

2005 年度 経済学部自己点検・評価報告書

4 学生の受け入れ

目標 学部の教育理念・目標に相応しい学生を広く募集し、公正かつ厳格な選抜をおこなう。

(学生募集方法、入学者選抜方法)

A群：大学・学部等の学生募集の方法、入学選抜方法、殊に複数の入学選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置づけ等の適切性

現状の説明

経済学部は、国際社会をリードしゆく英知と創造性に富んだ全体人間の育成を目指している。この教育理念と目標に相応しい学生を募集するために、キャンパス・ガイド、大学・学部のホームページの充実と年に5回のオープン・キャンパスの開催を通じて学生募集を進めている。入学選抜方法としては、一般入試、公募推薦入試、センター試験利用入試、創価学園推薦入試、AO(アドミッション・オフィス)入試がある。さらに編入学試験、社会人編入学試験、転学部・転学科試験、転籍試験、外国人学生・帰国学生入試を実施している。

の一般入試は筆記試験による選抜である。公募推薦入試は、本学部の教育理念にふさわしい学生を学力以外の活動を中心に選抜する入試である。センター試験利用入試は幅広く多様な学力を持つ学生の可能性を考慮する入試である。またの創価学園の推薦入試は系列校からの一貫教育の完成のために推薦入学制度を設けている。AO入試は、世界市民の育成を目的とする本学部独自のインターナショナル・プログラムの履修を目指す学生を選抜するために設けられている。外国人学生・帰国学生入試は国際化、グローバル化に対応すべく海外で育ち、学修した学生に入学の門戸を開いている。

点検・評価/長所と問題点

現在のところ学生募集、入学者選抜方法については、学部の教育理念・目標に合致しており、グローバル化社会に適応し、活躍しうる多様な個性と能力の学生の募集・選抜制度として有効に機能していると評価できる。

将来の改善・改革に向けた方策

今のところ学生募集、入学選抜の方法について改善すべき点は見出せない。ただし公募推薦入試については試験・面接による評価の方法・基準について学部の教育理念・目標により適合するよう改善する余地があろう。また創価学園からの推薦入試については創価一貫教育の利点を活かして、相互連携による教育効果をさらに強化すべきであろう。

(入学者受け入れ方針等)

A群：入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目標・教育目標との関係

現状の説明

入学者受け入れ方針として、第1に本学の建学の精神である人間教育・新文化の創出・世界平和の創造に共鳴し、第2に基礎的学力と高い学習意欲を持ち、そして第3にグロー

バル化時代に必要とされる資質を備えた学生を受け入れることである。このような受け入れ方針は、経済学部を目指す学生教育の理念・目標である、国際社会をリードしゆく英知と創造性に富んだ全体人間の育成、具体的には コミュニケーション・対話能力の育成、経済学の学習を通して問題発見・解決能力、透徹した知性の鍛錬、世界市民の養成、に相応している。この学部教育の理念と目標を達成するには、基礎的学修スキルである英語ならびに数学の力が必要であり、対話・コミュニケーション能力と世界平和への貢献という倫理的志向性が必要である。

点検・評価 / 長所と問題点

学生受け入れ方針と大学・学部の教育理念・目標は連続的に深く関連しており、また整合的である。ともに 21 世紀に要請される学生像、人材像を反映していると考えている。

将来の改善・改革に向けた方策

現在のところ特に改善を要するような課題は見られない。

B 群：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

現状の説明

経済学部では、入学者受け入れ方針にしたがって以下のような選抜方法が採られている。AO入試では国際舞台において活躍しうる資質、とくに語学力を基準(TOEFL133点以上、TOEIC519点以上、実用英語技能検定2級以上のいずれかの取得が応募資格)に募集し、論文と面接試験にて合否を決めている。また公募推薦入試では評定平均値を基準として高校時代の諸活動、英検等の資格試験の重視とまた面接において学習意欲や将来の志望等を確認し、さらに筆記試験は英語の代わりに数学が選択でき、数学の能力を重視している。また一般入試においても筆記試験において英語重視の配点さらに社会の代わりに数学が選択できるような措置が執られている。

カリキュラムにおいても文章作成能力、情報収集・整理能力、数的処理能力等の基礎的学修スキルの修得の上に、専門科目教育が行われている。専門科目でそれらが基礎となっていることは当然である。またインターナショナル・プログラムにおいては語学力と国際的コミュニケーション能力が体系的に開発されるよう図られている。

