

第5章

修士課程・博士課程の
教育内容・方法・成果

第5章 修士課程・博士課程の教育内容・方法・成果

本学では、大学院の目的を「課程の目的に応じ、学術の理論及び応用を教授・研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、本大学の使命を達成すること」（大学院学則第2条）と定めている。その上で、各研究科に定める人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的を大学院学則第4条の5（戦略経営研究科ビジネス科学専攻については専門職大学院学則第4条第2号のロ）において定めるとともに、各研究科において教育活動に係る三つの方針を策定し、教育研究活動を展開している。

2019年5月1日現在、修士課程・博士前期課程については6研究科（法学・経済学・商学・理工学・文学・総合政策）、博士後期課程については7研究科（法学・経済学・商学・理工学・文学・総合政策・戦略経営）から構成されている。なお、戦略経営研究科における博士後期課程（ビジネス科学専攻）については、専門職大学院戦略経営研究科（戦略経営専攻）を基礎としており、他の研究科とは位置づけが異なっている。

いずれの研究科についても、学士課程（戦略経営研究科については専門職大学院）を基礎として設置されていることから、研究科の基礎となる学部等の豊富な教員リソースを背景に、幅広い領域・分野をカバーした教育研究が可能となっていること、科目等履修生制度等により本学の学部在籍する優秀層が大学院入学前段階から授業に参加可能であること等が強みである。特に理工学研究科については、学部・研究科一体となった教育研究が積極的に推進されている。

教育課程については、各研究科が掲げる学位授与の方針および教育課程編成・実施の方針に基づいて編成されている。

博士前期課程においては、研究指導を主たる目的とする科目に加え、周辺知識や幅広い分野の知識を涵養するための科目が設置されているほか、研究科共通科目群として「オープン・ドメイン科目」が設置されている。

他方、博士後期課程における教育課程については、多くの研究科において実質的に研究指導に直結する科目のみが設置されるにとどまっており、コースワークの整備という面で課題となっている。

コースワークについては、課程制大学院の趣旨のみならず、学位の質保証や修了生のキャリアパスの拡大という観点からも喫緊の課題と認識し、課題の改善に向けて各研究科においてコースワークの再整備・実質化に着手している。本学大学院はこれまで、博士前期課程のみで学びが完結しうることに配慮しつつも、博士前期課程から後期課程の接続により、5年間の実質的な一貫教育により博士人材を輩出するという考えのもとで教育編成を行ってきた。そのため、コースワークの整備についても5年教育を念頭に、まずは前期課程からその整備すべく、各研究科のもとで検討を進めているところである。各研究科の学問分野の特性を背景に、研究科により検討進度は異なるが、2021年度開始を目途に全研究科（前期課程・後期課程）におけるコースワーク整備を目指しているところである。

また、FD活動については、大学院FD推進委員会と各研究科との連携のもと、教員相互の授業参観制度や学生に対するアンケートの実施等を行っているが、学部と比較すると低調である。授業参観制度については、制度はあるものの、多くの研究科でこれまでの参観実績がほとんどない状態となっていたことから、大学院FD推進委員会において検討を行った結果、論文作成に際しての中間発表会の場を活用する制度の構築等、各研究科の特性に応じた実質的な方法で実施する方針を確認し、現在、各研究科レベルでの制度設計を引き続き行っている。

学位授与にあたっては、各研究科において学位審査にあたっての基準を作成し、これに沿った厳格な審査を行っているほか、研究科によってはキャンディデイト制度の導入も行うことで、質の保証に努めている。2018年度における学位授与状況として、修了予定者における学位授与者数の割合は、博士前期課程：91.2%、博士後期課程：31.2%である。博士後期課程において著しく低い数値となっており、修業年限以内もしくは修業年限経過後なるべく早期における博士号取得を促進する施策が必要な状況である。

グローバル化に向けた取組みについては、ダブルディグリープログラムが2018年度より法学研究科（協定1校）と理工学研究科（協定1校）において開始されるなど一部で進展はみられるものの、2018年度における海外への学生の派遣は全研究科で4名に留まっている。また、英語圏および東南アジア圏等から日本語能力を問わない形で留学生を受け入れするという観点からは、英語による授業科目、英語で修了できるコースの開設がまだまだ限定的なものとなっており、大学院全体として大きく状況が進展しているとはいえない状況である。外国人留学生の受け入れ状況は研究科により大きく異なっているが、教育研究活動のグローバル化を志向していくにあたってはさらなる取組みが必要である。前述のように、日本語能力を問わない形で受け入れる留学生を念頭においた英語により専門分野を学ぶ授業科目の開設、英語のみで修了できるコースの設置は喫緊の課題であるが、英語による授業を実施できる教員リソースが限られていること、担当する教員の授業負担の問題から、改善の糸口を見出すことが困難な状況にある。また、英語圏以外からの留学生を中心に、日本語を用いて研究活動を行う学生を対象とするアカデミック・ライティングについては、正規科目の拡充や正課外で実施しているライティング・ラボでの支援のさらなる充実を図る必要がある。

その一方で、国際会議等での発表に際し、経済的に学生を支援する制度として「学術国際会議発表助成」制度を有しており、特に理工学部においては毎年100名以上が利用し、高い評価を得るなど成果をあげている。また、正課外の取組みではあるものの、本学附置の研究所（学校法人附置のものも含む）が海外からの研究者を招聘して実施する各種研究会やシンポジウムに大学院学生を積極的に参加させるなどの取組みを多くの研究科で行っている。

以上、本学の修士課程・博士課程全体としては、コースワークの整備やFDの活性化、グローバル化の促進等を通じた学位の質保証が喫緊の課題であり、各研究科が取り組んでいる。多くの研究科においては、第6章において言及するように博士後期課程を中心に定員の未充足が恒常化しており、コースワーク科目を設置するにあたっては複数の研究科による共同科目の設置等も視野に入れて検討を進めている。また、文系大学院5研究科については、博士前期課程の定員充足も大きな課題である。個々の科目における履修者人数の減少により、当初想定した教育手法を用いることが困難なケースも発生しており、質保証と定員確保の両立に向けた検討を速やかに行い、実行に移すことが必要である。

2019年度【法務研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題

FD活動の更なる推進

大学基準による分類:教育/教員・教員組織

【1. 現状】

2018年度におけるFD活動としては、主に以下の取り組みを実施し、専任教員については、当該FD活動への参加率は96.6%であった(①FD研究集会参加、②FD研究集会DVD視聴、③manabaによる全学FD研修会動画視聴、④教員相互の授業参観)。

- FD研究集会の開催(年度内5回開催)→平均参加率は73.08%
- 教員相互の授業参観→前期 27件(24人)、後期 16件(14人)
- 教員による学修成果分析会→前期・後期に各1回ずつ開催
- 兼任教員及び非常勤教員がFD活動へ参加しやすい仕組みの構築
→FD研究集会議事録のメール配信、FD研究集会録音データの貸し出し開始

<現状分析>

FD研究集会への参加率については、2017年度及び2018年度ともに、全専任教員の4分の3以上の参加率を達成しているため、引き続き2019年度においても、FD研究集会を年度内に少なくとも3回以上開催し、全専任教員の4分の3以上の参加を維持するとともに、FD活動全体への参加率についても、前年度の水準を維持していきたい。
専任教員のFD研究集会やFD全体に対する取り組みについては、本法科大学院は非常に高い参加率を達成できている一方で、前年度よりFD研究集会議事録のメール配信を実施したり、FD研究集会の録音データをDVD媒体等を通じて貸し出しを実施しているものの、実際のDVD媒体の貸与件数は低い状況が続いている。そのため、兼任教員や非常勤教員の参加については未だ十分であるとはいえない。

【2. 原因分析】

【効果的に運用されている原因】

FD研究集会における専任教員の参加率が毎年4分の3以上を維持できている原因としては、教授会終了直後にFD研究集会を実施していることに加え、取り扱うテーマについても、学生の質の変化に合わせた教授法の検討や、最先端のシステムを活用した教育方法等、実際の教育の状況をふまえて多種多様な観点から選び抜かれた内容を取り扱っているため、教員の興味や関心を強く惹きつけていると推察する。また、授業参観については、2015年度より全専任教員について2年に1度自己または他者の授業参観を義務付けているため、一定数の授業参観が継続して行われている。このように効果的にFD活動が実施されている点については、現状維持に努めていきたい。

【現状の改善が必要とされている原因】

2018年度より、兼任教員及び非常勤教員がFD活動へ参加しやすい仕組みを構築するため、FD研究集会議事録のメール配信やFD研究集会の録音データについて貸与を開始した。しかしながら、この新サービスに対する認知度が低いことに加え、DVD媒体そのものの貸与におけるやり取り自体に手間を感じる教員が多いため、利用者数は低い状況にある。兼任教員や非常勤教員に対する周知を強化していくとともに、FD研究集会への参加の敷居をできるだけ低くするため、現状の情報共有の仕組みや方法に改善を加えていく必要がある。

