

2010年11月10日

明治学院大学外部評価委員 各位

明治学院大学学長 大西 晴樹

「2009年度明治学院大学外部評価委員会の提言」について

2009年度外部評価委員会では、「学生の受入れ」「学生生活」「教員組織」「事務組織」を評価項目に定め、本間政雄委員長から提言をご提出いただきました。

本学ではそれぞれの提言につきまして、将来に向けてどのような改善の方策があり得るのか、またそのスケジュールをどのように設定すべきか等を検討し、その一部を既に実施してまいりました。

以下に、その進捗状況を報告させていただきます。

(1) 第4章 学生の受入れ

2010年度の志願者数（学部）は昨年度を若干上回り、3万人台を回復しました。これには心理学部教育発達学科を新設したこと、その他の要因が考えられますが、今後18歳人口が急減していく中でこれを維持していくことは並大抵ではないことをご指摘のとおりであり、入学希望者のニーズや動向を絶えず意識しながら、入学希望者が本学を選びたいような教育成果をあげる努力をしてまいります。

一方、大学院の定員充足率が低いことは認証評価結果においても指摘されており、オープンキャンパスの実施、内部進学推薦制度の継続、奨励金制度の新設（一部の研究科）、学納金の引き下げ（2011年度）等の施策を講じてまいりました。その結果、2010年度入試結果において志願者数、入学者数に改善が見られます。

学生の学力が低下していることは、多くの教員が授業を通して感じています。こうした状況に鑑み、特別入試による指定校、系列校の入学予定者に対し、9学科にて何かしらの入学前教育を実施する運びとなっています。

また、最近各学科にて、低学年に対する指導に工夫を加えるようになりました。基礎ゼミでの基礎習得の徹底および人的交流を深めた指導、低学年の必修科目（語学科目等）での能力別クラスの編成あるいは補習授業の実施、TAを配置した学術的な指導やアドバイスの実施などがあげられます。また、単位僅少者に対して面談をし、勉学意思・意欲の確認と助言を行っている学部があります。引き続き、こうした指導と工夫を加えていくよう努力してまいります。

実績（データ）の公開についてもご教示いただきましたが、自己点検・評価活動のためにデータの集約と蓄積が不可欠であるとの認識のもとに、現在その推進について検討

しています。集約されたデータによって現状を正しく把握し改善に向けた活用を目指すと共に、併せて情報公開を検討していきたいと考えています。

昨今の厳しい経済事情などを反映し、社会人の受け入れに積極的であった大学院専攻も縮小を余儀なくされるなど、社会人の受け入れは低迷しています。社会人学生は一般学生にとっても刺激や感化を受ける貴重な存在ですので、受け入れ推進の可能性を探るほか、地域と連携した生涯学習の提供を継続していきたいと考えています。

中途退学者が多いことも提言の中でご指摘いただきました。経済的困窮者に対する支援については次の項目で取り上げますが、進路変更や他大学受験による退学者も少なからず存在していることから、受験学科選択のミスマッチをできるだけ回避できるよう努力してまいります。

その一環として、2010年度は30名以上のスタッフが事前に研修を受け、本学および学外の相談会（延べ約35回を予定）で受験生の相談に当たっています。また、系列校、連携協定校、その他の高校に本学から説明に出向き、一部では模擬授業も行うなど、受験学科選択の支援をはかっています。

また、系列校との高大連携に関しては、150周年記念事業の一環として一貫教育の推進を計画し、法人レベルで教育体制整備委員会を設けて検討しています。それ以外にも、今年の2月に系列校からの入学予定者を対象としたリメディアル教育（教養教育センター主催）を開始し、約270名の参加がありました。今後もこの取り組みを継続していくとともに、取り組み対象拡大の可能性を探ることにしています。

（2）第5章 学生生活

この項目では学生が充実した生活を送り、無事に卒業を迎え社会で活躍できるよう、様々な提言をいただきました。

ご指摘いただいたとおり、経済的困窮と思われる理由で退学する学生が少なくありません。家庭の経済環境によって勉学の機会が奪われることは、本人、大学のみならず、国家にとっても大きな損失であると感じています。緊急奨学金を設けたことを高く評価いただきましたが、そのほかにも特別貸付制度（無利子）を設け、学業を継続する支援を行っています。緊急奨学金は2年間運用を行いました。来年度の運用を見直し、対象事由を拡大して、幅広いケースにこたえることを検討しています。

