

Ⅲ 全学委員会委員による本年度（2014年度）

自己点検・評価報告書へのコメント

【点検・評価項目】 第1章「理念・目的」

<特 色>

「建学の精神」を頂点とする全学の歩むべき方向性である「理念」、「使命」及び「教育目標」については、2011年に「明治大学グランドデザイン2020—ビジョンと重点施策—」に示され、創立150周年を見据えた再確認と将来像の実現に向けた実行計画策定のための指針として位置付けられている。

特に、2016年度「教育研究年度計画書の策定とその推進について（学長方針）」（以下「学長方針」という）では、本学が育成する人材像を「未来開拓力」とし、そのために具備すべき諸要件を明確に定義している点や、社会連携機構による「（本学）創立者出身地への学生派遣プログラム2014」の実施は、学生が建学の精神を体得する施策として高く評価できる。なお、これらの理念・目的と大学の実績や資源との整合性については、毎年度示される「学長方針」において担保されている。

各学部・研究科においては、「学長方針」に基づく「年度計画書」を策定し、「教育理念」、「使命」に加え、「人材養成の目的」を、学部、大学院、法科大学院及び専門職大学院の「学則」にも反映されており、その実現に向けた特色ある取り組みが行われている。「これが商学部シリーズ」の発刊（商学部）、「高度職業人養成コース」の新設（法学研究科）をはじめ、経営学研究科、文学研究科及び理工学研究科における育成人材像の具体化に例を見ることができる。なお、これらは大学ホームページに掲載することで、広く周知・公表に努め、隔年ではあるが「学修環境に関する学生アンケート」を実施し、その適切性についての検証に努めている。

<課 題>

「明治大学グランドデザイン2020」（以下「グランドデザイン」という）並びに大学・大学院・法科大学院及び専門職大学院の「目的」及び「人材養成その他の教育研究上の目的」を規定した「学則」については、広く周知・公表に努めてはいるが、大学構成員（教職員及び学生）への周知と、その結果を検証する仕組みの整備についてはいまだ必ずしも十分とはいえない。特に学生を対象とする「学修環境に関する学生アンケート」が毎年確実に実施されることが担保されていないことから、今後は同アンケートを毎年実施し、検証する仕組みづくりを整備することが課題とされる。

また、各学部・研究科が目指す「養成する人材像」については、各学部や研究科における工夫や努力が見られるものの、いまだ抽象的と思われる表現も一部の学部や研究科において散見され、今後は「グランドデザイン」の主旨と学部・研究科の理念や目的との一貫性及び連携を考慮し、より広く社会に認識されうる具体的な人材像を示すことが必要と思われる。

<コメント>

本学並びに各学部・研究科が示す理念や目的については、前回の自己点検・評価時の指摘を踏まえ、大きく改善された感がある。特に2014年度のスーパーグローバル大学創成支援事業への申請を機に、本学が目指す方向性を示す「グランドデザイン」や「ビ

ジョン」に沿って具体化されたことと、各学部・研究科が掲げる理念や目的との連携性の確保に努めている点は総合大学としての本学の強みを示していると思われる。また、創立者出身地をはじめとする「地域」との連携を重視する本学の姿勢も私学としての本学の独自性を強く示しているとともに、他学との差別化という点においても優れた点であると思われる。こうした不断の努力にあって、今後さらに変化する環境のなかで、制定後5年を経る「グランドデザイン」の内容の見直しや進捗の検証、「長期計画－中期計画－グランドデザイン」の関係性を明確化することへの努力は不可避である。

【点検・評価項目】 第2章 「教育研究組織」

<特 色>

本学の教育研究組織は、「グランドデザイン」に基づいた各重点政策を実現するために整備され、その特色は10学部28学科、16研究科34専攻を4キャンパスに設置する「総合大学」であることにある。また、全学共通の諸活動を推進するため、「研究・知財戦略機構」「国際連携機構」「社会連携機構」の3機構を設置するとともに、本学の教育研究促進のために教育改革支援本部をはじめとする12の教育研究組織を擁している点も特色である。

また、男女共同参画について「男女共同参画推進センター」及び「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を設置していることも特色である。

教育の国際化については、2014年度にグローバル・ガバナンス研究科を設置し、海外からの留学生を受入れ、地球規模の諸問題の解決に貢献できる高度なプロフェッショナルを育成している。また、学長が国際連携機構の機構長を務めることで、一層のリーダーシップを発揮し、国際化に特化した政策審議を可能とし、本学が直面する国際化に関する課題の全学的な解決を図ることを可能としている。

研究を戦略的に推進するため、系統的・段階的に「特定課題研究ユニット」「研究クラスター」「特別推進研究インスティテュート」が設置され、一定の条件を満たし、今後の発展が期待されるものが「特定課題研究ユニット」から「研究クラスター」へ、更に「特別推進研究インスティテュート」へと昇格するようになっている。また、3付属研究機関として「先端数理科学インスティテュート (MIMS)」「国際総合研究所」「バイオリソース研究国際インスティテュート」の稼働は特筆すべき点である。

<課 題>

機構やセンターでの委員会組織の権限や役割と全学的な教務部委員会、学部長会等との権限や役割が明確化されておらず、審議決定に係る手続の面で非効率な点、不明確な部分があり、速やかな是正が望まれる。

教務事務室と国際教育事務室が担当する「日本語」科目が運営面・レベル面で調整されておらず、コマ設置が受講生ニーズと見合っていないように見受けられるので、改善が望まれる。

教育開発・支援センターは、授業改善アンケートを実施し、それを学部等カリキュラムの検証につなげて効果的な学習・教育活動が展開できるように改善が続けられているが、個々の授業改善のみならず、より学部等カリキュラムの検証を支援できるような制度に改善することが望まれる。

<コメント>

北京サテライトオフィス及びアセアンセンター（タイ国バンコク）とも常設で人員を配置し、年々、学生・教職員の利用も増加しているが、利用実態を把握できていない部分があり、また、アセアンセンターの利用は夏期に集中しているので改善が必要である。

情報基盤本部は、教育の情報化推進本部との連携を密にしながらも、情報基盤本部主導で大学情報化戦略を立案・運営する上では、各組織間の役割分担やより高度な情報共有、大方針策定に伴う説明責任の全うなどについて徹底することが必要である。

学部基礎を置かない法科大学院及び専門職大学院については、その位置づけやこれからの在り方、学部ならびに既設研究科との関係等について、全学的視点からの発展計画の策定と整備が望まれる。

特に次世代の大学教育は大学院を主軸とする教育にシフトしていくことは必至とされており、教育型大学または研究型大学としてのいずれかの立ち位置を早期に見極めることは本学のこれからの在り方に肝要なことであると思われる。

【点検・評価項目】 第3章 「 教員・教員組織 」 (コメントA)

<特 色>

専任教員の過去五年（2010年～14年）の専任教員データベースへの入力率が86.94%と高く、本学の専任教員の研究取り組みへの意識が高いことを裏付けている。教育面においては、学部を始め、教務部、研究・知財戦略機構、就職キャリア支援センター、入学センター、国際連携機構など多くの部局で関係教員、事務局が中心となり、FD活動が行われている。また一部の学部では兼任教員を交えた取り組みも始まっている。

国際化については、全学的なミッションとしてその推進を掲げておりスーパーグローバル大学創成支援事業の採択を受けた取り組みとして教員組織のあり方を議論しており、その一環としてテニユア・トラック制度の導入を検討している。また、英語による授業の強化も、留学生の増加に備えて提案されており、既に所属教員全員が英語で授業可能な学部では、国際公募を標榜している。

教育評価活動についてはいくつかの学部・研究科の試みが特筆に値する。商学部では学部教育に関する書籍を出版して学部教育の実際を社会に広く紹介し、情報コミュニケーション学部では毎年、教員活動成果報告書をまとめ公開している。また理工学部では教育貢献賞を設け、内規によって推薦、表彰を行っている。

