

多摩大学

自己評価報告書・本編

[日本高等教育評価機構]

平成 20 年 6 月

多 摩 大 学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 多摩大学の沿革と現況	3
III. 基準ごとの自己評価	6
基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	6
基準 2. 教育研究組織	10
基準 3. 教育課程	18
基準 4. 学生	34
基準 5. 教員	53
基準 6. 職員	63
基準 7. 管理運営	69
基準 8. 財務	76
基準 9. 教育研究環境	81
基準 10. 社会連携	87
基準 11. 社会的責務	94
IV. 特記事項	98

1. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

1. 建学の精神

多摩大学は、昭和12(1937)年以来、「質実清楚・明朗進取・感謝奉仕」の創立精神に則り、**社会の進展に貢献する自立した人材の育成を教育の柱としてきた**学校法人田村学園を母体とし、平成元(1989)年、理事長田村邦彦及び初代学長野田一夫により、田村学園創立の精神を踏まえ創立されたものである。

2. 大学の基本理念

元号が昭和から平成に変わった時代は、単に元号が変わったというにとどまらず、グローバル化や高度情報社会の進展という世界にとっての歴史的転換期でもある。本学はまさにそういう時代の幕開けに創立された。本学の創立以来の理念は、国際性、学際性、実際性の三つのキーワードで表現される。

〈国際性〉

日本は歴史上初めて国全体が本格的なグローバル化の波に洗われている。国内のみならず、国際社会で活躍できる人材、グローバル社会の一員として積極的な役割を果たす人材の育成が急務であるとの認識のもと、国際化のための教育カリキュラムの充実に取り組んでいる。

〈学際性〉

行き過ぎた専門化の弊害を是正するため、学際的な研究・教育への取組を重視。経営学と情報技術の進展が密接不可分の関係にあることから生まれた学際的な領域である「経営情報学」を設立する。

〈実際性〉

大学に対する「象牙の塔」批判を克服すべく、「社会に通用する大学」を標榜する。とくに、経営情報学という学問分野においては、実践的な最先端知識とアカデミックな研究の融合が不可欠であることから、教授陣については、アカデミックなキャリアを有する人材のみならず、実業界での最先端の実績を持つ人材を数多く集めてきた。

3. 大学の使命・目的

本学の目的については、建学当初から「学則第1条」に掲げている。

〈学則第1条〉

本学は、教育基本法¹の精神並びに学校教育法及び私立学校法に基づき、企業経営、情報科学に関する学術と応用を教授研究し、高度の経営情報知識と、これを支える豊かな教養とを合わせ備えた創造的、実践的な問題解決能力を有する人材を育成することを目的とする。

この目的を堅持しつつ、平成19(2007)年度に新たにグローバルスタディーズ学部を開設するに伴い、本学がさらに充実した教育機関としての使命を果たすべく、改めて次のようなミッション・ステートメントをまとめた。

「永年に及ぶ産業教育における経験を基盤とし、国際化・情報化時代に即応して、学生に高度な外国語能力と世界に通用する教養・最新の経営知識及び適確な情報処理能力を修得せしめ、国際的ビジネスの場で活躍できる人材の育成を目指すとともに、わが国の産業社会の健全たる発展に寄与す

る指導的人材を育成することを目的とする。」

本学の使命・目的を果たし、さらに発展させるべく、平成 18(2006)年度より経営情報学部から従来の経営情報学科に加えてマネジメントデザイン学科を新設。平成 19(2007)年度より湘南の地にグローバルスタディーズ学部を設置した。また、平成 5(1993)年度より社会人を対象とした夜間大学院（修士課程、博士課程）を設置するとともに、知の創出機関として、6つの研究所が所属する研究開発機構も設置している。

以上のように本学は、小規模ながら限りなく個性的な大学として、国内においては、広く各界の指導層から深い信頼と親愛の情を寄せられ、諸外国からは、情報分野をはじめとする各種国際交流に最適の担い手として折り紙をつけられる大学であることを理想としている。

4. 大学の個性・特色等

本学は「国際的ビジネスの場で活躍できるとともに、わが国の産業社会の健全たる発展に寄与できる指導的人材の育成」のため、建学の精神、使命・目的の具現化を目指し、実学を推し進め、発展させることに努めている。

本学の特色として、

- ・即戦力の人材育成を目指した実践重視の実学教育
建学の精神、使命・目的に従って、社会に通用する人材を輩出するため、「より多く覚える」より「覚えたものを自分らしく使う」方法を一緒に考え・実践する教育スタイルをとっている。
- ・「志」を育てる徹底した双方向型少人数教育
教員と学生が緊密な対話を通じて知識を創発し、産業界に新分野を切り拓く「志」を持った人材を輩出するため、徹底した少人数教育を目指し、学部において「講義中心大学」から「ゼミ中心大学」への転換を実践している。
- ・深い知の力を開発し、実践知を教えられる充実した教員構成
ビジネス界で活躍し、その知を伝達できる経験豊かな教員や、グローバル社会に対応する深い知の力を開発し教えることのできる教員を多数配している。

II. 多摩大学の沿革と現況

1. 大学の沿革

平成元(1989)年 4月	東京都多摩市に多摩大学経営情報学部（経営情報学科）を開設
平成元(1989)年 4月	多摩大学総合研究所開設
平成 5(1993)年 4月	大学院経営情報学研究科修士課程設置
平成 7(1995)年 4月	大学院経営情報学研究科博士課程設置
平成 13(2001)年10月	渋谷マークシティ WEST17階に多摩大学ルネッサンスセンター開設
平成 16(2004)年 1月	品川インターシティ A棟 27階に多摩大学ルネッサンスセンター移転 品川インターシティ A棟 27階に品川サテライトキャンパス開設
平成 16(2004)年 1月	多摩大学情報社会学研究所開設
平成 16(2004)年 4月	大学院 3コース制へ (MBA,CLO,CRO コース)
平成 17(2005)年 1月	多摩大学統合リスクマネジメント研究所開設
平成 18(2006)年 2月	多摩大学ロジスティクス経営・戦略研究所開設
平成 18(2006)年 4月	経営情報学部にマネジメントデザイン学科新設
平成 18(2006)年 4月	大学院でドメインによる新カリキュラム開始
平成 19(2007)年 4月	大学にグローバルスタディーズ学部新設 多摩大学湘南キャンパス開設（神奈川県藤沢市）
平成 20(2008)年 4月	多摩大学知識リーダーシップ総合研究所開設

2. 大学の現況

(1) 大学名 多摩大学

(2) 所在地

校地	所在地
多摩キャンパス	東京都多摩市聖ヶ丘 4丁目 1番地 1
湘南キャンパス	神奈川県藤沢市円行 802番地
品川サテライトキャンパス	東京都港区港南 2丁目 15番 1号 品川インターシティ A棟 27F

(3) 学部構成（大学・大学院）

学部

経営情報学部	グローバルスタディーズ学部
経営情報学科 マネジメントデザイン学科	グローバルスタディーズ学科

大学院

経営情報学研究科
経営情報学専攻

(4) 学生数、教員数、職員数

① 学生数

2008年5月1日現在 (単位:人)

学部	学科	入学定員	編入学定員	収容定員	在籍学生総数	編入学生数(内職)	在籍学生数								備考
							第1年次		第2年次		第3年次		第4年次		
							学生数	留学者数(内職)	学生数	留学者数(内職)	学生数	留学者数(内職)	学生数	留学者数(内職)	
経営情報学部	経営情報学科	200	—	800 ※(900)	1,396	—	430	29	215	48	229	25	357	82	※2005年度 入学定員300名 ※2006年度以降 入学定員200名
	マネジメントデザイン学科	120	—	480 ※(360)		—	—	—	85	10	80	—	—	—	—
計		320	—	1,280 ※(1,260)	1,396	—	430	29	300	58	309	25	357	82	※(): 年次進行中における2008 年度現在の収容定員
グローバルスタディーズ学部	グローバルスタディーズ学科	150	—	600 ※(300)	263	—	183	3	75	—	—	—	—	—	グローバルスタディーズ学部 2007年度開設 ※(): 年次進行中における2007 年度現在の収容定員
計		150	—	600 ※(300)	263	—	183	3	75	—	—	—	—	—	
合計		470	—	1,880 ※(1,560)	1,659	—	613	32	375	58	309	25	357	82	

2008年5月1日現在 (単位:人)

研究科	専攻	入学定員		収容定員		在籍学生数							
		修士課程	博士課程	修士課程	博士課程	修士課程				博士課程			
						一般	社会人	留学生	計	一般	社会人	留学生	計
経営情報学研究科	経営情報学専攻	60	10	120	30		131	1	132		2		2
計		60	10	120	30		131	1	132		2		2
合計		60	10	120	30		131	1	132		2		2

② 教員数

学部	学科	専任教員数					助手	設置基準上 必要専任教員数	兼任 教員数	兼任 (非常勤) 教員数
		教授	准教授	講師	助教	計				
経営情報学部	経営情報学科	9	13	—	—	22	—	12	12	71
	マネジメントデザイン学科	6	5	—	—	11	—	10		
計		15	18	—	—	33	—	22	12	71
グローバルスタディーズ学部	グローバルスタディーズ学科	7	6	6	—	19	—	※(11) 14	2	23
計		7	6	6	—	19	—	※(11) 14	2	23
経営情報学研究科	経営情報学専攻	7	—	—	—	7	—		4	32
計		7	—	—	—	7	—		4	32
研究開発機構	総合研究所	1	1	—	—	2	—		1	—
	ルネッサンスセンター	2	1	—	—	3	—		2	—
	情報社会学研究所	3	—	—	—	3	—		1	—
	統合リスクマネジメント研究所	2	—	—	—	2	—		2	—
	ロジスティクス経営・戦略研究所	1	—	—	—	1	—		1	—
知識リサーチ総合研究所		1	—	—	—	1	—		1	—
計		10	2	—	—	12	—		—	—
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数								21		
合計		39	26	6	—	71	—	(54) 57	26	126

※ (): 年次進行中における2008年度現在の収容定員に対する必要専任教員数

③職員数

正職員	54人
その他（パート、派遣、嘱託など）	26人

Ⅲ. 基準ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

《1-1の視点》

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

(1) 1-1の事実の説明(現状)

本学の母体である学校法人田村学園の寄附行為には、学園建学の精神として、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、学園建学の精神である『質実清楚・明朗進取・感謝奉仕』を礎とし、豊かな個性を伸ばし、新しい時代に活躍できる人材を育成することを目的とする」(第3条)ことが掲げられている。この精神を礎とした本学の、「国際性」「学際性」「実際性」の3つのキーワードで表現される基本理念は、以下のように学内外に周知されている。

[学内]

- 印刷物として全学生に配布する「学生生活ハンドブック・シラバス」に建学の精神及び基本理念を掲載し、本学の目的を謳った学則を添付している。
- 本学のホームページ (<http://www.tama.ac.jp/>)に、「多摩大学建学の理念」をつねに掲載し、学生、教職員に周知させている。
- 新任教員(常勤・非常勤)に対するガイダンス時に、学部長及び学長室長より、建学の精神・大学の基本理念についても説明を行っている。その際、非常勤教員に手渡す「非常勤講師(客員教授)の手引き」にも建学の精神・基本理念を掲載している。
- 毎年の入学式の式辞の中で、学長が関連した話をしている。同日に開催される新入生の保証人懇談会の場でも学長が大学の基本理念に触れている。
- 新任職員(常勤・非常勤)に対して、着任時に事務局長が建学の精神・大学の基本理念を説明している。
- 年度初めの全体朝礼の際、毎年事務局長から全事務職員に大学の基本理念、目的・使命について再確認がなされている。
- 経営情報学部1年次の必修科目として「自己発見—多摩大道入門」を開講している。この科目は7、8人の教員がグループで担当し、学生が「自分は何者であるか」「社会の中で自分の立ち位置はどこか」を考え、「何のために学問するのか」「何のために大学へ通うのか」を自分自身で発見していくことが、開講の趣旨である。この講義の中で、学生がこれから学ぼうとする本学の特色や教育目的、建学の精神・基本理念が具体的に説明され、学生の理解を促している。

[学外]

- 本学のホームページに、「多摩大学建学の理念」をつねに掲載している。
- 大学及び大学院の入学案内に、建学の精神・大学の基本理念を掲載している。
- 本学の広報誌「rapport」に、年1度、建学の精神・基本理念を掲載し、周知を図っている。

(2) 1-1の自己評価

小規模大学の利点を生かし、入学式やガイダンス、朝礼などで、教職員及び学生には建学の精神・基本理念は直接説明ができています。その反面、ホームページにはつねに基本理念を掲載しているものの、各種印刷物への掲載は遅れている。

(3) 1-1の改善・向上方策(将来計画)

口頭伝達はよくできているが、視覚伝達(印刷物等)が劣っているため、大学・大学院案内、学生ハンドブック・シラバス、非常勤講師手引きなどに建学の精神・大学の基本理念をより明確に掲載する。ホームページの内容にも検討を加え、記念シンポジウムや記念出版など、平成20(2008)年度から平成21(2009)年度にかけて行われる一連の創立20周年記念プロジェクトなどを通して、基本理念を含めた本学の独自性を、学外に対して積極的にアピールしていく。

1-2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

《1-2の視点》

- 1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。
- 1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。
- 1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

(1) 1-2の事実の説明(現状)

本学の使命・目的については、建学当初から「学則第1条」に定めている。

「本学は、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に基づき、企業経営、情報科学に関する学術と応用を教授研究し、高度の経営情報知識と、これを支える豊かな教養とを合わせ備えた創造的、実践的な問題解決能力を有する人材を育成することを目的とする。」(多摩大学学則 第1条(目的))

この目的は、本学の母体である学校法人田村学園寄附行為第3条に掲げられている学園建学の精神を踏まえ、さらに発展させた本学の基本理念に基づいて定められたものである。

「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、学園建学の精神である「質実清楚・明朗進取・感謝奉仕」を礎とし、豊かな個性を伸ばし、新しい時代に活躍できる人材を育成することを目的とする。」(学校法人田村学園寄附行為 第3条(目的))

「〈国際性〉

日本は歴史上初めて国全体が本格的なグローバル化の波に洗われている。国内のみならず、国際社会で活躍できる人材、グローバル社会の一員として積極的な役割を果たす人材の育成が急務であるとの認識のもと、国際化のための教育カリキュラムの充実に取り組んでいる。

〈学際性〉

行き過ぎた専門化の弊害を是正するため、学際的な研究・教育への取組を重視。経営学と情報技術の進展が密接不可分の関係にあることから生まれた学際的な領域である「経営情報学」を設立する。

〈実際性〉

大学に対する「象牙の塔」批判を克服すべく、「社会に通用する大学」を標榜する。とくに、

経営情報学という学問分野においては、実践的な最先端知識とアカデミックな研究の融合が不可欠であることから、教授陣については、アカデミックなキャリアを有する人材のみならず、実業界での最先端の実績を持つ人材を数多く集めてきた。」

(多摩大学の基本理念)

学則第 1 条に掲げられた目的を堅持しつつ、平成 19(2007)年度に新にグローバルスタディーズ学部を開設するに伴い、本学がさらに充実した教育機関としての使命を果たすべく、改めて次のようなミッション・ステートメントをまとめた。

「永年に及ぶ産業教育における経験を基盤とし、国際化・情報化時代に即応して、学生に高度な外国語能力と世界に通用する教養・最新の経営知識及び適確な情報処理能力を修得せしめ、国際的ビジネスの場で活躍できる人材の育成を目指すとともに、わが国の産業社会の健全たる発展に寄与する指導的人材を育成することを目的とする。」

本学の使命・目的を達成し、さらに発展させるべく、平成 18(2006)年度より経営情報学部にて従来の経営情報学科に加えてマネジメントデザイン学科を新設。平成 19(2007)年度より湘南の地にグローバルスタディーズ学部を設置した。また、平成 5(1993)年度より社会人を対象とした夜間大学院（修士課程、博士課程）を設置するとともに、知の創出機関として、6つの研究所が所属する研究開発機構も設置している。

本学の以上のような使命・目的は、学内外に以下のように周知されている。

- 印刷物として全学生に配布する「学生生活ハンドブック・シラバス」に建学の精神とともに使命・目的を掲載し、目的を謳った「学則」を添付している。
- 本学のホームページ(<http://www.tama.ac.jp/>)に、「建学の理念」とともに、目的を謳った「多摩大学学則」をつねに掲載し、学生・教職員、学外に広く周知させている。
- 新任教員（常勤・非常勤）に対するガイダンス時に、学部長及び学長室長より、本学の使命・目的についても説明を行っている。その際、非常勤教員に手渡す「非常勤講師（客員教授）の手引き」にも本学の使命・目的を掲載している。
- 毎年の入学式の式辞の中で、学長が関連した話をしている。同日に開催される新入生の保証人懇談会の場でも学長が本学の使命・目的を踏まえて、特色を説明している。
- 新任職員（常勤・非常勤）に対して、着任時に事務局長が大学の基本理念とともに使命・目的を説明している。
- 年度初めの全体朝礼の際、毎年事務局長から全事務職員に本学の目的・使命について再確認がなされている。
- 大学及び大学院の入学案内の中で、大学の使命・目的を含めた本学の特色及び育成する人材について言及している。

そこでは、経営情報学部、グローバルスタディーズ学部、大学院それぞれに、より具体的な教育目的が掲げられている。具体例をあげると、平成 20(2008)年度大学案内の中の経営情報学部の紹介では、「国際化、IT化した実社会で活躍するには、物事について考える力と他者と対話する力、実行する力が必要です。経営情報学部ではこのような人材教育を目的とし、経営と情報が融合した学問領域を、プロジェクトゼミナールでの活動や自己発見での活動などの実社会での活動を通じて修得します」と、高等学校の生徒にもよく理解できるよう記述されている。

(2) 1-2の自己評価

本学の使命・目的は、学園建学の精神と基本理念を受けて学則に明確に定められてきたが、平成19(2007)年度のグローバルスタディーズ学部開設に伴い、よりスケールアップしたミッション・ステートメントを定めた。これを受けて、学則第1条に大学全体のミッション・ステートメントを掲載し、さらに第3条に学部ごとの教育目的を明示する必要がある。

使命・目的の学内外への周知については、建学の精神・大学の基本理念と同様に、入学式・ガイダンス、朝礼などを通して、学生・教職員には直接説明はできている。その反面、各種印刷物への掲載は遅れている。

また、大学の使命・目的に基づいた教育を展開するため、教員によるミーティング（以下ティーチン）が年に数回開催され、活発な議論がなされている。このことは評価できるが、議論を踏まえた大学の中長期計画の策定が固まっていない。

(3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

1-2の自己評価で記述したように、早急に学則に大学全体のミッション・ステートメントと学部ごとの教育目的を明示する。使命・目的の視覚伝達（印刷物等）が劣っているので、大学・大学院案内、学生ハンドブック・シラバス、非常勤講師手引などに、「学則」をただ掲載するだけでなく、具体的に説明する工夫をする。ホームページにも同様の検討・工夫をする。大学の使命・目的に基づいた、今後の本学の進路を左右する中長期計画の策定を急ぎ、方向性を示す。平成19(2007)年9月にこの「中長期計画策定」のための「多摩大学将来構想委員会」が組織された。

〔基準1の自己評価〕

本学の建学の精神・基本理念及びこれを踏まえた大学の使命・目的は、明確に定められ、印刷物での周知には遅れはあるものの、ホームページ及びガイダンス・入学式などでの口頭での説明等でほぼ周知されている。使命・目的の学則への明示は早急に行う必要がある。

また、大学の使命・目的を達成するための、学部・学科の整備についても、平成18(2006)年度に経営情報学部に従来の経営情報学科に加えて、マネジメントデザイン学科を設置し、平成19(2007)年度にグローバルスタディーズ学部を開設するなど、整備は着々と進んでいる。

〔基準1の改善・向上方策〕

学則への使命・目的の明示を急ぐとともに、建学の精神・基本理念及び大学の使命・目的の周知方法で不足している印刷物等視覚情報の向上を図るなど、学外への広報の機会を活用して、本学の理念や特色に対する認知度を高める。

本学の使命・目的をより具体化させ、教職員の意識向上を図るために、構造改革策を含めた多摩大学の将来構想計画を、「多摩大学将来構想委員会」で平成20(2008)年度中に策定する。

基準 2. 教育研究組織

2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

《2-1の視点》

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が適切な規模、構成を有しているか。

2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

（1）2-1の事実の説明（現状）

本学は、「国際的ビジネスの場で活躍できるとともに、わが国の産業社会の健全たる発展に寄与できる指導的人材の育成」を達成するために、学部、学科、附属機関等の教育研究組織を図 2-1-1 のように構成している。

- 平成元(1989)年、建学の理念に基づき経営情報学部を設立した。経営情報学部は、経営と情報をつなぐ融合させた学際的かつ実地的な知識・技術と国際コミュニケーション能力を身につけた創造的実践的人材を育成することを目的としている。設立時は経営情報学科のみであったが、平成 18(2006)年に、産業社会のニーズに合致した構想力や企画力を養うことを主目的とするマネジメントデザイン学科を増設した。
- 語学力を活用したコミュニケーション能力とグローバルな問題を解決できる能力を持ち、国際基準の知識とこれを支える教養をもとにグローバルな舞台で活躍できる人材を育てることを目的として、平成 19(2007)年にグローバルスタディーズ学部グローバルスタディーズ学科を開設した。これで本学は 2 学部 3 学科 1 研究科を擁する大学となった。
- 企業・官公庁に勤務する職業人を受け入れ、広い視野に立ってより高度で多面的な学識を受け、経営情報学の研究教授を通して、直面する諸問題を創造的かつ現実的に解決しえる能力を有する高度な専門的職業人を育成することを目的として、平成 5(1993)年、大学院経営情報学研究科経営情報専攻修士課程を開設、平成 7(1995)年には同博士課程を設置した。修士課程は、現在、「マネジメント」「マーケティング」など 5 ドメインを設定し、実践的教育を実施している。
- 「メディア&インフォメーション・センター」（以下「MIC」という。）は、本学の教育・研究に必要な情報環境基盤を整備するとともに、その円滑な利用を促進するための支援を行うことを目的として、図書館（ライブラリー・サービス・セクション）及びメディア・サービス・セクションを擁している。
- 6 つの大学附置研究所が研究開発機構という組織の下で、研究活動を行っている。研究開発機構は、複合的な研究教育領域に対応して、学内の研究活動の統合を図りつつ、学外との共同研究を実現し、産官学としての研究教育交流の成果を挙げることを目的としている。

「総合研究所」は平成元年に設立され、進展する情報化社会の各分野にわたり、本学の基本理念たる国際性・学際性・実質性と一体になった総合的な教育・研究活動を行っている。

「ルネッサンスセンター」は平成 13(2001)年に設立され、社会に広く分散している優れた知

識・知恵をネットワークし、相互的「知の創発」の場を提供する 21 世紀型の新しい大学のあり方を具現化する総合的な研究・教育活動を行っている。

「情報社会学研究所」は平成 16(2004)年に設立され、情報社会を対象とする情報社会学に関連した研究、教育、社会的な実践、および成果の社会的な普及を目的として活動している。

「統合リスクマネジメント研究所」は平成 17(2005)年に設立され、グローバル化の進展の中で、発生する諸々のリスクの増大に対応するため、統合リスクマネジメントの視点から解決策を研究し、リスク感覚に鋭敏な事業経営者に対して高度な教育プログラムを提供している。

「ロジスティクス経営・戦略研究所」は平成 18(2006)年に設立され、サプライネットワークを研究対象とするロジスティクス経営学に関連した研究、教育、社会的実践、および成果の社会的な普及を目的として活動している。

「知識リーダーシップ総合研究所」は、平成 20(2008)年に設立され、「人間力の組織」づくり、People Development のための知識経営理論に基づくリーダーづくりに関する実践的研究を目的として、グローバルな観点に立った社会との連携、学外研究・教育機関等との連携をめざしている。

- 学部・学科の教育研究組織の規模は、表 2-1-1 の通りである。

図 2-1-1 教育研究組織

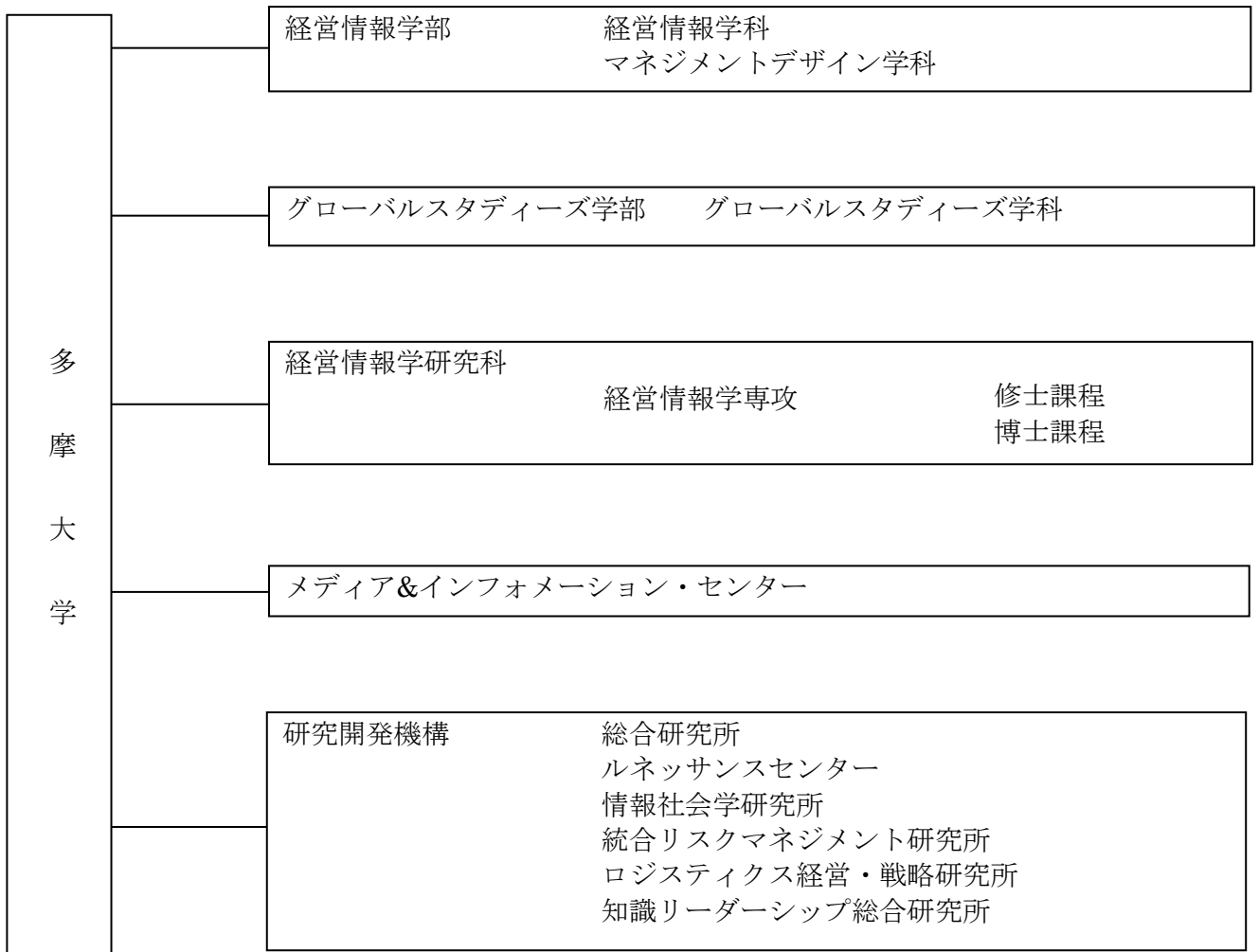


表 2-1-1 学部、学科の規模

2008年5月1日現在 (単位:名)

学部	学科	入学定員	編入学定員	収容定員	在籍学生総数	編入学生数 (内数)	在籍学生数				備考
							第1年次	第2年次	第3年次	第4年次	
経営情報学部	経営情報学科	200	—	800 ※(900)	1,396	—	430	215	229	357	
	マネジメントデザイン学科	120	—	480 ※(360)				85	80	—	
計		320	—	1,280 ※(1,260)	1,396	—	430	300	309	357	
グローバルスタディーズ学部	グローバルスタディーズ学科	150	—	600 ※(300)	263	—	183	75	—	—	
計		150	—	600 ※(300)	263	—	183	75	—	—	
合計		470	—	1,880 ※(1,560)	1,659	—	613	375	309	357	

※2005年度経営情報学部入学定員300名、2006年度以降入学定員200名

※経営情報学部第1年次生は、学部一括募集による入学

※(): 年次進行中における2008年度現在の収容定員

2008年5月1日現在 (単位:名)

研究科	専攻	入学定員		収容定員		在籍学生数	
		修士課程	博士課程	修士課程	博士課程	修士課程	博士課程
経営情報学研究科	経営情報学専攻	60	10	120	30	132	2
計		60	10	120	30	132	2
合計		60	10	120	30	132	2

大学全体の教育研究の運営組織として大学戦略会議が組織され、大学の各学部に教授会、大学院経営情報学研究科に研究科委員会、メディア&インフォメーション・センターにMIC運営委員会、研究開発機構に研究開発機構評議員会が設置され、それぞれの規程に基づいて運営されている。

教授会、研究科委員会の下には、学部運営委員会、大学院運営委員会、人事委員会、教務委員会、アドミッション委員会、学生委員会、グローバル・エデュケーション委員会、紀要編集委員会、成績優秀者奨学生審査委員会、海外留学奨学生審査委員会、ハラスメント防止委員会、自己点検評価委員会、個人情報保護委員会等の委員会が設置されており、それぞれの規程に基づいて運営されている。又、研究開発機構所属の研究所には、それぞれに研究所運営委員会があり、各研究所規程によって運営されている。

教育研究組織相互の関連性については、学部教員のうち13人が大学院を兼担し、各研究所専任教員のほとんどが大学院、学部の授業・ゼミナールを担当している。

運営組織では、大学戦略会議は、理事長、理事1人、学長、各学部長、研究科長、学長室長、メディア&インフォメーション・センター長、研究開発機構長、事務局長、学園法人本部事務局長で構成されており、大学のすべての教育研究組織の代表者が集結している。研究開発機構評議員会は、学園の常務理事が兼務する研究開発機構長、所属研究所長、各学部長および事務局長で構成され、他の教育研究組織とも連動し、研究開発機構所属の研究所の運営委員会のメンバーには、事務局長が必ず入り、他にも学部教員が運営委員として名を連ねている。

本学の大学院は、社会人対象のため、学部直結型のものとは内容が異なるが、研究開発機構所属の研究所での研究成果が、研究所主催の講座となって大学院で展開されている。

又、平成 19(2007)年秋学期より、大学院に籍を置く現役社会人をチューターとする経営情報学部のオムニバス講義が開講した。経営情報学部の教育目的に合致した大学院と学部との連携の一環である。このように、大学に所属する教員が各組織を横断的に担当することで、組織間の関連性を保ち、より効果的に教育研究目的を達成することをめざしている。

(2) 2-1の自己評価

本学の教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関が、それぞれの役割に沿って設置され、適切な規模・構成で規程等に基づき合理的に運営されていると評価している。ただ、平成 19(2007)年度開設のグローバルスタディーズ学部グローバルスタディーズ学科が平成 19(2007)年度に大幅な定員割れを起こしており、この是正が急務となっていた。全学をあげての学生募集活動により平成 20(2008)年度は定員を確保したが、適切な教育組織にする努力が一層求められている。大学所属教員が学部、大学院、研究所を横断的に担当したり、現役大学院生が学部の講義を担当するなど、組織相互の関連性もほぼ保たれていると考えている。グローバルスタディーズ学部グローバルスタディーズ学科については、開設間もないこともあって、他の組織との関連性が不足していることは否めない。今後の課題である。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

教育研究上の目的達成のために、現在の基本的組織の構成・規模を堅持し、互いに連携しながら社会環境の変化を的確に把握して常に改革を図っていく考えである。設置後日が浅いグローバルスタディーズ学部については、教員交流等で経営情報学部、大学院との連携を図るとともに、教育内容の特徴等を受験生に強く訴えるなど、本学一丸となった募集活動を展開し、平成 20(2008)年度秋学期、平成 21(2009)年度春学期の入学定員を十分確保し、適切な規模を保てるよう取り組んでいく。

又、研究開発機構所属の研究所が、その研究成果をもとに大学院で展開する講座をより充実させる計画である。

2-2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

《2-2の視点》

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

(1) 2-2の事実の説明（現状）

本学の教養教育は、経営情報学部では基礎教育の一環として行われており、教養科目は、学部教育課程の一部として、基礎教育科目群に配置されている。したがって、教養教育のための別個な教育組織や課程は設けていない。グローバルスタディーズ学部は、全体として、グローバル社会で自分を明確に語るための新しい教養教育をめざしている。基礎教育科目が教養教育の中心であり、特に英語集中教育が学部を特徴づけるものとして位置づけられていて、担当教員が特別にチームを組んで運営している。

教養教育に関する授業運営やカリキュラム改善等については、両学部とも、専任教員と教務事務職員で構成される教務委員会で検討され、学部長、学部運営委員会で検討を重ねた上で、学長に答

申・提案され、教授会で決定される。

教務委員会に選任される教員は、教養科目及び各領域の中心となる専任教員が委員となり、時間割配置やクラス分けなど、責任を持って運営している。教務委員会には、時に学部長もオブザーバーとして参加している。

経営情報学部の教養教育の中心科目の1つである「自己発見－多摩大道入門」は、7～8人の教員がグループで担当し、大学で学ぶことに対する共通意識を持たせる体制になっている。グローバルスタディーズ学部の教養教育の中心科目である「英語集中教育」は、担当教員が、チームとして習熟度別に分けた少人数クラスを運営している。

(2) 2-2の自己評価

教養教育に対する組織上の対応は、教務委員会を中心に適切に行われていると自己評価する。教養教育をマネジメントする専任教員間の意志疎通が図られているため、円滑に機能している。しかし、経営情報学部では、教養教育をマネジメントする教員とそれに関わらない教員では業務負担が異なってしまうている。是正が急務である。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

経営情報学部では、教員間の業務負担の差をなくすことが急務。コア科目である「自己発見－多摩大道入門」はグループ制で動き出したので、それ以外でも同様の試みを考えていく予定である。人間形成のための教養教育として必要な科目を基礎教育科目として開設しているが、今後、更に時代の変化に対応できるよう、各科目群の配置科目及び内容、科目間の整合性を再検討し、基礎教育科目の充実を図ることにしている。

2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるように整備され、十分に機能していること。

《2-3の視点》

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるように十分に機能しているか。

(1) 2-3の事実の説明（現状）

全学的にかかる重要事項については、最高審議機関である大学戦略会議で諮られている。大学戦略会議は、学部、学科の設置、重要規程の改廃から教育研究予算事項、人事方針、教育課程の編成方針、学内諸機関の連絡調整、大学の将来計画に関する事項まで、大学の運営に関する重要事項について審議、決定するとともに、理事会と大学との意思疎通を図ることを目的としている。戦略会議は、理事長、理事1人、学長、各学部長、研究科長、学長室長、メディア&インフォメーション・センター長、研究開発機構長、事務局長、学校法人本部事務局長から構成されており、原則月1回理事長および学長が連名で召集し、いずれかが協議の上議長となる。大学全体の教育研究活動を統合し推進していく上で、特に学生募集の重要性を鑑み、広報も担当するアドミッションセンター部長を陪席者として参加させている。

大学戦略会議での審議決定事項については、理事会、教授会、研究科委員会に報告し、討議・決

定された後、実行に移される。事務組織については、大学事務局長の下、毎週開かれるリーダーミーティングに報告され、討議・実行されている。

教育組織として両学部教授会、大学院に研究科委員会が設置され、授業開講期間においては原則として毎月開催され、卒業判定などの事項を扱う際には、必要に応じて臨時に開催している。又、学長選定など大学全体に関わる事項については、必要に応じて両学部教授会メンバー、研究科委員会メンバーによる合同会議を開催し審議を行っている。