どう改善するか

【3. 目標】

1. 2019年度中に、FD委員会等でよりテーマを厳選し、FD研究集会を少なくとも年度内に3回以上開催する。
2. 2019年度においても、全専任教員の4分の3以上のFD活動への参加を維持する。
3. 兼任教員・非常勤教員について、FD活動参加率を50%以上にする。

【4. 目標達成の手段】

1. 本法科大学院のFD委員会において、FD研究集会の実施回数や実施内容について検討し、より厳選した話題性のあるテーマでのFD研究集会を開催する。
2. 事前周知の徹底を引き続き行うとともに、全専任教員が参加しやすい教授会終了後等の時間帯を確保する。
3. FD研究集会の音声データをmanabaより配信し、動画を閲覧するための時間や場所の制約と貸与に対する事務手続きの時間を省く。メールリストによる周知回数を増やすとともに、個別の案内を送付するなどの手段を用いる。

【5. 手段の詳細】

1. 定期開催されている本法科大学院のFD委員会において、年間のFD研究集会実施計画を検討し、開催数や開催内容について検討を行う。(2019年4月～6月)
2. 前年度同様、教授会終了後にFD研究集会を実施し、全専任教員が参加しやすい環境を確保する。
取り扱うテーマについては、定期開催されている本法科大学院のFD委員会において検討する。(2019年4月～6月)
FD研究集会の開催については、前月の教授会において、FD委員会報告事項として口頭で周知を徹底する。
開催一週間前に、専任教員および非常勤教員用のメールリストにおいて、開催日時・場所・テーマ・講演者について情報を発信する。また、リマインドとして、前日に専任教員および非常勤教員用のメールリストにおいて、開催日時・場所等について再発信する。
FD研究集会への参加ができなかった教員に対しては、manabaでFD・SD講演会の内容を動画視聴してもらうよう、メール等で呼びかけを行う。
学事部と連携し、本法科大学院のFD研究集会へ参加できなかった教員が、manabaでFD・SD講演会の動画を視聴したかどうかを定期的に確認する。その際、視聴していない教員に対しては、再度、メール等で動画視聴の依頼をする。
3. FD研究集会の議事概要と音声データを、manabaにて、コンテンツとして設け、いつでも確認できる環境を設ける。
各回のFD研究集会が終了後、全専任教員、兼任教員及び非常勤教員に対して、manabaより音声と議事概要を閲覧できるとともに、音声について視聴できる旨のお知らせを発信するとともに、定期的にmanabaでの視聴履歴を確認し、視聴していない教員に対しては、複数回メール等で視聴を依頼する。

【6. 結果】

目標として掲げた3つの事項のうち、2つは目標達成に至ったものの、1つについては未達成の状況である。

1・2:

①FD研究集会

FD委員会においてFD研究集会の内容および計画を継続的に検討し、2019年度は6回のFD研究集会が開催された。テーマと実績は以下のとおりであり、目標としていた3回以上の開催および4分の3以上の専任教員の参加については達成することができた。

■第1回(2019年4月17日):【参加者数39名】出席率73.6%
「中央大学法科大学院の未修者教育の質の改善についての提言をめぐって」

■第2回(2019年5月22日):【参加者数42名】出席率79.2%
「法科大学院での教育方法に関する試案:特に起案と起案科目について」

■第3回(2019年7月10日):【参加者数35名】出席率66.0%
「厳格な成績評価の在り方について」

■第4回(2019年12月6日):【参加者数の合計12名】
「オンラインMBAの運用の実際」(戦略経営研究科との合同開催)@後楽園キャンパス

■第5回(2019年12月11日):【参加者数37名】出席率69.8%
「進級要件および修了要件の厳格化について」

■第6回(2020年1月15日):【参加者数40名】出席率75.4%
「成績評価基準の改正について」

②教員相互の授業参観

2019年度の授業参観件数は、前期22件(19人)、後期21件(17人)であった。

③教員による学修成果分析会

学生の質にあわせた教育の質的改善および教育手法の向上を目的として、前期・後期に各1回ずつ学修成果分析会を開催した。2019年度は授業を担当している専任教員やクラス・アドバイザーだけでなく、非常勤教員にも前期1名、後期1名ご参加いただいた。

なお、上記を合計した結果、専任教員の53名中51名(FD研究集会への直接参加50名、授業参観参観1名)がFD活動に参加しており、当該参加率は96.2%であった。

当項目については、設定した目標を達成しているが、自大学・他大学の法学部との法曹連携協定等の外部環境の変化も大きく、次年度も引き続きFD委員会で活動内容を検討していくつもりである。

3:

6月の法科大学院FD委員会においてFD研究集会の音声データをmanabaにて公開することが承認され、9月の同委員会において公開対象の講演が決定された。その後、講演者の方に公開の可否についての確認を行った。並行してmanaba上にコースおよびコンテンツを設けた。コースには専任教員および非常勤教員をメンバーとして登録している。

すべての講演会で公開可否の確認がとれたのち(そのうち2019年度第1回のみ非公開)、直ちに動画をmanabaにアップロード・公開し、1月24日付で専任教員、兼担教員および非常勤教員に周知を行った。現在の閲覧状況は、1名であり、そのうち兼担教員・非常勤教員は0名であった。

学修成果分析会の参加者を加えると、非常勤教員の2名が法科大学院のFD活動に参加し、参加率は2.2%となった。

【7. 結果の原因分析】

1:FD委員会の議題として、当該年度に開催するFD研究集会のテーマや実施月を具体的に検討・決定している。本法科大学院を取り巻く状況の変化を踏まえ、教員の関心が高いテーマ設定を行ったことで左記の参加率を得たと分析している。

また、進級要件・修了要件や成績評価基準の内規の改正等、制度変更に関することをテーマとして取り上げて意見交換を行うことで、現状の問題や課題の共有だけでなく、個々が長い経験則から行っている工夫や学生へのアプローチ方法も共有できたとともに、その解決プロセスを全体で考えたことで、中央大学法科大学院のこれからの方向性も共有できたとと思われる。

2:FD研究集会の日時を教授会終了後に設定することにより専任教員の参加率を確保するとともに、FD研究集会におけるテーマや開催日時の情報を教授会で報告したり、専任教員及び非常勤教員用のメーリングリストにそれぞれ周知(リマインドも含む)することで、参加を促した。ただ、学内の役職等に従事している関係で、出席が難しい専任教員も一定数存在しているため、今後はDVD貸出やmanabaの閲覧を案内していく。

昨年度から実施しているDVD媒体の貸出については、FD研究集会に参加できなかった専任教員が視聴する件数も増えており、徐々に仕組みが定着して効果を上げてきていると考える。

3:manabaに公開可能な音声データをアップロードし、非常勤教員にも閲覧方法のマニュアルも含めたかたちで視聴のお願いをしたものの、その閲覧状況は目標数値には遠く及ばない結果となった。

閲覧状況が芳しくない原因は、①公開・周知に時間を要した点と、②manabaに馴染みがないことが考えられる。

①に関しては、9月中旬ごろにFD委員会で公開が承認されたから、講演者にその講演の公開可否について確認したが、その確認に時間がかかってしまい、また、確認がとれたのちの動画のアップロード対応等にも時間がかかり、公開や周知が1月の中旬になってしまった。そのため、年間報告までに閲覧した教員が少数であったと思われる。

②法科大学院においては基本的にC plusを利用しており、manabaを使用する機会がない。また、そのC plusのログインIDは法科大学院固有のもので、統合認証とは異なっている。そのため、manabaにログインすることが一つのハードルとなっているとも考えられる。

今後の対応策として、①に関しては定期的に関覧記録をチェックし、閲覧していない教員に対して個別に連絡をとることとする。②に関しては、ログイン方法や統合認証が不明な場合にどのように問い合わせればよいか等のルートを明確に示すようにする。さらに、現在ITセンターが法科大学院教員のC plusのIDを統合認証に変更するために動き出しているため、ITセンターを情報共有しながら対象教員にFD参加を促すようにする。

2019年度【戦略経営研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題

FD活動の更なる推進

大学基準による分類:教育/教員・教員組織

【1. 現状】

- ①国際認証の取得に伴い、ミッションステートメントと、育成する能力、カリキュラム、ルーブリック評価を全て関連づけることを目指している。専任教員内でも、まだ十分に理解が進んでいないため、FD活動によって周知徹底を図る必要がある。
- ②研究科として、教育や授業手法の向上・改善に向けたFD活動(授業改善アンケート、教員相互の授業参観実施等)を実施しており、2018年度は参加率向上に取り組んだ結果、専任教員のFD活動参加率は75%となった。しかし、教員相互の授業参観については参加者が少ないことや、授業改善は教員個人のレベルでは行われているが組織的な展開とはなっていない、等の課題を有している。
- ③非常勤教員(客員、兼任等)や特任教員のFD活動への参加が少ない状況である。
- ④教員相互の授業参観については、VOD視聴による参観も可能としているが、2017年度は参加実績がなかった。
- ⑤各教員は、自分の選択科目の履修者が自分の授業への評価のパロメーターとして考えているため、授業評価アンケートの結果を授業改善に積極的に取り組んでいる。しかしながら、組織としての分析・共有は行っていない。
- ⑥CBS NExT 10の実装のために、2019年3月にFD活動の一環として専任教員の合宿を行い、授業内容やカリキュラム変更について検討を行った。ここでは専任教員14名中10名が参加した。

