

総括（経済学部）

I 教育研究活動の現況

経済学部の教育研究活動における特筆すべき取組は、平成17年度に実施したカリキュラムの抜本的な改訂を挙げることができる。明確な教育理念及び教育目標を掲げ、次の諸点を中心として、教育課程の再編成を図った。

- ① コース制（プログラムと称す）の導入による系統的・体系的な科目履修
- ② ゼミの必修化（2年次）
- ③ 1年次の導入教育をカリキュラムの中で正規科目（基礎研究）として位置づけた。
- ④ ミクロ経済学、マクロ経済学の必修化とその段階的履修の徹底化。

とりわけ、②と③により、少人数対話型の授業を教育方法の中核に据えた点が、大きな特徴といえる。また、新カリキュラムでは、高い専門能力と教養を身に付けた学生の養成を目指し、科目の大幅な拡充を図り、教養ゼミも多数新規に開設した結果、専門教育・教養・語学教育をよりバランスよく配置できるようになった。

語学教育（特に英語）に関しては、1年次において Semester 科目で3科目（リーディング、ライティング、コミュニケーション）を集中的に教育し、その効果を4月と12月に全員に課すTOEFLで確認している。また、キャリア教育の実施（ガイダンスや正規科目としてのキャリア形成論の導入）により、低学年から将来の進路に対するモチベーションを高める仕組みも整えられてきている。

新カリキュラムは、総じて、「自立した個性、豊かな人間性、専門的創造性を育み、世界的視野をもった健全な経済人を育成すること」といった本学部の教育理念を実現するに相応しいものと評価できる。

II 経済学部の特色と課題

上記のとおり、本学部では教育課程の再編成を柱として、教育研究上の様々な改革に取り組んでいる。その現況及び課題を総覧してみる。

改訂された新カリキュラムは、産業経営学科の名称を経営学科と変更することを前提として授業科目が編成されたが、諸事情により名称変更が保留となっている。これについては、第二部経済学科の改革と合せて、学科再編を検討しているところである。また、カリキュラム上の問題点として

は、旧カリキュラムの学生に対して、新カリキュラムで新たに導入された諸措置が導入できず分断的状况が生じている点、外国人留学生や社会人に対してカリキュラム上の配慮を欠いている部分がある点を挙げる事ができる。

成績評価に関しては、その基準を各教員がシラバスにおいて、明示しており、学生の質を確保するためにカリキュラム上の卒業要件を満たしているかどうかの判定は極めて厳格に行われている。ただし、学生の学習意欲を刺激するような組織的取組は未だ着手されておらず、一部の科目で、教室収容定員を超える学生が履修登録しているという実態もある。後者に関しては、平成19年度から教室定員制を実施し適正化に努めることになっている。

学生に対する履修指導は、従来から4月の新学期開始時に学年・学科別に行っているが、基礎研究の導入により1年次生に対する指導の強化が図られるようになった。さらに一步進んだオフィスアワーの設置や留年者に対する配慮は今のところ制度化されていない。ただし、基礎研究や2年次以降のゼミでの指導が、それを部分的に代替している。

FD活動については、FD委員会を設置し年間を通じた活動を行っており、全教員が成績評価も含めた詳細なシラバスを作成し学生に配布、学生による授業評価アンケートを実施し、その結果を担当教員にフィードバックしている。だが、全教員でFD活動について協議し取り組む仕組みは十分に整っているとは言い難い。

教育研究交流の面では、特に海外の大学（アジア、オセアニア、ヨーロッパ、米国の14校）との協定に力点を置き、学生・教員相互の派遣・受け入れを実践している。オーバン大学での年間留学プログラム、ケンブリッジ大学（ペンブルック・カレッジ）への教員派遣などがその一例である。ただし、学生の交流を活発にする上では、本学部での英語で講義される授業科目の少ない点が問題と言える。

研究活動についての要点は以下のとおりである。

- ① 平成17年度に論文等の研究成果を発表した教員83名、学会発表40名。
- ② 各研究所における共同研究プロジェクトの実施。平成18年度には中国・アジア研究センターを新たに設置。
- ③ 海外協定大学との共同シンポジウムの実施。

研究活動の成果は、学部独自の「研究業績一覧」を通じて公表されている。一定の期間、研究成果を発表していない教員は減少傾向にはあるものの、まだ皆無とはなっていない。

研究環境については、明確な基準に基づいた多様な研究費支給体制が整っており、14校に上る学部の提携大学を中心とした国際的な学術交流を

行う態勢も充実している。また、新たに設置された中国・アジア研究センターがさらに大きな役割を担うものと期待される。

だが、リサーチ・アシスタント等の研究の付随業務を行う人的支援制度が必ずしも十分に整っているとは言えず、今後の検討課題である。

Ⅲ その他

このような教育研究活動の様々な取組と併せて、教育研究条件の改善や環境整備にも取り組んでいる。

専任教員数は、平成15年度以降、設置基準上必要な105名を確保し、現在は109名である。全体的な年齢構成はほぼ適正で、近年は女性専任教員の割合も著しく増加してきている。新カリキュラムにより科目数・コマ数が増加したため、兼担・非常勤講師に依存する割合も低くないが、必修科目には複数の専任教員を配置、1年次の基礎研究、専門及び教養のゼミ（専門・教養特別研究を除く）は専任教員が全て担当している。

