

# 経営学部 自己点検・評価報告書

## I 理念・目的

### 1 目的・目標

#### (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＝グローバル人材を輩出することが経営学部の経営理念・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应运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基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（2011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。

このように3学科体制をとり、各学科で専門性の高い教育を行うことで、コース制における教育課程の編成に比べ、より体系的に専門知識を学習することが可能であり、卒業後それぞれの分野で即戦力となる人材を輩出し、社会に貢献している。

## 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 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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年次まで配置している。1・2年次においては、TOEIC試験の実施（卒業までに4回受験）及びその結果による習熟度別クラス分けを行い、3・4年次においては、「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及び各国文化論を配置している。

カ 学部独自の短期留学プログラムであるIBP(International Business Program)を実施している(資料1-1)。半期または1年といった長期に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。

キ 交換留学生の受け入れ、留学を希望する日本人学生など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、33科目(66単位)が提供されている。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(資料1-2)。

ク 国際化教育の基軸として、「グローバル人材育成トラック」を開設することを決定し、2012年度から実施する。「日本の経営を英語で説明できる能力の養成、海外情報・知識

の習得、海外体験の促進、全般的英語能力の向上」を目的とし、英語による授業科目 16 単位以上、そこでの GPA2.5 以上、IBP などへの参加、TOEIC スコアが 750 点以上を必要条件として設定した（資料 1-3）。

ケ 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力の向上に向け、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（資料 1-4）。

コ 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した。

サ 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。

シ 情報リテラシー科目は、全学の体制整備と歩調を合わせて再編している。

ス 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（資料 1-5）。

セ 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（資料 1-6）。

ソ 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、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。

タ 実践的教育を目指し、2011 年度にマネジメント・ゲームを実施した。

## **(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、経営学部シラバス（資料 1-7）・経営学部便覧（資料 1-8）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（資料 1-9）。

### (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。

学部教授会の下，教育改善・自己点検評価委員会において恒常的に見直しを行っており，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。(資料1-10)

## 3 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について，以下の視点によって，「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに，効果が上がっている事項，改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 理念・目的は，目指すべき方向性を明らかにしているか。
- ② 理念・目的が，大学構成員に周知され，社会に公表されているか。
- ③ 理念・目的の適切性を検証するにあたり，責任主体，権限，手続きを明確にし，定期的に適切な検証を行っているか。

### (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・自己点検評価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 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。
- イ 学科制による体系的なカリキュラムを組む一方で，専門科目になじめないと学生から学科変更の相談が寄せられる場合がある。
- 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。

## 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，グローバル人材を輩出するための方策を検討する。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。

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ことが必要である。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。

## (2) 長中期的に取り組む改善計画

学科の専門科目になじめないといった学科の不適合に関しては、入学試験時の学科間の合格点格差の問題、またはカリキュラムの問題にあるのか等を検証しつつ、入学後に学科を選択する制度について検討する。

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 1-1-1 2011 年度夏期 IBP A パンフレット

資料 1-1-2 2011 年度春期 IBP B パンフレット

資料 1-2 2011 年度経営学部「英語による授業科目」一覧

資料 1-3 経営学部グローバル人材育成トラック案内

資料 1-4 知恵創造型人材の育成パンフレット

資料 1-5 日本商工会議所第 128 回（6 月）簿記検定試験団体受験案内

資料 1-6 経営学部就職セミナー 2011 案内

資料 1-7 2011 年度経営学部シラバス p2

資料 1-8 2011 年度経営学部便覧 学部事項 p7

資料 1-9 明治大学大学ホームページ

(<http://www.meiji.ac.jp/koho/disclosure/index.html>)

資料 1-10 教育改善・自己点検評価委員会議事録（2011 年 7 月 1 日）議題 1

## 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（知恵創造型人材の育成）」（G P）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。この G P は 2011 年度で終了するが、その方針は政策経費を活用することで継続する。

(2) グローバル人材育成トラックの設置により、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（2011 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、学部独自の短期留学プログラムであるIBP(International Business Program)(資料1-2-1)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へ1名、フランスのIPAGビジネススクールへ2名の学生を送り出した。また大学間協定の下、双方で英語による授業科目を設置することで交換留学を可能とし、学部間で学生交流に関する覚書を締結しているロシアのプレハーノフ経済大学国際経営学部へ2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、フランスのESCEMビジネスマネジメントスクールから1名、南オーストラリア大学ビジネス学部から1名、プレハーノフ経済大学国際経営学部から2名の学生を受け入れた(資料1-2-2)。

イ 2009年度に採択された文部科学省「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。学生へ科目履修の前後に知恵創造型人材の育成に必要な能力として学部が定めた能力がどれだけ得られたかアンケートを行った(資料1-2-3)。

ウ 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、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。(資料1-6)

エ 実社会で就業体験を行うインターンシップを他学部へ先駆けて導入し、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。

オ 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『蒼樹』を刊行している(資料1-2-4)。

カ 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。

キ 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(資料1-2-5)。

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 情報リテラシー科目(リサーチ・リテラシー)を学部独自に設置し、全学の情報科目の充実に伴い、情報科目の再編を行っている。

コ 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。

サ 8名の学生が現役で、公認会計士試験に合格した。

シ 高大連携プログラムの一環として、開講科目を附属高校の生徒に開放している。

ス 3年早期卒業制度を2002年度から実施し、2011年度は2名の卒業生を送り出した。

### 3 評価

#### (1) 効果が上がっている点

国際化推進においては、短期留学プログラムであるIBPは、日本学生支援機構から奨学金（ショートビジット）が支給されることもあり、募集を上回る応募者数となっている。学部間協定校は着実に増加している。英語による授業科目数も増加し（資料1-2）、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っそう認識されつつある。「知恵創造型人材の育成」を目指すプログラムとして、「フィールド・スタディ A・B」「演習」で構成する科目の体系化を図り、学生が計画的に科目履修を行う手助けになっている。履修前後に行ったアンケートにおいては、データ分析能力について向上したと回答した学生が多かった（資料1-2-6）。

