

2009年3月1日

2008年度明治学院大学外部評価委員会の提言

委員長 本間政雄（立命館副総長）

まえがき

今回の外部評価は、「自己点検・評価報告書（案）」を基に行われたが、大部にわたるということで、全16章に及ぶ自己点検・評価項目のうち、第1章「理念・目的・教育目標」、第2章「教育研究組織」、第6章「研究活動と研究環境」及び第14章「自己点検・評価」の4項目に限定して行われた。限られた時間の中での評価であり、委員の負担を考えれば止むを得ない面もあるが、現在の我が国の大学の最大かつ焦眉の急の課題の一つであり、教員の保守的な意識に阻まれてなかなか改革が進まない教育面（第3章「教育内容・方法等」、学生支援面（第5章「学生生活」）に関する項目が外部評価の対象外とされたことは遺憾である。次回の外部評価においては、大学の最大のステークホルダーである学生に関わるこれらの項目及び大学経営に関わる第9章「事務組織」、第12章「管理運営」、第13章「財務」、第15章「情報公開・説明責任」などを最優先で取り上げることを望みたい。

第1章「理念・目的・教育目標」

本学の建学の精神は「キリスト教による人格教育」であり、この精神に基づく教育理念として「他者への貢献 (Do for Others)」を掲げ、2008年度に就任した新学長が、その具体化として5つの教育目標、すなわち「他者理解による心豊かな人間の育成」、「経済、社会、国家に対する分析力と構想力をもつ鋭利な人間の育成」、「キャリアデザインに取り組むことのできる人間の育成」、「共生社会の担い手の育成」を挙げている。

これらの目標を各学部、学科、課程が、それぞれの教育特性に応じて理念・目標に具体化しているが、これらは概ね妥当である。特に、社会学部の場合には、社会学科、社会福祉学科ともに、大学全体の教育理念と重なる部分が多く、受験生や学生にも浸透している様子がホームページへのアクセス数という客観的な指標からも伺われる。また、法学部も「カリキュラムの総合的な検討によって授業内容から見た検証を行ってきた」とし、1年次から少人数

授業を行うことによって「リーガルマインドをもった総合的な人格形成」を推進してきたという。

他方、法学部も認めているように、「理念等を学生がどのように理解しているかを探る方法が現在のところなく」といった状況は他学部にも共通しており、ホームページやオープンキャンパス、大学案内に明記されているから足りるかのような記述が多い。各学部・学科・課程が掲げる教育理念・目標を実現するためには、まず教育にあたる教員、これを支える職員がそれを理解し、それを一貫性と整合性のある教育プログラムとして具体化するだけでなく、ボランティア活動や国際機関や NPO におけるインターンシップなどの多様な課外活動を支援する総合的な取り組みが求められる。

また、新入生に対する進学動機についてのアンケート調査や卒業時の教育プログラムに関する満足度調査などを行うことによって、教育理念・目標がどこまで受験生に理解され、大学や学部・学科選択に影響を及ぼしたのか、そしてそれらが4年間の大学生活を通してどの程度実現されたかを検証する必要がある。この点、心理学部のフレッシューズ研修やSCによる新入生支援、学習ニーズ調査、毎回の授業時のリアクションペーパーなどの試みは先導的であり、高く評価されるべきである。また、日本私立大学連盟の行う「学生実態調査」に合わせて実施した明治学院大学卒業生に対する独自調査は、教育理念・目標がどの程度理解され、浸透されているかに関するデータを提供して極めて有益であり、(卒業生の満足度調査も含めて)今後継続的に実施し、経年変化の分析を行う必要がある。

