

経営学部

I 2014年度大学評価委員会の評価結果への対応

成績不振学生に対して実施している面談に関して、面談成果の検証や面談を希望しなかった学生の実態調査やフォローについて対応が期待されるとの指摘を受けた。継続的な成績のモニタリングを行い、成績不振が続く学生については、執行部メンバーが継続的に面談を実施して対応することにする。

国際性・実務性の観点からみた専門演習・専門科目の配置のあり方、学生の学部満足度（授業改善アンケート及び卒業生アンケートを通じて把握）に資するカリキュラムのあり方についての検討が求められるとの指摘に対しては、カリキュラム改革に関する議論の中で検討することで対応していく。

オフィスアワーの活用について検討が望まれるとの指摘を受けた。オフィスアワーに関しては、今年度より科目ごとに担当教員のオフィスアワー・面談場所が学生に示されることとなり、執行部以外の教員による学生への対応が進むことが期待される。まずは教員のオフィスアワーの学生による利用状況及び課題の把握を行うこととしたい。

全体カリキュラムの見直しについては、学部の今後の競争力強化に鑑み検討に価すると評価されており、引き続き、教授会、教学問題委員会、カリキュラム改革委員会等を通じて検討を進める。

II 現状分析

1 理念・目的

1.1 理念・目的は、適切に設定されているか。

①学部（学科）として目指すべき方向性等を明らかにした理念・目的が設定されていますか。

本学部は、経営学を中心として、広く経済学・商学・情報・一般教養等の理論の修得と実践を通して、幅広い知識と自由な発想の上に立ち、産業の技術的進歩に対応して実務的能力を発揮しうる人材を育成することを基本理念・目的としている。経営学の対象である企業を取り巻く環境は時代と共に激しく変化するため、必然的に経営学は動的な学問の側面を持つこととなる。そのため、学部の持つ長い伝統の蓄積の上に立って、常に時代の変化を捉えた組織構造や教育内容を構築し、「自由と進歩」「進取の気象」の精神に下新しい課題に積極的に挑戦する姿勢を維持することも学部の基礎を形成する重要な理念となっている。

このような基本理念・目的を踏まえ、経営学部の学科ごとおよび三学科共通の教育目標を以下のように設定している。(1) 経営学科では、経営の基本能力を修得し、様々な環境で即戦力として活躍できる適応力とともに、部下管理と組織運営能力をもった人材の育成を目標としている。(2) 経営戦略学科では、グローバルな視点から各種の事業分野でビジネスの創業と再開を自らリードする戦略発想と用具を兼ね備えた人材の育成を目標としている。(3) 市場経営学科では、経済成長を支える基幹市場・新市場ごとに、その顧客ニーズを研究、商品を開発企画し、営業・組織の仕組みを構築・運営できる、個別市場のスペシャリストの育成を目標としている。(4) 全学科に共通して、幅広い分野の中から自分なりの問題を見つけ、そうした課題に対して自分の持っている知識を活用しながら独創性と確実性を備えたアプローチを行ない、国際的な視点から見ても十分に説得力のある考察を構築することができる人材の育成を目指している。

1.2 理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

①どのように理念・目的を周知・公表していますか。

大学のホームページ上で公開されているほか、学部パンフレットを通して教職員・学生および社会に向けて広く示されている。

1.3 理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

①理念・目的の適切性の検証プロセスを具体的に説明してください。

毎年度、教授会内で学科別の検討会（「学科別懇談会」）を設け、学科ごとに教育目標の適切性について検討し改定を行っている。

2 教員・教員組織

2.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像、教員組織の編制方針を明らかにしていますか。具体的に説明してください。

経営学部教員は、同時に大学院経営学研究科経営学専攻（社会人大学院を含む）および通信教育部を担当するため、専門課程の担当教員を採用する場合はその両者を担当する教員であることを採用にあたっての条件することを募集要項に明記している。

②大学院教育との連携を図っていますか。

教員採用にあたっては、大学院での担当科目を明示すると共に、大学院が担当可能であることを採用の判断基準の一つに

している。

③採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。

教員の採用にあたっては、まず(1)博士号取得、またはそれと同程度以上の研究業績があることを必要条件とし、かつ(2)大学、研究機関等で教育または研究活動の経験を有することを原則としている。

