

# 明治学院大学 2014 年度外部評価委員会の提言

2015 年 6 月 5 日

委員長 鈴木 典比古

今年度の外部評価委員会は、2015 年度受審の大学評価に向けて実施した自己点検評価報告書を基に、基準 1、2 を除く全基準を対象に実施した。まず対象となる 8 基準について、1 基準あたり 2 人の委員が所見を執筆、3 月 5 日には、それに基づいて、大学関係者の陪席の下、本委員会が開催された。午前中は主に教学関係を対象とする基準 3～5、午後は教学以外の内容に関する基準 6～10 について、おおよそ 4 時間強に渡って意見交換が行われた。本提言では、所見と委員会での意見交換を基に「外部評価委員会の提言」としてまとめたものである。

## 【基準 3 教員・教員組織】

- 「明治学院大学教員選考基準」等によって形式要件としての各教員に求める能力、資質等は明確になってはいるが、大学理念や教育目標との関係性における「教員像」は明確化されているとは言い難い。明治学院大学の理念目的は非常に明確だが、それが実際に、教員の採用や教員組織の在り方とどう結びついているかは疑わしい。たとえば公募に関する要件のガイドラインを定めるなどの方策は取れるのではないかな。
- 教員組織の編制方針についての明文化されていない点については、改善が必要である。あるべき姿をより明確にして、具体的な施策に反映させていくことが重要である。
- 教員年齢構成についても、方針を立て目標値を年度計画で設定するなどし、改善に向けた積極的なアクションを講じる執行部のリーダーシップが必要である。
- 建学の精神により、各学部の自主独立性を尊重する伝統があるとして、責任の所在を各学部に認めているが、それならば、学長権限との関係を明確に示す必要がある。
- 教員選考基準や手続き方法について、具体的な内容が明文化されていない学部については改善を求めたい。一方で、他学部教員を含めた審査を行っている学部の取組みは評価に値する。
- 学部の自治を重んじている校風は理解するが、組織を形成する上で、規程も組織自体もツリー構造が形成されているはずである。規程の整備が不十分であるため、組織自体もどのような構造になっているかが、非常にわかりにくい。
- FD に関する研修の機会は設けていても実際の参加者が少なく、これだけでは FD 推進に向けた取り組みとしては不十分と言わざるを得ない。
- 教員の業績入力促進をしても、業績評価、能力評価に関する仕組みが不十分である。そのような教員の資質向上に直接結びつくような誘因を検討されたい。併せて特別研究制度、在外研究制度による教員の研究能力の向上に関する評価も検討の必要があろう。

## 【基準 4 教育内容・方法・成果】

- 学部によっては、全学方針として掲げている 5 つの教育目標の全てに対応していない場合が見受けられるので、全学の教育目標に基づいた教育方法や学習指導の確立が望まれる。
- 学位授与の条件は明確に示されているものの、どのような考えの基に卒業要件を設定しているのかという趣旨や方針が明確ではない。また、学部・研究科について、人材育成目標を実現するために

どのような考えのもとにカリキュラムを構成しているか、どのように学部の特徴を出しているかについても明示されていない。つまり、学位授与にしてもカリキュラムにしても、それぞれ基となるビジョンがない、或いは示されていないことが問題である。

- 各学部・研究科については、カリキュラム構造をカリキュラムマップやツリーを用いて、実際のカリキュラムがその趣旨に照らして適切かどうかを検証する必要がある。その上で、カリキュラムにそって、どのような教育内容を提供したいのかというビジョンを明確にする必要がある。ビジョンがなければ、現在提供している教育内容がふさわしいかどうか検証さえ行うことが出来ないのではないか。
- 教育方法の適切性の検証について、授業評価等は行っているものの、目標設定や達成度を明確にしていなため、適切かどうかの判断ができない。また検証を具体的な改善に結びつけるという視点が欠けている。
- 教育効果の測定については、全学アンケートの実施については評価できるが、この点についても目標値や達成度の設定がないため不十分である。こうした目標値の設定をすることで、組織の構成員の心構えに働きかけることが期待されることから、善処してほしい。
- 大学院においては、審査システムは明確であるが、学位論文の審査基準が示されていない。ループリックのような論文審査基準を定めるなど、基準の明示が必要である。
- 基準4において問うていることは、①人材育成のための優れたカリキュラム、②そのカリキュラムに相応しい授業内容の提供とシラバスでの明示、③シラバスに準拠した授業の実施、④その結果、目的の人材を作ることが出来たか、である。本学は、その意味ですべての点において到達点が明確になっていない。人材育成目標を達成できたか、優れたカリキュラムが提供できたか、相応しい授業内容が盛り込まれているか、授業は目的通り実行されたか、それぞれにおいて達成目標や評価指標、評価基準を明示しなければ、適切性の検証もできず、改善に向けた進捗サイクルが回っているとは言い難い。

