

2019 年度  
経営学部評価分科会  
点検・評価報告書

創価大学

## 第4章 教育課程・学習内容

### (1) 現状の説明

**点検・評価項目③**：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成している。

#### 評価の視点 1

○各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ
- ・各学位過程にふさわしい教育内容の設定

経営学部における、教育課程の編成の状況については、必修科目、3つの学修コースと演習の必修化、そしてテーマごとに学習するクラスター、そしてグローバル・プログラムと呼ばれる英語専門教育と海外研修によって成り立っている。経営学部のカリキュラムポリシーに基づき、教育課程の整合性、順次性、体系性は適切に編成され、各授業の内容も適切に設定されている。

### (2) 長所・特色

#### 1. 学部全体の教育課程

経営学部の教育課程の編成・実施方針に基づき、科目を配置することにより、教育目標に沿った教育内容を提供している。そして、経営学部は学修コースとして、グローバル・ビジネスリーダー（GBL）学修コース、プロフェッショナル（PRO）学修コース、地方創生ビジネス（LOC）学修コースを設置している。

経営学部の教育課程は、共通科目、外国語科目、専門科目、自由選択科目に分かれる。卒業に必要な単位数は124単位であり、うち共通科目は16単位、外国語科目は10単位、専門科目は78単位、自由選択科目20単位以上の修得を学生に求めている。卒業に必要な専門科目78単位のうち、必修単位は8単位、選択必修科目A群18単位以上、選択必修科目B群が16単位以上、選択科目が36単位以上となっている。

必修科目は3年次から4年次に配当されている4つの演習（「演習Ⅰ」、「演習Ⅱ」、「演習Ⅲ」、「演習Ⅳ」）であり、3年次以降は毎セメスター、演習を受講し、ゼミナール担当教員の指導の下で特定のテーマの学びを深めることが課されている。1・2年次に配当されている選択必修科目A群の「経営学」、「簿記原理」、「統計学」、「経済学」、「人間主義経営演習」は日本語と英語の選択ということで、日本語科目を選択する場合は必修と同義であり、これらが専門科目の導入・入門の役割を果たしている。主に2年次に配当されている選択必修B

群はコースごとにコース導入科目、コース強化科目、コース推奨科目があり、コースに合わせた導入科目を学べる仕組みになっている。

1年次には、各コース共通で、全学共通の各2単位の「基礎科目（初年次セミナー、学術文章作法、自然分野科目）」、各4単位の「大学科目」、「世界市民教育科目」、「キャリア科目」、計8単位の学部独自の「英語科目」、各4単位の選択必修A群の「経営学原理」、「簿記原理」、「統計学」などを配置し、幅広い教養の獲得、語学の修得、専門性の育成を目指している。

特に「初年次セミナー」では、基本的なアカデミック・スキルの修得およびアクティブ・ラーニングの一環として、講義の受け方、英語の勉強の仕方、図書館の利用法の修得、仲間作り、LTD (Learning through discussion)、およびLTD教材を題材としたレポートなどを行って、高大接続に配慮した取り組みを実施している。

また、経営学部は第二外国語の必修化を廃止し、第一外国語として英語の単位を10単位に増やした。そのため、1年次に履修できる科目として全学的に開講している英語科目に加えて、学部独自の英語科目として各2単位の「Study Skills for Business I・II」、「Business English I・II」という4科目、さらに2年次向けの「Business EnglishⅢ」を設置している。

なお、3年次以降は、必修である「演習」や学修コースに基づき一つの分野を深く学ぶとともに、選択科目によって専門分野に限定されない横断的なクラスター（マーケティング、ファイナンス、情報ビジネス、環境、グローバル、アカウンティング、ストラテジー、ビジネスヒストリーなど）に取り組めるようになっている。

将来ビジョンを含めて、1年次から4年次までの経営学部の授業科目を体系的に表したものが下図である。

図 経営学部 4 年間のカリキュラムマップ

1 年次		2 年次		3・4 年次			
ゼミ教育							
初年次 セミナー ー	共通科目: 共通基礎演習	人間主義 経営論	共通科目: 共通総合演習	演習 I	演習 II	演習 III	演習IV

専門科目(必修科目、選択必修科目)			
経営学 原理 簿記原 理 Study Skill for Business Business English		経済学入 門 経営管理 論 人的資源 管理論 財務管理 論	ビジネス・デ ータ分析
統計学			

ゼミテーマの例
<ul style="list-style-type: none"> <li>・CSR と人的資源管理</li> <li>・SDGs と ESG 投資</li> <li>・ビジネスモデル作成法</li> <li>・新しい市民社会と市民事業モデル</li> <li>・組織内の価値創造へのインセンティブ</li> <li>・企業価値, 事業価値の測定と管理</li> <li>・ダイバーシティ・マネジメントの比較</li> <li>・AI や IoT と経営</li> </ul>

将来ビジョン
グローバル企業 スタートアップ 経営コンサルタント 金融機関 公認会計士、税理士 国税専門官 国際機関 官公庁・地方自治体 地元中小企業 企業経理・財務担当 者 証券アナリスト ビジネススクール留 学 大学院進学 など

グローバル・ビジネス・リーダー学修 コース		
Introduction to Global Business Leadership	Internationa l context in Business	International context in Business

プロフェッショナル学修コース		
株式会社 簿記 工業簿記	会計学 管理会計 基礎	

地方創生ビジネス学修コース		
株式会社 簿記	ローカルビ ジネス論 CSR 会計	地方創生ビ ジネス ワークショップ

クラスター制
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファイナンス</li> <li>・アカウンティング(会計)</li> <li>・ストラテジー(戦略)</li> <li>・グローバル経営</li> <li>・ビジネスストーリー</li> <li>・環境</li> <li>・経営情報</li> <li>・データサイエンス</li> <li>・CSR と SDGs など</li> </ul>

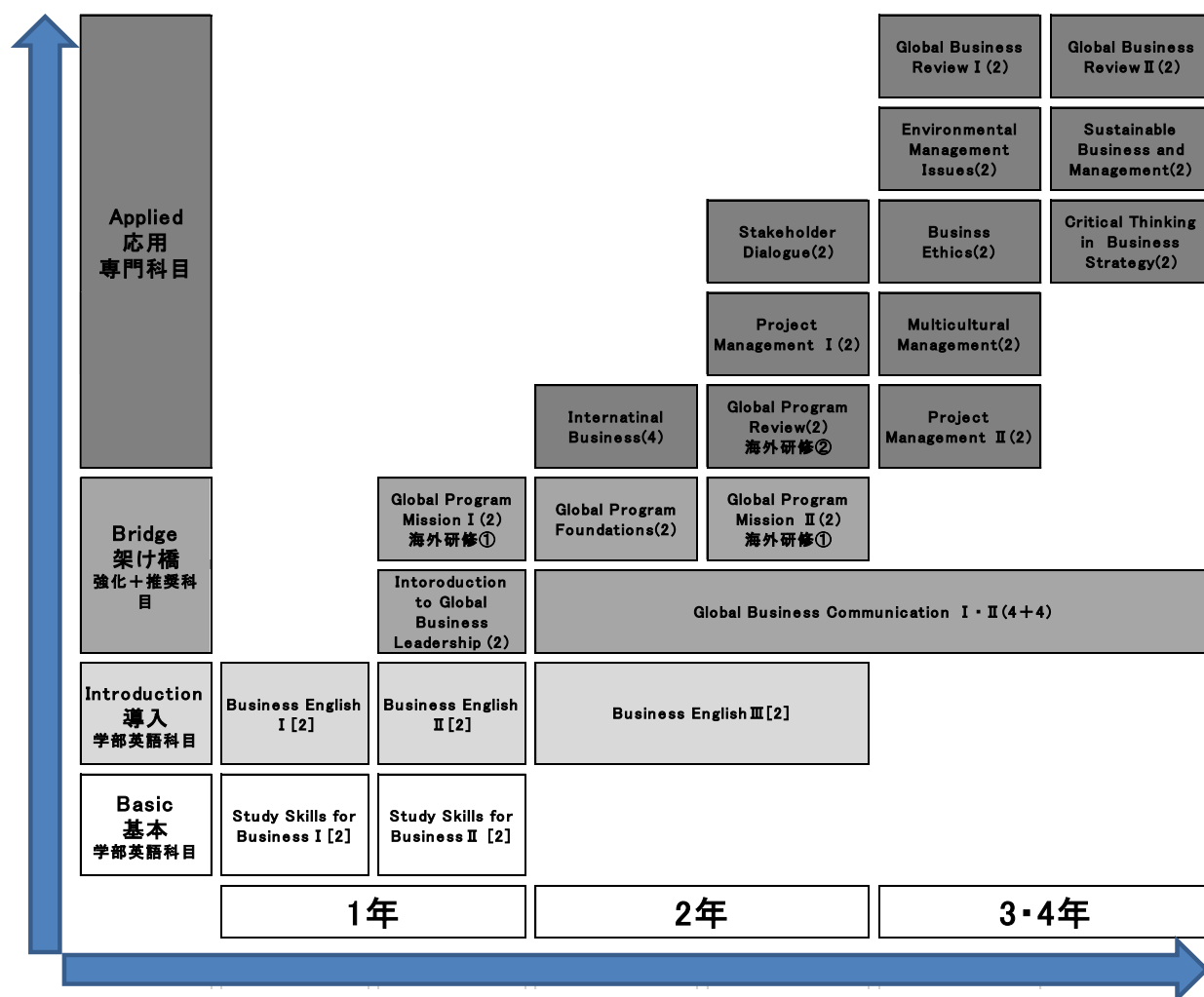
経営学部は、高い英語力と経営の専門能力を兼ね備えたビジネス・リーダーを養成する“グローバル・ビジネス・リーダー・コース”を設け、学部独自の英語語学科目や英語で行われる専門科目（グローバル・プログラム科目）を設置している。また、学部主催の短期・長期海外研修を実施し、学内のカリキュラムをさらに発展的に学習できるプログラムを組んでいる。

## 2. 英語教育の教育課程：グローバル・プログラム（GP）の科目

英語語学科目と英語により行われる専門科目が、レベルごとに段階的に配置されている。下の図表のように、英語力のレベルアップを中心に「基本学部英語科目」「導入学部英語科目」「架け橋強化+推奨科目」「応用専門科目」の4つに整理し、英語力と経営の専門知識を身につけさせている。

