

2020年度
自己点検・評価報告書
(経営学部)

創価大学

基準1 理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
- 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

創価大学は1971年開校において、「人間教育の最高学府たれ」、「新しき大文化建設の揺籃たれ」、「人類の平和を守る要塞(フォートレス)たれ」との3つの大学の建学の精神(理念・目的)を設定している。また創価大学の教育目標(人材育成方針)としては、「創価大学はこの建学の精神に基づき、人類が直面する個々の問題に真摯に取り組み、知恵を発揮していく『創造的人間』の育成を目標としています。そのために『知力』と『人間力』を磨き、『自分力』(学生一人ひとりが有している可能性)を発見し、開花させる人間教育に取り組みます。」と謳われている。さらに学則の第1章総則(目的)第1条には、「創立者池田大作先生の建学の精神に基づき、学校教育法により、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、全人的な人間形成をはかるとともに、文化の発展と人類の福祉に貢献することを目的とする」と、本学の目的が規定されている。

1976年に開設された経営学部では、この建学の精神と教育目標に基づいて、社会貢献意欲を持って社会における諸問題に真摯に取り組む、社会や企業組織において中核的人材となるビジネスパーソンの育成を目指すために人間主義経営の理念を掲げている。この人間主義経営とは、生命尊厳の観点から、社会における人間の行動、組織活動をとおして様々な社会的課題に挑戦し、世界と人類の平和に貢献する組織経営のこととである。また経営学部では、教育の目的を人間主義経営の理念・目的、人材育成方針に立脚して、確固たる目的観、知力・人間力をもつ創造的人間を育成するための規範的・実践的教育と研究を行うこと、と設定している。さらに建学の精神・理念を基礎として、経営の研究・教育を行なう上で、ア)人間主義に立脚した人材、イ)問題解決に必要な専門知識と手法を持つ人材、ウ)国際舞台で通用する人材、といった人材育成の目的を設定している。

学則 別表第1 (各学部の人材養成の目的)

1. 人間主義に立脚した人材の育成

「人間の幸福とは何か」、精神性にまで踏み込んだ深い人間理解と、それによって発揮される価値創造能力を持つ知性の人材育成をめざします。

2. 問題解決のための知識と知恵の育成

広く情報収集を行うための最新の情報技術(IT)力と、複雑な社会問題を解決する高い専門知識で、問題解決能力を発揮できる人材の育成をめざします。

3. 国際的な人材の育成

グローバルな感覚で多角的な視点から行動でき、マーケティング、ファイナンス、会計など経営の現場で

即戦力となるスペシャリストの育成をめざします。

点検・評価項目② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点

○学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

○教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

創価大学では、情報の積極的な提供として第1条の3において教育研究活動等の状況について、刊行物への掲載その他広く周知を図ることができる方法によって、積極的に情報を提供するものと規定している。これによって本学の建学の精神に体现された理念・目的と教育目標（人材育成方針）は、大学の広報媒体であるホームページにおいて公表されている（https://www.soka.ac.jp/files/ja/20200527_141206.pdf）。本学の目的に関しては、学則の第1章総則（目的）第1条において明示されている。

経営学部の理念・目的・教育目標に関しては、学部ホームページによって対外的に公表されている（https://www.soka.ac.jp/department/policy/business_administration/）。また人材養成の目的は創価大学学則第1章総則（目的）第4条2（別表第1）において明示されている〈別表第1（各学部の人材養成の目的）23/125〉。教職員及び学生に対する周知に関しては、学業や卒業に関する情報を示している『履修要項』への掲載や大学教育システム・ポータルサイト「PLAS」上に明記され周知されている。さらに進路説明会など入試関連イベント、大学紹介パンフレットによって広く周知を図ることができる方法によって積極的に外部社会に情報を提供している。

（2）長所・特色

本学の建学の精神とともに、教育目標（人材育成方針）に基づいて、経営学部の理念、教育の目的、人材養成の目的は設定しており、これらは人間主義がベースとなっている点が大きな特徴となっている。この人間主義経営に体现される学部の理念には、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つの人間の行動と組織活動・ビジネス活動・社会活動をみるという考え方が根底にある。近年のリーマンショックなど金融危機、自然環境問題やコロナ禍などのビジネス環境を鑑みても、企業は益々生命の尊厳を考慮した組織運営することが重要となり、それを理解して担う人材の育成も急務となっている。

以上から経営学部では、本学の建学の精神である人間主義を経営的視点から探究し、人間主義経営のための哲学、目的、方法などを考察することを重視しており、そのためにカリキュラム上に人間主義経営を学ぶ科目群（「人間主義経営論 I/人間主義経営演習」 2年次春学期と「人間主義経営論 II/CSR と人間主義経営論」 2年次秋学期）を設置している。また人間主義経営という新しい学問領域の構築をめざして、学部教員はもとより卒業生である企業経営者や専門家を招聘し、研究、実務経験に基づいた人間主義経営を授業で論じることが実施している。このように理論と実務を併せ持つ経営学教育において、人間主義経営の理念に基づいた学修を理論と実務両面から展開していることは経営学部の特徴と言える。

さらに人間主義経営の理念は、対外的にその意味を理解しやすい形で広く社会に周知している。特に入試時においては、入試啓蒙活動、学部紹介刊行物やホームページにおいても明示している。これは多くの受験生が受験動機の一つとして当理念を挙げていることから分かるように、理念・目的をわかり易く周知していることも長所である。

(3) 問題点

現在、大学の理念・目的に基づいた学部の理念・目的はディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーにおいて展開されているが、今後も引き続きカリキュラムの点検を通して、学部が学びの支柱としている人間主義経営の理念を伝える科目(人間主義経営演習、人間主義経営論)として明示することで学生への啓蒙を図り意識を高めていくよう努める必要がある。合わせて教員間FDSD研修会を開催して教員が理念・目標を共有することも検討される課題である。

また創価大学では、教育情報の開示として大学で統一した形でホームページにおける公表を推進しており、充実を図ってきているが、経営学部では、学部情報を適切な形で公表していく努力がより必要となっている。また現行では経営学部では学部の理念・目的を学生に直接的に周知する機会は特に設けられておらず、今後、初年次セミナーなどで学部全体として学部の理念・目的とその関わりをカリキュラムマップで示して周知する機会を設け、一層学生への理解を促していくよう検討が必要である。

(4) 全体のまとめ

経営学部では、建学の精神に基づいた人間主義経営を中核にした学部理念・目的を設定し、関連した科目の設置をしてカリキュラムに反映させ、一貫して経営学教育において展開してきた。この背景には、変化が激しい企業環境の中において、確固たる目的観を持ち、社会の諸問題に対して知力・人間力をもって対応できる創造的人間としてのビジネスパーソンを育成することがある。またそのために、経営の研究・教育を行なう上で、ア)人間主義に立脚した人材、イ)問題解決に必要な専門知識と手法を持つ人材、ウ)国際舞台で通用する人材、といった人材育成の目的を具体的に設定した。

このように建学の精神と人材育成方針に基づき、学部の理念・目的は適切に設定されており、またこれを『履修要項』やポータルサイトPLASを通して大学内では職員・学生に周知するとともに、社会においては学部ホームページ、入試啓蒙活動や入試刊行物『キャンパス・ガイドブック』により公表している。今後は、カリキュラムの継続的見直しと学生への啓蒙と意識づくり、また教員間でのFDSD活動を通じた策定の経過や意義についての共有化を図っていくことが検討される。

基準4 教育課程・学習内容

以下、(1) 現状説明、(2) 長所・特色 (3) 問題点、(4) 全体のまとめ の順に述べていくが、(1) 現状説明が長く続くため、(2) 長所・特色と大きく離れている点には留意すること。

(1) 現状説明

点検・評価項目① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点

○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわし

い学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

経営学部は、本学の建学の精神（「人間教育の最高学府たれ」「新しきだい文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」）を踏まえ、育成すべき人材像などの以下3つの教育目標を設定している。

1. 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。
2. 社会における問題発見・解決のために必要な専門知識と手法をもち、幅広く奥深い教養を身につけた知力・人間力を有する人材を育成する。
3. 英語をはじめとする語学に堪能で、優れたコミュニケーション能力を有し、グローバルに展開する国際社会を舞台に活躍できる人材を育成する。）を設定している。

その上で、大学のディプロマ・ポリシーに則り、また学部の教育目標に掲げた能力を有する人材を育成する学士課程教育を通じて、以下の基準（経営学部ディプロマ・ポリシー）を満たす学生、及び所定の単位を修得し GPA 基準を満たした学生に学位を授与している。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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。

これらは、大学 Web サイトおよび『履修要綱』で公表し、周知している。

(https://www.soka.ac.jp/department/policy/business_administration/)

以上のことから、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点

○下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

○教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

経営学部は、大学のカリキュラム・ポリシーに基づき、学部のディプロマ・ポリシーに適う学生を育成するために、以下のカリキュラム・ポリシーを編成している。

1. 初年次では多様な入学者が支障なく大学教育を受けられるよう初年次セミナーを設置し、この科目のなかで種々のアカデミック・スキルの学修やアクティブ・ラーニングを行い主体的な学修者としての基礎を築くようにいたします。
2. グローバル社会におけるコミュニケーション能力を身につけるために外国語科目を初年次で多く履修できるカリキュラムとします。このため、全学的な語学科目に加えて学部専門科目に実践的な英語科目を設置します。
3. 創造的で実践的な能力の知識基盤となる幅広い教養を身につけるために、共通科目の履修を積極的に受けられるカリキュラムとします。共通科目では大学科目、人文科目、自然科目など偏りのない学修ができるように構成し、またキャリア教育科目に重点をおいた配置とします。
4. 専門科目では、1年次の初年次セミナーから4年次の演習まですべての学年で演習を設置し、これら科目のなかで能動的学修を実践することにより、主体的・能動的な協働する能力を身につけるカリキュラムとします。
5. 基礎的専門科目においては、まず経営学、簿記、統計学、経済学などの知識基盤を習得します。また、学部の理念である人間主義経営については、講義に加えてグループ・ディスカッション、プレゼンテーションなどのアクティブ・ラーニングで学びます。
6. 高度な専門科目の履修では、学部の全科目を国際的なリーダーを養成する科目群と、専門性を養成する科目群に大別し順次的、体系的な科目の設置とします。これにより学生が自ら学修計画を立て、自身の目的に向かった主体的な学びができるように配慮し、ナンバリングとカリキュラムマップで提示します。専門科目に関わるすべての事項は学部教務委員会が取り扱います。
7. 世界市民養成のために、留学制度を始めとする学部独自の仕組みをつくり、諸外国教育機関等と連携し海外での学修の機会を設けます。海外での学修成果については所定の条件を満たせば専門科目として単位認定いたします。
8. 専門演習においては、単独の専門分野に関わる演習の他に、専門分野を横断したクラスターを構成して、能動的学修により理論的、実証的な思考方法や問題発見・解決能力を身につけられるようにします。

これらは、大学 Web サイトおよび『履修要綱』で公表し、周知している。

(https://www.soka.ac.jp/department/policy/business_administration/)

以上のことから、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

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か。

評価の視点

- 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
 - ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
 - ・個々の授業科目の内容及び方法
 - ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
 - ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
 - ・初年次教育、高大接続への配慮（【学士課程】）
 - ・教養教育と専門教育の適切な配置（【学士課程】）
 - ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等（【修士】【博士】）
 - ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり
- 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

経営学部は、カリキュラム・ポリシーに基づき、順次性・体系性に配慮しつつ、教育課程の編成を行っている。特に、初年次教育で高大接続に配慮した取り組みを実践している。その上で、英語教育・海外研修・職業的自立を図る学修コースに力を入れている。

以下では、1. 学部全体の教育課程、2. 英語教育の教育課程：グローバル・プログラム（GP）の科目、3. 海外研修、4. 職業的自立を図る学修コースを取り上げ、詳しく説明していく。

