

〔経営学部〕

第1章 学部等の理念・目的および学部等の使命・目的・教育目標

目標：適切な教育方法と活発な教育研究交流を通して、本学の建学の精神を身につけた、価値創造能力に秀でた人材の育成を目指す。

（理念・目的等）

A群：学部等の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性

本学の建学の精神の1つである「人間教育の最高学府たれ」に基づき、経営学部の理念は設定されている。すなわち経営学部の目的・教育目標とするところは、

- (1) 人間主義に立脚した人材
- (2) 問題解決に必要な専門知識と手法をもつ人材
- (3) 国際舞台で通用する人材

の育成である。

このような理念の下、経営学部はその開設以来「人間主義経営理念」を学部の礎として、教育・研究に携わってきた。「人間主義経営理念」とは、人間の心の奥底にあるダイナミックな普遍的な精神から、一個の人間の行動と組織活動・ビジネス活動・社会活動をみる理念である。

「人間主義に立脚した人材」とは、深い意味で人間を理解し、その人間が織り成す社会活動、ビジネス活動に関するさまざまな専門知識を修得し、それらの知識に基づいて発揮される価値創造の能力をもつ知性の人材である。「問題解決に必要な専門知識と手法を持つ人材」とは、複雑に絡み合った社会問題を解きほぐす専門知識に加え、最新の情報技術（IT）にも精通して広く情報を集め、そのような問題の本質を見抜き、透徹して未来を見通す深い洞察力をもつ人材のことである。「国際舞台で通用する人材」とは、一組織、一国に拘泥するのではなく、グローバルな感覚を有して全地球的に行動できる人材のことである。

以上のような理念に基づき、経営学部では2つのコース（クリエイティブマネジメントコース、テクノマネジメントコース）を設けている。

クリエイティブマネジメントコースでは、現代企業が求めている新しいビジネスを創造し得る独創的かつ革新的な専門家を視野に入れ、新たな時代状況の中で創造的経営を担い活躍する人材の育成を目指している。テクノマネジメントコースでは、新しい世界に必要な知識として、社会に大きな革新をもたらす情報技術と地球環境を守り持続可能な世界を実現する専門知識の2つを位置づけ、これらの技術や知識を適用して人間主義の価値創造を行う能力を養うことを目指している。

本学の建学の精神は、時を経るにしたがってますます輝きを放ち、全世界から賞賛の声が寄せられているものである。特に21世紀に入り、新しい時代の指導原理が「人間」そのものに置かれ、ビジネスの世界でも「マスから個へ」と叫ばれるようになってきた。現代は古い枠組みが壊れ、新しい「個の時代」が始まる過渡期である。その意味では、本学の建学の精神に立脚した経営学部の人間主義経営理念は、これから更に重要度を増してくる理念であると考えられる。

A群：学部等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性

対外的には各種入試要項やキャンパスガイド、ホームページにおいて経営学部の理念・目的・教育目標等の周知を行っている。また、オープンキャンパス、高校生・中学生向けの体験学習においても経営学部の理念・目的・教育目標等を口頭で説明している。

在学生に対しては、履修要項に学部の理念・目的、カリキュラムの特色などを明示するとともに、前期および後期セメスターにおけるガイダンス、専門科目の「経営基礎演習」や「人間主義経営論」において経営学部の理念・目的・教育目標について説明し、その周知徹底を図っている。

「経営基礎演習」、「人間主義経営論」は学生間で好評を博していることが授業アンケートの集計結果で把握されており、学部としては、人材養成に関するこうした目的の適切性について一定の満足を得ている。

第3章 学士課程の教育内容・方法等

目標：経営学部の教育目標の実現に向けた現行カリキュラムの成果を踏まえつつ、更なるカリキュラムの検討と体系化を目指す。

(1) 教育課程等

(学部・学科等の教育課程)

A群：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

A群：学部・学科の理念・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

B群：「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、学問体系性並びに学校教育法第52条との適合性

前述した経営学部としての教育目的を達成するために、以下のような教育課程を設けている。まず、科目群を(A)共通科目、(B)専門科目、(C)自由選択の3分類とする。更に、(A)共通科目群を①言語科目、②大学、芸術・文学、健康・体育、共通基礎演習科目、③文化・社会・生活科目、④環境・生命・自然科目、⑤その他の科目と5分類とし、それぞれの分類ごとに選択必修の単位を設定する。特に、①言語科目においては、英語を中心に習得させるよう指定している。

(A)共通科目群は「A群 学部等の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性」で述べた目的(1)や(3)を実現するためのものである。

(B)専門科目では履修コースを設定し、「クリエイティブマネジメントコース」と「テクノマネジメントコース」の2つのコース制を敷いている。「クリエイティブマネジメントコース」は5分野を設けており、①経営管理関係、②会計関係、③マーケティング関係、④国際人材開発関係、⑤金融・ファイナンス関係としている。「テクノマネジメントコース」は3分野を設けており、①環境マネジメント関係、②経営情報関係、③情報システム関係としている。必修科目として「経営学原理」「簿記原理」「コンピュータ科学」を置き、また全てのコース・分野に共通の科目として「人間主義経営論」「経営基礎演習」を置き、こ

れらを経営学部の理念を学ぶ基礎専門科目と位置づけている。

(C)自由選択は、他学部専門科目や教職科目等の特設課程科目の単位を卒業単位として認定できるようにしている。これも上記教育目的(2)と関連した措置であり、幅広い教養の修得を意図している。

経営学部の理念は本学の建学の精神に則ったものであり、今日の社会情勢をみるにつけ、本学の人間主義の理念は、本学創立当初より明確に打ち出された一大特徴であり、長所である。また、教育目的に関しては、時代の要請とともに変化していくものであろうが、上に掲げた経営学部の3つの目的(1)(2)(3)とも、現代が大学に求める人材の輩出を目的としているものであり、その教育課程は、学校教育法第52条、大学設置基準第19条で記述される大学のあるべき姿に合致するものである。

今後、「人間主義経営理念」に関しては、教員間でのさらなる合意の形成を視野に入れ、また、現代的経営理念として研究対象ともなるので、研究会を継続的に開催する。理念の理解が深化することにあわせて、「人間主義経営論」など初年次教育科目群の講師の選定、科目内容をより適切なものに変更していく。

A群：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

専門教育の基礎となる科目は経営学部が提供している総単位数の20%を占めている。1年次前期に、ライティング、リーディング、プレゼンテーションなど、大学教育の基礎となるアカデミックスキルを学ぶ科目である「経営基礎演習」を設け、初年次教育の最重要科目と位置づけている。

また、倫理性を培う教育としては、「人間主義経営論」において、人間主義という哲学に立脚した経営の基礎を学修し、「経営学原理」において企業倫理の問題を取り上げ、「コンピュータ・リテラシー」においてインターネット利用に伴う情報倫理について講義を行っている。また、「人間主義経営論」や「経営基礎演習」では、学生自治会組織を主体とする学生が自主的に運営支援、履修生サポート等を受け持っており、充実した科目展開が行われている。「人間主義経営論」については、各回の講義内容をテキストとしてまとめている。

「人間主義経営」と「経営基礎演習」は経営学部の理念・目的を達成する上で欠かせない存在であり、大きな長所として評価できる。

今後、更なる基礎教育の充実、倫理性向上のために、「経営基礎演習」「人間主義経営論」の内容を発展させ体系化を進めていくが、特に「人間主義経営論」の各回の講義内容に基づき、準備段階としてe-ラーニングのコンテンツを作成し蓄積していく。

B群：一般教養的授業科目の編成における「幅広く深い教養およ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

創価大学では、一般教養科目は全学科目として共通科目運営センターが担っているので全学24頁を参照。

経営学部では、1年次の専門科目の数を比較的少なく設置して、教養を高めることを意図して共通科目を履修しやすくし、自由選択の単位数を30単位としている。

経営学部における共通科目の履修区分と履修単位数

科目特性	科目群名	必要単位数
選択必修	言語科目	10 単位
	大学科目 芸術文学 健康・体育 共通基礎演習	4 単位
	文化・社会・生活	4 単位
	環境・生命・自然	4 単位
	選 択	全科目群

現在のところ、特に大きな問題点は見出せない。現行のカリキュラムの成果を見守っていきたい。

- B群**：外国語科目の編成における学部学科等の理念・目的の実現性への配慮と「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、妥当性
- C群**：グローバル化時代に対応させた教育、倫理性を培う教育、コミュニケーション能力等のスキルを涵養するための教育を実践している場合における、そうした教育の教養教育上の位置づけ

経営学部では、言語科目の中でも英語を重点科目とし、必要単位数 10 単位のうち 6 単位は英語系の科目を、他の 4 単位は英語または他の言語を履修することを認めている。この点は、ビジネスの世界共通言語を英語として重視するとともに、教養を培い英語圏以外の文化も学ばせるための施策と考えている。

さらに国際舞台で通用する人材を育成するという経営学部の教育目的を実現するために、「グローバルプログラム」（以下、全て「GP」と略記）と英語関連科目を設置している。

2003 年度より、新しくビジネス会話に重点を置いた「Business English I」とビジネス文書作成に焦点をあてた「Business English II」を設置した。この 2 科目履修を条件とし、ITPスコアの目安を 480 点に設定した上で、面接などの選考を経て履修できる「GP」を設置した。これは、海外のビジネス現場を訪問し、英語で調査する短期フィールド・スタディーを主体とするものである。全行程のみならず、事前学習から事後の英文報告書の作成にいたるまで、2名の専門の教授が担当している。

これまでに国連欧州本部、ILO、国際赤十字委員会、国際オリンピック委員会などの国際機関や、欧州経営大学院等を訪問、全て英語により最新事情などを調査した。

「GP」修了後は「Management Forum」や「Multicultural Management」などの英語専門科目やその他の専門科目の学修によって更なる専門能力と英語活用能力を養成するのみならず、「地球市民としての企業」をテーマとして掲げることで、ビジネスに必要な倫理の教育をも意図している。

「GP」履修者の英語能力をさらに伸ばすために、2005 年度より「Advanced Business English」を設置し、実践的な上級レベルの英語能力の修得が可能となった。

「GP」を柱とした経営学部の英語能力の向上カリキュラムを修了した学生の中から多

数の留学者を誕生させるに至っている。

2006年5月までの履修状況は次の通りである。

科目名	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
Business English I	42名	73名	70名	
Business English II	—	40名	36名	58名
グローバルプログラム	—	23名	23名	28名

これによると2003年度の「Business English I」の履修者42名のうち、ほとんどの40名が2004年度の「Business English II」を履修していることがわかる。その中から23名が「GP」に参加した。2年目は「Business English」は73名に増え、引き続き「Business English II」は36名、その内23名が「GP」に参加した。更に3年目は「Business English I」が70名、「Business English II」58名、その内28名が「GP」に参加した。