図：グローバル・プログラム（GP）科目

( ) 専門科目単位数 [ ] 英語科目単位数  
 ※春学期・秋学期は都合により変わる場合があります。



### 1) 英語科目

1年次は、基本学部英語科目として、ノートのとおり方や論文の書き方を中心にした Study Skills for Business I・IIを受講する。同時に、導入学部英語科目として、ビジネス英会話やプレゼンテーションを中心にした Business English I・II も受講する。両科目とも、入学時に受験する TOEIC のスコアをもとにクラス分けを行い、レベルに合わせた指導を行っている。2019年度現在、各科目9クラスにレベル分けされている。

2年次では、1年次の基礎・導入的な英語学習を復習・発展させていくため、春学期あるいは秋学期にて Business English IIIを受講する。各学期5つのレベルでクラス分けされる。この科目では、よりニーズの高いビジネス英語のスキルを身につけるため、1年次では扱ってこなかった英文Eメールによるコミュニケーションを中心に指導を行っている。

上記3科目については、設置コースにかかわらず全学部生が受講する英語語学科目であるが、“グローバル・ビジネス・リーダー・コース”を選択する学生がより発展的に英語力と専門能力を身につけるため、架け橋強化+推奨科目として、英語でのミーティングや交渉の仕方なども学ぶ Global Business Communication I・IIを提供している。本科目は専門科目として位置づけられるが、英語を語学として学ぶ要素も含まれており、「語学学習」から「英語によるコンテンツ学習」への架け橋として重要な役割を果たしている。授業は4つのクラスに分けて指導を行っており、2年次に受講することを推奨しているが、各学生のプランに応じて、3年次以降に履修することもできる。

上記の科目については、クラス分けによって複数の教員が担当することから、経営学部専任教員をコーディネータとして英語語学教員を含めて協議を行い、一定の授業内容を確保できるようにしている。たとえば、共通の教科書を使用することに加え、図書館や SPACe(Student Performance Acceleration Center)と呼ばれる全学共通施設を利用して、各クラス共通の課外活動を宿題として課している。

### 2) 海外研修準備・復習科目

本学部では、後述する GP (グローバル・プログラム) Mission と呼ばれる短期海外研修を夏休みと春休みに実施している。GP Mission に参加する学生は、参加直前の学期に GP Foundations を受講し、海外研修で扱うトピックや訪問先機関・国などについて事前学習を英語で行う。また、GP Mission 参加直後の学期に、GP Review を受講し、研修で学んだ内容を復習・考察して、海外研修の成果を英文レポートにまとめる。これらの活動を通して、GP Mission を大学での学びのプロセスに埋め込み、専門科目への架け橋として機能させている。

### 3) 英語による専門科目

本学部では、英語によって行われる専門科目を多く提供しており、1年次より身につけてきた英語力をより発展的に専門学習へ繋げられるカリキュラムになっている。また、そうした科目は、全学的に推進している EMP (English Medium Program) のカリキュラムとしても提供されており、海外からの留学生とともに、本学部の日本人学生が切磋琢磨して英語で専門科目を学べる環境を作り出している。

同コースでは、英語を使えるようになるだけでなく、異文化の中で働いたり、生活したりするのに必要な、グローバルビジネスマインドやダイバシティも理解できるよう科目を開

設している。Introduction to Global Business Leadership (GBL)を1年次に設置し、コース名でもあるグローバル・ビジネス・リーダーについて、早い段階で理解させる。選択必修科目ではあるが、当該コース生のほとんど全員が受講している。この授業は、英語と日本語のバイリンガルで実施される。英語に慣れることと同時に、ビジネスリーダーシップの概念を日本語で理解を深めていく。英語話者の外国人教員と日本人の教員が毎回同時に授業を担当する。英語で講義をし、日本語で解説し、英語でまとめるなど、一連の授業の中で重層的に進行させている。英語・日本語の順番は、5回毎に入れ替えている。重要なポイントを授業中に英語・日本語で繰り返し解説するため、ある程度回を重ねると、日本語で訳して説明することも、ほとんどいらないほどに英語力が定着する。

同コースでは、2年次に応用専門科目の選択必修として、International Business または Stakeholder Dialogue のどちらかまたは両方を履修する。2年次前期の International Business では、国際経営とは何かの基本を学ぶ。2年次後期の Stakeholder Dialogue では、組織の経営には多様なステークホルダーとの対話が必要との観点から、対話の理論と対話の実践を学ぶ科目となっている。

Project Management は、アメリカで始まった Project Management Professional という国際資格に準じた科目で、2年次後期から3年次前期にかけてエッセンスを学んでいく。

3・4年次には、応用専門科目に並行し、架け橋強化+推奨科目として、身近なことをテーマとして取り上げやすい Marketing や Consumer Behavior を設置し、専門教育への取り組みの動機付けをさらに高めている。

3・4年次にも英語のみで実施される応用専門科目が、7科目以上設置される。創価大学の教員の授業のみでなく、Global Business Review I・II では、スーパーグローバル大学創成支援事業採択校として学内の制度を活用し、外国の大学から教授を招き、専門分野の授業を行っている。

### **3. 海外研修**

経営学部では、2～3週間の短期で実施される GP Mission (短期海外研修) と、1～2学期間 (3～9カ月) にわたり海外の大学で専門科目を学ぶグローバル・ビジネス・スクール・プログラム (長期海外研修) という2種類の海外研修プログラムを提供している。GP Mission は、

プログラム参加後は、各学生が研修の学習成果をまとめてレポートを作成する。このレポートは、学年末に冊子としてまとめられ、「グローバル・プログラム成果報告書」として発行される。この報告書は、本学部の海外研修プログラムの成果を広報として内外へ伝える役割があるとともに、これから海外研修に参加したい学生が、プログラムについて知る上で貴重な情報を提供している。

#### **1) GP Mission (短期海外研修)**

経営学部では、2010年以來、様々な短期海外研修の提供を通してグローバル人材の育成に取り組んできた。グローバル・プログラム・ミッション (GP ミッション) 「地球市民としての企業」研修では、夏季休業期間中の2～3週間、専門の担当教授の引率のもと、大学や国連機関など関連組織を訪問し、専門家からレクチャーを受ける。また、学生からも専門家

の前でプレゼンテーションなどを義務付け、双方向の研修を実施している。ビジネスと国際社会の動向につき講義を受けるため、専門機関やビジネススクールや大学などの高等教育機関を訪問し、「高密度原体験」ともいえる海外体験授業（ミッション）で、変容教育理論に基づくグローバル人材を目指すプログラムである。また、2018年からは、シンガポールでの短期インターンシップ体験を組み込み、より実践的な学習を可能としている。参加後は、学部2年次専門科目（GP MissionⅡ）として2単位の認定をしている。これまで欧州、アジア、北米にて学部学生を中心に400名以上が、のべ350を超える国際専門家から講義を受けてきた。

また、同じ夏季休業中には、カナダのビクトリア大学ガスタブソン・ビジネススクールにて3週間の研修が行われる（GP MissionⅡ）。ビジネススクールとして定評のある同大学で質の高い集中講座を履修する人気の高いプログラムである。世界中の様々な国から集まった学生とともに集中的に Business Communication, Entrepreneurship, Service Management, International Business を学ぶ。参加後は、学部専門科目として6単位の認定をしている。例年、優秀な学生を2～3名派遣している。

春休みにはイギリス・レディング大学にて約20日間の研修が行われる（GP MissionⅠ）。ビジネス英語に特化した英語学習プログラムを、本学経営学部生用にカスタマイズしたプログラムである。ホームステイをすることにより、ビジネスだけではなく、現地の文化や本場の英語を学ぶ機会ともなっている。英語学習を中心にしていることもあり、1年次最後の春休みに参加する学生が多い。例年、意識のある1年生を中心に約20名を派遣しており、2年次以降の短期・長期海外派遣プログラム参加に対する動機付けとして大きな役割を果たしている。

## 2) グローバル・ビジネス・スクール・プログラム（長期海外研修）

海外のビジネススクールと学部間協定を結び、交換留学等のプログラムを提供している。現在、4カ国・5プログラムを学部独自で運営している。各プログラムの参加者は、経営学部グローバル・プログラム運営委員会にて、書類審査、面接審査を経て厳正に選抜される。参加後は、留学先での単位を教授会の認定を経て卒業単位として認めている。協定する大学は以下である：

1. ビクトリア大学ガスタブソン・ビジネススクール（カナダ）
2. レンヌ大学ビジネススクール（フランス）
3. ベトナム国家経済大学ビジネススクール（ベトナム）
4. ホーチミン市経済大学ビジネススクール（ベトナム）
5. バッキンガム大学ビジネスプログラム（イギリス）

ビクトリア大学ガスタブソン・ビジネススクールのプログラムは、TOEFL iBT 90点以上を応募条件とする学部最難関の長期海外派遣プログラムで、8月～12月までの5カ月間にわたり派遣する。例年1名を枠として派遣している。レンヌ大学（8月～12月）、ベトナム国家経済大学（8月～12月）、ホーチミン市経済大学（10月～5月）とは交換留学協定を結んでおり、本学にも現地学生を受け入れている。本学部からは例年各プログラム3名、計9



名を派遣しており、長期海外派遣プログラムとして最も人気が高いプログラムである。

## 評価の視点2：学生の社会的及び職業的自律を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

### (1) 現状説明

経営学部では、職業的自律をはかるために必要な能力を育成する教育するために、次のようなカリキュラムを導入するとともに、実際の課題に焦点をあて、教育を実施している。特にプロフェッショナル学習コースと、地方創生ビジネスコースには、次のような長所と特徴がある。

### (2) 長所・特色

#### <プロフェッショナル学修コース：会計>

経営学部では、職業会計人として自立を図るために必要な能力を育成する教育として、1年次の必修科目に「簿記原理」、選択必修科目に「株式会社簿記」と「工業簿記」、2年次の選択必修科目に「管理会計基礎」と「会計学」、3年次の専門科目に「企業価値管理会計」と「監査論」を開設している。さらに3～4年次の2年間を通じて税理士の専門コース、公認会計士の専門コースとしてのテーマゼミ（「演習Ⅰ～Ⅳ」）を開設しており、毎年、税理士と公認会計士の合格者を輩出している。2020年2月現在の経営学部出身の税理士試験合格者は累計で111人、公認会計士試験合格者は累計で155人となっている。

1年次の必修科目の「簿記原理」は、日本商工会議所簿記検定試験3級の範囲をカバーしている。1年次の選択必修科目の「株式会社簿記」は、日本商工会議所簿記検定試験2級の商業簿記の範囲をカバーしている。同じく1年次の選択必修科目の「工業簿記」は、日本商工会議所簿記検定試験2級の工業簿記の範囲をカバーしている。これらの授業科目により、1年次で株式会社の経理を担当するために必要な基本的能力を涵養できる教育を適切に実施できる教育課程を体系的に編成している。

