

2005 年度 経営学部自己点検・評価報告書

4 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

①現状の説明

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他学部とは異なる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。

AO入試と公募推薦入試では、経営学部の理念・目的・教育目標を達成するため、「人間主義経営教育」「国際ビジネス教育」「経営情報教育」といった経営学部の特徴を發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、それを探求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選抜するという点で特色のある選抜方法である。

公募推薦入試は一般入試やセンター試験利用入試と同様に学力試験を取り入れているが、一方では、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取り入れている点は他学部との大きな違いである。このように公募推薦入試は学力と資格試験、面接の両面を重視するという点で一般入試・センター試験利用入試とAO入試それぞれの一部の選抜方法を兼ね備えた位置づけにある。

②点検・評価／長所と問題点

個性的で実力も伴った優秀な人材を發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った。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期待できる。

また、人間性や語学力、情報や簿記などの実務資格を重視して選抜した学生を受け入れるという方針と学部の理念・目標との関係は、全体的にみてよく対応している。

③将来の改善・改革に向けた方策

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さらに明確にし、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

①現状の説明

「人間主義経営教育」「国際ビジネス教育」「経営情報教育」の経営学部の3つの特徴を發揮できる学生を受け入れるという入学者受け入れ方針は、とくにAO入試や公募推薦入試の入学選抜方法と密接に対応させている。

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、経営学部ではあらかじめその時々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とり、とく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。

②点検・評価／長所と問題点

入試科目として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、実証分析などの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関係しているため、とくに問題点は見当たらない。

③将来の改善・改革に向けた方策

今後も受け入れ方針と入学選抜方法の対応づけ、受け入れ方針とカリキュラムの対応づけについて十分に検討を行う機会をもっていく。また、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

①現状の説明

経営学部が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。

②点検・評価／長所と問題点

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、とくに大きな問題点は見当たらない。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、今後問題点が生じることがあれば、適切に対処していきたい。

B群：入学者選抜基準の透明性

①現状の説明

経営学部が特に明確に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。どちらもその選抜方法や選考の趣旨として、選抜基準の項目が入試要項に明記されている。AO入試は、選抜基準として経営学部が希望する資格や資質をもつ人材を具体的に明記している。公募推薦入試においては、AO入試ほどの詳細な記載はないが、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明記している。なお、それぞれの配点や面接の具体的な選抜基準までは明記していない。

②点検・評価／長所と問題点

上記の入学選抜基準の明記は、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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、今後問題点が生じることがあれば、適切に対処していきたい。

(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

①現状の説明

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に関する原案を作成し、教授会で承認を得るというプロセスで検証する仕組みが確立されている。

②点検・評価／長所と問題点

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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、今後問題点が生じることがあれば、適切に対処していきたい。

(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

①現状の説明

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。

②点検・評価／長所と問題点

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、受験生についての公平性が保たれており、これは長所といえる。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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、問題点を洗い出し、適切に対処していきたい。

(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

①現状の説明

入学者選抜を行う試験とそれぞれにおける調査表（調査書）の取り扱いは次の通り。なお、◎印は特に重視すること、○印は重視していることを表している。無印は高等学校の調査書が無関係のものを表す。

入学試験区分	高等学校調査書の考慮
一般入学試験	○
大学入試センター試験	○
AO入学試験	◎（評定平均値は除く）
公募推薦入学試験	◎
スポーツ推薦入学試験	○
帰国学生入学試験	○
編入学試験	
社会人編入学試験	
創価女子短期大学推薦編入学試験	
外国人学生入学試験	
創価学園（関西校）推薦入学試験	○
創価学園（東京校）推薦入学試験	○

経営学部の特徴としては、AO入学試験と公募推薦入学試験において高等学校の調査書が特に重視されていることであり、これ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あげられる。

②点検・評価／長所と問題点

高等学校の調査書は入学者選抜において重要な位置を占めている。特に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は経営学部の特徴を活かした長所である。

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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現在の仕組みによる成果を見守りつつ、検討を継続していく。

(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

①現状の説明

2005年度における経営学部の学生収容定員は1,030人である。また、2005年度の在籍学生数は次表の通りであり、合計1,292人となっている。これらにより、収容定員充足率は1.25となる。

