

2013年11月29日

明治学院大学外部評価委員 各位

明治学院大学
学長 鵜殿博喜

2012年度外部評価委員会の提言について(回答)

2012年度の外部評価委員会は、教員・教育組織、教育研究等組織環境、管理運営の3点について実施されました。提言に対する対応状況を報告いたします。

【教員・教育組織】

「今後、大学として女性、外国人、実務家などについて一定の採用目標を設け、各学部の教育・研究上の特性に配慮しながら、採用を増やしていくことを検討すべきと考える。」というご指摘についてですが、女性、外国人、実務家などについて一定の採用目標を設ける予定はありませんが、文部科学省が公開している私学の全国平均値の推移には留意しております。本学の実情は下記の通りです。

専任教員 267名(2013年5月1日現在)

女性率：私学平均 25.6%、本学 27.6%(81名/267名)

外国人率：私学平均 4.0%、本学 7.1%(21名/267名)

実務家率：私学平均の公表はなし、本学 2.7%(8名/267名)

女性や外国人は私学の全国平均より上回っており、これらの点については、今後も数値の維持、改善を各学部、教養教育センターに留意するよう呼びかけていきたいと考えております。

私学平均が不明な実務家について補足しますと、外部(民間など)からの実務家の登用は学部によって状況が異なります。学部・学科によっては比較的学問領域の中で完結しており、実務家の登用はなじまないと思われれます。それに対し、経済、法学部などのように実務経験者などの知識や経験を活かす余地があります。客員教授という仕組みを活用して、外部から登用することも可能です。また、実務経験のある非常勤講師を任用することも考えていきたいと思えます。

「外国語のコミュニケーション能力の育成、ICT活用力の育成といった「訓練」的要素の大きい仕事を担当している教員については、こうした特権的扱いの継続の可否について検討を行うべきである。」というご指摘についてですが、基本的に必修科目の語学やコンピュータリテラシー等を担当している教員は非常勤講師が中心であり、専任教員がそれだけを担当するという事はなく、他の専門

科目も担当しているのが実情であり、特にご指摘のような問題はないと考えております。

「教員業績 DB の入力率が 63% と低すぎるので、直ちに義務化すべきである。それでも入力しない教員には、芝浦工大のように学部長が面談し、入力を促すべきである。」というご指摘ですが、教員業績 DB については入力を義務化しており、尚且つ、未入力の教員に一定期間督促をした上での入力率が 63% となっており、一部の学部では学部長による指導もしていただいております。

未入力の理由としては、第一に当該年度の執筆実績がないことが想定されます。一定期間業績実績のない教員については、業績があがるよう支援する仕組みを検討していきたいと思っております。第二に、入力プロセスやシステム上の利用の問題もあるため、今後は所定期間に入力が無い教員については、代行入力を検討するなど、入力率の向上を図りたいと思っております。

【教育研究等組織環境】

「TA、RA については、整備が進まないのは、各研究科の定員の充足状況とも関係があるので、まず大学院の定員の充足に注力する必要がある。」というご指摘に関しては、新設大学院を検討しており、それが実現すれば、「広報の拡充や授業料の減免といった施策」だけではなく、大学院を志す学部生から見て魅力的な「カリキュラム」を構築し、ご指摘を受けた「惨憺たる状況」の改善に寄与するものと思われま。

「経済学部が行ったように、ビジネス英語の教育などは積極的に外部委託すべきである。」「英語教育の充実にしても、3 年も 4 年もかけている時間的な余裕はない。」というご指摘ですが、経済学部のように外部委託する方法と非常勤講師を活用する方法があり、英語教育に関しては、総合企画室に担当室長補佐を置き、「学生目線での語学教育」「キャリア教育の視点からの語学教育」「学部専門教育の視点からの語学教育」と 3 つの視点からの再構築を図り、明治学院共通科目及び学科独自の英語科目とも、英語教育改革プロジェクト等により、全学的な視野に立ったカリキュラムや教授法の見直しをしている最中であり、迅速な改善を目指しております。