④組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。その体制について概要を説明してください。

教員組織による学部教育の運営に関する最終的な意思決定は教授会における審議によりなされ、また、昇格審査の際の教育研究業績や、年度内の学会発表等の研究に伴う海外出張についても教授会で審議・承認する手続きがとられており、学部内の教育研究に係わる組織的かつ最終的な責任は教授会が担っている。教養教育については当該科目の担当教員で構成されるリベラルアーツセンターが教育内容と教員構成について組織的な責任を持ち、学部ではその内容について教授会で承認することで連携を図っている。

2.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①学部（学科）のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。また、なぜそのように判断しましたか。

経営学部では、カリキュラム・ポリシーの構造を反映し、経営学のみならず広く経済学・会計学・商学から情報科学・一般教養までその専門性に応じた教員による組織構成がなされている。また、実践領域と密接した関係にある分野であることから、学術的研究者と実務経験者のバランスに配慮した組織整備が考えられてきている。さらに、国際性の観点から外国籍の教員も採用している。分野別の教員数は、経営学系 16 名、経済学系 10 名、会計学・ファイナンス系 12 名、商学系 6 名（＋任期付 2 名）、情報科学系 3 名、自然科学・数学系 4 名、英語系 4 名、体育系 2 名となっている。ただし、定年退職などにより、空席のポストがあるため、毎年採用人事を起こしている。

②特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。

経営学部の教員は大学院（社会人大学院を含む）を担当することになるため、ある程度の研究業績と教育経験がある教員の採用を優先してきた。その結果、40 歳代の教員の採用が多く、年齢構成に偏りが出てきた。これを是正するために、2010 年度以降における新規教員の採用にあたっては、特定の年齢に偏らないように配慮し、20 歳代、30 歳代の若手教員を採用してきている。2015 年度 5 月時点における専任教員の年齢構成は、20 歳代 1.8%、30 歳代 7.0%、40 歳代 31.6%、50 歳代 40.4%、60 歳代 19.3%となっている。

2.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

①各種規程は整備されていますか。

従来、教員の採用および昇格に関しては、学部創設初期の規程およびその後の変更を慣習的に適用しており、規程の整備が進んでいなかったが、2011 年度に「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」、「法政大学経営学部における教員の資格に関する規程」、「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規程」の 3 つの規程を、2012 年度には「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」を策定した。今後もこれらに基づき採用・昇格が行われる。規程に盛り込まれた新規教員の採用方法は以下の通りである。教員の募集・採用に関しては、まず学部教学問題委員会においてその年度に採用すべき分野・科目について議論が行われる。その後、教学問題委員会での議論を受け、執行部が教授会において人事案を提案するが、採用方法は公募である。一次審査は、教授会のもとで編成された人事小委員会（3 名程度）が書類に基づいて選定にあたり、一次選考の候補者を教授会に報告し、教授会の承認を得る。この候補者について、教授会で設置された人事審査小委員会（3～5 名）が二次審査を行うが、審査の一環として候補者による公開セミナー（研究および授業計画についてのプレゼンテーション・質疑応答など）を開き透明性を確保している。また、候補者の業績について教授会構成メンバーは自由に閲覧することができる。この人事審査小委員会からの報告に基づき教授会で最終的な審議・決定を行っている。こうした従来の方が踏襲されている。なお、任期付教員については、従来有期の教員を採用した実績がなかったが、採用をより弾力的に行い、適任者であっても専任教員として採用するには年齢等の点からは採用しづらい人材を登用することを目的として内規を策定し 2013 年度に 1 名を採用した。

②規程の運用は適切に行われていますか。規程に沿った募集・任免・昇格のプロセスを説明してください。

上記の新規の規程に基づき、2014 年度は、2 名の専任教員の採用を決定（着任は 2015 年 4 月）し、3 名の教員の昇格を決定（昇格は 2015 年 4 月）した。

2.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

①学部（学科）等内の F D 活動はどのように行なわれていますか。具体的に説明してください。

研究活動に関しては、教員が研究活動を公表する紀要『経営志林』を年に 4 回発行し、さらにその中で各教員の年毎の研究業績一覧を掲載することで研究者としての資質の向上を図っている。また、定期的に学部教員による研究会を開催し、互