<課 題>

専任教員データベースの入力率は高いものの、研究業績のみが突出しており、教育業績に関してはアンバランスに入力が低い傾向が見られる。

また、研究教育活動の把握が基本的に学部単位で行われているため、独自の取り組みがある一方で、学部間での不均衡がみられる。教員一人あたりの授業担当時間数の差も無視できない。理系と文系で相当の開きがあることは既に認識されているが、これは授業形態（実験実習の存在）の違いから一定の理解は得られよう。しかし、同一学部においても教員間で担当時間数に相当の開きがあるケースも存在するため何らかの改善策が必要とされる。

専任教員採用人事は学部主導で行われることから、大学院研究科との連携が不十分なケースも生じている。こうした課題を抱える学部・研究科においては、人事の一体的な

運用を策定する必要が今後出てこよう。女性研究者の増加に関しては全学で方針を共有しているが、必ずしも実態が伴っているとはいえない。ジェンダーセンターとも連携しながら何らかの具体案を策定する必要がある。

<コメント>

明治大学は文理に亘る総合大学である以上、学部間で様々な相違があるのは事実であるという以上に、メリットであると考えなければならない。そうした差異を徒らに均質化することは却って弊害を生むリスクもある。何よりも格差解消を口実に、学部自治、教授会自治の原則を損なうことは厳に避けなければならない。それぞれの学部が独自性を持ち、その独自性が寄り集まった多様性が明治の特色であり命である。一律化することは却ってその特性を損なう。

また、昨今の英語重視の風潮に乗るのは良いが、英語重視の方針によって、大学教育・研究の核である専門のディシプリンが侵されるという本末転倒の事態も避けなければならない。英語ができることがすなわち優秀な人材を意味するわけでは決してない。英語は飽くまでも手段であって、学問の中身ではないからである。

[点検・評価項目]

第3章 「 教員・教員組織 」 (コメントB)

<特色>

本学では、毎年度、学長によって求める教員像及び教員組織の編制方針を「年度計画書」に定めている。任用条件についても、毎年「教員任用計画の基本方針」が策定される。同方針では、本学の求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員に必要な具体的な能力・資質も挙げられ、各学部・研究科等はこの教員像に合致し、当該機関の発展に寄与しうる教員を任用するため、国内のみならず海外に対しても広く人材を公募している。

任用にあたっては、公平かつ厳格な業績審査及び面接を実施している。さらに任用後においても、教員の資質向上のため、教務、研究、就職キャリア、入学センター、国際連携等多くの部局で関係教員および機関が中心となり、各種研修によるFD活動が行われている。学部によっては既に兼任教員を交えた取組みも行っている。専任教員(助手を除く。特任を含む)の過去5年間(2010-2014)の専任教員データベースへの入力率は、86.94%(2015年4月末現在)と高い数値を維持している。

<課題>

理系と文系に担当時間数に差があることは授業形態(実験実習の存在)の関係から認識されてきたが、いまだ明確な改善がみられていない。文系学部間においても差異が存在する。学部独自のカリキュラムを考慮すればやむを得ない部分もあるが何らかの方針に沿った改善策は早急に必要である。

専任教員採用人事は学部主導で行われることから、大学院研究科との連携が不十分な研究科もある。こうした課題を抱える学部・研究科においては、一体となって任用計画を策定するなどの工夫が必要である。

<コメント>

教員の資質向上については、詳細に見ていくといくつかの問題点を含んでいる。たとえば専任教員データベースへの入力率は高いが、研究業績が主になっており、教育業績

についてはほとんど入力されていないことである。

授業方法や研究指導についても、授業改善アンケートの結果や学生相談の内容に基づき、真摯に受け止め改善していく必要がある。これについては全学的に教育研究活動を把握し、評価する体制の整備に関わってくる。教育研究の質的向上を図りつつ、専任教員・特任教員・兼任教員の役割を明確化し、本学にとっての適正な教員組織をさらに検討していく必要がある。

【点検・評価項目】 第4章(1) 「教育目標」「DP」「CP」

<特 色>

本学の教育目標は「グランドデザイン」の「2. 全学のビジョン—(1) 教育」において、「国際的に通用する多彩な個性と、自由と自治の精神を有する人材を養成する」と明示している。また、各学部では学科ごと、各研究科では研究科・専攻ごとに教育目標として「人材養成その他の教育研究上の目的」を定め、これを基に学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定め、ホームページに公開している。

これらの方針は、各学部・研究科におけるカリキュラム改革等に応じ見直され、教授会及び研究科委員会において定期的な検証がなされている。また、これらの方針は、教務部委員会及び大学院委員会において必要な見直しを行うよう依頼がなされ、学部等で改定があった際には、同委員会を確認をしており、全学としての整合を保っている。

2014年度は「MEIJI 8000」構想調書において、全学的な教育目標（育成する人材像）と学習成果（5つの学生に修得させるべき能力等）を定め、国際化政策に関しての具体的な数値目標を掲げた。

<課 題>

各学部・研究科は学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を定め、公表できているものの、大学全体の方針が定められていない。また、グランドデザイン2020、「MEIJI 8000」構想調書など、大学全体の教育目標が分立する事態になっている。大学全体の各種方針を明確にし、大学全体と各学部の方針を関連付ける必要がある。

一方で、「教育目標」や「3つのポリシー」の認知度について、2013年度「学修環境に関する学生アンケート」調査結果によると、教育目標が48.5%、3つのポリシーが26.6%と低い。

<コメント>

大学全体の教育目標の検証を行い、さらに学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を策定する。策定後は、各学部・研究科も大学の方針に基づき具体的な学習到達目標を含めた教育目標と「3つのポリシー」について検証可能なポリシーとなるように一貫性をもって見直し、方針の体系化を図る。

また、各学部・研究科は、より具体的な学習成果を明確にし、カリキュラムマップを作成するなど「学習成果」と「教育課程」の関係を検証できる取組みを進め、これを学生に明示することにより、教育目標と「3つのポリシー」の認知度を上げる。

[点検・評価項目] **第4章(2)「教育課程・教育内容」(コメントA)**

<特 色>

①カリキュラムの体系化, ②国際化(グローバル人材育成), 及び③学部間共通科目の整備, という点で成果があがっている。

カリキュラムの体系化に関しては, 学部ごとに特徴的な取り組みが見られる。たとえば, 商学部のダブルコア制度・特別テーマ科目の設置, 文学部における履修モデルの提示など, 学生が年次を経るにつれて段階的に専門性の高い内容を履修できるような仕組みができています。また, 農学部の黒川農場を利用した農場実習は, 履修者から高い満足を得ている。

国際化に関しては, 政治経済学部が, 学部間協定による短期・中期・長期の送り出し数, 及び受入数が, プログラム開始当初と比べて飛躍的に増加している。また, 経営学部の国際ボランティアプログラムのようにユニークな海外活動経験を提供するものもある。学部以外にも国際連携機構が運営する「グローバル人材育成プログラム」「日本ASEAN 相互協力プログラム科目」も履修者が増えている。さらに, 国際連携機構が実施している外国人留学生, 海外派遣学生への経済的支援(奨学金)制度も拡充されつつある。

学部間共通科目の整備では, 学部間共通外国語科目が学生の多様なニーズに応え, また情報リテラシーを修得するための情報関連科目が充実化しつつある。

<課 題>

カリキュラムの体系化に関しては, 提供側の意図と学生の理解や思惑にずれが見られる学部もある。たとえば, 法学部では, 「専門演習」における法律以外の科目の位置づけについて学生の理解が不十分だと指摘がなされている。また, 政治経済学部では, 3年次までに卒業単位を取得する学生が7割を超えるという現象が見られる。

国際化に関しては, 学部間で進展ぐあいに大きな差が見られる。文学部では, 交換留学制度の受入数・送り出し数は10名前後にとどまり, また, 短期語学研修への参加者はいない。国際交流プログラムへの参加者が少ないのは理工学部も同様である。また, 農学部の短期留学プログラムでは2014年度以降参加学生が大幅に減少しているが, これも要注意である。国際日本学部はイングリッシュトラック科目を開設しているが, その数は日本語による科目の3分の1程度にとどまる。

外国人留学生, 海外派遣学生への経済的支援については, それが国際交流へのインセンティブとなる反面, 応募者が増加すると経費の膨張が避けられない。

<コメント>

カリキュラムの体系化に関しては, 学部ごとに独自の取り組みがなされているが, 大学全体として共通の枠組みを付与する必要はないだろうか。その一環として, 科目の専門度を表すナンバリングは, 交換留学における単位認定のために欠かせない。