2年次の選択必修科目である「管理会計基礎」では、1年次の工業簿記で工業会計の基礎を学んだ後、マネジメント（意思決定や業績管理）を支援する会計の基礎を学修できるようになっている。当科目では、単元ごとにグループで宿題のレポートを完成させる課題が頻繁に出題されており、個々の学生の習得度の差をグループで補い合うアクティブラーニングが実施されている。同じく2年次の選択必修科目の「会計学」は、株式会社簿記を1年次で学んだ後に履修することによって、財務諸表に関する諸会計制度の理論と実務をより深化させ、かつより実践的な企業の会計処理・原則と手法等を学ぶため、職業会計人の自立を促すために必要な能力の育成を当科目で適切に実施できるようになっている。会計学の授業の後半では、実在する企業の財務データを活用して、企業間を比較するアクティブラーニング（ポスターセッション）が導入されており、専門知識と技術の習得とともに、グループで協力したり、他のグループに向けてのプレゼンテーションを実施したりすることによって、社会人としてのコミュニケーション力や協調性を会計専門教育の学修と同時並行して実施できるように工夫されている。2年次の後期には、それまでに学んだ会計学の知識をCSRやSDGsの実践に結びつけるための「CSR会計」も配当されており、3年次の前期には、ここ

まで習得してきた財務会計と管理会計の知識・技術を具体的な環境マネジメントに応用するための科目として「環境管理会計」が配当されており、これによって職業会計人の役割の幅を広げる教育体制の試みがなされている。

3年次後期の「企業価値管理会計」は、さらに高度な企業価値の向上と測定の管理会計を取り扱っており、公認会計士試験や中小企業診断士試験、証券アナリスト試験にも対応した計算技術や理論を習得できるような職業会計人として自立するための専門科目として開設されており、「監査論」では、公認会計士監査の理論と制度・技術を学ぶことによって、「演習Ⅰ～Ⅱ」の公認会計士テーマゼミとの連動でより効果的な学修効果が期待できるように科目群が配置されている。テーマゼミでは税理士と公認会計士のコースに分かれて、国家試験合格のための財務会計論と管理会計論、租税法などの指導が研究業績の豊富な教員と実務経験の豊富な教員によって実施されている。

### <地方創生学修コースでの職業的自律促進>

#### ・サービ斯拉ーニング

学生が自らボランティアや社会的な活動を行う際に、事前事後学習を含めて90時間になった場合に、2単位を認定するサービ斯拉ーニング科目を配置している。この科目は、地方創生ワークショップで提案を行った内容をボランティア等の活動をとおして、実際に実施することを目指してもらうために用意した科目である。2020年度より学生が履修することになる。

#### ・企業等の連携科目

証券会社と連携して実施するビジネスローワークショップ、地方公共団体やNPO法人等と連携して行うローカルビジネス論と地方創生ワークショップという科目を配置して、社会の実際の課題をテーマに課題解決型授業を実施している。これらの授業には、連携先から数名が参加して、ワークショップを支援してくれている。

地方創生ワークショップでは、八王子市から2つの課題、NPO法人からは1つの課題を提供してもらった。課題解決の提案を行ったところ、実際に活用できるレベルの提案であると、八王子市からは評価をもらっている。

#### ・実務家による教育

科目の特性に応じて、企業から講師を招いて、授業をしてもらっている。年間で、8科目において、15人程度を招聘している。これにより、社会と大学の授業を架橋している。また、専任教員18名のうち、6人の教員が実務家出身の教員であり、7名の非常勤講師が実務家教員である。日々の教育の中で、学生の社会的および職業的自律を促すことができている。

### 3. 問題点

サービ斯拉ーニングをはじめ、新しいプログラムを起ち上げるにあたって、なお一層の検討が必要である。

### 4. 全体のまとめ

教育課程の編成および学生の社会的職業的自立を図るための教育の実施において、大きな進展がみられており、今後、質も向上をさらに目指したい。

**点検・評価項目④**：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

### (1) 現状説明

経営学部では、1年次から4年次まで、切れ目なくアクティブラーニングを展開できる少人数クラスの必修授業を配置している。1年次の15クラスに分けた初年度セミナーでは、LTD や東京富士美術館訪問を軸としたアートマネジメントの講義と実地研修を合わせた内容を組み込んでいる。2年次の人間主義経営演習では、経営者からの講義を踏まえ、「自らが考える人間主義経営とは」でグループでPBLにて研修成果をポスターセッションで発表し、優秀賞の選出と教員からの講評をしている。また3年から卒業まで必修となる、演習ゼミでは、LTD や質問会議などを導入しながら、アクティブラーニングの展開をはかっている。

特に、学生の主体的参加を促すために、学生アシスタント (SA : Student Assistant) 制度を構築し、運営の改善を行ってきた。特に初年次セミナーと人間主義経営演習でのSAは、近年の学部自己点検活動により大きな発展をみた。

また、3つの学修コースで、核となるワークショップ授業を開設している。プロフェッショナル学修コースでは、ビジネスアンドローワークショップで野村證券からメンターを送っていただきPBLを実行している。地方創生ビジネスワークショップでは、八王子市の全面協力、グローバルリーダー学修コースでは、研修や留学の予復習を前後の学期をかけてPBL手法を取り入れている。

### (2) 長所・特色

#### <学生への措置1 初年次セミナー>

##### 1) 初年次セミナーの目的

大学における学習は高校までの学習とはかなり異なりため、初年次セミナーでは大学のさまざまな授業で必要とされる基礎的で一般的な学習方法について学び必要があると考え、初年次セミナーにおいては、「自律的で効果的に学ぶための基礎的学習スキルを身につけること」を目的としている。

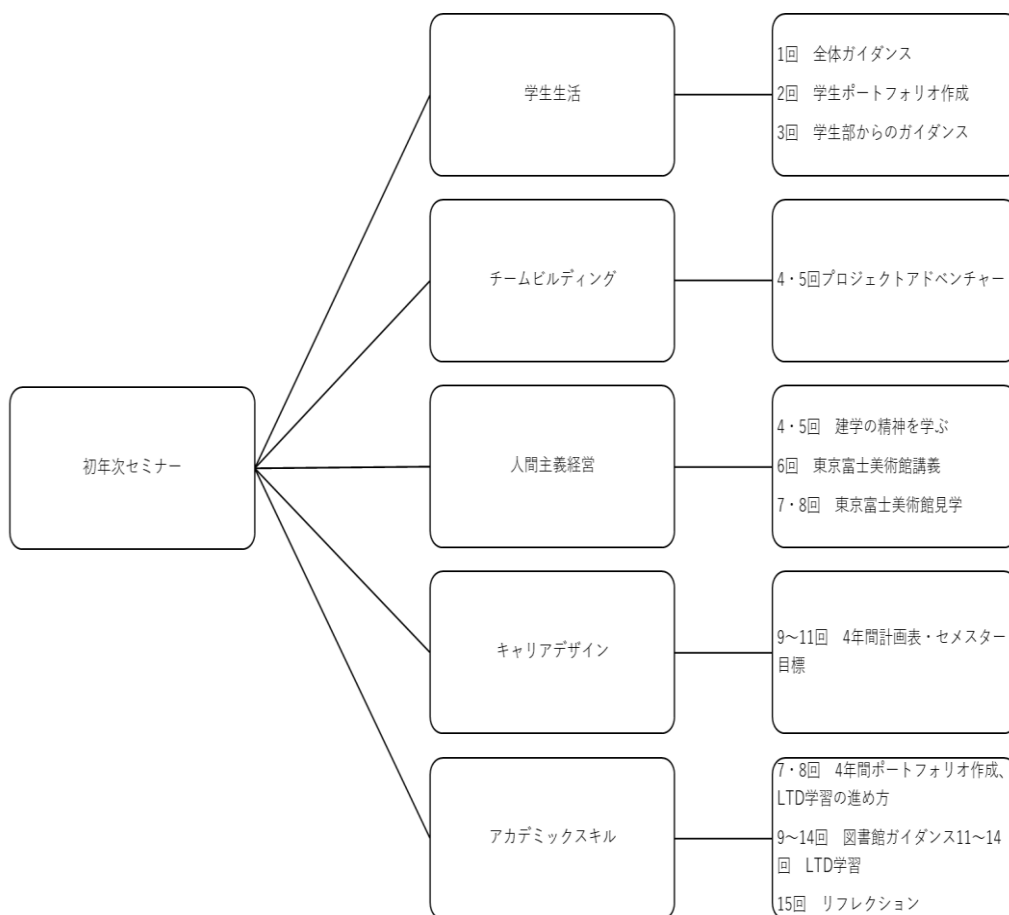
創価大学経営学部においては、互いにうまくコミュニケーションが取り、適切に判断できるようAL(アクティブラーニング)の手法を導入している。大学での授業での対応ができるように、ノートテイキングをはじめ、リーディング、レポートライティングの研修を行っている。また、学生生活を充実させるためのポートフォリオの研修、キャリアガイダンス、建学の精神を学ぶための本部棟ロビーの見学と解説、東京富士美術館ガイダンスと訪問、図書館ガイダンスをグループごとに実施している。グループ分けに関しては、初年次学生を13-15名のグループに分けることで、学生間のコミュニケーションのみならず、担当教員とのコミュニケーションとが密にできるように設計している。また、次年度の人間主義経営演

習でもグループの構成メンバーは変更することなく継続している。このことで、学生間での信頼構築の一助となると考えている。

## 2) 初年次セミナーの到達目標 (学習目標と学習態度)

上記の目標を達成するために学習目標と学習態度の観点からの到達目標を設定している。学習目標は、「大学で学ぶために必要な基礎知識や技法を習得すること」としている。また、副次的には「経営学及び人間主義経営の基本と面白さを学び、学習意欲を引き出す。」ことである。また、ラーニング・アウトカムズとの関係では、「問題解決に必要な知識・情報を適切な手段を用いて入手し、活用する」を最重要とし、「多面的かつ論理的に思考する」、「学びの意味や社会的責務を考え、自らの目標を設定し、自立(律)的に学ぶ」を重点項目としている。そのために、適切に判断できるよう AL の手法を積極的に導入している。合わせて、大学で学ぶために必要な基礎知識や技法を習得する上で必要となる学習態度をグループワークの課程で磨くことを目指す。

このような学習目標を達成するには、「他の学生と協力して学習課題に取り組めるようになること」、「アカデミックスキルを習得すること」、「人間主義経営に対する考えを深める」、「ビジネスや社会問題にもっと関心を持つようになること」を具体的な目標としている。より、具体的には、「学生生活」、「キャリアデザイン」、「チームビルディング」、「アカデミックスキル」、「人間主義経営」の観点から授業を設計している。