教授会、研究科委員会の下には、学部運営委員会、大学院運営委員会、人事委員会、教務委員会、アドミッション委員会、学生委員会、紀要編集委員会、グローバル・エデュケーション委員会、成績優秀奨学生審査委員会、海外留学奨学生審査委員会、ハラスメント防止委員会、個人情報保護委員会、自己点検評価委員会等の教職員混成による各種委員会が常設されている。多くの委員会が原則月1回、さらには必要に応じて臨時開催され、審議事項は学部長、学長に答申されるとともに教授会、研究科委員会に諮られる。

研究開発機構の運営体である研究開発機構評議員会は、学園の常務理事が兼務する研究開発機構長が招集し、機構長、「総合研究所」など所属の6研究所の所長・センター長、各学部長、および事務局長で構成され、研究開発機構及び所属研究所の予算、事業計画、事業運営に関する事項を審議している。その協議決定事項は学長および法人本部事務局長に通知されている。

研究開発機構所属の各研究所には、それぞれに研究所運営委員会があり、原則として月1回、研究所運営について審議している。

教育研究に関わる学内意思決定・討議の場として、年に2、3回開催される全専任教員によるティーチンがある。宿泊を伴う討議を通して決定された事項は、委員会等でさらに討議され、教授会、研究科委員会、さらには大学戦略会議に諮られる。

又、特定事項について討議・立案するための専任教員によるプロジェクトチームやワーキンググループが、テンポラリーに活動している。時には事務職員もメンバーに入るなど柔軟性をもたせている。

学内意思決定機関の組織図は図2-3-1に示した通りであるが、各会議は常に本学の使命・目的の実現のため、大学の活動方針に従って原則として月1回の頻度で開催されている。各会議で決定された事項は速やかに関係機関に伝達され、教職員全員に周知されて、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応する体制がとられている。

学生の要求や意見については、専任教員がゼミナール時やオフィスアワー時の面談などで得た学生の意見・要望などは必要に応じて学部長、委員会に伝えられ対応がなされている。

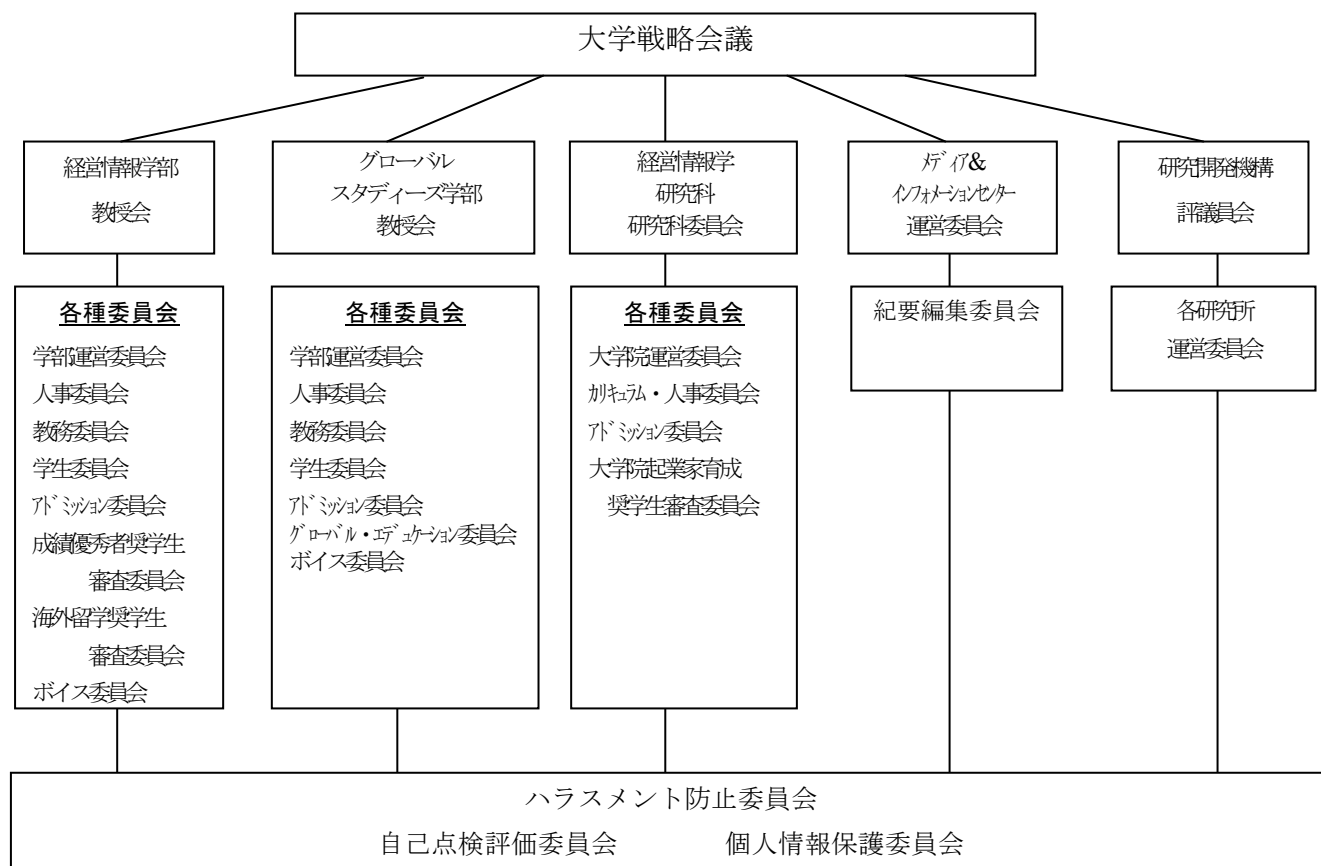
本学は平成3(1991)年度より学生による授業評価システム「VOICE(学生の声)調査」を行ってきた(経営情報学部において)。春・秋学期のすべての講義に対して行われる無記名のアンケートであり、ここで表明された学生の意見は、「VOICE(学生の声)」委員長の学部長から、次学期以降の授業に反映されるよう、各教員に還元されている。この授業評価は、グローバルスタディーズ学部でも平成19(2007)年度より行われている。

また、学生からの様々な意見・提案・要望に対応するため、アイデアボックス(目安箱)を設置している。投函された学生からの要求・意見は、各委員会で検討の上、事務局長(事務長)が直接回答している。学生生活支援センターなど窓口対応業務の多い部署では学生から個別に意見を聞いたり、また、学内でも気軽に声をかけて学生の意見を聞いている。こうして寄せられた声は事務局長(事務長)がとりまとめ、内容や重要度に応じて、適時、委員会や学部長に伝えられ、対応して

いる。

大学院については在學生で組織する院生会から意見や要望が教員や大学院事務室に寄せられることも少なくない。それら意見・要望に対しては内容に応じて大学院の委員会や研究科委員会などに諮り対応している。

図 2-3-1 教育活動を展開するための各種会議体組織図



(2) 2-3の自己評価

大学の教育研究に関わる意思決定機関の組織と連携及び機能については、大学戦略会議が機関の中心として機能している。学部教授会、大学院研究科委員会、研究開発機構評議員会においてそれぞれの教育研究に関わる意思決定が行われ、教授会、研究科委員会のもとに設定されている各種委員会も、職員が同席している等、教職員間の情報共有、意思確認も十分なされていると言える。

また、小規模大学の強みを生かし、常設委員会にとらわれず、テンポラリーな活動グループを作ることが可能であり、プロジェクトに対して柔軟に対応できているのが本学の特徴である。さらにゼミナールやアイデアボックス設置などで肌理細かく学生の意見を吸い上げ、対応できている。このように、教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に迅速に対応できるよう整備されている。

(3) 2-3の改善・向上方策 (将来計画)

学生確保が年々困難になるなど、私立大学をめぐる環境の変化は著しく、様々な面で迅速な対応が求められている。こうした中で大学の基本理念、教育目的に基づき学内意思決定機関の組織が迅速かつ正確な意思決定をするには、教員及び職員を含めた既存組織の改編、教員と職員のさらなる連携、職員の専門性向上が必要と考えている。

〔基準2の自己評価〕

学部、学科、研究科、研究開発機構の教育研究組織は適切に構成され、かつ人的交流を含めた関連性も保たれていると評価する。教養教育については、経営情報学部では基礎教育科目群に位置づけられ、グローバルスタディーズ学部では全体的に教養教育をめざす中で、基礎教育科目がその中心となっている。両学部とも教務委員会を中心に円滑に運営されている。さらに、テンポラリーなプロジェクトチームやワーキンググループを組織し、学生の要求を迅速に吸い上げた上、委員会、教授会を経て問題解決を図っている。この機構がタイムリーかつ適切に適用できるのは、小規模大学ならではの強みだと評価している。

ただし、平成 19(2007)年度に開設されたグローバルスタディーズ学部については、適切な規模、他組織との適切な関連性という点において、改善を急ぐ必要がある。

〔基準2の改善・向上方策〕

現在の取組みを継続するとともに、教授会や委員会等を通じて得られる学内からの意見、学生保証人などから寄せられる学外からの意見、「VOICE（学生の声）調査」などで得られる学生からの意見を本学の教育活動により活かしていく方策を継続して検討し実施していく予定である。

当面の急務は、展開している教育の特徴などを精力的に広報し、全学を挙げて学生募集活動に取り組むことでグローバルスタディーズ学部の定員を確保し、適切な規模の教育研究組織を形成することだと考えている。グローバルスタディーズ学部については、他教育組織との適切な連携も今後の課題であり、平成 20(2008)年 4 月より、アドミッション委員会、MIC 運営委員会が経営情報学部と合同で委員会を開催し、連携をはかっている。

基準 3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

《3-1の視点》

- 3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、研究科ごとの教育目的・目標が設定されているか。
- 3-2-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。
- 3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

(1) 3-1の事実の説明（現状）

〔経営情報学部〕

経営情報学部は、学則第1条に掲げているように、現代のビジネス社会が求めている経営と情報を1つに融合させた学際的、かつ実地的な知識・技術と国際コミュニケーション能力を身に付けた創造的実践的人材の育成を目指している。ゼミ中心型教育で、一人ひとりの生き方・学び方に気付かせ成長を促す教育システムに特徴がある。

こうした教育目的達成のために、経営や情報、コミュニケーション力の基礎を学ぶ「基礎教育」、基礎教育で身につけた知識や技能を生かし、将来の方向性に合わせて学び、専門性を深める「専門教育」や「演習科目」から成る教育課程を編成している。

教育目的を達成するための教育方法としては、生き方・学び方を気付いてもらうための「自己発見（多摩大道入門）」、グローバル社会で自らの意見を『英語』で発信することの重要性と楽しさに気付いてもらうための「English Shower（イングリッシュシャワー）」、現代の私塾として先生と密接な関係の中で人間的な魅力や考え方に気付き、そして自分自身の「志」へと昇華させる「ゼミ中心」のカリキュラムというように、創造的実践的人材を育成するための実学重視の教育として、少人数で、グループワーク、フィールドワークなどを多く取り入れた双方向型・参加型のアグレッシブな授業を行っている。

さらに、平成 20(2008)年度から寺島実郎氏監修のもと、「現代世界解析講座-いま、世界潮流と日本のあり方を考える」というテーマで、著名な講師が入れ替わりリレーで授業を行う講座を開講した。平成 20(2008)年度春学期の講座内容は表 3-1-1 の通りであるが、この講座は 1 年次生の必修科目であると同時に、多摩地区を中心とする一般市民にも広く公開されていて、平成 20(2008)年度秋学期にも開講される予定である。本講座は、寺島実郎氏が提唱してきた「世界潮流と日本の進路」を軸に、国際情勢、経済、国内行政等各分野における精鋭の専門家を講師として招き、通年の体系的なプログラムを開催している。現代世界の歴史的な位置付けを再考し、地政学的知を深め、現代日本が抱える課題を解析することを目的としている。また、このリレー講座は、「イングリッシュシャワー」と連携することで、欧米に限らず世界全体を見渡せる視野でビジネスを考えるきっかけを作り、様々な考え方をする人々との協調態度を養うことを目指している。

以上を踏まえ、世界から見た日本、また日本国内の諸問題を全 28 回（春学期 14 回+秋学期 14 回/4 回分の講義に当たる集中講義の開催を含む）にわたり多角的に取り上げることで、学生と社会人共に問題意識の提起を目指している。

表3-1-1 リレー講座 2008年度(春学期)

	開催日	講師		講座タイトル
第1回	4月17日 (木)	寺島実郎	(財)日本総合研究所会長 (株)三井物産戦略研究所 所長	21世紀に入って7年間の世界潮流の変化について —世界経済、政治の基本構造の変化を探る
第2回	4月24日 (木)	久恒啓一	多摩大学経営情報学部教授	現代世界のつかまえ方—凶解思考のすすめ
第3回	5月8日(木)	酒井啓子	東京外国語大学大学院地域 文化研究科教授	イラクを巡る国際政治情勢
第4回	5月15日 (木)	沈 才彬	多摩大学教授・大学院教授	中国の台頭と世界の潮流
第5回	5月22日 (木)	金 美德	(株)三井物産戦略研究所 海外情報室研究員	今、朝鮮半島をどう考えるか
第6回	5月29日 (木)	寺島実郎	(財)日本総合研究所会長 (株)三井物産戦略研究所 所長	21世紀の日本の内なる変化 —経済、政治、社会構造の変化(分配の 格差)—IT革命が日本にもたらしたイン パクトについて
第7回	6月5日(木)	明石 康	元国連事務次長	アジアにおける紛争解決と平和
第8回	6月12日 (木)	江川紹子	ジャーナリスト	新聞の読み方・テレビの見方
第9回	6月19日 (木)	浅野史郎	慶應義塾大学総合政策学 部 教授	地方から変わる日本
第10回	6月26日 (木)	中谷 巖	多摩大学名誉学長 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 株式会社理事長	日本文明の将来
第11回	7月3日(木)	堀田 力	さわやか福祉財団理事長 弁護士	地球規模で日本の少子高齢化を解析す る
第12回	7月10日 (木)	寺島実郎	(財)日本総合研究所会長・ (株)三井物産戦略研究所 所長	前期リレー講座の総括と問題意識の確 認

また、昨年度まで行っていた外部講師を中心としたプロジェクト・ゼミナール(ホットで現実的な問題を考えるゼミナール)を再編成し、複数の教授陣による、より大きな問題設定とその解決策を探る体制を作った。そのため、取り組むべき問題を、スポーツマネジメント、ネットワークを前提とするソフトウェア開発、地域ビジネス、価値創造型マーケティング、知識創造型プロフェッショナルリズム、データマイニングとその応用、ビジネスと文化の7カテゴリーに集約し、通年ゼミとして、より深い洞察と問題解決力に磨きをかけることができるようになった。

〔グローバルスタディーズ学部〕

グローバルスタディーズ学部は、日本と世界の文明と歴史についての見識を持ち、独自の文化と価値観を発信することを通じて世界に貢献できるような、コミュニケーション能力を持った「日本発のグローバル人材の育成」を目指している。

こうした教育目的達成のために、基本的に英語を用いた授業を展開し、1年目にはレベル別少人数クラスでのインテンシブな英語集中教育を揃え、英語能力の習得に専念させると同時に、必修のコア科目を基礎教育科目の中心に置いている。その後習得した英語力をもとに、2年次以降は専門科目に進み、「自己の確立」「地域社会のリーダーシップ」「地域社会のネットワーク」の3つのコースから自分の専門を選ぶよう、教育課程を編成している。

コミュニケーション能力を開発するために、特に講義科目については、講義とディスカッションの両方を取り入れた、インタラクティブな教育スタイルを取り入れており、英語を用いて教員と議論ができるような授業方法を用意している。また、専門科目は数多く用意されており、講義であっても少人数クラスでの充実した教育がほどこされることになっている。この教育方法は、学生の中に「グローバルな問題をどう解決するか」に結びつく「志」を育むものである。

また世界に通用する教養教育を実施する教員のレベルを保つために、オックスフォード大学学際地域研究所(School of Interdisciplinary Area Studies)と研究提携プロジェクトを組み、当研究所にグローバルスタディーズ学部の教員が研究員として常駐し、世界の研究者とのネットワークを結ぶ拠点とし、教員の研究水準の維持・向上を図っている。

〔経営情報学研究科〕

大学院経営情報学研究科(修士課程・博士課程)は、企業・官公庁等に勤務する職業人を受け入れ、広い視野に立ってより高度で多面的な学識を授け、経営情報学の研究教授を通して、直面する諸問題を創造的かつ現実的に解決しえる能力を有する高度な専門的職業人を育成することを目的としている。本研究科は、こうした教育目的達成のために、マネジメントの研究や教育を通して、経済社会の要請に十分に応えうる人材を育成するために、社会のニーズの変化に対応しつつ、学際的かつ実際性のある教育課程を展開してきた。

特筆すべきは、平成 16(2004)年から始めたコース制の設置である。修士課程に MBA、ロジスティクス経営コース(CLO)、統合リスクマネジメントコース(CRO)の3つのコースを設置して、職業人の高度な専門性を強化しようとした。これは平成 20(2008)年度現在、5ドメインカリキュラム制へと発展した(具体的には、3-2で述べる)。

特に近年は、グローバルな視点を見据えながら、「和魂洋才」つまり、外国の優れたアイデアを鵜呑みにするのではなく、日本に役立つ部分を選び分け峻別し、日本流の徹底した磨きこみをすることを意識した教育を行っている。また、多摩大学研究開発機構の設置により、より高度で実際的なカリキュラムを研究開発機構から提供する素地ができ、「統合リスクマネジメント総論」「実践 SCM 戦略論」など、いくつかの講座展開となっている。

教育方法としては、もともと平日夜間と土曜日で講座展開をしていたので、職業人がその業務を中断することなく、通学できるというのが特徴であった。ここ数年は、多摩大学の都心サテライトキャンパスの獲得(平成 13(2001)年から渋谷、平成 16(2004)年から品川)にともない、都心夜間での開講、および日曜日の開講を開始できている。修士論文の指導体制について、平成 16(2004)年度から予備審査会制をとっており、指導教官のある一定量以上の指導を確実に受けられるよう工

夫されているとともに、複数の教授陣が研究成果を評価するようになった。本学研究科は、実践的カリキュラムと徹底した少人数教育、豊かな実務経験を持つ教授陣との日常的接触、院生間交流による学生の「知の創発」に特徴がある。

(2) 3-1の自己評価

学部、研究科とも、建学の精神・大学の基本理念、及び学生や社会のニーズに基づき、教育目的を明示し、その教育目的を達成するための教育課程の編成方針を設定し、その方針に沿った教育が常になされるよう、カリキュラム構成および授業内容を常に見直している。

〔経営情報学部〕

「イングリッシュシャワー」については、単に英語が聞ける/喋れることが目標ではなく、ビジネスの世界で実際にコミュニケーションできることを最終目標にしている。ただし、学部レベルで達成すべきラインとしては、少なくとも海外で生活する経験を積むことが重要であるという認識のもと、留学プログラムの設置と参加学生数の増加を狙っている。

本年度はその一環として、教育効果をより高めるための2つの新施策（「リレー講座」および新体制による「プロジェクトゼミナール」）を導入した。教育目的が教育方法へ反映する授業の工夫はなされており、教育目的に沿った教育を行っていると評価する。特に、これらの新施策については、まだスタートしたばかりであり、その効果を現時点で測ることはできていない。

〔経営情報学研究科〕

本学大学院は、日本の職業人 MBA 夜間大学院としては、これまでの業績に関しては、日本のトップレベルであったと評価できる。在籍学生はそれぞれ責任ある立場の職業人であるということを理解し、土日および平日夜間でのカリキュラム展開など、その業務の遂行と大学院での学習・研究が両立するよう配慮しているが、学生にとっては両者が大きな相乗効果を生んでいる。

職業人学生ということで、学生の受講態度は積極的であり、キャリアアップという目的意識もはっきりしている。学生同士の交流会、勉強会が盛んで、卒業した同窓生とのつながりも緊密である。また、教授陣との交流も活発である。「実際性」を掲げている本学として、この方向は理念にあっていると見える。「国際性」に関しては、常にグローバルな視点を意識させることで培っている。「学際性」に関しては、教授陣の丁寧な指導が功を奏している。

5 ドメインカリキュラム制への変化、論文予備審査方式など、当大学院は教育目的のための変化を恐れない。ただ、逆を返せば、毎年変化せざるを得ないわけで、その量が多いと準備に多大な時間を割かれる結果になり、全体の疲弊を招くことにもなるので、バランスが大切である。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

教育目的を確認し、それに沿った効果を検討するために、さらには、学生や社会のニーズに基づいた教育内容が施されているかを確認するために、随時、教員ラウンジ等における教員同士の議論を行い、それらを学部運営委員会や教務委員会に検討課題としてあげている。

〔経営情報学部〕

「イングリッシュシャワー」では、留学受け入れ先が3校（前年度までは2校）、留学生数20人程度であるが、3年後には受け入れ校数、留学生数ともに3割増をめざす。

「リレー講座」および「プロジェクトゼミナール」の教育効果を見定めるためには、その成果を学内だけでなく、外に発表し評価を受けることが重要であると考えている。そのため、「プロジェクトゼミナール」で討議/開発した成果を、少なくとも年1回の学内外の有識者を含めた聴衆に発表し、客観的な評価をしてもらう予定でいる。また、テーマ自体の見直しを3年後に行う。

〔グローバルスタディーズ学部〕

グローバルスタディーズ学部については、開学からまだ1年しか経っていないが、教授会や各種委員会を何回も開いており、教育課程の内容の充実や、科目相互の連携などを探っている。学生への指導もさらに充実させ、学生が履修にあたって迷わないよう、教職員全員で協力して進めて行く。

〔経営情報学研究科〕

大学院では、カリキュラム展開方法の見直しに着手した。需要と必要に応じて、平日夜間の都心キャンパス利用と日曜日の都心大学院開講を始めたわけであるが、多摩キャンパスを今後どのぐらいの配分で講座展開していくのか、都心キャンパスの容量不足は招かないのか、バランスを見極めることが必要である。また、ドメインの見直しも必要であると考えている。通常の授業展開から3コース制の設置、現在5ドメイン制へと移行してきたわけであるが、この5ドメインを本研究科の根幹として固定していいのかどうか、見直しが必要である。他と同じレベルの大学院ではなく、他にないユニークな大学院としての位置を今後も持続させるよう努力していく。

3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

《3-2の視点》

- 3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。
- 3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。
- 3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。
- 3-2-④ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件が適切に定められ、適用されているか。
- 3-2-⑤ 教育・学習結果の評価が適切になされており、その評価の結果が有効に活用されているか。
- 3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

(1) 3-2の事実の説明(現状)

〔経営情報学部〕

①教育課程の編成及び編成方針

教育目的の達成、社会・学生のニーズに応えるため、平成20(2008)年度入学生より「基礎共通コア科目」「基礎共通教育科目」「専門科目」「演習科目」からなる教育課程を体系的に編成している。各科目群のねらいと教育目標は以下のようになっており、教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっている。

- ・基礎共通コア科目

経営情報学部で学ぶ上で必要となる基礎知識・技能を身につけること、また、なぜ学ぶかを気付かせることを目的として、必修及び限りなく必修に近い科目を配置している。

これはここに配置している科目が最重要であることを強くアピールする意味合いも含んでいる。代表的科目・「多摩大道入門」、「イングリッシュシャワー」、「経営基礎I」、「情報基礎I」。

・基礎共通教育科目

基礎共通コア科目に続く科目を配置し、専門教育科目、演習科目を学ぶ助けとする橋渡しの位置づけとなっている。また、ここには知的素養系の科目も配置、自分の興味に基づいて履修できるようになっている。

代表的科目・「経営情報数学I・II」、「統計」、経営学概論I・II」、「日本語表現法I・II」。

・専門科目

2年生から始まるゼミナールに関連して、学生の興味と将来の方向性にあわせ、その分野の専門知識、技術を修得して、専門性を深めていくことを目的とし、科目を設定している。

代表的科目・「経営情報論I・II」、「マネジメントデザインI・II」、「ベンチャー企業経営I・II」、「キャリアデザインI・II」

・演習科目

比較的少人数で実践的に学ぶ場として、一般講義科目を通じて学んだ知識、技能を実践的に活かし、学習を深め、問題解決力を養うことを目的とし、科目を設定している。代表的科目・「ホームゼミナール」、「EXゼミナール」

② 年間学事予定、授業期間

- ・年間行事予定、授業期間(以下学年暦)はあらかじめ前年度の12月までに定めている。
- ・秋学期の成績通知書を3月中旬に学生に送付する。その際、次年度の学年暦を同封している。
- ・また、新年度にはホームページ上に学年暦をアップ。
- ・新年度のオリエンテーションの際、印刷物としても配付、掲示板にも張り出し、とにかく周知を徹底している。
- ・ Semester制を採用しており、学則上、4月1日から9月30日は春学期、10月1日から翌年3月31日は秋学期と定めている。なお、授業期間は各学期ともに期末試験期間を含め、15週を原則としている。ただし、平成20(2008)年度から始まった新体制の「プロジェクトゼミナール」に関しては、形式的にはSemester制をとるが、実質的には、春秋を通して同じ学生が履修することになる。
- ・ハッピーマンデーによる月曜日の授業回数については、他の曜日に月曜日の授業を振り替えることで確保している。
- ・原則として休講がない。やむを得ない理由で授業が行えなかった場合、補講・代講・課題等で必ず代替措置をとっている。

③ 年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件

年度ごとの履修登録できる単位数の上限を定め、また、進級要件、卒業要件を定め、厳正に適用している。

- ・履修上限

各学期26単位まで履修登録することができる。但し、前学期に20単位以上履修登録し、そのうち評価がC、Fであった科目が4単位以下であった場合、履修登録上限単位数を30単位にできる。(いずれの場合も、教職課程に関する科目は除く。)

なお、在学4年目以上で、かつ3年次以上の場合、前学期の成績の如何を問わず、26単位以上履修登録することができる。

・進級要件〔平成20(2008)年度入学生〕

・1年次から2年次への進級

1年次終了時点で、必修、選択を問わず24単位以上修得していなければ、2年次へは進級できず、2年次以上の科目を履修することができない。

・3年次から4年次への進級

3年次終了時点で、ホームゼミナール所属者は100単位以上、ホームゼミナール未所属者は110単位以上を修得していなければ、4年次へは進級できない。

なお、必要な100単位もしくは110単位の中には、基礎共通コア科目の必修24単位・特別選択必修12単位及び専門科目の必修4単位の40単位を含むものとする。

・卒業要件〔平成20(2008)年度入学生〕

休学、停学期間を除いて4年以上在学して所定の科目を履修し、規定する単位数以上を修得すること。

表3-2-1 平成20(2008)年度入学生 卒業要件単位数表

	必修	特別選択必修	選択必修	その他	合計
基礎共通コア科目	24	12		62	132
基礎共通教育科目					
専門科目	4		30		
演習科目					
合計	28	12	30	62	132

※1 基礎共通科目について

「特別選択必修」区分の科目のうち、卒業要件単位を超えて履修した科目は、「その他」に算入される。

※2 専門科目について

「選択必修」区分の科目のうち、卒業要件単位を超えて履修した科目は、「その他」に算入される。

※3 「その他」区分の中に、「ホームゼミナールⅠ」からⅥの12単位を含むものとする。この条件が満たされない場合、卒業要件履修単位数は142単位となる。

※4 演習科目群の、卒業要件として算入される単位数の上限は、36単位までとする。

④教育・学習結果の評価と有効活用

成績評価は、合格・不合格の判断と合格者に対する格付けの二段階のステップがある。合格・不合格の判断は、一般講義科目、ゼミナール科目ともに共通で、シラバスで求めている科目の目的に沿って履修者が成果をあげたか否かを絶対的判断基準に従ってくださいことになる。

合格者に対する格付けは、一般講義科目では相対評価を原則とする。相対評価適用の理由は、履修学生の理解度に対する質のコントロールを容易にし、かつ、優秀な学生の質を保証するた

めである。そのため、下記の表にあるような上位評価（A+,A）の人数制限を行っている。ただし、講義内容の性質、または、履修者数が極端といったような履修状況により相対評価ができなくなった場合は、教務委員会での審議を経て、絶対評価が認められる場合がある。

ゼミナール科目では合格者は一律Pとする。これは、ゼミナールにおける評価が1つの基準で測るわけには行かないという教員側の共通認識に基づいた合意が反映されたものである。

各科目の評価基準はあらかじめシラバスに明記され、学生に示されている。

標語及び標語の意味は以下のとおりである。

表 3-2-2 成績評価基準

	一般講義科目		ゼミナール科目	
	評価	配分基準(合格者に占める割合)	評価	配分基準(合格者に占める割合)
合格	A+(4.0) A(3.0) B(2.0) C(1.0)	5%以内(※1) 30%以内	P(4.0)	
不合格	F		F	

※1 合格者の5%が1人に満たない場合、1人にA+を付与することができる。

成績はGPAにより順位化され、学部内で制定している成績優秀者奨学金受給者の選定や、卒業式の際の卒業生代表者選定に用いられている。また、成績不良者には保護者を交えて面談をしているが、その対象者の選定にも使われている。

⑤教育内容・方法の特色ある工夫

即戦力の人材育成を目指した実践重視の実学教育、徹底した双方向型少人数教育を行うため、ゼミ中心教育（卒業要件132単位中、36単位がゼミナール）とし、一人ひとりの生き方・学び方に気付けさせ成長を促している。その実践例として、2年生より、教員のもとで専門的に学ぶ「ホームゼミナール」、問題発見解決力を養うための「プロジェクトゼミナール」があげられる。

表 3-2-3 「主なホームゼミナールとプロジェクトゼミナール」

●主なホームゼミナール

プログラミング	人工知能、グラフィック・バーチャルリアリティ、マンマシンインターフェイス等を研究。
データマイニング	「数字」に隠された意味を読み解く分析手法を学ぶ。
異文化コミュニケーション	異文化コミュニケーション力を身につけ、英語を使った発信力を鍛える。
レジャー産業	レジャー現象やスポーツ現象を対象として自分の問題意識を明らかにしていく。
組織論	様々なプロジェクトを通じて問題解決の技法、チームワーキングの技法を実践する。
ライフデザイン	図解を利用したコミュニケーション力とライフデザイン力を身につけ、地域や社会の問題解決を行う。

コーチング	プロフェッショナルビジネスパーソンに必要な能力（論理的思考力、想像力、行動力、表現力など）を獲得する。
コミュニティビジネス	現代社会、地域社会の抱えている問題をコミュニティビジネスの視点からアプローチしていく。
テキストマイニング	「文章」に隠された意図を読み解く分析手法を学ぶ。
会計	国内外の会計全般の知識ならびにプレゼンテーション及びディスカッション能力を身につける。

●プロジェクトゼミナール

スポーツマーケティング実践講座	地域密着型の経営とエリア・マーケティング
	ゲームデーのイベント企画と実施・運営
プログラミングによるアイデアの実現	携帯端末を用いた仮想・混合・拡張現実感の提供システムの開発
多摩の地域ビジネス	「食」と地域ビジネス
	「商店街」と地域ビジネス
価値創造型マーケティングの実践	価値化マーケティングの実践
	ニーズ視点の商品開発と実践
実践 知的プロフェッショナルゼミナール	INPUT(理論)と OUTPUT(実践)による知的プロフェッショナルへの挑戦
ビジネスと文化・文明	メディア発信法～メディアを創る、企画、取材から表現へ～
	ビジネスと環境対策
	国際ビジネス・コミュニケーション
	Cultural identity and comparison using visual Methods (visual tools) (文化における「自己」とその比較—画像資料/視覚的メソッドを使って)
	日本のビジネス文化が世界をリードする
	クラシック名作映画を見て人生を考え、広告コピーを創作する

また、専任教員の多くが関わり、それぞれの担当分野の話をし、そのことについて考えさせ、学生に生き方・学び方を気付かせる「多摩大道入門」、「リレー講座」。ビジネスや異文化で必要な英語のコミュニケーション力を身に付け、異文化への興味と理解を深め英語で対話できる人となるため、シャワーを浴びるように、1年生は週4日、2年生は週2日、日本語を使わない授業を行う、「English Shower」。これらが特色ある工夫が施された実践例である。

さらに、本学専任教員管理の下、業務委託として学外の組織・団体と提携あるいは協力して、業界あるいは各分野の実情や動向を講義してもらうことで、実際のビジネスに対する学生の興味と理解を深めるための科目を開講している。また、3年生の夏を中心にしたインターンシッププログラムは、3年生のおよそ4分の1が参加するプログラムで、徹底した事前指導と実習先企業との緊密な連携に特徴がある。

平成19(2007)年度からは、本学の社会人大学院院生がチューターとなり、学部学生に講義する授業「ビジネスイノベーション」が展開されている。

〔グローバルスタディーズ学部〕

①教育課程の編成及び編成方針

教育目的の達成のため、「基礎教育科目」「専門教育科目」の2つに大きく分け編成している。それぞれは、下記のようにさらに体系的に構成している。

・基礎教育科目

グローバルスタディーズ学部で学ぶための基礎知識・基礎技能を身につけることを目的としている。ここでは英語習得のための「英語集中教育」、中心科目としてのコア授業、英語習得の補完としての「文化としての英語学習」、「資格英語」を置き、英語を得意とする学生のための「特別講座」から成り立っている。それぞれの学生のレベルに応じた対応ができるように各科目を配置している。

・専門教育科目

専門科目は、「自己の確立」「地域社会のリーダーシップ」「地域社会のネットワーク」の3つの領域に分かれるが、そのどれも、知識が実践と結びつけられるよう、また深い人間性をもった教育がなされるように位置づけられている。

「自己の確立」

- A. 文化と自己
- B. 価値の創造

「地域社会のリーダーシップ」

- C. 国際関係と歴史
- D. 通文化交流

「地域社会のネットワーク」

- E. ビジネス
- F. IT

この3つのコースから自分の所属するコースを選択し、専門を深めることが求められている。また、自分の所属領域以外についても、それぞれ8単位まで履修し、幅広く履修するようになっている。

②年間行事予定、授業期間

経営情報学部とシステム等は同じである。

③年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件

グローバルスタディーズ学部でも、年度ごとの履修登録できる単位数の上限を定め、また卒業要件を定めている。

・履修上限

表 3-2-4 年次別履修上限

年次・学期	履修上限単位数
1年次春学期	32単位
1年次秋学期	32単位
2年次春学期	24単位
2年次秋学期	24単位
3年次春学期	24単位
3年次秋学期	24単位
4年次春学期	制限なし
4年次秋学期	制限なし

(1年次は学部の教育特徴である英語教育プログラム及びそれに関連する科目を重点的に履修する上、一般科目の選択もあるため32単位の単位数になっている)

・卒業要件

休学、停学期間を除いて4年以上在学して所定の科目を履修し、規定する単位数以上を修得すること。

表 3-2-5 卒業要件単位数表

		必修	選択	計
基礎教育科目		44	28	72
専門教育科目	A/B			56*
	C/D			
	E/F			
合計		44	84	128

* 専門科目の56単位については、それぞれの専門コースから40単位以上を履修すること。基礎教養科目での必修・必修選択科目の必要以上の履修単位については、専門教育科目に数えることができる。

④教育・学習結果の評価と有効活用

グローバルスタディーズ学部には、ゼミナール科目がない。一般講義科目の評価方法と配分基準は、経営情報学部と同一である。

⑤教育内容・方法の特色ある工夫

開設後1年を経ただけであるが、「英語集中教育」、コア授業（基礎教育科目）、「文化としての英語学習」、専門教育科目といった特徴ある授業が行われている。すべての授業が英語で行われ、少人数・双方向型で行われているのが最大の特徴である。最初の90分が講義で、続く90分が討論といった内容であり、学生が自分を語るできるよう工夫されている。「英語集中教育」は、レベル別クラス編成だが、英語能力を磨くだけでなく、コア授業と連動させ、コア授業をスムーズに理解できる工夫が施されている。また、英語能力レベルが低い学生に対して、水曜日の「文化としての英語学習」において、日本人教員が学生のレベルに応じて補講を行っている。

英語による教育は国内留学と言っていいほど充実しているが、今後これに加えて、夏休みの短期留学、長期留学も学生に提供する予定でいる。現在世界各地の大学と提携を結ぶべく活動しており、留学生として学生を送り込む、あるいは交換留学を実施する予定である。また一部の優秀な学生に対しては、3年次での交換留学に対し奨学金も用意されている。