いの研究内容を評価する機会を設けている。教育活動に関しては、各講義では授業改善アンケートが実施され、その結果を教育能力の改善に役立てている。2011 年度以来、授業改善アンケートを利用した研修会（FD 懇談会）を実施し、組織的な活用を継続している。

3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

3.1 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

①学部（学科）として修得すべき学習成果、その達成のための諸要件（卒業要件）を明示した学位授与方針を設定していますか。

経営学部では、学位授与に必要とされる学士力を、以下の要素を複合した資質として特徴付けている。（1）経営学・経済学に関する基礎知識や基本的な語学力、数理的分析能力、情報処理能力を修得していること。（2）「自由と進歩」「進取の気象」の理念が表す通り、社会の諸問題について自分の考察を柔軟かつ堅実に進める分析能力を修得していること。（3）幅広い教養知識をバランス良く備え総合的な資質を持ち、社会の規範となる倫理観を備えていること。その上で、各学科については以下のような能力を持つことを求めている。（1）経営学科では、企業組織の効率的な構成・運営能力、特に資本及び人材など経営資源の管理能力を有すること。（2）経営戦略学科では、国際的・歴史的な視点に立った的確な環境分析力を持ち、その上で新たな企業活動を切り開いていく戦略発想能力を有すること。（3）市場経営学科では、顧客の傾向や産業構造・企業経営の変化を掌握する能力を持ち、その上でマーケットの創造を行う能力を有すること。

3.2 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

①学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針を設定していますか。

学位授与に要求される学士力を習得するため、主に基礎知識、専門知識、分析能力の育成を目的として各科目が連携して配置されるようカリキュラムが構成されている。（1）基礎知識の育成に関しては、学部の専門性のみならず普遍的な内容を幅広く扱い総合的な資質の向上を担う側面から、人文科学、社会科学、自然科学、情報科学、保健体育等の分野を広くカバーした科目構成をとっている。（2）専門知識の育成に関しては、3学科に共通して必要とされる経営学・経済学の基礎学習を目的とした専門基礎科目が配置され、その上に、学科ごとに必要とされる専門知識の習得を目的とした専門科目が配置されている。更に、それらを補完するものとして、スタディ・アプロード・プログラムやインターンシップなどの実践的なプログラムが設置されている。（3）分析能力の育成については、初年次の入門演習から2～4年次の専門演習まで一貫した演習を通して、様々な問題を自発的に考察する経験を積むために、各教員の専門領域に基づいた多様な考察環境が提供され、学生と教員の間で双方向性を持った少人数教育を実施する。

3.3 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生等）に周知され、社会に公表されているか。

①どのように教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を周知・公表していますか。

経営学部の教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針は、大学のホームページ上で公開され、教職員・学生・受験生・社会等に対して周知・公表されている。

3.4 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。

①教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性の検証プロセスを具体的に説明してください。

教育目標および教育課程の編成・実施方針（授業編成）については、毎年度、教授会内で学科別の検討会（「学科別懇談会」）を設け、学科ごとに教育目標の適切性について検討し改定を行っている。

4 教育課程・教育内容

4.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①学生の能力育成の観点からカリキュラムの順次性・体系性をどのように確保していますか。

基礎科目には、分野に応じて分類し1年次からの導入教育を目的とした科目群を多く用意している。
専門課程の教育：専門基礎科目 A 群は初年次科目として、三学科に共通した経営・経済・会計・情報の基礎を学ぶ科目である。専門基礎科目 B 群は2年次生向けの科目で、各学科の基本となる科目である。A 群、B 群とも授業の少人数化を目指し、複数コマを毎年開設している。これらの基礎科目を修得した上で、3年次以降の専門科目を修得するカリキュラム編成となっている。

演習（ゼミ）：初年次の演習として入門演習があり、2007年5コマ→2015年度10コマに増コマしている。専門演習は2年次から履修できる。専門演習は担当しうる専任教員数（2015年5月現在57名）に対して履修希望者が多いため、ミスマッチが生じ、現時点では希望者全員の要望を満足することはできていない。しかし、履修率を引き上げる努力の結果、3年次生の専門演習の履修率は2011年度61.1%から、2012年度68.7%、2013年度70.8%、2014年度68.1%へと約7割程度まで高まっている。これをさらに引き上げることは今後の課題である。

