

ポート・実習日誌・体験レポートの作成、成果報告（プレゼンテーション）という流れを独自にシステム化することで、より教育効果を高めることができた。また、インターンシップ実習を通じて、学生は就職等の進路をより具体的に考えるようになった。また、学生は自分に足りない点（語学、経営の専門知識など）を自覚し、実習後の学習意欲向上にもつながっている。

(2) 改善すべき点

- ア 留年者をいかに動機づけし、学習意欲を高めるかが課題である。
- イ 障がいのある学生への支援については学部のみでは限界があり、全学的なサポート体制を構築し、さらに充実した活動を保証する必要がある。
- ウ 修学指導面談に来る学生が減少している。積極的に面談指導に応じるよう、本人・大学・家族が一体となった支援体制確立のための方策を検討する必要がある。
- エ 2006年以降、1・2年生向けの就職キャリア形成支援セミナーを実施してきた。ガイダンス期間に開催したり、新入生向けのキャンパスガイダンス等での周知を徹底したりすることで、1年生の参加は増えてきたが、2年生の参加率が低いため、2年生向けの企画についても検討しなければならない。また、4年生のジュニア・キャリアアドバイザー、卒業生のキャリアアドバイザーが支援するという体制は整ってきているので、それをいかにして縦に組織化していくかも検討しなければならない。さらに、2010年度よりインターンシップ委員会とキャリアデザイン委員会が統合され、インターンシップ・キャリアデザイン委員会がつけられた。今後は、インターンシップと就職活動支援とを連携させ、そのシナジー効果を発揮する方策を検討していかなければならない。
- オ 事前教育である「インターンシップ入門」は受講希望者が多く、定員枠（65名×4コマ＝260名）を大幅に超えるため抽選を行わざるを得ない。定員枠を増やして学生のニーズに応えるため、講義のコマ数（2010年度は4コマ）を増やす必要がある。
- カ 「インターンシップ実習」については、公募型を希望した学生の大半が実際には実習に至らず、履修取り消しの手続きをとっている。これは公募型のインターンシップで競争が激しく希望の受入先で実習できないことなどが理由として考えられる。公募型を希望した学生に対しては、個別に指導するなど、よりきめ細かな対応のあり方を検討する必要がある。また学部経由型については、学部側が用意している受入先の数が少ないことから、受入先を増やす必要がある。
- キ キャリアデザイン関連の授業やセミナーとインターンシップとの連携を強め、より一体的に進路指導・就職支援ができる態勢を構築する必要がある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ア 留学生の増加や学生の語学能力の向上に合わせ、学生懸賞論文に英文で応募できるような体制を整える必要がある。
- イ 成績不良学生が、積極的に面談に応じるよう、面談の期間に弾力性を持たせる必要がある。
- ウ 入学後の学科不適合者の発生を防止するために、オープンキャンパス時や高校訪問時に、学科学習内容について、一層きめ細かに説明するようにする。

エ 従来はインターンシップと就職活動支援とを別の委員会が管轄していたために、その連携が不十分であった。しかし2010年度は委員会が合体してインターンシップ・キャリアデザイン委員会がつけられた。2010年度は委員がインターンシップと就職活動支援について理解を深める程度に終わってしまった。しかし、体制は整ったので、インターンシップと就職活動支援との相乗効果を図る必要がある。

オ 「インターンシップ入門」の授業のコマ数を2011年度から1.5倍に増やす(4コマ⇒6コマ)ことで、学生のニーズに応える。

カ インターンシップ実習は、大学経由型で用意している受入先(企業、自治体、NPOとも)を増やす。また、公募型についてはインターンシップに関する情報発信を強化する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 成績不良学生への指導を含めて、修学支援をさらにきめ細かく質を高めていくために検討を進める。

イ 各種奨学金がさらに効果的に給付できるように、学生への宣伝を強化し、情報提供をさらに進めていく。

ウ 4年生のジュニア・キャリアアドバイザー、卒業生のキャリアアドバイザーという体制は整ってきつつあるので、それを縦に組織化していくことを検討する必要がある。

エ 大学全体でインターンシップ実習を行う就職キャリア支援センターにおいて、全学での統一的な実施に向けた検討がなされているが、この作業の進捗状況をみながら、引き続き対応を検討する。