2005年度	1年次	2年次	3年次	4年次以上	合計
男子	175	164	199	263	801
女子	109	124	122	136	491
合計	284	288	321	399	1,292

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1.19であった。

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
入学定員数	280	270	260	250	250
入学者数	338	329	316	287	284
入学定員に占める 入学者数の比率	1.21	1.22	1.22	1.15	1.14

また、編入学については各年度募集人員数若干名のところ次の通りであった。

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
募集人員数	若干名	若干名	若干名	若干名	若干名
編入学者数	8	8	7	11	14

②点検・評価／長所と問題点

経営学部の収容定員充足率1.25は大きな比率であり、現状において収容定員数の超過が認められる。この数字の大きさには主に次のような3つの理由がある。

その一つは、過去において臨時的な定員の増加が行われ、それに伴う入学者数の増加が存在した。その年度の入学生が現在も3年生以上として在学しているため、現在の収容定員充足率が大きな比率となっている。しかしながら、2004年度に定員250人に恒常化し、入学者数も280人強と落ち着いてきている。入学者数の大幅な増加がなければ、収容定員充足率は適正な水準に落ち着くことと予測される。

二つ目は厳格な成績評価による留年生の存在である。2005年度の学年別の在籍学生数を見ると、4年次生以上の人数が多くなっていることが確認できる。これは数年前に導入・徹底された厳格な成績評価による留年生の存在が大きな原因である。これによる在籍学生数の増加が収容定員充足率の大きな比率に影響している。卒業生の学力水準を維持・向上させるため、厳格な成績評価による留年生の存在はやむを得ないことといえる。

三つ目は海外留学による留年生の存在である。半年、ないし1年間休学し、私費で留学する学生が少なからず存在する。このことが4年次生以上の人数を多くしている。

一方、過去5年間における入学定員に占める入学者数比率の平均は1.19であり、若干の定員超過が認

められるものの適正な範囲にあると判断でき、しかも近年は減少傾向にあるので、この点については特に不都合は見出せない。また、編入学者数についても問題点は特に見出せない。

③将来の改善・改革に向けた方策

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者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

①現状の説明

学部の定員と入学者数については前項の通り。これによると収容定員充足率は1.25と大きな比率となっている。定員の適正化に向けた努力として、数年来、各種の入学者試験での合格者数は経営学部入試委員会と経営学部教授会によって厳格に管理されてきた。これにより入学定員数に対する入学者数は適正な水準に落ち着いてきている。

また、過去5年間における入学定員数に対する入学者数割合の平均は1.19であった。

②点検・評価／長所と問題点

この1.25は定員超過を示す数字であり、ここに問題が認められた。しかしながら入学定員に対する合格者数が厳格に管理・運用されてきたことにより、定員に対する入学者数の比率は2004年度に1.15、2005年度に1.14と落ち着いてきている。これによると、若干の定員超過が認められるものの適正な範囲にあると判断し得る。このまま現状を維持していけば、収容定員充足率は次第に適正な水準に落ち着いていくことが予測されるのでこの点は評価し得る。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を維持し入学定員数を厳格に管理する。また、個別指導を推進・徹底することで留年生の減少に努める。

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

①現状の説明

経営学部の2005年度の収容定員充足率は1.25であり、定員超過を示す数字である。しかしながら、過去に行われた臨時定員増の影響であり、現在では入学定員数のもとで適正範囲の入学者数を実現しており、今後は収容定員充足率が適正な水準に落ち着くものと予測される。

その上で、今後の少子化を踏まえ、さらに、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模索している。これは今後の人口分布の変化と受験生の便宜を考慮してのことである。

2005年現在、経営学部と経済学部のそれぞれから4名（計8名）の教員による「学部改組転換準備委員会 経済・経営学部分科会」が組織され、学生募集、入学方法、専門科目についての卒業単位数、1年次履修科目、専門科目の相互乗り入れ、英語力向上、eラーニングなどについて検討している。この分科会は経済学部との連携強化、個別指導の推進・徹底などにより学生の質を維持した上での留年生の減少に繋がる効果を持つ仕組みであり、定員変更の可能性を検討することまではしていない。