〔経営情報学研究科〕

①教育課程の編成及び編成方針

本学独自の MBA を追求する中で、平成 16(2004)年からさらに高度な専門性の追求をめざし、修士課程に経営戦略コース、統合リスク管理コース、ロジスティクス経営コースの 3 つのコースを設置した。履修のガイドラインを設け、高度な専門性を強化しようとした。

これは平成 18(2006)年に、5 ドメインカリキュラム制へと発展した。社会が本当に必要としている「日本人のビジネス社会で実践するための MBA」だという認識のもとに、その取得支援体制を確立しようという思いからである。

平成 20(2008)年度の具体的な科目展開は次のような形になっている。

- ・ MBA のための基礎講座（「比較文化論」、「企業人のための経済学」、「社会起業家論」、「知識経営特論」）
- ・ 多摩大学 MBA への導入科目（「ミクロ経済学」、「経営戦略のゲーム理論」、「実践企業経営概論」、「コンセプト・デザインの方法論」、「経営基礎数学」）

5 つのドメイン群

1) マネジメント

経営戦略論から組織・人事論までオーソドックなマネジメント理論を学ぶ。MBA の基本として設定した授業科目である。

2) ファイナンス・リスクマネジメント

コーポレートファイナンスを中心に、パーソナルファイナンスさらにパブリックファイナンスを幅広く学ぶ。特徴は、金融、会計、法務など系統だったコース設定により、実務と理論を効率的に学べる仕組みになっていることである。

3) マーケティング

入門講座から「ビジネスモデル論」、「サービスマーケティング論」、さらに専門的な「e-マーケティング論」、「データ解析」など多様な科目をそろえ、多角的に学ぶことができる。

4) サプライチェーンマネジメント

国内 MBA で、サプライチェーンマネジメント（以下 SCM と略する）をトータルに講座展開しているのは、本学が唯一でないと自負している。原材料調達・製造から物流・販売・消費者にいたるモノと情報の流れはもちろん、「SCM マーケティング論」、「組織人材論」、「会計論」、「戦略論」など多種多様な科目を設置してある。

5) ナレッジマネジメント・情報デザイン

企業の情報の流れと知識の蓄積・発見・活用を学ぶ。ナレッジマネジメントの最先端手法を複雑系理論と IT を駆使して構築し、企業のイノベーションに活用するノウハウを体系的に学ぶことができるようになっている。

以上が 5 つのドメインであるが、平成 20(2008)年度の開講科目数一覧をドメインごとに示すと次のようになる。

表 3-2-6 開講科目数一覧

平成20(2008)開講科目数一覧			
	春学期	秋学期	合計
基礎講座	4	4	8
導入科目	5	4	9

マネジメント	16	16	32
ファイナンス・リスクマネジメント	15	15	30
マーケティング	11	8	19
SCM(隔年開講設定有)	6	8	14
ナレッジマネジメント・情報デザイン	6	7	13
合計	63	62	125

②年間学事予定、授業期間

両者については、入学期（例えば平成 19(2007)年度秋学期など）ごとに A4 用紙 40 ページ程度の「院生ハンドブック」を印刷し、院生に配布している。

本学においては、1 年を春学期と秋学期に分け、1 学期ごとに完結する Semester 制により授業を行う。（時間割表・開講科目一覧はシラバス参照）

それぞれの学期区分は次のとおり。

春学期：4 月 1 日～9 月 15 日

秋学期：9 月 16 日～3 月 31 日

年間学事予定もその入学期からの 2 年間についてまとめて同ハンドブックに掲載してある。1 年次の主な予定は修士論文発表会（見学参加）、研究実習届け、修士論文届けの提出、研究実習提出であり、2 年次の主な予定は、修士論文予備審査会（次季修了予定者は発表必須）、修士論文提出、最終試験である。

③修了要件及び学位

修了要件及び学位については、「多摩大学大学院学則第 26 条～第 28 条」に規定している。

- ・修士課程を修了するためには、休学・停学期間を除いて 2 年以上在学し、所定の科目について 30 単位以上を修得し必要な研究指導を受け、かつ、修士学位論文審査及び最終試験に合格しなければならない。ただし、研究科細則の定めにより、特定の課題についての研究の成果の審査をもって修士の学位論文審査に代えることができる。（特定の課題について研究の成果による修了の場合、34 単位以上を修得するものとする。）
- ・在学期間に関しては、優れた業績を上げた者については、特例として 1 年以上在学すれば足りるものとする。
- ・博士課程を修了するためには、休学、停学期間を除いて 3 年以上在学し、所定の科目について 20 単位以上を修得し、必要な研究指導を受け、かつ、博士の学位論文審査及び最終試験に合格しなければならない。ただし、博士課程の在学期間に関しては、特に優れた研究業績を上げた者については、特例として 1 年以上在学すれば足りるものとする（修士課程を含めて 3 年以上）。
- ・上記の修了要件を満たした者に、「修士（経営情報学）」の学位が与えられる。」
- ・年次別履修科目の上限および、進級要件については特に設けていない。

④教育・学習結果の評価と有効活用

成績はそれぞれの科目ごと、平常点、レポートなどを総合的に考慮して決定される。59 点以下

は不合格となり、合格の場合は 100 点満点の総合点により、以下の 3 区分により評価される。

80～100 点＝「優」 70～79 点＝「良」 60～69 点＝「可」

修士論文の成績評価は、次に挙げる7つの項目を評価対象とし、4区分により評価される。

イ、問題意識と課題設定

ロ、先行研究

ハ、事実調査

ニ、切り口と論理展開

ホ、オリジナリティ

ヘ、説得性

ト、未解明なことへの貢献、学問への貢献

80～100点＝優 70～79点＝良 60～69点＝可 59以下＝不合格

⑤教育内容・方法の特色ある工夫

本学の大学院では、産業界でキャリアを積んだ著名な教員の講義を通じて、社会人が考え方の基礎を学び直せることが第一の特徴である。5つのドメインは、コースとしての縛りはなく、複数とれるよう、社会人学生の多様なニーズに対応したものになっている。学部と同様、「志」を育てる「現代の私塾」を標榜し、より高度で実践的な少人数・双方向型の教育を展開している。

(2) 3-2の自己評価

〔経営情報学部〕

入学時のカリキュラムが卒業まで続くため、カリキュラム変更の多い本学では複数のカリキュラムが並行するので、それを管理し、窓口指導する教務センターの業務は煩雑になるが、社会や学生のニーズをカリキュラムに素早く対応していると認識している。

カリキュラム編成は大学設置基準に規定されている要件を踏まえており、体系的に編成され、教育目的に適合した授業内容となっている。

年間学事予定、授業期間、年次別履修科目の上限、進級・卒業要件、教育・学習結果の評価については、多摩大学事務システム(T-Next)において、個々の学生の成績・単位取得状況が記録されており、1年前期および後期終了時点で、教務センターによるチェックを行い、学生・父兄を含めた履修相談をおこなっている。また、2年次以降は、ホームゼミナールの担当教員がこれを活用して、学生の履修の相談にのっている。さらに、その結果、学習意欲の低い学生に対する「退学勧告」も行われている。これにより、カリキュラム編成と進級・卒業要件がうまく対応しているか、個々の科目の配置が適切か精査する必要がある。

教育内容・方法は学外の協力を積極的に行う等、特色ある工夫がなされている。学外協力の具体例としては、Jリーグ横浜FCとスポンサー契約を結び、ゼミナールやインターンシップに参加する、外部組織（デジタル・トウキョー、トランスコスモス）の協力のもと、学生のキャリアスキルを磨く講座の開講などがある。

〔グローバルスタディーズ学部〕

開設2年目のグローバルスタディーズ学部では、1年次において英語能力レベル別の授業設定をしていたが、平成19(2007)年度は、現実には予想以上に英語のレベルが多様な学生が入学してきた。

また、「英語集中教育」とコア授業、「文化としての英語学習」のそれぞれにおいて、学生の能力や授業履修の状況に応じて変更を数回行ったため、逆にそれらの関連性、位置づけが明確にならず、学生の混乱も多少生じている。平成20年度には、これらの反省を踏まえ改善策を講じた。コア授業との関連を「英語集中教育」のReadingに絞り、コア授業で使用する資料の読解の練習を学生にさせることにした。また、「文化としての英語学習」では、レベル分けを明確にし、英語の基礎能力の強化に集中することとした。加えて「英語集中教育」と「文化としての英語学習」の担当者間で情報交換を行うこととした。

〔経営情報学研究科〕

大学院では、5ドメイン制の採用により、本学が目指している内容が明確化し、受講する側からもカリキュラム組み立てがしやすい状態になっていると評価できる。ただし、5ドメインが多摩大学の大学院としてふさわしいかどうかはまだ議論の余地がある。日々変化を求められるビジネス社会に最適な形で最高のものを提供するためには、今後とも見直しと大胆な変化が必要になる。

(3) 3-2の改善・向上方策(将来計画)

〔経営情報学部〕

社会や学生のニーズに素早く対応するカリキュラム編成は重要ではあるが、学生が実際にどの科目を履修するかには際しては、多少混乱のもとになる。従来から学年ごとの履修指導は行っているが、よりわかりやすい指導資料作りを目指す(図解資料を用意してみる)。

社会の要請や学生のニーズに注意を払って常に点検する姿勢を継続し、学生の求めることを敏感に読み取り、魅力的で特色あるカリキュラム編成を維持すべく、学部運営委員会、教務委員会及び平成20(2008)年度より発足した「入口から出口の総合プロデュースを行う出口力養成プロジェクトチーム」で検討を重ねていく。また、昨年度から4年次進級時点で単位取得数のチェックを行い、あと1年で卒業する見込みの少ない学生に対して指導を行っているが、平成20(2008)年度はさらに細かく指導していく。

自己評価で述べたとおり、カリキュラム編成と卒業要件がうまく対応しているか、個々の科目の配置・バランスが適切かは、今年度中に教務委員会で精査する。

また、学生の質の向上や無意味に滞留している学生の意思を確認する。単位数の取得情報を活用することで個々の学生に対する適切なガイダンスが行える仕組みの向上を図る。

教育課程の編成やその方針の趣旨を策定し、理解するには教員のミーティングがなによりも必要であり、そのために教員ラウンジの活用をさらに促す。

〔グローバルスタディーズ学部〕

平成20(2008)年度は、平成19(2007)年度の反省の上に立ち、多様なレベルの学生に合わせた授業を実現するため、1年次の「英語集中教育」、コア授業、2年次からの専門教育科目とも、英語能力レベル別の教育編成を検討し、実行に移している。水曜日の英語能力サポート授業「文化としての英語学習」については、レベルの低い学生が必ず授業に出席するシステムが動き出している。学生の英語能力を向上させ、コア授業、一般授業の理解と充実を図るために、これら改善策を徹底して実行していく。

また、オリエンテーションにおいて、学生へのカリキュラムの説明に時間を割き、また履修指導において日本語の説明も用意し、学生に混乱が起こらないよう努力をしている。

年間学事予定、授業期間、年次別履修科目の上限、卒業要件、教育・学習結果の評価について、今後精査する必要がある。経営情報学部との単位互換システムは、平成20(2008)年4月に既に設定されている。

平成19(2007)年度は初年度ではあったが、学生からの授業評価「VOICE(学生の声)調査」を実施した。平成20(2008)年秋学期にもVOICEを実施し、その結果などを基に学部運営委員会などで検討を重ね、それぞれの授業内容の充実を図っていく予定である。

〈経営情報学研究科〉

本学大学院にとって、必要なドメインが何か、またそれを提供できる環境になっているかどうかを考えた上で、展開している授業科目の見直しを常に行っていく。たとえば、ドメインによっては、多種多様、幅広い科目展開になっているが、高度な専門性を追求させようと思うと、基本的なことは基礎講座、導入科目でまかなうという選択も考える必要がある。また、ドメインごとの科目数、科目内容、担当教員のバランスを常に比較し、公平にすべてのドメインに力をそそぐのか、あるいは、どれか特色あるドメインを選び出して強化するのか、検討している。

〔基準3の自己評価〕

学部、研究科とも、建学の精神・大学の基本理念、及び学生や社会のニーズに基づき、教育目的を明示し、その教育目的を達成するための教育課程の編成方針を設定している。また、教育目的が教育方法へ反映する授業の工夫はなされており、教育目的に沿った教育、を行っている。

更に継続して実践的カリキュラムの整備を行うとともに、教育内容・方法の工夫を含め、カリキュラムについて検討・改善を継続している。

実際の教学運営は、年間学事予定、授業期間、年次別履修科目の上限と進級・卒業・修了要件についていずれも規則に従い、厳正に適用している。

教育・学習結果の評価と有効活用も行われているが、より有効に活用できるよう検討を重ねる。

グローバルスタディーズ学部については、初年度に「英語集中教育」とコア授業、「文化としての英語学習」の連携を目指したが、学生の英語能力レベルが余りにも多様であったため、期待した効果があげられなかった。この反省に立って2年目からは、「3-2の自己評価」で記述した改善策を打ち出している。

〔基準3の改善・向上方策(将来計画)〕

教育課程は大学の根幹をなすものである。また、IT技術の浸透による社会の急激な変化や出生数の減少による学生の質の変化に対応するため、今後もさらなる教育課程の見直し・検討が必要になってくる。そのため、教育目標に照らして必要なものは積極的に取り入れ、教育編成にそぐわないものは勇気を持って廃止する等、常に検討し、改善し、整備していく。

更に、改革の各方策がどのような実効を挙げているのか、継続して検証を行い、それを学内にオープンにし、議論をし、一層の改善を行って教育の質向上を図っていく。

グローバルスタディーズ学部の教育目的達成のために、「英語集中教育」、コア授業、専門教育科目とも英語能力レベル別に、学生の能力を高めるための教育を推進していく。

基準 4. 学生

4-1. アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

《4-1の視点》

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学要件、入学試験等が適切に運用されているか。

4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生数並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

(1) 4-1の事実の説明（現状）

本学の基本理念である国際性・学際性・実際性のもと、国際化・情報化時代に対応しうる経済人として国際的に活躍できる人材を育成することを目的とし、経営知識及び情報処理能力、世界に通用する教養を積極的に身に付け、将来ビジネス社会で活躍できる人材となりうることを真に望む人物を募集するため、学部、研究科ごとにアドミッションポリシーを定めている。

【学部】

①アドミッションポリシー

【経営情報学部】

将来、実社会で活躍することをこころざし、そのために最新の経営知識、的確な情報処理能力、高度な外国語能力を習得し、問題発見力・解決力、コミュニケーション力を身につけようとしている以下の人材を求める。

イ、実社会で活躍したい意志がある。

ロ、基本的なスキルを有しているか、強い興味を抱いていること。

ハ、経営情報学部をよく理解していて、適していること。

【グローバルスタディーズ学部】

世界基準のレベルでスキルを駆使できる、統合されたダイナミックな人格の形成を可能にし、グローバル社会のリーダーとして活躍できる、グローバルスタディーズ学部の理念に適う以下の人材を求めている。

イ、何事においても「やりぬく意志」があること。

ロ、国際的に活躍したいという強い意思を有していること。

ハ、自発的なコミュニケーションスキルを身につけることの重要性を認識していること。

ニ、日本の歴史・文化・宗教に強い関心を有していること。

②入学者選抜方法

経営情報学部、グローバルスタディーズ学部、両学部の明確なアドミッションポリシーに沿って、入学要件を定め、学部入学試験を表 4-1-1 のように定めて実行に移している。

【経営情報学部】

本学部では、実学からの教授が重要である。そこでは、学習意欲に加え知識と知恵が適切に組合されていることが必要である。そのため、これらを潜在的に有している者を受け入れるべく募集活動を展開する。

表 4-1-1 学部の入試（2008 年度）

試験方式		経営情報	グローバルスタディーズ
推薦入試	附属・系列校推薦 I 期〔専願型〕〔併願型〕・II 期	○	○
	指定校	○	○
	一般	○	○
AO 入試	AO 入試〔10 月入試〕・〔3 月入試〕	○	
	チャレンジ (AO) 入試〔給費生入試〕	○	
	I 期〔専願型〕・II 期〔併願型〕 III 期〔併願型〕・社会人 AO 入試		○
一般入試	I 期〔A 方式〕〔B 方式〕	○	○
	II 期〔A 方式〕	○	
	II 期〔C 方式〕		○
	III 期〔C 方式〕		○
	センター試験利用入試	○	○

経営情報学部においては、業界・顧客等の情報をもとに戦略を立て経営の効率化を図るための知識と実践を教える分野である。さらに情報は、経営の効果を測る手段として重要なものである。したがって、理系・文系といった分類に捕らわれず（学際性）、学問体系と実業界といった分類にも捕らわれず（実際性）、そして国内のみならずグローバル社会での活躍（国際性）といった柔軟な考え方に対してポテンシャルのある学生を受け入れることを目的としている。

現在の入学者選抜方法は、表 4-1-1 に挙げる 12 方式を併用している。学生募集数に比べて方式の数が比較的多いのは、経営情報学部という分野の特殊性に鑑み、アドミッションポリシーに沿った、入学要件を定めるとともに、さまざまな学問領域の成果を利用し実際的な効果を求めることに由来しており、様々な才能を持った学生に対して門戸を開放しようという方針を具現化したものである。

これらの選抜方式は、単に多様な方式というだけではなく、各方式において、独自の選抜基準を設け、それに沿った形で多様な可能性を持った学生を集めるという方針を実現している。以下に各方式の選抜基準について述べる。

- ・チャレンジ (AO) 入試は、もっとも特色のある方式で、問題発見力・解決力の資質があり、本学部においてリーダーとなれる資質のある者を求め、課題のプレゼンテーションと面接により入学判定を行う。
- ・推薦入試は、調査書の評定平均と面接による選抜方式で、本学で定める資格・技能による実績加点がある。推薦入試は、附属・系列校、指定校、一般で別々に審査される。附属・系列校・指定校対象の推薦は、調査書の評定平均と面接によって行っている。調査書は高校側の評価であるので、本学が独自に行う評価は面接のみである。なお、指定校選定にあたっては、過去の受験実績と地域（本学近隣）を重視して行っており、高校側で出す評価への信頼性は高い。
- ・一般推薦入試は本学の教育方針に賛同してもらえる学生を広く全国から求め、推薦入試で受験できるようにするために設けられた選抜方式である。調査書の評定平均と面接の他に小論文を課している。これは、調査書の評定平均の信頼性を補うものとして、受験生個人の能力（特に論理的

思考の訓練度)をみるために導入したものである。

- 一般入試は、独自に筆記試験を行って選抜する方式である。外国語（英語）または国語を必須科目とし、地歴、公民、数学から1科目を選択する。英語または国語が必須となっているのは、論理的思考と説明能力が、国際性、学際性、実際性を重んじる本学の教育にとって重要であるという認識からである。なお、この考え方は一般入試だけでなくすべての選抜方式に共通したものである。また、選択科目に数学を置いたのは、経営情報学において、データの分析のための数学的素養が重要であるためである。各科目の配点については、外国語（英語）の比率を高くしている。これは経営情報に関する近年の環境が、より国際性を増しているという認識に拠っている。選択科目における公平性を維持するため、得点は素点ではなく偏差得点を採用している。（計算上の統一を図るために必須科目についても偏差得点を採用）。これにより選択した科目の難易度による不公平が避けられ、また採点にあたっては、科目毎に上位10%以内の受験者に上位加点をおこなう。この制度によって、満遍なく得点できる学生より、得意な科目を持つ学生を優遇する配慮をしている。
- センター試験利用入試は、高校までの教育で期待される一般的な基礎学力レベルをもとに選抜する方式である。外国語と国語を必須としており、その他に、必須科目以外のセンター試験において受験できる科目から1つを選択し、3科目の得点をもとに判定を行う。このとき選択科目として採用されるのは、受験した科目の中で一番得点の高かった科目である。得点については、一般入試と同様、偏差値得点を採用し、科目間の不公平を避ける措置をとっている。

入学試験の実施体制と運用は以下のようになっている。

- 採点方法は前述の通りである。特に、筆記試験においては、選択科目間の不平等が生じないように、偏差得点を採用している。成績は募集要項に明示してある得点配分に従って機械的に計算し成績順に並べ、上位から合格を出す。
- アドミッション委員会において、過去の入学手続率を勘案しながら合格ラインを設定し、合格者案を作成する。
- 教授会および理事会に合格者案（受験者氏名を削除したもの）を提出し承認を得た後、合格発表をする。

【グローバルスタディーズ学部】

本学部では、グローバル社会で活躍していくにあたって最も大切な能力とは、日本や世界の文明に熟知した「深い教養」と、論理性をもって世界の人々と対峙できる「対話力」が必要と認識している。そのため、これらを潜在的に有している者を受け入れるべく募集活動を展開する。

グローバルスタディーズ学部においては、真の教養（リベラルアーツ）を身につけること、そして自分の「価値」を知り、自分自身をきっちりとした枠組でとらえ、語れるための知識と実践を教える分野である。したがって、理系・文系といった分類に捕らわれず（学際性）、学問体系と実業界といった分類にも捕らわれず（実際性）、そして国内のみならずグローバル社会での活躍（国際性）といった柔軟な考え方に対してポテンシャルのある学生を受け入れることを目的としている。

現在の入学者選抜方法は、表 4-1-1 に挙げる 14 方式を併用している。学生募集数に比べて方式の数が比較的多いのは、グローバルスタディーズ学部という分野の特殊性に鑑み、アドミッションポリシーに沿った、入学要件を定めるとともに、さまざまな学問領域の成果を利用し実際的な効果を求めることに由来しており、様々な才能を持った学生に対して門戸を開放しようという方針を具

現化したものである。

これらの選抜方式は、単に多様な方式というだけでなく、各方式において、独自の選抜基準を設け、それに沿った形で多様な可能性を持った学生を集めるという方針を実現している。以下に各方式の選抜基準について述べる。

- ・AO入試は、もっとも特色のある方式で、世界基準のレベルでスキルを駆使できる、統合されたダイナミックな人格形成を可能にし、グローバル社会のリーダーとして活躍できる人材を求め、論文と面接により入学判定を行う。
 - ・推薦入試は、調査書の評定平均と面接による選抜方式で、本学で定める資格・技能による実績加点がある。推薦入試は、附属・系列校、指定校、一般で別々に審査される。選抜基準は、経営情報学部と同一である。
 - ・一般入試は、独自に筆記試験を行って選抜する方式であり3方式を導入している。A方式は、外国語（英語）を必須科目とし、国語、地歴（日本史または世界史）から1科目を選択する2教科受験であり、配点は外国語（英語）にウェイトをおいている。B方式は、外国語（英語）1科目受験である。A方式・B方式とも本学の英語教育を鑑みた独自性を最も出せるものとして導入している。C方式は、外国語（英語）を必須科目とし、国語、地歴（日本史または世界史）から1科目を選択する2教科受験であるが、高得点科目を1.5倍に換算して入学判定を行う。これは、入学時期で英語の能力が高くない受験生でも、本学への志望意志の高い学生層を受け入れることに配慮している。これは、本学のアドミッションポリシーに適い、その潜在能力を有している学生への理解を示し、本学の教育の方針の1つでもある入学してから責任を以って学生を育て上げるという認識からも重要な選抜方式としている。
 - ・センター試験利用入試は、高校までの教育で期待される一般的な基礎学力レベルをもとに選抜する方式である。外国語を必須としており、その他に、必須科目以外のセンター試験において受験できる科目から1つを選択し、2科目の得点をもとに判定を行う。このとき選択科目として採用されるのは、受験した科目の中で一番得点の高かった科目である。得点については、偏差値得点を採用し、科目間の不公平を避ける措置をとっている。
- 入学試験の実施体制と運用は経営情報学部と同一である。

③学生定員及び在籍学生数

経営情報学部およびグローバルスタディーズ学部の収容定員と入学定員、在籍学生数は表4-1-2に示すとおりである。平成20(2008)年5月1日現在の学部別収容定員は、経営情報学部1280人、グローバルスタディーズ学部300人であり、在籍者の比率は経営情報学部で1.1倍、グローバルスタディーズ学部0.88倍である。また、平成20(2008)年度入学者数は、経営情報学部401人、グローバルスタディーズ学部180人であり、入学者の比率は経営情報学部で1.25倍、グローバルスタディーズ学部1.2倍である。

学部、学科の学生定員及び在籍学生数は、表4-1-2の通りであるが、経営情報学部では、平成20(2008)年度入学者より学科別募集を止め、経営情報学部として入学選抜を行ったので、入学者数及び在籍者数は経営情報学部全体として表にしている。

表 4-1-2 学部・学科の学生定員及び在籍学生数

2008年5月1日現在

学部・学科	入学定員	入学者数	入学者／定員比率	収容定員	在籍者数	在籍者／定員比率
経営情報学部 経営情報学科	200人	401人	1.25	800人 (900人)	1,396人	1.10
経営情報学部 マネジメントデザイン学科	120人			480人 (360人)		
グローバルスタディーズ学部 グローバルスタディーズ学科	150人	180人	1.2	600人 (300人)	263人	0.87

※経営情報学科平成17(2005)年度入学定員300人、平成18(2006)年度以降入学定員200人

※マネジメントデザイン学科 平成18(2006)年4月1日開設

※グローバルスタディーズ学科 平成19(2007)年4月1日開設

〔大学院〕

① アドミッションポリシー

本学大学院のアドミッションポリシーは次のようになっている。

- ・企業、官公庁等に勤務する職業人であって、経営情報学の高度な専門知識の修得に強い意欲と学習能力を有する人。
- ・社会でそれぞれ専門性を発揮した仕事をしている人で、自己変革の気概を持ち、かつ、創造的かつ高度な問題解決能力修得に強い意欲と学習能力を有する人。

このアドミッションポリシーに沿って、大学院では入学要件を定め、アドミッションポリシーともどもHPや募集パンフレットに掲載している。本大学院の入学要件の大きな特徴は、次の要件である。

- ・「民間企業・官公庁等に在籍し、入学時現在3年以上の実務経験を有している職業人を優先し、下記のいずれかに該当する者」

原則3年以上の実務経験を有している職業人優先ということにより、学部から直接当大学院に進む者は、現在原則的に存在せず、他大学、大学院および広く一般社会に対し、門戸を100%開放している。

② 入学者選抜方法

本大学院の入学者選抜方法は一般選抜入試およびアドミッションオフィスによる選抜のAO入試がある。

(ア) 一般入試

年2回(4月、9月)の入学時期に対応して、1月および8月に2週間程度の出願期間を設定している。入学試験は第1次で提出書類(研究計画書と課題小論文)の審査、第2次で口述試験(口頭試問)によって合否を判定している。

なお、この方式の入試選抜においては、「大学院入学に相応の学力と知識および研究意欲」を重視しているが、同時に職務経歴も参考としている。

(イ) AO入試

平成17(2005)年春入学の募集から新たに導入した入試で一般入試と2本立てとした。その経緯は多忙な社会人が準備に多くの時間を費やすことなく出願でき(提出書類の分量を大幅軽減)、且つ

多様な入学ニーズにも対応できる（面接を最低 2 回、延べ時間 90 分以上）ようにトライアル期間を設けながら導入した。本格実施にあたっては、学生募集から入試の運営までを担当するアドミッションオフィス（研究科長が室長を兼任）を設置し、専任担当者がエントリーの受付から内定までの一連の業務を担当している。

その他この入試は出願期間が一般入試に比較して長く、選抜基準も学習意欲、志望動機と本学のカリキュラムとの整合性を重視している。

③ 学生定員及び在籍学生数

入学定員は博士課程前期が 60 人、博士課程後期が 10 人、収容定員は博士課程前期が 120 人、博士課程後期が 30 人である。平成 20(2008)年 5 月 1 日現在の在籍者数は、博士課程前期が 132 人、博士課程後期が 2 人であって、収容定員に対する充足率は、それぞれ 1.1 倍、0.07 倍である。

博士課程前期においては、例年入学定員をほぼ充足する入学者を出している。博士課程後期は平成 16(2004)年度から平成 19(2007)年度まで 4 年間は入学試験における合格者を出していなかったが、平成 20(2008)年度は 2 人の入学者を出している。博士課程後期は充足率が低いが、大学院全体でみると学生数は概ね適切に管理されている。本大学院は、産業界で現役で活躍する多彩な教授陣が、教員 1 人に院生 3 人という少人数指導体制で教え、教員と院生、院生同士の親密な交流が生まれている。

(2) 4-1 の自己評価

〔学部〕

アドミッションポリシーを明確にし、それに沿う学生の受け入れのための様々な広報活動を行っている。例えば、募集要項やホームページでの周知以外にオープンキャンパスや外部相談会など直接受験生に伝えることができる機会を有効に活用し、アドミッションポリシーの普及に努めている。入学試験は各方式アドミッションポリシーに沿って適切に実施している。入学試験の実施結果は、経営情報学部では在籍者数は定員を若干上回り、入学定員においては、入学者は平成 19(2007)年度に定員を下回ってはいるが、そのほかの年は定員を若干上回っており、適正な範囲で管理されているものと評価している。

グローバルスタディーズ学部は開設年度に入学者が定員を大幅に下回ったが、2 年目にあたる平成 20(2008)年度は入学定員を上回る入学者を出し、収容定員に対する在籍者比率も 0.88 倍と 1.0 倍に近づいている。グローバルスタディーズ学部の教育目的達成のための適切な定員管理をめざして一層の努力が必要と考えている。

〔大学院〕

アドミッションポリシーを重視した入学者選抜が行われている。AO 入試へのエントリー期間はほぼ 1 年間いつでも可能になっており、職業人を対象とする大学院の体制として、適切である。面接を 2 回以上おこなうことにより、入学希望者の意思の確認と入学後の勉学・研究のモチベーションを高める工夫ができています。

原則実務経験 3 年以上の職業人を優先するという入学要件が効いており、社会人としての自覚ができた状態で入学してくるので、最初から実務に役立つ専門教育が行いやすい。ただ、AO 入試と一般入試の区別が不明確になっており、最近では AO 入試のみ受験希望者がおり、一般入試希望者が

いない状態が多い。

修士定員 60 人は院生たちの学習意欲をあげ、お互いに刺激しあうという環境において適切と言える。博士定員 10 人はここ数年充足していないこともあり、再検討が必要である。

(3) 4-1 の改善・向上策（将来計画）

〔学部〕

経営情報学部においては、アドミッションポリシーを正確に伝えるべく、広報媒体や各種説明会を利用して継続的に広報を行っていくが、学問体系として古くから確立している学部と比べ「経営情報学部」は一般の高校生から見て分かりにくい分野といえる。特に、日本では青少年は、社会に対する接点が希薄であり、経済活動や社会活動に関する関心が低い傾向があり、日頃から（IT を利用した）経営学に対する馴染みが浅い。そのため、「経営情報学部」は何を学ぶところなのか、どういう学生を求めているかというところを学生に伝えていく必要がある。彼らの身近な環境に繋がる形でこれらを伝えられる方策を検討していく。

グローバルスタディーズ学部は、既存の学部ではカバーしきれないグローバル時代に活躍する人材育成を目指す学部であり、具体的には、リベラルアーツ教育を展開し、英語をツールとして使いこなせる人材育成に努めているが、一般の高校生から見て、まだ「グローバル」「リベラルアーツ」という言葉に馴染みが浅く、既存の外国語系との違いを学生に伝えていく。

両学部とも入学定員に対する充足率が平成 19(2007)年度において 1.0 を下回ったが、平成 20(2008)年度においては、まず入試改革を推進した。具体的には受験生のニーズに合わせて入試区分及び入試科目の多様化を図った。次に広報 PR の強化を推進した。具体的には指定校の見直し、オープンキャンパスの日程の充実、各種説明会に積極的に開催・参加するなど推薦入試および AO 入試受験生の獲得を強化するとともに、一般入試においては合格者用のミニパンフレット同封や DM 本数を増やすなど、入学手続きの歩留まり率を向上させ、定員充足率が 1.0 を上回る状態に回復した。今後検討すべき項目は、学生の質を維持し高めることと考える。

本学は両学部とも、少人数対話型教育が大きな特徴である。特にホームゼミナールおよび英語教育については、少人数のクラス規模を維持している。教育効果を高めるためにも、各入学試験における合格者数や入学者数の比率に留意し、適正規模の学生確保に努める。

〔大学院〕

一般入試と AO 入試との明確な区別をおこなう必要がある。具体的に検討されている項目としては、一般入試では、出願時の小論文（A4 版 4～10 枚）を廃止し、英文解釈または和文小論文を選択する筆記試験と、専門知識を問う面接とに変更する（変更前の面接は、2 次試験として位置づけられており、内容は、研究計画の確認であった）。

博士希望者に対しては、定員を無理に増減する必要はないが、入学してくる学生に対し、平成 20（2008）年度、平成 21（2009）年度で、十分な指導環境を整えていく。

4-2. 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-2 の視点》

4-2-① 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されているか。

4-2-② 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-2の事実の説明(現状)

〔学部〕

本学では、教職員が一体となって学生への学習支援を行っている。教員の支援としては、オフィスアワーとゼミナール担当教員のゼミ生への指導があげられる。なお、グローバルスタディーズ学部では、ゼミナールを設けていない。

オフィスアワーは、学生の質問、相談等に応えるための時間として、週1回、設定し、学生に掲示。各教員に対しては、学生指導が十分出来るだけの時間を確保するようにしている。グローバルスタディーズ学部の「英語集中教育」、「文化としての英語教育」などの担当者は、授業中にアポイントを取ることによって、オフィスアワー以外の時間も学生の相談にあてている。

経営情報学部のゼミナール担当教員は、所属する学生の履修・単位修得状況を多摩大学事務システム(T-Next)で把握できるので、この情報をもとに学生の指導を行える環境を整えている。

職員は全学生の履修・成績情報を総合的に管理している事務部署である教務センターのスタッフが、学習に関する相談、履修指導等を行っている。履修指導については、グローバルスタディーズ学部では、教務センタースタッフと教員の教務委員が共同で行っている。また、情報・ネットワーク関係を扱うメディア・サービス・セクション(MSS)と図書館(LSS)の両組織(MIC)で、図書及びその他資料等の収集、管理など図書館の運営に係る他、情報処理・視聴覚教育全般の支援を行っている。経営情報学部では、学部の教育目的達成のため、平成13(2001)年度より新入生全員に対して、ノートパソコンを卒業時まで貸与している。学生は学内外で授業等にパソコンを最大利用しているが、そのメンテナンスを含めた利用支援サービスをMSSが行っている。

その他学習支援場所として経営情報学部では、アゴラ(学生ラウンジ)、コモンルーム、教員ラウンジが活用されている。アゴラは、学生が自由に学べる場として設けられ、ガラスの壁で仕切られているので、開放的。学生のコミュニケーション、共同で勉強する場として利用度が高い。

コモンルームは英語授業担当者のウェイティングルームで、ルーム内は日本語一切禁止の環境とし、学生の英語レベルアップに役立っている。また、コモンルームの隣の部屋は、教員と学生が英語授業の質問や海外留学の相談をゆっくり出来る場所としている。このコモンルーム一帯は「多摩大学の中にある英語圏」で、授業だけでなく、異文化に触れ合える特別な場所である。

教員ラウンジは本来、研究室入り口前にあり教員がくつろぐ場所であるが、オフィスアワーその他学生の指導場所として活用されている。ここは教員の交流場所なので学生情報の共有が行え、学習支援の大きな助けとなっている。グローバルスタディーズ学部では、教員研究室に近い2階ラウンジが学生の予習復習の場として、あるいは教員との交流場所として利用されている。この場を通して、学生の学習支援も行っている。

次に学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げるシステムとしては、授業評価システム「VOICE(学生の声)調査」、満足度調査、アイデアボックスがあげられる。

VOICEは学生による授業評価の名称で、平成2(1990)年度より学生による授業評価アンケートを実施し、授業改善に向けて役立っている。アンケートは各学期全科目で実施し、授業方法や授業運営の選択式の回答のほか、自由記述欄を設けている。また、学生が回答しやすいようにアンケート配布後当該教員は退室し、任意の学生が取りまとめて教員秘書室へ届けることにしている。アンケ

ートは外部業者が集計、全結果は学部長に渡される。その後、当該教員に渡される。学生の声を自己の授業にどう反映させるかは、個々の教員に任されているが、学部長からは指摘事項の中で最低1つは改善実行するよう求められている。

開設2年目のグローバルスタディーズ学部でも、1年目に授業評価アンケートを実施した。項目の見直しなどプレサーベイを行った後、平成20(2008)年秋学期を皮切りに実施し、授業方法や授業運営について、学生からの意見を汲み上げていく予定である。