また、不本意にも学納金未納によって退学・除籍になった場合でも、一定の条件のもとに再入学制度を設け、本学を卒業する可能性を残しています。

各種奨学金に関する情報提供体制の不備についてご指摘いただき、2010年度に改善をはかりました。従来、奨学金の情報提供は学内掲示のみとし、奨学金の種類によって掲示のフォームが異なりましたが、今年度から統一フォームに改め、比較しやすくしました。また、大学ホームページにも情報を掲載し、学生本人のみならず、保証人も参照することができるようになりました。

2011年度に国際キャリア学科が新設されますが、人数に制限を設けながらも留学生に対

する支援措置として、入学前に奨学金給付を決定する制度を設けることにしました。

学生の心身の健康に関する施策としては、支援を必要とする学生の相談窓口、および学内調整を担う部署として、今年4月に学生サポートセンターを新設しました。本学では従来より、聴覚障がい、肢体不自由等の学生に対する修学支援を行ってききましたが、学生サポートセンターは当該支援の調整役を引き継ぐとともに、発達障がい学生や勉学に不安を抱える学生、居場所が見つからない学生等も支援の対象とし、どの学生も自立した生活を営めるようになることを目標としています。支援の方法として、学生同士が支え合いながら成長していくピア・サポート方式を導入する計画です。

学生生活全般に関わるリスク管理については、リスクマネジメント・アクションチームが検討を重ねてきました。同アクションチームは本学の教育事業に影響をもたらすリスクの洗い出しと可視化を行い、リスク対策を展開する基礎を築いて第一期の活動を終えました。引き続き、第二期では最重要リスクに関するリスク削減策の策定・マニュアル化を進めていく計画です。なお、学生の安全を守る具体的な対応として、各校舎近隣の病院への医療支援の委託、当日限定の無料ロッカー設置、警備員の巡回強化等を実施あるいは計画しています。

さて、本学の就職指導についても様々な提言をいただきました。昨年度の外部評価委員会では2008年度自己点検・評価報告書を中心に評価いただきましたが、以下のとおり、同報告書に記述できなかった就職指導の取り組みも実際に行っています。

第一に、キャリアセンターでは学科別の就職率、就職先、大学院の就職率もデータ化しており、一部は保証人会資料に掲載しています。第二に、NGOやボランティア、海外体験を踏まえたキャリア設計等を考えている学生に対して課外講座を設け、国際的なキャリア検索の支援を行っています。

第三に、低学年に対するキャリアデザイン指導も強化しつつあります。2011年度には全学共通科目にキャリアデザイン科目を新設する計画です。また、キャリアセンターでは新入生および2年生に小冊子を配布し、ロールモデル提示と、大学生活における目標設定ワークを行っています。

第四に留学生に対する支援として、留学生専用の就職ガイダンス、就職支援講座を実施しています。また、外国人留学生担当スタッフを置き、公的機関との情報交換も行っています。

なお、2010年度は本学の取組「MGアライアンスによる循環型キャリア教育」が文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に選定されました。この取り組みを通じて、大学（教職員）、卒業生（校友）、企業関係者（実務家）によるMGアライアンスを形成し、本学学生の社会で就業する能力を養成する計画です。

課外活動については人間形成を果たすその重要な役割に鑑み、学内で取り組まれているスポーツプロジェクトを通じてコーチや監督の補助を継続しており、チアリーダー、野球部等で成果をあげています。また、本学で設けている表彰制度は、従来スポーツ部門のみを対象にしていたましたが、これを文化的、社会的活動を含めた制度に改め、各分

野の優れた活動を更に育むきっかけとなることを願っています。

(3) 第8章 教員組織

この項目では、教員の教育力向上、学生の学力低下への対応、学部意思決定等に関する提言をいただきました。

教員評価については、教育・研究レベルの底上げをはかる視点で検討すべきと考えていますが、評価の前提として各教員の業績データは不可欠であり、2008年度に導入した教員業績データベースのデータ更新を推進しています。また、2010年度には外部研究資金に採択された教員の学内研究費を増額する仕組みを導入し、研究が活性化されることを期待しています。

