

6. 総合政策学部

(1) 理念・目的

(理念・目的等)

- 学部の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性
- 学部の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

[現状説明]

総合政策学部は、本学の建学の精神である「真・善・美の探究」に基づき、政治、経済、法律、行政、経営、会計、環境、福祉からなる広範囲な学問分野を総合的、学際的に学ばせることにより、幅広い視野から問題を多面的に把握し、分析し、そして解決していく能力と、豊かな人間性を備えた人材を育成することを目的としている。

上記の教育理念・目的を実現するため、次のような2学科5コースを設置している。

1) 総合政策学科

総合政策学科は、社会をマクロの視点から捉え、国際政治・経済、法律・行政及び環境・福祉の各専門分野を総合的かつ学際的に学ぶことにより、様々な問題を多面的に把握分析し、実践的に解決するための知識と能力を備えた人材を養成することを目的とし、以下の3コースから構成される。

- ① 国際政経コース：国際政治および国際経済の専門知識・教養を備え、豊かな国際感覚を持ってグローバルな社会で活躍するような人材の養成を目的とする。
- ② 法律行政コース：国内政治・行政の専門知識とリーガル・マインドを涵養し、公務員その他社会づくりの担い手として活躍する人材の養成を目的とする。
- ③ 環境福祉コース：社会科学的な視点から環境と福祉の専門知識を学び、政策立案や実施の面から社会の環境保全や福祉増進に貢献しうる人材の養成を目的とする。

2) 企業経営学科

企業経営学科は、企業活動というミクロの視点に立ち、経営及び会計の各専門分野における知識の修得はもとより他の関連分野にも通暁し、企業が求める幅広い知識と実務遂行のための能力、技術を備えた人材を養成することを目的とし、以下の2コースから構成される。

- ① 経営戦略コース：企業マネジメント能力を備え、企業の経営戦略の立案、実務遂行に活躍できる人材の養成を目的とする。
- ② 経営会計コースは：簿記・会計の実務能力や税務知識を身につけ、職業会計人や企業が求める会計エキスパートとして活躍しうる人材の養成を目的とする。

[点検・評価（長所と問題点）]

昭和59年に総合的、学際的な学部の先駆けとして社会科学部の名称で創設された本学部は、幅広い視野と豊かな教養のみならず、それに基づく実践的な問題解決能力を備えた人材の養成という学部の理念・目的をより効果的に実践していくため、平成14年に総合政策学部と名称を変更した。一学部一学科の総合政策学科の下に、従来からの国際政経コース、経営情報コース、法律行政コースに新たに環境福祉コースを加えて1学科4コース制とした。

平成18年には、その教育の効果を一層向上させるためには、多岐にわたる学問領域を2つの

アプローチに分けるべきであるとの判断から、経営情報コースを企業経営学科として独立させ、総合政策学科と企業経営学科の2学科5コース制に移行した。

従前通り、学科間およびコース間の垣根を低く保つために他学科・他コース科目の履修を緩くする措置を残した。一方、新たに複数の教員が1つの学際的テーマの下に学生を指導するユニークな学際演習を新設した。これは、多様な学問領域を横断する柔軟性に富んだ教育プログラムをさらに促進しようとする努力の表れである。

これにより、本学部においては、軸となる専門知識を持ちつつ、学科間・コース間の相互作用を通じて、狭い学問領域の知識にとどまらない総合的かつ学際的な知識を備えた専門家を養成することが可能になったものと自負している。

本学部は、学部開設以来、豊かな人間性を育むための「パーソン・トゥ・パーソン (person to person)」を教育理念としてきた。パーソン・トゥ・パーソン教育について、その評価を具体的な数値に表すことは難しい。しかし、人と人のふれあいによる人間教育の重視は、教育の原点として不可欠であるとの観点から、平成18年度から、それを具体化した少人数教育を一層充実させるため、教育システムの改善・整備も図られつつある。

1つは、従来からの1年次のプレゼミナールの抜本的な改革である。専門分野への導入部分として位置づけられ、「自由研究」的な内容であったプレゼミナールを発展的に解消し、高校から大学への「導入教育」の一環として、現代版「読み・書き・そろばん」ともいえる基礎教養演習（読解力演習、文章力演習、計算力演習、表現力演習、データ分析演習）を新たに設置し、従来のプレゼミナールに代わる1年次の新しい少人数教育の柱と位置づけた。

もう1つは、ゼミナール（専門演習）の履修開始を前倒しで第2学年次からとし、3年間にわたりゼミナールにおける指導教授による人間的なふれあいを通じて、パーソン・トゥ・パーソンの徹底した少人数教育が図られる体制となった。

[改善方策]：理念・目的

学部の理念・目的に則り、今後も学際的視野の涵養とパーソン・トゥ・パーソンの徹底に一層努めていく。

このため、学問分野の進展による成果を積極的に導入するとともに、内外の情勢の変化や社会および学生のニーズの変化に常に敏感に対応し、学際性の利点を最大限に発揮できるように、教育プログラムの再構築、カリキュラムの改善・改革をはかっていく。また、少人数教育の徹底・強化を図り、よりきめ細かな取り組みを行っていく。

なお、平成19年7月に公布された大学設置基準の一部改正に伴い、本学でも学則に学部・学科の目的を明文化することとなり、平成20年4月1日付けで、前述2学科の目的を学則第2条に明記することとなった。

(2) 教育内容・方法等

(一) 教育課程等

[目標]

総合政策学部では、学部の理念・目的の実現に有効かつ適切な体系性を持ち、学生の学修に配慮したカリキュラムを編成するため、以下の重点目標の達成を目指す。

- ① 専門分野における学際的なカリキュラムおよび科目の拡充。
- ② 少人数教育の軸となるゼミナール（専門演習）の拡充。
- ③ 初年次教育のプログラム内容の質的向上。
- ④ 能力別クラス編成による英語教育の拡充。

(教育課程)

- 学部・学科等の教育課程と各学部・学科等の理念・目的並びに学校教育法第52条、大学設置基準第19条との関連
- 学部・学科等の理念・目的や教育目標との対応関係における、学士課程としてのカリキュラムの体系性
- 教育課程における基礎教育、倫理性を培う教育の位置づけ
- 「専攻に係る専門の学芸」を教授するための専門教育的授業科目とその学部・学科等の理念・目的、学問の体系性並びに学校教育法第52条との適合性
- 一般教養的授業科目の編成における「幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」するための配慮の適切性
- 外国語科目の編成における学部・学科等の理念・目的の実現への配慮と「国際化等の進展に適切に対応するため、外国語能力の育成」のための措置の適切性
- 教育課程の開設授業科目、卒業所要総単位に占める専門教育的授業科目・一般教養的授業科目・外国語科目等の量的配分とその適切性、妥当性
- 基礎教育と教養教育の実施・運営のための責任体制の確立とその実践状況

[現状説明]

本学部の教育課程は、学校教育法第52条および大学設置基準第19条に則り、学部の理念・目的や教育目標を適切に反映させるべく、学士過程としてのカリキュラムを体系的かつバランスよく編成している。

1) 専門科目

総合政策学部での専門的知識の修得のため、総合政策学科と企業経営学科の2学科とも、教育課程の編成においては、1年次（第1 Semester）から幅広い学際的な知識を吸収し、また、コース選択にも役立てるために、コース共通の「専門共通科目」の履修を行う。そして、2年次（第3 Semester）からコース別に定められた「専門基本科目」の履修、3年次（第5 Semester）からコース別の「専門発展科目」の履修を行う。所属するコースの選択は1年次（第1 Semester）からではなく、2年次（第3 Semester）で行われるが、これは、学生によって最適なコース選択が行われるようにとの配慮からである。

さらに、学際性の利点を十分に発揮できるように、学科間・コース間の垣根を低くし、2年

次（第3セメスター）以降、学生が専門コースの科目のみ狭く履修するのではなく、他学科・他コース科目も広く履修できるように、多様な学問領域を横断する柔軟性に富んだカリキュラムとなっている。2学科とも、他学科・他コースの専門共通科目、専門基本科目および専門発展科目は、3年次（第5セメスター）から履修することができる。

なお、平成18年度のカリキュラム改革により、学際的な科目の拡充が図られ、後で説明されるように、本学部ならではのユニークな「学際演習」や「社会のしくみ」なども設置されている。

少人数教育を実践するために、専門発展科目としてゼミナール（演習Ⅰ）が設けられている。平成18年度のカリキュラム改革により、ゼミナールの履修開始を前倒しで第2学年次からとし、卒業論文の指導を中心に3年間にわたり、ゼミナールにおける指導教授による人間的なふれあいを通じて、パーソン・トゥ・パーソンの徹底した少人数教育が図られる体制が確立している。

2) 専門関連科目

専門関連科目は、専門科目の履修を助け、あるいはその基礎となる一般教養や語学等の科目である。一般教育科目については、幅広く深い教養および総合的な判断力、豊かな人間性を涵養することを主たる目的として、人文科学、社会科学、自然科学の各分野にわたる多彩な科目が置かれている。

国際化等の進展に適切に対応するため、外国語の能力を養うため、必修科目として第1外国語（英語Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、ただし留学生のみ日本語）、選択科目として第2外国語（発展英語、ドイツ語、フランス語、中国語、スペイン語、韓国語）が置かれている。第1外国語の履修は、第1セメスターで英語Ⅰおよび英語Ⅱ、第2セメスターで英語Ⅲという順序となっている。

とくに、英語教育については、学生の能力とやる気に応じたメリハリのある指導を目指し、ダブル・トラック方式と呼ぶ能力別クラス編成（上級クラスと普通クラス）による指導を実施している。また、平成18年度のカリキュラム改革で、英語を得意とする学生には、更なるレベルアップを可能にするため、第2外国語科目でも、「発展英語」を履修することが可能となった。

3) 基礎教養科目

初年次教育の一環として、大学で学ぶにあたって必須となる知識・能力、および一般社会常識として就職試験、資格試験等でも必要となる知識・能力を身につけるため、平成18年度のカリキュラム改革により、1年次に基礎教養科目が設置された。基礎教養科目は、「読解力演習」、「文章力演習」、「計算力演習」、「表現力演習」、「データ分析演習」、「近現代史論」、「社会のしくみ」からなり、いずれも必修科目となっている。

なお、基礎教養科目のうち、読解力演習および文章力演習については、全専任教員が約10名ずつ学生を担当する少人数体制であり、学生は当該授業の内容についてだけでなく、そこにクラス担任的な機能も持たせ、生活上、学习上全般の様々な問題を担当教員に相談することができる。

[点検・評価（長所と問題点）]

本学部に入学者となる志望動機として、学際性に富んだ学部であることを挙げる学生が多い。これは本学部の目標がある程度、受験生たちに認知されていることを証明しているといってもよいであろう。

学際性に富んだカリキュラムへの取り組みの一環として、学部専任教員の多くが参加して行われるオムニバス形式の学際講座として、従来から設置されている統一テーマによる「総合政