点検・評価 / 長所と問題点

基本的には入学者受け入れ方針と学生選抜方法、カリキュラムは一貫性があり、相互に連動し、有効に機能しているものと評価している。ただし、公募推薦の内申書の評価については慎重に対応してゆくことが必要かもしれない。また各種の入試形態による学生選抜数の相互の配分比についても慎重に適正かどうか確認したほうがよいかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

公募推薦試験の評価方法、各種入試形態の選抜方法の適正かどうかを検証し、さらに各種入試間の選抜学生数の比率も慎重に討議し、適正なバランスを保ち、受け入れ理念ならびに選抜方法、カリキュラムの関連性、整合性を強化してゆきたい

(入学者選抜の仕組み)

B 群：入学者選抜試験実施体制の適切性

現状の説明

本学部においては教授会において年間の各種の入試役員・監督員の選考、決定し、入試事務局と連携し入学試験の実施を厳正に行なっている。特に学部公募推薦入試では、筆記試験の試験監督員を選抜し、ほぼ全ての学部教員が面接試験監督員を務める。そのため、試験の前に担当者打合会を開き、面接グループによる偏りが出ないように配慮している。A O入試については、一次試験は客観的基準の下に、事務の方で書類審査が行われている。二次試験は時間の半分以上が英語による口頭試問であるので、その評価が適切に出来る教員を配置している。

点検・評価 / 長所と問題点

入試の形態は多様化しているが、それにもかかわらず、事故を未然に防ぐ体制ならびに厳正な実施体制は整備されている。現時点では適切と考えられるが、受験者の動向に合わせて弾力的に変化させる必要はある。

将来の改善・改革に向けた方策

入試の多様化と期間の長期化は今後とも継続するものと考えられ、本学部としては入学者選抜に際してのより良い方法を求めて、試験後に毎回次年度の内容の検討を行っている。

B群：入学者選抜基準の透明性

現状の説明

入試要項、キャンパス・ガイド、ホームページ、また大学説明会等で、入試形態別の受験資格条件、募集人員、学力テスト科目、配点、更に面接、調査書の比重等について説明、公開している。また合格者の決定についても公開されている選抜基準に照らして、入試委員会、学部教授会で厳正に審議され決定されている。

点検・評価 / 長所と問題点

様々な方法で入学者選抜基準について公開しているので、選抜基準の透明性については確保されている。

将来の改善・改革に向けた方策

特に大きな問題はないが、公募推薦の審査書類の点数化基準と面接の評価については定期的に正当かどうか、毎年度試験直後に検討している。

(入学者選抜方法の検証)

B群：各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況

現状の説明

公募推薦入試とA O入試以外については、全学的に統一して試験が行われている。そこで第1に公募推薦であるが、調査書の評価と筆記試験科目に関して学部の考え方が取り入れられている。その内容が学部の理念を反映しているか、受験者の現状を反映したものとなっているかを、試験直後の教授会で検証している。さらに細部にわたっては、学部教授会で検証している。

A O入試については、理念が求めているものが反映されるような試験であったかをA O入試の担当者会で検証し、教授会に提出される。それをもとに教授会で最終判断を下すことになっている。

点検・評価 / 長所と問題点

入試の方法や問題の内容については、担当者間と教授会で二重チェックされており、きちんとした検証がなされていると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

毎年微調整を繰り返しており、したがって大々的な改革は考えていない。しかし、受験者の傾向が毎年変化しているような実情から、公募推薦入試については状況を良く判断してタイミング良く改革をしなければならないとは考えている。

(アドミッション・オフィス入試)

C群：アドミッション・オフィス入試を実施している場合における、その実施の適切性

現状の説明

経済学部ではAO入試を2003年度から開始している。AO入試はインターナショナル・プログラムの履修を希望する学生の選抜を目的としている。なぜならば、学部の教育理念・目標の具体化のためにも語学力とコミュニケーション能力に長けた学生を募る必要があるからである。英語についてはTOEFL、TOEIC、英語検定試験という客観的な基準を設定することが出来るので、応募資格としてTOEFL133点以上、TOEIC519点以上、実用英語技能検定2級以上のいずれかが要求されている。募集人員は13名である。

試験科目としては、時間の半分は英語で行われる面接と小論文試験が課されている。合格後は、担当教員が合格学生とEメール等を通して、課題を与え、提出されたレポートの添削、学修アドバイスを行うなど、入学後の学修がスムーズに行なわれるよう入学準備プログラムを用意している。