## (2) 改善すべき点

東日本大震災の影響があり、交換留学生数が派遣・受入れとも減少している（資料1-2-2）。また、4月と12月の年2回実施するTOEIC試験のうち、12月実施の受験者数が減少した（資料1-2-7）。

フィールドスタディについては、「フィールド・スタディ A・B」と「演習」科目の開講コマ数がいまだ少ない。体系化されたプログラムとして、多くの学生が履修できるよう、開講数の増を目指す。

## 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、交換留学生の派遣・受入れの増加を目指す。具体的には、派遣については、長期留学の前段階としてのIBPへの参加促進を図ることとあわせ、長期留学のためにスコア提出を義務づける大学が多い「TOEFL-iBT」の受験促進を一層進める必要がある。受入れについては、英語による授業科目の教育の質の維持に努め、海外からの学生にとって魅力あるカリキュラムを提供する必要がある。

またフィールドスタディの一層の充実（そのコスト・ベネフィットの視点からの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、英語力、ヴァイタリティ、知力の3要素を備えるグローバル人材を輩出したい。

## 5 根拠資料

資料1-2-1 IBP A・B履修者数

資料1-2-2 学部間協定校 学生交換実績

資料1-2-3 明治大学経営学部・大学教育推進プログラム【GP】「知恵創造型人材の育成」アンケート調査（平成23年度）（実施前・実施後）

- 資料 1-2-4 『蒼樹』
- 資料 1-2-5 2011 年度経営学部演習ガイド 8 ページ
- 資料 1-2-6 平成 23 年度学生アンケート結果（実施前・実施後）
- 資料 1-2-7 TOEIC 受験者数一覧

### 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	2009 年	2010 年	2011 年
専任教員数（特任教員を含む）（A）	61（0）	67（3）	68（4）
学生数（B）	3,000	3,087	3,043
教員一人あたり学生数（A/B）	49.2	46.1	44.8

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 授業担当者の専任・兼任比率

学科名		必修科目	選択必修科目	その他の項目	合計
経営学科	専任担当科目数（A）	4	44	70	118
	兼任担当科目数（B）	0	20	47	67
	専兼比率％ (A/(A+B)*100)	100	68.7	59.8	63.7
会計学科	専任担当科目数（A）	4	25	29	58
	兼任担当科目数（B）	0	5	20	25
	専兼比率％ (A/(A+B)*100)	100	83.3	59.1	69.8
公共経営学科	専任担当科目数（A）	4	26	18	48
	兼任担当科目数（B）	0	10	12	32
	専兼比率％ (A/(A+B)*100)	100	72.2	60	60.0

注)

- 1 専任担当科目数には「兼任」を含みます。
- 2 専門・教養は大学の設定する区分に応じて名称を付してよいが，およそ専門的・教養教育的な科目に分けて記入してください。
- 3 「全開設授業科目」には「選択科目」「自由科目」など全ての科目数の合計を記入してください。
- 4 同一科目を週 2 回実施している場合は以下のとおり。

- ①同一講師⇒専任ならば「専任担当1」,兼任ならば「兼任担当1」
- ②複数教員⇒専任ならば「専任担当1」,専任+兼任ならば「専任担当科目数0.5,兼任担当科目数0.5」
- 5 実験・実習等において兼任教員を含む複数の教員が担当する場合は人数値による数値を記載してください。(例:専任4人,兼任1人の場合は専任0.8,兼任0.2)  
(小数点以下四捨五入)

表3-3 教育開発・支援センター主催のFD研修への参加者数・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)	4	4	100%
教育開発・支援センター主催 「新任教員研修」(7月)	4	1	25%

\*FD教員参加者数とは、年間1回以上研修に参加した教員数

表3-4 外国人教員の状況(2011年5月1日現在)

2011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	68	4.4%

表3-5 女性教員の状況(2011年5月1日現在)

2011年度	採用数	在籍総数	教員数	女性教員の%
女性教員	0	13	68	19.1%

表3-6 専任教員年齢構成(NEW)(2011年5月1日現在)

職位	71歳以上	66～70歳	61～65歳	56～60歳	51～55歳	46～50歳	41～45歳	36～40歳	31～35歳	26～30歳	計
教授		2	7	15	9	14			1		48
	%	4%	15%	31%	19%	29%	%	%	2%	%	100%
准教授					1	3	3	3	1		11
	%	%	%	%	9%	27%	27%	27%	10%	%	100%
専任講師		1			1	1	1	3	2		9
	%	11%	%	%	11%	11%	11%	34%	22%	%	100%
助教											
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	100%
学部計		3	7	15	11	18	4	6	4		68
	%	4%	10%	22%	16%	27%	6%	9%	6%	%	100%

表3-7 専任教員の担当授業時間(NEW)

	教授	准教授	講師	助教	備考
最高	24 ※1	15	14		
最低	7	10	7		
平均	14.0 ※2	11.9 ※3	10.6		
責任授業時間数	10	8	6		

注) ※1 大学院担当を含む。

※2 特別研究1名を除く。

※3 在外研究(後期)1名を除く。

- 1 担当授業時間数が「0」となる専任教員(サバティカル等)については本票に含めず、注書(※1)を付してください。
- 2 担当授業時間が特に多い教員、または特に少ない教員がいる場合において、何らかの事由がある場合は、そのことを欄外に付記してください。
- 3 開設されて入るものの、履修者のいない科目についても上表に含めてください。

## 1 目的・目標

### (1) 求める教員像及び教員組織の編制方針

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(資料3-2)。本学部の教員任用時資格条件は公募要項(資料3-5)に明示する。

## 2 現状(2011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制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

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3,043名であり、専任教員(教授・准教授・講師)数は64名(特任教員を除く)である。専任教員一人当たりの学生数は47.5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。

専任教員の外国人教員、女性教員の比率や年齢構成は、表3-4、3-5、3-6にあ

るとおりである。

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。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。2011年度は特別講義の講師として54名、特別講座の講師として16名、客員教授3名、特別招聘教授として5名の社会人を受け入れた。

兼任教員数は125名で専任教員数68名との比較で、専任教員比率を見ると35%となる。

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）。

### 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・自己点検評価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 編制方針に沿った教員組織の整備