上の表にみるように、学生の履修意欲は非常に高く、継続して英語の集中授業を提供することに大きく成功したといえる。特に3年目の2006年度初頭におけるアンケートの結果、「GP」履修希望の学生は5月時点で40名程度おり、定員を大きく上回っている。これは成果の浸透と学生の関心の高さを示すものとして大いに評価できよう。

「GP」履修者の英語修得への動機づけと、専門科目学修への意欲は飛躍的に高まったといえるが、その効果を更に広げていくことが今後の課題となる。また、「GP」修了後に、上級のビジネス英語の科目を設置したが、この履修をさらに促進するため、2007年度より英語の study skill 科目や Pre-GP Seminar 科目を設けることが決定している。

B群：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

経営学部の卒業所要総単位数は124単位であり、その内訳は、学部専門科目が66単位(約53%)、一般教養科目が18単位、外国語科目が10単位、自由選択が30単位である。自由選択は、学部内専門科目、共通科目、他学部専門科目、教職科目のいずれを選択しても卒業単位として組み込まれる。

以上の配分は、経営学部にとって適切かつ妥当な卒業所要総単位の構成になっている。特に、自由選択を12単位から30単位に増加し、他学部専門科目の履修が容易になったことは好ましい。また、一般教養科目や外国語科目の必要単位数も増え、教養や語学の向上を促進している。

しかし、現在のカリキュラムは2003年度に導入されたものであり、この新カリキュラムによる卒業生も出ていないため、詳細な評価をする段階には至っていないので今後の推移を見守りながら検討していく。

B群：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

全学的な体制として共通科目運営センターが基礎教育と教養教育の実施および運営を担っている。

経営学部では、専門を学ぶ上での基礎教育科目として、1クラス15人程度の「経営基礎演習」を置いているが、この演習の内容については、学部教務委員会を中心に検討し、基

礎教育運営に係わる担当者を決めて、格差がないように統一のシラバスを作成のうえ、共通のテキストを使用している。

また、1年生を対象とする「人間主義経営論」では、講師の配置や運営体制に関して、学生自治会からの要望を取り入れ、学部教務委員会で検討・実施しており、学部教務委員会と学生自治会が一体になった科目構築と運営のモデルケースとして評価できる。

教養教育についても、経営学部の教員の代表が教養科目を統括している共通科目運営委員会に所属してその責任の一端を担い、また、経営学部の多くの教員が共通科目を担当し、学生に教養科目の履修を強く勧めている。更に、自由選択が卒業単位として30単位まで認められることから、学生は教養科目を大幅に履修しやすくなった。

C群：起業家的能力を涵養するための教育を実践している場合における、そうした教育の教育課程上の位置づけ

経営学部では、起業家的能力を涵養するための教育は、いくつかの関連する科目の授業で行われている段階であり、それらの授業では、以下のような成果を上げている。

「ベンチャー・ビジネス論」、「中小企業論」を中心に、ビジネス・プランの作成指導を行い、起業家の協力により講義内でビジネスプランコンテストを開催するとともに、東京都学生起業家選手権などの各種ビジネスプランコンテストへの参加や、八王子産学連携機構アイデア発表会への参加を誘導している。

また、「ベンチャー企業論」（共通科目）では、毎回異なった起業家を招いて講義を行い、起業への興味を喚起している。更に、「経営戦略論」、「マーケティング」、「経営組織論」、「経営管理論」、「人的資源管理論」などにおいて起業家能力や経営革新が、情報関連科目ではビジネスモデル開発が、会計関連科目では起業やベンチャー企業の重要性が強調され、起業に対する多様な学問的意義と手法が教授されている。

上記の授業内でのコンテストは、1998年度から取り組んでいるが、その成果は、東京都学生起業家選手権で、次の表のように発揮されている。なお、2003年度の優秀賞を受けた1組は300万円の助成金を得た。これにより学生起業家1名が誕生している。2005年度は10件以上挑戦したが、予選通過までにいたらなかった。

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
書類審査通過 予選プレゼン進出	2組	2組	2組	0組
決勝進出	0組	1組 (優秀賞)	1組 (奨励賞)	0組

この他、2005年度には経営学部学生がゼネラル・エンジニアリング社主催の「学生ビジネス・アイデア・コンテスト」で初めて優秀賞を獲得した。

これまで、上記のように起業家能力を涵養することに成果をあげてきているが、これは個々の授業レベルでの対応によるものであり、経営学部レベルでの統一的対応にはなっていない。また、現在のところ学生起業家が誕生した場合、その後のビジネス活動については本人まかせになっており、学部として何らかのサポートが起業後に必要か否かは検討していない。

今後、起業家的能力を育成することについて、個々の授業で対応するという現状を維持

するか、学部レベルで対応することによって強化を図るか、これらについて検討し明確化する。

（カリキュラムにおける高・大の接続）

A群：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実施状況

現状では、入学直後の科目である少人数教育の「経営基礎演習」や、本学の理念に合致した「人間主義経営論」といった教養と専門性を兼ね備えた科目の開設を行っている。「経営基礎演習」については、ミーティングやディスカッション、プレゼンテーション、文章の書き方といった基本的学修能力を向上させる指導を行っている点に長所が見出せる。

「人間主義経営論」については、本学が重視する人間教育と経営学との関連性を大学入学直後の学生にも分かりやすく説明する工夫がなされており、専任教員と卒業生の企業家によって講義される形が既に定着していることが長所である。

また、AO入試や公募推薦入試による入学予定者、創価高校・関西創価高校からの推薦入学予定者に対しては、入学準備プログラムを用意し、きめの細かい添削指導等を行っている。これについては、身近な経営に関するテーマについて、レポートを提出してもらい、添削指導により、入学前から経営学を学ぶことに対する動機づけを行う試みがなされている点が長所である。今後は、その感想や意見をアンケートやインタビューなどによって調査し、同プログラムの改善に役立てていきたい。さらに、創価高校生・関西創価高校生については、高校2年の段階から、経営学の分野に興味を持ってもらうために、身近な経営に関する話題を取り上げた体験授業を行っており、将来を見据えて入学したい学部を決定する際の重要な教育の場を提供している。

（カリキュラムと国家試験）

C群：国家試験につながるのあるカリキュラムを持つ学部・学科における、受験数・合格者・合格率

経営学部は国家試験と直結した学部ではないが、多くの学生がそれに挑戦している。

2005年度の主要な国家試験において、経営学部からは公認会計士第2次試験に2名（うち1名は現役4年生）、税理士試験に5名（全員卒業生）が最終合格することができた。

経営学部における各試験の受験者数と合格者数、合格率は、次の通りであった。

公認会計士	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
受験者数	21	19	15	29	25
合格者数	5	3	2	2	4
合格率	23.8%	15.8%	13.3%	6.9%	16.0%

税理士	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
受験者数	25	26	30	20	30
合格者数	6	4	7	5	5
合格率	24.0%	15.4%	23.3%	25.0%	16.7%

公認会計士試験については、全学的組織である国家試験研究室との連携の下、改善策を

検討している。

上の表に見る通り、近年、税理士試験の受験者が増加する傾向にある。

情報処理技術者については、演習レベル、あるいは学生個人レベルで、学習・受験しているのが現状である。

（履修科目の区分）

B群：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

経営学部のカリキュラムは、必修科目として「経営学原理」「簿記原理」「コンピュータ科学」の3科目12単位を置いている。専門知識の修得については、履修ガイドライン（2コース8分野）を用いて、専門性を身につけるようにしている。また、選択科目は、92科目258単位（2単位55科目、4単位37科目）を置いている。

一方、卒業に必要な総単位数は124単位である。その内訳は、次の表の通りである。

カリキュラム編成と卒業要件

科目分類	科目特性	卒業必要単位	
		言語科目	10単位
言語科目以外の科目	12単位		
共通科目	選択必修科目	6単位	
専門科目	必修科目	12単位	
	選択科目	54単位	
自由選択	①共通科目	30単位	
	②専門科目		
	③他学部専門科目		
	④特設課程科目		
合計		124単位	

共通科目の選択必修科目として、語学を10単位課しているが、その10単位のうち6単位は英語科目で履修する必要があるが、残りの4単位は、英語を含め他の言語で履修してもかまわない。

経営学部は、多様な学問領域を含んでいるので、幅広く専門領域を学んで欲しいとの配慮から、必修科目は極力減らしている。また、「演習」を選択科目とし、自由選択の履修可能な単位数を30単位へと大幅に増やし、一層幅広い学問領域を学ぶことができるようになった。現状の必修・選択科目の量的配分（12単位：258単位）は適切といえる。

（授業形態と単位の関係）

A群：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

大学全体に関わる事項なので全学29頁を参照のこと。

現在のところ、単位数の計算についての不都合は見出せない。

今後は、個々の授業の講義内容を踏まえた上で、それによる単位計算の一層の実質化を図る必要があるかどうかの検討をしていきたい。

(単位互換、単位認定等)**B群：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**

単位互換を行っている大学、および単位互換方法については全学 51 頁を参照のこと。

全学的に、アメリカ創価大学語学留学ならびに交換・推薦留学制度があるが、それを利用する経営学部学生はまだ多いとはいえない。経営学部の学生は私費留学が多い。

単位互換における単位認定に関しては、交換・推薦留学先とは拡大傾向にあるが、語学以外の専門科目の単位認定は少ない。

また、留学期間中の単位認定が大学公式の交流協定校に限られ、私費留学による認定は現状では少ないため、その単位認定方法等について検討する必要がある。

B群：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

大学以外の教育施設等における既修得単位の認定方法については全学 30 頁を参照。

経営学部としては、日本商工会議所簿記検定試験の合格者について、本人の申請により、1 級合格者に対し、「簿記原理」か「会計学」のどちらか 4 単位を、また、2 級合格者に対しては、「簿記原理」の 4 単位を認定している。ただし、以上の簿記検定試験合格による単位認定は、4 単位をその上限としている。また、情報処理技術者試験センター主催の初級システムアドミニストレータ試験、もしくは、同センターが主催するその他の試験に合格した場合は、「コンピュータ科学」の 4 単位を認定している。導入初年の 2005 年度の認定状況は簿記原理 11 名、会計学 3 名、コンピュータ科学 2 名である。

語学の単位認定については、きめ細かく対応しており充実している。創価女子短期大学からの編入学における 62 単位までの認定は、明確な基準のもとで行われており、編入学生にとっても、理解しやすいものとなっている。

教育内容の重複による学生のモチベーションの低下を防ぐために導入された簿記検定や情報処理技術者などの資格試験を通じた単位認定のメリット等については、実際の資格試験の合格水準と講義内容の水準を照らし合わせながら、今後も、十分に検討していきたい。

B群：卒業所要総単位中、自大学・学部・学科等による認定数の割合

入学前および在学中に他大学・外国の大学・短期大学等で履修した単位は、60 単位を上限として認定することができる。卒業所要単位 124 単位に占める割合は、48.4%である。また、学内の他学部科目は、30 単位 (24.2%) を上限として認定できる。

