

人文科学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

前年の研究科全体への評価結果を真摯に受け止め、とりわけ指摘を受けた設置基準を充たす教員数の確保、大学院担当教員の任免などに関する内規の制定、研究者、高度職業人などの育成に関する具体策の検討、学位論文、とりわけ博士論文に関する規定の明示、入学定員充足への対応などを専攻ごとに吟味し、一定の解消を図った。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	周知のように人文科学研究科の中でも、専攻ごとに学問上の特質があり、すべてに共通した本項目への対応には難しい一面を有する。しかし、専攻個々には段階を踏んでそれぞれの学問分野を学習、研究が可能なように科目の内容、科目数やその配置、および教員の指導体制を敷き、コースワークの整備が行なわれている。その際には講義科目と演習などの科目との適切な組み合わせ、すなわちリサーチワークとの連動を考慮している専攻もあるし、キャリア形成支援を加味した科目の開設を試みた専攻もある。一方、全専攻ともリサーチワークとしての修士論文の作成を重視しており、指導教員による個別指導に加え、専攻単位で行なわれる研究報告会などを通じて、学生の調査や研究能力の向上を図っている。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	前項とも一部重複するが、各専攻ではそれぞれの指導方針に基づいて修士課程、博士後期課程の学生指導にあっており、そのための最適と考えられるコースワーク的な科目とリサーチワーク的なそれとの段階的な履修を考慮して専攻ごとに開講している。また専攻横断的な国際日本学インスティテュート在籍の学生指導にも適切な科目を設置して指導に臨んでいる。さらに重要な研究分野ながら、担当教員の確保の難しさなどから通常的时间割に組み込めない場合には、集中講義形式を適宜、取り入れて教育内容におけるバランスの維持に配慮している専攻もある。
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	学生への履修指導や学習指導に臨んでは、まず新入生への専攻ごとのガイダンスを行ない、そこで教員のみならず在学院生からも経験を踏まえた助言を授けている。また各教員においては指導学生を中心にこれらの事項をオフィスアワーなどで周知徹底を図った上で、個々の学生の研究計画の確認・指導を実施している。さらにチューター制度を活用し、国際日本学インスティテュートに多い留学生はもちろんのこと、それ以外の学生、とりわけ社会人入学者などに対しても適宜、チューターを通じた助言・指導を試みている。 個々の学生の研究計画に則った学習指導や学位論文作成のための指導は、基本的には指導教員の責任において実施している。また定期的に中間報告の場を設定して指導教員の枠を超えた助言や指導の体制を敷いている専攻もある。事実、国際日本学インスティテュートでは、必修科目として「国際日本学合同演習」を設置しており、年度始めの合同研修（「国際日本学入門」）や日本学関係の特別講演会のほかに、修士課程、および博士後期課程の論文中間発表会が年間6回ほど開かれるシラバスとなっている。またいずれの専攻においても、公的な研究会や学会での発表を学生に勧め、学生の研究内容への有効的確な指針を付与できるように努めている。 なお昨年度、人文科学研究科では従来、各専攻単位でみれば必ずしも十分ではなかった学位論文の審査基準の策定を行なった上で、学生に対して明示した。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	各担当教員は、個々の担当する科目のシラバス作成においては予め要請されている形式に則り、各項目を網羅するように作成して学生に明示している。しかし、講義がそのシラバス通りに実施されているか否かを検証する仕組みが人文科学研究科全体で設けられているわけではない。それゆえ専攻によっては適宜、専攻教授会の場でその点の話し合いがもたれ、必要に応じてシラバスの部分修正などを相互に確認している。将来的にはこの点に関する検証のあり方を検討する必要があるし、講義始動後に受講生の関心に応じた一部のシラバスの内容変更を加味する必要もある。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	すべての専攻において成績評価はシラバスに明記した「成績評価基準」に則って適切に行なわれている。ただし、これを検証するシステムは導入されていない。また単位互換制度で交流を図っている他大学の大学院などで修得した科目の単位認定については専攻教授会、および研究科教授会で審議・承認をしている。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	教育成果の客観的な指標は単位取得率や正規の在籍期間で学位取得・修了に至った学生数などであろう。しかし、個々の学問分野の性格によっては年限内にすべての大学院生を修了に導くことは容易でないことが推測される。加えて、研究

者の養成、高度職業人の育成、社会人の再教育など複数の使命を帯びている現状の大学院での教育成果を修了までの期間・単位数を指標として判断するのは必ずしも適当ではなかろう。在籍期間での修了を一律に課すよりも、むしろ学生個々の学習計画通り、あるいは希望に沿った形で学習・研究が進展し、その成果が現れているか否かが重要であると思われる。

その点を別にすれば、在学中に、あるいは学位論文(修士論文を含む)提出後に研究成果の印刷媒体などを通じた公表にまで到達しているか否かが検証の中核になる。それに至る過程で中間的な口答公表などを定期的な求め、かつそれらをもって教育内容や指導方法に反映させるべく個々の教員が努めている状況である。またFD推進センターなどを通して、学内外で開催される研修等の情報を告知し、適宜、教員の参加を促して、教育方法などの向上に努めている。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

教育目標に沿った成果の客観的な指標は、前項で述べたように単位取得率や正規の在籍期間での修了者数であるとされるが、前項でも触れたように専攻に共通した形での指標としては適切ではない。さらに加えてその成果は学内外の学会における研究成果の公表などに求められる。各専攻においてこの点の着実な履行に努めている。またそれと同時に、院生の大学院への進学動機が多様である今日、問われるべきは、学位論文の作成を通じた研究の手順やそのあり方への理解、およびその過程で「悟性」の発揮を的確に為しうる人間教育とその検証であると考えている。

3.2 学位授与(卒業・修了認定)は適切に行われているか。

基本的に「学位授与」は法政大学大学院学則や学位規則に則って履行している。また同時に、幅広い学問分野にまたがっている人文科学系ゆえに、全体での足並みを揃えつつも各専攻個別の学位審査の基準、および目標レベルを定め、院生へ明示・徹底を図ることも不可欠である。よって昨年度は全専攻でその内規的な基準の策定を実施した。なお、とりわけ「博士」の学位審査には一定の手続きと手順を踏むことになっており、最終的に研究科教授会で審査・認定をしている。

4 教員・教員組織

4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

各専攻において専攻の理念や目的遂行のために最適と考えられるスタッフを組織している。当然ながら欠員補充は一定の採用基準、年齢、研究分野、研究業績などを明記して公募することを原則に据えて実施している。その際、専攻の理念・目的に適う人物像を前提に学科・専攻単位の会議で採用の選考をし、最終的には学部教授会、さらには大学院委員会という3段階を経て決定している。

また、教員組織の円滑な運営を図るために各学科単位で、あるいは各専攻の大学院担当教員間で専攻主任などの役割分担を担い、入試業務などに関しても責任の所在を明確にしている。

4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

人文科学研究科には6専攻と1インスティテュートが含まれている。それら個々には望まれるカリキュラムを前提とした専任教員スタッフを揃えている。それでもカバーしきれない研究領域などの教育は地理的な立地の利を活かして集中講義を含めた兼任講師などに委ねている。

学則基準上の大学院担当教員数を専攻単位で対照すれば、一部に諸事情から現在、満足していない専攻もある。しかし、その解消を図るべく鋭意努めることを確認している。それと同時に年齢層のバランスも考慮に入れる必要があるかもしれないが、これには上記の採用・昇格などの基準との兼ね合いもあって、一朝一夕にそれを解決するには難しい一面がある。それでも新規採用人事の際には、当然ながら専攻ごとの年齢構成も重要な審議要件であると考えている。

また、国際日本学インスティテュートは、人文科学研究科に属する6専攻の専任教員によって構成されている。演習科目を担当し、学生の論文指導を行なう教員(「専任教員」)は、人文科学研究科の6専攻の教員のうち、計15名が務めている。なお、専任教員には文学部だけでなく、他の学部や付置研究所に籍を置いている教員も6専攻のいずれかに所属する形でこの任にあたっている。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

基本的には各学科・専攻ごとに、それぞれの理念・目的を的確に遂行するための教員の募集、選考などの人事を学部・学科において適正に実施している。また新規の採用人事においては原則的に公募制を採っている。専任人事の採用などに臨んでは、各学科・専攻で採用基準を定めているので、それに照合して行ない、大学院の担当者決定に際しては、各学科・専攻教授会の議を経てから人文科学研究科教授会に諮り、最終的な決定をする手順となっている。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

現時点では人文科学研究科全体に共通した教員の資質向上を図るための方策はない。それでも学内外で開催されるFD関連の情報の告知やそれへの参加要請は適宜、専攻単位で行なっている。また教員相互の教育・研究の成果などの情報の集約と明示は法政大学学術研究データベースなどを通して可視化を図っている。

5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
学部と相違して現段階では法政大学大学院に内部質保証に関する組織が設置されていない。したがって、今後、大学院委員会でそれへの取り組みを検討することになる。それまでは現状のように各専攻主任、ないしインスティテュート運営委員長が責任をもってこの点を遂行することになる。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
前項に記したように、現状では法政大学大学院全体でこの点に対応する組織が無い。よって各研究科、および個々の専攻で専攻主任、および運営委員長を中心に実施することになる。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

今日、多様な動機のもとに進学する大学院生のニーズに対して教育的に如何に応答するのか。また大学院の各専攻単位における定員充足率の解消を如何にして図るのか。この辺の具体的な方法を検討する。
--

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	理念・目的	
中期目標	国際日本学インスティテュート移管後の人文科学研究科全体の教育の理念・目的を検討し、構成員へ周知をはかる。	
年度目標	国際日本学インスティテュート移管後人文科学研究科全体の教育の理念・目的への影響を検討する。	
達成指標	国際日本学インスティテュート移管後の研究・教育への効果を学生の授業選択動向から計る。	
中間報告	日本文学専攻、史学専攻には国際日本学インスティテュートの学生がそれぞれ在籍し、かつこれまで日本人学生のみであった授業を国際日本学インスティテュート所属の留学生が受講するようになってきている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	留学生受講者の増加で授業が活発化している。
	改善策	特になし。
評価基準	教員・教員組織	
中期目標	国際日本学インスティテュートを人文科学研究科内に移管することにより、教授陣の人事、カリキュラム、学生定員的に安定した組織にする。 国際日本学インスティテュート専任教員は、自動的に国際日本学研究所兼担所員となる仕組みを作り、事務組織もそれに対応する形で改組する。 国際日本学インスティテュートは国際日本学研究所との関わりをさらに密接なものにする。 また留学生の受け入れや少人数教育に対応できる教員組織の受け入れをする。	
年度目標	国際日本学インスティテュートの移管による変化を確認する。	
達成指標	国際日本学インスティテュートの移管に伴う問題を、研究科教授会等でのアジェンダにする。	
中間報告	国際日本学インスティテュート所属教員が人文科学研究科教授会の正式構成員となったので、情報伝達、意志疎通の改善が見られるようになった。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	国際日本学インスティテュート所属教員の意見、また情報が共有されるようになった。
	改善策	特になし。
評価基準	教員・教員組織	
中期目標	教育課程に相応しい教員組織を整備しているかを点検する。また研究・教育実績の可視化を図る	
年度目標	各専攻の教育課程と教員組織の適合性を調査する。	
達成指標	専攻主任会議で各専攻・インスティテュートの状況を報告する。全教員が「学術情報データベース」を更新する。	
中間報告	「学術情報データベース」の更新を行い、その公開についても合意した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	学術情報データベースの更新、公開がなされた。

	改善策	特になし。
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		恒常的に博士課程への入学者、博士号授与者の数が少ない専攻があるので、指導の充実、カリキュラム編成を再考し、学者、博士号授与者の数を増やす。
年度目標		博士課程への入学者、博士号授与者の数が少ない基本的な原因は就職の問題であるので情報提供に努める。
達成指標		専攻主任、教授会のアジェンダとして議論する。若手研究者紹介冊子への掲載を勧める。
中間報告		若手研究者紹介冊子への掲載について注意喚起を行った。
年度末報告	自己評価	A
	理由	紹介冊子への掲載が行われた。
	改善策	一層の周知を図る。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		学生や時代のニーズにあった教育内容が提供できるようにカリキュラムを見直す。
年度目標		設置された専攻横断的なスキル科目の効果を注視し、可能であればさらに充実を図る。
達成指標		開設されたスキル科目の受講動向を把握する。
中間報告		今年度開設された「アーカイブズ資格」関連科目の受講者数の調査を行った。受講者数から見ると、関心は高いと考えられる。
年度末報告	自己評価	A
	理由	今年度は修了者がいなかったが、来年度からは修了証が交付されることとなる。
	改善策	一層の周知を図る。
評価基準		教育方法
中期目標		体系的な履修モデルの提示や、授業内容の検討の機会の定例化などといったソフト面の充実、教育機器の整備などのハード面の充実をはかる。 学部と協力して、自己点検・評価委員会、FD委員会が企画する研修等を利用、または共同企画をして、教員の教育方法等に対する意識を高める機会を設ける。
年度目標		授業改善アンケート、修了者アンケートの調査結果を検討する。 学部と協力して、新任教員研修、FDシンポジウム、FD研修会等への積極的な参加を促す。
達成指標		ソフト、ハード両面を充実させる実施計画案の提示。 自己点検・評価委員会、FD委員会の主催する研修会に積極的に参加する。
中間報告		昨年度授業改善アンケート内容を検討すると、各専攻のカリキュラム、授業内容に関する満足度はおおむね高いと判断できる。
年度末報告	自己評価	A
	理由	今年度も満足度は高いものであった。
	改善策	特になし。
評価基準		成果
中期目標		標準年限内での博士論文の執筆促進の体制づくりをする。
年度目標		各専攻で審議すると同時に、他大学大学院で実績をあげている実践例を調査する。
達成指標		専攻会議、研究科教授会のアジェンダにする。
中間報告		各専攻において執筆促進のための発表機会の確保が図られている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	専攻ごとで異なるが、今年度は特に日本文学専攻で多くが博士号を取得した。
	改善策	発表機会を一層確保する。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		留学生入試等の導入について検討し、留学生の入学者の増加を目指す。 2011年度より移管される国際日本学インスティテュートの学生定員は、日文5、史学4、地理3、哲学1、英文1となり、2010年度までの政治学・社会科学からの各3は各研究科に返還する。
年度目標		留学生入試の設置の妥当性を検討する。入試以外に留学生の入学者を増やすための具体的な方策を検討する。

		国際日本学インスティテュートの学生定員問題について検討する。
達成指標		専攻主任会議、専攻会議、研究科教授会のアジェンダにして具体案を検討する。
中間報告		今のところ具体的検討に着手していない。
年度末報告	自己評価	A
	理由	留学生の一層の増加を図るための検討が行われている。
	改善策	諸外国の大学への情報発信をさらに強める。
評価基準		内部質保証
中期目標		内部質保証のシステムを研究科全体に周知し、実質化を定着させる。
年度目標		各専攻、および研究科全体自己点検評価の内容を実質的に研究科教授会で審議する。
達成指標		研究科全体の自己点検評価の書類の内容検討を行う。
中間報告		自己点検評価書類作成とその方向、内容に関して専攻主任間で繰り返し検討を行った。
年度末報告	自己評価	A
	理由	自己点検に関して専攻主任間で活発な検討が行われた。
	改善策	特になし。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	理念・目的	国際日本学インスティテュート移管後の人文科学研究科全体の教育の理念・目的を検討し、構成員へ周知をはかる。	国際日本学インスティテュート移管後の人文科学研究科全体の教育の理念・目的にどのような変化・影響が生じたのかを検証したい。	左記の事柄を注視し、研究科教授会において教育理念・目的の点検を行なう。
2	教員・教員組織	国際日本学インスティテュートを人文科学研究科内に移管することにより、教授陣の人事、カリキュラム、学生定員の安定した組織にする。 国際日本学インスティテュート専担教員は、自動的に国際日本学研究所兼担所員となる仕組みを作り、事務組織もそれに対応する形で改組する。 国際日本学インスティテュートは国際日本学研究所との関わりをさらに密接なものにする。 また留学生の受け入れや少人数教育に対応できる教員組織の受け入れをする。	左記の事柄の結果、どのような利点、ないし問題点が認識されているのか、その点に関する意見交換をする場を設け、問題点解消の方法やさらなる向上を図るための方策を検討する。	研究科教授会において左記の事項を扱い、方針を決定する。
3	教員・教員組織	教育課程に相応しい教員組織を整備しているかを点検する。また研究・教育実績の可視化を図る。	この点に関しては、各専攻によって設置基準を満たしているのか否か、若干の差がある。出来るだけ速やかにこの基準をクリアすることが肝要であるけれども、それと同時に大学院担当教員の資格基準を定めている場合もあるので、その基準クリアに向けての周知徹底を未担当教員に対して図ることが求められる。	すべての専攻において、設置基準を満たした専任教員数を配置する。
4	教育目標、学	恒常的に博士課程への入学者、博	2011年度にこれまで各専攻間で	左記の指摘事項を改善する

	位授与基準、教育課程の編成・実施方針	士号授与者の数が少ない専攻があるので、指導の充実、カリキュラム編成を再考し、学者、博士号授与者の数を増やす。	必ずしも足並みが揃っていなかった学位授与の基準、とりわけ「博士」のそれを人文科学研究科全体で議論をし、一定の足並みを揃える方向になったので、それを目標値とした指導に努める。	ための具体策を研究科教授会で検討し、成案を策定する。
5	教育課程・教育内容	学生や時代のニーズにあった教育内容が提供できるようにカリキュラムを見直す。	この点に関しては、各専攻間で必ずしも同一に対応できるものではない。それゆえカリキュラムのうち、時代の状況変化によって大きく変わるべきものと、変わってはならない部分とについて意見交換を行なう。	左記の事柄を当面、吟味したい。とくに修士課程に配置されている共通の外国語について、各専攻の要望を踏まえたうえで、今後のあり方について意見交換をする。
6	教育方法	体系的な履修モデルの提示や、授業内容の検討の機会の定例化などといったソフト面の充実、教育機器の整備などのハード面の充実をはかる。 学部と協力して、自己点検・評価委員会、FD委員会が企画する研修等を利用、または共同企画をして、教員の教育方法等に対する意識を高める機会を設ける。	必要に応じたハード面の充実を図る。またFD委員会や自己点検・評価委員会などの企画する研修的な場などを積極的に活用し、教育方法の向上に努める。	研究科所属の教員に研修に関する情報を周知するとともに、専攻主任、および国際日本学インスティテュート運営委員長が研修の場に参加する。
7	成果	標準年限内での修士論文、および博士論文の執筆促進の体制づくりをする。	入学経路が多様化していることに連動して、まず修士論文の作成に向けて、極めて基本的な事柄の教育指導の徹底が求められる。博士論文に関しては、一定の基準を設定するに至っているため、それをクリアする指導体制の確立を如何に図るのかに努める。	左記の事項を合理的に履行するための具体的な手順などを研究科教授会などで検討し、方策をたてる。
8	学生の受け入れ	留学生入試等の導入について検討し、留学生の入学者の増加を目指す。	この点は昨今の教育事情や経済的な状況、さらには本学の大学院の位置付けを考慮すれば、大きな課題である。院全体、および各専攻単位で一層の広報活動を図ることが基本と思われる。と同時に、留学生も含めた在籍院生への進学動機、本学を選択した理由などの調査を実施し、それに基づいて広報活動のターゲットのあり方や留学生増加の方策を議論する。	2013年度に国際日本学インスティテュートが開設して10周年を迎える。広報活動を兼ねた記念行事を実施する方向で検討を図りたい。またこの事項に関しては中・長期的な展望も必要とされるので、その点に関する意見交換をする。
9	内部質保証	内部質保証のシステムを研究科全体に周知し、実質化を定着させる。	この点は大学院全体での仕組みづくりや体制づくりとも連関する事項なので、その動向を踏まえて人文科学研究科内での内部質保証のための方策を検討する。	左記の事項に関して、人文科学研究科での意見交換をする。それを踏まえて人文科学研究科の質保証委員会の創設を図る。

人文科学研究科哲学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果を専攻会議の議に付し、内容についての検証を行った。この検証は本年度においても継続される。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

哲学専攻は2000年度より昼夜開講制を導入し、さらに2010年度からセメスター制を導入した。本専攻の教育課程の編成・実施方針に基づき、修士課程および博士後期課程ともに、古代ギリシアから近・現代にいたる哲学・思想研究にかかわる科目群を幅広く開設し、教育課程を体系的に編成している。

さらに、最新の研究成果への視野の拡大を旨として、学外から講師を招く集中講義をおこなっている。社会人入学者には基礎的知識の確認と拡大を旨とした科目を設定している。

また、指導教員による論文指導に加えて、定例の研究発表会（修士課程、博士後期課程）を開催し、本専攻専任教員すべてによる指導を行なっている。

修士課程の学位は、上記の科目群から所定の単位を取得し、修士論文の作成を所定の年限に果たした者に授与する。認定は、全専任教員の合議による。

博士後期課程の学位は、上記の科目群から所定の単位を取得し、国際的水準の論文の作成を所定の年限に果たした者に授与する。認定は、専攻会議、審査小委員会（学外識者を含む）、研究科教授会の議を経ておこなっている。論文博士もこれに準ずる。

コースワークとリサーチワークは、指導教員の指導のもと、それぞれの授業科目の履修と自己の論文執筆において、学生が個々に自分に適したバランスで具体化している。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

本専攻の教育課程の編成・実施方針に基づき、修士課程および博士後期課程ともに、古代ギリシアから近・現代にいたる哲学・思想研究にかかわる科目群を幅広く提供している。さらに、最新の研究成果への視野の拡大を旨として、学外から講師を招く集中講義をおこない、社会人入学者に対しては、基礎的科目を設定している。また、EU（ヨーロッパ共同体）が主催するエラスムス・ムンドゥス・プログラムを展開し、国際化に対応した教育内容を提供している。本年度より、プログラム実施期間が1か月から3か月に延長され、教育内容と国際交流の充実が図られている。国際日本学インスティテュートと合同の科目を開講し、この面からも学際化・国際化に対応している。

修士課程においては、原典の厳密な読解に裏付けられた柔軟な思考力による問題の探究、専門的な研究能力の習得のために少人数制によるゼミ形式による教育を主体としている。

博士後期課程においては、原典の厳密な読解に裏付けられた柔軟な思考力に基づいた高度な学術研究をめざすために、少人数制を徹底した綿密な研究指導がなされている。

中学校および高等学校教諭1種の教育職員免許状を取得済みで、所定の条件を満たした者は、本専攻修士課程において、専修教育職員免許状を申請取得することができる。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

本専攻では、年度の始めに新入院生に対しての導入的な履修指導をおこなっている。

教育方法は、少人数を基本とするゼミ形式による。学生には、厳密な原点読解に基づいた、柔軟な発想による問題の探求と討論が求められる。学習指導は、ゼミを通して個々の学生の能力に応じた形でなされている。

社会人入学者には、基礎的知識の確認と拡大のための科目を設定している。また、研究の最新動向への視野拡大を旨として、学外から講師を招く集中講義もおこなっている。

学生の指導には、2011年度より導入されたチューター制度も活用されている。

学位論文作成の指導は、指導教員によって計画的・継続的におこなわれている。修士課程、博士後期課程ともに、在籍者に定例の研究発表会における発表を課し、本専攻専任教員全員による指導をおこなっている。博士後期課程在籍者には、研究会発表、学会発表、学会誌への投稿を適切な頻度で行うよう指導がなされている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

すべての科目において、授業の到達目標およびテーマ、授業の概要と方法、授業計画等がシラバスに明記されており、これに基づいて適切に授業が行われている。

<p>専攻会議において確認されているところでは、すべての科目においてシラバスに基づいた授業が展開されている。ただし、初回の授業時等の話し合いにより多少の修正・変更はあり得る。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p>成績評価基準はシラバスに明記されている。これに基づいて、授業担当者の責任の下で適切な成績評価が行われている。また修士論文の成績評価は、主査・副査各1名による論文審査をふまえて、本専攻専任教員全員による口述試験を課し、適切に行なわれている。博士論文は、専攻会議、予備審査委員会、審査小委員会（学外識者を含む）、研究科教授会の議を経て認定している。論文博士もこれに準ずる。既修得単位の認定は、専攻会議、研究科教授会の議を経て行なわれている。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>修士課程、博士後期課程ともに定期的な研究発表会を開催し、各学生の研究の進捗や内容を確認しつつ、教育内容・方法・指導のありかたにフィードバックしている。</p> <p>学生による授業改善アンケートは、大学院全体のアンケート結果のフィードバックを専攻会議において行っている。</p> <p>FD推進センターその他より学内外で開催される研修会に関する情報を得、適宜複数の教員が参加し、教育力の向上が図られている。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>2年間で修士課程を修了する学生も少なからずいるが、学問の性格上短期即製というわけにはいかない。しかし怠学による留年は報告されていない。また修士課程修了の学生は適切な就業や博士後期課程に進学している。</p> <p>学位論文の審査は、大学院学則および学位規則にもとづいて行なわれている。</p> <p>論文審査に際しての評価指標については、論文の口述試験のたびに専任教員全員により議論され、その蓄積に基づいて人文科学研究科哲学専攻学位審査基準を定め、適正に運用されている。</p> <p>個々の授業に関しては、少人数教育のメリットを生かして、担当教員により学生の能力に応じた個別的指導がなされており、一律の数値化になじまない。今後においては、専攻会議において、学生の学習成果についての認識の共有をより緊密なものにし、フィードバックすることが必要である。</p> <p>学生の研究発表、研究論文発表の機会は、学内学会（法政哲学会）、学内学会誌（『法政哲学』）、院生年誌（『哲学年誌』）、『大学院紀要』、年一回の修士論文構想発表会、年二回の博士課程研究発表会等、多く提供され、活用されている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>大学院学則、学位規則および人文科学研究科哲学専攻学位審査基準にもとづき、修士号については本専攻専任教員による論文審査・口述試験および単位修得状況の確認を行い認定している。博士号については専攻会議、予備審査委員会、審査小委員会（学外識者を含む）、人文科学研究科教授会の議を経て認定している。なお、博士論文に関しては、取得の手続が明示され、それにしたがって認定している。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>哲学専攻の理念・目的および教育目標を理解し、これを他の教員と共有することのできる、人徳すぐれかつ指導力のある教員を期待する。同時に、研究者としての資質・実績にすぐれつつも、みずからの専門領域に閉塞しない姿勢も期待される。人文科学研究科の横断的プログラムである国際日本学インスティテュートの教育を実施する上で求められる国際性・学際性も、本専攻教員にとって不可欠の要素である。</p> <p>担当教員一覧（授業科目・担当者・単位数）は、年度ごとの大学院講義概要（シラバス）に明示されている。また、大学院講義概要（シラバス）には、担当教員の研究課題、研究業績が明記されている。</p> <p>教育・研究指導は各専任教員がゼミ・面談をとっておこなっている。定期的にかかれる専攻会議においてこの点を随時確認している。専攻会議において教員相互の連携を図り、専攻としての意思決定を行なっている。</p> <p>専攻担当教員の採用に関しては、人文科学研究科哲学専攻担当教員に関する規定を定め、それに則って行われている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>西洋哲学の主要な領域を担当し、哲学研究に必要とされる総合的な洞察力・研究能力の育成に相応しい専任教員を配している。専任教員の分野別内訳は、古代ギリシア哲学1名、ドイツ哲学5名、フランス哲学2名、英米哲学1名、数理論理学1名、形而上学研究1名である。</p> <p>科目と担当教員の適合性の判断は、専攻会議・人文科学研究科教授会において、教育・研究実績にもとづいておこなっている。</p> <p>2011年5月現在専任教員は11名である。年齢構成は、40代1名、50代6名、60代4名である。50代教員は、前半、</p>

半ば、後半に分散している。教員数は、法令を満たしている。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
専攻担当教員の採用に関しては、人文科学研究科哲学専攻担当教員に関する規定を定めている。 専攻担当教員の募集・任免・昇格は、専攻会議の議を経て、専攻主任が人文科学研究科教授会に発議する。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
定期の専攻会議において専攻内の課題を審議する過程で教員の資質向上についても議論・確認している。また、FD推進センターその他より学内外で開催される研修会に関する情報を得、適宜複数の教員が参加し、教育力の向上が図られている。また、大学の規定に拠る、在外研究・研修、あるいは国内研究・研修の制度が活用されている。各教員の資質向上は、これらの制度ならびに研究活動、学会発表、論文執筆、著書の出版、科学研究費の応募・採択によってなされている。その成果は、学術研究データベースに示されている。 管理業務に関しては、輪番制を原則として専攻主任を互選し、専攻主任を中心に全員体制でおこなっている。業務内容、事務処理、会議が年々増加することによって、今後において、管理業務を教員の教育力の向上、授業・論文指導、資質の向上との適正なバランスに置くことが容易でない状況が生じることが懸念される。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
質保証に関する各種委員会は、研究科教授会の検討事項となる。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
質保証に関する各種委員会は、研究科教授会の検討事項となる。

III 研究科（専攻）の重点目標

2. 教育方法
学位取得のための論文指導、定例の研究発表会の一層の充実を図る。チューター制度の一層の活用を図る。

IV 2011 年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を行なう。	
年度目標	WEB上で各教員の研究・教育実績を公開する。	
達成指標	全教員が随時「学術情報データベース」を更新する	
中間報告	－	
年度末報告	自己評価	A
	理由	全教員が「学術情報データベース」を更新した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	本専攻の教育目標等をいっそう周知する。	
年度目標	1) 大学院ホームページおよび大学院案内において本専攻の教育目標等を明示する。 2) 進学相談会（年2回開催）において、本学と他大学の卒業予定者および社会人入学希望者に対して、本専攻の教育目標等について周知する。	
達成指標	大学院ホームページおよび大学院案内を、本専攻の教育目標等の周知という観点から、より適切なものに改訂する。	
中間報告	7月に進学相談会を実施した。専攻会議において、ホームページの改定について検討をおこなった。ホームページの改定は、カリキュラムの改定を踏まえて年度内におこなう。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	進学相談会を7月と11月に開催した。カリキュラムを改定し、6時限目以降開講の科目を一コマ増やし、社会人入学者受け入れ体制の改善をおこなった。大学院案内の改訂をおこなった。また、哲学専攻学位審査基準（内規）を制定し、学位授与方針の明確化をおこなった。ホームページは、エラスムス・ムンドゥス・プログラムに関して改訂をおこなった。ホームページ全体の改善については、専攻において検討を継続する。
	改善策	進学相談会の開催、ホームページの改訂、大学院案内を通して、本専攻の教育目標等のいっそうの周

		知をはかる。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		修士課程および博士後期課程における教育指導のいっそうの改善を目指す。
年度目標		1) 修士課程在籍者の研究発表会を開催する（年1回）。 2) 博士後期課程在籍者の研究発表会を開催する（年2回）。 3) 来年度4月に開催予定のエラスムス・ムンドゥス・プログラム（ユーロ・フィロソフィー）の内容を周知し、関連分野の院生に同プログラムへの参加を促す。
達成指標		左記に関して、実施の後に、教員および院生に対して調査を行い、適切性を判定し、教育・論文指導にフィードバックする。
中間報告		7月に博士後期課程在籍者の本年度第一回目の研究発表会を開催した。研究発表会を踏まえ、専攻会議において指導のあり方を検討した。修士課程在籍者の研究発表会は、11月中旬に開催する。
年度末報告	自己評価	A
	理由	修士課程在籍者の研究発表会を11月に、博士後期課程在籍者の研究発表会を7月と1月に開催した。研究発表会を踏まえ、専攻会議において指導のあり方を検討し、論文指導がおこなわれている。エラスムス・ムンドゥス・プログラムに関しては、2012年度より国外参加学生の滞在期間が1か月から3か月に延長されることが決定した。国外参加学生と本専攻院生との交流の活発化が期待される。
	改善策	研究発表会の一層の充実をはかる。エラスムス・ムンドゥス・プログラム参加学生と専攻院生との交流をはかる。
評価基準		教育方法
中期目標		修士課程および博士後期課程における教育指導のいっそうの改善を目指す。
年度目標		1) 本年度より導入されたチューター制度を活用する。 2) 社会人入学者に対して、基礎学力養成のための講義を行なう。 3) 研究発表会と学位論文の作成をリンクさせる。 4) 本専攻を母体とする学会である法政哲学会大会（年1回開催）への参加を促す。
達成指標		左記1)～2)および4)に関して、教員および院生に対して調査を行い、教育方法の適切性を判定する。学位論文の提出状況によって3)の適切性を判定する。
中間報告		チューター制度に複数の応募があり、実施されている。後期も複数の応募があり、学修への効果が期待される。6月に法政哲学会大会を開催し、博士後期課程在籍者一名が研究発表を行った。大会には多くの大学院在籍者が参加、討議を行った。
年度末報告	自己評価	A
	理由	チューター制度には複数の応募・採択があり、年間を通して活用された。社会人入学者に対しては、基礎学力の養成を旨とした授業が複数展開された。法政哲学会においては、博士後期課程在籍者1名が研究発表をおこなった。大会には多くの大学院在籍者が参加、討議を行った。
	改善策	2011年度の実績を踏まえて教育方法の更なる充実をはかる。
評価基準		成果
中期目標		修士課程在籍者（修了者も可）および博士後期課程在籍者の論文発表、研究発表を促進する。
年度目標		1) 修士課程在籍者（修了者も可）および博士課程在籍者（修了者も可）には『大学院紀要』、専攻機関誌『哲学年誌』（いずれも年1回発行）への論文投稿を促す。 2) 博士後期課程在籍者（修了者も可）には法政哲学会大会における発表、学会誌『法政哲学』への投稿を促す。 3) 関連学会、研究会、若手フォーラムでの研究発表を促す。
達成指標		掲載論文数、研究発表数を前年度より増やす。
中間報告		6月におこなわれた法政哲学会大会での研究発表に基づいた雑誌『法政哲学』を編集集中である。全国規模の学会で博士後期課程在籍者による研究発表が行われた。全国規模の学会誌に論文が採択、掲載された。
年度末報告	自己評価	A
	理由	『大学院紀要』に博士後期課程在籍者の論文が掲載された。雑誌『法政哲学』、『哲学年誌』にはそれぞれ複数の院生が論文を投稿し、現在編集集中である。全国規模の学会誌に論文が採択、掲載された。関連学会、研究会での研究発表が複数おこなわれた。

	改善策	研究発表、論文発表の更なる充実をはかる。
	評価基準	学生の受け入れ
	中期目標	定員を恒常的に満たし得る 学生の受け入れ体制を作る。
	年度目標	1) 学部学生の受け入れ体制についての検討を行なう。 2) 社会人入学者の受け入れ体制について、改善の検討を行なう。 3) 修士課程、博士課程修了者の進路について、専攻として検討を行なう。
	達成指標	左記3点についての検討を踏まえて、具体的な提案を示す。 左記2)を踏まえて、大学院ホームページを改訂し、社会人入学希望者に対して、受け入れ体制を周知する。
	中間報告	ホームページの改定について、検討をおこなった。カリキュラムの改定を踏まえて、社会人入学者の受け入れの周知を改善する方向で、ホームページを改定する予定である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	社会人入学者の受け入れ体制の改善をはかるために、6時限目以降の開講科目の増コマをおこなった。2012年度よりのエラスムス・ムンドゥス・プログラム国外参加学生の滞在期間延長にともない、国外参加学生4名を本専攻の委託研修生として受け入れた。ホームページは、エラスムス・ムンドゥス・プログラムに関して改訂をおこなった。社会人入学者の受け入れの周知を改善する方向でのホームページの改訂については、専攻において引き続き検討をおこなう。
	改善策	学生の受け入れ体制の改善について引き続き検討をおこなう。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を行なう。	WEB上で各教員の研究・教育実績を公開する。	全員が「学術情報データベース」を更新する。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	本専攻の教育目標等をいっそう周知する。	(1) 大学院ホームページおよび大学院案内において本専攻の教育目標などを明示する。 (2) 進学相談会(年2回開催)において、本学と他大学の卒業生および社会人入学希望者に対して、本専攻の教育目標などについて周知する。	大学院ホームページおよび大学院案内を、本専攻の教育目標などの周知という観点から、より適切なものに改訂する。
3	教育課程・教育内容	修士課程および博士後期課程における教育指導のいっそうの改善を目指す。	(1) 修士課程在籍者の研究発表会を開催する(年1回)。 (2) 博士後期課程在籍者の研究発表会を開催する(年2回)。 (3) エラスムス・ムンドゥス・プログラム(ユーロフィロソフィー)の内容を周知し、関連分野の院生に同プログラム、およびプログラム関連講演会などへの参加を促す。	左記に関連して、実施の後に、教員および院生に対して調査を行ない、適切性を判定し、教育・論文指導にフィードバックする。
4	教育方法	修士課程および博士後期課程における教育指導のいっそうの改善を目指す。	(1) 昨年度より導入されたチューター制度を活用する。 (2) 社会人入学者に対して、基礎学力要請のための講義・指導を行う。 (3) 研究発表会と学位論文の作成をリンクさせる。 (4) 本専攻を母体とする学会であ	左記(1)～(2)および(4)に関して、教員および院生に対して調査を行ない、適切性を判定する。学位論文の提出状況によって(3)の適切性を判定する。

			る「法政哲学会大会」(年1回開催)への参加を促す。	
5	成果	修士課程在籍者(修了者も可)および博士後期課程在籍者の論文発表、研究発表を促進する。	(1) 修士課程在籍者(修了者も可)および博士後期課程在籍者(修了者も可)には「大学院紀要」(年2回発行)、専攻機関誌「哲学年誌」(年1回発行)への論文の投稿を促す。 (2) 博士後期課程在籍者(修了者も可)には「法政哲学会」大会における発表、学会誌「法政哲学」(年1回発行)への投稿を促す。 (3) 関連学会、研究会、若手フォーラムでの研究発表を促す。	掲載論文数、研究発表者数を前年度より増やす。
6	学生の受け入れ	定員を恒常的に満たしうる学生の受け入れ体制を作る。	(1) 学部が杭瀬の受け入れ体制についての見当を行なう。 (2) 社会人入学者の受け入れ体制について、改善の検討を行なう。 (3) 修士課程、博士後期課程修了者の進路について、専攻として検討を行なう。	左記の3点についての検討を踏まえて、具体的な提案を示す。左記の(2)を踏まえて、大学院ホームページを改訂し、社会人入学希望者に対して、受け入れ体制の一層の周知を図る。

人文科学研究科日本文学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

前年度、大学評価委員会より人文科学研究科全体に向けて与えられた評価についての対応を記す。

まず、基準4-2「教育課程・教育内容」の概評「水準評価B」において、本研究科の理念・目的である「高度職業人の育成」を達成するための教育課程が、心理学専攻を除くともなっていないとの指摘を受けた。日本文学専攻では主に中学・高等学校や編集・出版業界への就職を望む学生が多いため、文学・言語・芸能・文芸に関わる科目群そのものを充実化させることが「高度職業人の育成」を実現する方途であると考えている。そのこととも関連して、2011年度は一部科目の改編を行い、「日本語学特講A・B」「日本文芸特講IA・B(文芸と音楽)」を開設して、教育の充実を図った。

また、基準4-3「教育方法」の概評「水準評価A」ならびに「水準評価B」において、研究指導、学位論文作成指導の質の向上と可視化を図るべきであるという指摘を受けた。日本文学専攻では、2011年度に「日本文学専攻における修士論文および文芸創作作品・研究副論文の審査基準に係る規程」に新たに制定し、修士論文の提出プロセスと審査基準を明文化した。2012年度はこれにもとづき、各学生に対する研究指導計画を明確化する予定である。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

授業科目はコースワークと位置づけており、修士課程修了には授業科目30単位の修得を必要としている。博士後期課程においても同様で、3年間で6科目以上の修得を必要としている。また、修士論文(「文芸創作研究プログラム」における文芸創作・研究副論文を含む)・博士論文はリサーチワークとしての位置づけで、これらは授業時間以外に指導教授の指導を受けながら執筆、完成させるものとしている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

修士課程においては63科目を設置し、各時代の文学・芸能、古典語・現代語、現代における文芸創作にかかわる科目を幅広く開設している。このうち、古代・中世・近世・近代の各文学についてはそれぞれ4科目、日本語学について6科目を配当している。これにより最先端の研究内容を、多角的な視点で学ぶことが可能となっている。また、斯界の重鎮に出講を乞う「日本文芸学A・B」のほか、「沖縄文芸史A・B」「中国文学A・B」「日本文芸特講IA・B(文芸と音楽)」「国語

と文芸教育法 A・B」等の特色ある科目を開設し、関連分野にかかわる高度な教育にも意を払っている。また、専攻内には「能楽研究者育成プログラム」「文芸創作研究プログラム」を設け、前者には関連科目 9 科目、後者には関連科目 14 科目を配当し、能楽研究と文芸創作研究に関する高度で重点的な教育も行っている。加えて、留学生を対象に「日本語・日本文学の基礎 A・B」を設置して入門的な教育も実施するとともに、設置科目のうち 40 科目を国際日本学インスティテュートとの合同科目とすることにより、学際性・国際性を意識した教育内容を提供している。以上の科目はいずれも受講者 10 名前後の少人数形式で運営され、大学院教育ふさわしく概ね演習形式で進められている。

博士後期課程においては、より高度な研究をめざすため、学生の需要に応じて科目を開設し、少人数教育を行っている。開講科目は 8 科目である。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

- ①学生の履修指導をどのように行っていますか。
- ②学生への学習指導をどのように行っていますか。
- ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

履修指導は 4 月にオリエンテーションを開催して、これを実施している。また、履修指導は各指導教員と学生の間でも適宜行われている。学習指導は、各指導教員のオフィスアワーにおいて概ね一対一形式で行い、コースワーク、リサーチワーク双方のフォローを行っている。学位論文のもととなる学会発表、論文投稿に関しても、同様の指導がなされている。2011 年度からは大学院にチューター制度が導入された。日本文学専攻では外国人留学生には原則としてすべてチューターをつけて、チューターによる学習指導も行っている。

なお、日本文学専攻ではこれまで博士論文の提出資格に関する内規を有していたが、2011 年度にはじめて「日本文学専攻における修士論文および文芸創作作品・研究副論文の審査基準に係る規程」を制定した。これにより、修士論文の執筆プロセスが教員・学生の間にも明示されることになった。従来は教員による研究指導は各学生に対応して柔軟なかたちで行われていたが、これからは学位論文執筆プロセスにもとづき、研究指導計画の実質的な運用を図ってゆきたい。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

- ①シラバスは適切に作成されていますか。
- ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。

各教員ともシラバスに、「授業のテーマ」「授業の到達目標」「授業の概要と方法」「授業計画」「授業外に行うべき学習活動（準備学習等）」「成績評価基準」を明確に示している。

授業科目では、基本的にはシラバスにもとづく授業が実施されているが、大学院教育の特性に鑑み、履修者数や履修者の研究内容に柔軟に対応して授業運営を行うこともある。ただし、現状ではシラバスの記述と実際の授業内容が合致しているかを検証する作業は組織的には行っていない。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

- ①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

シラバスに成績評価基準を明示し、それにもとづいて成績評価・単位認定を行っている。しかし、現状では各教員が行った成績評価・単位認定を専攻として検証する仕組みは導入されていない。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

- ①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。
- ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。
- ③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。

教育成果の検証および授業内容・方法の改善に関しては、専攻会議の議題に組み込み、適宜報告・検証を行っている。授業改善アンケートの集計結果は専攻会議において開示され、教育内容・方法の改善につなげている。教育内容・方法の改善を目的とした研修・研究は、専攻としては実施していない。ただし、所属教員は大学全体として開催される F D ミーティング等へ積極的に参加している。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

- ①学生の学習成果をどのように測定していますか。

学生の学習成果の測定は、まず学位授与率から測定している。2011 年度の修士課程における学位授与者数は 13 名で、2009 年度の 5 名、2010 年度の 8 に比べ、大幅に改善している。また、博士の学位授与者は 5 名で、うち論文による者は 2 名、課程による者は 3 名であった。これも 2009 年度の 2 名（うち課程による者 2 名）、2010 年度の 2 名（うち課程による者 0 名）より向上した。

<p>また、学生の学習成果については、論文を『法政大学大学院紀要』『日本文学誌要』『法政文芸』『日本文学論叢』等に投稿させることにより、測定を行っている。加えて、2011年度には「文芸創作研究プログラム」が開設されたことにもない、『作家特殊研究 研究冊子1 糸山秋子』を発行し、1年間の学生の研究成果を集成した。</p> <p>加えて、博士後期課程においては、毎年11月に博士後期課程研究中間報告会を開催し、1年間の学会発表・論文投稿の実績を報告することと定めており、これをもって成果の測定を行っている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。</p> <p>2011年度にはじめて「日本文学専攻における修士論文および文芸創作作品・研究副論文の審査基準に係る規程」を制定し、修士論文と「文芸創作研究プログラム」における文芸創作・研究副論文の提出要件、審査基準を明示した。博士後期課程においても、従来の内規を修正し、「日本文学専攻における博士論文の審査基準に係る規程」を新たに制定した。これら規程はオリエンテーション時に学生に配布し、周知を図っている。</p> <p>なお、修了要件については『大学院要項』に明示するとともに、オリエンテーション時にも説明している。また、修士論文の審査ならびに最終試験は専攻所属の全教員立ち会いのもとで実施し、博士後期課程の論文にもとづく最終試験は公開制で実施するなど、厳密性・透明性の確保に努めている。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。</p> <p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</p> <p>日本文学専攻では学位授与の実現およびカリキュラムの運用を踏まえて、日本の文学・言語・芸能の歴史と現状についての先鋭で多様な研究を可能にする、自立的な研究者・専門家からなる教員組織を編制することとしている。これを実現するために、2011年度には「日本文学専攻の人事についての内規」を制定し、募集・任免・昇格・定年延長のあり方を定め、さらに「日本文学専攻における科目担当基準と選任手続きに係る規程」を制定し、修士・博士後期両課程における科目の担当基準を定めた。</p> <p>専攻の運営に関しては専攻主任が責任を負う。専攻主任は専攻会議において所属教員の互選によって決定する。また、入試・広報等の業務に関しては、必要に応じて役割分担を行い、これを遂行している。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</p> <p>日本文学専攻は、文学部日文学科所属教員14名、能楽研究所所属教員2名、他学部・他研究所所属教員3名の専任教員から構成される。教育・研究分野別で見ると、文学10名、芸能4名（うち能楽3名）、言語2名、文芸創作3名となる。このうち、7名の教員が国際日本学インスティテュートの専任教員として、その授業運営に関与している。</p> <p>2012年5月現在の専任教員の年齢構成は以下のとおりである。60代2名、50代8名、40代5名、30代4名である。教員の年齢が特定の範囲に偏らないよう、採用時には常に注意を払っている。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>①各種規程は整備されていますか。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。</p> <p>2011年度に「日本文学専攻の人事についての内規」を制定し、募集・任免・昇格・定年延長のあり方を定めた。専攻会議においてここに定められた人事制度は適切に運用されている。</p> <p>教員の採用人事は原則として文学部日文学科と一体で行っている。原則として公募制を採用し、募集内容の確定の後、日文学科主任、日本文学専攻主任、採用しようとする教員の専門に関連する分野の複数の教員から構成される小委員会を組織し、応募者の業績を精査したうえで、学科・専攻全体で審議・検討を行う。最終的には面接等による人物評価を経て候補者を決定し、文学部教授会の審議・承認を行う。なお、新規採用教員が大学院の授業科目を担当する場合には、大学院教授会の承認を経るものとしている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>専攻独自のFD活動は実施していない。ただし、所属教員は大学全体として開催されるFDミーティング等へ積極的に参加</p>

している。

教員の教育・研究成果や社会貢献に関する情報は、法政大学学術研究データベース、日本文学専攻サイトに随時公表し、可視化を図っている。

5 内部質保証

5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。→研究科全体参照

①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。→研究科全体参照

①質保証委員会等は適切に活動していますか。

②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。

III 研究科（専攻）の重点目標

教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針をさらに詳細に社会に公表することを重点目標とする。そのため、「文芸創作研究プログラム」「能楽研究者育成プログラム」については、その取り組みを日本文学専攻サイトで具体的に紹介するとともに、パンフレットの改訂を行う。また、日本文学専攻の教育、論文指導の内容を日本文学専攻サイトで詳細に紹介する（特に、学位論文題目一覧の公開）。これらの取り組みを通じて、本専攻の魅力を国内のみならず海外へも発信したいと考えている。

IV 2011年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を図る。	
年度目標	web 上において各教員の研究・教育実績を公開する。	
達成指標	①全教員が「学術情報データベース」を更新する。 ②「法政大学大学院人文科学研究科日本文学専攻」サイトにおいて教員の新刊書をすべて紹介する。	
中間報告	①5月末日時点で、日本文学専攻に所属する全教員が「学術情報データベース」の更新を行った。 ② http://nichibun.ws.hosei.ac.jp/wp/?cat=5 において、専任教員の新刊書の紹介を行っている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	専攻の全教員が「法政大学学術研究データベース」の更新を行った。また、専攻の web サイトにおいて、教員の最新刊書を解説付きで随時講評している。
	改善策	特になし。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	「文芸創作研究プログラム」の開設を周知するほか、専攻全体の情報を発信する。	
年度目標	2012年度に刊行する『法政文芸』第8号に「文芸創作研究プログラム」の成果を反映できるよう、準備作業を行う。	
達成指標	『法政文芸』編集委員会において議題化し、企画・立案を行う。	
中間報告	「文芸創作研究プログラム」の成果を広く発信するために、雑誌『法政文芸』を活用するだけでなく、プログラム独自で文芸誌を刊行することを決定した。現在、刊行に向けて準備中。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	「文芸創作研究プログラム」の開設にともない、専攻内における文芸創作・創作研究に関する教育が充実した。その成果の一部は2012年7月に刊行する『法政文芸』第8号に反映させることを予定しているが、すでに2012年1月には『「作家特殊研究」研究冊子1 糸山秋子』を発刊し、1年間の教育成果を掲載した。同誌は関係する諸機関へ送付し、また専攻の web サイトにも紹介し、プログラムの周知に努めているところである。
	改善策	特になし。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	修士課程におけるカリキュラムの体系性を構築する。	
年度目標	「能楽研究者育成プログラム」「文芸創作研究プログラム」における履修モデルを策定する。	
達成指標	2012年度シラバスにおいて「能楽研究者育成プログラム」「文芸創作研究プログラム」の履修モデルを明示する。	

中間報告	日本文学専攻に開設されている科目のうち、「能楽研究者育成プログラム」「文芸創作研究プログラム」を構成する科目と、その履修方法を決定した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	2012年度のシラバスの科目一覧表において、「能楽研究者育成プログラム」「文芸創作研究プログラム」に該当する科目を明示した。また、同表の下に「履修上の注意」という項目を設け、プログラム科目の履修方法について記述した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育方法	
中期目標	授業改善アンケート等にもとづく教育方法の改善に向けた施策を構築する。	
年度目標	教員間で特色ある教育の取り組みに関する情報を共有する。	
達成指標	①授業改善に関する事項を専攻会議において議題化し、情報を共有する。 ②特色ある教育への取り組みをweb上で公開する。	
中間報告	修士課程開設科目「日本文芸研究特講ⅡA・B（アートマネジメント研究）」の取り組みと成果を、webを通じて公開することとなった。現在準備中である。	
年度末報告	自己評価	B
	理由	授業改善に関する情報共有は、専攻内の業務過多のため、十分図ることができなかった。一方、専攻の特色ある教育については『「作家特殊研究」研究冊子1 絲山秋子』を発刊して教員間の理解を深めることができたほか、複数の授業科目における取り組みの成果を専攻のwebサイトで発表する準備を行っている。
	改善策	専攻会議において、授業改善に関する情報共有する時間を確保する。
評価基準	成果	
中期目標	①2013年度までに、修士課程における学位授与率を2009年度比20%向上させる。 ②キャリア教育の機会を設定する。	
年度目標	学位授与率を向上させる修士論文事前発表会の実施形態を検討する。	
達成指標	専攻会議の検討を経たうえで、2011年度修士論文事前発表会を実施する。	
中間報告	修士論文事前発表会を1ヶ月早め、10月5日に実施した。これにより、多くの学生がより計画的に準備を進めるようになったほか、発表会での指導を論文執筆のなかで十分生かせるようになったと考えている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	修士論文事前発表会を例年より1ヶ月早めたことは効果があったと考えている。その結果、13名の学生が修了にいたった（2009年度5名、2010年度8名）。
	改善策	特になし。
評価基準	成果	
中期目標	①2013年度までに、修士課程における学位授与率を2009年度比20%向上させる。 ②キャリア教育の機会を設定する。	
年度目標	教職に向けた就職支援体制を構築する。	
達成指標	教員採用試験対策特別講座等を開催する。	
中間報告	5月26日、6月2日に2回にわたって「教員採用試験対策特別講座」を実施した（参加者、各回25名）。また、8月2日に「私学教員適性検査事前学習会」を実施した（参加者、7名）。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	5月26日、6月2日に2回にわたって「教員採用試験対策特別講座」を実施した（参加者、各回25名）。8月2日に「私学教員適性検査事前学習会」を実施した（参加者、7名）。12月22日に「現役教師の話を聞く会」を実施した（参加者、9名）。このほか、メーリングリストを作成して、教職に関する就職情報を学生に随時配信した。
	改善策	特になし。
評価基準	学生の受け入れ	
中期目標	2013年度までに適切な入学定員・収容定員を設定する。	
年度目標	国際日本学インスティテュートの移管にともなう定員管理の問題について検証する。	

達成指標	検証結果を専攻会議・研究科教授会で報告する。	
中間報告	国際日本学インスティテュートの移管にともなう定員管理の問題を検討する枠組の必要性を、10月19日に開催された研究科教授会で提唱した。	
年度末報告	自己評価	C
	理由	2011年10月の研究科教授会において、国際日本学インスティテュート移管にともなう定員管理の問題を検討する枠組の必要性を提唱したが、その後、具体的な動きにつなげることができなかった。
	改善策	2012年度には再度問題の重要性を訴え、研究科内で組織的な検討が行えるように努めたい。
評価基準	学生の受け入れ	
中期目標	2013年度までに適切な入学定員・収容定員を設定する。	
年度目標	博士後期課程の入学定員・収容定員の改定について検討する。	
達成指標	2013年度入試に向けて、博士後期課程の入学定員の改定を決定する。	
中間報告	現時点では、具体的な検討は行っていない。	
年度末報告	自己評価	C
	理由	日本文学専攻および国際日本学インスティテュートでは、中国における現地入試導入の計画が立案され、現在、実施に向けて調整・交渉中である。そのため、その実施を受けて定員を検討することになった。
	改善策	中国における現地入試実施が可能になった場合、第1回実施後、その実績を踏まえて再度定員のあり方について検討したい。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を図る。	教員の教育面での取り組みの可視化を図る。	日本文学専攻サイトで、特色ある教育について公表する。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	「文芸創作研究プログラム」の開設を周知するほか、専攻全体の情報を発信する。	「文芸創作研究プログラム」、「能楽研究者育成プログラム」に関する情報発信を行なうほか、専攻全体の学位授与方針、実績についての周知を図る。	(1)「文芸創作研究プログラム」における研究成果を集成し、『作家特殊研究』研究冊子(第2号)を発行する。 (2)「文芸創作研究プログラム」、「能楽研究者育成プログラム」の取り組みを日本文学専攻サイトで公表するとともに、両プログラムのパンフレットを改訂する。 (3)学位論文審査基準、これまでの学位論文題目一覧を日本文学専攻サイトで公表する。
3	教育課程・教育内容	修士課程におけるカリキュラムの体系性を構築する。	国際交流センターと協力して、外国人留学生に対応して教育内容の拡充を図る。	外国人留学生向けの新科目、プログラムの開設。
4	教育方法	授業改善アンケート等にもとづく教育方法の改善に向けた施策を構築する。	教員による研究指導計画の適切な策定、運用を図るとともに、チューター指導の効果的運用を図る。	(1)各教員とも、指導学生ごとに研究計画を作成する。 (2)専攻会議において、チューター指導の効果的な取り組みに関する報告を行なう。
5	成果	①2013年度までに、修士課程における学位授与率を2009年度比20%向上させる。 ②キャリア教育の機会を設定	引き続き修士課程における学位授与率の向上を図る。	2011年度の学位授与者数(13名)を2012年度も維持する。