【2. 原因分析】

- ①カリキュラム改革やルーブリック評価の導入は教務委員会で原案を作成し、運営委員会や教授会で議論しているため、原案作成から参加している教員とそれ以外で理解度にバラツキが生じている。
- ②授業参観が活性化しない理由は以下の通り分析している。
 - ・平日夜と土日が授業時間で、特に土日は授業が重複しており、授業参加できる状況にない。
 - ・授業への学生からのフィードバックは、ミニットペーパー(8回のミニセメスターで1回以上実施)や授業改善アンケートにより定期的に受けているため、教員相互の授業参観に対して必然性を感じていない教員が多い。
- ③非常勤教員や特任教員については、本務があるため授業時間帯以外の出校が困難であり、教員相互の授業参観が実施できない原因となっている。特任教員の場合、任用にあたり、FD活動への参加を含む研究科の運営への関与について、十分説明がなされていないケースがある。非常勤教員には、年に1回のFD研修会を実施しているが参加状況は芳しくない。
- ④VODはそもそも学生のためのサービスであるため、教員は使用方法を理解していないことが参加実績が少ない理由として考えられる。VOD視聴を推進するのであれば、実際の使用方法のレクチャーから行う必要がある。
- ⑤各教員は、個々の授業運営には意欲的に取り組んでいるものの、担当科目によって講義の進め方が大きく異なるため情報共有を行うインセンティブに乏しい。
- ⑥合宿FDは実施2年目であるが、研究科における長期的な議題を議論するには大変有効という認識が教員間で共有されており、高い参加率を誇っている。

どう改善するか

【3. 目標】

- ①研究科で定めたNExT 10(新10年構想)にとって実効性のあるFD活動を企画・展開し、専任教員の参加率(1つ以上の活動に参加)を100%とする。
- ②非常勤については、FD研修会(毎年3月実施)の参加率50%を目指す。

【4. 目標達成の手段】

- ①授業参観の参加を義務化する。
- ②合宿形式によるFD研修会は、NExT 10の確実な実施とそれに伴う教育活動に係る議論・認識共有という点で大きな成果が今後も期待できるため、継続的に実施する。
- ③非常勤講師については、定例化しているFD研修会において、NExT 10への取り組みとしての「実践を重視した授業」への議論・検討できる機会をつくる。非常勤講師に参加して良かったと思われるインセンティブを設計する。

【5. 手段の詳細】

- ・教員相互の授業参観については、専任教員については、最低1回以上の参加を義務づける(プロジェクト研究の合同開催、公開授業への参加を含む)と同時に、VOD視聴などより参加しやすい形態の周知を徹底していく。参加状況は、FD委員会で確認を行う。
- ・非常勤講師や特任教員に対しては、専任教員を通じ呼びかけを行い、FD活動への参画について働きかけを強化する。3月に実施しているFD研修会への参加率を向上させるため、出講調査時に合わせてFD研修参加の呼びかけを行い、出席が義務化されたことを伝える。また、非常勤教員に参加して意義があると思わせるトピックを織り込み、参加のインセンティブを強化する。

どう改善したか

【6. 結果】

- ・教員相互の授業参観を最低1回以上行うことは、全員に徹底できていない。しかし、今後のカリキュラム改編に伴うフレクシオン・セミナーや成果発表会には在外研究中の教員を除く全専任教員が参加した。
- ・特任教員は3名中2名にはご協力いただいている。非常勤教員へのFD活動の強化は、2/21に実施した非常勤講師向けのFD研修会には、約3割の非常勤教員が参加し、参加できなかった非常勤教員向けに、今年度から非常勤教員向けの手引きを作成し、対応している。

【7. 結果の原因分析】

- ・多数の教員が参加したのは、NExT 10に基づく新たな取り組みが進んでいるので多くの教員が「自分ごと」として認識し、取り組んだ結果と分析している。
- ・非常勤教員向けのFD研修会は3月に実施したが、新任教員以外の出席が少なかったのが原因である。既存の非常勤講師にも新しい取り組みを共有するための工夫が必要であると認識している。

2019年度【法務研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

未修者教育の質の改善

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

本法科大学院の未修者の司法試験合格率は、進級判定の導入、未修者フォローアップ、基礎演習の導入等で2011年度から14年度までは35%前後で推移していたが、そうした策にもかかわらず2015年度から急激に低下して、全国平均を下回っている。法曹養成プロセスから、未修者教育がなくなる以上、合格率の回復が急務である。

【2. 原因分析】

・入学倍率と司法試験合格率は、合格率が35%であったころには相関していたが、全国的な法曹志願者の減少で、法科大学院開設当初のようなポテンシャルの高い学生を確保することができなくなっている。

・学業成績と司法試験の合格率には相関があるため、学内で確実に力をつけることができれば合格率も上がるが、合格率が上がらない主要因については以下の通り分析している。

- ①ポテンシャルの高い学生を獲得できていないこと
- ②入学した学生の「基礎的な知識の定着」と「論文試験における論述力」の2要素の向上がいずれも不十分なまま修了していること

どう改善するか

【3. 目標】

・法令で受験が義務づけられる共通到達度確認試験における一定以上の成績を収める。

・対策を講ずる年度の学生(未修者)が司法試験を受験する年(修了1年目)以降の司法試験合格率を向上させる。

【4. 目標達成の手段】

未修者の司法試験不合格者の多くが、択一試験で不合格となり、論文試験の採点を受けられないこと、共通到達度確認試験が義務付けられることに鑑みると、共通到達度確認試験のためのドリル等の対策を授業あるいは課外で実施するスキームを作って実施する。(上記②への対策)

【5. 手段の詳細】

- ① 未修教育の質改善のための原因分析と、FD活動を行う。
- ② 過去5回試行された共通到達度確認試験の憲法、民法、刑法の過去問を用いて、これを一定期間集中的に解かせるドリル等のスキームを構築し、これを実施する。この際、回答するだけでなく、択一問題の正誤について、その理由を記述させて、正しい知識の定着を図る。
- ③ この取組みについては、法務研究科の実務講師あるいは課外講座である法職講座との連携についても積極的に検討しながら、現在、教員組織の関与が薄い実務講師の実施する未修者フォローアップ演習の実施内容の改善にも資するという方策も併せて検討する。

どう改善したか

【6. 結果】

1. 共通到達度確認試験については、本法科大学院受験者の3科目(憲民刑)合計(175点満点)の平均点が118.14点(全国平均112.64点)、憲法(50点満点)の平均点が、30.95点(30.22点)、民法(75点満点)の平均点が49.86点(全国平均47.01点)、刑法(50点満点)の平均点が37.33点(全国平均35.37点)と合計得点のみならず、すべての科目について全国平均点を上回った。共通到達度確認試験の結果を進級判定に活用すべく、これまでのGPA要件に加えて2020年度以降は全国順位上位60%以内を進級要件として追加(2020年3月教授会に規程改正を上程予定)。

2. 対策を講ずる年度の学生(未修者)が司法試験を受験する年(修了1年目)以降の司法試験合格率については、2022(令和4)年実施の司法試験となることから結果は出ていない。

なお、これまでの目的達成の手段の実施状況は以下の通りである。

- ① 未修教育検討PTによる「中央大学法科大学院の未修者教育の質の改善についての提言」を2019年2月20日に得た。
- ② 同提言を題材として4月17日に「中央大学法科大学院の未修者教育の質の改善についての提言をめぐって」と題するFD研究集会を開催した。
- ③ 共通到達度試験に備えるための憲民刑択一ドリル「短答演習」を準備して、2019年9月27日から2020年1月6日にかけて、憲法4回、刑法4回、民法6回および総合演習4回を実施した。
- ④ 対策実施前なので上記とは直接の関連はないが、2019年司法試験における未修者の合格率は、昨年の8.6%から20.6%へと向上した。

【7. 結果の原因分析】

1. 各学生の短答演習の得点と共通到達度確認試験の得点との比較を行ったところ、各科目および合計得点について、それぞれ相関性が見られたことから、当該短答演習は一定程度の効果があることが分かった。また、進級判定に用いる際の成績の基準(全国上位60%以内)は、これまでも用いられていたGPAによる基準に照らせば、一定の妥当性がみられる(新基準の施行は2020年4月1日であるが、現行に当てはめるとGPA2.0以上の進級要件を満たす者は全て全国順位上位60%以内に入ることを確認)。

2. 将来的(2022年以降)には共通到達度確認試験と司法試験との相関分析を行うこととしたい。なお、前述6.④の原因は、上記1.～4.に記したような意識をもって授業等を実施した成果である可能性がある。