他大学での修得単位は、卒業要件の半数近く (48.4%) まで認定可能である。一見すると、この割合は大きく思えるが、教授会での審議を経た上での単位認定であるので、特に問題は見出せない。

また学内の他学部科目認定も、経営学部の学際的性格を考慮に入れると特に問題を見出せない。

(開設授業科目における専・兼比率等)**B群：全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合**

2006年度の経営学部における授業科目コマ数、並びにその専任担当比率、兼任担当比率、兼任担当比率は、次の表の通りである。

2006年度経営学部授業科目における専任、兼任、兼任担当コマ数

2006年度 科目種別	専任	兼任	小計 専任+兼任	兼任	合計
経営学部科目	126 (67.0%)	36 (19.1%)	162(86.1%)	26 (13.9%)	188 (100%)
専門演習	74 (88.0%)	0 (0%)	74(88.0%)	10 (12.0%)	84 (100%)
教職科目	3 (42.9%)	0 (0%)	3(42.9%)	4 (57.1%)	7 (100%)
総科目	203 (72.8%)	36 (12.9%)	239(85.7%)	40 (14.3%)	279 (100%)

コマ数（構成比）

なお、 Semester制のもとで、週に2回の授業がある場合は2コマ、週に1回の授業がある場合は1コマとカウントしている。また、科目名が同じでも、担当教員が異なる場合は、それぞれを別々にカウントしている。

経営学部における授業は、そのほとんどが経営学部専任教員によって担当されている。

専任教員数は、2006年度に19人となった。2006年度専任担当コマ数は203コマである。2006年度専任教員1人あたりの担当コマ数は10.7コマである。

経営学部の全科目に占める専任担当割合は、高い水準にあると評価できよう。授業外での教育指導をより充実させることができることも考慮すると、教育上望ましいものといえる。

B群：兼任教員等の教育課程への関与の状況

兼任による「専門演習」の担当コマ数は10となっているが、このうち8コマは創価女子短期大学の教員によるものであり、他大学の兼任教員によるものではない。「専門演習」は、授業時間以外での個別教育指導が重要であることから、学内の専任教員による担当が望ましい。この点に着目すると、「専門演習」の専任担当比率は大いに評価できる。

経営学部授業科目についての兼任担当比率は、概ね妥当であると考えられる。授業外での教育サービスの充実を目指して、専任による担当割合を高め維持することは重要であるものの、その一方で、教員の負担増加が研究活動を不活発にし、これが将来的な教育サービスの質を低下させてしまう可能性がある。この点を考慮に入れつつ、適切な専任と兼任による担当割合を探り、それを維持することが重要であろう。

（生涯学習への対応）

B群：生涯学習への対応とそのための措置の適切性、妥当性

経営学部における生涯学習への対応は、多岐にわたっている。まず、生涯学習の一つの形態として、学部の教育課程への社会人編入学を募集人員若干名として実施している。現在までに編入学をした社会人は、2002年度に1人、2005年度に1人である。

また、「ビジネス公開講座」を学部独自に主催している。この講座は、タイムリーな経営学上のトピックスを選んで、2日の連続講座を年間1回行うものである。これまで、1996

年から2002年、2005年に開講した。講座のレベルは、ある程度専門的で高度な水準に設定しており、その分野の専門家が受講する講座となっている。この講座はその名前も定着しており、多くのリピーターも得ている。受講人数は、2000年106名、2001年80名、2002年98名、と毎回100名前後が受講し、2005年は大学全体の夏季大学講座と同時開催したため、2日間の受講人数は313名と急増した。2006年度も夏季大学講座との併催で5講座開設し、参加者は324名だった。受講生の中には、この講座を受講したのち、職場での地位の向上などにつながるケースも出ており、生涯学習の中でも、単なる教養講座とは異なる一大長所を有するものとなってきている。

本学で行われている通信教育課程では、経済学部のカリキュラムの中に、経営学部の科目である「経営学」「簿記原理」「会計学」「原価計算論」「経営分析論」の授業を設置し、学部の専任教員5名が担当している。

八王子市が主催する市民向けの大学講座として、2004年に「八王子学園都市大学」が設置され、本学からは、2004年度に、経営学部が「ホワイトカラーの生産性向上セミナー」「ロジカルコミュニケーション」の2講座、2005年度には、新たに「消費者行動論」「マーケティング」の2講座を提供した。2006年度は「人間主義経営学の萌芽研究」を提供した。

本学が主催する公開講座である夏季大学講座には、経営学部の教員2名程度が毎年1日単位の講座を担当している。また、本学と関西創価学園が大阪で共催する夏季講座には、経営学部の教員が2001年度からの各年度に1名、1日単位の講座を担当している。これらについては、これまで関わってこなかった教員にも、その専門内容を踏まえて、受講希望の多い教養講座が開設できるよう努力を促し、学部の大多数の教員が担当できるようにする。

経営学部の教科内容は、社会人が生活する上で有用な、また興味を持つ教科が多数存在するため、本学の他学部にも先駆けて公開講座の開設を行うなど、社会へ向けた教育に積極的に関わってきた。

（正課外教育）

C群：正課外教育の充実度

全学的な国家試験研究室や行政教育センターで取り組みは全学32頁を参照。

経営学部として正課外教育については、ゼミ合宿や創価大学経営学会が主催する企業見学会、経営学検定試験のための補習授業などにより、学生が自主的に参加し学ぶ教育環境を提供している。

また、学生自治会や学生の組織である経営学部企画が主催する、大学の理念を学ぶ勉強会や経営学関連の勉強会などの学生主体の学びの場に、教員がアドバイザーとして参加している。

更に、ビジネスプランコンテストへの参加や、外部機関への論文の投稿なども、積極的に推進している。ビジネスプランコンテストについては、最近では、東京都学生起業家選手権で優秀賞、八王子産学連携機構アイデア発表会で奨励賞などの受賞を勝ち得た。

外部機関への論文投稿については、日本監査役協会の設立30周年記念懸賞論文発表大会において、唯一の優秀賞作品として、論文が機関誌『月刊 監査役』(No. 487、2004年5月)

に掲載されるなどの成果をあげている。

企業見学会については、年に2回の開催が定着し、東京証券取引所や工場見学など実際の経済・経営の現場への参加を通じて、学ぶことへの動機づけを高めることができることが長所である。

今後は、企業見学会や懸賞論文発表大会をはじめ、その他の正課外教育の内容や方法についても検討し、同時に、創価大学経営学会への入会を徹底させるなど、より多くの学生が積極的に参加できる正課外教育の環境を提供していく。

(2) 教育方法等

(教育効果の測定)

B群：教育上の効果を測定するための方法の適切性

B群：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

B群：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

教育効果を測定する方法として次の5つの仕組みが存在し、運用されている。

(1) 単位修得不良者の把握

経営学部では、学年別の単位修得基準を設定し、これと各学生の単位修得状況とを照らし合わせることによって問題点を探り出し、学生個人への注意を促すとともに個別指導を行っている。1年次終了までの修得単位数が5単位以下の場合、2年次終了までの修得単位数が25単位以下の場合には履修単位制限によって4年間での卒業がほぼ不可能になるので、該当する学生を分類Aに位置づけ、警告による指導を行っている。また、1年次終了時の修得単位数が6～32までの場合、2年次終了時の修得単位数が26～66までの場合は履修制限によって4年間での卒業が不可能ではないものの困難となるため、該当する学生を分類Bに位置づけ、個別に注意勧告による指導を行っている。分類Aと分類Bに該当する学生との面談結果については、担当教員が「学生ヒアリング・シート」に記録を残している。

単位修得不良者についてはその数を把握しており、教員による個別面談が行われている。今後の留年者数を把握することによって、単位修得不良者の把握が有効に機能しているかどうかを検証することができる。

(2) 成績優秀者の把握

GPAによって成績の総合評価を行い、成績優秀者を把握している。全学的には、各学年上位5～6名を特待生として評価し、経営学部独自には、上位20位程度までを経営学部の発行するリーフレット「FBAニュース」にて、氏名を公表している。

(3) 全学的な授業アンケートによる教育効果の質的把握

各期末に行われる全学レベルの授業アンケートによって、出席状況、予習復習状況、学習意欲、授業の理解度などを調査・集計し、その結果を個々の授業担当者に通知している。加えて、学内のコンピュータからであればWebを通じて学生も授業アンケートの集計結果を閲覧することが可能である。

2004年度アンケートの利用方法として、授業アンケートの集計結果を1次データとして、回帰分析を行っている。

(4) 経営学部独自の教員に対するアンケート

上記授業アンケートとは別に、経営学部では、2004年度末に各教員が担当する授業での課題提示頻度、課題を仕上げるのに期待される必要な平均的時間を調査した。この結果と全学的な授業アンケート結果とを対応させることで、授業別に、教員が期待する課題仕上げ時間と学生が授業外で行っている学習時間とを比較した。

(5) 教員による個別の授業アンケート

全学レベルの授業アンケートは期末に行われ、その結果は、次のセメスターの直前に明らかにされるため、授業アンケートの結果をリアルタイムで授業に活かすことができない。そのため、一部の教員によって個別に授業アンケートによる調査が行われ、そこで把握された問題点を踏まえ、授業改善に向けた機動性のある対応が行われている。

経営学部では、2003年度よりコース制を採用し、8分野についての履修ガイドラインを設定した。履修ガイドラインに従って、しかるべき科目の単位を修得した場合、学生からの申請によって、認定証を発行する仕組みが存在している。

このような教育効果の測定方法およびその機能的有効性を検証する仕組みについては、経営学部教員間での合意が成立している。しかしながら、個々の科目に関して、どのような教育効果を考慮するか、教育目標を何に設定するか、教育目標の水準をどこに設定するかについては、担当教員に任されている。

単位修得状況によって成績優秀・不良者を識別するという、数値的な教育効果の把握だけでなく、授業アンケートを通じた質的な教育効果をも組織的に把握していることは、大きな長所と言えよう。また、上記(3)と(4)での分析結果に基づき、問題が指摘された授業の担当者には、学部長から授業の改善が要求され、教育効果のさらなる向上が図られている点も大いに評価できよう。

B群：卒業生の進路状況

2006年3月(2005年度)卒業者の就職状況は以下基礎データ表8を参照のこと。業種別進路状況は次の表の通りである。

業種	2005年度	
	順位	構成比
卸・小売	1	23.1%
サービス	2	23.0%
製造	3	12.2%
進学	4	7.4%
金融	5	6.1%
不動産	6	6.1%
建設	7	5.6%
運輸・通信	8	5.6%
公務員	9	1.3%
教員	10	0.9%
その他	—	8.7%
合計	—	100.0%