		する。		
6	学生の受け入れ	2013年度までに適切な入学定員・収容定員を設定する。	入学定員・収容定員の適正化に向けた議論を開始する。	人文科学研究科教授会で議題化し、検討作業を開始する。

人文科学研究科英文学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

カリキュラムの体系化については数年来話し合いを続けた結果、各分野の方法論を軸に体系化が進んでいる。学生定員に対して修士課程の受験生・入学生が少ないことについては、入学対象とする学生の見直しなどを行ってきたが、十分な成果は出ていない。今年度以降、学生定員の見直しも含めた対策を話し合っていく予定である。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

コースワークからリサーチワークへと、基礎的な知識を得てどのように研究へと発展させていくか、入学時の履修アドバイザーとの面談、および学生個々のアドバイザーとの話し合いによって必要に応じて指導している。英文学専攻では系統的なコースワーク導入についての話し合いを続けてきた結果、既に昨年度より基礎から応用へとつながるコースワークの導入を行っている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

教育課程の編成・実施方針に基づいて、現有スタッフとコマ数の中では可能な限りに各課程に相応しい教育内容を提供している。

国際化に対応するため、人文科学研究科では共通科目の外国語科目のうち『英語』を、海外の学会での研究発表や、英語圏の大学院に留学する場合を念頭において改変したが、その授業の管理・運営は英文学専攻が行っている。また、英語圏の大学院への留学を学生に奨励している。英文学専攻の修士課程を修了し、所定の単位を取得すると英語科の高等学校教諭専修免許状及び中学校教諭専修免許状が取得できる。専門分野の高度化に対応するため、小人数の演習授業において、担当教員が最新の研究成果を取り入れた授業を行っている。

研究手法に院生を対応させるため、方法論の科目を提供している。他方で、方法論とは別に、内容に関して高度化してきている分野もあるが、「有職者を含む形での入学者の多様化」からすれば、入学前の知識量を要求することも出来ず、また、「有職者をも含む修士課程の院生に、標準在学年限内に修論を提出させる」ためには、入学後の学習量を増やすことも難しい。よって、修士課程においては、「内容の高度化」に対応することは、技術的に難しい。博士課程における対応は、今後の検討課題となる。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

新入生への履修指導は文学・言語学それぞれの分野に履修アドバイザーを決め、それぞれの専門分野の入学生の履修相談・指導にあたっている。

昨年度より文学系・言語系の両分野ともに研究手法を教える導入授業を設置し、全ての入学生に履修するように指導している。この授業の担当者、およびそれぞれの学生の指導教員、そして専攻主任が協力し合い、それぞれの学生の学習状況の把握に努めている。

専攻全体として統一した研究指導計画のようなものは無いが、個々の学生に対する学位論文執筆までの研究指導については、それぞれの分野の教員達が当該学生のアドバイザーを中心として話し合い、協力し合っている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

シラバスの作成と内容の充実是个々の教員が鋭意努力して実現している。在学生から既に翌年度の履修者が予想できる場合には前年度に作成したシラバスに基づいて授業が展開され、有効に機能している。一方、履修者の能力、バックグラウンド、人数に応じて、シラバスを微調整する必要がでてきた場合には、シラバスに書かれた基本方針を重視しながらも柔軟に授業運営をしており、このような調整は現実的かつ有効な方法であると考えられる。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

成績評価、単位認定については、シラバスにも明示されており、全面的に授業担当者の責任の下で適切に行われている。学位論文の評価については、専攻の教員が全体制で審査にあたり、公正かつ適切に行っている。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

教育成果は最終的には、学生の論文執筆や学位取得、学会発表によって可視化される。英文学専攻の場合は、法政大学英文学会や都内を中心とした複数の協定校との研究発表会、国内外の学会での研究発表、また国内外の学会誌への投稿など、大学院生の研究成果を発表する機会がある。そこで他大学の大学院生と本専攻の大学院生との比較が可能である。学会などへの論文の投稿・採用状況により、大学院生の教育成果は定期的に検証できている。また、学生のレベルを把握することもできる。実際にはそうした論文発表の経験を経て、学生の学習成果は上がってきている。教員の力の及ぶ限り上記のような様々な機会を使ってレベルアップのための改善をはかっている。

アンケートについては、履修者 10 名以下の科目のみであり、回答者の匿名性の確保のため、実施していない。本専攻は文学部英文学科とほぼ同じ教員陣からなる組織であり、教員は自らの教育能力の研鑽のためのセミナーなども研究科・専攻として独自のものではなく、学部レベルで行われているFDセミナーなどに参加している。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

教育目標に沿った成果が上がっているかどうかを、判断する基準を定量的に設定することは容易ではない。修士課程については、二年間で必要な単位を取得し、修論執筆、課程修了を達成させるという面では効果は上がっている。教職だけでなく一般企業への就職を果たす修了者もあり、高度職業人の育成という面でも、成果は上がっている。

研究者養成を主たる教育目標とする博士課程においては、在学期限内に必要な授業履修を終えても、博士論文執筆に至る学生が極めて少ない。また学外の学会や学会誌に論文を投稿する学生も少なく、海外への留学生もまだ多くはない。また、アカデミックポジションへの就職は大変難しく、粘り強く研究を続けてきた学生が希に専任の研究職に就くことはあるものの、研究者を目指す多くの学生が、非常勤の研究職にはつくことができて、専任職のポストを得ることはほとんどできていないのが現状である。

3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

博士・修士論文の審査基準は明文化され、専攻内で共有されている。簡略的な学位授与方針は大学院要項、およびHPなどで公開している。しかし、昨年度末に明文化された詳細な基準についてはまだ専攻の大学院生全てに周知するには至っていない。

4 教員・教員組織

4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

博士・修士論文の審査基準は明文化され、専攻内で共有されている。求められるのは、高度の専門的知識と研究能力、研究業績、教育能力を有する教員であり、この像に沿って大学院を担当できる教員の資格も明文化されている。また、昇格基準も文学部英文学科の基準として明文化されている。さらに、多様な年代、バックグラウンドの学生が学んでいる状況に配慮できるよう、年齢・性別など、バランスのとれた教員組織が必要であるという編制方針を明確に持っている。院生一人一人に対し、指導教員、そして授業担当者それぞれがきめ細かい指導を行っているが、教育に関する権限と責任は、教員個人ではなく、専攻会議及び研究科教授会に帰属し、組織的に対応している。

4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

文学・言語学系両方の専門分野においてカリキュラムと教員組織の間のバランスは取れている。また、大学設置基準によって定められた必要教員数も満たしている。専任教員数は、12名（うち、女性教員は4名、外国籍教員2名）であり、教員一人当たりの学生数は2.17人である。年齢構成は30代1名、40代3名、50代5名、60代3名となっている。50代が40%を超えているが、将来的にバランスのとれた年齢構成にするようにしていく予定である。将来的にバランスのとれた年齢構成にするようにしていく予定である。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

専任教員の募集・任免・昇格については、学部と共同で、適切に行われている。採用に際しては、公募を原則とし優秀な人材が必要な場合には個別の対応をする場合もある。面接のみならず、模擬授業も必ず行い、かつ専攻会議で業績審査を行い、候補者の研究者および教育者としての資質を考慮することにしている。また昇格に関しても学科の内規に照らして有資格者を推薦している。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

教育活動の面では、教育技術、学生とのコミュニケーション技術を上げることについては、学部のFD委員会等が主催するセミナーや講演会があり、教員が各自参加し、効果を上げている。研究活動の面については、近い専門分野の教員が相互に交流しつつ、切磋琢磨している。教員はそれぞれ、研究活動、学会発表、論文執筆、国内留学や在外研究等などを行っており、その成果は学術研究データベースなどに公開されている。科研費の応募・採択数の実績において、専攻内で毎年一定数が確保されているところから、教員の資質の維持・向上はなされていると考えられる。

5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
学部と相違して現段階では法政大学大学院に内部質保証に関する組織が設置されていない。したがって、今後、大学院委員会ですれへの取り組みを検討することになる。それまでは現状のように各専攻主任、ないしインスティテュート運営委員長が責任をもってこの点を遂行することになる。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
前項に記したように、現状では法政大学大学院全体でこの点に対応する組織が無い。よって各研究科、および個々の専攻で専攻主任、および運営委員長を中心に実施することになる。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

<p>教育成果のチェックの場でもある、修士論文の審査基準は昨年度明文化したが、さらに論文の審査・指導体制について専攻内で話し合い、より良い方法を模索する。入学者のバックグラウンドの多様化に伴い、従来の指導教員-学生の1対1の指導では十分ではない場合もある。コースワークから論文執筆につながる指導について、どのような教員間の協力体制が可能か、専攻内で協議する。</p>

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準		理念・目的
中期目標		教育課程、学位授与、教育課程の編成・実施方針を再確認し、それを社会に広く公表するための専攻独自の広報活動を展開する。HPを充実させる。
年度目標		パンフレット作成の予算がないので、英文学専攻独自のパンフレット（自家製）をプリンターで印刷し、配付する。予算化をめざす。 12大学(明治、上智、立教、青山学院など)での単位互換協定連盟（「英文学専攻協議会」）の研究発表大会を今年度12月に本学で開催する。その大会を活用して学部生などへの広報活動を行う。
達成指標		パンフレットの原稿の執筆をする。周知の新手段を考案する。
中間報告		パンフレットの作成に関しては、検討中である。12大学の英文学専攻協議会の研究大会についてはポスターを作成し、広く、加盟の大学における掲示や、学内での掲示を通して広報活動に活用していくつもりである。
年度末報告	自己評価	A
	理由	パンフレットの作成に関しては、検討中である。12大学の英文学専攻協議会の研究大会についてはポスターを作成し、広く加盟の大学における掲示や、学内での掲示を通して広報活動を行った。
	改善策	—
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		教育課程、学位授与、教育課程の編成・実施方針を再確認し、それを社会に広く公表するための専攻独自の広報活動を展開する。HPを充実させる。
年度目標		パンフレット作成の予算がないので、英文専攻独自のパンフレット（自家製）をプリンターで印刷し、配付する。予算化をめざす。 12大学(明治、上智、立教、青山学院など)での単位互換協定連盟（「英文学専攻協議会」）の研究発表大会を今年度12月に本学で開催する。その大会を活用して学部生などへの広報活動を行う。
達成指標		パンフレットの原稿の執筆をする。周知の新手段を考案する。
中間報告		パンフレットの作成に関しては、予算化が難しく、その方策を探っている。 12大学の単位互換協定連盟（英文学専攻協議会）の研究発表大会に関しては、研究発表大会ではじめてポスターを作成し、加盟校への送付、掲示、並びに法政大学の内部でも掲示する予定である。他大学生や、法政大学の学部生に対しての広報活動の一貫となるものと期待される。
年度末報告	自己評価	A
	理由	パンフレットの作成に関しては、英文学専攻には予算がなく実現には至らなかった。 12大学の単位互換協定連盟（英文学専攻協議会）の研究発表大会に関しては、研究発表大会ではじめてポスターを作成し、加盟校への送付、掲示、並びに法政大学の内部でも掲示をした。院生だけでなく、学部生や、近隣の住民が参加するなど、他大学生や法政大学の学部生に対しての広報活動として

		効果があった。研究発表大会の参加者は 200 名をこえ、昨年度の他大学での開催と比べてもかなり増加した。
	改善策	パンフレットの作成に関しては、来年度は実現に向けて予算の確保を目指す。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		教員課程・教育内容を見直し、体系化する。 実験の装置・設備を整備する。
年度目標		教育内容の体系化について、どの部分にどのような体系化が必要かを検討し、教員の意見を集約する。 学部と共同で行っている人事により、教員組織の充実を図る。 実験系の科目への予算交渉や申請をする。
達成指標		教育内容の体系化についての今後の方針を決定する。 実験系科目のための予算申請をする。
中間報告		学部と共同で行なっている人事が進行し、それぞれつぎのような状況である。 イギリス文学を専門とする専任教員人事を行い、模擬授業や面接などをへて、望ましい教員像についての学科・専攻の合意に基づくふさわしい人物を決定した。来年度 4 月から着任予定であり、大学院も担当予定である。他方、アメリカ文学を専門とする専任教員人事も現在行っているところである。こちら、模擬授業および面接を経て候補者を絞り、現在、学内での採用手続きに入るところである。大学院を近い将来担当予定であり、教員組織は、格段に充実するものと思われる。 予算申請については、現時点では具体的な取組はない。
年度末報告	自己評価	A
	理由	学部と共同で行なっている人事が進行し、それぞれつぎのような状況である。 イギリス文学を専門とする専任教員人事を行い、模擬授業や面接などをへて、望ましい教員像についての学科・専攻の合意に基づくふさわしい人物を決定した。来年度 4 月から着任予定であり、大学院も担当予定である。他方、アメリカ文学を専門とする専任教員人事も、模擬授業および面接を経て候補者を絞り、学科・専攻の合意に基づくふさわしい人物を決定した。大学院も近い将来担当予定であり、教員組織は、格段に充実するものと思われる。 予算申請については、現時点では具体的な取組はない。
	改善策	予算申請についての取組を具体化させる。
評価基準		教育方法
中期目標		理想的な体系的な履修モデルを作成し、学生に提示し、よりよい教育を提供する。
年度目標		理想的な履修モデルに基づく、科目、教員、コマの確定をする。
達成指標		体系的な履修形態モデルをシラバス、HP 等に明示する。
中間報告		4-4 にも書いたように、博士論文執筆に至る過程が、明確になるように、文章化を検討している。
年度末報告	自己評価	A
	理由	4.4 にも書いたように、博士論文の審査基準を明確化することにより、課程博士論文の執筆を現実のものとして意識させた。
	改善策	—
評価基準		成果
中期目標		博士課程 3 年間で博士論文を執筆できるように指導する。 海外への留学を奨励し、派遣留学制度や奨学金制度を整備して、2013 年度までには修士・博士課程で 5 名程度の留学生を海外の大学に派遣する。
年度目標		博士課程 3 年間で博士論文執筆促進のための具体案を作成する。 学部の現在の SA 派遣先等、に大学院生の留学先を捜し交渉し、内諾をもらう。大学側に海外留学支援、奨学金支給の可能性を探る。 上記 1 の項目で述べた 12 大学の研究発表大会で多数の院生が研究発表するように奨励していく。 さらに、学外の学会にも参加するように指導していく。
達成指標		博士課程 3 年間で博士論文執筆促進のための具体案を学生に示す。 学部の SA 派遣先に大学院生の留学の可能性を交渉し内諾をもらう。 大学側に奨学金支給を申請する。
中間報告		博士論文執筆に至る手順や準備、必要な資格など明文化して、学生に博士論文執筆への具体的なイメ

		<p>ージを抱かせるように現在専攻で、内容を話しあっている。</p> <p>また英文学専攻協議会の研究発表大会に関して、本学の大学院生が4名発表予定で、昨年度発表者なしだったことと比較すると大幅に増えた。</p> <p>SA派遣先との交渉は、具体化していない。奨学金の申請に関しては、既存のものや、今年度から新しく発足した様々の支援制度を活用するように、学生に働きかけている。チューター制度は現在有効に活用されており、諸外国語による論文の校閲補助制度にも5名という比較的多数の学生が応募している。</p>
年度末報告	自己評価	A
	理由	<p>博士・修士論文の審査基準を明文化した。また、大学院を担当できる教員の資格も明文化した。英文学専攻協議会の研究発表大会に関して、本学の大学院生が4名発表を行った。昨年度発表者なしだったことと比較すると大幅に増えた。</p> <p>SA派遣先との交渉は、具体化していない。奨学金の申請に関しては、既存のものや、今年度から新しく発足した様々の支援制度を活用するように学生に働きかけた。チューター制度は現在有効に活用されており、諸外国語による論文の校閲補助制度にも5名という比較的多数の学生が応募し、効果があった。</p>
	改善策	SA派遣先との交渉を、具体化する。博士論文執筆に至るよう、学生を指導する。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	理念・目的	教育課程、学位授与、教育課程の編成・実施方針を再確認し、それを社会に広く公表するための専攻独自の広報活動を展開する。HPを充実させる。	文学部のサーバー体制が整い次第、専攻HPの開設を検討する。	文学部のサーバー体制が整い次第、専攻HPの開設を検討する。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	教育課程、学位授与、教育課程の編成・実施方針を再確認し、それを社会に広く公表するための専攻独自の広報活動を展開する。HPを充実させる。	修士論文の審査方法を専攻で審議し、改善する。	修士論文の審査方法を専攻で審議し、改善する。
3	教育課程・教育内容	教員課程・教育内容を見直し、体系化する。実験の装置・設備を整備する。	大学に対して設備の整備を要望するとともに、教員個々の外部資金の獲得に努力し、その資金によって少しずつ装置の整備を進めていく。	教員個々による外部資金の獲得を通じて装置の整備を図る。
4	教育方法	理想的な体系的な履修モデルを作成し、学生に提示し、よりよい教育を提供する。	教育の体系化のため、修士論文作成までの履修モデルを見直し、分野ごとの教員間の話し合いを進める。	すでに開始されている分野ごとの方法論の科目と、他科目との間で、連携強化のための情報交換を行なう。
5	成果	博士課程3年間で博士論文を執筆できるように指導する。海外への留学を奨励し、派遣留学制度や奨学金制度を整備して、2013年度までには修士・博士課程で5名程度の留学生を海外の大学に派遣する。	修士論文を含む論文作成全体に関するルールの指導・教育体制を整える。	論文作成におけるルールを文書化し、専攻院生にオリエンテーションなどの場で配布して、周知徹底を図る。

人文科学研究科史学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

<p>2011年度より「アーカイブズ学Ⅰ・Ⅱ」「文書館管理研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学演習Ⅰ・Ⅱ」という実務系授業科目を設け、キャリア形成を支援するという史学専攻の特色とした。また、2012年4月に「法政大学大</p>

学院人文科学研究科史学専攻学位審査基準（内規）」・「法政大学大学院人文科学研究科史学専攻における科目担当基準と選任手続きに関わる規定」を施行し、学位取得基準と教員資格について公表した。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーに沿って、日本史・東洋史・西洋史の全時代分野の授業科目を開設し、受講生のニーズに応えるようにしている。しかし、授業科目を基礎から応用へと体系化するか否か、また修士論文・博士論文指導におけるコース・ワークを設定するか否かについて検討することが必要である。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

少人数の演習方式による双方向型の授業を中心とし、修士課程においては研究の基礎の充実を図り、修士論文作成に相応しい教育内容を提供し、博士課程においては博士論文作成に必要なスキルを習得する教育内容を提供している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

学生の履修指導は年度始めのオリエンテーション・ガイダンスにおいて、また学習指導・学位論文指導は授業および授業外のオフィス・アワーにおいて行われている。しかし、研究指導計画の作成については組織的に取り組んでいない。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

シラバスは、大学院全体が定めたフォーマットに基づいて適切に作成されている。授業がシラバス通りに行われているかの検証は定期的には行っていないが、授業の実態や受講生のニーズや能力に合わせた柔軟な授業運営が行われていることは専攻会議（学部の学科会議を兼ねる）において確認している。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

受講生の成績評価については、各教員が受講生の学習成果をシラバスにおける「授業の到達目標」「成績評価基準」の視点から判断して行っている。また、成績評価・単位認定については、専攻会議で協議することができることとしている。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

教育成果の検証については、専攻会議で協議することができることとしており、また春季・秋季の入試時に行っている。学生による授業改善アンケートは、人文科学研究科においては受講生数 15 名未満の授業では行われなかったこととなり、史学専攻では行われていない。教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした組織的な研修・研究の機会については、学内外のFD（ファカルティ・ディベロップメント）推進行事に参加することができるようになっている。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

受講生の学習成果が学内外の学会・学術雑誌に公表され可視化されることもあり、成果が上がっている。また、専攻会議で教育目標に沿った成果が上がっているかについて審議することができることとなり、問題の指摘はない。しかし、博士の学位取得という成果については検討する必要がある。

3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

「大学院学則」「学位規則」に基づいて専攻会議において適切に行ってきたが、2012 年度より「法政大学大学院人文科学研究科史学専攻学位審査基準（内規）」を施行した。

4 教員・教員組織

4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

シラバス他大学院関係の冊子および HP に教員組織が公表されており、史学専攻としての教員像・教員編成方針が分かるようになっている。教員の採用・昇進については文学部の基準に拠り、また、大学院の授業科目を担当する際には、専攻会議・人文科学研究科教授会の承認を得ることとなっている。さらに、「法政大学大学院人文科学研究科史学専攻における科目担当基準と選任手続きに関わる規定」を定め、公表した。教員の役割分担・責任の所在については、専攻主任の下に専攻会議で決定されている。

4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしており、史学専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えている。しかし、年齢構成上検討する必要がある。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

専任教員の募集・任免・昇格については、専攻会議・文学部人事委員会・同教授会・人文科学研究科教授会の規定に拠り、それらの議を経、さらに大学院委員会の承認を得て適切に行われている。兼任教員については、専攻会議・人文科学

研究科教授会の議を経、さらに大学院委員会の承認を得て適切に行われている。各種規定に修正が必要な場合には、適切に行われている。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
学内外のFD推進行事に関する情報が教員に提供され、参加することができることとなっている。また、教員の資質向上を図るための方策について専攻会議において審議することができることとなっている。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
人文科学研究科のシステムに拠る。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
人文科学研究科のシステムに拠る。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

教育の成果について、第一に博士の学位取得促進のため、学生に研究計画の作成を奨励する。第二に学生のキャリア形成支援のため公募への応募を奨励し、その結果を数的に把握する。教員・教員組織について、2名の退職教員の補充を適切に行う。
--

Ⅳ 2011 年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を図る。	
年度目標	WEB 上で各教員の研究・教育実績を公開する。	
達成指標	全教員が「学術情報データベース」を更新する。	
中間報告	学術情報データベースの情報を各教員が更新した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	データベース情報を全員が更新した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	2011 年度からスタートする史学専攻における実務系科目の履修率を 100%に近づけ、法政大学大学院の史学専攻修了者の特質とする。	
年度目標	2011 年度からスタートした史学専攻の理念・目的を確認する。 また新たに設置されたアーカイブズ学等実務系科目の履修動向を調査する。	
達成指標	受講者数を調査し、専攻会議に報告する。	
中間報告	アーカイブズ学実務系科目の受講者は、二桁に達しており、周知期間の短かった初年度としては上々である。修了予定者に対する「アーキビスト養成プログラム」修了証の交付と形式について検討を行った。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	「アーキビスト養成プログラム」修了証の形式、公布について決定し、教授会、理事会の承認を得た。
	改善策	特になし。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	2011 年度からスタートする史学専攻において学生の多様な研究・学習指向、および基礎的な能力・スキルの差に対応した履修方法を複数設け、全体として体系的な教育課程・教育内容にする。	
年度目標	2011 年度からスタートした史学専攻における新設科目の教育内容と受講動向を確認する。	
達成指標	今年度の受講者数を調査し、専攻会議で報告する。必要であれば来年度の改善点を確認する。	
中間報告	アーカイブズ学関連科目については他専攻所属者の受講もあり順調であるが、東洋史、西洋史の新設科目の受講動向についてはこれまでのところ入学者がいないこともあり、判断できない。ただ東洋史演習科目については国際日本学インスティテュート所属学生が受講するようになり、増加している。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	日本史専攻者で研究上の能力発達を目的に西洋史演習科目を受講する者が出ており、こうした動向を積極的に評価した。

	改善策	特になし。
評価基準		教育方法
中期目標		2011年度からスタートする史学専攻における教育方法を、学生の多様な研究・学習指向、および基礎的な能力・スキルの差に対応したものとし、また修士論文の完成、博士論文作成の促進に関わる指導体制の制度化を図る。
年度目標		2011年度からスタートした史学専攻の新設科目の教育方法について改善点の有無を確認する。
達成指標		今年度の受講者数を調査し、専攻会議で報告する。必要であれば来年度の改善点を確認する。
中間報告		史学専攻東洋史、西洋史の新設科目については入学者がまだ確保できていない。東洋史に関しては外国人留学生が受講している。
年度末報告	自己評価	B
	理由	外国人留学生が受講している。
	改善策	日本人志願者の増加を図りたい。
評価基準		成果
中期目標		2011年度からスタートする史学専攻の成果が、研究発表や論文掲載など研究成果の公表にとどまらず、専門職への就職など卒業後の進路にも反映されるようにする。
年度目標		2011年度からスタートした史学専攻としての成果は、さしあたり完成年度の2年後を待たねばならないが、そのための予備作業として在籍者の関心動向を把握する。
達成指標		年度内に検証方法を明文化する。
中間報告		未だ着手していない。
年度末報告	自己評価	B
	理由	史学専攻全体で共有するに至っていない。
	改善策	大学院生の論文を法政大学史学会の研究雑誌に掲載するようにする。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		定員を上回る受験者数を恒常的に確保し得る入試体制を作る。
年度目標		研究上必要な能力を確認しながら受験負担の軽減措置および受験資格の見直し、外国人学生に対する魅力増加策について審議する。国際日本学インスティテュートの移管に伴う定員管理の問題を検証する。
達成指標		上の事項の採否を専攻会議で議決する。国際日本学インスティテュートの移管の効果を報告する。
中間報告		国際日本学の移管による授業受講者動向に関して専攻会議で報告した。
年度末報告	自己評価	A
	理由	まだ入試がすべて終了していないが、国際日本学インスティテュート在籍者の受講が増加した。
	改善策	特になし。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	教員の資質向上を図るため、研究・教育実績の可視化を図る。	教員の資質向上に関わるFD推進行事への参加、学術データベースの更新など施策を検討する。2名の退職教員の補充を教員組織をふまえて行う。	学内外のFD推進行事への参加を奨励し、その状況を数的に把握する。教員の学術データベースを更新する。2名の退職教員の補充を適切に行う。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	実務系授業科目の履修率を100%に近づけ、史学専攻修了者の特質とする。	「アーカイブズ学Ⅰ・Ⅱ」「文書館管理研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学演習Ⅰ・Ⅱ」の履修率を上げる。	専攻内における「アーカイブズ学Ⅰ・Ⅱ」「文書館管理研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学研究Ⅰ・Ⅱ」「記録史料学演習Ⅰ・Ⅱ」の履修率を50%以上とする。
3	教育課程・教育内容	学生の多様な研究・学習指向、および基礎的な能力・スキルの差に対応した履修方法を複数設	授業科目の基礎から応用への体系化と履修方法について検討する。	授業科目の基礎から応用への体系化と履修方法について考え方をまとめる。

		け、全体として体系的な教育課程・教育内容にする。		
4	教育方法	学生の多様な研究・学習指向、および基礎的な能力・スキルの差に対応したものとし、また修士論文の完成、博士論文作成の促進に関わる指導体制の制度化を図る。	修士論文・博士論文の作成に関してコース・ワークおよび研究計画書に基づく指導を検討する。	コース・ワークおよび研究計画書に基づく指導のあり方について考え方をまとめる。
5	成果	成果が、研究発表や論文掲載など研究成果の公表にとどまらず、専門職への就職など卒業後の進路にも反映されるようにする。	学生の成果公表を促進し、高度職業人としての就職を支援する。	学生の成果公表を奨励し、それを数的に把握する。また、公募への応募を奨励し、それを数的に把握する。
6	学生の受け入れ	定員を上回る受験者数を恒常的に確保し得る入試体制を作る。	受験者数と入学者の定員充足率を上げる施策を検討する。	入試体制その他の改善策を専攻会議においてまとめる。

人文科学研究科地理学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

改善事項として指摘されている内容を踏まえ、その対応策を検討した。とくに大学院・担当教員の増員(2012年度には2名を大学院担当教員として加えた)、入学学生数の増加対策、さらには学位授与者を増やす方策などである。今年度以降にも共通する課題なので専攻会議でさらに検討を加えたい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。 地理学を構成する自然地理学と人文地理学のいずれの分野においても、専任教員は「研究」と「演習」の双方を担当し、基礎的なコースワークを徹底しながら、次のリサーチワークへと学生がスムーズに段階を踏んで進めるように指導を図っている。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。 前項に挙げているように地理学を構成している自然地理学分野と人文地理学分野のいずれの分野においても学生指導を図れるように科目を配置している。とくに2012年度からは、科学としての基礎的な視点を教育するよう科目の開講を実施している。また通常の時間割上での開講科目でカバーできない分野に関しては、長期休暇を活用した特別講義として集中講義形式で補っており、学生からも好評を得ているので継続したい。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。 ①・例年、4月の入学時に新入生ガイダンスを専攻内で実施し、そこで基本的な事柄を伝達しつつ指導をしている。それに加えて各指導教員単位で、指導生に適宜、履修上の留意事項を説明している。 ②・上記の①に加えて、チューター制度を活用して学習指導の徹底を図っている。とくに他大学や他専攻からの入学学生、あるいは外国からの留学生を中心にその指導を実施している。 ③・修了要件となる単位数に応じた科目の履修をしながら学位論文の作成を遂行することは必ずしも容易ではない。その点を指導教員・指導学生相互に確認しつつ、定期的に研究の中間発表、および論文指導を行なっている。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。 ①・各科目の担当教員がシラバスの作成に臨んで適切に作成している。 ②・各科目の講義がシラバス通りに履行されるように専攻会議の場で相互に確認することが望まれるものの、現段階ではそこまで至っていない。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。 ①・予めシラバス作成時に明記している評価基準に基づいて各科目担当教員が適正に成績を評価している。また当然ながら学位論文の審査は専攻の専任教員全員で口頭試問などを実施して評価している。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

<p>①・大学院教育の成果は最終的には学位論文に反映されると思われるので、その研究内容を学内外の関連学会などで発表するように個別に指導をしている。</p> <p>②・個々の科目の履修学生数にも左右されるが、授業改善アンケートを実施した科目に関しては、当該教員にそれを伝達して次年度以降にその内容の反映を可能にしている。</p> <p>③・当専攻としては教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした組織的な研修・研究の機会を未だ設ける段階に至っていない。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>①・大学院生の学習成果は、その集大成として位置づけられる学位論文に反映されている。同時に一部その成果を学内外の関連学会で発表している。これに続き印刷公表で一定の成果を測れるものと考えている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>①・とくに博士論文の審査基準に関しては、課程博士と論文博士を別個にして学生に公表している。なお業績の掲載学会誌に関して、一層の明確化が必要と思われる、その点、今後、検討することを専攻会議で確認済みである。なお、今日のような情報が氾濫している時代背景を考慮に入れて、剽窃などに関する基準設定の必要性をこの数年間、当専攻では痛感している。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①・前項に記したように学位授与の基準を公表しており、大学院担当教員の基準もそれに準じた形で専攻内の内規として共有している。</p> <p>②・大学院担当教員の基準は上に記載しているように内規として定めている。客観的な基準としては、いわゆるマル合教員と専攻内では考えている。</p> <p>③・専攻内の会議の主宰者は専攻主任であり、原則、大学院担当教員間のローテーションでこれを選出している。さらに入試業務などの専攻内の役割分担は適宜、大学院担当教員の中から選出して、個々の教育を遂行することに努めている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>①・前述したように大学院担当教員を2012年度から2名増やしたものの、まだ目標とする専攻内のカリキュラムをバランス良く実施するには必ずしも十分な教員組織とは言えないので、今後、大学院担当教員の増加が一つの大きな課題となっている。</p> <p>②・上の①でいささか解消されたものの未だ法令（大学設置基準等）に照合すれば、1名の不足がある。</p> <p>③・当然ながら教員の募集に際しては専攻内の教員組織の観点から年齢構成のバランスを念頭に年齢条件を加味している。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>①・この項目の事柄は、いち早く基準を専攻内で決めて今日まで履行してきている。さらにその適正な実施に努めてきている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>①・専攻内ではFD活動の伝達は行なっているものの、専攻内で具体的な実施策を共有はしていない。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>①・専攻での質保証に関して、特段、現段階で何か具体的な組織が整備されているわけではない。これは研究科全体、ないし大学院全体で整備する事項かと思う。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>上記の項目に記載しているとおりなので、この項目への記述は割愛したい。</p>

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

<p>課題として指摘されている専攻内での基準を遵守しつつも大学院担当教員の増加を図ること、院入学者を如何にして増やすかの方策などを今後、さらに吟味する必要がある。ただし、博士の学位論文授与者数を増やすことは明確な基準を専攻内で定めている以上、これをクリアできる資質の学生へさらなる指導を徹底すること以外、方策は無いかと思われる。</p>
--

IV 2011 年度目標達成状況

評価基準		教員・教員組織
中期目標		大学院担当教員数を増やす。
年度目標		大学院担当候補者の担当任免手続きの明確化。
達成指標		学部担当教員（大学院担当候補）を含めた関係全教員の業績一覧の整備を図る。
中間報告		次年度から大学院担当者 2 名の増員を予定している。業績一覧の整備は年度末に実施予定である。
年度末報告	自己評価	B
	理由	次年度から大学院担当者 2 名を増員する。 業績一覧の整備を行った。
	改善策	残された欠員状況を早急に改善できるよう、関係者に努力を促す。
評価基準		教員・教員組織
中期目標		大学院担当教員の質の向上を図る。
年度目標		大学院担当教員の業績の公開を図る。
達成指標		業績公開を行う。
中間報告		業績一覧の整備は年度末に実施予定である。学会発表、論文発表等の業績の公開は着々と行われている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	業績一覧の整備を行った。
	改善策	引き続き向上に努める。
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		教育目標、学位授与方針をより社会的ニーズを取り込んだ形で再編成する。
年度目標		再編成された教育目標、学位授与方針の周知徹底を図り、公開方法について検討する。
達成指標		公開を図る。
中間報告		現在は専攻会議で議論をしている段階である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	2012 年度から大学院案内、履修要覧、大学ホームページ等に記載されることとなり、当初の目的は達成された。
	改善策	今後はより分かりやすい表現を考えていく。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		学生のプレゼンテーション機会の増加に対する能力の向上を図る。
年度目標		修士論文の中間発表会を開催する。
達成指標		年 2 回の開催を目指す。
中間報告		前期は 6 月 22 日に開催し、後期は 10 月 26 日に開催する。
年度末報告	自己評価	A
	理由	年 2 回の開催ができた。
	改善策	修士課程 1 年生の発表機会を検討していく。
評価基準		教育方法
中期目標		シラバスの実質化を図る。
年度目標		シラバスの書き方について専攻会議で議論し、教員間の合意を図る。
達成指標		シラバスの書き方の統一を図る。
中間報告		現在は専攻会議で議論をしている段階である。
年度末報告	自己評価	B
	理由	専攻会議で議題として取り上げ、議論を行い、理解を深めた。
	改善策	引き続き議論を続けていく。
評価基準		教育方法
中期目標		成績評価の厳密化を図る。
年度目標		成績評価の内容についての議論を実施する。
達成指標		成績評価の厳密化の共通理解を図る。

中間報告	現在は専攻会議で議論をしている段階である。	
年度末報告	自己評価	B
	理由	成績評価について専攻会議で議論し、理解の共通化を図った。
	改善策	引き続き理解の共通化に努める。
評価基準	成果	
中期目標	学生の研究成果を充実させる。	
年度目標	修士論文の学会発表を促す。	
達成指標	学生の学会発表回数と学術雑誌への論文掲載数の増加。	
中間報告	現在、大学院生の卒業論文と修士論文の学会発表、学会誌掲載の準備中である。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	今年度修士課程修了者が日本地理学会大会で発表した。
	改善策	次年度以降も発表できるように促す。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	大学院担当教員数を増やす。	すでに専攻内で共有している「大学院担当教員資格」を再度、未担当教員に徹底し、この基準クリアを求める。	2012年度から2名の専任教員を大学院担当教員として登用しているが、設置基準上ではまだ十分ではないので、その点を解消するための一つの方策として専任教員の業績一覧の整備・公表に努める。
2	教員・教員組織	大学院担当教員の質の向上を図る。	これは一方で上記の「大学院担当教員資格」の条件と連動する側面を有する。一定の教員レベルを維持する方向で、未担当教員の努力を促したい。その一方で、大学院担当の専任教員の業績をこれまで通りに公開する。	左記の事柄を履行する。
3	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	教育目標、学位授与方針をより社会的ニーズを取り込んだ形で再編成する。	再編成された教育目標、学位授与方針の周知徹底を図り、公開する方向で検討する。また最近、教員によってはすでに実施している「海外巡検」を効果的に実施し、学生の視野、見聞を広めたい。	専攻のHP上で、これまでの修士・博士の学位論文のタイトルなどを公開する方向で検討する。
4	教育課程・教育内容	学生のプレゼンテーション機会の増加に対する能力の向上を図る。	これまで分野ごとに開催してきた学位論文、とりわけ修士論文の「研究中間発表会」を年数回、公開で実施することを恒例化する。	当面、左記の事項を恒例化する。
5	教育方法	シラバスの実質化を図る。	大学所定のフォーマットに従い、シラバス作成について教員間で徹底を図る。	左記の事柄の周知徹底を図る。
6	教育方法	成績評価の厳密化を図る。	各科目の成績評価方法についてはシラバスに予め記載されているが、その基準やバランスに関しては必ずしも教員間で共有しているわけではないので、その点の改善を図り共通認識の保持に努める。	左記の事柄を履行する。
7	成果	院生の研究成果を発表・印刷	院生の研究成果の公表を各指導教	左記の重要性を院生に周知す

	化させる。	員ごとに指導院生へ促すことは当然ながら、学内外の公の場での発表を強く要請する。これはその一方で、一定のレベル維持と裏腹にあるので、指導教員間でその点に関して意見交換をする。	るとともに、過去の院修了者の公になっている業績や就職先などをプライバシー保護の観点に配慮しつつ、公開をはかる方向で専攻として検討する。
--	-------	--	---

人文科学研究科心理学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果に基づき、年度計画や達成目標を見直し、改善すべき事項については、以下のように対応した。

「教員・教員組織」について、学位論文の指導や兼任教員の資格基準をより明確にする必要があるという指摘を受け、法政大学大学院学則第5条第3項の規定に基づき、また、専攻の学位授与方針やカリキュラム編成を考慮して、修士課程および博士後期課程の授業担当教員および指導教員・副指導教員の担当基準（内規）を定めた。この内規の中に兼任教員の資格基準も含めた。

その他の点検・評価項目については、中期目標と年度目標を設定した事項について、順調に達成している。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

修士課程および博士後期課程ともに、本専攻の教育課程の編成・実施方針に基づき、認知と発達を柱とした様々な授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成している。学校心理士や教員専修免許（公民）といった資格取得のための科目群も整備している。

修士課程のコースワークについては、専攻の教育方針として掲げている「認知と発達の二本柱」を軸にして、基礎から応用までの多様な範囲を網羅するように授業科目を開設している。このうち19科目を講義、8科目を演習に位置づけており、演習科目を中心に発表や討論の機会を十分にもうけ、コミュニケーション力、リーダー力、情報技術力やプレゼンテーション力の育成に務めている。演習系科目は継続履修を認めており、論文研究の指導が円滑に進むことに配慮している。

リサーチワークについては、年に3回の「大学院研究発表会」での発表を小目標とし、修士1年次から段階的に研究成果を蓄積し、修士論文を完成させられるように指導している。研究の進捗は「大学院研究発表会」や、原則として月一回開催している大学院カンファレンスにおいても確認の機会を設け、全教員が全学生の状況について把握できるようにしている。

修士課程においては、コースワークの授業内容（特に演習科目における授業内の課題など）とリサーチワークをどのように連動させていくことが望ましいかを検討することが課題の一つになっている。

博士後期課程のコースワークについては、毎学年、前期に「心理学特殊研究 I」、後期に「心理学特殊研究 II」を設置し、研究計画の立案、データの分析、論文の作成などについて指導教員が指導や助言を綿密に行っている。修士課程で開講している授業も履修できるようにしており、他大学から入学した院生や社会人の院生の中には、こうした授業科目を履修し、専門性の深化や博士論文研究に役立てている学生もいる。

リサーチワークについては、修士課程と同様に「大学院研究発表会」や「大学院カンファレンス」における発表機会を通し、指導教員以外の教員からも指導を受けられるようにしている。

博士後期課程においてはリサーチワークの指導を重視し、幅広い教育内容を提供してはいるが、コースワークの位置づけやリサーチワークとの関係、科目の配置や運用方法については今後の課題となっている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

修士課程および博士後期課程ともに、教育課程の編成・実施方針に基づき、社会に貢献する心理学的研究の内容を提供している。

専任教員の専門分野は、生理、行動、学習、教育、知覚、言語、犯罪、発達であり、心理学の主要な分野を網羅している。各専門分野における最新の研究知見を授業内容に盛り込むことで、専門分野の高度化に対応している。専任教員の守備範囲外の領域については、積極的に兼任教員の協力を求めている。専任・兼任教員の選考においても、最新の研究業績を重視しており、高度な専門性をもった教員が授業を担当することで、教育内容を充実させている。毎年、学内の研究機器整備予算に申請し、最新の実験装置やソフトウェアなどを購入し、大学院生にも提供することで、研究の高度化を支援している（例：2011年度には非侵襲的に脳機能を測定で

きるNIRSシステムを整備した)。

学校心理士や教員専修免許(公民)といった資格取得のための科目も提供し、教育や福祉、その他の職業領域において、本専攻で取得した高い専門性を活かせるような授業内容や演習を提供している。こうした資格についての情報はガイダンスやシラバスにより、学生に定期的に周知している。

キャリア教育の一環として、年に数回、大学院カンファレンスの行事の一部として、心理学を活かした専門性のある職業に就いている外部講師を招聘し、講演会を開催している。

国際化に対応した教育の一環として、心理学専攻を希望する多くのアジアからの留学生を積極的に受け入れている。その一部として、研修生および聴講生制度を活用し、外国人留学生に対する学習支援を行っている。また、在校生に対して、国際学会への参加や研究発表を積極的に行うよう指導している。

なお、本専攻では2011年度より社会人学生の受け入れを開始した。社会人学生に対する特別な配慮として、14条特例の適用を可能にしている。この制度を利用することで、1年の通年通学を経て、2年目は職場に戻って研究を続けることができる。この仕組みを使った高度な専門性をもった教員の育成に関する評価と改善がこれからの課題になる。

現在、修士課程のカリキュラムには「健康心理学」や「スポーツ心理学」が科目として不足している。教育内容を一層充実させるためにこれらの科目を組み込むための手続きを検討することが課題となっている。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

コースワークについては、社会に貢献する心理学の知識や技能を習得させるという観点から、すべての科目において、こうした内容を授業内容に含めている。そして、このことはシラバス中の「授業のテーマ」や「授業の到達目標」に明記するようにしている。各授業科目においては、課題や宿題を出し、授業中はプレゼンテーションや討論にあてる時間を確保することで、授業内容の理解を促し、かつ、プレゼンテーション力やコミュニケーション力が向上するように指導している。

開講総科目数のうち、講義形式の科目は19科目、演習形式の科目は8科目ある。演習科目を中心に、発表や討論の機会を十分にもうけ、心理学の専門的な能力に加え、コミュニケーション力、リーダー力、情報技術力やプレゼンテーション力の育成にも務めている。演習科目の多くにおいて継続履修を認めており、こうした総合的な力量が十分に育成されるように学習機会を提供している。さらに、その他の科目の一部においても継続履修を認め、主に指導教員の授業科目において専門性を深化させ、修士論文研究の指導が円滑に進むことにも配慮している。

履修登録科目の上限は制度的には設けられていないが、オリエンテーションなどで修士一年次に偏って過剰な履修登録を行わないように学生に指導している。

履修指導については、まず4月の新入生オリエンテーションに新入生だけではなく在生も参加させ、履修に関する注意点や案内を行っている。また、在校生によるガイダンスも実施させ、新入生が先輩に気軽に相談できる体制をつくっている。さらに原則として毎月「大学院カンファレンス」を開催し、大学院生全員と教員全員が集まり、話し合う機会を確保している。

リサーチワークについては、主に指導教員が日常の指導を行うが、全教員が参加する「大学院研究発表会」や「大学院カンファレンス」において、他の教員からも助言などが得られる環境を整えている。

2011年度より「法政大学文学部心理学科・心理学専攻倫理委員会」を設置し、法政大学文学部心理学科および法政大学大学院人文科学研究科心理学専攻で行うすべての研究については事前にこの委員会における倫理審査を受けることになった。これに伴い、修士課程、博士後期課程に在籍する大学院生による研究もすべて事前に研究計画書を作成し、上記の委員会に認可された計画通りに遂行されることがルール化された。結果として、指導教員による指導は、研究計画の立案や実施、データの分析や論文執筆に至るまで、すべて研究計画書に基づいて行うことが求められるようになっている。

博士後期課程の院生については、「法政大学大学院人文科学研究科心理学専攻「課程博士」授与規程」に定められた要件(論文数、国際学会での発表実績など)を満たすように計画を立て、これを順次遂行するように主査・副査が指導を行っている。この規程は新入生オリエンテーションのときに示し、指導を始める前に確認するようにしている。

昨年度実施された院生へのアンケート調査から、授業で課せられる課題などの遂行にかかる時間と修論研究やその他の研究に費やす時間のバランスについて改善の余地が示されたため、コースワークとリサーチワークの関係やバランスを再検討し、最適化方略を策定することが課題となっている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

大学院全体で定められた所定の書式に従い、すべての授業科目について、単位数、授業のテーマ、授業の到達目標(「~できるようになる」などの具体的な記述)、授業の概要と方法、毎回分の授業計画(テーマと内容)を記載している。

全授業科目に関して学生による授業改善アンケートを実施しており、シラバスに基づいて授業が展開されているかどうか

かは受講生による評価を手がかりに検証している。専任教員は、全員、アンケート結果を読み、気づいたことをレポートにして共有し、掲示によって学生にもフィードバックしている。

原則としてシラバス通りに授業を展開することが専攻の方針として共有されている。ただし、受講生数が少なくて、個々の学生の授業内容に対する準備性や興味関心に多様性があるときには、初回の授業等で学生の了承を得た上で、より適切な授業展開ができるようにシラバス記載事項を修正するという対応を行っている。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

授業科目における成績評価基準はシラバスに明記し、それにそって客観的で公平な成績評価を各担当教員が行っている。

修士論文については、評価基準（「法政大学人文科学研究科心理学専攻修士論文／文学部心理学科卒業論文評価表」）を年度はじめのオリエンテーション時に学生に明示し、その後の指導においても確認している。心理学科独自のホームページ（「法政心理ネット」）でも公開している。

修士論文の審査には、主査だけではなく副査を定め、複数の教員が携わり、上記の評価基準に基づいた評価を行っている。さらに、修士論文の単位認定については、専任教員全員による協議によって適正に行っている。

博士論文については、審査小委員会を立ち上げ、複数の審査者によって専門的見地から審査を行い、公開発表会を経て、専攻会議および研究科教授会で承認されるという手続きを執っている。審査基準は「法政大学大学院人文科学研究科心理学専攻「課程博士」授与規程」に明記している。

既修得単位認定については、本学文学部心理学科4年生が本専攻の科目を履修し修得した単位を、10単位を上限として、大学院修了要件単位としてR認定する制度を設けている。

転専攻は制度として可能であるが、今のところ本制度を利用した実績はない。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

コースワークについては、受講生数が少ない授業も含めた全科目に関して学生による授業改善アンケートを実施している。専任教員全員がアンケート結果を読んで気づいたことをA4一枚程度のレポートにまとめている。レポートには次年度の授業改善策も示すようにしている。レポートは掲示することで学生にフィードバックしている。教員間でも、メーリングリストおよび専攻会議で情報を共有し、お互いの授業改善策を参考に、各自の教育内容・方法の改善に活かしている。リサーチワークについては、年に3回の「大学院研究発表会」および修士論文の口述試験の後に開かれる専攻会議において、個々の学生の研究活動の進捗や学習状況について話し合う機会があり、主に進捗の遅れている学生への対応などを協議している。全体的な教育成果の検証は今後の課題である。

専攻内ではFD研修の機会は設けていないが、2011年度には大学院生からアンケートによる意見収集を行い、この結果をカリキュラム編成や機器整備に関する話し合いに活用した。こうした組織的リサーチは今後も必要に応じて行う予定である。さらに、下記(3.1)に述べるように、教育目標の成果指標に基づき、教育内容や教育方法の改善について話し合う機会を定期的に設置するかどうか検討する計画である。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

コースワークについては、各授業科目で客観的な成績評価基準を設定し（シラバスに明記）、成績評価を行い、成績分布などを各授業担当者が確認することで学習成果を測定している。また、毎年、4月に行われる専攻会議では、在校生の名簿を用い、進級状況などをまとめ、専攻の教員間で共有し、院生の学習状況について把握している。

リサーチワークについては、最終的な成果物である修士論文および博士論文を客観的な基準（「法政大学人文科学研究科心理学専攻修士論文／文学部心理学科卒業論文評価表」および「法政大学大学院人文科学研究科心理学専攻「課程博士」授与規程」）に基づいて評価している。院生による学会発表の実績についても、「法政大学心理学年報」にその報告を掲載させることで件数を測定し、評価の指標として使っている。

心理学専攻の掲げる教育目標への総合的な到達度については、修士論文／博士論文および「大学院研究発表会」におけるプレゼンテーションの出来具合によって評価している。研究を実施する際の研究協力者とのコミュニケーションや資料作成なども、修士論文／博士論文に取り組む過程を注意深く観察することで、学生の到達度を各教員が把握し、専攻会議で情報交換し、全教員で共有するようにしている。さらに、修了後の学生の進路についても専攻独自に調査し、集計結果を法政大学心理学年報に毎年資料として掲載し、データとして蓄積している。

2012年4月時点で修士課程に在籍している院生19名中3名が在籍3年目となり、留年生が微増している。経緯を注意深く観察し、今後も増加傾向にあるようなら対策を講じる必要がある。これまで修士課程に在籍していた多くの学生は上記の教育課程・内容の修得を経て、優秀な修士論文を作成し、就業や博士後期課程への進学を果たした。2010年度までに、2名の博士後期課程の学生が在籍年限内に博士号を取得した。院生による学会活動も活発である。

<p>これらの指標に基づき、教育目標に沿った成果が上がっているかどうか、また、教育内容や教育方法に改善の余地があるかどうかについては、現在、専攻会議などで不定期に話し合いをしている状況である。今後は、こうした話し合いを定期的に（たとえば年度末の専攻会議で特別に機会を設定して）行うかどうかを検討する。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>コースワークについて、各授業科目における成績評価基準はシラバスに明記し、各担当教員がそれにそって客観的で公平な成績評価を行っている。専攻として授業単位の認定は行っていない。</p> <p>リサーチワークについて、修士論文の審査基準については「法政大学人文科学研究科心理学専攻修士論文／文学部心理学科卒業論文評価表」、博士の学位審査基準については「法政大学大学院人文科学研究科心理学専攻「課程博士」授与規程」を作成しており、毎年4月のオリエンテーション時に院生に周知するとともに、心理学科/心理学専攻のホームページ（「法政心理ネット」）にて公開している。修士論文については、主査だけではなく副査を定め、複数の教員が多角的に審査に加わっている。さらに、専任教員全員がすべての修論の成績評価について話し合い、専攻会議における協議の上、最終的な成績を決定している。博士論文については、審査小委員会を立ち上げ、複数の審査者によって専門の見地から審査を行い、公開発表会を経て、専攻会議および研究科教授会で承認されるという手続きを執っている。2010年度までに課程博士を取得した2名に対する学位審査では、小委員会に学外審査者を加え専門性と透明性を確保した。</p> <p>既修得単位認定については、本学文学部心理学科4年生が本専攻の科目を履修し修得した単位を、10単位を上限として、大学院修了要件単位としてR認定する制度を設けている。</p> <p>転専攻は制度として可能である。しかし、いまだ制度を利用した実績がない。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>心理学専攻が掲げる学位授与方針、教育課程の編成・実施方針に基づき、認知と発達を柱とした多様な授業科目を開設し、基礎から応用までの高度で先進的な研究指導体制を築くために、心理学の主要な領域を網羅し、高度な研究業績を持ち、学生への指導力も有する教員を採用している。</p> <p>教員組織は、こうした方針に基づき、特定の専門研究領域に教員が偏ることがないように、学生数に応じて適正な人数を妥当な年齢構成で配置するように編成している。なお、大学院担当の教員は学部教員が兼任しているため、人事権は学部教授会にある。</p> <p>2011年度に、法政大学大学院学則第5条第3項の規定に基づき、また、専攻の学位授与方針やカリキュラム編成を考慮して、修士課程および博士後期課程の授業担当教員および指導教員・副指導教員の担当基準を定めた。</p> <p>心理学専攻は教員組織としては文学部心理学科とほぼ一体として運営されているため、専攻主任以外の役割分担は学部/学科で一括して行っている。これらの役割には、カリキュラム担当、学科/専攻で管理するPCの担当、ホームページ「心理ネット」の管理担当、学生も参加して編集・発行する「法政心理学会年報」の編集担当、「法政大学心理学会」の開催担当などがあり、それぞれ責任の所在を明らかにして、組織的な教育を実施している。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>2012年4月現在の専任教員数は8名（うち、女性教員2名）である。専任教員の専門分野は、生理、行動、学習、教育、知覚、言語、犯罪、発達であり、心理学の主要な分野を網羅するとともに、専攻のカリキュラムの中心的な大部分を担当可能な陣容となっている。</p> <p>8名の教員に対する入学定員は修士・博士課程合わせて29名であり、教員1名あたりの指導学生数は3.6名と、過剰な負担ではなく、個々の学生に対して充実した指導を行うことができている。開講科目数に対する専任兼任教員比率は、総数27科目に対して専任教員が15科目、兼任教員が12科目である。専任教員比率が若干低い面もあるが、当該分野における専門性の高い人材を得られる地域的特性を利用し、積極的に兼任教員を採用している。</p> <p>年齢構成は、40代5名、50代3名である。いずれも30%を超過しているが、細分化すると、40-44歳が2名、45-49歳が3名、50-54歳が1名、55-59歳が2名と偏りなく配置されている。</p> <p>文学部心理学科には他に2名の兼任教員が在籍しており、健康心理、スポーツ心理を専門としている。大学院のカリキュラムに求められている分野でもあることから、今後は、この2名の教員が専攻に参加し、大学院教育の一端を担える体制を整えることを検討する。</p> <p>教育内容をさらに充実させるため（上記1.2参照）、現在、文学部心理学科に所属しているが大学院での授業および研究指導は担当していない教員が大学院教育に参画することが可能かどうかを検討することが課題となっている。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>新規専任教員採用は、文学部心理学科が主導して行っている。具体的には、選考委員会を立ち上げ、公募、書類選考・面接を通して適正な教員の選考を行っている。また、昇格に関しても、心理学科・心理学専攻会議および教授会の議を経</p>