各学部とも1年次もしくは2年次から演習を開設するなど, 学生に対してきめ細かな教育を施そうという努力が見られるが, 反面, 科目数が膨張し, 経費の増大, 教室事情の悪化といった問題をひきおこす恐れがある。スクラップ&ビルドのスクラップの側面が重要ではなからうか。

グローバル人材を育成するためのプログラムが発展しつつあるが, 実はいずれの学部でも留学にチャレンジする学生は, 成績上位の一握りの者である。比較的少数でも優れ

た学生がいれば、それが成績中位・下位の学生にも刺激を与え、全体的な学力向上につながるのだろうか（トリックルダウン説）。それとも、成績上位の学生とそれ以外の学生との間の格差を拡大させることになるのだろうか。いずれにしても、成績中位の学生の学習実態を把握し、学習面での配慮、学力の底上げを行うことが今後の課題となるだろう。

【点検・評価項目】 第4章(2)「教育課程・教育内容」(コメントB)

<特色>

英語による学位取得コースの複数設置、海外拠点の設置による国際連携など、全学の受入れ支援体制を整備することで、外国人留学生数は増加し、留学生の受入れ関連の事業も進展している。また、従来の協定留学と認定留学だけではなく、学生の興味、関心や計画に合わせて、留学プログラムの継続的な開発や多様化を図っており、「グローバル人材育成推進事業」では、合計31の留学プログラムを実施している。こうした取り組みにより、海外留学経験者数は、2014年度には974人に増大している。

これは、「明治大学学生外国留学奨励助成金」制度の新設をはじめとして、外国人留学生及び海外派遣学生への経済的支援制度が充実してきたこと、学部間共通外国語科目、留学生のための「日本語・日本事情」、「グローバル人材育成プログラム科目」及び「日本ASEAN相互理解プログラム科目」などの充実などの取り組みを行った結果であり、「教育の国際化」は全学的に大きく進んできたといえる。

各学部のカリキュラム委員会では、カリキュラムの体系化や見直しが行われている。早期卒業および博士前期課程設置科目の先取り履修制度、「ダブル・コア」制度、少数ゼミ教育の導入、あるいは国際化・国際交流に関する学部独自の取り組みなどは、学生の学習意欲の向上に役立つものとして高く評価できる。

本学には充実した資格課程があるが、「メディア授業(インターネットを活用した授業)」の制度変更、グループ学習や実習・演習科目の充実などの改善活動を行っている。「メディア授業」を例にとると、司書課程で開講する5科目の履修者合計が制度変更前の2012年度：161名から2014年度：473名へ増加していることなどから、これらの活動が高い成果を上げていることがわかる。

<課題>

各学部においてカリキュラムの充実が図られているが、科目数が増大傾向にあり、教室事情や時間割等の面からも、さらなるカリキュラムの見直しや科目の統廃合が必要である。大学院については、理工学研究科及び農学研究科の博士後期課程におけるリサーチワークとコースワークの関係が課題となっており、改善を図らなければならない。

グローバル人材育成に関わる科目群は、本学の「教育の国際化」に向けて重要な位置付けにあるが、学部の教育カリキュラムと完全に独立しているため、卒業に向けて当該プログラム受講及び科目群履修の両立の動機付けを図ることが難しくなっている。全学プログラム(科目)及び各学部プログラム(科目)が複数ある中で、学生が個々に設定する履修モデル・到達目標に対して適切に選択できるように配慮すべきである。

外国人留学生、海外派遣学生への経済的支援が充実していることで、国際化・国際交流が推進されている一方で、奨学金や助成金などの経費が膨らんできている点が課題となっており、制度の見直しを検討していく必要がある。

また、国際連携に係わる協定校やプログラムの増加に伴い、相手校と本学の担当教職

員が互いによく知り合う関係を構築することが難しくなっており、教職員の負担を大きくしないような制度設計を検討すべきである。

<コメント>

カリキュラムのスリム化は、「総合的教育改革」による新授業時間割にも対応させる必要があり、各学部のカリキュラム規模の把握を行ってから改正など必要な手続きを進めることは適正といえる。そのために、教務部委員会において適正なカリキュラムのあり方を徹底的に議論して、各学部に提示すべきである。

また、「メディア授業」などのユビキタス化は、学生や教員の負担を減らすことが可能であり、教育開発・支援センターとの連携について検討し、ICTの活用によって教育活動に変化をもたらすことについても検証していくことが求められる。

「グローバル人材」育成プログラムの履修・受講の動機付けが課題となっており、「グローバル人材」育成の理念周知の徹底及び履修モデルの説明を行うこととしているが、このプログラムへの対応については、学部によって温度差があるのが現状であろう。よって、まずは先行する取り組みを各学部に知ってもらい、各学部の意見も踏まえた上で、学部カリキュラムと連動したプログラム及び科目体系の編成を行う必要がある。そのため、グローバル人材育成支援制度による政治経済学部グローバル人材育成の成果を全学に広報することは高く評価できる。

外国人留学生、海外派遣学生への経済的支援を充実する一方で、その経費が膨らむ問題については、より一層の国際化に向けてクリアすべき大きな課題である。学業成績により直接的にリンクした制度とすることで、学習意欲を刺激するとともに、予算の増加抑制を図る計画とされているが、予算増へも取り組む必要がある。現在の事業収入からの支出が難しいのであれば、校友や企業などを巻き込み、費用や労力を負担してくれるような施策も計画すべきである。

[点検・評価項目] **第4章(3)「教育方法」(コメントA)**

<特色>

各学部において、これまでの改革から引き続き、少人数クラスの充実、初年次教育の重視、授業アンケートの活用といった点についてよりよいスタイルに改善しながら成果をあげている。

グローバル人材育成に関連しては、語学授業の習熟度別クラス導入、検定試験への受験料補助、学生が国外で習得した単位の認定制度の整備、グローバル人材育成トラック(経営学部)など一定の成果があがっている。

また、自主的な学習を促すための実践型教育、アクティブラーニングの導入に関連して、少人数クラスの活用、グループワークやフィールドスタディなど体験型の学習形態を導入するなど工夫がみられる。

学部においては、シラバス作成のフォーマットが整ったせいか、内容とその整合性について適正なものとなってきている。しかし、大学院においてはシラバスの内容が不十分であり、必ずしもシラバスに基づく授業が行われてはいないようである。

教員間で成績評価にバラツキがあることは、いくつかの学部において課題とされていたが、「S」「A」の割合を設定するなど、相対的評価基準を定めることで対応している。

<課題>

成果としてみられる、グローバル人材の育成や実践型教育・アクティブラーニングの導入は、その反面でコストがかかるという課題がある。例えば、講義などの大人数クラスにおいて、これらの教育方法をどのように展開していくことができるかは、今後の課題といえるだろう。

FDについては、全学的な試みとして「初年次リテラシー教育」をテーマとした研修会が行われている。しかしながら、各学部での対応はFD委員会を設置するなど進んでいる様子が見え始めるものの、教員間の懇談会（おそらく非定型的）程度にとどまっている。学部単位でのFD活動は、負担が大きく各学部で積極的に取り組めないのではないだろうか。

政治経済学部で、科目の学年別配列に偏りがあり、1・2年次で卒業単位を修得してしまう学生が多いという課題があげられている。また、経営学部では、卒業前アンケートを実施したところ「予習や復習といった自主学習をしたか」の問いに対して回答者の7割が「0～1時間」と答え、授業時間外の学習時間が少ないという現状を報告している。これら特定の学部からでた改善点については、当該学部のみでの課題ではなく、全学的な問題を含んでいるものとしてとらえる必要があるであろう。他学部の状況を情報共有することも意味がある。