現在、教養教育センターが実施している必修科目である英語コミュニケーションのコースは英語の発音、リスニング、スピーキング、と会話力を強化した教授法をとっています。それに対して、英語教育改革プロジェクトでは、グローバル社会に貢献するための高度な英語能力を学生に取得してもらうことと共に、「明治学院大学の英語教育」の特徴を開発することを目標に進めています。

例えば、今年度実験的に必修科目の英語コミュニケーションの一部クラスで実施しているコースは、英語の 4 技能—話すこと、聞くこと、読むこと、書く

こと一を取り入れ、日常会話のテーマだけではなく、アカデミック英語のテーマも扱っています。本コースは、履修者に(1)英語を使う機会を多く提供すること、(2)一人の英語教員とクラスでの対話をすることによって、英語のアカデミック・リテラシーを育成することを目標としています。

このコースには本学の教養教育センター教員2名とスカイプ授業を提供するフィリピン在住の4名の教員が参加し、履修者は経済学部国際経営学科生19名(TOEFLスコア430-460)となっております。

2014年度は更に授業内容を充実させ、スカイプで提供される少人数(3-5名)グループ対話レッスンと一人の本学の教員が直接指導するアカデミック英語レッスンを合わせたBELL(Blended English Language Learning)を導入した新たなプログラムを提供し、開講クラス数も各学科の要請に応じて増やす計画がございます。

更に、教養教育センターが開設しているランゲージ・ラウンジを大学全体規模の位置づけとしてその充実を図り、学部学科学年を超えて「語学」を「互いに学ぶ(互学)」できる空間となるようなランゲージ・センターの将来的な設置に向けて整備を推進しております。今後は、英語以外の語学も視野に入れた包括的な語学教育を目指しており、「語学の明治学院」という評価を再び頂戴できるよう構想しております。

【管理運営】

「学長権限の強化、FDによる事務職員の能力強化、事務組織の抜本的強化、教職協働の推進など、迅速で思い切った改革ができるような体制を早急に構築すべきである。」というご指摘ですが、「学長権限の強化」に関しては、今年度中に執行部会議等でご提案を活かせるかどうかを検討する予定です。

「SDによる事務職員の能力強化」に関しては、人事部の研修制度により、私大連研修(CD研修、業務創造研修、アドミニ研修を体系的に受講)、芝浦工業大学連携研修、海外派遣(ホープカレッジ)研修、各部署からの希望研修、通信教育での自己啓発(受講料補助制度)等の各種研修制度を用意して、能力強化に努めております。特に今年度から英語能力の強化のために、ホープカレッジへの海外派遣研修を開始しました。こうした取り組みにより、グローバル人材の育成に寄与できるような職員が今後増える事を期待しております。

「事務組織の抜本的強化」については、2012年9月より総務部総務課(横浜)を横浜管理部管理課へ改組しました。改組の趣旨は、東日本大震災の際に組織上の問題から横浜校地における対応等が遅れたことへの反省から、横浜校地において一定の判断が出来る体制を整えるためです。具体的には、「横浜管理課は、他の事務部署に属さない横浜校地に係わる企画、立案、運営、横浜校地に係わ

るリスクマネジメントに関する事項、白金校地との連絡に関する事項を分掌する。」(明治学院大学事務局職制 第46条)と定めております。

また、2013年4月より、全ての学生が心身共に健康で質の高い教育が受けられるように学生生活をサポートする部署として、既存の学生サポートセンター、健康支援センター、学生相談センターを包括運営する総合支援室を発足させました。相互に関連性のある学生の心身両面の問題に包括的な体制で対応することが統合の趣旨です。

更に、多様化するニーズに対応し、グローバル人材を育成するために、国際交流センターを統合強化する形で構想している国際センターの設置を2014年度中に予定しております。

「教職協同の推進」に関しては、具体的に本学でどのような取り組みが可能かを今後検討していきたいと考えております。

以 上