第2章「教育研究組織」

点検・評価の冒頭、「本学の教育研究組織は建学の理念と教育理念を現実化していくために適切」とされているが、「国際経営学科」の設置が2006年度と、経済活動のグローバル化の著しい現代にあって、他大学と比べて社会や時代のニーズに対応した教育研究組織の改編が大幅に遅れたほか、学士課程では、2000年度以降心理学部の設置、法学部消費情報環境法学科の設置しか行われていない。教育プログラムには一定の継続性が必要であることは認めるが、一方で大部分の卒業生が民間企業に就職する状況の下で、社会・経済状況の変化に応じて学部・学科を適時適確に改編したり、新たな学部・学科を設置すること、さらには社会や企業活動の急速なグローバル化に対応できる人材の育成をめざして海外留学・研修プログラムを設けたり、教養教育の充実を図ることが求められる。

他方、点検・評価の記述から判断する限り、本学の場合、現行の教育プログラムやそれを担う教育研究組織の妥当性を判断するための、客観的なデータ（競合他大学と比較した志願者・入学者動向、卒業生採用企業の採用に関する意向・動向調査、学術分野の進展に関するサーベイなど）から継続的に分析・調査する体制（例えば、「調査・分析室」のような事務組織）が不在である。また、学生の学力の伸長度、学生の満足度、卒業生採用企業の学生の能力・技能評価、教育プログラムのレビューなどを行い、課外活動まで視野に入れた教育プログラムをチェックする学外者（他大学教員や企業関係者など）を含む機関も存在していない。

その結果、教育研究組織の見直しや再編成は、各学部にはほぼ任されているように見え、単発的な改編は行われても大学全体としての整合性ある、組織的な対応が不十分なように見受けられる。今後、社会・経済の変化、学術分野の進展、競合他大学の動向の調査・分析を継続的に行い、本学のこれまでの教学上の実績と本学の強み・弱点・機会・脅威（いわゆる SWOT）分析の結果を踏まえた 4～6 年の中長期的な発展計画を作成することが必要であり、そのための教員・職員混成の組織を発足させることが重要である。

なお、ボランティア・センターについては、本学の教育理念・目標を実現する上で極めて重要であり、果たしている役割を高く評価したい。また、特にキリスト教による人格教育を建学の理念とする本学における教養教育の重要性に鑑み、教養教育センター教員と学部所属教員の二重体制を早期に解消し、一貫性のある教養教育プログラムを実施することを期待したい。

第 6 章「研究活動と研究環境」

本学の研究活動を評価する一つの指標として、科学研究費補助金の申請件数（過去 3 年間 26～29 件で推移）及び採択件数（5～13 件で推移）を取ると、272 名の専任教員と比べて申請件数で約 10%、採択件数で約 2～5%と、本学が人文・社会科学系の大学であること、学問分野の特性により個人ベースの研究が主である学部・学科があることを考慮しても、やや低調・停滞気味の観があることは否めない。研究環境（研究費、研究室、特別研究制度など）については、一部を除いて大きな問題はないように見受けられるので、研究活動の停滞が研究環境の問題によるものとは言えないであろう。研究活動に関する自己点検・評価全体を通じて気にかかるのは、論文・著書の刊行、学会発表、競争的資金の獲得状況に関する課題を防御的に現状肯定する姿勢が顕著である点である。

まずは、他大学の同様の分野の学部の研究アウトプットを調査し、それらと比較することや、いくつかの学部で学外者によるピア・レビューを実施するなどして、自らの研究活動の活性度を客観的に把握することが必要である。その上で、本学の研究活動が十分なものか、さらに努力が必要な状況なのか、もし後者とすれば研究活動の活性化に何が必要かを真摯に考える機会にすればよい。各大学でも、同様の課題に直面している大学は少なくなく、例えば若手研究者に対する重点支援、学長あるいは学部長・学科長による裁量研究費の重点配分、研究面で将来性のある若手・中堅教員の教育負担や管理運営業務の軽減など研究活動の活性化を促す様々な方策を講じている。