専任教員一人あたりの学生数は、現在68名となっており、大学基準協会からの勧告（70名を超過）に対する是正は実現できたものの、60名以下にすることは難しい状況もある。また、ティーチング・アシスタントに関しては検討中であり、目下のところ制度化されていない。

専任教員の採用は、平成12年度採用から公募制を原則として実施している。その際、昇格も含めて、専任教員資格審査基準に関する内規及び同内規細則において、基準・手続きがきっちりと明示され公平さが保持されている。問題点としては、資格審査において研究業績が中心となり、教育能力の評価が十分に加味できない点である。

学生の受け入れについては、多様な資質、特性、経験など潜在能力を持つ学生の受け入れに主眼を置き、受験生、父母及び高等学校等に適切な情報を提供し、より公正かつ公平な入試体制を構築している。都市型大学であるため、社会人や海外からの留学生も積極的に受け入れ、入学者数も最適人数になるよう努力している。

学生に対するサポートとしては、奨学金を希望する学生が増えつつあり、幅広い情報提供と支給に努めている。心身の健康保持にも配慮し、校医（内科医と精神科医）やカウンセラー（臨床心理士）を配置して、相談体制を整えている。また、就職面においても、数多くのセミナーや低学年次からのキャリア教育に重点を置き、ニート・フリーターの減少にも対策を講じている。

教育研究環境を充実させるため、図書館の蔵書・電子媒体等の更なる整備、開館時間の延長にも取り組んでいる。また、マルチメディア教育のための情報処理機器も充実されつつある。

総括（経済学研究科）

I 教育研究活動の現況

大学院経済学研究科の教育研究活動における特筆すべき取組は、学部が実施した平成17年度のカリキュラム改訂（プログラム制の導入）に合わせ、博士前期課程に学部教育と連携したコース制を設置したことである。

本研究科では、次の3つの具体的な教育目標を掲げ、幅広い多様な研究・学習ニーズに対応できる教育体制を整えている。

- ① 研究者の育成
- ② 高度専門職業人の育成
- ③ 社会人の再教育

大学院生の様々な個別のニーズに応えるため、研究ニーズ対応型として、研究者養成コース、総合研究コースの2コース、目的専修型として、スモールビジネスコース、税法コース、会計コース、フィナンシャル・リスクマネジメントコース、都市環境政策コースの5コース、計7コースを設置している。

II 経済学研究科の特色と課題

研究者養成コースの学生が進学を目指すように指導することで、博士前期課程と博士後期課程との教育内容の接続に努める一方で、後期課程の学生に対しては、学位申請要件として3編の論文作成及び学会発表の指導・支援を日常的な個別指導として実践している。また、前期課程では、単位互換制度による幅広い科目履修体制が整えられ、社会人に配慮して、ビジネス系科目には実務家教員を意識的に配置している。

問題点としては、前期課程におけるコース所属学生が特定のコースに偏りがちになり、所属学生のいないコースも存在している点である。

FD活動に関しては、学部にはFD委員会が設置されているが、大学院には未設置である。シラバスは全科目の詳細を開示し、学生に配布している。学生による授業評価は、授業ごとの履修者数が少ないために公正な評価を期待することが困難なため実施していない。

国際交流は、教員レベルではケンブリッジ大学との学術交流プログラム、海外研究者招へい制度等により活発に行われているが、学生レベルでは不活発と言わざるを得ない。

学位授与・課程修了認定は、その基準が大学院要覧にて明文化されており、学位規定及び学位審査内規により明確な運用が行われている。

教育目標の一つである社会人教育を充実させるべく、社会人が多く履修する科目に実務家教員を意識的に配置している点が、一つの特徴となっている。また、多数を占める税法専攻の学生5名に対し教員1名という基準を設け、教育の質の保持に努めている。

ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントの制度化に関しては、現在のところ未着手である。オーバードクターの活用という点からも検討を進める必要がある。

専任教員の任用・昇格に関しては、それぞれ内規により明文化されている。とりわけ前者については、内規の改正により専任講師や助教授が任用可能となり、若手教員の大きなインセンティブとなっている。

上記のとおり、本研究科は教育目標に沿った教育課程の編成・教育体制の整備に努めているが、競合する他大学の教育目標との差別化を図ることが難しく、本研究科独自の取組では限界がある。そのため、日本大学の他の研究科との連携を通じ、より今日的で学際的な教育目標を追求できる体制の構築が必要である。

(経済学部自己点検・評価委員会委員長 小 椰 治 宣)