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

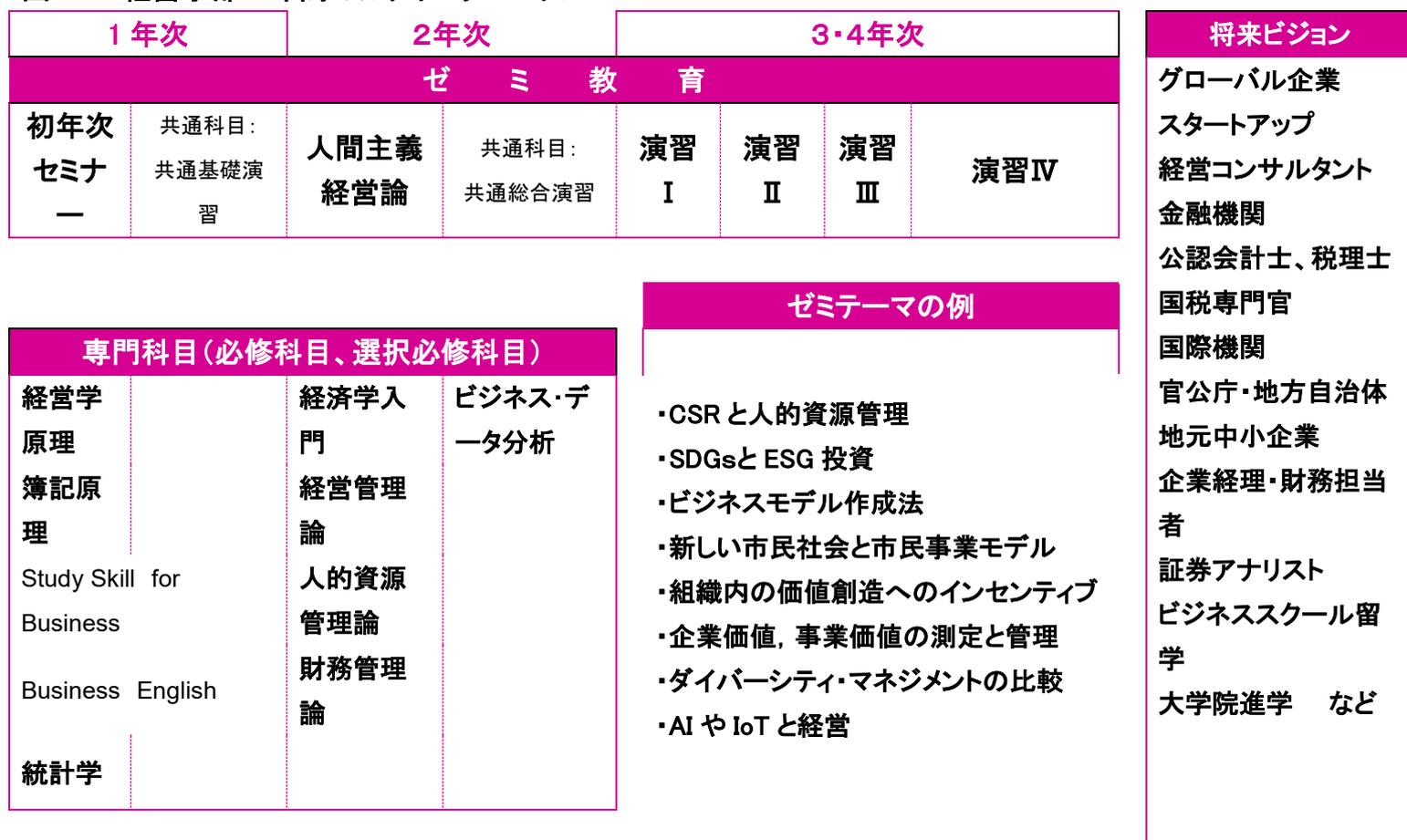
教養の獲得、語学の修得、専門性の育成を目指している。

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2019年から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 English III」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く。

将来ビジョン（将来就くことが想定される職業）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履修系統図（カリキュラムマップ）が図4-1である。

図4-1 経営学部4年間のカリキュラムマップ



グローバル・ビジネス・リーダー学修コース			クラスター制		
Introduction to Global Business Leadership	International context in Business	International context in Business	<ul style="list-style-type: none"> ・ファイナンス ・アカウンティング(会計) ・ストラテジー(戦略) ・グローバル経営 ・ビジネスヒストリー ・環境 ・経営情報 ・データサイエンス ・CSRとSDGs など 		
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			

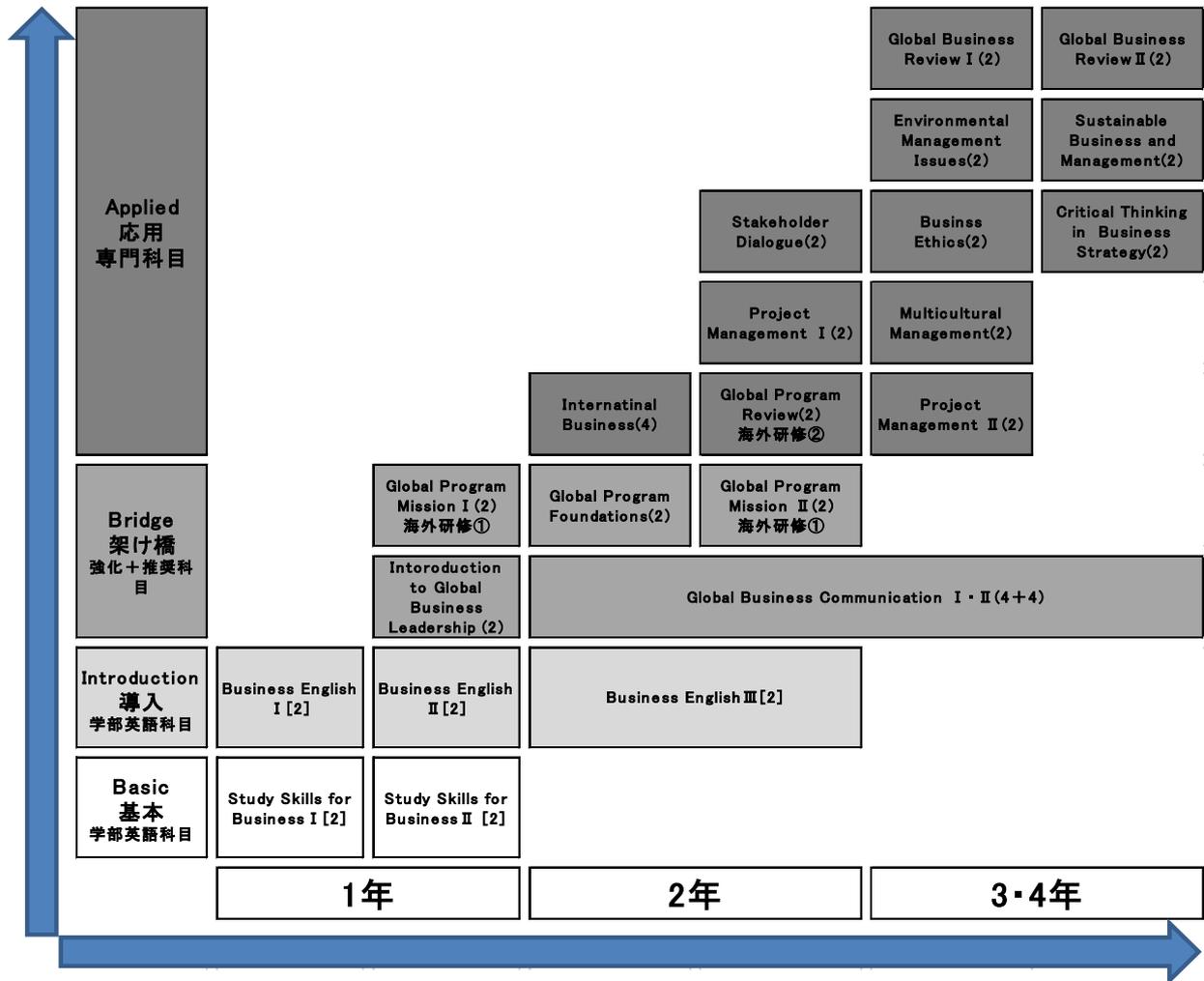
経営学部は、高い英語力と経営の専門能力を兼ね備えたビジネス・リーダーを養成する“グローバル・ビジネス・リーダー・コース”を設け、学部独自の英語語学科目や英語で行われる専門科目（グローバル・プログラム科目）を設置している。また、学部主催の短期・長期海外研修を実施し、学内のカリキュラムをさらに発展的に学習できるプログラムを組んでいる。

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。図 4-2 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が身につくように科目編成を行っている。

図 4-2 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、ノートのとと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 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。

“グローバル・ビジネス・リーダー・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な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年次春学期の International Business では、国際経営とは何かの基本を学ぶ。2年次秋学期の 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年次秋学期から3年次春学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。

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 Mission II）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 Mission II）。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 Mission I）。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。英語学習を中心に行っていることもあり、1年次最後の春休みに参加する学生が多い。例年、意識が高い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。

4. 職業的自立を図る学修コース

経営学部では、職業的自立をはかるために必要な能力を育成するために、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。

1) 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、單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年次の秋学期には、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年次の春学期には、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年次秋学期の「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、「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。

2) 地方創生ビジネス学修コース

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スラ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通して、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。

また、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ももらっている。

さらに、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名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立を促すことができている。

以上のことから、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と判断できる。

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

○各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・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
- ・適切な履修指導の実施
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数（【学士】）
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施（【修士】【博士】）
- ・各学部・研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり

経営学部は、効果的に教育を行うために学生の予習・復習等の負荷を考慮し、学期ごとの履修上限単位数を20単位と定め、単位の実質化を図るための措置を行っている。ただし、当該学期の前の学期で成績優秀者に選ばれた学生は、4単位の追加履修が認められている。成績優秀者に選ばれるためには、16単位以上の単位を修得し、かつGPA数値が2018年度以前の入学者の場合は5.0満点で4.4以上（2019年度以降の入学者の場合は4.0満点で3.5以上）であることが必要である。成績優秀者の人数については特に制限はない。

また、経営学部は大学の基準に則り、各授業シラバスには授業概要、到達目標、ディプロマ・ポリシーとの関係、授業計画、授業準備のための指示、評価・試験方法、履修上のアドバイスなどを明記している。そして、学期末にすべての授業で受講学生に授業アンケートを実施し、当該授業の内容とシラバスとの整合性が確保されているか確認できる措置を講じている。

学生の主体的参加を促すために、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次セミナーでは、LTD（Learning Through Discussion）＝「話し合いによる学習」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、経営者による講義を踏まえ、「自らが考える人間主義経営」について、グループでPBL（Problem-based Learning）＝「問題解決型学習」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年次から卒業まで必修となる、演習ゼミでは、LTDや質問会議（参加者が意見を言い合うのではなく、問題に関する質問と応答のみでやりとりを進め、問題の解決策を探っていく方法）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。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。SA制度については、「基準7 学生支援」で詳述する。

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&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をいただいている。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。

以下では、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための措置の具体例として、初年次セミナー、人間主義経営演習、ビジネス&ロー・ワークショップⅡ・Ⅲをとりあげる。

1. 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大きく異なるため、新生は大学の様々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ぶ必要がある。そこで、初年次セミナーでは「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。