全学的には推進したい、ユビキタス教育の提供などICTの活用については、各学部において積極的に導入している例が少ないようである。

<コメント>

発展計画として、いくつかの学部で自主的学習を促進させる取り組みについての記述があった。教育方法との兼ね合いでいえば、実践型教育・アクティブラーニング、あるいはゼミ形式の少人数クラスなどの導入に関連している。しかし、単に手段を取り入れるだけでは、進展しないように思われる。これまでの一斉講義形式の授業形態から変革するためには、クラス人数や時間割の設定、それに伴う教室、施設の整備、そして教員、職員の意識改革もまた必要になるであろう。変革には時間を要する。

全学的に制定されているグランドデザインやビジョンは、このようなことを踏まえて進められてきているわけであるが、このような全学の方針が、各学部においてはまだまだ十分に共有されていないように感じられる。

[点検・評価項目] **第4章(3)「教育方法」(コメントB)**

<特色>

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針に基づき、多様な授業形態が採用され、履修単位の上限も適切に定められている。各学部ではゼミなどにおいて、学外でのフィールドワークや研修などの少人数教育の機会を活用して、学習効果が上がる方法が実践され、サブゼミや発表会など学生の学習意欲が高まる方法も取られている。大学院でも、中間発表会など組み入れた研究指導計画がなされており、幾つかの研究科では副指導教員制度がある。シラバスについては、必要とされる項目を統一した書式を用いて学生に周知しており、これまで各項目の記入が十分といえなかった大学院でも、改善されつつある。厳格な成績評価については、各学部でもGPA制度をさらに実質化するために、

Ⅲ 全学委員会委員によるコメント

SやAの割合を定めることなどがなされている。

「授業改善のためのアンケート」が全学的に定着し、その実施方法や活用の仕方について毎年検討され、改善が図られている。特に、FDの一環として、授業の改善を図るための組織的研修は、全学的なもの以外に、各学部・研究科で様々な形で取り組まれ、新たな試みもみられる。

全学的には、ユビキタス教育によるユニバーサルアクセスのための取り組みがなされ、受講生も増加している。またeプレゼンコンテストの企画も、新しい教育方法の実践の開発の試みといえる。

<課題>

様々な授業形態が取られ、大きな教育効果をあげているが、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を意識的に検証されているか、各方針が検証可能な方針となっているのかは不明である。

各学部等でアクティブラーニングの取り組みがなされているが、全学的にその情報が共有されていない。

シラバスについては、学部では統一的な形式で記入されているが、「2013年度『学修環境に関する学生アンケート』」によると1日の予習・復習にかける時間が少ない学生が多くみられるので、「履修上の注意・準備学習の内容」を充実させる必要がある。また大学院のシラバスについては、さらなる工夫と充実が求められる。

「授業改善のためのアンケート」がなされているが、開設コマ数に対する実施率が低い学部がある。またアンケート結果に基づく授業改善への取組みは、個々の教員に委ねられており、「教育内容・方法及び教育上の効果を定期的に検証するため」の組織的な活用が十分になされているとはいえない。

個々の学部・研究科では、授業改善や教員の資質向上のためのFD研修などが組織的になされてきているが、それらの情報や経験が共有されていない。

<コメント>

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針について、教育方法を意識した検証を定期的に行う必要がある。

ゼミなどでの少人数での教育はもとより、教育効果を十分発揮させるために、アクティブラーニングを含めた多様な授業形態が可能となる教室や設備含めた支援をさらに充実することが望まれる。大学院では、研究指導計画や副指導教員制度のさらなる充実が必要である。

シラバスにもとづいた授業がなされているかについては、検証体制や方法の確立が望まれる。

「授業改善のためのアンケート」の結果を活用については、教育課程や教育方法のさらなる改善に向けて、個々の授業担当者のみならず、学部・学科等における組織的な仕組みづくりが不可欠である。

FDについては、他学部・研究科での経験を共有するためにも、研修の参加者数の把握など全学的に取り組むべきだが、何よりも他大学でのFDの取り組みの実態について、ほとんど情報が共有されていない。学内の研修だけでなく、学外の研修の参加の実態や成果についても、部署単位や委員会単位を越えて全学で共有し、何よりも教職員の学外での研修の機会を大幅に増加させるような仕組みの構築と支援の充実を図るべきである。

[点検・評価項目] **第4章(4)「成果」(コメントA)**

<特 色>

本学が総合大学であるため、各学部によるそれぞれの特徴があり、その対応も様々であるが、全学的に実施されている学習効果測定としてはGPAの導入があり、学生へのフィードバックも含めて、学生指導に活かされている。

ユビキタス教育としてのメディア授業が対面での授業とほぼ同等の効果を認めたことがわかり、教育の質において成果をあげている。

国際教育の成果を測定するためのTOEIC受験を掲げている学部（商学部、政治経済学部、経営学部、情報コミュニケーション学部、国際日本学部）では、英語学習の成果を着実に上げている。

全学的に、「学修環境に関する学生アンケート」を実施して、その結果を鑑みて学生からの評価は良好である。

卒業に関わる成果の取り組みでは、各学部において一定のハードルを課しており、審査システムの明確化、公開発表、報告書作成などを通して可視化している。

大学院の学習成果では、研究論集の刊行によって公開され、学術水準の維持が図られている。また、各研究科における「学位取得のためのガイドライン」によってその過程が明確化されかつ透明性を維持している。

<課 題>

各学部のカリキュラムや授業の評価に関して、学生へのアンケートを実施する試みに一定の評価を与えることができる一方で、そのアンケート結果をどのようにして教員や学生に還元するのかといった具体的な方策を見出していない。現在のところ、結果公開のレベルにとどまっており、個々の教員の裁量に任せている状況である。また、集計結果の扱いにおいては個々の学部内で完結しており、全学的な横断的な取り組みに至っていない。したがって、どのようなシステムで全学的な共通基盤を持つべきなのか今後の検討課題となる。

大学院教育を行うそれぞれの研究科では教育目標を明確に掲げているものの、その成果がどのような形で具現化できているのかの検討が不十分である。今後は、学会発表、論文投稿さらに就職先との関連など個々の研究科の取り組みを大学院全体に共有できるようなシステム構築が期待される。

<コメント>

個々の学部の取り組みにおいてはユニークな視点をもって成果を明らかにしている一方で、それぞれの活動の相互乗り入れという点で何らかの工夫が求められる。「学修環境に関する学生アンケート」の集計結果をいかに学生や教員に還元するべきかなどは、全学的な対策を検討する必要がある、そのための全体的システム構築が求められる。たとえば、eプレゼンコンテスト、ゼミ紹介アワー、もしくはベストティーチャー賞など遊び的な要素を斬新に取り入れた企画によって成果検証の目的が果たされ、可視性が担保され、同時に各セクションの垣根が低くなることが期待される。

全学的共通基盤と各セクションの独自性が繋がる時、その過程において、より洗練された成果の検証が可能となるのではないかと。

【点検・評価項目】 第4章(4)「成果」(コメントB)

<特 色>

学部・大学院ともに学位の授与は明示化された手続きに従って厳正に行われているが、学習成果を測定するための評価指標の開発が必要である。いくつかの学部（商、政経、経営、国日）では英語スコアの把握がなされ、効果が上がっている。スーパーグローバル大学創成支援の指標に沿って、すべての学部が英語スコアの把握を行うことが望まれる。

卒業予定者を対象にした学部独自のアンケートにおいて、国際日本学部で学位授与方針に定める学習成果の項目の達成度を調べていることは、満足度調査にとどまっている他の学部の卒業生アンケートの参考となるであろう。また、全学的に行われた「学修環境に関する学生アンケート」も、まだ不十分ながら各学部で学習成果の把握に利用されている。

「卒業研究」「卒業設計」「学生論文集」「実習・研修のアンケート」などで学習成果の達成度を調べている学部も多い。また、J A B E E受審学科ではカリキュラムマップから学習成果を定めている。

「図書館活用法」や「ユビキタス教育（eラーニング）」、「国際協力人材育成プログラム」等において、履修人数は少ないが、評価指標を開発し成果を測定している。

<課 題>

学部・研究科で学位授与方針にかかげている学習成果が何か、そしてそれを達成できたかどうかをどのように調べるか、検証可能な方針となっているのかを、検討すべき時期になっている。いくつかの学部や共通プログラムで行われている良い例を紹介し、広く全学へ普及させることが必要となる。学習成果の検証に不可欠な「卒業生アンケート」などは、次年度にも実施すべきであろう。