経営学部の教員組織は、教育課程委員会で検討の上、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。

### 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」（資料3-2）、「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」（資料3-3）及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」（資料3-4）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19コマ（47.5%）ずつである。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28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」(資料3-1)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」(資料3-2)、「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」(資料3-3)及び「兼任教員の任用に関する申し合わせ」(資料3-4)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、多面的な評価で複数回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 民間企業等各種組織における講演やシンポジウムの招聘については教授会で議事として審議され、承認している。

エ 国や地方自治体からの各種審議会委員の依頼、研究委託などの業務は、教授会で議事として審議され、承認している。オ 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、大学ホームページにて公開されている。

カ 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。

ク 本学の在外研究制度は、2011年度は1名が利用し、特別研究者制度については、1名

- が利用し、学内の業務を一定期間離れ、研究活動に従事することで教員の資質向上に努めている。
- キ 教授会において、アカデミック・ハラスメントに関する説明会を行い、リーフレットの配付を行い啓発に努めている。
- ク 教授会において、研究担当部署による研究費の適正管理に関する説明会を行い、理解に努めている。

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・自己点検評価委員会を設置し、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**

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 大学として求める教員像にしたがって学部・研究科の教員組織の編制方針を定め、その方針を教職員が共有しているか。
- ② 方針にしたがってどのような教員組織が編成され、方針と実態は整合しているか。
- ③ 教員の募集・採用・昇格について基準、手続きは明確か。
- ④ 授業方法の改善を除き（4章で評価）、教員の資質向上のための研修などを恒常的にやっているか。
- ⑤ 教育研究活動の業績を適切に評価する仕組みがあるか、教育研究の活性化に努めているか。
- ⑥ 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体、権限、手続きを明確にし、定期的に適切な検証を行い、改善につなげているか。

**(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4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・自己点検評価委員会、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・自己点検評価委員会では、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。
- 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 新規任用が限られており、年齢構成では、30歳代の専任教員の数が少ないが、改善への努力が望まれる。
- イ 一部の学部必修科目において兼任教員への依存率が高い。
- ウ 学部内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。また、大きな学部と比べて、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、教員の負担が大きい。
- エ 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し、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。一方、駿河台キャンパスにおいても一部の時間帯に授業科目が集中し教室事情が悪化する傾向にある。教務主任及び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迫られている。
- オ 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。また、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。

## 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よう努力する。
- イ 必修科目の専任教員担当率を上げる。
- ウ 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。

エ 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。教室事情の改善を長・中期にわたって求め、計画的な改善を図る。

オ 授業アンケートについて、すべての科目で実施されない理由として、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ことがあげられる。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。特に

## (2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 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。

イ 語学教育や英語による授業科目など学部国際化に関わる科目の充実、あわせて実践教育プログラムである「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）」に関わる科目の恒常的設置など、これらの科目の運営が可能となる組織体制構築をめざす。

ウ 授業アンケート結果の有効活用の観点から、学生へのフィードバックも考慮し、実施時期や集計のあり方を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3-1 明治大学教員任用規程

資料3-2 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3-3 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3-4 兼任教員の任用に関する申し合わせ

## IV 教育内容・方法・成果

表4-1 学部開設科目

(単位：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（過去3年間）

実施時期	実施科目数	実施率	学生数（名）	
2009	前期	140	20.6	3,000
	後期	151	22.0	2,972
2010	前期	202	30.0	3,087

	後期	181	26.5	3,071
2011	前期	187	30.8	3,043
	後期	173	28.5	3,006

注)前期の学生数は5月1日現在,後期の学生数は9月30日現在の数字を使用してください。

表4-3 必修・選択科目単位数

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,2012年2月15日開催教授会で一部修正)(資料4-1-1)、これをホームページ(資料4-1-2)や経営学部便覧(資料4-1-3)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、特に「豊かな国際国家、日本」という目標を掲げ、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。

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、2012年2月15日開催教授会で一部修正）（資料4-1-1）、これをホームページ（資料1-9）や学部便覧（資料1-8）・シラバス（資料1-7）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、さまざまな経営問題を処理しうる人材の育成です。特にグローバルな課題に対応できる人材です。そのために経営学部の教育課程は、情報を収集し、知識を蓄積し、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知恵創造型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

セメスター制度のもと、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おり、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）は単位化しており、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. 教養教育を重視しています。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」の育成を目指します。

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（2011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 修得すべき成果、諸要件を明確にした学位授与方針の明示

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 修得すべき学習成果の明示

習得すべき学習成果については、学部便覧（資料1-8）、ホームページ（資料1-9）に明示し、学生、受験生、広く社会に向け公表している。

## (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

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という創設以来の方針に基づき、経営についての系統的知識を伝授する学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の下、情報を収集し、知識を蓄積し、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知恵創造型人材を育成することを教育の基本理念としている。この教育課程の編成・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。
- ・2011年度経営学部便覧 p.11～p.21を参照のこと（資料4-1-4）。

## (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（資料1－9）。

## (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。

教育課程の編成・実施方針については，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教授会の下で検討している（資料4－1－1）。

## 3 評 価

以上の各点検・評価項目の現状説明について，以下の視点によって，「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに，効果が上がっている事項，改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 学位授与方針と教育課程の編成・実施方針は連関しているか。
- ② 学位授与方針，教育課程の編成・実施方針は，大学構成員に周知され，社会に公表されているか。
- ③ 学位授与方針，教育課程の編成・実施方針を検証するにあたり，責任主体，権限，手続きを明確にし，定期的に適切な検証はどのように行われているか。

### (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。
- 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 「グローバル30」の採択をはじめ，大学全体としての国際化に向けた取り組みが進むなか，学部としても「国際化に対応する人材の育成の強化」という目的を明確に掲げ，積極的に推し進めている。2012年度からはその一環として「グローバル人材育成トラック」をスタートする（資料1－3）。
- エ 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。
- オ 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，社会人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。

カ

2011 年度に採択されたショートビジットプログラム(3か月未満の学生派遣の留学プログラムに参加する学生を対象とした奨学制度)を利用して、IBPの参加告知を積極的に行った結果、ガイダンス参加者及びプログラム参加者が格段に増加した(資料1-2-1)。