また、現状の就職活動のあり方を前提とすると、3年次と4年次に多くの専門科目を配置するカリキュラムではなく、学

生の専門性の獲得という観点から、専門科目をより早い年次に修得できるカリキュラム体系への変更を検討する必要がある。

実務性・国際性の観点から、外国語経営学、キャリアプログラム、特殊講義を設置し、専門科目を補強している。各学科の主要な専門科目は専任教員が担当しているが、特殊講義は時々のトピックに応じて弾力的に外部講師が担当している。特殊講義の中には産業界からの寄付講座も毎年開講されている。このほか、グローバルビジネスコースについても、設置準備委員会を設け、設置に向けた準備を開始している。

②幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養する教育課程が編成されていますか。

各学科の基本的な専門科目は選択必修科目である。学生は自分が所属する学科に配置された科目を4科目以上修得する以外は他学科の科目を自由に選択できるので、学科の専門性に特化するのではなく、幅広く科目を履修し、総合的に学び取ることができる。

4.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①学生の能力育成のために、どのような教育内容を提供していますか。教育課程・教育内容の特徴を説明してください。

各科目群の講義は適切に配置・実施され、内容については特に問題は見受けられない。

初年次には基礎科目0群や専門基礎A群により経営・経済学の基本および基本的なリテラシーや学習に関する方法・心構えなどが指導される。また、選択科目には入門演習があり基本的な調査・研究・プレゼンテーション能力等の導入教育が行われている。

3年次からは専門性を高められるよう学科専門科目が配置され、学科毎に最低履修すべき単位数を義務付けている。

2～4年次には演習（ゼミ）が配置され本格的な研究活動を通して理論展開を行う能力を修得することができる。学年の推移にともない段階的に適切な内容が提供されている。

国際化に対応したプログラムとして、入門外国語経営学、外国語経営学、ネイティブによるビジネス英語や国際コミュニケーション論などの科目を配置するとともに、海外の2大学と提携し3～4ヶ月の留学を行うスタディ・アブロード(SA)プログラムを実施している。

キャリア教育として、キャリアマネジメント論、検定会計などの科目や特殊講義として各界からの寄付講座も設置している。また、1995年から多様な業界の企業と連携してインターンシップを正規科目として設置している。

こうした多彩な科目の受講をサポートするために、学生の自習用に「経営学部生のための用語集」を2009年度から作成している。執筆は講義を担当する教員が行い、それぞれの科目について10項目の基本的用語を解説している。また、学生によるコメントを参考に4年ごとの印刷に合わせて改訂している。

卒業生アンケート調査によると、カリキュラム全般への満足度は、「満足している」、「やや満足している」と回答した学生が2011年度68.1%、2012年度63.8%、2013年度66.8%であり、専門課程の教育の満足度は、「満足している」、「やや満足している」と回答した学生が2011年度73.8%、2012年度71.1%、2013年度72.7%と比較的高い評価を得ている。

②初年次教育、キャリア教育はどのように展開されていますか。

初年次科目：入門演習を開講し、1年次生に対して大学での学びの方法について指導している。開設は2007年度(5コマ)であったが、2015年度10コマまで増やし、少人数による初年次教育の中核的授業となっている。また、経営学の講義体系を鳥瞰する基礎科目として経営学総論が6コマ開講されている。受講者は1コマ120人程度であり、経営学部の講義としては比較的少ない受講者で講義されている。初年次教育を強化するため、2014年度よりビジネスプラン演習を1年次春学期に開講した。2015年度はMV予算を得て、2クラス開講の予定している。

キャリア教育科目：キャリアマネジメント、国際コミュニケーション論、検定会計、インターンシップがある。中でも、1995年に開講したインターンシップは、多様な業界の企業と連携した最も古いキャリアプログラム科目である。また、プランニング実務を2014年度秋学期から開講し、2015年度も継続する予定である。