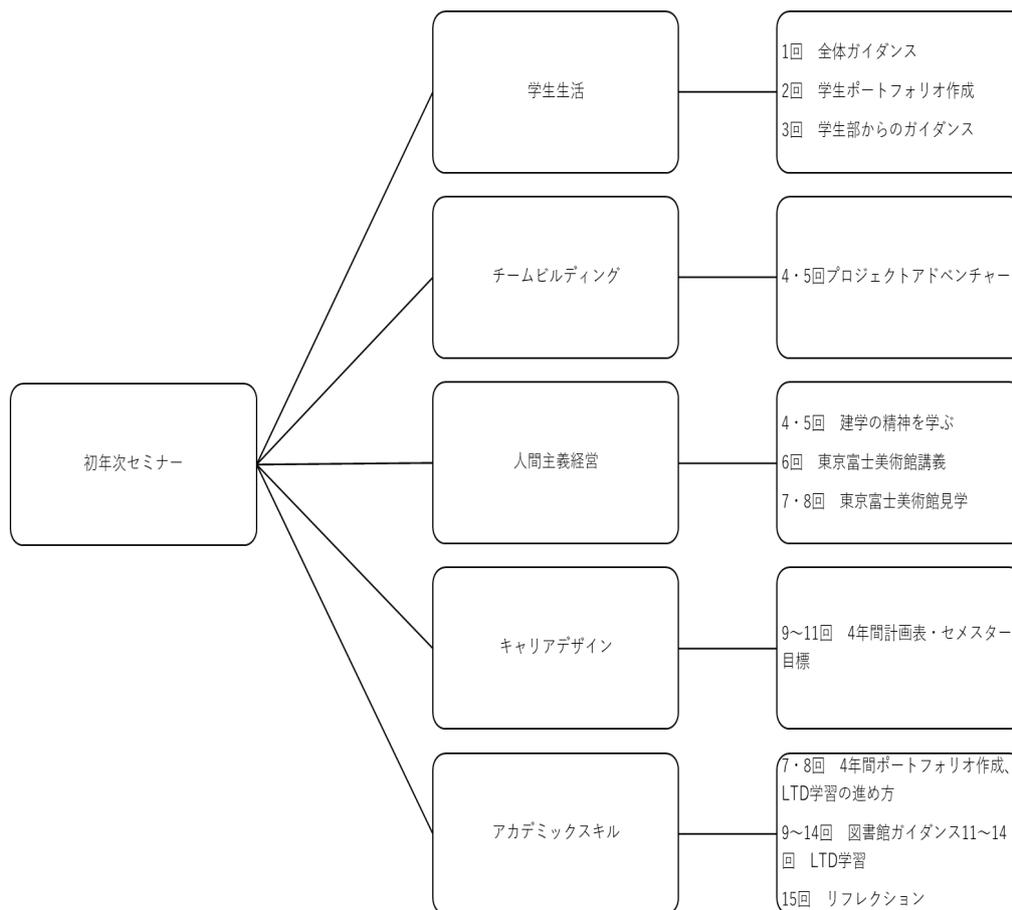
経営学部においては、互いによくコミュニケーションを取り、適切な判断ができるように、AL（アクティブ・ラーニング）の手法を導入している。大学での授業に対応できるように、ノートテイキングをはじめ、リーディング、レポートライティングの研修を行っている。また、学生生活を充実させるためのポートフォリオの研修、キャリアガイダンス、建学の精神を学ぶための本部棟ロビーの見学と解説、東京富士美術館ガイダンスと訪問、図書館ガイダンスをグループごとに実施している。グループ分けに関しては、初年次学生を13-15名のグループに分けることで、学生間のコミュニケーションのみならず、担当教員とのコミュニケーションが密にできるように設計している。また、2年次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。このことは、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）

上記の目的を達成する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。そのために、適切に判断ができるようALの手法を積極的に導入している。そして、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している。

このような学習目標を達成するに、「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興味を持つようになること」を具体的な目標としている。特に、「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」の観点から授業が設計されている。

図4-3 初年次セミナーの重点項目と授業計画



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、ABC 評価ではなく、P/F（合格/不合格）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、5 つの評価項目を定めている。「学生生活」及び「チームビルディング」などの測定が難しいものに関しては授業参加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、授業参加のみならず、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。そして、「アカデミックスキル」については、計4回のLTD学習を行うための事前学習ノート及びレポート（第1回目のLTD学習教材）の提出を義務付けている。さらに、「人間主義経営」においては、授業参加のほか、2回のクイズとレポートの提出を義務付けている。

表 4-1 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	授業参加
キャリアデザイン	7・8回	授業参加
	9～11回	授業参加・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	授業参加

アカデミックスキル	9—15回	授業参加・LTD 事前学習ノート及びレポート
人間主義経営	6・7・8回	授業参加・レポート

4) レポート評価

第4・5回の授業では、本学本部棟ロビーにある本学の成り立ちや建学の精神等の展示を見学する前に、建学の精神についてクイズを行う。訪問後に、教室にて展示内容について説明を受けた後、感想文を作成する。第6回の授業では、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。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回が講義形式で、残りの授業ではグループごとの活動となる。第1回目から第3回目の授業においては、全体での講義を中心に、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とクイズで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ている。

第9回目から14回目の授業においては、3—5名程度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、学生の学びをサポートする本学学習施設SPACE訪問を行う。これらによって学内での勉強空間の使い方の修得、アカデミックスキルの向上を目指している。そして、図書館訪問時には、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、以下のような工夫を実施している。

- 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。
- ③LTD学習を通して、学生間でのフィードバックや議論を行う。
- ④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。

2. 学生への措置2：人間主義経営演習

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。

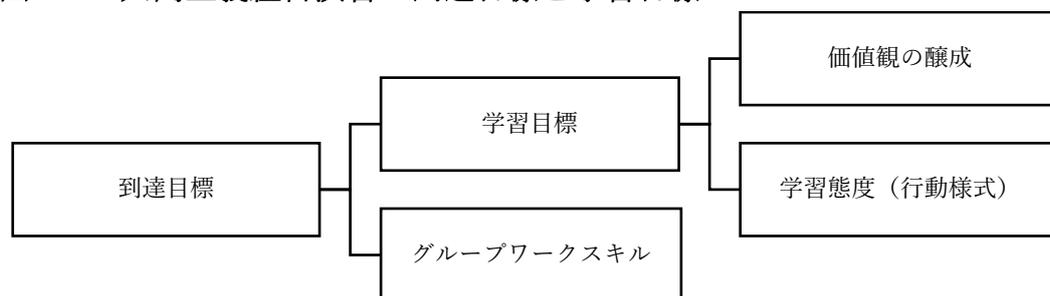
1) 人間主義経営演習の目的

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、図 4-4 のよう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。

図 4-4 人間主義経営演習の到達目標と学習目標



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のではないか、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。具体的には、以下の表 4-2 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。

表 4-2 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。

さらに、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、以下の表 4-3 の指標（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。

表 4-3 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

表 4-2、表 4-3 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（表 4-4 参照）。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。また、ゼミ内プレゼン、ポスターセッションについては、以下の表 4-5 の評価項目と評価基準を開示している。

表 4-4 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 ※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%
ポスターセッション		15%
その他	キャリアに関する個別面談	5%

表 4-5 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ないか

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、表 4-6 は 2018 年度のテーマ一覧である。

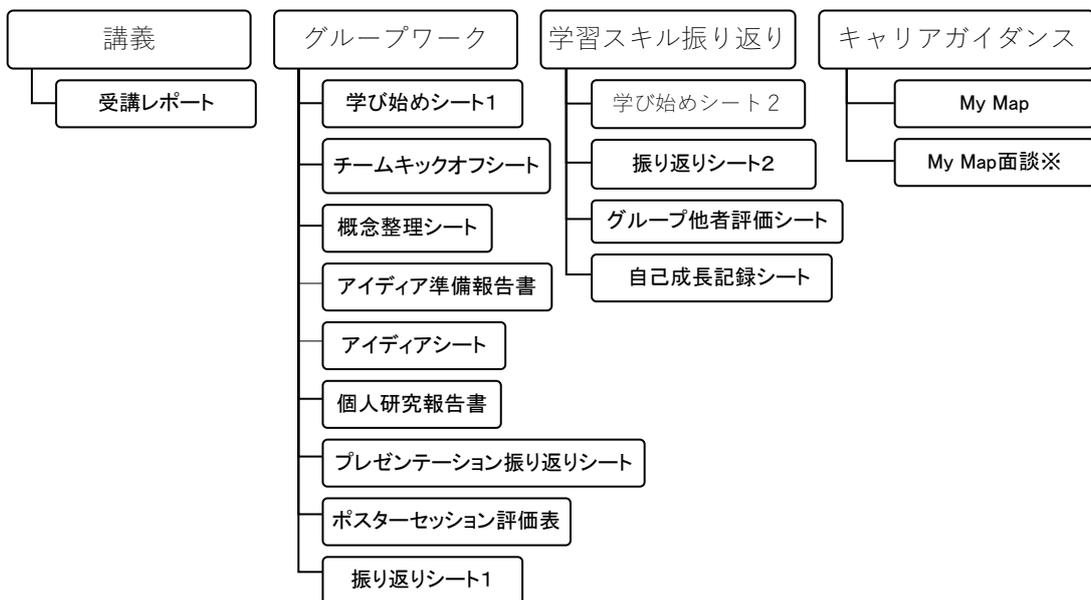
表 4-6 プレゼンター一覧 (2018 年度)

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	チーム井上	真の全体主義とは何か
ムンチャンズ	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
おさるのショ 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 4-5 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。

図 4-5 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



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、以下のような工夫を実施している。

- ①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けている。
- ②グループワークのテーマは学生の関心のあるものになっている。
- ③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。

- ④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。
- ⑤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。

3. 学生への措置3：ビジネス&ロー・ワークショップⅡ・Ⅲ

1) ビジネス&ロー・ワークショップⅡ・Ⅲの目的

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の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と法学部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、経営学部と法学部で、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目指す。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読ませ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、エントリーシート(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、その後に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、学生自身が確認できるようにしている。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。野村証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証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いた力・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.授業の満足度などである。

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。

ビジネス&ロー・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。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、野村証券、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証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れるが、外部講師授業による授業(ワークショップⅡでは野村証券講師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セッ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、野村証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。

なお、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)は以下の通りである。

①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)

②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以下の内容（表4-7）を公表している。

表 4-7 プレゼンテーション、その他の学習貢献度を評価する指標

		レポートおよびプレゼンテーション評価項目
レポート	40%	(1) 内容
		①テーマに沿っているか、②内容の明晰さ・論理性
		(2) 資料・ツール
		①Power Point の分かりやすさ、②図表・グラフの使い方
日常点 (小テスト・課題等)	60%	(3) 話し方・動作
		①話し方の姿勢・メリハリ・スピード
		(4) その他審査委員への受け答え
		チームによる研究への貢献度と提出物 毎回の発表内容、リアクションペーパー、ワークシート、 講師アンケート(質問票)、振り返りシート

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してもらい、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回目に学内プレゼンテーション大会、13回目に野村證券本社プレゼン大会、14回目に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では、各金融機関ごとに、1回目に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してもらおう。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回目に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、ともに考える（2回完結ワークショップの場合、3回目の内容を含む。）3回目に講師から、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。

なお、2020年度に関しては、コロナ禍対応で経営学部の授業はオンラインが基本となり、オンライン授業での学生の主体的参加を促す取り組みが各授業で行われた。

以上のことから、民法一部改正で18歳成人で課題になっている金融リテラシーの学習においても、学生の主体的学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じていると判断できる。

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。

評価の視点

○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
- ・ 既修得単位等の適切な認定
- ・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・ 卒業・修了要件の明示
- ・ 成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

○学位授与を適切に行うための措置

- ・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・ 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・ 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・ 適切な学位授与
- ・ 学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

1. 成績評価と卒業要件の明示

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、2020年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。なお、成績報告は素点ではなく、12段階評価を報告する形で実施されている。

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。

2. 経営学部の演習の充実と成績の厳格性

経営学部は初年次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、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。(※ルーブリックの詳細は追加資料4-1を参照のこと)

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する。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。なお、このルーブリックは2020年春学期から運用が開始されている。

以上のように、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られる。

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。

評価の視点

○各学位課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（特に専門的な職業との関連性が強いものにあっては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

○学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメント・テスト
- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

○学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

1. 学習成果の測定と測定結果

1) 経営学部新入生と卒業生への独自アンケート

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。例えば、マークシートには、「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」（ディプロマポリシー1）と書かれており、学生はこの内容について、同じマークシートに記載された「はい」、「どちらかというとはい」、「どちらでもない」、「どちらかというといいえ」、「いいえ」の中から、自分に最も当てはまる1つを選択し、マークする。

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。（※アンケート結果の詳細は追加資料4-2を参照のこと）

まず、平均値を比較すると（追加資料4-2の表1および図1）、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。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。

また、2020年4月入学者（151人）と2020年3月卒業者（204人）に関しても同様の比較を行ったところ、平均値、伸び率の点で、2019年の比較と同様の結果となった。また、卒業生に限定した3つの追加質問項目でも、4.0以上が86%、94%、82%であり、経営学部での学びに非常に高い満足を示す結果となった。これらの結果は、さらに継続して確認・検証する必要があるものの、経営学部の教育のプラスの効果のさらなる裏付けと解釈することができる。（※2020年のアンケート結果の詳細については、追加資料4-2の表10～18、図10～18を参照のこと）

2) 2019年度の文部科学省「全国学生調査」

経営学部は、文部科学省が2019年に実施した「全国学生調査」に協力し、本学と同規模（社会分野）の学生に比べて、経営学部の学生が学部教育にどのように取り組み、学部教育をどのように認識しているかを把握した。

調査の実施対象は 515 大学に在籍する学部 3 年生 (41 万人)、調査方法はインターネット調査で、質問は「大学で受けた授業の状況」、「大学での経験とその有用さ」、「授業期間中の平均的な生活時間」、「知識や能力を身に付けるために大学教育は役にたっているか」などの全 36 問である。