## (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。
- イ 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。
- ウ 「知恵創造型人材の育成」事業の終了に伴い、実施体制の見直しが必要となる。

## 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、現在の設置数を維持しながら、履修者の拡大を図る(資料1-2)。
- ウ 2012 年度より、「グローバル人材育成トラック」をスタートし、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学科体制から10年以上経過し、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、制度改革委員会を中心に検討を進めることとする。さしあたり、2012 年度は「学部一括入試」の実施について具体化すると共に、学科不適合者の発生を防ぐための「2年次学科振分け制度」についても検討していく。

## 5 根拠資料

- 資料 4-1-1 教授会議事録 (2010年9月24日, 議題6)
- 資料 4-1-2 経営学部ホームページ 経営学部学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー)  
<http://www.meiji.ac.jp/keiei/policy/02.html>
- 資料 4-1-3 2011年度経営学部便覧 学部事項 p7
- 資料 4-1-4 2011年度経営学部便覧 学部事項 p.11～p.21

### [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(2011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, 科目相関図, 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いる。

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。

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。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。

ウ 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。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。

エ 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、英語による講義科目を設置している。

オ 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力の向上に向け、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。

カ 実社会で就業体験を行う「インターンシップ実習」を正課として単位化している。インターンシップ実習の前段階として、実習の準備、ビジネスマナー等を学ぶ「インターンシップ入門」を配置している。

キ 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ている。

ク 上記の点を踏まえ、本学部の「カリキュラム・ポリシー」をさらに体系化し、教育目標を達成するため、2012年度に向けてカリキュラムの大幅見直しを実施した。また、卒業に必要な単位数や学年ごとの履修上限単位数等についても、カリキュラム体系や学生のニーズ等を十分に考慮しながら継続的に見直しを検討していくこととした

## (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 学士課程教育に相応しい教育内容の提供、初年次教育・高大連携に配慮した教育内容

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。

ア 専門教育については、1年次の学部必修科目、2年次の学科必修科目（公共経営学科は1年次から学科必修科目を設置）、2年次から4年次にかけて開講する学科専門科目と学科ごと段階を踏み科目履修を行う。

イ 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 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。

エ 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、「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、学部独自の留学システムであるIBP（International Business Program）を実施し、2010年から単位化している。英語による専門科目授業を2009年度に設置し、2011年度は、31科目を提供した。また、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ている。さらに、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を設置している。

オ 文部科学省の補助事業である「知恵創造型人材の育成」プログラムでは、「フィール

- ド・スタディ A・B」及び「演習」科目担当から参加を募り、参加学生には授業履修前後のアンケート実施とあわせ、報告書作成及び合同の報告会実施と実践教育の教育効果を確認・共有する試みとなっている。
- カ インターンシップ実習は、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。
- キ 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。
- ク 就職（進路）をより明確に意識させるために、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）や、低学年からの自立的な進路選択を支援することを目的としたキャリア形成支援セミナーを実施している。
- ケ 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。
- コ 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 A・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ている。
- ② 初年次教育・高大連携に配慮した教育内容
- ア 附属校(中野高校及び中野八王子高校)を対象とした公開授業を実施している(資料4-2-1)。
- イ 2005年度から、附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(資料4-2-2)。
- ウ 2010年度から附属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(資料4-2-3)。
- 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教員を派遣して「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(資料4-2-4)。
- オ 入学前課題を特別入試入学者全体に実施し、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。これに加え、スポーツ特別入学者には、ユビキタス教材を用いた入学前課題を実施している。

### 3 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程や教育内容の適切性を明確に示しているか(明確に示す仕組みはあるか、機能しているか)。特に学生の順次的、体系的な履修に配慮しているか。
- ② 教育課程の適切性を検証はどのように行っているか。責任主体、権限、手続きを明

確にし、定期的に適切な検証を行い、どのように改善につなげているか。

## (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。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2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。

## (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、付属明治高校・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。とくに 2012 年度は「グローバル人材育成トラック」をスタートする。
- 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。2012 年度からフィールドスタディC・Dを設置し、既存科目を含めた体系化をはかっていく。
- 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 年度から付属明治高校の高大連携講座を実施しているが、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 英語によるプレゼン大会や I-meeting など、英語を使ったイベントを通じ、国際化への意識を高める。

カ 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。

## (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 4-2-1 2011 年度学部公開授業時間割

資料 4-2-2 2011 年度プレカレッジプログラム実施要領

資料 4-2-3 2011 年度高大連携講座予定表

資料 4-2-4 2011 年度出張講義実施校一覧

## [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 (2011 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

教育課程の理念にあるとおり、グローバルな課題に対応し、問題発見と問題解決能力を高め組織における現代的諸問題に取り組む人材養成を目指し、実際の授業では以下の点を重視し展開される。

ア 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の実践・実習授業、さらに授業ではないが、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）なども行っている。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、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、工場見学等、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、学生主体の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

むグローバル人材の育成に結びつく総合的學生力の向上に向け、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、Oh-o!Meiji システム及び2011年度から経営学部ホームページに公開し、常時閲覧可能な形で学生に周知を図っている。これにより冊子体での配布を廃止した。したがって、学期の開始時のみならず、学期途中でも、随時、シラバスを用いて概要を説明し、それに沿った授業がより容易になった。

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。

### ③ 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 GPA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、各科目担当者の責任のもと、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。授業評価の結果は科目担当者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科目担当者が確認し、万が一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GPAを導入している。そのため、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。また、「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。

オ 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。

## 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。

## ③ 学内規程・基準に基づく適切な既修得単位認定の適切性

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60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、規定化している。

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。また、IBP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年度から単位化している。

オ 全学的に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ている。

**(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**

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図っている。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いる。