なお、社会学部から、学生確保のための行事や大学・学部運営業務に関する会議等への参加、教育の質を保つための、個別指導を含めた教育支援に要する時間の増加などにより、研究に当てる時間が著しく減じているとの指摘がある。この点に関しては、ひとり社会学部の問題ではなく、他の学部でも同様の不満が蓄積しているものと思われるので、本学として安易に看過すべき問題ではない。

今日の大学は、年々激化する競争的環境の下で、教学上あるいは大学運営上の様々な課題を抱えており、これまでの入試、教務、国際交流、図書館といった教学分野のルーティーン的な調整業務だけでなく、情報化、情報セキュリティ、環境、各種ハラスメント対応、広報、危機管理、財務計画といった組織をきちんと動かしていくための業務や地域連携、知財・産官学連携、高大連携、生涯学習・公開講座など大学としての新たなミッションを果たしていくための業務などが重要度を増している。

問題なのは、これらの業務をすべてこれまで同様教員中心の全学委員会を設け、そこで学部間の意見や利害の調整を行い、全学の合意を取り付けながら物事を決定していこうとする意思決定のあり方である。各学部（場合によっては学科）では、全学委員会に対応した委員会を設けることになり、小規模な学部では一人何役もこなすことになる。これでは、ただでさえ教育負担の多い私学では、ますます研究時間が減少することになる。

この隘路から抜け出るためには、①全学部から代表を出して委員会を構成する方式を改め、学部・研究科・センターなどの代表数名と関係事務職員数名で構成する、②会議時間を原則60分に制限し、資料の事前配布、形式的事項の審議（議事録確認など）の省略、審議・決定事項の整理、電子メール会議の活用する、③事務各部が、審議・報告事項を精査・整理し、必要なデータと情報を準備し、委員会で決定すべき事項の精選・整理、関係学部等への事前根回しを行う、④学長・副学長、事務局長が指導力を発揮し、委員会に付議する重要事項については、予め方向性を明確に示す、⑤特に、教授会

については、審議事項の精選、代議制の導入・活用、副学部長を創設し、学科主任と協働した学部長補佐体制の強化、とりわけ学部事務室の設置に伴う事務長を配し、事務執行の責任者レベルに止まらない、学部運営に関する学部長の補佐役とする、という5つの方策が有効であろう。

第14章「自己点検・評価」

冒頭述べたとおり、今回の外部評価では、膨大な自己点検・評価報告書の限られた一部しか対象としなかったが、それでも「到達目標」の「明治学院大学」という部分を「〇〇大学」と置き換えればどの大学にも適用できるほど、抽象的・一般的過ぎること、また「相当な」「適切な」「必要な」といった文言で表現しており、定量的な目標数値が示されてはいないことから、具体的な行動指針の役には立たないと危惧する。目標をより具体的に策定し、教職員の間で共有し、何故そのような目標設定になったかの根拠やデータを極力定量的に示す必要がある。また、自己点検結果において「適切なものである」という記述が目立つが、多くの場合その根拠が示されておらず、そのように適切なのか不明である。外部評価委員から見て納得できるデータや根拠が示されない「適切」との自己評価は自己満足と取られかねない。

その他

学部・学科・研究科間で、自己点検・評価の記述に精粗の差が見られるが、「精」に水準をあわせる必要がある。また、改善方策の記載が、「未だ検討の段階である」、「検討予定である」、「実施予定である」といったものが多く、評価があるので仕方なく作文しているように聞こえる。改善方策は、可能な限り、いつまでに具体的に何をするのか、実施上の課題があるとすれば何か、それをどうすれば解決できるかを中心に記述すべきである。さらに、自己点検・評価は、本質的には自らの変革・改善のために行うものであり、膨大な手間・労力がかかることを考慮すれば、積極的に課題や問題点を挙げるべきである。自己点検・評価は大学自身が主体的に常に行っていかなければならない当然の営為であり、自己点検・評価とその結果に基づく改善・改革をPDCAサイクルの中にビルトインすることを期待したい。具体的には、評価結果を経営方針に反映させ、資源の有効配分に資することも必要である。