2019年度【戦略経営研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

フィールド・ラーニング科目の実装

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

戦略経営研究科の新10年構想「CBS NExT 10」においては、より実践的なアウトプットのための方策として、企業等との連携のもと、体験的・実践的な学びを提供する「フィールド・ラーニング」の展開を柱のひとつとしている。

①2018年度において開講している「フィールド・ラーニング」は4講座であるが、このほかにも各教員が自分の授業内において「フィールド・ラーニング」的な要素*をもつ講義を任意に実施している。学生から見ると、何がフィールド・ラーニングなのかはわかりにくいという意見が出ている。

②2018年度はフィールド・ラーニングの中核である2クォーター連続のロング・バージョンは想定したほどの履修者数が確保できなかった。

*「フィールド・ラーニング」的な要素とは、例えば、企業の経営者をゲストスピーカーに招いたり、企業とともに新製品に関するマーケティング戦略を立案したりといった内容である。

【2. 原因分析】

①講義の設計は各教員に任されているため、講義の内容に関して、教員間での情報共有ができていない。フィールド・ラーニングは、社会人学生や企業のビジネススクールに対するニーズの変化・多様化を考慮して、2017年より研究科として取り組み始めたものであり、まだプログラムとして確立されていない。

②履修者数が集まらなかった原因としては以下の3つが考えられる。

(1) 平日の2クォーターに渡って開講されているため、いずれかのクォーターに履修したい科目がある場合に履修を避けられていたこと

(2) 総合科目として2年次以降に履修を絞っていたこと

(3) 教員から学生への周知が徹底されておらず、具体的に何を行う講義なのかはわかりにくかったこと

どう改善するか

【3. 目標】

①授業内でフィールド・ラーニング的な要素を実施している科目についても、カリキュラム上の「フィールド・ラーニング」として、企業との協働による学生の学びのアウトプットをプログラム化する。

②学生にフィールド・ラーニング(ロングバージョン)の重要性を理解してもらい、履修者数を2018年度と比べて増加させる(目標値10名)。

【4. 目標達成の手段】

①各教員の取り組み内容に関する情報を教務委員会や運営委員会で共有し、すでに実施されているものを「フィールド・ラーニング」科目として分類する。

②新学期開始後に学生向けのフィールド・ラーニング説明会や履修相談会を実施し、周知徹底を図る。

【5. 手段の詳細】

・教務委員会が中心となって各教員の授業内での取り組みについて情報収集・共有を行い、既の実施している内容で「フィールド・ラーニング」に分類できるものを、「フィールド・ラーニング(ショート・バージョン)」として決定し、その旨をカリキュラム一覧に明記する。なお、ショート・バージョンのフィールド・ラーニングは、基本的に2単位の講義内で完結するものを意味している。基本的には、企業から課題を与えてもらい、その課題について検討するものをフィールド・ラーニングとする。

・ロング・バージョンのフィールド・ラーニングは、基本的にケースとなっていただく企業の経営陣や現場社員とコミュニケーションをとりながら、実際の問題に対しての解決策を共に考えていくプログラムである。出来合いのケース資料では学べない、課題の発見から設定のプロセスを重視している点を強調し、履修を促す。

どう改善したか

【6. 結果】

・フィールド・ラーニング(ショート・バージョン)については、教務委員の尽力によって、フィールド・ラーニングの要素が入っている科目には科目名称の後に(FL)の記述を加えて、明示した。

・フィールド・ラーニング(ロング・バージョン)は、履修者16名を集めて、順調に実施している。社長と専務にご講義いただいた上で、財務資料を提供していただき、その分析を行った。夏休み中には、有志のメンバーで本社と本社工場への訪問とインタビューを実施した。最終発表には専務を含め多くの関係者にお越しいただいた。授業アンケートの結果では、履修者全員が満足であると回答している。

【7. 結果の原因分析】

・多くの科目には、すでにFLの要素は多く含まれていたのだが、これまではそれが可視化できていなかった。FLの要素を可視化できたことによって、受講生の科目選択により良い情報提供ができるようになったと考えている。

・フィールド・ラーニング(ロング・バージョン)は、説明会や履修相談会など複数回の機会を設け、その魅力を周知徹底したことが奏功したと思われる。来年度も引き続き周知徹底する予定だが、受講生の口コミによる受講生増加も期待している。

2019年度【戦略経営研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

アクション&リフレクションの安定的・継続的な展開

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

「アクション&リフレクション」は、CBS NExT10の中核的な取組みの一つである。具体的には、在学中計5回開催するセミナーと、学生個人が研究科における学びと実践の記録と振り返りのための「リフレクション・ジャーナル」の作成を通じ、体系的な学びと身に付けた内容の定着を促すものであり、CBS NExT10に掲げるチェンジリーダーの育成を企図した取組みとして2018年度から開始しているが、以下の改善課題が存在する。

- ①リフレクション・セミナーにおける業務の内容や説明内容、運営方法のノウハウがFD委員長個人に張り付いてしまっている状況で、共有ができていない。
- ②学生に対して、リフレクション・ジャーナルを日常的に利用し、習慣化するという点を徹底できていない。
- ③「アクション&リフレクション」は、2020年度に新開講予定のリーダーシップコアと連動するプログラムであるが、現状ではリーダーシップコアをどのようにアクション&リフレクションと連動させるかをプログラム化できていない。
- ④効果測定の方法について、現状では明確になっていない。

どう改善するか

【3. 目標】

リーダーシップコアも含めたプログラムの全体像を議論し、2020年度に実装できるように準備を完了させる。

【2. 原因分析】

- ①CBS NExT10を推進してきたFD委員会委員長が中心に取り組んできた事項であるため、教員全体とのコミュニケーションが不足していた。
- ②2018年度からトライアルで開始した取り組みであったため、内容やレイアウトなど改善すべき点が多々ある。
- ③2018年度の時点では、リーダーシップコアの内容については実施担当教員が確定しておらず、まだ内容に関する議論を始められていない。
- ④国際認証との関連で、ミッションステートメントと「7つの力」と関連づけることまでは決定しているが、具体的な測定指標の開発までは至っていない。

【4. 目標達成の手段】

- ・専任教員の全員参加として、CBSのFD活動の柱の一つと位置づける。すでに実施済みのリフレクション・セッションを参考に、様々な取り組みを改善する。

【5. 手段の詳細】

- ・教務委員会を中心に、リーダーシップコアの目的と実施内容についてファカルティ全体で議論し、アクション&リフレクションの全体像の理解を共有する。
- ・2018年度バージョンのリフレクション・ジャーナルをリバイズしたものを2019年度版として作成し、リフレクション・セミナーでその利用方法を説明し、使用してもらう。また、2019年度版についても実際に使った学生に聞き取りを行い、2020年度版へのリバイズを行う。
- ・学生への効果測定の方法、より多くの学生が参加できるためのスケジュール策定、外部リソースの一部活用等についても教務委員会と運営委員会で検討し、2020年度の実施を目指す。

どう改善したか

【6. 結果】

- ・リーダーシップコアの目的と実施内容についてファカルティで議論を行った。アクション&リフレクションの一部として、リーダーシップコアをどのように有効に実施するのか(例えばゲストスピーカーは呼ぶのか、最適なエクササイズは何か)という具体的な内容のレベルではまだファカルティメンバー全員の意見は一致していないものの、2020年度の実施内容については同意が得られている状況である。
- ・2019年度版のリフレクション・ジャーナルを作成し、リフレクションセミナーで活用した。概ね評判は良好であり、引き続きリバイズしてより良いものを作り上げていく。
- ・より多くの学生が参加できるスケジュール策定という点では、2019年8月のリフレクションセミナーは課題が残った。成果発表大会で発表しなければならなかった11期の学生の参加が非常に少なかったためである。
- ・効果測定については実施できていない。

【7. 結果の原因分析】

- ・リーダーシップコアの内容についての認識のズレは、講義実施担当予定者が複数いることと、「リーダーシップ」という概念が喚起するイメージが多岐にわたるため、その育成方法のイメージも多岐にわたっているといったことが原因だと考えられる。議論を継続して、コミュニケーションしていくことで、魅力的な内容になると考えられる。
- ・リフレクション・ジャーナルは、なるべく日常的にリフレクションする習慣をつけることを意図しており、使い勝手の良さや常に持ち歩きたいと思わせる仕掛けも考えていく必要がある。
- ・11期生の学生参加が少なかった要因は、複数人からの聞き取りによれば、午後に成果発表を実施しなければならないにも関わらず、午前中にリフレクション・セミナーを実施したことだと考えられる。午前と午後のスケジュールを入れ替える等の対策が必要である。
- ・効果測定についてはその尺度や実施体制についての議論が進んでいない。今年度の修了に向けて実施を目指して議論する必要がある。

2019年度【法学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

コースワークの整備と博士学位取得にむけた新たな枠組みづくり
(研究成果の質の向上と学位取得に要する期間の縮減)