点検・評価 / 長所と問題点

期待通り優秀な人材が応募しており、学部の目的達成のために効果的な入試制度として機能している。また合格者は学修のモチベーションも高く、インターナショナル・プログラムのよりいっそうの発展のためにも有効である。ただし、最初の2年ほどは定員を下回る応募者しかなく心配されたが、2005年は定員を超える応募者があった。ようやくインターナショナル・プログラムの存在とAO入試の存在が受験者に知られるようになったと考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

AO入試は優位な人材の選抜という点では不可欠の入試制度である。現在の方法で不都合な点はないし、導入してまだ3年目でもあり、もう少しこのままの制度を続けたい。

(定員管理)

A群：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

現状の説明

2001年度から2005年度までの過去5年分の入学定員、入学者数は、以下の表の通りである。多くて1.19、最近では1.1前後の入学者数となっている。

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
入学定員数	300	300	300	300	300

入学者数	356	358	352	328	336
入学定員に占める入学者数の比率	1.19	1.19	1.17	1.09	1.12

また、学生収容定員 1,200 名に対して在籍学生数 1,462 名で、充足率は 1.22 となっている。

2005 年度	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次以上	合計
男子	208	203	209	255	875
女子	129	124	151	183	587
合計	337	327	360	438	1,462

点検・評価/長所と問題点

入学者数と在籍学生数ともに 1.25 を大きく下回っており、特段問題がないものと思われる。ただし、留年者が多くなると充足率を引き上げる大きな要因になるので、その点については常に注意しなければならない

将来の改善・改革に向けた方策

学部としては、留年者の削減に対する対策を考えている。1、2 年という早い段階から個別指導をして、留年がないようにするつもりである。また、キャリア教育を導入することで意識改革を図っていく。

A 群：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

学部における著しい定員超過はない。

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

現状の説明

定員充足率における大きな問題はないが、2006 年度より教育学部の 50 人定員増を受けて、経済学部の定員が 50 人減の 250 人になる。これは全学的な入学定員検討委員会において討議されて決定されたことで、創価大学においては社会科学系、特に経済・経営系の定員が多く、教員養成課程の定員が少ないことによる。

点検・評価/長所と問題点

本学では、設立当初は経済経営関連の学部学科は経済学部経済学科のみであったが、経営学部、女子短大経営科（現在の現代ビジネス学科）と増設が行われており、関連の学部学科の学生数は当初の約 3 倍へと増えている。一方、今後は少子化の流れが加速するのは必至である。こうしたなかで 1 教員あたりの学生数が他学部比べて多い経済学部では、密度の濃い教育を提供するためにも今回の経済学部定員減は妥当なものと思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

経営学部との連携が模索されており、それが成功するような方向で経済学部も努力している。

（編入学者、退学者）

A群：退学者の状況と退学理由の把握状況

現状の説明

経済学部における過去4年間の退学理由別の退学者数は以下の表の通りである。最近は、退学に至る特定の理由が見受けられない。退学者についてはクラス担任、ゼミ教員が個別相談を行い、退学理由を正確に把握し、懇切丁寧な指導を行っている。また教授会でも慎重に審議検討されている。

経済学部における過去4年間の退学理由別の退学者数

退学理由	2002年度	2003年度	2004年度
一身上の都合	3	2	2
経済事情	3	3	2
進路変更	1	3	4
病気	0	2	1
除籍	1	1	1
その他	0	0	2
合計	8	11	12

点検・評価/長所と問題点

2005年度の在籍者数1462名に対し、2002年度は1%、2003年以降は0.5%程度であり、問題となるような数値には至っていない。

将来の改善・改革に向けた方策

経済事情による退学などは学部として何も出来ないが、成績が思わしくなくて退学するような事態は減らさなければならない。これも、個別的なきめ細かな対応を行う方向で検討している。

5 教員組織

(教員組織)

目標 理念・目標を達成するために必要な教員組織を形成するとともに、理念・目標にかなった学生を養成するために適切な教員の配置を行う。さらに、これらの組織は効率的かつ機動的なものを目指す。

A群：経済学部の理念・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経済学部の教員組織の適切性

現状の説明

経済学部の目指す学生教育の理念・目標は以下のようである。

- () 人と人とを結びつけるコミュニケーション・対話能力の育成
- () 経済学の学習を通して問題を発見し、解決まで可能とする透徹した知性の鍛錬
- () グローバル社会において幅広い教養と語学力をもって創造的共生を導く世界市民の養成

