

# 自己点検・評価結果に対する評価報告書

2016年7月

中央大学 外部評価委員会

## 目 次

はじめに	1
I 評価の全体像	2
II 項目毎の評価結果	
1. 理念・目的等	4
2. 教育研究組織	5
3. 教員・教員組織	6
4. 学士課程の教育内容・方法・成果	17
5. 修士・博士・専門職学位課程の教育内容・方法・成果	24
6. 学生の受け入れ	34
7. 学生支援	46
8. 教育研究等環境	47
9. 研究活動	49
10. 社会貢献・社会連携	51
11. 管理運営	53
12. 財務	55
13. 内部質保証	57
14. 国際連携推進機構	58
おわりに	59

## はじめに

少子化による18歳人口の減少、グローバル化に伴う国際競争の激化をはじめとして、高等教育を巡る諸環境はより一層厳しさを増しており、大学はその逆風の中で生き残っていくための対応を迫られている。また、2015年度には改正学校教育法が施行され、大学はそのガバナンス体制の改革・見直しに基づく教育研究機能の更なる強化が求められているほか、大学の国際化、学修成果に係る評価の充実、三つのポリシーに基づく大学教育の質的転換等がこれまで以上に強く叫ばれるなど、大学が取り組むべき課題は山積している状況にある。

このような状況下にあつて、各大学においては、自らの努力とその責任により過去・将来の諸活動について妥当性や有用性を検証し、その結果に基づいて改善・改革を進め、その内容を社会に対して明示・説明していく「自己点検・評価」活動の推進と、これに基づく内部質保証システムの実質化が、以前にも増して肝要となっている。

中央大学（以下、「本学」という。）では、2007年度に全学的な「自己点検・評価」システムを構築し、以降、大学評価委員会を中心として毎年度継続的に諸活動全般に係る点検・評価活動を実施している。また、2013年度からは大学評価委員会の下に外部有識者から構成される外部評価委員会（以下、「本委員会」という。）を設置し、本学の自己点検・評価結果の客観性・妥当性を高めることに努めている。

本委員会の任務は、本学の取り纏める「自己点検・評価報告書」の内容を基礎として、本学及び各教育研究組織がその理念・目的に即し推進している取組みについて、その進捗及び成果の確認・検証を行うとともに、大学評価委員会から委ねられた事項に関して評価を実施し、その内容を報告書として取り纏め大学評価委員長に提出することである。

本報告書は、その任務に基づき、本学が2015年度に取り纏めた「中央大学自己点検・評価報告書2015」の内容と、大学評価委員会、大学評価推進委員会及び学内各組織（以下、「大学関係者」という。）との意見交換の内容を踏まえ、本学の自己点検・評価結果に対する本委員会としての評価結果を取り纏めたものである。

本報告書を取り纏めるにあつては、上述の通り、本学の取り纏める自己点検・評価報告書の内容をもとに実施する「書面評価」と、その内容に関し、書面のみからでは読み取れない事項について、大学関係者に対し確認・意見交換をする「訪問調査」の2段階プロセスを経ている。書面評価の段階においては、本学及び各教育研究組織の掲げる理念・目的、教育目標等を達成するために、どのような取組みや工夫を行っているか、また、それがどの程度達成されているかという「達成度」の観点から評価を実施し、各委員が取り纏める「評価所見」に基づいて評価報告書（原案）を取り纏めた。そして、大学関係者との意見交換の結果に基づき、評価報告書（原案）に係る討議を行い、本委員会としての最終的な評価報告書を取り纏めている。

本委員会における評価活動の実施にあつては、本学の自己点検・評価活動の更なる質の向上は勿論のこと、本学の諸活動全般の質的向上に資する評価を行うべく委員一同、慎重かつ誠心に臨んできた。それ故、評価結果においては、長所として特筆すべき活動の評価のみならず、本学の更なる飛躍を企図して厳しく評価・提言したものも多数存在するが、本学の全ての教職員が大学の置かれている現状を真摯に受け止め、長所の伸長と問題点・課題の着実な改善に向けて自律的かつ積極的に取り組むことを強く期待するものである。

## I 評価の全体像

今回の評価は、第一期における外部評価委員会としての評価活動の経験を踏まえつつ、「理念・目的」から始まり「国際連携推進機構」に終わる事項別、また法学部から始まり大学院戦略経営研究科に終わる部局別というマトリックス状に示されたそれぞれの評価対象を精査し、これに全学的な観点を加えて行った。これから導き出される最も概観的な評価結果は、前回と同様、「本学は、細分化された組織を単位に複雑多様な活動を行う組織体であり、それぞれが特有の強みと課題を抱えている」ということであろう。多摩地区と都心に広いキャンパスを有し、多数の学部や研究科等を抱え、また、学生数約 26,800 人（学士課程 25,000 人、修士・博士課程 1,100 人、専門職学位課程 700 人）、専任教員約 700 人を擁する本学は、まぎれもなく我が国を代表すべき総合大学の一角を占めている。本学の改善・改革は、単に大学の将来のためだけに留まらず、我が国の私学ひいては高等教育全般の動向にも大きな影響力を持つものと言わざるを得ない。その意味で、本学の果たす役割やその責任に大なるものがあることを再認識せざるを得ない。

その意味で、近年の学校教育法改正等によってそのリーダーシップの発揮が期待されている学長やそれを支える大学執行部については、存在感は増しつつあるものの、実際にはその力を発揮するための手段（予算・人員や権限）が十分に担保されていないという弱点を有する。したがって現実には、学長の個人的資質や力量に基づく巧みな調整能力によって、それをカバーせざるを得ないという問題がある。部局自治が大学運営の基本であるという考え方には大いに首肯しうる点があるものの、重要かつ緊急の意思決定を行わざるを得ないような事態に置かれたとき、本学がどのようにして適切な判断を行うことができるものかは、依然として大きな課題の一つに見える。ここ 20 年余りの間、他の大規模私学に比べて、学部新設等の大きな組織改編が行われてこなかったことは、ある意味で慎重な判断の結果であると言えるが、大学の意思決定システムの複雑さからくる見えざる弱点が表れている証拠であるとも考えられよう。

ただ、本学が昨年（2015 年）10 月に策定した「中央大学中長期事業計画（CHUO VISION 2025）」においては、「世界に存在感のある大学を目指して」という表題に代表されるように、10 年後の本学のあるべき姿を見据えつつ、従来の慎重な大学運営から一歩脱して、学部増設による総合大学としての魅力向上、二大キャンパス体制の形成、グローバル化の推進、スポーツ振興事業の四つの目標を掲げつつ、グローバルな視野と実地応用の力を備え、人類の福祉に貢献する人材の育成を目指すとしている。実行段階にはさまざまな課題も想定されようが、まずはこの積極的な姿勢は大いに評価すべきものとする。

これに関連して、管理運営に係る問題は、学長と部局との権限分担のレベルの問題にとどまらず、大学職員の資質・能力の向上と事務組織等の見直しにまで目を配る必要を指摘しておかなければならない。職員は単に事務を処理するだけでなく、その役割の重要性や専門性を認識しつつ、教員と協働して大学運営を支えていかなければならないからである。来年度施行の改正大学設置基準に基づき、大学は職員（教員を含む）を対象とした研修の機会を設けることやその他必要な取組みを行うことが義務化される機会に、本学の職員の資質向上や事務組織の改善・改革にも目を配ることが必要である。

いずれにせよ、このような複雑かつ多様な組織体が、全学として学生の教育、教員による研究、さらには様々な社会貢献を行うとともに、部局あるいはそれ以下のレベルに細分化された組織自体が独自の目標を掲げて日々活動をしている。まさに知的活動に関わる有機体というべきものである。しかし、この有機体としての本学は、マトリックス状に浮かび上がった評価結

果を見ると、決して一様ではなく、それぞれのマトリックスについて独特の色合いがある。例えば、実地応用の精神は、学部教育においてその強みを発揮する一方、大学院教育においては様々な課題を抱えている。また、人材養成については、本学の長い歴史に支えられつつ多様な人材を社会に輩出し、「中央大学」というブランドの効用もあり、世の中に大きな存在感を示している。特にこれは設立年代の古い伝統的な学部において顕著である。反面、研究活動やグローバル化に対する取組みに関しては、同規模の他大学に比べても、様々な課題を抱えている様子がうかがい知れる。これらは、前回の評価活動時に認めた問題点と同様であるが、短期間の推移だけで、その改善・改革の道筋を見極めることは困難であり、さらに実態の推移を批判的かつ建設的な観点から見守ることが重要である。

教員組織の整備・充実、大学における教育・研究の質の維持・向上に必要不可欠である。その年齢構成や性別バランスの重要性は言うまでもないが、必要な分野に適切な教員が配置されているという状況を常に維持することが重要である。その点で、大学院研究科に教員の人事権がないこと、学部ごとに当該学部の専門分野以外の教員（語学その他）を抱えていること等は、今後それらの合理性の検証を含めて、然るべき改善措置を行うことが適当ではないだろうか。なお、学士課程教育において特に評価すべきは、前回の評価活動時と同様、学部横断型教育プログラムの展開や一般教養的授業科目の充実の試みであり、例えば FLP プログラムや全学連携教育機構の存在であろう。ただし、全学連携教育機構など全学にまたがる組織に、専任教員が現時点で配置されていないのは、その組織に対する大きな期待に反する結果となる。何らかの改善が行われることを期待したい。

終わりに、今回の評価活動を通じて、本学にはその諸活動につき、PDCA サイクルに基づく自己点検・評価活動を全学的に実施する体制が整備されており、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たすという姿勢が明確にされていることが分かったことを付記しておく。今後、この内部質保証と呼ぶべき体制が本学の教育・研究のさらなる向上につながるができるよう、教育・研究および管理運営、財務等に所要の改善が加えられることを期待したい。

以下は、それぞれの項目について、本委員会が行った評価結果の記述である。

#### 【本報告書における評定について】

- S …… 理念・目的、教育目標等に基づいた活動が着実かつ適切に行われており、その達成度が極めて高い水準にある。
- A …… 理念・目的、教育目標等に基づいた活動が行われており、その達成度も概ね十分な状況にある。
- B …… 理念・目的、教育目標等に基づいた活動に不十分な点があり、十分な達成度を得るには至っていない。
- C …… 理念・目的、教育目標等に基づいた活動としては重大な問題点があり、速やかな改善が求められる。
- F …… （評価不能）報告書の内容について、資料が不足しているほか、客観的な点検・評価結果となっていないなど、具体的な判断ができない。

## Ⅱ 項目毎の評価結果

### 1. 理念・目的等

( 評定 : S )

#### <概 評>

建学以来の基本理念である「實地應用」の精神を守り育てるとともに、これを様々な方法で学生や教職員に周知する努力がなされている。

この基本理念は、中央大学学則第3条の2及び中央大学大学院学則第4条の5等に定める各学部・研究科の教育研究上の目的にも反映されている。これら各組織の教育研究上の目的はそれぞれの教育研究分野及び人材養成の目的の違いに応じて異なる表現で規定されているが、これらは実情に則したものとして、適切なものと考えられる。

また、現代の若者に理念・目的をより平易に伝えるべく、その今日的解釈をユニバーシティメッセージとして「行動する知性。- Knowledge into Action」と表現する創意工夫を行うとともに、大学案内誌「CHUO Concept2015」等において、グローバル社会に通じる実学の重要性を強調していることは、現代社会の中に位置づく大学の理念を表現するものとして評価できよう。

今後も引き続き、社会ならびに学内構成員に対して理念の更なる周知・浸透を図っていくとともに、文理に亘る総合大学として、特に文系分野における教育の短期及び中長期的な意義や有用性について、「實地應用」の精神に照らして、学生、教職員のみならず広く社会に対して理解を求めていくことを期待したい。

#### <長所として特筆すべき点>

- 1) 建学の理念の今日的解釈とその表現上の工夫が見られ、かつ学生や教職員への周知徹底が図られていることは評価でき、今後更なる浸透が図られることを期待する。

#### <改善課題として指摘すべき点>

特になし

## 2. 教育研究組織

( 評定 : A )

### < 概 評 >

学部としては6学部24学科、大学院としては10研究科36専攻、さらに法人附置及び大学附置を併せて10研究所・研究機関を有する本学は、総合大学としてふさわしい組織を備えている。

これら組織の新增設・改組転換等の組織改革については、社会情勢の動きやニーズの変化を適切に捉えて行われている。ただし、学部内の学科単位の改組や大学院研究科の新增設は別として、学部単位の新設は、1993年度の総合政策学部の新設を最後として行われておらず、その可否を含め、速やかな検討と意思決定が待たれる。

組織改革にあたり、個々の組織において、その教育理念・目的を具現化するために自己点検・自己検証を実施し、現代社会の要請や学生のニーズに対応したカリキュラム改革、学科の新設・改編、定員変更等の種々の改革を行っていることは評価すべきであり、同時に学部長会議、教務役員会、理事会等の手順を踏んだ手続きによって検討されることになっている点は、組織の安定と発展に寄与していることと考えられる。

また、本学には「教育・研究問題審議会」があり、全学的な見地から組織のあり方について検討できる体制になっている点も評価できることである。

ただし、全学的な見地から組織改革を行う際には、学長はじめ大学本部の強いリーダーシップが求められよう。

### < 長所として特筆すべき点 >

- 1) 学科レベルとしては、社会からのニーズ対応等、必要に応じて改組を行ってきている点については一定の評価ができる。

### < 改善課題として指摘すべき点 >

- 1) ここ20年間行われていない学部規模の新增設に向け、その可否も含め、速やかな検討と意思決定が求められる。
- 2) 教育研究組織の適切性の判断にあたり、全学的見地や外部評価の見地を採用することも重要であろう。

### 3. 教員・教員組織

<概 評>

#### (1) 全学

( 評定：B )

個々の教員の資質や教員組織の良否は、大学の教育研究の成果に直接・間接的に大きな影響を及ぼすものである。より端的に言えば、大学の質の大半は教員によって決まると考えても言い過ぎではない。本学では、教員の資質の維持・向上及び教育組織の維持・管理は基本的には学部・研究科毎に行われ、特段のことがない限り学部が強い権限を有しているようである。また、その権限に見合った自律性を備えていることも明らかとなった。このことは、教員や教員組織の質の維持・向上の基礎的条件としては望ましいことであるが、一方では全学的な見地からの教員像の構築及び教員組織の編制方針があいまいとなることも危惧されるところであり、全学レベルでの教員関係ポリシーについて十分な共有を図るとともに、これに沿った形での任用に努めることが肝要であろう。

教員の資質の向上のためには、教育研究活動の評価や能力開発（ファカルティ・ディベロップメント。以下、「FD」という。）が欠かせない。FDについて、本学では学部別にはメニューを取り揃えて実行されているが、全学としての活動が不十分であるように見受けられる。また、教員の教育研究活動に係る評価については、学生アンケートや研究成果の公開状況等の間接的な評価にとどまっており、今後直接的かつ恒常的な評価体制の構築が望まれる。なお、兼任教員の能力開発は、各学科の担当教員が窓口になっているようであるが、専任教員を含めた全体としての問題共有が可能となるよう努めることが望まれる。

また、学部と大学院研究科との人事は、本来一体としてなされるべきであり、現にそのような運用がなされていると考えるが、大学院研究科に人事権が十分に与えられていないことが、例えば研究科の有効な運用に影響がないかどうか等について、さらに検討する必要がある。

なお、専任教員の年齢構成については、一部の学部で60歳以上の者が多い状況にあり、今後における計画的な人事の執行に一層努めることが望まれる。

#### (2) 法学部・法学研究科

( 評定：A )

法学部においては、「専任教員の採用についての原則（基本的考え方）」の下、学部の専任教員任用計画を立案し、教員組織の編制を行っている。ただし、自己点検・評価において、同原則に係る共通認識が反映された教員編制が行われているかについては明確ではないとの課題認識をしていることから、教授会における審議に際して同原則の周知を行うとともに実際の採用経過の検証が必要といえる。

専任教員数は教授82名・准教授19名であり、概ね適切な整備がなされている。加えて、学生のキャリア形成に資するべく、兼任教員として多数の実務経験者を登用しているほか、外国語教育の充実のため、専任教員6名、兼任教員29名の外国人教員が授業を担当している等の工夫が認められる。しかしながら、近年採用した専任教員の年齢が比較的高かったことから年齢バランスの課題を有しているほか、専任教員数の漸減傾向も課題であり、中長期事業計画の推進を通じて対応していくことが重要であろう。

専任教員の任用については中期的な人事計画の下で準公募制を採用している。部会の発議により候補者が選定され、業績審査委員会での業績・能力の審査結果に基づいて教授会に任用または昇進が上程されており、異なる観点から複数の機関での計画的な選考が行われている

ると判断できる。任期制助教制度の導入について内規の整備が完了し、2015年4月に2名の採用ができたことは評価でき、また、グローバル化への全学的対応の一環として、また国際企業関係法学科の新カリキュラム対応のために外務省出身の実務家の採用がなかったことも成果といえる。他方で、法科大学院との人事交流については、前年度の自己点検・評価において課題と認識していたものの、具体的な進捗がみられないようである。対応方策として、「多様な任用形態による教員スタッフのあり方を検討」するとした趣旨に照らし、その阻害要因の分析等が必要ではないだろうか。

教員の資質向上に向け、教育活動を行うために認識を深めるべき事項について理解を促す場を定期的に設けている点は評価できるが、教員の教育活動の評価が組織的に行われていない点については引き続き改善が必要であろう。教務委員会及びその下部ワーキンググループを中心として実施可能な方策を検討することによって、専任教員の教育活動の組織的な評価を行い、教育力の一層の向上を模索することは意義がある。

### (3) 経済学部・経済学研究科

( 評定：A )

専任教員に必要な能力・資質は「専任教員資格基準内規」に定められ、採用は補充を原則として、部門の意向を踏まえつつ学部長が示す採用計画案が「研究・教育問題に関する経済学部委員会」の議を経て教授会で審議される仕組みを有しており、適切である。しかし、「専任教員資格基準内規」が教育・大学運営面での能力・資質をあまり考慮していないという課題を有している。この課題については2015年4月に設置された専任教員採用制度設計検討WGで検討がなされる予定であり、改善を期待したい。

経済学研究科においては、人事権を有していないために、採用に当たっては学部へ配慮を伝えるという形で、採用が行われている。その結果、一定の考慮はなされて設置基準の充足には何ら問題はないが、必要な科目の充足が機動的に進まない例も存在する。今後は、学部と研究科双方から独立して教員が所属する「学術院」のような組織を検討する余地もあろう。

教員編制の基本方針は明示されていないが、教員は担当科目毎に4つの担当者会議（専門教育、一般教育、外国語、保健体育）に所属し、このうち専門教育科目担当者会議は13部門、外国語担当者会議は4部門に分かれている。部門毎に細分化された教員組織では、各学科・クラスターのカリキュラムとの関連性が見えにくい部分もあるように見える。

経済学部の専任教員数は2015年度時点で、教授64名、准教授24名、助教7名、計95名で必要教員数84名を満たしており、うち外国人教員は3名である。年齢構成は、20歳代1名、30歳代10名、40歳代27名、50歳代23名、60歳代34名であり、男女比率は約9対1である。また専任教員一人当たり学部在学学生数は47.7名となっている。この2年間で教員総数は7名減少し、20歳代が新たに加わったのに対し、30歳代が6名減少し、50歳代は増加している。男女比や年齢比の適正化、及び外国人教員の増加に関する方策の検討が望まれる。

一方、経済学研究科においては、専任教員は2015年度時点で、博士前期課程で教授42名、博士後期課程31名で必要教員数9名を十分満たしている。専任教員一人当たりの在学学生数が0.81となっており、充実した教育指導体制となっている。しかし、研究科という性質上一定の高齢化は回避できないものの、学部同様に年齢構成の偏りが見られるため、若手教員を育成する必要がある。