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

・博士前期課程においては、体系的なカリキュラムがあり、その履修とともに、あわせて研究指導がなされている。一方で博士後期課程においては、基本的には”特殊研究”という形でのみの授業科目が設置されており、体系的な授業の履修などがない状況である。この課題について、2016年度機関別認証評価結果における提言事項(努力課題)として「博士後期課程のカリキュラムは、リサーチワークにコースワークを適切に組み合わせているとはいえない」との指摘を受けている。

・学位授与者(課程博士)のうち標準修業年限からの超過年別割合において、2014年度学位授与者の標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合は全国の社会科学系の大学院の平均で35.3%である(文部科学省『大学院活動状況調査』)。
しかし、本学法学研究科の2009年度～2018年度学位授与者における標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合は、18.8%に留まっており改善が必要な状況である。

【2. 原因分析】

・2017年度以降、制度改革検討委員会を中心として、リサーチワークの整備に向けて文系の各研究科と連携して取組みを進めているものの、「コースワーク」そのものに対する捉え方が構成員(教員)間で異なっており、「コースワーク」に対する共通認識の醸成に時間を要している。

・学位取得に時間を要している原因としては、大学院生本人と指導教授の間でのみ、博士論文執筆までの研究指導が管理されており、博士学位請求論文提出に至るまでの間に、法学研究科博士後期課程における中間的メルクマールとなる制度等が存在しないことが考えられる。具体的には、本学の他研究科でも博士学位請求論文提出の要件に関する制度(ポイント制、博士学位候補資格認定試験)や博士学位請求論文の提出前における集团的・組織的指導の枠組みが設けられているが、法学研究科では研究科としてそのようなものが制度化されていない点が挙げられる。

どう改善するか

【3. 目標】

・博士後期課程におけるコースワークの整備
・標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合を全国の社会科学系の大学院の平均である35%程度にまで引き上げる。

【4. 目標達成の手段】

・コースワークの整備の議論が大きく前進したとは言い難い状況であったことを踏まえ、制度改革検討委員会において諸制度等の整備案を具体化し、法学研究科内の議論を牽引する。
・コースワークの整備とともに、博士学位請求論文提出の要件に関する制度や博士学位請求論文の提出前における集团的・組織的指導の枠組みについても検討する。

【5. 手段の詳細】

2018年度から制度改革検討委員会においてコースワーク整備の検討を行うこととする。また他の研究科とも共通した取り組みを行う必要性もあることから、研究科委員長会議等を通じ、他研究科とも協調しながら検討を進めていく。

- ・2019年度夏までに博士後期課程におけるコースワーク、博士学位請求論文に係る指導の枠組みや提出に至るまでのプロセスに関する過程の概要について確定する。
- ・2019年度秋にカリキュラム改正案や諸制度の整備案を策定。
- ・2019年度秋～冬に学則改正にかかる手続きを行う。
- ・2020年度にコースワーク整備後の新カリキュラムによる学生募集、入学試験を実施する。
- ・2021年度から新カリキュラム、新しい諸制度の運用を開始。

どう改善したか

【6. 結果】

カリキュラム改正案や諸制度の整備案の具体化のための検討を、昨年度までの議論を踏まえつつ、拡大の制度改革検討委員会において実施した。
・5月17日開催:整備の方向性について大枠を確認(6月21日開催法学研究科委員会において、検討状況の報告と意見聴取を実施)
・6月21日開催:具体化したたたき台案について検討
・7月19日開催:たたき台案の検討継続と実現に向けた課題の洗い出し
・12月6日開催:整備案の骨子を確定
上記の検討・議論を経て、1月31日開催の法学研究科委員会においてコースワーク整備案の骨子(カリキュラム案)を承認。
引き続き、2021年度実施に向けて、具体的な授業実施方法などを検討、決定していく。

【7. 結果の原因分析】

拡大の制度改革検討委員会(コースワーク検討メンバー)内でのコースワークのイメージが共有化され始めたことと、コースワーク整備検討の特命担当委員を置いたことで、担当委員が議論を主導し、具体的な検討が進むようになった。
具体的な検討が進んだ結果、コースワーク整備案の骨子(カリキュラム案)については、法学研究科委員会における承認に至った。
しかしながら、新規授業科目の詳細な内容や具体的な実施方法については、専攻や部会によって指導実態や研究活動状況等の違いにより、様々な意見があったことから最終的な実施案をまとめるに至らず、2020年度前半にかけて継続して検討することとなった。

【1. 現状】

・経済学研究科では、従来より掲げられてきた「研究者養成」「高度職業人養成」という2つの人材養成像をより具体的に実現すべく、2018年度に「研究者コース」「高度職業人コース」「税理士コース」の3コース制の実現、および必修科目・選択必修科目の設置といった、コースワークの整備を行った。

・しかしながら、「研究者コース」を検討するにあたり念頭に置いていた博士前期/後期課程の一貫教育について、前半部分である博士前期課程コースワークについては整備が完了した一方で、博士後期課程のコースワークについては従来通り講義科目「特殊研究」のみ設置されている状況である。すなわち、中央教育審議会により提言されている、研究者・大学教員の養成に当たり必要とされる「特定の分野に特化した知見だけでなく、当該学問分野の全体像や関連テーマについての理解」「非専門家とのコミュニケーション能力の養成」については、研究科総体で実現することができていない状況である。

・過去5年間において、入学者のうち大学教員を含む研究職を進路として希望している者は77%に上っている。その一方で、過去5年間の進路が判明している後期課程修了者のうち、修了後すぐに研究職に就いた者は31%(本学修了予定者のみ応募が可能な本学経済学部任期制助教に就いた者を含めると、68%)に留まっている。よって、より多くの、かつ社会に貢献することのできる研究者を輩出することが求められる後期課程においては、研究者養成のさらなる仕組みの充実は必須事項であると思われる。

【2. 原因分析】

・研究者養成に特化した博士後期課程の教育体系自体が「博士学位請求論文の完成」に大きな重きを置いた考え方で全体像を設計しているため、指導教授による研究指導、およびリサーチワークの充実に偏ったものとなっている。故に、博士後期課程全体におけるカリキュラムのウエイトは、リサーチワークと比べて低く、博士学位請求執筆に必要なとなる知識・技法を「特殊研究」の履修によって修得するのみというカリキュラム設計となっている。

・上記のとおり、研究科において学生が学修する内容、方針等は指導教授、或いは同じ研究領域の教員によって指導されていることから、博士後期課程修了時に備えていることが望ましいとされる研究遂行能力や、修了後の進路で必要とされる能力の捉え方も、指導教授の考え方や指導方法に委ねられる部分が大きく、研究科内で共有されているとは言えない。

・博士前期課程コースワークを検討した2018年度に並行して検討することが、博士前期/後期課程一貫教育の観点から考えれば望ましいところではあったが、大幅なカリキュラム改正の検討に時間を要し、博士後期課程カリキュラムの検討を行う時間的猶予がなかった。

どう改善するか

【3. 目標】

・2020年度入学生から、コースワークを取り入れたカリキュラムを構築し、博士前期課程「研究者コース」と合わせ、博士課程5年で博士学位を取得することができる、研究者養成プログラムの完成を目指す。

・カリキュラム改正の実現のため、2019年9月までに研究科委員会における新カリキュラム案の承認を目指す。

【4. 目標達成の手段】

・博士後期課程におけるカリキュラム改正を行う。具体的には、現状の「特殊研究」のみが設置されている状況から、複数の科目を履修することができる履修体系に変更を行う。

・教務・入試委員会を中心として、博士後期課程において養成する必要がある能力の確認、能力養成に必要な授業科目案の策定を行う。適宜研究科委員会に検討内容を報告し、研究科構成員より意見聴取を行い、より望ましい授業編成案の策定を行う。

【5. 手段の詳細】

経済学研究科博士後期課程はその教育目的に従いカリキュラムを構築しているが、現状における教育体制、すなわち指導教授による指導に非常に大きな重きを置く体制から、学生の専門分野にかかわらず、進路として想定される研究職において必要とされる能力を確実に修得できる、コースワークの導入を図る。

なお、経済学に関連する研究を遂行するにあたり必要とされる基盤・基礎となる能力については、博士前期課程「研究者コース」または他大学博士前期(修士)課程にて修得していることを前提とする。

具体的には

①研究者になるために必要な能力の養成、自身の分野に偏らない広い経済学的視座の強化、の2点を大きな目的とした「ワークショップ(仮称)」の設置・必修化

②①の必修化に伴う博士後期課程修了必修単位数の増加

の検討を教務・入試委員会を中心に2019年度前半に行い、2020年度以降入学生からのカリキュラム適用をめざす。

どう改善したか

【6. 結果】

博士後期課程のコースワーク整備案について、11月13日の研究科委員会で承認がなされており、おおむね目標達成に至っている。

・2020年度の博士後期課程のカリキュラムにおいてコースワーク科目「ワークショップ」を新設

・コースワーク科目の履修を促進するため、修了単位数を4単位から6単位に変更。

以上により、博士前期課程「研究者コース」におけるコースワークと合わせ、5年間で博士学位を取得し、その後研究者として活躍する人材を養成する研究者養成プログラムはコースワークの観点からは完成したと言える。