特に設問 4「知識や能力を身に付けるために大学教育は役にたっているか」では、①専門分野に関する知識・理解、②将来の仕事に関連しうる知識・技能、③文献・資料・データを収集・分析する力、④論理的に文章を書く力、⑤人に分かりやすく話す力、⑥外国語を使う力、⑦統計数理の知識・技能、⑧問題を見つけ、解決方法を考える力、⑨多様な人々と協働する力、⑩幅広い知識、ものの見方、⑪異なる文化に関する知識・理解、などを具体的に質問している。これらの質問内容は、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）と大きく関連し、上述の新入生・卒業生アンケートとは違った形で、学習の成果が測定できる。

この設問 4 の結果に注目すると、以下の結果を確認できた。（※設問 4 に注目した分析結果の詳細は追加資料 4-3 を参照のこと）まず、経営学部の学生は、すべての項目で同規模（中規模）の社会分野の学生を上回るスコアとなり、しかもすべての項目で「とても役に立っている」との回答割合が同規模学生よりも上回っている。特に、項目⑤「人に分かりやすく話す力」、⑧「問題を見つけ、解決方法を考える力」、⑨「多様な人々と協働する力」、⑩「幅広い知識、ものの見方」、⑪「異なる文化に関する知識・理解」では、「とても役に立っている」と「役にたっている」の回答割合の合計が 9 割を超えた。これらの結果は、学部教育の成果を他大学との比較という観点からも裏付けるものとなっている。

2. 学習成果を把握及び評価するための方法の開発

1) 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学修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・リーダー学修コースでは、TOEIC のスコアで学習成果を把握している。

2) 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。

3) 学習成果の測定を目的とした学生調査

上記の「学習成果の測定と測定結果」で示したように、経営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。

なお、これら入学者への自己評価アンケートと卒業生への自己評価アンケートは今後も毎年、実施する予定である。データの蓄積を通じて、同一集団の入学時と卒業時の比較ができるようになり、より厳格に学位授与方針の達成状況の把握が可能となる。そして、2019 年度の文部科学省「全国学生調査」にも参加

し、学生の学習実態と学習成果の把握に努めている。ただし、報告書作成時点で、既に卒業した学生および就職先への意見聴取という形での学習成果の測定方法は採用・実施していない。

3. 学部の学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

創価大学内部質保証ポリシーが設定され、大学全体の内部質保証は「全学内部質保証推進委員会」（以下、推進委員会）がその責任を担う。その指示を受け、全学自己点検・評価委員会が設けられ、自己点検・評価活動を行う。そのもとで各学部は、それぞれの教育・研究活動等について、主体的・自律的に質保証を行うこととされている。

推進委員会の方針をうけ、全学自己点検・評価委員会のもと、学部は評価分科会を構成し、それぞれの教育プログラム等、及び諸活動について主体的・自律的に点検・評価を行い、質保証の責任を担う。

各学部評価分科会の構成は、各学部長を主査とし、他に各学部の組織規模に応じた若干名の委員及び各学部事務長であり、学生の代表を構成員とすることができる。また、必要に応じて作業部会を設けることができ、経営学部では、アセスメント検討作業部会を設けて関連の活動を行っている。

なお、全学と同じように、自己点検・評価活動の客観性、公平性を担保するために、2020年度から外部専門委員による外部評価を行った。本報告書においては、すでに外部評価報告書で指摘を受けた諸点について検討し、修正・加筆を反映している。

以上のことから、卒業生アンケート、外部資格試験、ルーブリックを活用した測定等を通じて、学生の学習成果を適切に把握及び評価していると判断できる。

点検・評価項目⑦ 教育課程及びその内容、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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
 - ・学習成果の測定結果の適切な活用
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

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、2018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。

なお、2019年度も同様の卒業生アンケートを実施しており、2020年現在もさらなるデータの蓄積とその活用による改善・向上を目指している。

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的な点検・評価を開始し、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とは判断できる。

(2) 長所・特色

経営学部の教育課程・学習内容の長所・特色として挙げられる第一の点は、卒業後の就業を意識した3つの学修コース（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）を設置していることである。これによって、学生は卒業後の将来像を意識して、経営学の修得に取り組むことが可能となっている。

第二に、1年次の初年次セミナー、2年次の人間主義経営演習、ビジネス&ロー・ワークショップなどのワークショップ授業などでは、LTD（Learning Through Discussion）＝「話し合いによる学習」やPBL（Problem-based Learning）＝「問題解決型学習」を中心とし、学生が主体的に学ぶ仕組みが取り入れられている点である。

第三に、第二外国語を必修科目からはずし、第一外国語（英語）の単位数を10単位にまで増やすなどして、英語教育を重視している点である。この点に関連して、経営学部は「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つに英語科目を整理して配置し、海外研修のための事前準備学習、短期海外研修と長期海外研修、海外研修を終えた後の事後学習に注力している。

第四に、各科目と学部教育は学生による事後チェックを受けて、改善が行われる仕組みが整備されている点である。各科目では、学期末に全学的に展開されている授業アンケートが実施され、学生の授業外学習時間や授業への満足度、教員への改善提案などが質問され、集計された回答内容は教員に報告される。学部教育全体に対しても、経営学部は2019年3月から卒業生へのアンケートを実施し、ディプロマ・ポリシーに掲げた項目（ラーニング・アウトカムズ）についての自己評価を質問し、その修得状況を確認している。

以上の長所・特色を通じて、学生は経営学と同時に就業力を身につけ、毎年、高い就職率を達成している。そして、各科目および学部教育全体が事後のチェックを受け、常に改善が目指されている。

（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、これらの科目のシラバスと教科書は統一されているものの、教員間の成績評価に差異がないかについては点検が十分になされていない。アクティブ・ラーニング型の授業では「チームビルディング」などの測定が難しいので、学習成果の測定方法の検討も課題である。また、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。そして、サービスラーニングをはじめ、新しいプログラムを立ち上げるにあたって、なお一層の検討が必要である。

さらに、ディプロマ・ポリシーの達成状況について、事後チェックを行うため、2019年3月から卒業生へのアンケート、2019年4月から新入生アンケートを実施しているが、データの蓄積が不十分であることもあり、データを踏まえての改善活動は模索段階である。また、既に卒業した学生・就職先への意見聴取までは行われていない点は今後の課題である。

（4）全体のまとめ

経営学部では、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た。特に、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。今後も、質の向上をさらに目指したい。

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。

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・ルーブリック調査や、入学時と卒業時のラーニングアウトカムズ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ズの達成が、卒業時まで大きく上昇していることを把握している。(※調査結果の詳細は追加資料4-2を参照)

入学時と卒業時のラーニングアウトカムズ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、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。

【根拠資料】

4-1 2020 経営学部演習ルーブリック、4-2 2019年学生アンケート結果、4-3 2019年度文科省「全国学生調査（試行実施）」分野別分析 社会分野

基準5 学生の受け入れ

(1) 現状説明

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

- 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
- 下記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、能力等の求める学生像
 - ・入学希望者に求める水準等の判定方法

経営学部はアドミッションポリシーを以下のホームページで公表し、学部が求める人材像について明示をしている。

経営学部 https://www.soka.ac.jp/department/policy/business_administration/

各種の入試においては、本学アドミッションズセンター（外国人入試については国際部が担当）が発行する入試要項において、経営学部の試験形態・受験科目等を明示することで、受け入れ方針を説明している。

点検・評価項目② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点

- 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
- 授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供
- 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

○公正な入学者選抜の実施

○入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学生募集・入学選抜試験の運営・実施は、主にアドミッションズセンターを中心とする全学的な取り組みであるが、以下の項目について、学部として厳正な選抜実施に取り組んでいる。

- (ア) 当該入試年度の前に、面接官・試験監督・採点官等を学部教授会にて決定し、十分な人員で入試を実施できるよう整備・サポートしている。外国人入試の対応については、学部の海外教育事情に詳しい外国人教員 2 名が書類選考にあたっており、主体的に入学者の選定に関わっている。
- (イ) アドミッションズセンター主催の入試実施説明会を各入試形態別に行っており、学部教員が参加して研さんを重ねている。特に LTD (Learning Through Discussion) や小論文の採点を用いた「パスカル入試」においては、主観的な採点にならないよう複数回にわたって採点の訓練を受けており、厳正な判断で選抜が行えるように準備している。
- (ウ) 入試実施後は、アドミッションズセンターにて試験結果が数値化され、そのリストをもとに学部教授会にて合否を決定する。データは匿名化されており、恣意的な判断で合否が決定されないようになっている。
- (エ) パスカル入試における LTD や小論文など、主観的な判断が入り込む余地のある入試形態については、学部から 2 名以上の試験・採点官を配置し、ルーブリックを用いて、協議により点数を決定するような工夫がされている（全学的に統一された方法）。

点検・評価項目③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点

○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

- ・入学定員に対する入学者数比率（【学士課程】）
- ・編入学定員に対する編入学生数比率（【学士課程】）
- ・収容定員に対する在籍学生数比率
- ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

定員の設定は全学的に決定され、学部は決められた定員の枠内で選抜を行っている。合否決定の報告など、アドミッションズセンターを中心に入試体制を整えていることから、学部が恣意的・一時的に定員を変更し、独自で合否を発表することはない。

点検・評価項目④ 学生の受け入れ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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

学生の受け入れや入試体制については、まず学部長・副学部長を含めて構成される学部教務委員会にて詳細に検討され、最終的に学部教授会にて改善・向上に向けた討議・決定が行われている。そうした正式な改善プロセスのほかに、FDの一環として、入学後の学力を入試形態別で比較したデータについて検討するなど、教員一人ひとりが意識をもって学生の受け入れに取り組めるような機会も設けている。また、アドミッションポリシーについては、学部内にワーキンググループが設けられており、学部が求める人材像について討議されている。

(2) 長所・特色

アドミッションポリシーに基づき、パスカル入試や公募推薦入試では、入試前の学習歴や能力を判定する基準として、英語の能力を重視した配点を行っている。また、各種簿記検定や情報系の検定を受験して一定以上の成果を収めた受験生についても配点を高くし、学部が求める人材を受け入れる体制を敷いている。

(3) 問題点

経営学部は、外国人指定校入試やEMP（English Medium Program）を含めた外国人の入学希望者が多い。また、スポーツ推薦入学者も多く受け入れている。そのため、学部全体の定員を一定に保つには、他の入試形態の入学希望者定員を抑制しなければならず、今後どのようなバランスで受け入れるかが課題となる。

(4) 全体のまとめ

経営学部は、全学的な部署であるアドミッションズセンターと協力しながら、適正な定員管理や入試選抜の実施を行っている。教務委員会や教授会において、そうした取り組みが改善・向上されるような体制も整っており、厳正な受け入れ態勢が維持されている。しかし、近年の課題として、EMPの入学希望者の増加に伴い、日本人学生の受け入れとのバランスを取る必要性が高まってきており、さらなる改善へと取り組んでいきたい。

基準6 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）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。

これらは、2019年度の経営学部の自己点検評価報告書に明示されており、創価大学のホームページに掲載されている。

<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「大学教育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。

<教育研究に係る責任所在の明確化>

教員の総合的業績評価制度で教育、研究、学内業務、社会貢献の4分野 教員の総合的業績評価委員会には学部長が委員としてメンバーになっている。また、内部質保証推進委員会に経営学部長、研究活動不正行為防止の管理責任者として学部長が務める。さらに、公費研究費に関してコンプライアンス推進責任者として学部長、副責任者に経営学部事務長が任命されている。以上のことから学部長が研究・教育に関わる責任者として明確化されている。

点検・評価項目② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

- 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 適切な教員組織編制のための措置
 - ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置
 - ・国際性、男女比
 - ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
 - ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・教員の授業担当負担への適切な配慮

○教養教育の運営体制

○学部・研究科等ごとの専任教員数

経営学部の1学年の学生定数が200名であることから、専任教員の定数を19名と定められ、それをもとに教員の採用計画を策定し、教員の補充を行ってきた。2019年度途中で他大学へ移籍する教員1名があったため、今後公募にする予定であるが、2020年度のコロナ感染拡大による状況もあり、焦ることなく、今後公募を経て選考過程を進める予定である。

○適切な教員組織編制のための措置

経営学部における学士課程における教員組織の編成については、2012年日本学術会議が作成した「大学教育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、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バランスのとれた教員編成を行っている。

初年度には、必修科目の経営学原理を複数教員で担当し、諸管理論、企業形態論や企業論、ガバナンスやCSR論、戦略、組織論など基本的内容で構成されている。これらはさらなる専門科目として企業論、経営戦略論、経営組織論、経営史として2年次以降に配置され各教員が担当している。また、経営課題を分析するためのディシプリンとして、経済学、統計学、簿記原理を必修科目として配置し、複数教員で担当している。