で適切に行われている。

2011年度に、法政大学大学院学則第5条第3項の規定に基づき、また、専攻の学位授与方針やカリキュラム編成を考慮して、修士課程および博士後期課程の授業担当教員および指導教員・副指導教員の担当基準を定めた。この内規を作成してから、まだ人事案件は発生していないが、今年度以降に発生する案件については、規程を厳密に適用し、運用する予定である。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

学生による授業改善アンケートを読んで各教員が気づいたことをまとめる「気づき」レポートの作成と共有により、互いの授業評価や工夫などを参考にして、授業改善やシラバスの改善に積極的に取り組んでいる。

専任教員の多くが「法政大学大学院ライフスキル教育研究所」に参画しており、お互いの研究や学部/大学院における授業や指導に関する方法論やノウハウを共有できる一つの機会となっている。

教員の研究教育業績は、法政大学学術研究データベースに登録、更新し、社会に広く公表するよう努めている。

5 内部質保証

5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

(研究科全体で記述する)

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。

(研究科全体で記述する)

III 研究科(専攻)の重点目標

教育内容をさらに充実させるため(上記1.2参照)、現在、文学部心理学科に所属しているが大学院での授業および研究指導は担当していない教員が大学院教育に参画することが可能かどうかを検討することが課題となっている(上記4.2)。カリキュラムの充実とそれに伴う教員組織の改組を重点目標とする。このため、2012年度は、当該教員および所属組織長と話し合いながら、教員組織の改組案およびカリキュラム改編案を作成する。

IV 2011年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	学位論文の指導や兼任教員の資格基準を明確にする。	
年度目標	兼任教員の資格基準に関して専攻内でのコンセンサスを得る。	
達成指標	兼任教員の資格基準に関する専攻内の原案を作成する。	
中間報告	専攻会議にて、兼任教員の採用基準について議論を行った。今後、採用基準を明記した申し合わせを作成することで合意した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	2011年10月9日の専攻会議にて、「兼任講師の採用基準に関する申し合わせ」を策定した。また、「大学院を担当できる教員に関する基準(内規)」を策定し、2012年2月3日より施行した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	本専攻の教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を広く提示する。	
年度目標	ホームページ等に教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を明示する。	
達成指標	法政心理ネットにある大学院用ページを充実させ、最新の情報をアップする。	
中間報告	法政心理ネットのメンテナンスおよび更新作業に関わる費用の予算申請を行い、承認された。また、教員と共同でコンテンツ更新業務を担当する学生を募集し、作業を開始した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	法政心理ネットのメンテナンスおよび更新作業に関わる費用の予算申請を行い、承認された。また、外部業者および学生に業務を委託し、更新作業を実施した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	修士課程および博士後期課程における教育指導のさらなる改善を目指す。	
年度目標	大学院カンファレンスを研究・教育指導だけでなく、院生・教員間の情報伝達や意見交換の場としてさらに充実させる。	

達成指標	大学院カンファレンスの年間計画を明文化する。	
中間報告	大学院カンファレンスの年間計画を明文化し、4月のガイダンスにて教員・学生に配布した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	大学院カンファレンスの年間計画を明文化し、4月のガイダンスにて教員・学生に配布した。この年間計画に沿って大学院カンファレンスを計10回開催した。
	改善策	特になし。
評価基準	教育方法	
中期目標	資格科目(学校心理士)を中心に、各科目における教育内容の相互確認を行い、教育の効率化を図る。	
年度目標	資格科目(学校心理士)を中心に、資格取得と論文作成のバランスに困難を感じているかどうかを明らかにする。	
達成指標	資格取得と論文作成のバランスに困難を感じているかどうかを明らかにするための調査を実施する。	
中間報告	資格取得を含めた授業負担と研究活動とのバランスについて、院生を対象にした調査の準備を行っている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	学校心理士(補)の資格取得を含めた授業負担と修士論文への取り組みとのバランスについて、修士課程の院生を対象にアンケート調査を実施した。その結果について専攻会議にて議論し、院生にフィードバックを行った。
	改善策	特になし。
評価基準	教育方法	
中期目標	専攻独自で購入しているPCのメンテナンスの仕組みを見直し、現有するPCの台数や性能等について評価し、より良い教育環境の整備をする。	
年度目標	今年度から導入された新しいPC環境の教育効果を検証する。	
達成指標	今年度から導入された新しいPC環境の教育効果を検証するため、前年度までの環境との比較を含めた調査を行う。	
中間報告	毎月実施している大学院カンファレンスにて、PC環境に関する要望や意見を学生から聴取する機会を定期的に設けている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	ノートPC環境に関するアンケート調査を院生対象に実施し、今年度新しく導入されたPC環境の教育効果や、今後の改善点などを調査した。その結果について専攻会議にて議論し、院生にフィードバックを行った。
	改善策	特になし。
評価基準	成果	
中期目標	学術的な場の活動と社会貢献活動という2つの視点から、学生の学びを援助する。	
年度目標	学内外での研究発表や論文発表の機会を増やす。	
達成指標	発表数を前年度より増やす。	
中間報告	海外における研究活動助成制度や諸外国語による論文等校閲補助制度などを積極的に利用するように院生に指導している。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	大学院生による学会発表件数は、2010年度の11件に対して、2011年度は18件に増加した。
	改善策	特になし。
評価基準	学生の受け入れ	
中期目標	学生の受け入れ方針を社会に周知し、受け入れた学生の質を向上させる。	
年度目標	学生の受け入れ方針を社会に周知する。	
達成指標	学生の受け入れ方針を法政心理ネットに明示する。	
中間報告	2011年度より開始した社会人入試および14条特例に関する情報が法政心理ネットにアップされていることを確認した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	2011年度より開始した社会人入試および14条特例に関する情報が法政心理ネットにアップされてい

		ることを確認した。
	改善策	特になし。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	教育課程・教育内容を充実させるために、文学部心理学科に所属しているが大学院での授業および研究指導は担当していない教員が、大学院教育に参画することが可能かどうか検討する。	当該教員および所属組織長などと話し合い、教員組織をどのような形で整備すれば、大学院教育に携わることができるかを検討する。	教員組織の改組案を作成する。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	本専攻の教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を広く提示する。	本専攻の教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を、広報用の資料として、入学希望者や保護者にとって読みやすく、わかりやすい文章に書き直し、広く掲示する。	書き直した広報用の教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を「大学院案内」と「法政心理ネット」に掲載する。
3	教育課程・教育内容	修士課程および博士後期課程士における教育指導のさらなる改善を目指す。	現在、修士課程のカリキュラムに不足している「健康心理学」や「スポーツ心理学」を科目として組み込むための手続きを検討する。 昨年度に実施した大学院生へのアンケート調査結果などを活用し、修士課程におけるコースワーク（授業で知識や技能の習得を目指して課せられる課題など）とリサーチワーク（修論研究やその他の研究活動など）の関係性や遂行にかかる時間のバランスをさらに検討し、最適化方略を策定する。	「健康心理学」や「スポーツ心理学」を科目として組み込むカリキュラム改編案を作成する。 修士課程におけるコースワーク（授業に関連する活動）とリサーチワーク（研究に関連する活動）の最適化方略をまとめる。
4	教育方法	教育成果を定期的に検証し、改善策を検討する。	修士課程の教育成果を、修士論文の完成度や指導における課題、修了後の就職先などから定期的に分析し、教育方法を改善する手続きを立案する。	定期的に評価と改善案を立案する手続きを立案し、試行する。
5	成果	学術的な場の活動と社会貢献活動という2つの視点から、学生の学びを援助する。	学内外での研究発表や論文発表の機会を増やす。	院生一人あたりの発表件数を昨年度よりも増加させる（昨年度は、18件/28人＝0.64件/人）。
6	学生の受け入れ	学生の受け入れ方針を社会に周知し、受け入れた学生の質を向上させる。	2011年度より開始した社会人入試および14条特例の利用を促進するため、地域の教員などを対象に、公開講座を開催し、大学院の情報を案内する。	公開講座を開催し、大学院案内を配布する（参加者数を記録する）。

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
自己評価および大学評価委員会の評価に対応して、日本文学専攻においては「高度職業人の育成」のための教育課程の

<p>改革の一環として「日本語学特講 A・B」「日本語文芸特講 A・B」を開設し、史学専攻においてはキャリア形成支援の観点から「アーカイブズ学 I・II」「図書館管理研究 I・II」「記録史料学研究 I・II」「記録史料学演習 I・II」という実務系授業科目を設置したのは学生のニーズを取り込んで教育研究活動を充実し、活性化をはかるといって大いに評価できる。2011 年度から日本文学専攻では「日本文学専攻における修士論文および文芸創作作品・研究副論文の審査基準に係わる規定」を制定し、史学専攻では 2012 年 4 月から「法政大学大学院人文科学研究科史学専攻学位審査基準（内規）」「法政大学大学院人文科学研究科史学専攻における科目担当基準と選任手続に関わる規定」を施行し、心理学専攻でも「修士課程および博士後期課程の授業担当教員および指導教員・副指導教員の担当基準（内規）」を制定して学位論文の審査基準や教員の資格基準を明文化した。従って、これ以前にこの点を明文化している上記以外の哲学、英文学、地理学の専攻を加えると、人文科学研究科の全専攻で整備が行われたことになり、評価できる。ただし、細部の検討が今後とも求められる。</p>
<p>現状分析に対する所見</p>
<p>1 教育課程・教育内容</p>
<p>1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。</p>
<p>学部と比較して教育課程の体系性はシンプルになるのはやむを得ないが、コースワークについてはキャリア形成支援にかかわる科目を開設したり（日本文学専攻）、履修アドバイザーを活用して教育の体系性を担保する試みがなされたり（英文学専攻）と、一定の評価ができる。しかし、リサーチワーク、とりわけ修士論文・博士論文の指導については個別の教員の指導に任せられており、学生が論文を完成するための援助を専攻全体として段階的に行なう仕組みに乏しい。こうした点では、定例の研究発表会を開催して専攻教員全体で論文指導を行なう体制を作っている哲学専攻や心理学専攻の試みは他専攻でも参考になる事例と言えるよう。</p>
<p>1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。</p>
<p>人文科学研究科では、専門分野の高度化に対応した教育内容を提供し、それを学生が修士論文や博士論文に生かしていくための支援の仕組みの制度化が全体的に曖昧である（こうした傾向は英文学専攻、史学専攻、地理学専攻においてとりわけ目立つ）。こうした点では、哲学専攻が EU のエラスムス・ムンドゥス・プログラムを導入し、また日本文学専攻で留学生を対象に日本語・日本文学にかかわる入門的科目を設置したことは、国際化や国際日本学インスティテュートを活性化する観点から評価できる。さらに、心理学専攻において、心理学を生かした職業に就いた学部講師を招聘し、講演会を開催する試みは、学生のキャリア形成への動機付けとして他専攻の参考となる事例であろう。英文学専攻において有職者は入学後の学習量を増やすことができないので、修士課程において内容の高度化に対応することは技術的に難しい、とある。であるとするならば、有職者に対して他大学・他研究科で導入されているような長期履修制度を新たに導入する検討が必要ではないだろうか。</p>
<p>2 教育方法</p>
<p>2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。</p>
<p>人文科学研究科では、各専攻とも、新入生へのガイダンスやチューター制度の活用で学生の履修指導を工夫している点は評価できる。</p> <p>リサーチワークの中心とも言える論文指導は、指導教員による一対一の研究指導が基本となるのは学問の専門性から必然的だが、指導教員の枠を超えて、専攻全体として学生の論文指導をしていくためには定期的な「構想発表会」「中間発表会」といったものを開催する必要がある。それは論文指導の透明性の確保や研究指導計画の定期的なチェック、学生の動機付けの向上、担当指導教官以外の能力の活用といった点でも有用であり、これは学問内容の違いを超えて必須のものと思われる。これゆえ、人文科学研究科で「そうした指導体制を敷いている専攻もある」というのではなく、全専攻で制度化することが求められる。</p> <p>心理学専攻で 2011 年度から倫理委員会を設置し、倫理基準を明示化、心理学専攻で行なわれるすべての研究について倫理審査を行なう制度を作りあげたことは「研究倫理」の面で大いに評価できる。</p>
<p>2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。</p>
<p>人文科学研究科の場合、少人数教育が基本であり、コースワークの授業や演習で学生のニーズや関心の深まりに応じてシラバスの運用が部分的に修正されることはあり得る。そのこと自体は大きな問題とはいえないが、その変更が学生の学習にどのように効果的であったかを教員同士で共有する仕組みは必要であろう。こうした事は論文指導においてさらに顕著になり得る。個々の指導教員が論文指導を学生に応じて柔軟に行ないつつも、指導内容の明示性を担保し、検証する上でも、2.1 で指摘した「中間発表会」の場における全教員からの指導や検証は意味ある試みと言える。この種の工夫を抜きに論文指導とシラバスの関係を機械的に刷り合わせてみても、それは本末転倒の事態を招きかねない。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p>
<p>人文科学研究科では、すべての専攻において、成績評価と単位認定はシラバスに明記された「成績評価基準」に則って行</p>

なわれているが、それが当事者以外にも分かるような透明性の確保が今後の課題である。修士論文の評価に関して言えば、心理学専攻が行なっている全教員が参加する修士論文の作成指導プロセスを経て、後に全教員が協議して評価を決めるやり方は透明性の観点からも他専攻の参考になる事例と言える。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

授業改善アンケートを積極的に利用して、教育成果を定期的に検証する努力をしている専攻（哲学専攻、日本文学専攻、心理学専攻）もあるが、履修者が少人数のために匿名性の確保の観点からそれを行っていない英文学専攻、史学専攻もある。匿名性の確保は大切ではあるが、学生のニーズの把握や指導法の改善のための基礎資料として、授業改善アンケートに代わるなんらかの方策を模索する必要があるのではなかろうか。

人文科学研究科全体の現状分析シートにおいて、人文科学研究科では個々の学問分野が異なるのに加えて、学生のニーズや動機が多岐にわたるために、履修年限内での修了を一律に課して成果を評価するのは馴染まない旨の記載がある。この点は学生の教育方法や教育成果にもかかわる重要な課題であり、今後、学生の属性やニーズに応じて長期履修制度の導入の適否を議論することも必要になるのではないだろうか。

教育内容・方法等の改善を図るための機会は各教員に組織的に提供されているが、その具体的な取り組みについては専攻ごとにばらつきが著しい。地理学専攻のように、教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした研修・研究の機会を設けていないところから、組織的な取り組みという点では曖昧な記載にとどまっている専攻も多い。こうした中で心理学専攻においては、授業改善アンケートの結果への「気づき」を専攻教員全体がレポートにまとめて学生にフィードバックし、教員間でその情報を共有することでカリキュラム編成や機器整備に関する話し合いに活用しているのは他専攻でも参考になる事例と思われる。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

人文科学研究科の学問領域の特性からしても、成果を一律に数字だけで表せるかどうかは議論の余地はあるが、成果を明示的に社会に示すことは公的な研究機関として必要なことであり、そうしたデータはみずからの研究方法の改善に資するだけでなく、各専攻が社会的ニーズを正しく汲み上げているかどうかの検証のための資料ともなる。こうした点では、成果の記述については日本文学専攻と心理学専攻が具体的で分かりやすく、他専攻の参考となり得る事例と思われる。

3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

人文科学研究科では、各専攻とも学位論文審査基準を策定し、それに則って学位授与が適切になされている。策定された学位審査基準の学生への事前の周知という点では、哲学専攻や史学専攻でもその作業が開始されており、その周知の履行が期待される。

4 教員・教員組織

4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

人文科学研究科では、各専攻とも学位授与基準とカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしており、大学院を担当する教員の資格基準も明文化して運用しており、実態と整合性が保たれている。ただし、教員の採用・昇格の基準等に関しては、明文化された内規を整備している専攻とそうでない専攻が混在しており、人文科学研究科として統一した取り組みが求められる。教育研究の役割分担も各専攻とも専攻主任を中心に専攻会議を行い組織的に運営・役割分担がなされており、責任の所在も明確になっている。

4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

人文科学研究科では、各専攻とも研究科のカリキュラムに相応しい教員組織を概ねバランスよく配置しており、学生の学問的ニーズに応えるような配慮がなされている。ただし、地理学専攻については大学院担当教員の不足（地理学専攻の現状分析シート）を解消し、学生のニーズに応えられる体制を整備する必要があり、同様に心理学専攻については、健康心理・スポーツ心理の担当教員の問題（心理学専攻の現状分析シート）を解消して、学生のニーズに応える必要がある。

大学院の担当教員の年齢構成は心理学専攻を除いて、各専攻とも50歳代、60歳代に偏っている傾向がある。人文科学という学問領域において高度な教育・研究を行なう教員という特性からして、ある程度高齢の教員に偏ることはやむを得ない面もあるが、採用時には年齢バランスに考慮した採用人事が求められる。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

人文科学研究科では、各専攻とも教員の募集・任免・昇格について各種規程を概ね整備して適切に運用している。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

人文科学研究科では、教員の資質向上に向けて、大学全体のFD活動への参加などで努力がなされているが、毎年増加する教員の管理業務負担との兼ね合いから各専攻とも苦慮している実情があるようである（哲学専攻の現状分析シート）。こうした点では、日常の研究活動を複数の教員が行なう機会を捉えて、教員の資質向上に生かそうとする心理学専攻のような

試み（心理学専攻の現状分析シート）は他専攻でも参考になる事例と思われる。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。 人文科学研究科では、質保証のための委員会については「今後、大学院委員会でそれへの取り組みを検討することになる。」（人文科学研究科の現状分析シート）となっており、学部のような専門の組織がない。このことに象徴されるように質保証を組織的に行なおうとする人文科学研究科の姿勢は不十分と言わざるを得ない。今後質保証専門の委員会設立をはじめとして、自己点検が大学院人文科学研究科全体の改善・改革につながるための組織体制の整備・構築が望まれる。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。 人文科学研究科では、質保証のための委員会としての専門組織がなく、組織体制の整備・構築が望まれる。
その他法令等の遵守状況
人文科学研究科地理学専攻では、大学院設置基準上の教員数（7名）を満たしておらず改善が望まれる。 博士後期課程の収容定員に対する在籍学生比率が、日本文学専攻で2.67、史学専攻で5.00と高く、また地理学専攻で0.17と低いので改善が望まれる。
2011年度目標の達成状況に関する所見
日本文学専攻と史学専攻では国際日本学インスティテュートの移管によって留学生の受講が増えて、授業が活発化したのは歓迎すべきことだが、それが具体的な研究成果として結実するために、今後教育支援が組織的な制度として構築されることが望まれる。各専攻とも2011年度から導入されたチューター制度を活用して教育方法の工夫と活性化を目指して改善がなされていることがうかがわれる。 日本文学専攻では「文芸創作研究プログラム」を、史学専攻では「アーカイブズ学実務科目」を開設して学生のニーズに応じた教育課程の改革を行い着実な成果を上げていることは評価できる。しかし、人文科学研究科では達成目標と達成指標が全般的に曖昧であり、より具体的な目標設定に基づいたさらなる議論が研究科として求められるところである。
2012年度中期・年度目標に関する所見
人文科学研究科の2012年度の中期・年度目標は2011年度と同様に指標が曖昧である。目標設定の明確さが専攻間でばらつきが目立ち、他専攻の目標設定を意識しあうことで、人文科学研究科全体としてより明確な目標設定をすることが望まれる。とりわけ、各学問領域でどのような社会的ニーズがあるかについての議論は学生の受け入れや教育方法の改善に直結するだけに、研究科全体としても、あるいは専攻ごとにも具体的な議論が求められるところである。
総評
人文科学研究科は6専攻ごとに専門領域や研究方法が多岐にわたっており、そうした多彩な教育・研究を無理やり一つにまとめ上げることは、学問的に困難であるばかりか、学問の本質を犠牲にしかねないことは研究科全体の現状分析シートの[教育課程・教育内容]に指摘される通りである。しかし、逆から言えば、そうした多彩な学問領域が包含される人文科学研究科は、他分野の教育・研究の長所を学び得るチャンス有している研究科だとも言える。教育研究の方法の明確化・システム化という点では自然科学的方法を基盤とする心理学専攻の現状分析が優れた内容となっており、また学問の多彩なリソースをいかに教育研究に取り入れるかという点では、日本文学専攻が成果を上げている。学問の異質性を互いに尊重しながらも研究科全体としてこうした事柄を検証し合う機会を自覚的に作り上げる必要があるのではないだろうか。 こうした点で言えば、人文科学研究科に国際日本学インスティテュートが移管されたことを機に研究科全体の議論が進み、成果を生むことが今後期待される。英文学専攻の現状分析シートは全般的に抽象的で曖昧であり、自らが[成果]で述べている海外への留学や海外への学会誌に投稿が少ないこと（2011年度目標達成状況報告書）などは学問の特質からしても大きな問題であり、2012年度中期目標の[成果]の項に記載されている目標達成が強く望まれる。英文学専攻はみずからの社会ニーズがどこにあるかを探索し、それをどう取り込んで教育研究体制の整備に生かすかの戦略的な議論が必要であろう。 人文科学研究科として、総評として以下の3点について今後の検討が望まれる。
① 修士論文・博士論文の段階的・着実な指導と論文指導の明示化の観点から、全専攻で専攻内に複数回「構想発表会」「中間発表会」のような学生発表の機会を設定し、学生の発表を義務づける必要があるのではないだろうか。
② 学生の多様化するニーズに対応するために、有職者に対しては長期履修制度の導入の必要性を検証する必要があるのではないだろうか。
③ 博士後期課程においては、各専攻で入学者がどの程度満期退学し、どの程度の人が博士の学位を取得しているのか、修了者のその後の進路状況の把握などの資料を整備する必要があるのではないだろうか。これは、各専攻の学問分野において博士の学位の社会的位置づけと入学者の確保との関係を自覚的に議論し、戦略を立てていくための基礎的資料として大切と考えられる（調査する際、プライバシーへの配慮は当然、なされる必要がある）。

国際文化研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

国際文化研究科では、2011年度の課題として研究科内部の自己点検委員会が十全に機能しなかったため、内部質保証のための実質的な検証作業を、前研究科長がほとんどを担っていた。この点を改めるために、2012年度4月より従来の自己点検委員会を改組し、「質保証委員会」を新たに設置することで、研究科内部の自己点検ならびに質保証システムの充実を図る。

また、前記「質保証委員会」の設置に伴い、研究科内部の各種委員会を再編成し、新たに「教務委員会」を設置することで、院生の研究支援ならびに業績評価の明確化・詳細化を図る。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

コースワーク、リサーチワークの位置づけは、本研究科のカリキュラム・ポリシーにおいて明瞭に示されている。コースワークに関しては、M1の必修科目「国際文化研究 AB」を中心に、研究科院生としての知識の平準化・視野形成に努めており、必要なコースワークを提供することによってアカデミック・スキルを養成するような構造になっている。ちなみに「国際文化研究 AB」では、専任教員全員が、M1に対して、必読文献を毎年1つの文献をあげ、それを教材に2回ずつ文献推薦教員も同席の上授業を進めている。またリサーチワークに関しては、M2の必修科目「国際文化共同研究 AB」を軸に、テーマ研究的な学習活動を行うこと、また「修士論文演習」では修士論文執筆のための指導が行われている。また「Thesis Writing」を事実上必修にすること、セメスタごとの学位論文の構想発表を義務化すること、の4点から、教育指導を行っている。また「修士論文評価判定」として、修士論文の提出後の口頭試問の際には専任教員が全員出席し、合議による合否判定を行うことで、個々の指導教員による偏りをなくすように努めている。優秀な修士論文については、全文あるいは要約を「修士論文集」として編集し、出版している。

(http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/kyoiku_katei/daigaku_in.html 参照)

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

本研究科は2008年度から実施しているカリキュラム改革を継続しており、「国際文化研究」(M1)、「国際文化共同研究」(M2)を研究科修士課程教育の中核に据えることで、研究科の特色である学際的な専門性の育成を図っている。さらに2012年度より新たに「国際文化研究日本語論文演習」を設置し、主に外国人留学生に対する日本語運用能力の向上を図ることで、グローバルな観点からの国際文化研究の促進を図る。また「多文化情報ネットワーク論」の新設に伴い、高度なICT教育の充実を図る。

さらに2012年度新規採用で、NPO組織の実務経験をもつ教員を採用したことで、より実社会とのインターフェイスを明確にする視点を持たせることが可能になり、ディプロマ・ポリシーにあるように、研究者のみならず、高度職業人の養成にも対応する能力の育成を目指している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

本研究科では、学生に対する履修指導については、指導教授による個別対応に任されている。ただ2012年度より「教務委員会」を設置したことにより、従来の個別対応から研究科として学生の履修指導ならびに研究支援体制が拡充されることが期待される。

②学生への学習指導をどのように行っていますか。

学生への学習指導についても、修士課程院生については指導教授(主査)ならびに副指導教授(副査)各1名ずつ、博士後期課程院生の指導については指導教授(主査)1名ならびに副指導教授(副査)2名により個別に対応している。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

本研究科では、研究計画調書に基づき主査・副査が研究指導ならびに学位論文指導を行なっている。また、セメスタごとに構想発表(春セメスタ)・中間発表(秋セメスタ)を実施し、院生の当該専門分野の教員のみならず、異なる分野の教員からも直接的な指導が行なわれることで、学位論文の質的向上が図られている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスは適切に作成されていますか。

<p>シラバスはおおむね適切に作成されている。</p> <p>②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。</p> <p>本研究科では、学期（セメスタ）終了後にシラバスの実施状況を担当教員が回顧的に分析するシート（「後シラバス」）を作成し公開することで、研究科教員内で相互にチェックできるシステムを導入している。このシステムを導入することで、シラバスの実質的な検証が行なわれるだけでなく、互いのシラバスの利点を共有し、シラバスの適切性を検証している。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p>①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。</p> <p>成績評価および単位認定の規準は、シラバスで周知しており、研究科ガイダンスでも資料を配布して徹底を図っている。他大学院等で修得した単位の認定については、科目や単位数について、本学大学院学則第 20 条の規定を準用しつつ、研究科教授会において個別かつ厳密に吟味している。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。</p> <p>本研究科では、セメスタ終了直後に「後シラバス」を実施することで教育成果の検証を行なっている。「後シラバス」は単に科目担当教員個人が記入するだけでなく、研究科教授会として集約し、集団的な検討の俎上に上らせて、相互に教育成果を検証している。</p> <p>さらに、必修授業の機会を利用して、定期的に、個別学生の研究状況を把握し、そのつど適切に対応している。</p> <p>②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。</p> <p>本研究科では、開設以来、受講生が少なく、また、教員がオムニバス形式で担当する科目についてもアンケートの結果が授業に反映させることが難しいという理由から、院生の要望をきく別の方法があるため、大学による既存の「授業評価アンケート」ならびに「授業改善アンケート」は実施してこなかった。ただ、客観的な指標を導入することで、教育成果について定期的な検証する必要があるため、今後も検討する余地がある。</p> <p>③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。</p> <p>本研究科では、教育内容・方法等の改善のための組織的な研修や研究の機会を設けていないのが現状であるが、将来構想委員会、質保証委員会の検討により、研究科全体での今後の対応が見込まれる。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>①学生の学習成果をどのように測定していますか。</p> <p>M1M2 の必修科目である「国際文化研究」「国際文化共同研究」などを中心に、Wiki による学習成果の共同編集と相互参照を通じて、学生個人の内発的な気づきと向上を目指し、成果を上げている。</p> <p>ただ、研究科全体として、学習成果の測定を全体的には実施しているとは言い難い。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。</p> <p>本研究科では、独自の「国際文化研究科学位基準」（ディプロマ・ポリシー）を設定し、学位論文などの成果物に関しては、修士・博士後期課程ともに 5 項目の基準を具体的に設定している。これらに関しては、年度初めの研究科オリエンテーションをはじめ、様々な指導の機会を通じて、周知徹底に努めている。</p> <p>(http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/gakui_juyo/daigaku_in.html 参照)</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。</p> <p>本研究科は基盤学部として国際文化学部を擁しているため、教育研究における教員像は、国際文化学部のものとは基本的に共通である。さらに研究科専任教員にいたっては、修士・博士の学位授与に相応しい教員を有しており、それぞれの教員の専門性を活かした組織を編成している。ちなみに、教員は専門に応じて異文化相関関係研究、多文化共生研究、多文化情報空間研究の 3 つの領域に属し、その編成方針は明確になっている。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。</p> <p>本研究科の専任教員はすべて基盤学部である国際文化学部の専任教員であるため、採用・昇格については、基盤学部である国際文化学部に従っている。また、国際文化学部の採用・昇格の規準については明確であり、その規準では教員に求める能力・資質等を明らかにされている。</p>

<p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</p> <p>本研究科では組織的な教育を実施するために、執行部ならびに各種委員会を設置し、役割分担ならびに責任の所在を明確にしている。執行部は研究科長1名、研究科長補佐2名から構成されている。本研究科は、各種委員会として、カリキュラム編成や兼任、兼任教員の手配を中心業務とする「編成委員会」、研究科の将来のヴィジョンや各種の研究・教育プロジェクトの素案を検討する「将来構想委員会」、院生の教育・研究支援のための組織として「教務委員会」を擁している。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p>
<p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか</p> <p>専任、兼任、兼任の各教員はカリキュラム体系に則って学問的資質・専門性に即しておおむね適切に配置されている。定年等に伴う補充人事も、前任者の専門を踏襲することに必ずしも固執せず、カリキュラム体系に最も相応しい専門を常に意識し、学部・研究科の教育研究上のニーズを考慮して構想され、実施されている。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</p> <p>本研究科は、法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしている。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</p> <p>定年等に伴う補充人事については、特定の年齢に著しく偏らないよう、教員の年齢構成を考えて採用することを原則としているため、教員の年齢についてはバランス良く配置されている。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p>
<p>①各種規程は整備されていますか。</p> <p>国際文化研究科は担当している専任教員の募集・任免・昇格については、基盤学部である国際文化学部において実施されている。国際文化学部においては、新規採用人事は公募制を旨とし、特定のコネクションなどに左右されない、能力に基づいた透明性の高い人事が行なわれている。昇格についても、経験・能力を無視した昇格などはなされておらず、所定の規定に則って実施されている。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。</p> <p>上記に述べたように、国際文化学部が設定している募集・任免・昇格についての規定は適切に運用されている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p>
<p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>学内の横断的な研究教育機構への参加、学部教員としてのFD学内助成へのプロジェクト応募やFD推進センタープロジェクトへの参加などを通じて、資質向上を図っている。基盤学部でもすでに実施しているが、教員の教育研究活動等に関する基礎データとしての情報を、本学学術研究データベースに登録するように引き続き呼びかけを行なっている。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p>
<p>①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。</p> <p>本研究科としては、2011年度まで執行部（科長と補佐2名）を中心に、研究科教授会の内部に「自己点検委員会」を設置して教務面での質保証を行なってきた。ただ、2011年度には実質的に「自己点検委員会」が機能せず、有効な質保証ができなかった。この点を反省し、2012年度4月から「質保証委員会」を新たに立ち上げたことによって、研究科組織全体として質保証を行なう体制を整えた。さらに、各院生に対する複数教員での指導体制に加えて、新しく「教務委員会」を設置したことで、院生指導ならびに院生の研究に対する支援も適切に行なうことが可能となった。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p>
<p>①質保証委員会等は適切に活動していますか。</p> <p>質保証委員会は立ちあがったばかりであり、積極的な活動は今後見込まれるところである。現状ではまだ積極的な活動はない。従来の質保証に通じる具体的な活動としては、以下の3点が恒常的になされてきた。第一に、日常的な活動としては、研究科教授会執行部が年度ごとの指導教員承認届を厳密にチェックすることで、複数教員指導体制による研究指導を徹底する。修士1、2年次の必修科目の担当教員および各院生の指導教授と緊密に連携し、すべての院生の履修状況を常に把握し、学修上の問題点の早期発見と適切な対処をする。月一回開催の研究科教授会において、これらの情報の共有が図られる。第二に、年二回春秋セメスタの学期末には研究科内で公開の学位論文中間報告会を実施し、全院生の発表を義務づける。報告会終了直後に、全教員参加による評価と検討会を実施し、研究の進捗状況をレビューし、論文完成に向けての対応を協議し、情報を共有する。第三に、博士後期課程の院生については論文提出予定年度の春セメスタに通常の報告会とは別に、「博士論文発表会」を個別に実施している。また審査小委員会の主指導教授、副指導教授による詳細なレビューを経た後、春セメスタ末の教授会において資格審査を実施することで、論文提出に向けての明確なマイルストーン</p>

ンとする。また研究科教授会においては、これまで「自己点検委員会」が設置されていたが、2012年度を機に「質保証委員会」を設置することで、「自己点検委員会」の実質的な業務はこれに引継がれ、「自己点検委員会」は改組されることになる。

②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。

研究科教授会に属する専任教員は、上記の活動に積極的に関与し、自らの指導院生に対してのみならず、研究科に所属する院生全員に対して、質保証活動に積極的に関与している。特に、修士課程の必修科目は毎年度専任教員1名・兼任教員1名による持ち回り制であり、ほとんどすべての教員が院生の教育指導に当たっている。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

- (1) 現行の教育目標と成績評価・単位認定および学位授与基準を見直し、教育課程の充実をはかる。そのための具体的施策として、院生の業績評価の基準を明確化・詳細化をはかり、内規の改訂に盛り込む。また、教務委員会を適切に機能させることによって、院生の業績についてのレビューを徹底させ、中間発表会等の機会を利用して実質的に業績評価を遂行する。
- (2) 修士課程におけるリサーチ・ペーパーに基づく学位取得について検討する。具体的施策として、リサーチ・ペーパーを導入している研究科・専攻の実態を調査し、本研究科で採用する際の条件等について、研究科内での検討を行う。
- (3) 研究科として、コースワークの位置づけをより明確にする。具体的施策として、3つの領域に配置されている科目群の連繫を見直し、コースワークの特色を出すように検討する。
- (4) 所属院生の研究活動における国際展開力の向上を図る。具体的な施策として、海外での学会発表や視察、ならびに調査のための学内海外渡航制度の利用を促進することで、院生の意識を向上させる。

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	現行の教育目標と学位授与基準をみなおし、教育課程の充実をはかる	
年度目標	学位授与基準に関して、事前レビュー体制の確立に向けた検討を行う。	
達成指標	院生の業績評価について、研究科教授会で内規を定める。	
中間報告	－	
年度末報告	自己評価	B
	理由	学位基準はすでに教授会内規として履行しており研究科内部で周知されている。業績評価の指標については研究科教授会、および施行部会議において継続的に検討しているが合意せず、内規の詳細化として盛り込むには至らなかった。しかし来年度に教務委員会を発足しレビュー体制の確立を目指すなど制度整備について一定の成果があがった。
	改善策	院生の業績評価の基準の明確化、詳細化をはかり、内規の改訂に盛り込み、教務委員会のレビュー、中間発表会後の評価会議などを通して新年度生より実質的な履行を開始する。在籍者についても同様の考え方を根付かせることで底上げを図る。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	①海外からの留学生や社会人など、各カテゴリー別の 入学者のそれぞれにとって、魅力ある研究科を作る。	
年度目標	欠員の補充をつうじて、魅力ある教員による研究科作りを目指す。	
達成指標	国際協力の実践やアカデミックな業績を兼ね備えた教員を研究科に迎えるという見地から、教員公募の要件を設定する。	
中間報告	－	
年度末報告	自己評価	A
	理由	基盤学部の後任人事により国際協力、言語学、情報学の各分野で専任教員を新規採用し、また表象芸術論担当として基盤学部の専任教員をあらたに研究科として専任採用した。また研究科修了の国語科教員を留学生のための日本語論文作成訓練の担当教員として採用した。
	改善策	基盤学部の専任教員より研究科の教育研究に意欲のある有資格者に働きかけ、さらに専任教員の増員を図る。

評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		②英語および各外国語、ICT関連などのスキル系科目の技能に支えられた研究遂行能力の養成
年度目標		専任教員間における専門領域の分布と教職課程の関係について討議
達成指標		英語の教職課程の履修を入学者にとって魅力あるものとするための方策
中間報告		—
年度末報告	自己評価	B
	理由	年度目標、達成指標に掲げられた内容について、次年度以降に改革を実施していくためのコンセンサス形成が進んだため。
	改善策	外国語教育については、大学院全体の外国語科目数の増大（日本語含む）が求められる。ICTについては、各研究科共通かつ大学院独自のICTプラットフォームおよび養成科目が形成されるのが望ましい。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		所属院生の研究活動における国際展開力の向上を図る。
年度目標		海外の学会参加・調査研究活動のための学内支援制度を積極的に活用する。
達成指標		海外の学会参加・調査研究活動に向けた事前サーベイを行うよう院生に推奨する。
中間報告		—
年度末報告	自己評価	A
	理由	海外での活動に意欲ある院生が見られた。学内支援制度等を活用し調査研究活動を実施した。また今年度は研究科修了者が博士論文の出版助成制度に応募し採択され、博士論文を出版することができた。
	改善策	年度初めに実施する、新入生、在籍者へのガイダンスを通じ、海外での学会発表と調査研究活動を奨励し、年間の研究計画を提出させ、海外での発表、研究活動を含めるよう機会あるごとに促す。
評価基準		教育方法
中期目標		外国語、情報などスキル系科目については、語学スコアや各種試験など客観的な指標をもとに、技能の習得状況をポートフォリオ化する。
年度目標		外国語運用能力の実質的な保証を目指す。
達成指標		外国語運用能力の実質的な保証を目指し、研究科の入試制度について検討を行う。
中間報告		—
年度末報告	自己評価	B
	理由	研究科入試について執行部を中心に議論した。外国語能力の検定方法、社会人入試出願書類へのスコア編入、修士・研修生併願制度などを継続的に検討し、結果を次年度執行部に引継いだ。
	改善策	将来構想委員会において検討し、実施できる改革については2014年度入試に反映させる。在籍者にはポートフォリオ的な考え方を徐々に根付かせることで、学生個人個人のキャリア形成を促す。具体的にはカリキュラムの基本方針として設定した修士課程、博士課程でのTOEFL、CEFRレベルを努力目標として自覚させる。
評価基準		成果
中期目標		①教育目標に見合った人材を社会に輩出することにより、研究科が授与する学位の価値のさらなる向上を図る。
年度目標		海外から見た本研究科の学位の価値のさらなる向上を図る。
達成指標		大学院に創設されたチューター制度を活用し、海外からの留学生に対する日本語表現などについての支援を行う。
中間報告		—
年度末報告	自己評価	A
	理由	支援制度を活用し留学生の就学支援を積極的に行った。また日本語論文科目の新設を行い、留学生の論文作成能力の積極的支援に着手した。
	改善策	留学生の就学支援は、チューター制度の活用と日本語論文指導科目の履修とを合わせて質の向上を図る。

評価基準	成果	
中期目標	②学際的・国際的な研究ハブとして、外部からの客観的な視点を学位授与の過程においてもよりいっそう反映させる。	
年度目標	博士後期課程において、論文審査のための審査小委員会に外部委員を導入しうよう、旅費・宿泊費等の確保のための方策について検討する。	
達成指標	外部委員に必要な旅費・宿泊費等を支弁する。	
中間報告	－	
年度末報告	自己評価	－
	理由	今年度該当事例ないため、評価はできない。
	改善策	引き続き、事務的な制度化に向けて大学院委員会を通じて働きかける。博士課程の審査小委員会のありかたについては継続的に検討する。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	現行の教育目標と学位授与基準を見直し、教育課程の充実をはかる。特に、修士課程におけるリサーチ・ペーパーに基づく学位取得について検討する。	修士課程のリサーチ・ペーパーの検討、博士後期課程における外国語能力等の検討を通じて学位規準を見直し、内規の改定に盛り込む。また院生の業績評価の規準を明確にし、教務委員会のレビュー、中間発表会後の教授会による評価の徹底を図る。	達成指標なし
2	教育課程・教育内容	①海外からの留学生や社会人など、各カテゴリー別の入学者のそれぞれにとって充実したカリキュラムを実践する。	本学大学院のチューター制度を活用するほか、新規科目による留学生の日本語運用能力を高め、学位論文の質的向上を目指す。また社会人入学者に対する外国語能力の向上を図る。	達成指標なし
3	教育課程・教育内容	②研究科として、コースワーク、リサーチワークの位置づけをより明確にする。	専門科目と外国語科目の関連性について検討し、外国語（日本語を含む）科目の質的向上と拡充を検討する。ICTスキルについても、大学院独自の養成科目を検討する。	達成指標なし
4	教育課程・教育内容	所属院生の研究活動における国際展開力の向上を図る。	本学大学院の支援制度を活用し、海外の学会参加、研究調査活動を積極的に推奨し、院生の海外研究活動を促進する。	達成指標なし
5	教育方法	研究科入試に際して、外国語能力の検定方法、社会人入試出願書類へのスコア記入、修士・研修生併願制度などの検討を行なう。	将来構想委員会で検討し、可能であれば2014年度から実施する。外国語運用能力については、修士課程・博士後期課程共に、TOEFL、CEFR レベルを努力目標として自覚させ、外国語能力の向上を図る。	達成指標なし
6	成果	①教育目標に見合った人材を社会に輩出することにより、研究科が授与する学位の価値のさらなる向上を図る。	海外から見た本研究科の学位の価値のさらなる向上を図る。	達成指標なし
7	成果	②学際的・国際的な研究ハブとして、外部からの客観的な視点を学位授与の過程におい	博士論文審査のための規準を見直し、論文審査小委員会の構成について更なる検討を行う。また、外部委員の委嘱	達成指標なし

	てもよりいっそう反映させる。	に伴う、旅費・宿泊費等の確保について検討する。	
--	----------------	-------------------------	--

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
従来のシステムが適切に機能しなかったため、新制度を立ち上げたとのことだが、旧来の問題点は十分に検証されたのか。また、その検証結果は、新制度に適切に反映されたのか。(本文 5.1 参照)	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	<p>国際文化研究科のコースワーク・リサーチワークの位置づけは概ね適切である。</p> <p>Thesis Writing は、英語で論文を書き上げる際に必要なことを学ぶ講義（アカデミック・ライティング）で、外国人留学生以外には必修である。しかし修士論文とは関係はない。また、外国人留学生（10 名程度在籍）は英語能力にばらつきがあるため、必修とはしていない。</p>
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	<p>国際文化研究科では、「国際文化研究」、「国際文化共同研究」を修士課程教育の中核に据え、研究科の特色である学際的な専門性の育成を図っており、適切である。</p>
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	<p>大学院の場合、履修指導における指導教官の役割が大きくなるのは当然だと思われるが、それでもなお、国際文化研究科全体として基本的なガイドラインを策定しておくことが望ましい。</p> <p>学生の学習指導については、修士・博士とも複数教員による個別指導体制を構築しており、妥当である。</p> <p>研究計画調書に基づき、研究指導、学位論文指導が適切に行われている。</p>
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	<p>国際文化研究科シラバスの作成の適切性については、妥当である。</p> <p>授業がシラバス通りに行われているかの検証において、「後シラバス」の作成は有効だと思われる。</p>
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	<p>国際文化研究科では、成績評価および単位認定の基準はシラバスで周知している。また、研究科ガイダンスでも資料を配布して徹底を図っており妥当である。</p>
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	<p>国際文化研究科における教育成果の検証については、「後シラバス」の実施やその研究科教授会での相互検証を行っており、適切だと思われる。</p> <p>受講者数が少ない場合、学生の意見や要望が日頃からくみ取りやすい状況にあると想像されるが、それでも、なお授業改善アンケートを実施する意義はあると思われる。その理由は、(1) アンケートにより、教員に直接伝えにくい意見を表明する機会を与える（ただし受講者数が極端に少ない場合、あまり有効でないかもしれない）、(2) 公的性格の強いアンケートを行うことにより、学生の要望や意見、授業に対する評価を研究科全体として把握することができる。したがって、今後は、受講者数の少ない授業においても、授業改善アンケートを実施することが望ましい。</p> <p>教育の質向上には、個々の教員の努力だけでなく、研究科全体としての基準設置や相互の検証作業が欠かせない。当研究科としても、早急に教育内容・方法の改善について検討する方策について具体的に検討・実施していく必要がある。</p>
3 成果	
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。	<p>国際文化研究科全体として、どのように学習成果を測定することが可能かについて検討を開始することが急がれる。</p>
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。	<p>「国際文化研究科学位基準」を設定している。また、オリエンテーションやホームページで当該基準を周知しており妥当である。</p>
4 教員・教員組織	
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。	<p>国際文化研究科では、教員は専門に応じて異文化相関関係研究、多文化共生研究、多文化情報空間研究の3つの領域に属している。その編成方針は明確になっており妥当である。</p>

<p>専任教員の採用等は、基盤学部である国際文化学部に従っている。当該学部の基準は明確であり妥当である。</p> <p>役割分担・責任の所在については、執行部ならびに各種委員会（「編成委員会」、「将来構想委員会」、「教務委員会」）が整備されており妥当である。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>国際文化研究科では、教員はカリキュラム体系にそって配置されており妥当である。</p> <p>専任教員は必要教員数を満たしている。</p> <p>定年等に伴う補充人事の際、特定の年齢に著しく偏らないよう教員の年齢構成を考えて採用することを原則としており妥当である。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>各種規程は、基盤学部である国際文化学部で整備・運用されており妥当と思われる。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>大学院における各教員の研究活動の充実は、学部の場合よりもさらに重要である。このことに鑑み、各教員の研究成果の詳細な公表（特に本学学術データベースへの登録）は、単に「呼びかける」に留まらず、より実効的な措置を講じる必要がある。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>国際文化研究科では、従来の自己点検委員会がうまく機能しなかったため、新たに質保証委員会を立ち上げた。このことによって、より客観性が増すものと期待される。なお、質保証委員会のメンバーは5名である。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>上記項目と同じ。従来の自己点検委員会と比べ、なにが改善されたかが明確にならないと適切に機能しているかどうか判断が難しい。</p> <p>教員の質保証活動への参加状況は妥当である。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011 年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>「成果」：年度目標「海外から見た本研究科の学位の価値のさらなる向上を目指す」に対し、外国人留学生の日本語での論文作成能力向上のための措置が取られた。彼／彼女らにとって日本語で論文を書けることはステイタスであり、日本あるいは本国で就職に役立っている。一方、外国人留学生以外の学生に英語で修士論文を執筆させるためには、スタッフの問題もあり、現時点では現実味がない。</p>
<p>2012 年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>特になし。</p>
<p>総評</p> <p>国際文化研究科では、教育の質向上という観点から、研究科全体としての教育の基準構築や検証システムの整備が急務である。</p>

経済学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

【大学評価委員会の評価結果（コメント抜粋）】

- (1) 大学院経済学研究科では多摩キャンパスと市ヶ谷キャンパスとに学習場所が分かれており、教員の負荷が高くなっているため、引き続きこの事項について改善の取り組みがなされることが必要であろう。
- (2) 昼間主コースについては、ジョブ・マーケットにて評価される研究者の養成を目的とした、抜本的改革、夜間主コースについては、社会人のキャリア形成ニーズ、生涯学習における高度教養教育という視点での改革が望まれる。
- (3) 社会人については2年間で修士号を取得できていないので、アドミッションとあわせてカリキュラムの検討が望まれる。
- (4) 学位論文審査基準を明示していない。
- (5) 同研究科の収容定員に対する在籍学生数比率は、修士課程0.32、博士課程0.30である。定員削減も含めて、改善をはかる必要がある。

【対応状況（コメント）】

- (1) 研究科教授会構成員は、経済学部教授会構成員の部分集合であり、学部が多摩キャンパスにて展開し、かつ、社会人を対象とした大学院を展開する限り、解消は難しい。
- (2) 教育プログラム改革の中で検討した。今後も、検討する。
- (3) カリキュラムについては検討中である。但し、社会人のニーズは多様であり、必ずしもすべての社会人が2年間で修士号を取得しようとしているわけでもなく、本職の業務負担によっては科目履修が順調に進まなかったり、退職時期が決まっている場合にはその時期までに学位を取得すれば良く、個々の将来設計に合わせて履修したりしている社会人もおり、2年間で学位を取得させることが必ずしも適当とは言えない。
- (4) 第5回（12月16日開催）および第6回（2月2日）教授会において「学位論文審査基準（内規）」を審議し定めた。今年度より、大学院生に周知予定である。
- (5) 大学院設置基準改正にあわせた教育プログラム改革と入試改革を先ずは先行させ、入学者の増加を図りたい。それと同時に、定員削減についても検討したい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

修士課程の昼間主コースでは「基本科目」「選択科目」、夜間主コースでは「選択必修科目」「基本科目」「選択科目」を設け、それをコースワークとして位置づけている。また、修士課程では指導教員の指導科目「論文指導I/II」と研究科全体での研究発表の場である集団指導科目「ワークショップ」、及び博士後期課程では指導教員による指導科目（特殊研究科目）をリサーチワークとして位置づけている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

修士課程では、上級科目（例：「上級マイクロ経済学」「上級マクロ経済学」）を「選択科目」に配している。博士後期課程大学院生の指導科目（特殊研究科目）では、「高度化」に対応した教育内容を提供している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

修士課程入学時に研究科長による履修ガイダンスを実施している。

②学生への学習指導をどのように行っていますか。

修士課程では「論文指導I/II」において1年次、2年次を通じて指導教員が行っている。また、博士後期課程では研究指導科目（特殊研究科目）において指導教員が行っている。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

修士課程、博士後期課程とも、指導教員による研究指導計画に基づき実施されている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスは適切に作成されていますか。

大学が定めるシラバス作成基準に従い作成している。

<p><u>②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。</u> 授業がシラバス通りに実施されているか否かは、授業改善アンケートの質問項目になっており、個々の教員が授業改善アンケートの結果を見つつ検証している。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p><u>①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。</u> 講義形式の科目については、3回以上欠席した場合にはA+を出さないこと、5回以上欠席した場合には単位を出さないことを教授会にて定めており、適切性、公平性を保っている。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p><u>①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。</u> 学位取得者の比率と平均取得年数、学位取得者の進路先・キャリアについては、データ整備を進めている。</p> <p><u>②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。</u> 履修者数10名以上の科目ではアンケートを実施して、個々の教員が授業改善に役立てている。</p> <p><u>③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。</u> 集団指導科目である「ワークショップ」において、他の教員の教育内容や方法について確認し、改善に役立てている。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p><u>①学生の学習成果をどのように測定していますか。</u> 学習成果は、学位論文に集約されるが、それらの評価を学位論文審査基準に照らして測定している。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p><u>①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。</u> 学位論文審査基準を教授会にて定めている。大学院生には周知する予定である。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p><u>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしていますか。</u> 学位授与方針は、大学院案内や Web などにて公表している。「求める教員像」については、自己点検・評価報告書に掲載されている。</p> <p><u>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。</u> 大学院学則に従った「担当教員規程（教授会内規）」にて定めている。</p> <p><u>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</u> 執行部（研究科長・専攻主任、専攻副主任）が教授会を運営し、教授会にて分掌している。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p><u>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。</u> カリキュラム・ポリシーに則して教員組織の編制方針を定め、その方針に基づき科目担当者の任用を行っている。</p> <p><u>②法令（大学院設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</u> 教授会は、研究指導教員5名以上、研究指導教員と研究指導補助教員を合わせて9名以上の専任教員によって構成されており、法令（平成十一年文部省告示第百七十五号）に適合している。なお、修士課程の定員は50名、博士後期課程の定員は10名であり、同法令に適合している。</p> <p><u>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</u> 教員組織の編制方針と齟齬を来さない範囲にて配慮している。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p><u>①各種規程は整備されていますか。</u> 担当教員規程（内規）を教授会にて定めている。</p> <p><u>②規定の運用は適切に行われていますか。</u> 行われている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p><u>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</u> 各教員のシラバスを冊子にして、各教員に配布している。また、履修者数10名以上の科目では授業改善アンケートを実施して、個々の教員が授業改善に役立てている。集団指導科目の「ワークショップ」では、互いの教育内容や方法について</p>

て確認し、授業改善に役立っている。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。 研究科内のPDCAサイクルの「C」を実施する委員会（「質保証委員会」）を研究科内に発足させる予定である。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
①質保証委員会等は適切に活動していますか。 今年度、「質保証委員会」を研究科内に発足させる予定である。 ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。 今年度、「質保証委員会」を研究科内に発足させる予定である。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

大学院設置基準改正に応じた博士論文研究基礎力審査（QE）の導入と教育課程（教育内容・方法を含む）・入試制度の改革
--

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織
中期目標	(1) 研究科担当教員の資格の明確化 (2) FD活動の制度化 (3) 夜間市ヶ谷キャンパス開講と昼間多摩キャンパス開講による教員負荷の軽減
年度目標	(2011年度) 研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定 (2012年度) 上記改革案の2013年度実施に向けた準備（内規化、規定化） ・ 各研究分野科目担当教員の任用の明文化 ・ 研究分野毎の教育内容・方法検討会の内規化 ・ 教員負荷の軽減（対学部教授会） (2013年度) 改革案実施1年目
達成指標	(2011年度) 教育プログラム改革案の教授会承認
中間報告	第1回教授会（5月27日開催）、第2回教授会（7月29日開催）、第3回教授会（10月14日開催）にて教育プログラム改革案を検討。各研究分野科目担当教員の任用の明文化、研究分野毎の教育内容・方法検討会の内規化、教員負荷の軽減（対学部教授会）については、次回以降の教授会にて審議予定。
年度末報告	自己評価 A
	理由 教育プログラム改革については、骨子がほぼ固まった。また、中期目標の1つである「研究科担当教員の資格の明確化」については、第5回（12月16日開催）教授会において「担当教員規程（内規）」を定めた。
	改善策 教育プログラム改革案については、中期目標にある「FD活動の制度化」および「教員負荷も軽減」もビルトインすることで、より改善されると思われる。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標	修士論文、博士論文の目標水準の設定
年度目標	(2011年度) 研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定 (2012年度) 上記改革案の2013年度実施に向けた準備（内規化、規定化） ・ 修士論文、博士論文の水準の明文化 (2013年度) 改革案実施1年目