満足度調査は現在MICが満足度調査を実施。学習支援状況及び顧客満足度を調査している。

アイデアボックスは学生の意見や提案を受け付ける「投書箱」のことで、事務局掲示板前に設置している。管理は事務局長（事務長）が行い、記名のあるものは各担当部署が回答書を作成する。

その他、経営情報学部1年生の一部必修授業では、次年度の講義内容の参考とするため、1泊2日で学生より意見を聞く試みを平成19(2007)年度に行っている。

ただ、本学はスモールキャンパスのため、学生は教員や学生に直接話しやすい雰囲気がある。

この学生と教職員との距離の近さが本学の一番の特徴である。

〔大学院〕

教員の教育・研究指導については、全学的な運営方針を様々な角度で徹底した議論を行う「ティーチイン」プログラムをはじめ、大学院研究科委員会の諮問機関としてカリキュラム委員会を付置、同委員会の定期的な開催により、当該教育内容・指導方法にかかる組織的な見直し、然るべき改善について検討が図られている。

またシラバスについては、学習計画の合理的な策定に資するべく、講義目的、講義要旨、講義の進め方、教科書、参考図書一覧などを詳細に明示している。また、論文提出手続きを始めとする、入学時から修了時までの必要事項を時系列で網羅した「院生ハンドブック」なる小冊子を作成・配布し、シラバスを補完している。

本学大学院では、修士論文の作成に関して、徹底した指導体制を実践している。

- ・専任教員1人以上を指導教員として定める。ただし複数の指導教員を推奨している。
- ・指導教員による3回以上の指導を受け、内容記述後署名を受けた指導記録表を提出しなければならない。
- ・修了直前に開催される修士論文予備審査会において中間発表を行うことが必須となる。

このような指導体制で、学生は、直接担当教員とアポイントをとって論文指導を受けるようになっている。原則教員は、メールアドレスを公開し、授業時間以外のコンタクトが可能である。これは、全員が社会人大学院生なので、学部学生のようなオフィスアワーを設定しても、時間的制約もあって機能しないからである。

また、各期の開始期には2週間程度の受講トライアル期間を設け、学生側に選択の幅を付与している。さらには小規模ゼミ形式を基本とした徹底した少人数指導体制を基本とした授業運営を実践し、半年間の責任教授（アドバイザー）制度で、学生個別の要望に微細にわたり対応している。

校内施設については、図書館利用方法、学内ネットワーク利用方法等を記した院生ハンドブックが配布され、研究活動を支援している。校内は、多摩、品川キャンパスとも、無線LANが完備され、持ち込みのノートパソコンからインターネット接続が可能である。

学生の意見汲み上げシステムについては、大学院では学生による授業評価を行っていない。個別メールか事務局に直接意見を言ってもらおうか、となっており、システムとして整備されているわけ

ではない。院生同士は「院生会」を組織しており、情報共有、自主的な論文発表練習会などを行っている。この院生会から、院生代表の意見が大学側へ提出されることも少なからずあり、必要に応じて対応している。

(2) 4-2の自己評価

〔学部〕

学生への学習支援の体制は教職員それぞれが役割分担の行い、連携し、遂行している。また、学生の意見等を汲み上げるシステムも機能している。

ただ、オフィスアワーの時間が教員によりまちまちであったり、ゼミ教員の指導も教員により異なるなど、教員により温度差が感じられる。

学生の学習支援のキーとなる教務センターは、落ち着いて話が聞ける場所のないのが欠点であり、スペースの確保が課題である。

また、特に経営情報学部では、カリキュラムが複雑で入学年度で異なるので、そこを踏まえて教務センター職員も含め学生を安心させる対応がまだ途上の段階にある。

学生による授業評価システムである「VOICE(学生の声)調査」は、本学の教育研究に少なからぬ影響を及ぼしている。「教え方が丁寧になった」「授業の進め方に工夫をこらす教員がふえた」といった学生自身の声が多く聞かれるようになったなど、「VOICE(学生の声)調査」が授業の改善に寄与していることは明らかであるが、更なる学習支援向上のためには、課題や検討点も少なからず存在する。その1つが教員からのレスポンス不足である。

多くの教員は「VOICE」調査で出てきた学生の意見を授業に反映させているものの、そのことを授業等を通じて学生にフィードバックすることが少ない。学生の声をも取り入れたら、そのことを何らかの方法で学生に伝えていくことが必要だろう。それが学生の満足度を高めることにもつながるのである。

〔大学院〕

院生への学習支援は、教員1人に院生3人という少人数指導体制によってきめ細かく行われ、院生の意見等も汲み上げられている。シラバスについては、より説明的な内容を取り入れるべく、鋭意改訂をすすめており、併せて授業計画様式の統一化を図ることにより、学生の授業選択に資することとしたい。

論文指導体制については、現在の予備審査会以前は、指導教員が院生を指導し、最終試験も、指導教員と他2人の教員による審査となっていた。指導体制に問題はないと考えていたが、実際には、最終審査の直前まで、指導教員に連絡をとってこない学生がいたり、指導を頼まれる教員に偏りが生じて最終審査の分担が過剰になっていた。現在は、論文の質があがったと感じている指導教員が多く、また最終審査の分担にも偏りが少ない。メール利用の点については、時代にあったシステムと評価できる。

(3) 4-2の改善・向上方策(将来計画)

〔学部〕

今年度より、教員のオフィスアワーの時間をより多く設けられるような工夫をする。一方で、学生への周知を徹底させる。また、ゼミ担当教員がゼミ生の履修・成績状況をもっと気にするよう、職員から働きかけていく。

本学の教育目的達成のため、毎年カリキュラム改編を行っている。この複雑化するカリキュラムを理解し、わかりやすく学生に説明できるスキルを教務センター職員に身につけさせる。

履修・成績相談のキーとなる教務センター職員が学生とゆっくり時間をかけて話の出来るスペースを設けることは長期的に考えていきたい。開設2年目のグローバルスタディーズ学部では、教務センター職員だけでなく、専任教員全員が学生に対して履修・成績相談に乗り、説明・指導できるようにしていく。

学生による授業評価については、今後、調査項目の見直し等、時代の要請、教育の変化に応じた改善策は是非とも必要であるし、学生の声の授業に取り入れた教員から学生へのフィードバックを行っていくことなどで、学生からの意見をもっと吸い上げられるはずである。

〔大学院〕

学生への学習支援や意見の汲み上げは、個別メールで教員と院生がアポイントをとって論文指導や相談を行うなど、少ない数の学生を対象としているからこそそのきめ細かい個別対応ができているが、少しずつシステム化していったほうがよい。社会人だからこそその修士論文作成の困難さや、論文指導だけに止まらず、転職相談や生活相談までサポートできるトータルなシステム作りを目指す。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-3の視点》

- 4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。
- 4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。
- 4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。
- 4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。
- 4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げるシステムが適切に整備されているか。

(1) 4-3の事実の説明(現状)

〔学部〕

①関係組織とその取り組み

学生への様々な支援体制を充実させるに当り、基準1で記述した「基本理念」と「大学の使命・目的」に基づいた環境や体制の構築を心がけ、また、これを前提とし、常に学生の視点に立ったサービスの提供を行っている。

学生サービス、補助等を主たる業務とする機関として学生生活支援センター、そのサポート機関として学生委員会がある。また、学生への情報サービス提供機関としてMIC（メディア&インフォメーション・センター）が設置されている。

・「学生生活支援センター」

学園生活サポート（各種証明書処理、通学管理等、学生個人・サークル・ゼミ等を学園生活に関するサポートを実施）、課外活動サポート（サークル・学園祭）、各種経済的支援申請（奨学金、災害緊急支援等）、留学支援、学内保険利用相談、アルバイト情報提供・案内、研究発表情報等提供等を主業務とし、学生からの様々な申し出を、要件に応じて分類し対応する、事務局におけ

る主たる学生対応・相談の窓口である。また、医務室、カウセリングルームを管轄し、教務センターやアドミッションセンター、キャリア支援センターと連携をはかりながら学生サービスを行っている。

・「学生委員会」

教授、准教授で構成される学生生活支援センターのサポート機関。センターに持ち込まれる学生からの諸問題について意思判断を行っている。この機関は直接学生へサービスの提供を行わないが、必要に応じて学部長や教授会の判断を仰ぎつつ、学生生活支援センターを通じて間接的に大学としての判断を下している。

・「MIC」

学内における情報インフラを管理している MSS（メディア・サービス・セクション）と書籍、メディアといった資料を管理している LSS（ライブラリー・サービス・セクション）があり、これら情報資源を活用したサービス(常に情報を取得できる環境作りとその提供)を行っている。

この2つの機関が中心となり、最終意思決定機関である教授会に、学生がより快適に学園生活を送ることができるような提案や、これに対する制約等取締りに関する提議、業務改善提案を行っている。

②経済的支援

経済的支援としては、奨学金制度、災害発生時支援、留学生支援及びアルバイト支援がある。奨学金制度として本学は、外部団体運営による奨学金（①日本学生支援機構奨学金、②各地方自治体等の奨学金）を採用しており、多くの学生を支援している(給付・貸与状況はデータ編表 4-10 参照)。この奨学金とは別に、成績優秀者に対して支給する奨学金として、本学運営による奨学金（③成績優秀者奨学金、④海外留学奨学金）も設けられている（現在は経営情報学部のみ）。③は「学生の勉学意欲向上と維持を図る」ことを目的として、毎学期支給を行っている(データ編表 4-10 参照)。④は、「学業優秀で人物・健康ともに優れ、他の規範となり、かつ、将来グローバルな活躍が期待できる人材の輩出を支援する」ことを目的として、年1回海外への留学者に対して支給を行っている。

これらとは別に、入学試験時の成績優秀者に対して、経営情報学部では特別給費生制度、グローバルスタディーズ学部では特待生制度を設けている。特別給費生制度は、A-入学時の学費全額を支給、B-初学期分の授業料全額を支給、C-10万円支給、D-3万円支給という4区分に分けて給費金を支給するものである。特待生制度は、入学時より卒業まで授業料全額を免除するものである。

また災害発生時には、学習の機会を継続できるよう、その程度によって、当該年度の学費減免や見舞金支給といった経済措置を行っている(平成17(2005)年新潟県中越地震実績3人、平成19(2007)年新潟県中越沖地震告示、申請0人)。

本学は中国天津財経大学と交換留学生協定を結んでいる。1セメスターを基本に4~5人の留学生が本学に来ているが、宿舍の家賃・食費として一定額だけ徴収し、差額を本学で補助している。

また、在校生向けにインターネットでアルバイト情報を公開中である。学生はこの求人広告を利用し、いつでも何処でもアルバイトを検索することができる環境になっている。交換留学生に対しては、館内清掃、図書館、パソコン室などでの学内アルバイトを紹介するなどの支援体制をとっている。

③課外活動への支援

学生は、授業を通じ学問を身につけるだけでなく、課外活動で精神を磨く努力も行っている。大

学公認の課外活動を行う団体は下記の2つがある。

- ・「学園祭実行委員会」

毎年11月に行われる学園祭の一切を取り仕切る団体。

- ・「サークル連合」(以下 TCU[Tama University Club Union]という)

本学公認のサークルが所属する統括団体。活動は各サークル単位で行われるが、これらサークルの代表として活動を行うのが TCU 本部である。多摩キャンパスでは 22 サークル、およそ 650 人の学生が、湘南キャンパスでは 6 サークル、およそ 50 人の学生が活動している。

これら団体(又は団体に所属するサークル)は、多摩大学学則及び基本理念に基づき、大学生として相応しい活動を行うよう、自己管理している。学生生活支援センター及び学生委員会は、これら学生主体の活動が各種大学規則の範囲内で正しく、円滑に行われるよう、環境の提供や運営補助、資金補助(データ編表 4-11 参照)等サポートを行っている。

④健康相談・心的支援・生活相談

学生に対する各種相談を行う機関としてカウンセリングルームや医務室、また専門的な相談を受ける機関としては、ハラスメント委員会を設置している。教職員による相談員を配置し、いつでも何処でも相談に乗ることができるよう配慮されたものになっている。

- ・カウンセリングルーム、医務室

本学では、学生の悩みを専門的に対処するため、平成 14(2002)年度(湘南キャンパスは平成 19(2007)年度)にカウンセリングルームを設置した。臨床心理士 1 人を配置し、基本的に週 1 回カウンセリングルームを開室している(状況はデータ編表 4-8 及び 4-8 備考参照)。カウンセリングルームは、比較的学生の往来が少ない場所に配置し、相談は予約を優先としている。利用状況は多摩キャンパスは年間 70 件前後、湘南キャンパスは年間 50 件前後である。相談内容は精神衛生、健康相談、経済面、進路や学業に関することなど多岐にわたっている。

カウンセリングルーム以外の学生相談としては、医務室やゼミナールの担当教員が身近な相談役となっている。また、本学は学生と教職員の精神的な距離が近いので、ゼミナール担当教員以外の教員や職員にも、気軽に相談ができる環境がつけられている。

- ・ハラスメント防止への取組み

ハラスメントの発生防止・対応を目的に平成 20(2008)年 2 月 1 日(セクシャルハラスメントについては平成 15(2003)年より)より発足したハラスメント防止委員会が規程及び防止ガイドラインを策定し、学生ハンドブックや HP に掲載し、周知を図っている。教職員に対しては、教授会及び規定の配布により注意喚起を行っている。

また学生からの相談は、教職員の中で任命された担当者が相談員として対応にあたっている。学生生活支援センターはその窓口的存在である。

- ・身体障害者への入学後の支援

障害者が健常者と一緒に学園生活をおくれるよう、学生生活支援センターが中心となつてすべての教職員がサポートを行っている。

⑤学生の意見等を汲み上げるシステム

小規模な大学である本学の特徴は、学生と教職員の距離が近いことである。学生生活支援センターだけでなく、ゼミ担当教員や身近にいる教職員に気軽に相談したり意見を言える環境ができています。こうしたコミュニケーションを通して汲み上げられた学生の意見には各部署で対応している。特に意見汲み上げのシステムとしているのが、アイデアボックスである。アイデアボックスは事務

局に設置された、学生の要望・意見を吸い上げる為の設備である。このボックスに入る要望・意見は、事務局長(事務長)が確認を行った上で、内容に応じて振り分けられ、各部署で対応を行うものである。各部署で検討された内容は、再び事務局長(事務長)へ報告された上で最終判断を行っている。学生への回答は、実現性の有無に関わらず事務局長(事務長)より文書で行っている。

(平成 19(2007)年度実績)「サークル棟無線 LAN 設置」「試験中スクールバスダイヤ改正」

「一部芝生でのキャッチボール解禁(条件付試験実施)」

「開放用具の増設(卓球台増設)」「経営学の講義内容・履修への要望」

「コンビニ前のゴミ収集方法改善」

〔大学院〕

大学院での学生サービスは、大学院事務室が一切を行っている。学生が社会人であり、多摩キャンパス以外に品川サテライトキャンパスでも授業が行われていることもあって、きめ細かいサービスが行われている。

院生からの相談や要望は、少人数指導体制の中で教員に対して投げかけられるし、直接大学院事務室に持ち込まれる。院生会からの意見・要望として出されることも少なくない。相談内容には、論文や履修などの相談の他に、転職や生活に関する相談もあって、教員、職員とも個別にきめ細かく対応している。

(2) 4-3の自己評価

〔学部〕

常に学生ニーズに合った環境への改善を心がけている中で、意見、アイデア収集とその実現は、十分行われていると言える。但し、証明書発行等の日常的な処理の中には、平成 18(2006)年 4 月に事務システムが導入される以前の取り決めで処理されるものもあり、処理時間の短縮等学生ニーズに沿った改善をすべく、すでに部門間調整を行っている。

開設 2 年目のグローバルスタディーズ学部は、学生が 1、2 年生だけであって、学生サービス充実も途上にある。ただ、ネイティブスタッフを含め、学生生活支援センター中心の全職員が、学部の「キャンパスライフは原則英語で行う」という方針に則り、学生サービスも英語で行う等、学生の英語コミュニケーション能力向上にも寄与している。

経済的困窮が学生の教育を受ける権利を奪わぬよう、奨学金の支給業務は慎重に執り行われている。こういった中、①日本学生支援機構奨学金は希望者の殆どが支給を受けており、十分サポートできていると言えるが、②地方自治体各種奨学金は、その制度や支給元が細分され過ぎているため、学生の認知度も低く、浸透しない状況である。

また、③成績優秀者奨学金④海外留学奨学金については、学習への意欲を維持・向上させる制度として注目されるなか、既に数多くの学生が支給を受けており、今後も継続実施していく制度であると考えている(データ編表 4-10 参照)。グローバルスタディーズ学部では、奨学金制度がまだ未整備である。特に海外留学に対するもの、海外からの留学生(交換留学生を含む)に対するものが未整備である。

学生生活支援センターは学生主体の課外活動を支援するにあたり、各公認団体に対して「報告、連絡、相談」を義務付けている。今起きている状況を、団体本部(又は団体幹部)と同じレベルで把握できるよう努め、その情報をセンター内で共有し、職員毎に違いのない対応や判断ができる体

制を取る為である。

但し、各団体は慢性的な人材不足に陥っており、業務の引継ぎがスムーズに行われず、毎年次年度へ影響が出ている。

他方、学生個々へのサポートを司るカウンセリングは、機能的には存在するが、開室日時が決められていることもあり、日常的に機能しているとは言えず、スポット的に発生する相談等には、医務室や学生生活支援センター職員があたることも少なくない。カウンセリングルーム自体の認知度が低いこともその原因である。反面、障害者への支援は、医務担当職員を中心としてサポート体制も十分に、機能していると言えよう。

本学の大きな特徴である学生と教職員との「距離の近さ」を引き続いて保ち、学生からの意見等を広く汲み上げていく。ただ、アイデアボックスは、寄せられるアイデアが非常に少ない。記入してボックスに投入することが面倒がられている嫌いがある。良い意見等を多く汲み上げる方法を検討する必要がある。なお、湘南キャンパスでは、まだアイデアボックスのシステムは機能していない。

〔大学院〕

大学院生への学生サービスは、大学院事務室を中心にきめ細かく行われている。カウセリングルームやアイデアボックスといったシステムはないが、学生サービスの体制は適切に整備されている。品川サテライトキャンパスで授業を受ける院生から多摩キャンパス図書館の有効利用について要望が出ていて、対応策を考えている。

(3) 4-3の改善・向上方策（将来計画）

証明書発行処理に関する非効率については、平成 20(2008)年 1 月より、本学ホームページから申請書をダウンロードできるようにし、電話等により問い合わせをすることなく、処理ができるよう改善を行った。

これにより、申請書フォーマットを取得した卒業生は、必要な時に申請書等を郵送するだけで、証明書の取得が可能となっている。今後平成 20(2008)年 7 月を目標に、在校生宛の証明書発行期間の短縮(現在要 3 日を最短翌日発行)を行うことで、更なるニーズへの対応を行う考えである。

学生への経済的支援については、現在よりも多くの学生に必要な支援ができるよう、①日本学生支援機構奨学金に関する告知と同様、②各自治体等の奨学金においても、校内掲示板だけでなく、制度の一覧表を学生向けに作成すると共に、学生ハンドブックへの掲載、また学生システム上のポータルサイトでも広く告知をしていく。グローバルスタディーズ学部においては、平成 20(2008)年秋までに海外留学に対する奨学金制度と海外からの留学生に対する奨学金制度を整備する。

課外活動への支援では、懸案であるサークル連合の後継者不足からくる業務の引継ぎの非効率さについては、経験者による継続的な運営を実現させるべく平成 20(2008)年度より役員任期 2 年制を採用し、運用を開始している。

学生サポートの片翼である医務室・カウンセリングルーム（機能）に関しては、その認知度を高める必要があり、また、学生が「いつでも気軽に相談できる環境」を設置する必要がある。これと同時に学生に対し適切な対応、助言が行えるように教職員のスキルアップも必要であり、平成 20(2008)年 4 月より対策の検討を開始した。

学生からもっと多くの意見等を吸い上げ、環境改善やサービス向上に繋げる為には、アイデア受

付の間口を広げることが重要なポイントになると考えている。現状の紙に加えて、メールや学生システムの伝言板機能を利用した新しいアイデアボックス設置について平成 20(2008)年 4 月より検討を始めており、平成 21(2009)年度には新環境の提供を実現する。グローバルスタディーズ学部では、平成 20(2008)年度秋学期からアイデアボックスを設置する計画である。

大学院の学生サービスは、少人数指導体制の特徴を生かしてきめ細かいサービスを維持していく。品川サテライトキャンパスでの多摩キャンパスの図書館利用システムは、平成 20(2008)年度秋学期までに作り上げる計画である。

4-4. 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

《4-4の視点》

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

(1) 4-4の事実の説明（現状）

〔学部〕

本学では学生の就職活動を円滑に進めるため、就職担当教員 4 人（経営情報学部 3 人、グローバルスタディーズ学部 1 人）とキャリア支援センターの専任職員 4 人（多摩キャンパス 3 人、湘南キャンパス 1 人）、非常勤職員 2 人（多摩キャンパス 2 人）で構成するキャリア支援組織を形成し、学生のキャリア形成支援ならびに就職活動支援を行っている。

就職活動支援の基本姿勢は、Face to Face の指導にある。

①キャリア支援センターの業務内容（データ編表 4-9 参照）

表 4-4-1

就職に関する講座の企画・運営
就職の指導、相談および斡旋
就職先の開拓 インターンシップ先の開拓
就職に関する印刷物の作成および資料の収集・閲覧開放

②就職支援行事の実施状況

表 4-4-2

3 年生	オリエンテーション	4 月上旬
	常識力向上講座	5 月～7 月
	第 1 回就職ガイダンス	7 月下旬
	第 2 回就職ガイダンス	9 月下旬
	SPI 対策講座	10 月上旬～下旬
	就職用模擬試験(SPI)	10 月下旬
	職業適性検査・受検結果解説セミナー	11 月上旬 (受検は 10 月 WEB 上)
	業界・職種企業研究セミナー	11 月中旬～12 月上旬
	グループディスカッション対策講座	12 月中旬

	エントリーシート対策講座	12月下旬
	就職用模擬試験(SPI、CABGAB)	1月中旬
	第3回就職ガイダンス	1月下旬
	模擬面接会	1月下旬
	個人面談	2月上旬～3月中旬

③個別就職指導

経営情報学部は1学年の人数が320人と小規模なため、キャリア支援センターの専任職員は学生の顔と名前を把握している。学生一人ひとりとの面談に時間をかけ、自分のやりたいこと、出来ることを進路が決まるまで一緒に考え探している。本学はこのような体制を「オーダーメイドの就職支援」と表現していて、学生と常に関わりをもち、学生を放っておかないシステムである。就職活動時という『点』だけではなく、いわば『線』や『面』のように学生と関わっている。

なお、グローバルスタディーズ学部は、1・2年生のみなので具体的な就職支援にいたっていない。

④講義科目

経営情報学部（多摩キャンパス）

3・4年生の選択	春学期 キャリアブリッジⅠ・Ⅱ（4単位） コミュニケーション力、ディスカッション力、プレゼンテーション力を強化する
	春学期 キャリアデザインⅠ（2単位） 秋学期 キャリアデザインⅡ（2単位） 職業をさまざまな角度から多面的に理解し、基礎学力をつける。 職業を通じて社会とどうかかわり、自分の能力、個性を活かす方法を知り、自分のキャリアプランを考える。
	秋学期 インターンシップ（2単位） 8～9月の夏季休暇期間を中心に職場での実務体験を通してしっかりとした職業観、労働観形成のきっかけとするとともに関心のある業界・職種の実態を知ること、将来の職業選択に役立たせることを主旨としている。

グローバルスタディーズ学部（湘南キャンパス）

1年生の選択	春学期 キャリア形成論（4単位） 自分自身の理解を通じて将来自分が希望する職業は何かを知り、希望の職業につくためには、学生時代にしておくべきことは何かを考え、講義やゼミとキャリア形成とを結びつけ目標設定を行う。
2年生の選択科目	秋学期 国内インターンシップ（4単位） 多摩キャンパスのインターンシップと同主旨 秋学期 海外就職のための実践講座（4単位） 日本における就職方法と海外での就職方法の違いを知り、海外で実際に就職するための情報収集、応募、面接、交渉にいたるまでを実践と共に学ぶ。

⑤資格講座

講義科目として「TOEIC」点数向上にかかわる科目を設置している。経営情報学部では「TOEIC」スコア取得のための団体受験を年3回実施している。（6月、11月、1月）

グローバルスタディーズ学部では、「資格英語 I」科目を設置し、「TOEIC」高スコア取得のための対策を行うと共に、全学生対象に団体受験を年3回行っている（4月、7月、1月）。

〔大学院〕

本学大学院は社会人大学院であり、就職・進学支援等は行っていない。

（2）4－4の自己評価

本学は毎年高い就職率を維持している。平成20(2008)年3月経営情報学部卒業生318人のうち就職希望者数は89%にあたる283人(男204,女79)である。そのうち99.3%の281人(男202,女79)が就職決定者である。（データ編表4-13、4-14参照）一方、就職以外の進路は起業、公務員・資格試験受験者や大学院等進学者で、一時的な労働いわゆるフリーターはほぼいない。それは、本学の特色が「徹底した少人数教育」「ゼミナール中心」であり、従って、就職支援についても基本的には個別指導が中心になっている。2年の春から段階的に行われるキャリア関連科目や就職支援行事と並行して3年生からはゼミナール担当教員とキャリア支援センター専任職員はお互いに連携をして学生一人ひとりと双方向のコミュニケーションを密にとり進路決定へと導いている。キャリア関連科目、就職支援行事の充実した内容だけでなく、その一人ひとりに対するきめ細かな対応は学生からも好評で、高く評価されている。学生の就職意識は全体として高まっているが、その一方で就職意識の希薄な学生も人数は少ないが増えていると思われる。就職支援行事の充実と、この2極化傾向にどのように対応するか今後の課題である。特に出口力の強化をするため、学生の質をより一層向上する必要がある。

また、本学の講義科目として2・3年次に「インターンシップ」を開講し、就業経験を持つことで職業意識を高めることを目的としている。平成19(2007)年度経営情報学部では70人が55の企業で2週間以上の実習を行い、2単位を取得した。インターンシップに参加した学生の満足度は高い。そして、学生に対するインターンシップ参加事前学習を行っているので、インターンシップを受け入れた企業からの学生への評価も高く、全体として評価に値する。今後は経営情報学部の教育の特徴を活かしたインターンシッププログラムを検討していく必要がある。なお、グローバルスタディーズ学部は今年度から2年生に対して実施する予定である。

（3）4－4の改善・向上方策（将来計画）

平成20(2008)年度は、出口力の強化を図るための教育プログラムとして学生のビジネス常識力を向上する就職支援講座「常識力向上講座」を開催している。これは、3年生を対象にしたキャリア支援センター主宰の講座であって、新聞等の記事などをもとに最新の時事を通じてビジネスに必要な常識力向上を図るものである。内容は、政治（日本国憲法、政治）、経済（市場、景気循環、金融・財政）、国際情勢、社会環境、ビジネスマナーなどである。また、平成20(2008)年度からは、自らの就職活動と大学の就職支援に対する満足度向上を図るための4年生向けアンケートを毎年実施し、次年度の施策に活かしていく。さらに、経営情報学部で学んだ実学を活かすため、平成21(2009)年度は、企業と連携した長期インターンシップを導入していく。

〔基準4の自己評価〕

本学のアドミッションポリシーは明確にされており、それに沿って入学試験が適切に実施されている。本学の特徴である少人数対話型教育を実施するための定員管理は、平成19(2007)年度に両学部とも入学者の充足率が1.0を下回ったものの、平成20(2008)年度には1.0以上と回復している。ただし、グローバルスタディーズ学部は、在籍者の収容定員に対する比率が0.88であり、是正が必要である。本学はまた、学生と教職員との距離が極めて近いという特徴を持っている。学習支援、学生サービス、キャリア支援についても、この特徴が十分生かされ、きめ細かい運営がなされ、学生からも評価されていると自己評価する。経営情報学部卒業生の就職決定率が創設以来例年90%を越えているのもその表れと言える。

「経営情報学」「グローバルスタディーズ」の内容をより明確に高校生に伝え、適正な入学者を確保していくことは必須であり、学生による授業評価やアイデアボックスのやり方を改善して学生の意見を有効に汲み上げ対応していくなど、より充実した学習支援、学生サービスを目指していく。

本学大学院は、明確なアドミッションポリシーに沿って入学選抜が行われ、1年間いつでもAO入試エントリーが可能になっていて、社会人に対する配慮が十分になされている。課題としては、博士課程後期の定員充足率が低いこと、入学してくる学生への指導環境の整備があげられる。学習支援体制は、小規模ゼミ形式を基本とした徹底した少人数指導体制で、メールを使った相談や指導など、学生の個別の要望に微細に対応できている。

〔基準4の改善・向上方策（将来計画）〕

大学をめぐる環境が大きく変化していく中、本学の基本理念及び教育目標を理解した入学者を適正に確保し、少人数対話型教育をより充実させていく。特に開設2年目のグローバルスタディーズ学部では、平成21(2009)年度入学試験において定員以上の入学者を確保し、在籍者の収容定員に対する比率を1.0以上にすべく全学をあげて取り組んでいく。学習支援、学生生活支援、キャリア支援において、学生満足度を高めていくためにも、常に制度、業務等の改善を図り、より良いサービスを提供していく。学部においては、特に卒業時の「出口力」とも呼ぶべき産業社会で通用する力の養成に注力し、キャリア支援センター、教務センターを中心に全学をあげて支援体制を整えていく。

大学院では、博士課程後期の定員見直し、指導体制整備を平成20(2008)年度中に行うとともに、徹底した少人数指導体制を継続し、院生に対してよりきめ細かな学習支援、学生サービスを行っていく。

基準 5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1 の視点》

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

5-1-② 教員構成(専任・兼任、年齢、専門分野等)のバランスがとれているか。

(1) 5-1 の事実の説明 (現状)

〔学部〕

本学の教員は、「データ編」表 F-6 に示すとおり、学部(2学部)、大学院(1研究科)、及び附属機関(研究所)に配置されている。平成 20(2008)年度の学部における教員数は、表 5-1-1 に示すとおり、専任教員 52 人(教授 22 人、准教授 24 人、講師 6 人)であり、兼任教員数は 94 人である。

大学設置基準上の必要専任教員数は、表 5-1-2 に示すとおり、専任教員 54 人(教授 28 人)であり、平成 20(2008)年 5 月 1 日現在、必要教員数と必要教授数が不足している。2つの学部のうち、グローバルスタディーズ学部は開設 2 年目であって、設置申請に従って教員構成を整えているが、経営情報学部は、創立 20 周年を迎え、世代交代の時期にあたっており、若手中心に次代をになう教員を補充している最中である。このプロセスの中で、若干ながら必要教員数が不足するとともに、経営情報学部においては、教授数に対して准教授数が多くなっている。この結果、学部全体での必要教授数不足となっているが、「5-1 の自己評価」「5-1 の改善・向上方策」で述べるように平成 20(2008)年度中には是正する予定である。

本学は、教育課程を適切に運営するために必要なコアとなる専任教員が教育活動に従事しているが、更に、専任教員では担当が難しい領域やクラス数を多く展開する科目については、兼任教員が授業を担当している。少人数クラス数を多く展開している経営情報学部での「イングリッシュジャーナル」では専任教員 4 人、兼任教員 16 人、グローバルスタディーズ学部の 1 年次の「英語集中教育」では、専任教員 5 人、兼任教員 5 人となっていて、本学の特徴である少人数教育を反映して、兼任教員数は 94 人にのぼっている。学部、学科別の非常勤依存率は、「データ編」表 F-6 のとおりで、経営情報学部で 61.2%、グローバルスタディーズ学部で 52.2%となっている。

教員の年齢構成については、図 5-1-1 のとおり、経営情報学部、グローバルスタディーズ学部とも 41～50 歳代が最も多く、ついで 31～40 歳代と 51～60 歳代が続いている。両学部とも同じような年齢構成になっていて、年齢バランスはとれている。

教員の専門分野のバランスについては、欠員の際の補充や、新規開講科目担当教員等の採用時に十分検討し、教育課程が円滑に運営されるよう配慮している。経営情報学部では、「経営・経済」「マーケティング・経営戦略」「会計・財務」「情報」「語学・文化」の各分野にバランスを考えて教員配置されている。グローバルスタディーズ学部では、英語力とリベラルアーツを徹底指導するため、「英語」「文化人類学」から「社会学」「哲学」「経済学」「情報学」「文学」まで幅広い分野の専門家をバランスよく配置している。

教員の配置・構成は、本学の基本理念である「国際性」「学際性」「実際性」が十分考慮されて実行されている。とりわけ経営情報学部では、開設以来、実業界での最先端の実績を持つ人材を数

多く集めてきている。平成 20(2008)年度では 34 人の専任教員のうち、16 人が実業界出身である。

〔大学院〕

本学大学院には平成 20(2008)年 5 月 1 日現在で、専任教員 7 人（教授数 7 人）が教育活動に従事している。他に学部との兼担が 13 人、兼任（非常勤）が 32 人という構成になっている。このうち、博士課程を担当しているものは、16 人である。

専任教員の年齢は 50 歳代が 3 人、60 歳代が 4 人となっているが、兼担まで含めると、30～40 歳代が 5 人、50 歳代が 8 人、60 歳代が 7 人となっている。社会人大学院という特徴から、年齢構成においてベテラン層が多くなっている。

大学院の 5 ドメイン、マネジメント、ファイナンス・リスクマネジメント、マーケティング、サプライチェーンマーケティング、ナレッジマネジメント・情報デザインのそれぞれに対し、10 人程度の教員が講義を展開している（複数ドメインはダブルカウント）ことから、学生の教育に対し、適切な人数配分といえる。

又、大学院においても産業界のすぐれた人材に直接学ぶことを重視していて、大学院専任教員 7 人のうち 6 人、兼任教員 32 人のうち 27 人が企業・官公庁出身者および在籍者で占められている。

表 5-1-1 2008 年度 多摩大学専任教員数

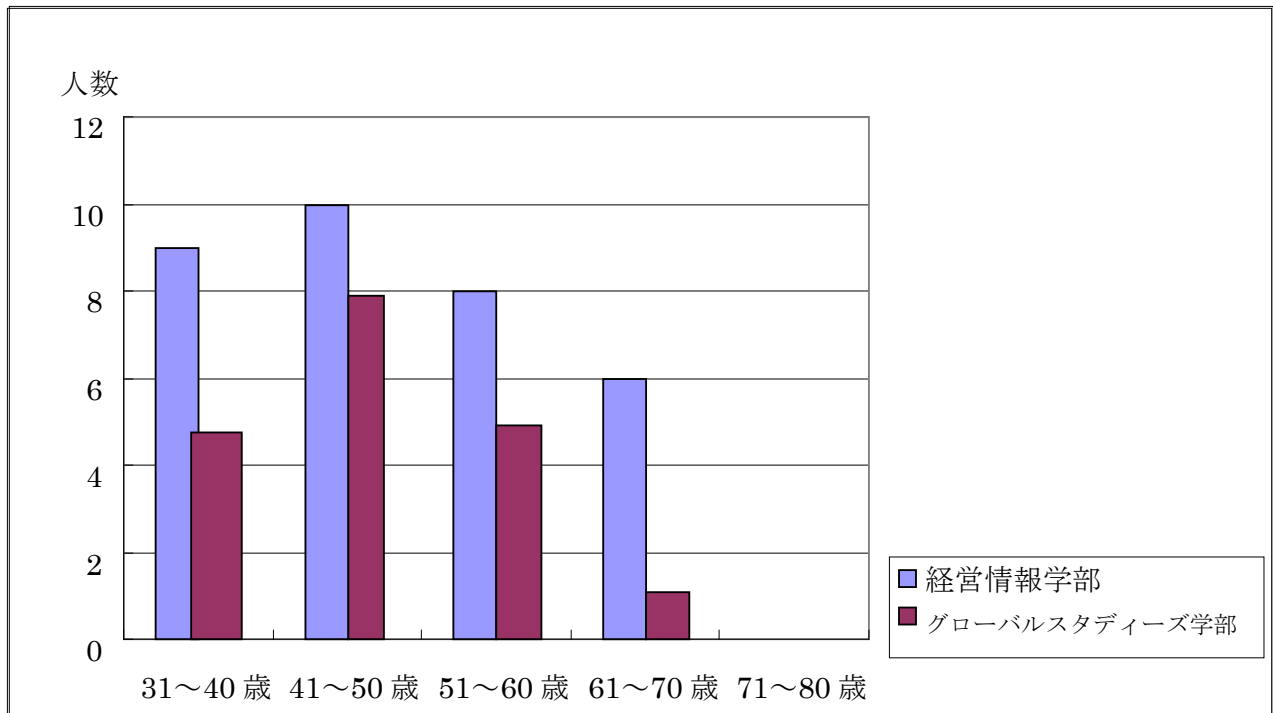
学 部	教授	准教授	講師	助手	合計	兼任 (非常勤) 教員数
経営情報学部	15	18	-	-	33	71
グローバルスタディーズ学部	7	6	6	-	19	23
合 計	22	24	6	-	52	94