【7. 結果の原因分析】

・教務・入試委員会を中心に、「博士後期課程修了後に求められる能力」について議論を行い、同規模他大学の動向も示したうえで経済学研究科における教育の軸に関する意見が共通化ができた点が、議論を円滑に進められた要因であると考えている。

・教務・入試委員会に限らず、現在指導学生を抱えている教員を集めて当該授業実施案に関する意見を募ったことで、より現実的な案を策定でき、スピーディな意思決定に繋がったと考えられる。

2019年度【商学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

コースワークを取り入れたカリキュラムの構築

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

・商学研究科博士課程前期課程では、修了後の進路に対応して、①研究コース、②ビジネスコースの2コース制を設定している。
・研究コースではセミナー科目を中心に外国専門書研究等を履修することにより研究能力を高めることが可能なカリキュラムになっている。他方、ビジネスコースでは講義科目のほかビジネス英語や実務家とのコラボレーション科目等を選択履修することにより実務能力が向上できるカリキュラムとなっている。
・しかし、コース導入から年数が経過した現在、各コースの設置科目に休講が増えている。
・また、学生の研究状況・授業アンケートにおいて、英語やアカデミック・ライティング、統計学等の基礎的な学習に関する要望が寄せられており、学生のニーズに適切に応えていく必要がある。

【2. 原因分析】

・現行のコース制度は2004年度に導入されたものであり、設置科目について、現在の社会情勢の変化や、修了後の進路の多様化を踏まえた見直しが必要な時期にある。
・日本人学生の減少と外国人学生の増加によって、現状の教育カリキュラムでは十分な効果が期待できない状況になっている。学生の出身国により、大学院入学前に受けてきた教育制度が異なるため、語学力やアカデミック・ライティング、統計学等の基礎的な能力に差異が生じているためである。
・外国人学生の増加に伴う問題については、本研究科のみならず文系研究科共通の課題であることから、各研究科との連携が必須であり、一足飛びに解決できない状況にある。

どう改善するか

【3. 目標】

・2020年度入学生から、コースワークを取り入れたカリキュラムを構築し、博士前期課程修了時には、それぞれの修了課程にふさわしい研究能力や高度専門職業人としての高い倫理観や社会責任能力を養成する。
・新規開設予定の研究基盤教育科目の履修者数について、新入生(外国人留学生)の50%以上の履修を目標とする。

【4. 目標達成の手段】

・博士課程前期課程におけるコースごとの設置科目および必修科目を見直す。
・初年次教育での研究基盤教育科目(他研究科と連携)等、コースワークを取り入れたカリキュラムを構築する。

【5. 手段の詳細】

2019年05月 教務連絡委員会・商学研究科委員会において検討開始
以下の項目について、検討を進める
・博士課程前期課程におけるコースごとの設置科目の見直し
・初年次教育での研究基盤教育科目(他研究科との共通科目)の導入の検討
2019年07月 商学研究科における方針案の確定
2019年09月 2020年度カリキュラム改正案を商学研究科委員会で審議
学外周知、システム設定開始
2020年04月 新カリキュラム開始

どう改善したか

【6. 結果】

10月の改革委員会において、改革の大きな方針を共有し、また新カリキュラムの導入を2020年度ではなく、2021年度とすることとした。
11月に新委員長が就任し、改革委員会のもとにワーキンググループを設置。以降、ワーキンググループにてカリキュラム改正の具体的な検討を開始し、2月までに8回開催した。
2月末にワーキンググループの案を改革委員会にて審議。
3月の研究科委員会において、改革委員会からのカリキュラム改正案について懇談する予定である。

<検討経過>

2019年10月 改革委員会にて2021年度カリキュラム導入とすることを決定
2019年11月 改革委員会のもとにWGを設置、改正案の検討を開始
2020年 2月 WG案を改革委員会へ
2020年 3月 改革委員会案を研究科委員会にて懇談予定

【7. 結果の原因分析】

委員長会議のもとに行われている「大学院の今後のあり方」懇談会の経過が商学研究科のカリキュラムに影響する可能性があったこと、また11月に商学研究科委員長の任期による交代があったことから、新委員長のもって十分な検討を行うため、他研究科の状況も鑑み、新カリキュラム導入年度を2021年度とすることとした。

【1. 現状】

理工系の学問分野は、国や言語による垣根が少ないことが特質としてあげられる。企業活動も世界にまたがって展開されている。理工学部・理工学研究科では、グローバルな舞台で活躍できる総合力を身につけた人材の育成をめざしている。

理工学研究科において、学生の受け入れ・送り出しの促進を図っているが、以下のような課題も見受けられ、十分に活性化しているとは言えない状況である。

- ・学生の学修支援として、学術国際会議での発表に対する助成を行っている。予算の限界から補助可能件数が年間140件程度のため、秋以降は補助ができていない。
- ・さくらサイエンスプランについては年に1~2件が採択されていたが、2018年度は5件となった。他大学には実施回数が2桁というところもあり、それと比較すると件数が少ない。
- ・ダブル・ディグリー制度を2018年度から導入した。現在は、台湾国立中央大学との間で博士後期課程のみで実施している。半期化や英語での授業実施を進めることで、海外の大学から入学しやすい環境作りや博士前期課程での導入に向けて検討している。
- ・海外の大学との交流の際、英語の教員紹介(研究紹介)の媒体が重要となる。現在は日本語での媒体のみのため、これを英語化し、対象となる教員の幅を任期制の助教にまで広げる必要がある。
- ・グローバル化に伴い、英語能力が必要となる場面が増えたが、人的資源に限りがあり、手続きや調整に影響がでることがある。

【2. 原因分析】

<広報>

- ・世界・海外へ向けた情報発信ができていない。

<語学・言語>

- ・英語で行われる授業科目が少ない。
- ・留学生の受入れの条件として日本語能力を課している(一部を除く)ことで、留学生を絞り込んでしまっている。

<カリキュラム>

- ・英語のみで修了できるコースが少ない。

<支援>

- ・海外派遣(留学)に対する奨学金などの費用支援策が乏しい
- ・海外派遣(留学)プログラム数が1つしかない。実施時期の工夫も検討する必要がある。
- ・学術国際会議での発表に対する助成については、予算に限りがあり、助成制度を利用できないケースがある。また、予算がなくなると申請(届出)を行わないケースもあるため、正確な実態把握ができていない。

<さくらサイエンスプラン>

- ・さくらサイエンスプランについては、2018年度は5件採択となった。招聘する大学や受入れ教員・学科が固定化されつつある。

どう改善するか

【3. 目標】

以下の施策を通じ、グローバル化を促進する。

- ・留学生数の増加(派遣・受け入れ)
- ・学生の海外における研究発表促進(学術国際会議:150件、発表実績把握の精度向上)
- ・さくらサイエンスプランの実施増(年5回以上の実施)
- ・教育課程のグローバル化促進に向けた検討(ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの導入、海外協定校の開拓、英語で修了できるコースの導入等)

【4. 目標達成の手段】

- ・海外へ向けて英語による積極的な情報発信を行う。英語版教員紹介作成。
 - ・英語実施科目を増やし、英語で修了できるコースを増やす。
 - ・海外派遣(留学)プログラムの新規開拓、海外インターンの導入を検討する。
 - ・学生学会発表や、さくらサイエンスプラン実施に関して教員との情報交換・連携を密にする。
- これらの施策とあわせ、留学に係る奨学金の充実や受け入れ留学生のための寮の充実といった学生支援、各種施策の推進にあたる事務体制の構築についても取組むこととする。

【5. 手段の詳細】

2019年度においては、次の項目について、研究科委員会において検討・実行を進める。

- ・海外、外国人へ向けた英語による広報(英語版教員紹介、Webサイト、パンフレット等)。 ※2019年秋までに実施予定
- ・留学先・プログラムの開拓を行う。海外インターンシップや海外での研究活動の場、支援策を検討する。 ※2019年度末まで(夏季休業や秋の学会などで教員に活動してもらうように促す)
- ・英語で修了できるコースを増やす。(修了要件を充足できる科目数の授業を英語で実施する。) ※2019年度内では2専攻を目指し、2020年度以降も継続課題とする
- ・学会への参加及び発表の件数を正確に網羅的に把握する方法を検討する(教員・学生の意識変革)。 ※年間を通じた対応を心掛ける
- ・グローバル化推進特別予算の積極的な活用:まずは、海外の大学・研究機関との接点を持つことが重要である。その上で、留学、研究指導、共同研究など、相手先と合った連携方法を模索し、協定締結へつなげることを目指す(戦略的パートナーシップの構築)。 ※2018年度から活動しているが、2019年度も継続的に行う。
- ・ダブル・ディグリーの他、ジョイント・ディグリーなど、様々なプログラムの可能性を模索する。また、対象として、学部・博士前期課程・博士後期課程など、各課程における導入も視野に検討する。 ※2019年度内に設置、2020年度から実施予定(バンドン工科大学との博士前期課程でのダブルディグリーは導入できる見込みである)
- ・海外との各種手続きや受け入れた研究生・留学生の対応など、事務手続きにおいても英語力が必要であるため、それを支える事務体制の在り方について検討し、早期に実施する。国際センターの派遣職員を理工学部事務室に常駐するようにしたので、その結果を見て次の施策を考えたい。