この分科会とその活動をもって、組織改組を検証する仕組みは既に導入されていると判断できる。

②点検・評価／長所と問題点

経済学部・経営学部連携に関する分科会の存在は今後の学部運営にとって重要な存在であり、その活動は評価できる。特に問題点を見出せない。

③将来の改善・改革に向けた方策

経済学部と経営学部のゆるやかな連携について検討を進めつつ、定員変更の可能性についても考慮していく。

(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

①現状の説明

経営学部における過去4年間の退学理由別の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。退学者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	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
一身上の都合	5	4	3	5
経済事情	1	0	3	1
進路変更	4	0	4	2
病気	0	0	1	0
その他	1	3	3	0
合計	11	7	14	8

2004年度から、経営学部では前期セメスターの後半において、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。

②点検・評価／長所と問題点

個人面談により退学者を生み出さないようにする活動は評価に値しよう。問題点については特に見出せない。

③将来の改善・改革に向けた方策

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さらに密にしていき、それ以外にも教務委員会を通じて方策を検討していきたい。

5 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

①現状の説明

経営学部の教育課程は本学の建学の精神である「人間教育の最高学府たれ」に基づいた「人間主義経営理念」を礎としている。この理念に基づいた経営学部の目的・教育目標とするところは、3点であり、

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

学部学生定員は入学年度別に次表のように推移して2004年度以降恒常化され現在250名である。

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
学生定員	290	280	270	260	250	250

2005年5月現在の学部学生在籍数は1,292名であり学年別内訳は次の表のようである。3年次4年次の学生数が1・2年次に比較して多いのは上の表にあるような学生定員の違いが原因のひとつである。

1、2年次生は定員250名、3年次生は260名、4年次生は270名である。

学年	1年次	2年次	3年次	4年次以上	合計
男子	175	164	199	263	801
女子	109	124	122	136	491
合計	284	288	321	399	1,292

学部教員数は総計46名でありそのうち専任は18名である。教員の専任・兼任・兼任内訳を下の表に示す。兼任教員13名のうち5名は英語教育であり、6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15名のうち2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13名である。この13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名も含まれている。

教員種別	専任	兼任	兼任	合計
教員数	18	13	15	46

次に示すのは年度別の専任教員数の推移である。

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
専任教員数	22	22	19	19	19	18

専任教員数は2001年度に一度に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。新たな専任教員の任用は一度に大量の教員を補充するには無理があり、現在経営学部に適任の教員の任用を進めている過渡的な段階にある。

上述した学部の目的・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6名の専任教員を配置している。

また、2005年度の教員一人に対する学生数は全学年総計に対して28.1名であり、専任教員一人に対しては71.8名である。現在の学生数では専任教員一人当たり1年次生15.8名、2年次生16.0名、3年次生17.8名、4年次以上22.2名となっている。

②点検・評価／長所と問題点

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、それぞれの分野に必要な教員配置がなされている。学問的には経営学、会計学、マーケティング、金融など従来の経営学部がカバーする領域から環境マネジメント、経営情報、情報科学に関する分野まで幅広く教員配置が行われているところは長所である。経営学部の理念・教育目的を達成するためにも専任教員による授業比率は高くする必要があり、兼任教員については現教員数がほぼ適切である。

問題点としては、ある分野では他分野との担当も兼ねた教員が配置されて授業がおこなわれている現状である。カリキュラム体系の分野はその重要度との兼ね合いから、各分野で教員配置数を一律にする必要はないが、教員の授業負荷の軽減の観点からも経営学部総体として新たな専任教員の任用が求められ

る。

また、専任教員一人当たりの学生数 71.8 名は多すぎる。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。学生数は表からも明らかなように学生定員との関係で 3・4 年次生はそれぞれ下の学年より 33 名、78 名多い。4 年次生が 3 年次生より 78 名多いが、この中には定員増による増加分の他に留年学生数が含まれている。これは卒業時における学生の質の保証のために必要とされる厳格な成績評価によるものが主であり、大学教育の質を維持する観点からある程度の留年生の存在は致し方のないものである。