策論」の他に、平成18年度からは、「近現代史論」と「社会のしくみ」が新たに加わえられた。前者は、高校教育の中で近現代史が重視されておらず、それが社会科学を学ぶ上で大きな障害になっていると判断したからである。また、後者は、学部専任教員が協力して出版した『社会のしくみ』（丸善、平成16年10月刊行）は、我々の社会がどのようなしくみになっているかを社会科学の視点から学際的にやさしく解説したものであり、これを基本教材としたオムニバス形式の当該科目は、総合政策学部に対応しい新たな総合講座としての役割を担っている。しかしオムニバスであるだけに、ややもすると、授業ごとの連関性を欠くきらいがある。

さらに、平成18年度より、「学際演習」を専門発展科目として設置した。これは、専門分野の異なる複数（現状では2名、将来は3名の可能性もある）の教員が共同して、演習形式で特定の問題について異なる視点から考察するという総合政策学部ならではの特色あるユニークな科目である。たとえば、①国連の平和維持活動（PKO）について国際法と国際政治学、②途上国の公害問題について開発経済学と環境保健学、③多国籍企業問題について国際経済学と経営学、といった異なる学問分野からのアプローチが試みられている。ただし、学際演習は現在、担当する教員側の制約等もあり、開設コマ数は年間5コマ程度にとどまっている。また履修学生も少ない。

平成18年度にゼミナールの開始時期を2年次に前倒しした。これは少人数教育をさらに前進させるための手段である。さらに、従来は教授および准教授によってのみ開講されてきたゼミナールを、平成19年度より、専任講師も開講するようにした。これによってゼミ担当教員の担当学生の平均数は10名以下となった。しかし、“人気”の偏りは否定できず、ゼミによっては人数にかなり大きな差がある。

なお、現在入ゼミ率は8割程度であるが、これをさらに引き上げることにより、ゼミナールを通じた少人数教育の徹底を図ることが望ましいと考える。そのため、ゼミの授業内容を一層充実させ、ゼミ活動の活性化を図るとともに、入ゼミに関する情報提供、個別説明会の創意工夫など、新たな対策も必要である。また、非ゼミ生の数を極力抑える努力を続ける一方で、非ゼミ生（ゼミを辞めた学生を含む）に対するきめ細かな個人指導の強化も重要となっている。平成19年度より、全専任教員が第3、第4学年次の非ゼミ生を、平均3～5名ずつ担当して、進級・卒業、就職等の進路指導にあたることとなった。

初年次教育における各種演習の科目については、導入後試行錯誤の中で実施してきたが、教員の意識改革、クラス間のばらつき調整、共通テキスト（とくに、学部オリジナルの読解力演習と文章力演習のテキスト）の改良など、改善すべき点がある。さらに、1クラス10人程度と少人数の読解力演習（春学期）と文章力演習（秋学期）にクラス担任機能を持たせたが、プラス面も多い反面、授業が中途半端になる恐れなど、マイナス面も指摘されている。今後、両演習とクラス担任機能をいかに両立させていくか、それとも分離させるかの検討が必要となっている。初年次教育はすべて必須となっているため、再履修学生をどう扱うかが問題となる。

英語の得意な学生の能力を伸ばそうとの目的から、上級クラスと普通クラスのダブル・トラックによる英語教育を推進してきたが、最近、英語の不得意な学生の増加が新たな問題となってきている。これは、英語を必須科目としない入試（推薦、B日程など）による影響と見られる。このため、普通クラスの下に初級クラスを設けてマルチ・トラックにする案も出されている。今後、英語の再履修者数（再履修クラスも別に編成）を抑制するためにも、よりきめ細かな能力別クラス編成による英語教育に向けた取り組みが求められる。

(カリキュラムにおける高・大の接続)**○学生が後期中等教育から高等教育へ円滑に移行するために必要な導入教育の実施状況****[現状説明]**

本学部は、初年次教育において、高校から大学へ円滑に移行させるための「導入教育」を特に重視している。本来、大学で学ぶに当たって必要な基礎的な知識と能力は、高等学校卒業までに修得しておくべきであるが、「ゆとり教育」の弊害面と考えられる入学者の質の低下は避けがたい。本学部でも、基本的な知識・能力の欠如が、4年間の学業の大きな阻害要因となっている。

このため、平成18年度より大幅にカリキュラムを改正し、初年次教育の一貫として、読解力演習、文章力演習、計算力演習、表現力演習、データ分析演習などの基礎教養科目を新たに7科目16単位、すべて第1学年次の必修科目として設置した。

他方、毎年夏のオープン・キャンパスに参加する受験生に対して、模擬講義を行い、総合政策学部の講義の雰囲気を感じてもらっている。また希望する高校への出張講義も行い、大学の雰囲気を味わってもらう努力をしている。

近年、合格決定から入学までの、いわゆる「入学前教育」に力を注いでいる。推薦入試の合格者を対象としたセミナーを12月中旬に開催し、本学部教員による模擬講義を聞かせ、その内容に関するレポートの提出、添削返送といった指導を行っている。さらに、1月と2月にも学部が指定した文献にもとづくレポートの提出と添削を義務づけている。

また、平成18年からは、3月下旬に入学予定者を対象に（推薦入試合格者は全員、その他は希望者のみ）、基礎学力の向上と、大学での授業に早く適応することを目的に、1週間程度のスプリング・セミナーを開催し、講義と演習を行っており、18年度には入学予定者の2/3が参加した。スプリング・セミナーの導入は本学部教員が高校を訪問した際、高校側の強い要望を受けて行ったものである。

[点検・評価（長所と問題点）]

推薦入試合格者に対する合格発表後から入学前のきめ細かな対応については、高校側からは高く評価されている。3月下旬の1週間にわたるスプリング・セミナーについては、4月からの大学生活に学生を早く順応させる上でも、大いに効果的であるとの判断から、今後もさらなる拡充に向けて努力する。

(履修科目の区分)**○カリキュラム編成における、必修・選択の量的配分の適切性、妥当性****[現状説明]**

本学部では、履修科目を基礎教養科目、専門科目、専門関連科目の3つのカテゴリーに分けている。卒業に必要な単位数は124単位であり、その内訳は基礎教養科目16単位、専門科目82単位以上、専門関連科目22単位以上である。さらに、各学科・コースとも、専門科目82単位の内訳は、専門共通科目16単位以上、専門基本科目24単位以上、専門発展科目42単位となっている。専門関連科目22単位の内訳は、人文科学、社会科学、自然科学の各分野合わせて16単位以上、第1外国語6単位となっている。なお、教職科目や他学部設置科目は自由科目として履修することになっている。

必修科目は、第1外国語6単位と基礎教養科目16単位の合計22単位であり、単純に卒業条件単位数に占める必修単位は17.7%である。しかしながら、科目区分でみると、各分類の卒業に必要な単位数を定め、適当な縛りを設けることによって、偏らない体系的な科目履修を堅持している。

例えば、専門科目についてみると、総合政策学科では、共通科目の卒業条件単位数の割合は50%（16科目32単位の中から16単位の取得義務）であり、基本科目は60%（20科目40単位の中から24単位の取得義務）、発展科目については、コースによって設置科目数が若干異なるため、国際政経コース42.0%（41科目100単位から42単位の取得義務）、法律行政コース38.2%（46科目110単位から42単位の取得義務）、環境福祉コース42.8%（40科目98単位から42単位の取得義務）と僅かな差が出ているが、いずれも40%前後である。

同様に、企業経営学科でも、共通科目66.7%（12科目24単位の中から16単位の取得義務）、基本科目は60%（20科目40単位の中から24単位の取得義務）、発展科目については、経営戦略コース26.3%（70科目160単位から42単位の取得義務）、経営会計コース25.6%（72科目164単位から42単位の取得義務）と、ほぼ26%前後である。

このように、専門科目に関しては、卒業条件単位数の割合が、共通科目→基本科目→発展科目と移るに伴って低くなるような妥当なカリキュラム編成となっている。

[点検・評価（長所と問題点）]

卒業に必要な単位数とその内訳は、教育課程上の必要性を満たしているが、履修科目の区分についても、常に、社会や学生のニーズに適合するように見直しを図っていくことが必要である。

平成18年度に大幅なカリキュラム改正を行い、新たに基礎教養科目（7科目16単位）を、すべて第1学年次の必修科目として設置した。これは本学部が初年次教育を特に重視しているからである。しかし、不合格となり再履修する者も少なくない。初年次教育の性質上、不合格者の第2学年次における再履修はタイミング的にみて好ましくないとの指摘が出ている。

このため、基礎教養科目の一部については、科目の統廃合も含め、春学期に集中させ、秋学期に不合格者の再履修を実施するといった見直し案も浮上している。今後、学生のニーズや負担、科目の性質を考慮しつつ、基礎教養科目のカリキュラム編成について再検討していく。

(授業形態と単位の関係)

○各授業科目の特徴・内容や履修形態との関係における、その各々の授業科目の単位計算方法の妥当性

[現状説明]

授業科目は、講義科目、演習科目および体育実技科目からなり、学則第25条および大学設置基準第6章第21条の定めに従い、講義科目および演習科目については、週1時間15週の授業をもって1単位とし、体育実技科目については、週2時間15週の授業をもって1単位としている。

なお、ゼミナール（演習Ⅰ・卒業研究）については、第2学年次（第3セメスター）から第4学年次（第8セメスター）までを通じて履修し、第4学年次（第7セメスターから第8セメスターまで）に完成させる卒業論文の審査に合格すると、所属コースの専門発展科目として一括して単位が与えられる。これは、大学生活の集大成として卒業論文を書かせる方向に指導す

ためである。ただし、2年次終了後に他のゼミに転籍することが認められていることから、2年次の成績は独立してつけられる。

「インターンシップ」および「海外研修プログラム」は、学内教室での事前・事後指導と実際の学外研修を併用して、その両方を合わせて単位を与えている。

[点検・評価（長所と問題点）]

3年次以降、ゼミナールの履修を途中で放棄した（させられた）者に対して、部分的な単位の取得は認めていない。これは、ゼミナールが卒論提出を目的とした演習であり、学生の安易な履修姿勢を防ぐためである。

「インターンシップ」および「海外研修プログラム」は、講義と現地実習を併用しているが、現在、現地実習の単位計算方法について明確な基準は設けられていない。早急にこれを定める必要がある。18年度には課題と思われる8単位が与えられたが、これは制度上の不備の結果であった。

(単位互換、単位認定等)

- 国内外の大学等と単位互換を行っている大学にあっては、実施している単位互換方法の適切性
- 大学以外の教育施設等での学修や入学前の既修得単位を単位認定している大学・学部等にあっては、実施している単位認定方法の適切性
- 卒業所要総単位中、自大学・学部・学科等による認定単位数の割合

[現状説明]