教員の採用・昇格等に関しては、任期のあるなしに関わらず、手続きや基準を明記した内規があり、募集は教授会推薦を基本とし、教授会の承認を経て公募することもできる。採用に関しては業績審査委員会が審査・面談を、昇格は同委員会が審査をし、その報告に基づい

て教授会で審議、投票を経て承認される。これらによって、その適切性や透明性が担保されている。

教員の教育研究、社会貢献、管理業務等の資質向上を図るため、学部においては授業改善アンケートの実施とそのフィードバック、またFDの一環として新任教員の研修会を実施するほか、ハラスメント防止啓発のためのDVDを上映しており、評価できる。研究科においても、学生に対する「研究状況・授業等に関するアンケート」を毎年度実施し、結果を分析の上で「改善必要項目」を研究科委員会に提示し個々の教員に改善を求めるほか、2014年度以降は授業参観制度を導入して教員の資質向上に努めている。ただ、当該アンケートに関しては、学生数の少なさあるいは研究指導の比率が高いために個人の特定化につながるという問題があり、効果的な運用ができていないようである。今後、大学院FD委員会や教務委員会での検討を経て、具体的な解決策が出てくることに期待したい。

その他の課題としては、教員の包括的な教育研究評価システムの確立が挙げられる。この課題は全学的動向を踏まえて進めるべきものとされ、学部・研究科独自の検討は行われていない。また、教員組織の適切性を検証する手立ては特に講じられていないため、これらの課題に対して真摯に取り組んでいく必要がある。

#### (4) 商学部・商学研究科

( 評定：A )

商学部は、その教育理念として、問題発見能力とそれを実践的に解決する能力を身につけさせるという実学教育を示し、それを実現すべく教員組織の運営が行われている。

具体的には、教授会の下にある6つの部会（それらの他に任期制助教の部会）が、4つの学科、ならびに語学・一般教育等の課程について学科目内容の検討、講師の手配を行っており、その結果について、人事委員会、カリキュラム委員会において調整し、教授会で承認する仕組みとなっている。この体制は、学部の教育理念に照らし、一般教育科目と専門教育科目のバランスをとるという点で人員構成上、また運営規約上もある程度適切な状況にあると思われる。また、教員のダイバーシティという観点からも、学内・学外教員のバランス、女性教員の比率、外国人教員採用の努力等、健全な方向付けがなされている。

しかし、専任教員一人当たりの、また全教員当たりの在学学生数が年々増加しているという状況にあり、今後何らかの方策が必要である。また、グローバル化への対応も叫ばれており、グローバル教育に必要となる専門教育科目での外国人教員の採用を進める必要もあろう。その他、兼任教員については法律改正で雇用の増加が難しい状況もあることから、何らかの質的・量的な改善策が必要になると考えられる。これらの改善策を考えるにあたっては、公募以外での教員採用がなされていることから、今後、教員の採用・昇進についての多様な基準を明確化することが必要となろう。

一方、商学研究科については、教員として商学部専任教員が兼担しているため、教員・教員組織については商学部と同様の特徴、強みと問題点を持っているように思われる。強みとしては、経営、会計、商業、金融、経済に亘る多くの研究実績をもつ多様な専任教員による系統的な教育が行われていることであり、高く評価できる。また、今後の方針として実務経験の高い教員の比率を高めようと考えていることは、研究科の理念とも合致しており、適切である。これに対し、弱みとしては、教員の年齢分布のバラつき、ならびに、研究科（専門）専任教員としての外国人教員の少なさが挙げられる。新しい分野の研究、研究のグローバル化に対処するため、テニユア・トラックのような制度を積極的に導入して、外国人や有期の教員を雇用することが必要となろう。

以上の通り、商学部は、我が国の当該関係学部の中では屈指の伝統と歴史を持つものであり、そのため教員組織についても年を経て得られた洗練化が見られる。しかし、学部の理念を貫くとともに新しい問題に取り組むためには、教員人事（採用・昇進を含む）についてより一層の見直しが必要と思われる。また、教員組織の強みをさらに強化するには、教員の教育・研究能力の評価の進展が必要となるが、現行のやり方では不十分と考えられる。例えば、研究の面で論文がどのレベルの雑誌で掲載されたのかを加味する、あるいは、研究のグローバル化の必要性に鑑み、特に外国のレベルの高い雑誌でアクセプトされたものには高い評価を与えるなど、各部門内でその指導方針と結果に対する何らかのチェックが行われ、学部・研究科レベルでもその内容を共有するシステムを構築するなどの修正が必要であろう。

このほか、多くの実務経験教員を抱えているが、多くの大学で議論されている彼等の質の評価についても、一般専任教員と同様にその体制を整備する必要があると思われる。なお、専門教育でのグローバル人材の登用については、より一層の考慮が重要と思われる。

#### (5) 理工学部・理工学研究科

( 評定：A )

教員組織については、学部・研究科の目的に沿った編制に努めるとともに、教員の業績評価、学科・専攻の編成、教員の任用基準、教員の責任の所在等が明示されており、透明性の高い運営形態をとるような努力が行われている。総合大学における理工学分野の学科・専攻の構成としてはバランスが取れたものとなっており、教員の学科別配置数も適切である。また、教員組織と教育との連携も考慮され、研究科においては主専攻、副専攻制度が整備されている。しかし、副専攻の活用が十分でなく、教員の活動に係る評価基準の整理も不十分といえる。

教員の任用に関しては、各分野での検討を経た上で、研究・教育のバランスを取りながら相応しい人材の選考が行われる過程が保証されている。教員採用等においては研究能力を大きく掲げており、研究成果のデータ公表も積極的に行われている。また、業績だけでなく、年齢構成という難しい要素も考慮しながら選考が行われており、高く評価できる。

ただし、任期制を活用して教員のアクティビティを引き出す努力をしている一方で、任期制教員が若手やあるいは外部資金で雇用される場合のみに限られていることは、良いこととはいえない。若手を育てるという意味においては、任期制でない方が安定した長期的な人材育成には向いていると思われるが、逆に年齢の高い教員に任期制がないということは、教員の平均年齢を押し上げてしまう結果を招きやすい。任期制を職位や財源のみで決めるのではなく、その職の目的に応じた運用に努めるべきであろう。短期的に解決できる課題ではないことは理解するが、外国人、女性教員あるいは若手教員の採用に、一段の努力を期待したい。

このほかFDも行われており、教員の質向上の努力が行われている。今後はFDのテーマを学生指導からさらに多くの課題に広げ、外国語で講義をする意味についての合意形成、安全管理・研究倫理、インターンシップ等に関して、教員自身が新しい世界の動きを学ぶ機会を増やしていくことを期待したい。

#### (6) 文学部・文学研究科

( 評定：A )

長い伝統を有する学問分野から、現代的な課題に取り組む学問分野まで、多岐に亘る人文学の領域を13専攻によって包括している学部・研究科である。各分野の教育と研究に関して、各専攻が責任を持つ体制は学問の自由を守る上で安定感のある運営体制であるが、反面、専攻縦割りの弊害が出て学問の硬直化が生じることも懸念されるため、学部・研究科全体の質

保証を恒常的に行う具体的な仕組みを検討することも期待される。

教員の配置は、人文学の幅広い領域に亘り、全般に適切に行われている。学部において、ドイツ語文学文化・中国言語文化・心理学の3専攻については教員一人当たりの学生数が40人以下となっており、学部が掲げるきめ細かな教育を実践するための教員配置が実現している。ただし、社会学専攻と社会情報学専攻に関しては、他の専攻に比べると教員一人当たりの学生数比率が高い。兼任教員も卒業論文指導を担当可能とすることによって、きめ細かな指導を実現しているが、卒業時の学習成果を保証するための制度整備が必要である。この点に関連して、授業科目と担当教員の適合性を検証する仕組み・体制に関しても、学部全体での点検体制を整備することが望まれる。

一方、研究科においては、兼任教員と兼任教員を合わせると学生数180名に対して教員総数が133名という極めて潤沢な教員配置が実現している（2015年5月1日現在）。しかし、1クラスあたりの履修者数等の実態についても分析することが必要であろう。

教員の募集・採用・昇格等に関しては、公正に実施されていると評価できる一方で、FDについては全般的に低調と言わざるを得ない。学部においては、教員の資質向上を目的とした各種の説明会・懇談会が実施されているが、教育内容と方法に関わるものは少なく、文学部の専任教員として求められる教員像に関する明文化も行われていない。アクティブ・ラーニング等の新たな教育論の動向に応えるために、FD推進のための学部体制を整備することが望まれる。

また、研究科においても、FD活動の一環として科学研究費の申請状況・採択情報等の情報共有や、入試結果分析等に関する講演会について記述がなされているが、例えば、論文指導体制や学位授与状況等、大学院教育固有の課題についても、研究科独自の活動を実施することが期待される。

#### (7) 総合政策学部・総合政策研究科

( 評定：A )

総合政策学部・研究科の教員組織については、全体として安定的かつ堅実な運営がなされている。人事委員会、教務・カリキュラム委員会、業績審査委員会がそれぞれ多角的な視点から募集、採用、昇格を検討していること、また、2016年度から学部の理念を年度はじめの教授会で共有する取組みを進めようとしていることなど、地道で重要な取組みが目立つ。しかしながら、社会が流動化する中、それに呼応し、さらには先を読む試みもまた必要である。

中長期事業計画において、本学は総合政策学部を改組し、複数の学部を新設することを目指している。総合政策学部においては、2017年度にカリキュラム改正も検討中であり、具体的な方向性が見えない中で、2015年度に大きな改革に取り組むことは難しかったのではないかと推察するが、どのようなカリキュラム改正であれ、改革を見越して見直した方が良い点もあるのではなかろうか。

具体的には、前回の外部評価においても指摘を受けていた教員の年齢構成について、さらに若返り人事を意識することが重要であろう。研究レベルの維持のために、一定の任用基準を満たす必要があることによる結果と思われるが、教育研究を継続するためだけでなく、現代の社会のダイナミックな変化をとらえるためには、若手の新しい視点が必要である。その点において、新たに30、40歳代の新任教員を任用したことは望ましい。

また、外国人教員の比率について、英語だけではない多言語教育が求められる中、さらに高めたいところである。特に総合政策研究科において「既存の境界を越えて人々が行き来するクロスボーダー社会」を前提としているのであれば、外国籍の教員をさらに増やす努力が

必要であると思われるが、自己点検・評価報告書からはその点に係る方向性は読み取れなかった。

加えて、女性教員の比率については、研究組織にとって多面的・多角的な視点が必要であることを積極的に意識していただきたい。このほか、科研費採択率については2012年度から徐々に下がっているようであるため、その原因分析が求められる。さらに、教員一人当たりの学生数については、学部においては28.2人、研究科においては1.79人と低い傾向にあることは評価できるものの、アクティブ・ラーニングを広げていくには、さらに大胆な少人数教育体制をとる必要があるだろう。

教員の教育研究活動にかかわる評価に関し、学部において授業評価アンケートを受けての「ベストレクチャー賞」の導入が検討されており、プラス面を評価し、学生の視点での講義のレベルアップを促進する観点から実現が期待される。一方、研究科において、専任教員の教育研究活動等にかかわる評価が研究科単独で行われていないのは非常に残念である。事務負担のデメリットもあるだろうが、研究科独自に評価を行う方向について、カリキュラム委員会等で検討を進めることが望まれる。

#### (8) 公共政策研究科 ( 評定：B )

教員組織については、公共政策における実務経験を兼ね備えた教員が半数以上を占めており、適切に編制されているといえる。

他方で、研究科として教員に求める能力・資質について明文化されていないことは複数学部の共同運営という要素があること及び規模が小さいことからやむを得ないが、今後、公共政策分野での人材養成機能を発展させ、新たな特色を有する教育研究体制を整備するという目標があるのであれば、その整備にあわせて明文化は必須といえるだろう。

教員の資質向上に向けた方策としては、学生による授業評価の実施や、研究者情報データベース及び学事記録を通して活動状況に係る情報を集約するなど、教員間の切磋琢磨を促すミニマムな仕組が整備されており、概ね適切といえる。

#### (9) 国際会計研究科 ( 評定：B )

本研究科における教員組織は2015年5月現在で専任教員が11名、兼任教員が43名の合計54名であり、収容定員160名の修士学生に対して適切な教員組織となっている。専任教員の専門領域を見ると、会計学5名、経済学1名、ファイナンス3名、マネジメント及び税務がそれぞれ1名となっており、会計・ファイナンスが中心の教員構成となっている。兼任教員も会計、ファイナンス領域が中心であり、これに加えて投資やコンサルティング・サービスを専門とする教員のほか、グローバル化対応のために英語で実施する講義科目の担当者としてネイティブ・スピーカーが任用されている状況である。

一方で、社会人学生が求めているマネジメント系講義科目(本研究科のMC)の多くは戦略経営研究科に存在している。学生のニーズに応えるためには、経営学修士(MBA)の学位取得のための教育リソースについて、本研究科が2017年度に募集停止された後に経営戦略研究科との連携が図られれば、教員組織も大きな改善を見ることができよう。

また、会計不正問題が大きな社会問題になっていることを踏まえると、職業倫理科目を兼任教員が担当している現状については改善が望まれる。

なお、教員の教育研究活動の評価基準の設定は不十分と思われる。全学的な取組みではなく研究科の特性を踏まえた適切な評価方法の構築が望まれる。

(10) 法務研究科

( 評定 : A )

教員組織は、専任教員の数・割合とも余裕をもって設置基準をクリアできる状況で編制されており、法律基本科目毎の適格性のある専任教員数についても十分な数を確保している。実務家教員については全員が5年以上の実務経験を有し、その割合についても設置基準を大幅に超える数を有している。これらの教員編制は法科大学院の教育理念の実現を十分に可能にできる実態を有している。

専任教員の必要数・適格性については各科目担任者会議と人事計画委員会が開催され、法科大学院人事計画(案)を策定し、中長期的な観点からの検討がなされている。教員の採用に際しては人事計画委員会と各科目担任者会議が連携して検討を行い、内規等を適切に運用している。

教員の任用・昇進については教授会により業績審査委員会が設置され、厳格な審査が行われている。任用・昇進以外では、FD研究集会、教員相互の授業参観、学生の授業アンケート等の活用により、教員の能力の水準の維持・向上が図られている。

専任教員の科目別構成等は適切にバランス良く配置されているが、年齢構成については60歳以上に偏る傾向があり、50歳未満の教員が少ない。また、ジェンダーバランスについては女性の専任教員が2名しかおらず、全体としても10%未満であるなどの問題がある。

年齢については、若手採用を原則とする人事計画を立て、また、実務講師については女性を優先して採用し16.1%が女性であるなどの努力がみられるが、今後の成果を見守る必要がある。なお、若手研究者教員の育成のため、助教制度が導入されており、実績としては2010年度の制度導入から2014年度までに1名しか採用に至らなかったものの、その原因を検討し、2015年度以降の制度改革に着手している。

専任教員の担当コマ数は、過剰負担となっている教員の存在が指摘されており、過剰負担解消の努力はされているが、2012~2014年度の3か年において、授業時間数の最高時間については有意な減少は見られていない。科目毎に具体的な取り組みが必要ではないかと考えられる。

(11) 戦略経営研究科

( 評定 : B )

戦略経営研究科における教員組織は、2015年5月現在で専任教員が16名、本学の専任教員で他研究科・学部にも所属する兼任教員が14名、外部からの客員教員37名及び兼任教員39名の合計106名である。専門職学位課程の収容定員160名と、博士後期課程であるビジネス科学専攻の収容定員36名に対して適切な教員組織となっている。また、実務家教員が教員全体の60%を超え、理論と実践の学習に対するバランスの良い教員配置となっている。

本研究科の現在の教員組織は、経営戦略を中心に「戦略」(7名)、「マーケティング」(3名)、「人的資源管理」(2名)、「ファイナンス」(2名)、「経営法務」(1名)の5分野を中心にバランス良く配置されている(助教1名は講義支援で共通)。しかし、ファイナンスについては国際会計研究科との重複があるため、2017年度に募集停止する当該研究科の教員組織との統合が図れれば、教員組織は大きな改善をみることができよう。年齢構成は30歳代が2名、40歳代が3名、50歳代が3名、60歳代が8名の16名であり、60歳代が半数を占め若干の高齢化は否めないものの、年齢的にはバランス良く配置されているといえる。将来的な専門職学位課程の改組を考慮すると、人事的にも良いバランスと考えられる。

教員組織について、時宜に応じた授業科目の設置に伴って客員教員または兼任教員の割り当てがなされていることは評価できるが、会計不正問題が大きな社会問題になっていること

を踏まえると、職業倫理科目を兼任教員が担当している現状については改善が望まれる。

また、教員の教育研究活動の評価基準の設定は不十分と思われる。全学的な取組みではなく研究科の特性を踏まえた適切な評価方法の構築が望まれる。

<長所として特筆すべき点>

(法学部・法学研究科)

- 1) 新入生のアセスメントテスト結果のフィードバック等、教育活動を行うために認識を深めておくべき事項について理解を促す場を定期的に設けており、評価できる。

(商学部・商学研究科)

- 1) 教員の採用では、学部としての「将来のあるべき教員組織像」を共有することで、ダイバーシティ(学内・学外教員のバランス、女性教員、外国人教員採用の努力)の点からは、健全な方向付けがなされている。

(理工学部・理工学研究科)

- 1) 理念と目的の妥当性・適切性を検証するプロセスが様々な委員会構成の中で担保されていることは、大変優れた仕組みである。
- 2) 教員の採用等が学部の理念・目的に沿って行われ、かつ透明性の高い運営形態をとるような努力が行われている。教員の業績評価を規則に定めるとともに、教員の組織的な連携体制や責任の所在も明確化され、組織の役割等が明確に定められている。また、教員組織と教育との連携も考慮され、研究科においては主専攻、副専攻制度が整備されている。
- 3) 教員が、任期の定めのないもの、任期の定めのあるもの、実験・実習補助の教員(助教)と分けて有効に組織を活用しているようである。また、人事委員会の構成等を通じて、学科の独自性の行き過ぎを抑えるように努めるなど、評価できる。

(文学部・文学研究科)

- 1) 文学部において、ドイツ語文学文化・中国言語文化・心理学の3専攻については教員一人当たりの学生数が40人以下となっており、文学部が掲げるきめ細かな教育を実践するための教員配置が実現されている。

(総合政策学部・総合政策研究科)

- 1) 主要な授業科目を専任教員が担当するように努めていること、人事委員会、教務・カリキュラム委員会、業績審査委員会が多角的な視点から募集、採用、昇格を検討していること、また、2016年度から学部の理念を年度初めの教授会で共有する取組みを行おうとしていることなど、地道な取組みに評価すべき点が多い。
- 2) 研究科の専任教員1人当たりの学生数が1.79人と少人数指導が可能な体制であることは評価できる。また、新たに30、40歳代の新任教員を任用したことは望ましい取組みである。

(法務研究科)

- 1) 専任教員確保のため、各科目担任者会議と人事計画委員会が開催され、各専門分野の教員人事の必要性に鑑みて法科大学院人事計画(案)が策定され、中長期的な観点からの検討がなされていることは、教員組織の安定的な質を担保する観点から評価できる。

(戦略経営研究科)

- 1) 実務家教員が専任教員全体の60%を占め、理論と実践の学修に対するバランスの良い教員配置となっている。

<改善課題として指摘すべき点>

(全学)

- 1) 大学院の活性化・充実を図っていくにあたり、大学院研究科が教員の人事権を有していないことによる影響を分析する必要がある。例えば研究科担当教育資格との関係を考慮すると、必要に応じて大学院研究科にも一定の人事権を与えることを検討することも必要ではないか。
- 2) 教員・教員組織の質の維持・向上の前提として、既に策定されている大学として求める教員像及び教員組織の編成方針の共有を図るとともに、多分野かつ多様な教員を総括する全学としての教員育成とその質の保証に係るポリシーの確立が望まれる。教員組織における多様性と質の維持・向上とのバランスをどのように取りつつ全体としての活性化を図っていくかを全学レベルで検討すると意義深いものがあるだろう。