以上のような目標を達成するための教員組織は形成されている。教員数は必ずしも多い

と言えないが、適切な配置がなされている。特に、グローバル社会に向けた教育を行うインターナショナル・プログラムに専任教員2名、コミュニケーション能力を育成するために基礎演習に全教員、問題発見能力や創造力を養うミクロ・マクロ・歴史の基礎理論科目に9名など、理念・目標の実現のため重点的に教員が配置されている。

2005年度の専任教員数は、23名である。教員1人当たりの学生数は、63.5人とかなり多い。この教員の中には学長など授業のもてない教員も含まれているので、実質的にはもう少し多くなる。

点検・評価 / 長所と問題点

学部の教育理念・目的、教育課程、学生数に沿った教員組織が構成されていると考える。

ただし、他の学部との比較において、教員数が学生数の割にはすくなくその面での今日目の余地がある。基礎演習などの少人数教育を行う場合には、全教員が担当しても間に合わないケースも出てくる。

将来の改善・改革に向けた方策

現在、上記の理念・目標を達成するためにも、少人数教育を行うためにも必要な教員の採用を計画している。今後数年間、退職する教員も多いため、その面も考慮に入れた最適な教員構成を考えている。

A群：主要な授業科目への専任教員の配置状況

現状の説明

現在経済学部では242科目開講されているが、そのうち専任教員の担当が137科目(56.6%)、兼任教員の担当が105科目(43.4%)となっている。必修科目は34科目あり、そのうち27科目(79.4%)が専任教員、7科目(20.6%)が兼任教員の担当となっている。4科目の必修科目があるが、基礎演習を除いた3科目については9名の専任教員が授業を持っている。基礎演習だけは少人数教育を実現するため、24クラスに分けて授業をしているので、5名の兼任教員(研究所と通信教育部の教員)をお願いしている。必修科目以外でも、主要な科目については専任教員が授業を担当している。コースへの導入科目の中で、「産業の経済活動を考えるコース」の科目だけが兼任教員をお願いしている。

点検・評価 / 長所と問題点

基礎演習については15名という少人数を維持するための措置であり、積極的な考え方に基づいているものと評価している。その他には、主要科目を兼任教員に依存していることはない。専門演習などについては、バラエティを富ませることから兼任教員による演習の開講を行っている。

将来の改善・改革に向けた方策

基礎演習については、2006年度から定員の削減に合わせて、専任教員だけで授業をする予定になっている。ゼミ数は18に減少する。2006年から環境経済論の担当者を専任にするなど、順次改善を図っていく方針である。

A群：教員組織における専任、兼任の比率の適切性

現状の説明

専任教員と兼任・兼任教員数の内訳及びその比率を次の表に示す。

教員種別	専任	兼任	兼任	合計
教員数	23	27	11	61
比率	37.7%	44.3%	18.0%	100%

経済学部においては、理念・目的を達成するために、出来るだけ専任教員が講義を担当することを目指してきたが、61人中23人が専任教員(37.7%)で11人が兼任教員(18.0%)となっている。ただし、兼任教員の内訳においては、学内他学部の教員(通信教育部3人、研究所2人、経営学部2人、WLC1人)が多数である。その他、インターナショナル・プログラムの客員教員など、兼任であることが魅力である科目もある。

点検・評価 / 長所と問題点

兼任の比率は必ずしも低いものではない。しかし、他学部の専門科目についてはお互いに責任持って担当しあうという全学の考え方があるので、経営・法律・語学などについては大学の方針に沿った措置と考えている。またインターナショナル・プログラムの海外からの客員教授はセメスターごとに国も専門も変わり、むしろその点が魅力となっており、兼任であることを積極的に評価している。

将来の改善・改革に向けた方策

上述のように評価が出来る面もあるが、専門科目については専任である方がよいのも事実であるので、その面での人事も考えている。2005年度には環境経済論の教員を補充したのに続いて、来年度も補充のための人事を考えている。

A群：教員組織の年齢構成の適切性

現状の説明

下表の通り、特任教員を含む年齢構成は、40代後半が少々多いのと、30代後半がいない点が目につく。学部専任教員の教授、助教授別の年齢構成を次に示す。2005年度現在講師は存在していない。

	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70～ 74歳	計
教授					4	2	2	3	3	3	17
助教授		1		2	2						5
講師	1										1
合計	1	1	0	2	6	2	2	3	3	3	23