本学部では、国内外の大学との単位互換は行っていない。

短期大学および高等専門学校卒業生、専修学校修了者、さらに外国において通常の学校教育課程12年以上を修め、かつ日本の短期大学、高等専門学校に相当する教育課程を卒業した外国人留学生に対して、編入学の資格を認め、第3学年（第5セメスター）に編入させ、その単位については、62単位を一括認定している。すなわち、現在では、前校で取得した単位とその科目を個別に認定（読み替えを含む）ような方法はとっていない。

卒業所用単位のほとんどすべては本学部内で行われている。

[点検・評価（長所と問題点）]

19年度に再導入された海外研修に参加する学生のほか、ボランティア活動に奉仕したり資格取得を目指したりする学生が増えてきた。これに対応して、これらの学生に対する課外活動の成果を積極的に単位に認定する手段として、平成19年度のカリキュラム改正により、新たな単位認定制度の枠組み（特別演習Ⅰ～Ⅵそれぞれ2単位）を用意した。これにより、フレキシブルに対応することが可能となった。

(開設授業科目における専・兼比率等)

- 全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合
- 兼任教員等の教育課程への関与の状況

[現状説明]

本学部の開設授業科目における専・兼比率は、平成18年度からの新カリキュラムの専門科目では、総合政策学科が86～89%、企業経営学科が約80%となっている（表3）。旧カリの専・兼比率についてもこれと大差ない。専門科目のうち、専門共通科目および専門基本科目についてはできるだけ専任教員が担当する方針であり、専門発展科目および専門関連科目の一部を非常勤講師が担当している。なお、平成18年度よりカリキュラムに取り入れた基礎教養科目については、全科目専任教員により開講している。

[点検・評価（長所と問題点）]

開設授業科目における専・兼比率については、本学部の現状にあまり問題はないものと考えられる。一定の範囲内で、必要に応じて、優れた能力と意欲を持った非常勤講師の協力も得ることは、教育効果の点から見ても合理的である。

初年度教育の重視という学部の方針に些かも変更はないが、基礎教養科目は、引き続き専任教員がすべて担当すべきか、それとも一部の演習において当該分野を専門とする非常勤講師に担当させてもよいかについて再検討したい。特に、学生サービスとしてのクラス機能と基礎力をつけさせる演習授業との間に齟齬が生じている現状がある。

(生涯学習への対応)

○生涯学習への対応とそのための措置の適切性、妥当性

[現状説明]

八王子の「いちよう塾」をはじめとして、本学の学部合同で定期的を実施する三鷹、八王子等における社会人向けの講演会やシンポジウム、連続講座に、本学部教員が講師として積極的に参加し、毎回好評を博している。

[点検・評価（長所と問題点）]

本学の学部合同で地域交流委員会が設置され、三鷹、八王子等の地域社会と積極的に交流をするために、随時、検討が行われている。本学部としても、これらの講演会やシンポジウム、連続講座に積極的に参加することは今後も続けていかなければならないと考えている。しかしながら生涯学習への対応としてはそれをもって充分であるとは考えていない。また本学部が八王子市の最北端に位置することから、今後は昭島、福生、拝島など八王子以外の市にも働きかける必要がある。

[改善方策] 教育課程等

1. (教育課程)

- 1) 学際演習については、開設コマ数の増加に向けて、教員による積極的な参加と魅力的な学際テーマの模索を促すほかに、学際演習の認知度を高めるための学生へのPRも強化していく。今後学際演習を学部の看板として位置づけるために輪番制で教員全員の参加、統一テーマの設定などを行うことも視野に入れる。
- 2) ゼミナールについては、入ゼミ率をさらに引き上げるための新たな対策（例えば、ゼミ情報の提供、個別説明会の創意工夫など）を講じる。非ゼミ生の割合を極力抑える一方で、

非ゼミ生に対する個別指導も強化する。どのゼミを選ぶかの選択権は学生にあるものと考えるので、単純に人数を平準化することはしない。

3) 初年次教育については、導入段階から第2段階に移り、今後も継続してより完成度を高めるため、指導内容・成績評価の平準化、共通テキストの向上、クラス担任機能のあり方など、具体的な改善策に取り組んで行く。平成20年度には、学生に費用負担をかけることなく漢字検定を全員に受けさせる。

4) 英語教育については、英語の不得意な学生への対応を強化するため、新たに初級クラスも加えたマルチ・トラックによる能力別クラス編成にするなど、きめ細かな英語教育の実践を目指す。一方、努力して能力を伸ばしたい学生にはその機会を提供する。

2. (カリキュラムにおける高・大の接続)

導入教育を今後も重視し、高・大連携を積極的に進めていく。入学前教育の拡充、とくに、スプリング・セミナーの質的向上を図る。

3. (授業形態と単位の関係)

「インターンシップ」および「海外研修プログラム」など、学外研修を伴う授業についての単位計算方法の基準(期間、内容等)を早急に規程化する。

4. (単位互換、単位認定等)

今後も引き続き、必要に応じて、単位認定や互換制度を整備していく。とくに、資格取得へのインセンティブを学生に与えるため、この制度を活用して、難度の資格取得に対する単位認定については、前向きに対処していく。他大学との単位互換制度を整備すべく努力する。

5. (生涯学習への対応)

今後も地域交流委員会と連携をとりながら、講演会やシンポジウム、連続講座など、生涯学習への対応に本学部教員も貢献できる新企画を検討していく。

(二) 教育方法等

[目標]

- ① 厳格かつ適切な成績評価を行う。
- ② 学生に対する履修指導を充実させる。
- ③ 学生による授業評価を活用し、積極的に教員の教育方法を改善していく。
- ④ ITを教育の実践に活用する。

(教育効果の測定)

- 教育上の効果を測定するための方法の適切性
- 教育効果や目標達成度及びそれらの測定方法に対する教員間の合意の確立状況
- 教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みの導入状況

[現状説明]

教育効果の測定は、試験によって行うことを履修規定に定めている。試験は、平常試験、定期試験、追試験、再試験などとし、レポートの作成によって試験に換えることも容認している。学習の目標や評価方法をシラバスに記載して、学生の勉学の便宜を図っている。

成績評価は、A、B、C、D（不可）、E（履修放棄）の5段階で行っている。進級条件を履修規定に明記し、これを満たさない者を留年（正確には、留セメ）としている。

[点検・評価（長所と問題点）]

学生に対する成績評価は、学内における教育上の効果を測定する一つの目安になっている。しかし、この評価基準にはかなりの幅があることも事実であり、学生の努力を正に評価するためには、成績評価の区分を、現行のA、B、C、D、Eからより詳細なものに変えるべきではないかとの意見も少なくない。

具体的には、Aより上の評価として、新たに、Sを設けるという案が出ている。また、本学部では目安となる点数を設定していないが、S：90点以上、A：80点以上90点未満、B：70点以上80点未満、C：60点以上70点未満、D：60点未満、というように、成績評価の区分をより明確にすることの是非についても検討していく必要がある。

A、B、C、Dの割合をそれぞれどの程度にするか、成績評価の基準については、絶対評価重視かそれとも相対評価重視かという議論が長く続いている。いわゆる「楽勝科目」を払拭するためには、相対評価基準に比重を移すべきかもしれない。本学部では伝統的に、この問題も含め、成績評価は科目担当者の裁量権に委ねられるものとして、各担当者に一任してきた。そのため、教員間の明示的合意はない。また教育効果を測定するシステム全体の機能的有効性を検証する仕組みも導入されていない。しかし、FD活動の一環として、この方法を今後も基本的に保持すべきか、改めるべきかを検討する時期に来ており、教員間の新たな合意形成に向けた取り組みが必要である。

○卒業生の進路状況

[現状説明]

平成19年3月卒業者の就職実績は、前年を4.6%上回る93.6%（就職希望者に対して）となった。これは、国内景気の回復に伴い求人数が大幅に向上したこともあるが、教員と職員が学生の進路に関して積極的に取り組んだ結果でもある。

進路の内訳については、小売50%、サービス46%、情報通信41%、金融30%、商社29%、メーカー18%、不動産18%、医療・福祉10%、公務員7%、運輸5%、その他11%となっている。

[点検・評価（長所と問題点）]

総合政策学部の学生は、問題解決能力の養成に重点をおいた学際的教育を受け、専門知識と教養を社会に出てから発揮し得る社会力も同時に磨き、自分の能力を生かすことのできる分野、業界に進路を見出す努力をしている。民間企業への就職はすべての業界にまたがるが、その職種は主に営業系や管理部門である。

また、平成18年度に2学科制に移行後、総合政策学科では公務員対策にも力を入れ始めており、公務員関連への就職は僅かながら伸長しているものの、絶対数はまだまだ低い。平成22年度を目標に公務員関連の就職実績を大幅に向上させることが、今後の重要課題であると認識している。

なお、本学部の就職率が向上した中であって、進路不詳者が9.6%存在していることも課題として残っている。そのため、進路不詳者をゼロにすることが目下の課題であり、以下の対策

に取り組んでいる。①進路を確定し卒業させることが教員（とくにゼミの指導教授）の責務であることを、学部内で徹底する。②入学時から全学生に対してキャリア教育をカリキュラム化する。③就職希望者に対しては、教員とキャリアサポートセンターが緊密に連携し、就職講座や企業開拓など具体的な支援を行う。

（厳格な成績評価の仕組）

- 履修科目登録の上限設定とその運用の適切性
- 成績評価法、成績評価基準の適切性
- 厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況
- 各年次及び卒業時の学生の質を検証・確保するための方途の適切性

〔現状説明〕

各 Semester で登録できる単位数は、24単位を上限とすることを履修規定に定めている。ただし、ゼミナールに関係する演習・卒業研究、自由科目（教職科目など）は、上限24単位には含まれない。ただし、第7および第8 Semester については、卒業要件を満たすため、年間の履修単位が48単位を超えないかぎりにおいて、1 Semester で36単位まで履修することができる。

すべての授業科目において、定期試験や授業中の小テスト、レポート、出席点などが総合的に勘案され、成績評価を行っている。なお、演習・卒業研究については、卒業時に一括して成績評価をしている。ただし、前述の如く、演習の成績は2年次のみ、独立して与えられる。

成績の評価については、各科目担当者の裁量権に含まれるものとして、担当者に一任している。各科目担当者はそれぞれ自らの基準に基づいて成績評価を行っているが、シラバスあるいは第1回目の講義等で、成績評価の基準について科目担当者が予め学生に公開し、担当教員と履修学生の間で“契約”としている。

〔点検・評価（長所と問題点）〕

成績の評価は科目担当者に一任されているが、基礎教養科目の各演習については、必修科目であるため、担当する教員間の成績評価に大きなばらつきが生じないように、統一的な成績評価基準を設け、評価の公平性と透明性の確保に努めている。