### 3) 初年次セミナーの学習成果の指標

初年次セミナーは、大学で学ぶために必要な基礎知識や技法を習得することを目標としているため、その到達度の測定は容易ではない。したがって、P/F の評価基準としている。しかしながら、初年次セミナーにおいては、評価項目を5点として定め、「学生生活」及び「チームビルディング」と測定が難しいものに関しては出席のみを評価基準としている。また、今後の学生生活を計画するうえで重要となる「キャリアデザイン」は、出席のみならず、4年間計画表とセメスター目標の提出が必須となっている。また、「アカデミックスキル」については、計4回のLTD学習を行うため、毎回の事前学習ノート及び第1回目のLTD学習の教材についてはレポートの提出を義務付けている。また、「人間主義経営」においては、出席のほか、2回のクイズとレポートの提出を義務付けている。

#### 初年次セミナーの評価項目ならびに評価条件

評価項目	対応授業回	条件
学生生活	1, 2, 3回	出席のみ
キャリアデザイン	7・8回	出席
	9～11回	出席・4年間計画表・セメスター目標
チームビルディング	4・5回	出席のみ
アカデミックスキル	9—15回	出席・LTD事前学習ノート及びレポート
人間主義経営	6, 7・8回	出席・レポート

### 4) レポート評価

第4・5回の授業にて、訪問前に建学の精神についてクイズを行う。本部棟ロビー訪問後に、教室にてロビーでの見学や説明を受けた後、感想文を作成する。第6回の授業について、東京富士美術館の担当者からの解説の前に、東京富士美術館についてのクイズを行い、東京富士美術館の由来等について学習する。第10～13回の授業での図書館訪問時には、関心あるSDGsについての記事を検索し、その内容を簡単にレポートとして提出する。最後に、第10～14回の授業では、計4回のLTD学習を行い、各回のLTD事前学習ノートを確認する。また、第1回目のLTD学習内容である「知的複眼思考法」第4章を読んだレポートについては、提出後、コメントをつけて、学生に返却を行う。このようにして、様々な観点から、授業や授業外で得た知識をレポートやノートとして具現化することで、大学で学ぶために必要な基礎知識や技法を習得することを目指している。

### 5) 授業の進め方

全15回の授業のうち、4回を講義聴講してもらい、残りの授業ではグループごとの行動となる。第1回目から第3回目の授業においては、全体での授業を中心に、主に学生生活に焦点を当てている。第6回を除く第4回から第8回までの授業においては、2つのグループ

に分けて、チームビルディング、人間主義経営に焦点を当てている。具体的には、プロジェクトアドベンチャーを通して、チームビルディングを行っている。また、本部棟ロビーの見学及びクイズを行い、建学の精神について学び、東京富士美術館の講義及び見学を通して、人間主義経営に対する造詣を深めることを目的としている。第9回目から14回目の事業においては、13—15名の小グループによるLTD学習、図書館訪問、キャリアセンターの担当者からの講義、SPACE訪問による学内施設での勉強空間の使い方を学ぶことで、アカデミックスキルの向上を目指している。また、図書館訪問時は、自分の関心があるSDGsのテーマを検索することを課している。学生一人一人がLTD学習ノートを作成し、毎回のLTD学習時にチェックを行っている。教材についても、知的複眼思考法、人間主義経営に関する教材、企業経営論と幅広い分野を網羅し、学生のアカデミックスキルの向上を目指している。

## 6) 学生の主体的参加を促すための方法

学生の主体的参加を促すために、様々な工夫を実施している。以下に列举する。

- 1) 図書館訪問時に検索する内容は、自分の関心があるSDGsのテーマから選ばせている。
  - 2) レポートの提出とフィードバックを通して、学生の学びの可視化を目指している。
  - 3) LTD学習を通して、学生間でのフィードバックや議論を行う。
- 各ゼミにSAを配置し、常に学生に声がけするように促している。

## <学生への措置2：人間主義経営>

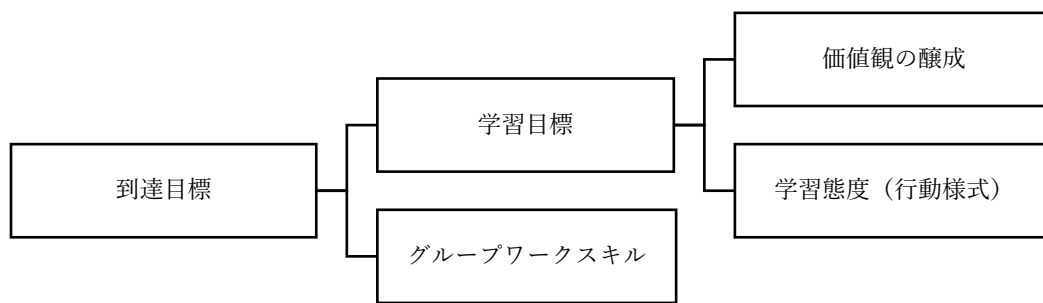
経営学部では、「人間主義の視点から人類社会に貢献する強い意志をもって社会的な問題を発見・解決する能力を有し、課題への挑戦を不断に行う人材を育成する」との教育目標を掲げている。この目標を実現するため、2年次春学期に、人間主義経営演習という科目を設置している。

### 1) 人間主義経営演習の目的

人間主義経営演習では、人間主義に関する思索を深め、人間主義経営についての自分なりの意見や判断基準を養い、これからの学生生活や就業後の在り方について考え、具体的な目標を設定することを目指している。この視点を養い、自分なりの意見や判断基準とするためには、単に理論を学べば良いのではなく、様々な視点から人間主義について学び、思索を深め、その在り方について模索・探求する必要がある。そのため、本授業では本学卒業生や教員などによるオムニバス形式の講義を受講し、人間主義経営に関するさまざまな視点を学んだ上で、グループワークとワークシートを使った振り返り学習を通じて、自分なりの意見や判断基準を養い、グループワークに必要な態度の養成を図っている。

### 2) 人間主義経営演習の到達目標（学習目標と学習態度）

上記の目的を達成するために学習目標とグループワークスキルの2つの観点から到達目標を設定している。



学習目標の一つは、人間主義経営に関する価値観の醸成である。そのために、人間主義経営に関する知見を有する講師の講義を受講し、学生に自分なりの意見、判断基準を考えてもらった上で、グループでそのことについて議論をし、思索を深めてもらう。そして、その価値観に基づき、さまざまな経営課題に関する解決策をグループで考え抜く中で、その価値観の深化、体化を期待すると共に学習態度（行動様式）の醸成を目指す。合わせて、人間主義経営を実践する上で必要となるグループワークスキルを磨くことを目指す。

### 3) 人間主義経営演習の学習成果の指標

人間主義経営という概念は非常に広範な概念であるため、その到達度を測定することは容易ではない。そのため、学習目標の一つである「人間主義経営に関する価値観」の醸成の程度や理解度などについては、その測定を行っていない。一方、その価値観を現実の経営課題に当てはめ、解決策を考え、グループで協働することを通じて、人間主義に基づく学習態度ならびに行動様式を意識し、涵養することが可能であり、その変化は測定できるではないか、と考えている。但し、その変化を客観的に測定することは現段階では難しい。そのため、主観的な観点にはなるが、授業の履修前と履修後に学習態度にどのような変化があったのかについて学生自身ならびに学生相互に評価してもらっている。具体的に以下の指標：①計画性、②情報収集力、③メタ認知・自己調整力、④課題共有・対立調整、⑤建設的他社評価、で学生を評価している。

図表1 学習態度を評価する指標

計画性	きちんと成果が出る学習を行うために効率的な学習計画や時間管理を行える。
情報収集能力	様々な情報源から多角的に情報を集め、効率よく精査しながら結論を導ける。
メタ認知/自己調整力	自分の置かれた状況を正しく理解し、次に何をすべきか判断できる。
課題共有/対立調整	グループが一丸になって課題に取り組むために互いの考えを吟味し合い、合意形成に調整することができる。
建設的他者評価	成功に向けて互いの良さを認め合い、意見し合うことができる。

合わせて、人間主義に基づく経営の在り方を考えるグループワークを通してグループワ

ークスキルを涵養することも可能だと認識している。そのために以下のような指標：①経営課題発見力の鋭さ、②解決策の着想のユニークネス、③解決策の論理的妥当性、④情報収集力の幅と深さ、⑤発表資料の説明力の高さ、⑥発表内容のわかり易さ、で学生を評価している。なお、②は学習態度と同じものである。

図表2 学習目標2（グループワークスキル）を評価する指標

経営課題発見力の鋭さ	グループで人間主義経営の定義を行った上で、その観点から複雑に絡み合ったビジネス社会における重要課題を発見できる。
解決策の着想のユニークネス	解決の目標（ゴール）を定め、解決策となりうるアイデアを幾つか立案できる。
解決策の論理的妥当性	アイデアが解決策として妥当性があるか、を検討するために必要なトピック（調べるべき分野）を設定できる。
情報収集力の幅と深さ	様々な情報源から多角的に情報を集め、効率よく精査しながら結論を導ける。
発表資料の説明力	解決策の有効性や実現可能性を考慮した発表資料を作成できる。
発表内容のわかり易さ	問題に対する最終的な解決策を聴衆に分かりやすく説明できる。

価値観やその価値観に基づく学習態度（行動様式）が醸成ならびに高度化することでグループワークの成果がよりよくなると想定している。

#### 4) 人間主義経営演習の評価項目ならびに評価条件

図表1ならびに図表2で示した指標がどの程度達成されているのかを把握するために、20枚のワークシート、ゼミ内プレゼン、ポスターセッションで判断する。ワークシートには課題と共にその判断基準を明示している（添付資料を参照のこと）。また、ゼミ内プレゼン、ポスターセッションについては、以下の評価項目と評価基準を開示している。

図表3 成績の評価項目

評価項目	条件	割合
各ワークシート（20枚）の提出	3分の2以上の提出は前提条件 ※原則、SAが回収、チェック、管理。教員が最終評価	65%
ゼミ内プレゼン	成果物（ゼミ内プレゼンとポスター）&各人のそれまでの貢献度を評価	15%
ポスターセッション	※成果物は、情報収集力、論理性、着眼点、プレゼン力、質疑対応力の観点から評価。各人の貢献度については他己評価と教員評価に基づき相対評価。	15%
その他	キャリアに関する個別面談	5%