表 5-1-2 大学設置基準上必要な専任教員数

学部の種類に応じて 定める専任教員数	経営情報学部	22	(11)
	グローバルスタディーズ学部	※ 11	(6)
大学全体の収容定員に応じて定める専任教員数		21	(11)
合 計		54	(28)

※学部進行中(2007 年度開設)

図 5-1-1 教員の年齢構成



(2) 5-1 の自己評価

〔学部〕

教員数については、必要教員数が確保されて、教育課程も適切に運営されている。開講科目に変化をもたせ、また、時代に即応することは弾力的な非常勤講師の配置があつて可能となるため、非常勤依存率のある程度の高さは必要であると考えている。

特に本学は、ゼミ中心教育、少人数双方向型教育を実践しているため、兼任教員数が多くなる傾向がある。これは本学の特徴として積極的に評価している。

年齢・専門分野のバランスは概ねとれていると評価しているが、両学部全体で、設置基準上必要な教授数に不足を生じている。世代交代期で次代を担う若手を意識的に補充してきた結果、経営情報学部において教授に比べて准教授数が多いという傾向がみられる。これを踏まえて、平成20(2008)年度中に、両学部において、昇格奨励（昇格教員審査を受ける教員を含めて）、外部からの教員採用を行っていく。

〔大学院〕

学年 60 人の定員に対して専任教員 7 人であるが、本学の特徴として、学部教員が兼担で科目を受け持つことが多く、兼担まであわせて 20 人という人数は、大学院教育を運営し、研究科委員会等で教育内容を決めていく人数配分としては、適切であると評価できる。

また、学部と同じく産業界のすぐれた人材に直接学ぶことを重視しているため、外部からの非常勤で講師を迎えることは適切であると評価できる。ここ数年は、非常勤を増やして、産業界の旬な情報と知恵を取り入れようと努力している。

ただし、専任の博士課程の担当者が少なく、今後博士課程をどのように育てていくかと合わせて、

検討する必要がある。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

自己評価で述べたように、設置基準上必要な教員数、教授数を確保するため、准教授の教授への昇格を奨励し、外部採用と合わせて必要教員数、教授数を確保していく。具体的には、平成20(2008)年度中に、経営情報学部で教授1人、准教授1人、グローバルスタディーズ学部で教授2人、准教授1人、講師1人の外部採用を予定していて、候補者も確保されている。また、グローバルスタディーズ学部で3人の教員が平成20(2008)年7月及び平成21(2009)年1月に「教授昇格審査」を受けることになっている。経営情報学部でも、准教授の教授への昇格を奨励し、専任教員の中で准教授数が多いというバランスの偏りを改善していく。

本学学部の教育の特色からして兼任教員数がやや多いこと、非常勤依存率がやや高いことは、決してマイナスではないものの、非常勤講師に依存しない授業展開を探る余地はあるので、調整できるところは調整していく。

大学院については、カリキュラムと教員構成が連動しているため、特にどのドメインに力をいれていくのかという方針と合わせて、構成比の見直しを定期的に行っていく。

又、博士課程の教育を充実整備していく上で、専任教員の博士課程担当の人数を増やしていく計画である。兼任教員については、本学大学院の特色を維持するために産業界の優秀な非常勤候補者を常にキープしておく。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2の事実の説明(現状)

大学の目的及び基本理念に基づく方針に沿って、教育課程を適切に運用するために必要な教員を適切に配置できるように、年度の専任教員採用計画を策定している。また、昇任についても、適切な教員構成を保つよう、昇任審査の候補者案を策定している。

教員の採用・昇任については、「多摩大学教員選考規程」、「多摩大学教員昇格審査に関する内規」、「多摩大学教員昇格審査基準」に基づき運用されている。採用については、学部長と研究科長と各委員会委員長及び教員の中から選ばれた若干名の委員によって構成される「人事委員会」が、学部長あるいは研究科長から提示された採用候補者の資格審査を行う。資格審査基準は、「多摩大学教員昇格審査基準」に則って行われる。審査結果は学部長あるいは研究科長に提出され、教授会あるいは研究科委員会で審議の上決定される。教授会あるいは研究科委員会の議を受けて、学長は理事長に対して採用候補者の推薦を行い、理事長が理事会の議を経て採用の発令を行っている。

昇任については、「多摩大学教員昇格審査に関する内規」に基づき、教授会の内に設置する昇格審査に関する「特別委員会」が、学部長から提示された昇格候補者の昇格審査を行う。審査基準は研究業績や現資格の在職年数等を考慮する「多摩大学教員昇格審査基準」に基づいている。審査結果は学部長に提出され、その後の手続きは教員の採用時と同様に行われる。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用・昇任において、人事委員会、特別委員会は業績審査を公正に行っており、教授会、研究科委員会の審議も公正に行われ、規程に基づいて候補者が決定されている。審査基準も、大学設置基準の教員資格に基づいていて適正である。選考に際し、本学の基本理念である「国際性」「学際性」「実際性」を考慮していることが本学の特色といえる。また、専任教授、准教授について、当初3年間の任用期間を設け、任用期間終了までに再任のための審査を行うことも本学の特色である。再任用の手続きは、採用時と同一である。

(3) 5-2の改善・向上方策(将来計画)

今後とも、教員の採用・昇任について、現在の方法を継続して運用していく予定である。教員採用について、経営情報学部の「イングリッシュ・シャワー」担当教員採用と、開設時のグローバルスタディーズ学部では公募を行ったが、それ以外は公募制を採用していないのが現状である。公募制採用には、採用基準が明確になっていることが条件であり、採用基準が確立されていない限り、本学は原則的に公募制を採用しない方針である。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《5-3の視点》

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)等が適切に活用されているか。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源(研究費等)が、適切に配分されているか。

(1) 5-3の事実の説明(現状)

専任教員の授業担当コマ数は、経営情報学部では、授業担当については、2~4年生に対するホームゼミナールを想定した半期3コマ(通年6コマ)をベースとして、本学独自の勤務区分に基づいたコマ数を追加する形になっている。

担当授業コマ数に関しては、単年度で15コマを超える授業を担当する教員は存在するが、特定の教員に負担がかからないよう、15コマ以上が継続するケースは起こらないよう配慮されている。

教員一人あたりのコマ数の平均は10.8コマ(教授平均8.4、准教授平均12.9)である。この数字だけを見ると准教授の負担が多くなっているが、60歳未満の教授のコマ数平均をとれば10.4であり、それほど極端な不公平はない。授業コマとは別に、学生の履修指導や修学上の問題に適切に対応するためのオフィスアワーを専任教員は週1コマ設けており、学生に対して受付窓口時間に時間と当該教員の一覧表を掲示している。

グローバルスタディーズ学部では、前・後期それぞれ6コマ、通年12コマであり、前・後期の担当コマ数が異なる場合は年間コマ数で調整している。

教員は上記授業時間以外に、学生からの相談・質問等に応じるために、オフィス・アワーを週1コマ設置している。また、週1日出勤を要しない勤務日(研究日)を設けており、授業の準備や研究等に充てることができる。

大学院経営情報学研究科の専任教員の担当コマ数は、年間6コマ以上を原則として運営されている。

本学の学部学生による授業補助の仕組みとして、チューターおよびアシスタント制を採用している。

- ・チューター

必修・特別選択必修科目で必要とする科目、実習・演習を伴う情報系科目、その他学部長が必要と認めた科目について、受講者30人につき1人付け、実習・演習・授業準備の補助業務を行う。

- ・アシスタント

各教員3万円の予算内で、受講者が150人以上の科目には、教員が授業自体に専念できるよう、出席の確認、資料の配布、小テスト用紙の配布、答案の回収・整理等の補助業務を行う。

このうち、チューターについては、参加する学生自身のスキルアップ、理解度の深化に大きな教育的影響を与えるものとして、学生に奨励している。

なお、開設2年目のグローバルスタディーズ学部では、現在のところTAの必要性は生じていない。今後、経年とともに検討していきたい。

研究費等については、経営情報学部においては、旅費を含めて年間、教授38万円、准教授33万円の予算措置がなされている。また、大学院についても同額の措置がなされている。ただし、学部・大学院を兼任する教員については、教授68万円、准教授58万円が上限となる。

これらは、個人に対して支給されるものであるが、その他に、共同研究費として、学部については総額700万円、大学院については900万円をもって、申請・審査による適正配分をはかっている。申請は毎年5月に行われ、研究成果については、年度末に開催されるFRC(Faculty Research Conference)における発表と印刷物による成果提出が義務付けられている。

グローバルスタディーズ学部では、学内研究費として、個人研究費（教授・准教授・講師年額10万円）、共同研究費・教員関係費（総額およそ1000万円）が設けられている。共同研究費・教員関係費は、教員の申請を審査し、適切に配分されている。

（2）5-3の自己評価

経営情報学部における最低コマ数6をベースに、15コマまでの負担差を認めた（給与に連動した）勤務区分は、決して人件費削減のための制度ではなく、教員自身が社会との接点を維持し、必要に応じて教員自身がビジネスの世界に身をゆだねることで、実学を維持した教育を行っていく体制として必須のものという信念に基づく勤務時間の柔軟性を狙ったものである。実際に教員の経歴、勤務形態をみる限り、この勤務区分は当初の狙い通りに働いている。

教員の教育活動を支援するための学部学生による授業補助は、おおむね機能しているが、学生にとっても有効であるはずのチューター要員（特にパソコン操作の補助要員）の確保が難しくなってきている。

研究費については、共同研究費を含めて考えれば、研究に従事する教員にとって十分な額である。また、用途についても研究旅費や備品費などの縛りがなく、研究目的で使うにあたって自由度が高く、柔軟な対応が可能になっている。

開設2年目のグローバルスタディーズ学部では、教員の授業担当コマ数、オフィス・アワー、研究日を含め、教員の教育担当時間は設置申請通り、適切に配分されている。また、研究費等が適切に配分され、教育研究活動の支援体制が整備されつつある。

大学院については、教員の教育担当時間は概ね適切に配分されている。オフィス・アワーは特に設けられていないが、時間に制約のある社会人学生が対象だけに、メールを使った指導・相談を適宜行なうなど、柔軟かつ現実的な教育指導が実行されている。

また、研究費等も適切に配分されていると評価している。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

〔経営情報学部〕

教育効果を考えた授業に対する工夫を行えば行うほど、形式的な授業コマ数と労働時間・要求される能力との乖離が甚だしくなってくる。たとえば、科目に「経営シミュレーションゲーム」を取り入れる場合、あらかじめシステム構築を行う必要がある他、経営知識の理解度、履修学生の数、ゲームに対するプレイヤー（学生）の戦略に対応して、システムの細かい調整が必要になるが、これらに必要となる時間は単純なコマ数では測れない。あるいは、少人数クラス教育を目指し、同一内容を複数の教員が行う場合の、クラス間の講義内容の調整、情報交換にかかる時間も無視できないものがある。こうした、目に見えない努力を評価するには、講義内容とその準備にかかる労力についての共通理解を図った上での、公平な分担が必要になる。そのためには、平成20(2008)年度末を目途に、教員間の授業計画準備に対する情報交換会を発足し、上記共通理解を確立するとともに、教員同士の教育スキルをあげる一助とする。

パソコン操作の補助要員としてのチューターが確保しにくくなっている問題は、経営情報学部の学生でIT技術に関心を持つ者が減ってきていることがその根底にある。しかも、これは本学部に限定した現象ではなく、一般に理工系・技術系の学問が嫌われていることに起因している。IT技術の重要性を学生に訴え、彼らの興味を引きつけるよう、IT系科目の教え方の工夫を図り長期的な取り組みで改善を図る以外にない。

〔グローバルスタディーズ学部〕

設置申請通り、学部教育を完成させるため、今後も教員の教育担当時間、教育研究活動支援体制についても、現在の方法を継続し運用していく予定である。

〔経営情報学研究科〕

社会人対象の大学院として、社会環境の変化に対応しながら、教員の教育担当時間の適正配分、教育研究活動支援体制の整備を今後も継続して行っていく。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

〈5-4の視点〉

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等の取組みが適切になされているか。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 5-4の事実の説明（現状）

〔経営情報学部・経営情報学研究科〕

FD活動の組織的な取り組みとして、全教員および一部職員による年1回（春休み期間中）のティーチイン（泊り込みによる集中議論）を行っている。FDに関する中心議題は、現状分析・認識に基づく問題提起、卒業時の学生の望ましい姿を実現するためのカリキュラム構成の検討、科目の特性に合わせた授業形態の提案などである。

教員個人の能力アップ・授業内容の陳腐化を防ぐ手段として、FRC（Faculty Research Conference）での研究発表、多摩大学研究紀要「経営・情報研究」への論文掲載がある。

経営情報学部のゼミナールに代表される「問題提起・討議による解決策提示」型の教育科目においては、より大きな場での発表と質疑応答を通して、発表グループの評価（指導教員の評価）が行われる。専任教員によるゼミナールでは、学生による研究発表会「SRC(Student Research Conference)」が、「多摩大道入門」（旧称 自己発見）では、最終発表会がこの形式で評価を行っているところである。

学生による授業評価の体制としては、平成3(1991)年より続く「VOICE(学生の声)調査」がある（大学院では行われていない）。これは個々の授業に対して履修者が担当教員を評価するもので、数値化された満足度とフリーコメントからなる。満足度部分については全体の分布・科目群ごとの分布と、その中の当該科目の位置づけがフィードバックされるとともに、当該科目のフリーコメントが担当者に渡される。また、「VOICE(学生の声)調査」を集計したすべての情報は、学部長・教務委員長に渡され保管される。

〔グローバルスタディーズ学部〕

初年度が経過したところであるが、学部全体としてのFDへの取組はこれからである。しかし、他大学他学部と異なる授業構成であるために、教員による授業運営についての話し合いは毎週1度の割合で数多く行われており、実質的なFDへの一歩となっている。

各教員の担当する授業について、開設年度より原則として全科目・全クラス（一部例外科目を除く）について、各学期の最終授業において学生による授業評価システム「VOICE(学生の声)調査」を実施している。授業評価は、VOICE委員会で検討・作成したアンケート用紙（マークシート及び自由回答欄）を用いて、職員が運用を担当して実施している。科目ごとの集計結果は担当教員にフィードバックされている。

(2) 5-4の自己評価

〔経営情報学部・経営情報学研究科〕

ティーチインについては、教員間の情報交換・協力体制のきっかけ作りとしての効果は大きいものがあるが、ここで提案された内容が必ずしも次年度の授業に100%反映されず、提案のみで終わるケースも少なくない。これは、議論の内容が（時間の関係もあって）総論で終わるケースが多く、共通の問題認識は持てても、解決の具体策にまで落とされずに新年度を迎えてしまうことが原因である。

FRCおよび多摩大学研究紀要を通したFDの向上は、当初の目標通り行われており、取り立てて問題はない。

経営情報学部のSRCや発表会形式での成果の公開は、必ずしも数値による評価をするわけではないが、参加した学生・教員が各自で評価・反省をする場として貴重である。また、質疑応答を通して教員、学生の両者から評価の具体的内容（よい点、悪い点）を指摘される場でもある。

「VOICE(学生の声)調査」で集計される情報のうち、特にフリーコメントは担当教員の教育スキル向上には重要な材料になるが、調査の集計時期が学期末近くであることから、教員の改善効果が意見を出した学生本人には伝わらないことが問題点として指摘されている。

〔グローバルスタディーズ学部〕

教員による授業内容についての定期的ミーティングは教育活動向上のために効果をあげているが、完成年度までには、経営情報学部や大学院と同じくFRCの導入や紀要の発行など実質的なFDに取組む予定である。学生による授業評価は、まだ2回行ったばかりであり、評価項目の検討とともに授業内容改善への工夫が必要である。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

〔経営情報学部・経営情報学研究科〕

ティーチンにおける提案を具体化するためのプロジェクトチームの編成を行い、早い段階から改善できることを積極的に行っていく体制をつくる。また、プロジェクトチームによる実施結果を平成20(2008)年度の次回のティーチンできちんと評価する。

教員間の授業評価に関しては、「問題提起・討議による解決策提示」型の科目や、オープンキャンパスでの模擬授業などを通して実施しているが、他の科目にも授業参観の形で広げていく。

経営情報学部の「VOICE(学生の声)調査」の問題点である、コメントした学生に対する直接のフィードバックがされていないことに関しては、同じ科目を再度履修することができないという制度上の問題から直接の解決策はないが、少なくとも後輩学生に対する改善という形を明確にすることで次善の改善が可能であると思う。したがって、この問題に対しては、授業冒頭で、担当教員から「VOICE(学生の声)調査」での指摘と改善への取り組みを履修学生にコミットする形にする。

こうしたFDへの取り組みを組織的により活発化するため、平成20(2008)年12月までに全学的な「ファカルティ&スタッフ・ディベロップメント推進委員会」を組織し、規程も整備していく。

〔グローバルスタディーズ学部〕

今後FDを組織化し、推進していく。また、学生による授業評価アンケートの活用・工夫を今後も継続し、更なる教育の質的向上に取り組んでいく。本学部の教育目的達成のため、教員の意識改革・行動改革を図り、活動成果と貢献を正しく評価し、教育改善につながる体制を整備していく。

〔基準5の自己評価〕

教員課程を運営するために必要な教員の配置、教員構成、採用・昇任、教育担当時間、教育研究活動活性化への取り組みについては、平成20(2008)年5月現在、学部全体での設置基準上必要な教員数及び教授数が不足している問題と、経営情報学部の専任教員数のうち教授数に比べて、やや准教授数が多いという問題がある。

教員構成及び採用は、本学教育の「国際性」「学際性」「実際性」という基本理念に基づいて行われ、かつ、少人数双方向性教育を実現できるよう運営されている。

教育研究活動活性化への取組みは、ティーチイン、FRC、SRC、学生による授業評価「VOICE(学生の声)調査」など、主要な取組みは行われているものの、FDとしてはまだ物足りないし、それぞれに改善の試みが必要である。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

平成20(2008)年度、21(2009)年度で経営情報学部、グローバルスタディーズ学部の専任教員において、専門分野、年齢のバランスを考慮しながら外部採用及び准教授の内部昇格を奨励するなどして、設置基準を満たす教員数、教授数を確保していく。

本学の基本理念に沿って、今後も特に実業界での最先端の実績を持つ人材を教員に迎え入れ、本学の教育目的達成のために教育課程の適切な運営、教員の教育研究活動の活性化をはかっていく。

ティーチインでの提案を具体化するためのプロジェクトチーム編成、「VOICE(学生の声)調査」での改善点を学生にフィードバックする取組みなど、今後ますます重要視されるFDを、全学的な「FD・SD推進委員会」を組織して、本学の特色を生かしながら深めていく予定である。開設2年目のグローバルスタディーズ学部は、設置申請通りの教員構成、教育運営をはかり、教育研究活動活性化のための実質的FDにも取り組んでいく。

基準 6. 職員

6-1. 職員の組織編制の基本視点及び採用・昇任・異動の方針が明確に示されかつ適切に運営されていること。

《6-1の視点》

6-1-①大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

6-1-②職員の採用・昇任・異動の方針が明確にされているか。

6-1-③職員の採用・昇任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 6-1の事実の説明（現状）

本学の事務組織は、国際的ビジネスの場で活躍できるとともに、わが国の産業社会の健全たる発展に寄与できる指導的人材を育成するという使命・目的実現のために、教授会、研究科委員会、各種委員会など教学組織とも密接かつ円滑に連携・協力し、質量ともに充実した学生サービスを行い、教育研究活動を幅広く支援していくことを目的としている。

事務組織は、「田村学園組織運営規程」に定められており、図 6-1-1 に示す通り、大学事務を統括する事務局長の下に、教務センター、学生生活支援センター、キャリア支援センター、アドミッションセンター、メディア&インフォメーション・センター、総務センター、グローバル・エデュケーション・センター、秘書室、大学院事務室の 9 つの部署が置かれ、各々にリーダー（部・課長）、チーフ（主任）、担当職員が置かれ、教学組織と密接に連携しながら業務を行っている。

これら部署は、グローバル・エデュケーション・センター、大学院事務室を除いて、多摩キャンパス、湘南キャンパス両方に置かれ、各キャンパスには、各部署を統括する事務長を置いて、事務局長の指示の下で業務を遂行している。

多摩大学ルネッサンスセンター、多摩大学情報社会学研究所、多摩大学統合リスクマネジメント研究所、多摩大学総合研究所、多摩大学ロジスティクス経営・戦略研究所、多摩大学知識リーダーシップ総合研究所が所属している研究開発機構については、原則的に各研究所は独立採算制をとっているため、各々の研究所の事務組織も職員の雇用を含めて各々独立しているが、事務局長が各研究所の運営委員となって、結果的には事務組織を全体的に統括する形となっている。

大学所属の職員は、表 6-1-1 に示すように、専任職員その他、契約職員、パート職員、派遣職員等で構成され、業務内容や目的に応じてそれぞれ必要な職員が確保されている。パート職員は地元地域の主婦中心で構成されていて、教育サービスに力を発揮していると同時に、本学のめざす地域連携にも寄与している。又、グローバルスタディーズ学部の湘南キャンパスでは、学部の基本コンセプトに基づき、キャンパスライフが原則英語という環境の下、教務センター、学生生活支援センター、秘書室の事務局にネイティブスタッフを置いて英語のよる学生対応を行っていて、学部学生の英語コミュニケーション力向上にも寄与している。

図6-1-1 多摩大学事務組織図 (2008年5月1日現在)

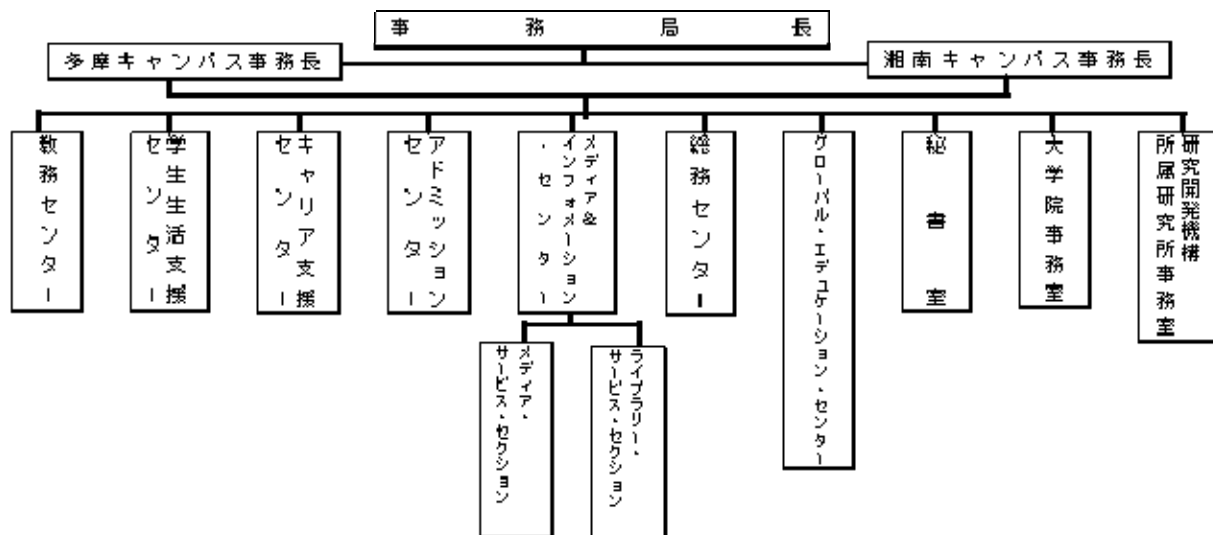


表6-1-1 部署別人員配置数

(2008年5月1日現在)

	専任	契約	非常勤	派遣	合計	
教務センター	6	0	1	0	7	
学生生活支援センター	6	0	1	0	7	
キャリア支援センター	4	0	2	0	6	
アドミッションセンター	8	0	3	1	12	
メディア&インフォメーションセンター	メディア・サービス・セクション	4	0	1	2	7
	ライブラリー・サービス・セクション	5	1	5	0	11
総務センター	5	0	5	0	10	
グローバル・エデュケーション	1	0	0	0	1	
秘書室	3	0	3	0	6	
大学院事務室	3	2	2	0	7	
合計	45	3	23	3	74	

職員の採用、昇任、異動については、「多摩大学人事規則」及び「多摩大学職員採用・昇進取扱細則」、「多摩大学職員異動取扱細則」に基づいて行われている。職員の採用は、増員、補充採用が基本であり、学外からも広く優秀な人材を得るため、新聞やインターネット等を利用した公募を原

則としている。書類選考に合格した応募者に対して、事務局長、事務長、総務センター部長（課長）、採用予定部署のリーダーが2度の面接を行い、最後には理事長が面接をして採用を決定している。

「社会に開かれた大学」を標榜している本学だけに選考にあたっては、採用予定部署が求める専門能力、業務経験だけにとどまらず産業界でのキャリアの有無も大きなポイントとしている。

職員の昇任は、「多摩大学職員採用・昇進取扱細則」に基づいて運用されている。本学は各職員が年度初めに「年間業務目標」を設定し、中間期と年度末に達成度を自己評価するとともに、事務局長・事務長及び部門のリーダーとの面談で目標の達成状況の確認及び今後のアドバイスを受けるシステムになっている。昇任は移行する職位により内容は異なるが、事務局長・事務長と総務センター部長（課長）、当該部署リーダーが昇進候補者を選定し、理事長が最終決定する。本学の特徴として、昇進資格としての各職位の経験年数に本学以外のものも算入することと、「年間業務目標」達成状況を考慮することがあげられる。

職員の異動は、「多摩大学職員異動取扱細則」に基づいて原則運用されている。システム・ネットワーク管理や図書館司書といった専門的部署を除き、長くとも5年に1度の異動を原則としている。異動にあたっては、各職員の「年間業務目標」達成状況が参考となるのはもちろんだが、達成状況を確認する事務局長・事務長との面談等を通じた自己申告も参考としている。

異動は事務局長・事務長、総務センター部長（課長）、当該部署リーダーが候補者を選定し、理事長が最終決定している。

(2) 6-1の自己評価

本学の使命・目的実現のための職員編成は適切に進められている。「データ編」の表6-1に示すように、正職員は30歳代がもっとも多く、年齢構成のバランスがとれた構成となっている。採用・昇任・異動については規則・取扱細則に基づいて適切に運用されている。職員に産業界でのキャリアの持主を過半数採用していることと、一人々の職員に「年間業務目標」を提出させ、達成状況評価を行っていることは本学の特徴であり、それが昇任・異動にも結びついて、職員の意欲向上をもたらすとともに、本学のめざす実学教育実現に大いに寄与している。

(3) 6-1の改善・向上方策（将来計画）

職員の採用・昇任・異動は、これまでの原則を維持するとともに、今後の経営環境や社会情勢の変化に適切に対応するため、継続的な見直しを行っていく。又、本学は長らく、1学部1研究科体制であったが、現在は2学部1研究科となり、キャンパスも多摩キャンパスと湘南キャンパスに分かれている。湘南キャンパスは2年目を迎えたばかりであり、職員編成も途中である。教務センター、メディア&インフォメーション・センターを中心に2つのキャンパスで連動しなければならないことも多く、職員の今後の採用・昇任・異動は2つのキャンパスの効率的運営を考慮して行っていく予定である。

6-2 職員の資質向上のための取組みがなされていること。

《6-2の視点》

6-2-① 職員の資質向上のための研修（SD等）の取組みが適切になされているか。

(1) 6-2の事実の説明（現状）

職員の資質向上のための研修については、「多摩大学職員人事規則」の中で基本方針が定められ、主に部門、所属単位で行われている。部門、所属の業務遂行のための能力向上を目的に、各部門のリーダーから研修会等参加の申し出の計画が出され、事務局長・事務長と協議の上、参加者を決定し、参加・研修費は学園が負担している。図書館業務、システム管理、情報管理、教務事務、学生支援、人事・労務管理、などについて日本学生支援機構、大学セミナーハウス、キャンパスシステム研究会、私立大学図書館協会、私立大学情報教育協会、私立大学振興協会等団体が開催する研修会、セミナー等に積極的に参加している。参加者は終了後、報告書をリーダーに提出し、部門全体及び必要に応じて職員全体にも成果が共有されるシステムになっている。

こうした適宜行われる研修の他に、大学新卒で採用される職員には、研修機関が実施する「新入社員研修」を企業の新入社員に混じって受講させている。補充採用が中心で産業界のキャリアの持ち主を採用することが多いため、OJTと合わせて、大学職員としての専門的・技能・能力の修得のために、先にあげた各種団体が開催する研修会・セミナーには、産業界のキャリアをもって入職してきた職員を優先的に参加させている。

職員全体を対象とする研修は、不定期ではあるが必要なテーマが挙がるたびに行っている。平成19(2007)年度は、インターネットトラブル、契約・マネートラブル等の増大に対応するための「トラブル防止セミナー」を教員、学生を巻き込んで実施した。又、全職員の「年間業務目標」設定・達成評価システムは、業務成果の評価にとどまらず、職員個々の能力や職務に対する取組み姿勢の向上を目的としている。

(2) 6-2の自己評価

部門・所属別の研修は積極的に行われ、職員の資質向上にも役立っている。産業界でのキャリアの持主が多く、それら職員の持つビジネス社会での実践感覚が、本学の目的とする「ビジネス社会に通用する実践的な人材育成」に大いに寄与している。ただ、職員全体に対する研修は、十分とはいえない状況であり、業務に追われる中でも考えていく必要がある。又、職員個人々の自己研鑽、自主研修については、職員組織が小さく、業務に追われている状況を差し引いても、活発とは言えない状況である。

(3) 6-2の改善・向上方策(将来計画)

全体研修をタイムリーなテーマで活発化させる。平成20(2008)年度は、「トラブル防止セミナー」に加えて「ハラスメント防止セミナー」等も行う計画である。本学は小規模の大学であり、職員組織も小さく、大学の管理体制もシンプルである。これは本学の利点でもあり、職員が大学全体の情勢を共有し、大学の方針に参画できる機会が多いということである。教員のティーチイン、各種委員会、プロジェクトチームに職員もより積極的に参加し業務改善に取り組むとともに、大学改革・経営にも関心と意欲を持つよう努めていく。

職員の「年間業務目標」設定・達成評価システムは、職員の資質向上のためにも改善しながら続行していく。又、個人々の自主研修、自己研鑽については、限られた時間の中でも可能な援助の仕組みを考えていく予定である。

6-3. 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

《6-3の視点》

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

(1) 6-3の事実の説明（現状）

本学の事務組織は、図 6-1-1 に示す通りであるが、教育研究支援は、学部では教務センター、学生生活支援センター、キャリア支援センター、アドミッションセンター、グローバル・エデュケーション・センター、大学院では大学院事務室が担い、メディア&インフォメーション・センターは全学をサポートする役目を担っている。グローバル・エデュケーション・センター、大学院事務室以外のセンターは、多摩キャンパスと湘南キャンパス双方に置かれ機能している。教務センターは、教員への教育研究支援や、履修・成績・学籍、教育課程、証明書発行、教授会事務などを司り、学生生活支援センターは、学生生活、課外活動の育成、奨学金、学生の福利厚生等を担当し、学生の健康管理、保健衛生業務を担当する「保健室」を置く。

キャリア支援センターは、学生のキャリア形成、就職・進学指導相談、就職斡旋などのための諸施策の立案・運営を行い、アドミッションセンターは、アドミッション委員会と連携を図りながら、教学側と協働で、入試制度の企画立案、入試運営、学生募集等を担当している。グローバル・エデュケーションセンターは、教学側と協働で、留学生募集と、留学プログラム展開、国際交流等を担当している。

メディア&インフォメーション・センターはライブラリー・サービス・セクションとメディア・サービス・セクションで構成され、教育・研究活動に必要な学術情報の収集、保管、管理及び利用と、情報機器、情報ネットワーク等の整備、運用、管理など、教学と一体となって全学をカバーする業務を行っている。大学院研究科の教育研究支援は、大学院事務室が担当している。

各事務組織に属する職員は、毎週 1 回、事務長の下「リーダーミーティング」を開き、情報の共有、問題・課題の共有など、教育研究支援のためにセンター同士が密接に連携をとっている。大学運営の最高審議機関である「大学戦略会議」には、事務局長及びアドミッションセンター部長が参加、各種委員会にもそれぞれ該当のセンターの事務職員が出席するなど、教員組織と職員組織の連携が図られ、教育研究支援を後押ししている。

(2) 6-3の自己評価

教育研究支援のための事務体制は確立されているが、教育支援に比較して研究支援の体制がやや弱いといえる。研究開発機構所属の 6 つの研究所には、各々事務職員が配置されているが、互いの関連性はけっして高くなく、研究成果も大学として全体に活かされているとは言いにくい。学部教員の研究支援もやや弱く、教員の研究スタイルも多様化しており、柔軟な対応が求められる。

また、湘南キャンパスの事務組織は設置 2 年目ということもあって、多摩キャンパスの各部署と連携して教育研究支援にあたるという点からすれば不十分であり、整備、強化が必要である。

事務組織自身が小さくシンプルで、教員、学生との距離が近いことが本学の特徴であり利点といえる。各種会議や委員会への参加にとどまらず、教員組織と連動してプロジェクトチームを組むなど行動、意思決定は迅速化かつ柔軟である。教職員とも産業界出身が多いことから運営は民間企業並みに効率よく迅速に行われている。ただし、事務職員には往々にして教学組織から「企画案」「改善案」「問題提起」といったものが出るのを待って動こうとする傾向がある。事務職員の一層の意識向上、そのための研修などを強化する必要があると認識している。

(3) 6-3の改善・向上方策（将来計画）

本学の効率的かつ迅速な運営という事務組織の利点・特徴を維持しつつ、教育研究支援への体制を強化し、教員組織との連携も深めていく。多摩キャンパス、湘南キャンパス両方のセンター組織がうまく連携・連動できるよう、組織を整備し、教育研究支援の充実を図っていく。研究支援のための事務体制強化については平成 20(2008)年度に計画を策定するとともに、事務職員が一人ひとりプロフェッショナルとして自覚を持ち、自ら問題提起や企画案を発議するような意識改革を図るための研修を導入する。

〔基準6の自己評価〕

本学の教育研究の使命・目的達成のための事務組織は適切に構築され、採用・昇任・異動は、現行制度の中で適切に運用されている。30 歳代を中心とする多様なキャリアを持った事務職員は、教員組織と連携をとって、教育研究支援にあたっていて、意思決定・行動の迅速性・柔軟性は、学生・教員との距離が近いこととともに、本学の大きな特徴といえる。さらなる事務能力の向上、大学改革・経営への関心・意欲の向上のために、継続的な全体研修・個別研修を行っていく必要がある。

〔基準6の改善・向上方策（将来計画）〕

現在中核となっている職員を中心に、事務組織の編成を、より良い教育研究支援と学生サービスの向上をめざし、環境に対応して見直していく。「年間業務目標」設定・達成評価システムをより効果的に運用し、業務改善やプロフェッショナルとしての意識改革につなげていく。そのための研修も強化する。多摩と湘南の2つのキャンパスの事務組織の連携・連動の体制作りを、平成 20(2008)年度中に整備する。