【6. 結果】

目標として掲げた内容については概ね達成するに至っている。

・2018年度の留学生数は派遣4名(短期留学プログラム、後期課程学生短期留学支援制度)、受入20名(正課生14名、交換留学生・研究生6名)であったが、2019年度は派遣6名(短期留学プログラム、後期課程学生短期留学支援制度)、受入24名(正課生18名、交換留学生・研究生6名)となり、留学生数は増加している。

・海外へ向けての情報発信のための英語版教員紹介は、大学院担当の専任教員と助教を対象にmanabaで原稿提出を受け付け、英語教室の教員によるチェックを行った。2月末時点での提出率は専任教員72%、助教51%である。HP公開は、2020年6月を目途として進めていく予定である。

・英語で修了できるコースの拡大に向けて(既存は1コース)、まず授業の英語化から広げる取組みをした結果、2020年年度は6専攻40科目(2019年度は4専攻21科目)が授業を英語化する予定である。

・博士課程前期課程の9月入学について、対応可能な5専攻で2020年から9月入学を実施することを、理工学研究科委員会で機関決定し、さらなる留学生受け入れ環境を整備した。2020年度の入試実施時期を確定し、実施に向けた準備に入っている。

・2019年度の学術国際会議の発表件数は281件が理工学研究科委員会に報告されており、目標とした150件を大幅に超える結果となっている。なお、今年度より、学術国際会議の発表については助成対象にならなくても学会発表の参加届を出すように依頼しているため、引き続き数値を見ていく。

・さくらサイエンスプランは2019年度4件が採択され、8月、12月、1月に各1件実施した。3月に予定していた計画は、新型コロナウイルスの影響により中止となった(他に1件は申請するも不採択)。

・バンドン工科大学とのダブルディグリーは理工学研究科の機関決定をへて、協定締結が完了した。また、グローバル化推進特別予算を活用し、アフリカのアボメーカラビ大学(ベナン)との協定締結にむけて成果を得た。

【7. 結果の原因分析】

・「英語版教員紹介」については、研究科委員会等の委員会を通じて各専攻に働きかけたが、助教に範囲を広げたこともあり、取りまとめが当初予定から大幅に遅れた。2019年度退職者、2020年度新任を加除・整備してから公開することとした。研究者情報データベース(英語版)により海外への情報発信は可能と考える。

・授業の英語化を進めるため、教育力向上推進事業(理工系人材育成のグローバル対応力の向上)により英語FDコーディネーターを導入し教員がアドバイスを受けられる環境を導入し、英語FD研修も実施した。さらに、実際に英語で授業を実施している教員による事例紹介をFD研修会として実施したことが、科目数増加の要因である。

・学術国際会議の発表については、結果欄にも示した通り助成対象にならなくても学会発表の参加届を出すように依頼していることが、実績の把握の精度向上に大きく貢献している。

・さくらサイエンスプランについては、今までの実績の積み重ねもあり、順調に推移している。

・理工学部70周年記念事業を機に、ベナン大使館と関係を深めており、アフリカをテーマとするインターナショナルウィークでは、ベナン大使に講演いただいた。ベナン訪問前には、本学担当教員がベナン大使館と事前に十分な打ち合わせをしたことが、短期間で協定締結をまとめることができた要因である。

【1. 現状】

- 文学研究科は13専攻から構成されており、研究科全体としての教育に係る三つの方針は共有しているものの、実際の教育は各専攻を基礎として行われている。そのため、研究科総体としてのコースワークの整備・実施は必ずしも十分なものとはいえない状況にある。また、この点に付随して、学生の研究の進捗状況把握と論文の質の向上を目的とする論文の中間報告会が専攻によっては制度化されていないこと、修了にあたっての基準が専攻によって多様であり、研究科としての質保証が困難であること等の課題を有している。
- 2018年度においては、上記の原因を「各専攻ごとの取組みについて研究科の中で共有する機会が設けられていなかった」ことにあると分析し、ワーキンググループを立ち上げ、共有を図った。しかし、2018年度中にコースワークの実質化に向けての本格的な議論まで至らなかった。
- 全専攻の学生を対象とする科目として、博士前期課程・後期課程それぞれに共通科目群を設置しているものの、いずれも限られた科目数の開講となっており、13専攻を擁していることの強みが十分発揮できていない部分がある。
- 研究科委員長会議において大学院全体の将来的な在り方について議論が始まる中で文学研究科の在り方についても検討が迫られている。

【2. 原因分析】

- 2018年度に立ち上がったワーキンググループにおいて、コースワークの実質化に向けた本格的な議論に至らなかった原因としては、浮かび上がった課題は想定外に多く、WGとして取り組める課題(入学試験合否基準の整備、大学院年報の査読体制の改善)から対応していったためである。
- 共通科目群は特定の専攻によらず幅広い教養を身に付けることを目的に設置された科目であるが、その特徴を活かしていない理由として、文学研究科は13専攻の異なるディシプリンが存在するだけでなく、各専攻内にもさらに細かい研究分野が存在し、専攻内にて学生に対し各研究分野を横断して修得するような共通科目的な基礎科目を設置していることがWGでの検討にて浮かびあがってきた。
- 文系大学院の今後の在り方の議論においては、その可能性の一つとして既存研究科の再編も議論されることになろうが、文学研究科は社会科学系の専攻も抱えており、文学研究科の在り方を議論することは文系大学院の在り方にも大きく影響するところであり、文学研究科内の議論を早急に開始する必要がある。

どう改善する

【3. 目標】

- 文学研究科としてのコースワークの実質化に向け、2019年度は以下の事項に取り組む。
①昨年度教務委員会で抽出した課題のうち、対応した制度の検証。②残された課題への対応
- コースワークの実質化への取組みを行う中で大学院全体の将来像における文学研究科の在り方について、方向性がある程度定まるところまでの議論を行う。

【4. 目標達成の手段】

- 引き続き、教務委員会の下にコースワーク検討に係るワーキンググループを設置し、各専攻との連携のもとで議論を進めていく。その際には、各専攻が認識している課題を基礎としつつも、大学院教育に係る政策動向、認証評価における指摘事項、他大学の事例等もふまえながら、研究科委員長会議において現在進められている本学文系大学院全体としてのコースワーク整備、将来像に関する検討を並行して行うこととする。

【5. 手段の詳細】

- 検討主体として、教務委員会の下に文学研究科の課題に関する検討ワーキンググループを2018年度に引き続き設置する。ただしメンバーは入れ替える。その理由として、昨年度は学生数が少なく大学院運営に苦慮している専攻からメンバーを選出し意見交換、問題認識の共有を図ったが、今年度は学生数が多い専攻からの選出とし、また違った観点からの意見交換を行うことで、13専攻の多岐にわたる現状を1研究科としての現状として集約していきたいところである。
- 2018年度にコースワークの実質化の前提として文学研究科内で共通化されなければならない課題のうち、制度の見直しあるいは制度化された事項(入学試験合否基準、大学院年報の査読体制)の検証を行う。(2019年秋以降)
- 2018年度に着手できなかった課題(例えば、論文の中間報告会の全専攻での制度化、文学研究科の学生として共通に求められる知識・能力の涵養を目的とする科目の設置等)について、制度化の可否に係る検討、具体的な実現に向けての制度設計を行う。(2019年内)
- あわせて、文系大学院全体として取り組んでいる研究科共通のコースワーク整備(基盤教育の実施)との関係性について、また検討が開始された、再編も視野にいれた大学院の将来像の議論に備えて、文学研究科の在り方についても検討を行うこととする。(2019年内)

【6. 結果】

以下の通り、目標として掲げた内容の実現に向けた取組みを実行した。

- 昨年度、コースワーク実質化の前段階として研究科が抽出した課題のうち制度改革に取り組んだ大学院研究年報の査読体制の検証を行い、制度改革の成果が出ていることを確認している。同様に見直しを行った入学試験合否基準についても、新基準に基づき専攻単位ではなく研究科単位でも厳格に合否が実施されるようになった。さらにこのことから、これまで各専攻に一任されていた入試問題内容についても、出題点検委員会を立ち上げ、研究科としての出題点検を行った。
- 残されている課題のうち、博士学位及び博士学位候補資格については、その位置づけ、提出される論文の水準等について4か月にわたり教務委員会と各専攻において再確認を行い、研究科として学生に明確に提示することとした。
- コースワークについては、心理学専攻、国文学専攻、社会学専攻においてカリキュラム体系の整備をおこなった。国文学専攻はこれまでの研究者等を目指す学生に向けての履修体系に加え、教職を目指す学生に対しての履修体系を整え、明示化した。社会学専攻は、研究者養成に力をおいたコースワークを半年間で整え、心理学専攻は公認心理師、臨床心理士に特化したコースワーク整備となった。他の専攻は継続して検討中である。