**② 授業アンケートの実施と結果分析から授業改善の状況**

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。

**③ 多様な研修活動の工夫（複数設置科目の運営，FD委員会・カリキュラム改善委員会の活動，相互授業参観など授業研究，成績不振者への指導方法の工夫，定期的な研究発表の開催等）**

ア 学部必修科目の担当者会議を開催し、授業計画や授業方法の研修を重ねている。

イ 学部必修科目の統一テキストを見直し、内容を一新することにした。

**3 評 価**

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育課程の編成・実施方針に基づき、適切な教育方法や学習指導を行っているか。
- ② シラバスは学生の主体的な学修を促すものとなっているか（予習復習の指示，1単位について45時間の学修の明示）。
- ③ シラバスに基づいた授業を展開しているか，シラバスに基づく授業を展開するために，明確な責任体制のもとで恒常的な検証を行い，改善につなげているか。
- ④ 教育内容・方法等の改善を図るための検証はどのように行っているか。責任主体，権限，手続きを明確にし，定期的に適切な検証を行い，どのように改善につなげているか。

**(1) 効果が上がっている点**

ア 新築・改築したキャンパスでは，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（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。英語科目については、年1回、次年度担当者が専任教員・兼任教員合同の会議を実施し、講義内容をはじめ、シラバス記載の上で統一を図る事項（授業の到達度、使用教科書、評価基準等）を説明し共有を行う。このように、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できる履修システムを確立している。
- オ 上記イ・ウの施策は、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 シラバスは、公開され、学生がホームページ上から知ることができるようになった（資料4-3-1）。
- キ 厳格な成績評価基準の設定を目指し、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。
- ク 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いる。また経営学については、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。なお共通教科書を全面改定し、2012年度より使用することにした。
- ケ 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。

## (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・自己点検評価委員会、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、組織的に授業形態並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。またそのアンケート結果を有効に活用する体制や手法は未だ不十分である。
- 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事業の成果をより積極的に活かしていくために、担当者会議を積極的に開催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 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（和泉キャンパス）及び3・4年次（駿河台キャンパス）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。

- オ 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、冊子体でのシラバス配布を廃止した現在、ホームページ上での記載内容についての再調整は喫緊の課題である。
- カ 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。授業アンケート結果の回収率低下が見られる。
- キ 授業アンケートによって得られる情報は、担当教員のみで返却される。このため、教員間での教育方法が見えにくい。
- ク 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。
- ケ 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・韓国語に集中し、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。
- コ 2008年度から成績不振者へ個別修学指導を実施しているが、近年、個別面談に来る学生が減少している。その実態を把握し、何らかの対応策を講じる必要がある。

#### 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 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、本年度から冊子体配布を廃止し、全面的にWEB掲載のみとなったが、そのことの功罪を検証する必要がある。経費削減の観点のみではなく、教育効果という視点からも、学生アンケートをとるなどして、実情を把握すべきである。

##### (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G P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、TOE I C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、TOE I C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、TOE I C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 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、これに対応した内規等を整備する。

## 5 根拠資料

資料4-3-1 経営学部ホームページ 科目一覧・シラバス

<http://www.meiji.ac.jp/keiei/outline/subject-1.html>

### [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ける教育課程の再編などを行っていく。

#### 2 現状（2011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。2011年度は、公認会計士二次試験に経営学部3年生3名、4年生5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 (2011. 6. 12)		2回目 (2011. 11. 20)	
1級	合格者	6	合格者	13
	受験者	94	受験者	83
2級	合格者	27	合格者	56
	受験者	83	受験者	112
3級	合格者	31	合格者	77
	受験者	134	受験者	176

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。2011年度TOEICの結果(1年生)は以下のとおりである。

	1回目(2011. 4)		2回目(2011. 12)
最高点	805	最高点	945
最低点	50	最低点	100
平均点	461	平均点	492

ウ 教員免許に関して2011年度一括申請者数は15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。2011年度のドイツ語受験者は10名、フランス語の各級受験者は27名、中国語の各級受験者は41名、ロシア語の受験者は0名、韓国語の各級受験者は5名である。

オ 卒業生の進路状況(業種別内訳)(2012年3月31日現在)は、次の通りである。

金融業・保険業	26.1%
製造業	15.7%
卸売業・小売業	14.1%
情報通信業	10.8%
学術研究、専門・技術サービス行	6.0%
不動産業・物品賃貸業	5.3%
公務	4.4%
建設業	3.3%
生活関連サービス業・娯楽業	2.4%
その他	9.8%

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計284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、奨学金を授与している。また懸賞論文制度を設けており、入賞作品には奨学金を授与し、『学生経営論集』（資料4-4-1）として出版している。

ク 1・2年次の授業科目である「レポート・論文作成法」の中で課題論文を提出させ、その中から優秀作品を選び『蒼樹』（資料1-2-7）という論文冊子に掲載し、1・2年次学生全員に配布している。

ケ 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360名の学生が参加した。

コ 経営学の統一テキスト『経営学への扉』（資料4-4-2）について、教育効果を高めるため、刷新し、2012年度から運用する（第四版の作成）。

## ② 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

学生の自己評価については、2009年度に採択された文部科学省「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。学生へ科目履修の前後に知恵創造型人材の育成に必要な能力として学部が定めた能力がどれだけ得られたかアンケートを行った。その際、民間企業等から外部評価委員を招聘し、学生の成果発表会でプログラムへの評価をしていただいた。

## (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しう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。

卒業要件については、学部便覧（資料4-4-3）に明示するとともに、入学時にはオリエンテーション期間のガイダンス、その後も4年次4月及び卒業前の12月に実施するガイダンスにおいて学生へ周知する。

### 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

学位授与方針に基づき、677名に対して経営学士の学位を授与した。

## 3 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育目標に沿った学習成果が上がっているか。
- ② 学生の学修成果を測定するための評価指標を開発しているか。学生の学修成果を適切に測るよう努めているか。
- ③ 学位授与にあたり、明確な責任体制のもと、明文化された手続きに従っているか。

### (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 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。
- ウ 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。
- エ 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。特に2011年度は、12月実施の受験者が現象し、次年度新2年生の英語必修科目の習熟度別クラス編成に妥当性のあるデータを収集できなかった。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 経営学、簿記論の他は、教員間の成績評価比率にばらつきが見られる。

## 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 日商簿記検定試験については、実習費の効率的な使用と教育的効果の向上を図るために申し合わせを定め、2012年度から運用する。
- 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、奨励金を授与する。

### (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）の受験機会の提供やTOEFL-iBTの受験料補助、またドイツ語、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。