オ 将来的に、海外からの留学生が長期のインターンシップ実習を希望する際に、とるべき対応について検討する。

5 根拠資料

資料1 ガイドブック「ハラスメントのないキャンパスへ」

資料2 学生懸賞論文応募要項

資料3 「学生経営論集」

資料4 2010年度経営学部就職セミナー 実施内容

資料5 2010年度インターンシップ入門シラバス

資料6 2010年度インターンシップ実習の手引き

資料7 2010年度経営学部インターンシップ体験報告書

VII 教育研究等環境 (VII-3 研究環境等)

表① 経営学研究所利用状況

| | 利用日数 | 利用教員数 |
|-------|------|-------|
| 2009年 | 66日 | 5名 |
| 2010年 | 95日 | 8名 |

表② 助手及びT Aの推移

| | 助手 | T A |
|-------|----|-----|
| 2008年 | 8名 | 14名 |
| 2009年 | 8名 | 13名 |
| 2010年 | 8名 | 14名 |

1 目的・目標

(1) 学部独自の教育研究施設（名称，設置場所）の状況とその利用目的

① 経営学研究所（アカデミーコモン7階）

「経営学研究所の利用に関する細則」に基づき，次のとおり利用目的を定めている。① 本学部における研究・教育研究 ②教習，自習及び補習授業 ③e-ラーニングの推進 ④上記のほか，本学部の教育及び研究の充実に資すると所長が認めたもの

② 経営総合研究センター（研究棟2階）

経営学関係共通の教育研究資料の保管，本学部における教育・研究に関する打ち合わせ等に利用する。

2 現状（2010年度の実績）

(1) 教育研究等を支援する環境や条件は，教育課程の特徴や教育方法，研究上の特性等に応じて，適切に整備されているか

① 教育課程の特徴，学生数，教育方法等に応じた施設・設備の整備

教育・研究活動の活性化のために経営学研究所を設置している。具体的にはフィールドスタディの準備・補習やe-ラーニングの推進，大型研究費等における研究所として機能している。また，2009年度に採択を受けた文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム（知恵創造型人材の育成）」の事前・事後学習の拠点としても活用した。

② T A・R A・技術スタッフなどの教育研究支援体制の整備

教育研究業務を支援するための人的資源として，助手が8名，T A（ティーチング・アシスタント）が14名いる。教務主任を中心に業務の調整が行われている。助手・T Aと学部執行部とのミーティングにより，体制や運営上の問題点などがあれば，改善するようにしている。T Aの制度化は2003年度から実施され，募集方法は経営学研究科に所属する大学院生への公募形式をとっている。

3 評価

(1) 効果が上がっている点

ア 研究及び教育の補助，情報リテラシー教育などに助手及びT Aの支援があることで，教員の事務作業の軽減，授業の効率的運営の点で効果をあげている。

(2) 改善すべき点

ア 経営学研究所の利用率・稼働率が低い。

イ 助手・T Aの人数はここ数年変わらない一方，授業は増加・多様化しているため，きめ細かな教育のためには十分な人員とはいえず，人的補助の整備が望まれる。

ウ 助手・T Aに求められる教育研究支援業務に必要な基礎的な知識・能力にばらつきがある。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

【経営学研究所の有効活用】

ア 経営学研究所を学部全体として活用するために、教員に対する利用方法の周知を図るとともに、ファシリティを整備していく。

【助手・T Aによる教育研究支援体制】

イ より効率的な業務体制になるよう配置状況を見直すとともに、助手・T Aの増員について必要に応じて他研究科，専門職大学院にも募集対象を拡大する。

ウ 助手・T Aのスキルアップをはかり，研究補助の適切化と物理的条件を改善する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