#### 【基準5 学生の受け入れ】

- 学部のアドミッションポリシーは、国際学部を除いて、具体的内容が記載され受験生の18歳という学生の年齢を勘案し、わかりやすい内容となるよう配慮している点は評価したい。その上で、更に、入試広報などにおいて、大学での学びが、卒業後のキャリアにどのようにつながっているかが明確にする工夫があるとなおよい。
- 選抜方法について、学部では概ね公平性が高く適正に実施されていると評価するものの、自己推薦AO入試の公平性・透明性に関しては、フランス文学科以外、面接者の人数を明示していないなど改善の余地がある。一方、大学院の選抜試験は、どのような試験なのか、何を勉強しておけばいいのかという前提条件が示されておらず、改善が望まれる。
- 定員管理においては、学部では定員調整、大学院では定員削減、学納金の引き下げなど努力を行っていることはうかがえるものの、学部の入学者超過率が1.2を超える学部が多いことは、補助金の問題だけではなく、教育の質の保証が担保できないという観点において、早急に改善が望まれる。また、系列校推薦枠、指定校推薦枠等、入試制度ごとの定員と入学者数のかい離が散見されることから、各学部において、よりきめ細やかな定員管理を行なう必要があるのではないか。
- 受験に際して、本人の適性や志向を検証しないままに進学先を決めるケースが多く、いずれの大学でも入学後のミスマッチが散見される。転学科の促進、ダブルメジャーなどの導入など、こうした

現状に対する積極的な取り組みにより、退学やドロップアウトだけでなく、ミスマッチによる消化不良をなくし、学生の満足度を高めるような動きにも期待したい。

- 推薦入試などによる新入生の入学前教育については、他大学に比較して課題が少ない。入学までの学力維持に向けて高校とのコミュニケーションを十分取り、入学前教育の適切性について検証を行ってほしい。
- 入学者選抜に関する多面的な各種検証の取組みは高く評価できる。

#### 【基準6 学生支援】

- 5つの方針を柱として、学生支援については遺漏ない体制が組まれている。しかしながら、果たしてそれらが、教職員間で普く共有され、有機的に活用され、学生に支援が及んでいるかという点については疑問が残る。各部署ローカルの取り組みではなく、部署を横断した、全学的な視点で展開されることが望まれる。
- 正規留学生に対する支援が、経済的な支援以外、組織的に制度化されていない。正規留学生は教育面でも生活面でも最も支援を必要とするグループの一つであるにもかかわらず、入学後のサポート内容を理解しないまま大学生活を送っているという現状は、本学の基本方針にもかかわらず問題であると思われる。また、グローバル化を方針の柱としているのであれば、支援体制の整備を急がれない。
- キャリア支援体制の充実が称賛に値する。段階的なキャリア支援と年次毎のテーマ別のキャリア教育の両輪を柱に、専門相談員などの個別支援体制も万全であるものと思われる。強いて言うならば、学生支援の観点で修学支援が必要な学生に対しての職業移行支援の点で問題が見られ、この点については、前述の通り、他部署との連携によるものにほかならず、具体的対策を検討してほしい。
- 過半数の割合が、留学等の前向きな理由も含まれることを差し引いても、少ないとは言えない。学部における修学の進捗に関するアカデミックカウンセリングなどが制度化されていない点については改善の余地がある。また、学修意欲の喪失による退学者等に対するアプローチも制度化された体制がとられていない点についても同様である。
- 学生の学修状況如何にかかわらず、何らかの理由により学費納入期限後に必要が学費を納入できなかった場合、いったん除籍せざるをえないため学生にとっては卒業時期がずれ込むなど多大な影響がある。保証人への手続きや経済支援情報の周知が十分でないことが主たる原因であることから、関連部署間で検討し、一層の工夫につとめられたい。

#### 【基準7 教育研究等環境】

- 横浜はキャンパス整備方針が示され、既に着手されている一方で、白金は依然として検討中という点においては、中長期的な適正配分の観点からも早期に方針を策定することが望まれる。
- 環境整備については、いったん作ってしまうと何十年規模のインフラであることから長期的な視野が必要になる。また、資金にも限りがあることから、費用配分の優先順位をどこにおき、何を基準にしているかを可能な限りの具体性と説得性をもって方針として明示する必要がある。その際、学生や教員が何を望みそれをどう反映させるかという議論を行ってほしい。また、他大との比較により、優れている点はどこか、たらざる部分は何で、それをどうしていくのかという観点も含めた方針を策定してほしい。
- 教育研究等環境整備のうち、諸制度は総務部、ハード面は管財、ソフト面は情報センター・図書館

が担当している。それ自体は適切であるものの、中長期計画実施の各過程においては、それぞれが連携して、総合的な教育研究環境の整備に向け、それぞれが連携して統括しているような体制が必要ではないか。

- 研究支援として、在外研究制度、サバティカル制度が整備されているが、これらを利用した教員の、利用後の活動の成果報告、或いはそれらの公開など、これらの制度の成果を大学がチェックする制度が必要ではないか。