学生の進路把握に関しては年に3回行っている。学生の就職活動状況を始めとする進路調査は4年次「演習」の場で行われ、担当教員からキャリアセンターへ報告されている。

卒業生の、2004年度までの全数調査の結果が2006年5月に公表された。これによると2004年度の卒業生のうち、進路決定者は69.4%であり、残りの約3割に進路が決まっていないことが把握された（2005年度データは以下に記載）。「進学」には、大学院、海外留学が含まれている。大学卒業後にさらなる勉学を志す学生が増えてきたといえる。経営学部の進路状況として、現状では大きな問題点を特に見出せない。

今後、卒業後の進路について、キャリアセンター、教員、学生との協力によって、可能な限り100%に近い卒業生の進路を把握するための仕組みづくりが必要とされる。

進路未決定者数のデータが意味するところを考察し、進路未決定者数を減らすための対策を検討・実施していきたい。

学 部	進 路		2003年度	2004年度	2005年度
経営学部	就職	民間企業	190	180	210
		官公庁	1	5	3
		教員	2	6	0
		上記以外	0	0	0
	進学	自大学院	3	1	2
		他大学院	0	1	3
		学部・専修学校等	5	11	8
	そ の 他		131	99	81
	合 計		332	303	307

（厳格な成績評価の仕組み）

A群：履修科目登録の上限設定とその運用の適切性

経営学部では、各セメスターの履修科目の登録上限を20単位に設定している。また、各セメスターにおいてGPAが3.2以上の成績を取った学生は成績優秀者と認定され、次セメスターにおいて、24単位までの履修が認められている。履修科目制限は、各科目について予習と復習の時間を充分とり、1科目ごとの学習密度を高めることを目的としている。この制限が設定される以前は、時間割のコマをほぼ全て埋めるような履修の取り方が一般的であったのに比べ、制限設定後は、時間割のコマの約半分のみが履修授業となった。したがって、予習と復習の時間が取れる状況が作られた。教員は、宿題を出しやすくなり、学生も、自学自習に割く時間が多くなり、評価できる。また学部全体として、上限設定の制度を活かすべく、適切な教授法に関する教員間の討論、情報交換などを学部教務委員会が主体となって推進している。

A群：成績評価法、成績基準の適切性

B群：厳格な成績評価を行う仕組みの導入状況

全学統一で行っているので、全学40頁を参照。

GPA制度は、特待生の選考や成績優秀者の判断を始めとする種々の場面で利用され、有用性が高い。また、④を履修者の5%以内、④とAを合算して20%以内とする相対評価を導入しており、この成績基準により教員間の評価のガイドラインが明確となり、教員間格差の是正に有効に働いている。加えて、教授会での各教員の評価実態の公表は、成績評価がガラス張りとなり、格差の解消に大いに役立っていると評価できる。

現在のところ、現行評価法と評価基準で特に支障が出ていないが、留学生や帰国学生など、例えば、B⁺、B、B⁻のように、それぞれの評価段階を更に細かく分けている評価法や点数による評価法に馴染んできた学生からは不満の声も聞こえる。

全学的な仕組みとして、それぞれの科目の講義要項で教員が事前に評価方法を学生に明示している。講義要項で不足の場合は、教員が独自に作成するシラバス等で、更に詳しい評価方法を開示している。

評価の厳格性を維持するために、教員が一度つけた評価を変更する場合は、「採点訂正用紙」に訂正理由を明記し、学部長、教務部長がそれを承認することが義務付けられている。採点訂正されたものは集計され、経営学部教授会において、教員名、科目名、訂正数、訂正理由が報告される。また、学生からは、自分の成績評価について、教務課を通して教員に質問できるシステムがつくられている。いずれの場合でも、教員は、学生に対して、評価の理由を明示しなければならない。したがって、教員には、評価資料を評価後1年間保存することが義務付けられている。成績評価をめぐって、担当教員と学生の間で問題が解決しない場合には、学部教務委員会が成績資料をもとに協議し、問題解決に当たることになっている。

評価訂正を行った教員名とその件数を教授会において公表することによって、学部教員全体に厳格な評価の姿勢を促す要因になったのは、一大長所である。

今後、全ての科目のシラバスに、評価方法、評価基準を明記するような取り決めをつくる。評価訂正を行った教員氏名とその理由は、引き続き教授会で公表することにより、学部の全教員に対し、評価の厳格性に対する意識の向上を促す。

B群：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

学生の質の検証には、主に成績の尺度としてのGPAを採用している。各 Semester での GPA が 3.2 以上の学生は、成績優秀者として明示し、次の Semester での履修可能単位を上限 20 単位に 4 単位を加えて取ることができる措置を講じている。

学生の質を確保するための方途としては、第 1 に、入学時において成績優秀者を特別奨学生として認定し、授業料等の半額を免除する制度がある。また、年度ごとに GPA で成績優秀な学生上位 5～6 名（各学年）を特待生として顕彰し、奨励金 20 万円を支給している。

学部独自には、毎年 1 回、懸賞論文発表大会を開催し、学生の研究発表の場として、優秀な研究論文に対して懸賞金を出している。更に全学的には、学業が優秀である学生、学術研究や社会的業績が顕著である学生、進路に関する評価が高い学生などに対して、ダ・ヴィンチ賞と称する賞を設けて顕彰している。本学および経営学部の顕彰制度は非常に充実していると評価できる。

これら成績優秀者の顕彰に加えて、前述のとおり単位修得不足による成績不良者へのフォローアップを図っている。

学生の質の検証として、GPA は有効であり、大きな利点を有している。また、修得単位による学生の質の検証も、成績不良学生の見極めに有効である。

2007 年度より、修得単位数 124 単位に加えて、新基準の GPA の通算が 2.0 以上であることが卒業要件とすることが全学的に決定している。また一人の教員が十数名の学生を担

当する「アドバイザー制度」も合わせて導入する。これにより、卒業可能となる学生の質の検証とともに成績不良者のきめ細かな指導に役立てることが期待されている。

C群：学生の学習意欲を刺激する仕組みの導入状況

一定の基準に基づいて、コース内のそれぞれの専門分野を修了したと認定された学生に対し、認定証を授与する制度を設けた。また、成績優秀者については、経営学部の発行するリーフレット「FBAニュース」においてGPA上位20名程度の氏名を掲載・顕彰している。学部独自で行われている懸賞論文発表大会は、研究に対する姿勢を学生に植え付ける効果があり、この大会で最優秀賞を得た論文が、その後、学外の懸賞論文発表大会でも優秀賞を獲得した。懸賞論文発表大会は、2006年度で第6回を数え、年々参加学生の人数が増加し、質も向上してきている点が長所である。

これらの制度は、学生の体系的な学習意欲を刺激する仕組みとして、多くの学生の関心と呼んでおり、学習意欲を刺激する仕組みとして一定の役割を果たしていると評価できる。

今後は、コース制や各コース・分野の再編成も射程に入れ、学生の学習意欲を刺激する新たな仕組みの構築と導入について、定期的に検討していきたい。

(履修指導)

A群：学生に対する履修指導の適切性

新入生、在学学生に対する履修指導として、毎年4月(前期)、9月(後期)に「ガイダンス」を実施している。新入生のガイダンスでは、経営学部学生としての自覚を高め、今後の4年間の学業と生活をより充実したものにすることを目的とし、経営学の学び方、大学生活、卒業後の方向性などについて、指導を行っている。また、クラス単位での履修指導も、併せて行っている。

在学生に対しては、履修指導とともに、先輩学生や卒業生の就職・学習活動の話を通じて勉学に対するインセンティブを持てるように指導を行っている。2年次においてコース選択を行うが、コース制に示された科目群が、理想的な履修ガイドラインとして機能している。3年次から始まる演習においては、2年次後期に、各演習の内容をWeb上に、「演習要項」として公開するとともに、2週間の個別ガイダンス期間を設け、演習担当教員が個別に対応し、詳細な演習内容について説明を行っている。また、各講義科目の内容と履修方法、目標到達度については、講義要項(Web上公開)、履修要項において詳細に説明している。

以上のように履修指導は、数回のガイダンスを通じて、特別の努力が払われており、講義要項に関しても、学生により分かりやすく記載されるように、毎年充実させる方向にある。今後、ガイダンスの欠席者に対する有効なフォローアップと個々の学生に即したより効果的な履修指導の実現に向けた仕組み作りが必要である。

B群：オフィス・アワーの制度化の状況

経営学部では、各教員が定めた時間(週1~2回、2時間程度)をオフィス・アワーとして、学生に開放している。講義における質問や学習指導、進路・生活に関する問題を含め、教員とより緊密にコミュニケーションを図っている。

また、オフィス・アワー制度は、講義要項に一覧表が掲載されているが、メールなどにより学生が個別に教員と連絡をとり、随時研究室を訪れることも多い。今後も学生の状況に応じて臨機応変に対応していきたい。

B群：留年者に対する教育上の配慮措置の適切性

制度の上では、1年次から4年次までは修得単位数にかかわらず自動的に進級でき、留年は4年次終了時に発生することになる。

経営学部では、全学生の単位修得状況を調べ、修得状況が思わしくない学生を学年別に、分類Aと分類Bに分類し、そこに分類された学生全員に対して、個別面談による学習・生活指導を行っている。

単位修得状況の思わしくない学生を分類Aと分類Bに分けて把握することにより、分類Bに属する学生に対しては、留年が確定する前の段階から、経営学部教員との個別面談による励ましや指導を行い、留年者を減らすことを意図している。また、留年が確定した分類Aに属する学生に対しては特に慎重に対処し、経済面、生活面、学習面、心理面など、多面的な相談にのることによって、できるだけ早期に卒業できるような励ましを行っている。

個別面談による対応を開始し、面談したほとんどの学生からは前向きな回答が得られ、今後の学習に力を入れていく意志のあることを確認した。この点については大いに評価できるものといえる。

今後、分類Aや分類Bに属する学生で、教員との面談が実現しなかった者に対して、どのような対処をしたらよいかについて検討し、早急に適切な対処をしたい。

今後も継続努力し、留年者数の減少という形で結果を残したい。また、留年が確定している学生に対して、何らかの救済措置をとるかどうかについて検討したい。

(教育改善への組織的な取り組み)

A群：学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善促進のための措置とその有効性

近年、経営学部教授会においては、学生の予習・復習を増やすために多くの宿題を課すことが議論され、これが実践されてきている。2005年度に行われた全学的な授業アンケートによると、週あたり、学生が予習・復習に割く時間は次の通りであった。

2005年度	何もしなかった	30分程度	1時間程度	2時間程度	3時間以上	計	実施科目数
経営学部平均	30.8%	31.0%	21.4%	11.0%	5.8%	100%	104
大学内平均	41.8%	32.0%	17.8%	5.7%	2.6%	100%	1927