前述の参照基準に則った分野別では、①経営管理論の分野では、経営管理論、人的資源管理論、生産管理論、財務管理論などが配置されている。②会計学の分野では、簿記原理を必修科目として、会計学、株式会社簿記、工業簿記、管理会計基礎、企業価値管理会計などが2年次以降に配置され担当教員がいる。③商学分野では、マーケティング、流通論、消費者行動論、金融論、証券市場論などが配置され専門の教員が担当している。④経営工学の分野では、マネジメント・サイエンスやシステム・アナリシスが配置され工学分野の専門性をもつ教員が担当している。⑤経営情報学の分野では、ビジネスデータ分析を選択必修科目として、経営情報論、eビジネス論が2年次以降に配置されている。

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として、2年次の必修科目である人間主義経営演習を殆どの学部専任教員が担当し、少人数のアクティブ・ラーニングを展開している。

さらに、2014年に創価大学が文科省の「スーパーグローバル大学創生支援」に採択されて以降、馬場学長の方針に従い「創造的世界市民」輩出に向けて、英語教育の強化とEMP（英語のみで卒業できる専門教育）に向けて、教員の採用と配置を行ってきた。特にビジネス英語教育の専門家として、2名の米国で英語教育の学位をとった専任教員を配置し、専門科目であるGlobal Business Communicationのみならず、卒業に必要な英語共通科目10単位の科目編成（創価大学のワールドランゲージセンター所属の講師および学部非常勤講師）の責任を担っている。また、EMPの専門科目運営にあたっては、学部のグローバル・プログラム運営委員会（7名で編成、3人のコーディネーターが責任を持つ）逐次月一回程度開催され点検・審議の上、必要な措置を決定している。

<国際性・男女比>

専任教員 18 名の内、米国とドイツで博士号を取得した外国籍の教員が 2 名、修士号取得者が 1 名、日本人で米国など外国で博士号を取得した教員が 3 名、外国で 3 年以上の専門的な勤務経験がある教員が 5 名、計 10 名 55%が大学で規定している外国人教員とみなされ、大学の目標をクリアしている。

また、女性の教員は 4 名で 22%となり、男女比率の目標（20%）をクリアしている。

<特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮>

経営学部教員の年代別構成は以下の通りである。30代 2 名（+助教 2 名）、40代 5 名、50代 6 名、60代 5 名。ここ 5 年で退職教員が続いたため、30代 40代の年齢層の教員採用をしており、年齢層に偏りなく構成されている。

2020 年 2 月の拡大学長室会議で、40 歳未満の若手教員を 2025 年までに 20%、2030 年までに 30%の達成を目標として提案された。これを受けて、経営学部でも助教を含め若手教員比率の引き上げに努力する。

<教員の授業担当負担への適切な配慮>

2018 年のカリキュラム改正では、専門科目の整理と削減を方針にしたが、同時に EMP（英語の専門科目）を増設したため、教員によっては授業担当の負担が増したケースがある。授業負担コマ数については、学部の教務委員会での点検を経て、担当教員へのコマ数の希望を取ったうえで、7 月から 10 月にかけて数回の教授会で決定している。

各教員の実情の聞き取りを原則として、負担の偏重にならないように注意をし、学部教務委員会、および教授会で承認している。

○教養教育の運営体制

初年度セミナーは共通科目に属して初年次教育推進室と連携しているが、実際の運営は経営学部の専任教員で担っている。1 クラス 15 名を 15 人の専任教員によって担われ、全学共通の初年度の教養教育と、経営学部の学びにつながるアクティブラーニングを活用した授業内容を実施している。

初年度セミナーの運営は、中心的な責任をもつ教員 1 名と、他 3 名の学部教員が協議をしながら企画運営をして、PDCA サイクルを回している。

共通科目として、語学の必修単位は他の文系学部在先駆けて、英語科目だけで 6 単位で卒業条件とした。例年、第二外国語の習得が中途半端になる学生が多く、その分ビジネス英語の修得に力を入れたほうが語学力習得に効果的であると判断した。もちろん、意欲がある第二言語習得希望者は自由に履修できるようにした。

また、全学的な共通科目運営委員会に経営学部から副学部長が出席し、経営学関連の共通科目の運営につき意見を述べ、求めに応じて協力する機会がある。

点検・評価項目③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

○募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程

募集に関しては、特に2014年に創価大学が文科省の「スーパーグローバル大学創生支援」での創造的世界市民育成を目指すこともあり、専門の博士に学位を有していることと、英語で授業をできることを条件とした。これらはJREC-INなどを通じた公募に出した応募要項の中で明示化した。

採用、昇任等に関しては、大学の規定に従っている。採用に関しては、専任教員採用、契約教員延長・非常勤採用、非常勤講師採用、契約教員（主に助教）、テニユア・トラック→テニユアというパターンごとに、スケジュールや手続きが学部長・事務長に示され、それに従い手続きを進めている。

昇任については、大学規定を基本として、昭和51年の学部長会議で決められた「昇任基準についての申し合せ」（資料6-1）を平成15年1月16日経営学部教授会により「昇任基準についての申し合せの解釈」（資料6-2）がある。

この解釈では、例えば、「1.教授への昇任基準」の「学術上価値をもつ著書」について、(ア)博士論文に準ずる単著の著書、(イ)但し、博士論文に準ずる共著3冊を以って単著1冊に替えることができるものとする、とし、「学術上価値をもつ論文」について、(ア)査読のある学術誌等に掲載された論文、(イ)創価経営論集、または同等の大学紀要等に掲載された論文、(ウ)査読は無いが上記(ア)(イ)と同等と認められる学術誌等に掲載された論文、(エ)その他人事委員会が認めた論文、(オ)研究機関等の発行する調査報告書の類は論文として扱わない、としている。また、「I 業績基準について 1.教授への昇任基準」項目(3)「権威ある全国的な学術雑誌」について、原則として査読のある全国的な学術雑誌とする、としている。

そして、准教授への昇任基準の文言の解釈は「1.教授への昇任基準」における解釈を基礎とするとしている。

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

募集に関しては、経営学部では広く人材を募るため、公募を原則としている。公募は国立研究開発法人科学技術振興機構（JREC-IN）ポータルに公募を出している。その際、学事課、人事課との連携をして、募集の条件に問題がないか、確認している。

採用については、学事課主導のスケジュールと手続きに従って着実に実施している。

昇任候補者に対しては、学部長から経歴要件を満たした候補者全員に毎年9月に上記「昇任基準についての申し合せ」および「昇任基準についての申し合せの解釈」を添付して、希望を聞くメールを通知している。

昇任希望があれば、提出資料をもとに、学部の人事委員会（学部長以外は毎年互選、再任なし）で審議し、妥当であれば、審査委員を任命し、厳正・公正な審査をして教授会に報告している。そして1か月明けた後に有資格者（教授審査の場合教授、准教授の場合、准教授以上）による評決をして決している。

点検・評価項目④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

教員のFDについては、経営学部にはFD委員会を設け、また学部教務員会でFDのテーマなどの把握を行っている。全学のFD委員会に学部長が参加しており、FD活動の展開については予算執行など責任をもって実施している。経営学部の取り組みの大きな成果として、学部長主導で教授会の機会を通じたFD定例会を慣例化できたことであると考えられる。教員のFD意識を高めるためには、学習機会の慣例化が有効であると考えた。2015年度から2020年度までの6年間は、月の教授会の開始20分を使い、様々な教育関連情報につき、学内の担当者や専門家を招き、また、同僚教員からブリーフィングと質疑応答の時間を作った。毎年11～12回の開催を積み重ねている。

主な議題は、①アクティブ・ラーニングのさらなる充実、②各種調査やアンケートでの学生の学力・成績、生活進路などの状況のレビュー、③今後のカリキュラムや教育プログラムの運営の在り方、④研究倫理の向上、などである。

本年度もオンラインの状況下で、教授会開始前の20分から30分のFD定例会を毎回開催し（資料4-3 経営学部FD定例会資料参照）、FDによる意識向上と教育知識とスキルの向上効果が認められる。

また、2020年3月以降、下記の通り、コロナ感染拡大に伴うオンライン授業についての集中FDを実施している。

<AP事業によるアクティブ・ラーニングをめぐるFDの展開>

2014年に創価大学は「大学教育再生加速プログラム」(AP)に採択され、経営学部はその先導学部としてさらなるアクティブ・ラーニングの展開と関連FDの展開を広げていった。

経営学教育は、日本学術会議による「経営学分野における参照基準」に明らかのように実習現場教育を含む実学的要素の高い分野で、アクティブ・ラーニングとは親和性が高い。2003年にLTDを初年度教育に、2009年にPBLの手法を2年生ゼミに導入していた。調査でもアクティブ・ラーニングの導入率は非常に高い。

特に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。

これらの3つを3回のアセスメント・ゲートとして設定し、確実に実施、教員・学生が振り返りに活用し、相互評価文化の醸成に確実に繋がったと考えている。当初から、全学共通のルーブリックに、経営学部のラーニングアウトカムを踏まえた項目をチェックしている。また、昨年、アクティブ・ラーニング

を踏まえた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。学部独自で入学時と卒業時でのラーニングアウトカムの達成度の評価も始めた。

この3つのアセスメントゲートを通じて、それぞれ教員が**同僚会議**を開催し、学部のAL推進チーム、ALマスターを中心に運営、毎回、学部を越えた教員からの意見も還元し、FD活動として非常に新鮮であったと授業改善に大きく役立っていると評価されている。以上のように、1年次の初年度セミナー、2年次の人間主義経営演習、3年次の演習で、それぞれの段階で同僚会議を着実にやってきたが、今後も継続的に振り返りの機会を設けることによるFDを実施する。

<コロナ感染拡大に伴うオンライン授業についての集中FDの実施>

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

<コロナ感染拡大に伴うオンライン授業についての集中FDの実施>

2020年度は新型コロナウイルス感染症への対応として急遽春学期がオンラインで行われることになったが、これまでオンライン授業の形式になじみのなかった教員がほとんどであったため、Zoomといったオンライン授業で用いるツールの利用練習会を独自に開催し、模擬授業をお互いに教員役と学生役を交代しながら実施するなどして、円滑に開講できる準備を整えた。春学期開講後も問題点や課題を共有し、学部全体として授業の質の向上に努めるために、非常勤講師も交えてオンライン座談会を定期的で開催している。こうしたFD活動への参加は義務ではなく各教員に委ねられているが、開講前の練習会には春学期に授業を担当する全専任教員が参加し、その後の座談会にも毎回少なくとも8割を超える専任教員と半数の非常勤講師の参加があり、各教員が意欲的にFDに取り組んでいると言える。なお、座談会には校務等でもどうしても都合が合わない教員もいるが、そうした教員に対しても座談会の内容をまとめとして書き起こしたものを共有しているため、参加・不参加によって共有できていることに差が出ないような工夫もされている。座談会では各教員の授業での取り組みを共有しているほか、学生自治会を通じて伝えられた学生からの要望や6月末に開催を予定して企画した座談会では愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の仲道雅輝講師に講演を依頼し、経営学部教員に対してアンケートを事前に実施し、その内容に基づいてオンライン授業における成績評価についてお話しいただいた。なお、本企画はCETLと連携し、全学FD・SDセミナーと共催の形をとった。

オンライン授業のための集中FDの実施状況一覧

開催日	イベント名	内容	講師	参加人数
3月31日	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（入門）	里上	4
4月2日 午前	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（入門）	安田	5
4月2日 午後	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（入門）	里上	5

4月3日	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（入門）	安田	5
4月6日	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（実践）	安田・里上	12
4月7日	オンライン授業研修会	オンライン授業に必要なスキル体験研修（実践）	安田・里上	10
5月1日	第1回経営学部オンライン座談会	出席管理、成績評価、大人数講義、Zoomトラブル	なし	20
5月29日	第2回経営学部オンライン座談会	学生からの要望について	なし	22
7月8日	第3回経営学部オンライン座談会	オンライン授業の成績評価について	仲道雅輝先生（愛媛大）	23

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

経営学部においては、2008年度より、教授会で承認された「経営学部研究費傾斜配分に関する申し合わせ」（資料 6-4）に基づき、研究の成果に応じて個人研究費の傾斜配分を実施している。これは、学部長の責任のもと、申し合わせが合意された時の前学部長がとりまとめ、学部教務委員会、学部教授会で最終的に承認されるものである。

また、学内業務の公平負担の観点から、学部長、学部事務長により経営学部教員業務等調査を行い、分担の履歴を毎年度とりまとめ、数値化したデータに基づいて公平な学内業務分担に努めている。