#### 【基準 8 社会連携・社会貢献】

- 「共生社会の担い手となる人間教育」を掲げる教育理念、立地や地域性を反映した連携活動が活発に行なわれている点は評価に値する。今後は大学当局の思いや考えだけでなく、学生がどう主体的に取り組むかに導くことが重要である。学生がこれらの社会連携・社会貢献の取組みにどうかかわり、どう成長したのかという検証をするべきである。若干のアンケートは行なっているものより精査した内容を期待したい。
- 国際協力に関しては、これまで欧米に偏りがちだった対象をアジアへ拡大するという、方針転換の理由が見えてこない。国際交流・国際協力においては、「どこの国にどんな目的で」という哲学を明確に示していくべきではないか。
- 地域連携・地域貢献は多彩なサービス・プログラムを実施しているが、いずれも参加者や受益者に対するアンケート実施が不十分である。有効な社会還元・社会貢献ができているかを測定し、検証を重ねる必要があるのではないか。
- 地域の中で学校や大学は時として「迷惑施設」ともとらえられがちであるが、地域の中の教育拠点、地域活動の拠点として応援してもらう施設になるための取組みは重要である。こうした取組みは学生の市民意識を高めるといふ、キャリア教育の一環にもなる。また、昨今の学生は、友人や家族以外の社会との渉外・つながりが不得手であり、地域や社会への活動に積極的に参加することは、渉外力の涵養にもなる。大学として、地域連携・社会連携をキャリア教育の一環として捉え、学生の参加を積極的に推し進めていってほしい。
- 社会連携・社会貢献が、提携先の課題解決に向けて大学の教育成果を発揮する場であると同時に、学生にとっての現場経験、インターンシップ的な場となるようなコンテンツを充実させてもらいたい。

#### 【基準 9 管理運営・財務】

##### <管理運営>

- 人事制度については、大学全体としての規程に対して、各学部がバラバラな体系で個々の人事制度を持っている。「学部自治の尊重」の原則はあるとしても、各学部の人事制度を明文化し、尚且つ大学全体としての制度との整合性を明示するものに整備していくべきではないか。
- 学校教育法が改正され、学長権限の強化を求められているが、本学における「学部自治の尊重」の原則に立った意思決定の方法と、学長のリーダーシップあるいは行政のガバナンスなどとの折り合いをどうつけるのかを検討する大きな岐路に立っている。また、少子化という大きな社会構造変化に直面し、客観的に本学の現状を見たとき、安定した組織運営を行っている中でも、徐々に教育機関としてのレベルを下げてきているのは否めない。そのような状況下、本学がこれを引き上げていこうというときに、今後の改革の方向づけやイニシアチブを取るといふ意味で、学長あるいは執行

部のリーダーシップや権限の強化はいやがおうにも必要となり、それらを十分に発揮できる組織体制をとるべきではないか。よしんば、「学部自治尊重」の原則が組織にとって有効に機能しており、今後もこの原則を維持していくのであれば、学部自らが大学の評価を高めるようななどのような施策を、どのように打ち出すのか、当事者として検討するべきである。

- 事務機能の改善、業務内容の多様化への対応等、様々な工夫の他、人事考課制度の導入や職能規程の改定等の制度整備を進めている点は評価できる。しかし、重要なのは、こうした取り組みによる、事務組織機能の向上や職員の能力向上に対する効果測定を行い、取り組みの適切性を検証することが重要である。その結果、適切な人員配置等に結び付けていることを期待したい。

#### <財務>

- 財務基盤は従来よりの具体的な施策が結実し、現在健全な水準にあることは評価したい。
- 予算執行にともなう効果分析がなされ予算のPDCA化に取り組んでいる点については評価に値し、今後うまく機能していくことを期待したい。
- 寄付金の集め方については、従来よりの課題であり、検討が必要である。
- 基本金及び、引当金の着実な増加については、非常に評価できるところだが、減価償却引当特定資産および大学将来計画施設設備基金の350億円という野心的な財政規模に向けては、着実な積み上げが必要である。しかしこれを自己目的化することは問題である。大学の中長期計画と連動した財政出動が期待される。

#### 【基準 10 内部質保証】

- 基準4における大学全体・各学部研究科の教育に関する取組に関する内部質保証システムが適切に機能しているとは言い難いものの、内部質保証に関する自己点検評価委員会の考え方は適切であり、つまり、その考えや意図が末端まで十分に浸透していないといえ、これが本学における問題の本質であるといえる。
- 定めた中期目標に基づき毎年進捗状況を自己点検評価していると述べられているものの、具体的にどのような組織がどのような方法で確認しているのか、その実態がうかがいしれない。
- 中長期的な達成目標がないことは、速やかに改善されたい。それらの目標を達成したかを定期的に測定し、そのための指標と基準を決めておくことが重要である。IRの一環として「自己点検評価マネジメントシステム」を整備し、客観的データ等に基づき進捗を測るとしても基準や指標がなければ、点検・評価をすることが出来ない。
- また、点検評価の結果を、実際に実効性のある改革に結びつけるのは非常に難しい。この課題意識を全学的に共有することからはじめてほしい。全学的のこの解決に取り組むことは、難しいのであれば、執行部がイニシアチブをとり、ロールモデルとして、PDCAサイクルを構築し、評価結果をどのようにアクションにつなげているか示してはどうだろうか。