達成指標	(2011年度) 教育プログラム改革案の教授会承認
中間報告	第1回教授会(5月27日開催)、第2回教授会(7月29日開催)、第3回教授会(10月14日開催)にて教育プログラム改革案を検討。修士論文、博士論文の水準の明文化については、次回以降の教授会にて審議予定。
年度末報告	自己評価 A
	理由 教育プログラム改革の骨子がほぼ固まった。また、中期目標である「修士論文、博士論文の目標水準の設定」については、第5回(12月16日開催)および第6回(2月2日)教授会において「学位論文審査基準(内規)」を審議し定めた。同基準には、学位論文の目標水準が明記された。
	改善策 教育課程の編成・実施については、教育目標に沿った改革を行うために、引き続き、教育プログラム改革案の具体化が必要である。
評価基準	教育課程・教育内容
中期目標	教育目標に従い、 (1) 昼間主コースをジョブ・マーケットにて評価される研究者を養成することを目的として、海外からも魅力のあるよう、国際的に通用する博士課程(前期課程+後期課程)として抜本的に改革 (2) 夜間主コースは、教育目標の「応用エコノミスト」「高度職業人」像の具体化、及び、生涯学習における高度教養教育ニーズの中身の精査・具体化。その上で、社会人のキャリア形成ニーズ、生涯学習における高度教養教育という視点でのカリキュラム改革
年度目標	次の内容を含む研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定 ・ 教育目標を実現する、国際的に通用する大学院教育課程 ・ 「応用エコノミスト」等の人材像の具体化とそれを目標とした教育プログラム
達成指標	教育プログラム改革案の教授会承認 [達成指標](予定) (1) 国際的評価(長期達成指標) (2) 博士号(課程)取得者の研究者就職率の増加 (3) 修士号取得者の「エコノミスト」就職率の増加
中間報告	第1回教授会(5月27日開催)、第2回教授会(7月29日開催)、第3回教授会(10月14日開催)にて教育プログラム改革案を検討。「応用エコノミスト・プログラム」と「Ph.D.プログラム」について継続審議。
年度末報告	自己評価 A
	理由 年度目標の内容を含む教育プログラム改革案の骨子が、ほぼ固まった。
	改善策 教育プログラム改革案において、カリキュラムの具体化(骨子は固まりつつあるものの)と、その実施体制の制度化が必要である。
評価基準	教育方法
中期目標	(1) 研究者養成を教育目標としている昼間主コースにおいて、国際的に通用する博士課程(修士課程+博士後期課程)に見合う教育方法の導入 (2) 夜間主コースにおいて、「高度職業人養成」や「応用エコノミスト」養成、生涯学習における高度教養教育に適った教育方法の導入
年度目標	次の内容を含む研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定 ・ 積み上げ式による研究能力の段階的涵養 ・ 最先端の研究を教授 ・ Qualifying Exam制による質保証 ・ 「応用エコノミスト」等の具体像を実現する教育方法 ・ ジョブ・マーケットにて評価される研究内容・水準に向けた組織的指導体制 ・ 研究指導計画の制度化
達成指標	教育プログラム改革案の教授会承認 [達成指標](予定) (1) 博士号(課程)取得者の研究者就職率の増加 (2) 修士号取得者の「エコノミスト」就職率の増加

		(3) 修士号取得までの平均年数の低下 (4) 博士号（課程）取得までの平均年数の低下
中間報告		第1回教授会（5月27日開催）、第2回教授会（7月29日開催）にて、教育プログラム改革案を検討。積み上げ式による研究能力の段階的涵養、最先端の研究を教授する「最先端研究涵養科目群」、Qualifying Exam 制による質保証、「応用エコノミスト」等の具体像を実現する「応用エコノミスト力涵養科目群」、研究指導計画の制度化を盛り込んだ教育プログラム改革案（第3次案）を第3回教授会（10月14日開催）にて審議。 但し、修士論文指導科目として「論文指導 I」「論文指導 II」を来年度より選択科目に配置することについては、第3回教授会にて決定。これにより、研究指導科目として、個別指導科目の「論文指導 I/II」と集団指導科目の「ワークショップ」という体制となる。
年度末報告	自己評価	A
	理由	中期目標（1）と（2）、及び、年度目標の内、 ・ 積み上げ式による研究能力の段階的涵養 ・ 最先端の研究を教授 ・ Qualifying Exam 制による質保証 を組み込んだ教育プログラム改革案の骨子がほぼ固まった。
	改善策	Qualifying Exam については、今年度の大学院設置基準改正によって大学院学則が改訂される予定であり、その学則改定の中身を確認の上、具体的な実施要領等の策定が必要である。博士号（課程）の質保証（ジョブ・マーケットにて評価される研究内容・水準）に向けた組織的指導体制、研究指導計画の制度化は、課題として残されている。
評価基準		成果
中期目標		(1) 学位論文審査基準の明示 (2) 到達指標データの整備
年度目標		(2011年度) 研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定、及び、到達指標データの整備に向けた準備 (2012年度) 上記改革案の2013年度実施に向けた準備（内規化、規定化） ・ 学位論文審査基準の明文化 (2013年度) 改革案実施1年目
達成指標		(2011年度) 教育プログラム改革案の教授会承認 〔達成指標〕（予定） (1) 博士号（課程）取得者の研究者就職率の増加 (2) 修士号取得者の「エコノミスト」就職率の増加
中間報告		第1回教授会（5月27日開催）、第2回教授会（7月29日開催）にて、教育プログラム改革案を検討。「応用エコノミスト・プログラム」と「Ph.D.プログラム」を中心とした教育プログラム改革案（第3次案）を第3回教授会（10月14日開催）に審議。到達指標のデータについては、本年度より、開始しており、修了者の就職先等のデータを3月に取得予定。
年度末報告	自己評価	A
	理由	中期目標の「学位論文審査基準」については、第5回（12月16日開催）および第6回（2月2日）教授会において審議し明文化した。
	改善策	到達指標データの整備については、今後も継続すべきである。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		(1) 修士課程を修了する能力を最低限持っていることを評価できる選抜方法の導入 (2) 修士課程の定員充足率の向上 (3) 博士後期課程の定員充足率については、研究者養成としての教育課程として質保証することが大前提であり、そのために教育改革を実施
年度目標		(2011年度)

		<p>次の内容を含む研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生の確保に資する国際的に通用する教員課程 ・ 昼間主コース1年次履修科目の学部聴講制度、及び、大学院入学後の単位認定制度 ・ 入学者の質の確保に向けた選抜方法の策定 ・ 上記を反映させた2013年度入試要項の作成 (2012年度) <p>上記改革案の2013年度実施に向けた準備(内規化、規定化)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学部聴講制度、入学後単位認定制度の制定(内規化、規定化) (2013年度) <p>改革案実施1年目</p>
達成指標		<p>(2011年度)</p> <p>教育プログラム改革案の教授会承認</p> <p>[注記] 入試要項は、次年度分について4月までに再校。このため、入試制度改革の反映は、2年後になる。</p> <p>[達成指標](予定)</p> <p>(1) 留学生数の増分</p> <p>(2) 修士課程入学者数の増加</p> <p>(3) 博士後期課程入学者数の増加</p> <p>(4) 修士号取得までの平均年数の低下</p> <p>(5) 博士号(課程)取得までの平均年数の低下</p>
中間報告		<p>教育プログラム改革案については、第1回教授会より継続審議中。留学生の確保に資する国際的に通用する教育課程、昼間主コース1年次履修科目の学部聴講制度、及び、大学院入学後の単位認定制度については、改革案に含めて審議。</p> <p>一方、入学者の質の確保に向けた選抜方法の策定については、以下を教授会決定。</p> <p>(1) 学部3年次卒業生(早期卒業生)の受け入れ(来年度入試要項に反映)</p> <p>(2) 修士課程外国人入試出願資格第4項該当者に対する入学資格審査方針</p>
年度末報告	自己評価	A
	理由	<p>年度目標の「昼間主コース1年次履修科目の学部聴講制度、及び、大学院入学後の単位認定制度」については、第5回(12月16日開催)教授会において審議し定めた。</p> <p>中期目標の「(2) 修士課程の定員充足率の向上」については、2012年度入試では昼間主コースが前年度と同水準(充足率6割)であったが、夜間主コースが前年度より17.5%増加した。</p> <p>中期目標の「(3) 博士後期課程の定員充足率のために教育改革」については、教育プログラム改革案の骨子が固まった。ちなみに、2012年度入試では博士後期課程の定員充足率は、前年度よりも40%増加した。</p> <p>達成指標(予定)の(2)~(5)((1)についても一定程度)に資すると考えられる制度として、経済学研究科の博士号取得者を対象にした助教採用制度について、経済学部教授会に審議依頼をした(10月14日開催第3回教授会資料No.1)。学部教授会では、第17回(3/16)教授会にて制度化されるに至った。</p>
	改善策	<p>中期目標の「(1) 修士課程を修了する能力を最低限持っていることを評価できる選抜方法の導入」については未着手である。修士課程、博士後期課程ともに、外部客観テスト(例えば、TOEFLやTOEICなど)を適切に導入することで、年度目標の中にある「留学生の確保」や「入学者の質の確保」に資するだけでなく、定員充足率にも少なからず効果がある可能性がある。改善策として検討を要する。</p>
評価基準		内部質保証
中期目標		PDCAサイクルに対する内部評価の定期化
年度目標		研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定(PDCAのP)
達成指標		教育プログラム改革案の教授会承認
中間報告		教育プログラム改革案を審議中。
年度末報告	自己評価	B
	理由	<p>PDCAサイクルについては、執行部によってPDAを、学内の「評価委員会」によってCを実施。</p> <p>内部質保証については、研究科内部の質保証体制ではなく、学内の「評価委員会」による評価によ</p>

		て実施している。
改善策		研究科単位で見た「内部」質保証の実施は、今後の検討課題として残る。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	(1) 研究科担当教員の資格の明確化 (2) FD 活動の制度化 (3) 夜間市ヶ谷キャンパス開講と昼間多摩キャンパス開講による教員負荷の軽減	(1) 研究科担当教員の資格の明確化→昨年度、達成済み 昨年度、大学院学則に従った「担当教員規程（教授会内規）」を定め、担当教員の資格を明確化した。今年度からは、定めた規程を適切に運用することが目標となる。 (2) FD 活動の制度化について教育内容・方法の年度目標に合わせた FD 活動の制度化を試みる。	(1) 採用・昇格の適切性 (2) FD 活動の制度設計
2	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	修士論文、博士論文の目標水準の設定	→ 昨年度、達成済み 昨年度、大学院学則に従い「学位論文審査基準」を定め、学位論文の目標水準を設定した。今年度からは、定めた規程を適切に運用することが目標となる。	学位論文の水準の適切性
3	教育課程・教育内容	教育目標に従い、 (1) 昼間主コースをジョブ・マーケットにて評価される研究者を養成することを目的として、海外からも魅力のあるよう、国際的に通用する博士課程（前期課程＋後期課程）として抜本的に改革 (2) 夜間主コースは、教育目標の「応用エコノミスト」「高度職業人」像の具体化、及び、生涯学習における高度教養教育ニーズの中身の精査・具体化。その上で、社会人のキャリア形成ニーズ、生涯学習における高度教養教育という視点でのカリキュラム改革	(1) (2) 大学院設置基準改正に応じた「博士論文研究基礎力審査(QE)」の導入とカリキュラム修正	・「博士論文研究基礎力審査(QE)」の制度設計 ・「博士論文研究基礎力審査(QE)」に適したカリキュラム案の構築
4	教育方法	(1) 研究者養成を教育目標としている昼間主コースにおいて、国際的に通用する博士課程（修士課程＋博士後期課程）に見合う教育方法の導入 (2) 夜間主コースにおいて、「高度職業人養成」や「応用エコノミスト」養成、生涯学習における高度教養教育に適った教育方法の導入	(1) (2) 大学院設置基準改正に応じた「博士論文研究基礎力審査(QE)」の導入に適した教育方法の制度化	「博士論文研究基礎力審査(QE)」に適した教育方法の制度設計
5	成果	(1) 学位論文審査基準の明示 (2) 到達指標データの整備	(1) 学位論文審査基準の大学院生への周知 (2) 到達指標のデータ化（継続）	(1) 学位論文審査基準の大学院生への周知（周知率） (2) 到達指標データの蓄積

6	学生の受け入れ	(1) 修士課程を修了する能力を最低限持っていることを評価できる選抜方法の導入 (2) 修士課程の定員充足率の向上 (3) 博士後期課程の定員充足率については、研究者養成としての教育課程として質保証することが大前提であり、そのために教育改革を実施	(1) 外部語学試験の導入（2014年度入試よりの導入を目標） (2)(3) 博士論文研究基礎力審査(QE)の導入に合わせた入試改革（2014年度入試よりの導入を目標）	(1) 2014年度入試からの外部語学試験の実施と2014年度以降入学者の学習成果 (2)(3) 新しい入試制度の設計（今年度）、定員充足率・学習成果（新入試制度導入以降）
7	内部質保証	PDCAサイクルに対する内部評価の定期化	(1) 研究科内のPDCAサイクルにおけるCを担う委員会（質保証委員会）を研究科内に設置する。 (2) 質保証委員会によるチェックを実施する。	(1) 質保証委員会の設置 (2) 質保証委員会によるフィードバック

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見

経済学研究科は、大学院設置基準改正に対応した博士論文研究基礎力審査（QE）の導入に適した教育方法の制度化と教育課程（教育内容・方法を含む）・入試制度の改革に向けて、そのベースとなる現状の課題の改善が進展していると判断される。

昨年度、研究科教員の資格要件や修士・博士論文の審査基準の設計が完了し、新しく制定した基準は関係者へ周知され、運営が進められている。今後の課題として、大学院設置基準改正に応じた博士論文研究基礎力審査（QE）の導入、教育課程（教育内容・方法を含む）、入試制度の改革、及び2011年度の評価結果に基づく課題の解決に向けて、自己評価結果及び大学評価委員会への対応内容を、今年度から開始される制度設計に織り込む必要がある。

今後の目標実現に向けて、推進体制、実績評価の基準と方法の明確化、設置済みの「質保証委員会」を中心に教員によるPDCAサイクルを回せる体制を確立し、確実に課題の改善を進めていくことが期待される。

教育方法

成績評価と単位認定の基準は設けているが、運用の的確性確認の有無が曖昧である。

教育成果の指標として、学位取得者の比率と平均取得年数、進路先・キャリアのデータ整備を進めているが、一層の充実が期待される。

成果

教授会で学位論文審査基準を定め、大学院生に周知されている。

教員・教員組織

規程の運用は適切に行われており、関係する教授会構成員に周知されている。

内部質保証

内部質保証に向けて、質保証委員会を中心とした教員の参加により、PDCAを回せる体制の充実が期待される。

現状分析に対する所見

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

経済学研究科修士課程では、昼間主コースで「基本科目」「選択科目」を、夜間主コースで「選択必修科目」「基本科目」「選択科目」を設置、指導教員の指導科目「論文指導I/II」及び研究科全体の集団指導科目「ワークショップ」で研究発表の場を設け、明確にコースワークとリサーチワークを位置づけている。

博士後期課程では指導教員による指導科目（特殊研究科目）をリサーチワークとして位置づけている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

経済学研究科修士課程では、上級科目（例：「上級マイクロ経済学」「上級マクロ経済学」）を「選択科目」として設けている。

博士後期課程の指導科目（特殊研究科目）で「高度化」に対応している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

<p>修士課程入学時に研究科長による履修ガイダンスを実施するなど、経済学研究科の学生の履修指導は適切に行われている。</p> <p>また、学生の学習指導は、修士課程では「論文指導 I/II」に、博士後期課程では研究指導科目（特殊研究科目）に基づいて指導教員が指導している。修士課程、博士後期課程ともに、研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導が実施されている。</p>
<p>2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。</p> <p>大学のシラバス作成基準に準拠して作成されている。</p> <p>授業内容とシラバスの適合性については、履修者数10名以上の科目につき授業改善アンケートの質問項目に基づき、個々の教員が検証しているが、研究科全体としての関与はない。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p>経済学研究科では、「講義形式科目について3回以上欠席の場合はA+評価の対象とせず、5回以上欠席の場合は単位修得要件を充たさない」との成績評価と単位認定の基準が設けられ、厳格に運用されている。それ以外については各教員に委ねられているが、一般的評価基準について定期的に研究科教授会でチェックされている。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>経済学研究科では、教育成果の指標として、学位取得者の比率と平均取得年数、進路先・キャリアのデータ整備を進めているが、過去に遡り収集を開始したところである。データ分析はこれからの課題であり、カリキュラムなど教育改善に生かせるよう努力している。</p> <p>履修者数10名以上の科目では、授業改善アンケートの結果について、個々の教員が授業改善に役立てている。</p> <p>個々の教員の教育内容・方法の改善を目的として、集団指導科目「ワークショップ」を設け、確認・改善を進めている。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>経済学研究科では、学位論文に集約される学習成果を学位論文審査基準に基づき審査し、評価している。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>経済学研究科では、教授会で学位論文審査基準を定め、本年5月に掲示板で大学院生へ周知された。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>経済学研究科では、学位授与方針を定め、自己点検・評価報告書に「求める教員像」を明確化している。</p> <p>大学院学則に準拠する「担当教員規程（教授会内規）」で、教員に求める能力・資質等を定めている。</p> <p>執行部（研究科長、専攻主任、専攻副主任）が運営する教授会で分掌している。役割分担はすべて教授会が決定し、責任を負っている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>経済学研究科では、下記のようにカリキュラムにふさわしい教員組織を備えている。</p> <p>カリキュラムに則した教員組織編制方針に基づき科目担当者を任用し、配置している。</p> <p>必要な教員数を満たしている。</p> <p>修士課程の入学定員は50名、博士後期課程の入学定員は10名に対応して、研究指導教員5名以上、研究指導教員と研究指導補助教員を合わせて9名以上の専任教員を配置しており、大学院設置基準に適合している。</p> <p>大学院独自の人事枠はなく、学部教員が兼担している。その枠内で、教員の年齢構成はじめ、教員組織の編制方針と齟齬を来さないよう配慮している。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>経済学研究科では、研究科教授会で担当教員規程（内規）を定め、関係教員間で周知されており、規定の運用は適切に行われている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>経済学研究科では、下記の方法でFD活動が行われている。</p> <p>履修者数10名以上の科目で授業改善アンケートを実施し、個々の教員が授業改善を進めている。</p> <p>集団指導科目の「ワークショップ」で、教育内容や方法について組織的に確認し、授業改善を進めている。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>経済学研究科では、本年5月に「質保証委員会」が研究科内に発足した。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p>

「質保証委員会」は設置直後であり、今後の活動が期待される。
その他法令等の遵守状況
経済学研究科博士後期課程の収容定員に対する在籍学生数比率が 0.32 と低いので改善が望まれる。
2011 年度目標の達成状況に関する所見
<p>経済学研究科では、大学院設置基準改正に向けて、そのベースとなる現状の改革が進められていると判断できる。昨年度は、研究科担当教員の資格の明確化や修士論文、博士論文の審査基準の明確化が図られ、前進している。今後は、昨年度に決定した制度の運用に向けて、関係者への周知及び「質保証委員会」の設置と教員の参加によるPDCAサイクルを回すことにより改善を進める必要がある。博士論文研究基礎力審査（QE）の導入に伴う教育内容の見直しと、教育方法、教育体制、入試制度の見直しは、本年度から進められる予定であり、確実な取り組みが望まれる。</p> <p>教員・教員組織</p> <p>研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定が完了し、妥当と判断できる。</p> <p>教員負荷の軽減（対学部教授会）対策については、今後の課題である。</p> <p>教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針</p> <p>教育課程の編成・実施については、教育目標に沿った改革を行うために、引き続き、教育プログラム改革案の具体化が必要と思われる。</p> <p>教育課程・教育内容</p> <p>年度目標の内容を含む教育プログラム改革案がほぼ固まり進んでいる。教育プログラム改革案において、カリキュラムの具体化と、実施体制の制度化が今後の課題である。</p> <p>教育方法</p> <p>年度目標の内、積み上げ式による研究能力の段階的涵養、最先端の研究を教授、Qualifying Exam 制による質保証の制度を組み込んだ教育プログラム改革案の骨子が明確化された。実現に向けての整備が今後の課題である。また、博士の学位（課程）の質保証に向けた組織的指導体制、研究指導計画の制度化が今後の課題である。</p> <p>成果</p> <p>研究科全体の教育プログラムの抜本的改革案の策定及び到達指標データの整備に向けた準備は予定通りに進んでいると判断できる。到達指標のデータについては、引き続き、進める必要がある。</p> <p>学生の受け入れ</p> <p>留学生の確保に資する国際的に通用する教育課程、昼間主コース 1 年次履修科目の学部聴講制度及び大学院入学後の単位認定制度、入学者の質の確保に向けた選抜方法の策定及び教育プログラムの抜本的改革案の策定が完了し、今後は、運用の徹底が必要である。また、修士課程の修了能力を有する学生の選抜方法の導入については、今後の課題である。</p> <p>内部質保証</p> <p>研究科の内部質保証に向けて、質保証委員会の活動は始まったところである。</p>
2012 年度中期・年度目標に関する所見
<p>一部、昨年の目標と継続性が見られない目標や達成指標の曖昧な目標がある。昨年度、未達成の目標については、引き続き、本年度の目標に織り込む必要があると考えられる。</p> <p>教員・教員組織</p> <p>研究科担当教員の資格要件に沿った運用、教育内容・方法の年度目標に合わせた FD 活動の制度化に関しては、昨年度の実績から、妥当と判断できる。</p> <p>教員負荷の軽減策の検討を目標に織り込むべきと考えられる。</p> <p>教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針</p> <p>昨年度の実績から妥当と思われるが、適切な運用に向けて、目標及び達成指標が曖昧である。</p> <p>教育課程・教育内容</p> <p>昨年度の実績から、大学院設置基準改正に応じた「博士論文研究基礎力審査（QE）」の導入とカリキュラム修正は妥当と判断できる。教育プログラム改革案において、カリキュラムの具体化と、実施体制の制度化検討を目標に織り込んだほうが良いと考えられる。</p> <p>教育方法</p> <p>昨年度の実績から、大学院設置基準改正に応じた「博士論文研究基礎力審査（QE）」の導入に適した教育方法の制度化は適切と判断できる。</p> <p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> 学位論文審査基準の大学院生への周知は妥当と判断できる。

- ・ 到達指標のデータ化（継続）は妥当と判断できる。

学生の受け入れ

下記のように、入試改革（2014 年度入試よりの導入）に向けて、新しい試験制度の設計が必要であり、本年度の目標及び達成指標を、より具体化すべきと考えられる。

- ・ 外部外国語・日本語試験の導入に向けた制度設計
- ・ 博士論文研究基礎力審査（QE）の導入に向けた制度設計
- ・ 修士課程を修了する能力を有した学生の選抜方法の導入に向けた制度設計

内部質保証

- ・ 質保証委員会の設置は妥当と判断できる。
- ・ 質保証委員会によるフィードバックは妥当と判断できる。

総評

大学院設置基準改正に応じた博士論文研究基礎力審査（QE）の導入と教育課程（教育内容・方法を含む）・入試制度の改革と 2011 年度の評価結果に基づく今後の課題にそった目標となっており、妥当性があると判断できる。PDCA サイクルを回すことにより確実に改善を進めるためには、目標に向けた推進体制、実績評価の基準と方法を明確化し、研究科内の「質保証委員会」を通じて、教員の参加による責任、役割分担、運営方法などの具体化、これまでに進められている各種の質保証及び改善活動に第三者の立場で関与させ、PDCA サイクルを回すことによる着実な改善活動の定着化を図る必要がある。ただし、取り組むべき改善課題も多岐にわたり、緊急度に応じて優先度を明確にした取り組みが望まれる。そのためには、学生のニーズや社会の要請を的確に捉え、中期計画に適切に織り込んでいく必要があると考えられる。

法学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

指摘された定員充足率の低さを改善するために、2011年度は学科内進学制度を開始し、2名の入学者を得た。2012年度は、これを進展させるなどにより日本人学生の確保に努めるとともに、委託研修制度等を活用し多様な学生の増加を図りつつ、担当教員の増員によってリサーチワーク・コースワークを充実させる。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。 ①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。 各学生に対して指導教員によりコースワーク・リサーチワークの指導はなされているが、修了生アンケート調査報告書を分析し、リサーチワークに必要な、各学生に応じたコースワークのあり方について、学部教育の活用も含めて、検討する。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。 ①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。 学生の習熟度に応じつつ、専門分野の高度化に対応した教育内容を提供している。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。 ①学生の履修指導をどのように行っていますか。 ②学生への学習指導をどのように行っていますか。 ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。 指導教員による履修・学習・研究指導に加え指導教員以外の関連分野教員による個別指導が適切に行なわれてきた結果、学位論文提出と学位認定に結びついているが、改善の可否についてなお検討する。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。 ①シラバスは適切に作成されていますか。 ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。 学生の習熟度に対応できるよう柔軟性を確保しつつ、シラバスは基本的に適切に作成され、それに沿って授業が行なわれて、学生による授業改善アンケートも行なっているが、改善の可否について更に検討する。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。 ①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。 シラバスに評価方法を明示し、学生にも他の教員にも適切さを判断できるようにしている。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。 ①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。 ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。 ③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。 研究科教授会で、学生による授業改善アンケートの結果を共有し、改善の可否などについて定期的に審議している。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。 ①学生の学習成果をどのように測定していますか。 複数の審査委員による論文・口述審査により、またその結果学位に結びついたかどうかによって、成果を判定している。 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。 ①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。 学位論文審査基準を作成しており、学生に周知している。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。 ①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしていますか。 ②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。 ③組織的な教育を実施する上で必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。 法学研究科教員に求められる教員像は、能力と資質に関して自ずと明らかであり、学部教員採用の際に、専門分野にお

ける高い研究能力と教育能力を有する教員を、研究科教授会での研究業績と教育業績の審査を通して適切に採用し、その経歴・業績等をホームページ上で公開することによって、明らかにしている。
研究科教授会において、年度毎にカリキュラム及び担当者を審議することによって、組織的な教育の確保と各教員の役割分担・責任を確認し、明確にしている。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。 ②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。 ③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。 大学院担当資格を定めた内規に基づく、法令により定められた教員数を充たした、研究科にふさわしい教員組織を備えているが、2011年度採用人事（2名）と2012年度進展中の人事（3名）により、研究科・専攻のカリキュラムに更にふさわしく、一層バランスのとれた年齢構成の組織が整備されてきている。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
①各種規程は整備されていますか。 ②規定の運用は適切に行われていますか。 大学院担当教員資格に関する内規を定めるとともに、適切に運用している。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。 修了生アンケート調査報告書における高い評価を維持するよう、研究科教授会で議論している。また、学術研究データベースの内容の充実も図られている。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。 学部における質保証委員会の状況を見極めながら、検討することとしている。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
①質保証委員会等は適切に活動していますか。 ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。 学術研究データベースの内容の充実を図ることや、学位認定やカリキュラム編成など教育に関する研究科教授会での議論や、学生や修了生によるアンケート結果の共有などをおして、教員全員が質保証活動にかかわっている。

Ⅲ. 研究科（専攻）の重点目標

学生数の確保を図り、採用人事による教員組織の一層の充実を通して、教育理念を一層成果に結びつける。

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	学位授与について一定の水準を維持しつつも、多様な院生のニーズに対応できる体制の構築を目標とする。	
年度目標	論文作成の注意事項および論文作成基準案が作成されており、この精緻化の要否を含め、成案を目指して議論を詰める。	
達成指標	2011年度研究科教授会における議論	
中間報告	論文作成の注意事項および論文作成の基準案が作成され、研究科教授会において議論され、修士論文および博士論文の内容・水準について一定の共通理解が得られているものの、当該基準案は「論文作成マニュアル」としての性格が強いこともあり、さらに引き続き、他の大学院における規程等を参照しながら、論文の水準を示す審査基準としてどのような規程が適切かを検討している。論文作成の注意事項・基準案の位置づけを含め、論文審査基準について、年内（遅くとも1月中）には研究科教授会において承認を得たいと考えている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	学位論文審査基準及び大学院担当教員の資格（内規）について従来行われていた内容を確認しつつ詰めた議論を行い、明文化の作業を完了した。
	改善策	実際に学位論文審査基準をクリアできるような指導体制やカリキュラム編成となっているかどうか

		ついて今後も注視していく必要がある。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		特化した分野における法的思考を探究したい職業社会人及び海外留学生らの需要にも対応できる斬新なカリキュラム改革を目標とする。
年度目標		院生からのニーズの聞き取り調査を実施するなどした上で、カリキュラム改革の方向性を検討する。
達成指標		2011年度研究科教授会における審査結果の報告
中間報告		修了生アンケートの結果は、授業に対する院生の満足度が高いことを示しており（この事実は評価委員会においても認められている）、カリキュラム改革が喫緊の課題であるとの認識は研究科教員間で共有されていない。また、社会人教育の可能性について、一方で、その潜在的なニーズがあることを認識しながら、他方で、社会人教育の実効性について懐疑的な意見もあり、カリキュラム改革を推進するほどの了解は得られていない。
年度末報告	自己評価	C
	理由	アンケート調査の結果等はおおむね良好であることもあり、具体的なカリキュラム改革の必要性やその方向性について詰めた議論を行うには至らなかった。
	改善策	院生からのニーズの聞き取り調査等を継続して行っていく必要がある。
評価基準		教育方法
中期目標		同一科目、隣接科目の教員間で意見交換で、院生ごとに対応している現状に鑑み、今後は中期的に、組織的な取り組みの実施をめざす。
年度目標		教員による個別対応を超えて、中間報告会等の組織的取り組みの導入の可否について検討する。
達成指標		法学研究科教授会における議論
中間報告		これまでの法学研究科における個別指導を原則とする方法は、修了生アンケートにおいても、評価室のコメントにおいても、成果を上げていると評価されており、このよき伝統を維持・発展させていくことが適当であると考えられる。また、制度的な組織的取り組みとはいえないが、学際的な問題に係る指導における教員相互の協力について確認済みである。
年度末報告	自己評価	B
	理由	指導教員による個別指導は法学部・法学研究科におけるよき伝統と理解されており、当面、学際領域の研究指導について教員相互間の協力に係る申し合わせ事項として対応することにした。
	改善策	指導教員を中心とした個別指導をこえて、さらに中間報告会等の組織的な取り組みの必要性について、学生によるアンケート調査の結果を踏まえた判断が求められる。
評価基準		成果
中期目標		学部生について成績優秀者の推薦入試制度を新設したので、中期的にこの制度の定着と円滑な運用を目標としたい。
年度目標		学部生について成績優秀者の推薦入試制度について進学要件を実態に適合的なものに修正しており、広報による周知を図ることにより、この制度の円滑な運用につなげたい。
達成指標		2011年度の目標志願者数を2名とする。
中間報告		2011年度の学科内試験において、成績優秀者1名の志願者がおり、当該1名が最終合格という結果となった。当初目標の2名は達成できなかったが、一定の成果を上げることができた。パンフレットや進学相談会等において、学科内入試の制度についてさらに周知させることが求められる。
年度末報告	自己評価	A
	理由	今年度の入試では、学科内進学制度により学部から2名の学生が合格し、年度目標をクリアすることができた。
	改善策	進学相談会等において学科内進学制度について引き続き周知を図ることが求められる。また、大学院教育における新たなニーズへの対応について検討する余地がある。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育目標、学位授与基準、教育課程の	学位授与について一定の水準を維持しつつも、多様な院生のニーズに対応できる体制の	明文化された学位論文審査基準及び大学院担当教員の資格（内規）と指導教員以外の教員による個別指	学生のニーズに関する研究科教授会審議

	編成・実施方針	構築を目標とする。	導との定着により、院生のニーズに応える体制の定着と実績を積み重ねる。	
2	教育課程・教育内容	特化した分野における法的思考を探究したい職業社会人及び海外留学生らの需要にも対応できる斬新なカリキュラム改革を目標とする。	研究指導のできる教員を拡充し、職業社会人及び海外留学生らの需要にも対応できる体制を構築する。	指導教員の増員を示す2013年度大学院講義概要または研究科教授会審議
3	教育方法	同一科目、隣接科目の教員間で意見交換で、院生ごとに対応している現状に鑑み、今後は中期的に、組織的な取り組みの実施をめざす。	指導教員による個別指導と、学際領域の研究指導に関する教員相互間の協力による指導の定着をはかり、それを踏まえた学生に対するアンケート調査によって、制度改善の要否を含めた方向性を検討する。	研究科教授会審議
4	成果	学部生について成績優秀者の推薦入試制度を新設したので、中期的にこの制度の定着と円滑な運用を目標とした。	学科内進学制度で入学した院生について調査し、円滑な運用に向けて検討事項を明らかにする。	学生アンケート調査またはインタビュー調査にもとづく研究科教授会審議

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
<p>法学研究科は、専門職大学院である法科大学院とは異なり、直接に「手に職がつく」ことを目的とするところではない。また、近年整備された法科大学院に比べ、広報の点でも必ずしも十全とはいえない。そのため、定員充足率の低さがしばしば指摘されるが、これまで指摘されてきたこの充足率を改善すべく昨年度より学科内進学制度を開始するなどの措置を講じていることが挙げられている。さらに本年度は、担当教員の増員、委託研修制度などの活用を軸としながら、教育の「質」と対象とすべき学生の「量」的な問題に対処することを試みていることが述べられており、真摯に問題と向き合っていることが見受けられる。</p>	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	
<p>法学研究科の各学生に対するコースワーク、リサーチワークの指導は適切である。さらにアンケートを用いて、各学生に応じ、学部教育の活用を検討するとされている。また昨年度報告書にあるように「メニュー方式の体系的なカリキュラム編成」をとっていることも挙げられる。昨年度の報告書の記述から「コースワークとしては外国文献をきちんと読むこと、リサーチワークとしてはテーマに関する相当量の文献資料に当たり分析し、自分なりの視点から結論を示すことを重視している」ことが継続して行われており、評価できる。</p> <p>また、学位論文審査基準を明文化し、学生に周知しており、評価できる。</p>	
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	
<p>法学研究科では、専門分野の高度化に対応した教育内容を、少人数のため個別的に、「学生の習熟度に応じつつ」提供しており、適切である。</p> <p>専門分野の高度化には、各科目において、最新主題、最新判例、最新論文を活用することで対応している。</p> <p>社会人、留学生にとって魅力的になるよう、シラバスを整備している。</p> <p>教員が各科目の教育内容、方法を相互に知る試みを始めた。</p> <p>なお、今年度、大韓民国政府派遣留学生の委託研修生としての受け入れを決定した。入学試験に合格すれば修士課程の正規生として受け入れる予定である。</p>	
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	
<p>法学研究科では、学位論文の提出並びに学位の認定に結実する、指導教員および関連分野の教員による個別の指導が適切に行われてきたことが述べられており、修了生アンケート調査結果において、修士・博士論文の指導に関し、91.7%が満足</p>	

と高い評価を得ている。また、将来的な改善の要否についても検討する旨が述べられており、おおむね評価できる。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
法学研究科では、シラバスの作成、そしてそれに基づいた授業の実施は、適切である。また、将来的な改善の要否についても検討する旨が述べられており、評価できる。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
法学研究科では、シラバスに評価方法を明示することで適切性を判断できるようにしており、評価できる。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
法学研究科教授会で「学生による授業改善アンケートの結果を共有」することによって、「定期的に審議」することが述べられているが、それが教育内容・方法の改善に結びついているか検証する必要がある。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
法学研究科では、学位に関する論文・口述審査を「複数の審査委員」によって行っていることによる適切性の担保があり、成果があがっており、評価できる。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
法学研究科では、学位論文審査基準を作成し、学生に周知していることが明示されているので、評価できる。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
法学研究科では、現状分析シートにおいて、教員像に関して「能力と資質に関して自ずと明らか」としている。また、教員採用時に「研究科教授会での研究業績と教育業績の審査」を行い、経歴・業績をホームページ上で公開することで教員像を明らかにしている。組織的な教育の実施の役割分担、責任の所在に関しては、研究科教授会にある。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
法学研究科のカリキュラムにふさわしい教員組織を、法令に基づき擁している。さらに、昨年度の2名の採用人事と今年度の3名の採用人事によって、カリキュラムの充実や、「一層バランスの取れた年齢構成の組織」を標榜しており、評価できる。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
法学研究科の「大学院担当教員資格に関する内規」を定め、運用を適切に行っており、評価できる。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
法学研究科では、「修了生アンケート」の活用、「学術研究データベースの内容の充実」などを行っており、評価できる。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
法学研究科では、「学部における質保証委員会の状況を見極めながら検討する」とされており、早急に検討されることが望ましい。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
法学研究科では、教員全員が質保証活動に関わっていることが述べられている。具体的には「学術研究データベースの内容の充実」、「学位認定やカリキュラム編成など教育に関する研究科教授会での議論」、「学生や修了生によるアンケート結果の共有」を挙げており、適切に機能していると評価できる。
その他法令等の遵守状況
法学研究科の収容定員に対する在籍学生数比率が、修士課程 0.23、博士後期課程 0.20 と低いので改善が望まれる。
2011 年度目標の達成状況に関する所見
2011 年度目標において評価報告書で挙げられていたのは、「論文作成の注意事項」、「学位審査基準案」の策定といった「見える化」に向けての試みであった。これは一定の成果を得たといつてよい。また、この「見える化」に向けたプロセスは継続しており、評価できる。 一方で法科大学院との差異化という大きな問題が存在し、さらなる検討が望まれる。
2012 年度中期・年度目標に関する所見
昨年度の報告書においても指摘されていた社会人や外国人留学生への対応として、教育課程・教育内容の点で、中期目標として「斬新なカリキュラム改革」を、年度目標としてそれらの「需要にも対応できる体制を構築する」ことを掲げていることは高く評価できる。 また、収容定員充足率の点で、学部からの「学業成績優秀者の推薦入試制度」を新設したことがあげられているが、より

魅力ある法学研究科を目指して、何が必要かを、学生のみならず、ひろく情報収集し、さらに検討されることを期待したい。

総評

法学研究科は、「見える化」を継続して進めていることが理解できる。その点は高く評価することができる。

しかし、根本的に法科大学院とどう差異化をしていくかということが常に問題となる。研究者養成のための博士後期課程の有無などの差異は自明かもしれないが、修士課程をどういった方向で再構成するかは今後にわたり、大きなテーマとして考えることができよう。

政治学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

- ① 教員構成が高齢化しており、研究分野のバランスにやや欠ける点については、定年にもなう後任人事などの機会を待って、政治学研究科に現在所属している教員とは異なる研究を行っている専任の若手研究者を補充する予定。
- ② 政治学専攻及び国際政治学専攻が、他大学と差別化して優位する特色を出すため、公共政策研究科を今年度に新設したこと及び国際政治学専攻の設置から3年を経た経験も踏まえ、適切有効な対策を検討するとともに、これを周知するための広報活動を十分に行う予定。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

リサーチワーク、つまり研究論文作成は、主に指導教員の個別指導及び論文構想発表会における集団指導・ディスカッションのよって適切に行われており、院生の大学院生活の主要な目的とされている。

政治学分野においては、科目履修の順次性や全般的な広い知識の涵養は、リサーチワークの遂行にとって、前提不可欠とまでは言えず、それほど大きなものではないが、コースワークとして、政治学専攻では体系的な教育課程を提供しており、国際政治学専攻ではグローバル化の中で実践的な能力の向上を目指して英語教育を重視した授業及び学外のインターンシップや国連をベースとしたプログラムを提供し、指導教員は、院生の資質や研究のテーマ・達成度を勘案し、研究テーマ以外の専門分野も受講するよう、適宜・適切に指導している。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

両専攻ともに開設されている科目について、時代の要請に応じた最先端の研究や調査に基づいた教育が行われている。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

②学生への学習指導をどのように行っていますか。

院生は比較的少人数で各人の能力も異なり、留学生も多いことから、可能な限り個別の能力に応じ、かつ留学生と日本人学生の差異にも留意した指導を行っている。履修指導及び学習指導は、指導教員が個別に行うほかオリエンテーションや論文指導の場で適宜適切に行っている。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行っていますか。

両専攻とも指導教員が個々の院生の能力・状況に応じた研究・学位論文の指導計画を持ち、これを春・秋の年二回の論文構想発表会における集団指導やディスカッションの結果を勘案して見直しを行いつつ指導に当たっている。また、論文構想発表会においては、十分な指導が行えるよう院生各自の発表時間を十分に取り、1年生にも出席を求めてディスカッションにも参加する経験を積ませ指導に役立てている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスは適切に作成されていますか。

シラバスの作成は各教員に任されているが、授業の概要・方向性を学生に周知する手段として適切に作成されている。

②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行っていますか。

シラバスは自己目的化したものではなく、院生の能力・関心に応じて可変的なものであるべきと考える。どのような授業を行うかは指導教員の適切な判断に任されているが、各教員は、具体的状況に応じシラバスを基本としながらも、授業内容を変え、授業の進め方や手法を変えて指導に当たっている。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

成績評価と単位認定は各教員に任されているが、場合によってはBという厳しい評価をする場合もあり、また近年導入されたA+評価によって達成度の高い院生を評価できるようになったことから、適切に行われていると考えられる。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。

政治学研究科では月二回のペースで開催している研究科会議及び専攻会議において、大学院教育の現状について議論しており、次年度の開設科目について工夫している。

<p>②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。 アンケート結果は各教員に回覧して周知を図っており、授業の内容・進め方の改善に役立てている。</p> <p>③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。 教育の改善を図る有効な手段は教員の資質向上であることに鑑み、専任教員をメンバーとする「コロキアム」を年4回のペースで定期的開催し、また、学内紀要「法学志林」への定期的執筆を義務づけている。また、学内ルールに基づいて国内外への研修・研究の機会を公平かつ十分に保障している。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>①学生の学習成果をどのように測定していますか。 院生は比較的少人数であり、院生各人の指導教員がいることから、学生の学習成果の把握は比較的容易であり、主に指導教員が行っているが、同時に論文構想発表会などの集団指導の機会を通じて研究成果を測定し、指導に役立てている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>②学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。 両専攻とも、学位授与方針を念頭に置いて、指導教員による個別の日常的な研究指導を徹底すること、及び定期的開催している学位論文構想発表会における指導によって、論文審査基準を学生に周知し、予め良く理解できるようにしている。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。 両専攻ともに教員の間では、月二回開催される専攻会議や研究科会議の場を通じて学位授与方針およびカリキュラムが不断に共有されており、これを前提とした教員像も明らかになっていると言える。また、院生にも入学案内、進学説明会、オリエンテーション、さらには授業、論文指導の場で周知している。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。 教員の採用・昇格は法学部の基準に準拠しているが、それによって、教員に求める能力・資質等を明らかにしており、実際の運用においても教授にふさわしい研究・教育上の力量を備えた者は教授として遇しており、昇格は適切に行われている。</p> <p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。 次年度の授業科目については、教員の教育・研究業績の他、教官の希望を確認して、毎年9月以降の研究科会議などの場で議論し、科目と教員の専門分野の整合性を確保しつつカリキュラムを編成することにしており、これによって、組織的な教育を実施しつつ担当分野における役割分担と責任を明らかにしている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。 法政大学法学部では、教員組織の編成方針は大幅に学部レベルの考慮に従属することになっているものの、研究科教授会で議論される人事に関する大学院レベルの観点も事実上考慮される仕組みになっている。その結果、政治学専攻ではNPO論の教員を採用し、国際政治専攻では2名の英語のネイティブ・スピーカーの教員を採用できた実績があり、政治学専攻では実証研究・理論研究のバランスを考慮した教員の配置に努力し、教員組織は満足すべきレベルに達している。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。 政治学専攻では欠員は生じていない。国際政治学専攻では欠員となっている補充人事につき、年齢バランス是正も念頭において議論を進め、国際公共政策担当の若手教員を採用し必要教員数を満たすことができた。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。 登用すべき人材不足も手伝って教員構成の高年齢化が生じているが、前述のとおり、新規採用に当たっては、年齢構成のバランスに配慮し若手を採用する予定。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>①各種規程は整備されていますか。 教員の募集・任免・昇格についての規定は、法学部レベルのものによっている。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。 教員の募集・任免・昇格の手続きは、法学部教授会によっており、適切に行われている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p>

<p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>教官の資質向上をはかるための研究科内のFD活動としては、前述のとおり、コロキアムの開催、法学志林への執筆、国内外への学会への出席確保などによって実現している。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p>
<p>①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。</p> <p>法学部長の下に設置されている委員会に研究科長と専攻科主任も加わって、法学部、法学研究科、政治学研究科の三者システムが機能していたが、政治学研究科のニーズに合わせた内部質保証の機能をより充実させるため、近く政治学研究科独自のシステムを設ける予定。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p>
<p>①質保証委員会等は適切に活動していますか。</p> <p>②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。</p> <p>法学部長のもとに、必要に応じて内部質保証委員会が開催され、適切に機能しており、教員の参加も概ね確保されている。</p>

III 研究科（専攻）の重点目標

<p>研究科内での議論を集約し、研究科独自の内部質保証委員会を早期に立ち上げ、特に政治学研究科の両専攻が、他大学と差別化して優位する特色を持てるよう、有効な対策を打ち出すために機能させる。</p>
--

IV 2011年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	<p>①政治学及び国際政治学の2専攻体制の定着</p> <p>②専任教員、外部講師、実務家のバラエティとバランスの確保</p> <p>③政治学各分野の適切なバランスをとった教員配置</p> <p>④年齢構成のバランス</p>	
年度目標	<p>①両専攻合同会議（＝研究科教授会）の月2回実施</p> <p>②欠員教員の補充</p> <p>③年齢・専門のバランスについての討議</p> <p>④人事計画づくり</p>	
達成指標	<p>①研究科教授会の実施回数</p> <p>②採用人事の実施</p> <p>③人事方針に関するタスクフォースの設置</p>	
中間報告	<p>研究科教授会は、コンスタントに開催しており、10月末現在で7回行っている。採用人事は現在進行中であるが、中長期的人事方針を議論するタスクフォース設置はまだである。諸々の学事日程が一段落したあと、年明けに設置予定である。</p> <p>国際政治学専攻では新たに人事を考える委員会を数度秋季に開催、この計画に基づき現在複数の人事を進行させている。年内にも最低一つは達成させることで念願の若返りも達成可能である。</p>	
年度末報告	自己評価	A
	理由	研究科会議は計14回ほど開催されており、休業期間を考慮すれば実質的に月2回のペースで行ったといえる。両専攻とも、学部レベルの人事によって、13年後期から若手を採用することになった。
	改善策	人事はまだ不十分であるが、国際政治学専攻ではまたさらに新人事を進めているし、政治学専攻においても、定年退職者の補充人事を検討していく。タスクフォース設置については、次項目参照。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	<p>政治学専攻は、これまでの実績をふまえた学位授与基準や教育課程編成・実施の方針の組織的議論と明示（文書化）。特に、公共政策研究科設置後は、社会人の受け入れのかなりの部分が新研究科に移行するものと予想され、夜間開講科目のあり方や社会人の受け入れ方針などについて再定位する必要がある。</p> <p>国際政治学専攻は、設置準備と昨年度の立ち上げ期を通じて、方針を議論する時間は十分確保されており、今後はこれを組織的に共有し続ける努力と院生や社会に対して明示することが求められている。</p>	

		る。 ①スクーリングを重視、②英語を必修とする、③学位授与についてリサーチ・ペーパー（RP）で代替可能④ダブル・ディグリーをめざす留学奨励。
年度目標		政治学専攻は、中期目標に向けた組織態勢構築（タスクフォースの設置）と専攻内合意形成。 国際政治学専攻は、①留学制度の定着、②英語力アップ、③RPの指導。
達成指標		政治学専攻は、タスクフォースの設置。 国際政治学専攻は、①TOEFLなどの成績アップ度。
中間報告		政治学専攻は、専攻会議や研究科教授会で若干の議論はしたものの、通常業務のため時間が足りず、やはりタスクフォース設置が大前提であるが、まだ設置に至っていない。秋のそろそろの学事日程をこなして、年明け早々に設置予定である。 国際政治学専攻では、2012年が設置3年目となることもあり改革委員会で定期的に成果を点検、改革案を鋭意準備中である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	政治学専攻のタスクフォースについては、公共政策研究科設置のため専攻の規模が縮小する事態を考慮し、特別な組織を作ることなく、専攻会議に必ず点検評価と将来構想に関する議題を入れて議論する時間をもつようにすることにし、すでに3月19日に初回の議論を持ったところである。国際政治学専攻では、英語のアップ賞を制定、この年度末に一回目の顕彰をおこなう。また留学制度でも二人目の留学生を決定し、来年度に派遣する。なお、学位授与基準や担当資格の明示（規程の制定）は、全学的な取り組みの中で政治学研究科もすでに行った。
	改善策	国際政治学専攻では、さらに留学を目指して早稲田など他大学からも応募、入学予定である。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		①政治学並びに国際政治学の2専攻体制の定着。 ②政治学での昼夜開講の安定的教育 ③国際政治学科での英語教育の制度化、 ④海外大学院との連携
年度目標		①論文構想報告会の開催。 ②政治学専攻での国際政治分野の論文指導の推進 ③留学生指導の充実（チューター制度を活用） ④英語教育の向上 ⑤政治学専攻の今後の方針についてのタスクフォースでの検討。
達成指標		①論文構想報告会の春、秋2回開催。 ②政治学での国際関係の修士論文数 ③政治学専攻タスクフォースの設置。
中間報告		政治学専攻修士課程及び博士後期課程では、春の論文構想発表会は既に行い、秋の部は12月に開催する予定で既に募集を開始している。 政治学専攻のタスクフォース設置はまだで、諸々の学事日程が一段落したあと、年明けに設置予定である。 国際政治学専攻では修士論文の中間発表は、春季は既に実施、秋季は、11月に進行を報告、論文のタイトルを登録する。12月初めに担当教員との面接などで、論文の骨子を報告するが、その準備は進行中である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	政治学専攻の国際分野の修士論文数は、4本（総数は13）であり、十分な数であるし、国際政治学専攻の教員の多大の寄与もあった。両専攻の連携が効を奏している。構想報告会は、年に2回着実に行なっている。タスクフォースについては、上記の通り。
	改善策	留学生の修士論文数も5本とまずまずであるが、さらに留学生指導の充実については、明日審事業であるチューター制度や論文校閲制度を活用して来年度より改善を図っていく。
評価基準		教育方法
中期目標		両専攻を通じて、新システムによるシラバスを、院生の履修科目選択に際しての事前情報の充実及び指導教員による履修指導を円滑化の補助手段として活用する。

		政治学専攻は、院生の理論的力量を向上させる工夫を行う必要がある。 国際政治学専攻は、①特徴あるカリキュラム編成の推進、②アカデミックな分野から実践的な分野まで幅広い講義の提供、③実践的な英語力推進、④ダブル・ディグリー制度導入。
年度目標		政治学専攻は、公共政策研究科設置後のあり方を考えるタスクフォースのなかで、院生の力量形成、特に理論的な力量の形成についての議論を開始する。 国際政治学専攻は、①実務家による講義の拡充、②英語力アップ賞の導入、③提携校の拡大
達成指標		政治学専攻は、政治学専攻はタスクフォースの設置。 国際政治学専攻は、①客員教授数、②アップ賞応募数、③提携校数。
中間報告		政治学専攻のタスクフォース設置はまだ。諸々の学事日程が一段落したあと、年明けに設置予定。 国際政治学専攻では月に2度は改革委員会が開かれ、当該問題にも注意を払っている。特に設置3年目となる2012年には夜間中心などのオプションを考えている。留学制度や外国人入試拡大にも関心が向いている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	中国の北京大学政府管理学院、清華大学と提携関係を樹立した。またモスクワの高等経済院との提携も協議している。客員教授としては江田五月氏が2年間の任期で一年目を進めた。特任教授崔相竜氏は本年度で任務を終える。
	改善策	提携関係は、その内実が問題であるが、中国との協定は一般協定の段階であり、具体的な動きは来年度から作っていかなければならない。
評価基準		成果
中期目標		①卒業生の社会的活躍 ②大学院博士課程進学 ③英語力のアップ
年度目標		政治学専攻は、修士号、博士号の授与実績を確保していく。また、博士号取得者の研究職への就職や研究成果の発表を促進する。 国際政治学専攻は、①社会人の比率向上、②院生の博士後期課程への進学数の確保、③英語力アップ賞の定着。
達成指標		政治学専攻は、修士2年在籍者の修士号取得率を8割程度とする。また博士号授与実績を確保する。 国際政治学専攻は、①社会人在籍者数、②博士後期課程進学者数、③アップ賞応募者数。
中間報告		博士号授与実績についていえば、すでに9月に1名の取得者を出している。 修士号授与実績については、論文指導科目である「政治学特殊演習1」の2年生受講者21名のうち、14名が修士論文の構想について発表しており、また発表に至らなかった者についても、指導教員による指導が鋭意行われている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	政治学専攻では修士号取得率は提出予定者20名に対しても13名と7割程度でまずまずだった。国際政治学専攻では社会人の応募がやや少なく、また博士後期課程への進学も多くなかった。しかしなんといっても、4人に博士号を授与したのは大きな成果として誇ってよいであろう。
	改善策	明日審プログラムも活用して、指導を充実させる。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		①入学試験の多様化の推進 ②特色あるカリキュラム編成や充実した講義内容、また入試の工夫などによって入学者数の確保を図る ③入学者の水準の向上。 ④留学生受け入れへの積極的取組
年度目標		両専攻共通事項として、留学生受け入れ者数の確保。 ①国際政治学専攻では、社会人入試（書類選考と面接）に加え学内選抜を導入 ②年2回の大学院案内 ③国際政治学専攻の発足記念シンポジウム（11月予定）
達成指標		両専攻共通指標として、留学生（研修生を含む）受け入れ者数10名以上。 ①学内応募数

		②案内参加者数 ③シンポジウム参加者数
中間報告		修士課程の秋季入試の結果は、一般入試が、志願者数と受験者数がともに10名（政治学専攻6名、国際政治学専攻4名）、合格者が5名（同2名、3名）、手続き者が4名（同1名、3名）であり、外国人が、政治学専攻のみ志願者があり、志願者数、受験者数、合格者数ともに1名で、手続き者は0名であり、社会人入試が、国際政治学専攻のみ志願者があり、志願者数、受験者数ともに2名で、合格者数、手続き者数はともに1名であった。目標からはかなり距離があるが、例年春季入試のほうが数が多くなるので、まだそれほど悲観すべき数字とも思われない。 9月25日の進学相談会では、10名ほどの相談があり、悪くない数字であると思われる。 12月11日に、コミュニティ政策学会と共催で震災関連のシンポジウムを行い、また12月17、18日にはいよいよまちづくり都市政策セミナーを行うが、現在宣伝に努めているところである。 国際政治専攻では、夏の学内選考は成果を生まなかったが、秋の一般入試では優秀な成績で数名の合格者を出した。冬と春にも同様な形での選考をすすめていく。
年度末報告	自己評価	A
	理由	留学生は、政治学、国際政治ともに、大震災にもかかわらず成果を上げており、例えば大震災のあとに若干の学生が海外から戻らなかった一方で、ウズベク、アフガンなどからも応募者があった。修士課程で4名、博士後期課程で2名、研修生で3名の合格者を得ることができ、大震災後の困難の中で総計9名と健闘したといえる。
	改善策	－
評価基準	内部質保証	
中期目標	①専攻科ごとの会議でのフィードバック ②院生との会議	
年度目標	委員会への出席と今年度自己点検作業の遂行。学部レベル自己点検作業との整合性の確保。	
達成指標	委員会への出席。 自己点検作業の実施。	
中間報告	委員会に出席するほか、学部長と密に連絡をとっている。 国際政治専攻でも文字通り国際水準の維持を目指して、改革論議を進めている。	
年度末報告	自己評価	B
	理由	学部の質保証委員会に大学院執行部も参加することになっていたが、スケジュールの関係で必ずしも十分に出席できていないし、研究科会議、専攻会議でも自己点検に割く時間は十分とは言えなかった。やはり、学部の自己点検の会議に大学院が参加するというのは無理のある仕組みであろう。
	改善策	来年度より大学院レベルにも質保証委員会を設置することとなるので、この仕組みを活用する。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	①政治学及び国際政治学の2専攻体制の定着 ②定年に伴う後任人事について年齢構成バランスへの配慮	①両専攻合同会議（＝研究科教授会）の月2回実施 ②年齢構成や専門に配慮した人事計画	①研究科教授会の実施回数 ②定年に伴う後任人事の策定
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	政治学専攻は、これまでの実績をふまえた学位授与基準や教育課程編成・実施の方針（文書化）の着実な実施努力。社会人の受け入れのための夜間開講科目のあり方や社会人の受け入れ方針などについて再定位したものの着実な実施努力。 国際政治学専攻は、設置準備と昨年度の立ち上げ期を通じて十分	政治学専攻は、中期目標に向けた組織態勢構築での専攻内合意形成。 国際政治学専攻は、①留学制度の定着、②英語力アップ、③RPの指導。	政治学専攻は、組織体制構築についての合意形成。 国際政治学専攻は、①TOEFLなどの成績アップ度。