図表4 ゼミ内プレゼン、ポスターセッションの評価項目

人間主義経営に関する思索の深さ	人間主義経営について自分なりの見解を持っているか、その見解の思索がどの程度深いのか
情報収集力	情報の正確性、信憑性はあるか、情報量はどうか、情報の質はどうか
論理性	一貫性はあるか、妥当性・実現可能性はあるか、論理的矛盾はないか
着眼点	斬新で、独創的な視点か、新規性はあるか、既存の視点とどう差別化されているか
プレゼン力	パワーポイントの出来、聞きやすいか、ジェスチャーはどうか、時間はどうか
質問対応力	質問応答にて適切な対応ができているか

#### 5) 授業の進め方について

15回の授業のうち、5回ほど講義を聴講してもらい、残りの授業でグループワークを行う。1～7回目迄は全体で実施し、8～12回目のグループ学習、13回目のゼミ内プレゼンはゼミごとに実施する。14回目のポスターセッションは1会場、全員参加で行う。15回目の学習態度の振り返りは全体で実施している。

グループは原則4名のグループ（多くても5名）を作り、このグループごとにグループワークを行う。グループワークの際に取り組むテーマは、人間主義経営に関連するテーマとし、切り口は学生にまかせている。なお、図表5はテーマ一覧である。

図表5 プレゼンテーマ一覧（2018年度）

チーム名	発表タイトル	チーム名	発表タイトル
ホークス	女性活躍社会に向けて	アーチ	女性活躍企業の取り組み
藍視	人間主義経営を活かした未病の改善法	Average	SDGs と人間主義経営のつながり
ラルフ	メディアに人間主義の考え方はあるのか？	ネパール	貧困層を減らすために企業が できること
CHECK	味の素の経営に基づく幸福と実現	上品な輩	AI と人間主義経営について
人間主義経営	企業における男女格差と女性進出率	KOREA	女性の社会進出をどのように支援していくか
Nechigiri	Average	オムライス	畜産は貧困を救うのか
太陽	畜産動物に生命の尊厳あるのか	チーム	真の全体主義とは何か

	か	井上	
ムンチャングズ	お茶が導く人間主義経営	帰宅部	USJ はなぜ人気になったのか？
うえーぶ	スタバの経営と人間主義経営	ケニー	離職率を下げよう！そうワークライフバランスでね！
納豆ご飯	出光興産から学ぶ人間主義経営の本質	All of S	NPS と人間主義経営
サーモン	Starbucks×社会貢献	ちんちゃん	真の人間主義経営の比較
中村大雅	ホワイト企業とブラック企業の比較	YDK	味の素×人間主義×SDGs
003	ブラック企業の本質について	緑茶	えっすごくない？Panasonic
カフェラテ	Why Japanese People	shingin	SDGs と味の素
WEST JAPAN	JR西日本の企業理念と人間主義経営	全力少年少女	女性の労働環境の改善
善太郎坂下46	AI と人間主義経営のあり方	アンパン	企業の男女格差とその是正
おさるのシヨーン	フェアトレード	鉄筋家族	Future of HR
ひつじのジョージ	SDGs からみる人間主義経営	ひよっこり望月	フェアなトレード、フェアじゃないトレード(仮)
もっちーず	ANA と JAL から見る人間主義経営の重要性(仮)	チームメンズ	イケアとニトリからみる人間主義経営
がんばります	可能性か即戦力か	NANL	Google に見る人間主義経営
KIYOMI FC	時間外労働	ざるそば	マイノリティと人間主義経営
しむちゃん's	いい企業とは？	安田 A	人間主義経営の社会的意義
スリーパーズ	スタートトゥデイがベストモチベーションカンパニーアワードで一位を取れたのか	Forever	Soka New Stream -SNS から始まる社会貢献の流れ-
Human Revolution	人間主義経営の実践において今、私たちができること	B2A3	カルビーの新入社員の3年間の定着率が100%であるのはなぜか
pride of shimura	AI に奪われる人間の雇用		

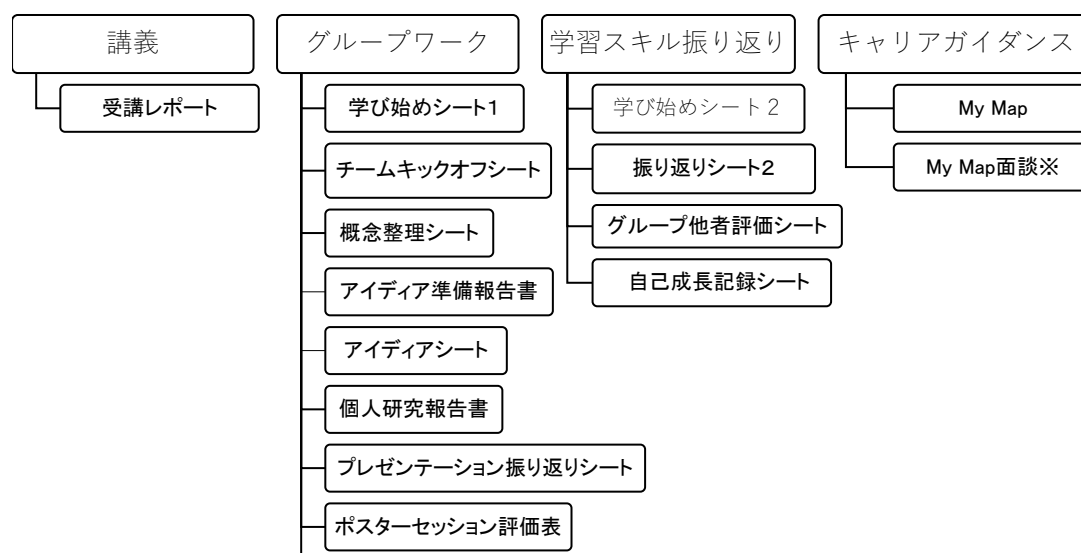
図表6は人間主義経営演習のコンテンツとワークシートの対応一覧である。これらのワークシートを通して、学生の学習成果の可視化を目指している。これらワークシートの回収、チェック、返却はSAが行っており、SAが管理したチェック表を教員が成績の判断の材料としている。

## 6) 学生の主体的参加を促すための方法

学生の主体的参加を促すために、様々な工夫を実施している。以下に列挙する。

- 講師（4名）の授業を聴講後、希望者と講師とで1時間から2時間程度懇談の時間を設

図表6 人間主義経営演習のコンテンツとワークシート対応一覧



けている。

- グループワークのテーマは学生の関心のあるものにしていく。
- ワークシートを用いて、学習内容を適宜提出させ、それをこまめにフィードバックすることで学生の学びの可視化を目指している。
- 学習成果の発表の機会を設け、学生間でフィードバックをし合う。
- 各ゼミにSAを配置し、常に学生に声掛けをするように促している。

## <ビジネス&ロー・ワークショップⅡ / Business & Law WorkshopⅡ (2単位)>

## <ビジネス&ロー・ワークショップⅢ / Business & Law WorkshopⅢ (2単位)>

### 1) 授業目的

ビジネス&ロー・ワークショップⅡは、実社会での会社組織において、直面する社会的諸問題の解決に対応でき得る力をつけることを目的としている。現代社会における課題解決には正解はなく、それらに対して自ら問題を見出して、解決に導くためのプロセスを通して社会に対する関心や能動的力など実社会で役立つ力を身につけることを目指してい

る。また、ビジネスの現場における社会問題を解決をするために、経営知識とともに法的素養を合わせて学ぶことを重視しており、そのために経営学部・法学部生の連携授業となっている。本授業では、以上の目的を効果的に遂行するために実務家との協働によるPBL（Project-based Learning）課題解決型のワークショップ形式で行われる。その際、各学部15名程度に選抜を行う。

さらにワークショップⅢでは、上記に加え、メガバンク・地方銀行・信託銀行・証券会社・生命保険・損害保険業界等金融機関で活躍し社会貢献するために必要な素養を身につけることを目指す。そのため多数の金融関係者を講師に迎え、金融に必要な法的資質や経営分析の手法等をPBLによって学ぶ。

## 2) 到達目標

PBLを通して社会的な問題発見能力、課題解決能力、自己学習力、また対人能力の獲得を目指す。また日常的に問題意識を持ち、学ぶ習慣(問題と対峙し、学び続ける力)を身につけることで、企業で必要とされる以下のキャリア力を涵養していく。

1.参加学生は具体的に以下の習慣を身につける

- ①調べる習慣 ②探す習慣 ③書く習慣 ④話す習慣 ⑤考える習慣 ⑥聞く習慣
- ⑦悩む習慣

2.その上で次の力をつけさせる

- ①発想力 ②仮説力 ③分析力 ④編集力 ⑤発言力

ビジネス&ロー・ワークショップⅢでは、PBLを通して金融実務に関わる問題発見課題解決能力、自己学習力、また対人能力を獲得することを旨とする。さらに日常的に問題意識を持ち、学ぶ習慣（問題と対峙し、学び続ける力）を身につける。

## 3) 学習成果の指標

経営学部・法学部連携授業として専門性が異なる学生が受講し、かつ社会問題解決型のグループワークでもある本授業の学習成果の測定は困難を伴う。ビジネス&ロー・ワークショップⅡでは、授業前学習として共通の課題図書を課して授業の準備を行うようにしている。初回授業においては、エントリシート(1.志望動機、将来の進路・方向性 2.ワークショップで学びたいこと 3.グループワークへの取り組み意欲 4.ワークショップ参加にあたっての意気込み)を提出してもらい、自らの将来に合わせた目標を設定させている。また初回授業では、ワークショップに参加するために実務家による意識づけを行う授業を行ってもらい、その後自己分析やメタ認知分析を行うとともに、身につけたい能力を明確にしたワークシートを提出させている。

さらに、各授業回においては、毎回学んだ内容と身につけた知識・能力を記述し、学生自身が確認するようにしている。特に実務家を招聘した授業回では、実務家から学生にフィードバックを行ってもらっている。

本授業の最終成果として、学内選考を勝ち抜いた上位チーム(毎年4チーム程度)は野村証券本社役員による審査が行われる。学内選考プレゼンテーションの選考基準は学生に公表されており、以下の4点となっている。(1)テーマや理論性など内容について、(2)PowerPoint や図表・グラフなど資料・ツールについて、(3)話し方・動作について、(4)そ

の他として審査員への受け答え、を点数化して厳正に本社プレゼンテーションチームを選出している。野村證券本社の最終プレゼンテーションにおいては、成果に関しての基準は野村證券本社サイドが設けており、講評を詳細に行ってもらっている。