点検・評価項目⑤教員組織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

○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性に関しては、カリキュラムおよび人事に関して、副学部長との協議を経て、月例の学部教務委員会で検討している。関連の資料や情報については、大学側からは学事部長から提供され、学部内の資料やデータは、学部長および学部事務長より提供され、学部教務委員会で共有する。

また、昇任人事や契約更新にあたっては、学部人事委員会を開催し、点検・評価が行われ、学部教務委員会や教授会にその意見や結果が共有され、改善・向上に向けた方策を決める。

また必要性に応じて、学部自己点検評価委員会や教学検討委員会を開催し審議し、教務委員会、学部教授会に共有し、改善・向上に向けた方策を決定する。

（2）長所・特色

経営学部における、近年の教員組織の編成の状況については、大学をめぐる一連の発展を強く見据えてきた。2010年の長期計画「創価大学グランドデザイン」の発表。2012年日本学術会議の大学教育の分野

別質保証推進委員会の経営学分野の参照基準検討分科会が作成した「大学教育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」で示された報告で、経営学関連領域である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バランスよく配置してゆく方向性。また、2014年に創価大学が文科省の「スーパーグローバル大学創生支援」での創造的世界市民育成の打ち出し、および「大学教育再生加速プログラム」で経営学部が先導学部としてアクティブ・ラーニングの展開をしたこと。また、学部の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラムポリシー）、入学者受け入れの方針（アドミッションポリシー）を策定したことが大きな方針の舞花区化につながった。これらの作業の中で、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く学部の特色も明確化できた。

この間、19名の教員定員の中で、主に定年退職者を補充する形で、上記方針に則り9名採用した。採用条件を満たす人材を、2016年3名、2017年2名、2018年1名、2019年2名、2020年1名を専任教員として採用した。うち6名は海外で学位をとり英語の専門科目授業を担当でき、3名も英語で授業を担当している。教員の再編成のタイミングとしては非常に恵まれ、大きな流れに沿って望ましい人材を定員の約半分をこの5年で採用することができた。

FDに関しても、FD定例会など着実に進め、特にコロナ感染拡大に伴うオンライン授業についての集中FDを実施している。これは、若手教員が主導的に運営を担っているものであり、学部全体の新たな対応への意欲の増進にもつながっていると見える。また実際、ZOOM授業の質の向上など非常に貢献し、学生との自己点検活動でも学生側の大きな評価につながっている。

「大学教育再生加速プログラム」(AP)事業による先導学部として、アクティブ・ラーニングの関連FDの展開は、初年次、2年次、3・4年次の演習の3つのアセスメントゲートで振り返る機会を確保し、着実なFDの機会として定着化した。今後とも積極的なFDに取り組む組織風土を維持してゆきたい。

<オンライン授業への対応>

経営学部のFD活動は学部長・副学部長を中心とした学部FD委員会が企画するばかりでなく、それ以外の教員からの発案によっても行われることが特徴として挙げられる。実際に、2020年度のオンライン授業対応を目的としたZoom利用練習会に始まる一連のFD活動は、全学で行われた利用講習会に参加した教員が、その内容を学部教員に共有するために自主的に発案し実施されたものである。そのためこうしたFD活動への参加は義務ではなく各教員に委ねられているが、上述の通り参加率は非常に高く、オンライン授業という新たな形態でいかに質の高い授業を提供できるかについて、経営学部の教員は専任・非常勤問わず非常に高い意識をもって取り組んでいることが本学部のFD活動の最大の長所である。学部FD委員会が提案するばかりでなく、それ以外の教員による自発的な取り組みの提案を経営学部全体の取り組みとして採用するといった柔軟な姿勢があることによって、学部の全教員が自発的な形で積極的にFDに取り組むように促されている結果であると考えられる。

(3) 問題点

特になし。

今後の新規教員採用にあたって、上記のような流れや、組織文化になじみ、明確化された要件を満たす人材が求められる。意識の共有には、相当の時間と労力が必要であるが、研究と教育活動の負担が増える

中で、どのようにそれらを確保するかが課題である。

<オンライン授業への対応>

FD 活動は活発に行われており、教育能力の向上や授業改善については非常に充実しており、急遽オンライン授業となった2020年度春学期においても日々改善を重ねながら質の高い授業が提供できたと考えている。しかしながら、こうした授業を提供できたのは、問題点の共有、改善策の提案と共有などを教員間で行ってきた結果ではあるが、各教員が各授業に対してオンライン授業用に対応する中で、さらにこうした取り組みが加わったことで教員の負担増加となってしまった点は否めない。教員の負担をあまり大きくせず、効率よく改善につなげていけるような仕組みづくりは今後の検討課題である。

また、こうした教員の取り組みによる授業改善は学生の声を反映して行われているものであるが、そうしたサイクルが学生に上手く伝わっていない部分があるように思われる。オンライン授業という形になったことによって、従来とは学生とのコミュニケーションの取り方が変わり、一部の学生にとっては教員が遠く感じられるようになった可能性もあるため、今後は学生の声を広くからくみ取り、それが反映されていることをよりはっきりと感じ取ってもらえるようにしていくことも重要であると考えている。

(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「大学教育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。

以上のように、経営学教育課程編成上の参照基準に則りながら、創価大学の新たな方向性を取り入れながら教員編成を実現している。

FD に関しても、積極的に取り組み慣例化を実現、オンラインなどの新たな授業形態への対応も、積極的に主導してくれる若手教員が現れ、学部全体で進めていくことができている。これらの活動を通じて教員の士気の向上にもつながっている。これらは研究と教育の負担が増える中でも、種々の課題を乗り越える原動力となろう。

<オンライン授業への対応>

今年度は新型コロナウイルス感染症の拡大という未曾有の事態に見舞われ、急遽全面オンライン授業となった。全教員にとって想定外の事態であったが、その中で授業の質をいかに高いままに提供できるかということを第一に考え、学部の専任教員を中心に、非常勤講師も巻き込んだ形で積極的にFD活動を展開し、オンライン授業という多くの教員にとっての新たな形式での授業の改善や様々な工夫を重ねてきた。

今後もしばらくはオンライン授業の形式が存続することが予想されるため、問題点の改善には引き続き取り組んでいく必要があるが、現在の取り組みによって、新型コロナ感染症が終息したのちにもこの経験を活かし、より質の高い授業の提供へとつなげていくことができると考えている。

【根拠資料】

6-1 「昇任基準についての申し合せ」、6-2 「昇任基準についての申し合せの解釈」、6-3 経営学部 FD 定例会資料、6-4 「経営学部研究費傾斜配分に関する申し合わせ」

基準7 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点

○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

点検・評価項目② 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。

評価の視点

○学生支援体制の適切な整備

○学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育

・留学生等の多様な学生に対する修学支援

・障がいのある学生に対する修学支援

・成績不振の学生の状況把握と指導

・留年者及び休学者の状況把握と対応

・退学希望者の状況把握と対応

・奨学金その他の経済的支援の整備

・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

○学生の生活に関する適切な支援の実施

・学生の相談に応じる体制の整備

・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備

・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

○学生の進路に関する適切な支援の実施

・キャリア教育の実施

・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備

・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

○学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

○その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学では、建学の精神に基づく「創造的世界市民」の育成を教育目標とし、そのために学生が学修に専念し、安定した生活を送れるよう以下の通り、修学支援、生活支援および進路支援の方針を定め、学生、留学生に適切な支援を行うことを学生支援ポリシーとして設けている。

修学支援に関しては、「①学生の学習能力の開発・向上を図り、学習活動の充実・活性化を促進するために、学習環境を充実させ、学習支援サービスを提供する、②障がいのある学生の修学を支援するため、学生から要望があり、配慮が必要であると認められた場合は、教職員と連携し支援を行う、③修学の継続に困難を抱える留年者や成績不振者などの学生に対して、学習方法や履修に関する面談などの支援を教職員が行う、④多彩な留学制度等を設け、学生が国際性を身につけることのできるよう支援を行う。」としている。

生活支援に関しては、「①学生の心身の健康の保持増進のために環境を整備する、②学生の人権を保障するため、キャンパス・ハラスメントの防止のための対策を行う、③学生の経済的状況に応じ相談体制を整備し、大学独自の奨学金および学外奨学金等の支援、スチューデントアシスタント制度の充実、アルバイト紹介システムを通じた紹介を実施する、④寮生活、クラブ活動およびボランティア活動等の課外活動において、学生が人間性を培うことのできる環境を整備する、⑤「学生生活ポリシー」を公表し、学生に求められるもの、学生生活で留意すべきことを学生に提示する。」としている。

従って、経営学部では、学生支援に関する大学としての方針に基づき、就学支援、生活支援、進路支援の観点から独自の学生支援の体制は整備しており、学生支援を適時に行っている。

修学支援

修学支援に関しては、「①学生の学習能力の開発・向上を図り、学習活動の充実・活性化を促進するために、学習環境を充実させ、学習支援サービスを提供する、②障がいのある学生の修学を支援するため、学生から要望があり、配慮が必要であると認められた場合は、教職員と連携し支援を行う、③修学の継続に困難を抱える留年者や成績不振者などの学生に対して、学習方法や履修に関する面談などの支援を教職員が行う、④多彩な留学制度等を設け、学生が国際性を身につけることのできるよう支援を行う。」との学生支援ポリシーに沿って、経営学部では以下の取り組みを行っている。

「学生の学習能力の開発・向上を図り、学習活動の充実・活性化を促進するために、学習環境を充実させ、学習支援サービスを提供する」に関しては、経営学部は前述のとおり、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。このように、学生に対して、きめ細かい体制を整えることで、学生の学習能力の開発・向上を図り、学習活動の充実・活性化を促進するために、学習環境を充実させ、学習支援サービスを提供している。

「障がいのある学生の修学を支援するため、学生から要望があり、配慮が必要であると認められた場合は、教職員と連携し支援を行う」に関しては、本学として実施している障害学生相談室を設けており、経営学部では学生の必要に応じて、障害学生相談室への紹介している。

「修学の継続に困難を抱える留年者や成績不振者などの学生に対して、学習方法や履修に関する面談などの支援を教職員が行う」に関しては、経営学部では成績評価が決定した時点で、当該セメスターのGPAが2.00未満学生に対して、学生本人にその旨を通知したのち、入学時に設定された担当教員（アカデミックアドバイザー）による面談（学業指導）が行われる。担当教員による面談の結果は、面談記録として

管理・保存されている。

また、GPA が 2 期連続して 2.00 未満の場合は、学生本人と保護者に通知し、学生本人（アカデミックアドバイザー）が担当教員との面談（希望する保護者は面談可能）を行われる。GPA が 3 期連続または累計で 4 期 2.00 未満の場合は、学生本人と保護者に通知し、学生本人が学部長との面談（希望する保護者は面談可能）の上、教授会での協議をしたうえで、学生に対して退学勧告を通知する。

「多彩な留学制度等を設け、学生が国際性を身につけることのできるよう支援を行う」に関しては、経営学部では、前述した学部独自の英語語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、経営学部主催の短期・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。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。

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。

経営学部では、2010 年以来、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。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 Mission II）。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 Mission I）。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。英語学習を中心に行っていることもあり、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。

また、グローバル・ビジネス・スクール・プログラム（長期海外研修）としては、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。

生活支援

生活支援に関しては、「①学生の心身の健康の保持増進のために環境を整備する、②学生の人権を保障するため、キャンパス・ハラスメントの防止のための対策を行う、③学生の経済的状況に応じ相談体制を整備し、大学独自の奨学金および学外奨学金等の支援、スチューデントアシスタント制度の充実、アルバイト紹介システムを通じた紹介を実施する、④寮生活、クラブ活動およびボランティア活動等の課外活動において、学生が人間性を培うことのできる環境を整備する、⑤「学生生活ポリシー」を公表し、学生に求められるもの、学生生活で留意すべきことを学生に提示する。」との学生支援ポリシーに沿って、経営学部では以下の取り組みを行っている。

「学生の心身の健康の保持増進のために環境を整備する」に関しては、本学として実施している定期的健康診断以外に、経営学部では学生の必要に応じて、保健センターや学生相談室への紹介を行っている。