近年、授業に対する積極的な姿勢が重視され、一定以上の出席率が単位修得の前提であるとの考え方が、本学部でも大勢となりつつある。したがって、学生に対しては、出席日数が不足する場合や、科目ごとに指定される条件を欠く場合には、期末試験の受験資格が与えられない可能性があることを、「履修要項・シラバス」で明確にし、各種ガイダンスにおいても出席重視の方針を説明している。しかし、出席に関しては教員の間でコンセンサスはない。

最近の本学部の傾向としては、定期試験の結果だけで簡単に成績評価を行うのではなく、小テストを頻繁に実施してその結果を加算したり、さらに、出席点を加味したりするなど、多角的、総合的に成績評価を行う教員が増えている。その意味で、まじめに出席している学生が不満や不公平感を抱かぬように、ろくに出席もしないで単位を取得する学生を出さないようにと、厳格な成績評価を行おうとする教員の「教育的正義」が働いていることの現れといえよう。

さらに、厳格な成績評価を行う仕組みの一つとして、平成17年度から、全科目において、学生に対して予め成績評価の基準を公開し、その基準に基づき厳格かつ公正に成績評価を行って

いるかどうかをチェックする制度が導入されている。これは、成績評価に対する学生の疑義について、定められた期間に学生が定められた様式で教務課を通して問い合わせを行い、それに対して教員が文書で答える制度である。これにより、各学期数件ではあるが、教員のミスによる誤った成績が是正されている。なお、科目担当者の評価方法が著しく不適切であることが判明した場合には、教務委員会により是正措置が講じられることになっている。19年度には、一人の非常勤講師について、成績に関して著しい不公平があったとのクレームが学生からあり、学部長と教務部長が本人と面談した上で、次年度の勤務を断った例があった。しかし専任教員に関しては、発動されたことはない。

(履修指導)

- 学生に対する履修指導の適切性
- オフィスアワーの制度化の状況
- 留年者に対する教育上の配慮措置の適切性

[現状説明]

本学部では「ガイドブック」、「履修要項・シラバス」、「時間割」、「研究会紹介」という4種類の冊子を作成し、毎年1回、学生に配布している。シラバスは、ウェブ上でも公開している。また、これらの資料をもとに、入学時および春秋の学期初めのオリエンテーション期間に必要なガイダンスを実施し、履修指導の徹底をはかっている。さらに、毎学期の授業開始第1週に、履修相談室を開設し、教務委員が個別の履修指導を行っているほか、必要に応じて随時、教務課が窓口となって、学生の履修相談に対応している。

この他、2年次(第3 Semester)から学生はコースに分かれ、ゼミナール(研究会)に所属することになるため、第2 Semesterにおいてコース選択およびゼミナール選択のための統一説明会と個別説明会を開催している。

1年次には読解力・文章力演習の担当者が、2年次からはゼミナール担当者が、履修相談や進路指導などにあたっている。また、2割程度の非ゼミ生(留年生含む)についても一人ずつ担任を決めて個別指導にあたり、月に1、2回のペースで学生と連絡をとるように対処している。なお、専任教員のオフィスアワーをホームページ上で公表し、学生の相談に対応している。

[点検・評価(長所と問題点)]

本学部でのガイダンスは適切に開催されている。オフィスアワーについては、設定した時間以外に相談に来る学生も多く、柔軟に対応している例もあるが、決まったオフィスアワーはほとんど利用されていない。

平成19年度については、1～2年次が総合政策学部の新カリキュラム、3～4年次が旧カリキュラム、さらに若干名の多年次留年生が社会科学部のカリキュラムというように、3種類のカリキュラムが存在するという複雑な状況であった。今後、学生に対する履修指導を適切に行い、移行措置の適用によって学生の間混乱や不利益が生じないように留意する必要がある。

(教育改善への組織的な取り組み)

- 学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性

- シラバスの作成と活用状況
- 学生による授業評価の活用状況
- FD活動に対する組織的取り組み状況の適切性

[現状説明]

学生の学修の活性化の一環として、2年次から始まる各専門コースのゼミナール活動をとくに重視し、大学祭参加に向けた共同研究、他大学との対抗ゼミ、卒業論文作成に向けた自主的な研究活動など、それぞれのゼミが目標を掲げ、指導教員のもとでゼミ生の学修の活性化に取り組んでいる。ゼミの活性化と学生の入ゼミを促すために、これまで准教授以上であったゼミの指導教授を、専任講師以上に拡大した。

教育方法の改善のため、平成19年度からシラバスの形式と内容を抜本的に改革し、ウェブ上で、開講科目の授業内容、授業計画、成績評価の方法、テキスト・参考書などが具体的に詳しく記載され、教員と学生との契約として、シラバスどおりに授業を実施することが義務づけられた。これにより、教員の講義方針や計画が明確となり、学生が履修科目を選択する際のよき手段となった。

本学部では、教員の授業の内容について、学期の終わりに学生からの授業評価アンケートを、全科目で行っている。その結果については整理を行い、科目担当教員に配るとともに、インターネット上で公開し、学生の科目選択の資としているほか、担当教員の反省材料、次回に向けての改善の指針としている。

FD活動に関しては、個々の教員間で講義方法の創意工夫、シラバスの改善、私語対策、出欠席チェックの推進、ITの積極的活用法などが行われているが、学部全体として組織だった動きはない。

[点検・評価（長所と問題点）]

授業評価アンケートの結果を自らの講義の参考として役立てようとする気運が、教員の間で高まりつつあるものの、評価の高いものと低いものが定席化する傾向がある。一方、授業評価アンケートの個々の質問内容や実施の時期や方法、アンケートの回収率などについては、まだ改善の余地があるといえる。

本学部のFD活動は、現時点ではまだ教員の自発的な改善努力に依存するところが大きい。すべての教員が、学生の授業評価アンケートの結果を真摯に受け止め、それをいかに有効に役立てていくかが、今後の重要な課題である。平成20年度から、大学としてFDの組織的な取り組みが義務化されることを受けて、教育力向上のワークショップなど、必要に応じて、評価が著しく低い教員に対しては強制的に指導を行うなどの方策を講じていく必要がある。

FD活動に対する組織的な取り組みを一層有効なものにするために、今後は、教務委員会とは独立したFD委員会を設置し、両者が有機的に協力してFD問題に取り組むことが必要とも考えられる。

(授業形態と授業方法の関係)

- 授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性
- マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性

[現状説明]

演習や語学の授業については、少人数のクラス編成を徹底するようにしている。2年次からのゼミナール（専門演習）は、指導教員による学生との対話、討論、レポート作成、卒論指導などの形式で行われている。履修人数は、平均すると、各学年10名程度の規模となっている。1年次の基礎教養演習のうち、読解力演習と文章力演習はクラス担任機能も合わせ持っているため、10名以下の規模であるが、パソコンの基礎的スキルを身につける表現力演習とデータ分析演習は、コンピュータ室を利用するため、50名程度の規模で行っている。また、第1外国語（英語）は、1クラス35名程度の規模で実施されるようにしている。

その他の授業科目については、学生の選択によるために、履修者数は科目ごとに多様である。専門科目については、平均して100名前後であるが、専門関連科目を中心に、他学部との合同授業の科目については、一部であるが、履修者数が300名を越す規模となっている。

授業の形態としては、演習や講義のような通常の授業のほか、インターンシップや海外研修プログラムのような事前・事後の授業と現地の研修を組み合わせた授業もある。

授業の方法は、中長期改革委員会の提言（平成17年）に基づき、IT化、マルチメディア化が推進されつつある。最近では、教材用のプリント等を配布して黒板を用いる通常の講義形式のものだけではなく、専門分野によってはビデオ、プレゼンテーション・ソフトを用いるなど、多様化してきた。平成17年度からは、本学が開発した携帯電話による情報ツールC R Vシステム（Catch the Real Voice of students system）を利用して、携帯電話による出席チェックや、授業中の小テスト、アンケート集計などを積極的に導入する講義が徐々に増える傾向にある。また、ハンド・アウトをネット上に掲載し、学生がそれを授業前にダウンロードする授業も増加している。

[点検・評価（長所と問題点）]

専門関連科目を中心に、一部の科目については、現在同一キャンパスにある保健学部および外国語学部との合同授業化を行っているため、履修者数が増える傾向がある。最近、私語が増えて、教室も騒がしくなるといった苦情も出てきている。したがって、履修者の非常に多い科目については、学部別に教室を分けるなど、コマ数を増やすなどの対応策を講じている。

[改善方策]：教育方法等

1.（教育効果の測定）

- 1) 本学部における教育効果を測定するシステムの有効性を高めるため、成績評価区分の見直しのほか、従来、科目担当者に一任してきた方式の是非について検討していく。
- 2) 進路指導については、進路不詳者を零にすることが課題であり、就職希望者に対して教員とキャリアサポートセンターが緊密に連携し、就職講座や企業開拓など具体的な支援を行っていく。また社会人大学院生による講義などを行い、意識を向上させる。

2.（厳格な成績評価の仕組）

成績評価の厳格性、公平性、透明性の確保のため、事後の成績評価のチェック体制を強化していく。また、成績評価において出席重視の方針を学部内で徹底する。

3.（履修指導）

新カリキュラムと旧カリキュラムの学生が混在しており、混乱とミスが生じないように、ガイダンスや個別相談などを通して、きめ細かな履修指導を行っていく。

4. (教育改善への組織的な取り組み)

授業評価アンケートについて、個々の質問内容や実施の時期や方法、アンケートの回収率などについて、改善を図っていく。授業評価に改善が見られない教員に対しては、必要に応じて、強制的に指導を行うなどの措置を講じる。

5. (授業形態と授業方法の関係)

- 1) 少人数制の教育は、今後も保持されていくべきである。とくに、他学部との合同授業によって履修者人数が著しく多い科目については、合同授業の見直しを行う。履修者が多く、私語対策が困難である授業には大学院生をTAとして活用する。
- 2) IT化の一環として、本学部でCRVシステムの積極的な利用を引き続き推進していく。

(三) 国内外における教育・研究交流

[目標]

- ① 学生に対して安全でかつ魅力ある海外研修プログラムを用意するとともに、単位の認定や互換などの制度をより積極的に整備していく。
- ② 国内他大学、特に八王子周辺の大学との単位交換の制度を整備していく。

○国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の適切性

○国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

[現状説明]

本学部では、現在まで国内外の他大学との単位互換はおこなっていない。しかし、海外研修プログラムに参加した学生には、一定の単位を認定している。

平成13年9月にアメリカで発生した同時多発テロの影響で、翌年から本学部が主催するアメリカ研修はしばらく中断していたが、平成18年から、国際交流センターの協力を得て、海外研修の再開に向けた準備が開始され、平成19年8月下旬から9月中旬にかけて、アメリカのウィスコンシン大学およびタイのコンケン大学で、海外研修プログラムを実施した。このプログラムに参加した学生には、事前研修、現地での研修、そして帰国後のレポート作成と報告会の実施により、一定の単位が認定された。