(経済学部・経済学研究科)

- 1) 経済学研究科が人事権を持たないことにより、必要な科目の充足が機動的に進まない弊害等が顕在化している。学部と研究科から独立する組織に教員が所属する選択肢を検討する余地がある。
- 2) 部門毎に教員組織が細分化されており、学科、クラスターのカリキュラム編成と教員編制との間の関連性が見えにくい。2～3人で構成される部門の位置付けの明確化をはじめとした部門制度の見直しを期待したい。
- 3) 教員組織の多様化という観点からは、教員構成のバランスが悪い状況であり、男女比や年齢比の適正化、外国人教員の増加に関する方策の検討が望まれる。

(商学部・商学研究科)

- 1) 専任教員一人当たりの在学生数が増加しているため、補充人事を含め、今後何らかの方策が必要である。学部の教員枠の大きな増加はないと考えられるので、グローバル教育、専門教育部門での変化といったものに対応するため、教員枠の有効活用が求められる。
- 2) 公募以外での教員採用がなされているが、それに対する採用基準の明確化、さらに昇進基準の見直しが必要と考えられる。
- 3) 教員の活動に係る実績評価が不十分である。教員組織の質的向上に向け、教育の面では、各部門内でその指導方針と結果に対する何らかのチェックが行われ、研究科レベルでもその内容を共有するシステムを構築することが重要である。また、実務家教員の業績評価についても今後重要になると思われるため、対応方策が求められよう。
- 4) 教員の年齢バランスが偏っており、新しい分野の研究、グローバル教育に必要な専門教科の設置、研究のグローバル化に対処するため、テニユア・トラックのような制度を積極的に導入して、外国人や有期の教員を雇用することが必要である。経済環境がめまぐるしく変化している現在、アップ・トゥ・デイトの人材を望む場合には、有期教員として採用し、人材のスクラップ・アンド・ビルドを図るべきである。

(理工学部・理工学研究科)

- 1) 任期制教員が若手やあるいは外部資金で雇用される場合のみに限られるのは、良いこととはいえない。任期制を職位や財源のみで決めるのではなく、その職の目的に応じた運用に努めるべきである。
- 2) 外国人、女性教員あるいは若手教員の採用に一段の努力を期待したい。
- 3) 研究科において、教員の活動に係る評価基準の整理、副専攻の活用等の問題が十分に克服できているとはいえないため、一層の努力を期待したい。

(文学部・文学研究科)

- 1) 授業科目と担当教員の適合性に関して、学部全体での点検体制を整備することが望まれる。
- 2) 文学部としての「求める教員像」を明文化することが必要である。
- 3) アクティブ・ラーニング等の新たな教育論の動向に応えるために、FD 推進のための学部体制を整備することが望まれる。
- 4) 文学研究科のFDに関して、科学研究費の申請状況・採択情報等の情報共有や、入試結果分析等に関する講演会が記述されているが、例えば、論文指導体制や学位授与状況等、大学院教育固有の課題についても、研究科独自の活動を実施することが期待される。

(総合政策学部・総合政策研究科)

- 1) 教員の年齢構成が高年齢に偏っている。研究実績を重視すると教員の年齢が高くなることは理解するが、変化の方向さえ予測のつかない現代社会をフィールドとする学部であれば、カリキュラム改革を踏まえつつ見直す必要がある。
- 2) 外国人教員の比率については、その比率が高いことが総合政策学部の「売り」であったと考える。英語だけでない多言語教育が求められる中であって、これをさらに高めることが期待される。
- 3) 科研費の申請数、採択率について、自己点検・評価報告書においては「採択率が高い」としている。確かに他学部よりは高い状況となっているが、2012年度と比べて申請件数、採択率が13件→8件、76.9%→50.0%と下がっているため、その分析が求められよう。
- 4) 女性教員の比率については、自己点検・評価報告書上、「学部として積極的に女性を採用する方針を殊さらに有していない」とある。数字だけにとらわれるべきではないが、研究組織におけるダイバーシティの重要性をもっと意識する必要もあろう。
- 5) 学部の教員一人当たりの学生数については、現在28.2人であり、自己点検・評価報告書において「他学部に比べて少ない」状況と記載されているが、学部の特色である問題解決型学習を進めていく上ではさらに少なくする努力が必要である。
- 6) 教育研究活動にかかわる評価について、研究科単独で実施できる方向で、カリキュラム委員会等で検討を進めることが望まれる。

(公共政策研究科)

- 1) 研究科として教員に求める能力・資質について明文化されていない。今後、公共政策分野での人材養成機能を発展して新たな特色を有する教育研究体制を整備するにあたっては、明文化することが必要である。

(国際会計研究科)

- 1) 企業における会計不正問題が大きな社会問題になっていることを踏まえ、職業倫理科目を専任教員が担当できる体制の構築が必要であろう。
- 2) 教員の教育研究活動の評価基準の設定が不十分である。全学ではなく研究科の特性を踏まえた評価を試行的に実施し、専任、兼任を問わずに研究上の評価とその見直しを毎年行って適切な評価方法を形成することが望まれる。

(法務研究科)

- 1) 専任教員の年齢構成については、60歳以上に偏る傾向があり、50歳未満の教員が少ない。若手研究者育成のために助教制度が導入されているが、採用数が十分ではない。
- 2) ジェンダーバランスについては女性専任教員が2名しかおらず、兼任教員・実務講師等で女性を採用する努力はなされているが、全体としても10%未満である。また、人事計画委員会で科目毎にジェンダーバランスの適正化を促すべく提言を行っているが、まだ結果が出ていないため、今後における改善が求められる。
- 3) 専任教員の担当コマ数は、過剰負担となっている教員の存在が指摘されており、過剰負担解消の努力はされているが、2012～2014年度の3か年において、授業時間数の最高時間については、有意な減少は見られていない。科目毎に具体的な取組みが必要ではないかと考えられる。

(戦略経営研究科)

- 1) 企業における会計不正問題が大きな社会問題になっていることも踏まえると、職業倫理科目を専任教員が担当できる体制の構築が必要であろう。
- 2) 教員の教育研究活動の評価基準の設定が不十分である。全学ではなく研究科の特性を踏まえた評価を試行的に実施し、専任、兼任を問わずに研究上の評価とその見直しを毎年行って適切な評価方法を形成することが望まれる。

## 4. 学士課程の教育内容・方法・成果

<概 評>

### (1) 全学

( 評定：A )

本学の学士教育課程は、建学の理念である「**實地應用**」を、グローバル化、知識基盤社会に適合させるように配慮し、また分野の特性にも目配りしつつ、適切に編成されている。また、近年の国レベルでの教育改革の方向性、例えば三つのポリシーのうちのディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）については、各学部の特性に応じて肉付けしており、その方向性は概ね適切であると評価できる。

他方で、在学生アンケートによると、所属学部の学位授与の方針や教育課程編成・実施の方針について、必ずしも学生に周知されていないという結果がみられるため、何等かの工夫によってその認知度を高めることが必要である。教育目標や学位授与の方針、教育課程の編成・実施の方針の検証については定期的に行われており、特段の問題はない。

教育課程・教育内容については、それぞれの学部の特性に応じて、学部独自の方針の下でその充実が図られているようであるが、基礎教育、総合教育、外国語教育等については全学共通の方針が学部と共有できるように工夫を凝らすことが重要である。また、他学部・他学科履修については、ファカルティリンケージ・プログラムによって実行の円滑化が工夫されていること、キャリア教育科目、初年次教育、高大連携等によって学生のニーズにきめ細かな対応をしていることは評価できる。

全学的な教育内容・方法の改善については、2013年度設置の全学連携教育機構の活動に期待すべきであるが、なおその役割の明確化が望まれる。教育方法や成績評価、単位認定については概ね適切な運用がなされているようであるが、シラバスの作成とその充実等についてはなお課題があるようであり、担当教員の裁量に委ねるだけで十分かどうかを含めて、更なる検討を行うことが望ましい。また、成績評価について絶対評価と相対評価の組み合わせについても、現状を常に点検しつつ、全学的な見地から最適の方策を模索することが大切である。なお、学部間で差が大きい取扱い、例えばA評価の上限設定等について、全学的見地から説明が可能かどうか常にも点検しておくことも重要であろう。

その他、FD活動の活性化、教育課程・教育方法の国際化、学習成果を測定するための評価指標の開発等については、各学部の実情に合った方策とともに全学としての方針を立てるとともに、時系列的な改善の状況が把握できるよう、情報を整理しておくことが必要である。

### (2) 法学部

( 評定：A )

各学科の教育研究上の目標が明確に規定されており、それが現代社会の課題に対して真摯に向き合い、その解決に資することの重要性が教員及び学生に対して明示されている。

学位授与の方針を踏まえた実践として評価できるのが新たなカリキュラムの導入である。各コースに応じたカリキュラムとして教育目標に即した体系的なものとなっており、1つの科目の学びを通して深めた理解と広げられた関心が次の科目の履修のモチベーションとして活かされるよう巧みに配置されていることが理解でき、コース制の意図が明確に伝わるものとなっている。

少人数教育及び双方向性のある教育が実践されていることは時代の要請にかなったものである。異なる意見にも積極的に耳を傾け、その拠って立つ理由や考え方の背景を理解するように努力しつつ、必要に応じて受容し、自身の意見もそれによって変化すべき点は変化し、

他を説得したり自らの確信を深めたりしながら自律的に学んでいくプロセスを実感できる場であるからである。また、学生同士の議論等を全て英語で展開する日本法に関する講義を開講していることは優れた取組みである。このほか、社会の一線で活躍する実務家の授業を多く取り入れることができるのは、各界で活躍する卒業生が豊富な本学の特徴を活かした長所といえる。インターンシップ科目についても4つのプログラムが充実しており、やる気応援奨学金による留学支援等の充実したバックアップ体制に特徴があるが、持続的にプログラムを提供するためにできるだけ多くの教員で負担を担い合うことを検討する必要がある。

課題として、「政治学基礎演習」について履修者が総じて少ないとの認識が示されている。同科目は2015年度が開講初年度であり、履修者の増加に向けた検討結果とその効果を確認したい。また、「法律専門職養成プログラム」は、弁護士を中心とする法曹実務家教員によって演習形式で実施され、学生の積極的かつ主体的な取組みが求められるミニコースであるが、履修者が増加しているものの修了者の比率が僅かながら低くなっていることについて分析が欲しいところである。このほか、シラバスについては授業内容・方法との整合性について現在のところ組織的に確認する仕組みを有しておらず、学生においてもシラバスを積極的に活用する文化がまだ十分に根付いていないことが懸念されるため、まずは学生にシラバスの重要性及び読み方を説明することが必要と思われる。

授業改善のためのアンケート結果については、毎年冊子にとりまとめ常時閲覧できる環境を整備しており、改善に役立っていることは重要な取組みである。ただし、さらに実効性を高めるため、通年での改善の傾向の把握や経年的な分析等が必要である。

学習成果の把握・検証のため、4年生からのヒアリング等、通常のアンケートでは知ることの難しい情報を得るための努力をしていることは特筆に値する。これらのヒアリングで得られたことをどのように有用に活用するのかについても言及があると望ましい。

### (3) 経済学部

( 評定：A )

学位授与の方針と教育課程編成・実施の方針はいずれも明確であり、互いによく連関している。これらは各種パンフレットやWebサイトで内外へ周知・公表されている。一方で、その浸透には課題が残っており、以前よりFD委員会や改革検討委員会において対応策を検討することとなっているが、いまだ具体的な取組みが見えない。

教育課程は教育課程編成・実施の方針に基づき、順次的・総合的学修ができるように編成されている。中でも導入教育を重視して、「経済入門」、「入門演習」、「総合教育科目演習Ⅰ」から前者2科目または後者1科目の履修を必修化している。さらに、「基礎数学」科目で高校数学との接続を図るなど高大連携に配慮した内容となっている。また、卒業後の進路設計に資するためのキャリア教育科目として「キャリアデザイン」、「ビジネスプロジェクト講座」を1年次に配当しており、適切なキャリア教育も行われている。外国語科目については、総合的な学修に不可欠であるが、経済学部としての外国語教育のあり方という観点も含めて検討することとなっていたものの、具体的な検討は進んでいないようである。

特色ある科目として、我が国の大学で初めて正課の科目として導入したインターンシップは優れた取組みといえる。2014年度には合計211名が履修しており、2014年度からは海外へも展開している。履修学生による「体験報告会」を実施して、フィードバックにも努めており、当該運営委員会で内容の適切さも検証されている。

国際化への対応については、国際交流に関する基本方針は明らかではないが、学部を設置する英語で授業を行う科目は徐々に増加しており、少しずつ進展しているといえる。授業科

目のナンバリングは未実施であるが、外国人留学生の学習を促進させるため「特別科目」を設置し、さらに日本語習得レベルに応じた2系列の語学講座が準備されている。また、国際交流協定に基づく交換留学生には専任教員の恒常的サポート体制が整っている。

各授業科目は教育課程編成・実施の方針に基づき、充実したシラバスの提供や定期的な授業アンケート実施等で内容は担保されている。成績分布も教員全体で共有されており、一定の客観性を保持している。学習成果については、GPA によって評価され、学位授与の判断も教授会において厳正に判断されている。また、学生の自己評価システム「C-compass」が用意されていることは評価に値するが、利用率が低く、これを高めていく必要があるだろう。

#### (4) 商学部 ( 評定：A )

商学部では、2015年度より新カリキュラムが導入され、科目数の縮減や科目区分の簡素化等が図られ、それを通じて学生が自らの力で合理的に履修計画が立てやすい制度が整備されている。新カリキュラムは、導入教育とキャリア教育にも力を入れたものであり、一般教育科目と専門教育科目との有機的連関を目指したものと評価できる。また、「スタンダード科目」の充実によって高大連携・導入教育が図られるとともに、専門教育科目への橋渡しがスムーズにできる状況になっている。さらに、セメスター制度がより一層進められたことにより、今まで学期のズレ等で難しかった留学も容易にできるようになっている。

しかし、カリキュラム改正で、かえって卒業必要単位数が増加する結果になってしまったことが、学生による科目選択の自由度を狭めてしまうのではという危惧もある。また、セメスター制とともに商学部独自の留学プログラムも充実がなされているが、グローバル化に対応して、今以上に多くの留学派遣、留学生の受け入れを目指すならば、留学先での単位認定や外国語のみで行われる授業の増加等、よりきめ細かい制度の修正・拡大が必要になるであろう。

以上の通り、新カリキュラムは学部の教育理念に則った意欲的なものであるが、今後とも新カリキュラムへの移行の経過とその結果を見極める体制を構築することが重要である。今後数年間はそのための委員会組織を編制し、新カリキュラムのチェックを行うなど、学部スタッフの負担等も含めて多大な労力を要するであろう。しかし、これまでの自己点検・評価活動においては、Web サイトの見やすさの改善等で成果も出ていることから、今後における不断の検証と試行錯誤に期待したい。

#### (5) 理工学部 ( 評定：A )

学部全体として、課題解決と社会への貢献という目標を掲げており、それぞれの専門分野に応じて教育内容を定め、基礎的学力と総合的判断力の育成に努めている。また、過去に指摘されてきた問題点・課題に対して迅速な対応策がとられる体制を築いており、入学前教育、数学のプレースメントテスト、適性判断テストの導入等、課題をきちんととらえる体制ができていると判断できる。

また、各分野の中でも目標として掲げる人材の育成が意識され、個々の教育内容のバランスもよく図られている。理工学部は伝統ある学部であるため、学科の独立性も強く、それが安定した教育の内容を保証しているといえよう。その一方で、学科間共通科目、ファカルティリンケージ・プログラム、短期留学プログラム、自由科目等の新しい教育プログラムの形を設け、過度な専門性に陥らないような制度的な保証（学部カリキュラム委員会）を設けている。また、卒業論文重視の方針を堅持することで、実際の課題に即した問題解決という教

育目標を堅持している。外国語教育、総合教育科目に対する課題対応策についても、順次、実際の教育体制や内容に反映させている。

ただし、国際化については遅れていると言わざるを得ず、英語による授業科目を開講する、あるいはいつでも開講できるための準備をしておく必要がある。また、学部段階で短期留学する学生が少なく、学部としてこれを増やすために一層の努力を行う必要もある。TOEIC あるいは TOEFL、IELTS の標準目標値を学部として定め、学生に示すべき段階ではないだろうか。

また、「技術者倫理」はそれぞれの分野で視点が異なるなど、全学科に共通した科目として設置する上で困難な点もあるだろうが、全ての学科で必修科目とするべきであろう。同様の視点は学科共通科目にも言えることであり、例えば統計科目あるいはデータ科学関連科目等については、学科共通に必修科目にすることを検討するなど、今後の社会的ニーズを見据えた教育の視点の強化が必要であろう。

#### (6) 文学部

( 評定：A )

専攻毎に明確な教育目標が設定された上で、学位授与の方針と教育課程編成・実施の方針も現時点では過不足なく適切に定められている。専攻を超えて他専攻の授業を履修できるようにするための「ゴシック科目」は優れた工夫であり、学生のニーズにも応えている。実績も着実に積み重なっているため、学習成果の測定にも着手すれば、さらに高い評価を得ることができるであろう。他方、「副専攻」制度については、履修者が漸減傾向にあるため、その原因を分析する必要がある。教育内容・方法については、全般によく整備されている。

学生の主体的な参加を促す授業方法については、アクティブ・ラーニングに注目が集まる中、更なる発展が求められるが、その点で、2014 年度から正規科目となった「グローバル・スタディーズ」の今後の成果が大いに期待される。また、「SEND プログラム」は学生のキャリア形成にもつながっており、優れた試みとして評価できるが、その運営体制については不安定要素が多いため、全学的な観点から改善方を検討するべきであろう。

シラバスの整備については、学部全体で様式を統一することによって改善されたことが確認できるが、授業内容・方法とシラバスの整合性については依然として組織的な点検体制が確立していないことから、教務委員会を中心に速やかに改善策を策定する必要がある。

教育成果の把握・測定については、授業評価アンケートに依存している状態が続いているが、入学時に実施している「アセスメントテスト」の組織的フォローアップ等、新たな方策を検討する必要がある。また、スクリーン制度は、先進的な優れた取組みであったが、成績がおもわしくない学生の実態把握が従来以上に強く求められるようになったことを機会に、組織的な見直しを行うべき時期に来ているであろう。

#### (7) 総合政策学部

( 評定：A )

総合政策学部は、たこつぼに陥りがちな学問分野を超える学部として発展してきており、現代社会を的確に捉えるための取組みが着実に積み重ねられている。

また、三つのポリシーは教員と学生との間で共有化されてこそ目標たりうるものであり、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針を聞いたり読んだりしたことのある学生が7割近くいることは高く評価できる。在学生アンケートにおいて学部独自の教育体制が高く評価されていることは、上記のことと無関係ではないだろう。

シラバスについて、「予習、復習に関する情報」を必須にし、入稿後にワーキンググループで点検するよう改善した点、授業評価アンケートをとりっぱなしではなく、教員による授業

の相互聴講に活かす試みをした点も評価したい。

英語を学ぶだけでなく、英語で学ぶ「Challengers' Program」は、今後さらに求められるプログラムであろう。また、社会人力形成プログラムについても、学びを社会の現場で検証する重要な内容である。現在のところ随意科目とされているが、できるだけ多くの学生に取り組んでもらいたい科目である。このほか、学生の提案で2013年度から始まった「リサーチフェスタ」が、現在も継続的に実施されていることも素晴らしい。より多くの学生が参加できるよう、引き続き工夫を重ねることが重要であろう。

一方で、多様な試みを学生が選択する際に具体的な説明や指導がどこまでなされているかについては、やや不安な点も見られる。より分かりやすいカリキュラム構成を目指し、科目ナンバリングの導入等、カリキュラムの体系化、構造の「見える化」を進めることが欠かせないであろう。学則に定めないコース制がどのようなものに設計されるか今後期待したい。