【7. 結果の原因分析】

- 昨年度、取り組んだ制度改革のうち、大学院研究年報の査読制度については、制度改革を行う過程で各専攻において大学院年報の位置づけ等の議論を行う機会が増えたことで、制度を意識したうえでの査読が行われた。
- 入学試験の合否基準・出題点検、博士学位候補資格の議論に関しても、現委員長の下で各専攻のディシプリンや教育方針を尊重しつつも、ひとつの研究科としての理念、教育目的等を学生のみならず社会に対して発信していくことの重要性を繰り返し示したことで議論の方向性が定まり、教務委員会と専攻で丁寧に議論をおこない、結論を得ることができた。
- 心理学専攻は、養成したい人材像が明確であることから、比較的コースワークの整備がしやすい環境が整っていた。国文学専攻については、カリキュラムとしては整備していなかったものの、すでに教員希望者に合わせた指導体制を取っていたことで、比較的短期間で整備が進めることができた。社会学については専攻内においてWGを立ち上げ、集中的に検討を行い、さらに事務方も検討に数度参画したことから2020年度実施が可能となった。
- その他の専攻については、大学院生の減少が著しく、学部教育改革が進む中、大学院教育に関して積極的に議論を行う動機及び時間が不足し、十分な検討ができなかった。

【1. 現状】

・総合政策研究科では、学位授与方針の柱として「政策分析能力に優れ、異文化を理解できる人材」を養成することを掲げている。設立以来その理念の実現をすべくカリキュラム編成および教育活動を行ってきたが、近年の入学人数の減少、担当教員退職に伴う科目の休講、閉講等に伴い、カリキュラムを有効に機能させることが難しくなっている。他方、学生の知識や研究スキルにばらつきがあり、講義の水準を定めるのに苦慮している。

・また、政策研究に必要な基礎理論を学び、政策的思考の基礎を修得するための科目群として博士前期課程に「研究基礎科目」を数科目設置しているが、2014年度から2019年度までの6年間で2科目以上基礎科目を履修している学生は全体の38%に留まっている。よって、政策分析に必要な基礎能力を涵養したうえで自身の専門領域にアプローチするような、段階的コースワークが機能しているとは言い難い状況である。

・この状況を改善するため、2018年度よりコースワーク検討ワーキンググループを設置して、コースワーク導入の検討に入った。

・2018年7月6日、7月27日、12月21日に開催した3回の検討ワーキングでの検討の結果、コースワークの設計については、以下の4点を検討課題として、検討することとした。

- ①研究を始めるにあたり必要となる基盤的能力を1年次の早い段階で身につけることを目的とした科目を設置する。
- ②「問題発見能力」「仮説立案能力」「要点を伝える能力」を養成すること、および自身の研究分野に限らない学際的視座・多角的な研究手法を学び「政策と文化の融合」を実質化すべく、「総合政策フォーラム」を拡大化し、必修とする。
- ③研究基本科目群を再編成する。
- ④それぞれの学生が持つ幅広い研究分野や多様なバックグラウンドに柔軟に対応し、研究科総体で個々人の知識・教養を涵養するため、「学術研究(仮称)」を博士後期課程に設置する。

・2019年1月25日開催の研究科委員会において、コースワーク検討ワーキングで設定した上記4点の課題については、2019年度以降、カリキュラム委員会を中心として検討し、2020年4月施行を目指すことが了承された。

・2019年5月24日開催の第1回カリキュラム委員会において、設定した4点の課題に関する検討方法等の確認を行った。

・4点の課題について、引き続き検討を行う必要がある。

【2. 原因分析】

・入学人数の大幅な減少により、各科目のクラスサイズが小さくなっており、従来の教育カリキュラムが有効に機能しなくなりつつある。

・幅広い専攻領域を備える本研究科の特性に鑑み、研究科としての履修モデル等は特に示しておらず、学生の履修については各指導教員による履修指導に大きく委ねているところである。そのため、学生によって履修科目のバラツキが大きく見られており、研究科としての履修科目管理、ないし段階的コースワークの有効な機能が困難な状況となっている。

・なお、本課題は昨年度と同一のものであるが、現行のカリキュラムに対して抜本的な変更を行うものでもあることから、当初より最短で2020年度以降の入学生から実現することを目指している。

・2018年度にはコースワーク検討ワーキング設置して迅速かつ効率的なコースワーク導入案を作成するために、メンバーを最小限に抑えたことから、コースワーク導入に向けた基本方針案や導入時期、検討課題の設定を行うことができ、当初の予定どおりに検討が進んだ。

どう改善する

【3. 目標】

・2020年度入学生からコースワークを取り入れたカリキュラムを構築する。

・学生が博士前期課程および博士後期課程を修了する際には、それぞれの課程を修了するにあたって備えておくべき能力を身につけさせ、本研究科が掲げる教育目標を実質的なものとする。

【4. 目標達成の手段】

・2018年度に「コースワーク検討ワーキンググループ」で挙げた4点の課題を軸とした検討をカリキュラム委員会を中心として行い、適宜研究科委員会に検討内容の報告を行い、意見交換を行う。

【5. 手段の詳細】

・2019年1月25日開催の研究科委員会に了承された以下4点についてカリキュラム委員会を中心として検討し、2020年4月施行を目指す。

- ①研究を始めるにあたり必要となる基盤的能力を1年次の早い段階で身につけることを目的とした科目を設置する。
- ②「問題発見能力」「仮説立案能力」「要点を伝える能力」を養成すること、および自身の研究分野に限らない学際的視座・多角的な研究手法を学び「政策と文化の融合」を実質化すべく、「総合政策フォーラム」を拡大化し、必修とする。
- ③研究基本科目群を再編成する。
- ④それぞれの学生が持つ幅広い研究分野や多様なバックグラウンドに柔軟に対応し、研究科総体で個々人の知識・教養を涵養するため、「学術研究(仮称)」を博士後期課程に設置する。

・上記4点の整備を中心に、カリキュラム委員会において2019年7月までにカリキュラム改正骨子案を策定する。

・カリキュラム委員会における議論の結果を踏まえ、2019年度秋までにカリキュラム改正を研究科委員会で決定する。その後学則改正を行い、新カリキュラムを2020年度入学生から適用する。

【6. 結果】

・カリキュラム委員会を3回(5月24日、6月14日、7月11日)開催し、2020年度入学生から適用するコースワークの全体像と研究基礎となる科目の新設について検討した。検討結果をまとめたカリキュラム改正骨子案を7月19日開催の研究科委員会において審議・承認した。
カリキュラム改正骨子の具体的内容は次のとおりである。

①研究を始めるにあたり必要となる基盤的能力を涵養することを目的とした「リサーチ・リテラシー」を博士前期1年次前期に設置する。

②「問題発見能力」「仮説立案能力」「要点を伝える能力」を養成すること、ならびに自身の研究分野に限らない学際的視座・多角的な研究手法を学び「政策と文化の融合」を実質化することを目的とした「総合政策フォーラム」をオムニバス形式で博士前期1年次前期に設置する。

③研究基礎科目群を再編成し、研究分野を問わずに必要な「統計・計量分析」や「社会調査法」を必修科目とし、「公共政策」、「経済学」、「経営学」、「地域・文化研究」、「社会思想」を選択必須科目として博士前期1年次に設置する。

④博士後期課程における学生が多様なバックグラウンドや研究分野に柔軟に対応するための知識や教養の涵養を目的とした「上級学術研究」を設置する。

・「学生が博士前期課程および博士後期課程を修了する際にそれぞれの課程を修了するにあたって備えておくべき能力を身につけさせ、本研究科が掲げる教育目標を実質的なものとする。」という目標の達成に関する評価については、現時点では測定できていない。2020年度以降のカリキュラム改正の評価については、2019年度に全学的に策定された「学修成果の把握に関する方針」に基づき行うこととする。

【7. 結果の原因分析】

・検討を行う際、カリキュラム委員会の場で審議するだけではなく、各回のカリキュラム委員会で検討に用いた資料の作成自体をインターネット上の共有フォルダを利用したことにより、電子媒体上で各委員の意見交換を行うことができた。その結果、同委員会では相対的の各位委員の温度感も踏まえ、踏み込んだ議論を交わすことができ、大幅なカリキュラム改正骨子案の策定を迅速に実施できた。これは成功した1つの要因であると言える。

・前年度よりコースワーク検討ワーキンググループやカリキュラム委員会における議論経過を都度研究科委員会に報告をしていたことで、議論の透明性を担保し、かつ各委員のコースワークに関する理解度も深めてきた。結果、最終提案もスムーズに提案内容が浸透し、迅速な意思決定に繋がったと思われる。

・「学生が博士前期課程および博士後期課程を修了する際にそれぞれの課程を修了するにあたって備えておくべき能力を身につけさせ、本研究科が掲げる教育目標を実質的なものとする。」という目標の達成度が把握できていない理由については、今回のカリキュラム改正が2020年度入学生から適用するものであり、現時点では評価できないことが要因である。