また、本学国際交流センターが管轄する交換留学制度や、外国語学部が主催するイギリスのオックスフォード大学での海外研修プログラムに参加する本学部の学生も、若干名いる。それらの学生に対しても、単位認定を行っている。

[点検・評価(長所と問題点)]

海外研修は、学生の安全を確保した上で実施する必要がある、本学部が主催する海外研修については、10名程度の規模で募集・実施を行っている。平成19年には、これまでのアメリカ研修のほか、新たにタイ研修が加えられた。今後も国際交流センターとの連携を密にしながら、さらに内容を拡充していく必要がある。

なお、海外留学については、希望者の数があまり多くない。これは外国語学部とは異なり、語学力の養成を主目的としていない本学部の性格に由来すると思われる。しかし、短期・長期

の留学は学生のモチベーションを高めることから、推進する必要がある。

また、国内外の他大学との単位交換は視野の拡大、刺激の感受、良い講義を求める学生の向学心への支援など、多くの利点があると認識しているが、本学の立地条件の特殊性を考慮すると、実施上の困難な面もあり、現在は実施していない。

[改善方策]：国内外における教育・研究交流

- 1) 学生に対して安全でかつ魅力ある海外研修プログラムを用意するとともに、単位の認定や互換などの制度をより積極的に整備していくことが急務である。海外における安全対策については、今後、学部全体でのバックアップ体制の確立に向けた改善を行っていく。
- 2) 現在まで国内他大学との単位互換は実施されていない。しかし、今後は、学部スタッフだけではカバーしきれない分野などを中心に、特に八王子周辺の大学との単位交換を視野にしながら、制度を整備していく。

(3) 学生の受け入れ

[目標]

- ① 学部の教育理念との整合性に配慮した適切なアドミッション・ポリシーを設定し、これを公表する。
- ② 学部の教育理念、およびアドミッション・ポリシーに沿ったものであると同時に、受験生の学習目的とその多様化に適した複数の入学者選抜の方法を設ける。
- ③ 各々の入学試験における入学者選抜方法に沿った適切、かつ適正・公正な入学者の選抜を行う。
- ④ 各々の入学試験における入学者選抜の意図が十分に達成されるよう、それに必要かつ十分な志願者数を確保する。

(学生募集方法、入学者選抜方法)

○大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、各々の選抜方法の位置づけ等の適切性

[現状説明]

1) 入学者選抜方法の種類とその実施時期

平成19年に入学する学生を選抜するために、平成18年および平成19年に行われた入学試験の種類、および実施日は以下の通りである。

- ① 推薦入学試験
 - (ア) 指定校制：平成18年11月19日
 - (イ) 公募制・資格取得者制・自己推薦スポーツ制：平成18年11月19日
- ② 一般入学試験
 - (ア) 一般入学試験A方式：平成19年2月3日
 - (イ) 一般入学試験B方式：平成19年2月11日
 - (ウ) 一般遊学試験C方式：平成19年3月4日

- ③ 大学入試センター利用試験
 - (ア) I期：平成19年1月19日（出願書類提出期限）
 - (イ) II期：平成19年3月13日（出願書類提出期限）
 - ④ 編入学・転入学試験
 - (ア) 協定校制：平成18年11月19日
 - (イ) 公募制：平成18年11月19日
 - ⑤ 帰国子女入学試験：平成18年11月19日
 - ⑥ 外国人留学生入学試験
 - (ア) 公募制外国人留学生入学試験
 - I期：平成18年11月19日
 - II期：平成19年2月3日
 - (イ) 日本留学試験利用入学試験
 - I期：平成18年11月19日
 - II期：平成19年2月3日
 - (ウ) 外国人留学生編・転入学試験：平成19年2月3日
 - (エ) 秋学期外国人留学生試験：平成19年7月22日
 - (オ) 秋学期外国人留学生編・転入学試験：平成19年7月22日
- 2) 入学者選抜方法別の入学定員
- 入学試験の種類別入学定員は以下の通りである。
- ① 推薦入学試験（指定校制、公募制、資格取得者制、自己推薦スポーツ制）
 - 総合政策学科34名／企業経営学科24名
 - ② 一般入学試験
 - (ア) A方式：総合政策学科55名／企業経営学科30名
 - (イ) B方式：総合政策学科40名／企業経営学科20名
 - (ウ) C方式：総合政策学科10名／企業経営学科10名
 - ③ 大学入試センター利用試験
 - (ア) I期：総合政策学科25名／企業経営学科20名
 - (イ) II期：総合政策学科5名／企業経営学科5名
 - ④ 編入学・転入学試験
 - (ア) 協定校制：総合政策学科10名
 - (イ) 公募制入学試験：総合政策学科30名
 - ⑤ 帰国子女入学試験：総合政策学科1名／企業経営学科1名
 - ⑥ 外国人留学生入学試験
 - (ア) 公募制外国人留学生入学試験
 - I期：総合政策学科3名／企業経営学科3名
 - II期：総合政策学科3名／企業経営学科3名
 - (イ) 日本留学試験利用入学試験
 - I期：総合政策学科2名／企業経営学科2名
 - II期：総合政策学科1名／企業経営学科1名
 - ⑦ 外国人留学生編・転入学試験：総合政策学科5名
 - ⑧ 秋学期外国人留学生試験：総合政策学科1名／企業経営学科1名

⑨ 秋学期外国人留学生編・転入学試験：総合政策学科 5名

[点検・評価（長所と問題点）]

入学試験の種類については、現状において十分に多様化しており、目標②「学部の教育理念、およびアドミッション・ポリシーに沿ったものであると同時に、受験生の学習目的とその多様化に適した複数の入学者選抜の方法を設ける」に対して、一定の肯定的評価を与えることができる。

具体的には、18歳人口の減少に伴う受験生の激減に対して、目標④「各々の入学試験における入学者選抜の意図が十分に達成されるよう、それに必要かつ十分な志願者数を確保する」を達成するために、一般入試A、B、C方式に加え、大学入試センター利用入試のⅡ期募集や、推薦入試では指定校・公募推薦の他、資格取得者制、自己推薦スポーツ制の導入などが行われてきた。この中でもとりわけ指定校推薦は、高等学校との信頼関係に基づき、総合政策学部を第一に志望するという意味で、学部のアドミッション・ポリシーにふさわしい入学者の確保に貢献しており、一般入学試験の志願倍率を確保することにも貢献している。

しかし、他方において他大学ではすでに導入されているいくつかの入学者選抜方法に未だ導入されていないものも存在する。具体的には、AO入試、スカラシップ入試などである。安易な追随ではなく、十分な吟味を経た上で、学部のアドミッション・ポリシーとの整合性を考慮し、その導入の可能性を検討することが重要である。

(入学者受け入れ方針等)

○入学者受け入れ方針と学部の理念・目的・教育目標との関係

○入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

[現状説明]

総合政策学部では、幅広い視野と豊かな教養、そしてそれに基づく実践的問題解決能力（＝政策力）を備えた人材を育成するにあたって、すでに高い能力を備えた学生のみならず門戸を限定するのではなく、入学してから「一から始める教育」をも重視している。

意欲と能力をすでに備えた学生には、それをさらに伸ばすための教育をほどこし、資格取得をはじめとして、積極的に支援するカリキュラムを用意している。一方「今から本格的に勉強したい」という学生のためには、読解力、文章力、計算力、プレゼンテーション能力、パソコンの習熟等を、その初歩から鍛え上げる少人数演習を用意している。

したがって、総合政策学部が求める人材とは、「大学において学ぶ、とりわけ物事を広い視野から多角的に学ぼうとする意欲をもった学生」であって、基本的な適性さえ満たされていれば、むしろ「学ぶ意欲」を見極めたいと考えている。

しかし、個々人の意欲を外側から単一の基準で正しく判定することは、容易ではない。そこで総合政策学部は、以下の多種多様な入学試験を通じて、「総合政策学部を積極的に第一志望と望む姿勢」、「これまで意欲的に頑張ってきた成果」、「得意な科目について努力する姿勢」、そして「入学後の基礎教養教育に耐えうる学習意欲、理解力」などの複数の視点から、合否の判定をしている。

1) 推薦入学試験

推薦入試は、総合政策学部を積極的に評価し、第一志望に望む学生を優先的に迎え入れるこ

とを目的としており、総合政策学部はこれを重視している。

指定校制は、高等学校との信頼関係に基づき、高校3年間の学習意欲等について、高等学校側の判断・評価を尊重することで、一定の評定平均値を上回る者につき、入学を許可している。

公募制は、やはり高等学校側の推薦を重視することにおいては同じであるが、評定平均値ではなく、小論文および面接を通じて、その人物、学習意欲、そして基本的な文章能力を判定している。

また、それ以外にも、特定の資格取得（資格取得者制）に努力した者、あるいはスポーツにおいて努力した者（自己推薦スポーツ制）についても、これを入学後の学習意欲のバロメーターと認め、面接による人物評価を経た上で、入学を判断することとしている。

2) 一般入学試験

A方式では、総合政策学部の基準に基づく入試問題により、過去の学習意欲の成果を、英語を中心としつつ、もう一つの自由選択科目の得点に基づいて判断する。英語の得点は、大学入学後の学習意欲、基本能力両方のバロメーターになると考えている。ここでも、高校3年間の高い学習意欲の成果を実証した者の入学が、認められることになる。

B方式では、語学能力にこだわらず、本人が得意とする科目2科目を通じて、これまでの学習意欲とその成果を実証してもらう。得意科目を頑張った者は、入学後の学習意欲という点において、その資格ありと認めるものである。

C方式では、総合政策学部の基準に基づく入試問題により、3月の段階で、なお大学における勉学に意欲をもっている者に対し、入学後の「一から始める教育」への適性を、語学（英語、国語のいずれか）のみによって判断する。

3) 大学入試センター利用試験

第Ⅰ期募集は、全国共通の基準に基づき、高校3年間の学習意欲の成果を、本人が自由に選んだ2科目の得点によって判断する。ここでは、高校3年間の高い学習意欲の成果を実証した者が、入学を認められることになる。

第Ⅱ期募集は、同じく全国共通の基準に基づいてはいるが、3月の段階で、なお大学における勉学に意欲をもっている者に対し、入学後の「一から始める教育」への適性を、語学（英語、国語のいずれか）のみによって判断する。

4) 編・転入学試験

編・転入の学生は、入学後直ちに専門分野の科目を取得することになるため、1年生の場合よりは高い適性基準を設けなければならない。それまでの学業成績に加え、出願時の小論文によって、文章能力と入学後の問題意識を確認する。さらに基本能力としての英語の力を判定し、面接によって人柄や学習意欲、問題意識等を総合的に判断する。

協定校推薦の編入学では、短期大学との信頼関係に基づき、基本的にそこでの評価・判断を尊重している。ただし、出願時に小論文を課すことで、入学後と卒業後に対する問題意識を確認している。