また、インターンシップに力を入れることは学部を持ち味として必要ではあるが、学生自身がインターンシップ先を開拓する「国際インターンシップ」がこのところ低調となっているほか、「学術研究」での単位認定を申請し、認められた学生が少ないことは懸念される。この状況について、授業での指導に力を入れるだけでなく、学生インタビューも含めたニーズの把握と理由の分析が必要ではないかと思料する。

#### <長所として特筆すべき点>

(法学部)

- 1) キャリアデザインを意識したコースでは、「メディア政治コース」に特徴がある。法学教育の一環としてメディア論、情報法等を学ぶ意義は大きい。
- 2) 「情報検索講習会」について、全クラスの学生に受講させる制度を維持しつつ、その効果について受講生アンケートを参照することで確認できないかを検討しているとしている。受講生へのアンケートを効果的に用いて施策の効果検証を行うことは有益であろう。
- 3) 授業改善のためのアンケートを毎年冊子にとりまとめ常時閲覧できる環境を整備しており、改善に役立っていることは良い実践である。実際の改善作業に効果的に寄与するには、1年単位での状況分析にとどまらず、複数年での改善傾向の把握等、一定の分析が必要である。

(経済学部)

- 1) インターンシップに積極的で、海外にも展開している点は優れている。担当教員の負荷が高まっていることも懸念されるため、学部全体としてインターンシップを拡大させていくことを期待したい。
- 2) ゼミごとに専用のゼミ室を用意し、研究報告会を開催したり、学生読書室もその目的のために改装したりして、アクティブ・ラーニングの実施に積極的である。ただそのために、読書室としての機能が低下しないような配慮が必要であろう。学生数4,000人規模の学部には、個別の読書室が整備されていることが望ましい。

(商学部)

- 1) 新カリキュラムは、導入教育とキャリア教育にも力を入れたものであり、一般教育科目と専門教育科目との有機的連関を目指したものとして評価できる。
- 2) Webサイトの見やすさについて課題があったが、大学の公式Webサイトとのリンクも改善され、以前より見やすくなっている。

(理工学部)

- 1) これまでに指摘されてきた問題点・課題に対して迅速な対応策がとられる体制を築いており、各学科の独自性を守りつつ、学科間相互にそれらに対応する体制がとられている。

(文学部)

- 1) 専攻を超えて他専攻の授業を履修できるようにするための「ゴシック科目」は、文学部の教育目標である幅広い教養の習得を実現する優れた工夫であり、実績も積み重なっているため、学習成果の測定にも着手すれば、さらに高い評価を得ることができるであろう。
- 2) 「SEND プログラム」は、学生のキャリア形成にもつながっており、優れた試みとして評価できる。

(総合政策学部)

- 1) 在学生アンケートにおいて学部独自の教育体制が高く評価されており、「学生同士で討論を行う」「プレゼンテーションを行う」、「予習・復習を行うことを前提とする授業が行われる」、「学生と教員の意見交換、質疑応答を行う」項目の満足度が高いことは評価できる。
- 2) 同窓会に「FPS Alumni Advisory Board」を設け、卒業生からの提言を受ける取組みは、社会からの視点での捉え直しの中核として貴重なものである。卒業生を講義に招いたり、入学時のオリエンテーションに登場させたりするなどの機会があるが、さらに現役学生との意見交流の場を提供してはどうか。

<改善課題として指摘すべき点>

(全学)

- 1) 学部の事情に合わせるとともに、全学としての教育課程編成・実施の方針の明確化を行うことが必要である。

(法学部)

- 1) 2014年度の在学生アンケート調査結果で学位授与の方針を「聞いたり読んだりしたことがあり、内容も理解している」と回答した割合が11.2%にとどまっていることは極めて残念である。大学が掲げた理想を周知するだけでなく、共感を得ることに努力することが必要である。
- 2) インターンシップについては、持続的にプログラムを提供するためにできるだけ多くの教員で負担を担い合うことを検討する必要がある。学生に協働の機会を与えることそのものは素晴らしい取組みだと考えられるが、教員負担の増大につながりかねない。少数の担当者に負担が集中した場合の息切れが懸念されるため、特定の担当者への負荷の偏りがないように担当者を増やすなどして取り組むことが望まれる。

(経済学部)

- 1) 外国語科目のあり方について具体的な検討が進んでいないようであるため、該当する委員会等に対策を検討することが望まれる。なお、それぞれの語学毎に学部としての到達度を設定することで、成果を評価することも考えられよう。
- 2) 各ポリシーの浸透率が低いという課題は以前より存在し、FD委員会や改革検討委員会において対応方策を検討することとなっているが、いまだ具体的な取組みがなされていない。

(商学部)

- 1) 卒業単位数の増加が、学生の自主的な学習に対して果たしてどれほど良好な影響を与えるのか検証する必要がある。
- 2) 一層のグローバル教育の促進が望まれる。国際的な大学との単位互換、さらに、ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー制度といったものの導入もあるが、大学1年から4年まで外国語（英語）のみで行われる授業を増加させ、将来、外国語のみで卒業できるコースの創設を考えられたい。

(理工学部)

- 1) 英語による授業科目を開講する、あるいはいつでも開講できるための準備をしておく必要がある。学部段階で短期留学する学生が少なく、学部としてこれを増やす一層の努力を行う必要がある。
- 2) 「技術者倫理」はそれぞれの分野で視点が異なるなど、学科共通の科目として設置する上で困難な点もあるが、全ての学科で必修科目とするべきである。また、統計科目あるいはデータ科学関連科目等については、学科共通に必修科目にすることを検討するなど、今後の社会的ニーズを見据えた教育の視点の強化が必要である。

(文学部)

- 1) シラバスの整備については、学部全体で様式を統一することによって改善されたことが確認できるが、授業内容・方法とシラバスの整合性については依然として組織的な点検体制が確立していないため、教務委員会を中心に速やかに改善策を策定する必要がある。
- 2) 「SEND プログラム」の運営体制については不安定要素が多いため、全学的な観点から改善方策を検討するべきである。

(総合政策学部)

- 1) 年次最高履修単位数が年次進行とともに増える仕組みの狙いについて理解せず、系統立った科目履修をしていない学生がいるようであるため、こうした学生をできるだけ少なくするための施策を検討する必要がある。
- 2) 学生自身がインターンシップ先を開拓する「国際インターンシップ」が2010～2014年度で1人となっていること、また、学術研究での単位認定を申請し、認められた学生の人数が2012年度を除き、低調となっていることについて、学生インタビューも含めたニーズの把握と分析が必要である。
- 3) アカデミック・アドバイザー制度は、学生の学びに伴走する仕組みとして重要であるが、自己点検・評価報告書においては、ゼミ生数に偏りがあり、教員連携に限界があることから、その周知徹底が必要としている。これに関し、その制度の周知徹底では解決できない構造的な問題があるのではないかと推察されるため、更なる分析が必要であろう。

## 5. 修士・博士・専門職学位課程の教育内容・方法・成果

<概評>

### (1) 全学

( 評定：A )

大学院教育は、修士、博士、専門職学位のそれぞれの課程について、全国レベルでの諸問題を抱えている。その中には、諸般の事情から本学だけでは解決できない課題（例えば、入学者の安定的な確保、修了者の就職、課程制度の趣旨に沿った博士学位の授与等）もあることを承知の上で、以下のような評価を記載する。

本学における学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針の制定と公表は、近年の大学改革の方向性に沿うものであり、これに基づく教育課程の編成、授業科目の開設等、体系的な教育課程の編成については形としては適切である。ただし、大学院教育においては現実には指導教員の影響力が大きいと考えられるため、より一層体系的なカリキュラムの提供が必要である。とりわけ、博士後期課程については論文演習が中心になっており、コースワークの部分の實質を確保することが必要である。また、近年の教育改革の方向性の一つとしてのグローバル化については、英語による授業や英語による論文執筆等の対策において、その遅れを認識しつつ、有効な解決策を模索すべきであろう。

学位授与状況については、博士後期課程において依然として高い状況にはないことから、「研究者として自立して研究活動ができる能力」という大学院設置基準の趣旨に従い、必要な要件を満たした者についてはより積極的に学位授与を行うなど、学位授与数の増加のための努力を傾けることが望ましく、あわせて学位取得に到達しうるような組織的・体系的な指導と指導体制の構築が必要である。

なお、専門職学位を授与する3研究科については、それぞれが実地応用の高度な発展形としてみた場合、いずれも相当数の学生数を集め、かつ学位授与が行われている状況を見る限り、概ね適切な運用であると言えよう。

### (2) 法学研究科

( 評定：A )

教育目標及び学位授与の方針等は「複雑な社会現象を読み解く論理的思考力」、「現代社会の諸課題を発見し解決案を論文という形で提示できる能力」、「比較研究という点から外国語の文献を読みこなすことのできる能力」という到達点が示され、明快である。

これらの目標・方針等と整合性がとれたカリキュラムが具体的な科目名を伴って体系的に編成され、明瞭に示されている。基幹科目及び発展科目のバランスは適切であり、法律とともに隣接分野である経済についての専門知識が学べるように動機付けられている。共通科目群では哲学・思想等専門分野における論文執筆を支える理論的土台の涵養の機会も与えられている。全般的に、研究者としての自立した研究活動の基盤とすべき基礎的素養の涵養を怠らず、より専門的かつ今日的テーマへの取組みを促す科目が整備されている。また、比較法的観点から英語で日本法と外国法を学ぶ7講座を開講していることは特筆に値し、ライティング・ラボ等の外国人留学生への支援体制も充実している。

講義科目も十分に開設されていることで、自立的研究活動の自発性を損なわず専門的知識の探求の手段を与えていることはよい取組みである。成績評価については、「成績評価問い合わせに関する取扱要領」に基づき、評価の適切性・透明性の確保に努めていることがうかがわれる。

研究アドバイザー制度による研究支援の体制が充実しているほか、論文の質的向上のため

の中間発表会、アンケートの実施等、進捗を学生自身が納得できる形で確認しながら執筆するための組織的なサポートが行われている。しかしながら、アンケートについては定期的の実施し、教育方法の改善に努めているものの、改善につなげる分析等について公開することも検討することが望まれる。加えて、教員相互の授業参観制度について定着を図り、教員相互の研鑽に役立てるよう、教員への周知を十分に行う必要がある。

### (3) 経済学研究科

( 評定：A )

学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針は適切に関連して設定され、共に履修要項・ガイドブックや、公式 Web サイトによって詳細に広く公開されている。その周知度等は研究科委員会で有効性の検討を行う体制となっており、そこでは改善を図る必要が認識されている。

教育課程編成・実施の方針に基づく教育課程・教育内容は、ガイドブック、公式 Web サイト、さらにシラバスによって明確に示されている。この中で、特に少人数教育におけるシラバスのあり方を検討する必要が認識されているが、研究科委員会あるいは研究科委員長会議で十分な議論は行われていない。

研究科は従来からの研究者養成のほか高度専門職業人養成を目標として運営され、前者には博士課程前期・後期一貫教育が、また後者にはそれぞれ固有の履修プログラムが3コース（経済学、国際経済、公共・地域経済）に分けて提供されている。各コースにはそれぞれ代表的履修プログラムが複数設置されているが、経済学コースで5つ、国際経済コースで4つ、公共・地域経済コースで6つ存在し、入学定員から考えるとやや選択肢が多すぎる印象を受ける。

カリキュラムの特徴としては、学生の入学時における経済学の知識や学修目的の多様化に鑑み、知識が不十分と思われる対象者には、経済学実習科目(マクロ経済学、ミクロ経済学、軽量経済分析)が、また基本科目として「マクロ経済学Ⅰ・Ⅱ」、「ミクロ経済学Ⅰ・Ⅱ」、「ポリティカルエコノミーⅠ・Ⅱ」、「計量経済学Ⅰ・Ⅱ」、「経済学実習(マクロ経済学、ミクロ経済学、計量経済学)」が設置されている。さらに、「オープン・ドメイン科目」として研究科間で共通性の高い科目の自由な履修も可能にしており、英語で授業を行う科目もある。共通科目の英語化は、教育課程の国際的通用性を高める手立てとして有効である。研究科としてさらに恒久的な履修プログラムを国際的視点に立って構築する必要性が認識されており、今後の検討に期待したい。

教育成果については、特に修士論文・博士論文により問われるとされるが、博士前期課程では概ね6割の学生が標準修業年限で学位を取得し、博士後期課程では最近5年間の平均で毎年約5名が学位を授与されており、評価できる。これらの論文の作成プロセスや審査プロセスは明確で、評価の基準や方法は履修者にも明示されており、透明性も確保されている。しかし、修士論文について、作成プロセスを指導教員のみで確認している点は改善を要する。博士論文の場合と同様に中間報告会制度等が教務委員会で検討される予定であり、改善施策に期待したい。

### (4) 商学研究科

( 評定：A )

博士前期課程(修士課程)においては、コースワーク、リサーチワークによる授業を配置しており、バランスのよい教育体系を保持している。また、セミナー等を学科横断的に開催し、学生の質の確保とバランスの取れた研究に努めていることは評価できる。

現在、博士後期課程において最も大きな問題は、いかに所定の年限で課程博士を輩出するかである。この問題に対応すべく、博士論文提出までのマッピングがされており、現状では特に重要な方策と評価できる。多くの大学院、特に私立大学の大学院においては、3年間で博士学位を出すことは非常に難しく、スタッフの連携や指導教授の多大な努力にかかっているといても過言ではない。商学研究科の自己点検・評価報告書ではその詳細は明らかとなっていないが、不断の試行錯誤があることと察せられる。

なお、研究科の定員充足率については安定している一方で、博士後期課程の学生の研究成果について人数の割にはその数が少ないように思われる。学生を鼓舞し、より多くの業績を提出させ、早期に博士論文に繋げるためには、専門分野の学会誌、国外の英文（外国語）雑誌への投稿を促す必要があり、これについては研究科として重く考える必要があると考える。

#### (5) 理工学研究科

( 評定：A )

理工学研究科全体として、従来からある科学技術の分野の課題に加えて現代社会の複雑な問題に対応して、これらの問題を発見し解決する人材の養成を目的としており、それを学内外に提示している。教育を通じての学びの到達目標はシラバスに具体的に記載するのみならず、学位授与の方針における「修了するにあたって獲得することが期待される資質・能力」として明らかにしており、これを学内外に公表している。

カリキュラムについては体系的に編成しており、コースワークとリサーチワークのバランスを十分考慮した教育プログラムを構成している。また、講義・演習・実験も適度に設けられ、特別講義やインターンシップ科目も配置されている。加えて、意欲のある学生には、副専攻を設けるなど、教育効果を高めるための制度上の配慮は十分なされている。このほか、外国人留学生に対するライティング・ラボの設置や国外の大学との交流促進の努力等が続けられている。

一方で、インターンシップ科目の設置に関わらず、応募者が十分でなく活用されていない等の問題点が見受けられ、新しい制度が魅力ある成果に結びつくような仕組み作りが必要である。学生の学習成果を常時管理するなどに関しては、指導教員に任せるだけでなく専攻・研究科としてのガイドラインを設置するなど、研究科全体として検討すべき点も多い状況である。

#### (6) 文学研究科

( 評定：A )

専攻毎に教育目標が明示されているが、仏文学専攻、日本史学専攻、心理学専攻以外は博士前期課程と後期課程の区別がなく、記述にも精粗があるため、組織的に改善することが求められる。学位授与の方針と教育課程編成・実施の方針は適切な内容が過不足なく定められていると判断できる。

コースワークとリサーチワークのバランスに適切に配慮した授業科目は、充実した内容となっており、とりわけ「共通科目」は、13専攻を擁する研究科の特性を活かしたもので、研究科全体が一体となって、ゲストスピーカーも積極的に招聘することによって、多面的な学力を育成するための先進的な試みとして高く評価できる。学生の多様化に対する方策を模索して2015年度にカリキュラム改正を行ったことは、自己改善活動として評価できることから、今後の成果に期待したい。なお、シラバスの記載内容には依然として精粗が見られるため、組織的な自己点検・評価体制を確立することが求められよう。

教育課程の国際的通用性を高める取組みについては、英文学専攻の「アフリカの若者のた

めの産業人材イニシアティブ修士課程プログラム」をはじめとして、各種の取組みを推進していることは評価でき、今後の成果に期待したいところである。

学位授与は適切に行われているが、学位授与者数が減少している原因については入学者の減少によるものとされているため、それに対する対応策も検討することが期待される。また、教育成果の測定について、各種アンケートを行っていることはFDにおける誠実な取組みとして評価できるが、1クラスあたりの履修者が少ない研究科において、アンケートが適切な成果測定方法かどうかは、さらに検討の余地がある。

(7) 総合政策研究科 ( 評定：B )

総合政策研究科の教育については、少人数指導の強みが活かされた教育内容となっている。

また、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針については、学際的アプローチの特色が打ち出され、学部の理念との整合がとれており、かつ分かりやすいものとなっているが、さらに時代や社会の変化にあわせて見直しを進めることが期待される。

特に「総合政策セミナーⅡ」において、9つのテーマ毎に専任教員のチームティーチングによる共同演習で複数の教員が指導するスタイルは、学生の主体的な参加を促すものであり、社会人学生、学部からの学生が共に学びあい、教員同士も専門分野の垣根をこえて議論できる場となっている様子がかがえ、研究科の教育を支える上で有効なものであるといえる。また、シラバスについても学部と同様に書式が統一され、かつ簡潔で分かり易いものとなっているほか、実際に受講する学生の要望を柔軟に反映させていることも学生本位の運用として評価できる。

一方で、課題も散見される。他大学の大学院で学んだ単位が認定された学生についてはここ数年ゼロの状態が続いており、他大学への学生の派遣を活発にすることで、さらに開かれた研究の場をつくる必要があるであろう。

また、2013年度の「研究状況・授業等に関するアンケート」で「指導教授は適切に研究指導を行ったか」に対して「大変適切」、「まあまあ適切」と回答した割合が100%になったことは評価できる。ただし回収率が2割も低下していることは改善すべき課題であろう。郵送による実施等も含め、学生に協力を呼びかけ、アンケート結果を改革に活かせるよう更なる工夫が望まれる。

修了生に対する卒業後の調査については、「研究状況・授業等に関するアンケート」のデータ回収を優先していることもあり実施していないようであるが、修了生からの意見は研究科の教育を見直す上では有効なツールであり、どんなニーズがあるかを掘り起こすため、その実施について検討することが期待されよう。

他大学の大学院との単位互換の認定については、この5年間で1人（入学前の既修得単位の認定は7人）となっていることも課題であり、当該制度の積極的な活用について学生に推奨する必要がある。

このほか、ライティング・ラボの設置等、外国人留学生への支援を強化していることは評価できるが、国外に留学する学生が5年間で前期・後期あわせて6人となっていることは研究科の特色を考えても少ないのではなかろうか。これまで以上に学生の背中を押し、海外大学との連携を進めていくことを期待したい。

(8) 公共政策研究科 ( 評定：B )

政策プロフェッショナルの養成という教育目標に照らして適切な学位授与の方針が定めら

れており、修了後に活躍が期待される進路も明確である。教育課程編成・実施の方針についても、基礎科目及び展開科目において公務に携わる上で必要な専門知識を体系立てて修得した後、演習及び「政策ワークショップ」で実践につなげる能力を開拓する仕組みが明示されている。これらの方針は、履修要項、Web サイト等により学内外への周知が適切に行われ、年度単位での検証も行われており、適切である。

カリキュラムは基礎科目、展開科目及びリサーチプログラムから編成され、体系的かつ効果的に構成されている。隣接分野の講義の修得も公共政策における専門性を高めるために不可欠と考えられるところ、他研究科の授業科目の算入も適切に認められている。教育内容は政策プロフェッショナルとしての高度職業専門能力の涵養に資するものとなっている。「政策ディベート」については具体的な政策イシューを多様な角度から検討するために不可欠な科目であるが、履修者がいない状況となっており、科目としての魅力を高める努力を続ける必要がある。教育課程・教育方法に係る国際化に関しては、地道な検討が行われているものの、活発に実施されているとはいえない。