なお、定員 250 名となった 1・2 年次学年でも専任教員一人当たりそれぞれ 15.8 名、16.0 名ではまだまだ多すぎるといえるので、この面からも更なる教員の任用が必要である。

③将来の改善・改革に向けた方策

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 18 名であるので、これを早い段階で 20 名とする。兼任教員については、各分野の専任教員の授業負荷に関してアンバランスが生じないように適切な任用を検討する。また、専任教員と兼任教員とのコミュニケーションを密にした連携を図り、学部教育目標の理解と理念に沿った授業展開を行うことを徹底し、授業の質を高めていく。

A群：主要な授業科目への専任教員の配置状況

①現状の説明

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、準必修の扱いで履修指導をしている 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 名の専任教員全員で行い、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 18 名に加えて創価女子短期大学の教員 2 名が兼任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学部専門科目における専任教員の担当コマ数は 176 コマであり、兼任教員の担当コマ数は 32 コマ、兼任教員の担当コマ数は 39 コマとなっている。専任教員担当のコマ数比は全体の 71.3%、兼任教員担当は 13.0%、兼任教員担当は 15.8%である。

②点検・評価／長所と問題点

専任教員担当コマ数比が 71.3%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ところは私立大学の全体の現状から見ると長所である。また、「演習」は専任と創価女子短期大学の兼任教員のみで行われていることも長所であるといえる。

問題点としては、必修科目において兼任教員に負っている部分があり、専任教員の担当比率を高める必要がある。一方、あまりに専任教員比率を高めた場合に教員に掛かる授業負荷が重くなりすぎるとは、やはり教育および研究の質を落とすことに繋がるため、必修科目以外の専門科目においては適切な数の兼担・兼任教員の確保は必要である。

③将来の改善・改革に向けた方策

教員任用の際に専門分野のほかに必修科目の担当能力もみて任用を進める。

A群：教員組織における専任、兼任の比率の適切性

①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	18	13	15	46
比率	39.1%	28.3%	32.6%	100%

単に人数だけの比較では専任教員比が39.1%と低く、兼任、兼任教員比が高いようであるが、兼任教員に関しては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の担当を学部の専任教員に依らずに、各専門学部の教員が担っているためである。また、兼任教員数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部分を教える兼任教員が含まれている。兼任、兼任教員は担当科目が1～2科目であるため人数比では大きく出てしまう傾向にあり、単純に学部全体の人数比だけで教員配置の適切性を判断することはできない。

そこで、まず基礎・共通分野を除いた専門科目2コース8分野での教員配置を専任、兼任、兼任教員別にみている。テクノマネジメントコースの三分野である環境マネジメント、経営情報、情報システム分野、およびクリエイティブマネジメントコースのマーケティング分野では専任教員が総ての科目を受け持っており専任比率は100%である。

クリエイティブマネジメントコースの金融・ファイナンス分野の専任教員数の比率は60%であるが、残りの40%は経済学部の兼任教員に依っている。同コースの経営管理、国際人材開発分野では専任教員数比率が50%である。しかし、両分野を担当コマ数比で見ると両分野とも専任教員担当コマ数比は83%であり、残り17%を兼任教員が担っている。これらの分野は授業科目数も豊富であり、扱う対象を広げるためにも兼任教員による強化が必要な分野である。

会計分野の専任教員数比率は現在25%である。会計分野では専任教員が2001年度に3人一度に退職したこともあり、現在専任教員は2名、兼任教員6名である。新たな教員の任用を進めている過渡的段階にあり専任比率が25%に低下している。コマ数比では専任教員担当コマ数比は56%であり、残り44%が兼任教員に依っている。但しこの兼任教員の内には教育理念を同じくする創価女子短期大学の教員が含まれており、他大学の兼任教員による担当コマ数比は34%で高くはない。

以上のように兼任教員に負っている科目のある分野は8分野のうちの3分野に限られている。そのうち、兼任教員比率が最も高いのは会計分野であり、次が経営管理、国際人材開発分野である。上述したように会計分野の兼任6名の中には創価女子短期大学からの教員1名が含まれており、また国際人材開発でも同短期大学教員1名が含まれている。