5) 帰国子女入学試験

帰国子女にはさまざまな背景をもった人がいるため、人柄、学習意欲、会話能力などについて、入学後の基本的な適性が満たされていることを、面接のみによって確認している。

6) 留学生入学試験

留学生については、留学の意思それ自体に学習意欲を認めうるもので、主として、入学後の「一から始める教育」への適性を判断することが主な目的となる。

公募制では、必要最小限の日本語能力を、筆記試験および面接を通じて判断する。面接においては、人柄や意欲はもちろん、日本語の会話能力を重点的に判断する。

日本留学試験利用入試の場合には、そこでの試験結果を尊重し、面接のみによって、本人の学習意欲に加えて、会話能力を重点的に判断する。

[点検・評価（長所と問題点）]

入試ごとに、きめ細かなアドミッション・ポリシーが設定され、学部HPに掲載されている。これにより、目標①「学部の教育理念との整合性に配慮した適切なアドミッション・ポリシーを設定し、これを公表する」が適切な形で達成されていることは、十分な評価に値すると考えられる。

アドミッション・ポリシーと実際の入学者選抜方法が整合しているかどうか、さらに改善する余地がないかどうかは、常にチェックし続けなければならない。また、面接における質問内容や判定においても、そこに常に学部のアドミッション・ポリシーが反映されるよう適切に工夫・制度化することが必要である。

さらに学部のアドミッション・ポリシーは、これを受験生、およびその両親、高等学校・予備校教員等に一層広くこれを知らしめることが望ましい。学部HPへの掲載だけでなく、そのための適切な広報を行うことも、今後の重要な課題であると考えている。

(入学者選抜の仕組み)

○入学者選抜試験実施体制の適切性

○入学者選抜基準の透明性

[現状説明]

総合政策学部では、学部長、教務部長、学生部長、各委員会委員長からなる入試審議委員会（現在6名）が設置され、入学者の選抜方法（入試区分、日程、試験科目など）や合否判定などの基本的事項が審議される。

入試の実施に関しては、入学センターと連携しながら、入試実施委員会を中心とした実施体制が生まれ、すべての専任教員が出題・採点、試験監督、面接等の入試業務にあたっている。なお、出題・採点委員については、学部長による推薦に基づいて学長が任命している。

入学者選抜基準の透明性を確保するために、入試に関する基本事項はすべて募集要項に公表している。また、前年度入試の受験者数、合格者数、合格最低点などの情報や過去の入試問題も公表している。推薦入試では、小論文の採点や面接評価について複数の教員が担当することで、判定の客観性を確保している。

一般入試、センター試験利用入試とも合否判定については、学力試験の得点順に序列化し、募集人員と入学辞退率を考慮しつつ、上位から合格者と補欠者を決定している。補欠者については、繰上げ合格の可能性を推測できるように予め補欠順位を発表し、合格者の入学辞退の状況を見ながら繰上げ合格者としている。

[点検・評価（長所と問題点）]

入学者選抜試験の実施体制は、入学センターと学部の入試委員会との連携によって組織され、遺漏なきを期しており、適切なものと考えている。

入学試験合格者の決定は、入試審議委員会が原案を作成し、その案を基礎として教授会で決定している。これらの過程において、厳重な情報管理の下、公正な決定が行われている。

これにより、目標③「各々の入学試験における入学者選抜方法に沿った適切、かつ適正・公正な入学者の選抜を行う」は、現状において十分に達成されていると考える。

また、入学試験合格者の決定に関する公正という点については、現状維持でよいと考える。これに対して、各入試の出願資格については、入学者確保のために重要な推薦入試（とくに指定校制）に関して、高校との信頼関係に加え、その学力、入学後の成績などを考慮した一層きめ細かな出願資格を設定し、入学者数および意欲的な学生の確保につなげていくべきである。

（入学者選抜方法の検証）

○各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況

〔現状説明〕

入試問題の作成にあたっては、入試実施委員会の主導に基づき、出題ミスが発生しないように、科目ごとに複数の出題委員が問題の書式や出題内容の妥当性等のチェックを入念に行っている。

〔点検・評価（長所と問題点）〕

最近の入試では大きな出題ミスはなく、各年の入試問題を検証する仕組みは機能していると考えられる。

（定員管理）

○学生収容定員と在籍学生数、（編）入学定員と入学者数の比率の適切性

○定員超過の著しい学部・学科等における定員適正化に向けた努力の状況

○定員充足率の確認の上に立った組織改組、定員変更の可能性を検証する仕組みの導入状況

〔現状説明〕

平成19年度の総合政策学部の学生収容定員は1,400名であるのに対し、在籍学生総数は1,445名と、収容定員に対する在籍学生総数の比率は1.03である（表14）。

また、入学定員と1年次入学者数の比率は、学部単位では1.14（341/300）であるが、学科単位で見ると、総合政策学科1.27（229/180）、企業経営学科0.93（112/120）と、企業経営学科が定員を僅かながら下回っている。

〔点検・評価（長所と問題点）〕

在籍学生数と1年次入学者数について、総合政策学部全体では適切な定員管理がなされているが、企業経営学科については、定員を充足するよう改善をはかる必要がある。

（編入学者、退学者）

○退学者の状況と退学理由の把握状況

〔現状説明〕

3年編入の入学数については、近年、協定校制と公募制ともに低迷しており、平成19年度においても、編入学定員50名に対し入学数は18名であり、その比率は0.36となっている。

退学者は、平成16年度58名、17年度75名、18年度67名と、毎年在籍学生の約5%程度を占めている。最近の退学理由としては、進路変更（主として専門学校）が圧倒的に多く全体の約6割を占め、次いで経済的理由が約3割、病気その他が1割となっている（表17）。

[点検・評価（長所と問題点）]

編入学については、協定校の短期大学からの卒業生受け入れが激減した影響もあって、定員を充足することが非常に厳しい状況にある。したがって、定員充足のためには思い切った改革が必要である。

退学者を抑制するための対策として、退学者の9割以上が1年次と2年次に集中している現状を踏まえて、平成18年度から「1年次教育の強化」の導入と2年次からのゼミナール履修開始を実施するなど、まだ試行錯誤ではあるが、専任教員が全員参加型で、大学（とくに学習と人間関係）への学生の適応力向上に向けた取り組みを展開している。

[改善方策]：学生の受け入れ

1.（学生募集方法、入学選抜方法）

志願者確保のため、より魅力ある学部づくりに取り組むとともに、入試広報活動の強化だけでなく、学部のアドミッション・ポリシーとの整合性を十分考慮しつつ、AO入試、スカラシップ入試など新たな入学選抜方法の導入を検討する。

2.（入学受け入れ方針等）

学部のアドミッション・ポリシーを受験生、高等学校・予備校等に広く浸透させるために、入学センターとも連携して、効果的な入試広報活動を強化していく。

3.（入学選抜の仕組み）

入学選抜基準の透明性は高く、適切なものと考えているが、推薦入試に関しては、その出願資格の設定について再検討する。

4.（入学選抜方法の検証）

出題委員による入試問題の検証にとどまらず、試験問題漏洩に十分留意しつつ、学内外の点検委員も加わった二重三重のチェック体制の確立を目指す。

5.（定員管理）

学科単位の定員充足のために、企業経営学科への志願者を増やすための入試広報活動に力を入れる一方、学科の入学定員を削減する方向で検討を進める。

6.（編入学者、退学者）

1) 編入学の定員適正化のため、3年編入の入学定員を削減することを検討する。

2) 退学者の減少をはかるため、初年次教育の実効性をより一層高める努力を続けるとともに、退学者対策の軸となる教務委員会と学生委員会、および教務課と学生課が一体となって、退学者予備群に属する学生たちに対するきめ細かなサポート体制を整備する。さらに、学生相談室、キャリアサポートセンター、保健センターなどとも連携を強化する。

(4) 教員組織

[目標]

- ① 総合政策学部の理念・目的・教育目標の実現に向けて、有効かつ適切な教員配置を行う。
- ② 5コースの主要な専門科目に専任教員を配置するとともに、教員の年齢構成を適切なものとする。
- ③ 人的補助体制を適切なものとし、教員の募集・任免・昇格を規程に沿った公正なものとする。
- ④ FDが着実に実現される組織を整備する。

(教員組織)

- 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- 大学設置基準第12条との関係における選任教員の位置づけの適切性
- 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- 教員組織の年齢構成の適切性
- 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

[現状説明]

平成19年5月末現在の総合政策学部専任教員数は、37名である（表21）。専任教員の氏名および担当科目は表20の通りである。このうち客員教授は5名、教授20名、准教授9名、専任講師3名である。なお、他学部所属の教員であって、本学部の授業を兼担する者は22名である（表19-2）。

専任教員の男女比は、32：5である。また客員教授の平均年齢は66.5歳、その他の専任教員の平均年齢は50.4歳である。全教員のうち、外国人教員は1名（准教授）である。

専任教員の授業の担当時間は、平均して教授14.7授業時間、准教授13.1授業時間、講師10.0授業時間である（表22、ただし1授業時間は90分）。

学生総数は1,445名であり、専任教員1人あたりの学生数は39.1名となる（表14および表19-2）。

コース別の専任教員数は、国際政経コース12名、法律行政コース9名、環境福祉コース4名、経営戦略コース8名、経営会計コース4名である。専任教員37名のうち、専門科目担当教員は36名、専門関連科目担当教員は1名である。

専門科目は3群（専門共通科目、専門基本科目、専門発展科目）に分かれている。このうち、学部教育の基礎をなす主要な専門科目は、学科毎に設けている専門共通科目とコース毎に設けている専門基本科目である。専任教員が担当する主要な専門科目の数をあげると、専門共通科目では、総合政策学科は16科目中14科目、企業経営学科は12科目中12科目である。専門基本科目では、国際政経コースは20科目中16科目、法律行政コースは20科目中14科目、環境福祉コースは20科目中14科目、経営戦略コースは20科目中18科目、経営会計コースは20科目中12科目である。

専任教員は、最低週3日の出校が義務づけられ、表20に示された科目を担当し、学部運営に係わる5つの委員会の一つに必ず所属している。

[点検・評価（長所と問題点）]

専任教員数は、大学設置基準上の必要専任教員数を十分上回っている。また、兼任教員数も適切である。

主要な専門科目（128科目：2学科の共通科目＋5コースの基本科目）において、専任教員が担当する科目数は102科目（80%）であり、そのうち94科目は教授または准教授が担当し、8科目は専任講師が担当している。残り26科目のうち、4科目は他学部教員が担当し、22科目は非常勤講師が担当している。ただし、22科目中10科目を担当する非常勤講師は、本学部の元専任教員（准教授以上）である。このように、主要な専門科目の91%（128科目中116科目）は、専任教員とそれに準じる教員によって担当されている。現状は、学部の教育目標を実現する上で、ほぼ適切な教員組織であると評価できる。しかし、准教授以上の専任教員が担当する割合はコースによってばらつきがあるので、その是正が若干必要である。