教育方法としては、講義形式とともに演習形式を適切に採用している。理論知と実践知を結びつける場としての最終報告会では現在の重要課題を取りあげているほか、インターンシップ等も取り入れることで能力の研鑽機会が十分に用意されている。また、「院生カルテ」の導入により学習・研究指導を受けられる機会を提供し、学生の主体的な講義への参加を促していること、希望する進路に見合った修得状況となっているかどうかを確認できるように促していることは特筆に値する。

教育成果の検証ならびに教育内容・方法の改善に向けては、アンケートを通じたデータの収集や教員相互の授業参観の実施等の改善活動が推進されているが、キャンパスが離れている等の理由はあるものの活発に実施されているとはいえない状況にある。

学位授与については、政策提言に重点を置くリサーチペーパーの作成等に研究科としての特色を持たせつつも標準的な方法により学位審査等の客観性・厳格性を確保している。

#### (9) 国際会計研究科

( 評定： B )

国際会計研究科は学位授与の方針として、養成する人材像、修了するにあたって備えるべき資質・能力、修了に必要な学習量・修了要件を明確に定め、さらに修了生の進路を事例として示している。

また、教育課程編成・実施方針においてもカリキュラムの基本方針・構成、カリキュラムの体系性・特徴を明確に定めている。特に、導入科目群に始まり、基礎科目群の学習、発展科目群としての4群（PA、MC、TC、FM）の課程を経て、実践的な「ケーススタディ」で理論と実践の接合を行い、「プロジェクト演習」で総括するカリキュラム編成は学びやすく、多様な学生へのニーズに応えている。また、IFRSの講義を他大学の研究科に先駆けて講義科目に導入し、内容も3段階のレベルにきめ細かく設定しており、ビジネス環境に即した弾力的なカリキュラム編成は評価できる。

教育方法において、多様な学生に配慮した履修指導制度が整備されており、学習意欲の促進と持続、個々の学生に適応した履修相談が行われているほか、実際の企業活動を題材とする科目の充実とこれに関する守秘義務の明確化等が実施されている。授業の方法は適正なクラス人数、双方向性、言語の多様性等を考慮した授業形態がとられている。

一方で、成績評価は授業計画及びシラバスと連動して公正かつ厳格に実施するとされるが、授業間での統一性、公正性の欠如が問題点として挙げられる。一般的に学部レベルでは成績

評価は絶対評価であるが、研究科レベルでも絶対評価の導入を検討すべきであろう。

授業内容・方法の改善及び教員の教育に関する資質向上を図るための組織的なFD活動への継続的な取組みのために、FD委員会が設置され、授業評価アンケート、教員による授業自己評価、修了生アンケート、企業訪問等によるヒアリング等を体系的かつ継続的に行っており、評価できる。

#### (10) 法務研究科

( 評定：S )

法科大学院の理念と目的及び養成する法曹像は明確に提示され、これに対応したカリキュラム編成がなされている。カリキュラムについては授業科目が体系的かつ適切に設定され、学生の履修が偏らないようにバランス良く組み立てられており、改革のための努力もなされている。また、法科大学院の養成する6種類の法曹像モデルに対応し、モデル毎に科目履修プランが示されている。

授業については、講義要項において授業計画等が明確に示されており、学生が効果的に履修できるような工夫がなされ、学生のレベルを考慮した双方向性の確保や授業後のフォローアップ等も充実したものとなっている。また、「法曹倫理」が必修科目とされ、その他、「エクスターンシップ」、「リーガル・クリニック」、「ローヤリング」等の臨床科目が充実し、理論と実務の架橋について、その意義が実質を伴って実現されるような努力がなされている。

教育内容・教育方法の改善に向けては、およそ月1回のペースで開催されるFD委員会による活動、FD研究集会の年3回(2014年度)の開催、教員の相互授業参観、「中央大学教育力向上推進事業」の一環としてのeラーニングシステムの導入等を通じて、着実な取組みがなされている。

また、学生アンケートによる授業等の評価も行われており、学期中間時点での任意回答によるアンケート、学期末における学生全員からの無記名アンケート、学修環境等に関するアンケート等が実施され、その結果も活用されている。

成績評価基準は「中央大学法科大学院到達目標」等で定められ、講義要項等で学生に開示され、個々の教員間の成績基準にばらつきが生じないよう教授会やFD研究集会で意見交換が行われるなど、厳格な成績評価がなされている。また、プロセスを重視した教育を理念とし、成績評価区分・評価基準も、かかる理念に沿った評価がなされるように努力が継続されている。成績評価に対する異議申立の容易性と機会が実質的に確保されており、毎年40~60件前後の成績評価異議申立がなされている。

修了認定は、各年次の進級判定制度を前提とし、基準の設定面においても、体制・手続き面においても、適切に実施されている。

#### (11) 戦略経営研究科

( 評定：B )

専門職学位課程では、学位授与の方針として経営戦略を中心に「戦略」、「マーケティング」、「人的資源管理」、「ファイナンス」、「経営法務」の5分野を中心に高度専門職業人を教育し、輩出することを定め、本課程において養成する人材像、修了するにあたって備えるべき資質・能力、修了に必要な学習量・修了要件を明確に定め、さらに修了生の進路を事例として示している。

また、教育課程編成・実施の方針においてもカリキュラムの基本方針・構成、カリキュラムの体系的・特徴を明確に定めている。特に、専門職課程では5分野の専門分野と6つの科目群、「共通基礎」、「専門基礎」、「専門コア」、「専門選択科目」、「プロジェクト研究」、「論文」

からなるカリキュラムを採用し、それぞれの5分野から6つの科目群を選択するという体系的なカリキュラム編成を実施している。これに加えて、近年のグローバル化、中国等の経営問題に関する科目として「グローバル経営戦略論」、「国際マーケティング論」、「中国産業市場分析」、「対中投資戦略論」等の現在の国際経営諸問題に関する授業科目が時宜を得て開設され、多様な学生へのニーズに相応しく対応していると評価できる。

履修指導として、個々の学生の研究テーマに応じたアドバイザー教員において履修相談を行っているほか、実際の企業活動を題材とする科目の充実とこれに関する守秘義務の明確化等が実施されている。授業の方法については、適正なクラス人数、双方向性、言語の多様性、グループ学修、ゲーム、シミュレーション等を考慮した多様な教育手法が採られている。

成績評価については、授業計画及びシラバスと連動して公正かつ厳格に実施するとされるが、授業間での統一性、公正性の欠如が問題点として挙げられる。一般的に学部レベルでは成績評価は絶対評価であるが、研究科レベルでも絶対評価の導入を検討すべきであろう。

授業内容・方法の改善及び教員の教育に関する資質向上を図るための組織的なFD活動への継続的な取組みのために、自己点検・評価・FD委員会が設置され、ミニットペーパーや授業改善アンケートの実施、南甲倶楽部との意見交換、企業訪問等によるヒアリング、入学時・修了生アンケートの実施等の取組みを体系的かつ継続的に行っており、評価できる。

#### <長所として特筆すべき点>

(法学研究科)

- 1) 研究アドバイザー制度による研究支援の体制が充実している。

(経済学研究科)

- 1) 博士後期課程において、毎年平均して入学定員の半数に及ぶ学位が授与されており、充実した大学院教育が行われているといえる。

(商学研究科)

- 1) セミナー等を専攻横断的に開催し、学生の質の確保とバランスの取れた研究に努めている。
- 2) 博士後期課程では、博士論文提出までのマッピングがされており、修業年限中に学位を出すことが強く望まれている現状では、特に重要な方策と評価できる。

(理工学研究科)

- 1) 意欲のある学生に対する副専攻の設置やインターンシップ科目の設置等、優れた制度が用意されている。
- 2) 外国人留学生に対するライティング・ラボの設置や国外の大学との交流促進の努力等が続けられている。

(文学研究科)

- 1) 「共通科目」は、13専攻を擁する研究科の特性を活かしたもので、研究科全体が一体となって、多面的な学力を育成するための先進的な試みとして高く評価できる。

(総合政策研究科)

- 1) 2013年度のアンケートで「指導教授は適切に研究指導を行ったか」に対して「大変適切」

「まあまあ適切」と回答した割合が 2012 年度から 15 ポイント上がり、100%となったことは評価できる。

- 2) 「総合政策セミナーⅡ」において、9つのテーマ毎に専任教員のチームティーチングによる共同演習で複数の教員が指導するスタイルは、学生の主体的な参加を促すものであり、社会人学生、学部からの学生が共に学びあい、教員同士も専門分野の垣根をこえて議論できる場となっている様子が見え、研究科の教育を支える上で有効なものであるといえる。
- 3) シラバスについては、学部と同様に書式が統一され、かつ簡潔で分かり易いものとなっている。また、実際に受講する学生の要望を柔軟に反映させていることも学生本位の運用として評価できる。

#### (公共政策研究科)

- 1) 「院生カルテ」の導入によりきめ細かな動機付けを行い、政策プロフェッショナルとしての専門能力の陶冶を支援している。

#### (国際会計研究科)

- 1) IFRS の講義を他大学の研究科よりも先駆けて講義科目に導入し、内容も 3 段階のレベルにきめ細かく設定しており、ビジネス環境に即した弾力的なカリキュラム編成が行われている。

#### (法務研究科)

- 1) 学期末アンケートについては、その集計結果を全教員が閲覧することができ、授業運営の協議資料として活用されている。また、各教員別に学期末アンケートの結果に対するコメントと授業改善方針等の回答が作成され、全教員及び学生に開示されている。
- 2) 「エクスターンシップ」、「リーガル・クリニック」、「法文書作成」、「ローヤリング」、「模擬裁判」等の臨床科目においては、質量ともに卓越しており、「エクスターンシップ」、「リーガル・クリニック」については、それぞれ運営委員会を組織して運営している、「法文書作成」については実務家として活躍している卒業生等の中から豊富な客員講師を選任・配置し、個別の添削指導にも力を入れている、「ローヤリング」、「模擬裁判」においては、豊富な実務講師を活用している、等の特徴がある。

#### (戦略経営研究科)

- 1) 近年のグローバル化、中国等の経営問題に関する科目として「グローバル経営戦略論」、「国際マーケティング論」、「中国産業市場分析」、「対中投資戦略論」等の現在の国際経営諸問題に関する授業科目を設置するなど、時宜にかなった授業科目の設定ときめ細かい学修カリキュラム体系が整備されている。
- 2) 「経営法務」分野を柱の一つとして掲げたカリキュラムを提供しており、「法科の中央」の伝統を活かした独自性のある教育内容となっている。

#### <改善課題として指摘すべき点>

#### (法学研究科)

- 1) 教員相互の授業参観が定着し、教員相互の研鑽に資するよう周知を十分に行う必要がある。

(経済学研究科)

- 1) 各コースに複数の代表的履修プログラムが用意されているが、定員と比して多すぎる印象を受けるため、見直しの余地があると考えられる。

(商学研究科)

- 1) 博士後期課程の学生の査読付きの業績が人数に比して相対的に少ないように思われる。また、その業績の多くが紀要のような雑誌が多いと見受けられる。学生を鼓舞し、より多くの業績を提出させ、早期に博士論文に繋げるためには、それ以外の専門分野の学会誌、国外の英文(外国語)雑誌への投稿を促す必要がある。

(理工学研究科)

- 1) インターンシップ科目の設置に関わらず、応募者が十分でなく活用されていない等の問題点が見受けられ、新しい制度が魅力ある成果に結びつくような仕組み作りが必要である。
- 2) 学生の学習成果の把握に関しては、指導教員に任せるだけでなく専攻・研究科としてのガイドラインを設置するなど、研究科全体として検討すべき点も多い。

(文学研究科)

- 1) 専攻毎に教育目標が明示されているが、仏文学専攻、日本史学専攻、心理学専攻以外は博士前期課程と後期課程の区別なく書かれており、記述にも精粗があるため、組織的かつ恒常的な点検体制を確立することが求められる。
- 2) シラバスの記載には依然として精粗が見られるが、カリキュラム改正を契機として、組織的な自己点検・評価体制を速やかに整備することが望まれる。

(総合政策研究科)

- 1) 他大学の大学院で学んだ単位が認定された学生について2012~15年度でゼロの状況が続いている。他の研究科、大学院、交流・協定校での履修を学生に勧め、開かれた研究の場をつくる必要がある。
- 2) 「研究状況・授業等に関するアンケート」の回収率が、前期が63%→43%、後期が46%→27%と2割程度下がっていることは改善すべき課題である。新年度の手続きや最終試験、学位授与式等の機会を活用するだけでなく、郵送等の手段も含め、学生に協力を呼びかけ、アンケート結果を改革に活かせるよう、更なる改善が望まれる。
- 3) 他大学の大学院との単位互換の認定はこの5年間で1人と低調であるため、制度の積極的な活用について学生に推奨する必要がある。
- 4) 修了生に対する卒業後の調査は、「研究状況・授業等に関するアンケート」のデータ回収を優先していることから、現在のところ実施していないようであるが、教育を見直す上で有効なツールであり、どのようなニーズがあるか掘り起こすため、その実施について検討することが期待される。

(公共政策研究科)

- 1) グローバル化によって他国で抱えた課題が同時に我が国の課題にもなる昨今、国際化に向けてさらに努力を行わなければならない。

(国際会計研究科)

- 1) 成績評価が相対的評価であり、講義間でばらつく傾向にある（A評価を簡単に獲得できる講義とそうでない講義）。専門職学位課程における各講義での学修特性を考慮し、到達水準（C）と優秀水準（A）を設定し、その間をBとするような絶対基準を検討すべきであろう。本研究科の募集停止に伴う教育リソースの再配分方針を考えると、成績評価は法務研究科の基準に合わせる必要があるだろう。

(法務研究科)

- 1) 学生アンケートのうち、学期中間時点でのアンケートは、回収率が低いという問題がある。回収率を高めることができれば、学期中の対応により良く資する可能性があると考えられるため、回収率をさらに高める方策に配慮されたい。

(戦略経営研究科)

- 1) 専門職学位課程の成績評価は相対的評価であり、講義間でばらつく傾向にある。将来的に、本学の専門職学位課程が後樂園キャンパスに集約された後の改組等の新展開を考えた場合、成績評価は法務研究科の基準に合わせる必要があるだろう。

## 6. 学生の受け入れ

<概 評>

### (1) 全学

( 評定：B )

大学全体のアドミッション・ポリシー(入学者受け入れの方針)はイギリス流の経験主義・合理主義を基礎とした実学の伝統を継承しながら、各学部の特性を活かした学部独自の入学者受け入れの方針に具現化されている。本学における教育の基礎となる入学者受け入れの方針を入試形態とともに正確にかつ広範に周知させる必要がある。

入学者受け入れの方針と学生募集方法、入学者選抜方法の関係性・適切性を検討するための「入学センター」の設置は時宜を得た措置であり、入試政策及び入試管理機能により全学的な調整が実現している。特に、入学センターが中心となって Web 願書、Web 受験票、入試成績開示システム等、インターネットを利用した入試の利便性・透明性の向上策をとっていることは評価できる。

学生募集方法は多種多様であるが、オープンキャンパスと Web サイトの連動は効果があると考えられ、オープンキャンパスで本学を訪れた学生が好印象を持てば入学の可能性が高い。加えて、附属高校との高大連携をさらに広げて、他の私立高校及び公立高校まで拡大する方法を模索することも大事であるが、訪問授業は手間ほど効果が上がらないようであり、より効果的な学生募集方法の検討が期待される。

入学者選抜は学力重視の「一般入試」、「統一入試」及び「大学入試センター試験利用入試」と、特徴的な選抜として多様な個性の採り込みを目的とした「特別入試」の選抜方法が採られている。特徴的な選抜方法としては、外国語コミュニケーション能力を重視した入試がある。グローバル化に対応し、留学生受け入れを 10 年後に 1,000 人に拡大する布石として期待したい。

今後については、18 歳人口が減少するにつれて、定員管理の問題が大きくなることが想定される。学部全体の受験者数は 2011 年度の 90,125 名から 2015 年度の 73,469 名へと年率 5.24%で減少し、入学者数は 6,014 名から 6,081 名とほぼ横ばい状態である。入学定員は 2011 年度から 2015 年度まで 5,437 名から 5,507 名へと 70 名の増加に過ぎず、入学定員に対する入学者数比率は 1.11 から 1.10 とこれもほぼ横ばいである。2015 年度の収容定員についても 1.14 であり、適正な数値と評価できる。

一方で、2015 年度の大学院博士前期課程(修士課程)の定員 635 名に対して入学者は 389 名となり、入学定員充足率は 61.3%、収容人員比率は 71%である。2015 年度の博士課程の入学定員は 140 名、入学者は 52 名となり 37%の入学定員充足率である。また 2015 年度の専門職学位課程の国際会計専攻及び戦略経営専攻の入学定員は 160 名、入学者は 70 名であり、定員充足率は 43.7%である。また、2015 年度における法科大学院の入学定員は 270 名、入学者は 241 名である。実績のある法科大学院でも定員充足率は 89.3%であり、定員割れの状況である。今後は大学院全体にわたって改組等を含めた定員見直しについて検討すべきであろう。

以上のように、本学は学部においては入学者管理と収容人員のバランスを考慮した定員管理を実施しているが、博士前期課程(修士課程)、博士後期課程、専門職学位課程のどれもが入学定員を割り込んでおり、適正な定員管理が求められよう。

なお、公共政策研究科及び国際会計研究科については、評価時点においてそれぞれ募集停止を決定していたが、今般の評価活動においては、各研究科が募集停止に至るまでの経緯・状況等を踏まえた上で評価を行っている旨を申し添える。

(2) 法学部 ( 評定：A )

入学者受け入れの方針については明確に定められている。この方針の下、全国各地から受験生を募集できるよう地方にも試験会場を設け、英語運用能力に秀でた入学者の獲得を目指した特別入学試験等、幅広い入学者を獲得し、入学者受け入れの方針に従って多様性に配慮した選抜を行っている。

定員管理においては、若干の定員超過がみられるものの、その理由は明快であり、現状において特に問題はないと判断できる。

学生募集方法や入試選抜方法に係る検証については、合否データの内部における分析にとどまらず、複数の外部機関による分析講演会の結果及び高校教員からの聴取した意見等を素材として丁寧に行われている。検証に基づき、一般入試における法律学科、国際企業関係法学科の試験実施日を同日とし併願を可能とする等の工夫を行っている点は長所として指摘できるが、今後は2016年度からのセンター単独方式3教科型の導入の影響等を早期に把握していくことが必要である。また、更なる志願者増に向け、他大学にはない本学の魅力を伝える一層の努力が望まれる。

(3) 経済学部 ( 評定：A )

入学者受け入れの方針に基づく募集方法や入学者選抜の実施方法は、学部入試・広報委員会で検討されており、募集活動は、学部ガイドブックやWebサイトによる広報、オープンキャンパスや高校教員向け説明会、模擬授業等によって行われている。また、入学者選抜は、一般入試（3～4教科試験、大学入試センター試験利用入試、統一入試）及び特別入試（自己推薦・海外帰国生等、附属高校推薦、指定校推薦、スポーツ推薦、外国人留学生）によって行われている。このような多様な募集活動、多様な選抜方法によって、広い範囲から経済学部が求める人材が入学していると思料される。この意味で、入学者受け入れの方針と入学者選抜方法との間の連関は維持されているといえる。一方で、入学者の多様性がどのように検証されているのかは必ずしも明らかでなく、具体的な検証が求められよう。

2015年度入学定員(945名)に対する入学者数比率は1.12、過去5年間の同比率平均は1.11である。また、2015年度収容定員に対する在学生数比率は1.17、過去5年間の同比率は1.18である。これらはいずれも大幅な超過とは言えないが、学科間にはばらつきがあり、注意が必要である。また、近年の入学定員管理の厳格化傾向には留意する必要がある。