研究科においては「学位授与方針」をより明確にし、論文の審査において活用されるべきである。院生との懇談会においても、学生の満足度を高めるだけでなく、学位授与方針や、教育課程の編成・実施方針に示された内容を理解し、達成されているのか、適切に成果を測るように努めることが望まれる。

<コメント>

自己点検・評価が点検だけで終わらないようにしなければならない。改善点はそれぞれの部局で把握しやすく、全学的な問題以外は各部局で改善できるであろう。学習成果の測定は未だ開発段階にあり、学部・研究科で工夫を促すだけでなく同時に、良い取組は学内のグッドプラクティスとして全学的に広めるFD活動を積極的に行っていく必要がある。

在学生や卒業時アンケートの集計、分析は教員の負担が大きい。回収率の懸念はあるが、Oh-o!Meiji システムの利用を考え、GPAデータや就職状況などとの関係を含めた分析は「IRデータベース」を用いるなど、各部門の教職員の協力も検討していく必要がある。

「総合的教育改革」においてカリキュラムの検討が各学部ともに必要になってきている。その時にカリキュラムマップも同時に検討することができれば、ポリシーの連関と学習成果の把握も進むと考えられる。

[点検・評価項目] **第5章 「 学生の受け入れ 」**

<特 色>

志願者数1位ではなかったが依然上位にありこれまでの取り組みは評価されて良いと思われる。特に、学生の受け入れ方針、求める学生像及び修得しておくべき知識、内容、水準に関しては全学部及び研究科で定められており、さらに入学試験要項やHPで公開されている。これらの受け入れ方針などは、各学部・研究科が毎年検証を行い、必要に応じて見直しを行っている。また、全ての学部・研究科において多様な入試が実施されているが、一部の入試を除いて目的や受け入れ方針が的確に定められており、それぞれの入試に適した多様な学生を受け入れる目的で実施されていることが理解できる。一般入試においては、一部の学部で「出題のねらい」を公開しており、どのような資質を備えた学生を求めているのかがよく分かる。海外からの留学生の受け入れに係わる部署も設置され、今後は留学生の受け入れが積極的に行われると期待される。

<課 題>

学生の受け入れ方針が、学習・教育目標を達成するために必要な資質を備えた学生を入学させるために設定されたことが、十分に理解されていない。各学部・研究科において、毎年見直しが検討されているが、今後は学生の学習・教育目標の達成状況と受け入れ方針の関連を検証する必要があると思われる。

留学生の受け入れに対して積極的で、そのためにEnglish Trackの増設も計画されているが、それだけではなく「明治大学」で学ぶ理由、メリット、明治大学でなければ学べないことなどを考え、積極的に訴えるべきである。

各学部の入学者数は定員を大きく超えることはなく、一部の学部を除いて適正なものであると言えるが、研究科においては定員に達していないことが多いことから、研究科の定員について検討する必要があると思われる。

<コメント>

本学が求める優秀な人材を受け入れるため、入試形態の多様化は一定の効果を有していると評価できる。また、それぞれの入試において受け入れ方針、求められる資質なども公開されており、多様な入試を実施する必要性が理解できるが、各教育課程が定める学習・教育目標を達成するために必要なものであることが説明されていない。したがって、見直しにあたって、なぜ見直す必要があったのか、その見直しが適切であったのかが検証できない。

留学生を積極的に受け入れる取り組みは、少子化の影響を考えると重要であると考えられる。しかしながら、留学生の現状を見ると入学後の学習について行けず留年するケースが多いように思われる。留学生に対しては日本の学生と同じような学習指導だけでなく、生活・進路全般に対するきめ細かな援助が必要で、そのような制度を構築することが急務であると思われる。

[点検・評価項目] **第6章 「 学生支援(修学支援, 生活支援, 進路支援) 」**

<特 色>

本学の学生支援に関する方針は、「修学支援」「生活支援」「進路支援」の3側面から定

Ⅲ 全学委員会委員によるコメント

められており、新入生には配付するキャンパスハンドブックの中で3つの方針を包括した内容を、大学で学ぶことの意義と自覚を促しつつ、「意義あるキャンパスライフを支援し、改善するとともに、社会人としての自覚を促すこと」と示されている。なお特色については以下のとおりである。

修学支援については、クラス担任等の教員や事務室を通じて留年者、休学・退学者への対応は、適切なアドバイスや指導が行われている。学習補習・補充教育等の学修支援については、学習支援推進委員会の下、各キャンパスに支援体制を構築している。障がいのある学生に対しては学習支援推進委員会の下、障がい学生学習支援チームを組織し、学習支援活動のサポートが行われている。奨学金制度は、日本学生支援機構による奨学金とあわせて、(1) 学業奨励型、(2) 経済支援型、(3) 学生生活支援型の3つの給付型に重心をおいた奨学金制度を設けている。これらは、各キャンパスに奨学金相談窓口を設置し対応している。

生活支援については、各キャンパスに学生相談室を設置し、メンタルヘルスや心理相談に特化しない「よろず相談所」を標榜し、学生生活における多様な悩み・問題の相談を受けている。また、英語版ハンドブック『Guide to the Student Counseling Room』を作成し、留学生ガイダンスで配布のほか学生相談室入口に配置し、利用を促している。ハラスメント防止のための措置としては、キャンパスハラスメント相談室と連携して、情報交換やリファーマが行われている。

進路支援については、就職キャリア支援センターの下、学生の多様なキャリアニーズに対する専門的知識を有するキャリアカウンセラーの資格を取得した専任職員が、各キャンパスにおいて個別相談を行い手厚い体制を敷いている。

M-Navi プログラムでは、教職員と学生委員が合同で委員会を組織し、協働で企画・運営、評価・検証を行っている。学生委員は教職員と共にPDCAサイクルの全段階に携わるため、プログラムの改善とともに学生自身の成長に資する仕組みとなっている。特に新入生向けプログラムは、初年次教育の一環としての役割をはたし、学生同士の学び合いにおける効果や、教職員の学生理解や学生指導の側面におけるFDやSDとしての効果が認められる。

<課題>

発達障害支援に関しては、全学的な具体的支援体制が確立されていない。全学的な具体的支援体制として修学上の合理的配慮に関する指針の明文化が必要であり、その実現が必要である。

生活支援に関しては、大学公認サークルのより安全な活動を実現するため、大学からの注意喚起を強化すると共に、学生団体の問題解決力を向上させる必要がある。

外国人留学生向けの就職支援行事は、さまざまな取り組みがあるものの、これらの支援活動によって達成すべき目標や成果の測定、継続的改善に向けた検証過程の明確化が望まれる。

<コメント>

私大連の4年に1度の「学生生活実態調査」と合わせて、正課外活動の個別課題に関するアンケート調査を、担当分野ごとに一定のインターバルをおいて実施し、それをエビデンスに基づく改善活動の一環として活用するため、効果的なインターバルについて、検証・改善機関を踏まえての検討と、学内各部局や機関で実施するアンケート調査の項目について、部局間で調整して、重複しないようにする必要がある。

今後、協定校からの交換留学生が増大し、さらに短期プログラム等も夏期・春期休暇

中に実施されることが見込まれる中、既存の2つのインターナショナルハウスの有効活用を行い、効果的に留学生宿舎の供給を増やせるよう改善を図り、さらに、入寮中の体験や交流の質を高められるよう運営改善が図られることが望まれる。

現状の奨学金制度は、学生のニーズと合致していないケースも散見される。適時、支援の効果検証と改善が図られているが、奨学金政策全体としての検証・再構築には至っていない。中・長期的には、奨学金政策全体を見直す時期を定め、組織的な検討機関を設置されることが望まれる。

【点検・評価項目】 第7章「教育研究等環境」(1)校地・校舎及び施設設備

<特 色>

教育研究環境整備に関する方針について、本学は「明治大学グランドデザイン 2020」及び「学校法人明治大学長期ビジョン」において示しており、これらの方針は大学ホームページで公開している。これらの方針に基づき毎年度策定する「学長方針」において、時代の変化や状況に合わせて教育研究環境整備に関する方針を明確に定めている点は評価できる。