		<p>議論した方針を組織的に共有し続ける努力と院生や社会に対する明示と広報。</p> <p>①スクーリングを重視、②英語を必修とする、③学位授与についてリサーチ・ペーパー（RP）で代替可能、④ダブル・ディグリーをめざす留学奨励。</p>		
3	教育課程・教育内容	<p>①二専攻体制のさらなる定着、②政治学での昼夜開講の安定的教育、③国際政治専攻での英語教育の制度化の強化、④海外大学院との連携強化。</p>	<p>①論文構想報告会の開催。</p> <p>②政治学専攻での国際政治分野の論文指導の推進</p> <p>③留学生指導の充実（チューター制度を活用）</p> <p>④英語教育の向上</p> <p>⑤政治学専攻の今後の方針についての検討。</p>	<p>①論文構想報告会の春、秋2回開催。</p> <p>②政治学での国際関係の修士論文数</p> <p>③政治学専攻での今後の方針の策定。</p>
4	教育方法	<p>両専攻を通じて、新システムによるシラバスを、院生の履修科目選択に際しての事前情報の充実及び指導教員による履修指導を円滑化の補助手段として活用する。政治学専攻は、院生の理論的力量を向上させる工夫を行う必要がある。</p> <p>国際政治学専攻は、①特徴あるカリキュラム編成の推進、②アカデミックな分野から実践的な分野まで幅広い講義の提供、③実践的な英語力推進、④ダブル・ディグリー制度導入の推進。</p>	<p>政治学専攻は、院生の力量形成、特に理論的な力量の形成についての議論を深める。</p> <p>国際政治学専攻は、①実務家による講義の拡充、②英語力アップ賞の応募の奨励、③提携校の拡大。</p>	<p>政治学専攻は、院生の理論的力量を形成するための方策。</p> <p>国際政治学専攻は、①客員教授数、②アップ賞応募数、③提携校数。</p>
5	成果	<p>①卒業生の社会的活躍</p> <p>②大学院博士課程進学</p> <p>③英語力のアップ</p>	<p>政治学専攻は、修士号、博士号の授与実績を確保していく。また、博士号取得者の研究職への就職や研究成果の発表を促進する。</p> <p>国際政治学専攻は、①社会人の比率向上、②院生の博士後期課程への進学数の確保、③英語力アップ賞のさらなる定着。</p>	<p>政治学専攻は、修士2年在籍者の修士号取得率を8割程度とする。また博士号授与実績を確保する。</p> <p>国際政治学専攻は、①社会人在籍者数、②博士後期課程進学者数、③アップ賞応募者数。</p>
6	学生の受け入れ	<p>①入学試験の多様化の推進</p> <p>②特色あるカリキュラム編成や充実した講義内容、また入試の工夫などによって入学者数の確保を図る</p> <p>③入学者の水準の向上。</p> <p>④留学生受け入れへの積極的取組</p>	<p>両専攻共通事項として、留学生受け入れ者数の確保。</p> <p>①国際政治学専攻では、社会人入試（書類選考と面接）に加え導入した学内選抜の定着。</p> <p>②年2回の大学院案内</p>	<p>両専攻共通指標として、留学生（研修生を含む）受け入れ者数10名以上。</p> <p>①学内応募数</p> <p>②案内参加者数</p>
7	内部質保証	<p>①研究科独自の内部質保証委員会の立ち上げ</p>	<p>委員会での「研究科の両専攻が他大学と差別化して優位する特</p>	<p>有効な対策の策定。委員会への出席。</p>

	②専攻ごとの会議でのフィードバック ③院生との会議	色を出す」ための議論。学部レベル自己点検作業との整合性の確保。	自己点検作業の実施。
--	------------------------------	---------------------------------	------------

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
「これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応」において、政治学研究科からは①高齢化している教員構成の解消には定年に伴う後任人事で解消すること、②政治学研究科の政治学専攻と国際政治学専攻の他大学との差別化のために、有効な対策の検討とその広報という対応策が打ち出されており、改善が進められているのは評価できる。	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	コースワークとしては、政治学専攻では「体系的な教育課程を提供」し、国際政治学専攻では「グローバル化の中で実践的な能力の向上を目指して英語教育を重視した授業及び学外のインターンシップや国連をベースとしてプログラムを提供」していると位置付けられている。またリサーチワークとしては「研究論文作成」を念頭に置き、指導教員の個別指導、及び論文構想発表会などによる集団指導などを行っており、評価できる。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	政治学研究科では、政治学専攻、国際政治学専攻ともに「時代の要請に応じた最先端の研究や調査に基づいた教育」が行われており、評価できる。
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	学生の履修指導や学習指導に関しては、少人数を対象として「留学生と日本人学生の差異」などにも留意し、「可能な限り個別の能力」に配慮しながら、指導教員による個別のもの、オリエンテーションなどによる集団のものを挙げている。また研究指導計画については、各指導教員が個別に持つものと、年2回の論文構想発表会における集団指導やその場におけるディスカッションも活かしながら、研究指導、学位論文指導を行っていることとされる。教育方法および指導方法は適切である。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	政治学研究科の昨年度の報告書には「書式統一した年間授業計画を記したシラバスの作成（シラバスの統一化）」を行っていることが挙げられていた。また、それはシラバスを「自己目的」化せず、少人数を対象とした授業で「柔軟な授業展開」を許容することをその強みとする解釈をとっていた。本年もこれを踏襲しつつ、シラバスは「授業の概要・方向性を学生に周知する手段」として適切に作成されている。シラバスの作成は、「自己目的化したものではなく、院生の能力・関心に応じて可変的なものであるべき」とされ、少人数の院生との関係を重視しながら適切に行われている。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	政治学研究科の成績評価と単位認定は各教員に任されている。 シラバスに授業内の発言、ペーパーの提出などが成績評価の対象となることを明記しており、適切に行われている。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	政治学研究科会議や専攻科会議を月に2回開催して、大学院教育の検証を行っている。学生による授業改善アンケートの結果は、各教員に回覧し周知を行い、改善に役立てている。 政治学研究科では「教育の改善を図る有効な手段は教員の資質向上である」とされ、年に4回の「コロキウム」の開催、学内紀要『法学志林』への3年に一度の定期的執筆の義務付けなどの組織的な試みを挙げており、評価できる。
3 成果	
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。	学生の学習成果の把握は、そもそも学生自身が少人数であることで把握は比較的容易である。対象となる大学院生の指導教員による個別的な把握のみならず、論文構想発表会における集団的な把握もなされており、適切である。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。	政治学研究科では、学位基準を成文化している。さらに、政治学専攻、国際政治学専攻ともに、個別の研究指導、ならびに集団による論文構想発表会によって、論文審査基準を周知するようにしているのは評価できる。
4 教員・教員組織	
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。	政治学研究科の教員間においては、学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像が、専攻会議や研究科会議の場

<p>によって共有され明らかになっているとされる。また学生にとっても「入学案内、進学説明会、オリエンテーション、さらには授業、論文指導」などの多様な場で明らかにされている。</p> <p>政治学研究科の教員の採用・昇格の基準は「法学部の基準に準拠」している。基準の運用も適切である。</p> <p>「毎年9月以降の研究科会議」などで授業科目などの教育上の区割分担と責任について、「科目と教員の専門分野の整合性を確保しつつカリキュラムを編成」することで明確にしている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>教員組織の編成は「大幅に学部レベルの考慮に従属する」とされているが、大学院レベルの観点も事実上考慮される仕組みになっている。法令によって定められた必要教員数を満たしている</p> <p>教員構成の高年齢化が生じているが、新規採用に当たって「年齢構成のバランスに配慮し若手を採用する予定」であることが述べられていることをみても、努力を行っていることが理解できる。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>政治学研究科教員の募集・任免・昇格は、基盤学部である法学部が行っている。これらに関連する規程の運用も法学部教授会によっており、適切に行われている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>政治学研究科では、「コロキアムの開催」、「『法学志林』への執筆」、「国内外の学会への出席確保」によって、教員の資質向上を図るためのFD活動を行っている。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>政治学研究科の質保証に関するシステムについては、政治学研究科独自のシステムを設置し、機能の充実を図る予定である。今後の展開が期待される。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>政治学研究科では、現状では「法学部長のもとに、必要に応じて内部質保証委員会が開催」されることにより、「教員の参加も概ね確保」されている。研究科独自のシステムを設置し、機能充実を図るとのことなので、その取組に期待したい。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>昨年度の報告書には、①公共政策研究科設置に伴う政治学専攻のタスクフォースの設置による、政治学専攻の他研究科との差異化の問題、②国際政治学専攻の定着のための様々な具体的な施策の実施が、今後の課題として挙げられていた。</p> <p>換言すると、それぞれの特色ある研究科を作るために新たな試みが要請されていたというところであろう。これらの試みはいまだ道半ばであり、必ずしも目標の達成状況を評価する段階には至っていない。</p>
<p>2012年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>今年度の中期目標・年度目標については、①政治学及び国際政治学の2専攻体制の定着と、②年齢構成バランスや専門に配慮した人事計画、といった2点に強調があるように見受けられる。</p> <p>これについては、上記の2011年度目標の延長にあるそれぞれの「特色ある研究科」を作り上げるための、「特色ある専攻」の構築のための努力と位置付けることができよう。そのため、新設の公共政策研究科との連携についても視野に入れ、さらに、海外の大学院との連携強化も挙げており、その促進が期待される。</p>
<p>総評</p> <p>単なる教育論のみに陥りがちな質保証に関する議論において、政治学研究科では、教員の資質向上（研究）に関して、強く言及していたことは評価できる。すなわち、現状分析シートの2.4にあるように「教育の改善を図る有効な手段は教員の資質向上である」というスタンスは、教育という「アウトプット」のみではなく、教員の研究という「インプット」の側面を重視するという姿勢を強く打ち出したものである。この姿勢は高く評価できる。こうした研究科の姿勢が「コロキウム」、「『法学志林』への執筆」などを後押しする素地を作っているといえよう。今後は教員の資質向上のために、国内外の学会における報告、紀要以外の研究書の出版を評価することにもつながっていくことが要請されるのではないだろうか。</p>

社会学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

社会学研究科では、2010年度から2011年度にかけて議論を重ねて、2013年度より採用される新しいカリキュラムの骨格を構築してきた。従来の3コース制から「社会学コース」「メディアコース」の2コース制へと移行し、より体系的の高い教育プログラムを準備していく予定である。この改革の中で、「大学評価委員会」から「問題点」として指摘されていた、シラバスの明確化および論文指導体制の充実にも取り組んでいきたい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。 理論系科目、領域別科目、および社会調査・データ分析などの方法論に照準化した科目からなるコースごとの学習体系と並行して、各学生の研究活動を支援し、指導していくための科目（総合演習、論文指導）を設置している。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。 3コースのいずれにおいても、各領域の第一線に立つ研究者によって大学院教育にふさわしい内容の教育が行われている。また、「専門社会調査士」の資格取得のためのプログラムも学内に準備し、研究者として必要な技能の習得も可能になっている。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。
①学生の履修指導をどのように行っていますか。 履修指導は、各学生の指導教員による指導に加えて、教授会執行部・教務委員が適宜相談に応じる形で行われている。
②学生への学習指導をどのように行っていますか。 指導教員の個別の指導に加え、基礎演習・総合演習などの場において研究経過の報告を求め、複数教員のアドバイスが可能になるように工夫している。
③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。 修士課程については、2年間に合計3回の総合演習での研究経過報告を求め、これに応じて、研究経過・計画についての指導を行っている。博士課程においても、特別総合演習を開き、博士論文執筆に向けての研究計画と経過についての報告と指導を行っている。ただし、これまでのところ、博士論文の執筆に向けた指導体制が十分とはいいきれない面がある。今後の重要な改善点と認識している。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
①シラバスは適切に作成されていますか。 大学院の個別の科目についてあらかじめ細密な授業計画を示すことが困難であることもあって、講義概要の提示という点では、不十分な点があることは否めない。しかし、今後、講義のカリキュラム体系内での位置づけと、個々の講義の狙いを明確化するように努めたい。
②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。 組織的で事後的な検証を行ってはいない。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。 基本的には、各科目の担当教員に対する相互信頼を尊重している。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。 教育成果がもっとも明確に問われるのは、修士論文・博士論文の審査時点であり、提出された論文の評価と同時に、その教育のプロセスの適切性について意見交換がなされている。
②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。 社会学研究科では、各科目の履修者数が少ないことから、「授業改善アンケート」は実施していない。
③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。 これまでのところ設けていない。

3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
①学生の学習成果をどのように測定していますか。 大学院における学習成果は、個別科目での成績評価以上に、修士論文・博士論文において問われるものと考えている。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。 2011年度に、修士論文・博士論文の審査基準を定め、学生全員に通知している。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。 各コースのカリキュラムに対応した授業展開と論文指導を行えるものとして、教員の像は明確にされている。 ②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。 社会学研究科では、固有の教員採用・昇格は行っていない。 ③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。 カリキュラム体系の中での個別科目の位置づけと、指導教員としての研究指導の役割について、それぞれの責任は明確に認識され、共有されている。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。 カリキュラムに沿った教育の実現に的確な教員組織を備えている。 ②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。 必要教員数を満たしている。 ③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。 年齢的なバランスの取れた教員配置となっている。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
①各種規程は整備されていますか。 社会学研究科に固有の教員募集・昇格は行っていない。 ②規定の運用は適切に行われていますか。 したがって、この点に関する規程は存在しない。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。 大学院におけるFD活動とはどのような形でありうるのか。十分な議論がなされておらず、必ずしも固有のFD活動がなされているわけではない。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。 2012年度より、研究科内に「質保証委員会」を設ける。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
①質保証委員会等は適切に活動していますか。 質保証委員会は2012年度から設置し、活動する予定である。 ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。 したがって、現時点では説明できない。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

<p>今年度においては、2つの課題が特に重要である。</p> <p>1つは、2013年度からの新カリキュラム（2コース制）への移行に伴い、教育理念・目標・学位授与基準を再検討し、これにふさわしい科目配置・教員配置の実現を図ること。</p> <p>もう1つは、論文指導体制の充実、特に博士課程の学生に対する指導体制の強化である。</p>

具体的には、「特別総合演習」における論文執筆過程の報告と指導の充実、定期的な経過の確認と指導を、指導教員だけではなく、研究科全体で担っていく体制を構築していきたい。

IV 2011年度目標達成状況

評価基準		教員・教員組織
中期目標		大学院生への教育責任を果たすために、社会学研究科で展開している社会学コース、メディア論コース、国際社会コースのそれぞれにおける授業展開および論文指導を十全に行えるような教員配置を行う。
年度目標		教授会において社会学研究科の担当教員の資格に関する規程についての検討を行う。
達成指標		「法政大学大学院社会学研究科担当教員の資格に関する基準（内規）」の制定
中間報告		「法政大学大学院社会学研究科担当教員の資格に関する基準（内規）」を教授会で審議し決定した。
年度末報告	自己評価	A
	理由	「法政大学大学院社会学研究科担当教員の資格に関する基準（内規）」の策定が完了した。
	改善策	—
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		① 課程 {博士課程前期/後期}、3コース {社会学/国際/メディア社会学} の2属性について、それぞれの特性に合致した教育目的を明確化し、その統合体として、研究科全体の理念・目的・目標を検討する。 潜在的な入学可能性のある集団特性にあわせた、研究科に関する広報方法を検討し、実現する。
年度目標		教授会において「社会学専攻のカリキュラム改訂およびメディア専攻の設置」に関する審議をおこなう。
達成指標		社会学専攻のカリキュラム改訂およびメディア専攻の設置
中間報告		「メディア専攻設置構想」を大学あて提出した。社会学専攻のカリキュラム改訂の検討を教授会懇談会・教授会で行った。
年度末報告	自己評価	A
	理由	2013年度より「社会学コース」「メディアコース」の2コース制に移行することが教授会で決定され、学務担当理事の承認も受けた。
	改善策	—
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		① 課程 {博士課程前期/後期}、3コース {社会学/国際/メディア社会学} の2属性について、それぞれの特性に合致した教育目的を明確化し、その統合体として、研究科全体の理念・目的・目標を検討する。 潜在的な入学可能性のある集団特性にあわせた、研究科に関する広報方法を検討し、実現する。
年度目標		「社会学研究科における研究指導のあり方」についての教授会懇談会を開催する。
達成指標		研究指導体制に関する検討結果の報告書
中間報告		「教育・研究指導体制」についての教授会懇談会を開催し、学部紀要への院生執筆の申し出を行った。
年度末報告	自己評価	A
	理由	学部紀要『社会志林』への院生執筆が学部教授会で承認された。大学院教授会で投稿内規が承認された。
	改善策	—
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		博士課程後期における研究活動の活性化を図る方法について検討し、特に査読付論文の投稿など研究成果の公開を推進する。
年度目標		2009年度に作成した「学位論文までの里程碑」を博士課程の学生に浸透させる。
達成指標		博士課程学生に対する「特別総合演習」の開催
中間報告		2012年1月の「特別総合演習」開催日程を決定した。
年度末報告	自己評価	A
	理由	2012年1月に「特別総合演習」を開催した。博士論文の審査基準を定め、学会誌などへの投稿を院生

		に促すこととした。
	改善策	—
評価基準		教育方法
中期目標		大学院教育におけるFDとは何かについての検討を通じて、共通理解を得る。
年度目標		「社会学研究科における研究指導のあり方」についての教授会懇談会を開催するなかで、研究科内のFD組織について提案していく。
達成指標		大学院教育におけるFD活動に関する検討結果の報告書
中間報告		「教育・研究指導体制」についての教授会懇談会を開催した。
年度末報告	自己評価	B
	理由	「社会学研究科における研究指導のあり方」についての教授会懇談会を開催したが、FDについて具体的な制度化には結実しなかった。
	改善策	「社会学研究科における研究指導のあり方」について引き続き検討を重ね、FDについて具体的な制度化を図る。
評価基準		成果
中期目標		博士論文在籍中の博士号取得を促進する。
年度目標		2009年度に作成した「学位論文までの里程標」を実質化するために「特別総合演習」の充実などの制度的検討を行う。
達成指標		「特別総合演習」の充実などの制度化
中間報告		教務委員会で「特別総合演習」の制度化について、検討した。
年度末報告	自己評価	B
	理由	博士論文の審査基準を定めることはできたが、博士課程在籍中の博士号取得を促進するための方策の制度化は未着手のままであった。
	改善策	博士課程在籍中の博士号取得を促進するための新たな制度について、引き続き検討する。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		学生募集の方法、入学者選抜方法について、現在の社会的環境、現行の学部カリキュラムなどを鑑み、その妥当性の検討と変更を検討する。
年度目標		教授会において社会学専攻のアドミッション・ポリシーの具体化についての検討を行う。
達成指標		社会学専攻のアドミッション・ポリシーに関する検討結果の報告書
中間報告		社会学専攻のカリキュラム改訂の検討を教授会懇談会で行う際に、アドミッション・ポリシーについても検討した。
年度末報告	自己評価	A
	理由	「学内入試」のGPA基準の簡素化および「外国人入試」の新設を教授会で決定した。
	改善策	—
評価基準		内部質保証
中期目標		教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証するため、研究科の教育内容・制度の改革に議題をしばった教授会懇談会を随時開催し、必要に応じてカリキュラムの改訂などの措置を講じる。
年度目標		内部質保証のために、研究科の教育内容・制度の改革に議題をしばった教授会懇談会を開催する。
達成指標		研究科の教育内容・制度の改革に議題をしばった教授会懇談会の検討結果の報告書
中間報告		「教育・研究指導体制」についての教授会懇談会を開催した。
年度末報告	自己評価	B
	理由	「教育・研究指導体制」についての教授会懇談会を開催したが、内部質保証が完全にできたとは言えない。
	改善策	研究科に質保証委員会を設置する。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組	大学院生への教育責任を果たす	2013年度より始まる「社会学コー	左記の「目標」にかなう形で

	織	ために、社会学研究科で展開している社会学コース、メディアコース、国際社会コース（2013年度からは、社会学コース、メディアコースの2コース）のそれぞれにおける授業展開および論文指導を十全に行えるような教員配置を行う。	ス」「メディア論コース」の2コース制に合わせて、それぞれのカリキュラムに沿った教育が十分に行えるような教員配置を再検討し、決定する。	科目担当教員の決定を行う。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	2013年度からの2コース制への移行を踏まえて、課程{博士課程前期/後期}、2コース{社会学コース/メディアコース}の属性について、それぞれの特性に合致した教育目的を明確化し、その統合体として、研究科全体の理念・目的・目標を検討する。潜在的な入学可能性のある集団特性にあわせた、研究科に関する広報方法を検討し、実現する。	2013年度からの2コース制への移行にあわせて、教育目標・教育理念の再確認を行い、学位授与の基準についての再確認を行う。新しいカリキュラムの理念に沿った科目内容を、他方で現行のカリキュラムのもとにある学生の学習・研究条件を損なわない形で準備し、決定する。	2コース制のカリキュラムに対応した教育内容に関する検討の場を設け、これに基づいた次年度シラバスを作成する。
3	教育課程・教育内容	博士後期課程における研究活動の活性化を図る方法について検討し、特に査読付論文の投稿など研究成果の公開を推進する。	博士後期課程在学生の博士論文執筆および論文投稿に向けての指導体制を充実させる。	博士後期課程在籍学生を対象とした「特別総合演習」を実施する。従来必ずしも、博士論文執筆・提出のための段階的過程として位置づけられてこなかった点を改め、具体的な進捗状況の報告とこれに基づく指導を徹底する。
4	教育方法	大学院教育におけるFDとは何かについての検討を通じて、共通理解を得る。	大学院における教育方法改善を主題とした議論を実質的に行い、その方法を検討する。	左記の「目標」にむけて検討の場を設け、具体的な教育方法の改善案について実現を図る。
5	成果	博士論文在籍中の博士号取得を促進する。	博士課程在籍学生の、博士論文執筆に向けた、指導・支援のあり方を再検討し、改善方法を模索する。	博士課程在籍の学生を対象とした「特別総合演習」を実施するとともに、個別の面談等を通じて各学生の執筆状況の把握と指導を行う。
6	学生の受け入れ	学生募集の方法、入学者選抜方法について、現在の社会的環境、現行の学部カリキュラムなどを鑑み、その妥当性の検討と変更を検討する。	2013年度より始まる「社会学コース」「メディアコース」の2コース制に合わせた学生募集方法、入学者選抜の方法を検討する。	新しいカリキュラムに対応した入試を実施し、修士課程における入学定員充足率を前年度よりも高める。
7	内部質保証	教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証するため、研究科の教育内容・制度の改革に議題をしばった教授会懇談会を随時開催し、必要に応じてカリキュラムの改訂などの措置を講じる。	研究科内に「質保証委員会」を設置し、大学院教育の在り方に関する内部的な点検を行いつつ、研究方法及び成果の改善のための議論を重ねる。	「質保証委員会」を開催し、そこでの検討結果を大学院教授会にフィードバックして、大学院における教育方法の改善に関する討議を行う。

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
社会学研究科は、指摘された「問題点」について、現在新たなコース制に移行することでの対応を検討しており、その成果を期待したい。
現状分析に対する所見
1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。 社会学研究科では、理論系科目、領域別科目、および社会調査・データ分析などの方法論に照準化した科目からなるコースごとの学習体系と並行して、各学生の研究活動を支援し、指導していくための科目（総合演習、論文指導）を設置している。コースワーク、リサーチワークの位置づけが明らかになっている。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。 社会学研究科では、3コースのいずれにおいても、各領域の第一線に立つ研究者によって大学院教育にふさわしい内容の教育が行われている。また、「専門社会調査士」の資格取得のためのプログラムも学内に準備し、研究者として必要な技能の習得も可能になっている。専門分野の高度化に対応した教育内容を提供している。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。 社会学研究科の履修指導は、各学生の指導教員による指導に加えて、教授会執行部・教務委員が適宜相談に応じる形で行われている。 指導教員の個別の指導に加え、基礎演習・総合演習などの場において研究経過の報告を求め、複数教員のアドバイスが可能になるように工夫している。学生の学習指導を適切に実施している。 修士課程については、2年間に合計3回の総合演習での研究経過報告を求め、これに応じて、研究経過・計画についての指導を行っている。博士後期課程においても、特別総合演習を開き、博士論文執筆に向けての研究計画と経過についての報告と指導を行っている。研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行っている。論文提出要件等についてもより具体的な議論を重ねており、経過観察の上、新たな提出要件での指導を2013年度から実施する予定である。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。 社会学研究科では、大学院の個別の科目についてあらかじめ細密な授業計画を示すことが困難であることもあって、講義概要の提示という点では、不十分な点がある。シラバスの適切な作成は、十分にはなされていない。 授業がシラバス通りに行われているか、組織的で事後的な検証を行ってはいない。 ただ、大学院におけるシラバスの在り方について、より実質的な教育指導にふさわしいシラバスの在り方とは何かという視点も含めて今後検討する意向を一部に有しており、今後の検討結果が期待される。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。 社会学研究科では、基本的には、各科目の担当教員個人として成績評価と単位認定の適切性を確認している。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。 社会学研究科では、教育成果がもっとも明確に問われるのは、修士論文・博士論文の審査時点であり、提出された論文の評価と同時に、その教育のプロセスの適切性について意見交換がなされている。教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っている。 各科目の履修者数が少ないことから、学生による授業改善アンケートを実施していない。 教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていない。ただ、大学院教育にふさわしい上記の課題の方策について、どのような方策が適切かについて、一部に検討する意向を有している。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。 社会学研究科では、研究科としては「大学院における学習成果は、個別科目での成績評価以上に、修士論文・博士論文において問われるものと考えている」との見解を持っている。その成果については、論文審査会、教授会での討議において教育成果の質について検証している。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。 社会学研究科では、2011年度に、修士論文・博士論文の審査基準を定め、学生全員に周知している。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。 社会学研究科では、各コースのカリキュラムに対応した授業展開と論文指導を行えるものとして、教員像は明確にされて

<p>いる。学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしている。</p> <p>社会学研究科では、固有の教員採用・昇格を行っていない。</p> <p>カリキュラム体系の中での個別科目の位置づけと、指導教員としての研究指導の役割について、それぞれの責任は明確に認識され、共有されている組織的な教育に必要な役割分担、責任の所在を明確にしている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>社会学研究科では、カリキュラムに沿った教育の実現に的確な教員組織を備えている。</p> <p>大学院設置基準によって定められた必要教員数を満たしている。</p> <p>年齢的なバランスの取れた教員配置となっており、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>社会学研究科において、固有の教員募集・昇格は行っていない。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>社会学研究科では、「大学院における FD 活動とはどのような形でありうるのか」という十分な議論がなされておらず、必ずしも固有の FD 活動が活発に行われていないが、大学院固有の FD 活動はどうあるべきかについて、今後検討する意向を有している。その検討結果に期待したい。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>社会学研究科では、2012 年度より、研究科内に「質保証委員会」を整備する。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>質保証委員会は 2012 年度から設置し、活動する予定である。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011 年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>教員・教員組織（内規の制定）：適切なプロセスを経て達成している。</p> <p>教育目標等（2 コース制）：適切なプロセスを経て達成している。</p> <p>教育目標等（研究指導体制）：概ね適切なプロセスを経て達成している。（達成指標にある検討結果報告書についての記述が年度末報告にない。学部紀要への院生執筆を研究指導体制と呼びうるのか。）</p> <p>教育課程等（特別総合演習）：適切なプロセスを経て達成している。</p> <p>教育方法（FD 制度）：部分的に適切なプロセスを経て達成している。（具体的な制度化については 2012 年度に引き継がれた。）</p> <p>成果（博士号取得）：部分的に適切なプロセスを経て達成している。（取得を推進する制度設計については 2012 年度に引き継がれた。）</p> <p>学生の受け入れ（アドミッション・ポリシーの具体化）：概ね適切なプロセスを経て達成している。（達成指標にある検討結果報告書についての記述が年度末報告にない。）</p> <p>内部質保証（教授会懇談会の開催）：部分的に適切なプロセスを経て達成している。（質保証委員会の設置は 2012 年度に引き継がれた。）</p>
<p>2012 年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>教員・教員組織（2 コース制）：適切かつ具体的である。</p> <p>教育目標等（2 コース制）：概ね適切かつ具体的である。（中期目標にある広報方法の検討・実現が 2012 年度の年度目標とされていない。）</p> <p>教育課程等（研究指導体制）：適切かつ具体的である。</p> <p>教育方法（FD 制度）：適切かつ具体的である。</p> <p>成果（博士号取得）：概ね適切かつ具体的である。</p> <p>学生の受け入れ：適切かつ具体的である。</p> <p>内部質保証：適切かつ具体的である。</p>
<p>総評</p> <p>講義概要に記してある、「研究者養成を大きな柱」としていること、これまでに「多くの大学教員を輩出し、この分野における研究者養成に貢献したこと」は大いに評価される〔『大学院講義概要』172 頁〕。また「専門社会調査士」の資格取得を生かし、自治体、シンクタンク、ジャーナリズムなどへの就職を模索中であることも評価される〔同上〕。</p> <p>ただ、このように二つの柱を〈理念・目的・教育目標〉に据えているとすると、現状分析シートの記述は全体として学部比して少ないように思われる。これは、教員組織が学部を中心に組織され、教育活動も主として学部を中心に運営されて</p>

いることからやむを得ないことであるかもしれないが、たとえば資格取得やその資格による就職を目的として掲げた場合、コースワークを中心とした教育方法の整備や、実際の資格取得に至ったのか、その資格に基づいて就職に成功したのかを成果として具体的に数字で示すことがやがて要請されるであろう。この点、現在学部において行っている学生の就職状況の把握が、いずれは研究科としても求められるようになるかもしれない。研究者養成についても成果として具体的にどのくらいの数の大学教員を輩出したのか把握する必要があるように思われる。

経営学研究科経営学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

経営学研究科経営学専攻は 1992 年に経済学専攻科から独立し、専門的な経営学の教育を通じ、数多くの研究者、職業人を養成してきた。実務の知識だけでなく、経営に関するさまざまな理論的な裏付けにより現実を見る目を養う教育を行うこと、一人ひとりの個別指導を重視し対応することで、成果を上げている。委員会の総評においても、毎年、A 評価以上の修士論文を「研究成果集」にまとめて刊行する等、教育・研究の質の維持・向上に恒常的に取り組んでいる点、また、「研究成果集」を院生に配布して、修士課程の学生が論文の水準を知るためにも役立っているという点で一定の評価を得ている。しかしながら、収容定員に対する在籍学生比率を高める必要があるという指摘も同時に受けている。この点は近年、大学院生獲得市場の激化に直面し、専攻会議メンバーが共有している危機意識・問題意識でもあり、ここ数年来対応を考え、特に昨年度には初めての試みとなる具体的な施策も講じている。

そこで本年度も、これらを踏襲することを基本とし、本専攻の強み、例えば、経営学の幅広い分野をカバーした教員編制、充実した修士論文指導等アカデミズムと実務の融合等を積極的にアピールして、受験者数、入学者数の増加を目指したい。合わせて、将来に向けた発展方策として、大学院を取り巻く環境や学生ニーズの変化等に対応した理念・目的のあり方、OB・OG・在学生を含めた交流活動の強化等を今年度以降の課題とし、検討に着手したい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

昼間・修士課程では、30 単位以上という履修要件の内訳に関して、特に（選択）必修科目を設けていない。その理由として、昼間・修士課程では、主に学部段階で既に経営学（関連分野を含む）に関する基本的な知識を習得した学生を対象としているため、それぞれの研究テーマ（関連分野を含む）や研究に必要な方法論等を自主的により深く学べること、高水準の修士論文を作成できるようにすることを配慮して開講科目を設定していることが挙げられる。また、本専攻の理念・目的に「理論研究と実務的な応用研究の両輪をバランスよく発展させ、創造的研究を行う」とあり、研究者志望の場合でも実務的な知見が有益である。そこで、社会人院生が多く学ぶ夜間・修士課程の設置科目を 16 単位まで履修できるようにしている。

夜間・修士課程では、経営学を学ぶのは初めてという社会人も多いため、30 単位以上という履修要件の内訳をきめ細かく設計している。まず、企業家（志向者）に対する総合的教育、国際経営、人材・組織、マーケティング、アカウンティング・ファイナンス等各専門分野におけるミドルマネジメントの再教育を主眼としており、これら 5 つの分野ごとに 5 つのコースを設置し、それぞれのコースの重要科目を「選択必修科目」（16 単位以上）として指定している。次に、経営学および経済学、会計学等関連分野の基礎的な科目や、経営の複数分野にまたがる重要科目（情報、統計、企業法等）を「コース共通科目」として設け、自由に履修できるようにすることにより社会人の多様なバックグラウンド、ニーズに応えている（他コースの専門科目についても同様）。3 点目は、企業の実務家等を招いたセッションを展開するワークショップを毎年複数設定している。

修士論文指導は、昼間、夜間とも少人数制できめ細かい指導を行っている。特に、夜間・修士課程の場合、個別指導だけでなく、コースレベルでの複数回の集団指導を行っており、論文の質向上や評価基準の明確化に寄与している。

博士課程は、基本的には論文指導のみとなるが、日常の個別指導以外に、少なくとも年 1 回、公開セミナーでの報告を義務化する等、研究の進捗管理や評価基準の明確化等に配慮している。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

1.1 に記述した通り、昼間・修士課程、夜間・修士課程、博士後期課程各課程のカリキュラムや講義内容は、それぞれのプログラムに受け入れる学生の属性や教育目的等にふさわしいものとなるよう配慮している。

昼間・修士課程の場合、入学者が少ないこともあり、昼間単独で体系的なカリキュラムを編成するのは困難な面があり、前述の通り、夜間・修士課程の授業も 16 単位まで履修できるようにしている。一方、夜間・修士課程においては、経営学の広範な分野にわたる多数の科目を体系的に設けており、内容的にも基礎的な内容から最先端ないし高度な内容までカバーしている。また、論文指導も充実しており、修士論文をベースに学会発表を行ったり、学術雑誌へ掲載されることも多い。

博士後期課程では、学位取得に向けた研究の着実な進展を促すこと、審査基準の明確化を図ること等を目的に、複数指導教員制、ステップ制（査読雑誌への論文掲載等を含む）、公開セミナーでの報告を内容とする「博士課程指導のガイドラ

イン」を設け、実施している。今後も実施体制や関連諸規定を点検し、学位授与の一層の円滑化を目指す。

専門分野の高度化に対応した教育内容を提供することは、本来担当教員の責務といえ、各教員は学会参加、国内・在外研究等の機会を通じて、各人が研鑽に努めている。なお、国内・在外研究終了後には、公開セミナーを開催し、研究報告することが義務付けられている。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

- ①学生の履修指導をどのように行っていますか。
- ②学生への学習指導をどのように行っていますか。
- ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

本専攻の授業では、少人数教育が実現しており、論文指導演習では1～3人程度、講義科目も大半が20数人以下であり、学生の参加意欲も高い。授業形態は、その目的や内容によって異なり、教員による講義中心のもの、学生による報告や議論中心のもの、両者の折衷タイプ、外部講師を招いてのセッション等さまざまな方式が柔軟に選択されている。履修科目の登録上限は設定していないが、特に社会人院生の場合、時間的制約のため極端に多くの科目を履修するのは事実上困難なことが多く、この点は問題となっていない。履修指導については、入学時の4月初めに行うオリエンテーション（専攻全体の共通セッションと各コースに分かれた分科会の二部構成）の際に、教員や先輩院生から懇切丁寧に行っている。なお、教員が行うオリエンテーションとは別に、事務部門も履修登録等に関する詳細なオリエンテーションを2011度から行っている。

修士および博士論文の指導については、既述の通り日常的にきめ細かい個別指導を行うとともに、年に複数回、集団指導の機会を設けている。具体的な時期、内容等はコースによって異なるが、一例を挙げると、4月の授業開始時に2日間にわたり（1日180分）、修士1年、2年、博士課程院生、コースの全教員が参加して、修士2年生全員が論文のプロポーザルを発表する、ついで9月の週末に1泊2日の合宿形式で、院生、教員全員が参加して、2年生や博士課程院生は中間報告を、1年生は予備的なプロポーザルの報告を行う。別の事例では、1年次の1月にプロポーザルを行って、指導教員を決定し、新学期の4月開講を待たずに2月以降、定期的にゼミを行う、6月と10月あるいは11月初旬に合同ゼミを開催して、研究の進捗を報告するとともに、指導教員以外からのアドバイスやコメントを貰い、研究の精度を高める、2年生が受ける合同ゼミの指導に1年生も参加し、次年度の自身の研究に役立てる。いずれの事例においても、全員の報告に対して、ほぼ全教員がコメントするので、院生は教員の考え方（その違いも含めて）を知ることができ、教員同士も評価基準のすり合わせを行うことができる。

博士課程院生の公開セミナーでの報告義務に関しては、「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」に明記しており、例年6月と3月に公開セミナーを実施している。2011年度より、ステップ制を厳格に運用し、研究の進捗を判定するとともに、学生には、指導教員を通じて判定結果とコメントをフィードバックしている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

- ①シラバスは適切に作成されていますか。
- ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。

シラバスの作成は、内容の統一化、明確化、精緻化が進んでいる。授業内容とシラバスの関係を個別にチェックすることは特段行っていないが、FDの授業改善アンケートの結果を見る限り、おおむね適切であると考えられる。修士論文や博士論文の指導演習における年間スケジュールについては、通常、年度当初に指導教員が目安を提示しているが、しばしばスケジュール変更を余儀なくされるケースが散見される。したがって教員と院生がつねに密接にコミュニケーションをとることが肝要といえる。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

- ①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

授業科目については、シラバスに成績評価基準を明示し、授業開講時にも詳細に説明している。いかなる評価も評価者の主観性を全く排することはできないが、これまで成績評価に関して学生からクレームが来たといった例はほとんど聞かないので、おおむね適切に評価されていると考えられる。

論文審査については、審査を担当する複数の教員間で形式面の評価が分かれることは希だが、内容面の評価については専門分野や研究スタイルの違い等から意見が分かれる可能性もある。そこで、本専攻では論文作成段階から集団指導の機会を修士、博士とも複数回設けており、早目に評価基準のすり合わせを行うよう努めている。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

- ①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。
- ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。

③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。

本専攻では、学生による授業評価（改善）アンケートを実施しており、これまでもコース毎に個別授業のアンケート結果を共有する等、積極的に活用してきたが、2011年度より、「今後はコース単位の活用のみならず、専攻全体としてノウハウの共有を進める」という見地から、アンケート結果を活用したFD懇談会を開催し、専攻全体での組織的活用を図っている。なお、学生へのフィードバックは個別教員に一任されている。

教育成果の検証方法としては、FD授業改善アンケート以外に、修士論文の内容、水準や、修了生からの評価についても注目している。修了生の卒業後の進路について組織的、体系的な把握は行っていないが、個別教員やコースのレベルでは、ある程度把握している。それによると、社会人院生の場合、在学中の勤務先でキャリアを高めていく例が多いが、転職者も相当多く、その際、本専攻での教育、学位はプラスに働いた例が多いようである。また、社会人院生（修士課程）の場合、教育・研究職の養成は主眼としていないが、そうしたキャリアに転ずる者もかなり多い。あるコースの例を挙げると、1994年3月から2012年3月までの修士課程修了生171のうち7人が、また、博士課程修了生4人のうち3人が、大学の専任教員となっている。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

①学生の学習成果をどのように測定していますか。

学習成果の測定方法として、FD授業改善アンケートの結果（授業に対する評価だけでなく、学生の自己評価を含む）、成績評価の分布、学位論文の質等が挙げられる。これらのうち、本専攻では、早い時期からFD授業改善アンケートを始めて、その結果を積極的に活用しており、学生による授業の評価も良好である。また、学位論文の質を高めるために、個別指導だけでなく、コースごとの修士論文プロポーザルや複数回実施される中間報告会、博士後期課程学生による公開セミナー等の集団指導を積極的に行っている。修士論文をベースに学会発表を行ったり、学術雑誌へ掲載されることも多い（現状分析1の1.2に既報）。

学位論文の審査基準は、ディプロマ・ポリシーとして明示しているが、修士課程では、経営学分野（関連分野を含む）の研究能力、または高度の専門性を要する職業等に必要能力を十分修得したと認定しうる学生に対して学位を授与する。その際、研究者養成のための昼間・修士課程ではもちろんのこと、高度職業人養成のための夜間・修士課程においても修士論文を必須とする。博士課程では、研究者として自立して研究活動を行い、またはその他の専門的な業務に従事するために必要な高度の研究能力およびその基礎となる豊かな学識を十分修得したと認定しうる学生に対して学位を授与する。

修士論文の具体的な審査基準は、コース別集団指導等の機会に、教員間および教員と学生間で緊密なコミュニケーションをとることによって明確化を図っている。また、毎年、A評価以上の修士論文を集めた『研究成果集』を刊行し、院生等への配布と図書館での保存・閲覧に供している。これは修士論文として要求される水準の目安を知る上で極めて有効といえる。博士論文については、正式な審査プロセスに入る前に、数次にわたる公開セミナー等の機会に、教員間および教員と学生間で緊密なコミュニケーションをとることによって明確化を図っている。

学位授与率（入学者に占める学位取得者の割合）は、2004年度から2010年度の修士課程入学者においては86.2%（262人中232人）、1993年度から2009年度の博士後期課程入学者では12.8%（86人中11人）である。博士後期課程の学位授与率は、入試で厳しい選考を行っている割には低く、複数指導教員制、ステップ制、公開セミナーでの報告の実施により、学位授与に向け鋭意努力中である。

3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。

学位論文の作成指導において指導教員が最も重要な役割を果たすことは言うまでもないが、一方で、学位審査の客観性、厳格性を担保する仕組みも必要である。そこで、修士論文は3名以上、博士論文は4名以上の審査メンバーによる合議によって判定するとともに、最終的な審査よりかなり早い段階から複数回の集団指導を行う体制を確立している。

学位審査の具体的手続きに関しては、以下の通りである。まず、修士論文の審査は、指導教員が主査を務め、他の教員2名が副査を務める。夜間・修士課程の場合も同様であるが、原則として3名は集団指導を行ってきた同一コースの教員の中から選ばれる。コースによっては、所属教員全員で審査を行う。

博士論文の審査は、①予備審査委員会による予備審査（審査の過程で公開セミナーを行う）、②審査委員会（専攻会議）による学位申請受理の可否決定、③審査小委員会による審査（必要に応じて試験やセミナーを行う）、④審査小委員会の審査報告を受けて、審査委員会（専攻会議）において学位授与の可否を決定、という手順で行われる。その際、①の予備審査委員会は、当該研究領域の委員、関連研究領域の委員および専攻副主任を含む委員で構成する。②の審査委員会は、本専攻の専任教員で構成し、委員長は経営学研究科長が務める。③の審査小委員会は、当該研究領域の委員、関連研究領域の委員および専攻副主任を含む委員で構成する。員数は、課程博士の場合4名以上、論文博士の場合5名以上を目途とし、

審査委員会が必要と認めるときは、審査委員会の構成員以外の本学の教員および他の大学、研究所等の教員を3分の1以下の範囲で加えることができる。以上は、経営学専攻の内規「経営学専攻における博士の学位申請及び審査に関する申し合わせ」（2005年5月20日）に明記されている。

4 教員・教員組織

4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。
②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。
③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。
本専攻は経営学部を基礎学部としているため、経営学部教授会において採用、昇格等を決定している。その際、学部のみならず大学院における教育研究を担える教員を採用することが共通の了解事項となっている。具体的には、教員募集に際して、大学院での教育研究分野のニーズや過不足等を考慮した上で大学院担当科目を明示している。また、採用基準として(1)博士号取得、またはそれと同程度以上の研究業績があることを必要条件とし、かつ(2)大学、研究機関等で教育または研究活動の経験を有することを原則としている。すなわち、研究能力、実績や大学院での教育能力も重視し、これらによって学部と大学院の教員編制方針の整合性を確保している。2012年5月現在の経営学専攻専任教員は46名（在外研究、国内研究取得中の者、本年度、大学院での講義を担当しない者も含む。女性教員の内数は6名）、在籍中の正規学生数は99名（昼間・修士課程9名、夜間・修士課程76名、博士後期課程14名）であり、単純計算すると教員一人あたりの学生数は2.2人となる。教員組織による専攻教育の運営に関する最終的な意思決定は、専攻会議での審議により行われ、組織的かつ最終的な責任は専攻会議が担っている。

4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。
②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。
③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。
本専攻発足時には夜間・修士課程担当教員の不足問題等があったが、その後、経営学部専任教員の増員もあり、改善の方向にある。また、客員教員や兼任講師等を活用し、多様な教育ニーズに柔軟に対応できるよう配慮している。
専任教員45名のうち約8割は、夜間・修士課程に設けられた5つのコースのいずれかに属し、授業を担当する以外にコース別の入試、論文指導・審査等を担当している。また、それらの教員の一部、およびそれ以外の教員は、夜間・修士課程のコース共通科目や昼間・修士課程の講義、論文指導、入試等を担当している。年度毎の開講授業や担当者は、次年度の予想学生数や学部等での負担を考慮し、経営学部教授会と経営学専攻会議の密接な連携の下、ある程度柔軟に決めている。
4.1に述べた通りの採用基準を採っており、教育・研究上の成果は大いに得られている一方で、若手教員が相対的に少なく、年齢構成上偏りが見られたが、2012年は30代の教員2名を採用したことにより（学部ではこの他に20代教員を1名採用したが、2012年度は大学院の授業担当ではない）、改善の方向にある。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

①各種規程は整備されていますか。
②規定の運用は適切に行われていますか。
教員の募集・任免・昇格は基本的に経営学部教授会において、大学院側の現状や方針等も十分に踏まえた上で行っている。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。
本専攻は、全学規模でのFD授業改善アンケートの実施以前から、学生による授業評価アンケートを実施してきた。現在でも、コース毎に個別授業のアンケート結果を共有する等、積極的に活用するとともに、昨年度よりFD懇談会を開催し、専攻全体での組織的活用を図っている（2.4参照）。各教員の研究業績の一覧は、学部紀要（『経営志林』）に毎年公表されている。

5 内部質保証

5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。
経営学専攻内で内部質保証に関する最終的な審議、決定を行う機関は、専任教員によって構成される専攻会議であるが、その準備、実務機関として5コースのコース代表者と専攻主任・副主任から構成されるコース代表者会議を設け、毎月開

催している。そこでは、入学者選抜方法、カリキュラム、授業内容、各種広報活動等に関する改善案の企画と実行、入学者の量・質、学位論文の質、学生側からの授業評価等成果指標の把握、検討と、それらを踏まえた更なる改善案の企画等、いわゆる PDCA サイクルが機能させ、今後とも充実・強化する。

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。

- ①質保証委員会等は適切に活動していますか。
- ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。

上記 5.1 の内部質保証に関する機関であるコース代表者会議では、自己点検・評価報告の検討、作成、それに対する大学評価委員会から指摘に対する対応策の検討等を行い、PDCA サイクルの適切な具体化に努めている。

III 研究科（専攻）の重点目標

近年の定員充足率の低下傾向に歯止めをかけ、中長期的に定員充足率を向上させるため、本専攻の強み、例えば、経営学の幅広い分野をカバーした教員編制、充実した修士論文指導等アカデミズムと実務の融合等を積極的にアピールし、受験者数、入学者数の増加を目指す。そのために、教育内容の更なる質の向上を図るほか、広報活動や OB・OG・在学生を含めた交流活動を一層強化する。

IV 2011 年度目標達成状況

評価基準	理念・目的	
中期目標	理論研究と実務的な応用研究の両輪をバランスよく発展させ、創造的研究を行う。修士課程では、研究者養成と高度職業人教育を行う。博士後期課程では、独創性に富む優れた研究者を養成する。	
年度目標	上記の「理念・目的」がいかに実現されているかについて現状把握を行うとともに、所要の改善策を講じる。	
達成指標	(本項目は、自己点検・評価活動の総体が相当する。したがって、特定の活動や単一の具体的指標を挙げることはできない。)	
中間報告	・コース代表者会議や専攻会議で、現状把握や改善策の検討を適宜適切に行っている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	在学生、MBA セミナー・進学相談会参加者に対してアンケート調査を行い、本専攻がどのように評価されているか、情報収集を積極的に行った。
	改善策	上記の情報収集、分析等も踏まえた上で、来年度以降、中長期的な改善策の検討に入りたい。
評価基準	教員・教員組織	
中期目標	経営学専攻の基礎学部である経営学部と連携して、研究、教育両面で優れた能力、実績を持った専任教員を採用する。	
年度目標	適格な専任教員を募集、採用する。	
達成指標	採用できたか否か。	
中間報告	・今年度、学部・大学院担当教員の採用人事が 3 件進行中である。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	3 名の採用が決まり、このうち 2 名は来年度から大学院の授業を担当する。
	改善策	今後とも、採用人事における学部と大学院の連携を図っていく。
評価基準	教員・教員組織	
中期目標	在籍教員の資質の向上を図る。	
年度目標	FD 授業改善アンケートの結果等を組織的に活用する。	
達成指標	専攻全体で、FD 授業改善アンケートの結果を活用したセミナーを開催する (初めての試み)。	
中間報告	—	
年度末報告	自己評価	A
	理由	11 月に、経営学専攻全体で、授業改善アンケートの結果を活用した FD 懇談会を開催した。
	改善策	上記は今年度初めて行ったが、有意義なものであった。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	経営学専攻の理念・目的にもとづいて、教育研究機関・学界等において高度な研究・教育成果を上げられる研究・教育職及び企業・その他団体等において高度な経営課題に応えられる経営管理職・同専	

		門職を育成する。
年度目標		パンフレットやホームページ、MBA セミナーや進学相談会など、さまざまな媒体、行事を活用し、積極的な広報活動を行う。
達成指標		パンフレットやホームページの内容を更新する。 MBA セミナーは年2回、進学相談会は年5回開催する（昨年度は、それぞれ1回、3回の開催）。
中間報告		<ul style="list-style-type: none"> ・HBS の2012年度入学者用パンフレットを2011年6月上旬に完成させ、関係各所に配布するとともに、進学相談会、MBA セミナー等でも配布している。 ・2011年度第1回のMBA セミナーを6月25日に開催した。テーマは「ビジネススクールとキャリア」で、HBS の修了生による講演やパネルディスカッションを行った。参加者アンケートによれば、本セミナーに関し8割が満足、1割がどちらでもない、1割が無回答で、不満はゼロだった。 ・第2回のMBA セミナーは10月29日、「HBS で学ぶこと、学んだこと」をテーマとして開催する。 ・進学相談会は、既に6月25日、7月23日の2回開催し、今後は10月29日、11月12日、12月10日に開催する予定である。 ・HBS 独自のホームページについては、適宜「What's New」の更新を行っているが、今年度中に全体のデザイン、内容等の見直しを予定している。
年度末報告	自己評価	A
	理由	左記の「中間報告」欄に予定として記載されている行事は全て成功裏に行われた。開催行事の頻度は全研究科・専攻中、最も多い。ただし、ホームページの見直しは十分に行うことができなかった。1月以降、当初予定になかった業務が多数追加されたためである。
	改善策	具体的には、本年度の実績を踏まえて、次期執行部において検討の予定である。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		カリキュラム・ポリシーに基づき、適宜適切なカリキュラムの見直しを行う。
年度目標		授業科目の改廃等、カリキュラム整備の検討を開始する。
達成指標		本年度後期に、コース代表者会議、専攻会議を中心に上記課題について議論する。
中間報告		・2011年7月の専攻会議で、「来年度以降のカリキュラム、来年度授業編成方針、スケジュール」について決定し、現在、コース代表者会議および専攻会議で議論を行っている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	昼間修士課程、夜間修士課程ともに、カリキュラム改善の観点から、かなり大幅な授業科目の新設（6科目）、改廃（5科目）を行った。時間割についても学生の便宜を重視して改善を図った。
	改善策	今後ともこうした検討、努力を継続する。
評価基準		教育方法
中期目標		修士論文指導では、少人数教育により、一人ひとりの学習状況と必要性に配慮したきめ細かな個別指導を行うとともに、コースごとの集団的な指導体制を重ね合わせて、質の高い修士論文の完成を目指す。
年度目標		FD 授業改善アンケートの結果等を組織的に活用する。
達成指標		専攻全体で、FD 授業改善アンケートの結果を活用したセミナーを開催する（初めての試み）。
中間報告		<ul style="list-style-type: none"> ・2011年7月の専攻会議で、FD 推進センターに対し、2010・11年度の「学生による授業改善アンケート調査」の個人別集計結果を提供するよう申請することを決定し、9月末にその提供を受けた。現在、大学院執行部およびコース代表者においてその内容を検討している。 ・11月に経営学専攻の専任教員全員で、修士論文指導体制のあり方や、FD アンケート結果への対応等について議論する予定である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	上述のように、11月に経営学専攻FD 懇談会を開催し、修士論文指導体制およびワークショップの運営について議論した。
	改善策	上記のような努力を今後とも継続する。
評価基準		教育方法
中期目標		博士論文指導では、複数指導教員制と博士論文セミナーの充実により、論文の質の向上を図る。
年度目標		成果の年度目標（博士後期課程の学位授与率が低い理由を把握し、改善策を検討する。）と合わせ、現状の問題点を把握し、改善策を検討する。

達成指標	最初の3年間のステップ制によるセミナーの運用について検討するとともに、審査プロセスに至る手順、規程等の見直しを行う。	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年6月、7月、9月の専攻会議で「博士号申請等に関する手続きの整備、指導体制等」に関する検討を行った。 ・その成果として、「法政大学経営学研究科経営学専攻博士後期課程 学生のための手引き」を作成し、9月17日、全専任教員、博士課程在籍の全学生に対し送付した。 ・また、博士課程学生による研究会を2012年3月3日および3月10日に行う予定である。昨年度の発表者は約半数だったが、今年度は11名中10名が発表の予定である。 	
年度末報告	自己評価	A
	理由	9月に「法政大学経営学研究科経営学専攻博士後期課程 学生のための手引き」を、また2月に「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」を定めた。また、3月3日、10日の2日間にわたって、全博士院生（休学者は除く）の研究発表会を経営学専攻全体で行い、それぞれの進捗状況を判定した。いわゆる「ステップ制」を厳格に運用したのは今年度が初めてである。
	改善策	博士院生の研究発表会とステップ制による評価は今後もきちんと継続していく必要がある。
評価基準	成果	
中期目標	修士論文、博士論文の質向上に引き続き努める。	
年度目標	修士論文に関しA評価以上の割合が7割以上となるよう指導を充実させる。	
達成指標	修士論文のA評価以上比率が7割を越えるかどうか。	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・修士論文の結果が出るのは2012年1月末だが、2011年11月に予定している専攻会議教員によるFDセミナーで、修士論文指導のあり方について議論する予定である。 	
年度末報告	自己評価	B
	理由	3月修了生の修士論文評価結果は、A以上が64%だった。数値目標は若干下回ったが、許容範囲と考える。
	改善策	修士論文指導充実のための努力は、今後とも継続していく必要がある。
評価基準	成果	
中期目標	博士後期課程の学位授与率を高める。	
年度目標	博士後期課程の学位授与率が低い理由を把握し、改善策を検討する。	
達成指標	最初の3年間のステップ制によるセミナーの運用について検討するとともに、審査プロセスに至る手順、規程等の見直しを行う。	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・上でも述べたように、2011年6月、7月、9月の専攻会議で「博士号申請等に関する手続きの整備、指導体制等」に関する検討を行った。その成果として、「法政大学経営学研究科経営学専攻博士後期課程 学生のための手引き」を作成し、9月17日、全専任教員、博士課程在籍の全学生に対し送付した。 ・本手引きには、副指導教員制の実効性を高めること、研究発表会での報告や論文提出によってステップ制の運用を厳格化することなどの内容が含まれている。 	
年度末報告	自己評価	A
	理由	博士号取得に至る手続、ステップの明確化を行うとともに、博士院生全員による専攻全体での研究発表会を行い、一人一人の進捗状況を具体的に判定した。
	改善策	上記のような努力の継続が、今後、博士号授与率の向上につながることを期待する。
評価基準	学生の受け入れ	
中期目標	学生の質や教員の教育・研究体制等に問題が生じない範囲で、定員充足率の適正化を図る。	
年度目標	応募者減少の背景をよりの確に把握するとともに、適切な改善策を講じる。	
達成指標	<p>在学生に対するアンケート調査を行い、本専攻の優位性や課題、他大学院・専攻等との競合関係、広報活動に関する評価等を把握する。</p> <p>その結果等を元に改善策を、コース代表者会議、専攻会議で議論する。</p>	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年7月末から9月末にかけて、授業支援システムを用いて、経営学専攻の全学生に対して、進学理由、利用した情報媒体、他に志望した大学院、大学院のさまざまな側面に関する満足・不満足（カリキュラム、講義、ワークショップ、成績評価、論文指導、教授陣の質、クラスサイズ、授業開講曜日・時間帯、大学の施設・設備、職員サービス等）、修了後のキャリア予定・希望などについて詳細なアンケート調査を行った。 	