入学者選抜の適正化を検証する機会として、一般入試に関しては、合否決定委員会による合格最低点の経年変化による学力の確認、出題委員間の引き継ぎ、入学センターによるデータ提供、外部機関による入試問題の検証があり、他方で特別入試に関しては、出題委員・採点委員間の引き継ぎがある。さらに、学外関係者から広く意見を聴取するなど、指定校を含む全国の高等学校進路担当者とも意思疎通を図っている。この中で、一般入試合格最低点の下降への対応、また特別入試の検証体制構築が課題とされており、今後の改善に期待したい。

(4) 商学部 ( 評定：B )

商学部の学生の受け入れ方針は、入学者受け入れの方針によって明確にされていると評価できる。商学部の学生募集は、多様な入試制度を用いて多様な人材を評価し、学部の目的に照らして相応しい学生を確保するという方針である。このことは、異なる能力・個性・志向を持った多様な応募学生の中から選抜を行うことを意味している。そして、これを経営、会計、商業貿易、金融といった、これも多様な学科毎に行うことは、定員に対する入学者数に

ついてかなり厳しい規制が課せられている現状を考えるとかなり難しい作業である。この点について、商学部は、高大連携を含む学部独自の選抜方式等により多様な学生募集の努力を通じて解決しようとしており、高く評価できる。今後は、多様な選抜方式を維持するための教職員・学部スタッフの被るコストとプロフィットを試算する必要もあろう。

一方で、それぞれの選抜方式が学部もしくは学科の目指す人材と対応しているかは全て明確なわけではない。これは、学部の予算定員の管理と絡んで非常に難しい問題であり、課題として残るものである。そのため、それぞれの入試方式によって入学した学生のカテゴリー別の4年間、もしくは卒業後の追跡調査が必要となろう。具体的には、①入学者が学部の理念にふさわしい人材なのか、②多様性あふれるそれぞれの窓口からバランスの取れた人材を受け入れたのか、③それぞれの窓口に対して適切な教育が行われたのか、がより一層検討されることが望まれる。

その他の課題としては、大学入試センター試験廃止に伴う新たな選抜方式の検討が求められるほか、外国人留学生受け入れ増加策として、交換留学の幅を一層広げていくことも重要と思われる。

#### (5) 理工学部 ( 評定：A )

学部の入学者受け入れの方針を明確にし、それに対応して入学前に修得すべき学修内容及び学力水準を明示している。また、オープンキャンパス等を通じて高校生や保護者及び高校教員に対し十分な説明を行っている。

このほか、入学希望者を啓発するために、高等学校への訪問授業やサイエンスセミナー、進学アドバイザー等の活動も活発に行われているが、サイエンスセミナーのテーマが物理・化学の基礎分野に偏っており、社会に直結した本来の工学分野が少ない状況となっている。現実社会が直面している工学の課題、社会の課題を高校生に提示し、入学者を増やすことが、学生の学習意欲を維持し、社会に輩出するという大学の方針にも合致しているのではなかろうか。

また、学生の選抜に関して、複数の選抜方法と特別入試が採用されており、多様な学生選抜の方法が採られていることは大変望ましい形である。多様な入試選抜方法があることにより選抜が不透明になる可能性はあるが、問題の公表、合格者の点数の公表、結果の公表等を通じて、公平性の確保に努めている。定員の管理と入学者数の割合の適正化等の難しい問題に対しても、適切な学生数を確保するように多くの努力を割いている。

#### (6) 文学部 ( 評定：A )

入学者受け入れの方針は、現時点では過不足なく適切に定められている。入学者選抜方法については現時点で全て適切なものだが、大学入試センター試験利用入試に関しては2020年からの入試改革の動向について組織的検討作業が必要になるであろう。

入試業務負担の偏りはある程度は避けられない問題であるが、ミスの防止体制等を全学レベルで検討することが望まれる。

定員管理については、現時点での基準に照らせば概ね適正に行われているが、母数の小さな専攻毎の募集を行っているため、今後の入学定員管理の厳格化に対する対応策を検討する時期に来ている。また、自己点検・評価報告書の中で、入学定員に対する入学者数比率に対する点検・評価結果が、収容定員に対する在籍学生数比率に包含される内容として記述されているが、それぞれ別個の評価基準として設定された数値であるため、今後の入学定員管理

の厳格化に備えて、それぞれの状況に対する自己点検・評価を実施するべきであろう。

なお、2014年度から開始した学部単独での入試動向分析会は、教員の出席者が多いことから分かるように教員の切実な関心に応える優れた企画であり、高く評価できる。2020年からの入試改革を控えて、学部におけるFD活動の一環として位置付けて、さらに有効な取組みに発展させることが期待される。

#### (7) 総合政策学部

( 評定：A )

高大接続改革が進み、社会人学生を増やすことが求められる中、どのように学生を受け入れていくかについては、大きくかつ喫緊の課題である。そのような状況のなか、総合政策学部では地道な取組みが積み重ねられているのを見て取れる。

定員管理の面においては、かつて問題が指摘されていた国際政策文化学科の定員超過率について、志願者動向や歩留まり率の分析等を元に検証し、適切な数値改善ができていることは評価できる。また、入試の事務体制も手堅いものとなっている。

ただし、今後の改革に向けた備えがどこまでできているかについては、いくつかの点において更なる取組みが求められるところである。

具体的には、入学者受け入れの方針において、学部が求める人材、学修内容、学力水準を示していることは分かり易いが、社会人や留学生の受け入れを意識した記述がさらに必要ではないか。いかに多様な学生を受け入れていくかという視点が求められよう。

また、今後の入試方法についての検討も急がれるところである。現在、総合政策学部が導入している入試方法は一般入試、大学入試センター試験利用入試、推薦・特別入試であるが、センター試験が廃止されること等の動きをにらみ、新たな入試方法について早く検討に着手すべきではないか。ただし、これは学部単位ではなく、全学で行われるべき課題でもあると思料する。

このほか、カリキュラム改正、学部再編もにらみ、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針に即した入学者受け入れの方針の検討も急がれるところである。

#### (8) 法学研究科

( 評定：B )

学生の受け入れの方針については、入学試験要項、Web サイト等を通じて適切に明示されている。

一般的に大学院学生の確保が困難な状況において、進学相談会や各種広報媒体を通じての広報活動は丁寧に展開されている。入学者選抜方法についても随時検証と工夫が行われており、2015年度入試から全ての入試において筆記試験にアジア法（中国法）を新たに導入した点は評価できる。

しかし、過去5年間平均の入学定員に対する入学者数比率は博士前期課程で0.29、博士後期課程で0.53と著しく低く、苦戦が否めない。本研究科でしかできない教育研究上の特長・魅力を明確にし、学生募集に活用していくことが望まれる。

#### (9) 経済学研究科

( 評定：A )

入学者受け入れの方針は明確であり、これに基づき、学生募集は紙媒体、Web サイト、電車等の吊り革広告、進学相談会開催等で広範囲に行われている。

入学者選抜は、博士前期課程で一般入試等5形態、博士後期課程では一般入試と外国人留学生入試の2形態を採り、入学者受け入れの方針と関連した内容となっている。同時に、大

学院間競争の激化に伴い、現行形式による定員確保が益々困難になるものとして、募集方法の改善が入試広報委員会で行われる予定であり、今後の取組みに期待したい。

2015年度入学定員（前期50名、後期10名）に対する入学者数比率は前期0.32、後期0.3、最近5年間の同比率平均は前期0.41、後期0.34であり、収容定員に対する在学学生数比率の最近5年間の平均は、前期課程で0.53、後期課程で0.89となっている。教育の質確保の観点からみて一定の水準を維持しており、特に博士後期課程の定員充足率が安定している。しかし、博士前期課程での最近の入学者の激減から、適正な定員、人員や科目の配置、学部との関係等を今後も検討していく必要がある。教務委員会や拡大改革検討委員会での今後の検討に期待したい。

募集や選抜方法の適切性・公正性の検証は入試委員会、拡大改革委員会で検討され、最終的には研究科委員会で審議される。現行方式では、専門科目11科目から1科目を選んで回答するため、経済学の基礎的能力を十分に測ることができない、また、1科目あたりの回答者が少なく相互評価が困難という問題が認識されているほか、入試の段階では自分の専攻を確定できない学生がいるため、改善が求められる。しかし、この問題に関しては入試のあり方や方向性が定まっていないため、教務委員会等で検討を行うことに止まっているようである。

なお、学生の受け入れに関する検討・検証機能に関して、教務委員会、入試委員会、拡大改革問題検討委員会の役割がうまく分担されていないように思われるため、検討・検証体制の明確化も求められよう。

#### (10) 商学研究科

( 評定：A )

学生の受け入れについては、博士前期課程、博士後期課程ともに、ほぼ定員を充足しており、多くの大学で定員未充足に苦しんでいることを考えれば適切なものとなっており、社会人・留学生も多数在籍していることからバランス的にも評価ができる。また、学生の募集方法を検証する仕組みを持っていることは、今後の募集活動にとって非常に意義深いものと考えられる。

一方で、博士前期課程に比べて博士後期課程の学生数が多くなっており、課程博士が順調に輩出できていないために、滞留が起こっていると考えられる。入学当初より学生のモチベーションを上げ、修業年限内での学位取得を促す方策が求められよう。

現在、博士前期課程・後期課程とも、その定員充足について文部科学省等から強い要求がなされている。しかし、定員を充足することは、それだけ多くの修士・課程博士を出さなければならないということであり、このことは研究科スタッフの人的な限界等がある中で必ずしも容易ではない。そのため、研究科スタッフによる効率的・効果的な教育システムの構築を模索する必要があるのではと考えられる。

#### (11) 理工学研究科

( 評定：A )

入学者受け入れの方針は種々の文書や進学相談会、ガイダンス等の機会に公表され、周知への努力がなされている。学生募集にあたっては、大学院進学相談会の開催、大学院ガイドブックの刊行等、きめ細かい対応を行っている。

入試制度として、推薦入学、飛び入学等の制度的保障があり、多様な学生を入学させる方策が講じられている。さらに、日本人の通常の学生のみならず、外国人学生受け入れ、社会人学生受け入れの道筋はつけられている。ただし、制度的に十分な準備がなされているが、それに伴う成果が十分あがっているとはいえない。具体的には、制度自体は学生にとって魅

力的なものとなっているものの、定員充足率が十分高いとはいえ、制度的な魅力と結果としての魅力が結び付いていないためではないかと考えられる。

このほか、副専攻を志望する学生がやや減少しているという 2014 年度の反省の下に、データ科学・アクチュアリー副専攻への名称変更と科目新設等の努力が行われている。その結果、共通科目の履修者が増えたとのことであるが、このことは学生が共通科目等を通じた広い基礎技術への志向を持っていることを示していると考えられ、基礎教育の更なる充実が期待される。

#### (12) 文学研究科

( 評定 : B )

入学者受け入れの方針については研究科として過不足なく定められており、Web サイトや入学試験要項によって適切に公表されている。

入学者選抜方法も適切で、公正に運用されていると判断できるが、社会人特別入試を実施しているにもかかわらず、授業の大半が平日の昼間帯に開講されている点には改善の余地がある。

定員管理についても誠実な努力がされているが、博士前期課程・後期課程とも、入学定員充足率も収容定員充足率も低くなっており、定員の抜本的な見直しやキャリア形成支援の推進方策等を検討することによって、組織的な対応策を講じる必要がある。学部学生の大学院科目の履修制度の拡充を行っていることは、学部・大学院一貫教育の組織的な試みであり、今後の成果が期待される。

#### (13) 総合政策研究科

( 評定 : A )

博士前期課程の志願者が激減し、定員充足率 2～3 割台の状況が続いていることは大きな課題である。しかし、一方で入学者の確保の努力が続けられていることは評価できる。中国の現地入学試験を試みたが量的確保につながらず、現在は A0 入試に切り替える方法が模索されており、今後の動向を見守りたいところである。

また、日本語学校での説明会を重ねることで留学生の受験者が 2012 年度に 5 人だったものが 2015 年度には 16 人と、3 倍強に伸びていることに注目したい。このほか、志願者の多様性に応じて小論文問題を共通化し、あらかじめ入試要項に掲載する試みも理解できる取組みである。

なお、留学生、一般、社会人の受け入れに係る工夫を行い、それでもなお定員充足率に改善が認められない場合には、定員削減も含む改革を検討することが必要であろう。

#### (14) 公共政策研究科

( 評定 : C )

公共政策研究科はいわば政策プロフェッショナルの養成と研究者養成を同時に図ることができる研究科として創設された。入学者受け入れの方針については、履修要項、Web サイト等を通じて適切に明示されている。一般入試等、入学者選抜の実施方法についても適切に行われていると判断できる。

しかしながら、定員未充足の状況が続き、検証の結果、2015 年 4 月に募集停止を含む見直しをなされ、2016 年度以降の募集停止が決定された。このことは定期的な検証に基づく迅速かつ適切な判断がなされたことの証左であるといえよう。

高い理想を掲げ一定の需要を見込んで開設した研究科ではあるが、定員未充足の状況や重要な科目である「政策ディベート」に履修者のいない状況からは、学生や社会の需要と本学

が提供する教育研究機能との間に何等かのギャップがあったことが考えられる。

本学が法務や会計をはじめとする専門職教育において一定の成果をあげていることを踏まえれば、本研究科の提供する教育に対応する国家資格取得等の分かりやすい目標の設定が困難な事情が作用している可能性はあるものの、専門的知識を持ち問題解決のためにトレーニングを積んだ政策プロフェッショナルの必要性については言を俟たない。新たな教育研究体制の整備とともに在籍学生への十分な教育を提供し社会に送り出すことに注力していただきたい。

(15) 国際会計研究科

( 評定 : C )

本研究科における入学者受け入れの方針では、求める人材像、入学前に修得しておくことが望まれる学修内容及び学力水準等が明確に定められている。しかしながら、本研究科が対象とする教育・研究領域は戦略経営研究科（専門職学位課程）とも重複する領域があり、近年では両領域に関する独自性が薄れている。

入学志願者及び入学者数は年毎に低下しており、入学者数は直近2年間の2014、2015年度のそれぞれで、一般入試で1～4名、社会人入試で春に6～8名、秋でも0～4名と激減している。加えて、企業派遣の入学者も2014年度は4名、2015年度は0名である。2013年度までは定員80名中、40名（定員の50%）まで入学者を確保していたが、2014年度は15名、2015年度は13名と20%以下となっている。

入学者減少への対応策として、専任教員全員の検討会設置と運営、大学院派遣企業への訪問、日経Bizアカデミーのようなイベント参加等を実施してきた。しかし、このような対症的な施策では2014、2015年度の入学者数の低減傾向に歯止めがかからなかった。

上記の入学者数の減少の背後に存在する本研究科の研究・教育領域を見直し、新たな体制を模索して、2017年度以降の募集停止が決定された。これは戦略経営研究科との協働を意図した新しい専門職学位課程構築への試みとして評価できる。しかし一方で、募集停止の告知が公式Webサイト上では分かりにくいページにあり、改善が求められる。

(16) 法務研究科

( 評定 : A )

入学者選抜の方針は、入学者選抜要項、Guide Book 及び Web サイト等で明示されている。養成する法曹像を6種類にモデル化し、これを提示するなど、入学志願者の目標設定を容易にする工夫がなされている。入学者選抜の基準・手続については、その概要が適切な時期に開示され、また、Web サイトを通じて、入学選抜の概要のほか、入学者選抜の基準・手続の変更、入学者選抜の過去問題や入学者選抜データ等、入学志望者にとって分かり易く、かつ迅速な情報提供がなされている。

募集人員については、2016年度から、従来的人员を減員するのとあわせて法学既修者・法学未修者のそれぞれに地域法曹枠と国際法曹枠が設置され、さらに法学未修者についてのみ専門職法曹枠と女性法曹枠が設置されるなど、入学選抜方針に従い多様性の確保が図られている。

既修者の選抜は、法科大学院全国統一適性試験、法学既修者試験に加え、法科大学院が独自に実施する法律科目試験（憲法・民法・刑法・商法、民刑の両訴訟法の6科目）が実施され、これらの結果を踏まえ、志願者調書や大学の成績等の提出書類を総合的に評価した選抜が行われている。法律試験科目の問題は公表されており、採点基準を明確化すると共に採点誤差をなくす工夫が試みられているなど、適正性、客観性、公平性に配慮した方策が採用さ

れている。

法学未修者試験は、適性試験の成績、小論文の成績、志願者調書や大学の成績等の提出書類を総合的に評価して選抜が行われている。

また、新たに設けた地域法曹枠、国際法曹枠での選抜について、既修者の場合は、前者に事前課題の提出が、後者に事前課題と TOEFL 等のスコアの提出がそれぞれ要求されており、未修者の場合は、双方について適性試験第4部の解答用紙（写）の提出を求められているなど、募集、選抜の方法は、入学選抜方針と整合しているといえる。

選抜基準及び選抜手続の見直しについては、研究科長、研究科長補佐及び入試・広報委員会等を中心に、継続的に行われ、ここ数年の間においても、募集人員、試験方法、試験科目、試験日程等の変更がなされたほか、地域法曹枠等の特別な募集枠の設定等、改善の努力が認められる。日本におけるロースクール全体が危機的状況にある中で、常に変革を志し、周囲の環境の変化に迅速に対応しようとする努力が認められ、志願者数は1,000名を超えており、合格者数は600～700名程度であって競争倍率は比較的適正な範囲に保たれている。

一方で、入学者全体に対する「法学部以外の学部出身者」または「実務等の経験のある者」の割合は、2014年において21.8%（法学未修者コースの中では40.8%）となっており、入学者選抜の方針で示した3割には届いていない。

#### (17) 戦略経営研究科

( 評定：B )

専門職学位課程における入学者数は2013年度まで定員80名を超えていたが、2014年度、2015年度はそれぞれ定員の70%となり定員の確保が困難であった。この定員未充足傾向は今後も続くと考えられ、一層の定員確保策が望まれる。

2016年度以降、各大学におけるMBAコースの競争は激しくなり、一橋大学や早稲田大学でも大学院のMBA教育の充実を図る方向で、大学院の改組を計画している。こうしたMBA教育の競争環境が激化する中で、本学では法務研究科を含む専門職学位課程のキャンパス集約等、課程の再編成を視野に入れた検討を行っているという。今後は入学者定員の配分計画等の具体的な検討を期待したい。

一方、博士後期課程ビジネス科学専攻の入学定員は12名であり、2013、2014、2015年度におけるそれぞれの入学者数は1、3、2名となり、定員充足率は50%を下回っている。一方で、2016年度の入学者は8名に増加しており、定員には満たないものの、近年では最も多数の入学者数となっている。社会人の高機能化、高学歴化が求められている時代であり、ビジネス科学専攻の特徴が認知されている証左とも考えられる。

専門職学位課程の上部構造としてDBAが存在し、MBA取得者が引き続き進学する受け皿があることは本学のレピュテーションを高める。しかし、定員充足率が20%を下回っているのは評価を悪くする原因にもなるので、折に触れて定員を一桁の後半に削減することも考慮すべきであろう。

#### <長所として特筆すべき点>

(全学)

- 1) インターネットを利用したWeb願書、Web受験票の導入による利便性向上策や、入試成績開示システムの導入による入試情報の透明化向上策等に取り組んでいることは評価できる。

(法学部)

- 1) 一般入試における法律学科、国際企業関係法学科の試験実施日を同日とし併願を可能とする等の工夫をしている点は長所である。

(商学部)

- 1) 学生募集が将来的に大きな問題となる状況で、個別高校との高大連携や商学部独自の選抜方式を取り入れるなど、多様な選抜方式を実施するとともに、その見直しが明確に行われている。

(理工学部)

- 1) 多様な入学の道筋を用意し、それにより多様な学生の入学を促進しようとしている。また、過去に指摘されたそれぞれの入学過程の違いによる学生の学力に関するアンバランスを是正しようという努力を行っている。

(文学部)