これによると、大学内の平均と比較して、経営学部の授業は「何もしなかった」という割合が10ポイント以上小さかった。また、経営学部授業の「1時間程度」、「2時間程度」、「3時間以上」はその割合が大学内平均と比較していずれも大きい。このことは、経営学部の授業が大学内の平均的な授業と比べて予習・復習が多く行われており、学生の学修が活発化していることを物語っている。

経営学部では、2003年度より、「経営基礎演習」を1年次前期 Semester において開講

している（詳細は 256 頁「A 群：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」を参照）。そこでは、大学における勉強方法として、ノートの取り方、レポートの書き方、資料収集の仕方、プレゼンテーションのやり方などを学んでいる。その後、グループ研究を行い、研究結果をプレゼンテーションし、最終的な成果を確認している。

また、学生の学修を活性化させるために、経営学部では懸賞論文発表大会を毎年開催している（260 頁「C 群：正課外教育の充実度」を参照）。

教員の教育指導方法の改善についての現状は次の通り。

全学的な教育・学習活動支援センター（CETL／全学 46 頁参照）が中心となり、経営学部はそこを利用する形でFD活動を行っている（詳細は 268 頁「B 群：FD活動に対する組織的取り組み状況の適切性」を参照）。経営学部では、教員の授業をその教員の承諾の下、他の教員が自由に参観できる制度を取り入れている。全学的な組織としてのCETLとの連携をうまくとりながら、経営学部としての組織的な対応を進めていきたい。

また、全学的に行われる各セメスター末の授業アンケートの結果については、次セメスター以降での授業改善に個々の教員が役立てている。（「B 群 教育上の効果を測定するための方法の適切性」を参照）。

上の表にある通り、大学全体の平均的な授業と比較して、経営学部の授業は予習・復習を行う科目が多い。2004 年度以来、経営学部教授会において、授業での課題・宿題の提示を増やすよう教員に促してきており、その成果が現れてきたものと考えられ、大いに評価できよう。上記の授業アンケートの統計分析や課題調査分析で指摘された、学生があまり予習・復習を行っていない授業については、その原因を調査するなどして早急に対策を講じたい。

教員の教育指導方法の改善については、個々の教員任せを改善するために、2004 年度授業アンケートデータの統計分析や課題調査と授業アンケートの比較検討が行われ、学部としての組織的対応が行われた。これは他学部在先駆けた取り組みとして評価できる（「B 群 教育上の効果を測定するための方法の適切性」を参照）。

A 群：シラバスの作成と活用状況

全学として講義概要（冊子）と、さらにその授業計画等の詳細を掲載したWebでの講義要項（CampusEOS）に加えて、経営学部では、学部独自の統一したフォーマットで、各教員が担当科目のシラバスを作成している。シラバスには、各回の講義テーマとその内容を示すキーワードが明示されている。このシラバスは、学生に配布する前に、経営学部で取りまとめ、その講義内容と関連科目との接続性・連携を教員間で検討できるようにしている。このシラバスを基にして作成された授業計画が、最初の授業の際に学生に配布され、授業進行をあらかじめ周知し、予習・復習が容易となるようにしている。

学部独自の詳細なシラバスの作成とその公開により、講義内容の標準化や教育内容の向上が図られ、教育の改善に資することは先進的な試みといえよう。シラバスの公開によって、学生の予習・復習が容易になり、学力向上に繋がっていくものと期待される。

A 群：学生による授業評価の活用状況

1999年度後期から全学的に各 Semester 終了時に「学生による授業評価」（授業アンケート）を行っている。履修者 10 名以上の専門・共通科目（文系の「演習」、「卒業研究」を除く）で、専任・兼任教員の全授業において施行されている。授業アンケート詳細については全学 45 頁を参照。

2005 年度の授業アンケート実施率 94.5%は、全学平均の 94.7%（ $100 \times 2017/2129$ ）とほぼ同じ水準にあり、実施率に関しては特に問題点を見出せない。

なお、経営学部では 2004 年度に授業アンケートを実施した経営学部全ての科目について独自に統計解析を行い、今後の授業改善に向けた有益な結果を得た（「B群 教育上の効果を測定するための方法の適切性」を参照）。

本制度の実施に関する教員アンケートによれば（「教育・学習活動支援センターによる授業アンケート調査」2002 年実施）、約 7 割の教員は、妥当性があると回答している一方で、具体的問題点（例えば、学部授業改善の一環として授業アンケートをどのように分析すべきか、回答する学生の出席率や態度を考慮に入れた集計をするべきか、など）も多く指摘されている。学生・教員双方が積極的に参加して双方協力のもとで、今後継続して議論していく。

B 群：FD 活動に対する組織的取り組み状況の適切性

経営学部では C E T L と連携しながら、学部にて特化した FD 活動を推進している。詳細については全学 46 頁を参照。

経営学部で FD 活動を組織的に取り組むための機関としては、現在、学部教務委員会がこれを担っている。

また 2 名の教員を C E T L 所員として兼任させ、経営学部固有の FD 活動を企画・立案・実施している。「経営基礎演習」のために、L T D 学習法（学生同士の議論をベースとしたグループ学習法）講習会を開催した折には、経営学部の約半数の専任教員が参加した。

また、教授会などで、授業アンケートの実施状況や各種 FD 活動への啓蒙が定期的に行われている。

さらに学部としては、授業担当教員の了解を得て、任意の期間、任意の時間に、他の教員による授業の見学が可能となっている。授業見学によって、教員同士の情報交換を活発にし、話し方、授業運営、補助機材の使い方など、教育スキルの向上を狙っている。

今後、経営学部の FD 活動を更に強化するため、特別の組織を設立する必要があるか否かを検討し、必要があるならば、その組織が取り組むべき課題としては次の 2 点が挙げられる。一つは、経営学部が、C E T L との連携の仕組みを強化することである。もう一つは、各教員が行っている優れた FD 活動内容を積極的に収集分析し、組織的な取り組みに結びつける仕組みを構築することである。

（授業形態と授業方法の関係）

B 群：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

経営学部では、講義形式、実習形式、学生と教員の双方向性を意識した演習形式といった授業形態が採られている。

全体としては、教員による講義形式の授業が主体であるが、近年、ほとんどの教室にマ

マルチメディアの機器が装備され、視聴覚に訴える授業が可能になってきており、経営学部でも、これらを有効活用している。

授業方法は、学生が積極的に関わるような参加型授業が採り入れられている。1年次の「経営基礎演習」では、学生が積極的に参加するLTD (Learning Through Discussion) や協同学習法を取り入れ、その方法や考え方を実践的に修得させている。このことによって、それ以降の講義の受け方や関わり方が大幅に改善し、学生が主体となる参加型の授業が実施可能となった。

このような取り組みと並行して、各授業で、学生の理解度を適宜把握するために、小テストを実施したり、多くの課題が出されたりするなど、授業の内容充実が図られてきている。

以上の方法によって、理解力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力の向上がもたらされ、授業の活性化に繋がっている。また、学修へのモチベーションが高められることで、出席率の向上にも寄与している。

履修人数に応じて各授業は概ね適切に行われているといえる。しかし、参加型授業はその有効性が期待される一方で、それを推進するための準備が教員に大きな負荷をかける場合もある。

参加型授業の運営は、教員の個性や力量によって大きな差異が生まれやすいため、授業運営ノウハウなどを共有することで、参加型授業を一定の水準に保持するための仕組み作りが望まれる。そのため、教室環境の整備も含めて検討する必要がある。

B群：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

本部棟M教室や文系A棟教室は、マルチメディアに対応した設備が設けられ、インターネット等を活用した授業が実施されている。現在、教室内での無線LAN設備が完備され、モバイルコンピューティングを活用した教育が実施されている。講義授業の最新情報の提供、講義資料の配布、レポートの提出など、インターネットを活用したマルチメディア教育が行われている。

マルチメディアを活用した教育については、大部分の教員がプレゼンテーションソフトウェア、ビデオ・DVD教材を活用した授業を行っている（以下表）。また、学生ラウンジやゼミ教室では、無線LANが装備されており、学生のレポート作成・提出やインターネット利用が可能となっている。更に、経営学部教員の研究室には、2006年度から複数のパソコンをインターネットに接続する設備が導入され、これによって演習などの少人数授業にマルチメディアを利用しやすい環境が整った。

経営学部専門科目について、授業と演習に関するマルチメディア活用状況は次表の通りである。ただし、数字は科目数を表している。

	授業		演習	
	科目数	構成比	科目数	構成比
プレゼンテーションソフトウェア	34	36%	32	50%
ビデオ・DVD	23	24%	20	31%

経営学部では、学部推薦ノートPCを提示し、学生が自分のPCを利用することを促し

ているが、その購入負担の問題、また、日常的に教員が学生にいかにかPCを利用させていくのかが課題である。

マルチメディア教育の充実のためには、各教員が、機器・教材を適切に使用できるような人的・経済的サポートをしていく必要があり、これについては、総合情報センターと連携を密にすることによって対処していく。

B群：「遠隔授業」による授業科目を認定している大学・学部等における、そうした制度措置の運用の適切性

コンピュータールームの1つには、遠隔授業を実施できる環境が整備されており、大学としてトライアルもなされ、学内で検討する部会（創価大学総合情報センター 遠隔教育専門委員会）も存在している。経営学部としては、授業科目に遠隔授業を取り入れるまでに至っていないが、遠隔授業は今後の検討課題である。

（3年卒業の特例）

C群：4年未満で卒業を認めている大学学部等におけるそうした制度措置の運用の適切性

2001年度入学生より、3年間（第6セメスター終了時）または3年半（第7セメスター終了時）で卒業が可能となる早期卒業制度を設けている。経営学部における早期卒業の条件は「早期卒業の対象者となるために、2年次終了時点（第4セメスターまで）で、総修得単位数が84単位以上で、通算のGPAが3.2以上あること」である。

早期卒業の条件を満たした学生は、早期卒業の意志を表明し、本人の希望がある場合に早期卒業対象者となる。本制度を適用した早期卒業者は、2003年度1名、2004年度3名、2005年度2名である。

本制度が制定されて数年が過ぎたところであり、更に数年の経過をみつつ、何名程度の有資格者が出るのが適当であるかなど、点検すべき課題もある。

また本制度は、適用された学生が経営学部の成績優秀者として認定される意味からも、学生にとって学修への大きなインセンティブを与えるものであり、勉学上の意欲向上に寄与するものとして評価できる。

今後、早期卒業資格者の卒業希望の割合、早期卒業後の進路希望など、教授会における審議などを経て十分に点検・評価し、今後、優秀な学生を輩出する制度として作り上げていきたい。

（3）国内外における教育研究交流

B群：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

B群：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

全学的な交換・推薦留学制度が存在し、これについては全学51頁を参照のこと。

前述したが、経営学部としては「国際舞台で通用する人材の育成」という教育目的を基本方針として、2004年に「グローバルプログラム」(GP)による国際交流への取り組みを開始している。国連やILO（国際労働機関）など国際機関との研究や教育の連携が発展しつつある。また、スイスのIMD（経営開発大学院）やパリの欧州経営大学院にて模擬授業を行った。