またの2005年度の専任教員数と平均年齢は、54.0歳である。

点検・評価 / 長所と問題点

これらは教員補充の際、年齢よりも補充すべき科目を優先した結果である。その科目を担当する適当な候補者が、たまたまそのような年齢であったことによる。さらに、大学の財政面での問題で、人事採用を手控えなければならないという事情もあった。とはいえ、偏りがあることは好ましいとは言えない。出来るだけ均等な年代構成を維持していくことが望ましい。その面での改善が必要と思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

採用凍結がとけた後、2004年度に2人、2005年度に1人30代前後の教員を補充した。

今後も若い教員の補充を目指している。それだけではなく、年齢構成のバランスをとるような調整を考えている。

B群：教育課程構成の目的を具体的に実践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

現状の説明

教員間における調整は、主に教授会と学部教務委員会で行われている。全教員数23名(学長を含む)という少人数世帯であるので、教授会の場でかなり詳細な点までの議論が可能となっている。また、技術的な調整が必要な場合は、教務委員会で調整が行われる。さらに、必要に応じて、ミクロ経済学、マクロ経済学、経済史などの分野ごとに話し合いを持ち、調整を行うことになっている。特に、同一科目を複数教員で担当しているような場合は、担当者間で緊密な関係を維持していくために、年度始まり前にきちんと打ち合わせを行っている。

点検・評価/長所と問題点

授業関連の調整は現在のままで有効に機能していると思われる。同一名称・同一内容で行われる科目(ミクロ経済学など)については、このような調整が行われるようになってから4年たち、教材などの蓄積がかなり出来た。学生からの評価も高い。しかし、FD一般について、学部全体で緊密な話し合いがとれているとは必ずしも言えない。

将来の改善・改革に向けた方策

これまで、必要に応じて組織を編成してきたので、問題点が明らかになり次第、組織化していくつもりである。現在、FDについては学部全体でさらに一層活発にしていく予定である。また、科目ごとの問題が生じれば、それに対する組織を編成する。

(教育研究支援職員)

A群：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的配置の適切性

B群：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
教育研究支援職員はいない。

C群：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

現状の説明

実習を伴う科目としてはコンピュータ・プログラミング論があり、授業嘱託を配置し補助している。基礎演習も基礎的な学習スキルの修得において実習的な授業も行っているが、必ずSAを一人配置し担当教員を助けている。また外国語教育についてはインターナショナル・プログラムにおいて、WLCのスタッフの支援を得て体系的な教育カリキュラムを実施している。また必要な場合に要請すればTA、SA等の学生アシスタントの補助を利用できるような体制となっている。

点検・評価/長所と問題点

人的補助体制の整備状況と人的配置の適切性については特に大きな問題はない。しかし、これから経済学の他の専門科目でも授業中に作業を行わせる授業の頻度が高まる傾向は見

られる。

将来の改善・改革に向けた方策

当面現在の人的補助体制の整備状況と人的配置の適切性について、大きな問題はないと考えている。また、T A、S Aの形で院生、学生を補助的に利用していくことは積極的に進めている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

A群：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

B群：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

現状の説明

教員の募集・任免・昇格の基準や手続に関しては、規定に基づいて運用がなされている。大学として公募を認めていないが、募集の際に規定に反しない範囲内で出来るだけそれに近づけるようにしている。その科目に最も適任である教員を捜すため、広範囲からの情報を得て、出来るだけオープンに選考を進める努力をしている。学生第一という大学の理念から、教員の採用に際しても、研究者としての可能性とともに教育者としての資質、また人間性については特に重視している。

昇進に関しては規程の他に内規があり、それに従って運用している。ただし、研究だけではなく、内規にはないが教育面での業績も反映させるような工夫もしている。

点検・評価/長所と問題点

教員の募集・採用についてはこれまで適切に実施されてきたが、より一層広く有為な人材を求める努力は必要かもしれない。そのための公募も一つの方法であろう。また、昇進に関しては、旧来の研究業績で評価をする方法が中心になっている。しかし、研究教育の多様化が進む中で、教育業績も正当に評価する必要が出てきている。

将来の改善・改革に向けた方策

教員の採用・昇進に関しては、どちらもどのような方法がよいのか模索中である。特に昇進に関しては、教育に比重を置く教員が在籍するようになって、教育業績をどのように評価をするか現在検討中である。教育業績を客観的に示すためには、多様な方法を考えなければならない。また、学生に対して熱心に指導を行うような教員が望ましいが、この面については明確な基準があるわけではないので、今後工夫していくつもりである。