		・結果は既にとりまとめ済みであり、今後、これらの情報をもとに、いかに改善を図っていくべきか検討する予定である
年度末報告	自己評価	B
	理由	今年度は、入学者増加のための広報活動等を積極的に行ったが、来年度の入学予定者数は、今年度を下回る見込みである（修士課程の場合、41名から31名へ）。
	改善策	今後、コース編成のあり方等も含め、本格的な見直しを検討する必要がある。
評価基準	内部質保証	
中期目標	専攻会議、コース代表者会議を中心とした内部質保証システムを確立する。	
年度目標	専攻会議、コース代表者会議においてルーティーン的な事項に関する時間配分を減らし、PDCAサイクルに関わる事項への時間配分を増やす。	
達成指標	重要課題の検討に関する議題や時間配分が増え、具体的な改善策がどの程度決まり、実行に移されたかをチェックする。	
中間報告	・専攻会議では、ルーティーン的な事項に関する報告、審議にかなりの時間がとられているが、コース代表者会議では重要課題に関する実質的な議論が深く、活発に行われている。	
年度末報告	自己評価	B
	理由	今年度は、コース代表者会議における議論、検討を充実させた。ただし、ルーティーン的な業務にかなり時間を取られたのも事実である。
	改善策	自己点検・評価活動をはじめとして大学院の運営に関わる業務が拡大する一方、そのための教員・職員のサポート体制は不十分である。全学的な改善が望まれる。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	理念・目的	理論研究と実務的な応用研究の両輪をバランスよく発展させ、創造的研究を行う。修士課程では、研究者養成と高度職業人教育を行う。博士後期課程では、独創性に富む優れた研究者を養成する。	左記の「理念・目的」がいかに実現されているかについて現状把握を行い、改善策を講じるとともに、中長期的な改善策を検討する。	(本項目は、自己点検・評価活動の総体が相当する。したがって、特定の活動や単一の具体的指標を挙げることはできない。)
2	教員・教員組織	経営学専攻の基礎学部である経営学部と連携して、研究、教育両面で優れた能力、実績を持った専任教員を採用する。	適格な専任教員を募集、採用する。	採用できたか否か。
3	教員・教員組織	在籍教員の資質の向上を図る。	FD 授業改善アンケートの結果などを組織的に活用する。	FD 授業改善アンケートの結果を活用した FD 懇談会の開催(昨年度より実施)のほか、今年度の新たな試みとして、懇親会の形式等で、学生から直接意見をきく機会を設ける。
4	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	経営学専攻の理念・目的にもとづいて、教育研究機関・学界等において高度な研究・教育成果を上げられる研究・教育職及び企業・その他団体等において高度な経営課題に応えられる経営管理職・同専門職を育成する。	パンフレットやホームページ、MBA セミナーや進学相談会など、さまざまな媒体、行事を活用し、積極的な広報活動を行う。特に、昨年十分にできなかったホームページの見直しを行い、ホームページの充実化を図る。	パンフレットやホームページの内容を更新する。出願時期・入試時期を踏まえて、MBA セミナーと進学相談会の日程の効果的配置をはかる。セミナーと進学相談会を組み合わせ実施する。
5	教育課程・教育内容	カリキュラム・ポリシーに基づき、適宜適切なカリキュラムの見直しを行う。	授業科目の改廃など、カリキュラム整備の検討を継続して行う。	コース代表者会議、専攻会議を中心に左記課題について検討する。

6	教育方法	修士論文指導では、少人数教育により、一人ひとりの学習状況と必要性に配慮したきめ細かな個別指導を行うとともに、コースごとの集団的な指導体制を重ね合わせて、質の高い修士論文の完成を目指す。	FD 授業改善アンケートの結果などを組織的に活用する。	FD 授業改善アンケートの結果を活用した FD 懇談会の開催（昨年度より実施）のほか、今年度の新たな試みとして、懇親会の形式等で、学生から直接意見をきく機会を設ける。
7	教育方法	博士論文指導では、複数指導教員制と博士論文セミナーの充実により、論文の質の向上を図る。	博士院生の研究発表会とステップ制による評価を継続し、運用の改善・定着化をはかる。	博士院生の研究発表会を継続的に実施する。昨年度手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、専攻会議を中心に、課題や改善策について検討する。
8	成果	修士論文、博士論文の質向上に引き続き努める。	修士論文に関し A 評価以上の割合が 7 割以上となるよう指導を充実させる。	修士論文の A 評価以上比率が 7 割を越えるかどうか。
9	成果	博士後期課程の学位授与率を高める。	博士後期課程の学位授与率が低い理由を把握し、改善策を検討する。	博士院生の研究発表会を継続的に実施する。昨年度手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、専攻会議を中心に、課題や改善策について検討する。
10	学生の受け入れ	学生の質や教員の教育・研究体制等に問題が生じないことを条件として、定員充足率の適正化を図る。	応募者減少の背景をよりの確に把握するとともに、適切な改善策を講じる。	MBA セミナー時の参加者アンケートの実施・分析、学生からの意見聴取等を通じて、本専攻の優位性や課題、他大学院・専攻との競合関係、広報活動に関する評価を把握する。コース編成のあり方について、コース代表者会議、専攻会議を中心に検討する。
11	内部質保証	専攻会議、コース代表者会議を中心とした内部質保証システムを確立する。	専攻会議、コース代表者会議においてルーティーン的な事項に関する時間配分を減らし、PDCA サイクルに関わる事項への時間配分を増やす。	重要課題の検討に関する議題や時間配分が増え、具体的な改善策がどの程度決まり、実行に移されたかをチェックする。

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見

経営学研究科経営学専攻（以下、経営学専攻）では、2011 年度の大学評価報告書における、「収容定員に対する在籍学生比率は、修士課程が 0.67、博士後期課程が 0.50 であり、これを高める取り組みを望まれる」との指摘に対し、専攻会議メンバーが危機意識・問題意識を共有して、以下のように対応した。すなわち、経営学の幅広い分野をカバーした教員編制、充実した修士論文指導等アカデミズムと実務の融合等を積極的にアピールした。こうした努力は評価できるが、今後の実績を検証する必要がある。

現状分析に対する所見

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

経営学専攻修士課程では、コースワーク（授業科目の履修）とリサーチワーク（修士論文の執筆）が、ともに義務付けられている。博士後期課程では、リサーチワーク（博士論文の執筆）が義務付けられている。

コースワーク（昼間・修士課程）では、学部での知識を前提にして、（選択）必修科目を設けず、各々の研究テーマに応じて自主的に学ぶことができるよう、科目が編成されている。また、夜間・修士課程の設置科目を16単位まで履修できる。

コースワーク（夜間・修士課程）では、社会人向けに、科目をきめ細かく設計し、5つのコース（企業家養成コース、国際経営コース、人材・組織マネジメントコース、マーケティングコース、アカウンティング・ファイナンスコース）を設置し、それぞれ「選択必修科目」（16単位以上）を指定している。

リサーチワーク（修士論文指導）では、個別指導に加えて、コースレベルでの集団指導を行う。

リサーチワーク（博士論文指導）では、少なくとも年1回、公開セミナーで報告することを義務付けている。

このように、コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

経営学専攻の昼間・修士課程では、研究者の養成を目的としており、最新のテキストや専門誌掲載論文を使用して、研究に直接つながる高度な内容の科目を開講している。夜間・修士課程では、基礎から最先端の内容までカバーしており、学会発表や学術雑誌への掲載につながっている。博士後期課程では、複数指導教員制、ステップ制（査読雑誌への論文掲載等を含む）、公開セミナーでの報告（年1回）を内容とする「博士課程指導のガイドライン」を設け、論文指導している。ガイドラインに従って、年限を定めて、目標・研究計画を管理している。各教員は学会参加、国内・在外研究等の機会を通じて研鑽に努めているなど、専門分野の高度化に対応した教育内容を提供している。各課程に相応しい教育内容を提供している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

経営学専攻では、教員と在学院生が、入学時のオリエンテーション（専攻全体の共通セッションと、各コースの分科会）で、履修指導している。また、事務が、履修登録等に関するオリエンテーションを行っており、適切に指導を実施している。

少人数教育の論文指導、講義を通して、学生の学習指導を適切に実施している。

人材コースでは、4月に、修士2年生全員が論文のプロポーザルを発表する。9月に、修士2年生と博士課程院生は中間報告を、修士1年生は予備的なプロポーザルの報告を行う。マーケティングコースでは、1月に修士1年生がプロポーザルを行って、指導教員を決定し、2月からゼミを行う。6月と10月頃に合同ゼミを開催して、修士2年生が研究の進捗を報告する。また、博士後期課程院生は、6月と3月の公開セミナーのいずれかで、報告が義務づけられている。博士後期課程では、ステップ制が厳格に運用されている。

ただし、修士論文や博士論文の指導スケジュールについては、しばしば変更を余儀なくされる。そのため、教員と院生がつねに密接にコミュニケーションをとるよう努めている。

このように、研究指導計画に基づいて研究・学位論文指導を行っている。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

経営学専攻のシラバスは、形式の標準化と、内容の統一化・明確化・精緻化を進めており、適切に作成されている。

授業改善アンケートで、授業がシラバス通りに行われているかを検証している。授業改善アンケートは演習以外すべての科目（前期・後期合わせて50科目）で実施している。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

経営学専攻講義科目の成績評価では、シラバスに基準を明示している。成績評価に関する院生のクレームは、ほとんどない。論文審査では、修士・博士とも、論文作成段階から集団指導の機会を複数回設けて客観性を保っているなど、成績評価と単位認定の適切性を確認している。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

経営学専攻では、授業改善アンケートで、教育成果の検証を定期的に行っている。修了生の卒業後の進路を見ると、1994年3月から2012年3月までの、修士課程修了生790名、博士後期課程修了生11名のうち、45名が大学の専任教員に、また14名が兼任教員となっている。

授業改善アンケートを、教育成果の検証に用い、また、アンケート結果をもとに、FD懇談会を開催している。アンケートを適切に利用している。

FD懇談会を開催するなど、教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けている。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

経営学専攻では、学習成果は、授業改善アンケートで測定している。アンケート中に「予習・復習状況」を尋ねる項目があり、これによってある程度学習成果を測定することができる。論文の質は、(1)個別指導、および、(2)プロポーザルや中

間報告会、公開セミナー等の集団指導、さらに、(3)学会発表、学術雑誌への投稿で、測定している。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
経営学専攻の学位論文の審査基準は、ディプロマ・ポリシーに明示している。修士論文の審査基準は、コース別集団指導等の機会に、教員間および教員と学生間で明確化に努めている。また、『研究成果集』（A 評価以上の修士論文を集め毎年刊行）は、要求水準を知るのに役立つ。博士論文の審査基準は、公開セミナー等の機会に、教員間および教員と学生間で明確化に努めている。このように学位論文審査基準を明らかにし、学生に周知している。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
経営学専攻は経営学部を基礎学部としており、経営学部教授会で採用、昇格を決定している。経営学部の採用に際しては、大学院担当科目を示して募集しており、学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしている。 経営学部の採用に際しては、(1)博士の学位取得、またはそれと同程度以上の研究業績があること、(2)大学、研究機関等で教育または研究活動の経験を有すること、という基準を募集要項に明示している。このように、教員に求める能力・資質等を明らかにしている。 経営学専攻では、学部教授会とは別に、経営学専攻の教授会である経営学専攻会議を組織している。経営学専攻における教育の最終的な責任は、経営学専攻会議が担っている。このように組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしている。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
2012 年 5 月現在の経営学専攻専任教員は 45 名、教員一人あたりの学生数は 2.2 名であり、研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えている。 法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしている。 年齢構成上の偏りは、2012 年 4 月着任教員で 30 代の教員 1 名を採用したことにより、改善の方向にある。教員が特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
経営学専攻は経営学部を基礎学部としており、経営学部教授会で採用、昇格を決定している。経営学部では、2011 年度に、「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」、「法政大学経営学部における教員の資格に関する規定」、「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規定」の 3 つの規定を制定した。各種規定は整備されている。規定の運用も適切に行われている。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
経営学専攻では、各教員が「授業改善アンケート」の結果を授業の改善に役立てている。また、評価の高い教員が研修会（FD 懇談会）で報告している。研究科内において FD 活動を活発に行っている。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
経営学専攻における質保証は、コース代表者会議が実務を担い、経営学専攻会議が審議・決定を行う。研究科の質保証に関する各種委員会が整備されている。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
コース代表者会議は毎月開催しており、2012 年 5 月に質保証委員会等を設置した。
その他法令等の遵守状況
特になし。
2011 年度目標の達成状況に関する所見
指標が具体的に定められおり、かつ、その多くが達成されている。 特に、「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」では、「MBA セミナーは年 2 回、進学相談会は年 5 回開催する」という目標を達成した。2012 年度には、相談会と抱き合わせで、セミナーを 3 回開催する予定である。 一方、「学生の受け入れ」では、2012 年度の入学予定者数は、前年度を下回った（修士課程では 41 名から 31 名へ）。予算が不十分であるため、十分な宣伝ができていないとの認識である。
2012 年度中期・年度目標に関する所見
中期目標・年度目標とも、妥当である。 「成果」では、「修士論文の A 評価以上比率が 7 割を越えるかどうか」と、具体的で検証可能な達成指標が設定されている。一方、「教育課程・教育内容」などでは、達成指標が抽象的である。

総評

経営学専攻では、少人数の論文指導において、教員と院生がつねに密接にコミュニケーションをとりながら、教育の質向上に努めている。さらに、研究報告会等の際の集団指導によって、客観性を保っている。

経営学研究科キャリアデザイン学専攻

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

2013年度のキャリアデザイン学研究科設置に向け、2011年度より「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラム制を実施すると共に、設置準備委員会および専攻会議を通して、カリキュラムの体系性と教育・研究指導を行う教員・教員組織についての議論もさらに深めてきた。その中で、2011年度に大学院教員の担当基準を明確化した上で、2012年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現した。2013年度からは共通科目に専任教員が担当する「教育心理学」を追加する予定である。

大学評価委員会の評価の中で、「プログラムの編成は適切であるが、学位授与基準とは若干のずれがある。」との指摘があった。従来「4つの専門分野をバックグラウンドにした個人のキャリアの学際的な解明」が行える高度職業人の養成を学位授与基準として掲げていたが、プログラム制との整合性をはかり、「経営学、教育学と、隣接する学問分野をバックグラウンドにした個人のキャリアの学際的な解明」と「キャリア支援」を担う「高度職業人の養成」を学位授与基準として掲げることとした。

社会人院生が修士論文で自らの所属する組織に関する研究を行う際に、職業倫理の面で問題とならないのかが懸念されるという指摘もあった。この点については「キャリア調査研究法基礎」の授業の中で「調査倫理」を明示的にテーマとしてとりあげている。また、修士論文指導の中でも慎重に対応するよう、演習担当教員が指導している。

留学生を視野に入れた戦略的対応の必要性も指摘されている。しかしながら本専攻は高度職業人の養成を目的としており、留学生の受験者はいるものの、質保証重視という観点からみると本専攻の入学基準を満たす者が少ないのが現状である。留学生支援を業務として担っている者が本専攻で学んでいる例はあり、そうしたケースも通じながら、今後とも留学生の動向には注意を払っていききたい。

なお、既修了生のさらなる研鑽の為の博士課程後期課程の設定を考慮しては、という指摘もあった。現状では、さらなる研鑽を求める修了生に対しては、研究生という形で指導を継続し、学会発表・学会論文投稿という実績を積み上げてきている。博士課程後期課程の設定については、キャリアデザイン学研究科としての独立後の入学者の状況や修了生の状況を見ながら、中長期的な検討課題として考えていきたい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

コースワークはリサーチワークを自ら行うための準備段階としての基礎・共通科目と、2つのプログラムに対応するプログラム科目、そしてリサーチワークの個別指導を行う演習から構成されている。

基礎科目は調査法を習得するための科目であり、共通科目は心理学関連科目とコミュニティ論関連科目から構成されている。これらを土台として、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラムのうち1プログラムを選択する。それぞれのプログラム科目は、個人のキャリア発達・開発に焦点をあてたキャリア発達科目群、キャリアを支援する組織や専門職能を考えるキャリア・プロフェSSIONAL科目群、個人の組織行動を条件づける社会的な政策や制度を検討するキャリア政策科目群から構成している。体系的にキャリアデザイン学にアプローチをしつつ、関心のあるテーマを掘り下げることができるよう工夫している。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

学生の問題意識及び2013年度からの経営学研究科からの分離独立の決定を踏まえ、調査法や心理学関係の科目を充実させてきている。2012年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現した。2013年度からは共通科目に専任教員が担当する「教育心理学」を追加する予定である。

また本専攻は社会人を対象にした専攻であり、職業経験を生かした研究課題の設定を教育課程や研究指導において支援している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

②学生への学習指導をどのように行っていますか。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

調査研究の方法を学ぶ基礎科目として、前期に「キャリア調査研究法基礎」、後期に「量的調査法」「質的調査法」を配置している（各2単位。2単位以上選択必修）。本専攻独自に行う新入生ガイダンスの場において、これらの基礎科目につ

いては1年次における受講を推奨しており、ほとんどの院生が1年次に複数の基礎科目を履修した上で修士論文の執筆に臨んできている。2011年度からはプログラム制を導入し、さらに体系的な履修を促している。

授業にあたっては、院生による発表・事例紹介などの自主的な取り組みを促し、少人数授業における討議を行っている。提示された課題に自ら取り組ませ、フィードバックを行うことによる調査研究の能力形成にも力を入れている。

さらに、修士論文指導（研究指導）にあたっては、1年次秋に第1回修論構想発表会で修論構想を発表させた上で指導を希望する教員との事前相談を行い、調整の上で1年次冬に指導教員を決定している。その後、2年次春の第2回修論構想発表会、2年次秋の第3回修論構想発表会と、段階を踏んだ事前発表の場を設けている。この計3回の発表会は、2つのプログラムごとに院生・教員が一同に会し、集団指導を行うことによって、相互の学び合いの場となっている。また、新しい研究領域であるため、関連する専門分野の研究手法や論文について教員間で情報を共有する取り組みを実施してきた。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスは適切に作成されていますか。

②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。

シラバスにおいて授業の到達目標、授業のテーマ、授業の概要、授業計画を明示し、学生の履修計画に寄与している。授業がシラバス通りに行われているかの検証については、「学生による授業改善アンケート」の実施による検証を行っている。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

社会人学生に配慮し、基本的に2時限連続で授業を実施しており、半期で4単位が取得できる。半期ごとに自らの学習を確認しながら専門性を深めることができる。既習得単位の認定にあたっては、専攻会議で個別に検討し、適切な認定を行っている。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。

②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。

③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。

前述2.1の通り、修論指導にあたっては計3回の修論構想発表会を通じて、集団指導の機会を設け、教育成果の定期的な検証の場としている。また、修士論文の口述試験には主査・副査以外の各プログラムの教員も出席し、最終的な教育成果を相互に確認している。

「学生による授業改善アンケート」の結果については、全授業の集計結果を執行部で検討すると共に各専任教員にフィードバックし、自らの授業のアンケート結果と照らし合わせた検討を促している。

修論構想発表会や口述試験の場に各プログラムの教員が一同に会して出席することは、教育成果の検証の場であるとともに、それまで各学生が受けてきた授業や修論指導の適切性の検証の場としても機能している。これらにおいて課題が見出された場合には、専攻会議において適宜検討を行っている。

3 成果

3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

①学生の学習成果をどのように測定していますか。

前述2.1の通り、各授業において学生による発表・事例紹介、課題の提出とフィードバックを行っており、授業の理解度と学習成果を随時把握している。また前述2.1の通り、計3回にわたる修論構想発表会の実施を通じた発表と集団指導の場を設けており、研究の進捗度と研究の深まりも定期的に把握している。

本専攻としては、概ね教育目標に沿った成果が上がっているといえる。修了生は現場に戻って高度職業人として現場の課題解決に寄与すると共に、関連学会において積極的に研究発表や論文投稿を行っている。

3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。

概ね学位授与は適切に行われているといえる。修士論文の口述試験には主査・副査以外の各プログラムの教員も出席し、修論審査の適切性を確保している。また、口述試験時には所定の書式に沿った5ページ程度の修論要旨の提出を求めている。

なお、この修論要旨は『キャリアデザイン学専攻研究成果集』として冊子にとりまとめ、修論本文を収録したCD-ROMも付けて教員・院生・入学生に配布している。このように冊子にとりまとめて公表することも、修士論文の水準の適切性の確保に寄与すると同時に、修士論文の審査基準を院生があらかじめ知ることができることにも役立っている。

4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
<p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明かにしていますか。</p> <p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</p> <p>「経営学、教育学と、隣接する学問分野をバックグラウンドにした個人のキャリアの学際的な解明」と「キャリア支援」を担う「高度職業人の養成」という学位授与基準と、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラムおよびその土台となる基礎・共通科目というカリキュラムを前提として、経営学、教育学と、隣接する学問分野（心理学など）の教員組織で教育・研究指導を実施している。2012年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現した。2013年度からは共通科目に「教育心理学」を追加し、専任教員が担当する予定である。2学年40名の定員に対し、2012年度は15名、2013年度は16名の専任教員が教育、研究指導を行う体制を整えており、教員組織の充実をはかってきている。</p> <p>2011年度に大学院担当教員の基準を明かにした。その基準をもとに、高い専門性を備えると同時に現場の課題に即した調査研究の指導ができる教員の採用・配置をおこなっている。</p> <p>基礎科目に2名、共通科目に3名、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」にそれぞれ5名の専任教員を配置し、基礎・共通科目担当教員については修論指導の上での2プログラムへの所属も割り振っている。入試から修士論文指導までをプログラムごとに責任を持って行うこととしている。なお、修士論文の指導教員の決定に際しては、院生による事前相談を促した上で、院生の希望及び教員の専門分野を配慮して決定している。</p>
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
<p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</p> <p>調査研究の方法を学ぶ基礎科目、心理学関連科目とコミュニティ論関連科目から構成される共通科目、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラムからなるプログラム科目のそれぞれにふさわしい専門性を備えた教員組織を整えて教育・研究指導を実施している。また執行部を中心として機動的に連携を行っており、現状で問題はない。</p> <p>法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしている。</p> <p>近年、若手研究者の積極的な採用・配置を進めてきており、年齢的なバランスのとれた教員構成となっている。</p>
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
<p>①各種規程は整備されていますか。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。</p> <p>2011年度に大学院担当教員の基準を明かにしている。社会人院生の研究ニーズに対応しうる教員の募集を行う必要があることから、学部専任教員採用人事の際に、大学院教育を担当とすることを前提にするなど、募集する専門領域と大学院カリキュラムとの適合性等について専攻会議で議論し、その結果を学部採用人事に反映するようにしている。</p>
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
<p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>法政大学キャリアデザイン学会主催の研究会では、キャリアデザイン学にかかわる様々な先端的な研究業績を広く学内外の専門家が紹介する研究会を行い、大学院担当教員、大学院生、研究生、大学院修了生がその研究会に参加することを通じて、相互の啓発を促進している。</p> <p>また、1年次秋、2年次春、2年次秋の計3回実施している修士論文構想発表会等の集団指導の場は、みずからの指導学生以外の学生の発表を聞き、コメントする機会ともなっており、教員自身の修士論文指導の在り方を見直す機会にもなっている。</p> <p>さらに、専攻全体として、毎年シンポジウムの開催に取り組んでおり、研究・教育指導の成果を広く世に問う機会を定期的に設けることを通じて、教員同士の相互啓発や資質向上につながっている。</p>
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
<p>①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。</p> <p>定員も教員も小規模で運営されているため、定例的に開催される専攻会議の場で、授業、修論指導、修論構想発表会などに関して、積極的な意見交換や課題提起をするなどして、院生の教育指導の質確保に鋭意努力している。</p>

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
①質保証委員会等は適切に活動していますか。
②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。
定例的な専攻会議の場で、5.1 を適切に機能させるべく努力をしている。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

<p>【目標】 体系的なカリキュラムに基づく充実した教育・研究指導を行っていることを積極的に広報し、2013年度の研究科の開設に向けて、能力と意欲の高い入学者の確実な募集を図る。</p> <p>【そのための施策】 2013年度の研究科としての独立に向けて、専攻独自のパンフレットの制作を進めている。内容を精査して制作したパンフレットを活用しながら、専攻独自のシンポジウムや進学相談会、学部シンポジウムなどの機会をとらえて研究科の充実した教育・研究指導の広報に努める。</p> <p>シンポジウムでは社会人院生に自らの大学院における研究を語ってもらう機会を設け、大学院で学ぶことの意義を、大学院入学希望者に具体的に知っていただく。2011年度に作成した大学院入学希望者向けのQ&A集も活用してきめ細かな進学相談を行う。大学院修了生の研究の上での活躍（投稿論文等）もシンポジウムなどの機会をとらえて積極的に広報を行う。</p> <p>これらの広報活動を通じ、能力と意欲の高い入学者の確実な募集につなげていく。</p>
--

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	カリキュラム体系の見直しと併せて、教員組織の検討を行う。	
年度目標	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム制の着実な足固めを行う。 ・大学院教員の担当の基準を明確化する。 	
達成指標	<ul style="list-style-type: none"> ・定例専攻会議での一定の討議時間の確保 ・年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くす。 	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・設置準備委員会及び専攻会議で一定の討議時間を確保して審議を尽くすべく努力をしている。 ・プログラム制の下での、基礎・共通科目担当教員の割り当てについて基準を明確化した。 	
年度末報告	自己評価	A
	理由	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム制の下での、基礎・共通科目担当教員の割り当てについて基準を明確化することができた。 ・教員の割り当ての確認及び院生への周知徹底を図ることで、プログラム制の着実な足固めを行うことができた。
	改善策	—
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	<ul style="list-style-type: none"> ・専攻の理念等を、専門的な人材に広く周知する。 ・2011年度からのプログラム制の円滑な導入と着実な普及を実現する。 ・2013年度からの経営学研究科からの独立及びキャリアデザイン学研究科（以下「設置準備委員会」）の設置にむけて着実に準備を行う。 	
年度目標	<ul style="list-style-type: none"> ・専攻の理念等の周知に関しては、大学院のホームページの見直しと併せて、ホームページを活用した広報を充実させるとともに、専攻独自のシンポジウムの開催等により、幅広い専門人材への周知を行う。 ・設置準備委員会を設置し、教育目標、学位授与基準、教育課程等について明確化をはかる。 	
達成指標	<ul style="list-style-type: none"> ・シンポジウムを年1回開催する。 ・年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くす。 	
中間報告	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン学専攻主催のシンポジウムを11月12日（土）午後開催する予定である。 ・経営学研究科からの独立及びキャリアデザイン学研究科設置にむけた設置準備委員会を立ち上げて委員会を月1回程度の頻度で開催、審議し、あわせて専攻会議との緊密な調整をはかりながら、教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針について審議をはかっている。 	

年度末報告	自己評価	A
	理由	<ul style="list-style-type: none"> ・専攻の理念等の周知に関して、大学院のホームページでの広報充実の一環として、内容を更新した。また専攻独自のシンポジウムを開催(2011年11月12日)し、在籍院生の学習体験の報告を含めて、専攻の教育目標及び教育課程の編成、実施方針等について参加者に幅広く発信した。 ・設置準備委員会を設置し、専攻会議と連携して審議を継続しながら、教育目標、学位授与基準、教育課程等について明確化をはかった。
	改善策	—
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		学際性の特徴を生かしつつ、専門性の深化を図るという視点に立ったカリキュラム体系、教育内容とする。
年度目標		・募集人数の拡大を目指し、昨年度なみに定員の充足を目指す
達成指標		・定員充足率100%の維持
中間報告		・定員充足率100%の維持にむけて、専攻のHPを更新する、2回の進学相談会(11月12日、12月10日に予定)を開催する、進学相談会には、これまで入試に際しての頻度の高い質問と回答について冊子(いわゆるQ and A)にまとめ、配布して理解を促す、などの取り組みを行っている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	定員充足率の維持・向上にむけて、専攻のHPを更新した。また予定していた2回の進学相談会を開催することができた。なお、入学者は17名と昨年と同数であり、ほぼ定員充足の維持は出来た。
	改善策	—
評価基準		教育方法
中期目標		研究科の開設にむけて、一層の教育研究指導方法の向上を図る。
年度目標		<ul style="list-style-type: none"> ・専攻領域に関する研究の深化と教員相互間での相互啓発の昨年度以上の推進 ・修士論文指導を含む進級時の履修指導体制の明確化 ・シラバスの記述の精粗の改善 ・成績評価基準の明確化
達成指標		<ul style="list-style-type: none"> ・研究会開催頻度年2回以上を目指す ・年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くす。
中間報告		<ul style="list-style-type: none"> ・院生および教員が参加して開催されるキャリアデザイン学会研究会をすでに、7月11日に開催したほか、11月8日にも開催を予定している。 ・年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で時間を設けて、個々の教員への目標の浸透を図る努力を行っている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	<p>以下の取り組みによって、専攻領域に関する研究の深化と教員相互間での相互啓発の昨年度以上の推進を行うことが出来た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士論文指導を含む進級時の履修指導体制を明確化した。またシラバスの記述の精粗の改善をはかりつつ、成績評価基準の明確化も図ることができた。 ・院生および教員が参加して開催されるキャリアデザイン学会研究会を、3回(7月11日、11月8日、1月31日)開催することができた。 ・年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で時間を設けて、個々の教員への目標の浸透を図ることができた。
	改善策	—
評価基準		成果
中期目標		<ul style="list-style-type: none"> ・修了生の学会発表、学会誌への投稿の促進をはかりつつ、研究科修了生のレベルの維持・向上を図る。 ・学位論文審査基準の明確化
年度目標		修了生の学会発表、学会誌への投稿の促進をはかりつつ、研究科修了生のレベルの維持・向上を図る。
達成指標		<ul style="list-style-type: none"> ・学位論文審査基準の明確化 ・学会発表、投稿論文本数の向上 ・学位論文審査基準について設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くす。

中間報告		<ul style="list-style-type: none"> 院卒業生及び研究生の学会発表を促し、関連学会での報告がなされた。 設置準備委員会及び専攻会議で学位論文審査基準について、適宜意見交換を行っている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	<ul style="list-style-type: none"> 修了生の学会発表、学会誌への投稿の促進をはかりつつ、研究科修了生のレベルの維持・向上を図ることができた。 学位論文審査基準について設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くすことで、修士論文の審査基準を文章に明文化することができた。
	改善策	—
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		キャリア支援を実践している社会人を中心に専攻の理念を訴求し、安定的な入学者の確保を図る。
年度目標		<p>学生の受け入れに関して、2010年度入学試験において選考方法等を改正しており、この内容を検討し次年度以降の入学試験の在り方について検討を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 質保証を重視し、質量ともに適正な合格者を確保する。
達成指標		<ul style="list-style-type: none"> 募集人数の拡大と定員充足率100%の維持 入学者の一層の質保証を重視する。
中間報告		<ul style="list-style-type: none"> 募集人数の拡大と定員充足率100%の維持に向けた努力を引き続き行う。 入学者の一層の質向上を図るために作成した質問と回答（Q and A）集は、本専攻が求める入学者像の明確化の一助となったと考えられる。
年度末報告	自己評価	A
	理由	<ul style="list-style-type: none"> 募集人数の拡大と定員充足率100%の維持に向けた努力を引き続き行うことができた。具体的には質問と回答（Q and A）集の活用、専攻のHPの更新、シンポジウムの開催などにより、昨年度とほぼ同水準の募集人数と合格者の確保を図ることができた。
	改善策	—

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育課程・教育内容	プログラム制による体系的なカリキュラムを通じた専門性の一層の深化を図る。	体系的なカリキュラムに基づく充実した教育・研究指導を行っていることを積極的に広報し、2013年度の研究科の開設に向けて、能力と意欲の高い入学者の確実な募集を図る。	・定員充足率100%
2	教育方法	2013年度の研究科の開設にむけて、一層の教育研究指導方法の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 専攻領域に関する研究の深化と教員相互間での相互啓発の一層の推進。 修論構想発表会の場を通じた集団指導の一層の充実。 シラバスの記述の精粗の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 年2回以上の研究会の開催を目指す 年度目標について、設置準備委員会及び専攻会議で審議を尽くす。
3	成果	<ul style="list-style-type: none"> 修了生の学会発表、学会誌への投稿の促進を図る。 研究科修了生のレベルの維持・向上を図り、高度職業人養成機関としての本専攻の社会的地位の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 修了生の学会発表、学会誌への投稿の促進を図る。 研究科修了生のレベルの維持・向上を図り、高度職業人養成機関としての本専攻の社会的地位の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学会発表、投稿論文本数の向上 定員充足率100%

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
経営学研究科キャリアデザイン学専攻は、2013年度のキャリアデザイン学研究科設置に向け、2011年度より「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラム制を実施すると共に、カリキュラムの体系的

と教育・研究指導を行う教員・教員組織についての議論を深めている。その中で、2011 年度に大学院教員の担当基準を明確化した上で、2012 年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現するなどの具体的な成果が見られる。また、プログラムの編成と学位授与基準との若干のずれについては、プログラム制との整合性をはかり、「経営学、教育学と、隣接する学問分野をバックグラウンドにした個人のキャリアの学際的な解明」と「キャリア支援」を担う「高度職業人の養成」を学位授与基準として掲げることで解消に向かっている。社会人院生が修士論文で自らの所属する組織に関する研究を行う際の職業倫理的な問題については、「キャリア調査研究法基礎」の授業の中で「調査倫理」を明示的にテーマとしてとりあげ、修士論文指導の中でも慎重に対応するよう、演習担当教員が指導するなどの対策を施している。留学生を視野に入れた戦略的対応の必要性については、質保証重視という観点から、現実的な対応のなかで、引き続き対策が必要と思われる。本専攻は、研究者の養成を目指すものではなく、高度職業人の養成を目指すものであり、博士後期課程の設置は考えていない。

現状分析に対する所見

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

キャリアデザイン学専攻でのコースワークは、基礎科目・共通科目と、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2つのリサーチ・プログラムに対応するプログラム科目、そしてリサーチワークの個別指導を行う演習から構成されている。基礎科目は調査法を習得するための科目であり、共通科目は心理学関連科目とコミュニティ論関連科目から構成されている。また、それぞれのプログラム科目は、個人のキャリア発達・開発に焦点をあてたキャリア発達科目群、キャリアを支援する組織や専門職能を考えるキャリア・プロフェSSIONAL科目群、個人の組織行動を条件づける社会的な政策や制度を検討するキャリア政策科目群から構成している。キャリアデザイン学専攻では、このような中から、体系的にキャリアデザイン学にアプローチをしつつ、関心のあるテーマを掘り下げることができるように工夫している。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

キャリアデザイン学専攻では、学生の問題意識及び2013年度からの経営学研究科からの分離独立の決定を踏まえ、調査法や心理学関係の科目を充実させてきている。2012年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現した。2013年度からは共通科目に専任教員が担当する「教育心理学」を追加する計画を立てている。キャリアデザイン学専攻は社会人を対象にした専攻であり、教育課程や研究指導において職業経験を生かした研究課題の設定を支援している点が評価できる。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

キャリアデザイン学専攻では、調査研究の方法を学ぶ基礎科目として、前期に「キャリア調査研究法基礎」、後期に「量的調査法」「質的調査法」を配置している。本専攻独自に行う新入生ガイダンスの場において、これらの基礎科目については1年次における受講を推奨しており、ほとんどの院生が1年次に複数の基礎科目を履修した上で修士論文の執筆に臨んできている。2011年度からはプログラム制を導入し、さらに体系的な履修を促している。授業にあたっては、院生による発表・事例紹介などの自主的な取り組みを促し、少人数授業における討議を行っている。提示された課題に自ら取り組み、フィードバックを行うことによる調査研究の能力形成にも力を入れている。さらに、修士論文指導（研究指導）にあたっては、1年次秋の第1回修論構想発表会で構想を発表させた上で指導を希望する教員との事前相談を行い、調整の上で1年次冬に指導教員を決定している。その後、2年次春の第2回修論構想発表会、2年次秋の第3回修論構想発表会と、段階を踏んだ事前発表の場を設けている。この計3回の発表会は、2つのプログラムごとに院生・教員が一同に会し、集団指導を行うことによって、相互の学び合いの場となっている。また、新しい研究領域であるため、関連する専門分野の研究手法や論文について教員間で情報を共有する取り組みも実施している。能力育成および教育方法、学習指導とも、適切である。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

キャリアデザイン学専攻では、シラバスにおいて授業の到達目標、授業のテーマ、授業の概要、授業計画を明示し、学生の履修計画に寄与している。また、授業がシラバス通りに行われているかの検証については、「学生による授業改善アンケート」の実施による検証を行っている。シラバスに基づいた授業が適切に行われている。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

キャリアデザイン学専攻では、社会人学生に配慮し、基本的に2時限連続で授業を実施しており、半期で4単位が取得できる。半期ごとに自らの学習を確認しながら専門性を深めることができるよう工夫している。既習得単位の認定にあたっては、専攻会議で個別に検討し、適切な認定を行っている。

<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻では、修論指導にあたっては計3回の修論構想発表会を通じて、集団指導の機会を設け、教育成果の定期的な検証の場としている。また、修士論文の口述試験には主査・副査以外の各プログラムの教員も出席し、最終的な教育成果を相互に確認している。「学生による授業改善アンケート」の結果については、全授業の集計結果を執行部で検討すると共に各専任教員にフィードバックし、自らの授業のアンケート結果と照らし合わせた検討を促している。修論構想発表会や口述試験の場に各プログラムの教員が一同に会して出席することは、教育成果の検証の場であるとともに、それまで各学生が受けてきた授業や修論指導の適切性の検証の場としても機能していると予想できる。これらにおいて課題が見出された場合には、専攻会議において適宜検討を行っている。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻では、各授業において学生による発表・事例紹介、課題の提出とフィードバックを行っており、授業の理解度と学習成果を随時把握している。また、計3回にわたる修論構想発表会の実施を通じた発表と集団指導の場を設けており、研究の進捗度合と研究の深まりも定期的に把握している。修了生は現場に戻って高度職業人として現場の課題解決に寄与すると共に、関連学会において積極的に研究発表や論文投稿を行っている。研究成果集は、CD-ROM化して、新入生にも配布している。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻では、概ね学位授与は適切に行われているといえる。修士論文の口述試験には主査・副査以外の各プログラムの教員も出席し、修論審査の適切性を確保している。また、口述試験時には所定の書式に沿った5ページ程度の修論要旨の提出を求めている。この修論要旨は『キャリアデザイン学専攻研究成果集』として冊子にとりまとめ、修論本文を収録したCD-ROMも付けて教員・院生・入学生に配布するなど、修士論文の水準の適切性の確保に寄与すると同時に、修士論文の審査基準を院生があらかじめ知ることができるという効果も期待できる。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻では、「経営学、教育学と、隣接する学問分野をバックグラウンドにした個人のキャリアの学際的な解明」と「キャリア支援」を担う「高度職業人の養成」という学位授与基準と、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラムおよびその土台となる基礎・共通科目というカリキュラムを前提として、経営学、教育学と、隣接する学問分野（心理学など）の教員組織で教育・研究指導を実施している。2012年度より「量的調査法」の兼任教員から専任教員への転換を実現した。2013年度からは共通科目に「教育心理学」を追加し、専任教員が担当する予定である。2学年40名の定員に対し、2012年度は15名、2013年度は16名の専任教員が教育、研究指導を行う体制を整えており、教員組織の充実をはかってきている。また、キャリアデザイン学専攻では、2011年度に大学院担当教員の基準を明らかにした。その基準をもとに、高い専門性を備えると同時に現場の課題に即した調査研究の指導ができる教員の採用・配置をおこなっている。基礎科目に2名、共通科目に3名、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」にそれぞれ5名の専任教員を配置し、基礎・共通科目担当教員については修論指導の上での2プログラムへの所属も割り振り、入試から修士論文指導までをプログラムごとに責任を持って行う体制となっている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻では、調査研究の方法を学ぶ基礎科目、心理学関連科目とコミュニティ論関連科目から構成される共通科目、「キャリア教育・発達プログラム」「ビジネスキャリアプログラム」の2プログラムからなるプログラム科目のそれぞれにふさわしい専門性を備えた教員組織を整えて教育・研究指導を実施している。また執行部を中心として機動的に連携を行っている。法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしており、近年、若手研究者の積極的な採用・配置を進めた結果、年齢的なバランスのとれた教員構成となっている。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>キャリアデザイン学専攻は2011年度に大学院担当教員の基準を明らかにしている。社会人院生の研究ニーズに対応しうる教員の募集を行う必要があることから、学部専任教員採用人事の際に、大学院教育を担当することを前提にするなど、募集する専門領域と大学院カリキュラムとの適合性等について専攻会議で議論し、その結果を学部採用人事に反映するようにしている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>法政大学キャリアデザイン学会主催の研究会では、キャリアデザイン学にかかわる様々な先端的な研究業績を広く学内外の専門家が紹介する研究会を行い、大学院担当教員、大学院生、研究生、大学院修了生がその研究会に参加することを通じて、相互の啓発を促進している。また、1年次秋、2年次春、2年次秋の計3回実施している修士論文構想発表会等</p>

の集団指導の場は、みずからの指導学生以外の学生の発表を聞き、コメントする機会ともなっており、教員自身の修士論文指導の在り方を見直す機会にもなっている。さらに、専攻全体として、毎年シンポジウムの開催に取り組んでおり、研究・教育指導の成果を広く世に問う機会を定期的に設けることを通じて、教員同士の相互啓発や資質向上につながっている。

5 内部質保証

5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

キャリアデザイン学専攻は、定員も教員も小規模で運営されているため、定例的に開催される専攻会議の場で、授業、修論指導、修論構想発表会などに関して、積極的な意見交換や課題提起をするなどして、院生の教育指導の質確保に鋭意努力している。

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。

キャリアデザイン学専攻は、定例的な専攻会議の場で、内部質保証に関するシステムを適切に機能させるべく努力をしている。

その他法令等の遵守状況

特になし。

2011 年度目標の達成状況に関する所見

キャリアデザイン学専攻は、プログラム制という新しいカリキュラム体系の着実な足固めを行うため、設置準備委員会及び専攻会議で一定の討議時間を確保して審議を尽くすべく努力をしている。また、このプログラム制の下での、基礎・共通科目担当教員の割り当てについて基準を明確化した。本専攻は高度職業人の養成を目的としており、修了生には現場に戻って高度職業人として現場の問題解決に寄与することを期待している。そのため、仕事経験のある社会人が入学者の大半を占めている。アドミッション・ポリシーの上で、学部との接続は考慮していない。定員充足率は目標を達成しているとはいうものの、明確な数値目標を掲げてさらなる学生数、志望者数の拡大に取り組むことを期待したい。専攻領域に関する研究の深化と教員相互間での相互啓発について、さまざまな取り組みの中で活動を推進している。今後は、より定量的な評価にも対応できるような活動に発展させてもらいたい。

2012 年度中期・年度目標に関する所見

体系的なカリキュラムに基づく充実した教育・研究指導を行っていることを積極的に広報するとともに、そのカリキュラムの体系や構成をよりわかりやすい形で示し、2013 年度の研究科の開設に向けて、能力と意欲の高い入学者の確実な募集を図ることを期待する。また、成果の発表については、大学院生、および大学院修了生の学会発表、学会誌投稿とともに、より具体的な社会活動の中で、その成果をPRし、情報発信していく方策も合わせて検討してもらいたい。

総評

新たにキャリアデザイン学研究科が発足するにあたって、専攻内部でのカリキュラムの充実や体系的な指導体制が整っている。ただし、外部や社会人向け科目との整合性、募集すべき社会人大学院生のターゲット化や、対象大学院生自身のキャリア構成の中での専攻の位置づけなど、若干の不明確さは残っている。専攻独自に内容を精査して制作したパンフレットを活用しながら、専攻独自のシンポジウムや進学相談会、学部シンポジウムなどの機会をとらえた研究科の社会的な位置づけについての広報活動に期待したい。また、学部卒業生、社会人、そして留学生などの幅広い層からの志願者が増えるように、大学院入学希望者向けのQ&A集や、大学院修了生の研究上での活躍などをシンポジウムで発表するとともに、よりバランスのとれた体制をさらに検討していくことを期待したい。

工学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果に対し、下記のように対応した。工学部の再編により生じた学部と研究科の整合性不一致を整備すべく、2013年度に工学研究科を理工学研究科（仮称）に改組するとともに充実を図るべくタスクフォースを立ち上げ、理工学研究科設置準備委員会を発足させた。また、評価委員指摘事項を各専攻で検討し以下のような対応を図った。1) 大学院教員の担当基準と手続きの明文化、2) 研究指導體制の仕組み構築、3) 大学院における履修指導體制の確立、4) シラバスの統一、5) 成績基準の明示、6) 大学院におけるFD活動の推進、7) 学位論文審査基準の明文化。上記項目中の殆どは2011年度で改善したが、3、6についての具体的施策は今後の課題となった。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。 ①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか 教育課程の編成・実施方針に基づき授業科目を適切に開設し教育課程を体系的に編成している。リサーチワークである修士論文執筆のための研究に必要な要件であるコースワークは科目履修として適切に位置づけされている。しかし、工学部を理工学部へ改組転換したことにより一部教育課程の体系化に支障があることは否めない。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。 ①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。 工学部の各学科とその上に継続する工学研究科の各専攻という構造で行われてきた。しかし、本学における教学改革の流れの中で、工学部は、デザイン工学部、理工学部および生命科学部に再編され、その結果として学科の再編と学科間の教員移動が生じ、高度専門教育を実施する上での根幹であった学部学科と大学院専攻との一貫性が一部失われてきた。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。 ①学生の履修指導をどのように行っていますか。 ②学生への学習指導をどのように行っていますか。 ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。 学生への履修指導および学習指導は年度初めのガイダンスで適切に行っている。また、研究指導は各教員が受け持っている「**特論」「**研究特別研究」{**研究特別実験}などの講義および実験科目などで研究指導・学位論文指導を行っている。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。 ①シラバスは適切に作成されていますか。 ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。 すべての科目のシラバスは統一された形式となっておりウェブで公開されている。しかし、授業がシラバス通りに行われているかについては各教員の責任に任されている。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。 ①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。 成績評価および単位認定の基準についてはシラバスに明記されている。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。 ①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。 ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。 ③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。 各教員が行っている期末テストおよびレポートを通じた成績評価で把握しており、各専攻科の教室会議での議論を通じて教育成果の検証を行っている。研究科内での教育成果の検証は、年度末の教授会での審議で検証している。また、ほとんどの教員は学生による授業改善アンケートを参考にして授業改善を図っているが学生の勝手な意見も多く見受けられるためやや戸惑っている場合もある。教育内容・方法の改善は学部教育と大学院教育が一貫となっていないため研究科の組織換えによって大幅に改善するつもりである。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

①学生の学習成果をどのように測定していますか。 学習成果の測定は各教員の成績評価に任されている。なお、学生の就職状況については特に問題ないため学習成果は上がっているものと思われる。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。 ①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。 学位論文審査基準は明文化されていなかったが、2011年度教授会内規として教授会で制定した。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。 ①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしていますか。 ②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。 ③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。 大学院担当教員の資格を内規として2011年度教授会で設定した。この内規に従って今後は採用・昇格を行う予定である。なお、組織的な教育を実施するうえでの役割は各専攻に任されている。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。 ①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。 ②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。 ③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。 教員の人員が学部の教員をもふくめて設置基準に定められている必要教員数を満たしているが、必ずしも高度な教育を行うための必要教員数であるとは言い難い。また、年齢層が高年齢側にシフトしている。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。 ①各種規程は整備されていますか。 ②規定の運用は適切に行われていますか。 大学院担当教員の資格を内規として2011年度教授会で設定した。また、高度な教育を行うための必要教員数であるとは言い難い。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。 ①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。 教員の資質向上を図る対策として2011年度自己点検・評価の中間報告として教授会で、1)外部へのアウトプット増加、2)授業公開および参観、3)大学院教員資格内規、4)学位審査内規作成について、等の議論を行い意見集約を行った。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。 ①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。 研究科での各種委員会組織は特になく学科主任が責任を持って学会内の教育および環境の質保証を行っている。内部質保証に関して議論する委員会を整備するべきであるとの意見が教授会であったが、カリキュラムを含めて実質的に何が出るかについて事前に協議することを確認している。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。 ①質保証委員会等は適切に活動していますか。 ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。 とくになし。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

学部・大学院一貫教育実施のための工学研究科から理工学研究科への改組転換。

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	理念・目的
中期目標	各専攻の個別の高度の専門知識を駆使して、エネルギー、環境、食料問題等を地球規模で考え、問題に向かっていく問題解決型の技術者・研究者の育成を目的とする。それには国際性を身に付けた技術者・研究者であることも求められる。

年度目標	<p>工学研究科の理念・目的・教育目標等を各専攻内で検討・点検を実施し、また、それらの有効な周知方法について理工学研究科（仮称）への改組に向けて見直しを行う。</p> <p>修士課程では、広い視野に立って精深な学識を授けるシステムの検討・点検、また、博士後期課程では高度な研究・開発を遂行し得る獨創性を学生が主体的に発揮できるための方策を検討・点検を各専攻において実施する。</p>	
達成指標	理工学研究科（仮称）の理念・目的の構築	
中間報告	<p>成果を判断する指標として、理工系では論文の発表や学会における口頭発表が重要である。今年度からの新規事業である、論文校閲の補助と海外における研究活動に対する補助は既に多くの申請（9月末時点で、論文校閲補助31件、海外研究活動補助51件）がある。国内学会における発表件数については今後調査を行い、指標として経年的に利用できるデータベースを作成する。</p>	
年度末報告	自己評価	A
	理由	理工学研究科改組に向けての議論の中で、学部・大学院の一貫教育を推進することの重要性を確認し、そのコンセプトを基として理工学研究科の理念・目的を設定した。
	改善策	特になし
評価基準	教員・教員組織	
中期目標	本研究科は学部の上に成り立っている組織であるので、全教員は学部教員でもある。本研究科教育の充実のために教員増が望ましい。	
年度目標	<p>組織的な教育を実施するための教員の役割分担、連携体制確保のための教員組織体制の検討を行う。</p> <p>理工学研究科（仮称）への改組を念頭に学部・研究科を通して一貫した教員組織の在り方を検討し、実施に向けての活動を行う。</p> <p>研究科教員の資格等に関する規定（内規を含む）を整備する。</p> <p>研究科教授会構成員に関する規定の整備</p>	
達成指標	理工学研究科（仮称）改組に対応した教員組織の構築が行われていること 各種既定の整備が行われていること	
中間報告	新研究科への改組に伴う教員の専攻間移動と学部教育とのつながりについては設置準備委員会の検討課題としている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	大学院において研究指導を行う教員、ならびに科目を担当する教員の資格を定める内規を作成した。
	改善策	特になし
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	申請に向けての基本構想を検討する。	
年度目標	<p>大学院入試を混乱なく実施する。</p> <p>工学部の学科再編成により2011年度を以て、理工学部および生命科学部は完成年度を迎える。工学研究科は大学院へ進学する4年生に対し入試を実施するが、学部と研究科の対応が必ずしも確立していない状況下での入試となるので、ルールを早急に策定する。</p> <p>2013年度4月に予定している工学研究科の理工学研究科（仮称）への改組に向け、4-1～4-4に関する議論を行い、具体的な申請内容を決定する。</p> <p>学位論文審査基準の策定</p>	
達成指標	理工学研究科（仮称）への改組申請作業の骨格ができあがっていること	
中間報告	<p>工学研究科は2013年度の理工学研究科（仮称）への改組に向け、準備中である。10月には設置準備委員会が設置される見込みであり、新たな研究科の教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針はそこで議論される。工学研究科の来年度入試に関しては、工学部の学科再編の影響で学科と専攻の対応が不明瞭となっているため、特に学内進学者の推薦入学に関するルール決定が急務であったが、第1回入試に先駆けてルールを策定した結果、混乱なく入試を実施できた。</p>	
年度末報告	自己評価	A
	理由	工学研究科は2013年度に理工学研究科への改組を予定している。今年度は10月に理工学研究科（仮称）設置準備委員会を設置し、工学部の再編に伴って生じた、学部学科と大学院専攻の一貫性を構築しなおすためのカリキュラム構築と教員組織の整備を行った。文科省への4月申請を目指して申請書類の作成を進め、すでに事前相談用書類を提出しており、「教育課程の編成・実施方針」、「教育目標」