教育研究環境整備に関する方針に基づき、各校地・用地に必要な校舎・施設を整備し、校地・校舎面積は、法令上の基準（大学設置基準等）を十分に満たしているとともに、既存施設の維持のため修繕工事を実施することにより、教育研究活動等に資する環境整備を行っている。

危険・有害な薬物・機器等を保有する生田キャンパスには、業務及び教育研究に起因する事故・環境汚染等の発生の防止を図り、かつ、発生した際に被害・影響を最小化するための措置を講ずることにより適切な教育研究活動を維持することを目的とする「生田安全管理センター」が設置されている。2014年度には実験系廃棄物の排出方法をマニュアル化するとともに、放射線専門部会を立ち上げてX線装置に関する内規を制定し、特殊健康診断等の実施について明文化するなど、生田キャンパスの教育研究環境の改善に貢献している点が評価できる。

<課 題>

和泉キャンパス第二校舎や生田キャンパス第一校舎1号館など、建築年数50年を経過した施設の老朽化が著しく、早急な修繕が必要な箇所がある。また、それらの施設はエレベーターが設置されていないなど、バリアフリーに対応していない箇所が多くあり、障がいを持つ学生の受け入れを著しく困難としている。

駿河台及び和泉キャンパスの教室数について、時間帯によっては空き教室が少ない。また、社会の要請に応じた新たな科目の設置、少人数科目の充実、セメスター制度の導入等を通じて、設置科目数が増大する傾向にあり、教室数との関係から、柔軟なカリキュラム編成が困難となるケースが散見される。

<コメント>

学生・教職員等の安全・衛生の確保に万全を期すため、既存施設維持の修繕工事を実施することにより、教育研究活動等に資する環境整備を行っているが、今後は大規模な修繕工事が増加するため、教育研究活動に支障がないよう、中長期的かつ具体的な修繕工事計画を策定すべきである。

施設にエレベーターが設置されていない、キャンパス内に急勾配や段差がある等、バ

リアフリーに対応していない箇所については、障がいを持つ学生も含めたすべての使用者が、教育研究活動を必要かつ十分に行うことができるよう、直ちに修繕工事が実施されることが望まれる。

【点検・評価項目】 第7章「教育研究等環境」(2)図書館・学術情報サービス

<特 色>

各図書館ではそれぞれの条件に応じた体系的な蔵書を進めている。すべての蔵書は博物館図書室の蔵書も含めOPACで所在検索が容易に行えるようになっており、他館蔵書の取り寄せも可能である。他大学・他機関との連携もあり、学生・教職員の利用できる図書数は相当数に上る。また、それぞれの館の事情に則して休日開館や夜間開館、ポータルサービスなど、利用者の利便性を配慮したサービスを提供している。学術情報の公開に関しては、機関リポジトリのシステム等の推進により、各種紀要などの学内刊行物掲載の学術論文が容易に閲覧できる形で広く社会に公開されるようになるなど、本学の学術研究成果の公表を促進している。

博物館は、国内有数の大学博物館として、4人の学芸員体制を維持し、刑事・考古・商品の各部門がそれぞれの方針に従って寄贈品も含めて収蔵品の充実に努めており、図書室も寄贈書を含め特色ある蔵書体系が維持・発展している。また、特別展のアーカイブ化、各種マスメディアへの取材対応や収蔵品の写真資料の貸し出しなどにより、博物館の所有する学術情報を広く社会に発信・公開している。また、開館10周年を迎え常設展示室のリニューアル計画が検討されている。

<課 題>

予算削減による人員削減で4～5月と大幅に減った図書館の開館日・開館時間が、予算追加処置により多くは元に復したとはいえ、完全には復旧しておらず、入試期間中に中央・和泉図書館が休館となるなど利用者にとって利便性が悪化している。そのため、中央・和泉・生田の3館では利用者数も減少している。また、各館とも蔵書の受け入れ点数も減少傾向が続いている。

2013年開設の中野図書館は、学生数に対して規模も小さく蔵書数も少ないため、利用者である学生・教職員から不満の声が上がっている。また、そのため、中野区との協定締結による、他館のような地域開放が実現していない。

電子資料契約の費用負担が増大し図書購入費を圧迫しているため、契約資料の見直しが必要である。

紀要類掲載学術論文以外の機関リポジトリへの登録要請は行われておらず、そのため、機関リポジトリへの登録が紀要類掲載学術論文にほぼ限られており、商業出版物掲載の学術論文の登録がほとんど見られない。

博物館はまとまったコレクションを寄贈品として受け入れるなどしたため、保管スペースが不足する事態に陥っている。

<コメント>

図書館の開館日・開館時間は、早く元に戻し、利用者の不満を解消すべきである。

中野図書館の規模の拡大や蔵書不足は1年でも早い解決が望まれるが、短期的に解決できる問題ではないので、さし当り、他館蔵書の取り寄せの迅速化やIT技術を利用した他館資料の閲覧システムの構築などの検討・推進が望まれる。

電子資料契約の見直しについては、総合的な見地からの検討を通じて調整を図り、早急に解決することが求められる。

商業出版物掲載学術論文の機関リポジトリへの登録推進は、研究成果の公開促進という観点から重要であるが、そのことは学内で必ずしも十分な共通認識となっていないので、まずは教員に対し周知・啓発に努めるべきである。また、著作権処理の具体的な登録方法を提示するなど、登録要請の具体的な方法を検討するべきである。

博物館については、収蔵物の保管スペースの確保は、解決の難しい問題ではあると予想されるが、博物館の発展にとって極めて重要な課題であるので、1日も早い解決が望まれる。

【点検・評価項目】 **第7章 「教育研究等環境」**

(3)教育研究等の整備・研究倫理（コメントA）

<特 色>

初年次教育の場として、とくに和泉図書館の蔵書やアクティブラーニング関係の利用環境・学習支援機能が充実していることが特色として挙げられる。

一方、危険・有害な薬物・機器等を保有する生田キャンパスにおいて、事故・環境汚染等の発生を防止、もしくは被害・影響を最小化し、適切な教育研究環境を維持することが必要である。実験系廃棄物の排出方法のマニュアル化、排液の回収頻度向上などの取り組みが実践されている。さらに、放射線専門部会を立ち上げ、X線装置に関する内規を制定し、特殊健康診断等の実施について明文化する等生田キャンパスの教育研究環境の改善に貢献している。生田キャンパスでは、第一校舎6号館の竣工により研究実験室が拡張し、施設設備面での充実と併せ教育研究環境の改善を図れた。同館内には憩いのスペースを確保し、学生生活上の環境の改善にも資している。

文部科学省の方針を受け、本学でも研究活動及び研究費の適正管理に関する規程の一部を改正し、研究不正通報等の受付窓口を外部の法律事務所に設置するとともに研究不正防止計画推進部署として研究倫理オフィスを開設している。文部科学省作成のコンプライアンス教育コンテンツ等の受講を求め、併せて受講後の誓約書の提出を求めている。以上のとおり研究費の適正管理・研究不正防止等法令遵守の基本的体制が整備された。

<課 題>

和泉キャンパスにおける第二校舎及び生田キャンパスにおける第一校舎1号館は、いずれも建設後50有余年を経過し、施設の老朽化が著しく、早急な修繕が必要と思われる箇所が多くある。特に第一校舎は、バリアフリーに対応しておらず、障害を持つ学生の受け入れを著しく困難としている。

研究を活性化させるための研究業績の把握や研究支援制度の効果測定が不十分である。大学の組織上、教育・研究・組織運営の3部門について、研究者のエフォート管理が困難な状況にある。外部研究資金の獲得を大幅に伸ばすためにも、これらのバランスを管理・調整する機関を設け、支援体制を整備するなどの改善が必要となる。また、外部資金の研究費を増加させるため、学内の研究振興資金や研究推進制度が重要で、これらについて効果的な検証を行うとしているが、資金や制度があることが外部資金の研究費増加につながるのかは読み取れない。

特に個々の教員の研究業績について、「特別研究」、「在外研究」であっても所定の報

告書以外に論文・業績等の提出を義務付けていないため、研究成果が明確ではないとの指摘もある。「特定個人研究費」については、主に使途範囲等について使い勝手の悪さが教員から指摘されている。また、調査研究の報告書が「特定個人研究報告概要書」のみであり、成果等が明確でないとの意見がある。