将来に向けて、公募制の導入が必要であることは認識しその導入も視野に入れ、準備を進めている。

B群：教員選考基準と手続の明確化

現状の説明

教員選考基準に関しては、「創価大学教員承認基準」に準じて運用されている。さらに、1976年の学部長会議における「昇任基準の申し合わせ」が具体的な基準となっているしかしそれは、研究面に重点が置かれている。学部としては専門分野での研究能力だけでなく、教育面での能力さらに人間性の3つの面に注目しており、その3つの面から厳密に選考を行っている。研究能力については、当該分野を専門とする教員から構成される審査委員会において研究業績を審査し、判断している。また教育能力については、手続きを進め

る早い段階で事前に学部が主催する研究会で自分の研究に関するプレゼンテーションを行ってもらい、授業に関する能力などを判断している。その際の受け答えなどで、人間性も推測している。これらのプロセスは学部の構成員に公開されていることは言うまでもない。

点検・評価 / 長所と問題点

現在の方法でおおむね適切な運営がなされていると考えている。多くの教員が教務委員会、書類審査、研究会、教授会等において選考過程に関わることで、客観性は保たれていると判断している。

将来の改善・改革に向けた方策

公募制が導入されるのではない限り、現在のところ教員の採用手続、選考基準について変更する予定はない。

(教育研究活動の評価)

B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

現状の説明

現在創価大学では、教育研究活動について自己申告による自己評価、4年に一度編集されている研究業績報告、さらに学生による授業アンケートの3つの制度によって、教育研究行政の評価を行っている。特に研究成果のみならず教育活動の申告による公開は、教育活動の活性化につながるものと思われる。教育面では学生アンケートも適切な評価の手段である。第三者による客観的な評価はまだ実施されていない。

これら3つの制度については学内に関しては原則的に公開され、学内で見るようになってきている。

点検・評価 / 長所と問題点

以上のような制度の結果を教員相互に見ることが出来ると言うことが、教育研究活動にとって非常に重要である。教員の教育研究に対するインセンティブをかき立てる。研究活動についてはレフェリー付きの学術雑誌に投稿されてアクセプトされたようなケースは客観的な評価がしやすい。しかし、それ以外のケースについては、客観的な評価がしづらい。現在の評価は自己申告であるので、客観性が欠けていることは事実であろう。

将来の改善・改革に向けた方策

今後の方向性としては、自己申告制度を、より一層客観的な研究教育活動を評価する有効な情報の基礎となるよう整備・発展させ、活用することと、特にレフェリー付きの雑誌に投稿することを進めていく努力をしている。

B群：教員選考基準における教育研究活動能力・実績への配慮の適切性

現状の説明

教員選考の際に、研究活動能力については研究論文、学会における報告さらに学部独自の研究会における報告によって能力と実績を判断している。その研究会の折りには研究内容だけではなく、プレゼンテーション能力や質問に対する応答などで、授業の仕方や学生に対する対応など、教育能力を推測している。さらに、大学院を修了してすぐに赴任した教員については、3年の契約教員として状況を見ることにしている。特に学生指導の面などには、配慮している。

点検・評価 / 長所と問題点

現状で行っている方法は、教育研究活動や実績を配慮するに際して、本学部の求める理念・目的に合致した教員を選考するために適切な方法であると考えている。

将来の改善・改革に向けた方策

教員採用は学部にとって非常に重要な事項なので、よりよい方法があれば採用していかなければならない。現在考えられるのは、研究により配慮した選考は適切であるかということであろう。教育の能力をどの様にして配慮するか考慮中である。

(大学と併設短期大学との関係)

B群：大学と併設短期大学における各々固有の人的配置の適切性

現状の説明

一部の教員が兼任教員として授業をしているが、特に固有の人的配置の適切性に関わるような緊密な関係にはない。現在、短大卒業生を3年次編入生として一定数受け入れているので、その受け入れに関しては連携をとって行っている。

点検・評価 / 長所と問題点

編入生の事前教育をどうするか、大きな問題がある。本来、教育目的が違う学生を受け入れるのであるから、受け入れ後にかなり大きな負担が編入生にかかっている。

将来の改善・改革に向けた方策

編入学生の教育について、今後何らかの教育上の連携を考える必要が出てくるかもしれない。

6 研究活動と研究環境

目標 国際水準の研究業績をあげる研究環境を整備し、かつ、本学部が掲げる「人間主義経済学」の探求を図る

(1) 研究活動

A群：論文等研究成果の発表状況

現状の説明

本学部教員の研究成果は、書籍、レフェリー付き論文、学会発表、および学内紀要『創価経済論集』を通じて発表され、2000年度から2004年度までの研究成果は、創価大学・創価女子短期大学『研究業績一覧』にまとめられている。そこにあげられた研究成果には、日本語の単著の書籍は5冊、英文書籍への執筆分担が2件、海外のレフェリー付き学会誌への掲載はJapanese Economic Review、Economic History Review、Delhi Business Reviewにそれぞれ1本ずつ、海外での学会報告5件が含まれている。また、『創価経済論集』は、2000年度から2004年度まで、毎年1回もしくは2回、発刊されている。