- 1) 2014年度から開始した学部単独での入試動向分析会は、教員の関心も高く、2020年からの入試改革を控えて、FD活動としても高く評価できる。

(総合政策学部)

- 1) 定員管理の面において、かつて問題が指摘されていた国際政策文化学科の定員超過について志願者動向や歩留まり率の分析等を検証し、入学定員に対する入学者数比率が2011年度の1.33から2015年度の1.14まで改善できていることは評価できる。

(法学研究科)

- 1) 2015年度入試より、全ての入試の筆記試験科目にアジア法(中国語)を導入した点は、グローバル化への対応という観点から評価できる。

(経済学研究科)

- 1) 博士後期課程の定員充足率が高位で安定している点は、研究科の高い評価を反映している。

(商学研究科)

- 1) 学生募集方法を検証する仕組みを有することは、今後の募集活動にとって非常に意義深い。

(理工学研究科)

- 1) 専攻の再編・新設により特徴あるものをつくる継続的な努力がなされている。既設専攻を補う形で副専攻制度を設けていることも教育・研究遂行上の長所となっている。

(総合政策研究科)

- 1) 入学者の確保の努力が続けられていることについては評価できる。また、日本語学校での説明会を重ねることで留学生の受験者が2012年度に5人だったものが、2015年度には16人と3倍強に伸び、外国人留学生入学試験の受験者が27人と2012年度の5倍になっていることは評価できる。

(国際会計研究科)

- 1) 入学者数の減少が定員の 50%を切った段階で、将来の一層の減少を考慮して 2017 年度以降の募集停止を意思決定したのは、組織努力の成果であると評価できる。

(法務研究科)

- 1) 養成する法曹像をモデル化し、6 種類のモデルを提示すると共に、ガイドブックにおいては、モデル毎に修了生からのメッセージと科目履修プランが示されるなど、入学志願者の目標設定を容易にする工夫がなされている。
- 2) 法科大学院が独自に実施する法律科目試験は、1 年次配当必修法律基本科目の免除に対応することから、1 科目でも成績が極端に悪い場合には不合格とするなど、慎重な選抜が行われている。
- 3) 法律試験科目の問題は公表されており、また、論述式筆頭試験と志願者調書については一人の志願者に対して複数の教員が採点・評価する方式によっていること、試験科目間の得点分布の偏りがいないかの検証が図られていること、採点基準を明確化すると共に採点誤差をなくす工夫が試みられているなど、適正性、客観性、公平性に配慮した方策が採用されている。

<改善課題として指摘すべき点>

(全学)

- 1) 大学院については、博士前期課程（修士課程）、博士後期課程、専門職学位課程のいずれにおいても定員未充足の状態になっており、定員管理の適正化が求められる。改組による入学定員の見直し等を検討すべきであろう。

(法学部)

- 1) 志願者増に向け、他大学にはない本学の魅力を伝える一層の努力が必要である。

(経済学部)

- 1) 多様な種類の入学者選抜は、人的コスト・金銭コストの両面において負担を伴っていると推察されるが、より効果的な学生募集を行うためにも、現状において目的どおりの多様な入学者が確保されているのかを具体的に検証する必要があるだろう。

(商学部)

- 1) 多様な選抜方式を維持するための、教職員・学部スタッフの被るコスト（直接・間接一取引コストを含む）とプロフィットを試算する必要があると思われる。
- 2) 現行の大学入試センター試験への対応は適切なものであるが、数年後に廃止される予定である。新しい入試選抜方法が始まったとき、面接中心となることが予想されるため、学部独自の入試の方策を今から検討すべきである。

(理工学部)

- 1) サイエンスセミナーのテーマが物理・化学の基礎分野に偏り、社会に直結した本来の工学分野が少ない。現実社会が直面している工学の課題、社会の課題も高校生に提示した方が良いのではないかと。

(法学研究科)

- 1) 定員管理の適正化が課題である。特に博士前期課程において定員の充足率が低く、改善が望まれる。

(経済学研究科)

- 1) 学生の受け入れに関する検討・検証機能に関して、教務委員会、入試委員会、拡大改革問題検討委員会の役割がうまく分担されていない印象である。検討・検証体制を明確化すべきである。
- 2) 入試の段階では、自分の専攻を確定できない学生がいることを考えると、専門科目 11 科目から 1 科目を選んで回答する入試方式について改善が求められる。

(商学研究科)

- 1) 博士前期課程に比べて博士後期課程の人数が多くなっている。どの大学においても大きな問題となっていることであるが、課程博士が順調に人材を輩出できていないために滞留が起きているのではと考えられるため、対応策が求められる。

(理工学研究科)

- 1) 定員の未充足、特に博士後期課程で定員を大きく下回る充足率となっていることには、より一層の改善努力が必要である。
- 2) データ科学・アクチュアリー副専攻への名称変更と科目新設の結果、共通科目の履修者が増えたとのことであるが、このことは大学院課程における共通教育（データ処理、確率・統計や、技術マネジメントに関する基礎、知財や倫理科目等）への要求と重要性を示していると理解できる。共通教育の充実により、他の大学院との差別化を図ること等も検討してもよいのではないだろうか。学生の確保、研究の成果を上げることに對し、困難の原因を外に求めることなく、特徴のあるものを求める必要がある。

(文学研究科)

- 1) 社会人特別入試を実施しているにもかかわらず、授業の大半が平日の昼間帯に開講されている点には改善の余地があるので、組織的に検討することが求められる。
- 2) 博士前期課程・後期課程とも、入学定員充足率も収容定員充足率も低くなっている。また、収容定員充足率が低い原因について、自己点検・評価報告書において「入学者数が入学定員を上回ることがないよう適正な定員管理に努めたこと及び全体として入学者数が入学定員を下回る傾向が続いたため」と記述されているが、分析が混乱しているので、冷静な自己点検・評価を実施して、現実的な対策を講じることが望まれる。

(総合政策研究科)

- 1) 外国人留学生入試では成果が見られるものの、一般、社会人・特別選考入試をあわせて 9 人の志願者であることへの具体的な対策が見つからないようである。今後、留学生、一般、社会人の受け入れに係る工夫を行い、なお定員充足率に改善が認められない場合には定員削減も含む改革を検討することが必要であろう。

(国際会計研究科)

- 1) 入学者にとって一番大事な「募集停止」告知が公式 Web サイト上で分かりにくい状態である。研究科公式 Web サイト表紙トップの見やすい場所に 2016 年秋まで掲載する必要がある。

(法務研究科)

- 1) 入学者選抜の方針では、法学以外の課程を履修した者または実務等の経験のある者が入学者の 3 割以上を占めるよう努力することとなっているが、入学者全体に対する「法学部以外の学部出身者」または「実務等の経験のある者」の割合は、2014 年において 21.8% (法学未修者コースの中では 40.8%) に止まっている。この点の改善が求められる。

(戦略経営研究科)

- 1) 外部からのビジネス科学専攻入学者の授業料、入学金が高額であり、入学者数低迷の大きな要因となっていると考えられる。学費の見直しが必要であろう。
- 2) ビジネス科学専攻の定員は 12 名となっているが、定員充足率が 20%未満の状態では DBA 課程の評価を下げる要因となる。定員を 10 名未満に見直すべきであろう。

## 7. 学生支援

( 評定 : A )

### <概 評>

学生生活の充実は、教育、研究と並んで大学が行うべき重要な機能の1つである。これらの3つの機能は、あくまでも学生の自主的な取組みがあって初めてその効果が発揮されるものであり、どれもが過不足なく、バランスがとれた形で達成されることが望まれている。

本学の学生支援に係る取組みはよく練られたものであり、これまで行われてきた良き試行錯誤の結果であると考えられ、高く評価したい。具体的には、修学支援、生活支援、進路支援それぞれについて学生本位の手厚い方策がなされ、その内容がWebサイトにおいて分かり易く説明されており、学生にとって利便性の高いものとなっている。

修学支援については、奨学金制度の見直しとともに経済支援型の比重を高めており、地方在住の学生の入学を促進するための「中央大学予約奨学金」は出願資格緩和（父母の年収合計を700万円、評定平均値を4.1）を行ったため、より実態に即したものになっただけでなく、大学の学生募集戦略にも多大な貢献をするものであると考えられる。一方で、大学独自の奨学金の中には学生支援機構の奨学金と重なるところもあると考えられるものもあり、両者の補完性を持った制度構築が重要と思われる。

生活支援については、ハラスメントに係る対応はきめ細かであると考えられる。また、近年その重要性が叫ばれている「心に困難を抱える学生のための支援体制」についても、学部教授会レベルでの対応がなされており、教員によるケアが考えられている点で評価できる。

進路支援についても、その対応は親切かつ丁寧である。ただし、特に進路支援については、大学側が学生に対して多くのサービスを行うことが、却って学生の自主性や自ら道を探すという努力を阻害することにならないかという危惧があるため、検証も必要であろう。

### <長所として特筆すべき点>

- 1) Webサイトにおける学生支援に関するページはレイアウトがとても分かり易く、内容的にも詳細であり学生にとって大変役立つものと考えられる。
- 2) 近年その重要性が叫ばれている「心に困難を抱える学生のための支援体制」については学部教授会レベルでの対応がなされており、教員によるケアが考えられている。

### <改善課題として指摘すべき点>

- 1) 独自の経済支援型奨学金の対象を広げられているが、これは学生支援機構の奨学金と重なるところもあるため、両者の補完性を持った制度構築が重要であると考えられる。学生支援機構奨学金との区別するために給付型が多くなっていると思われるが、もしその原資が資金・経常費によって賄われるならば、奨学金の持続可能性について問題も起きかねないと考えられる。
- 2) 就職支援に関して、本学のシステムはかなり作りこまれたものであり、就職に対して五里霧中の状況にいる学生に手を貸すのは大切なことである。一方で、あまりに大学が手をかけてしまうと、却って学生のやる気や進取の気概に水を灌ぐのではとも考えられるため、検証も必要であろう。

## 8. 教育研究等環境

( 評定 : B )

### <概 評>

大学全体の環境整備の方針の評価については、2008年に定められた理事会基本方針から本年度に策定された中長期事業計画の切替え時に重なったため、評価の視点や対象範囲が明確でないところが見受けられた。新たな事業計画による環境整備の評価は次年度以降の課題であろう。今年度の報告書では、2015年の取組みの評価とともに、これまでの整備計画を点検して過去の問題点を整理することが期待されたが、総括的な評価は十分でなく、次の新計画に引き継ぐ評価となっている。

今後は新たな中長期事業計画に基づいてキャンパス整備や学部の再配置等の検討が進められる予定であるが、都心キャンパスのあり方は、十年後に限らず数十年後の本学のプレゼンスを決定する。複数の校地を適切に配置し運営するにあたっての「キャンパス・ポリシー」を明確にし、本学の社会的な存在意義を強固なものとするのが望まれる。学部の改組転換、新学部の設置、新たな校地の取得等を進める際には、既存のパラダイムを前提とせずに発展的で柔軟な大学づくりが求められよう。

自己点検・評価報告書においては、施設設備の現時点の整備状況についての説明が大半を占めており、不十分な施設設備に対する不満も少なくない。自己点検・評価に際しては、全学的かつ客観的な視点で整備計画の進捗度を評価し、整備充実に向けた改善課題を見出すことが重要である。学生や教員からの要望に対する達成度や満足度等を量的、質的なレベルで点検することも欠かせない。「まずはアンケート」という姿勢も大事であるが、要望の集約を踏まえた改善取組みのPDCAサイクルが強く求められる。

図書・情報検索サービスや教育研究支援体制の整備状況については、学生のニーズを踏まえて有効な取組みを進めており、その努力は十分に認められる。また、大学教育が従来の一方向的な講義スタイルからの変化を求められる中で、アクティブ・ラーニングの観点を取り入れた教育設備を素早く導入するなどの取組みも評価できる。ただし、点検・評価において、長所・問題点や対応方策に関しては前年度と同じ記述が随所に見られ、不満と要望の例年通りの繰り返しとなっている。今後は、改善した部分の「差分」評価を重視していく必要がある。学部・研究科毎の教育研究環境の整備状況の点検・評価においては、各部門に応じてそれぞれ真剣な課題が提起されている。一部には予算獲得の要求に止まっている場合もあるが、これらの要望の採否や優先順位を定め、段階的に実現させる予算制度や施設整備計画が必要であろう。特に、安全のための環境整備に係るキャンパスの耐震化については、国の補助金措置も終期に近づいているため、未完了の部分を早急に措置することが望まれる。

なお、問題点や対応策の欄に「特になし」と記載する例も少なくない。現在に満足しているならばまだしも、問題点を掘り下げ、改善を推進する姿勢が十分でなければ、自己点検・評価を行う意味が問われる。マンネリや「評価疲れ」のチェックも必要である。

### <長所として特筆すべき点>

- 1) 施設設備の老朽化、狭隘化等の制約がある中で、学生のニーズを踏まえ、アメニティを向上させ、学生支援を充実させる取組みは十分に評価できる。学生にとって魅力あるキャンパスと面倒見の良さは大規模校では今後特に必要となってくるため、更なる取組みに期待したい。

2) 新たな三つの学力観や三つのポリシーの観点から大学教育の内容や方法の見直しが求められている中で、アクティブ・ラーニングの観点を素早く取り入れるなど、教育環境や教育方法の改革に率先して取り組んでいる姿勢は秀逸であり、さらに内容を充実させる意義が大きい。

<改善課題として指摘すべき点>

1) キャンパスの耐震化について、2014年度から非構造部材の耐震化に着手しているが、国の補助金措置も終期に近づいているため、未完了の部分を早急に措置することが望まれる。

## 9. 研究活動

( 評定 : C )

### <概 評>

大学全体として、教職員ともに真面目に懸命に努力しており、研究環境・施設面についても、教員個人に個室が整備されるなど、十分に整備されている。

一方で、共用施設について、多摩キャンパスにおける利用が不十分であり、特に、講演会、シンポジウム、他大学との交流に際して施設が十二分に力を発揮できていないと思われる。立地等、やむをえない面もあるが、短期的には利用に当たっての広報活動を十二分に行うことが必要であろう。また、長期的には多くの人が集まる多摩キャンパスの魅力を増すための整備をしていく必要がある。後樂園キャンパスの研究機能及び施設（理工学部、理工学研究所、研究開発機構）については、都心にあることにも関係して十分に機能しつつある状況となっている。

研究費の面では、教員個人に基礎研究費が配分されるなど、きめ細かい工夫がなされている。ただし、共同研究、対外研究の面で制度が設けられているものの、特に多摩キャンパス（文系学部）においては利用者が少ない。予算額は多くないが、そもそも申請が少ないという状況は、教員の姿勢、活動状況、資質に問題があると思われる。他方で、後樂園キャンパス（理工学部）では研究開発機構の活動等、成果があがりつつある状況である。多くの企業が研究費を配分しているため、そのデータベースを整備し積極的に応募支援することも一案であろう。

研究環境全体としては、研究推進上必要な図書、情報等のインフラ、支援事務要員等の支援が予算の制約から漸減しており、研究活動の活発化を蝕んでいる状況である。教職員とも懸命に工夫し、努力していることには敬意を表すが、長期的にみると外部からの評価の低下等、とりかえしのつかない状況を生み出しつつある。

専任教員等の活動状況は、学部、教員によって差はあるものの、全体的にみて研究論文、成果等は横ばい・漸減傾向にあり、特に多摩キャンパスの教員に消極的な姿勢がみられる。広報の徹底、支援要員の増員等、積極的な掘り起こしが必要であろう。また、研究支援体制については、URA を2名配置した点等、徐々に効果があがりつつあるようであるが、他大学の体制に比べると未だ貧弱である。大学としてこの制度を積極的に活用し、研究体制を大きく変えていく位の姿勢が求められよう。

研究論文、特許等研究成果の公表については、発表の場である学内発行雑誌の刊行数も漸減傾向にあり、データベースの構築を図るなど体制は整備されつつあるものの、教員への浸透は十分でなく、教員の努力と支援体制の抜本的な強化が望まれる。なお、研究倫理を遵守するための規程の整備は十分になされている。

なお、2015年度に策定された中長期事業計画において、研究活動および教育活動に係る目標設定が、他の計画と比して具体性に乏しいものとなっている。総合大学として更なる発展を期すにあたっては、大学の活動の両輪ともいえる研究と教育の質的向上は不可欠の要素であり、明確な目標設定のもと、具体性ある計画を早急に策定されることを強く望みたい。

### <長所として特筆すべき点>

- 1) 教職員、大学全体が大学の研究活動に堅実かつ真摯に取り組んでおり、伝統的に研究を重視し整備されてきた諸制度、各種研究所が残っているなど、教職員の努力により活動は維持

され、一定の成果をあげていることは評価できる。

<改善課題として指摘すべき点>

- 1) 研究に関する予算が不十分であり、しかも漸減傾向にあると思われ、研究現場において、研究費、研究支援体制、情報、図書等、研究支援基盤体制が劣化しつつあるため、改善が必要である。
- 2) 外部資金の獲得に消極的な教員が多く、それをサポートする体制も十分ではないため、これを充実・活性化させる必要がある。
- 3) 研究に対する大学の基本姿勢を改める必要がある。教育と研究は大学の最も重要な要素であり、研究なくしては大学の評価はできない。研究を最重要事項と定め、その充実強化を最優先にすべきであり、研究に係る予算も不退転の決意で強化すべきである。
- 4) 中長期事業計画において、研究活動の推進はミッションには掲げられているが、計画実現のためのロードマップには掲げられていない。このロードマップには、スポーツ振興、施設の充実等が掲げられているが、教育の質、研究の質をいかに充実するかという大学の核とも言える最重要事項が掲げられていない。ロードマップに研究の充実を追加して、目標を定めるとともに具体的な計画を定め、予算確保を不退転の決意で実行すべきである。大学の研究の重要性に対する認識と姿勢の欠如が、最も改善すべき点である。

## 10. 社会貢献・社会連携

( 評定 : B )

### <概 評>

大学の地域貢献や社会連携の課題については、特に国立大学等の存在意義が問われる中で、十年ほど前から大学の教育と研究に並ぶ第三の使命として注目され、今日では定着している。この間、国公立大学を通じた大学教育改革のための競争的資金の配分が強化され、特色 GP や現代 GP の中でも優れた地域貢献の取組みが補助対象となり、最近では、地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）、大学間連携共同推進事業、産業界のニーズに対応した人材育成の優れた取組みに対する補助金が交付されている。補助金の獲得が目的ではないが、それを梃子として、地域や自治体、産業界との積極的な連携と協働、地域振興に貢献する職業人の養成、幾つかの大学との共同事業等が進められている。本学においても教育研究成果の還元や地域に寄与する教育研究の推進に努力してきたところであるが、補助金の積極的な確保と活用という面では十分ではない。これまでの社会貢献と地域連携のレベルを検証し、大学全体として一層の組織的な展開を図ることで、実学を本旨とする本学の活性化が進められることを期待する。

自己点検・評価報告書では、クレセント・アカデミー等の社会人講座や学術講演会等の開講科目が列記されているが、その件数、参加人数の推移や受講者の反応についての分析が十分でなく、受講者の減少傾向への対策やニーズへの変革の姿勢が余り見られない。予算等の制約があるとしても、企画の魅力アップと有効な広報手段によって参加者を増やす努力をさらに追求すべきである。大幅な赤字が累積し、改善目標を達成することができなければ廃止を含めて総合的に見直すことも必要であろう。

また、報告書においては、各学部単位での社会連携・社会貢献の取組みの記述があるものの、長所や問題点が「特になし」となっている組織が多く、取組みが弱い印象を受ける。本学の規模と潜在力を考慮すれば、高大接続の分野等をはじめとして、様々な分野で社会貢献を果たす余地があると思われるため、今後の取組み強化が望まれる。