<コメント>

各キャンパスの教育研究環境は改善が進んでいるが、未だに老朽化及び狭隘で不十分な施設が存在するため、適切な修繕や立替を行う必要がある。施設のハード面だけでなく、管理運営といったソフト面での環境整備も議論されるべきである。夜間や休日などの規制を柔軟にし、教員・学生が有効に施設を使用できるような仕組みをつくることも重要だろう。

研究業績の評価、エフォート管理などを学内でシステムティックに行なう仕組みや機関を設けることに加え、そのような業務に従事できる人材をいかに確保するかも検討されるべきである。また、研究知財に関する事務室は主として駿河台および生田に存在するが、それ以外のキャンパスにおいても、研究者の研究環境の充実のために研究知財事務の機能強化が求められる。その際、上記の研究業績評価やエフォート管理とも関連するが、研究知財に関する業務を専門的に推進できる職員をこれまで以上に積極的に採用していくことも必要であろう。

[点検・評価項目]

第7章 「教育研究等環境」

(3)教育研究等の整備・研究倫理（コメントB）

<特色>

教育研究を支援する環境や施設については、他大学に比べ、立地条件に恵まれ、比較的優遇された状況にあると評価できる。駿河台、和泉、生田、中野の各キャンパスが、それぞれの地理的条件に応じた教育施設と教育環境を整備しており、とくにメディア機器の設備やネットワークの支援体制が整備されている。研究支援についても、各キャンパスに研究知財事務室が置かれ、これを「研究・知財本部」が中核となって情報集約と統一処理することで、効率的かつ機能的な運営を可能ならしめている。

研究倫理については、2014年8月に文部科学省の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」が決定されたことを受けて、本学でも関連規程（不正行為の通報処理に関する規程、研究費の適正管理に関する規程）を改正し、研究倫理オフィスを開設するとともに、研究不正の通報窓口を別途設置し、研究倫理の管理体制を整備している。さらに、各教員にCITI Japanプロジェクトが提供する研究倫理教育プログラムの受講を求め、研究費の適正管理及び法令遵守の意識の徹底を図っている。

<課題>

教育研究環境としては、4つのキャンパスが散在することにより、理系と文系の枠を超えた融合研究や、学部を超えた有機的なカリキュラム編成が難しい点が挙げられる。研究条件の現下の課題としては、各種の委員会業務や自己点検・評価業務が増加し、しかも一部の教員に多種の業務等が集中しがちであり、教員間の時間的な研究条件に著しい偏りが生じている点が挙げられる。

研究倫理及び教育倫理の確立は、いくら規程を整備しても、究極的には、教員個人の

自覚と倫理観に委ねざるを得ず、少なくとも研修体制の充実は図られるべきである。

<コメント>

情報通信技術や人工知能の著しい発展に伴い、社会構造や産業構造が大きく変わろうとしている。社会から求められる大学の役割も大きく変わりつつある。このような時代を逞しく生き抜き、社会をリードする学生を多数輩出するには、専門性を確保しつつ、従来の枠組みを超えた融合領域での人材の養成も考える必要がある。散在するキャンパス間の学生の交流や流動性を図り、従来の枠を超えた融合研究や融合教育を模索すべきである。各キャンパスを如何に機能的に統合し、各学部が有機的で連携した運営を進めて行くかが、本学の今後の大きな課題となろう。

研究倫理及び教育倫理は永遠の課題であるが、研修会や啓発活動のほか、厳格な内規や手続を定め、いざとなれば迅速に対応しうる危機管理体制を整備しておくことが、対外的に信用を維持するうえでも必要なことである。引き続き、普段の不正行為の防止策とともに緊急時の対応マニュアルと手続を構築することが肝要である。

【点検・評価項目】 第8章 「社会連携・社会貢献」

<特色>

リバティアカデミーは、教職員等、多くの本学関係者が参画し、ここ3年間2万人前後の受講者を維持するなど、教育研究成果の社会への還元という観点から大きな成果をあげている。

学生の社会性の涵養という観点では、ボランティアセンターが4キャンパスに設置され、学生に社会貢献活動への参加機会を提供し、6000人以上の学生が来室している。

国際的な社会連携という観点では、国際機関UNHCRと連携を継続し、難民を対象とする推薦入学制度を実施、2015年3月には第1期生を排出した。

震災復興支援についても、2012年に大船渡市等4自治体と協定を締結して以降、継続して学生参加で学習支援や地域イベント支援等を行い、2014年度は約500名の学生が参加するなど成果をあげている。

<課題>

社会連携・社会貢献については、「社会連携ポリシー」、「明治大学グランドデザイン」、「学長方針」などの中に方針化されている。しかし、それらの方針間の関連・整合性は不明確であり、何よりも、社会連携ポリシー（2004年）は、社会連携を全学的に推進する社会連携機構（2010年）の設置以前に策定して以降、改訂されておらず、震災復興支援や国際的な社会連携との実態に対応していない。

また、国際連携については、アセアンセンター等、海外拠点の活用が限定的という指摘があり、国際社会との連携方針が明確化されているとはいえず、成果検証も不十分という現状がある。

<コメント>

課題で指摘した通り、全学的な社会連携・社会貢献の方針を、大学をとりまく社会環境の変化に合わせ、改訂し整備する必要がある。また、地域社会や国際社会に対する社会貢献への学生・教員の関心は、必ずしも全学的には高いとはいえず、参加層は限定されている。また社会貢献の活動分野の選定についても、戦略的視点からなされているか

という点では不明確である。地域社会・国際社会との連携が、参加者へ与える効果と大学へ与える効果についても十分なされているとはいいがたい。社会貢献活動は必ずしも費用対効果の観点からなされるべきものではないが、期待される成果（アウトカム）を設定し、戦略的に効果検証を行い、改善に活かしていくことを期待する。

【点検・評価項目】 第9章(1)「管理運営」

<特色>

建学の精神に則り、本法人及び設置学校における長期的な目標や戦略課題を示す「学校法人明治大学長期ビジョン（以下「長期ビジョン」と言う。）」を具体化するため、2014年9月に「学校法人明治大学中期計画（以下「中期計画」と言う。）」が策定された。中期計画は本学ホームページに公表するとともに、教職員には冊子やイントラネットに掲載し、広く学内外に公表・共有することにより、一体的な基本政策が共有できている点は評価できる。また、中期計画は中期計画策定委員会の下に常勤理事を責任者とする3つの専門部会が設置され、さらに専門部会の下にはワーキンググループが設置され、具体的な諸施策の検討や進捗状況等のチェックを行う体制が整備されている。

SD（スタッフ・ディベロップメント）は、大学業務を円滑かつ効果的に行うために、職員研修基本計画に基づき研修制度を体系立てて実施しており、本学の長期ビジョンの実現やグローバル化推進に向け内容の見直しや充実を図っている。求める職員像を「プロフェSSIONAL人材」と定義し、その実現に向け職員研修基本計画を策定し、それに基づき「大学院在学研修」等各種研修を実施している点は評価できる。

<課題>

学長の政策立案のために、学長スタッフ会議を置き、「副学長」及び「学長室専門員」、学長スタッフ事務局統括者である「教学企画部長」が、教学政策の企画・立案を行い、「教学企画事務室」がその遂行を支援している。学長室専門員とは、明治大学の研究及び教育に関する基本問題の企画及び立案並びにその他学長の特命事項を実現するために、学長の下に置かれ、専任教員のうちから若干名が委嘱される。2015年5月現在、学長室専門員は8名であり、学長スタッフ会議は毎週開催している。

しかし、学長スタッフ会議における検討課題が多岐にわたっており、その整理がなされていない。そのため、学長のリーダーシップが十分に発揮できない状況である。学長の政策立案のために検討すべき課題かどうかを精査し、学長スタッフ会議をより機能的に運営することによって、学長のリーダーシップが十分に発揮できる体制を整備すべきである。