基準 7. 管理運営

7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

《7-1 の視点》

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備され、適切に機能しているか。

7-1-② 管理運営に関わる役員等の選考や採用に関する規程が明確に示されているか。

(1) 7-1 の事実の説明（現状）

本学の目的については、「学校法人田村学園寄附行為」（第3条）に法人の目的が掲げられ、基準1で示した通り、学則（第1条）とミッション・ステートメントに本学の目的が掲げられている。この目的を達成するための管理運営体制は、理事会、評議員会、監事から成り、それぞれの役割は「学校法人田村学園寄附行為」の中で明確に示されている。

[理事会]

- 学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。
- メンバーは、寄附行為に定められている外部からの理事3人を含めて6人の理事及び2人の監事（すべて外部から）で構成されている。平成20(2008)年4月からは、新学長就任予定者の就任遅れにより、理事1人が欠員となっているが、平成20(2008)年度中の新学長就任に伴い、6人体制を回復する予定である。
理事会は、理事長が招集し、理事長が議長をつとめて審議が行われている。1年度に原則4回開催され、平成19(2007)年度は5月、9月、2月、3月に開催した。

[評議員会]

- 学校法人の業務もしくは財産の状況又は役員業務執行の状況について意見を述べる諮問機関である。
- メンバーは13人の評議員で構成されている。評議員についても、理事の場合と同じ事由により、平成20(2008)年4月から1人欠員となっているが、新学長就任に伴い平成20(2008)年度中に13人体制を回復する予定である。
- 理事会は、予め評議員会から以下の事項に関する意見を聞かなければならない。

表7-1-1 評議員会の審議事項

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">(1) 予算、借入金(当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。)及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分(2) 事業計画(3) 予算外の新たな義務の負担又は権利の放棄(4) 寄附行為の変更(5) 合併(6) 目的たる事業の成功の不能による解散(7) 収益事業に関する重要事項(8) 寄附金品の募集に関する事項(9) その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めるもの |
|---|

評議会は、理事長が招集し、1年度に原則4回開催され、平成19(2007)年度は5月、9月、2月、3月に開催した。

〔監事の役割〕

- 監事は以下の職務を遂行するとともに、理事会及び評議員会に出席して経営面のみならず教学面についても意見を述べている。

表7-1-2 監事の職務事項

- | |
|--|
| <p>(1) この法人の業務を監査すること。</p> <p>(2) この法人の財産の状況を監査すること。</p> <p>(3) この法人の業務又は財産の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該年度終了後2月以内に理事会及び評議員会に提出すること。</p> <p>(4) 第1号又は第2号の規定による監査の結果、この法人の業務又は財産に関し不正の行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを文部科学大臣(都道府県知事)に報告し、又は理事会及び評議員会に報告すること。</p> <p>(5) 前号の報告をするために必要があるときは、理事長に対して評議員会の招集を請求すること。</p> <p>(6) この法人の業務又は財産の状況について、理事会に出席して意見を述べること。</p> |
|--|

管理運営に関わる役員等の選考や採用に関しては、「学校法人田村学園寄附行為」に規定され、厳格適性に行われている。

表7-1-3 役員に関する諸規程

- | | | | | | | | | |
|--|------|----|------|----|-----------|-----------------|-----------------------------|---|
| <p>(理事、監事)</p> <p>第6条 この法人に、次の役員を置く。</p> <table> <tr> <td>1 理事</td> <td>6名</td> </tr> <tr> <td>2 監事</td> <td>2名</td> </tr> </table> <p>2 理事のうち1名を理事長とし、理事総数の過半数の議決により選任する。理事長の職を解するときも、同様とする。</p> <p>3 理事(理事長を除く。)のうち1名以内を常務理事とし、理事総数の過半数の議決により選任する。常務理事の職を解任するときも、同様とする。</p> <p>第7条 理事は、次の各号に掲げる者とする。</p> <table> <tr> <td>1 多摩大学の学長</td> </tr> <tr> <td>2 多摩大学目黒高等学校の校長</td> </tr> <tr> <td>3 評議員の中から評議員の互選によって定められた者2名</td> </tr> <tr> <td>4 この法人の功労者又は学識経験者の中から前3号に規定する理事の過半数をもって選任された者2名</td> </tr> </table> <p>2 前項第1号第2号第3号に規定する理事は学長、校長又は評議員の職を退いた時は理事の職を失うものとする。</p> <p>第8条 監事は、この法人の理事、職員(学長(校長)、教員その他の職員を含む。以下同じ。)又は、評議員以外の者であって理事会において理事会において選出した候補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。</p> <p>第9条 役員(第7条第1項第1号第2号に掲げる理事を除く。以下この条において同じ。)の任期は4年とする。ただし、補欠の役員の任期は、前任者の残任期間とする。</p> | 1 理事 | 6名 | 2 監事 | 2名 | 1 多摩大学の学長 | 2 多摩大学目黒高等学校の校長 | 3 評議員の中から評議員の互選によって定められた者2名 | 4 この法人の功労者又は学識経験者の中から前3号に規定する理事の過半数をもって選任された者2名 |
| 1 理事 | 6名 | | | | | | | |
| 2 監事 | 2名 | | | | | | | |
| 1 多摩大学の学長 | | | | | | | | |
| 2 多摩大学目黒高等学校の校長 | | | | | | | | |
| 3 評議員の中から評議員の互選によって定められた者2名 | | | | | | | | |
| 4 この法人の功労者又は学識経験者の中から前3号に規定する理事の過半数をもって選任された者2名 | | | | | | | | |

2 役員は、再任されることができる。

3 役員は、任期満了の後でも、後任の役員が選任されるまでは、なお、その職務を行う。

第 10 条 理事又は監事のうち、その定数の 5 分の 1 をこえるものが欠けたときは、1 月以内に補充しなければならない。

第 11 条 役員が次の各号の 1 に該当するに至ったときは、理事総数の 4 分の 3 以上出席した理事会において、理事総数の 4 分の 3 以上の議決及び評議員会の議決により、これを解任することができる。

1 法令の規定又はこの寄附行為に著しく違反したとき。

2 心身の故障のため職務の執行に堪えないとき。

3 職務上の義務に著しく違反したとき。

4 役員たるにふさわしくない重大な非行があったとき。

2 役員は次の事由によって退任する。

1 任期の満了。

2 辞任。

3 学校教育法第九条各号に掲げる事由に該当するに至ったとき。

(評議員)

第 24 条 評議員は、次の各号に掲げる者とする。

1 多摩大学の学長

2 多摩大学目黒高等学校の校長

3 この法人の職員（この法人の設置する学校の教員その他職員を含む。この条以下同じ。）の中から理事会において選任された者 3 名

4 この法人の設置する学校を卒業した者で 25 歳以上の者の中から理事会において選任された者 2 名

5 理事の中から理事の互選によって定められた者 1 名

6 この法人に関係のある学識経験者で前 5 号に規程する評議員の過半数をもって選任された者 5 名

2 前項第 1 号第 2 号第 3 号に規定する評議員は学長、校長、この法人の職員もしくは理事の職又は地位を退いた時は評議員の職を失うものとする。

第 25 条 評議員(前条第 1 項第 1 号第 2 号に規定する評議員を除く。)の任期は、2 年とする。ただし、補欠の評議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 評議員は、再任されることができる。

第 26 条 評議員が次の各号の 1 に該当するに至ったときは、評議員総数の 3 分の 2 以上の議決により、これを解任することができる。

1 心身の故障のため職務の執行に堪えないとき。

2 評議員たるにふさわしくない重大な非行があったとき。

2 評議員は次の事由によって退任する。

1 任期の満了。

2 辞任。

(2) 7-1の自己評価

大学及びその設置者の管理運営体制は、寄附行為等で規定された通り整備され、機能している。又、役員等の選考や採用も寄附行為の定めに従って行われている。理事1人、評議員1人が欠員となっていることについて、私立学校法から言えば評議員数が1人不足している。新学長予定者の就任遅れが原因とはいえ、至急是正する必要がある。数平成19(2007)年度開設のグローバルスタディーズ学部の設置認可申請を行い、平成18(2006)年11月に設置認可を受けた際、文部科学省より、

1. 評議員の構成が特定の親族に偏っているのも、その構成の見直しについて検討すること。
2. 監事の出席していない理事会及び評議員会があることから、私立学校法に定める監事の職務を踏まえ、今後は出席すること。

以上2点の「その他意見」を付帯された。本学はただちに改善を実行し、評議員の構成を特定の親族に偏ることなく寄附行為第24条に従ったものに改めるとともに、理事会及び評議員会には監事が必ず出席している。こうした改善で本学の目的を達成するための管理運営体制はきわめて適切に機能していると考えている。

(3) 7-1の改善・向上方策(将来計画)

私立学校法改正で、さらなる管理運営体制の改善と経営の透明性が求められている。不足している評議員の数を増やすとともに、理事、監事、評議員が役割分担をいっそう明確化し、3者が協力して運営に参画できるよう努めていく。

法人本部事務局の中に学園の内部監査担当者を置き、常日頃公認会計士とすり合わせを行うことや、監事が理事会及び評議員会に出席するだけでなく、公認会計士とも1年に数回は意見交換する場を設けることなどを考えている。こうしたことで、監事に会計面だけでなく、法人の事業状況、経営状況をより把握してもらい、管理運営のさらなる透明性、適切性、円滑化を図っていく。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

《7-2の視点》

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

(1) 7-2の事実の説明(現状)

理事長は法人を代表し、その業務を総理し、学長は校務を掌り、所属職員を統督する。理事会に学長が理事として出席し、大学の全学的にかかる重要事項についての最高審議機関である大学戦略会議には、理事長及び常務理事が参加している。大学戦略会議は、学部、学科の設置、重要規程の改廃から教育研究予算事項、人事方針、教育課程の構成方針、学内諸機関の連絡調整、大学の将来計画に関する事項まで、大学の運営に関する重要事項について審議、決定するもので、理事長、常務理事の他、学長、各学部長、研究科長、学長室長、メディア&インフォメーション・センター長、研究開発機構長、事務局長、学校法人本部事務局長が構成メンバーであり、アドミッションセンター一部が陪席している。この大学戦略会議で管理側と教学部門との討議、刷り合わせ等が行われ、審議・決定事項は、理事会、教授会、研究科委員会に報告し、討議・決定の上、実行に移される。事務組織については、大学事務局長・事務長の下、毎週開かれるリーダーミーティングに報告され、討議・実行されている。6つの研究所が所属する研究開発機構では、大学戦略会議のメンバーである常務理事が研究開発機構長を兼務していることから、研究開発機構評議員会を通じて、大学戦略

会議の審議事項が周知され、討議されている。

このように、本学においては管理部門と教学部門の相互の連携はきわめて密接である。

事務組織についても、大学事務局長が評議員会、大学戦略会議、研究開発機構評議員会のメンバーであり、教授会、研究科委員会にも出席している。決定事項・情報はただちに事務組織に周知されている。又、法人本部事務局長が大学戦略会議に出席しているので、審議・決定された事項は法人本部事務局にも周知され、事務組織全体としても、管理部門と教学部門の連携に密接にかかわっている。

本学では常設の意思決定会議だけでなく、適宜、理事長、常務理事と学部長及び研究科長が必要事項について話し合う場を設けている。意思疎通が図られているだけでなく、大学の目的を達成するための迅速かつ柔軟な意思決定につながっている。

(2) 7-2の自己評価

理事会、評議員会、大学戦略会議への理事長、常務理事、学長の出席で管理部門と教学部門の相互連絡は強化され、教授会、研究科委員会等との連携も密接である。理事会、大学戦略会議、教授会、研究科委員会で意思決定された事項は、教学部門及び事務組織にすみやかに情報提供され、全学的に意思疎通が図られている。

本学は小規模大学であり、教学組織、事務組織ともシンプルに構成されていて、情報の共有は迅速・徹底している。理事長及び常務理事と学部長及び研究科長が、定例会議以外にも適宜討議の場を持っていることで、意思決定がすみやかに行われ、シンプルな教学組織及び事務組織を通して、迅速かつ効率的に実行されている。

(3) 7-2の改善・向上方策(将来計画)

管理部門と教学部門との連携体制は、ほぼ確立していると考えられる。本学の特徴である、連携を通じた迅速かつ柔軟な意思決定とすみやかなる実行体制を今後とも維持しつつ、大学の満足度の向上、学生満足度の向上につながる施策を継続して立案・実施していく。

7-3. 自己点検・評価等の結果が運営に反映されていること。

《7-3の視点》

7-3-① 教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために、自己点検・評価活動等の取組みがなされているか。

7-3-② 自己点検・評価活動等の結果が学内外に公表され、かつ大学の運営に反映されているか。

(1) 7-3の事実の説明(現状)

本学は創立以来、学則の第2節に「自己評価」をうたい、教育研究活動の改善及び水準の向上を図るために自己点検に努めてきた。

本学に最初に自己点検評価委員会が設置されたのは、平成8(1996)年4月である。学長を委員長として平成10(1998)年の本学創立10周年を期して、自己点検報告書を作成する作業に入った。「理念・目標」から「教育システム」「組織・運営」まで幅広く現状を点検し、課題を洗い出すだけでなく、社会に本学の特徴をアピールする手段として活用しようという考えの下、平成9(1997)年3

月に「多摩大学の現状と未来-その活動と経営資源」（資料 7-6 参照）と題する報告書ができ上がった。ただ、この報告書は、時間の制約もあって、各部門、各項目で現状を記述する点に重点が置かれ、結果として、本学の教職員が現状を見直すことにはつながったものの、課題を浮かび上がらせ、改善策を考えるまでには至らなかった。報告書の公開も大学内部にとどまり、外部へは公開されなかった。

こうした過去の経緯と反省をふまえて、平成 17(2005)年 6 月に「多摩大学自己点検評価規程」を設置するとともに「多摩大学自己点検評価委員会」を新たに設置した。本学の教育研究活動をきっちりとして自己点検・評価し、大学の目的達成と教育研究水準の向上のために改善策を打ち出し、社会に本学の特徴をアピールするためであって、平成 20(2008)年度には、日本高等教育評価機構による認証評価を受ける予定である。

多摩大学自己点検評価委員会は、学長が委員長となり、学部長、大学院研究科長、研究開発機構長が副委員長をつとめ、教務委員長、学生委員長、アドミッション委員長、メディア&インフォメーション・センター長、大学院運営委員、事務局長及び事務局各センターのリーダーまたはチーフが委員となっていて、多摩大学の学部、大学院、研究開発機構、メディア&インフォメーション・センターというすべての組織の主要メンバーで構成されている。委員会としての活動は平成 17(2005)年 5 月より開始され、定期的に委員会を開催している。「多摩大学自己点検評価規程」に定められた点検・評価項目の現状調査、点検及び評価を行い、改善すべき事項を摘出し、改革案を策定し、その実施について学長に提言するとともに、平成 20(2008)年 6 月を期して報告書を作成すべく、全学を挙げて作業中である。

（2）7-3の自己評価

本学は、平成元(1989)年開設以来、大学改革・教育改革を標榜し、「教育は知的サービス業」「無休講システム」「シラバスの導入」「退学勧告」「授業の時間厳守」「学生による授業評価システム」といった施策を次々に実施してきた。大学は、顧客である学生への教育サービス業であり、授業は商品である。対価として授業料を得ている大学は、学生が満足する授業を展開すべきである。この基本姿勢に基づき、授業は開始も終了も時間厳守で、実社会の常識通りとする「授業の時間厳守」。休講を認めず、不可避なときは教員自らの責任で代講を立てるといった「無休講システム」。1年間の授業内容をあらかじめ学生に知らせる「シラバス」の導入。1年次から2年次に進級する際に、必要な単位数を修得していない学生に対して学長自らが奮起を促す「退学勧告」。そして、すべての授業科目に対して無記名アンケートを行う学生による「授業評価システム」の導入。

本学が開設時及びその後の数年で打ち出した改革策は、今日の大学改革の先鞭をつけたものと自己評価している。本学の教育に対する基本姿勢とこれら施策は、現在まで変わることなく継続されているが、近年は時代の変化と教育環境の変化に対応しながら、「現代の私塾」を標榜し、徹底した少人数教育を展開して、学部では、「講義中心大学」から「ゼミ中心大学」への転換を実践している。社会人大学院においては「キャリアデベロップメント」教育を展開、研究開発機構では、品川キャンパスで展開される「40歳代 CEO 育成講座」などに代表されるように、他大学では提供できない研究などを大学院との連携を高めつつ実践している。つまり、本学は絶えざる自己点検を試みながら、毎年のように教育において改善・改革策を打ち出してきたといえるだろう。

しかしながら、その作業を報告書といったものにまとめ上げる作業は、残念ながら不十分であったといわざるをえない。教員、職員それぞれの部署での点検・改善作業は行ってきたものの、全体

にまとめ上げることが不十分であった。平成 9(1997)年 3 月に、「多摩大学の現状と未来-その活動と経営資源」という報告書を作成したが、前述したように現状の記述のみにとどまり、満足のいくものとはならなかった。今回平成 20(2008)年度に日本高等教育評価機構の認証評価を受けることを契機として、「多摩大学自己点検評価規程」を整備し、「多摩大学自己点検評価委員会」を新たに設置して、本学がこれまで毎年のように行ってきた教育研究改革をまとめ上げ、将来の課題・改善方策を打ち出した「報告書」を作成する予定である。このことで、本学の教育研究水準の更なる向上が図れるとともに、「報告書」を社会に広く公表することで、本学の教育の特徴を強くアピールしていく考えである。

(3) 7-3の改善・向上方策(将来計画)

本学の自己点検・評価の結果を、改善・改革に生かせるかどうかは、自己点検評価委員会のメンバーだけにとどまらず、学長主導の下、教学組織、事務組織一丸となって取り組めるかどうかにかかっている。又、平成 20(2008)年にまとめられる「自己点検報告書」は、学内、及び後援会、同窓会、他大学、自治体、文化団体、研究機関等に配布予定ではあるが、社会に広く公表した後、学内外から寄せられるであろう意見や指摘を受け止め、それを改善・改革に生かしていくためのシステム作りを考える必要がある。

〔基準 7 の自己評価〕

大学の目的を達成するための管理運営体制及び関連諸規程が整備され、適切に機能している。管理部門と教学部門の連携は、小規模大学ならではの利点を生かして、効率よく迅速に行われていると評価している。自己点検・評価活動については、「自己点検報告書」を平成 20(2008)年度にまとめ上げる作業の中で、担当の自己点検評価委員だけでなく、全学を通じて、点検・評価を教育研究活動の改善・向上に生かそうという意識が強くなっている。

〔基準 7 の改善・向上方策(将来計画)〕

本学の管理運営体制、管理部門と教学部門との連携は適切に行われていると自己評価しているが、本学の特徴である組織間の意思疎通のよさ、意思決定の迅速性を堅持しつつ、より一層の「経営-教学-事務」間の連携の強化を図っていきたい。

自己点検・評価活動については、大学創立以来、絶えざる大学改革・教育改革を実践してきた本学の教育に対する基本姿勢は、今後とも堅持していく。自己点検・評価活動は、「報告書」をまとめることが目的ではなく、学長主導の下、全学をあげていかに改善・向上策を実行していくかにかかっている。又、本学の自己点検・評価に寄せられるであろう内外からの意見等も真摯に受け止め、教育研究活動のさらなる改善・向上につなげていく。

基準 8. 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

《8-1の視点》

- 8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。
- 8-1-② 適切に会計処理がなされているか。
- 8-1-③ 会計監査等が適正に行われているか。

(1) 8-1の事実の説明(現状)

教育研究活動を永続的に行っていくためには、財政基盤を安定的に構築していくことが重要である。特に、学生生徒等納付金の確保が重要であり、本学経営情報学部は平成元(1989)年の開学以来年度により若干の増減はあるが常に安定している。学生生徒等納付金比率(表8-1-1)における過去5年間のデータにおいても70%前後で推移しており、おおむね全国平均値54.9%(日本私立学校振興・共済事業団編集・発行 平成19(2007)年度版「今日の私学財政」)を上回っており、最も主要な収入源たる学生生徒等納付金収入の安定的な確保を図っている。学生生徒等納付金については、平成4(1992)年の臨時定員増により入学定員が160人から320人に倍増されたこと、また、平成12(2000)年に臨時定員が毎年4人ずつ段階的に削減されたものの、平成16(2004)年度から恒常定員が300人となったことが大きい。入学定員が大幅に増えたにも拘らず、常に定員以上の入学者を確保しており、平成18(2006)年度には、学科増設により1学部2学科となり、経営情報学部経営情報学科200人、マネジメントデザイン学科120人の入学定員320人体制となった。そして、平成19(2007)年度には、グローバルスタディーズ学部グローバルスタディーズ学科150人を設置し、2学部3学科となり、現在は総入学定員470人体制となっている。2学部3学科体制となった平成19(2007)年度は、経営情報学部273人、グローバルスタディーズ学部80人と入学定員を確保出来なかったが、平成20(2008)年度は、経営情報学部401人、グローバルスタディーズ学部180人となり、入学定員を大きく超えている。1学部1学科で開学してから2学部3学科体制となって入学定員が大幅に増えたにも拘らず、少子化の影響もなく学生生徒等納付金の安定的な確保を図って推移している。

その他の平成19(2007)年度における「消費収支計算書関係」の財務比率については、(表8-1-1)のデータから主なものを抜粋して説明する。

【人件費比率】

人件費の帰属収入に対する割合を示す重要な比率である人件費比率は53.7%で、全国平均値の49.9%を上回っている。これは、平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる人件費支出の増加によるものが主である。

【消費収支比率】

消費支出の消費収入に対する割合を示す関係比率である消費収支比率は、118.6%で、全国平均値の106.9%を大きく上回っており、消費支出が消費収入を上回る消費支出超過(赤字)となっている。これも平成18(2006)年度までは90%前後で推移して消費収入超過(黒字)であったが、

平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる消費支出の増加によるものが主である。

【教育研究経費比率】

教育研究経費の帰属収入に対する割合である教育研究経費比率は、42.0%で、全国平均値の34.3%を上回っている。教育研究経費は、教育研究活動の維持、発展のためには不可欠なものであり、この比率も平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる教育研究経費支出の増加によるものが主である。

【管理経費比率】

管理経費の帰属収入に対する割合である管理経費比率は、22.7%で、全国平均値の7.2%を大きく上回っている。この比率が全国平均値を大きく上回っている主因は、平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる管理経費支出の増加によるものであるが、過去5年間においても10%を超えており常に高い傾向にある。

【借入金等利息比率】

借入金等利息の帰属収入に対する割合である借入金等利息比率は、0.0%で、全国平均値の0.4%を下回っている。この数値は過去5年間においても0.0%であり、平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる支出増加にも拘らず、自己資金を中心とした自立的な財務体質を堅持している。

【人件費依存率】

人件費の学生生徒等納付金に対する割合を示す関係比率である人件費依存率は、77.2%で、全国平均値の91.0%を大きく下回っている。この数値は過去5年間においても同水準以下で推移しており、平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことによる人件費支出の増加にも拘らず、学生生徒等納付金収入の安定的な確保を図っていることが主である。

本学の会計処理は総務センターが担当しており、学校法人会計基準に準拠し、その趣旨を踏まえた経理諸規程に従って行っている。そして、各学校部門の会計処理を統括している学園法人本部と連携しながら正確かつ適切に処理を行っている。

本学は各学校部門の会計処理を統括している学園法人本部と連携しながら、公認会計士3人、税理士1人、計4人体制により、年間9回の会計監査を実施している。定例監査では、各分担職員からの意見聴取を交えながら、諸帳簿、伝票・領収証等の確認、照合を詳細に行うことにより、適正な会計処理の維持に結び付けている。また、会計監査人により、年1回以上の現物監査も行っており、機器備品、図書等の当該年度取得固定資産の実物と帳簿の綿密な照合を行っている。また、監事による監査については、学校法人から業務状況及び財政状況の報告を受けるとともに、監事が理事会に出席し、状況を把握することにより、学校運営が適切に行われているかを監査している。この結果、毎会計年度に公認会計士及び監事による監査報告書を理事会、評議員会に報告しており、会計監査等は適正に行われている。

表 8-1-1 消費収支計算書関係比率(大学単独)(過去5年間)

	比 率		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	備 考
1	人件費比率	$\frac{\text{人 件 費}}{\text{帰 属 収 入}}$	39.8%	39.9%	48.1%	42.2%	53.7%	
2	人件費依存率	$\frac{\text{人 件 費}}{\text{学生生徒等納付金}}$	56.5%	58.2%	71.1%	61.3%	77.2%	
3	教育研究経費比率	$\frac{\text{教育研究経費}}{\text{帰 属 収 入}}$	38.8%	34.8%	32.0%	33.6%	42.0%	
4	管理経費比率	$\frac{\text{管 理 経 費}}{\text{帰 属 収 入}}$	11.4%	10.9%	10.6%	17.2%	22.7%	
5	借入金等利息比率	$\frac{\text{借入金等利息}}{\text{帰 属 収 入}}$	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
6	消費支出比率	$\frac{\text{消 費 支 出}}{\text{帰 属 収 入}}$	90.8%	85.6%	90.7%	93.1%	118.6%	
7	消費収支比率	$\frac{\text{消 費 支 出}}{\text{消 費 収 入}}$	92.1%	88.4%	92.0%	93.6%	128.5%	
8	学生生徒等納付金比率	$\frac{\text{学生生徒等納付金}}{\text{帰 属 収 入}}$	70.5%	68.4%	67.6%	68.8%	69.6%	
9	寄付金比率	$\frac{\text{寄 付 金}}{\text{帰 属 収 入}}$	1.7%	2.6%	3.3%	3.2%	2.7%	
10	補助金比率	$\frac{\text{補 助 金}}{\text{帰 属 収 入}}$	15.7%	13.7%	11.9%	11.0%	10.6%	
11	基本金組入率	$\frac{\text{基本金組入額}}{\text{帰 属 収 入}}$	1.4%	3.1%	1.4%	0.5%	7.7%	
12	減価償却費比率	$\frac{\text{減価償却額}}{\text{消 費 支 出}}$	11.4%	11.4%	7.3%	7.3%	6.9%	

(2) 8-1の自己評価

本学の財務状況はおおむね良好な水準と自己評価している。具体的に「消費収支計算書関係」の財務比率では、人件費比率、消費収支比率、教育研究経費比率、管理経費比率が全国平均値を上回っているが、平成19(2007)年度においてグローバルスタディーズ学部を開設したことが主である。ただし、借入金等利息比率、人件費依存率は全国平均値を下回っており、学生生徒等納付金収入の安定的な確保を図っていることが主である。

・本学の会計処理については、学校法人会計基準に準拠した処理を総務センターが行っており、公認会計士及び監事による会計監査を受けて、毎会計年度に公認会計士及び監事による監査報告書を理事会、評議員会に報告しており、適正に行われていると自己評価している。

(3) 8-1の改善・向上方策(将来計画)

教育研究活動を支障なく継続させるためには収入を安定化させることが重要である。

帰属収入のおおむね70%を占めている学生生徒等納付金収入の安定的な確保を図っていくためには、定員水準の入学者を確保することが必須である。

管理経費比率を改善するために、管理経費を抑制して無駄な支出を抑えるために努める。大口の契約内容については、常に見直しを検討してコストカットを心がけることや光熱水費の削減、省エネ機器の推奨、蛍光灯類への切替えなどを実行していく。

8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

《8-2の視点》

8-2-① 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

(1) 8-2の事実の説明(現状)

本学は、情報公開法施行に伴い、平成16(2004)年度決算から消費収支内訳表と資金収支内訳表の2表、平成18(2006)年度決算からは貸借対照表も加えて3表の掲載を学内広報紙「多摩大学report」

とホームページ上で公開している。また、平成17(2005)年4月の私立学校法の改正に伴い、学校法人においては、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、監査報告書を備え付けており、学生、保護者及びその他の利害関係者からの請求があったときのために、閲覧に供する体制を整備している。

(2) 8-2の自己評価

財務情報の公開については、情報公開法、私立学校法に則り適切に行っていると自己評価している。

(3) 8-2の改善・向上方策(将来計画)

今後は、より一層、学生、保護者及びその他の利害関係者に対する説明責任が求められており、財務情報の公開をさらに進める必要があると考えている。

8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

《8-3の視点》

8-3-① 教育研究を充実させるために、外部資金の導入(寄付金、委託事業、収益事業、資産運用等)の努力がなされているか。

(1) 8-3の事実の説明(現状)

寄付金収入については、学部生の保護者と大学院OBからの特別寄付金からなり、それぞれ教育研究の充実のためだけに限定使用している。

事業収入は、補助活動収入と受託事業収入からなり、主にルネッサンスセンターや情報社会学研究所などの研究開発機構所属の各研究所が、社会人講座や国などの受託研究事業を行っている。

収益事業については、私立学校法上の収益事業としてスイミングクラブを運営している。

資産運用収入については、資金を安全かつ有利に管理運用し、その収益を持って学校運営の安定的、積極的な遂行に資することを目的として資産運用を行っている。ゆえに、運用においては安全性と収益性のバランスを最重視しており、国債、公社債投信等のファンド及び格付けの高い海外債券等に重点的に配分を行っている。

(2) 8-3の自己評価

各研究所が行っている社会人講座や国などの受託研究事業が年々充実しており、外部資金導入に努めていると自己評価している。

(3) 8-3の改善・向上方策(将来計画)

本学は、帰属収入のおおむね70%を学生生徒等納付金収入が占めているため、外部資金の導入に努め、より一層の収入源多角化を図る必要がある。そのために、寄付金、委託事業、収益事業、資産運用等の収入を獲得するために、大学が一丸となって検討し、取り組む必要がある。特に帰属収入に占める割合が少ない寄付金収入を募る方策と積極的な資産運用収入の方策については早急に対応する。

[基準 8 の自己評価]

本学は教育研究活動をするための財務状況はおおむね良好な水準と自己評価している。

本学の会計処理については、学校法人会計基準に準拠して適正に行われていると自己評価している。

財務情報の公開については、情報公開法、私立学校法に則り適切に行っていると自己評価している。

[基準 8 の改善・向上方策(将来計画)]

教育研究活動の充実を図るために、外部資金の導入などに努めて、学生納付金や補助金収入だけに依存しないように、財務基盤の安定性を確保するシステムを確立する必要がある。

管理経費比率を改善するために、管理経費を抑制して無駄な支出を抑えるための削減計画を立案して実行する。

基準 9. 教育研究環境

9-1. 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校舎等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

《 9-1の視点》

- 9-1-① 校地、運動場、校舎、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。
- 9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

(1) 9-1の事実の説明（現状）

【校地】

- ・多摩キャンパスの校地面積は30,538㎡であり、そのうち屋外運動場敷地は、8,631㎡である。
- ・平成19(2007)年4月に開設した湘南キャンパスの校地面積は14,376㎡である。

【校舎】

- ・多摩キャンパスの校舎総面積は17,053㎡である。入学式や卒業式も行っている講堂を兼ねている大教室棟とA、B、C、D棟及びサークル棟の各校舎から構成されている。また、品川インターシティにサテライトキャンパス(645㎡)を開設し、学部と大学院の授業を多数開講している他、ルネッサンスセンター等の社会人講座も展開している都心キャンパスになっている。

校舎の整備状況は、660人収容の大教室棟と20～250人収容の授業室と演習室、図書館、教員研究室、スポーツアリーナ、学食、コンビニ及びサークル棟で構成されている。

- ・平成19(2007)年4月に開設した湘南キャンパスの校舎総面積は7,171㎡である。

【運動場・体育施設】

- ・多摩キャンパスの屋外運動場は、「スポーツ」の授業や課外サークル活動などに利用している芝生のグラウンドとテニスコート2面を整備している。
- ・多摩キャンパスの体育施設は校舎内にテニス、バスケットボール、バレーボール、バドミントン等の球技に適している特殊ゴムの床材を採用した1,294㎡の屋内スポーツアリーナを設置して、「スポーツ」の授業や課外サークル活動のほかは学生に開放して自由にスポーツを楽しめるスペースとしている。780席の観客席も配置しており、学園祭等では多目的イベントホールとしても利用している。
- ・平成19(2007)年4月に開設した湘南キャンパスは885㎡の体育館とテニスコート2面を整備している。

【教員研究室】

- ・教員研究室は、個室とブース形式の研究室で構成されており、教員同士が相互に行き来がし易く工夫されている。経営系や情報系など専門分野の異なる教員も積極的に交流しており、授業の改善や研究の推進などに貢献している。教員全員が利用できるパソコンやプリンタなどの情報機器が設置されているファカルティーコーナーや教員と学生のコミュニケーションが図れるラウンジも併設している。このように教員研究室は、教員や学生の利便性を考慮して設計されており、更に、教員や学生の便宜を図るために秘書室を設けて受付業務等を行っている。

【メディア&インフォメーション・センター（MIC）】

- ・MICは図書館（ライブラリー・サービス・セクション）及び情報センター機能を有するメディア・サービス・セクションの2つのセクション構成となっている。両セクションともMICの一元管理下のもとで運営し、緊密に連携することにより、ICT基盤整備と情報サービスを協働構築するといったシナジー効果による利用者サービスの向上を実現している。

【図書館】

- ・多摩キャンパス図書館は竣工当時より、大学棟の中心部の3、4階に位置し、専有延床面積1,021㎡の構造となっている。3階にメインカウンターとレファレンスカウンターを配し、閲覧席（22席）の他、視聴覚資料閲覧席（18席）、ブラウジングコーナー（29席）、レファレンス・コーナー（16席）、パソコン利用席（12席）を備えている。3階のフロアは、利用者との直接サービスを行う機能を集中させ、図書館の利用案内やレポート作成等における資料探索の支援を行っている。4階のフロアは、書架と閲覧席（48席）を備え、集中して自習・研究ができるよう個人席（30席）を多く配置している。
- ・湘南キャンパス図書館は、大学棟の1階に位置し、専有延床面積406㎡の構造となっている。またメインカウンターの他、閲覧席64席と視聴覚資料閲覧席2席と配置している。

【情報サービス施設】

- ・多摩キャンパスでは、経営学と情報技術の取得と実学に基づく教育を達成するため、平成13(2001)年度より学生全員にノートパソコンを貸与していることに大きな特徴がある。また、平成14(2002)年度～平成16(2004)年度には「サイバーキャンパス整備事業」を採択された。学内全域に無線LAN基地（多摩キャンパス75台、湘南キャンパス29台）を設置し、いつでも教員と学生が学内ネットワークを通じて学習できる環境を整備している。
- ・多摩キャンパスでは、高度な支援を行うため241教室にデスクトップパソコン（20台）、242教室にはWindowsとLinuxを1台で利用できるシンクライアントのノートパソコン（61台）を設置している。また、湘南キャンパスでも、W201教室、W202教室共に、Windowsが利用可能なシンクライアントのデスクトップパソコン（42台）を設置している。
- ・多摩キャンパスの主要10教室と湘南キャンパスのE201教室、E301教室に、共通操作のマルチメディア操作卓（CD/DVD/VHS/書画カメラ/情報コンセント/映像音声出力口）を設置し、プレゼンテーション等を簡単に行えるよう整備している。また、マルチメディア教育を実現するために、湘南キャンパス東棟小教室（8教室）全てに、タッチパネル式のプラズマモニターとノートパソコンを1台設置している。
- ・両キャンパスのネットワークの整備状況は、学内（基幹網:1Gbps/sec、支網:100Mbps/sec）及び学外（100Mbps/sec）に高速インターネット回線を整備し、学習者に快適なレスポンスを実現し得る教育研究環境を提供している。

【校舎・運動場等施設設備の維持運営】

- ・校舎・運動場等の施設設備の維持、管理は総務センターが行っている。日常の施設設備管理等は専門業者へ委託しており、空調設備管理、電気設備管理、給排水設備管理、消防設備管理、エレベーターや火災報知機等の点検及び構内清掃管理は、学内に常駐体制をとって行っており、常時総務センターと連携して維持、管理に努めている。学内緑地管理も専門業者へ委託しており、総務センターと連携して維持、管理に努めている。