学生による全学的な授業評価は1999年度から実施し、大学院では2007年度から開始しましたが、本学ではその結果を授業改善のために用いることとしており、教員の勤務評定に用いることは考えておりません。ただし、授業評価結果の組織的な活用が弱いことが認証評価を通じて明らかになっており、これについて検討をすすめています。

FDについてはFD・教員評価検討委員会で検討を行っています。有益と思われる外部研修会やシンポジウムがあれば、委員会等を通じて出席を促していますが、特に新任専任教員に対して私大連主催の夏期FD研修会を個別に案内しており、任意ではありますが毎年数名が参加しています。今後もこうした啓蒙活動を推進してまいります。

多様な身分、雇用形態、任務を持つ教員の効果的な活用についても提言をいただきました。本学では任期付教員の雇用を導入していますが、その対象職位を教授、助教に限定し、多様な知識や経験を有する教員、および助教の配置推進をはかることにしました。また、効果的と思われる教育分野において、民間企業、官公庁を前職とする教員を採用しており、特に2010年度は教育発達学科新設に伴い、小学校教諭を職歴に持つ教員を比較的多く採用しました。これによる教育の活性化を期待しているところです。

学部の目標と中期計画の策定に関しては、本学の自己点検・評価活動として2009年度に学部・研究科等の中期目標を設定し、2010年度はその進捗状況を確認しています。各学部・研究科等において、計画的に自らの課題に取り組む環境を整備していきたいと考えています。

(4) 第9章 事務組織

この項目では、事務職員の人材育成、能力向上策について提言いただきました。本学ではルーチンワークに終わることなく、政策立案に携わることのできる事務組織を構築するために多能型部署、多能型職員の育成を計画しており、事務局のグループ化を目指しています。その第一弾として、今年の4月に学長室企画課、学長室教育研究支援課、地域連携推進室を廃止して総合企画室および自己点検推進室に集約し、業務内容を整理

しました。

また、事務局のグループ化に向けた段階的手法として部署横断的アクションチームの活動を展開しており、2009年度は「21世紀へボンプロジェクト」「ITガバナンス」「リスクマネジメント」のチームに30名以上の職員が携わりました。

実績に応じた処遇制度の導入についても提言いただきましたが、その前段階として2010年度中に就業規則を改正し、その後、それぞれの努力に応じた処遇によって業務の活性化をはかりたいと考えています。

事務職員の成長をはかる上で、研修は重要と考えています。個々の職員にふさわしい研修機会があれば指名研修として参加させているほか、希望研修も受け入れており、私大連等による他大学職員との研鑽の場に本学職員が参加する機会が増えています。また、芝浦工業大学との交流連携事業の一環として、通信研修を実施しています。

学内においては人事部と経理部が協力して部署横断型（自由提案型）の新規事業を募って自己研鑽の場を与えており、2010年度は7件の取り組みが実施されています。

今後も各職員に研修の機会を設け、事務局の実力向上をはかる所存です。

（5）その他

外部評価委員会のあり方、本学の自己点検・評価活動のあり方についてもご意見をいただきました。

外部評価委員会は3年度目に入り、今年度で2008年度自己点検・評価報告書のすべての章を評価いただくこととなります。来年度以降はテーマを絞って評価いただくなど、新たな評価方法を検討しています。

また、委員会にお集まりの際は、評価項目やテーマに関わる担当者を陪席させていただくなど、説明体制を整えてまいります。今年度は評価項目に「財務」が含まれますので、財務担当が陪席し質疑に対応させていただきます。

また、本学の自己点検・評価活動を推進するため、今年の4月に当該業務に特化した独立性の高い「自己点検推進室」を設置しました。以前、貴委員会からより具体的な目標の策定について提言いただいたことも受けて、2009年度は各学部、部局等が中期目標を立て、2010年度はその進捗状況を点検しています。

今後とも、本学の有効なPDCAサイクルのあり方を継続して検討する所存です。

以上