専任教員の年齢構成をみると、56歳以上が49%、46歳から55歳が16%、45歳以下が35%、となっている（表21）。平成15年度～平成19年度にかけて、45歳以下の教員9名の新規採用が行われ、若年層の補充は着実に進められているが、依然として56歳以上の占める割合は大きい。

また、一部の教員については、授業時間数の負担が過剰と考えられる。学部運営に関わる業務については、一人一委員会が原則とされている。しかし、入試関連、学部教育の見直しと改善、キャンパスのアメニティの向上などについて、近年業務量が増加している部署があるため、教員間の業務量に差が認められる。

専任教員において、1日または2日、本学以外での教育業務に従事している者がある。その多くは週1日であり、全員が最低週3日の出校を守っているため、学部の教育と運営に明らかな支障は生じていない。なお、本学部の研究教育レベルをさらに高めるために、平成20年度から、本学以外での教員の業務を1日とすることが決まっている。

（教育研究支援職員）

- 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性
- 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

[現状説明]

特に置いていない。日本語力が不足している留学生への支援は、日本語力の優れた留学生や中国語が堪能な専任教員（2名）が必要に応じて行っている。パソコンのスキルアップを目標とする演習科目（1年生が対象）においては、一定のスキルをもつ学部生をアシスタントとして数名採用している。

[点検・評価（長所と問題点）]

日本語能力が不足している留学生は一部であるため、現在の支援体制で十分と考えられる。また、パソコンの演習科目のアシスタントとして採用している学部生は有用と認められてい

る。

現状では、教育研究支援職員を配置する必要性は認められない。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き)

- 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性
- 教員選考基準と手続きの明確化
- 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

[現状説明]

教員の募集、任用、昇格については、学部内の人事委員会において候補者を選定し、業績審査及び面接のうえ、教授会において審議したうえで、全学組織である運営審議会で審議・決定する。

なお、准教授以下の昇任については、内規に定められた経歴及び業績の各要件を満たし、かつ資格審査を希望する者が所定の資料を学部長に提出した後、3名の資格審査委員による資格審査を経ることが必要である。また、教授への昇任及び教授への新規任用については、教授会において教授選考委員会を組織し、候補者を選定した後、3名の審査員による研究業績及び教育業績についての審査を経たのち、運営審議会の審議を経て理事会で決定される。

昇任に関する基準及び資格審査の手続き等は、本学部の内規によっている。教授昇任の手続きに関しては、杏林大学教授選考委員会規程および同実施細則による。

外国人教員の任用に関する特別な規程は存在しない。平成17年度において、日本人と同じ手続きと基準を適用して、外国人の専任教員を1名任用した。

任期制教員の採用については、規程は存在せず、個別契約によるが、現在該当する者はいない。

[点検・評価（長所と問題点）]

教員の募集については、学部専任者など学園関係者の個人推薦によっている。本学部においては、「パーソン・トゥ・パーソン」による人間教育を重視することから、教員任用についても人物及び学風を重視しており、上記の方法によって所期通りの人材を確保できているものとする。しかし、大学での教育研究職を目指す人材が著しく増加している現在、本学も含めて、いずれの大学も複数候補者の中から最適者を選出することが可能な立場にある。本学部の教育研究機能のさらなる向上を図るためには、これまでの方法の長所を保ちつつ、求職者が増加している状況を活用する必要がある。

平成18年度には、昇任に関する人事委員会の内規改正により、昇任基準を満たしている者が、資格審査を受けることを自ら願い出ることが可能になった。この改正によって、昇任に向けての努力目標が明確にされたので、FDの推進に有効な仕組みが整ったことになるものと期待される。平成19年4月1日には、改正された内規に基づく第一号として、1名の准教授への昇格が認められた。内規改正の趣旨が実現された昇格であったと考えられる。

(教育研究活動の評価)

- 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

○教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

[現状説明]

平成18年度に教員の教育研究活動評価が導入された。平成19年度から数年間は試行期間とし、その後正式に導入されることになる。そのため、本学の各学部はそれぞれの事情に即した形での評価項目・方法を定めることになり、本学部では教員の自主性を最大限に生かしたものとして試行に入った。年度初めに各教員が自己目標を掲げ、年度末に学部長とともに評価を行うことになる。

[点検・評価（長所と問題点）]

文系の場合、教育はもとより、研究活動も数値化しにくいことから、恣意的になる可能性を含みつつも現在の方法をとった。教育に関して他の例を見ると、担当授業時間数、授業の登録者数などを数値化していることが多いが、それが妥当であるかどうかは1～2年の試行を経て検証する必要がある。

(学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備)

○新制度への対応についての大学としての考え方

○それぞれの職の位置づけ

○教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）

○任免手続き

○教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況）

[現状説明]

学校教育法第58条の改正に伴い、本学の学則第3章「教職員組織」が「本学に教授、准教授、講師、助教、事務職員、技術職員その他の職員を置く」（第7条）と改訂された。本学部では、従来の教授、講師はそのままで、助教授を准教授と読み替えた。現在、助教の専任教員はいないが、その職務は、講義を担当し研究に従事する者とした。

教育担当については、教員組織の〔点検・評価（長所と問題点）〕で述べような専門科目の分担が為されている。担当科目は表20に、授業時間数は表22に示した通りである。

任免の手続きは、(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き)の項で述べた通りである。

[点検・評価（長所と問題点）]

法改正により、准教授は教授の職務を助ける地位でなくなった。しかし、本学部はいわゆる講座制でないこともあって、学部発足当初から教授と准教授は同等の立場で教育研究業務を担当してきた。また講師は、平成18年度までは演習（ゼミナール）を担当していなかったが、平成19年度から担当するようになったので、授業時間など量的な面は配慮されているが、教育研究上の役割は教授・准教授と実質的に変わらないものとなった。これらは、本学部における准教授および講師の教育研究能力の高さを反映した措置であるが、結果的に新制度を先取りしていたと評価できる。

現在、助教はいないが、将来採用するような場合は、新制度の趣旨に沿って、位置づける。教育担当、任免手続き、教学運営についても、それぞれの職位にふさわしい分担や処遇が行われているので、特に問題はなく、適切な状況にあると考えられる。

[改善方策]：教員組織**1. (教員組織)**

- 1) 平成19年度から数年の間に、10名近い専任教員が定年を迎える。それらの定年者と入れ替えに、各コースの主要な専門科目と専任教員の年齢分布を十分考慮して行う。
- 2) 適正な授業時間数について基準を設けるなどにより、特定の教員に過剰な授業負担が起らないようにする。また、学部運営に関わる業務負担量の偏りは、複数年を単位にして均等化を図る。
- 3) 大学設置基準第12条に示された専任教員の位置づけをより明確にするために、平成20年度から、専任教員の兼職を週1日に限り、出校日を最低4日とする。この改善により、学生の指導機会を増やすとともに、教育および学部運営における教員間の連携体制をさらに強化する。

2. (教育研究支援職員)

現在、基礎教養科目の授業を専任教員が担当しているが、その教育効果を評価する中で、教育研究支援職員の必要性も検討する。

3. (教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き)

- 1) 教員の募集については、これまでの方法の長所を維持しながら、複数候補者の中から1名を選出する方法を検討する。
- 2) 平成18年度に確立された昇格の手続きは、学部の目標に適合しているため、今後も保持する。なお、任期制教員の採用については、学部教育の改革を進める中で、制度化を検討する。

4. (教育研究活動の評価)

平成19年度の評価結果を見た上で、改善の方法を探る。もし教員の自主性を重視することで正当な評価が行われないことが明らかになれば、活動の数値化を基礎とする、いわゆる客観的評価を採用することも選択肢に入れる。

(5) 研究活動と研究環境**(一) 研究活動****[目標]**

研究活動の活発化と研究業績の増加を図る。

(研究活動)**○論文等研究成果の発表状況****[現状説明]**

論文等研究成果の発表状況については、教員の多くは、盛んに著書・論文を執筆し、積極的に発表を行っている。5年間で1人あたり平均約9本の論文・著書を発表している。中には非常に多くの論文を発表している教員もいる(表24)。

国内外の学会での活動状況については、各教員が個別に所属する学会において、積極的に活発な研究報告を行っている。国内ばかりでなく、国際学会に参加する教員も見られる。大学が

ら支給される個人研究費のうち、1/3まで旅費として使用することが可能であるので、昨年の実績でもこの制度を利用して国外で学会に出席した教員もいる。国内の学会には昨年度はこの研究費から36件について支出されている（表30）。

研究助成を得て行われる研究プログラムの展開状況については、学外の研究助成を受けた研究は計画通りに実施されているようである。また、学内に、学生の父母会の資金提供による個人研究・共同研究・出版助成の制度が設けられている。共同研究・出版助成については別欄で述べるが、そのうち個人研究の研究助成を受けたプログラムに対しては、その成果が下記学会誌『杏林社会科学研究』への掲載が条件となっている。

[点検・評価（長所と問題点）]

論文等研究成果の発表状況については、一部において発表の停滞する教員も見られる。これには個人的事情もあるものの、学内業務の負担が大きいことが背景にあり、その合理化や改善が図られれば、将来的には論文発表数の平均値も上がることと思われる。

国内外の学会での活動状況については、総合政策学部という性格上、各専門分野については所属の学会で成果を披瀝することに各教員が熱心であるといえる。

研究助成を得て行われる研究プログラムの展開状況については、平成15年度には3名、平成16年度には4名、平成17年度には1名、平成18年度には5名が、個人研究について申請が採択されている（表33参照）。平成18年度に採択された科学研究費および政府もしくは政府関連法人からの研究助成金の合計額は、3,800,000円である（表32参照）。採択されたプログラムは、計画通りに履行されている。学内の研究助成については、領収書や報告書の提出も義務付けられており、実現のための管理も十分に行われている。

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

○附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

[現状説明]

現在のところ、このような連携は行われていない。附置研究所に相当する組織を本学部は設けていない。

[点検・評価（長所と問題点）]

連携が行われることが望ましいであろう。現在、附置研究所に相当する組織がないことによる教育研究上の不都合は生じていない。また、新たに附置研究所を設置する必要性も見あたらない。今後、連携の道を探ることも考えられよう。

[改善方策]：研究活動

(研究活動)

- 1) 平成18年度に確立された昇任手続きは、特に准教授以下の教員に対して、論文等研究成果の発表活動を向上させる方向に働いているので、今後もこの手続きを維持する。今後は、教授の研究活動をより活発化させる方策（たとえば、優れた業績の表彰制度）について検討する。

- 2) 個人の質の高い独創的な研究に対して十分な研究助成が行われるように、今以上に科学研究費を始めとする研究費に関する情報提供を積極的に行うとともに、厳正に審査し、採択された者には期日通りに報告書を提出させるなど、一連の研究助成過程を円滑に運営する。
- 3) 父母会負担による奨励研究（研究環境の項参照）の助成を受ける者が毎年あるように、学部内で積極的に推進する。