ウ 学部卒業生、卒業を控えた4年生を対象として、学部の教育目標やカリキュラムについてアンケート実施し、改善のため活用する。

## 5 根拠資料

資料4-4-1 『学生経営論集』

資料4-4-2 『経営学への扉』

資料4-4-3 2011年度経営学部便覧 学部事項 p22

## 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	2009年	2010年	2011年
一般入試	一般選抜入試	7614	8743	6690
	全学部統一入試	1656	1787	2049
	大学入試センター試験利用入試（前期）	1615	1936	1480
	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	129	102	85
	学部が指定する高校からの推薦入試	91	75	74
特別入試	スポーツ特別入試	30	31	30
	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）	98	84	—
	AO入試（附属）	—	—	—
	外国人留学生入試	177	51	75

※記載年度に実施した試験結果（2009年の欄は2010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		2011年度	
	入学者数	比率	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	689	1.06

表5-3 外国人留学生の状況

	2009年	2010年	2011年度
全入学者	730	765	689
留学生入学者	35	39	19
留学生割合 (%)	4.8	5.1	2.8

表5-4 社会人学生の状況

項目	2009年	2010年	2011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	2008年	2009年	2010年	2011年
編入学生	13	4	3	1
学士入学者				
転部・転科・(転専攻)				

## 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の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・校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・校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。

・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（Ⅱ型）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（2011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【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（資料5-1, 資料5-2）。

#### 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。

#### ④ 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、入試要項（資料5-3）、ホームページ（資料5-4）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 学生の受け入れ方針と学生募集、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、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。

学生受け入れ方針において、グローバル化に対応できる人材を養成することを謳っている。一般入試においては外国語の入学試験の配点を他の科目より高く設定し、外国人留学生入試（Ⅰ・Ⅱ型）における TOEFL スコアの提出を必須とし、編入学試験においても TOEFL, TOEIC, 英検の定めた基準を満たすことを出願条件としており、受け入れ方針を反映した選抜方法を取っている。

#### 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、推薦入学（指定校制）試験（資料5-5）、付属高等学校推薦入学試験（資料5-6）、スポーツ特別入学試験、外国人留学生入学試験（資料5-7）と複数種類の入試形態を採用している。

ウ 各入学試験の合否判定について、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）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）（資料5-8）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。

### 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。また、2011年度中に、学部独自で予備問題を再作成した。
- (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) 一般選抜入試の出題意図との整合性を図るため、他学部・他大学の状況も鑑み、①数学科目のうち、「簿記・会計」「工業数理基礎」「情報関係基礎」②地理歴史科目のうち、「世界史A」「日本史A」「地理A」の取扱いについて、見直しを行った。（2013年度入試から当該科目の利用を廃止する）

(エ)「地理歴史」「公民」及び「理科」2科目受験者の成績利用方法について、利用教科・科目の選択方法は様々であるが、その中でも、「地理歴史」「公民」を利用する割合が高いため、受験生の不利益とならないよう、第1解答科目・第2解答科目に係わらず合否判定対象とした。

#### 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) 従来の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を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82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）を行い、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。しかし、指定校との信頼関係に基づき、質の高い学生を確保することも重要とし、2012年度はAO入試廃止分（15名）のうち5名を増枠し、定員を82名とした。また、依頼校も一部拡大（10名分）した。

#### 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 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。

#### キ 外国人留学生入学試験

- (ア) 募集人員は3学科合計で40名である。グローバル30及び学部内国際化推進に伴い、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、AO入試廃止分（15名）のうち10名を増枠し、定員を「40名」とした。
- (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基準に用いている。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）」を追加している。

(オ) II型については、前述のTOEFLのスコアにより英語力を把握し、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ている。さらに、この制度の趣旨を十分に果たすため、2013年度入試から、入学手続時期を、従来の2月上旬から12月中旬へと前倒しすることとした。

(カ) 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、2012年度入試から、合格判定基準の見直しを行った。特に、II型については、前年度の選考時に、「高校時の成績は、学校のランクが一律でないため、客観性に欠ける」との指摘があったことを受け、判定基準に総合点を設けた。また、総合点を素点の合計とすると、英語の比重が極めて低くなってしまったため、TOEFLスコアを2倍して、総合点に算入することとした。

#### ク 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、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ている。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ている。

(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。

#### ケ 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。

コ 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

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 2011年度の収容定員は4学年で2,600名であり、在籍者数は3,043名(2011年5月1日現在)、在籍学生比率は1.17である。過去4年間の入学定員の入学者比率の平均は1.13である。2011年度の入学定員は650名、1年次在籍者数は689名であり、在籍学生数比率は1.06である。

イ 推薦入学者(指定校・付属高校)の募集人員は185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。

**(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**

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。定期的な検証を行う機関として、学部内に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。

入試問題については、各科目の出題者が過去の問題を検証し、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

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

① 学生の受け入れ方針と学生募集、入学者選抜の方法は整合しているか。

② 学生の受け入れの適切性の検証はどのように行われているか。検証する責任主体、権限、手続きを明確にし、適切に検証が行われ、どのように改善に結びついているのか。

**(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、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、2011年度入試において、志願者は大幅に減少したが、2012年度入試では微増し、質の高い学生の獲得に成功している。
- シ 入学手続率の予想は困難ではあるが、過年度実績などに基づいた検討により、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 進学実績のある高等学校に対しては、本学専任教員による出張講義を、相手先の都合等に配慮しつつ全学的に展開しているが、本学部では全学基準を緩和した独自基準を設け、年間約30校訪問し、大半の教員がかかわっている。
- チ 2010年度より、特別入試合格者全体に拡大して実施している「入学前の課題」の取り組みは良好で、基礎学力の向上や一般入試合格者との学力差解消などの成果があった。

## (2) 改善すべき点

- ア 2010年度入試においては、一般選抜入試の学科間での平均点の差が最大で13点とかなり大きく、2011年度入試では解消したが、2012年度入試においては、5点差であった。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ているが、2012年度入試においては微増したものの、見直し前と比較して志願者数は大幅に減少する結果となった。

キ 社会情勢の変化に伴い、資格取得を目的の1つとして掲げる「会計学科」の志願者が減少している（特に一般入試及び付属校入試）。このことが、学科間の得点差にも現れた。