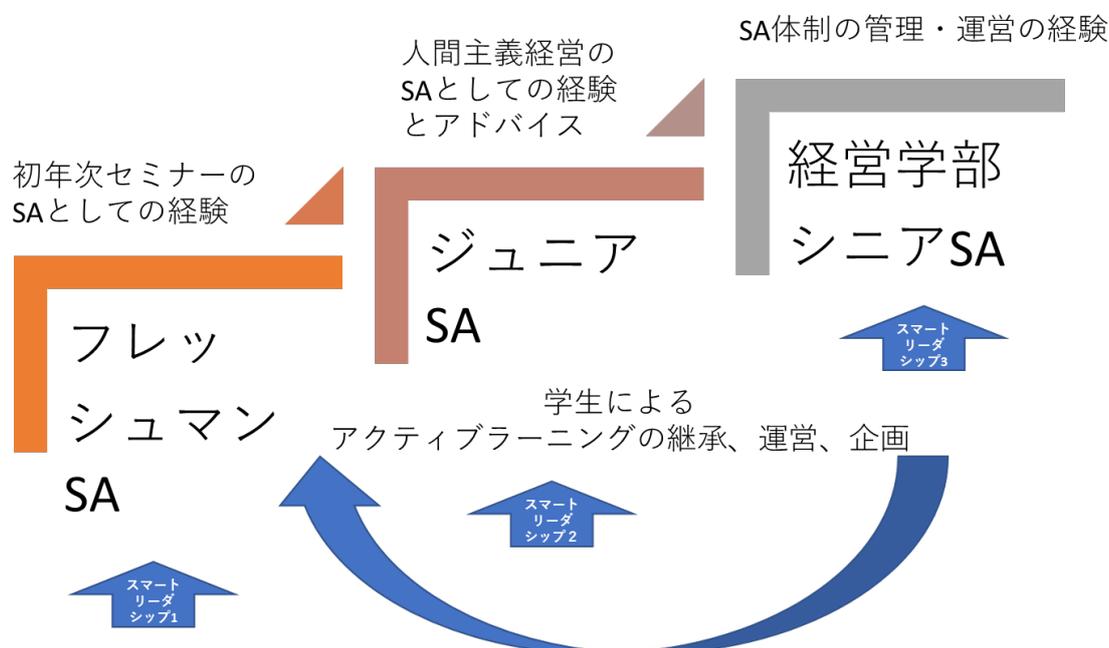
「学生の人権を保障するため、キャンパス・ハラスメントの防止のための対策を行う」に関しては、経営学部では経営学部では独自の展開は実施していない。

「学生の経済的状況に応じ相談体制を整備し、大学独自の奨学金および学外奨学金等の支援、スチューデントアシスタント制度の充実、アルバイト紹介システムを通じた紹介を実施する」に関しては、経営学部では独自の取り組みを行っている。

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。

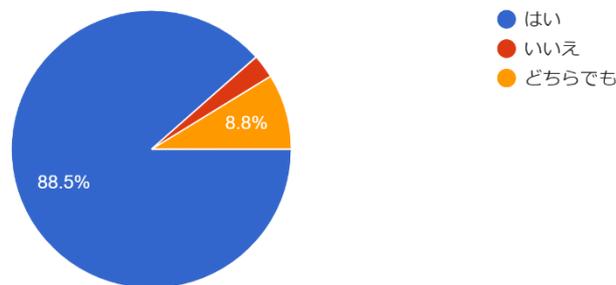
以上のことから、創価大学経営学部では、組織的な SA 制度を設けることで、学生の立場から経営学部での教育における実践的なリーダーシップ育成を目指している。

2020年度は、COVID-19の影響により、全講義がオンラインで実施となった。そのため、新入生を迎えるにあって、フレッシュマン SA を中心に、4月中に数回のオンライン会議を開催し、初年次セミナーの充実を図った。具体的には、ラインやメールを使いながら、授業参加方法や Zoom 設定のアドバイス、フレッシュマン SA が各担当ゼミに、授業外での Zoom を使った対話会を数回開催し、新入生の親睦を深めることができた。また、授業中においても、Zoom によるブレイクアウトセッションを開催した際には、フレッシュマン SA が活発にセッション内でのファシリテーションを行い、新入生が一人一人の声掛けを行った。

今回は、初めてのオンラインでの開催となったため、対面授業では想定できなかった問題点も発見できた。例えば、フレッシュマン SA が主導で行った対話会の開催時期が5月中旬以降での開催であったため、新入生間での人間構築に時間が通常の対面授業と比較して、時間を要したと考えられる。新入生182名（総数221名：回答率82.3%）のアンケートからでは、88.5%が初年次セミナーに関しては、有益であったとの回答を受け取った。

初年次セミナーは有益でしたか？

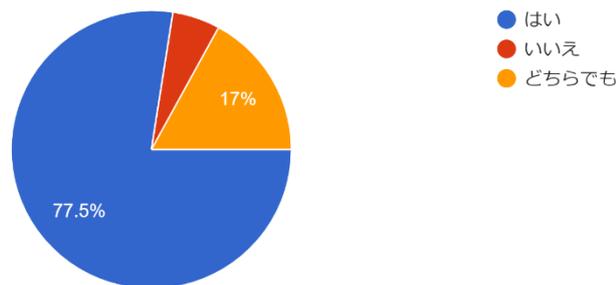
182 responses



同様に、新入生同士の人間関係の構築には、77.5%が同じゼミの新入生を中役慣れたとの回答があり、いいえはわずか5.5%、10人であった。このことから、フレッシュマンSAが積極的に対話会を実施したことは功を奏したものと、一定の評価に値するものと考えられる。

初年次セミナーは同じゼミのゼミ生と仲良くなれましたか？

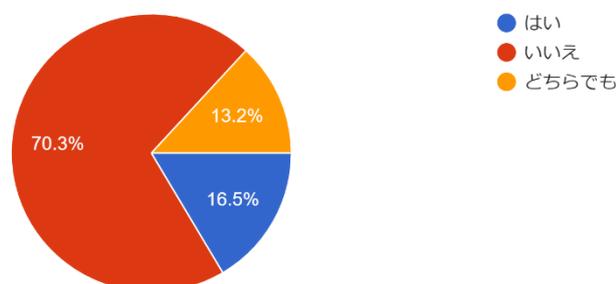
182 responses



また、ゼミ間の交流する機会が組織的に行っておらず、フレッシュマンSAの判断に依存することがあったため、アンケート結果を見ても、70.3%がいいえと回答が大半を占めていた。

初年次セミナーは他のゼミのゼミ生と仲良くなれましたか？

182 responses



また、フレッシュマンSAに対するアンケート（自由記入）では、「いろいろな場面で楽しく盛り上げてくださり、毎回の初年次セミナーが楽しかったです。」「親切に生徒の声に寄り添ってくれ、わからないことがあったらすぐに教えてくれたので、とても授業に参加しやすかった。」「先輩もこのコロナの状況

下で、準備や企画など、大変だったと思いますが、新入生の私達のために盛り上げて下さってありがとうございました。」「オンラインという大変な環境の中でも、ゼミの授業を進行してくださり、また何もわからない私たちにフレンドリーに接してくださり本当に感謝しています。」等のフレッシュマン SA に対する学生支援に対する感謝のコメントが多く、それ以外のコメントは記入されていなかった。

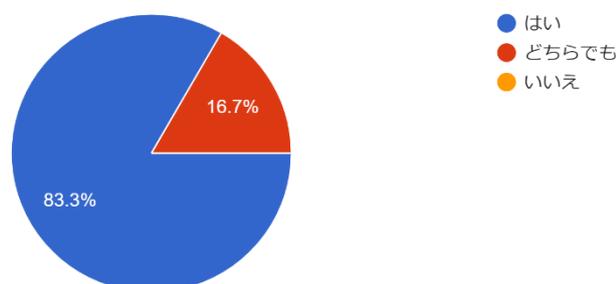
また、新入生を迎え学生支援を実施多フレッシュマン SA からの運営に対するアンケート 12 名（回答率 80%）では、91.7%がフレッシュマン SA を行ったことに有意義であったとの回答があった。

アンケート（自由記載）では、「様々な相談にのったり、情報を提供したりと、1 年生をサポートすることで充実した日々をおくることができた。サポートする中で、創立者の先輩が後輩を大事にするというご指導の意義を理解できた。」「どんなことをしたら 1 年生同士が仲良くなれるのかなど、考えることが楽しかった。また、オンラインでも 50 期と関わることが出来て嬉しかった。」などのリーダーシップ育成に必要な経験を得たことや、「ゼミ生が何に困っていて、どのような情報が欲しいのか把握することが難しかった。また、どうすればゼミ生同士が仲良くなるのかを考えることも難しかったです。」「なかなか授業に参加できなかった子にどう声をかけていくか。」「オンライン授業であったため、1 年生同士の関係性を深めることが難しかった。」など、オンライン授業ならば起こりうる課題も浮き彫りとなった。また、「自分の初年次セミナーの SA さんのように 1 年生と関わりを深めたいと考えていましたが、オンラインという環境でなかなか思うように 1 年生と関わられたのか分かりません。しかし、1 年生から相談の LINE など頼ってもらい SA が出来て良かったです。」「この初年次セミナーでの活動を通して、後輩の気持ちに同苦することや、1 つの授業を運営することの難しさ等、多くのことを学ばせていただきました。今年はオンラインという異例の形ではありましたが、ゼミ生の協力のおかげでスムーズに進めることができました。SA を 2 年生の時期に行うことで、自分の 1 年生を振り返ることができ、後輩と関わる中で、勉強や活動への意欲が湧きました。」「フレッシュマン SA を通して物事を進めていく運営側の難しさを知った。今までなんとなく参加していたイベントや行事などにもこうやって沢山の人の尽力があって成り立っているものだとしみじみて改めて感じた。」等の意見が見られた。

SA 研修会については、83.3%が役に立ったと述べており、学生支援を行う上でも、大学の教員が積極的に関わることの重要性が確認できた。SA 研修会に関するアンケート（自由記載）では、「初年次セミナーが始まる前だけでなく、継続的に研修会が開催されれば、モチベーション面のほか学び得ることが沢山あると思う。」との継続的なフレッシュマン SA の継続的なサポートの必要性、「後輩を迎えるにあたってどのような情報を共有していくべきかより深く考えていくべきだった。」との SA 研修会内容の充実が必要だと考えた。また、「今回オンライン授業になってしまったため、そこまで役立つという風に感じませんでした。との意見があった。

SA研修会は役に立ちましたか？

12 responses



フレッシュマン SA からのアンケートからは、「コロナウイルスの影響でオンライン授業という複雑な環境の中、学生のために率先垂範となって動いてくださり、本当にありがとうございました。また素敵なメンバーと一緒に切磋琢磨できて、本当に充実した日々でした。」「改めて大学のことが学べたり、学部のカリキュラムについて知ることができて、自分自身を振り返るいい機会にもなりました。また、去年の自分と今の50期生とを見比べると、このオンラインという状況下でありながら、視野が広く夢も広い50期生に感心しました。SA やってよかったです。ただ、この関係がこれで終わるのではなく、夏休みや秋学期、来年の春学期へと関わりを持ちたいと思います。」「今年はオンラインでの初年次セミナーとなり、残念な気持ちはあったが、一年生との交流を通していくなかで、新たな観点を学んだり、オンラインの状況下でも明るい未来を見据えて一生懸命に頑張る姿を見ることができたおかげで自分自身が成長できた期間であった。」等のアンケート結果から、経営学部が目的としている、「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」に関しては、オンライン授業下においても、達成可能であることが確認できた。

進路に関する支援については、初年次セミナーにおいて、キャリアセンターからのキャリアに対する講義を実施、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。

「アルバイト紹介システムを通じた紹介」に関しては、本学として設定している「学生アルバイト情報ネットワーク」の活用を学生に対して推奨しているが、独自の展開は実施していない。

「寮生活、クラブ活動およびボランティア活動等の課外活動において、学生が人間性を培うことのできる環境を整備する」に関しては、経営学部では地方創生ビジネス・コースを設けており、同コースでは、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。

前述の通り、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。

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スラ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。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。

『学生生活ポリシー』を公表し、学生に求められるもの、学生生活で留意すべきことを学生に提示する」に関しては、本学では「学生生活ポリシー」をウェブページで公表しており、経営学部では独自の展開は実施していない。

進路支援

進路支援に関しては、「①キャリアデザインを実践的に行うことを目的としたキャリア教育科目を設置し、支援を行う、②多様な学生状況に応じて教職員などによる個別の進路相談を行う、③国家試験、教員採用試験や各種資格試験の合格を目指す学生に対して支援を行う、④在学生によるピアサポート、卒業生によるサポートを通じて、就業力の強化、進路支援の拡充を行う」との学生支援ポリシーに沿って、経営学部では以下の取り組みを行っている。