②点検・評価／長所と問題点

兼任教員に負っている分野が8分野のうちの3分野のみであることは、学部教育がほぼ専任教員によって行われていることを示して評価できる。兼任比率が高い経営管理分野と国際人材開発分野は経営学部での基礎的および重要領域であり、授業科目数も多く、また兼任教員の採用により厚みのあるカリキュラム構成となっており適切である。

兼任比率が最も高い会計分野は前述した過渡的状态で現在に至っているもので、教員配置の問題点として挙げられる。

③将来の改善・改革に向けた方策

会計分野の専任教員の任用を最優先課題として進める。また、専任教員のみで教育が行われている分野においては、教員の授業負担などを見直し、必要があれば兼担・兼任教員の採用を検討する。

A群：教員組織の年齢構成の適切性

①現状の説明

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。

	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	1	11
助教授	1	2	2	1					7
合計	1	2	3	4	2	3	2	1	18

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49.7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。

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
教員数	22	22	19	19	19	18
平均年齢	55.4	55.1	47.6	48.6	49.6	49.7

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。

②点検・評価／長所と問題点

年齢構成としては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。

③将来の改善・改革に向けた方策

これまでと同様に引き続き専任教員の任用にあたっては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

①現状の説明

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。さらに、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。この懇談会形式は2003年度より全学的に行われ現在2年経過している。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。

②点検・評価／長所と問題点

カリキュラム体系が8分野と明確に体系化され、各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は長所である。非常勤講師懇談会が定期的に行われ専任教員と兼任教員の意見交換が自由に行われる場があり、学部の教育方針が兼任教員にも理解された上で授業運営が行われていることは長所である。

問題点としては次のようなものがあげられる。まず、経営学部教務委員会に関しては、その扱う対象が学部教育の中核的重要課題であり、かつ年間を通じて非常に多くの検討事項があり、ほぼ毎週のように委員会の開催をしなければならない。教務委員は一種の専門職的側面もあり任期一年で次々に交代するというわけにも行かず、数年にわたり同一教員が委員となっており、各委員にかかる負担が大きい。

非常勤講師懇談会は意思疎通の向上、忌憚ない意見交換などの面で多くの利点を有しているが、兼任講師の出席率が低いのが問題点である。兼任講師のうち創価女子短期大学の教員を除いた数で算出した出席率は2003年度、2004年度とも23.1%である。

③将来の改善・改革に向けた方策

経営学部教務委員の負担減については他の役職との兼務の軽減などの考慮を行う。

兼任教員との連絡調整については、年一度の非常勤講師懇談会だけに頼るのではなく、日常的なコミュニケーションの充実を図る。またこれが兼任教員の専任教員との連絡調整の必要性の認識につながり、非常勤講師懇談会の出席率向上にも結びつくものと考えられる。

(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

①現状の説明

現在のところ、上記の教育研究支援職員は存在しない。

②点検・評価／長所と問題点

現在のところ、特に問題は見られない。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りたい。

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

①現状の説明

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定」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、採点の集計、出席管理などである。

②点検・評価／長所と問題点

TA、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ことから、学

生、教員双方にとって有効に機能しているといえる。TA、SA補助による授業を受ける学生にとって、授業の質問など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がある。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、負担軽減の上から不可欠なシステムとなっている。特に情報処理分野での講義は、学生の修得レベルにばらつきがあり、個々の学生に対応したTA、SAによるきめ細かい助言が有効となっている。また講義の受講制限がされていないために受講人数が多い講義も多々みられ、その意味からもTA、SAシステムは有効であり、適切に機能しているといえる。

その他のメリットとして、アシスタントする学生側にとっては補助・助言することを通じて教育経験を積むことができ、自身の教育研究活動の面においても有益となる。またアシスタントを受ける学生にとっても、年齢の近い学生によって個々に対応したきめ細かい助言がなされることは、知的刺激を受け有益である。