③学生の国際性を涵養するためにどのような教育内容を提供していますか。

創設以来外国語経営学の講義を行っている。2015年度は、1年次生を対象とした「入門外国語経営学Ⅰ／Ⅱ」（初級・中級）を3コマ、3年次生を対象とした「外国語経営学Ⅰ／Ⅱ」を3コマ開講している。そのほか、ネイティブ・スピーカーによる「ビジネス英語Ⅰ／Ⅱ」が6コマ、国際コミュニケーション論Ⅰ／Ⅱが1コマ開講されている。また、SAプログラムがあり、アメリカ・ネバダ大学リノ校（16週間）とオーストラリア・モナッシュ大学（11週間）に毎年、各校15名ずつ計30名の学生を送り出している（ただし、2014年度はネバダ大学リノ校14名、モナッシュ大学15名の計29名）。また、SAプログラムに向けた語学関連授業として「Skills for SA」を春学期に1コマ（2単位×2時限）開講している。

5 教育方法

5.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

学生への履修指導は、1年次生についてはオリエンテーション時に基礎科目、専門科目、電算科目にわけて行っているが、

2013年度からは時間を延長してより細かな履修指導を実施している。2012年度以来、新2年次生を対象に年度末(3月末)に、専門科目や専門演習の履修の仕方、英語科目の履修の仕方などに関して履修ガイダンスを行い、約400名の学生が参加している。また、新3年次生についても、2014年度よりガイダンスを行っている。さらに、毎年「将来の職業を見据えた科目履修」として、「SI・SEを目指す学生のための履修ガイダンス」「経営コンサルティングを目指す学生のための履修ガイダンス」「会計士を目指す学生のための履修ガイダンス」等を実施している。これは、その業界に就職した卒業生等を招き、受講すべき講義について経験に基づいて話してもらうものである。2013年度～2014年度は、これを事務サイドと共同で「経営学部生のための就職活動準備講座」として計5回(2013年度4回、2014年度1回)開講した。

②学生の学習指導をどのように行っていますか。

従来の学習指導は、申し出た学生に対する学部窓口での指導、執行部による指導が中心である。また、一部教員による学生モニターに対する聞き取りやオフィスアワーを利用した指導も行っているが、十分活用されているとは言えないため、今後の検討課題とする。

2013年度からは、各学期の初めに成績不振者(前学期のGPAが低く、取得単位が少ない学生)及びその保証人に報告するとともに、希望者に対しては執行部が面談を実施して学習指導を行っている。

③学生の学習時間(予習・復習)を確保するためにどのような方策を行なっていますか。

個別の講義に関しては、シラバス等を通じて予習と復習の指導を行っている。そうした予習復習の学修時間を確保するために、科目群毎や年次毎に履修科目の登録上限が設定されており、過度の履修申請を防止している。さらに、2011年度には進級規程を改正し、年間の取得単位の上限を49単位とし、予習・復習の学習時間を確保できるようにしている。

④教育上の目的を達成するため、新たな授業形態の導入に取り組んでいますか(PBL、アクティブラーニング、オンデマンド授業等)。

経営学部では、インターンシップを正規の講義として扱ってきている。インターンシップの派遣先の企業から講師を招いて座学として業界の状況等を学んだ後、夏休みに実際に企業に出向いてインターンを実施し、終了後に報告会を開催して単位が認定される。また、インターンシップ以外にも企業から講師を招いて単発的に講義をしてもらう授業もある。さらに、毎年2～3科目寄付講座を開講し、実務家による連続的な講義も行われている。大規模授業でアクティブラーニングを取り入れている講義も見られる。2014年度からビジネスプラン演習を1年次春学期に開講し、企業2社の協力の下、チームで課題解決に取り組むPBLを展開している。オンデマンド授業に関しては、カリキュラム改革委員会にて導入について検討している。

5.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスが適切に作成されているかの検証を行っていますか。

シラバスの作成にあたっては、内容の精粗や記述漏れを避けるためにシラバス形式の統一化が図られている。シラバスの原稿が印刷される前に事務サイドでチェックが行われ、記述の漏れや不統一がある場合には、学部長より修正の要請がなされる。

②授業がシラバスに沿って行われているかの検証を行っていますか。

シラバス通りに授業が行われているかどうかの検証は、学期末に実施される「学生による授業改善アンケート」の結果を個々の教員が精査することで行われている。経営学部では、「学生による授業改善アンケート」において「事前に授業の内容をイメージする上で、シラバスの情報は適切でしたか」という独自項目を設定しているが、「適切だった」と「ほぼ適切であった」を合わせると、2014年度秋学期は76.5%(無回答を除く有効回答のうち)であり、概ねシラバス通りに授業が行われていると考えられる。