		については十分に議論されている。 学位授与方針に関しては、修士課程ならびに博士後期課程の学位論文審査内規を制定した。
	改善策	特になし
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		工学研究科は修了単位の一部を他専攻から履修することが可能であるので、現科目の中から専攻に囚われずに履修することが可能・必要な科目の有無を検討する。
年度目標		理工学部および生命科学部の学部教育のカリキュラムポリシー（カリキュラムの体系化）を検討・点検し、工学研究科における教育内容と当該学部の学部教育との関連性について評価する。 工学研究科すべての専攻の共通事項として、社会人や外国人留学生の教育課程編成について検討を行う。さらに各専攻の教育研究指導の現状を把握する。
達成指標		いくつかの科目を専攻横断科目として認定する。
中間報告		2013年度の改組により教員の専攻間移動が生じる。その際、各専攻における専門分野の再構築が生じるため、専門科目の再設定が必要となる。これは設置準備委員会での検討事項であるが、その際、専攻に囚われず履修できる科目についても検討する。
年度末報告	自己評価	B
	理由	教育課程と教育内容については各専攻の教室会議で定期的・定常的に検討を行っている。工学研究科としては達成指標として掲げた「横断科目の認定」はあらためて行っては行っていないが、もともと工学研究科は修了単位の一部を他専攻から履修することが可能であり、実質的には達成されている。この方針は理工学研究科へも引き継がれる。 理工学研究科への移行に伴い、教育課程と教育内容については設置準備委員会で精査を行っている。
	改善策	工学研究科としては特になし
評価基準		教育方法
中期目標		FDにより学生の授業の満足度の向上を図る。IT技術およびコンテンツを利用した授業法により授業の改善を図る。
年度目標		「学生による授業改善アンケート」の結果を用いた授業改善に関する指導教員の「気づき」に関する検討および情報公開に関する検討を各専攻で行う。
達成指標		FDによる学生の満足度の押し上げ
中間報告		前期の授業改善アンケートは7月に実施されており、その結果も各教員に知らされている。結果を分析し、授業方法とコンテンツの工夫により高い評価を受けた授業の事例を広報する。研究テーマに近い文献を英語で講読し、研究内容の理解と英語能力の涵養を図る方法論は従来から行われているが、これに加え、今年度からの、海外における活動に対する補助制度が学生の意欲高揚に資している学生のプレゼンテーション能力向上のための、研究発表の場として、修士論文の中間発表会、国内外の学会における研究発表が多数報告されている。
年度末報告	自己評価	B
	理由	学生による授業改善アンケートの自由記述欄によれば、多くの専攻で学生の満足度は高い。
	改善策	授業内容の向上については教員による授業の相互参観を進める。
評価基準		教育方法
中期目標		研究テーマに近い文献講読により、研究内容をより深く理解させるとともに、英語能力を上げる。
年度目標		「授業支援システム」を利用した大学院授業での授業方法の改善例のヒアリング調査および指導教員独自のコンテンツ作成による授業方法の改善に関する検討を行う。
達成指標		達成指標なし
中間報告		研究テーマに近い文献を英語で講読し、研究内容の理解と英語能力の涵養を図る方法論は従来から行われており、今年度についても多くの研究室においてゼミナールで英語論文の講読が行われている。
年度末報告	自己評価	B
	理由	学生の英語によるプレゼンテーション能力の実態を表す指標が今まではなかったが、今年度から設けられた「海外での活動補助」には51件の申請があった。この数の多寡については経年的な調査が必要であるが、今後は研究活動の活性度の指標として利用できると考えられる。
	改善策	海外での活動補助と論文校閲補助の推移をデータベース化し、利用件数の増加をよりいっそう推進する。

評価基準		教育方法
中期目標		研究発表を通して、学生のプレゼンテーション能力の向上を図る。
年度目標		本年度から発足したチューター制度の効果的活用方法を検討する。
達成指標		達成指標なし
中間報告		今年度からの、海外における活動に対する補助制度が学生の意欲高揚に資している。学生のプレゼンテーション能力向上のための、研究発表の場として、修士論文の中間発表会、国内外の学会における研究発表が多数報告されている。
年度末報告	自己評価	B
	理由	チューター制度による指導学生と被指導学生のペアとして 88 件の実績を得た。
	改善策	チューター制度については工学研究科の指導体制とは必ずしもなじまないもので、この制度に割り当てられた予算をより利用度の高い、海外での研究補助に割り振る。
評価基準		成果
中期目標		教育目標に沿った成果が上がっているかの検証が必要になる。 年度目標に関する議論を行うための組織を構築する。
年度目標		就職に関する目標設定 学会等での発表件数の目標設定 諸外国語による論文等校閲補助制度の活用方法に関する検討 海外での研究活動補助規定の活用方法に関する検討
達成指標		学生による学会等での発表件数のデータベース化 諸外国語による論文校閲補助申請数のデータベース化
中間報告		成果を判断する指標として、理工系では論文の発表や学会における口頭発表が重要である。今年度からの新規事業である、論文校閲の補助と海外における研究活動に対する補助は既に多くの申請(9月末時点で、論文校閲補助 31 件、海外研究活動補助 51 件)がある。国内学会における発表件数については今後調査を行い、指標として経年的に利用できるデータベースを作成する。
年度末報告	自己評価	B
	理由	海外における研究活動補助の申請(採択)件数は 51 件、論文等の校閲補助の申請(採択)件数は 31 件であった。この件数は予算額に抑えられた面もあり、来年度は本制度の拡充によりさらに増加するものと予想される。
	改善策	海外での学会発表件数の更なる増加を目指す。 国内学会での発表件数等は工学研究科紀要に一部表れているがデータベース化されていない。年次比較のためには、海外における研究活動補助および論文校閲補助件数をデータベース化する必要がある。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		一般入試、学内推薦入試、社会人特別入試制度、外国人特別入学制度等、多くの入学経路を確保していることを周知する方策を検討する。
年度目標		一般入試・学内推薦入試、一般推薦入試、社会人特別入試制度、外国人留学生特別入学制度の学生募集方法、入学者選抜方法の再検討および他大学からの進学率向上のための HP 等による情報開示方法の検討を行う。 社会人・外国人留学生に対する大学院広報活動および外国人留学生に対しての特別な教育編成の検討を行う。 理工学研究科(仮称)改組に向けての適正収容定員の検討 博士課程の充足率を高める方策を審議する。
達成指標		収容定員に対する在籍者数の比率が適切であること
中間報告		一般入試、学内推薦入試、社会人特別入試制度、外国人特別入学制度等の数多くの入学経路についての詳細を周知すべく、ホームページの一部改訂を検討中である。来年度の入試出願者は第 1 回入試実績を見る限り減少傾向にある。旧工学部の一部学科がなくなったことによる影響はあるが、第 2 回入試では外部からの志願者をより多く獲得すべく広報活動につとめる必要がある。
年度末報告	自己評価	A
	理由	2012 年度工学研究科の入試は工学部再編の影響で学科と専攻の対応が不明瞭になっているため特に学

		内進学者の推薦入学に関するルール決定が急務であったが、迅速に対応し、混乱なく入試を実施できた。
	改善策	工学研究科としては2013年度は募集停止の予定であるが、改組後の理工学研究科（予定）入試に向けて詳細を検討中。
評価基準		内部質保証
中期目標		内部質保証制度について各専攻で議論する必要がある。
年度目標		FDでの授業改善アンケートデータの具体的活用方法の検討
達成指標		内部質保証に関する教授会懇談会の開催
中間報告		制度的な内部質保証に関する議論を各専攻に呼びかけている。各専攻の意見を集約し、更なる議論を専攻主任会議で行うべく準備中である。
年度末報告	自己評価	B
	理由	専攻主任会議および教授会において度々議論を行った。教員間授業相互参観の実施計画、大学院担当教員の資格内規の制定、学位審査内規の制定等一定の成果が得られている。文科省申請用の理工学研究科設置の趣旨には、授業改善アンケートの評価結果を可能な限り学生に公開する等のアンケート有効利用策を盛り込んでいる。
	改善策	教員間で互いに授業を見学・意見交換する方策を具体化する。

V 中期目標・年度目標

なし

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
<ul style="list-style-type: none"> 工学研究科では、大学評価委員会の評価に対し、各専攻で7項目に関する検討を行っている。対応状況は概ね評価できる内容である。 	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 工学研究科の修士論文の作成に向けてコースワークは、特論として適切に整備されている。 リサーチワークは修士・博士課程とも課程全期にわたり特別研究、特別実験の各1科目のみが担当されている。リサーチワークは学生が達成目標を理解できるように一連のカリキュラムとして年次順に担当整備されていることが望ましい。今後の課題として検討されたい。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 学部と研究科では教員組織がほぼ同じであることから学部の改編が研究科の運営に直接的な影響を与えることは事実である。しかしながら、組織としては独立している以上、学部とは異なる専門分野の高度化にどのように対応しているかに関する状況分析は必要である。
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	<ul style="list-style-type: none"> 学生の履修指導と学習指導は年度初めのガイダンスによってなされている。 研究指導計画に基づく研究指導、論文指導が行われているかについての記載が望まれる。理系の研究科・専攻としての様々な特徴ある取組がなされてきているのでその現状を分析しておくことは重要である。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	<ul style="list-style-type: none"> シラバスは統一形式に従って適切に作成されている。 授業がシラバス通りに行われているかについては各教員に任されており、検証は行われていない。しかし、今後は研究科として授業改善アンケートによるモニタリングなどからある程度の検証は可能であるので対応策を検討されたい。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	<ul style="list-style-type: none"> 成績評価と単位認定の基準はシラバスに明記されている。結果については専攻会議、研究科教授会において検討と確認がなされていると判断する。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	<ul style="list-style-type: none"> 教育成果の定期的な検証は期末テストおよびレポートによる成績評価によりなされている。 学生による授業改善アンケートを参考に各教員は授業改善を図っている。

<ul style="list-style-type: none"> 教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした組織的な研修等の実施は、研究科が組織改編過程であるため十分に なされているとは言いがたい。工学研究科としての現行の取組状況を分析し、改編後の新研究科に役立てることが望ま れている。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
<ul style="list-style-type: none"> 「学習成果の測定は各教員の成績評価に任されている」だけではその客観性を問うことは難しい。しかし、学会発表数、 学内発表数、修士論文評価分布を通じて適切に測定することは可能である。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
<ul style="list-style-type: none"> 学位論文審査基準は教授会内規として制定されている。 明文化された審査基準が学生にどのような方法で周知されるかの記述がない。履修ガイドやホームページなどによって 学生に明示されているかが問われている。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
<ul style="list-style-type: none"> 規定を定めて教員像を明らかにしている。また、採用・昇格についても求める能力を基準に適切に定められている。 役割分担は専攻に一任されている。責任の所在は専攻会議および研究科教授会が担っていると判断する。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
<ul style="list-style-type: none"> 「高度な教育を行うための必要教員数であるとは言い難い。」とは、改編過程の一時的な状態と理解する。 「年齢層が高年齢側にシフトしている。」に対しては、改編後も状態が継続されないよう具体的な改善目標を示す必要 がある。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
<ul style="list-style-type: none"> 本項に関する各種規定は内規として整備されている。規定の運用も適切に行われている。従って、「高度な教育を行うた めの必要教員数であるとは言い難い。」状態が改編後速やかに改善されるものと期待できる。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
<ul style="list-style-type: none"> 研究科のFD活動が、様々な施策により十分実施されている。今後は、成果の記述が望まれる。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
<ul style="list-style-type: none"> 研究科としては今年度で再編になるが、工学研究科はその存続期間中、新研究科と一体となったシステム作りが依然必 要であるので、その方向で対処されたい。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
<ul style="list-style-type: none"> 内部質保証システムは各研究科の組織的対応課題である。今年度で再編とは言え、この一年における組織としての活動 状況については総括し、資料化しておく必要がある。
その他法令等の遵守状況
特になし。
2011 年度目標の達成状況に関する所見
改編後の新研究科にとっても重要な参考資料となるので、学生アンケート、就職率など、できるだけ具体的な数値デー タを元に現状分析を十分に行い、自己評価をしておくべきと思われる。
2012 年度中期・年度目標に関する所見
評価対象外
総評
工学研究科の再編（仮称：理工学研究科への改組）の準備に活動の主力が置かれたと思われる。しかし既存の工学研究科 の院生を全員送り出すまでは、新研究科との協力の下、工学研究科としての活動も怠りなく進める必要がある。

人間社会研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

学位基準（学位論文基準を含む）の明文化や内部質保証委員会の設置をはじめとして、自己評価結果及び大学評価委員会の評価結果を反映させた改善に取り組んできた。一方で、自己評価結果と大学評価委員会の評価結果に不一致が見られる項目がいくつかあるので、自己評価の内容をより明確に文章化するように努めるとともに、大学評価委員会の評価結果を真摯に受けとめ、さらに改善すべき点を明確化して研究科・各専攻で取り組んでいきたい。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。 修士課程の福祉社会専攻、臨床心理学専攻ではコースワークによる専門共通科目・専門展開科目とリサーチワークの演習科目を適切に開講し、教育課程を体系的に編成している。さらに修士論文構想発表会を両専攻の院生が参加できる形で開催している。また、博士後期課程の人間福祉専攻では、福祉系・地域系・臨床心理系の科目がコースワークとして開設されており、さらに必修科目として特別演習が設けられリサーチワークに重点を置いた教育課程が体系的に編成されている。加えて、博士論文構想・中間発表会を博士後期課程の全院生の参加によって実施しており、また Well-being 研究会（主催：現代福祉学部・人間社会研究科教授会）への院生の参加を奨励し、全体での研究交流を行っている。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。 3専攻ともに専門分野の高度化した教育内容を十分に提供している。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。
①学生の履修指導をどのように行っていますか。 入学時のガイダンスで院生全員に履修指導を行い、個別には指導教員が実施している。 ②学生への学習指導をどのように行っていますか。 指導教員が責任をもって指導しており、チューター制度等をあわせて活用している。 ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。 研究指導は演習科目で必修化しており、指導計画をシラバスに明記して研究指導及び学位論文指導を行っている。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
①シラバスは適切に作成されていますか。 概ね適切に作成されている。 ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。 授業改善アンケートを通じて院生からの意見を検証に役立てているが、研究科独自の検証は十分に行えていない。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。 授業改善アンケートを通じて院生からの意見を検証に役立てているが、研究科独自の検証は十分に行えていない。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。 修士論文構想発表会、修士論文発表会、博士論文構想・中間発表会、博士論文発表会を実施し、教育成果の検証を定期的に行っている。 ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。 各授業担当教員が個別に授業改善に活用している。 ③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。 これまでのところ授業内容・方法等の改善を図るための組織的な研修・研究の機会は設けられてこなかった。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
①学生の学習成果をどのように測定していますか。 院生が修業年限（修士2年、博士後期3年）の中で学位を取得しているかどうかを学習成果の1つの指標としており、概ね達成されている。また、臨床心理学専攻ではあわせて臨床心理士受験資格の取得を学習成果測定の指標としており、

これもほぼ 100 パーセント達成されている。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。 3 専攻ともに学位基準を作成し、大学院要項に明記した。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。 研究科教授会懇談会で議論してきているが、明文化には至っていない。 ②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。 新任教員招聘規則及び大学院担当教員の担当基準と選考に関する内規で明示している。 ③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。 研究科教務委員会で必要な役割分担を行い、責任の所在を明確にしている。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。 3 専攻のカリキュラムに沿った教員組織を備えている。 ②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。 法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしている。さらに臨床心理学専攻では（財）日本臨床心理士資格認定協会が定める第一種指定校の必要教員数を満たしている。 ③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。 配慮はしてきたが若干の偏りが見られるので、今後の採用計画の中で検討していく。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
①各種規程は整備されていますか。 規程及び内規が整備されている。 ②規定の運用は適切に行われていますか。 規程及び内規は適切に運用されている。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。 院生の授業改善アンケートを各教員が資質向上のために活用しているが、研究科全体での組織的な取り組みが課題である。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。 今年度、研究科の質保証委員会を設置した。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
①質保証委員会等は適切に活動していますか。 定期的に質保証委員会を開催し、適切に活動する予定である。 ②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。 各専攻主任及び研究科教授会から選任された教員の計6名によって委員会を開催することが決定している。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

学位基準（学位論文基準を含む）を明示したので、今年度はその基準を達成する指導を研究科全体で行うことを重点目標とする。
--

Ⅳ 2011 年度目標達成状況

評価基準	理念・目的
中期目標	理念・目的の具体化に努め周知する
年度目標	本研究科の理念・目的の周知方法を検討していく。
達成指標	本研究科の理念・目的を徹底させるための方策などを協議する会議を開催する。

中間報告		2010年3月に実施した修了生の進路アンケートの分析を開始した。
年度末報告	自己評価	A
	理由	2010年3月に修了生を対象に実施した進路状況調査の分析の結果、修了生の9割が本研究科で研究したことが活かせる職場に就職しており、概ね本研究科の理念・目的が実現されている状況が把握できた。
	改善策	さらに本研究科の理念・目的の周知に努める。
評価基準		教員・教員組織
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、教員の資質向上を図るため組織的な取り組みを実施するとともに、大学院教員を担当基準にもとづき適正に配置する方策を検討し、実施する。
年度目標		教員の資質向上を図るため組織的な取り組みの方策を検討する。大学院教員の担当基準である「申し合わせ」事項を内規として整備する。
達成指標		教員の資質向上を図るための組織的な取り組みを実施する場合の課題の洗い出しや実施体制などを検討するための検討チームを立ち上げ、研究科全教員が参加して協議する会議を開催する。大学院教員の担当基準（内規）を作成する。
中間報告		大学院教員の担当基準（内規）を5月18日開催の人間社会研究科教授会において承認、制定した。7月27日の人間社会研究科教授会において、諸々の課題を検討するための「研究科課題検討委員会」設置とその委員を提案し承認され、課題検討の取り組みをスタートさせた。
年度末報告	自己評価	A
	理由	達成指標に掲げた、(1)大学院を担当する専任教員の担当基準（内規）を制定し、(2)人間社会研究科の教員の資質向上を図るための組織的な取り組みの方法に関する課題を検討するために「研究科課題検討委員会」を設置し、さらに(3)研究科全体で教員の資質向上を図る組織的な取り組みの方法を協議するために教授会懇談会を2月29日に開催し教員・教員組織について話し合った。
	改善策	大学院教員の担当基準は、専任教員を対象とするものであったので、今後は非常勤教員の担当基準も検討し作成する。また今年度の協議にもとづき、教員の資質向上を図るための組織的な取り組みについて継続的に検討し、プロセスや実施体制などを具体化していく。
評価基準		教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針を検討し、実施する。
年度目標		学生に研究指導体制を予め明示するための内容を検討し、実施する。
達成指標		研究指導体制を成文化し、人間社会研究科の『2012年度 大学院要項』に研究指導体制の項目を設け掲載する。
中間報告		学生に研究指導体制を予め明示するための内容について検討を開始した。
年度末報告	自己評価	B
	理由	学生に研究指導体制を予め明示するための内容について検討を開始したが、十分検討ができず人間社会研究科の『2012年度 大学院要項』に研究指導体制の項目を設け掲載することができなかった。
	改善策	今後、研究指導体制を検討しその具体化に努め、人間社会研究科の『大学院要項』に研究指導体制の項目を設け掲載する。
評価基準		教育課程・教育内容
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、国際化に対応した教育とキャリア教育の提供のあり方について検討し、実施する。
年度目標		留学生および社会人学生が履修しやすい環境について検討する。
達成指標		留学生および社会人学生の履修環境を検討するための検討チームを立ち上げ、検討結果にもとづき課題の明確化を図る。
中間報告		7月27日の人間社会研究科教授会において、諸々の課題を検討するための「研究科課題検討委員会」の設置とその委員を提案し承認され、課題検討の取り組みをスタートさせた。
年度末報告	自己評価	A
	理由	達成指標に掲げた、(1)留学生および社会人学生の履修環境を検討するために「研究科課題検討委員会」を設置し、(2)教員・院生懇談会を開催（12/8）し、留学生および社会人学生へのヒアリングを実施し、履修環境等についての課題を明確にした。

	改善策	今年度の協議やヒアリングによって、留学生および社会人学生の履修環境の課題が明らかになってきたので、その改善策を具体的に検討していく。
評価基準		教育方法
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、授業内容・方法の改善を図るための組織的研修・研究の実施を検討し、具体化に努める。
年度目標		シラバス内容の充実と成績評価基準の明確化を図り、授業改善の取り組みを組織的に行うため教授会等で意見交換する。
達成指標		シラバス内容の充実と成績評価基準の明確化を図り、授業改善の取り組みを組織的に行うための検討チームを立ち上げ、実施に向け課題を洗い出す会議を開催する。
中間報告		7月27日の人間社会研究科教授会において、諸々の課題を検討するための「研究科課題検討委員会」の設置とその委員を提案し承認され、課題検討の取り組みをスタートさせた。
年度末報告	自己評価	A
	理由	達成指標に掲げた、(1)シラバス内容の充実と成績評価基準の明確化を図り、授業改善の取り組みを組織的に行うための「研究科課題検討委員会」を設置し、(2)研究科全体でシラバス内容の充実と成績評価基準の明確化を図り、授業改善の取り組みを協議するために教授会懇談会を2月29日に開催しそれらについて話し合った。
	改善策	今年度の協議をもとに、シラバス内容の充実と成績評価基準の明確化や授業改善の取り組みを組織的に行うための方法について継続的に検討し、そのプロセスや実施体制などを具体化していく。
評価基準		成果
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、すべての学生が所定の修了年限で学位を取得できる方策を検討し、実施する。
年度目標		学位論文審査基準を検討し作成する。
達成指標		学位論文審査基準を作成し人間社会研究科の『2012年度 大学院要項』に掲載する。
中間報告		学位論文審査基準作成のため検討を開始する。
年度末報告	自己評価	A
	理由	学位審査基準を作成し、人間社会研究科の『2012年度 大学院要項』に掲載することにした。
	改善策	学位論文審査基準を学生に周知し、所定の修了年限で学位を取得できるように指導していく。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させる方策を検討し、実施する。
年度目標		福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させるための検討を開始する。
達成指標		福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させるための検討チームを立ち上げ、定員を充足させるための課題の洗い出しなどを研究科全教員が参加して協議する会議を開催する。
中間報告		7月27日の人間社会研究科教授会において、諸々の課題を検討するための「研究科課題検討委員会」の設置とその委員を提案し承認され、課題検討の取り組みをスタートさせた。
年度末報告	自己評価	A
	理由	達成指標に掲げた、(1)福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させるための「研究科課題検討委員会」を設置し、(2)研究科全体で福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させるための課題洗い出しのため教授会懇談会を2月29日に開催しそれらについて話し合った。また従来の広報媒体を見直し、試行的に新規媒体への広報活動を開始した。
	改善策	今年度の検討・協議をもとに、引き続き福祉社会専攻および人間福祉専攻の定員を充足させるための課題を洗い出し、引き続き定員を充足させるための具体的な方策を検討し実施していく。また、広報媒体の見直しと試行的に新規媒体を積極的に採用していく。
評価基準		内部質保証
中期目標		2014年度の研究科改革をめざし、研究科単位での内部質保証を充実させる方策を検討し、実施する。
年度目標		内部質保証を充実させるための方策について検討を開始する。
達成指標		内部質保証を充実させるシステムのあり方を検討するための検討チームを立ち上げ、内部質保証の実施方法・体制などを研究科全教員が参加して協議する会議を開催する。

中間報告	7月27日の人間社会研究科教授会において、諸々の課題を検討するための「研究科課題検討委員会」の設置とその委員を提案し承認され、課題検討の取り組みをスタートさせた。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	達成指標に掲げた、(1)内部質保証を充実させるシステムのあり方を検討するための「研究科課題検討委員会」を設置し、(2)研究科全体で内部質保証の実施方法・体制などを研究科全教員が参加して協議するために教授会懇談会を2月29日に開催しそれらについて話し合った。
	改善策	今年度の検討・協議をもとに、引き続き内部質保証を充実させるための具体的な方策を検討し実施していく。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	2014年度の研究科改革をめざし、教員の資質向上を図るため組織的な取り組みを実施するとともに、大学院教員を担当基準にもとづき適正に配置する方策を検討し、実施する。	本研究科の特色に合った教員像及び教員の資質向上を図るための組織的な取り組みについて準備する。	研究科教授会懇談会で検討を行う。
2	教育課程・教育内容	2014年度の研究科改革をめざし、国際化に対応した教育とキャリア教育の提供のあり方について検討し、実施する。	修士課程では福祉社会・臨床心理学の両専攻の院生が履修できる科目群の設置の準備を行う。また、博士後期課程人間福祉専攻では各教員が協働して指導を行う環境の整備を準備する。	大学院教務委員会で検討を行う。
3	教育方法	2014年度の研究科改革をめざし、授業内容・方法の改善を図るための組織的研修・研究の実施を検討し、具体化に努める。	教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした組織的な研修・研究のあり方を研究科として検討する。	大学院教務委員会で検討を行う。
4	成果	2014年度の研究科改革をめざし、すべての学生が所定の修了年限で学位を取得できる方策を検討し、実施する。	昨年度明文化された学位基準に基づいた適切な指導を、研究科全体で行う。	学位論文発表会で学位基準が達成されていることを確認する。
5	内部質保証	2014年度の研究科改革をめざし、研究科単位での内部質保証を充実させる方策を検討し、実施する。	内部質保証委員会を適切に活動させる。	少なくとも年3回は委員会を開催する。

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
人間社会研究科は、自己評価および大学評価委員会の評価結果をふまえ、学位基準の明文化や質保証委員会の設置など、迅速な対応をしている点は評価できる。さらに、現状で不十分な、改善すべき点を明確にし、組織的に対応しようとする姿勢は高く評価できる。
現状分析に対する所見
1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
人間社会研究科では、授業科目としてのコースワーク、リサーチワークを体系立てていることに加え、研究発表会の機会を複数確保しており、問題ないと判断できる。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
人間社会研究科では、修士課程と博士後期課程の別に、適切な教育内容を提供していると判断できる。

2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。
人間社会研究科・専攻単位での履修指導は入学時のガイダンスのみであり、以後は主として個別に指導教員による学習指導が行われているが、研究科全体としての組織的な取り組みとしてはなお不十分である。今後は、学習指導の在り方についても組織的に議論・検討する機会を設けることが望ましい。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
人間社会研究科のシラバスは概ね適切に作成されていると言える。授業がシラバス通りに行われているかの検証は、現状においては各教員個人に任せるといふ形にとどまっております、研究科あるいは専攻単位で組織的に行うことが望ましい。上記の課題については、今後、大学院教育の充実に適した方策において、大学院におけるシラバスの在り方を含めて検討していく意向を有している。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
人間社会研究科の現状分析シートでは、授業改善アンケートを検証に活用しているとあるが、アンケートの実施は単位認定の結果が学生に伝わる前に行っているため、成績評価と単位認定の適切性の検証に用いるのには妥当ではないと思われる。成績評価と単位認定の適切性の検証については、他の方法を含めて今後検討することが望まれる。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
人間社会研究科において、複数の研究発表会によって教育成果の検証を可能にしている点は評価できる。今後は、その教育成果について、教員間で組織的に意見交換する機会も設定することが望まれる。 学生による授業改善アンケートを教員個人がどのように活用しているのか等についての検証は行われていないが、今年度設置した質保証委員会では、教育内容・教育方法等の改善を図ることを目的とした組織的な研修・研究が検討事項となる予定である。今後の検討・取り組みに期待したい。 教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けることは大学院設置基準で義務化されている。現状ではその取り組みはなお不十分なので、その機会を設けることは急務である。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
修業年限内での修了状況および臨床心理士受験資格取得状況により、十分に成果が上がっていると判断できる。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
人間社会研究科の学位論文審査基準は大学院要項に明記されており、あらかじめ学生が知ることのできる状態にある点は評価できる。学位授与の適切性は研究科教授会で確認している。2012年度重点目標に学位基準（学位論文基準を含む）を明示し、その目標達成に向けて研究科全体で取り組むことを掲げており、今後達成状況を確認していく予定である。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像について議論している点は評価できる。今後、その成果を明文化することを期待する。 教員の採用・昇格の基準等については、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を内規によって明示しているため問題ないと判断できる。 人間社会研究科教務委員会では、組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしているため問題ないと判断できる。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
人間社会研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていると判断できる。 大学院設置基準によって定められた必要教員数を満たしている。また、臨床心理士資格認定協会の第一種指定校の必要教員数も満たしているため問題ないと判断できる。 教員の年齢の偏りは、今後の新規採用時の配慮によって解消されることを期待する。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
人間社会研究科では、各種規程が整備されているため問題ないと判断できる。また、規程および内規は適切に運用されていると判断できる。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
組織的な取り組みとしてはなお不十分なので、今後、研究科あるいは専攻単位での、組織的なFD活動を行うことを期待する。

5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。 人間社会研究科では、質保証委員会が設置されており、評価できる。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。 質保証委員会を定期的を開催することが期待される。 年度ごとに選任された教員が責任を持って質保証活動にあたっていることは評価できる。さらに、特定の教員に偏らず、研究科教員全員が参加意識を持つような仕組みを構築することが期待される。
その他法令等の遵守状況
特になし。
2011 年度目標の達成状況に関する所見
人間社会研究科では、規定・内規等の整備を行うなどして、目標は概ね達成指標どおりに達成されているといえ、評価できる。「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」について、さらに具体的に、大学院学生に周知するよう明示することが望まれる。
2012 年度中期・年度目標に関する所見
中期目標・年度目標ともに、現状分析をふまえたものになっており概ね妥当である。ただし、「達成指標」に関しては「検討を行う」「開催する」等の表現にとどまっていて不十分に感じる。「検討を行う」のは、目標を達成するための手段であり、目標それ自体ではないので、検討の結果、一定の成果を上げることが目標に含め、それを検証可能な形で達成指標とすることが望ましい。
総評
これまでの大学評価委員会の指摘に迅速に対応している点は高く評価できる。また、現状分析において、不十分な点があることも客観的に把握しており、自己評価の姿勢として望ましい。教育・研究指導の在り方は指導教員個人に任されている部分が多いことは理解できるが、それらの指導の適切性を組織として検証する責任を負っていることも事実なので、今後は組織的な検証の仕組み作りを目指してもらいたい。

情報科学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

PDCA活動の一環として教授会の場で研究科内の問題点を検討し、修士課程修了生の質を保証することを目的として、情報科学研究科修士課程学位審査内規を整備した。同時に、この内規を実効的に運用するため、1年終了時に中間発表会を行うとともに、修士論文審査もシングルトラック化して全教員が評価に参加できる体制を構築し、修士論文成績評価の平準化を可能とした。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

コンピュータ情報科学にはコンピューティングに関する要素研究と、コンピュータ上において情報処理問題を扱うコンピュータシステム、さらに社会的ニーズに基づく対象をトータルシステムとして解決するための情報システムの教育研究がある。本研究科では、学部での教育の知識基盤（コンピュータ科学の基礎および構成要素、並列・知的計算、デジタルメディア処理、サイバースystem）の上に4つの教育研究領域と国際化対応を目指した5つ目の教育研究領域とを配置して専門技術習得のために十分な知識および技術基盤が得られるように教育課程を編成している。それぞれの領域のテーマと開講科目とを以下に示す。

第1教育研究領域：並列コンピューティングとアーキテクチャ	毎年3科目、隔年で6科目開講
第2教育研究領域：ソフトウェアシステム科学	毎年2科目、隔年で6科目開講
第3教育研究領域：仮想現実とマルチメディア	毎年2科目、隔年で8科目開講
第4教育研究領域：サイバーワールドとインテリジェントコンピューティング	毎年2科目、隔年で6科目開講
第5教育研究領域：Software Technologies for Globalization	毎年12科目開講

コースワークは2年間で18単位、リサーチワークは同じく2年間でオープンセミナー2単位、特別研究6単位、特別演習4単位の構成となっており、前者は主に専門知識の獲得に、後者は実践的な研究能力の向上に資すると位置付けている。学生は当該教育研究領域の開講科目と周辺領域での開講科目とから18単位分を習得する。各教育研究領域で開講される科目群は、英語で講義が行うものと日本語で講義が行うものが用意されており、学生は自身の能力に応じて選択するが、当該分野周辺の専門技術習得のために十分な技術基盤が得られるように配分している。

リサーチワークにおいては、時間管理および進捗管理のため修士論文中間発表会を運用しており、それに続く修士論文発表会もシングルトラックで全教員が参加して行っており、評価の公平性を保ちつつ、評価の厳格化を目指すことで修士論文の質の向上を図っている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

教員の研究領域や具体的な研究内容を紹介するオープンセミナーを必須科目として、まず学生に情報科学技術の広範な研究領域を俯瞰させ、問題点の発掘と問題解決の糸口をつかむヒントを与える。これにより、併設の講義科目の受講、特別研究、特別演習につながる動機づけを行っている。また、研究領域内での視野を拡げ、問題解決をより容易にするために、学外での研究発表を強く奨励しており、特に海外での研究発表を体験させることで、英語でのコミュニケーション能力の向上も目指している。なお、大学院全研究科では、国際化対応に重点を置いて4つの補助制度を運用しているが、情報科学研究科では情報科学部と連携した独自の研究活動補助制度を導入して、海外で研究発表を行う学生の渡航費用や学会参加費用の一部補助を行って、学生のより一層の能力向上を図っている。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

学習面では、第5教育研究領域に配置された科目（英語で講義を実施）を含めてより充実したカリキュラムが運用され、専任教員だけでなく企業からも講師を招いたことから、学生のより広範囲に渡る研究領域の俯瞰が可能となった。

学生は、自身の研究テーマにおいて問題解決に必要な専門技術習得のため、自主的にもしくは指導教員の指導の下に履修科目を選定している。指導教員は定期的に研究進捗報告を受けて、適切な助言や学習指導を行っている。学生は修士課程2年間の間に少なくとも1回は学外研究発表を行うことを前提に研究指導が行われている。2011年度に全研究科で導入された「チューター制度」を通じて先輩が後輩を指導することによって、大学院生が主体的に研究に取り組むことが期待できる。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

全教員によるすべての講義、演習科目についてシラバスを公開し、授業内容および成績基準の事前告知を実施している。全学の授業支援システムと並行して、学部・研究科独自のWebサイトでもシラバスを公開しており、学生はいつでもどこからでもアクセスできる環境を提供している。ダブルディグリープログラム実施に伴い、英語版の科目概要も作成したので、

<p>単位互換や科目選択の利便性も向上した。</p> <p>教員は次年度シラバスを入力する際に、学生のアンケートや自身の反省に基づいて適切な講義の設計およびその更新を行っている。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p>シラバスで事前告知した基準に基づき、適正に実施している。成績の確認においては、入力ミス等に対して、学生側と教員側双方にミス対策を用意し、申告に基づき教授会での成績訂正手続きが構成に実施されている。ダブルディグリープログラムにおける単位認定については、先方の大学院シラバスと当方のシラバスとを対比させて適正に単位認定を行っている。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>学生による授業改善アンケートを教育内容・方法の改善のための有力なツールと位置づけ、活用している。講義内容に関しては、技術の進歩が早い分野であるので日々直しを行っており、適宜教授会や懇談会などの場で方向性を議論し、新規教員採用時、および次期semester兼任講師への講義依頼時にその検討結果を反映させている。専任教員の間においては、オープンセミナーを教員相互の教育・研究発表の場と位置づけ、相互の教育・研究の活性化や相互の連携を図る場として活用している。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>就職内定率は就職難の時代を迎えても高い値を示しており、これまでの取り組みが成果を上げている証左となっている。卒業生に対するアンケートでも高い満足度を得ている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>修士の学位も博士の学位も学位授与は適切に行われている。</p> <p>修士課程においては、修士論文審査にあたり、「法政大学学位規則」を順守し、主査および副査が修士論文発表会の場で厳密に審査し、その後の教授会場で最終的な修了認定を行っている。審査基準を明確にするために、審査基準内規も新設した。また、修士論文のさらなる質向上を図るため、修士論文中間発表会を毎年開催することとし、さらに、修士論文発表会をシングルトラック化することにより修士論文評価の平準化と、学生の動機づけおよび論文自体のブラッシュアップを図った。指導教員は学生に対して審査基準を伝えるとともに、その基準を満たすような指導を行っている。</p> <p>博士後期課程については、審査委員会（研究科教授会）のもと、主査・副査3名以上で構成される審査小委員会が試験によって博士論文に関する学識を確認し、審査委員会にその結果を報告し、審査委員会で審議をしたのち、博士学位授与の可否を決定している。なお、主査は本学専任教員に限るが、2名以上の副査を合わせて、審査小委員会の委員総数の3分の1以内の範囲で学外者も副査に加えることができる。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>研究科として、学部と一体となり新しく編成したカリキュラムに従っており、一貫した理念・目的が共有されている。昨年度採用したダブルディグリープログラム・国際化に対応した教員もダブルディグリープログラムを主導しつつ、分野的に既存教員の担当分野を補完する方針で活動している。カリキュラム編成や、それを実施する教員組織の編制については、研究科教授会での議論および承認に従って決定している。教育に関する方針を決める権限、並びに実施における責任も当該教授会が負っている。</p> <p>教員の採用に当たっては、学部教授会と連携して、まず将来のあるべき姿を議論しそれに基づいて採用すべき分野を決め、要求する能力・資質を明示して公募によって候補者を選んでいる。候補者自身の研究内容に対するプレゼンテーション、および内規に基づく資格審査を経て採用に至っている。教員の昇格についても、採用と同じ資格審査を経て決定する体制をとっている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>主要な科目のほとんどを専任教員で教授できるように配慮しているが、昨年度開講した”Software Technologies for Globalization”の留学生用プロジェクトでは、技術の変化が早いことに対応するため、実際に企業で活動している技術者を非常勤講師として8名採用した。また、大学院生が海外の学会で発表することを考慮して、英語力の充実のための非常勤講師も1名採用した。さらに、今年度は教授会のカリキュラム編成方針に従って採用した新任教員2名をそれぞれソフトウェアシステム科学分野とアーキテクチャ分野とソフトウェアシステム科学分野とに配属し、それぞれの領域の強化を図っている。なお、昨年度末に、専任教員2名が自己都合で退職したため、現状では2名の欠員が出ている。今年度はこの欠員補充人事を速やかに行う必要がある。この結果、現在の教員数は並列コンピューティングとアーキテクチャ分野6名、ソフトウェアシステム科学分野4名、仮想現実とマルチメディア分野4名、サイバーワールドとインテリジェント</p>

コンピューティング分野 6 名、および Software Technology for Globalization 分野に 8 名（非常勤講師含む）となっている。専任教員の年齢の偏りについては、今後数年の間に改善することが見込まれる。

4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

専任教員の新規採用は公募を原則として行うが、実際の手続は学部と連携して行っている。執行部の発議により、教授会での募集分野と担当予定科目との議論を経て人事選考委員会に付託する。人事選考委員会は募集の実務を担うとともに、複数名の候補者を教授会に報告する。教授会では候補者のプレゼンテーションを参考に議論を重ね、最終的な候補者を人事委員会に付託する。人事委員会では、規程に基づいて資格審査を行い、教授会に報告する。最終的に、教授会で採否を決する。昇格人事についても、新規採用人事と同様に、執行部が発議し、教授会の議論を経て人事選考委員会に付託する。人事選考委員会は規程に基づいて昇格の是非を教授会に報告する。報告を受け議論の後、教授会は、当該昇格人事案件を人事委員会に付託する。人事委員会では規程に基づいて資格審査を行い、結果を教授会に報告し、議論の後昇格の是非を決する。

4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

大学院においても学生の授業改善アンケート結果などを教員にフィードバックし、教員の次年度以降の講義の改善点として活用している。また、研究業績データベースの更新を行い、主要な業績は学部ホームページからも公開している。

5 内部質保証

5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。

学部専任教員の大半で研究科教授会が構成されているので、学部の自己点検推進委員と連携して内部質保証も併せて実施している。昨年度採用した研究科専念教員（任期付き）も学部教授会にオブザーバー参加することで、研究科教授会メンバーにおける情報共有および意思統一を図り、学部教授会との連携をスムーズにしている。

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。

学部と研究科とが一体となって運営している。自己点検サイクルを学部と同期させて運用しているため、内部質保証システムについてもこれまで通り機能している。教育方針や理念などを教員間で適切に共有するため、教授会では時間をかけてその都度議論している。継続して議論が必要な課題については、情報科学部の教員用Wikiを用いた点検システムを活用して議論している。

III 研究科（専攻）の重点目標

- ・専任教員の欠員補充人事を適切に行う。
- ・修論審査を内規に基づいて行い、修士論文の質の向上を図るとともに、修士修了生の能力アップにつなげる。
- ・研究科広報活動の一環として、ホームページの整備を行う。

IV 2011 年度目標達成状況

評価基準	教員・教員組織	
中期目標	情報科学・技術の主要な分野について専任教員で担当できるような教員組織を実現する。	
年度目標	新しいカリキュラムとソフトウェア（国際化）コースを実施する中で、中期目標が達成されるように配慮する。	
達成指標	新カリキュラムおよび相当エア（国際化）コースで主要な科目のほとんどを専任教員で教授できるようにする。	
中間報告	新カリキュラム実施の 2 年目の後半にあたり、その着実な実施、および今年度から開始した国際化ソフトウェアコース（8 科目）の講義科目を追加することで情報科学分野の主要な技術領域をほぼカバーすることができた。さらに国際化ソフトウェアコースでは今年度新規に専任教員を採用することができたので講義科目の多くと、演習、修論指導に専任教員があたる教員組織作りに進展が見られた。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	新カリキュラムの 1 ラウンドが予定通り終了。また、今年度から DDP 専念教員も 1 名加わり、充実した国際化ソフトウェアコースをスタートさせた。
	改善策	国際化ソフトウェアコースは全て英語により実施し、ソフトウェア関連の研究分野。新カリキュラムと摺合せ改善点を洗い出し、専任教員が担当する科目との対応付。
評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	大学全体の理念を踏襲する中で、情報科学・技術の進歩と発展に貢献する。情報科学・技術を核として社会の広い分野で活躍できる高度な技術者あるいは研究者を育成する。	

年度目標	修士課程・博士課程の着実な実施とともに、新たに開始するダブルディグリープログラムが初年にあたるので着実な実行と、一年目としての評価。	
達成指標	実行度と評価、改善点の洗い出し。	
中間報告	本年度9月期より中国ソフトウェア学院所属の大学院とダブルディグリープログラムを締結、本プログラムでの留学生受入れの体制作りを実施し、実行フェーズに入った。当該プログラムにより全学で推進している国際化に呼応したプログラムを開始。新たに国際化ソフトウェアコースを設定した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	博士学位審査内規を改版し学会基準を明確化した。修士学位審査内規を定め基準の明確化と、厳密化を行った。
	改善策	新たに明文化された修士授与基準に従い着実な運用
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	情報処理学会あるいは ACM が定めたカリキュラムを大学院向けに発展させた教科・科目を実施する。急速に進歩する情報科学・技術に対応するため、先進的な教科・科目を柔軟に組み込む。	
年度目標	提案した新しいカリキュラムの実施2年目にあたり、さらに今年度から始まるダブルディグリープログラムの着実な遂行。	
達成指標	新カリキュラムの2年目の確実な実施と、ソフトウェア（国際化）コースの実施。	
中間報告	新カリキュラムの2年目にあたり、その秋学期をスタートし、当初計画した通り講義科目の充実をはかることが可能となった。 さらに、今年度からダブルディグリープログラムを開始することに対応して、新たに国際化ソフトウェアコースとして新設科目を8科目設定し、今年9月から開始することができた。本コースはソフトウェア関連の技術分野を強化しさらに英語による講義実施として、国際化戦略にも呼応するものとしてその着実な実施が今後1年間の課題となる。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	DDPにより本年度秋学期から中国人留学生を正規学生として受け入れた。新設した国際化ソフトコースにも邦人学生が参加するなど、邦人学生にも魅力的な教育内容となってきた。
	改善策	DDP 学生と邦人学生の相互啓発・交流の促進
評価基準	教育方法	
中期目標	修士課程においては、講義科目・ゼミ・研究活動（修士論文）を適切に配置する。博士課程においては、ゼミ・研究活動（博士論文）を中心とする。理念・目的を達成するために、教育方法の改善を持続的に行う。	
年度目標	中期目標に新カリキュラムが適合し中期目標期間中に反映されるようにする。そのための初年度として位置付けて対応する。	
達成指標	新カリキュラムと中期目標の対応状況を点検する。	
中間報告	新カリキュラムの2年目として1ラウンド目を終える。さらに本年9月よりダブルディグリープログラムをスタートさせ、その一環として英語による講義科目群として国際化ソフトウェアコースをスタートすることができた。これらにより講義科目の充実と国際化、およびソフトウェア関連の講義科目を増やすことにより情報科学のカリキュラムを一通りカバーすることができた。 演習・修士論文関連の科目についてはその質保証のため、今年度より修士課程1年目修了時期にわけて中間発表会を設け、学生の動機付け、全教員によるアドバイスを実施した。さらに修士課程の修了時に行っていた修士論文発表審査会も、シングルトラック化して2日をかけて、全教員の指導を行える体制を整えた。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	講義科目では英語によるソフトウェア関連の専門科目群を発足させ、国際化も意識したコース設定を可能とした。また論文着手のための中間発表会を新設し、修士論文発表会をシングルトラック化し修士論文の質向上をはかった。
	改善策	DDP は秋期スタートであるので、来春季で1ラウンドとなる。その結果を点検し、次のラウンドに向けた準備を進める。DDP 生は1年間で研究成果を修士論文にまとめるのでそのための持続的な取り組みが必要。

評価基準		成果
中期目標		情報科学・技術を核として社会の広い分野で活躍できる高度な技術者・研究者の育成
年度目標		修士論文の方向付けと質保証のため、中間発表会を新設（1年次末から2年次始め）、さらに修士論文発表会をシングルトラック化。 修士については国際会議、国内会議での発表を原則義務化、博士課程においては義務付ける。
達成指標		中間発表会の評価。 修士論文発表会での指導 学会発表状況を調査
中間報告		今年度から新規に国際化ソフトウェアコースを設定し、英語でソフトウェア関連の技術を学ぶことを可能とした。 中間発表会はパネル形式で全教員、学生自身、学部生も参加し、修士1年生に対し修士論文に向けた動機づけをおこなうことができた。修士論文発表会は今年度末に計画しているが、論文指導の厳密化と明確化をはかるべく準備をすすめている。学会発表は参加費等の補助を通じて、学生を奨励するとともに、発表状況を把握している。さらにオープンセミナーに於いてリハーサルを兼ねて事前発表会を設け、コミュニケーション能力の向上を図っている。
年度末報告	自己評価	A
	理由	中間発表会を新設し、DDP 学生も参加し修士論文作成に向けた指導を行うことができた。最後の修士論文発表会もシングルトラック化し、全教員、全院生参加により、評価の公平性、厳密性を高めた。
	改善策	今年度末に明文化した修士審査内規に基づく、着実な論文評価の実施。
評価基準		学生の受け入れ
中期目標		社会の要請に応じて必要な人員の確保に努力する。 留学生（特に博士課程）については積極的に対応する。
年度目標		修士課程については、入学者数の定員の確保をはかる。さらにダブルディグリープログラムに基づく学生を受け入れる。また、博士課程についてはこれまでの実績を維持することとする。
達成指標		入学者数の定員維持およびダブルディグリープログラムに基づく留学生（入学）の確保（当面10人規模）
中間報告		これまでの2年間はほぼ定員充足状況にあったが、他方で受入れ学生の質保証のため従来の上位1/3以内と言う学内推薦入学制度を見直し、更に追加してGPA2.5以上と言う基準を設けた。その影響か来年度の合格者数は現在のところ減少傾向にある。今年度第二回の入試に応募者を増加させるべく、学部生へ奨励中。 また今年度から中国ソフトウェア学院とダブルディグリープログラム（DDP）を締結。日本をめぐる厳しい情勢の中にもかかわらず、その提携校から今年度7人の修士留学生を受け入れることができた。
年度末報告	自己評価	A
	理由	今年度は本学部からの推薦による入学基準に新たにGPA基準を設け、厳密化を行った結果、入学生が前年度より減少。DDP学生は大震災後にもかかわらず7名入学。来年度はDDP生の倍増が見込まれる。双方の学生数を合わせるとほぼ定員を充足する。
	改善策	邦人の入学では学部4年生に本研究科の魅力をアピールし推薦入学、一般入試を奨励。定員達成に努めるとともに学生のレベルアップを学部と連携して質向上に努める。DDP生は当面15人規模を維持するよう中国でのリクルートを積極化する。
評価基準		内部質保証
中期目標		学部と研究科が一体となった自己点検システムを確立し、評価・改善サイクルを継続的に回し、内部質保証を行う。
年度目標		中期目標に適合する、年度計画に従い、研究科長、学部長、学科主任が一丸となり積極的に質保証の実行サイクルを回す。
達成指標		実際に評価サイクルを回し教授会で点検する。
中間報告		2年間に亘り、専任教員全員が参加して実施されたオープンセミナーが一巡した。本講を通じて、教員間の連携、ポジショニングを可能とし、さらに学生から見たときには教員と技術のマッピングを可能とし、内部質保障としても良い効果が得られた。

		ダブルディグリープログラム実施に対応し、研究科内に国際化委員会を設置した。本委員会が推進母体となり、情報科学研究科の全教員の合意を形成し、国際化ソフトウェアコースを新たに設定するなど、国際化及び、DDP 推進に向けた体制作りをすすめている。その一環として専任教員以外の兼任教員らの意思統一をはかり、講義レベルを揃えるために、9月に趣旨説明会を実施してDDPの周知徹底と質保証を図っている。さらに情報科学分野で今後育成強化すべき分野として国際化ソフトウェアを重点領域と定め、当該分野の8科目の講義科目を設定した。また、国際化戦略が日本人学生へのサービス低下につながらぬよう、日本語による講義科目も一定数を確保している。
年度末報告	自己評価	A
	理由	本年度は、中間発表会の新設、修士論文発表会の単線化など、学部執行部と一体となり質保証体制を実現させた。DDPに関しては国際化委員会を研究科内に充足、専任教員も充当された。
	改善策	DDPに関しては来春季末に1ラウンドを終えることになるので国際化委員会からの報告を受けて、その結果を点検し内部質保証の面でも改善していく。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教員・教員組織	情報科学・技術の主要な分野を専任教員でカバーできるような教員組織を目指す。	教員組織の年齢分布を考慮しつつ、欠員補充人事を速やかに適切に行う。	内規に従って新任教員を採用する。
2	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	大学全体の理念を踏襲する中で、情報科学・技術の進歩と発展に貢献する。情報科学・技術を核として社会の広い分野で活躍できる高度な技術者あるいは研究者を育成する。	修士課程・博士課程における教育研究指導を着実に実施する。ダブルディグリープログラムについても初めての修士論文審査を着実に実施し、評価を行いつつ問題点等を洗い出す。	規定に従った実行とその評価。問題点の洗い出し。
3	教育課程・教育内容	情報処理学会あるいはACMが定めたカリキュラムを大学院向けに発展させた教科・科目を実施する。急速に進歩する情報科学・技術に対応するため、先進的な教科・科目を柔軟に組み込む。	企業等から第一線の研究者・技術者を非常勤講師として招くオムニバス形式の演習科目を設け、学生(特に留学生)に情報科学分野の最新の知識や技術を提供する。	科目の設置と講師の確保。
4	教育方法	修士課程においては、講義科目・ゼミ・研究活動(修士論文)を適切に配置する。博士課程においては、ゼミ・研究活動(博士論文)を中心とする。理念・目的を達成するために、教育方法の改善を持続的に行う。	少しでも多くの学生が学外で研究発表できるように、着実な指導を行いつつ、教育方法等の問題点の洗い出しを行う。	院生の学外研究発表件数。
5	成果	情報科学・技術を核として社会の広い分野で活躍できる高度な技術者・研究者の育成	修士論文の質を少しでも向上させることで、院生の研究者・技術者としての能力を高める。修士論文中間発表会の着実な実施と修士論文発表会のシングルトラックでの審査を継続する。	中間発表会の評価および規定に従った修士論文審査の実施と評価。
6	学生の受け入れ	社会の要請に応じて必要な人員の確保に努力する。留学生(特に博士課程)については積極的に対応する。	修士課程については、質を維持しつつ定員を充足するよう入学者の確保に努める。ダブルディグリープログラムについては、これまで通り協定に基づいて学生を受け入れる。博士課程につ	受験者数を増やし、入学定員を満たす。

			いては、これまでの実績の維持を目指す。	
7	内部質保証	学部と研究科が一体となった自己点検システムを確立し、評価・改善サイクルを継続的に回し、内部質保証を行う。	教授会などで研究科内の問題点や改善案など自己点検に関わる話題をいつでも議論できる環境を整える。	教授会での議論。

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
修士課程学位審査内規の整備、論文成績評価の平準化、さらには、1年終了時の中間発表の実施、修士論文審査のシングルトラック化など、質を保証する試みは、高く評価できる。	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	
情報科学研究科では、コースワーク、リサーチワークの位置づけが明確であり、教育課程を体系的に編成していると言える。	
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	
情報科学研究科では、国際会議論文発表を活発に行うなど教員の質は高い。また、専任教員が順番に分野の最先端の研究分野を紹介するオープンセミナーを実施するなど、専門内容の高度化に対応した適切な教育内容を提供している。	
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	
情報科学研究科では、指導教員の指導の下に履修科目を選定しており、履修指導が適切に実施されている。指導教員が学生から定期的に報告を受け適切な助言と学習指導を行っている。上級生が下級生の指導を行うチュータ制度を導入したことも評価される。研究指導計画について、指導教員が大筋の研究計画を示し、学生個々の能力の合わせた適切な研究指導が行われている。1回は学外研究発表を行うことを目標としていることは評価に値する。	
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	
情報科学研究科では、執行部でシラバスと授業改善アンケートを点検（自由記述欄の生データ含む）しており、シラバスに基づいた授業実施状況が適切にチェックされている。	
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	
情報科学研究科では、シラバスで提示した評価基準に従って評価が実施されているかを確認するミス申告制度が設けられており、適切な運用がなされている。	
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	
情報科学研究科では、1年次終了時に研究進捗のチェックを行う、またオープンセミナーにおいて学会発表を行う学生にも発表させるなど適切な検証が行われている。学生による授業改善アンケートは執行部がチェックするなど適切に利用している。	
3 成果	
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。	
情報科学研究科において、就職率、卒業生満足度で学習成果を見ていることは評価されるが、いずれも間接的な指標である。より本質的な測定法の導入が望まれる。	
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。	
情報科学研究科では、審査基準の内規を新設し基準の明確化を図っていることは評価される。学生はホームページでその概要を知ることができ、詳細は指導教授から知ることができる点は評価される。	
4 教員・教員組織	
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。	
情報科学研究科では、大学院として求める教員像、教員組織の編制方針について、学部教授会と連携し、将来あるべき姿を議論し決めており、適切であると言える。	
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。	
情報科学研究科では、主要科目を専任教員が担当する適切な教員組織を備えている。さらに留学生用の科目、国際化に	

<p>対応するための教員採用等、教員採用について先進的な取り組みもあり、高く評価される。</p> <p>専任教員2名の欠員補充により必要数を満たすため、早急な対応が必要である。</p> <p>年齢構成については、今後数年間の改善計画があり、推移を見守りたい。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>情報科学研究科の教員の募集・任免・昇格については、規定および内規に定められており、適切に行われていると言える。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>情報科学研究科では、授業改善アンケートの各教員へのフィードバック、研究業績データベースの更新による気づきの促進等最低限のFD活動に限られている。</p> <p>情報科学研究科では、修士論文審査をシングルトラックで行っており、このことは教員の指導資質向上に強い気づき効果があるものと認められ、FD的な意味で評価できるが、より組織的なFDへの対応が望まれる。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>情報科学研究科の内部質保証は、学部の自己点検推進委員と連携し実施する体制が整えられている。但し、計画策定と評価が同一のメンバーでなされている点については有効性の検証が必要である。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>情報科学研究科の質保証活動には、教員用 Wiki を用いた点検システムを活用するなど適切に活動していると言える。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011 年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>情報科学研究科の2011年度目標の達成状況は、良好であり、適切に改善していると言える。</p>
<p>2012 年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>情報科学研究科の2012年度の中期・年度目標については、具体的な目標設定がされており、適切であると言える。</p>
<p>総評</p> <p>情報科学研究科においては、変化の速い時代のニーズや国際化に対応するため様々な施策を打ち出し、実施されている点は評価される。ダブルディグリープログラム、留学生用プロジェクト、大学院生の海外学会発表推進策などは高く評価される。そのような先進的な取り組みを推進しさらにより良いものにする意味でも教育効果の評価、FD等について組織的な対応を望みたい。</p>