③将来の改善・改革に向けた方策

今後は、TA、SA人員の増加を図るなど制度をより充実させていきたい。

(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

①現状の説明

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。理事会の承認を得た場合には、教授会でその旨が報告され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2名以上の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、直ちに候補者の履歴、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で公開され、次回の教授会において、任用の可否を議決する。この後、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。委員会は議長である学部長と教授会で投票により選出された2名の委員とにより構成される。委員の任期は2年であり、再任は許されない。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教員の全てに対して必要書類、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の判断を行う。昇任候補者がある場合には、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する。選考委員は候補者が助教授の時は教授とし、講師のときは教授または助教授とする。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、論文について速やかに選考を開始して、選考の結果を昇任選考委員会に報告する。昇任選考委員会は昇任が適当と認めた場合には、その結果を教授会に報告する。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。下の表は各年度における任用教員数の推移である。

	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
任用数	3	0	0	0

次の表は各年度における昇任数の推移である。

	2002 年度	2003 年度	2004 年度	2005 年度
教授	0	1	0	1
助教授	0	0	0	3

②点検・評価／長所と問題点

教員の任用、昇任に関する基準は完全に明文化されており、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。

一方教育能力については現在のところ教育実績の書類を提出することによって任用、昇任の選考過程で参考される程度に止まっている。また、教員の募集に際しても現在のところ教授会内で公開して募集を行うに止まっている。

③将来の改善・改革に向けた方策

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。

教員募集に関しては、公募を含めて広く人材を求める方策を検討する。

B群：教員選考基準と手続の明確化

①現状の説明

教員の昇任基準については「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が憂慮されたため、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、「昇任基準の申し合わせ」の解釈を具体的に明示して明確化を図った。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。

手続に関しては「創価大学教員の任用手続に関する規程」、「創価大学教員昇任手続に関する規程」が定められ「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。更に2001年の学部長会議において「教員採用の手続について」としてそのプロセスがフローチャート化され明確化された。教授会においてはこの手続が人事案件の時に説明され運用されている。

②点検・評価／長所と問題点

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。このように、基準と手続に関しては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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現行の募集方法と昇任方法をとる限りは明確化における問題点はなく、このまま推移を見守る。

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

①現状の説明

現在公募制は導入していない。

②点検・評価／長所と問題点

公募制に依らず教授会での募集公開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る方法であり、この点では任用人事を成功させる意味から良い方法であるといえる。

しかし、広く人材を求めるといふ点では公募制には劣るところであり、これからの問題点として検討課題である。

③将来の改善・改革に向けた方策

公募制を導入すべきかどうかの検討を行う必要がある。その際に教育業績や研究業績以外の観点として、本学の建学の精神や経営学部の教育理念に関する理解などの観点も存在するため公募制導入に際しては、その基準、手続などを十分議論し適切な募集方法とするべく検討を加える。

(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

①現状の説明

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)に掲載、(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 Semester 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を実施するケースも見られるなど積極的に取り組まれている。

②点検・評価／長所と問題点

「研究業績一覧」への掲載や研究教育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。しかし、現在のところ、上記の研究業績は昇任の審査を受ける場合に活用されるに止まっている。また授業アンケートは学生による授業評価であり、これを参考としつつ教員は授業改善に努めることから教育の質の向上と授業方法の改善を推進するものであり、その意味からも有効である。

③将来の改善・改革に向けた方策

今後、研究費の傾斜配分導入の検討に伴い、教員についての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

①現状の説明

教員の任用・昇任は、「創価大学教員昇任基準」に基づいた1976年学部長会議での「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、さらに年数基準として任用・昇任に必要な教暦年数が規定されている。経営学部では、さらに2003年教授会においてこの「昇任基準の申し合わせ」の解釈を明文化しており、そのなかで教育業績の評価も新たに加えている。

②点検・評価／長所と問題点

教員選考基準は、現状において、上述のとおり適切に施行されているといえる。

③将来の改善・改革に向けた方策

教員選考基準は大学による規程で施行されており、改善・改革もそれに従う。また、任用・昇任の選考基準において教育能力の配慮は重要であり、今後とも適切な評価方法を検討していく。

(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

①現状の説明

創価大学、創価女子短期大学では、それぞれ組織のカリキュラムに沿って専任として固有の教員が配置されている。大学、短期大学それぞれに配置されている専任教員が相互に講義、演習を行なう場合は、兼任教員として授業がなされている。