【図書館の維持運営】

- ・多摩キャンパスは経営情報学を中心とした蔵書構成としており、蔵書冊数は99,531冊、定期刊行物は423種、視聴覚資料数は2,625点であり、学生1人当たりの蔵書冊数は65冊である。人格形成に係る図書や英語教育のための資料購入も積極的に行っている。湘南キャンパスは、リベラルアーツ教育を中心とした蔵書構成としており、和書に比べて洋書の比率が高いことに特徴がある。蔵書冊数は20,303冊、定期刊行物は18種、学生1人当たりの蔵書冊数は77冊である。また、電子書籍18,100冊を提供している。選書については、各分野に精通した教員と図書館司書により選書作業を行っている。
- ・図書館システムのサービスとして、蔵書検索端末OPACの提供、電子ジャーナルの連携、SDIサービスなどの電子図書館的サービスを提供している。携帯電話にも対応しており、蔵書検索や利用照会、資料予約サービスを提供している。
- ・外部オンラインデータベース及び電子ジャーナルを積極的に導入し、24時間いつでも学術情報を得られるよう環境整備を行っている。可能な限りサイトライセンス形態を選択し、無制限で利用できるよう整備を行っている。
- ・情報発信については、インターネット黎明期よりいち早く図書館ホームページを作成し、「利用案内」「データベース紹介」「大学紀要の全文電子化公開」といった教育研究支援を行っている。

【情報サービス施設の維持運営】

- ・ネットワーク及び各種サーバは両キャンパスを通じて保守管理を専門業者に委託し、その他のICT機器の保守管理業務は、MSSの担当者が行っている。
- ・多摩キャンパスの学生へ貸与しているノートパソコンは約1,300台あり、技術的な教育支援や修理の対応など専用窓口で行っている。
- ・リアルタイムに情報を開示するようホームページを公開し、「学内ICT施設の案内」、「貸与パソコン取扱情報」、「各種マニュアル公開」といった情報を随時更新している。

(2) 9-1の自己評価

【校地・校舎】

校地・校舎ともに大学設置基準を満たしており、維持、管理も適切に行われている。

【運動場・体育施設】

グラウンド、テニスコート及び屋内スポーツアリーナは、「スポーツ」の授業や課外サークル活動などに大いに利用されている。

【図書館】

多摩キャンパスの蔵書は、約4割を経営・経済・ビジネス、情報科学分野の蔵書構成とすることで、教育研究活動に必要な図書を備えている。また、湘南キャンパスでも、洋書を中心としたリベラルアーツ教育に係る資料の比率の高い蔵書構成としている。選書は、選書委員と図書館司書により、大学の理念や目的に沿った資料に重点を置いた収集を行っている。

開学当初より、徹底したスペースセービングと利便性の向上に取り組んでおり、積極的に電子ジャーナルといった電子媒体資料を収集し提供している。また、本学発行の多摩大学研究紀要については全て電子化し、図書館ホームページ上で一般公開を行っている。自館で揃えられない資料については、私立大学図書館協会や東京西地区大学図書館相互協力連絡会などに参加し、相互協力を通じて、資料の入手、提供を行っている。

以上のことから、教育研究活動の支援並びに目的を遂行するためのサービス及び設備を適切に

供していると考える。

【情報サービス施設】

各種ICT関連機器・設備については、定期的なメンテナンスを行い、ネットワークの見直しや教育支援サービスの策定、セキュリティ対策向上等を年次計画及び中長期計画で実施している。ホームページを積極的に活用し、リアルタイムで情報を開示するシステムを導入することで、利用者の教育研究支援を行っている。

多摩キャンパスでは全学生へノートパソコンを貸与しており、教育支援や修理、技術的な質問等への対応など専用窓口で行っている。また、不具合が生じた場合は、授業に影響することがないように迅速にシステムの復旧作業を実施し得る体制を整えている。

以上のことから、教育研究活動の支援並びに目的を遂行するためのサービス及び設備を適切に供していると考える。

(3) 9-1の改善・向上方策(将来計画)

【校舎・運動場等施設設備】

開学以来、学部の臨時定員増やカリキュラム改訂、大学院の設置及び学科増設などに伴って計画的に逐次増築及び整備を行い発展してきているが、今後も計画的に整備計画を進めて教育研究環境の充実向上を図る必要がある。

【図書館】

図書館では、本学の教育研究に適した蔵書構築を行うための収集基本方針の整備を推進する。また、教職員による協力体制のもと、授業支援となる図書の整備を推進する。

電子ジャーナルや外部データベースについては、利用ガイダンスや広報を強化することで利用促進を図る。また、積極的に情報リテラシー教育を行う授業支援を推進する。

狭隘化対策として、書庫スペース及び保存書架の確保を行う一方で、当学の蔵書構成に適した利用者に対して、人数制限や開放期間（試験期間など）を調査・検討し、地域住民への施設開放を推進する。

【情報サービス施設】

通信機器、各種学術研究用サーバといった情報インフラの冗長化をすすめ、ダウンタイム0を目指した整備を行う。

利用者満足度調査の結果から、実現可能なサービスを立案、提供し、利用者サービスの向上に取り組む。また、最新の情報技術を積極的に取り入れ、授業支援ツールの提供、e-Learning支援といったICT教育研究基盤整備を行う。

9-2. 施設設備の安全性が確保され、かつ、快適なアメニティとしての教育研究環境が整備されていること。

《9-2の視点》

9-2-① 施設設備の安全性が確保されているか。

9-2-② 教育研究目的を達成するための、快適な教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

(1) 事実の説明（現状）

- ・多摩キャンパス及び平成19(2007)年に開設した湘南キャンパスとも、全ての校舎は新耐震基準を満たしている。
- ・日常の施設設備管理等は、業務を委託して学内に常駐している専門業者が空調設備、電気設備、消防設備等の状況を集中管理しており、異常が発生した時も迅速に対応できる体制を取っている。
- ・開学当初から身障者トイレや身障者対応エレベータを設置している。そして、車椅子の学生が始めて入学した時に、学内各所を点検し、スロープを設置して学内を車椅子で不自由がないように移動が出来るように改良して身障者の安全性を確保している。また、全ての階段に手すりを設置してより安全な施設に整備している。
- ・両キャンパスとも、学生ラウンジ「アゴラ」をはじめ、学生が自由に使えるラウンジを多く設けている。学生同士のみならず、教職員とのコミュニケーションの場として有効に使われている。
- ・多摩キャンパスでは、校舎最上階に座席数290席の学生食堂を配置している。湘南キャンパスでは、在籍学生1、2年生だけでおよそ260人だが、1Fに座席数およそ200席の学生食堂を配置している。昼食時は多少混雑するが、学生や教職員の憩いの場として提供している。
- ・多摩キャンパスでは、校舎2階にコンビニを開設して、お昼時には学食を補完し、教科書販売や文房具類販売などキャンパスアメニティを向上させている。また、サークル活動の便宜を図るために空調完備のサークル室8室のサークル棟を整備している。
- ・多摩キャンパスでは、テラス、アリーナ周辺のホール等にテーブルと椅子を100席設置し、食事や休憩の場所として整備している。また、女子学生のニーズにこたえて、トイレを改修してパウダールームを設置している。湘南キャンパスは、平成19(2007)年3月に完成した新校舎のトイレがすべて温水シャワートイレになっている。

【情報サービス施設】

- ・MICの一元管理の下、教育研究環境整備、ICT基盤環境整備など管理運営業務を、適切に実施している。

(2) 9-2の自己評価

校舎は新耐震基準を満たしており、日常の施設設備管理等も学内に常駐している専門業者が集中管理しており、異常が発生した時も迅速に対応できる体制を取っていて、適切な施設設備の安全性が確保されている。又、身障者にも配慮された施設設備に整備されている。

学生食堂の座席数の増設やサークル棟の設置及びコンビニの整備など教育研究活動を充実させるための整備を行って向上させている。

湘南キャンパスでは、完成年度になると600人以上の学生数になるため、学生食堂の規模・設備拡大を考える必要がある。

(3) 9-2の改善・向上方策(将来計画)

現状では施設設備の安全性は確保されているが、今後も適切に維持、管理ができるような維持管理体制を取るよう努める。

教育研究環境の向上や身障者の配慮などのために逐次整備しているが、今後も安全性の確保やニーズにこたえて整備計画を実行して教育研究環境の充実向上を図る。

〔基準9の自己評価〕

校地・校舎ともに大学設置基準を満たしており、維持、管理も適切に行われており、健全な教育研究環境になっている。

快適な教育研究環境を確保するために、ニーズにこたえて逐次増設や改修をして整備しており、常に良好な教育研究環境の整備に努めている。

図書館並びに情報サービス施設は、本学の建学理念に沿った最新の設備が整備され、小規模大学として誇るべき内容となっていて、教育研究に有効活用されている。

〔基準9の改善・向上方策(将来計画)〕

教育研究目的を達成するためのキャンパス整備を年々行って改善されているが、常に快適な教育研究環境を確保するために、教育研究計画やニーズにもこたえながら、施設設備の整備に努める。

年々老朽化してくる施設設備の維持、管理を適切に行うとともに、空調設備、電気設備及び消防設備などのリニューアル整備を計画的に行う。

図書館並びに情報サービス施設は、MIC の一元管理の下、両キャンパス及び両セッション間で相乗効果を発揮する運営体制の構築を推進する。また、情報を扱う機関として、常に最新の情報技術を取り入れ、継続的な教育研究支援サービスの向上に供する。

基準 10. 社会連携

10-1. 大学が持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされていること。

《10-1の視点》

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学の持っている物的・人的資源を社会に提供する努力がなされているか。

(1) 10-1の事実の説明（現状）

本学では、大学施設を多摩地域をはじめとして社会に広く開放し、年間を通じて有効に利用してもらうという基本姿勢をとっている。平成 19(2007)年度は、テニスコートを入学試験日などを除いて毎日曜日、近隣の町内会住民に開放し、教室、アリーナは、英語検定試験会場、予備校・塾の模擬試験会場、多摩地区学童保育協議会の大会会場、テレビ番組や映画の撮影などに、光熱費相当の使用料を徴収して 2ヶ月に 1 回程度のペースで貸出をした。

11 月に開催する多摩大学祭の折には、地域自治会で模擬店を出したり、フリーマーケットに地域住民が出店したりと、近隣地域住民の参加・交流が定着している。図書館は、多摩キャンパス、湘南キャンパスともそれぞれ 1 学部用のため小規模であり、年間を通じて一般公開とはいかないものの、夏期休暇中に、一般公開を実施している（多摩キャンパスのみ）。

ちなみに平成 19(2007)年度は、都合 8 日間開放し、地域住民およそ 20 人が利用している。又、メディア&インフォメーション・センターでは、平成 16(2004)年度より年間 1、2 回地域住民向け「公開セミナー」を開催している。「インターネット検索のコツ、教えます」「Word で作るオリジナルクリスマスカード」といった IT を中心とするテーマで、毎回 20~30 人の中高年層を中心とする地域住民が参加し、好評を博している。

本学は開学時より地域へ開かれた大学として、「多摩大学総合研究所」が主宰する形で公開講座（コミュニティカレッジ）を実施してきた。公開講座は、毎年 10 教科目を一般向けに公開、受講者は学生と一緒に受講している。

他にパソコン講座（平成 19(2007)年度は 12 月に開催）や中国語講座を開講している。平成 19(2007)年度コミュニティカレッジの講座と一般受講者数は表 10-1-1 通りである。受講者数は合計 10 人にとどまっている。又、平成 20(2008)年度からは、寺島実郎氏監修の「いま、世界潮流と日本のあり方を考える」と題する「リレー講座」が開始され、毎回招かれるゲスト講師の講演を、学生と多摩市民と一緒に受講している。

本学は開学間もない平成 3(1991)年から平成 8(1996)年まで、企業からの寄付をもとに都心ホテルなどを会場に公開寄附講座を開講した。大和ハウス工業（株）による「レジャー産業経営論」や（株）イトーキによる「オフィス論」などが主なもので、本学学生と一般受講者が一緒に受講した。

こうした寄附講座は、近年少なくなってきたはいるものの、大学院を中心に継続されている。平成 18(2006)年度まで展開された C&C 振興財団による「情報社会学」、平成 19(2007)年度より始まったスポーツ総合研究所による「スポーツマネジメント」が大学院の公開講座になっていて、大学院生とともに一般受講者が受講している。

表 10-1-1 多摩大学コミュニティカレッジ 2007

期間	講座名	2007 年度受講者数
通年	先端技術論 I・II	
通年	自然科学概論 I・II	
通年	国際関係入門 I・II	
通年	経営組織 I・II	
通年	比較文化論 I・II	2 名
通年	地域社会とビジネス A・B	
通年	経営学概論 I・II	
春	文化論基礎	
春	法学	1 名
春	社会学	
春	エリア・スタディ	2 名
春	認知心理	2 名
春	コンピューター概論	
秋	スポーツと健康	
秋	日本経営史 I・II	
秋	社会心理学	3 名

学部、大学院ともに通常科目へ聴講生及び科目等履修生を受け入れている。平成 19(2007)年度では、大学院における聴講生は、春学期 5 人、秋学期 11 人であり、科目等履修生は、春学期 4 人、秋学期 2 人であった。

大学の持つ専門的・教養的知見を提供する機会として、小中学校や高等学校に対して出張講義を東京、神奈川地区中心に経営情報学部、グローバルスタディーズ学部ともに積極的に行っている。たとえば「児童英語教育」をテーマにしている専任教員によるゼミナールの学生が、多摩地域の小学校を訪問し、実際に英語を教えている。一方で「総合学習」の時間を利用した多摩地域中学生の本学訪問も積極的に受け入れている。多摩市立東愛宕中学校は、毎年 12 月におよそ 90 人の中学 1 年生が本学を訪問し、施設見学とともに、専任教員による模擬授業を受け、好評を博している。

本学では、専任教員を地域社会振興活動への支援のため、各種委員会委員や、研修会、後援会講師として派遣している。地域に貢献する企業家育成をめざして、ゼミ生とともに毎夏のように地方活性化のための提言を行っている教員もいる。又、本学は平成 14(2002)年より地元多摩市及び稲城市と連携に関する基本協定を結び、人的交流や相互協力を行っている。専任教員が多摩市創業支援促進協議会委員、多摩ニュータウン学会理事、多摩 NPO センター諮問委員、教科書選定委員、多摩市国民健康保険運営協議会委員などをつとめる一方で、小中学校教員対象の「パソコン研修会」や小中学校教職員対象の「夏季集中研修会」の講師などをつとめている。又、教員のみならず本学学生が多摩市内幼稚園、小・中学校で教育活動の実習を行うスクールインターンを平成 17(2005)年度より実施しており、毎年 10 人前後の学生が実習を行っている。

本学の研究開発機構には「ルネッサンスセンター」、「総合研究所」、「情報社会学研究所」、「統合リスクマネジメント研究所」、「ロジスティクス経営・戦略研究所」、「知識リーダーシップ総合研究所」の 6 つの研究所が所属している。各研究所は研究成果を社会に提供すべく書籍の出版、研究論文集の発行等を行っている。また、年間を通して各研究所が社会人向けの講座やセミナー、シンポジウム、講演会等を随時実施することにより、大学の研究資源を社会に提供する努力をしている。いくつか例をあげると、「ルネッサンスセンター」が提供している「40 歳代 CEO 育成講座」「異業種企業家塾」。前者はグローバルに通用するビジネスリーダー育成プログラムの開発で、21 世紀の日本を牽引する人材創出に寄与するものであり、後者は企業の中堅的人材に対し、将来のビジネスリーダーとしての素地を養うための教育プログラムである。「情報社会学研究所」は産官学協働のプロジェクト等で情報社会学の普及につとめているし、「統合リスクマネジメント

研究所」は地域医療連携セミナー、医療・製薬企業関係の経営セミナー等を随時実施している。「ロジスティクス経営・戦略研究所」は、物流企業・諸団体との交流の下、「経営戦略としての物流を考える」セミナー、講演等を随時行っている。「総合研究所」は、主に多摩ニュータウンの諸機関との調査、企業との共同研究、研修プロジェクト等で研究成果を社会に提供している。「知識リーダーシップ総合研究所」は平成 20(2008)年度に設立されたばかりで活動はこれからである。

(2) 10-1 の自己評価

大学施設の地域への開放は変更することなく実行していく。住民の要望もあり、夏期だけでなく学期中も図書館を一般開放する方向で検討に入っている。

公開講座は、平成 3(1991)年～平成 8(1996)年頃に比較してやや低調と言わざるを得ない。平成 19(2007)年度公開科目 16 科目のうち、受講者がいたのは 5 科目にすぎなかった。地域の方々の生涯教育推進に寄与するためにも、再検討が必要と考える。

人的資源の社会への提供は、教員の各種委員・講師派遣や学生のゼミ活動、インターンシップなどで、地域連携は個々には図られている。しかし、窓口がバラついているなど、大学として情報の共有・統一がなされていない。大学の力を結集する工夫が必要である。又、地域の小・中・高校との教育・研究連携は、高等学校等への散発的出前講義が中心で、まだまだ低調と言わざるを得ない。高大連携を推進する必要がある。研究開発機構に所属する 6 つの研究所は、企業や官公庁、各種団体との連携によるセミナー、講座等の展開で、研究成果の社会への提供がなされていると考えている。

(3) 10-1 の改善・向上方策（将来計画）

今後もこれまで通り、本学の人的及び物的資源を社会に提供していくことに加え、地域との連携の一層の強化が必要と考えている。公開講座は平成 20(2008)年度から開始した寺島実郎氏監修の「リレー講座」を地域連携の核として、地域住民のニーズ等を再検討して公開科目の調整を図って、HP 等で積極的に PR していく。

地域連携については窓口を統一し、教員、学生、案件ごとにバラバラにならないよう、情報・意識を共有できる仕組みを早急に作っていく。高大連携の推進については、多摩地区の大学、行政、企業等 67 会員で作っている（社）学術・文化・産業ネットワーク多摩が推進する高大連携事業に参加する方向で仕組み作りを考えていく。

ネットワーク多摩は、多摩地域を中心に、大学が核となって、大学・行政・企業・団体等の協働を通して、教育を柱に、地域の活性化、調査・研究開発、交流促進・大学間連携等を実践し、地域の発展、教育の改善・発展と社会貢献に寄与することを目的とした社団法人であり、本学をはじめ 35 大学が参加している。高大連携事業はネットワーク多摩が推進している事業計画の 1 つであって、多摩地区の高校生が夏休みに大学の授業を体験したり、高校生が大学の授業を履修し、単位を取得できるといった制度である。

なお、平成 19(2007)年度開設のグローバルスタディーズ学部・湘南キャンパスでは、開設間もないこともあって、社会連携活動はこれからの展開になる。

10-2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

《10-2の視点》

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

(1)10-2の事実の説明（現状）

本学は現在、国内大学と単位互換制度を実施していないが、経営情報学部が中国天津財経大学と交換留学生協定を結び、留学生を受け入れ・派遣している。平成19(2007)年度は本学から4人留学、天津財経大学から8人を受け入れた。期間は1 Semesterもしくは1年単位で、単位互換となっている。平成15(2003)年度から開始されたこのプログラムは、毎年4~8人の参加があつて、学生同士の交流も活発であり、学生の学習に対する動機付けや意欲喚起にも役立っている。又、毎年夏期休暇中にアメリカ（ポートランド大学）、カナダ（ビクトリア大学）へ語学留学するT-SAP(Tama university-Study Abroad Program)も活発に行われている。平成19(2007)年度は短期、長期合わせて16人の学生が留学した。平成20(2008)年度より新たにソノマ州立大学、カリフォルニア大学デービス校が留学先に加わっている。

グローバルスタディーズ学部（以下SGS）は、開設時よりオックスフォード大学学際地域研究所と提携し、研究提携プロジェクトを組み、オックスフォードの研究所内に本学より派遣された研究員を常駐させている。このプロジェクトは、SGS教員が世界の学者ネットワークと結ぶための海外拠点である。提携によってオックスフォードの若手教員が本学で教え、次年度には本学学生がオックスフォードに留学できるシステムが整っている。SGSはめざす教育目的からして、アジアを含む海外からの留学生を積極的に受け入れるとともに、交換留学先としてオックスフォードブルック大学、イリノイ大学、オレゴン大学など20数大学を予定し、交渉中である。

本学のキャリア支援センターが推進し、選択単位ともなっているインターンシップは、経営情報学部については平成9(1997)年度より開始され、平成19(2007)年度は70人の学生が55の企業（うち情報サービス業約20社）で実習を行った。グローバルスタディーズ学部は、平成20(2008)年度夏期に2年生およそ40人が国内企業およそ20社でインターンシップを行い、平成21(2009)年度夏期には、アメリカ、イギリス、ドイツなどで海外インターンシップを実施する予定である。

本学は当初から実学を標榜して、産業界出身の教員が過半数を占めていることから、産業界とのつながり、人的ネットワークは密であつて、学生の就職支援等を後押ししている。企業との提携教育プログラムとしては、経営情報学部では、プロジェクトゼミナール「サッカービジネス」をサッカーJIIリーグの横浜FCと提携して行っている。学部生の正規ゼミナールの1つで、横浜FCより講師を派遣してもらうとともに、学生が横浜FCを実践活動の場としてサッカービジネスを研究しようというものである。大学院では、スポーツ総合研究所との連携で公開講座にもなっている「スポーツマネジメント」、日本FP協会との連携によるCFP（サーティファイ ファイナンシャル・プランナー）講座（「CFP パーソナルファイナンス」「CFP タックスプランニング」など）がある。CFP講座は、日本FP協会が認定した、CFP 資格試験受験に必要な科目を大学院科目として展開している。

研究開発機構所属の6研究所は各々企業、官公庁、各種団体、他研究所との連携で、社会人向け講座・セミナー、調査研究を行っていて、企業との関係も密である。「ルネッサンスセンター」が展開する「40歳代CEO育成講座」「異業種企業家塾」は、ともに受講生は各企業からの派遣であり、次代の企業リーダー育成に研究成果が生かされている。

「情報社会学研究所」は情報社会学普及のための産官学協働プロジェクトなどで、NTT など企業と協働しているし、「統合リスクマネジメント研究所」は日本FP協会、先物取引業協会、医療機関・製薬企業などと連携した調査・研究・セミナー等を行っている。「ロジスティクス経営・戦略研究所」は主に物流企業と提携したセミナー・講演・研究を、「総合研究所」は多摩地域の企業、諸機関と連携・共同して、コミュニティ・ビジネスの研究など地域活性化につながる調査・実験・研究を行っている。

(2) 10-2の自己評価

本学の他大学との関係については、海外大学に対してはグローバルスタディーズ学部の交換留学先確保は必須ではあるが、適切な関係構築に向かっていると見える。しかし、国内、特に広域多摩地域の他大学との関係はまだ薄弱であり、本学の教育研究の特徴を生かした単位互換制度など方策を検討すべきと考えている。本学と企業との関係は緊密ではあるが、学部、大学院、各研究所ごとに個別対応、事項別対応になりがちで、情報共有等がやや不十分である。各研究所の企業との連携状況等を研究開発機構全体の中で共有することで、本学の教育研究目的達成のために、大学全体として幅広い連携をめざしたいと考えている。

(3) 10-2の改善・向上方策（将来計画）

海外大学との関係構築は交換留学先確保などで計画通り進めていく。国内大学、特に多摩地域の大学との関係構築は、「10-1」で前述した（社）ネットワーク多摩の推進する大学間の単位互換につながる大学間連携促進事業に参加することを検討している。

企業との連携は、学部、大学院とも本学の特徴を生かした提携講座を充実させるとともに、各研究所や教育組織ごと、案件ごとの対応に終わらず、各教育研究組織のトップが出席する大学戦略会議などの場で情報共有を図るなど、教育研究目的達成のために連携を大学全体に生かせる方策を考えていく。

10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

《10-3の視点》

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

(1) 10-3の事実の説明（現状）

本学は地元多摩市及び稲城市と提携に関する基本協定を結び、専任教員を各種委員、研修会・講演会講師に派遣したり、学生を市内小・中学校へスクール・アシスタント（パソコン関連）やスクールインターンに出したりと、肌理細かく協力・交流を行っている。一方で、ゼミ活動、ボランティア活動で本学経営情報学部の学生が地域と密接にかかわっている。例をあげると、情報系ゼミ生が多摩市公民館パソコン教室で教えている。本学ゼミ学生が、「地域のオリジナルマップ」作成にかかわり大きな話題を呼んだ。作成した「お散歩マップ」は多摩市役所からも注目され、市内各所で掲示・配布された。1度中止されていた地元の「せいせき多摩川花火大会」を復活させ、地域活性化に結びつけるべく、本学のゼミが「花火大会復活委員会」の中心となって市民、商工会ともども活動し、見事に花火大会を復活させた。活動例は他にも数多く、学生グループのボランティア活動も多彩である。「自己発見」授業のフィールドワークの延長で、地元聖蹟桜ヶ丘商店街活性化プ

プロジェクトにかかわり、タウン誌まで発行したグループもあり、毎年開かれる地元聖ヶ丘のコミュニティセンター祭りには、本学学生が毎年 10 数人、会場設営、片付けなどでボランティア協力をしている。又、毎年夏休みに児童館で小学生に宿題を教えている学生グループもいる。

本学は多摩大学という名称の通り、地元地域に根づいた大学でありたいと願ってきたが、地元町会にテニスコート、図書館などを開放し、コミュニティカレッジを実施する一方で、地元の運動会、花火大会、NPO をはじめとする地域活動団体が一同に会する「地域ふれあいフォーラム TAMA」、地元中・高校の吹奏楽コンサートなど催しに積極的にかかわり、協賛・後援等を行っている。

地域社会との協力では、付属研究所である「多摩大学総合研究所」の活動目的が多摩地域との連携・貢献にある。「総合研究所」は、経営情報学部で「地域社会とビジネス」という講義を行う一方で、コミュニティビジネス研究の中心となっている。たとえば、多摩地域の 2 つの企業との共同研究で、多摩ニュータウンにおける地域活性化につながる IT サービスを開発するための調査・実験を行っている。又、八王子市の長池公園の管理者である NPO 法人と八王子市等と共同で、公園の「参加型評価」システムを研究している。いずれも地元多摩地域に立脚し、リタイアする団塊の世代に焦点を当てた、新たなシニア・アルカディア・ビジネスの可能性を追求するものである。

(2) 10-3 の自己評価

本学の地域社会との協力は、教員、ゼミ活動、学生ボランティア活動、総合研究所の活動等、小規模大学としては、密接な関係が築かれていると言える。特に、高齢化し、地盤沈下著しい多摩ニュータウンの活性化への提言やボランティア参加は、地元住民にも評価され、歓迎されている。ただし、これは 10-1、及び 10-2 でも自己評価したことだが、協力の活動が、バラバラな観が強く、情報の共有に結びつかず、互いの相乗作用を生み出していない。学内、学外広報のあり方も再検討して、せつかく密に肌理細かく行われている地域連携を大学全体として生かしていきたい。

(3) 10-3 の改善・向上方策（将来計画）

学部での地域への協力窓口を統一するなど、活動の情報共有と活動の相乗効果を生み出す工夫をしていく。本学の教育研究目的を達成するには、まず地元地域で評価される大学でなければならない。その意味で、広報の見直し等で、教員、学生の地域連携情報や本学の教育研究成果を積極的に地域に発信していく。地域に根ざした「多摩大学総合研究所」のシニア・アルカディア・ビジネスの可能性探求を推進し、地域活性化に寄与していくことを考えている。なお、グローバルスタディーズ学部の湘南キャンパスにおいては、地域社会との協力は、藤沢市の生涯教育への参加を含めて、これからの課題である。

〔基準 10 の自己評価〕

実学を実践してきた本学の地域連携、企業連携は、学部、大学院、付属研究所それぞれに行われ、本学の持つ物的・人的資源の社会への提供も小規模大学としては効果的に行われている。ただし、社会連携としてみた場合、連携・協力活動が、個別対応、組織別対応に止まっているケースが少なくない。大学全体として力を結集して相乗効果を生むような工夫が必要である。

公開科目及び、広報の見直し等で公開講座を充実させ、受講者を増やしていくこと、出前授業に止まらない高大連携の強化、単位互換等による他大学との連携推進も課題である。

〔基準10の改善・向上方策（将来計画）〕

今後は地域連携の窓口を統一し、情報共有を図って近隣の小・中・高校や市、NPO 団体等とより一層連携して、本学の基本理念に基づいた教育活動の実現に努める。

本学の特徴が凝縮された寺島実郎氏監修の「リレー講座」を、公開講座の中心に据え、地域連携に寄与していくとともに、「総合研究所」の研究活動を中心にして、多摩ニュータウン活性化に大学として参加していく。又、グローバルスタディーズ学部開設で、藤沢地域との連携・協力はこれからの課題であるが、インターンシップやボランティア活動などは経営情報学部と連動して行うことで、更に企業や団体との関係を強化していくことをめざしている。

基準 11. 社会的責務

11-1. 社会的機関として必要な組織倫理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

《11-1 の視点》

11-1-① 社会的機関として必要な組織倫理に関する規定がされているか。

11-1-② 組織倫理に関する規定に基づき、適切な運営がなされているか。

(1) 11-1 の事実の説明（現状）

本学は、社会的機関として必要な組織倫理に関する規程を整備し、教職員の法令遵守の徹底に努めている。本学の使命・目的を達成するための行動基準を、「多摩大学教職員就業規則」に規定している。第5条「教職員は、本学園の建学精神及び沿革に鑑み、職務の使命を自覚し、この規則その他諸規程を順守して、教育目的の達成に努め、本学の振興、発展に寄与するよう職務に専念しなければならない。」とし、教職員が倫理規範に触れる行為を行ったときには懲戒処分を行うことが規定されている。

個人情報保護に関しては、平成 17(2005)年に「個人情報の保護に関する規程」を策定、個人情報保護委員会を設置し、個人情報の保護について必要な措置をとっている。教職員の中から部門ごとに個人データ管理責任者を置き、個人情報の取得、保管、安全管理、さらには個人データの開示、訂正等の請求などについて適切に処理されるよう、万全な体制をとっている。

本学のこうした個人情報保護への取り組みは、規程とともにホームページ上で公開し、学生に渡す「学生生活ハンドブック」にも掲載している。また、外部業者に個人情報の取り扱いを伴う業務を委託する際には、「個人情報の取り扱いに関する覚書」を交わし、情報の安全管理につとめている。

ハラスメント防止については、平成 17(2005)年に「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」を定め、同時に学長を委員長とするセクシュアル・ハラスメント防止委員会を組織した。さらに平成 20(2008)年 2 月にこれらを一層徹底すべく「ハラスメント防止に関する規程」に拡大し、委員会も「ハラスメント防止委員会」へと再編成した。防止委員会では「ハラスメント防止ガイドライン」を制定、教員、職員の中から相談員を選任して相談に応じている。ホームページでは、規程及び防止ガイドラインを公開し、防止に関する対策及び啓蒙活動を行っている。学生に対しては「学生生活ハンドブック」の中に、規程及び防止ガイドラインを掲載し、防止と対応の仕方について啓蒙を図っている。

(2) 11-1 の自己評価

社会的機関として必要な組織倫理を有し、適切に運営されていると考えている。個人情報保護についても、毎年度初めに本学の教育研究活動に個人情報を使用する承諾を全学生から得るなど厳格な対応ができています。ただ、ハラスメント防止のための相談員の存在が、必ずしも周知されていないので、相談しやすい環境作りも含めて改善の余地がある。

(3) 11-1 の改善・向上方策（将来計画）

ますます多様化する個人情報の安全管理をより推進していくとともに、ハラスメント防止の相談員の存在を学内に周知し、平成 20(2008)年度中には全教職員を対象に「ハラスメント防止」講習会

を行う計画である。

組織倫理の確立・向上は学校法人にとって今後一層求められてくるだろう。その時代に求められる倫理規範を制定し適切に運営していくことを基本に、更に改善に取り組んでいきたい。

11-2. 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

《11-2の視点》

11-2-① 学内外に対する危機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

(1) 11-2の事実の説明(現状)

【防火・防災管理体制】

平成元(1989)年開学当初から防火管理者を選任しており、事務局長を自衛消防隊長とする「自衛消防組織」を編成して防火・防災の危機管理に努めている。防火管理者は、代々、総務センターの責任者を充てており、施設設備の安全管理も含めて一括管理体制を取っている。「多摩大学防火・防災管理規程」に基づき、平成6(1994)年9月には「多摩大学消防計画」を策定して防火・防災管理体制を強化し、教職員向けに年1回自衛消防訓練を実施している。自衛消防訓練は、消防設備点検資格者など専門業者の指導の下に、館内通報訓練、避難訓練、消火器及び消火栓を使用する消火・放水訓練を行い、火災等万が一の災害時の被害拡大防止や人命安全対策を図ることを目的に実施している。平成14(2002)年7月に「多摩大学消防計画」を改訂して、平成15(2003)年度から自衛消防訓練は春休みと夏休みの年2回実施して、防火・防災のための訓練を強化して危機管理に努めている。平成19(2007)年4月に湘南キャンパスが開校したことに伴い、大規模地震やその他大規模災害が発生した場合の緊急事態に備えた対策について、両キャンパスの防火・防災の危機管理体制の統一を図っている。

【カウンセリングルーム】

平成14(2002)年10月から(湘南キャンパスは平成19(2007)年度より)「カウンセリングルーム」を設置して、友人等人間関係の悩み、修学や就職など学生生活の悩みなど様々なことに関して臨床心理士の専門家がカウンセリングの相談に応じており、近年増えている「心の病」の予防に努めている。

【衛生健康管理体制】

4月の年度初めに学生、教職員全員に定期健康診断を実施して健康管理に努めている。要所見の者については、医務室の養護教諭や学校医から再検査等の指導を行っている。

平成14(2002)年8月の「健康増進法」の施行に伴い、校舎内を全面禁煙にすると共に屋外指定場所以外は喫煙が出来ないように改める。また、平成17(2005)年3月に衛生管理者を選任し、同7月から「多摩大学衛生委員会規程」を施行して、教職員の健康障害防止や健康の保持増進に努めている。平成19(2007)年10月には、学校医を産業医に選任して、教職員の健康障害防止や健康の保持増進についての一層の健康管理に努めている。

(2) 11-2の自己評価

本学は、防火・防災管理や心の病も含めた衛生健康管理については、危機管理の体制が整備されて適切に機能していると自己評価している。ただし、防犯管理については、きちんと規程等を整備しておらず、危機管理体制の早期整備が必要である。

(3) 11-2の改善・向上方策(将来計画)

防犯管理体制については、平成20(2008)年度中には規程やマニュアルなどを整備して、不審者等が侵入した事態に適切に対応ができる危機管理体制を構築する予定である。

衛生健康管理については、公共機関では必須になってきているAED(自動体外式除細動器)を購入して、心臓発作が起きたときは、AEDを使用して心臓の動きをより正常に近い状態に早く戻して、死亡はもちろん、脳の障害が起こらないように、できるだけ速やかに対応できる体制を整えて衛生健康管理を強化する予定である。

11-3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

《11-3の視点》

11-3-① 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

(1) 11-3の事実の説明(現状)

大学広報活動は、平成18(2006)年度まで大学全体の広報については学長室が担当し、入試広報についてはアドミッションセンターが担当してきた。しかし、広報の重要性を鑑み、一元化の観点から、平成19(2007)年度よりアドミッションセンターの企画・広報部が集中して広報活動を担当している。教育研究成果から学生のゼミ活動、イベント情報、入試情報、大学の近況報告まで、常に大学全体を見て、ホームページに公開するとともに、広くマスコミにプレスリリースを出している。発信する際には、情報の内容に応じて、アドミッションセンターのリーダー及び事務局長・事務長あるいは学部長が必ずチェックを行っている。又、研究開発機構所属の各研究所では、各研究所長の責任のもと、研究成果を各研究所ごとにホームページで公開している。

企画・広報部は、本学の広報誌「rapport」の編集・発行も行っている。「rapport」は季刊で発行され、大学内の様々なニュースや学生の活動をはじめ、イベント情報、本学教員の近著紹介など、up-to-dateな話題を中心にまとめている。その配布先は、本学学生、高校生、高等学校、本学の後援会員、同窓会員と幅広く広報を行っている。

大学の教育研究成果として、学部単位で研究紀要を発行している。「多摩大学紀要編集委員会」が組織され、毎年度の3月に研究論文を集めて発行されている。紀要は、国内100余の大学、研究所等へ配布されるとともに、紀要編集委員長の責任のもとに、ホームページ上にも公開されている。