#### 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合格者全体に拡大し、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おり、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。これに加え、スポーツ特別入試合格者には、2011年度（2012年度入試合格者）から、ユビキタス教材を用いた入学前課題も実施している。今後も、具体的実施方法を強化し、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、2014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、過年度実績や地域性を考慮しながら選定を行う。

エ 外国人留学生入試においては、2013年度入試も同様の方式で実施するが、経営学部の教育目標である「国際化」の推進とあわせ、留学生の確保に向けた入試方法を引き続き検討する。

オ 大学入試センター試験利用入試における「地理歴史」「公民」及び「理科」2科目受験者の成績利用方法について、大学入試センター試験の時間割等の試験制度が変更となった場合、再度見直しが必要である。

カ 会計学科志願者確保のための方策（付属校への説明会実施など）を執行部・会計部門会議を中心に検討する。

##### (2) 長中期的に取り組む改善計画

ア 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た結果、2011年度入試では募集人員枠を一部変更し、一般選別入試による入学者の枠をやや拡大させ、特別入試の比率が高まっていた近年の傾向に歯止めをかけた。ただし、学部・学科の方針に適合した特別入試のメリットも考慮する必要があるため、今後も社会情勢に応じて、入試形態ごとの適正数を検討していく。

###### (イ) 一般入試

a 現在の一般選抜入試の方式においては、入学試験時における学科間の得点格差は

避けられず、大きな課題となっている。その解消及び入学後の学科適合性をより高めるため、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。

(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5-1 推薦入学（指定校制）試験要項 I型（普通科等）
- 資料5-2 推薦入学（指定校制）試験要項 II型（商業科等）
- 資料5-3 2011年度入学試験要項
- 資料5-4 経営学部ホームページ (<http://www.meiji.ac.jp/keiei/policy/03.html>)
- 資料5-5 2011年度推薦入学（指定校制）1次・2次実施要領
- 資料5-6 2011年度付属高等学校推薦入学試験実施要領
- 資料5-7 2011年度外国人留学生入学試験（I型1次・2次，II型）実施要領
- 資料5-8 2012年度入試データブック

## 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
2011年	0	22	9	3	0	34

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
2011年	18	0	14	4	18

## 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させるため，次のように修学指導している。

##### (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する。

##### (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活・進路等に関して適宜指導する。

##### (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）が対応している。

##### (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（2011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に関する方針を明確に定めているか。

#### ① 学生に対する修学支援、生活支援、進路支援に関する方針の明確化

ア 学生に対する修学支援については、学部便覧に「修学指導について」のページを設けている（資料6-1）。生活支援については、「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」への相談員派遣の他、学生支援部による全学体制に基づく。進路支援に関する方針については、就職キャリア支援部による全学体制の下、経営学部の学生に対して、インターンシップ・キャリアデザイン委員会を中心に年間の進路支援について確認する（資料6-2）。

イ 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のフォームである「大学生生活・学習状況振返りシート」（資料6-3）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、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している。

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ている。また、出席状況に特に問題があると思われる学生には、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している。

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、和泉キャンパスの学習支援室で、経営学部ティーチング・アシスタント（T A）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を提供している。

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（G P A，T O E I C，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 「明治大学経営学部教育・研究振興基金」を原資に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

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」（資料6-4）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事務室が就職活動に対し、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。さらに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中心に支援活動を行っている。そこでは就職キャリア支援事務室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

2011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—先輩の体験談を聞いて第一歩を踏み出そう—」というテーマで、4月30日（土）13:00～14:30、和泉キャンパスメディア棟 M302 番教室にて開催した。本学部卒業生及び現役学

生はIBPとインターンシップに参加した学生、そして現役で公認会計士試験に合格した学生にアドバイスを貰った。出席した学生は135名であり、セミナー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実務家（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（柏木理佳氏、玉利樹美枝氏）である。履修者は約180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（資料6-5）

経営学部独自の3年生向け就職セミナーは、2011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20名、4年生のジュニア・キャリアアドバイザーについても約20名の支援を受けた。

第1回 9月27日（火）18:00～20:00、A5、A6会議室、参加者は65名

4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11日（火）18:00～20:00、A5、A6会議室、参加者は36名

4年生のジュニア・キャリアアドバイザー約20名のブース方式で相談会を行った。

第3回 10月18日（火）の18:00～20:00、A5、A6会議室、参加者は17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15日（火）の18:00～20:00、A5、A6会議室、参加者は70名

4名のキャリアアドバイザー（内、1名が総合司会を担当）と2名のジュニア・キャリアアドバイザーが、就職活動に関する具体的なアドバイス（面接・エントリーシート等）をパネルディスカッション形式で行った。

第5回 11月26日（土）の14:45～16:45、A5、A6会議室、参加者は68名

卒業生のキャリアアドバイザー約15名のブース方式で相談会を行った。終了後はパーティー形式で懇談会を行った。

女子学生向けセミナー 11月26日（土）の13:00～14:30、A4会議室、参加者は28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疑が行われた。途中からは茶話会方式とした。この方式は効果的で、予定時間を大幅に過ぎて終了した。

## 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」という授業科目を設け（資料6-6）、この授業の受講・合格をインターンシップの前提条件としている。「インターンシップ入門」においては、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（資料6-7）、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10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」（資料6-8）を毎年発行し、学生や実習機関等に配布している。

### 3 評 価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 修学支援、生活支援、進路支援に関する方針を、学生の傾向などを踏まえて定めているか。その方針が教職員で共有しているか。
- ② 方針に沿って支援のための仕組みや組織体制を整備し、適切に運用しているか。
- ③ 学生支援の適切性の検証はどのように行われているか。検証する責任主体、権限、手続きを明確にし、適切に検証が行われ、どのように改善に結びついているのか。

#### (1) 効果が上がっている点

ア 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・効率化を図ることにより、奨学金を一層効果的に給付することができた。

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、応募者が増加（2010年度122名、2011年度127名）するとともに、2011年度は優秀論文も選出され、論文の質の向上も図られた（資料6-9）。

ウ 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た。

エ 2010年度から、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ことから、一層効果的な進路支援が可能となった。