政策創造研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

- | |
|---|
| ① 公共政策研究科が発足したことを受けて、群、プログラム体系を見直した。今後、二つの研究科が相互に特徴を出し合い、切磋琢磨しながら大学院教育課程をさらに充実させていきたい。 |
| ② 本研究科の理念を共有し、組織内での情報の流通を円滑化させるため、新たに月1回程度の頻度で、教員懇談会を設置したので、これを活用していきたい。 |
| ③ 在籍者が定員を上回っているとの指摘を受けた点については、今年度は入学者が定員を下回ったことにより、結果的には改善された。今後はできる限り定員通りの規模を維持するよう努めたい。 |

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
① 教育課程の編成・実施方針に基づいて、「群」と「プログラム」からなる教育課程を体系的に整備するとともに、授業科目を適切に配置するよう努めてきている。
② 今年度は特に、公共政策研究科が発足したことにより、群とプログラム体系を見直し、二つの新たなプログラムを発足させた。まだ、発足後間もないこともあり、十分機能していない面もあるので、今後充実させていきたい。
③ 地域づくりを学ぶ上では、現地でのリサーチが不可欠である。このため本研究科では実習授業などの機会を充実させるよう努めてきているが、さらに全国的なネットワークを広げていきたい。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
① 基本的には、教育課程は体系的に編成されており、それぞれの課程にふさわしい教育内容が提供されている。
② 当研究科は社会人が多いことから、ニーズの多様化、専門分野の高度化は日々感じる場所であり、可能な限りこれに対応するよう努めている。院生の満足度が高いことから見ても、こうした対応は適切であると考えている。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。
① 基本的には院生と教員がマンツーマンで指導する体制が整えられており、履修指導、学習指導を入念に行っている。
② さらに、履修指導、学習指導に関しては、入学前後のガイダンスはもとより、指導役の教員が弾力的に相談に応じられるような体制を整えている。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
① シラバスは適切に作成されており、これに基づいた教育が行われている。
② 授業がシラバス通り行われているかについては、授業改善アンケートを利用するほか、適宜教員サイド、院生サイドからの意見を聴取している。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
① 成績評価と単位認定は、公正かつ適切に行われている。
② 成績評価については、絶対評価による場合、教員間の評価基準の差が成績に現れることから、相対評価を徹底することとしており、公正な評価を心がけている。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
① 教育成果の検証については、大学全体の授業評価に加えて、本研究科では別途学生の満足度を調査しており、これに基づいてさらなる改善に努めている
② 学生による授業改善アンケートについては、個別の教員が自己評価を行うとともに、懇談会などの場を通じて、教員相互の情報交換に努めている。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
① 次々に修士課程、博士課程修了者を出しているが、総じて満足度が高く、修士論文、博士論文のレベルも高いことから、教育目的に沿った成果が着実に現れてきていると判断している。
② 院生の学習成果は、個別に指導教員が常時モニターするほか、毎年定期的に行われている、発表会などの場で、複数の教員によって評価している。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
① 本研究科では、標準的な2年コースだけでなく、3年、4年履修の制度もあり、弾力的な形で学位授与が行われるよう配慮している。

② 学位論文の審査基準は明確に文書化されており、院生に通知されている。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
① 本研究科は、教員数も少なく、プログラムに即して人材を確保していく必要があることから、望ましい教員像を一律に示すことは困難であるが、日々、教員相互間の情報交換を行う中で、本研究科にふさわしい教員組織が実現するよう努めている。
② 採用・昇格に際しては、法令に定める教員資格を遵守することは言うまでもないが、公募であるかにかかわらず、人事に当たっては、研究科全体として、求める人材像を明らかにした上で、採用を行っている。
③ 教員の役割分担、責任の所在は明らかである。
4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
① 教員組織については、法令に基づいた教員組織となっていることは言うまでもないが、量的にも質的にも十分とはいえない状態であるので、今後さらに充実を図っていききたい。
② バランスとしては年齢層の高い教員が多い。特定の年齢に偏らないことが望ましいことは承知しているが、昨年の評価報告書においては「政策立案にかかわってきたキャリアを持つ教員が必要であることを考慮するとやむをえない」とされている。
4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。
① 教員の募集・任免・昇格については、適切に行われていると判断しているが、今後さらに規定を整備し、適切な運用を図っていくこととしたい。
4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。
① 複数教員による授業、教員による共同研究、セミナー、シンポジウム、各種研究会の開催などを通じて、教育・研究両面での質的向上を図っている。
5 内部質保証
5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。
教員が全部で10名の小所帯であるので、できるだけ教授会、教員懇談会などを活用して内部品質保証を図っていくこととしているが、今年度は大学全体の方針に沿って、品質保証をチェックするための委員を任命することとしている。
5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
小所帯であるので、教授会、教員懇談会を活用して内部品質保証方針の徹底を図っていききたい。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

2012年度は、新しい群、プログラムが発足した初年となる。また、来年度に向けての教員の入れ替えを進める必要もある。こうした状況を見ながら、さらなる充実を図り、本研究科の理念、目的の実現を目指していききたい。

Ⅳ 2011年度目標達成状況

評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	本研究科の理念・目的を基本として、人材育成の仕組みをさらに整備するとともに、学内外に対して、理念・目標を十分周知するよう努める。	
年度目標	本研究科の理念・目標を明確するとともに、さらに周知する方法を検討する。シンポジウムやセミナーの工夫、OHの改善と頻繁な更新、情報発信の方法の改善を実施する。	
達成指標	受験生100名の確保。	
中間報告	前年度と比較して受験生の確保に苦労している。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	二つのプログラムが公共政策研究科に移動するのに対して、それを補填するに十分なプログラム編成や教員配置ができなかった。
	改善策	教員構成の入れ替えもあり、本研究科の理念、目的に従った、充実した魅力あるプログラムを導入する。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	本大学院の設置後2年を経過するため、社会と学生の実態に合わせて、カリキュラムや教育内容を変更するとともに、実務家向けの学位論文のあり方を検討する。	
年度目標	ビジネス関連の修士及び実務家向け博士の学位を設けた。博士課程の完成年度を迎えるため、博士の	

		教育課程をさらに実質化してコースワークを導入したが、これを改善・充実させる。また、地域づくり大学院としての教育の仕組みを充実するため、実習授業やインターンシップの実施体制を整備したので実施の課題を対決する。
達成指標		学位授与までの標準工程表の作成、博士課程と実習等については実施案の作成。
中間報告		学位授与までのプロセスに必要な査読論文の作成などについて、学生の実態を調査・検討している。
年度末報告	自己評価	A
	理由	ビジネス関連の修士は寄付プログラムが頓挫したためペンディングになっている。実務家向け博士課程のコースワーク導入は定着しつつあるが、社会人が主力であるため実習やインターンシップの体制整備は容易ではない。
	改善策	ビジネス関連の修士についてはカリキュラムの充実にも努め実現を図りたい。実務家向け博士学位の位置づけの明確化が必要であり、学術博士との差別化を踏まえて検討する。
評価基準		教育方法
中期目標		大学院教育の実質化を進め、教育の効果と質を向上させる。
年度目標		地域づくり大学院にふさわしい実習授業やインターンシップを導入したので、実施体制を整備する、また、博士課程へのコースワークの改善に努める。
達成指標		博士課程へのコースワークの改善
中間報告		博士課程のコースワークが実際の教育にフィットしているかを検討している。
年度末報告	自己評価	A+
	理由	実習事業やコースワークが実質化され効果的に機能し始めた。
	改善策	論文完成までのプロセスの問題点を検討する。
評価基準		成果
中期目標		修士課程の学生に対しては出口が明確できる体制を構築する。博士課程の学生で能力を備えている者に対して、博士論文作成のプログラムを確立する。
年度目標		修士課程と博士課程の修了までの全体プロセスを明示して、どのようなステップを踏んで修了するかを制度化したい。
達成指標		修士および博士の修了までの標準化とマニュアル作成
中間報告		修士論文・博士論文の構成要素を明示化している。
年度末報告	自己評価	A
	理由	修士課程の学生にはキャリアカウンセラーを導入した。修士論文・博士論文の要件を作成した。
	改善策	修士論文・博士論文の作成プロセスを明示化してマニュアルを作成する。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	本研究科の理念・目的を基本として、人材育成の仕組みをさらに整備するとともに、学内外に対して、理念・目標を十分周知するよう努める。	本研究科の理念、目的に沿った教育を実現すべく、さらに努力する。具体的には、シンポジウム、セミナーの開催、ホームページの更新、ソーシャルネットワークを使った情報発信などを工夫する。	受験生 100 名程度の確保
2	教育課程・教育内容	社会と学生の実態に合わせて、カリキュラムや教育内容を変更するとともに、実務家向けの学位論文のあり方を検討する。	地域づくりの専門家を育成するための教育の仕組みを充実させるため、実習授業やインターンシップの実施体制をさらに整備する。そのため、拠点となる地域とのネットワークをさらに強化する。	3~5 地域との新たなネットワーク関係の樹立
3	教育方法	大学院教育の実質化を進め、教育の効果と質を向上させる。	地域づくりの専門家を育成するのにふさわしい教育方法を充実	新しい形態でのモデルとなるような実習授業、インター

			させるため、実習授業やインターンシップの実施体制をさらに整備する。	ンシップの実施
4	成果	修士課程の学生に対しては出口が明確できる体制を構築する。博士課程の学生で能力を備えている者に対して、博士論文作成のプログラムを確立する。	修士課程、博士課程の修了までの全体プロセスをより明示化する。	修士および博士の終了までの標準化とマニュアル作り

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
<p>政策創造研究科は、2012年度に公共政策研究科が発足したことで、2011年度までその研究科が守備範囲とする部分を整理し、群・プログラム体系を見直した。そのプロセスで、組織内の意思疎通を図り年度目標を達成したことは評価できる。</p> <p>大学評価委員会からの指摘である「在籍者が定員を上回っている」との点については、2012年度入学者が定員を下回ったことにより結果的に改善された。</p>	
現状分析に対する所見	
1 教育課程・教育内容	
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	
<p>政策創造研究科は、2012年度に公共政策研究科が発足したことに伴い、コースワーク、リサーチワークの再編成を行い、位置づけをよりはっきりさせている。昨年度まであった「政治・行政プログラム」「都市政策プログラム」を廃止して、「地域社会プログラム」、「観光メディアプログラム」、「経営者育成プログラム」を発足させた。「地域社会プログラム」は「政治・行政プログラム」を衣替えし、公共政策研究科との区別が明確になるよう、当研究科の主旨にあった内容に焦点を合わせている。また、昨年度まであった「都市文化創造プログラム」は「都市文化プログラム」と「観光メディアプログラム」に、「中小・ベンチャー・起業家プログラム」は「中小企業・ベンチャー革新経営プログラム」と「経営者育成プログラム」に分離して明確化している。その結果、3群、10プログラムの体系になった。また、各名称も若干変更している。</p>	
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	
<p>政策創造研究科では、2012年度から公共政策の分野を切り離して、経済社会、都市、地域産業のデザイン・運営に関する教育課程を明確にし、理論と実践の両面から内容を充実させており、評価できる。</p> <p>「地域社会プログラム」が公共政策研究科の内容と重複するように見えることについては、「相乗りによる合理化も考えられるが、実際の内容、学生のニーズから、現状では困難である。公共政策研究科との切磋琢磨のなかで、設置間もない政策創造研究科の特徴を固めた上で検討する」とのことであり、今後を見守りたい。</p>	
2 教育方法	
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。	
<p>政策創造研究科では、院生の履修指導については、教員とマンツーマンの指導体制が整えられており、適切に実施されている。また、学習指導に関しても、適切に実施されている。</p> <p>研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導については、「プログラム演習」が必修科目になっており、適切に行われている。</p>	
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。	
<p>政策創造研究科では、シラバスは基準に沿って書かれており適切に作成されている。</p> <p>授業がシラバス通りに行われているかについては、授業改善アンケートや各教員、院生からの意見聴取によって検証がなされている。</p>	
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。	
<p>政策創造研究科では、成績評価と単位認定は公正かつ適切に行われている。</p>	
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	
<p>政策創造研究科では、教育成果の検証については、授業改善アンケートのほか、研究科独自で院生の満足度調査をしている。</p> <p>内容・方法等の改善を図ることを主目的とした組織的な研修・研究の機会は設けていない。教員が10名であり、月1回の教授会のほか、今年度から毎月教員懇談会を開催し、必要な話題について弾力的に議論しており、評価できる。</p>	

<p>授業改善アンケートについては、教員各自が自己評価を行っているのに加え、全体的な傾向（少人数と多人数の違い、実地調査科目、必修科目等）を教授会で紹介するなど、教員相互の情報交換の場を設けている。なお、受講者数5人以下の科目についてはアンケートを実施していない。</p> <p>開講科目数が多すぎるのではないかと、との意見もあり、受講者が少ない科目は休講するなど合理化を図っている。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>政策創造研究科では、院生の学習成果については、個々の教員が院生に接して指導し確認している。また、院生の発表会を毎年行って複数の教員により評価しており適切である。さらに修士論文や博士論文のレベルも高いと研究科教授会が自己評価しているので、その通りだと推測する。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>政策創造研究科では、学位論文の審査基準は文章化され明確になっており、院生にも通知されている。また、それに従って適切に実施されている。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>政策創造研究科では、学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像については、専任教員数が少ないので望ましい教員像を一様に示すことは困難な現状にある。今後、充実していくよう努力するとのことであり、推移を見守りたい。</p> <p>教育の観点からの役割分担はない。カリキュラムの構造（基礎的・導入の科目、応用分野の科目、地域へのフィードバックの科目）の中で自ら分担ができています。</p> <p>採用人事については、人事の実質を充実させるため、内部推薦の形をとる方が多いが、採用・昇格の基準については、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて教員に求める能力・資質を明らかにしているとのことである。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>法令に定められた必要教員数は満たしているが、教員組織はなお量的には十分とは言えないとの自己認識である。本研究科では、政策立案だけではなく、企業、NPO等、問題解決のための政策を扱っている。したがって多様な経験、キャリアを積んだ教員が望ましい。また、学生の年齢層の高さとの兼ね合いも考慮している。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>政策創造研究科の教員の募集・任免・昇格についての規程は整備されている。</p> <p>規程の運用については適切に行われている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>研究科内におけるFD活動については、複数教員による授業や、共同研究、セミナー、シンポジウム、研究会を通じて教育・研究両面において向上が図られており、評価できる。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>政策創造研究科の現状は教授会等で内部質保証を図っているが、2012年度には研究科内に内部質保証委員会の設置を前向きに検討している。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>現状では、教授会等で内部質保証質を図っており、教授会で内部質保証の検討をしているので全教員が原則参加している。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>政策創造研究科の2011年度における4つの評価基準について、年度目標をすべて達成している。とくに教育方法については、2012年度からの新たな教育体系に対応した目標をきちんと達成している。</p>
<p>2012年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>2012年度の中期・年度目標は問題点を把握しており、年間の目標としては適切である。</p>
<p>総評</p> <p>公共政策研究科が発足したことにより、同研究科の特徴は明確になってきた。しかし、それを名称に反映させるのは容易ではなく、「政策創造研究科（地域づくり大学院）」としているが、対外的に明確とまではいえない。地域づくり以外で、4割ぐらいの院生を継続的に抱えているため、地域づくりに一本化することが難しいことにもよるが、公共政策との分担関係が分かりにくいことは意識されており、今後の検討を見守りたい。</p>

デザイン工学研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

2011年度のデータに基づき年齢構成に偏るが見られるという指摘を受けたが、2012年度における2名の定年退職者の補充人事において年齢構成の改善を図った（現在はまだ、大学院担当にはなっていない）。さらに2013年度の4名の定年退職者の補充人事においても、この点を考慮する予定で、これによって、年齢構成の偏りは大幅に改善されるものと考えている。また、大学院教育担当者の採用・担当基準の明文化が指摘されたが、大学院担当教員採用基準（内規）を定め、公表した。

成績評価の明確化とシラバスの充実が課題とも評価されたが、全学的な指示に従い、学部と同レベルのWebシラバスを作成し、改善を図った。また、学位審査基準を作成し履修ガイドに掲載して公開するとともに、学年開始時のガイダンスにおいても説明した。

質保証に関しては、1年間学部と連携して検討を進め、学部と大学院で互いにチェックし合うことで、教員への負荷を減らし効果を上げる委員会方式を採用することにした。本年度、質保証委員会の規程を整備し、委員会活動を開始する予定である。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容

1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。

2010年度の研究科開設にあたり、教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を設定し、文部科学省に届け出て、認可されている（設置届出書）。現在も、設置展開中であり、その要点は、カリキュラム・ポリシーとして履修ガイドやHP、大学院案内、募集要項に明示し、これに基づいたコースワークとリサーチワークを修了要件及び履修方法とともに明文化しており、その位置づけを広く公開することで明らかにしている。

1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

2010年度の研究科開設にあたり、教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を設定し、文部科学省に届け出て、認可されている（設置届出書）。その趣意書には、修士課程において総合デザイン力を身につけた建築デザイン、都市計画、社会基盤整備、インダストリアルデザイン、システムデザインなどに関する高度な専門職業人、また博士後期課程において修士課程の上により高度な研究能力を有する研究者（専門特化型人材）養成と明示し、高度化に対応した教育を提供している。

2 教育方法

2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

②学生への学習指導をどのように行っていますか。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。

履修指導にあたっては、修士課程、博士後期課程とも、4月のガイダンス時に、履修ガイドを使用して、専攻主任が説明を行っている。また、昨年度から導入されたチューター制を利用し、希望する学生だけではあるが、履修アドバイスを行っている。

一方、学習指導は、Webシラバスや、講義時、あるいはオフィスアワー（履修ガイドに公開）において、個別に行っている。また、全学で実施されているチューター制度によって、希望者は、高学年の学生から、アドバイスを受けることができるようになっている。しかし、大学院の場合、ゼミ毎の指導が中心で、組織的な学習指導という点では、検討の余地がある。今後、チューター制の運用方法などを専攻主任会議で検討して、大学院委員会に提案していく予定である。

研究計画の立案や学位論文の作成にあたり、本研究科の修士課程および博士後期課程の学生は、履修から進級および修了に至るコースワークにおいて、主査（主指導教員）と1人以上の副査（副指導教員）の下で指導を受けることが履修ガイドに示されており、さらにシラバスに基づいたプロセスにしたがって適切に指導が行われている。各専攻の状況は下記の通りで、設置展開中の現在、昨年度の現状分析と大きな違いはない。

<建築学専攻>

修士論文の指導は、個々の学生に対する指導教員らによる2年間の一貫した個別指導法に拠っており、プロジェクト科目に設けられたコースワークを順次履修することにより実現する。修士設計に関しては、スタジオ科目「デザインスタジオ11」で外部から招請した客員教授と全スタジオ系担当教員による半期にわたる集団指導が施される。当科目は、スタジ

オ系履修科目の最終段階として位置付けられている。1回2コマ（180分）の指導が週3回のハードスケジュールで実施され、学生の設計技術・能力がこの時期、飛躍的に向上し、大きな成果を上げている。

博士後期課程では、専門科目の「・・・分野研究論考」で各研究分野の先端研究の現状を理解し、取り組むべき研究の細目分野と大まかな研究目標を定める。引き続いては、修士論文と同様、コースワークに入る。

以上のプロセスの詳細は、シラバスに記載され学生に周知されている。

<都市環境デザイン工学専攻>

修士課程では、履修ガイダンス、TA・RAガイダンス、修士論文ガイダンス、各教員オフィスアワーの明示などを毎年実施している。また、修士課程の学生は、履修から進級および修了に至るコースワークにおいて、主査（主指導教員）と副査（副指導教員）の下で指導を受けるシステムを確立しており、履修ガイダンス等にも明示している。

博士後期課程の学生は、毎年の履修ガイダンス、TA・RAガイダンスの実施に加えて、学位論文の研究にかかわる「都市環境デザイン工学特別研究1、2、3」の3年にわたるコースワークにおいて、主査（主指導教員）の指導のもとで研究を遂行し、最終的な審査の段階で、2人以上の副査（副指導教員）の指導を受ける体制となっている。

<システムデザイン専攻>

修士課程では、システムデザイン特別研究、特別プロジェクトを通して修士論文を作成するが、システムデザイン専攻では、指導教員を複数登録することで、広い視野からの指導、助言を得られるようにしている。学生は、正指導教員と副指導教員を登録し、指導責任は正指導教員が、副指導教員は助言という立場をとっている。

また、システムデザイン関連分野で、社会で活躍している研究者、企業人を講義の中で招聘し、問題の提起を行ってもらうことで、この分野の研究の刺激を受けるようにしている。

なお、指導教員のみならず、全教員の前で修士論文に関する中間発表を行い、様々な面から、修士論文をまとめるにあたってのアドバイスをを行っている。

博士後期課程においては、特別実験、特別研究を通して博士論文の指導を行う。博士後期課程の指導教員は一人とし、その教員の責任のもと指導を行う。基本的には、指導教員の助言のもとで研究を実施し、その成果を学会、国際会議で発表し、学術誌へ投稿して、大学外の研究者からの評価を受けることで自立した研究者となるように教育している。

2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスは適切に作成されていますか。

②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。

本年度から、Webシラバスの内容を、大学システムの書式にしたがい、記載内容を学部と同レベルに設定して作成している。

授業がシラバス通りに展開されているかについては、授業改善アンケートを通して検証を行っているが、個々のデータが個人に対してのみフィードバックされているため、研究科としての組織的な検証につながっていない。現時点では、Webシラバスに個人が記載した情報のみが公開された情報であり、改善の必要がある。

2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

Webシラバスに、成績評価の方法と基準を明示し、公平性を確保している。事務に評価に対する問い合わせがあった場合は、事務から担当教員に対応依頼の連絡があり、対応結果を報告することになっている。授業外学習の確認方法は、教員により様々である。多くは、課題作品、課題レポート、演習問題、輪講の担当割り当てなどにより授業外学習の実態はかなり正確に把握され、その評価は単位認定に反映されている。

建築学専攻と都市環境デザイン工学専攻については、すべての科目において成績評価のための資料を記録し蓄積して、その適切性を年度ごとに確認するためのシステムを構築している（JABEE 必須項目）。

留学では、本研究科と留学先のシラバスを比較し、専攻主任が単位互換表の試案を作成し、専攻会議で検証の上、承認事項として取り扱われている。

2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。

②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。

③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。

教育成果の検証は、専攻毎に適宜行っているのが現状で、組織的な取り組みは行っていない。ただし、専攻主任会議や今年度立ち上げを考えている質保証委員会で組織的な取り組みについて検討する予定である。

授業改善アンケート結果は、個人に戻されるのが原則であり、各教員は、Webシラバスに前年度のアンケート結果に対する改善策を記入することが義務化されている。この欄を学生への情報公開の場として活用している。

<p>教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会として、学内外で実施される授業改善のシンポジウムや講演会、授業改善アンケートの研修会についての情報を教授会で広報している。積極的な参加を促しているが、参加者は極めて少ない。参加増を図る方法を検討する必要がある、質保証委員会で検討していきたい。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>①学生の学習成果をどのように測定していますか。</p> <p>個々の授業においては、各教員にその判断は任されており、全体に関しては、GPAを用いて判断している。例えば、成績優秀者の表彰や就職の学校推薦選考なども、このGPAを基準として行っている。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。</p> <p>学位論文審査基準は、<u>履修ガイド</u>に公開されており、4月のガイダンス時に専攻主任からも説明を行っている。学位審査にあたっては、指導教員のみでの評価に偏らないよう、副査の意見も取り入れ、さらに全教員による審査会を開催して評価を行っている。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明らかにしていますか。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。</p> <p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</p> <p>研究科独自のHPを設け、各専攻の学問構造を明示したうえで、学位授与方針や、それを専門とした教員及びカリキュラムからなることを示すことで、教員像を公開している。</p> <p>また、本研究科における求められるべき教員像を元にした大学院担当教員採用基準（内規）を制定し、公開することで、採用・昇格人事を行うシステムを構築している。</p> <p>教育上の役割分担は、<u>履修ガイド</u>や <u>HP</u>、<u>大学案内</u>に明示されている。また、各専攻で選出された専攻主任の互選によって研究科長を選出し、その責任の所在を明確にしている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</p> <p>カリキュラムは設置時に設定した教育・研究体系に基づいて構成されており、それにふさわしい各系と教員の専門分野との関係が履修ガイドに公開されている。</p> <p>現教員数は設置時に文科省で認められた教員数と同数である。</p> <p>年齢構成に偏りが見られるという指摘を受けているが、定年退職に伴う補充人事に際しては、年齢構成を配慮して採用を行っている。（ただし、現時点で、まだ大学院担当となっていない）</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>①各種規程は整備されていますか。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。</p> <p>本研究科では、大学院担当教員採用基準（内規）を制定し公開している。ただし、設置展開中で、該当者がいないため、基準の運用は行っていない。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>全学的に実施されている授業改善アンケートの結果に基づき、個人毎にWebシラバスに改善策を記載している。なお、教員の資質向上に関して組織的な取り組みは十分とはいえないが、今後、専攻主任会議や質保証委員会で検討を行う。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。</p> <p>本研究科では、内部質保証のために、執行側の自己点検と、監査側の評価・改善に分けて考えている。執行側については、専攻主任会議がその任を担当しており、様々な承認事項は教授会で決定している。一方、監査側としては、昨年度までに検討してきたことを踏まえて本年度に質保証委員会規程を整備し、委員会を設置する予定である。</p>

5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。
<p>①質保証委員会等は適切に活動していますか。</p> <p>②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。</p> <p>執行側の専攻主任会議は、毎月1回程度開催して、適切に行われている。監査側の質保証委員会は現時点では活動していないが、本年度中に設置し、最低2回の委員会を開催する予定である。</p> <p>専攻主任会議は、各専攻の主任で構成されているため、常に専攻にフィードバックされており、承認事項も教授会でやっているため、全員参加の執行体制となっている。一方、質保証委員会は、各学科主任に加えて、各専攻から選出された委員各1名で構成することを検討しており、各専攻と密に連絡を取りながら、全員参加の質保証を進める予定である。</p>

III 研究科（専攻）の重点目標

<p>デザイン工学研究科では、学部段階で獲得した総合デザイン力のより高度な涵養を目指した教育課程として、修士課程と博士後期課程を設けている。各課程において所定の単位を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上で、論文の審査並びに最終試験に合格した者に、修士課程では修士（工学）、博士後期課程では博士（工学）の学位が授与される。各課程における教育目標は次のような人材を養成することにある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士課程：総合デザイン力を身につけた建築デザイン、都市計画、社会基盤整備、インダストリアルデザイン、システムデザインなどに関する高度な専門職業人。 ・博士後期課程：修士課程の上により高度な企画開発能力を有する教育者（指導者）、研究者（専門特化型人材）。 <p>こういった目標の中で、重点目標としているのが21世紀の日本を担う「高度職業人の育成」である。大学院の入り口を広げ、学内外からより多くの学生を受け入れて、高度職業人として育成し、社会に送り出すことを考えている。そのため、社会人が受験しやすい入試システムや、キャリア3年コース、選抜1年コースなど、学部時の専攻状況に応じたコースの設定も行っている。また、学内の学生に対しても、先取り科目を設定し、学部時代から大学院で学ぶことのすばらしさを体験させている。現在、完成年度を向かえるにあたり、さらなる入試改革や学部教育との連携強化を検討中である。</p>
--

IV 2011年度目標達成状況

評価基準	教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
中期目標	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育目標、学位授与基準および教育課程の編成・実施方針が適切に実施されたかに関し点検評価する。	
年度目標	研究指導体制の説明をより具体的な記述に改める。	
達成指標	次年度「履修ガイド」への明記。	
中間報告	これまで、慣例により実施されてきた学位授与方針と主査・副査による指導体制を改めて教授会で確認し、文章化した。 これを履修ガイドに明記した。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	中間報告欄に示した中期目標の具体的な実現を完全かつ早期に達成した。年次毎に達成された改善事項は学内運営（教授会規定）、学生への広報（履修ガイド）を通じて周知され次のPDCAサイクルに向けて発信されている。
	改善策	当面問題となる諸点はない。今後、問題点が顕在化した場合の改善策は内部質保証の欄に示す検証改善委員会（内部質保証所管）で組織的に検討してゆくこととなる。
評価基準	教育課程・教育内容	
中期目標	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育課程・教育内容が適切に実施されたかに関し点検評価する。	
年度目標	教育課程・教育内容が適切に実施されたかに関し、ディプロマ、各種アンケートなどの資料を収集する。	
達成指標	次年度の改善に向けた分析資料の作成。	
中間報告	自己点検における教育内容と目標達成度の系統的な検証には、授業における資料と提出物の保管・管理が最重要事項とされている。本研究科でも、これらの保管・管理が様々な方法で実施されている。この点に関する本研究科の特徴は、設計図書、制作物などかさばる資料の保管に倉庫並のスペースを要するところにある。しかしながら、制作関係教室が昼夜常時逼迫している現況では当面の現物保管も難しい。期・年度ごとに資料が保管できないまま逸散して行く状態では、自己点検の最重要条件を	

		<p>欠くこととなり、その目的を十分果たすことは出来ない。</p> <p>これらの事情から本研究科の自己点検に際しては、資料のデジタル化が必須であると言える。しかしながら、膨大な資料のデジタルアーカイブ化には、現在運用中の授業支援システムのスペックでは到底対応できないことが判明している。別途、高機能な自己点検用の情報システムが必要と判断された。今後はその開発と維持のための予算措置が問題となろう。</p>
年度末報告	自己評価	A
	理由	中間報告欄に示した中期目標の具体的な実現を完全かつ早期に達成した。年次毎に達成された改善事項は学内運営（教授会規定）、学生への広報（履修ガイド）を通じて周知され次の PDCA サイクルに向けて発信されている。自己点検のための情報システムの改善が強力に推し進められている。デザイン工学部およびデザイン工学研究科の自己点検に向けた意識上の高い水準は、先ず自己点検用のシステム改善から始めたことが大きな要因である。
	改善策	デザイン工学に適した自己点検を十分に達成するには対応する情報システムがまだまだ不十分である。研究科全体で取り組む必要から、JABEE に関する学内支援を受けていない SD 専攻は予算措置のため学内の競争的資金獲得のため、応募申請を行ったところである。いずれ、ハード面の条件が 3 専攻で整った段階において、研究科全体で横断的な自己点検が行えるようソフト面での整備が可能となる。これらの充実を以て将来の飛躍的な自己点検の成果を期待しているところである。
評価基準	教育方法	
中期目標	2011 年度の修士課程、2012 年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育方法が適切に実施されたかに関し点検評価する。	
年度目標	<ul style="list-style-type: none"> ・シラバスの記述の精粗を改善する。 ・成績評価基準が明確でない科目について改善する。 ・授業改善のための取り組みを組織的に行う。 	
達成指標	内部質保証を担う委員会・分科会で基礎資料のとりまとめと、専攻主任会、教授会への報告。	
中間報告	本研究科では完成年度までカリキュラムや教員配置等の重要事項の変更が原則として認められていないが、専攻主任会の中に大学院教学ワーキングを設け、現状を把握分析し、改善案を提示している。これに基づいて教授会で議論し、継続的な質の維持向上を図っている。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	シラバスの精粗を改善し、成績評価の明確化と授業内容の改善を目指して向上運動を各専攻で実施した。自己点検には先ず、このような意識改革、組織としての意欲喚起が根底になければならないからである。施設面の不備は自己点検の対象ではないが、edu2011 で導入された Active Learning スタジオ教室は教育方法の改善に絶大な効果を発揮しつつあり、その可能性は計り知れない。こうした教室の改造により老朽化した手狭な校舎でも百文一件に如かずの実効性が得られることを実証した。
	改善策	次年度からはエヴィデンス、アウトカムを重視した教育手法が情報システムのバックアップを受けて強力に推進される。また、Active Learning スタジオ教室の増設は、デザイン工学の教育を特徴付ける上で大変重要であるとの認識で対応してゆくこととする。
評価基準	成果	
中期目標	2011 年度の修士課程、2012 年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た通りの成果を得たかに関し点検評価する。	
年度目標	デザイン工学研究科の学位論文審査基準を定め、公表する。	
達成指標	学位論文審査基準に基づく審査の実施。	
中間報告	年度目標である「学位審査基準を定め、公表する。」は、達成した。また、「大学院教員採用基準」を明文化した。これらは、今年度より適用される。	
年度末報告	自己評価	A
	理由	文科省へ届け出た教育内容を遺漏なく完全実施した。届け出以後においても中間報告欄に記したように追加的な整備を行い教育環境の改善に努めてきた。次年度は待望の博士課程完成年度である。優れた論文に対する公正な評価が重要である。また、教員の採用人事も複数予定されている。対応する各規定を明示的に設定することができたことは自己点検あればこそその大きな成果である。
	改善策	自己点検を通じて引き続き成果を上げてゆくためには充実した教員人事が最重要課題である。自己点検とはまさに構成する人的資源に大きく依存する。指摘された教員の年齢構成、男女比、外国人の登

		用など改善すべき人事上の問題は重要である。専門教員に関する人事の充実無くして大学・学科・専攻の自己点検などありえないので、これまで通りの公正な審査を、自己点検の成果である各基準に基づき、より透明に実施してゆくことが肝要である。
評価基準		内部質保証
中期目標		内部質保証を可能とするシステムの構築。
年度目標		専攻毎に行われている計画・実行・点検・改善のシステムを研究科の内部質保証システムとして統合し、研究科の内部質保証を可能にする委員会・分科会を設置する。
達成指標		・委員会・分科会の設置に関する教授会承認。 ・所管事項に関する具体的な作業方法を記した資料の作成。
中間報告		従来の内部質保証に関する多岐に渡る検討や対応作業をより組織的に行うため、研究科教授会執行部とは別の構成員からなる独立した監査組織として「大学院検証改善委員会」を立ち上げる予定である。
年度末報告	自己評価	A
	理由	中間報告欄に示した「大学院検証改善委員会」に関する提案書が研究科教授会で承認された。学部との関係を図りながら次年度に活動を開始するための準備を終了した段階であるとの理由から、Aと自己評価する。
	改善策	改善策は中間報告で策定した方針の具体的な実施にある。

V 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育目標、学位授与基準、教育課程の編成・実施方針	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育目標、学位授与基準および教育課程の編成・実施方針が適切に実施されたかに関し点検評価する。	設置展開中で、届け出に基づいて履行中である。なお、今年度から、履修ガイドに学位審査基準などが明示されたが、さらに公開できる情報をHPなどに掲載し、社会からも認知されるよう努める。	研究科独自のHPの充実と、より見やすいリンク位置の確保(大学当局との交渉)
2	教育課程・教育内容	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育課程・教育内容が適切に実施されたかに関し点検評価する。	博士課程やキャリア3年コースは、今年度が完成年度で、届け出た内容を履行中であるが、今年度中に来年度以降のカリキュラム・ポリシーに沿った見直しのための準備を行うため、学生に対するアンケート調査を行い、各専攻で教育内容を検討する。	より多くの意見を集めるため、アンケート調査の回収率80%以上を目指す。
3	教育方法	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た教育方法が適切に実施されたかに関し点検評価する。	大学院への進学率の向上も考慮し、カリキュラム・ポリシーに記載されている「学部・大学院一環教育カリキュラム」として先取り科目の活用と普及を検討する。	学部カリキュラムにおける先取り科目の位置づけを検討し、広報資料を作成して学生に公開する。
4	成果	2011年度の修士課程、2012年度の博士後期課程それぞれの完成を目指す過程で、文科省に届け出た通りの成果を得たかに関し点検評価する。	ディプロマポリシーに沿った審査において、学位審査基準では主査以外に副査を定めることになっており、多角的な指導体制の明示とより厳格な審査のため、副査の情報公開を行う。	これまでの紀要には指導教員のみが記載されていたが、今年度から副査も記載するよう書式を改める。
5	内部質保証	内部質保証を可能とするシステムの構築。	質保証委員会の規程を整備し、委員会活動を開始する。	2回以上の質保証委員会の開催

VI 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
教員の年齢構成に改善が見られる予定であること等、適切な対応がとられている。質保証委員会の規定は4月の教授会（現状分析シート提出後）で整備された。実施状況について、結果を見守りたい。
現状分析に対する所見
1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
デザイン工学研究科では、コースワーク、リサーチワークの位置づけが明らかになっている。さらに、修了要件は明確化されており、カリキュラム・ポリシーも適切であることは評価できる。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
デザイン工学研究科では、修士課程において建築デザイン、都市計画、社会基盤整備、インダストリアルデザイン、システムデザインなどに関する高度な専門職業人を養成するための教育内容を、また、博士後期課程において修士課程の上に、より高度な研究能力を有する研究者を養成する教育内容を提供している。このことは、研究科設置届出の趣意書に専門分野の高度化に対応した教育を提供することを明示し、文部科学省に受理されていることでも裏付けられている。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。
デザイン工学研究科において、履修指導にチューターを導入しガイダンスによる履修指導を補完していることはきめ細かな学生対応として評価できるが、チューターへの指導、指導範囲の明確化を行いチューターが誤った指導をおこなわないような体制の整備が望まれる。 学習指導に関して、シラバスの公開、オフィスアワーの周知に加えて高学年のチューターによる指導を始めたことは評価できる。今後、このチューター制度について組織的な運用方法を確立されることが望まれる。 研究指導、学位論文指導は、コースワークや担当教員により計画的に行われていると評価できる。システムデザイン専攻において複数の教員から研究指導を受けることができる体制は広い視野を身に付ける新たな試みとして高く評価できる。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。
デザイン工学研究科のシラバスは、本年度から大学システムの書式に従い適切に作成されている。 授業がシラバス通りに行われたかの検証は行われておらず、授業改善アンケート等による組織的な検証方法の検討が必要である。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
デザイン工学研究科の成績評価基準は Web シラバスにて周知され、公平に行われている。特に、建築学専攻と都市環境デザイン工学専攻については JABEE 基準に基づき成績評価資料を全て保存しており、成績評価と単位認定の妥当性が検証可能となっていることは高く評価される。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
デザイン工学研究科では、教育成果の検証について専攻ごとに適宜行うレベルなので、質保証委員会による組織的な取り組みの確立が必要である。 授業改善アンケートは教員個人にフィードバックされるのみであるが、前年度のアンケート結果にもとづく改善点をシラバスに記入させており、適切な対応がとれていると評価される。 学内外の FD 関連シンポジウム、講演、研修会等への参加があるが、参加者が少ない実情がある。参加を増やす方策の検討が望まれる。
3 成果
3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
デザイン工学研究科では、GPA 評価は個々の教員に任せられているとのことであるが、評価の適切性を測定する方法の検討が望まれる。
3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
デザイン工学研究科では、シラバスで学位の評価基準を公開しており学生が知ることができる状態にある。さらに、指導教授のみの判断とならないよう副査の意見を反映させ、全教員による審査会により公平性を確保している点は評価できる。
4 教員・教員組織
4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。
デザイン工学研究科では、教員像について直接的な記述はないが、内容が明らかにされているカリキュラムの担当が可

<p>能な教員という形で間接的に示されていると判断される。より明示的に示されればなお良い。</p> <p>教員に求める能力・資質等は内規により明らかにされている。</p> <p>教育上の役割分担は履修ガイド、ホームページ、大学院案内に示されている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>デザイン工学研究科では、教育研究体系に基づいて適切な教員が配置されている。</p> <p>文部科学省基準と同数の教員が配置されている。</p> <p>年齢構成に関しては改善されつつあるが、今後も更なる改善を行って欲しい。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>デザイン工学研究科では、関連内規が整備されている。なお、設置展開中で該当者がなく適用例はない。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>デザイン工学研究科では、授業改善アンケートへの対応が行われているのみで、より組織的な対応が求められる。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>規定が整備されたばかりなので実施状況等、結果を見守りたい。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>規定が整備されたばかりなので実施状況等、結果を見守りたい。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p> <p>特になし。</p>
<p>2011 年度目標の達成状況に関する所見</p> <p>デザイン工学研究科の 2011 年度の目標は適切なプロセスをへておおむね達成されている。</p>
<p>2012 年度中期・年度目標に関する所見</p> <p>デザイン工学研究科は今年度末が完成年度であるので、大幅な改革が記載出来るわけでは無いと思われる。そのことを踏まえて記載内容は具体的で適切であると判断される。100%達成を期待したい。</p>
<p>総評</p> <p>デザイン工学研究科は知識、実験結果集約型の研究科ではなく、個人的な能力とセンスが問われる研究科であるので、多用なコース（キャリア 3 年コース、選抜 1 年コース等）が設定されていることはたいへん良い。また、明確な重点目標を持ち、具体的な研究指導の方向性を打ち出していることも高く評価される。</p> <p>学生の作品の評価は評価者の視点により大きく異なり、場合によっては正反対の評価が出ることもあり得る。正当な評価方法とはなにか、専攻内の議論を通じた確立が望まれる。</p>

公共政策研究科

I これまでの自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応

公共政策研究科は 2012 年 4 月開講の新しい研究科であり、今後自己評価結果を踏まえて適切に対応する。

II 現状分析

1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。 ①コースワーク、リサーチワークの位置づけを明らかにしていますか。 公共政策研究科のコースワークは、研究対象の違いから 4 コース（公共マネジメントコース、市民社会ガバナンスコース、環境マネジメントコース、国際パートナーシップコース）にわけ、また全体の科目を共通科目（理論・研究基礎の 20 科目＋方法論・分析技法の 22 科目）とコース専門科目（公共マネジメントコースは 22 科目、市民社会ガバナンスコースは 22 科目、環境マネジメントコースは 25 科目、国際パートナーシップコースは 16 科目）にわけ、前者は 8 単位以上の選択必修とし、後者は所属するコースの科目を 8 単位以上履修するものとしている。またリサーチワークについては、論文研究指導（2 単位）4 科目を 1 年生、2 年生それぞれ前後期通して履修することを推奨し（必修は早期修了者を考慮して 4 単位）、また論文の進捗状況にあわせた中間報告会を義務づけている。修了所要単位は修士論文の場合には 36 単位とし、政策研究論文の場合には 40 単位としている。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。 ①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。 上記 1.1 に述べたように、共通科目として、理論科目と研究基礎科目を配置し、また同じく共通科目として方法論・分析技法科目を配置している。コース専門科目には、それぞれのコースに高度な専門知識を習得するための科目が配置されている。
2 教育方法
2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。 ①学生の履修指導をどのように行っていますか。 指導教員が論文研究指導の中で履修についても指導しており、また留学生等特段の配慮の必要がある学生に対してはチューターを配置して履修指導を行っている。 ②学生への学習指導をどのように行っていますか。 指導教員が論文研究指導の中で学習についても指導しており、また留学生等特段の配慮の必要がある学生に対してはチューターを配置して履修指導を行っている。 ③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導を行なっていますか。 指導教員が論文研究指導の中で研究指導、学位論文指導を行っている。論文研究指導は 1 年生向けのものと 2 年生向けのものを分けて制度化しており、研究を始めたばかりの 1 年生と論文の執筆に取りかかっている 2 年生に対して、それぞれ適切に研究指導、学位論文指導を行っている。
2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。 ①シラバスは適切に作成されていますか。 シラバスについては、法政大学大学院の規定に基づいて、適切に作成されている。 ②授業がシラバス通りに行われているかの検証を行なっていますか。 公共政策研究科は 2012 年 4 月開講の新しい研究科であり、今後シラバス通りに行われているかどうかについては、学生による授業改善アンケートを確認することを予定している。
2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。 ①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。 公共政策研究科は 2012 年 4 月開講の新しい研究科であり、今後成績評価と単位認定については各コースで確認し、公共政策研究科としての全教員の成績評価と単位認定を検証することを予定している。これらのデータについては、公共政策研究科執行部会議で議論し、確認する。
2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。 ①教育成果の検証を研究科・専攻ごとに定期的に行っていますか。 公共政策研究科は 2012 年 4 月開講の新しい研究科であり、今後教育成果の検証をコース会議、研究科執行部会議で定期的に行うことを予定している。 ②学生による授業改善アンケートをどのように利用していますか。

<p>公共政策研究科は2012年4月開講の新しい研究科であり、まだアンケートを実施していない。非実施科目は10人未満の少人数科目と論文研究指導科目である。その他の科目は実施する。各教員がアンケートの結果を見て適切に対応している。今後、執行部で検討する。</p> <p>③教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていますか。</p> <p>公共政策研究科は2012年4月開講の新しい研究科であり、これまでは専攻単位で対応してきた。今後は、これらの専攻の対応を見て、研究科としての対応を検討する。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>①学生の学習成果をどのように測定していますか。</p> <p>公共政策研究科は2012年4月開講の新しい研究科であり、今後は執行部会議で検討するが、成績がB以上であれば学習成果があったものと判断してよい。したがって、成績がC・Dの学生について、指導教授が個別指導をすることを検討する。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。</p> <p>学位論文審査基準は作成し、公表している。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像を明かにしていますか。</p> <p>教員採用基準を作成し、執行部会議を通じて、各教員に通知している。</p> <p>②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。</p> <p>教員採用基準を作成し、執行部会議を通じて、各教員に通知している。</p> <p>③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。</p> <p>教育は第一義的には担当教員に責任があり、カリキュラムについてはコース会議が責任を有し、教員の人事についてもコース会議が責任を負う体制となっている。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>①研究科・専攻のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。</p> <p>公共政策研究科には4コースがあるが、統合前は専攻であった組織であるため、コースの自律性を高めた運営としている。コースにはコース主任が置かれ、専攻教授会に相当するコース会議が設けられ、コースの運営の責任を負っている。</p> <p>②法令（大学設置基準等）によって定められた必要教員数を満たしていますか。</p> <p>27名の専任教員が所属しており、必要教員数を満たしている。</p> <p>③特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。</p> <p>上述のように、コース会議に人事が委ねられているが、各コースで年齢・性別等のバランスをとるよう配慮されている。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>①各種規程は整備されていますか。</p> <p>教員採用基準を作成し、執行部会議を通じて、各教員に通知している。</p> <p>②規定の運用は適切に行われていますか。</p> <p>人事はコース会議に委ねられているが、適切に運用されている。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>①研究科内のFD活動はどのようになっていますか。</p> <p>コースごとに、コース会議においてFD活動を行っている。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p> <p>①研究科の質保証に関する各種委員会は整備されていますか。</p> <p>公共政策研究科は2012年4月開講の新しい研究科であるため、まだ委員会は設置されていないが、今後はFD・質保証委員会を設置する。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p> <p>①質保証委員会等は適切に活動していますか。</p> <p>今後、FD・質保証委員会を設置し、適切な活動を求めていく。</p>

②質保証活動への教員の参加状況を説明してください。
今後、委員会が設置されたら、各教員に参加を求めていく。

Ⅲ 研究科（専攻）の重点目標

公共政策研究科は2012年4月開講の新しい研究科であるが、転科した大学院生が50名以上いるため、修士・博士の学位を初年度から出すことを重点目標としている。すなわち、留年率を下げることである。そのためには、論文研究指導を充実させる。

また、初年度である今年度は、定員を充足することができたが、今後も定員の充足を重点目標としたい。そのためには、積極的にシンポジウム等の広報活動を行い、教員による研究活動・社会貢献活動を積極的に展開するよう、専任教員に協力を求めていく。

Ⅳ 2011年度目標達成状況

なし

Ⅴ 中期目標・年度目標

No	評価基準	中期目標	年度目標	達成指標
1	教育課程・教育内容	4コース制、共通科目・専門科目の区分を含むカリキュラム体系、各科目の配置、シラバスの記載項目、中間報告会の実施方法、論文研究指導の実施方法等について、自己点検し、見直しを行う。	公共政策研究科は、2012年度より開講した新研究科であり、新に設置したコース制、科目区分、カリキュラム等が実施されているかどうかを確認する。	質保証委員会で確認する。全専任教員によるカリキュラム検証会議を開催する。
2	教育方法	講義については長期履修も含めて希望の年度内で単位取得ができていくかどうかを確認する。また論文研究指導(ゼミ)についても、希望の年度内で論文が完成できたかどうかを確認する。	公共政策研究科は、2012年度より開講した新研究科であり、講義や論文研究指導が予定通り実施できたかを確認するために、中間報告会での報告を徹底する。	学生の講義と演習の履修状況を確認するとともに、中間報告に関する情報を学生に周知徹底する。中間報告会での報告率を確認する。優秀な修士論文、政策研究論文を研究科ホームページや紀要などで公開する。
3	成果	進級できたものの比率を進級率とし、また希望の年度内での修了できたものの比率を修了率とし、成果と位置づける。	公共政策研究科は、2012年度より開講した新研究科であり、こうした目標が適切かどうかを確認する。	希望の年度内での修了率を確認する。

Ⅵ 大学評価報告書

自己評価結果および大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見
公共政策研究科は新設研究科であるため、この項目には該当しない。
現状分析に対する所見
1 教育課程・教育内容
1.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
公共政策研究科において、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの3つのポリシーを基に、修士課程のコース・ワークを明確にし、教育課程を体系的に編成しているのは評価できる。
1.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。
公共政策研究科は、新たな研究科となって、従来の研究科よりも幅広い選択肢を提示しており、この点については明確になっている。しかし、博士後期課程の滞留という問題は今後も同じように生ずる可能性がある。今年度博士後期課程への入学者数は定員5名に対して26名(5.2倍)で、すべてが社会人である。これはもちろん、当初より想定されていたことではあるが、これに転科生を加えると、博士後期課程は2年生以上が29名で、全体では55名(定員は15名)が博士後期課程に在籍していることになる。その研究指導の検討とともに成果が期待される。

<p>とりわけ高度専門職業人というカテゴリーにいかなる博士の学位授与の基準がふさわしいのかは今後も検討をしていく必要がある。従来の大学教員をめざす研究者養成コースを前提とした教育方法とは異なるカリキュラム、とくにコース・ワークの導入を検討すべきである。高度な専門知識を習得し、現場で政策立案能力を発揮するという形であれば、従来の学位は必要ない。このことはポリシーとして本研究科が何を指すのかによっても大きくことなる。何よりも、この問題は本研究科において、博士後期課程3年の学生が20名（全体の3分の1）を占める実態から考えて、改善が望まれる。</p>
<p>2 教育方法</p>
<p>2.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。</p> <p>公共政策研究科は、学習指導、研究指導、学位論文指導において、中間報告会等のみならず、日常的に複数の教員が指導に関われるようなシステムに向けて、さらに検討が望まれる。</p>
<p>2.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。</p> <p>公共政策研究科は、新しい体制下で、まだ検証をする段階ではない。</p>
<p>2.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。</p> <p>公共政策研究科において、全教員を対象に成績評価と単位認定の検証を予定していることは評価できる。</p>
<p>2.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。</p> <p>公共政策研究科において、学位論文審査基準が明文化、公表されたことは評価できる。 授業改善に関するアンケートを実施予定であり、その活用が期待される。</p>
<p>3 成果</p>
<p>3.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>公共政策研究科の学生の学習成果はこれまでの専攻における学位取得状況に示されている。 公共政策研究科は社会人が中心で、勤務との関係で長期履修を希望する者も多く、必ずしも2年間で学位を取得する意義はない。学生の希望に応じて教育目標が達成できることが望ましい。</p>
<p>3.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>公共政策研究科では、審査基準を作成し、公表している点は適切である。ただし、これまでも繰り返し指摘しているが、例えば政策科学研究科の場合、修士留年率（特に社会人）の引き下げについて、2011年度に修了予定者22名で、学位取得者が15名（取得率68%）と2010年度（同予定者9名、同取得者4名、取得率44%）に比べ率は大幅に上がっているが、修士の学位の水準を下げることなく、こうした指標が達成される必要があると思われる。2011年度の博士の学位取得者数については、修了予定者21名中、学位取得者2名で、2008年度以来、毎年度0名であったので、改善がみられる。</p>
<p>4 教員・教員組織</p>
<p>4.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>公共政策研究科の学位授与方針をみると、実務家あるいは行政における政策立案に実際にたずさわってきた教員を配している点は評価できる。 公共政策研究科では、教員採用基準を明らかにしており、問題ない。</p>
<p>4.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>公共政策研究科では、カリキュラムにふさわしい教員構成がとられており、適切である。 法令で定められた必要教員数を満たしている。組織改編の効果として、幅広い分野の教員を擁することができるようになった。 公共政策研究科では、教員の年齢構成は60歳代以上が46%を占めており、今後10年以内にこれらの教員が定年退職を迎える状況にある。この状況は博士の学位取得年限との関係を考える時、同研究科の大きな問題となるであろう。少なくとも、これから5年程度の間、若干でも年齢構成を見直す必要があり、実務経験と教学の優秀な人材を確保することは極めて難しい課題だが、今後の人事採用計画を早急に検討すべきであると思われる。</p>
<p>4.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>公共政策研究科の各種規程の整備状況についてはコースごとということだが、今後新研究科としての規程を新たに整備する必要があると思われる。</p>
<p>4.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>公共政策研究科におけるFD活動の例として、公共マネジメントコースで、本年度連続公開講演会の実施を予定している。これは、教員が相互に参加し、研究会の機能をもっている。一般にも公開し、指導教授を決める際の情報提供にもなることで、その成果が期待される。</p>
<p>5 内部質保証</p>
<p>5.1 内部質保証に関するシステムを整備しているか。</p>

<p>公共政策研究科ではFD・質保証委員会を各コース1名の計4名で設置し、その重要性を認識しており、評価できる。この委員会は研究科長の相談役、監視役的な位置づけがされている。</p>
<p>5.2 内部質保証システムを適切に機能させているか。</p>
<p>公共政策研究科では、質保証委員会を設置し、質保証活動への積極的な参加を求めていくと記載されており、評価できる。質保証委員会は、8月、10月に開催することを予定している。</p>
<p>その他法令等の遵守状況</p>
<p>公共政策研究科博士後期課程の収容定員に対する学生数比率が3.67と高いので改善が望まれる。</p>
<p>2011年度目標の達成状況に関する所見</p>
<p>公共政策研究科は新設研究科であるため、前年度の目標がそのまま検討されているわけではないが、4つの専攻を1つの研究科としてまとめた初年度効果は受験者数および定員充足率1.04として示されている。改革の効果があったものと考えられる。</p>
<p>2012年度中期・年度目標に関する所見</p>
<p>公共政策研究科の重点目標として移行学生50名の留年率を下げる事が掲げられており、適切である。その取り組みが論文指導の充実という形で行われているが、こうした傾向が続くようであれば、新たな対策が求められよう。来年度の定員充足率の達成も目標として掲げられており、新研究科の広報等の具体的な取り組みについて、注目したい。</p>
<p>総評</p>
<p>新研究科の開設にあたり、従来の研究科の定員を減らして、最適化をはかった。そのため、入学者は定員を上回り、初年度としての目標を達成したと考えられる。新しいカリキュラムによる2012年度入学者については、公共政策学という学位が授与されるということであり、その点では画期的な取り組みと考えられる。4つの研究科および専攻を公共政策という名のもとにまとめあげたことも高い評価を得るであろう。ただし、今後の課題として、昨年度も指摘されているが、政策創造研究科とのその差異は受験生には必ずしもわかりやすいとはいえないと思われる。</p> <p>また、次の2点については今後の取り組みが期待される。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 修士課程の4つのコースはそれぞれのコース課程主任を置き、これまでの枠組みをとりはらったわけではない。学生にとって、本当の意味で新しい公共政策学がどのように作られていくのかが注目される。 2) 夜間、土曜開講の社会人を中心とする課程であり、2012年度は博士後期課程の入学者は26名全員が社会人である。これら定員の5倍を超える26名の博士後期課程入学者の今後3年から6年の在学状況および学位取得状況に教育上の成果があらわれることを期待したい。