(2) 11-3の自己評価

広報担当部署を一元化し、教育研究成果を学内外に適切に広報する体制を整備してはいるが、少数の担当者に情報収集・発信業務が集中してしまっている。その結果、プレスリリースが弱いなど、迅速かつ的確な広報活動と言えるほどの効果をあげていない。広報担当に各部署から情報伝達がスムーズかつ組織的に行われるよう、人的配置を含めて改善が必要と考えている。又、研究紀要については、平成19(2007)年度開設のグローバルスタディーズ学部は準備段階であり、発行開始は平成20(2008)年度以降となる予定である。

(3) 11-3の改善・向上方策(将来計画)

事務局各部署の担当者による「ホームページワーキングチーム」を結成し、各部署の情報を適宜ホームページ上に掲載してだけでなく、広報担当にスムーズかつ組織的に情報伝達が行われるようにする。又、学部の学生による「広報ワーキングチーム」を結成し、情報収集や取材等にあたってもらい、その成果を広報誌「rapport」やホームページに反映させるシステムを作っていく。こうしたことで広報体制を整備し、本学の特徴や教育研究成果をより積極的にアピールしていきたい。

〔基準 11 の自己評価〕

必要な組織倫理に関する規程の整備と運営、危機管理体制の構築、教育研究成果の学内外への広報体制の整備は、各々について概ね適切に実施されていると自己評価している。課題としては、学生を含めた危機管理意識の一層の徹底と防犯管理体制の整備、情報を迅速かつ効果的に学外に発信していく学内のシステム作りである。

〔基準 11 の改善・向上方策（将来計画）〕

大学が期待される社会的責務への迅速かつ適切な対応に努めるとともに、危機管理体制の見直しを行い、防犯管理規程を整備するなど防犯体制の構築と意識の向上につとめていく。教育研究成果の学内外への広報活動については、学生や事務局各部署担当者によるワーキングチームを結成し、スムーズかつ組織的に情報収集・伝達を行って、より効果的な広報をめざしていく。

IV. 特記事項

「志」を育てる多摩大学の少人数ゼミ教育

本学は、「国際性」「学際性」「実際性」の3つのキーワードで表現される基本理念の下、即戦力の人材育成をめざした実践重視の実学教育を展開し、「志」を育てる徹底した双方向型少人数教育を行っている。教員と学生が緊密な対話を通じて知識を創発し、産業界に新分野を切り拓く「志」を持った人材を育成するため、経営情報学部での「ゼミ中心教育」を核とする徹底した少人数教育を実施している。この本学の教育特色を、学部及び大学院で展開している5つの授業・取り組みを通してより明確に示したい。

1. 「プロジェクトゼミナール」

専任教員ではカバーしきれない分野や話題を取り上げ、外部の人材を中心に指導してもらうことを狙いとして新設されたもので、ゼミナール形式で学生に実社会を経験し、新たな提案を行うことを目標に経営情報学部において平成20(2008)年度から始まった科目群である。通常科目が Semester制をとっている中で、プロジェクトゼミナールは、通年を原則(形式的にはSemesterであるが、春秋を通して履修登録することが履修生に課せられている)として、取り上げるテーマをより深く調査・研究し、現状に即した効果的な提案ができるよう配慮している。

実際の指導に当たる教員は実社会で活躍中の方々にお願いし、分野を設定した専任教員がいくつかのテーマを設定した上で適切な人材を選びカリキュラム編成や、進行のチェックなどのコーディネーションを行う形で教育に参加し、責任を持つ。ゼミナールで扱うテーマは知識伝達型のものではなく、問題解決型のもにすることがコーディネーターの間で合意されている。

したがって、各ゼミナールは、春・秋の期末に発表を行うことが義務付けられ手いる。発表形式は自由であるが、その成果がゼミナールの中だけに留まることなく、広く大学内外に伝わるのが重要であるという認識で進められており、多くのゼミナールが学外での発表を予定している。

分野・テーマの設定については、3年を周期に見直しを図り、時代や環境に即した適切なものを取り上げ、学生と一緒に考える、あるいは、地域の中に飛び込んで、住民と協力する形で行えるものになるよう心がける。

プロジェクトゼミナールは、経営情報学部のゼミ中心教育の特徴を凝縮させたものであり、1テーマの参加学生数は10人程度であって、文字通り少人数双方向型教育となっている。

本年度のテーマ設定は以下の通りである。以下の紹介の中で、プロジェクトゼミナールは専任教員があたるコーディネーターを単位としたもので、その中の各テーマが実際の科目として位置付けられ、外部の人間が非常勤講師として指導にあたる。したがって、履修学生はテーマごとに履修登録した上で単位取得が可能となる。

- ①プロジェクトゼミナール：スポーツマーケティング実践講座
 - テーマ1：地域密着型の経営とエリア・マーケティング
 - テーマ2：ゲームデーのイベント企画と実施・運営
- ②プロジェクトゼミナール：多摩の地域ビジネス
 - テーマ1：「食」と地域ビジネス

テーマ2：「商店街」と地域ビジネス

③プロジェクトゼミナール：プログラミングによるアイデアの実現

テーマ1：携帯端末を用いた仮想・混合・拡張現実感の提供システムの開発

④プロジェクトゼミナール：価値創造型マーケティングの実践

テーマ1：価値化マーケティングの実践

テーマ2：ニーズ視点の商品開発と実践

⑤プロジェクトゼミナール：実践 知的プロフェッショナル

テーマ1：INPUT（理論）と OUTPUT（実践）による知的プロフェッショナルへの挑戦

⑥プロジェクトゼミナール：ビジネスと文化・文明

テーマ1：メディア発信法～メディアを創る、企画、取材から表現へ～

テーマ2：ビジネスと環境対策

テーマ3：国際ビジネス・コミュニケーション

テーマ4：Cultural identity and comparison using visual Methods

テーマ5：日本のビジネス文化が世界をリードする

テーマ6：クラシック名作映画を見て人生を考え、広告コピーを創作する

2、「自己発見」から「多摩大道入門」へ ～気づき教育への取り組み～

「自己発見」は、本学経営情報学部において平成14（2002）年度より1年次春学期の必修科目として行われ、平成20（2008）年度に「多摩大道入門」という科目に引き継がれたものである。

（1）授業科目設置の経緯

もとより、第一志望の大学に入学しなかった、という意味での「不本意入学」をしたと考えている学生に対して、学習意欲の喚起と動機付けは、重要な課題であった。しかし、加えて、「不本意就学」、つまり大学生になること自体に対して希望もせず、期待も抱かないといった学生の増加は、教育カリキュラム全体を無力化する危険をはらんでおり、看過できない問題として、認識されるようになった。

また、読書量の減少などの社会傾向を背景に、社会全体を俯瞰する能力は低下したのではないかと危惧され、これも、大学における教育の成果を上げる上で大きな障害となることが懸念された。

さらに、経営情報学という専門分野は、もともと学際的な色合いを強く伴っていることから、これを学ぼうとするならば必ず、社会にある一見脈絡の見えない事象同士をつなげるといった発想法が必然であるが、こういった資質について十分であるとはいえないこともまた、入学後できるだけ早く解決しておきたい課題であることが叫ばれていた。

こうした認識をふまえて、多摩大学経営情報学部では、平成14（2002）年度より、「自己発見」と称する科目を1年次春学期の必修科目として設置することを決定し、実行してきた。

（2）授業の目的、目標、運営体制

（目的） 「知識よりも知恵」、「知力よりも理力」といった考え方を基礎におき、「自己発見」をはじめとする導入教育を通じ、「考える力」「コミュニケーション力」「ディベート力」「プレゼンテーション力」などを総合的に発掘すること。

（目標） 大学全体の教育目標の一つは、「自分が何者であるかを知る」「自分が何をしたい存在

なのかを知る」(＝自己を発見する)ことであるが、学生のそうしたプロセスの入り口として、これらの目標設定の必要性があること自体に「気づく」ことが大きな目標である。

(運営体制) 「自己発見」は、いわば大学全体からの入学者への最初のメッセージである。こうした位置づけを象徴すべく、授業担当者を学長とし、これを補佐する学部の主要な教員少なくとも6人が、共同担当する体勢とした。また、学生の学習プログラムのアシスタントとして、上級生の学生の組織化を行った。平成14(2002)年度で、アシスタントをする学生は、50人あまりであった。

(3) 授業プログラムの内容

「自己発見」は、大きくは、二つのパートに分かれている。すなわち、講義部分と、FW(フィールドワーク)である。講義パートでは、国際政治、経済、構造改革と経済問題などの大テーマを与えて問題提起し、これについて学生を7人～8人のグループに分けてグループ討議をさせるなどの、「意識を喚起する」ことを狙った部分と、彼ら自身がこれらについて生産的に討論するために必要なスキルを与える「ミーティングマネジメント」「チームマネジメント」等の授業の部分とがある。さらに、学生の意識を喚起するために、積極的に各界の実績ある論客を招聘し、「自分は何者であるかを知る」ということに関するテーマについての講演も行った。

一方のFWのパートでは、学生は講義時間外に7人～8人の小グループを作ってグループ活動を行う。活動の内容は、大学が立地する多摩地域もしくは、東京都のエリアを自分たちで歩き、問題を発見し、構造化し、解決をはかる、というもので、問題としてとらえる領域は、福祉や医療、教育、環境などといった身近なものが多くなるが、「自分たちで」問題発見、解決をすることに重きがおかれているため、教員側からは、特に指示することはない。学生は必要によっては、自治体や学校、民間企業などをたずね歩き、ヒアリングや交渉を行なうことになる。

(4) 授業の成果および今後の方向性

(成果)

- 1) 学生間の心理的距離が縮まり、親和性が高まったこと。これにより、「ゼミ中心大学」としてのプログラムに必須の「積極的にコミュニケーションする力」も高まった。
- 2) 教員と学生との距離も近くなり、コミュニケーションの量そのものが増加した。
- 3) ある学生層に対しては、学習活動への強い動機付けの効果が見うけられ、結果、多くの学生が、次年度のアシスタントに立候補するようになった。(最大で60人ほどの申し出がある)
- 4) 学生の学外活動によって、地域との連携の意識が醸成されたこと。
- 5) 専門の枠を超えた、教員相互の多摩大における教育全体に関する意思疎通が活発になり、意識変革に寄与したこと。

〈今後の流れ〉

「社会を俯瞰する」「社会が直面する問題に直感的に気づく」「意欲の喚起」という部分については、平成20(2008)年度より、寺島実郎氏責任監修の「リレー講座」の形で展開している。一方、大学生として、また経営情報学部の学生として学んでいくためのスキルについては、「多摩大道入門」という授業を別途立ち上げ、(寺島実郎氏責任監修の「リレー講座」は一年次春学期秋学期必修、「多摩大道入門」は春学期必修)ともに、一年次必修として、それ以降の学習成果の向上のために展開しているところである。

3、「ビジネスイノベーション」

この授業科目は、経営情報学部の1年次秋学期の選択科目である。

(1) 講義目的

社会人として活躍している多摩大学大学院の複数の現役院生をチューターとして招き、多面的かつ実践的な講義を展開。現役院生でもある、生のビジネスマンの講義を受け、フィールドワークや合宿に参加することで、より多面的にビジネスの実際に触れ、参加した各自が、ビジネスと社会貢献に対する自分自身の将来像を描くことを目的とする。

(2) 講義内容

座学の講座＋フィールドワークを行い、集大成として、1泊2日の合宿を行う。合宿では、学びと共に互いに親交を深めあい、学生からチューターに、将来にわたってのメンターを要望することもできる。参加学生数は10人前後であって、ゼミナールに匹敵する少人数双方型教育システムである。

【4人のチューターによる平成19（2007）年度の事例】

- ①薬局チェーンの経営者の視点からの起業に向けたセミナー。どうやったら会社は利益を伸ばすことができ、どうなると会社がつぶれるか、という視点で、損益計算書や貸借対照表に数字を埋める作業を行い、経営の実感してもらった。後日、店舗経営を目的とした各自のフィールドワークを経て、合宿にて、ビジネスアイデアのコンペを行った。
- ②広告会社の営業マンによる、企業のマーケティング論と広告活動の現場事例をセミナー。マーケティング論では、具体的な広告や販売促進ツールを見せながら、その制作意図や使われ方などを通じて、マーケティングの本質的な理解を得てもらった。後日、NPO法人のイベント視察（フィールドワーク）では、学生たちに実際にNPOのボランティアスタッフとして役割を果たしてもらいながら、協賛している企業の実際や、間で仕切る広告会社の仕事の実際に触れ、現場レベルで社会貢献の意味合いを理解してもらった。
- ③パソコンメーカーのマネージャーによる組織論。フィールドワークでは、国籍がばらばらのアジア人スタッフ（マレーシア及び、中国・大連の部下）と、携帯を使って国際電話で英語によるコミュニケーションを実践。ビジネスの場に於ける生きた英会話の緊張を実感しながらも、ネットや電話を通じてのコミュニケーションだけでビジネス現場が動いている一面を理解してもらった。
- ④損保会社に勤務する金融の専門家による、ファイナンスについてのわかりやすい話を中心に、合宿を通し、特別集中講義を行った。

(3) フィールドワーク <NPO法人日本ベビーサイン協会のイベント参加>の事例

日本ベビーサイン協会は、親子の絆づくりのために「ベビーサイン」をカー杯普及させていこうという、強い理念に基づくイベント活動を展開している。そのイベントはボランティアのスタッフによって成り立っているが、授業の一環のフィールドワークとして、学生にボランティアスタッフを手伝ってもらった。

イベントには、0歳児の赤ちゃんを抱いた、或いはベビーカーを引いたお母さん方が多数来場し、

ボランティア学生の彼らは、誘導やベビーカーを畳む手伝い、受付など、慣れない中にも精一杯取り組んでいた。そして、自分たちの戸惑いとは対称的に、ヘルプの手を自然に差し伸べることができる多くのボランティアスタッフから、志をもった集団の力強さを学び取っていたようだ。

また、とりわけ印象的だったのは、車椅子で参加してくれたS君。ボランティアリーダーの女性は、スタッフミーティング時に彼を見るとすぐ、「Sさんはこの会場の一階に降りていただいて、入り口からエレベーターまで、お客さんを誘導してあげてください」ときっぱり命じた。それに対し彼は、現場に降りると、しばらく客の動線を確認した後、最も効率の良いポジションを見出し、そのミッションをほぼ完璧にこなしていたのである。

そもそもこの取り組みは、広告会社がNPOを支援するモデルの理解のために用意したフィールドワークだったが、その目的とはまた一味違ったお土産をも彼は手にして帰途に着いたと思う。そのS君はその後、チューターである大学院生の会社にインターンシップとして受け入れて欲しいというメールを送ったが、その中に、「仕事を通して人の成長を支援したい」、という志が短いながら綴られていた。

(4) 合宿

1日目は、ファイナンスの特別講義と、掲載寸前の生きた広告原稿を見せながらの広告論の特別講義。

2日目は、2グループに分かれて、ビジネスアイデアコンペを行った。具体的には、書店を開店させるグループと、喫茶店を開店させるグループが、店舗を借り、人を雇う前提で、いかに競争優位をもった店作りができるか、という視点で討議を重ね、まとめを発表した。

合宿のメインパーツは、ビジネスコンペのプレゼンであった。取り組みは21時を過ぎた頃から2つのグループに分かれて行われ、最終的には翌日の午前10時過ぎからの発表ということになっていた。2つのグループは片や書店、片や喫茶店を立ち上げるという想定のもと、客の幸せと経営効率を考えた店作りの討議を行うことになる。短い時間で取り組んだこともあり、内容やそのレベルについては正直稚拙な部分もあったが、商いの本質に迫るシミュレーションや、人を喜ばせたり楽しませたり幸せにするためのアイデアの討議、レーゾンデートルともなる「理念」について深め合う議論などを通して得られたことは非常に尊いものがあると思う。何も命じたわけでもないのに、殆ど徹夜でディスカッションし、プレゼンのパワーポイントを作り上げ、翌朝の朝食後も引き続き、今度はチューターにファシリテートされながら延々と議論し続ける学生たちは、ビジネスの難しさとともに、仕事が社会に貢献する意味といったものを強く感じたようである。

また、印象的なシーンは、風呂場でのひとこま。ある学生が、自分の親とほぼ同じ年恰好のチューターと湯船で肩を並べ、人生を語り合うさまに、普通の授業では決して得られない、師弟間の心のつながりが垣間見られた気がする。

社会貢献と志を胸にした生の社会人の姿を傍で見、話を聞き、影響される中でとことん議論を交わし、気づいたひとつひとつが、学生ひとりひとりの将来に向けてのモチベーションと志の形成に大いに寄与している。

4、「実学としてのグローバルスタディーズ」

グローバル社会と言われて久しいが、インターネット網および大規模交通網の整備に伴い、歴史的関係の変化をもとにした真に多様性のあるグローバル社会へと変化してきている。たとえば、ス

トリートチルドレンの問題は、貧困問題とも考えられるし虐待の問題とも考えられる。このようにある一つの事象に対しても、各個人、各グループ、各地域、各国などのさまざまなレベルでの解釈と解決案がある。しかし、提案された様々な解決案から、実施できる解決策としては一つしか選べない。このような実際の場面で求められるのは、いかに問題を発見し、その解決案を提案できるかである。このために本学グローバルスタディーズ学部では、現実の社会や世界へのさまざまな視点からの解釈をもとに、考え抜ける力や問題を整理する力、さまざまな環境や場面で交渉して価値ある解決案を提案できる能力、それをやり抜ける力を持った人財の育成を行っている。

〈第2言語としての英語〉

1年次では、世界の共通の対話言語である英語力を徹底して育成することに重点をおいている。これは、Reading・Writing・Speaking・Listening という要素からなっている点では他大学のアカデミック英語教育と同様だが、この英語教育の目標は、第1外国語ではなく「第2言語」としての英語力を修得することである。これは、日本文化を背景にしながらも英語で考える力を育成するためである。上記の4つの要素は1日に2コマずつ、週4回の合計8コマ実施される。また、担当の専任教員は全て Non-Japanese で構成している。これは、英語で考える事の重要性をも理解させるためでもある。

また、週1回「文化としての英語学習」を2コマ(4単位)設定されている。平成19(2007)年度においては、実際の社会問題について、異なる文化背景を持つ教員が、複眼的な視点から教授・議論する事により、知識ではなく、異なる視点があることを知り、そこから自己の視点を確立することを試みた。

英語を外国語としてしか学んできていない大多数の日本人学生には、このように英語で考え、英語で発言することは当初厳しいことであるが、自分の視点が知らぬ間に固定されており、他の視点もあることを知るようになる。このような視点の多様性・解決案の多様性を知ることは、英語を単なるスキルではなく、考えるための言葉であることを理解するために必須であると考え、それを実施している。このようなプロセスを通じて、英語は共通の考えを育成するのではなく、異なる考えを表現するための世界共通の言語であることを実経験させるのである。この点からはグローバルスタディーズでの1年次では、世界標準の知的トレーニングを行っているとも言える。

また、このような知的トレーニングを行っているのは、世界の大学の大学生と同等な考え方、問題発見力、問題解決力が自律的に育成するためでもある。

さらに、授業外でも、日本を含めた世界各国から来た教授と対話することにより、個人としての教員の背後にある文化的な要因を実感することにより、自分自身の背後を考える必要性に気づき、自己の確立や他者への尊敬が起こるようにしている。グローバルスタディーズ学部には、経営情報学部のようなゼミナールはないが、さまざまな文化的背景を持った教員と少人数学生が緊密に対話するシステムは、学生個別対応の「グローバルスタディーズ学部版少人数ゼミ」と言いかえてよいものである。

このようなプロセスの中で、学生は「公平である」ことの意味を理解し、英語で考え発言することは大変なことであるが、非常に価値のあることとして、学び続けようとする意欲を持つのである。

〈グローバルラーニング〉

現在は開学部2年目であるので2年次までしか学生がいないが、“Global Learning on Campus”と“Global Learning Outside of Japan”を実現するためのプログラムを実施している。“Global Learning on Campus”は、講義やその他の事柄も英語で考え発言することで世界水準の教育のキャ

ンパス内で実現するものである。また、「Global Learning Outside of Japan」は、学ぶのはキャンパスのみではなく、グローバルな問題の解決のためには、海外で「学ぶ」経験が必要であると考え、グローバルステディーズの学生に何らかの「Global Learning Experience」を持たせるために、3年次または4年次に海外大学への1年間の留学または国際インターシップへの参加などが可能となるように整備を行っている。たとえば、海外留学ではダブルディグリー取得可能となるように交渉中であり、いくつかの大学とは提携目前である。この留学プログラムの学生は、相手校で留学生として1年間学ぶことにより、グローバルスタディーズ学部の学位と相手校の学位の2つの学位が取得できるようになる。また、教員が海外大学の出身者であるので、留学前のサポートとして、海外大学で学ぶことの意味や方法などの特別講座の展開を2年次から計画している。

このように学部レベルであるが、「大学として小さいからこそできる」という多摩大学の特色を生かし、グローバルな問題の解決は、多様性に富む人間が関係した問題の解決であるとして、学生が世界で通用するための「考えるための教育」を行っている。

5、大学院における基礎教養導入教育

大学院生に対して、「マネジメント」「ファイナンス・リスクマネジメント」「マーケティング」「サプライチェーンマネジメント」「ナレッジマネジメント・情報デザイン」という5つのドメインを示して研究しやすい環境を整えていることは「自己点検報告書」の中で述べたとおりであるが、多摩大学らしさ＝「志」を伝える大事な科目として、ドメインに関係なく設けているのが基礎教養講座である。まず、企業人としての「志」を持つことが何より大切だと考える多摩大学の特色をよく現している科目群となっている。

現在は4つの講座が設定されており、WEB ページのカリキュラム紹介で概要を公開している (<http://tgs.tama.ac.jp/curriculum.html>)。

4つの科目を具体的にみると、その特色がよく理解できる。

(1) 「企業人のための経済学」(中谷 巖 教授・名誉学長)

「企業人として、しっかりとした世界観、歴史観、企業観に裏付けられた「見識」を磨く。日本文明の特徴と日本企業の「底力」、日本経済システムの経済合理性、日本産業の競争力とモジュール化、日本経済の構造的課題などに関して「大局観」を身につける。」(シラバス概要より一部抜粋)

決して教科書があつての座学では会得できない内容である。毎回、教授からの問いかけに受講生が積極的に応え、自ら「『見識』を磨き」、「『大局観』を身につける」必要があり、教授とも学生相互とも活発な議論を通して、濃い人間関係が築かれる。

期末には受講生が「日本経済の構造問題」に関するプレゼンをすることになっており、最優秀グループには、教授から優秀賞のプレゼントが贈られる。

(2) 「比較文化論Ⅰ・Ⅱ」(歌川令三 客員教授)

「主題は人間は何故紛争を繰り返し続けるのかである。もし、人間が合理的にのみ行為する動物なら、ゲーム理論が「紛争の一般理論」たりうるだろう。しかし、われわれの世界は科学の仮説で説明のできない事柄が沢山ある。それは非合理の“心の世界”にわれわれは生きているからだ。“心の世界”を支配する大きなファクターに宗教がある。「科学」を「宗教」に置き換えた非合理の世界の

「紛争の一般理論」とは何か？ それを考える。」（シラバス概要より）

企業人として大成するためには、世界情勢を知らなければならない。グローバルな時代に人間として相手と対峙する場合、「宗教」を理解することは大切である。熱く語る教授と時には場所を変えた第8時限目（通常は、6, 7時限の授業時間）を続けることもあるという。受講生の視野をグローバルに広げてくれる科目である。

（3）「社会起業家論Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」（田坂広志 教授）

「現在、世界を席卷している「ウェブ2.0革命」は、これから、資本主義のすべてを進化させていくが、特に、貨幣獲得の欲望にもとづく「マネタリー経済」に対して、善意や好意、志や使命感にもとづく「ボランタリー経済」を拡大していく。こうした時代に我々に求められるのは、社会変革の志と使命感を抱き、事業の革新や創造を通じて良き社会の実現をめざす「社会起業家」としての生き方と働き方である。本講では、この「社会起業家」の人間像、思想と哲学、世界観と歴史観、人間観と死生観、ビジョンと戦略、戦術と能力、心得と心構えなどについて多様な視点から述べるとともに、「知行合一」を求め、日々の仕事に役立つ実践的な講義を行う。」（シラバス概要より）

講義は、教室スタイルこそ座学形式であるが、教授と学生一人一人とは常に1対1の真剣勝負を求められる。田坂教授の「志」が言葉に乗って、直接各人の心に沁み込むのを体感できる。

（4）「知識創造フォーラム」（紺野 登 教授）

「21世紀の経営は、組織の個の知識と能力をいかに引き出すかで決まる。「ナレッジリーダー」について知識経営の観点からアプローチする。3日間の集中講義における知識創造のリーダーシップの基礎理論、事例研究を通じて参加者自らが創造的なリーダーシップとは何かについて理解し、新たな卓越性を生み出すリーダーの資質を体得する機会とする。ゲスト講師によるレクチャー、体験的演習を含む実践的ワークショップである。」（シラバス概要より一部抜粋）

シラバスにあるように、ワークショップを中心に実践的、体験的に「知識創造」について理解が深まるように組み立てている。知識を生み出す空間を考えるよい機会にもなっている。

以上、現在開講している4つの基礎教養講座を概観した。共通して語られているのは、企業人としての「志」である。科目によって、グループプレゼン、ワークショップ形式、座学形式と展開方法は違っているように見えるが、教授が「人間として」学生にぶつかっていき、まるごと影響を与えてしまう、ゼミといってもよいスタイルになっている。多摩大学大学院でなければ実現できない講座であると自負している。

【参考事例】平成 19(2007)年度 SRC(Student Research Conference)の記録

多摩大学経営情報学部で1年に2回教員、学生を前にして学生による研究発表会を行っている。ゼミでの研究を中心に発表をするものである。

SRC 2007年7月28日開催

発表形態	(代表)発表者	タイトル
研究発表	全先芳浩	映画と音楽の関連性について
研究発表	神部知恵	バトルオセロ
研究発表	小嶋瑛生	携帯電話に関する意識調査
研究発表	金子 寛之	競馬に関する調査
研究発表	藤田倫太郎	popping-pump
研究発表	佐藤 徳郎	店舗の営業活動シミュレーションの作成について
研究発表	豊田直樹	ミス・ドーナツになりつつあるミスタードーナツ(男性顧客獲得に向けて)
研究発表	竹村未央	卒業論文テーマ発表「見た目で売れるデザイン戦略」と「東京ディズニーリゾートでなぜ消費が起こるか」
研究発表	黒田堯利	インタラクティブ技術をもちいたアプリケーション製作
研究発表	稲葉絵里香	天気と株価の関係性
研究発表	原 昌義	犯罪心理学
研究発表	武井良太	IRについて
研究発表	石井 翔太	CSRの意義について
研究発表	佐藤和仁	過去の製品比較による今後の市場勝敗
研究発表	藤代成康	PSPに対する意識調査
研究発表	向井敏博	3アーティストの歌詞の関連性
研究発表	森彰子	見た目と性格
研究発表	太田黒 翔也	映像と体感時間
研究発表	川口智裕	健康食品に関する調査
研究発表	浦野香織	音楽の消費行動について
研究発表	井上 明菜	こどもと地域社会
研究発表	鈴木優太	TSUTAYAのティーポイントについて
研究発表	檜山 友梨恵	テレビCMとWEB広告の共存理想モデルとは?
研究発表	村田 麻由美	色と購買意欲の関係
研究発表	嘉向 匡	卒論発表
研究発表	大西俊介	コンピュータ囲碁プログラム
研究発表	勢ノ 牧子	ミュージカルへの新規顧客獲得
研究発表	佐藤光	電話番号と記憶の関係
研究発表	丸山優作	スポーツメーカーと有名人のイメージ調査

研究発表	畠中 洋一	ニンテンドー DS Lite についての意識調査
研究発表	富田 恭弘	おいと食べ物との関係性
研究発表	本田耕大	スポーツと芸能人の関係性
研究発表	藤條 皓之	麻雀における心理
研究発表	北原裕	松本人志に対する意識調査
研究発表	千須和美砂	癒しを感じる生活環境についての調査
研究発表	佐藤勇輝	iPod のイメージ調査
研究発表	梶原 裕	GoogleMAP を用いた WEB アプリケーションの製作
研究発表	高橋 秋人	プロ野球の復活
研究発表	浦田 佳忠	音楽と情報の関係性～情報によって音楽は変わる!?～
研究発表	齊藤 晋実彦	価値観別ライフスタイル提案パッケージ
研究発表	牧野亜生	プロ野球ファンが生まれる過程
研究発表	村川修一	3D モデルの容易な生成とその利用法
研究発表	天川貴志	テレビ番組と芸能人との関係性
研究発表	友松 宏行	会話・携帯電話・携帯メールにおけるコミュニケーションの比較
研究発表	杉浦将人	中国人に関しての意識調査
研究発表	小林 幸弘	音楽と性格の関連性
研究発表	西山禎一	人の印象と顔の関係性
研究発表	高木康弘	マクドナルドの意識調査
研究発表	調子聡美	飲料水と芸能人の関係性
研究発表	山本晃平	小売店と有名人との関係性
研究発表	大木 貴博	じゃんけんについての戦略研究
研究発表	堀部昭文	テキスト自動要約
研究発表	豊福 翔也	単語の関係の強さを俳句で考える
研究発表	水野 謙	レポートの自動生成
研究発表	小野紘督	TSUTAYA のイメチェン
研究発表	清水 大志	この顧客はこうなる！！～レンタルショップ編～
研究発表	木村彩乃	ロボコン プロジェクト報告
研究発表	柳谷 孔太	電子玩具の制作報告
研究発表	行友初美	[研究計画]フリースクール経営の理想像とは
研究発表	矢ヶ崎未佳	消費者の心をつかむ広告モデル
研究発表	餌取 知子	テニス用品店新店舗案
研究発表	河原 良治	スーパーマーケットの改善策
研究発表	本間亮介	個人の性格とストレスの関係性
研究発表	小原 英子	きょうだい構成による人の性格
研究発表	田島宏紀	モチベーションと結果
研究発表	荻原 裕樹	マンガと色の関係
研究発表	鬼頭伸良	服を着るときの気分と色の関係
研究発表	鈴木 宏明	異なる状況による物語の変化

研究発表	松原和弘	携帯電話向けアプリケーションの開発
研究発表	渡辺祥子	印象を与える顔のパーツ
展示	佐藤喜美	FLASH で作ったゲーム
展示	中野政哉	ActionScript を使った FLASH ゲームの制作

SRC 2007 年 12 月 16 日開催

発表形態	(代表)発表者	タイトル
研究発表	堀内啓利	なぜ競馬にハマるのか
研究発表	高橋諒平	流行の起こり方
研究発表	山崎大介	なぜ人は禁煙に失敗するのか？
研究発表	野原 啓資	グラミン銀行とモデル
研究発表	小野健二郎	日本の家庭にブラインドは、なぜ普及しないのか？
研究発表	天川貴志	C言語プログラミングによるトランプ戦争の戦略比較
研究発表	伊藤幸司	家族と旅行について
研究発表	大磯智章	子供の自発力と遊び
研究発表	藤田倫太郎	Popping-Pump
研究発表	北原俊秀	相模原の自転車盗難
研究発表	野村 昌裕	携帯メールの絵文字の使用はどのような影響を与えたか？～携帯メールでわかること～
研究発表	小笠原 翔	こどもをつくるモデルでの育児参加と義務教育期間援助の改善を考える
研究発表	原憲司	記述式問題の自動採点法
研究発表	向井敏博	3アーティストの歌詞の関連性
研究発表	宮崎蔵和	金はペンに勝ち得るか
研究発表	南部雄紀	音が人間に与える心理作用
研究発表	稲葉絵里香	天気と株価の関係性
研究発表	森彰子	見た目と性格
研究発表	本間亮介	ストレスと性格の関連性
研究発表	田島宏紀	モチベーションと結果
研究発表	藤條 皓之	麻雀における心理
研究発表	井上 明菜	評価サイトに対する信頼感に関する研究
研究発表	太田黒 翔也	喫煙者に対するイメージ調査
研究発表	篠原哲郎	標準語からくだけた表現への変換
研究発表	尾崎 靖史	不特定多数が参加できるゲームの作成
研究発表	志賀 杏美	情報フィルタリングを使った会話プログラム
研究発表	鈴木亜美	「わかる」とはどういうことか
研究発表	豊福 翔也	単語の関係の強さを考える
研究発表	軽部絵美子	究極のスポーツ「アルティメット」の可能性
研究発表	増田 瑛	活字離れと新聞の関係性

研究発表	佐藤和仁	電子機器メーカーに対する消費者の評価の研究
研究発表	安 輝光	ASA 中河原販売所の顧客分析と営業方法の提案
研究発表	太田黒 翔也	映像と体感時間
研究発表	佐藤光	電話番号と記憶の関係
研究発表	渡辺祥子	就職活動における印象と顔パーツの相関関係
研究発表	富田恭弘	匂いと食べ物の関係性について
研究発表	川井悠樹	Visualizing Cultures (研究に向けて)
研究発表	小久保慶	シャンプーのターゲット
研究発表	阪本 浩一	未来のための環境会計
研究発表	松原和弘	二次元データの圧縮と部分展開
研究発表	村川 修一	3D モデルの容易な生成とその利用法
研究発表	柳谷孔太	チャンバラサバイブ
研究発表	鈴木宏明	物語の自動生成
研究発表	西山禎一	写真・文章が印象形成に与える影響について
研究発表	大木 貴博	ジャンケン戦略研究
研究発表	河原良治	スーパーマーケットの改善策～回り方からのアプローチ～
研究発表	小林 幸弘	音楽と性格の関係性
研究発表	小原英子	きょうだい構成による人の性格
研究発表	千須和美砂	生活環境と性格の関係性
研究発表	友松宏行	伝達と日本語力
研究発表	櫻井 宏美	人口性比を探る
研究発表	古寺俊	安定 * * * 野村総研
研究発表	石井昇	イオンの事業拡大戦略を視る
研究発表	江 心	大京の再生は可能か?
研究発表	藤川恭央	なぜ伊勢丹と経営統合するのか?
研究発表	水野謙	レポートの自動作成
研究発表	原田 匡	メジャーリーグのデータ分析
研究発表	堀部昭文	テキスト自動要約
展示	井上 明菜	こどもと地域の関係の希薄化
展示	牧野亜生	プロ野球の継続観戦に影響を及ぼす要因に関する研究-特に観戦同期と日常的欲求の関係性について-
展示	檜山 友梨恵	高付加価値製品における消費者購買行動の分析
展示	齊藤晋実彦	価値観パターン別ライフスタイルの提案～ADK 生活者総合調査データを用いた研究～
展示	川口智裕	トクホ飲料における継続購入プロモーションの開発
展示	高橋秋人	Product Life Cycle 理論を応用した日本プロ野球の再編 -地域密着による Reverse Positioning を用いて-
展示	竹村未央	見た目ですれるデザイン戦略
展示	豊田直樹	ミスタードーナツにおいて男性顧客の獲得を目指す

展示	村田麻由美	色と購買意欲の関係
展示	福間正樹	意思決定要因の個人差における研究
展示	餌取知子	テニス洋品店新店舗案
展示	竹下麻衣子	クレーンゲーム普及の実態(日本)と、ユーザー拡大のための有効な情報提供について
展示	勢メ 牧子	若者にミュージカルを広める
展示	残間優介	組織マネジメントの問題に関する研究
展示	矢ヶ崎未佳	消費者の心をつかむ CM モデル
展示	金子寛之	ギャンブルとお金の心理
展示	佐藤 勇輝	ストループ効果の検証とその際の表記形態の違いによるストループ量の検証
展示	村野雄哉	異姓に好かれるための調査
展示	中野翔太	マジカルナンバー7(短期記憶)
展示	畠中洋一	命名と記憶
展示	小林直久	POMS 短縮版による、銭湯と家庭の風呂のリラックス度
展示	藤代成康	報酬効果
展示	鬼頭 伸良	着ている服の色と気分
展示	杉浦 将人	チャンクの追試実験
展示	内田拓馬	アンカリング効果の検証
展示	太田菜穂子	アニメーションの研究
展示	大住 光治	グラフィックムービー
展示	渡部春樹	漫画産業における流行と技術の実例
展示	田倉慎也	更新性と管理性の高いウェブサイトの制作と研究
展示	坂本崇仁	動画研究
展示	動画研究	Google マップを用いたWEBアプリでの地域再認識
展示	佐藤 徳郎	商店の経営シミュレータの作成