点検・評価 / 長所と問題点

研究活動は一般に活発である。特に近年は、大学が海外での学会報告に対し10万円の補助金を支給するようになったことも手伝って、海外での研究成果を強く志向するスタッフ

も増えてきた。しかし、成果を挙げるのが特定の教員に限られてしまっている傾向もある。また、研究成果の発表媒体の多様化にともない、これまで研究成果発表に大きな役割を果たしてきた学内紀要への投稿が減少してきていることも懸念される。

将来の改善・改革に向けた方策

より多くの教員が積極的に研究に取り組めるように、研究を進めるインセンティブを与える仕組みを、研究環境の整備と並んで、さらに調べていきたい。また、学内紀要をより積極的に利用した研究成果の発表のあり方も検討していきたい。

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

A群：付置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

学部独自の付属研究所は持っていない。

(2) 研究環境

(経常的な研究条件の整備)

A群：個人研究費、研究旅費の額の適切性

現状の説明

個人研究費の額は、講師以上一律43万円となっている。その用途は書籍を中心に、かなり自由に使用できる。研究出張費とよばれる研究旅費は、この中からまかなうことになっているが、その年間限度額は25万円である。

点検・評価/長所と問題点

研究費は、「研究用資料入手等の費用」や「出張費」として使用することもでき、その使用方法が硬直的になることを防いでいる。ただし、次年度への繰り越しができないことは、問題点として残る。

将来の改善・改革に向けた方策

個人研究費については、次年度への繰り越しを検討しても良いのではないかと考える。また、一律の研究費配分が妥当かどうかの議論がある。何らかの基準の下に傾斜配分を考えても良い時期に来ている。

A群：教員個室等の教員研究室の整備状況

現状の説明

講師以上の教員は全員、個室を使用している。個室には、机・椅子・本棚・テーブルなど、教育・研究に必要な備品や冷暖房設備が整っている。他の棟と違ってA棟の研究室はかなり広く、多くの教員が研究室で演習を行っている。

点検・評価/長所と問題点

経済学部の教員個室は、研究活動に必要な十分な広さと快適さを備えていると思われる。ただし、放課後や休日に行われるクラブ活動などのため学内が騒がしく、研究環境としては不適切な場合もある。

将来の改善・改革に向けた方策

経済学部が所属するA棟は、建学当初より使用されている建物で老朽化が進んでいる。冷暖房の更新などが、快適さを維持するために必要とされる。

A群：教員の研究時間を確保させる方途の適切性

A群：研究活動に必要な研究機会確保のための方策の適切性

現状の説明

教員に研究時間を確保させる方法としては、在外研究制度や特別研究員制度（サバティカル）の利用がある。これら制度以外では、長期休暇に入り授業がないとき、研究に取り組む時間を確保している。

その他、海外における国際会議での研究発表を行う場合、「学術国際会議派遣出張費」が、年間10万円、学部で最高3人まで支給され海外での研究機会の援助を行っている。

点検・評価／長所と問題点

授業が行われている期間は、その準備で追われるのでなかなか集中した研究活動は持続しにくい。したがって、上記のような制度はまとまった研究時間を確保するものとして、非常に好ましい。さらに、研究意欲旺盛な若手の教員に対する配慮も必要ではないか。長期休暇などが最大限利用出来ることが好ましい。

将来の改善・改革に向けた方策

在外研究や特別研究員制度は、研究活動に専念できる最適な機会であるので、より利用しやすい制度とするのが望ましい。

B群：共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

現状の説明

2004年度より本学付属の平和問題研究所と比較文化研究所共同のオープン・リサーチ・プロジェクトの一つとして、経済学部教員による「経済学における人間像の再検討」の研究を進めている。本プロジェクトは、(1)「利他心」をとりこんだ経済モデルの構築、(2)「経済人」の歴史的・文化的検討、(3)仏教の人間観との比較の3つの観点から、経済学における人間像の検討に取り組んでいる。また、2006年度には北京大学において、中国の各大学の教員と合同で、本プロジェクトの研究結果を発表するコンファランスを企画している。