【経営学研究所】

ア C地区ラボタワー（仮称）の状況を確認しながら，経営学部の基礎的な研究所としての経営学研究所の活用目的，活用方法を整備し，学部の全教員に周知する。

【助手・T Aによる教育支援体制】

ア 効率的な教育支援体制を構築するため，業務分掌，求められる基礎的能力・知識について，標準化を図り，必要に応じてマニュアル化する。

イ 支援体制について年度での大きな変動がないように，募集の方法，対象について整備する。

5 根拠資料

資料1 経営学研究所設置内規

資料2 経営学研究所の利用に関する細則

資料3 助手・T Aの募集要項（告知）

X 内部質保証

1 目的・目標

(1) 内部質保証の方針

本学部の内部質保証の方針として，責任主体を，実績の評価については「経営学部自己点検・評価委員会」に，教育活動への反映は「教育課程委員会」「教育改善委員会」が担うこととしている。それぞれの権限は，自己点検・評価委員会は，評価結果から改善方策を策定し経営学部教授会に報告するものであり，教育課程委員会，教育改善委員会は教授会の決定した方針に基づき各種改善方策の実施にあたる。

2 現状（2010年度の実績）

(1) 点検・評価を行い，社会に公表しているか

① 評価に関する委員会等の設置（名称，メンバー，年間開催回数）

| 委員会等の名称 | 主なメンバー，人数 | 開催日 |
|----------------|------------------------------------|------------|
| 経営学部自己点検・評価委員会 | 一般教育主任，教務主任，全学委員会委員及び学部長指名委員5名 計8名 | 2010年6月25日 |
| 教育課程委員会 | 一般教育主任，教務主任，学部長指名委員10名 計13名 | 2010年7月2日 |

② 評価報告書等の作成，公表

・2009年度経営部自己点検・評価報告書 ホームページで公表

(2) 内部質保証に関するシステム（内部質保証を掌る組織，改革・改善につなげる制度，改善実績）を整備しているか

内部質保証については，経営学部内に自己点検・評価委員会が設置されており，同委員会が関連する各種学内委員会に資料の作成を依頼し，その資料に基づき学部報告書の基礎案を作成する。この基礎案を学部自己点検・評価委員会が検討し，さらに学部執行部における精査・修正を経て，学部自己点検・評価報告書を自己点検・評価全学委員会に提出している。

学内自己点検・評価委員会と執行部との連携をより強化し，同委員会・執行部を中心に，自己点検・評価のプロセスで明らかとなった課題を整理し，学内各種委員会に審議事項とすることを依頼し，その改善状況を各種委員会と連携しながら点検する体制を整備する。このことにより，内部質保証のための内部統制がPDCAサイクルとして恒常的に機能するようにする。現在学内では全学の授業改善アンケートとは別に，新年度のガイダンス時に，新入生を対象として，経営学部の研究・教育活動が受験生にどのように理解され，経営学部選択の一助になったのかを把握し，今後の研究・教育改革に役立てることを目的としたアンケート調査を実施している。これらのデータも改革・改善の資料として活用していく。更に，学部ホームページ・広報物等で学部の教育研究内容をわかりやすく説明し，教育研究分野の実績も積極的に公開するなど，情報公開をさらに促進することで，第三者による評価が容易となるような工夫を行う。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

学部執行部だけで点検・評価を行うのではなく，各種委員会が点検・評価のプロセスに参加し，資料を作成することにより，より具体的な課題整理と改善方策の策定が可能となっている。そのことにより，学部全体としての内部質向上への意識が高まっている。

(2) 改善すべき点

自己点検・評価のプロセスが，内部質保証のためのPDCAサイクルとして十分に機能するためにはより一層の努力が必要である。課題整理とそれに基づく改善方策の実施，その結果の検証をシステム化していくために学部自己点検・評価委員会の機能を単に報告書策定期間に限定せずに，恒常的なものとして強化していく。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

内部質保証プロセスをP D C A化するための仕組みを再検討し、確立する。特に学部執行部、学部自己点検・評価委員会、学部内各種委員会における適切な機能分担と連携の仕組みについて再検討し、学部教員全員が内部質保証のための意識を高めていくための方策を検討し、実施していく。特に自己点検評価とFD等の教育改善の活動はP D C Aサイクルの一環として有機的に結び付けていく必要があるので、次年度からは両委員会を統合するなどの制度改革を行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

内部質保証プロセスをP D C Aサイクルとして有効に機能するように努め、プロセスを透明化し、評価結果を学部独自に外部に公開することも検討する。第三者評価を活用するための仕組みを検討していく。

5 根拠資料

資料1 2010年度明治大学経営学部新入生アンケート

以 上