参加学生の海外志向への影響が大きく、初年度「GP」を修了した23名の学生の中から半年以内に海外の大学へ留学した者が4名生まれている。その後もオーストラリアやアメリカへ留学するなど、学生の海外進出が目立つ。

2007年度から、ヨーロッパ以外に東南アジアでの「GP」の研修実施が決定しておりグローバル規模で研究と教育を連関させた国際交流をさらに進めていきたい。

今後は、ビジネスの国際化が進展するなかで、国際交流能力は極めて重要であり、更に専門分野におけるコミュニケーション能力の向上など、経営学部生全体の語学力育成を図っていくことが課題であろう。

研究交流を緊密化させるための大学の措置として、半年間研究に専念できる特別研究員制度と在外研究員制度があり、これを利用した教員による研究交流が行われている。

第4章 学生の受け入れ

目標：経営学部の入学者受け入れ方針と教育目標をより明確化することにより、学部に適した資質と高い勉学意欲を持った学生の受け入れを目指す。

(学生募集方法、入学選抜方法)

A群：大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、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

(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・目的・教育目標との関係

経営学部では、創価大学のキャンパスガイドやホームページなどにより学生募集の方法を記載し、アドミッションズ・オフィス(AO)入試、公募推薦入試、センター試験利用入試、一般入試、スポーツ推薦入試、帰国学生入試、一般・社会人編入学試験、創価女子短期大学推薦編入学試験、創価高校推薦入試、外国人学生入試による入学者選抜方法をとっている。これらの中でも経営学部が特色のある入学選抜方法を採用しているのは、AO入試と公募推薦入試である。

経営学部の理念・目的・教育目標を実現するため、AO入試と公募推薦入試では、以下のような特徴を発揮できる学生を受け入れるという方針をとっている。

AO入試は、他学部とは異なる経営学部の特色を生かしたユニークで、かつ個性を重視した選抜方法として位置づけられる。この選抜方法は学力試験だけでは評価できない「創造力」「論理的思考力」「文章力」の3つの能力を面接で判断し、かつ知識の蓄積だけでなく自分で課題を見つけ、それを探究し解決しうる専門の基礎能力をもつ企業家精神あふれる人材を求めるという点で特色のある選抜方法である。

公募推薦入試は、推薦書および調査書に記載されている評定平均値、出席状況、クラブやボランティアなどの活動状況を選抜基準として組み入れている。特に簿記、情報、英語、数学など経営関連の各種資格試験の取得状況を選抜基準として採り入れている。

個性的で実力も伴った優秀な人材を発掘できるという点では、AO入試も公募推薦入試も経営学部の特色を活かした選抜方法として重要なポジションを確立しているといえる。なかでもAO入試の受験者は、ここ数年、全学で最多の人数が受験している。AO入試と

公募推薦入試による合格者の入学後の追跡調査を実施したところ、GPAの高い優秀な人材であることが把握された。このことから、AO入試と公募推薦入試により優秀な人材の入学が今後も期待できる。

今後もAO入試、公募推薦入試ともに入学後の学生の現状把握を継続的に行い、改善点があれば適切に対処していく。また、受け入れ方針と学部の教育目標との関連を更に明確にし、入学希望者が理解しやすくなる工夫を行う。

B群：入学者受け入れ方針と入学選抜方法、カリキュラムとの関係

文理融合のカリキュラムとしてクリエイティブマネジメントとテクノマネジメントの2コースを併設していることから、公募推薦入試の学力試験については、従来の「英語」の他に「数学」を選択科目に追加し、調査書の評価基準項目にも英語検定の他に数学検定の取得の有無を織り込んだ。

AO入試については、全学的に行っている志願理由書や自己紹介書に加え、経営学部ではその時々に関わる重要な経営のトピックスに関わる小論文を事前に作成・提出させるという入試形態を取り、特に商業高校をはじめとするビジネス教育を受けた入学希望者、数学、英語に強い入学希望者を評価する選抜方法をとっている。

入試科目に数学を加えたことは、クリエイティブマネジメントコースにおいてもテクノマネジメントコースにおいても、文理融合の教育・研究のため、カリキュラム上の重要性を意識したものであり評価できる。

カリキュラムや入学選抜方法の全体的な方向性は、入学者受け入れ方針とよく合致しているため、特に問題点は見当たらない。

今後は入試科目に「簿記」や「情報」などの科目を取り入れるかどうかを検討する。

(入学者選抜の仕組み)

B群：入学選抜試験実施体制の適切性

基本的には全学的な体制を整えている。

経営学部が特に力を入れて入学選抜試験実施体制をとっているのは、AO入試と公募推薦入試の2つである。両入試では調査書調査と面接において経営学部の特色を活かした入試実施体制を敷いており、商業系や情報系の資格の有無をみるとともに経営に必要なリーダーシップ力などもみるなど、技能的側面と人物的側面の両面にわたる評価を取り入れている。

また、AO入試の書類審査のうち、小論文課題は経営の現代的なトピックスに関する書物を読んだ上で考察し、まとめた論文を事前に提出させる方式とし、経営学部独自の実施体制を組んでいる。

AO入試、公募推薦入試ともに学部の専任教員が総動員で審査に当たっている。実施体制は適切であり、特に大きな問題点は見当たらない。

B群：入学者選抜基準の透明性

経営学部が独自の選抜基準を設けているのは、AO入試と公募推薦入試である。どちらも選抜方法や選考の趣旨及び選抜基準の項目が入試要項に明記されている。AO入試は経営学部が希望する資格や資質をもつ人材として、その選抜基準を具体的に明記している。

公募推薦入試においては、調査書、推薦書、出席状況、資格、クラブやボランティア活動等の状況で総合的に判断すると入試要項に明記している。

上記の入学選抜基準の入試要項への明記は、入学希望者にとって十分といえ、また透明性が確保されている。

（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

入試問題作成や検証は原則として全学で実施している。

経営学部特有の入試問題は、AO入試の小論文と面接の問題、公募推薦入試の面接問題、一般・社会人編入学試験の経営学、外国人学生入試の日本語である。これらの入試問題は、AO入試については経営学部AO入試委員会が、その他の入試については経営学部教務委員会が過去の入試問題を検討した上で出題原案を作成する方法が確立されている。

現状として上記の検証プロセスに大きな問題点は見当たらない。

（アドミッションズ・オフィス入試）

C群：アドミッションズ・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

アドミッションズ・オフィス（AO）入試はつぎのような段取りで進められている。

まず、「創価大学経営学部で学びたいという強い意志をもち、国際ビジネスパーソン、公認会計士、税理士、情報処理技術者、マーケティング・アナリスト、証券アナリスト、経営コンサルタント、環境マネジメント担当者などを志す企業家精神あふれる人材であること」という経営学部が望む人材を明記したアドミッションポリシーを入試要項において公表している。

経営学部のAO入試第1次審査では提出された調査書、自己紹介書、志望理由書、小論文について評価細目を設定し、ポイント加算方式により総合点を算出する。総合点の順位にもとづき、上位所定人数までを第1次審査合格とする。審査にあたっては複数の教職員が関与し、特定の審査員の意図が強く反映されない仕組みとなっている。

第2次審査では自己紹介書、志望理由書、小論文にもとづいて個人面接を行う。その際、評価項目として「創造力」「論理的思考力」「文章力」の3つの能力をかかげ、それぞれの能力についてポイントを与えて評価している。

審査は複数の教職員によって開かれた形で行われるため、特定の審査員の意図が強く反映されることはなく、公平性が保たれている。また、各種の提出書類と個人面接によって厳正な審査が行われるため、入学後の追跡調査の結果、アドミッションポリシーにあるような経営学部の求める人材確保がAO入試によって実現できていると確認された。この点は特に評価できる。

（入学者選抜における高・大の連携）

C群：入学者選抜における、高等学校の「調査表」の位置づけ

入学者選抜試験において調査表（調査書）を重視しているものは、一般入学試験、大学入試センター試験、スポーツ推薦入学試験、帰国学生入学試験、創価高校推薦入学試験である。それらの中でも特に調査書を重視している入学者選抜試験にAO入学試験と公募推

薦入学試験がある。ただし、AO入学試験では評定平均値を考慮していない。

AO入学試験と公募推薦入学試験において調査書を特に重視することによって、商業高校と工業高校からの優れた人材の入学に役立っていることが利点としてあげられる。

AO入学試験と公募推薦入学試験の合格者は、入学後の追跡調査によると、良好な成績を修めていることが確認されているので、これらの入学試験における調査書の取り扱いについては特に問題を見出せない。

(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

2006年5月1日現在における経営学部の学生収容定員は1,010人である。また、2006年度の在籍学生数は次表の通りであり、合計1,235人となっている。これらにより、収容定員充足率は1.22となり、妥当である。

また、過去5年間における入学定員数と入学者数、ならびに入学定員に占める入学者数の比率は次の表の通りである。この5年間において、入学定員数に対する入学者数割合の平均は1.15であり、適正な範囲にあると判断できる。

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
入学定員数	270	260	250	250	250
入学者数	329	316	287	284	260
入学定員に占める 入学者数の比率	1.22	1.22	1.15	1.14	1.04

今後、収容定員率を適正な水準にするため、大幅な入学者数の増加が発生しないように入学試験での合格者数を決定する。また、厳格な成績評価による留年生の存在がやむを得ないこととはいいながら、学生の学力向上に向けた個別指導を推進・徹底することで留年生の減少に努める。

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

B群：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

経営学部の入学定員比率及び収容定員充足率に大きな問題はない。その上で、今後の少子化や受験生の便宜を踏まえ、更に、入学時点での経営学部と経済学部の選択の困難さから、両者のゆるやかな連携を2007年度より開始する。

(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

経営学部における過去3年間の理由別退学者数は次の通り。これによると、例年10人前後の退学者が存在することが把握できる。退学の理由は年度によってその分布に違いがあり、明らかな傾向が存在するとはいえない。

退学理由	2003 年度	2004 年度	2005 年度
一身上の都合	9	6	6
経済事情	9	11	13
進路変更	4	3	3
病気	2	2	1
その他	4	10	1
合計	28	32	24

経営学部では前期セメスターにおいて、教員が単位修得不足の学生と個人面談を行い、そこで学習面、経済面、精神面など多岐に亘る相談にのり、単位修得不足のみならず、退学者を生み出さないようにする活動を行っている。

退学者を生み出さないようにするために、教員と学生とのコミュニケーションを更に密にしていき、それ以外にも経営学部教務委員会を通じて方策を検討していきたい。

第5章 教員組織

目標：専任教員の増員を始め、専任教員間また専任・兼任教員間の連携を充実し、学部の理念・目的に沿った教育力のさらなる向上と研究活動のさらなる活発化を目指す。

(教員組織)