オ 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。

カ 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た。その結果、主要企業の人事部との有意義な情報交換、意見交換ができた。

キ 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。2011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活かし、なおかつ補完関係にあるような組織であったといえる。

ク 「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。

ケ 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。新年度ガイダンス期間に日程設定をし、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ことで、1年生の参加が大幅に増加した。

## (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 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、活性化させていくかも検討しなければならない。さらに、2010年度より改組されたインターンシップ・キャリ

アデザイン委員会のもと、インターンシップと就職活動支援とを連携させ、より一層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 「インターンシップ入門」の授業内容が、「経営総合講義A(キャリアデザイン)」の授業内容と重複している部分がある。学生の将来のキャリアを考えさせる点では共通しているので、今後、対応を検討する必要がある。

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。その理由として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。また大学経由型については、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・就職支援ができる体制を構築する必要がある。ク キャリア・デザインの運営について、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 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。

イ 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、それぞれの学科の学習内容について、一層きめ細かに説明するようにする。

エ 2つの委員会を統合したことで、その相乗効果を図るため、インターンシップや就職活動支援を含めた「キャリア教育」の観点から、学生が自主的にキャリア形成を考え、社会人基礎力を身に付けることができるような新規科目の設置を進める。

オ 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が整いつつあるので、それを縦に組織化し、一層機能させていくことを検討していく。

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6-1 2011年度経営学部便覧
- 資料6-2 経営学部におけるキャリア・デザインに関する支援体制（2011年度）
- 資料6-3 大学生活・学習状況振り返りシート
- 資料6-4 ガイドブック「ハラスメントのないキャンパスへ」
- 資料6-5 経営学部就職セミナー2011 案内
- 資料6-6 2011年度インターンシップ入門シラバス
- 資料6-7 2011年度インターンシップ実習の手引きガイドブック
- 資料6-8 2011年度経営学部インターンシップ体験報告書
- 資料6-9 学生懸賞論文応募要項

## Ⅶ 教育研究等環境（Ⅶ-3 研究環境等）

表7-1 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
2011年	185日	6名

表7-2 助手及びTAの推移

	助手	TA
2008年	8名	14名
2009年	8名	13名
2010年	8名	14名
2011年	7名	16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）  
「経営学研究所設置内規」（資料7-1）及び「経営学研究所の利用に関する細則」（資料7-2）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）（資料7-3）

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 (2011 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。

設備に関しては、PC、プリンター、通信環境など IT インフラを充実させている。

#### ② TA・RA・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 7 名、TA（ティーチング・アシスタント）が 16 名採用した。教務主任を中心に業務の調整が行われており、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。TA 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（資料 7-4, 7-5）。

## 3 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 学生の学修や教員の教育研究の環境整備の方針に基づいて、どのような取り組みがなされ、どのような成果があがっているか、あるいは課題があるのか。

### (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 TA 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。
- イ フィールドスタディの準備・補習などにおいて、IT インフラの整備されている経営学研究所での実施で効果がみられる。

### (2) 改善すべき点

- ア 一部の授業とそれに関連する準備・補習での活用にとどまっているため、経営学研究所の利用率・稼働率が低い。
- イ 助手・TA 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、いっそうのファシリティを整備していく。

#### 【助手・TAによる教育研究支援体制】

ア より効率的な業務体制になるよう配置状況を見直す。

イ 助手・TA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・TA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途中での変動がないように、前年度に必要な支援業務について、教員に周知する。

## 5 根拠資料

資料7-1 経営学研究所設置内規

資料7-2 経営学研究所の利用に関する細則

資料7-3 経営総合研究センター規程

資料7-4 2011年度経営学部助手募集要項

資料7-5 2011年度TA募集要項

## 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「経営学部教育改善・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・自己点検評価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（2011年度の実績）

#### (1) 点検・評価を行い、結果を公表することで説明責任を果たしているか

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
経営学部教育改善・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6名 計9名	2011年6月10日
		2011年7月1日
		2011年11月18日
教育課程委員会	教務主任2名，学部長指名委員11名 計13名	2011年6月3日
		2011年7月8日

## ② 評価報告書等の作成，公表

・2010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，経営学部内に教育改善・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。この基礎案を教育改善・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。

学内教育改善・自己点検評価委員会と執行部との連携をより強化し，同委員会及び執行部を中心に，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P D C Aサイクルとして恒常的に機能するようにする。

認証評価の助言事項，指摘事項については，2007年度から『改善アクションプラン』により，改善指標を定め，毎年度進捗を管理しており，改善の仕組みとして有効に機能している。」

「自己点検・評価報告書については，全学委員会に提出し，全学委員からコメントをもらう。また全学的にとりまとめた報告書については，理事長のもとに組織される評価委員会で評価されるのでその評価結果を，次年度の年度計画に反映させている

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(資料10-1)。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

以上の各点検・評価項目の現状説明について，以下の視点によって，「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに，効果が上がっている事項，改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 質保証を行うための積極的な姿勢を明らかにし、内部質保証システムを整備しているか。そのシステムを適切に機能しているか。
- ② 学外者の意見を聴取する等、内部質保証システムの客観性、妥当性を高めるために工夫を行い、成果を上げているか。
- ③ 学部内の諸活動におけるさまざまな検証と見直しのシステムが実行されているかを把握しているか。
- ④ 受験生を含む社会一般に必要な情報（教育情報の公表、点検・評価結果など）を公表しているか。

#### (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。自己点検・評価に関する制度改革としては、特に自己点検・評価とFD等の教育改善の活動はPDCA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、2011年度は自己点検評価委員会と教育改善委員会の統合を実施した。

#### (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教育改善・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、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PDCA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、学部教育改善・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する。特に学部教育改善・自己点検評価委員会が、内部質の評価・検証と改善を有機的に結び付けて恒常的・統合的に実施していく機関として、執行部・各種委員会と連携しながら、学部教員全員への意識啓発、情報提供や情報収集を積極的に推進できるよう、その役割を強化する。

#### (2) 長中期的に取り組む改善計画

内部質保証プロセスをPDCA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、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10-1 2011年度明治大学経営学部新入生アンケート

以上