また、授業の最終回では振り返りを行い、以下の6点を確認している。1.最初に思ったこと、考えたこと、2学内発表を通して思ったこと、考えたこと、3.発表の準備をして学んだこと、挑戦したこと、4.このワークショップへの取り組みから学んだこと(総括的自己評価)、感じたこと(感想)、5.授業最初から見て身につけた力、伸びた力①知識と専門性②知識の応用力とコミュニケーション力③多様性を受容する他者との協働④統合する力と創造的思考力6.授業の満足度、である。

以上の授業前、授業開始時、授業期間中、授業後の学生自身による確認や振り返り(リアクションペーパー、ワークシート類は20枚程度)、またプレゼンテーション資料とそれを文章化したレポートの提出を課し、それらを通して身につけた問題解決の力の測定を行っている。

ワークショップⅢでは、各金融機関ごとに、3回完結の金融機関によるオムニバス授業である(授業の進め方参照)。毎回、担当金融機関から出された課題に対して、学生はチームで現状分析・解決策をプレゼンテーションするとともにその提案書を提出する。学生のグループワークの成果発表に対しては、毎回、講師/教員がアドバイス・コメントを行う。またこれらに対して、毎回の授業で学生はリアクションペーパーを記入して提出する。15回目最後の授業では、総括と振り返りとして授業を通して金融の知識の習得度や諸課題に対する取り組みの姿勢など自己の伸長度の測定を行っている。以上、授業前、授業開始時、授業期間中、授業後の学生自身の確認や振り返り(リアクションペーパー、ワークシート類は15枚程度)を通して身につけた問題解決力の伸長度の測定を行っている。

#### 4) 授業内容及び方法、授業計画

ビジネス&ロー・ワークショップⅡ、Ⅲともに産学連携の学生主体で学ぶPBL課題解決型学習で実施される。参加学生はチームを作り、課題の具体的設定、分析方法の決定、資料収集からプレゼンテーション内容の組み立てに至るプロセスを自主的に行う。プロジェクト(問題解決のための研究)遂行にあたっては、野村證券、アジア開発銀行(ADB)や都市銀行などの金融機関の専門講師陣を招聘し、自らの関心や問題意識を持つなど自律性を促す授業を行っていく。またチーム単位でのプロジェクト運用を重視しており、参加学生はコミュニケーション能力と自主的な問題・課題への積極的取り組みが求められる。さらに、ワークショップⅡは学生の学びの気づきを助けるために、1チームに一人の野村證券社員をメンターとしてつけている。

両授業はワークショップ形式で進めらるが、外部講師授業による授業(ワークショップⅡでは野村證券講師6回、アジア開発銀行講師1回、また、ワークショップⅢでは13回)、また本学専任講師によるPBL授業の補助、プレゼンテーションで構成される。編成チームごとに解決すべきテーマを決め、調査、研究、ディスカッションを通してプロジェクトを完遂していく。ワークショップⅡでは最終的成果として、野村證券本社にてプレゼンテーションを行い、またワークショップⅢでは3回完結ごとにプレゼンテーションを行う。

※実務経験に関連する授業内容(担当教員の実務経験の内容)

### ビジネス&ロー・ワークショップⅡ

・ビジネスで社会問題を解決する視点に基づいたテーマ選定の仕方（第1回）と研究状況の進捗の

確認と助言（第9回）

- ・株式の基本と銘柄選定の仕方（第2回、第3回）
- ・リサーチアンドアドバイザー・近未来の技術や話題など（第7回）
- ・投資情報・投資有望の銘柄やセクターなど（第5回）
- ・企業金融・エクイティマーケティングなど（第6回）
- ・開発金融とビジネスアンドローのケーススタディ（第15回）
- ・野村証券公益法人部課長として一年に100大学以上で金融リテラシーを含むビジネス全般の教育

普及に尽力（現、野村 IR）（第1回、第9回）

- ・野村証券支店長としての実務経験（第2回、第3回）
- ・野村証券投資情報部長としての実務経験（第5回）
- ・野村証券コーポレートコンプライアンス推進室長としての実務経験（第6回）
- ・野村証券リサーチアンドアドバイザー部長としての実務経験（第7回）
- ・アジア開発銀行本部首席ポートフォリオ管理専門官としての実務経験（第15回）

### ビジネス&ロー・ワークショップⅢ

・三井住友銀行の実務家としての銀行業務全般、とりわけ「決済・為替・預金・貸金」に係る実務経験

（第2回）

・三井住友銀行の実務家としての銀行業務全般、とりわけ「事業承継」に係る実務経験（第3回、

第4回）

・三菱 UFJ 信託銀行の実務家としての信託銀行業務全般、とりわけ「ポートフォリオ」に係る実務経験

（第5回～第7回）

・日本証券業協会の実務家としての証券業務全般に係る実務経験（第8回、第9回）

・損害保険業協会の実務家としての損害保険業務全般に係る実務経験（第10回、第11回）

・生命保険協会の実務家としての生命保険業務全般に係る実務経験（第12回～第14回）

#### 5) 成績評価方法及び基準等の明示

両授業とも講師招聘時、学内研鑽・準備など毎回のリアクションペーパーやワークシート、学内、本社プレゼンテーションでの評価、またチームワークによる研究への貢献度とプレゼンテーション内容を提出したレポートによって総合的に判断している。それは授業開始時とシラバスで公表している。

#### 6) ワークショップ授業の進め方

ビジネス&ロー・ワークショップⅡは、初回は外部講師による企業の社会問題についての考え方など意識づけのための授業を実施し、授業を受けてのリアクションペーパーとエントリーシートを提出、それらに基づき選抜を行う。2回目以降は5名ほどの経済アナリストなど外部講師によるワークショップを受け、6回目以降は各チームによる社会問題分析の研究を行う。11、12回目学内プレゼンテーション大会、13回目野村證券本社プレゼン大会、14回目アジア開発銀行金融専門官の「ビジネスとロー」ワークショップを行う。15回目には総括と振り返りとして授業を通して自己の伸長度などの測定を行ってもらおう。

ワークショップⅢは、各金融機関ごとに、1回目：講師から業界の概要説明。質疑。業界実務に係る現在又は将来的な課題（テーマ）と調査のポイントを学生に提示。学生5人程度のグループを作り、次の授業までに、グループワークを通して、テーマに関する調査、現状分析、課題解決の提案をまとめる。

2回目：上記のグループワークの成果を学生が発表し、講師/教員がアドバイス・コメントをし、いっしょに考える。（2回完結WSの場合、3回目の内容を含む。）

3回目：講師から、テーマと関連した現実の業務の内容、業界の状況などを説明してもらい、質疑応答を通して理解を深める。

15回目は総括と振り返りとして授業を通して、金融の知識の習得度や自己の伸長度などの測定を行ってもらおう。

■以上の授業は、ビジネス&ロー・ワークショップⅡでは授業前後に5、6回程度、ワークショップⅢでは授業前後の2回程度の打ち合わせと振り返りを行い、次年度授業のフィードバックと授業改善を行っている。

### （3）問題点

これらの授業では、「チームビルディング」などの測定が難しいので、それをはかる指標を見出すことが課題である。

### （4）全体のまとめ

1年次の初年次セミナー、2年次の人間主義経営演習、それに種々のワークショップ授業は、学生の学習を活性化し、効果的な教育的措置として有効であると考えられる。さらに、質の向上を図りたい。

## 点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

### (1) 現状説明

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

経営学部における、成績評価及び単位認定の状況については、大学全体の方針に従い、各教員が、成績要件をシラバスに明示し（Bの要件を明示）、上位成績の上限を守りながら成績の評価を行っている。教授会等で公表、検討される成績の分布を見ても経営学部は標準的な成績分布になっており、適切な成績評価と単位認定を行っていると考えます。

### (2) 長所・特色

経営学部は初年次時から始まる少人数の演習に特色がある。経営学教育には、現実の問題を把握し、問題解決能力を育成することが求められていることから、ゼミの充実を計っている。

2年次に配当の人間主義経営演習は、必修科目で200名を15のゼミに分け、本学部が標榜する人間主義経営を考える授業である。ここでは、運営や進め方に関して細かくマニュアルを用意し、学生、教員が透明性のある中で演習を進めている。各ゼミで公正な評価が行えるよう毎回の授業の課題の評価点数を毎回累積し、合計点で成績をつけるようにしている。

3年生から始まる演習（専門演習）は卒業まで4学期に渡って継続する。2019年度学部の自己点検委員会で、演習IからIVまでの成績評価につき、ルーブリックを作成した。これには、3年次終わりに課されるジュニアペーパー、卒業時に提出が求められる卒業論文の評価ルーブリックも作成された。このことは、演習の成績評価の透明性と公正な単位認定に大きく資するものであると考える。（資料 5-1）

カリキュラム全体の流れの中で、各科目が適切な評価を行うことによって、学位授与に当たって適切な措置がなされているものと考えます。本年、演習の評価ルーブリックを作成したことにより、学位授与の要件として、2年間の演習と2回にわたる論文作成で、経営学士としての学位授与要件を満たしているかを担保していといえる。

### (3) 問題点

必修科目である経営学原理、簿記原理、経済学入門、統計学は、複数教員によって担当され、これらの科目の成績評価基準の統一化が次の課題である。

### (4) 全体のまとめ

経営学部では、4年間に渡って重視する必修の演習科目での成績評価のルーブリック作成は、適切な成績評価と単位認定、教育の内部質保証に大きく前進した。



**点検項目⑤**：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点 3

○成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置

**(現状説明)**

成績評価の方法および基準についてはシラバスに明示されており、それに従って各教員が厳正な成績評価を行っている。

全学的に成績評価は、2018年度までに入学の場合は6段階評価（S、A、B、C、D、E）、もしくは認定評価（P、F）により単位が認定されている。全学的に6段階評価では、S及びAについては、Sが上限5%、Aが上限25%とする相対評価が用いられている。以前は20名以下の少人数授業にはこの基準を適用していなかったが、現在は事前に適用外とする申請があるものを除いて、6段階評価科目すべてにこの基準が適用されている。

2019年度以降に入学の場合は、12段階評価（A+、A、A-、B+、B、B-、C+、C、D+、D、E+、E）もしくは認定評価（P、F）により単位が認定されている。A+が上限5%で、AとA-の合計が上限25%とする相対評価が用いられている。事前に適用外とする申請があるものを除いて、すべての12段階評価科目にこの基準は適用されている。

既修得単位認定については、事前にその分野の教員が内容を確認した上で、教授会で審議を行い、単位を認定している。卒業要件は入学時に配布する「履修要綱」に明示されている。また、成績評価の客観性、厳格性を担保するために、必修科目の「演習」についてはルーブリックを作成し、演習を担当するすべての教員が共通のルーブリックを作成し、成績評価を行う。