このほかにも「文系学部等教員研究助成金」もあるが、現在、本学部はこれによる助成を受けていない。

点検・評価／長所と問題点

「人間主義経済学」を掲げる本学経済学部としては、「経済学における人間像の再検討」は長く、多面的に追求していくべき課題である。この研究を、こうしたリサーチ・プロジェクトとして開始し、海外の研究者とのネットワークのなかで展開する意義は大きい。

将来の改善・改革に向けた方策

他の学術機関との連携を深めながら、地道に研究を重ねていきたい。そのために、まずは、2006年度の北京大学でのコンファランスの成功を期したい。

7 施設・設備等

目標 学部の教育理念・目標に相応しい教育研究施設・設備の充実と学生の学修・生活環境の整備をおこなう。

(施設・設備等の整備)

A群：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

現状の説明

経済学部は主に文系A棟校舎を講義施設として使用しており、また同棟の6・7階が経済学部スタッフの研究室として割り当てられている。各教員の研究室は大変広く、およそ15名までは演習等の講義が可能である。教育研究資料の収納スペースは大きく、研究資料・書籍に用意にアクセスできる環境において学修できるようになっている。

また学部の施設としては、学部長室、学部資料室、経営学部と共用の共同研究室がある。学部長室は、学部の小会議や学生のためのオフィスアワーなどにも利用されている。資料室にはポータブル・プロジェクター等の機器や経済論集などの保管に使われている。共同研究室には、和洋雑誌やコピー機などが休憩施設と共に置かれている。

点検・評価 / 長所と問題点

研究室や共同研究室は広さが十分あり、その点での問題はない。しかし、共同研究室が無人化され、雑誌などの資料の管理については問題がある。さらに、学部長室の用途を見ると、学生が利用するコンファレンス・ルームのような設備が必要と思われる。

将来の改善・改革に向けた方策

経済学部の学生が常に集り、討論、学習できるスペースが必要と考えており、学部として確保するように努力するつもりである。

B群：教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

現状の説明

経済学部としては、ポータブルのプロジェクター3台、スクリーン2台、パソコン1台を購入し、研究室における小規模の講義や研究会に活用している。その他、教員が科研比などの独自の資金によって情報処理機器を揃えている場合がある。

点検・評価 / 長所と問題点

A棟の6、7階はまだ無線LANが利用できないのでその方面の機器は使えない。教室にパソコンが設置されておらず、その点ではB5型のラップトップ・コンピュータをもう少し設置する必要があるかもしれない。

将来の改善・改革に向けた方策

予算面の制約はあるが、ラップトップ・コンピュータを設置することは考えている。また、基礎演習時のような時間によってはプロジェクターの利用が重なるので、3台では少ない。

(キャンパス・アメニティ等)

B群：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

現状の説明

学部としても学生代表との定期協議会を開き、キャンパス・アメニティに関する要望を聞くことはしている。学部独自の設備は無いので、大学に要望を伝えるだけになっている。

点検・評価 / 長所と問題点

評価するだけの要因はない。

将来の改善・改革に向けた方策

今後も学生の側に立ったキャンパス・アメニティ形成を行うために、学生からの意見聴取は積極的に行うつもりである。

B群：「学生のための生活の場」の整備状況

現状の説明

学部として独自の設備は持っていない。学部定期協議会などで学生からの意見聴取を行い、大学に対して整備を働きかけるような活動は行っている。

点検・評価 / 長所と問題点

学生からの要望を十分に吸収しているとは言えない。これからも、この面における要望を吸収する努力が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

学部定期協議会をもっと有効に使うように考えている。

B群：大学周辺の「環境」への配慮の状況

A群：施設・設備面における障害者への配慮の状況

B群：施設・設備の衛生・安全を確保するためのシステムの整備状況

全学で実施し、学部としての取り組みは行っていない。

(組織・管理体制)

B群：施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況

現状の説明

経済学部が独自で所有している、プロジェクターなどの機器については、一部を除いて学部事務室で管理することになっている。資料室に保管し、教員の自己管理に任せているものもある。

点検・評価 / 長所と問題点

全ての機器を学部事務室で管理することが望ましいとは考えるが、身近な場所に保管することの便利さのため、まだそのような体制がとれないでいる種類もある。

将来の改善・改革に向けた方策

これから学部独自で準備する機器が増えてくるものと予想される。その管理については、責任を明確にするべく検討を進めるつもりである。利用の便利さと厳格な管理とを調和させるように考慮する。