②点検・評価／長所と問題点

大学、短期大学における固有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からも学生が学ぶ選択肢が増え、人的資源が有効に活用されているので評価できる。

③将来の改善・改革に向けた方策

今後の状況を見守りたい。

C群：併設短期大学(部)との人的交流の状況とその適切性

①現状の説明

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授業・演習が行われている。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、教員レベルでの相互交流が存在している。

②点検・評価／長所と問題点

現在のところ、経営学部と短期大学間の教員による相互の講義・演習は、障壁をもたずに円滑に行なわれてきており、人的交流は図られているといえる。

③将来の改善・改革に向けた方策

経営学部と短期大学との人的交流は適切に図られており、今後の状況を見守りたい。

6. 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

①現状の説明

次の表は、2000年4月から2004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17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、2000年度は2.70本、2001年度は2.35本、2002年度は2.29本、2003年度は2.35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4年間の教員1人あたりの年平均で2.42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。

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度
単著	7(2)	3(2)	2(0)	5(3)
編著・共著	2	2	5	17
単著論文	19(5)	19(1)	20(0)	11(0)
共著論文	18(5)	16(8)	12(7)	7(6)
合計	46(12)	40(11)	39(7)	40(9)

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。

②点検・評価／長所と問題点

教員の研究活動は概ね活発である。資金的には大学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。

年平均2.42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。しかしながら、研究成果発表数は教員間で偏りが存在する。

③将来の改善・改革に向けた方策

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る。科学研究費補助金を中心に、対外的な研究費の獲得をめざす。

教員間での研究成果発表数の偏りを是正するために、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。

C群：国内外の学会での活動状況

①現状の説明

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、2002年度と2003年度の学会発表・報告数を示したものである。なお、ここでの数字は「創価経営論集」にて公表されたもので、そこでの研究成果の公表を行っている教員は17名であった。2002年度は国内より国外が3件多くっており、2003年度は逆に国外より国内が7件多い。教員1人あたりの学会発表数(国内外合計)は、2002年度は1.1回、2003年度は1.2回となっている。

	2002年度	2003年度
国内	8	14
国外	11	7

②点検・評価／長所と問題点

教員1人あたりの学会発表数(国内外合計)は、2002年度は1.1回、2003年度は1.2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。

③将来の改善・改革に向けた方策

各教員が研究資金を獲得し、研究成果の発表、共同研究、あるいはプロジェクトへの参加を推進する仕組みづくりを検討していく。

(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

①現状の説明

経営学部には、付属の研究所はない。

②点検・評価／長所と問題点

該当なし。

③将来の完全・改革に向けた方策

該当なし。

(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

①現状の説明

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」として使用している。

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	2002 年度	2003 年度	2004 年度
¥400,000 以上	11	12	13
¥350,000 以上 ¥400,000 未満	6	2	1
¥300,000 以上 ¥350,000 未満	0	2	1
¥250,000 以上 ¥300,000 未満	1	0	0
¥200,000 以上 ¥250,000 未満	1	0	0
¥150,000 以上 ¥200,000 未満	0	3	2
¥100,000 以上 ¥150,000 未満	0	0	0
¥100,000 未満	0	0	2
人数	19	19	19

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 万円以上研究費を使用する教員が 19 名中 11 名から 13 名であり、58%から 68%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。

②点検・評価／長所と問題点

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窺える。しかしながら、一方で個人研究費の額の使用が低い教員も数名おり、研究費使用において個人差も存在する。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は検討が必要である。

③将来の改善・改革に向けた方策

研究活動に個人差があることから、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

①現状の説明

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、火災などに注意し学生のみでの使用は禁止されている。

②点検・評価／長所と問題点

専任教員の全てが個室の研究室をもち、そこで演習などの教育も行えることは評価できる。インターネットの利用については無線LANの設置が遅れており、回線速度がやや遅い状況にある。また、研究室の管理は教員の自己責任によっているため、個人の持続的な注意の喚起が必要である。

③将来の改善・改革に向けた方策

教員の研究室使用についての留意事項を徹底するため、その方法について検討する。

無線LANの設置と回線速度の向上を検討する。

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

①現状の説明

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。

また、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。学部教授会で審議をしてこの機会を享受することが決定される。