**点検・評価項目⑥**：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

**点検・評価項目⑦**：教育課程およびその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。またその結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：各学位過程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

アセスメントテスト・ルーブリック・学習成果学生調査

評価の視点3：適切な根拠（資料・情報）に基づく点検・評価

評価の視点4：点検・評価結果に基づく改善・向上

## (1) 現状説明

経営学部の学位授与方針（ディプロマポリシー：DP）に明示した学生の学習成果（ラーニング・アウトカムズ）、およびその他の経営学部での学びの成果を測定するために、2019年3月に卒業生（154人）を対象にアンケート調査を実施している。学部自己点検委員会にて、この結果を分析・評価して、教授会で報告し、各授業の改善につなげている。なお、この委員会には、年1回程度学生代表も含めて意見交換を行っている。

このアンケートの質問項目は8つのディプロマポリシー（DP）項目と、3つの追加項目（「経営学部での学びが自身のキャリア形成に活かすことができたと思う」、「創価大学経営学部で学べて良かったと思う」、「社会人になる準備ができていると思う」）である。アンケートの形式は、これらの合計11項目に対して、「いいえ」を1、「どちらかというといいえ」を2、「どちらでもない」を3、「どちらかというとはい」を4、「はい」を5とする5段階評価で、無記名で回答してもらう形式である。

アンケート対象の卒業生の入学時点での学習成果アンケートが実施されていなかったため、入学時の基準指標は2019年4月入学の新入生のデータ（191人）で代替し、比較することとした。この2019年3月の卒業生アンケートを、2019年4月入学者アンケートを基準に検討した。（関連図表は6-1に別掲）

まず、平均値を比較すると（表1および図2）、すべての項目で卒業生の平均値が新入生の平均値を上回る結果となった。項目別（表2～表9、図3～図10）では、DP1（「社会へ貢献する意志を有し、人間主義経営の理念と社会的責任を理解・習得している」）の場合、平均値は卒業生で4.39、新入生で2.95、卒業生の87%が4以上を選択していた。DP2（「現代経営に必要な基礎的知識を有し、経営の仕組みを理解して、その知識やスキルを習得している」）の場合、平均値は卒業生で3.98、新入生で2.17、卒業生の78%が4以上を選択していた。

DP3（「社会的課題に関心をもち、自らもそれを発見して、他者に的確に伝える能力がある」）の場合、平均値は卒業生で4.14、新入生で2.73、卒業生の82%が4以上を選択していた。

DP4（「その課題の中にある人間や社会にとっての意味や価値を洞察し、問題解決をする能力がある」）の場合、平均値は卒業生で4.04、新入生で2.85、卒業生の78%が4以上を選択していた。

DP5（「ビジネス英語の基礎的知識・コミュニケーション能力を有し、ビジネスや社会で活用する能力がある」）の場合、平均値は卒業生で3.49、新入生で2.04、卒業生の54%が4以上を選択していた。

DP6（「多様性を受容する力を持ち、世界市民としてグローバルな視野で他者と協働する能力がある」）の場合、平均値は卒業生で3.92、新入生で3.01、卒業生の68%が4以上を選択していた。

DP7（「問題解決に必要な情報を自ら収集・分析し、論理的に探究しながら、価値を創造していく能力がある」）の場合、平均値は卒業生で4.09、新入生で3.01、卒業生の81%が4以上を選択していた。DP8（「チームで主体的・能動的に活動し、ディスカッションなどを通じて様々な資源や知見を統合する能力を身につけている」）の場合、平均値は卒業生で4.23、

新入生で 3.01、卒業生の 84%が 4 以上を選択していた。

伸び率（卒業生の平均値/新入生の平均値）の点では（表 1）、特に DP2（「現代経営に必要な基礎的知識を有し、経営の仕組みを理解して、その知識やスキルを習得している」）が 1.8、DP5（「ビジネス英語の基礎的知識・コミュニケーション能力を有し、ビジネスや社会で活用する能力がある」）が 1.7 で最も高く、経営学部の教育が経営知識の獲得と英語能力の発達に寄与した可能性があることを示唆する結果となった。

そして、DP の他に、追加質問項目である「経営学部での学びが自身のキャリア形成に活かすことができたと思う」、「創価大学経営学部で学べて良かったと思う」、「社会人になる準備ができていると思う」について結果を参照すると、それぞれ平均値が 4.19、4.67、4.08 であり、4.0 以上が 81%、91%、77%とあり、経営学部での学びが非常に高い満足をもたらしたことを示す値となった。なお、今回のデータの検討に当たっては、統計的検定も行っており、有意な結果を得られている。

その他の特記事項として、必修科目の「演習」についてはルーブリックを作成し、演習を担当するすべての教員が共通のルーブリックで成績評価を行うことを検討中であることが挙げられる。

3 年生 4 年生の演習の評価ルーブリックを作成、卒論や 3 年次のジュニアペーパーの評価ルーブリックも作成した。（資料 5-1）

#### <学習成果を把握及び評価するための方法の開発>

##### ・アセスメントテストとしての資格の活用

プロフェッショナルコースでは、日商簿記検定の 2 級の取得状況を、グローバルビジネスリーダーコースでは、TOEIC のスコアで学習成果を把握している。

##### ・ルーブリックを活用した測定

本学は、AP 事業（複合型）に採択されており、経営学部は、採択時から先導学部として、5 年間に渡り、アセスメント科目を設定して 3 段階でカリキュラムに埋め込む形でアセスメントを実施している。アセスメント科目では、目標設定と中間振り返りを経て、振り返りを行うとともに、大学独自で開発したルーブリックに学部独自の項目を付け加えてルーブリックを活用し、汎用的な能力を測定している。

##### ・学習成果の測定を目的とした学生調査

学部では、入学時調査と卒業時調査をしてその差異を比較して学習成果の測定を行っている。それぞれの調査で、DP の達成状況を自己評価するためのアンケート調査を実施し、その差異を比較することで学習成果の測定を行っている。

2019 年度に入学した学生への DP の達成状況の調査結果と 2018 年度に卒業した学生の DP の達成状況の調査結果を比較したところ、有意に向上していることを確認している。

#### （４）長所・特色

入学時と卒業時のラーニングアウトカムの達成状況の調査は、今年度初めて実施し、その結果がまとめられ、卒業に向けて確実に学位授与方針に従って学習成果が上がっているこ

とが証明できた。また、その結果を学生の代表が参加する「内部質保証自己点検・評価委員会」で共有され学生と教員の間で協議し、学生から意見を聴取した。これは、調査報告を教員と学生、さらに学部事務室の職員とも共有したもので、今後より充実を期したい。

#### (5) 問題点

経営学関連の学習内容の標準の設定で、教員間で議論があり、更なる議論が必要である。

#### (6) 全体のまとめ

経営学部における、学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握の状況については、2018年度に策定したアセスメントポリシーに従い、着実に進めている。全学的な学習成果調査の他に、経営学部独自のアクティブラーニンググループリック調査や、入学時と卒業時のラーニングアウトカムの達成状況の調査を行っている。これらの調査により、経営学部の学位授与方針に従ったラーニングアウトカムの達成が、卒業時まで大きく上昇していることを把握している。(資料6-1)

入学時と卒業時のラーニングアウトカムの達成状況の調査の取りまとめと教員、学生、職員との共有は、今年度の大きな成果であったといえる。今後は各科目、科目間での学習成果の測定と評価をさらに進め改善につなげていきたい。

## 第5章 学生の受け入れ

### (1) 現状の説明

**点検・評価項目①**：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表。

評価の視点2：下記の内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める水準等の判定方法

経営学部における、学生の受け入れ方針の状況については、公表されたアドミッションポリシー(資料5-1)に基づき、各種推薦入試、一般入試、センター入試、外国人入試に適切に対応し、選抜受け入れを行っている。

### (2) 長所・特色

PASCAL 入試や公募推薦入試では、他学部と同じように英語の能力を重視するが、経営学部独自には、各種簿記検定や情報系の検定をもつものを評価している。

### (3) 問題点

経営学部は外国人に人気が高く、外国人の受け入れ基準が明確でない。今後、望ましい外国人入学基準を学部独自で作成することも課題となろう。

### (4) 全体のまとめ

アドミッションポリシーを適切に設定し、それに基づき、各種入試において適切な選抜がなされている。今後、外国人学生の適切な受け入れが課題となっている。

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状の説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位過程における専門能力に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：学部の教員編成に関する方針

(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任の所在の明確化等)の適切な明示

創価大学「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」にのっとり、経営学部の方針を掲げている。

#### <求める教員像>

1. 本学が掲げる建学の精神及び理念・目的を十分に理解し、「創価大学教員倫理綱領」を遵守する者
2. 大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力があり、その向上に努める者
3. 教授、准教授、講師、助教それぞれに必要な教育研究上の業績、実務家教員においては専攻分野に関する高度の実務上の能力を有し、継続的に積み上げる意思のある者
4. 大学運営に主体的かつ協力的に取り組める者
5. 研究成果を広く社会に還元し、研究者としての社会的責務を果たすことができる者
6. 教育・研究・大学運営等の活動において、積極的に学生と関わり、職員と協働できる者

#### <経営学部教員組織の編制方針>

1. 大学設置基準、大学院設置基準及び専門職大学院設置基準に基づくとともに、教育研究上の専門分野等のバランスを考慮しながら、また特に日本学術会議が作成した「大学協一句の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準：経営学分野」を参照しつつ、経営学部における教育研究上の目的等を実現するために、必要な教員を配置する。

2. 教員間の連携体制を確保して組織的な教育研究を行うために、教育課程や大学運営等において適切に教員の役割を分担する。

3. 広く国内外に人材を求め、年齢・性別構成及び社会実践経験等の有無に配慮する。

また、経営学部における、教員組織の編成の状況については、2012年日本学術会議が作成した「大学協一句の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準：経営学分野」に則り、バランスのとれた教員配置を行っている。その上で、大学の理念を反映した人間主義経営を理解し現実に展開できるための授業を配置している。

## (2) 長所・特色

上述の「参照基準」で示された経営学び諸領域である①経営管理論②会計学③商学④経営工学⑤経営情報学の各分野で教員を配置している。

## (3) 問題点

今後の新規教員採用にあたって、どのように上記の要件を満たすようにするか検討が必要である。

## (4) 全体のまとめ

創価大学経営学部「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」のもと、日本学術会議が作成した「大学協一句の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準：経営学分野」を参考に教員を編成し、今後の教員の新規採用に反映する。