A 群：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

2006年5月現在の経営学部の在籍学生数は1,235名である。学部教員数は総計46名で、そのうち専任は19名であり、専任教員1人あたりの学生数は65人である。これは現在、経営学部の学生定員が前述した過渡期にあり、現在の定員より多い年度の学年を抱えていること、専任教員数が同じく過渡期にあり、教員の任用途中であることが主因と考えられる。4年次以上の学生数が多いが、厳格な成績評価と留学に伴う休学によるものが主であり、大学教育の質を維持し、留学を推進する観点からある程度の留年生の存在は致し方ないものである。

教員の専任・兼任・兼任内訳を下の表に示す。兼任教員9名のうち4名は英語教育であり、5名が経済学や関連法律など経営共通領域に関わる教員である。また兼任教員18名のうち1名は教職など経営共通領域に関わる教員であり、専門科目の兼任教員数は17名である。兼任教員18名の中には教育理念を同じくする創価女子短期大学の教員2名が含まれている。

教員種別	専任	兼任	兼任	合計
教員数	19	9	18	46

専任教員数は2001年度に6名の大量の教員が退職し、2004年度にも1名の退職者が出たため減少している。一度に大量の専任教員を新たに任用することには無理があり、現在は経営学部に適した教員の任用を進めている過渡的な段階にある。

前述した学部の目的・教育目標を果たすために、経営学部のカリキュラムでは2コース

8分野の体系を組んでいるが、この教員組織により各分野に2名から5名の専任教員が配置されている。

カリキュラムの8分野は学問的に体系化された科目群を配置しており、それぞれの分野で必要な教員配置がなされている。

今後は学部における教員任用に際して学問領域の優先順位を定めて、教員任用を進める。現在の専任教員数が19名であるので、これを早い段階で20名とする。

A群：主要な授業科目への専任教員の配置状況

専門の必修科目は「経営学原理」、「簿記原理」、「コンピュータ科学」の3科目である。このうち「経営学原理」は専任教員2名、兼任教員1名で担当し、「簿記原理」は専任教員1名、兼任教員1名で担当し、「コンピュータ科学」は専任教員3名で担当し兼任教員はいない。これに加えて、1年次の「経営基礎演習」、「人間主義経営論」については、「経営基礎演習」の担当を18名の専任教員で行い、オムニバス形式の「人間主義経営論」では各回の講義を専任教員と本学卒業生の実務家で行っており、兼任教員の担当はない。また、3・4年次の「演習」については専任教員19名に加えて学問領域に近い創価女子短期大学の教員2名が兼任教員として指導を行っている。

授業コマ数の合計を比較すると、専門演習を含む学部専門科目における専任教員の担当コマ数は200コマであり、兼担教員の担当コマ数は36コマ、兼任教員の担当コマ数も36コマとなっている。専任教員担当のコマ数比は全体の73.5%、兼担教員担当は13.2%、兼任教員担当は13.2%である。

専任教員担当コマ数比が73.5%という高い比率であり、学部教育の主要な部分が専任教員により行われている。

A群：教員組織における専任、兼任の比率の適切性

専任教員と兼担・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	兼担	兼任	合計
教員数	19	9	18	46
比率	41.3%	19.6%	39.1%	100%

兼担教員に関してはBusiness Englishなどの英語教育、商法などのビジネス関係法規などの基礎およびビジネス関連科目を各専門学部の教員が担っている。また、兼任教員の中には商業科教育法などの教職科目、ビジネス・プレゼンテーションなどのアカデミックスキルの教育など、学部の共通領域に関わる科目を担当している教員が含まれる。

A群：教員組織の年齢構成の適切性

学部専任教員の教授、助教授別の2006年5月1日現在の年齢構成を次に示す。2006年度現在、講師は存在していない。

	30～ 34 歳	35～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 49 歳	50～ 54 歳	55～ 59 歳	60～ 64 歳	65～ 70 歳	計
教授			1	3	2	3	2	2	13
助教授	1	1	2	1	1				6
合計	1	1	3	4	3	3	2	2	19

45 歳から 49 歳の年齢層をピークにしてほぼ左右対称の単峰の分布をしている。平均年齢は 50.8 歳である。

次に示すのは年度ごとの専任教員数と平均年齢の推移である。

	2001 年度	2002 年度	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度
教員数	22	19	19	19	18	19
平均年齢	55.1	47.6	48.6	49.6	49.7	50.8

2002 年度に教授 6 名の退職と若手教員 3 名の任用により大きく平均年齢が若返り、現在に至っている。年齢構成としてはほぼ適正であるといえる。2 コース 8 分野の教員配置においても特段年齢構成上の問題点は見出されない。今後も年齢を考慮して人事を進める。

B 群：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

専門科目の授業運用に関する担当教員間における連絡調整は経営学部教務委員会がその任を負っている。経営学部教務委員会はカリキュラム体系の 2 コース 8 分野の各分野からの委員 1 名ずつにより構成されている。委員会では学部長、学部長補佐も所属分野の一委員としての役割を担っている。また、科目の透明性と科目間の連携については、各科目のシラバスを連絡調整のデータとして、それぞれの科目担当教員が経営学部教務委員会に提出している。更に、必要に応じてそれぞれの分野の担当教員の間で話し合いがもたれ、そこから経営学部教務委員への提案などが行われている。カリキュラムに関わる事項は最終的に経営学部教務委員会から教授会に提出され、教授会が学部総体の連絡調整の機能を果たしている。

兼任教員との連絡調整については、日常的なコミュニケーションの他に、次年度科目担当予定の兼任教員と学部専任教員とが参加して 3 月末に非常勤講師懇談会を開催している。懇談会では学部の教育理念・教育目的の徹底、評価基準などの学部の教育方針、担当科目の内容や他科目との関連づけなどについて専任教員との間で連絡調整を行っている。

カリキュラム体系 8 分野から経営学部教務委員が出席しているため偏らない意見の反映が行われていること、非常勤講師懇談会が行われ専任教員と兼任教員の意味疎通の向上や意見交換、学部の教育方針が兼任教員にも徹底されていることは長所である。

(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員配置の適切性

A 群：教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

現在のところ、教育研究支援職員は存在しないが、特に問題点は認められない。

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

現在、ティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）は教員側の申請により配置されている。TAの採用は、「創価大学ティーチング・アシスタント制度運用規程」により、まず学部教授会で配置科目の決定が行われ、学内公募の後、大学院研究科委員会の承認を受け決定される。経営学部では、大学院経済学研究科に所属する大学院生延べ14名がTAとして講義・演習に配置されている。またTAとともに学部生による人的補助として、SAが延べ49名配置されている。SAの採用は授業の人的サポートとして、授業運営費の枠内で経営学部教授会の承認を受け決定される。SAの作業内容は、資料配付などの授業運用サポート、講義に関する学生の質問への対応やアドバイス、教材作成の補助、レポートなど提出物の整理、出席管理などである。

TAやSAの補助によって、学修上効果的かつ効率良く授業を運営することができるようになるため、この制度は学生と教員の双方にとって有効に機能しているといえる。TAやSAの補助のある授業を受ける学生にとって、授業の質問などが容易にできるようになることから授業が活発化する傾向にある。また教員側においても、受講人数の多い講義や特殊な知識や技能を必要とする情報処理関連分野の講義など教員一人で対応することが困難な場合、教員の負担軽減の上からもこの制度は不可欠なシステムとなっている。

アシスタントをする学生にとっても補助・助言することを通じて教育経験を積むことができる。

（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状況の適切性****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**

教員の任免等は「学校法人創価大学人事手続規則」「創価大学教員の任用に関する規程」に則り行われている。

教員任用に際しては、まず学部より理事会に対して任用枠の申請を行う。この際、募集する学問分野に関しては、カリキュラム上の教員充足の必要度を考慮して教授会において決定される。理事会の承認の後、募集期間を設けて任用候補者を募る。任用候補者の選考に当たっては、教授会の審議を経て選考委員を選出する。選考委員は教授会での審査開始決定後、候補者の履歴、研究業績、教育業績と著書・論文について審査を行い、学部長が議長となる選考委員会において、その結果を報告する。教授会はその報告を受け、審議を行う。この教授会から次回の教授会までの間に、任用候補者の著書・論文が教授会構成員の間に公開され、次回の教授会において、任用の可否を議決する。教授会で任用可とされた候補者について理事会に報告し、最終的に理事会が任用を決定する。

専任教員の昇任については、学部における教員人事委員会が取り扱う。人事委員会は「創価大学教員昇任基準」を勘案し、昇任基準を満たしている全ての教員に対して必要書類及び著書・論文の提出を求める。人事委員会は提出された書類に沿って昇任候補者であるかどうかを判断し、その旨を教授会に報告する。教授会はこの報告を受け、人事委員会に属さない2名の選考委員を選出し、人事委員会に選考委員を加えて昇任選考委員会を設ける。選考委員は提出された書類、著書、論文についての選考結果を昇任選考委員会に報告し、昇任が適当と認めた場合、教授会に報告する。報告を受けた後、昇任可否の議決か

ら理事会に至るまでの過程は、任用人事の場合と同様である。

教員の任用、昇任に関する基準は明文化されており、研究上の能力の審査については、選考委員に依らない客観的な判断で運用されている。

また、現在のところ教員の任用においては教授会内で公開して募集を行うに止まっており、公募制をとってはいない。その導入については検討課題ではあるが、教授会での公開募集による方式は候補者の研究業績、教育業績のみならず、候補者の人格も詳細に知ることが出来、この点では任用人事を成功させる良い方法であるといえる。

今後、教育業績については提出された書類による判断のみでなく、模擬授業や面接による審査などを検討し、研究業績審査と同等以上の詳しい審査の方策を工夫する。

B群：教員選考基準と手続の明確化

前述の「創価大学教員昇任基準」が規定され、「学校法人創価大学規則規程集」に収録され公開されている。任用基準もこれに準じて運用されている。この昇任基準の適用に関して全学的に統一して運用されることを目的として1976年の学部長会議において「昇任基準の申し合わせ」が作成され、基準の適用の統一を図っている。この申し合わせは明文化され任用、昇任人事の際に学部内で公開し明確化している。

更に経営学部では「昇任基準の申し合わせ」に関しても、その適用に幅のあることから、2003年の教授会において新たに「昇任基準についての申し合わせの解釈」として、具体的に明示した。また、同時に研究業績だけでなく、教育業績の書類を提出することを明文化した。

経営学部独自で「昇任基準についての申し合わせの解釈」を作成し解釈の差異を極力排除する合意をつくり明文化した点は長所である。教員の任用及び昇任については、基準と手続の細かいプロセスまでが明文化され適用されていて問題点は見当たらない。