さらに、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、研究時間の確保が企図された。

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

研究活動に必要な学外における研修機会確保については基本的には、各教員の自主的な判断に委ねている。

②点検・評価／長所と問題点

特別研究員制度によって一切の業務を離れ、研究に専念する機会が存在していることは評価に値する。また、オフィスアワーを取り入れたことによって学生への対応時間を明確化したことは評価できる。

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。

しかしながら、特別研究員制度については在職期間中に一度程度の機会しか存在しない。オフィスアワーについてはその周知徹底が必ずしも十分ではない。

創価大学経営学会の研究会・講演会活動は近年必ずしも活発な状態にあるとはいえない。

③将来の改善・改革に向けた方策

研究時間の確保のために特別研究員制度とオフィスアワーの運用について検討する。
創価大学経営学会の研究会や講演会活動を活発化し、教員の研究活動に寄与する研修機会を増やす。

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

①現状の説明

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」がある。これらについては、他の学部教員と連携して申し込んだ例はあるが採用には至っていない。

学部固有の共同研究費は制度化していない。しかしながら、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る。使途については毎年教授会で審議して決めている。

②点検・評価／長所と問題点

「文系学部教員研究助成金」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。

学部固有の共同研究費については、その制度化の必要性は特に認識していない。

③将来の改善・改革に向けた方策

今後、共同研究の活発化が見込まれるが、「文系学部教員研究助成金」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。

7. 施設・設備等

目標 他学部及び大学当局との連携を強化し、「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：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

①現状の説明

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。共同研究室には各種学術雑誌、創価大学経営学会発行の研究紀要「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、紀要のバックナンバーなどが所蔵されている。

②点検・評価／長所と問題点

これら施設・設備の整備状況は、おおむね適切である。たとえば、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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、検討を継続していきたい。

B群：教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

①現状の説明

文系A棟7階に、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。また、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台も、経営学部で独自に用意している。

②点検・評価／長所と問題点

経営学部として情報教育専用室を設けていることや、貸与用ノートパソコンなどを準備していることは、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。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、検討を継続していきたい。

(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

①現状の説明

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で開催している。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が特に制限を設けてはいない。この協議会によりキャンパス・アメニティの形成・支援のための体制は確立している。

②点検・評価／長所と問題点

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。

③将来の改善・改革に向けた方策

学部定期協議会において、今後もキャンパス・アメニティの形成・支援について協議する機会を設け、経営学部の学生の意向をしっかりと吸い上げていきたい。

B群：「学生のための生活の場」の整備状況

①現状の説明

経営学部としての整備は特に行っていない。

②点検・評価／長所と問題点

経営学部に学ぶ学生のために独自の生活の場を整備する必要性について検討する機会がこれまでは稀であった。

③将来の改善・改革に向けた方策

学部定期協議会において、学生のための生活の場をいかに整備するかについて協議する機会を設け、経営学部の学生の意向をしっかりと吸い上げていきたい。

B群：大学周辺の「環境」への配慮の状況

①現状の説明

経営学部として特筆すべきことはない。

②点検・評価／長所と問題点

該当事項なし。

③将来の改善・改革に向けた方策

該当事項なし。

(利用上の配慮)

A群：施設・設備面における障害者への配慮の状況

全学で対応するため、経営学部としての該当事項なし。

(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

①現状の説明

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おり、たとえば、ノートパソコンとプロジェクターは利用者名、機器名、利用日時を記録簿に記帳すればいつでも自由に利用できることになっている。

②点検・評価／長所と問題点

経営学部教員が直接、維持・管理に関わる施設・設備について、利用者責任の原則が確立していることは、臨機応変な施設・設備の利用を可能にしており、これは長所といえる。なお、現状での問題点は特に見出せない。

③将来の改善・改革に向けた方策

現状を見守りつつ、検討を継続していきたい。

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

①現状の説明

施設・設備の衛生・安全を確保するための経営学部独自のシステムは存在していない。

②点検・評価／長所と問題点

該当事項なし。

③将来の改善・改革に向けた方策

該当事項なし。