<コメント>

事務職員の意欲・資質の向上を図るために実施している研修の一つである第2種研修（外部団体が主催するもの）について、自発的参加者が多いことは評価できるが、その受講者に偏りがみられている。今後は、事務職員の年代別、資格別等を指定した、受講必須の研修を設定することが望ましい。

〔点検・評価項目〕 第9章(2)「財務」

<特色>

本学の予算編成は、学校法人明治大学予算編成要領に則り、執り行われる。2015年度の予算編成においては、従来の予算区分である「政策経費」を廃止し、2014年10月に発表された「中期計画」に基づいた帰属収支差額予算目標を設定した上で検討・配分を行っていく予算編成方法とした。

理事長は、学長方針や常勤理事の所管業務に関わる年度計画書等に基づき予算編成方針案を作成し、理事会においてこれを決定する。学部等諸機関は予算編成方針を踏まえ、予定経費要求書等を作成して財務理事に提出する。財務理事はこれらの資料を基に予算原案をとりまとめ、この原案を基に予算審議を経て予算案が策定される。

予算編成プロセスにおいては、執行機関である各学部等機関や審議機関である理事会・評議員会などの役割が明確に定められており、予算審議では前年度の予算執行に伴う効果の分析・検証等がなされている。評議員会は予算委員会を設置して予算原案を精査するとともに、理事会に対する要望事項を付して最終的な予算案を承認している。理事会は、この要望事項に対して期中と年度末に進捗状況を報告することになっており、予算編成、執行及びチェックを含めた適切な仕組みが構築されている。

また、本学の監査体制は、監事監査、公認会計士監査及び内部監査人により、私立学校法、私立学校振興助成法及び本学の諸規定に基づき適切に実施されている。

<課題>

2014年度決算において帰属収支差額は約16億円の支出超過であり、前年度より若干の改善はされたものの、中長期の予測では、引き続き支出超過の状態が続くと見込まれている。

このような状況の中、収入面においては、主体となる学生生徒等納付金以外の補助金、寄付金、資産運用等の多様な増収策による事業活動収入の安定的な確保が課題である。一方、支出面においては、従来の経常経費・政策経費という枠組みを一旦取り払い、固定的な経費について内容を改めて精査するとともに、限られた予算の中で教育研究環境整備のための既存施設の修繕等予算を確保することが必要である。

また、人件費については年々増加傾向にあり、改善のための検討が求められる。

<コメント>

上記の課題に対応するため、財務理事を座長とする財務戦略WGを編成し、財務戦略についての中期計画が策定された。中期計画における財務戦略として学生生徒等納付金以外の収入源強化及び聖域なき支出の見直しにより、帰属収支差額の8%以上の収入超過を目指す中期目標を設定した。今後は、目標を達成するための諸施策の具体化に向けた検討及び計画の実行が求められる。

また、大学運営の担い手である教職員に対しては、本学の財政の現状とともに、財政を基盤とした大学経営の将来展望についての分かりやすい分析や説明を継続的に行っていくことも不可欠である。

【点検・評価項目】 第 10 章 「 内部質保証 」 (コメントA)

<特 色>

「学習環境に関する学生アンケート」の結果をもとに、カリキュラムの適合性や学生の満足度を測ることができている。また、その結果を各学部で周知させる仕組みも考えられている。これにより、「2014 年度大学評価（認証評価）結果」においても、全学の組織を通じて、内部質保証の有効性が保証されている実態が明らかにされている。

<課 題>

「学習環境に関する学生アンケート」の結果を利用しているのが、10 学部中 4 学部にとどまっていることは、問題だと思う。

「じこてんナビ」が、各学部でどのように活用されているのかも実証がない。また、組織としての質保証の検証は整備されているが、それが組織を構成する教員・職員、全体に周知されているかということ、その答えはおぼつかない。

「改善アクションプラン」もそれを達成するために、一部の執行部教員や職員に認識されているだけで、教授会全体の目標とはなっていない。

<コメント>

大学評価としては適格との認証を受け、「内部質保証」で長所との評価を得たが、その内容としては、きわめて危なっかしい。しかし、これでさえ、日本の大学の中では、トップクラスといえるであろう。

教員は研究者の第一人者として自負しているのだろうが、大学は教育機関である。もう少し教育者としての認識をもち、「教員が何を教えるか」という考え方から脱却し、「学生が何を学んだか」という意識のもと、教育の質を上げるために個々の授業レベルでの改善を図るだけでなく、教員が一丸となって、所属するプログラム(学部・学科)において、組織的に教育の改善・改革に関与する必要がある。このままでは社会の評価に耐えられないと思う。

【点検・評価項目】 第 10 章 「 内部質保証 」 (コメント

B)

<特 色>

本学の内部質保証システムは、点検・評価から年度計画・予算システムへ連動させることを方針として掲げ、自己点検・評価を毎年度行い、年度計画書に反映させている。さらに、年度計画書の目次は、点検・評価報告書の 10 項目と整合させ、計画に基づく評価、評価に基づく計画策定を可能とされており、PDCAサイクルも確立されている。

内部質保証を掌る組織としては、計画部門としての学長室、学部執行部などを置き、評価部門として、各学部・研究科のみならず、附属機関等や法人部門にも自己点検・評価委員会が設置され、毎年度、全学的な評価が行われ、その結果を計画部門にフィードバックしている。

自己点検・評価については、全学委員会委員による評価(コメント)が行われるとともに、学長室における評価結果の分析を経て、「学長の改善方針」が策定され、さらに

Ⅲ 全学委員会委員によるコメント

評価委員会による評価が行われるという「重層的な評価システム」が確立している。作成された評価結果は、「自己点検・評価ニューズレター」によって教職員に周知され、「PDC A サイクルの可視化」が図られ、「評価結果を次年度の改善・改革につなげる仕組み」が具体的に説明される等、本学の改善姿勢がわかりやすく解説されている。

また、内部質保証システムを機能させる仕組みとして、「改善アクションプラン（3カ年計画）」が制度化され、明確になった諸課題について各部署が自ら改善目標・改善手段を立案するシステムが構築されている。2014年度の実施状況としては、改善アクションプラン45件について、達成度が4及び5の割合は66.7%で、ここ数年は横ばいであるが、年度を経るごとに目標設定が高まるため、改善度合いは増しているといえる。

さらに、教育研究活動の質の向上を図るために、学長名により「IRのための教育等統計データ収集について」を依頼しており、学長室IRプロジェクトにおいて、本学のIRシステムの構築に着手し、感覚的に捉えられていた情報を数値又は表形式で示すことに取り組んでいる。

<課題>

2014年度の認証評価受審に向け、その数年前から、学長を中心とする全学的な内部質保証システムを構築するための組織が整備され、「大学基準に適合している」との評価結果を得た。また、「内部質保証」においては「長所」として取り上げられた。

しかしながら、一方で「大学全体として教育業績が把握されておらず、教育の活性化が不十分である」との指摘があり、教育の質を保証する上で大学全体として取り組みに不十分な点があることも分かった。

また、2014年11月に実施された内部質保証システムに関する意見交換会において「現状の報告書では、執行部の範囲でしか内容を共有できないため、より多くの教員が自学部の良し悪しを理解できる方法はないか」との意見が寄せられた。このような現状を踏まえ、今後は、当該組織における教職員全員が共有を図れる仕組み作りが必要である。

<コメント>

自己点検・評価活動の基本的な目的は、点検・評価によって組織の改善目標を設定し、次年度の年度計画においてその目標達成プロセスを明記し、全教職員が目標を共有化して意識することである。そして、全学の組織にまたがる詳細な点検・評価の結果をどれだけ確実に改善に結びつけられるかが重要である。

しかしながら、自己点検・評価は現状説明の比重が大きく、全教職員が問題点や課題を把握することが容易ではない部分がある。もう少し要点を整理し、簡潔に集約することができる。そのためには、エビデンスやIRデータから実態を確認し、問題点を掘り下げて、その事象の背景や要因を分析することに重点をおくことが必要である。そのことによって、具体的な改善計画の策定や目標の設定に確実に繋げていくことが求められる。

さらに、現在の自己点検・評価は教職員中心の点検であり、今後は、学生や学外者の意見をもっと取り入れていくことも望まれる。

以上