「キャリアデザインを実践的に行うことを目的としたキャリア教育科目を設置し、支援を行う」、多様な学生状況に応じて教職員などによる個別の進路相談を行う、「在学生によるピアサポート、卒業生によるサポートを通じて、就業力の強化、進路支援の拡充を行う」の3項目に関しては、経営学部では、1年次から4年次にかけてシームレスに段階的にキャリア・進路支援を実施しており、以下の取り組みを実施している。

1年次には、春semesterに開講される「初年次セミナー」にてガイダンスを実施している。ガイダンスでは、大学生を取り巻くキャリアに関する概況について講義した上で、今後4年間でどんなことを学ぶのか、そのために各semesterでどのような目標を掲げ、その実現のために具体的にどのような学習、生活をするのかについて、一人ひとりに考えてもらっている。その後、その内容について、ゼミ単位でアドバイスをしている。

秋semesterの1月頃、大学全体で受験を推奨しているSoka Generic Skill (SGS) テストを1年生全員に受験するように、教職員で細やかに受験のリマインドをしており、90%超の受験を達成している。

2年次には、春semesterに開講されている「人間主義経営演習」にて、ガイダンス並びに面談を実施している。2年次でのガイダンスでは、専門教育とキャリアという観点から、学びを通してどのような能力を磨くべきかについて講義し、合わせて、SGSテストの結果を踏まえた上で、専門教育を通して、自身の能力をどのように磨くのかについて考えてもらっている。その後、1ヶ月程度かけて、①希望進路、②学びたい専門領域、③目指すべき語学レベル、④学生のうちに体験したいことの洗い出し、⑤就業力テストを踏まえた自身の長所と短所、⑥今後、地長所をどう伸ばし、短所をどう補うかについての確認、⑦2年次夏以降の目標の設定、などについて考えてもらい、上記トピックに関する個別面談をアドバイザー教員に行ってもらう。一学生につき15分から30分程度の面談時間を設けるように依頼している。各アドバイザー教員は、学生のキャリアを考えることを目的とした面談を実施し、その上で、キャリアを意識した上で、残りの学生生活の中で何を学ぶのかについて、一人一人にアドバイスを提供している。

3年次には、学部として、春semesterに開講されるインターンシップの準備をする講義「キャリア・

ビジョンⅡ」、秋semesterに開講される就活の準備をする講義「キャリア・ビジョンⅠ」の受講を推奨している。この他、ゼミ単位で、キャリアや就活に関する学生への情報提供ならびに学生の就業意識を把握することを企図して、キャリアセンター職員との面談を春学期、秋学期にそれぞれ1回ずつ実施している。また、ゼミ内には、就活推進リーダーを設けることで、キャリアセンターとの連携を図っている。また、教員も早期段階からキャリアセンターへの積極的な訪問を推奨しており、ゼミ生の就職活動に支援を行っている。

4年次には、ゼミ単位で教員がゼミ生の就職活動の状況を把握し、支援するように努めている。この他、秋semesterに、自身の4年間の学びを振り返り、卒業後のキャリアを考えることを企図して、秋semesterの最初に、SGSテストの受験をゼミ単位で実施している。

「国家試験、教員採用試験や各種資格試験の合格を目指す学生に対して支援を行う」に関しては、経営学部では以下のような独自の取り組みを行っている。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「会计学」、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」）を開設している。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。

「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。

点検・評価項目③ 学生支援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

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

学生支援の適切性について定期的に点検・評価については、大学教員と学生代表と、様々な観点から月1回学生定期協議会を開催しており、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。

【経営学部定期協議会について】

開学（1971年）にあたり、創立者より「学内の運営に関しても、学生参加の原則を実現し、理想的な学園共同体にしていきたい」という指針が示された。以来、本学においては「学生参加」「学生中心」「学生第一」という考え方が中心的な教育・運営方針となっている。全学的には、1974年から教員・職員・学生・理事会の代表者による「全学協議会」が開催され、主に学費、学生生活、共通科目、semester制、授業（講義）アンケートに関する事項が協議されている。またこれらの重要な協議事項は理事会や各学部の教授会でも審議され、大学運営に反映されている。

また、他の学部と同様に本学部においても「学部定期協議会」を設置し、経営学部の教員・職員・学生が、学部での課題などについて協議している。ここで協議された重要事項については、経営学部教授会でも審議され学部運営に反映されている。

例年では、年間 10 回程度開催し協議する場を設けている。2020 年度はコロナウイルスの影響もあり、春学期はオンライン授業が中心となった影響から開催頻度は減ったが、主な協議内容としては、オンライン授業における課題、学部カリキュラムに関する事、受験生募集に関する事、学生生活に関する事が協議された。その中でも、オンライン授業における課題については、学生代表で参加している経営学部学生自治会が独自に、オンライン授業及び学生生活に関するアンケート調査を実施し、協議する上でのエビデンスとして大きな役割を果たしたことから、学生の積極的な参加がみられる。これらのアンケート調査結果は、学部教授会でも報告され授業改善や学生指導に役立ており、学修の主体者である学生の声を反映させることで、よりきめ細やかな学部運営ができています。

また、成績評価が決定した時点で、当該セメスターのGPAが2.00未満学生に対して、学生本人にその旨を通知したのち、入学時に設定された担当教員（アカデミックアドバイザー）による面談（学業指導）が行われる。担当教員による面談の結果は、面談記録として管理・保存されている。

また、GPAが2期連続して2.00未満の場合は、学生本人と保護者に通知し、学生本人（アカデミックアドバイザー）が担当教員との面談（希望する保護者は面談可能）が行われる。GPAが3期連続または累計で4期2.00未満の場合は、学生本人と保護者に通知し、学生本人が学部長との面談（希望する保護者は面談可能）の上、教授会での協議をしたうえで、学生に対して退学勧告を通知する。

2020年度春学期については、担当教員との面談は、オンラインまたは電話によって、お行われた。

（2）長所・特色

経営学部では、学生支援に関する大学としての方針に基づき、就学支援、生活支援、進路支援の観点から独自の学生支援の体制は整備しており、学生支援を適時に行っている。

就学支援においては、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。このように、学生に対して、きめ細かい体制を整えることで、学生の学習能力の開発・向上を図り、学習活動の充実・活性化を促進するために、学習環境を充実させ、学習支援サービスを提供している。また、経営学部では、前述した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）を設置しており、経営学部主催の短期・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。

生活支援においては、経営学部独自のスチューデントアシスタント（SA）制度を設けている。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。また、本年度のように、過去にない全講義がオンラインで実施したが、フレッシュマンSAを組織化し、COVID-19という大変な環境においても、新入生に対しての学生支援という面からは、経営学部によるSA制度は充実した組織であったことが確認できる内容となった。また、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。

進路支援については、1年次から4年次にかけてシームレスに段階的にキャリア・進路支援を実施している。特に、2年次の「人間主義経営演習」にて、ガイダンス並びに面談を実施している。専門教育とキャリアという観点から、学びを通してどのような能力を磨くべきかについて講義し、合わせて、SGSテストの結果を踏まえた上で、専門教育を通して、自身の能力をどのように磨くのかについて考えてもらっている。その後、1ヶ月程度かけて、個別面談をアドバイザー教員に行ってもらう。キャリアを意識した上で、残りの学生生活の中で何を学ぶのかについて、一人一人にアドバイスを提供している。2年次以降は、アドバイザー教員やゼミ担当教員から積極的な取り組みを行っている。

(3) 問題点

経営学部は本学の「学生生活ポリシー」に基づき、独自の取り組みを行っているが、COVID-19の取り組みを行っている中で、学生間での学生生活の充実を、教員としてどのようにサポートしていくかが課題であると考えられる。例えば、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。また、オンライン講義実施時には、所属している初年次セミナーで割当されたゼミ以外での人間構築の方法や手段については、今後の課題である。

例えば、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。また、オンライン講義実施時には、所属している初年次セミナーで割当されたゼミ以外での人間構築の方法や手段については、今後の課題である。

フレッシュマン SAからのアンケートでは、「最初の方から授業の内容がガッツリだなと感じました。今回はオンライン上での授業だったということもあってもう少し仲良くなるための楽しい内容があってもいいのではないかと思います。」「ゼミ交流会のように、他のゼミと交流できる機会を授業内でも行うことや、LTDで学んだ題材で特に印象に残ったものをグループごとにパワポにまとめて発表してもらう機会を設けることをしたらよいと思う。」との課題を提起しており、来年度以降、対面授業あるいはオンラインでの実施の可能性を考えて、「新入生のゼミおよびゼミを超えた綱がつながりの意識した企画」や「新入生がより一層打ち解けるアトラクションの開催」等をSA研修会について議論が必要となってくるであろう。

(4) 全体のまとめ

経営学部は本学の「学生生活ポリシー」に基づき、独自の取り組みを行っており、経営学部は学修コースとして、専門性を重視した学修コースやグローバル人材や地方創生ビジネスを重視した学修コースを設けることや独自の海外留学制度を設けることや独自のSA制度によって経営学部が目指す「人間主義経営」に基づくリーダーシップ教育も行っており、学生に対して、きめ細かい体制を整えている。

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。特に、経営学部が独自で設計・構築したSA制度に関しては、今回のようなオンライン授業という前例がない状況であっても、経営学部が目的としている、「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」に関しては、オンライン授業下においても、達成可能であることが確認できた。

また、学生支援の適切性についても、月1回学生定期協議会を開催しており、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。また、学業不振者に対しても、経営学部の担当教員を中心に、積極

的に取り組んでいる。最後に、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。

基準9 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

経営学部では、「創価大学社会連携ポリシー」の方針に基づいて、教育、学術研究、社会貢献活動を実施している。また、経営学部の教育目標は、社会的な問題発見・解決を重要な視点としており、その点でも方針を明示できている。

点検・評価項目② 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。

評価の視点

- 学外組織との適切な連携体制
- 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
- 地域交流、国際交流事業への参加

<社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動>

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。なお、同NPO法人については、ひとりの教授の研究活動を踏まえて、課題が提供された。

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、基準(参考資料)を満足した場合に、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予定であったが、新型コロナウイルス対策のため、実質的な開講ができていない。

<地域連携>

本学は、八王子市が運営の主体となっている大学コンソーシアム八王子に加盟しており、経営学部からは、産学公連携部会に委員1名を出している。同部会は、連携して地域貢献活動と産学公連携の推進を行っており、八王子地域の産業界からの情報や行政からの情報やニーズを知ることができるようになっている。必要に応じて学生ボランティアの案内や各種行事の案愛を学生に周知して地域連携を深めている。また、同コンソーシアムが実施している単位互換制度に毎年1科目公開している。八王子学園都市大学にも公開講座を1つ提供している。

点検・評価項目③ 社会連携・社会貢献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

- 適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献の適切性については、学部教務委員会において点検している。また、企業等からの外部講師の招聘については、教授会に報告することになっている。毎年実施される自己点検評価の際にも点検が行われている。

(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

学生が課外活動として行っている社会貢献活動については、学部では網羅的に把握できていない。課外の教育効果を考える上で、改善が必要である。

(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。

(参考資料 9.1)

サービ斯拉ーニング（実施の流れと単位認定基準）

○事前に提出する活動計画書を担当教員が確認した後に、活動を開始してください。内容によっては、計画を修正してもらいます。

○原則、計画に従って活動してください。大幅に修正する場合には、担当教員に相談してください。

○この授業は、毎回、授業が行なわれるわけではなく、レポート課題、事前・事後学習を含めて、90 時間以上になった場合に単位が認定されます。

○本科目は、八王子市との包括連携協定に基づいて、八王子市学園都市文化課が提供するボランティアプログラムに基づいて、実施します。なお、独自に活動先を開拓して、活動を行なう場合には、事前に担当教員に確認してください。

○活動したことを証明できる証明書をもって、活動時間を判断します。証明書がでることを事前に必ず確認して、活動を行なってください。

○国内の活動に限ります。八王子地域での活動が望ましいです。

○授業を履修した上で、活動を行なうことになります。活動時期の都合により、授業の履修前に活動を行なう場合には、個別にガイダンスを行ないますので、必ず事前に相談してください。

○アルバイトや就職活動のためのインターンは対象となりません。

○先方が交通費や当日の昼食を負担してくれることがありますが、基本的に交通費等は自己負担となります。

○必要な活動時間は、40 時間以上が望ましいです。ただし、事前準備等に相当な時間が必要な活動については、30 時間程度でも認めることがあります。

活動時間を 30 時間にする場合には、事前の準備時間も計画書に明記してください。この場合でも事前、事後学習等も含めて、90 時間、必要です。

【根拠資料】

9-1 サービスラーニング（実施の流れと単位認定基準）