(二) 研究環境

[目標]

研究時間の確保と、研究尊重の意識の醸成を図る。

(経常的な研究条件の整備)

- 個人研究費、研究旅費の額の適切性
- 教員個室等の教員研究室の整備状況
- 教員の研究時間を確保させる方途の適切性
- 研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性
- 共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

[現状説明]

個人研究費、研究旅費の額については、教員一人あたりの個人研究費は、平成18年度の実績では年間一人当たり平均645,325円である（表29参照）。そのうち、学外からの補助金が一人平均92,683円を占める（表34参照）。

教員個室等の教員研究室の整備状況については、専任教員には全員に個室が与えられ、各教員の研究室は平均31.2㎡である（表35参照）。共同で使用するスタッフ・ルームには、複写機、印刷機、シュレッダー、PC等が備え付けられている。

教員の研究時間については、全入時代において、立地上の不利もあり、非一流大学として苦戦を強いられ、入学定員確保のための様々な作業や教育上の工夫のために多くの時間を費やされる。その中で、出講日を週3日とすることで、教員の研究時間を何とか確保するように運営されてきた。

研究活動に必要な研修機会確保については、私立大学等経常費補助金（私立大学教育研究高度化推進特別補助）大学教育高度化推進特別経費中の海外研修派遣として、平成15年に教員1名が米国に留学した。

共同研究費の制度化の状況とその運用については、父母会の負担による奨励研究の制度があり、1件につき50万円の助成がなされる。平成15年度には3件、平成16年度には2件の共同研究計画が採択された。研究成果は、下記学会誌『杏林社会科学研究』誌上に掲載することが条件となっている。

科学研究費補助金及び研究助成財団などへの研究助成金の申請とその採択の状況については、平成16年度には1件の申請がなされそれが採択され、採択率は100%である。平成17年度の申請も1件あったが、これは採択されなかった。平成18年度には5件の申請がなされ2件が採択され、採択率は40%である（表33参照）。

研究論文・研究成果の公表を支援する措置の適切性・受信する条件の整備状況については、学部創設時より学内に杏林大学社会科学学会が設立され、現在、年4回学会誌『杏林社会科学研究』が発刊されている。3箇月おきに掲載論文の募集を行い、査読を経て採否が決定され、採用された論文が掲載される。同誌は学内で配布される他、全国の約360の大学・研究機関に寄贈されている。その見返りとして、人文社会科学図書館には、他大学の紀要が多数、寄贈されている。また、同学会は定例研究会を主宰し、会員に研究成果の口頭発表の機会を提供している。さらに、学生の父母会が資金を提供する出版助成の制度があり、申請し採択された教員に対して、1件につき50万円の助成金が交付され、学術出版の振興に貢献している。平成15年度には1件の応募・採択がなされ、学術書が刊行された。

その他、キャンパスにおける学会の招致開催、八王子駅周辺における公共施設を利用したの公開講座への参加などを通じて、発信がなされている。

〔点検・評価（長所と問題点）〕

個人研究費、研究旅費については、各教員は研究を遂行する上で相対的に恵まれた金額を毎年研究用に費やすことができる。文献中心の出費から、IT等への出費にも、時代に即応して柔軟な使用ができるようになってきている。1年に限り次年度に繰り越すことも可能であるので、中期的計画に基づいて研究をすすめることができる。しかし、図書館が学生の学習用図書の新蔵に特化しており、研究用図書の購入に消極的であることから、研究用文献は各教員が購入せねばならない、ということを経験する必要がある。

教員個室等の教員研究室の整備状況については、占有空間という点からは、非常に恵まれた広い研究室を使用している。

教員の研究時間確保については、これまで、交通の不便な場所にあり、出講にも時間がかかることから、研究時間確保のためには出講日週3日としていたが、学生のニーズに応じた講義の時間割作成等の目的から、平成20年度より週4日制へ移行する。これにより、研究時間の確保が切実な問題となるが、大学研究室での研究時間を有効に活用していくよう、個々に教員の努力が求められる。

研究活動に必要な研修機会確保については、平成16年以降、利用者が途絶えており、十分な研修機会確保が図れているとは言いがたい。

共同研究費の制度化の状況とその運用については、研究テーマが具体化している教員がその研究を実現するのに重要な役割を果たしている。学部の性質上、学際的な研究も可能である。成果公表の場も準備されており、適切な運用が図られている。

科学研究費補助金及び研究助成財団などへの研究助成金の申請とその採択の状況については、採択率は決して悪い数字ではないが、申請がやや消極的である。

研究論文・研究成果の公表を支援する措置の適切性・受信する条件の整備状況については、年4回の発刊を続けていることは、個々の教員に公表の絶好の機会を提供している。査読制が採用されていることにより、投稿論文の質が高められている。また、安定的に年4回の発刊を継続してきたことで、学会誌としての対外的評価を確実なものとしている。また、定例研究会での活発な議論は、現代的トピックスの学際的な検討の機会となっているが、開催頻度が定期的ではない。

出版助成は、近年、申請件数が少ない。

[改善方策]：研究環境**(経常的な研究条件の整備)**

- 1) 個人研究費、研究旅費の額については、研究費の一層の充実を期すべく、学内で積極的に協議する。また、その使用上の制限（たとえば、旅費は1/3まで）を取り払うと共に、研究成果の段階で研究費の適正運用がなされているかを測る仕組みについて検討する。
- 2) 教員個室等の研究室の整備状況については、広さは十分であるので、文献収容量の増加のための室内書架の増設やIT機器の設置などを推進し、週4日制においても効率的に研究が行える環境を整える。
- 3) 研究活動に必要な研修機会確保については、私立大学等経常費補助金（私立大学教育研究高度化推進特別補助）大学教育高度化推進特別経費中の海外研修派遣の制度を活用して、各年度1名の教員の留学を安定的に確保し、新たな研究の機会増加の促進を図る。
- 4) 共同研究費の制度化の状況とその運用については、平成17年度、平成18年度には、共同研究への補助がなされていないので、申請を活発化し、共同研究費が各年度もれなく拠出されるよう、働きかけを行う。
- 5) 研究論文、研究成果の公表を支援する措置として、今後も安定的な学会誌の発刊を続け、投稿者を確保し、良質の論文の公表を支援し、学外の評価をさらに高めていきたい。また、定例研究会が必ずしも定期的開催されていないので、定期的な開催を目指す。出版助成制度は、近年申請件数が減少しているので、申請の呼びかけの機会を増やして件数を増やす。

(6) 施設・設備等**[目標]**

- ① さまざまな授業スタイルに合わせた講義室のデザイン改良を推進する。
- ② 視聴覚教育拡充のための施設を整備する。
- ③ バリアフリー化の一層の推進を図る。

(施設・設備等の整備)

- 大学・学部等の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性
- 教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

[現状説明]

校地面積、グラウンド、学生食堂、保健センター、電算機室等の全学共用の施設については、大学の当該項目を参照されたい。

総合政策学部の講義室等については、表37に掲げるとおりである。また、使用状況については表40を参照されたい。

図書館については、大学図書館の項目を参照されたい。

[点検・評価（長所と問題点）]

総合政策学部の講義室については、室数および面積は、学部の規模に応じて用意されたものであり、必要度を満たしている。また、視聴覚教育拡充に対応した施設の整備を進めてきたた

め、多くの講義室において設備（プロジェクター・学内LAN等）が配備されている。

総合政策学部の専任教員は、研究棟内に、ゼミナール等の授業を行うに足りるスペースを持つ各自の研究室を有している。

また、研究棟には、大中小の会議室、談話室、兼任講師控え室、スタッフ・ルーム、受信室、大学院演習室等が配置され、機能的に活用されている。

一方、講義室等の部屋数およびスペースは充足されているが、これらを包括する校舎等は、昭和59年の学部開設時に建設されたものであり、いくつかの点で改良していくことが必要である。

まず、視聴覚教育に対応した施設の整備はほぼ完了したが、ごくわずかの教室での配備については今後の課題である。音響面での機器も一部老朽化していたが、講義室の音響改善のための機器更新は平成19年度中に行った。また、さまざまな授業形態に対応するために、教室内の机・椅子等のデザインを改修していくことも必要である。

(キャンパス・アメニティ等)

○キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況

○「学生のための生活の場」の整備状況

○大学周辺の「環境」への配慮の状況

[現状説明]

八王子キャンパスのより快適な教育研究環境の整備を目的に、平成18年に八王子キャンパス・アメニティ検討委員会が設置された。平成18年度には、図書館の改修、食堂厨房およびホールの改修、トイレの改修およびパウダールームの設置、キャンパス内のコンビニ設置、遊歩道の建設、バスターミナルの移設およびバスロータリー外灯の増設を行っている。

また、平成19年度においても、現在駐車場として利用されているH棟跡地に学生のための憩いの広場を建設する計画などが進められている。

[点検・評価（長所と問題点）]

各種施設の改善により、キャンパス・アメニティはかなり向上したと思われるが、駅から遠いというキャンパスの不利な立地条件から、交通アクセスの改善が求められている。

(利用上の配慮)

○施設・設備面における障害者への配慮の状況

[現状説明]

学部開設以来、日時が経過しており、校舎や教室などの老朽化も見られる。総合政策学部の校舎棟や研究棟におけるバリアフリー化も課題となっている。

[点検・評価（長所と問題点）]

総合政策学部の校舎棟や研究棟におけるバリアフリー化については、平成19年度に必要な2つの箇所について工事を完了したが、全体的なバリアフリー化には至っていない。

(組織・管理体制)**[現状説明]**

教室・研究室などがある校舎の管理運営は、八王子事務部が担当し、学部長が管理責任者となっている。教室の備品等の管理は教務課が担当している。研究室の備品等の管理は各専任教員が責任を負っているが、庶務課により電気関係や消防関係などの立ち入り調査が行われている。

[点検・評価（長所と問題点）]

現在の組織・管理体制にとくに問題はない。現在の体制を維持しながら、必要に応じて見直しを行っていく。

[改善方策]：施設・設備等**1. (施設・設備等の整備)**

視聴覚教育に未だ対応していない講義室の整備を引き続き推進する。

さまざまな授業形態に対応する教室改修については、平成19年度に4教室を対象に工事改修を実現したが、この効果を検討して今後の教育体制に備えていく。

2. (キャンパス・アメニティ等)

今後も継続的に必要な改修、その他キャンパス・アメニティの向上に向けた改善策を、優先順位を協議しつつ、順次行っていく。

必要な施設改修、キャンパス・アメニティの向上に向けた改善策（もうひとつの食堂であるガーデン丘の改修、図書館の改修、敷地内分煙体制の確立など）を、八王子キャンパス3学部の協議により優先順位を定めて、継続的に進める。

3. (利用上の配慮)

今後も学生や教職員のニーズに応じて、継続的にバリアフリー化を進めていく。