一方で、優れた取組みとしては、学生団体ネットワークによる被災地への支援やスタディツアー等のボランティア活動、海外インターンシップの取組みが挙げられる。これらは非常に優れた取組みであり、様々な困難はあるであろうが、今後の更なる発展に期待したい。また、「知の回廊」や八王子大学コンソーシアム、スポーツ大会等の諸活動についても、本学としての主体的な持ち味を発揮できる社会貢献事業であり、一層の充実に向けた教員の参加と積極的な取組みが望まれる。

### <長所として特筆すべき点>

- 1) 被災地へのボランティア活動については、学生団体ネットワークによる被災地への支援やスタディツアー等の取組みを継続して進めており、学生が主体的に参加するものとして非常に優れた取組みである。被災後5年を経過し、復興支援の事業や予算が縮小されている中で、本学とその学生が支援を持続することは、重要な社会貢献であるとともに優れた教育活動である。大学として今後とも必要な支援を行い、可能な限り継続させることを期待したい。
- 2) 経済学部の海外インターンシップの取組みは優れた取組みとして評価できる。企業等におけるインターンシップが重視され、その適切なあり方が追求されている。海外の諸機関とのインターンシップは未だ普及していないが、大学のグローバル化や留学生交流が急速に展開

することが予想される情勢の下で、試行的にせよインターンシップの範囲を国際的に拡大する取組みは、日本の大学の将来展開にとって極めて意義のあることである。困難や課題は少なくないが、前向きに進んでほしい。社会貢献の取組みは大学の教育研究のあり方を大きく改革させる要因となりうる。

<改善課題として指摘すべき点>

- 1) クレセント・アカデミーの社会人講座については、受講者の確保や他の機関との競争が激化している条件下で受講者数が全体的に増加しており、一定の成果が見られる一方で、駿河台記念館における開設講座の状況が厳しい。中長期的に存続させるための工夫と努力が必要である。
- 2) 社会貢献等の取組みについて、各学部単位での取組みが弱い印象を受けるため、強化する必要がある。本学の強みの一つである法学面の研究成果を有する法学部や社会貢献のシーズを多く持つ理工学部においては、取組み自体は記載されているものの、長所や問題点の指摘はない。その他の大学院研究科の点検・評価においても「特になし」の表記が目立つ。  
例えば、高校への出前講義やセミナー等は多くの大学で既に実施されているが、高大接続がテーマとなっている今日、本学の規模と潜在力を考慮すれば、さらに拡大して充実させることも可能ではないだろうか。教員負担の問題もあるであろうが、これらの活動を教員は「サービス残業」として理解することは適切ではない。高校生や社会人が大学に来るのを待つのでなく、大学から外の高校や社会に討って出る積極的な姿勢が求められる時代となっている。消極的な受け身の姿勢のままでは、本学の社会的なプレゼンスは益々低下する恐れが大きいと危惧される。

## 12. 管理運営

( 評定 : B )

### < 概 評 >

大規模な総合学園である学校法人中央大学の管理運営においては、多様で複雑な教学課題や経営課題を適切かつ円滑に処理するための組織体制と審議調整の複合システムが歴史的に整備されてきた。大学教学事項と法人事項の意思決定の複層化や審議プロセスの弾力的な運用もなされてきたが、全学的な教学事項については各学部の事前承認が必要であるなど、意思決定が遅れる場合も少なくなかった。何よりも、構成員に不利益な方向での合意形成が困難であることが変革への障害となることが懸念される。中長期事業計画の策定に伴って、中長期的及び年度毎の事業計画を実行するための管理運営の方針や組織体制の整備のための検討が進められており、現段階ではこれからの管理運営体制の点検・評価はまだできないが、今後は計画の実行をチェックし、有効でスムーズな管理運営体制の確立が求められる。

近年、大学改革や戦略的マネジメント推進のための大学ガバナンスの見直しが提起され、学長のリーダーシップの強化や教授会の役割の明確化等を趣旨とする学校教育法が改正された。これに対応し、大学の内部規則の総点検と見直しが一応完了しているようであるが、大きな変革があったにもかかわらず、自己点検・評価報告書において学部における管理運営の記載が前年と同様の対応方策となっている場合があるなど、実態的な運用は統一されていないように見える。現在は過渡期または転換期に当たっているため、従前の体制から新たなガバナンス体制へ円滑に移行することは容易ではない。また、副学長の位置付けと学長選任方法等の検討がまだ継続している。本学が、構成員の責任と権限を踏まえて、適正で有効なガバナンス体制を確立し、戦略的な経営方針をスピーディーに実行していくためにも、その手段としてガバナンス改革を着実に完遂させる必要がある。

また、大学職員の資質・能力の向上と事務組織等の見直しも急務である。職員は単に事務を処理するだけでなく、その役割の重要性や専門性を認識し、大学運営を教員と協働して支える意義があり、それを可能にする資質向上（SD）が期待されている。本学の事務組織においては、キャンパスや業務単位に区分された各種の部課室が設置され、人員配置や業務改善に向けた様々な取組みが進められている。適切で円滑な運営に日々努力していることは十分に評価できる。しかし、業務や組織の固定化や細分化等によって柔軟な対応や積極的な改善が困難な場合も見られ、改善を要する部分も少なくない。

職員の職能資格基準や人事考課制度は、既に十年余りの実施経験を踏まえているにもかかわらず、専任職員を対象とするアンケートにおいて否定的な意見が今なお多く、見直す必要がある。職員の研修についても、真に研修が必要な職員に研修の機会が適切な時期に与えられ、研修効果が十分に上がっているか不明な点がある。2015年度に新たな中長期事業計画が策定され、単年度の計画も設定されるので、組織と個々人の目標管理と達成度の評価を適切に実施し、組織の活性化と職員のレベルアップを図っていただきたい。

### < 長所として特筆すべき点 >

- 1) 法令改正等に伴う個人情報保護や公的研究費の適正管理のための規程等を改正したこと。  
昨年度まで個人情報保護や研究費不正使用への取組みが遅れていたが、その状況を真摯に受け止め、それらに係る規程等の整備を2015年度において完了させていることは評価できる。
- 2) 学校教育法の改正に伴って2014年中に内部規則の総点検と見直しが文部科学省から要請

されていたが、学内における検討や変更手続きが困難であったにもかかわらず、年度内にほぼ全て完了したことは評価できる。

<改善課題として指摘すべき点>

- 1) 学部・大学院における管理運営、特に教授会審議事項の取扱いの整合性がとれていない。内部規則の変更が形の上ではなされているが、学部毎の実態的な運用は統一されていないように見える。例えば、学部における管理運営についての点検・評価を見ると、大きな変革があったにもかかわらず、前年と同様の対応方策を記載している場合がある。問題点や対応方策を「特になし」とする場合も見られた。大部分は一定の修正の努力の跡が見られたが、一部にはこれまでどおり、審議事項の整理をせず、教授会を「最高意思決定機関」として捉えている例もあった。法改正の趣旨が個別の学部には及んでいないのか、敢えて従前のスタイルを踏襲しているのか、判断に迷うところである。
- 2) 職能資格基準や人事考課制度は、既に十年余りの実施経験を踏まえているにもかかわらず、専任職員を対象とするアンケートにおいて否定的な意見が今なお多く、全体的に見直す必要があるのではないだろうか。管理職研修だけで改善できるとは思えず、組織の活性化や個々のレベルアップが図れる制度への改革が必須である。
- 3) 職員の研修について、効果が十分に上がっていないように見受けられる。多様な職種と階層の多くの職員で構成される本学においては、真に研修が必要な職員に研修の機会が適切な時期に与えられているか検証を要する。研修を受動的に受けるだけでは十分でなく、研修後のレポート提出や研修成績のチェックも重要である。加えて、一過性の外部研修だけでなく、内部の継続的な業務研修、OJT 等の機会を確保し、人事異動を定期的にも実施することも職員のレベルアップに有効であろう。自ら向上するために、不断に努力して改善に向けた意欲と姿勢を堅持することが全ての大学職員に期待される。

## 12. 財務

( 評定 : B )

### < 概 評 >

新たに策定された中長期事業計画を実現させるためには財政的な裏付けが必要である。財務のシミュレーションには幾つかの仮定条件があるが、その条件の実行が可能でなければ計画は挫折する。条件を引き下げると計画達成が中途半端になる。次の時代に向けた大学の画期的な前進を図るためには、厳しい設定条件を克服する真剣な努力が不可欠である。最大限の成果が生み出されるような計画を立て、尻すぼみに陥らないように上方にリードする覚悟が必要である。

財務改善の基本課題は収支状況をどれだけ改善させられるかである。新キャンパスを整備し、老朽施設を更新し、大学の質保証の取組みを強化するためには資金が必要であるが、本学が過去から現在に至るまでに蓄積した金融資産の割合は、他の有力大学と比較すると十分ではない。大きな変革を実行するためには多額な資金を投入する必要があるが、自己資金を全て費消せずに一時的な負担を長期的に平準化させるためには、長期的で低利な安定資金を調達することも有効な戦略であろう。

投下資金の原資と借入金の返済財源は、収支活動を通じた収支差額によって生まれる。しかし、本学の収支の現状は、収入の伸び悩みと支出の増大によってその余裕が失われている。私立大学の収入の大宗を占めているのが学生納付金であるが、今後は定員管理の厳格化や大学間の競争激化により学生数の増加が困難となり、漸増する支出への対応にも迫られる。これらの制約の下で収支を改善に向かわせるには相当な決意と真剣な取組みが不可欠である。

学生数が増えなければ単価を上げる検討も必要であろうが、他大学との相互比較や学費負担の関係で値上げは容易ではない。従前の学費政策を継続することも困難となっている。学生納付金だけでなく、補助金、寄付金、事業収入、資産運用収入等のあらゆる収入の増大に向けた工夫と努力が求められよう。

収入増加と並んで避けられないのが支出抑制である。伸び悩んでいる収入の範囲内に支出を抑えなければ収支は確実に悪化する。支出の大部分は教職員の人件費と教育研究経費であり、人件費の総額は教職員の数と給与単価で決まる。特に、この両要素の見直しが必要となってくる。私立大学の規模の拡大や教職員の高額な給与が可能となったのは、定員超過による学生数増加が背景にあったためである。環境変化に応じた教職員数と給与単価の見直しが強く求められよう。

私立大学は毎年度の帰属収支差額（基本金組入前収支差額）で資産の更新充実の財源が蓄積される。毎年の定額の減価償却だけでは全く足りず、現状はこの減価償却分までも消費している状態にある。学校法人会計基準が平成 27 年度から改正され、新たに事業活動収支計算書が作成される。大学の本体的活動である教育活動でプラスを出して、その差額で施設設備の更新充実を図るという観点が明確になったが、本学の教育活動収支差額のプラス幅は他の私大に比べると半分程度の水準であり、これが資産充実力の弱さを生み出している。この収支差額を少なくとも数%程度増加させなければ、大学の発展と教育の充実は困難となる。このように厳しい収支状況でありながら、大規模な施設取替更新に備える財源を計画的に特定資産に繰り入れている点や、事業計画を適正かつ円滑に実行するために予算説明会を開催していること等は評価できるが、このままでは大規模な都市型大学間での競争はますます不利になることが予想されよう。

<長所として特筆すべき点>

- 1) 厳しい収支状況の中で、今後予想される大規模な施設の更新や整備に必要な資金を計画的に積み立て特定資産に組み入れていることは評価できる。大学の存続と将来発展にとって非常に意義のあることであり、目標額を下回らないようにすべきである。
- 2) 中長期計画または各年度の事業計画を適正かつ円滑な実行するために、予算編成時等に関係者に対して説明会を開催するなどして、予算編成と執行管理に努力している姿勢は十分に評価できる。

<改善課題として指摘すべき点>

- 1) 大学の資産の更新と充実のための財源となる基本金組入前収支差額や教育活動収支差額が減少しており、縮小傾向を転換してプラス幅を確保する必要がある。設定した目標額の確保ができない状態では、教育研究活動の充実が困難となり、老朽化した施設の更新もできず、今後必要となるキャンパス整備に必要な資金の調達が不可能となる。他の大学との競争力が低下し、これまで築いてきた地位が低下する。大学の将来発展を生み出す変革を可能にするためには、抜本的な収支の改善策を実行し、財務体質を転換させなければならない。とりわけ支出の大部分を占める人件費の見直しが不可欠である。
- 2) 教育力向上特別予算の制度の総括と見直しを行う必要がある。教育力向上特別予算の3か年の実績は計画を著しく下回っており、制度の総括と見直しが求められる。制度設計や審査体制を含めて、計画どおりに遂行できなかった要因を分析し、今後の方向を再検討すべきである。

### 13. 内部質保証

( 評定 : S )

#### <概 評>

大学の諸活動について、PDCA サイクルに基づく自己点検・評価活動を全学的に実施する体制が整備されており、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たすという姿勢が明確にされている。各種関連規定についても、的確な改正作業が推進されている。

とりわけ、自己点検・評価と外部評価及び第三者評価（認証評価）を組み合わせ、総長・学長の適切なガバナンスの下、組織横断型の評価に留意している点は、完成度の高い内部質保証システムのモデルとして他大学の模範ともなるもので高く評価できる。「最重要項目」を明確に定めた単年度事業計画を策定している点も優れており、中長期事業計画とリンクした事業計画（案）への発展が大いに期待できる。なお、「自己点検・評価マネジメントシステム」については、本格的な IR に発展させる具体的方策についても検討することが望まれる。

ただし、極めて完成度の高い全学的体制に比べると、学部・研究科単位の自己点検・評価には現状追認的な記述が散見されたり、研究者情報データベースの入力率が低迷していたりするなど、各部署や個々の教職員の認識には、まだかなり改善の余地がある。学内周知を粘り強く推進し、具体的な成果をあげていくことが今後の最大の課題である。

#### <長所として特筆すべき点>

- 1) 自己点検・評価と外部評価及び第三者評価（認証評価）を組み合わせ、総長・学長の適切なガバナンスの下、組織横断型の評価に留意している点は、完成度の高い内部質保証システムのモデルとして他大学の模範ともなるもので高く評価できる。

#### <改善課題として指摘すべき点>

特になし

## 14. 国際連携推進機構

( 評定 : A )

### <概 評>

国際化を円滑かつ効果的に進めるために、2012年に国際連携推進機構を設置し、国際化対応及び国際交流の推進に関する基本方針を定めるなどしつつ、法人の意思に基づく全学的な国際化に努めている。この方針の下で、機構の運営と国際化推進が全学的に選出された責任を有する教員により、全学の定められた目的に照らして適切かどうかを検証しながらコントロールされている。

また、平成24年度に文科省のグローバル人材育成推進事業に採択され、より集中的に国際化の整備が進められている。国際連携に関してはASEAN諸国及び環太平洋地域を重点対象と位置付け、160を超える国外の高等教育機関との間で協定を結び、国レベルでの協定・覚書等に基づいた施策を実行している。連携教育も、留学生、交換留学生、短期留学生の派遣・受け入れ等を実施し、教育面における国際化の中心を担っている。

留学生の危機管理に関しても、2013年から保険会社等との包括契約を利用して実施し、大学の社会的責任を果たしている。これらの結果、多くの受け入れ留学生(2014年度 829名)、及び学生派遣(同 355名)の実績を上げている。また、留学生の宿舎確保、生活支援に関しても十分な施策を行っており、多摩キャンパス内では留学生と日本人学生との交流を拡大するための場所やサービスを行うなど行き届いた配慮をしているほか、後樂園キャンパスでも交流の場を設けるなど、日本人学生の留学意欲向上の場を設けている。

国際センター事務室については、専任職員11名、その他職員を含め27名で広い業務を進めており、効率的で的確な運営がなされていることが想像される。しかしながら、さらに全学の国際化を進める上では、既存学部配置されている職員との連携強化も必要であり、対学生だけでなく、一般職員の国際化に関する研修(海外研修を含む)等の機会を準備する必要がある。

### <長所として特筆すべき点>

- 1) 多くの留学生の受け入れ・派遣を行い、また、危機管理・安全確保の仕組みを整えている。
- 2) 留学生の宿舎確保、生活支援に関しても行き届いた施策を行っている。多摩キャンパス、後樂園キャンパスのそれぞれにおいて、留学生と日本人学生との交流の場を設けるなど、日本人学生の留学意欲向上の場を設けている。

### <改善課題として指摘すべき点>

- 1) さらに全学の国際化を進める上では既存学部の職員との連携強化も必要であり、対学生だけでなく、一般職員の国際化に関する研修(海外研修を含む)等の機会を準備する必要がある。
- 2) 留学生が、経済学部と商学部集中していることは、留学生の課題が単一環境に限られ、解決を容易にしている利点があると想像される。今後、発生する問題点も増加すると思われるが、全ての学部で留学生を増やしていくべきであると考えられる。

## おわりに

中央大学外部評価委員会による評価活動も第二期目を迎え、いよいよ成熟度を増し、充実した評価活動を行えたと喜んでいる。近年、大学における内部質保証が大きな注目を集めるようになってきたが、そのあり方については、まだ試行錯誤の部分も多く、各大学の模索が続いている状況であろう。しかし、誠実な自己点検・評価と、定期的な外部評価のバランスの取れた組み合わせが内部質保証の基盤となることは間違いなく、その点で、本学の評価活動は、他大学にも模範を示す先進的な取組みとなっている。この場を借りて、大学評価に関わられた各種委員会及び事務局の皆様にお礼を申し上げたい。

また、昨年の学校教育法の改正によって、学長ガバナンスの確立が内部質保証システムの整備とともに今後の大学の将来を占う課題として広く認知されるようになってきている。本学のような伝統ある大規模総合大学における学長の役割は、多面的で複雑なものになるが、訪問調査における大学関係者との長時間にわたる意見交換において、外部評価委員からの時には厳しい多岐にわたる質問にも謙虚に耳を傾け、立て板に水のごとく正確かつ冷静な答弁をし続けておられた学長の姿を拝見し、本学における学長ガバナンスの順調な確立を実感した。一流大学にふさわしい風格と知性あふれるリーダーシップに衷心から敬意を表したい。

しかしながら、内部質保証システムの整備と、学長ガバナンスの確立が順調に進展しているからといって、解決すべき課題がない訳ではない。本学の長い伝統に支えられた豊かな実績は、時に重荷になることもあり、新たな動向に対する反応を鈍化させる負のエネルギーを生み出す要因にもなっている。例えば、国内において不動のブランド力を誇るものが災いとなって、グローバル化に対する取組みは、日本有数の私立大学にしては特筆に価するものが少ない。また、学内における研究支援体制が充実している大学にありがちなことだが、特に多摩キャンパスにおける競争的研究費の獲得等に関する組織的な努力も積極的とは言えない。もちろん、外部資金導入の必要性は、分野によって大きく左右されるものであり、外部評価委員のうち誰一人として、それが研究成果の唯一の評価指標であるなどとは考えてはいないが、自己充足的な学風が学問的挑戦を妨げる否定的要因になることを危惧する意見もあつたことは事実である。

伝統には常に新たな生命を注ぎ続けなければならない。そして、その命を炙りあるものとして育てていくためには、限られた資源の有効活用と、それを持続可能なものとする財政上の裏付けが欠かせない。そうした意において、本学の財政基盤の強化・改善もまた早急に取り組むべき課題であり、中長期的な観点からの取組みが求められるところであろう。

本学の未来を切り開く上で、組織的に取り組むべき課題は未だ多く存在するが、本報告書で示された課題や指摘事項が本学の今後の取組みに活かされるとともに、整備が進む内部質保証システムのもとで、学長のリーダーシップが思う存分発揮され、21世紀の中央大学像が創り出されていくことを期待している。今回の評価活動が進行する中で、グローバル化を見据えて英文表記された中長期計画「Chuo Vision 2025」が公表されたが、本学において長年停滞していた新学部構想に係る検討が始まり、キャンパス再編計画の方向性も具体化してきていることは、幸先よい兆候であろう。

この評価活動を契機に、伝統ある本学が21世紀のグローバル社会の中で「Chuo University」としてさらに輝きを増すことを祈念し、外部評価委員会としての評価活動の結びの言葉に代えさせていただきます。

以上