(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とその有効性

教員の教育研究活動は、以下の3点で評価される。(1)論文、著作、学会報告などの研究業績を4年に一度発表する『研究業績一覧』(CD-ROM)掲載、(2)毎年度末、自己申告による教育研究活動に関する事項のWeb上公開、(3)学生による教育効果の評価を把握できるものとして導入された各セメスター終了時実施の授業アンケート(Web上公開)、である。また経営学部の教育活動の評価の一つとして、教員別・授業別に学生への課題提示状況を調査し、その分析結果が教授会にて公表されている。それ以外にも、教員の自発的な取り組みによる授業アンケートが実施され、教育活動についての評価と授業改善に向けてその活用が行われている。

『研究業績一覧』への掲載や教育研究活動に関する事項のWeb上公開は、直接的に教員の研究活動に関する評価を行うものではないが、間接的には教員の研究活動上の意欲を高めるインセンティブをもつものといえる。

今後、研究費の傾斜配分導入の検討に伴い、教育研究活動の評価実施を進める。

B群：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

「創価大学教員昇任基準」及びそれに基づいた「昇任基準についての申し合わせ」によって、研究業績の判断基準を設けている。この「申し合わせ」には研究業績基準と年数基準があり、業績基準は学位の有無、学術上価値をもつ著書・論文の数量が規定され、更に年数基準として任用・昇任に必要な教歴年数が規定されている。さらに経営学部独自の「昇任基準の申し合わせの解釈」のなかで教育業績の評価も加えている。

教員選考基準は、現状において、上述の通り適切に施行されているといえる。

（大学と併設短期大学（部）との関係）

B群：大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

C群：併設短期大学（部）との人的交流の状況とその適切性

併設の短期大学には現代ビジネス学科が設置されていることから、講義・演習において相互に教員の交流が行われている。経営学部側から教員2名による短期大学での講義・演習が行われ、短期大学側から教員2名による経営学部での演習が行われている。

大学、短期大学の教員が相互に授業をすることは、カリキュラム上、相互に不足した科目を補う意味で学生が学ぶ選択肢が増え、また人的資源の有効活用にも繋がり、評価できる。

第6章 研究活動と研究環境

目標：研究費配分の見直し、外部研究費の獲得、研修機会の増大など研究環境の向上を図り、執筆論文の質的、量的充実など研究活動のさらなる活発化を目指す。

（1）研究活動

（研究活動）

A群：論文等の研究成果の発表状況

次の表は2001年4月から2006年3月までの研究成果の年度別発刊数を示したものである。研究成果の公表を行っている教員は2001年4月から2005年3月までに17名、2005年4月から2006年3月までが18名であった。国内外での単著、論文というかたちでの成果発表も順調に推移している。教員1人あたりの研究成果発表数は、2001年度は2.35本、2002年度は2.29本、2003年度は2.35本、2004年度は2.12本、2005年度は2.11本となっていた。研究活動としての研究成果発表数は、過去5年間の教員1人あたりの年平均で2.25本であった。

本学では、教員の研究活動の成果を4年に1度『研究業績一覧』という冊子（CD-ROMも）で公表しているが、経営学部においても毎年1度『創価経営論集』の巻末に「経営学会会員学術活動報告」として2003年度まで公表してきた。

教員間で多少偏りが存在するものの、教員の研究活動は概ね活発であり、年平均2.25本という研究成果発表数は、経営学部全体としては概ね評価できる。

資金的には大学からの個人研究費に依存する割合が高いため、高度で広範囲な研究には限界がある。今後、大学教員の研究費は対外的な研究資金の獲得に向けて努力することが必要であり、科学研究費補助金を中心に対外的な研究費の獲得を目指す。

教員間での研究成果発表数の偏りを是正するために、教授会における申し合わせ事項として、2年間に最低1本の研究成果を『創価経営論集』に発表することが義務づけられているので、今後この申し合わせ事項を徹底していきたい。

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
単著	3(2)	2(0)	5(3)	1	1
編著・共著	2	5	17	8	11
単著論文	19(1)	20(0)	11(0)	15(1)	17(1)
共著論文	16(8)	12(7)	7(6)	12	9
合計	40(11)	39(7)	40(9)	36(1)	38(1)

注：() 内の数字は国際学会等での国外掲載論文および著書の本数。

C群：国内外の学会での活動状況

国内での研究活動が中心であるが、若手教員を中心に積極的に海外での学会発表やシンポジウムに参加している。次の表は、2001年度から2005年度までの学会発表・報告数を示したものである。なお、ここでの数字は2001年度から2003年度までは『創価経営論集』にて公表されたもので、研究成果の公表を行っている教員は17名であった。2004年度からは自己申告書が大学Webにて公表され、その中で2004年度に研究成果の公表を行っている教員は17名、2005年度に公表を行っている教員は18名であった。教員1人あたりの学会発表数(国内外合計)は、2001年度は1.41回、2002年度は1.1回、2003年度は1.2回、2004年度は0.94回、2005年度は1.11回となっており、概ね活発な研究発表が行われていると判断できる。

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
国内	14	8	14	13	17
国外	10	11	7	3	3
合計	24	19	21	16	20

(教育研究組織単位間の研究上の連携)

A群：附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

経営学部には、付属の研究所はない。

(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

個人研究費の年額は学部専任教員全員が一律43万円になっている。この個人研究費は各種の研究用資料入手等の費用や研究出張旅費(25万円を上限)として使用されている。

個人研究費以外の出張については海外学会出張補助費がある。国際的に認められている国際学術団体が主催する会議で、研究発表または会議の運営について重要な役務を担当するときは、研究出張旅費とは別に、年額10万円を限度として海外学会出張補助費が支給される。経営学部では毎年2件の出張が認められている。

経営学部教員の個人研究において、近年の使用額推移は次の通りである。個人研究費使用額が40万円以上の教員は、2002年度11人、2003年度12人、2004年度13人、2005年度14人であった。使用額35万円以上40万円未満の教員は2002年度6人、2003年度2人、2004年度1人、2005年度2人であった。

年度ごとに多少のばらつきがあるものの、限度額に近い40万円以上の研究費を使用する教員が19名中11名から14名であり、58%から78%存在する。また、35万円以上になると73%から89%になり、概ね限度額近くまで消化していることになる。

研究費を限度額いっぱいを使う教員が大半であることを考えれば、研究費の額が不足している教員の存在がうかがえる。一方で、使用額が低い教員も数名おり、個人差も存在する。このことから、一律43万円の個人研究費の支給が妥当かどうか、今後は研究活動を一定の基準で査定し、研究費を傾斜配分することも検討する。

A群：教員個室等の教員研究室の整備状況

経営学部専任教員は、全員が個室を割り当てられ、パソコン1台が配置されている。LAN配線の整備により、インターネットの利用が可能である。研究室の管理は、教員の自己責任に委ねられており、学生のみでの使用は禁止されている。

専任教員の全てが個別の研究室を持ちそこで演習などの授業も行えることは評価できる。

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修機会確保のための方策の適切性

全学的に「特別研究員制度」が存在し、経営学部では年に1人半期のサバティカルを利用することができる。毎年1人の教員がその制度を利用し、一切の業務を離れ、研究に専念することが可能である。加えて、海外の大学等の研究機関に滞在して研究活動のできる「在外研究制度」があり、経営学部においては2年に一人1年間の長期を基本として実施されている。これらは、学部教授会で審議の上、決定される。在外研究については、ほぼ一年の間、海外の大学や研究機関などにおいて研究に専念することができ、大学教員として貴重な研究機会となっている。

また、オフィス・アワーの設定で学生への対応時間を明確化することにより、研究時間が確保された。

経営学部としては、創価大学経営学会を設置し、その事業として研究会や講演会が開催され、経営学部教員の研修機会の確保を企図している。

B群：共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

C群：学内に確立されているデュアルサポートシステム（基盤（経常）的研究資金と競争的研究資金で構成される研究資金のシステム）の運用の適切性

学内に競争的研究資金である「文系学部等教員研究助成金」、「比較文化・平和研オープンリサーチプロジェクト」が存在する（詳細は全学96頁参照）。

経営学部固有の共同研究費はないが、学部共通費として『日経産業新聞』と『日経金融新聞』を購読し、共同研究室に備えている。毎年、17万円程度の執行額であり、使途については毎年教授会で審議して決めている。

「文系学部等教員研究助成金」と「比較文化・平和研オープンリサーチプロジェクト」が存在することは研究上意義のあることと評価できる。

今後、共同研究の活発化が見込まれるが、「文系学部等教員研究助成金」と「比較文化・平和研オープンリサーチプロジェクト」の積極的応募や学外から予算を獲得する方向で努力する。

第7章 施設・設備等

目標：大学当局や他学部及び学生との連携を強化し、「学生のための大学」の理念にもとづいた施設・設備の建設と運用を目指す。

（施設・設備等の整備）

A群：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

B群：教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

原則として全学で対応している（全学99頁～参照）。

経営学部の教員が担当する授業の多くは文系A棟で行われている。経営学部の教員研究室は文系A棟の6、7階に配置され、共同研究室と資料室が7階に設置されている。教員研究室にはパソコン1台が置かれ、LAN配線も整えられている。また、経営学部の教員が必要に応じて利用できる情報教育専用室を設け、パソコン18台を配置している。さらに、経営学部教員への貸与用ノートパソコン1台とプロジェクター3台を経営学部で独自に用意しており、きめ細かな情報教育を行うための一助となっており、長所といえる。

共同研究室には各種学術雑誌、創価大学経営学会発行の『創価経営論集』やディスカッション・ペーパー・シリーズ、国内外の代表的新聞、出席カードの読み取り機械などが置かれている。また、資料室には、『創価経営論集』のバックナンバーなどが所蔵されている。

これら施設・設備の整備状況は、概ね適切である。教員研究室のパソコンは4年に一度更新され、ソフトは適宜アップデートされている。また、共同研究室に置く学術雑誌については、教員にアンケートを行い、適宜、見直しを行っている。

（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

B群：「学生のための生活の場」の整備状況

経営学部では、学生と教員がさまざまな問題を協議する学部定期協議会を月に一度定期的に開催している。教員側の委員は学部長、学部長補佐、教務委員、学生部委員、全学協議会委員で構成される。学生側は学生自治会、経営学部企画に所属する学生委員が主体である。その場で「学生のための生活の場」の整備やキャンパス・アメニティの形成・支援について協議している。そこで出た意見等を大学当局に伝えている。学部定期協議会が十分に機能し、キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制が存在していることは、長所である。

（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

原則として全学（109 頁参照）で管理運営が行われており、経営学部教員が直接、維持・管理にかかわっているのは、文系 A 棟内に配置された教員研究室、資料室、学部独自で設置している情報教育専用室と教員貸与用のノートパソコン、プロジェクターなどの教育用機材である。それらの維持・管理については利用者責任の原則が確立している。

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（110 頁参照）で対応しているため経営学部として特筆すべきことはない。