## 第7章 学生支援

点検・評価項目1：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

### (1) 現状説明

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

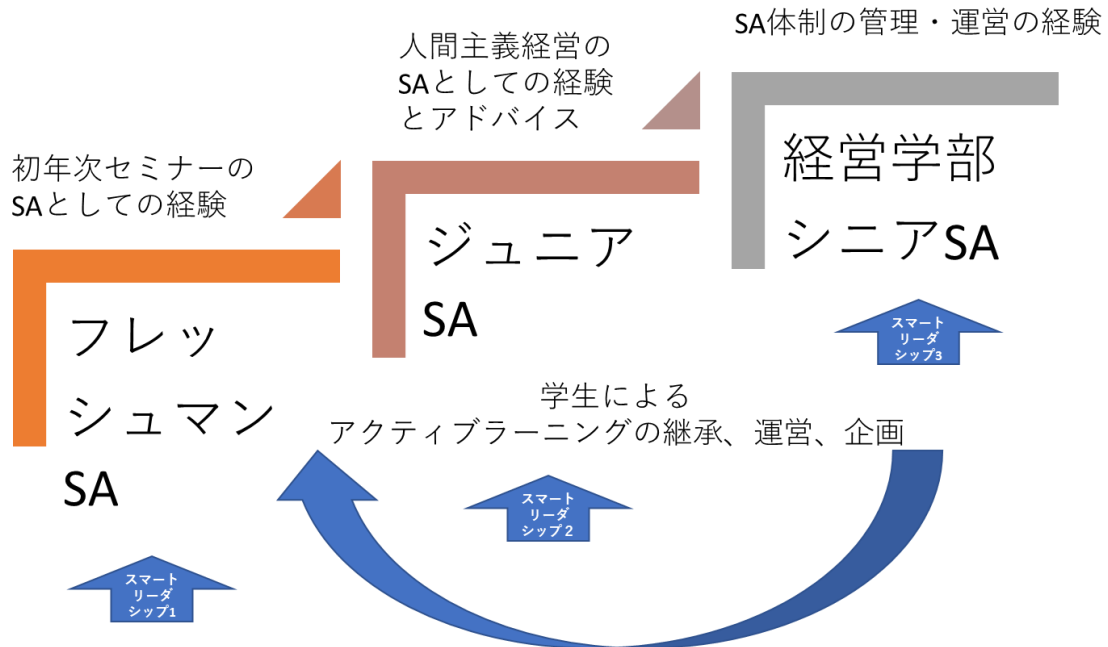
評価の視点2：学生の就学に関する適切な支援の実施

評価の視点3：学生の進路に関する適切な支援の実施

経営学部における、学生支援の状況については、特に経営学部 Student Assistant (SA) 制度において、1・2年生の就学における効果的な支援を構築している。

学生の立場から経営学部での教育における実践的なリーダーシップ育成を目指すことを目的として、2002年度より初年次セミナー及び人間主義経営演習においては、Student Assistant (SA) 制度を設けている。初年次セミナー及び人間主義経営演習におけるアクティブラーニングの継承、運営、企画を学生が主体的に行動することで、学生が人間主義経営を自ら考えることを目指している。この背景には、経営学部が取り組んでいるアクティブラーニングを様々な形態で学生に自主的に取り組める機会を提供しており、特に、学生の態度、志向性及び人間力向上にはアクティブラーニングによる学習が適切であると考えているからである。なお、SA制度の活動内容に応じて、フレッシュマンSA（新2年生）15名、ジュニアSA（新3年生）15名、経営学部シニアSA（新3年生）3名を募集している。

# 経営学部での教育現場を通して、 実践的なリーダーシップ育成を目指す



## フレッシュマン SA（初年次セミナー）

フレッシュマン SA（新二年生）の目的は、前年次に学習した初年次セミナーの内容について、新一年生へ継承することである。具体的には、学生自治会が運営する新入生に対する履修相談会の手伝い、図書館及び東京富士美術館ツアーの同行、毎回の授業の出欠の確認、宿題の回収と添削の手伝い等の初年次セミナーの運営のサポートを行っている。特に、フレッシュマン SA は新一年生が最初に出会う先輩であることから、フレッシュマン SA の研修を早期から実施している。フレッシュマン SA の募集期間を9月から10月にかけて行い、フレッシュマン SA 間のチームビルディング及びフレッシュマン SA の意義について研修を行っている。

## 表 2020年度フレッシュマン SA の事前研修の日程

9月12-20日	募集
9月20-30日	面談
11月14日	第一回研修（自己紹介、チーム分け、フレッシュマン SA の意義について）
12月17日	第二回研修（グループ研鑽等）
1月8日	第二回研修（グループ研鑽等）
1月28, 29日	プロジェクトアドベンチャー研修

## ジュニア SA（人間主義経営演習）

ジュニア SA（新三年生）の目的は、前年次に学習した人間主義経営演習の内容について、新二年生へ継承することであり、フレッシュマン SA が抱えている運営上の課題等をアドバ

イスすることである。具体的には、人間主義経営演習の履修生の出欠の確認、ワークシートの提出の確認及び添削、グループワークでのフィードバック、ポスターセッションの運営などがある。また、毎月開催している SA 会議でのフレッシュマン SA への質問に答えることである。三年次からの演習ゼミ活動等の理由からフレッシュマン SA を経験した学生全員がジュニア SA になるわけではないため、簡単な事前研修は行っている。また、原則的には、フレッシュマン SA 時に担当したクラスを引き継ぐことで、一年次に培った関係を継続できるように心がけている。

#### シニア SA

最後に、経営学部シニア SA（新3年生）の目的は、フレッシュマン SA として経験した内容をフレッシュマン SA へ継承することであり、経営学部独自のアクティブラーニングの内容を運営、企画することである。原則的には、経営学部シニア SA はジュニア SA と兼任している。具体的な活動としては、ジュニア SA としてフレッシュマン SA 向けの LTD 学習の研修補助、チームビルディング補助等の事前研修の企画・運営、そして、初年次セミナーでのフレッシュマン SA のサポート、経営学部独自の SA 研修会の企画及び運営である。

SA 研修制度は、事前研修と学期中の研修会を開催している。事前研修では、次期より実際に運営に携わるフレッシュマン SA を対象に、11、12、1月に行っている。ここでは、フレッシュマン SA が「よき先輩、なんでも相談できる先輩」を目標として、フレッシュマン SA のチームビルディングやフレッシュマン SA の意義について研修を行っている。また、プロジェクトアドベンチャーを行うため、事前に体育館での研修を実施している。

学期中の研修では、第1回目は学期開始直後で、フレッシュマン SA、ジュニア SA との自己紹介を行い、情報交換を主目的としている。2回目以降は、毎月、経営学部シニア SA が中心となって、フレッシュマン SA とジュニア SA とが実際に初年次セミナーの補助及び人間主義経営演習に携わり直面した課題等を共有や解決に向けての会議を行っている。以上のことから、創価大学経営学部では、組織的な SA 制度を設けることで、学生の立場から経営学部での教育における実践的なリーダーシップ育成を目指している。

進路に関する支援については、2年次の人間主義経営演習において、入学時に受けた就業力テストの結果をもとに、担当教員との面談を通し、進路について助言が提供される。

#### (2) 長所・特色

SA 制度は、2年次から3年時の在学生在が担当し、段階を経て、リーダーシップ教育としても位置付けられている。

人間主義経営演習においては、人間主義経営と自信のキャリアのつながりを考えながら、今後の仕事について考え、担当教員から助言を参考に振り返り考える機会が設けられている。

#### (3) 問題点

SA 制度は今後、どのように研修制度を充実させていくかにかかっている。

#### (4) 全体のまとめ

SA 制度の構築と1・2年次の必修演習での展開で、先輩と後輩による学習支援を促している。また、少数の演習授業により、1・2年次に担当教員からキャリアへの助言を得るなど教員の学習支援も期待できる。



## 第9章 社会連携・社会貢献

点検・評価項目 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

### (1) 現状の説明

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

経営学部の3つのコースでは、それぞれ学外組織と連携しながら教育・研究活動を進めている。グローバル・ビジネスリーダー・コースでは、海外短期研修で英語力と経営の関連知識を学ぶために、夏の研修（GP ミッション）には、シンガポール国立社会科学大学が受け入れ先となり、2週間のコース内容と1週間のインターンシップを実施するための契約を結んでいる。また、春の研修では、英国レディング大学と3週間の英語とビジネス研修を実施する契約を結んでいる。

プロフェッショナル・コースでは、野村証券と連携して実施するビジネスローワークショップを授業として設置して、毎回メンターとして小グループの企業分析や評価についてアドバイスをもらい、最後の授業で野村証券本社にて、会社役員の前でプロジェクトのプレゼンテーションを行っている。

地方創生ビジネス・コースでは、地方公共団体やNPO法人等と連携して行うローカルビジネス論と地方創生ワークショップという科目を配置して、社会の実際の課題をテーマに課題解決型授業を実施している。これらの授業には、連携先から数名が参加して、ワークショップを支援してくれている。地方創生ワークショップでは、八王子市から2つの課題、NPO法人からは1つの課題を提供してもらった。課題解決の提案を行ったところ、実際に活用できるレベルの提案であると、八王子市からは評価をもらっている。

社会貢献を目指した教育活動として、サービスマーケティングという授業を設定した。これは、学生が自らボランティアや社会的な活動を行う際に、事前事後学習を含めて90時間になった場合に、2単位を認定するものである。この科目は、地方創生ワークショップで提案を行った内容をボランティア等の活動をとおして、実際に実施することを目指してもらうために用意した科目である。2020年度より学生が履修することになる。

### (2) 長所・特色

授業の中に、学外組織との連携、社会貢献活動、そして地域国際交流を組み込み、経営学部らしい社会に価値を創造する実学的な授業を展開している。学外組織とは数年にわたる長期的なやり取りを通じて関係を構築しており、年々内容が充実している。

### (3) 問題点

新しく立ち上げた「サービスマーケティング」は今後その内容と実施規定や単位認定基準の作

成と明示が課題となっている。科目概要をシラバスに明確に示す必要がある。大学のインターンシップ関係の部署との調整を経て、学部の教務委員会で原案を作り、教授会で承認するまで、細心の注意を払っていかなければならない。

#### **(4) 全体のまとめ**

専門的、地域的、国際的な学外組織と教育プログラムで連携体制が構築されている。その内容は、先進的であり、効果的に運用されている。社会貢献活動を教育プログラムに組み込む「サービスマーケティング」は、今後効果的な実施に向けて、鋭意努力していかなければならない。