5.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

各科目の成績評価は科目担当教員の責任において行われている。成績評価の方法と基準はシラバスに明示されており、それらに従って個々の講義や演習などの授業形式に応じてレポートや試験などの結果で成績評価が行われている。学生各自の科目を累計した総合的な理解度を示す指標としてはGPAが導入されている。また、各自の成績に疑義のある場合は、調査を申し立てる制度がある。そこで成績評価変更される場合は、教員からその理由に関する説明文書と信憑書類の提出が求められる。これを教授会において審議するやり方がとられている。なお、英語に関してはTOEICやTOEFL等の試験結果に応じて単位認定する制度がある。

②他大学等における既修得単位の認定を適切な学部(学科)内基準を設けて実施していますか。

執行部が、転編入学の単位認定は、科目名のみならず、相手大学のシラバスを比較のために利用し、場合によっては本人からの聞き取りをもとにして、科目の内容を比較しながら適切な対応付けを行い認定し、これを教授会で審議して決定している。また、SA派遣先で取得した単位認定では、提携大学から送られて来た成績についてSA委員会を読み替えを行い、教授会で審議して決定されている。SA担当教員はほぼ毎年現地視察を行い、その報告をもとにSA委員会提携内容の点検を

行うことで SA 制度と単位認定の適切化に努めている。

③厳格な成績評価を行うためにどのような方策を行っていますか。

教授会において、学部別の GP 集計表が回覧され、各教員はそれに基づいて自己の成績評価を検証している。経営学部 2014 年度春学期の GP 分布は A+19.0% (前年 16.9%)、A18.6% (同 21.8%)、B22.0% (同 18.4%)、C16.6% (同 18.3%)、D9.5% (同 10.5%)、E14.4% (同 14.1%) となっており、全学部の GP 分布 A+19.8% (同 18.5%)、A31.8% (同 31.3%)、B23.2% (同 23.0%)、C13.4% (同 14.2%)、D4.4% (同 4.6%)、E7.4% (同 8.3%) に比べて A 評価の割合が比較的少なく、D と E 評価が多い傾向にある。各教員はこうしたデータを参考とし、担当科目の成績評価を調整することになる。

5.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①教育成果の検証を学部（学科）ごとに定期的に行っていますか。

教育成果の検証は、基本的には各学期末に行われる学生による授業改善アンケート結果に基づき教員各自が行っている。2014 年度秋学期のアンケートによると、「この授業を履修してよかったですか」という質問に 63.4% (前年同期 79.0%) が「はい」と回答している。前年度より「はい」の割合が低下しており、その要因については検討を要する。2014 年度秋学期より、授業改善アンケートの形式が、授業内で実施する紙媒体のものから学生が授業時間外に回答する Web 形式に変更され、かつ選択肢の配置が変更されたことによる影響も考えられる（「どちらともいえない」が、「はい」「いいえ」の後から、「はい」「いいえ」の間に移動）。また、卒業生アンケートを見ると、学部に対する満足度は 2011 年度 84.2%、2012 年度 76.8%、**2013 年度 80.9%** であり、専門課程の教育に関する満足度は 2011 年度 73.8%、2012 年度 71.1%、**2013 年度 72.7%** となっている。

②学生による授業改善アンケート結果をどのように組織的に利用していますか。

学生による授業改善アンケートの集計結果は、各教員によって検証され、授業の改善に役立っている。また、学部長が個別教員のアンケート結果を閲覧し、その中から学生による満足度の高い授業を行っている教員が報告者となる研修会 (FD 懇談会) を毎年実施している。

6 成果

6.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

①学生の学習成果をどのように測定していますか（習熟度達成テスト等）。

個別学生の学習成果の測定をトータルで行う仕組みは現在のところない。しかし、個々の教育プログラム単位では成果を測定する指標が存在している。例えば、1 年次には全学生を対象とした TOEFL の受験があり、講義履修者のレベル分けなどに利用されている。SA 派遣やインターンシップについてはプログラムの終了後に報告会や効果測定が行われ、その結果を改善に結びつけている。また、専門演習の場合、卒業論文 (卒業レポート) を課す場合が多く、それによって担当教員は 4 年間の学習成果を検証することができる。今後の課題として、トータルな視点から学習効果の測定の仕組みを検討する必要がある。

②成績分布、試験放棄（登録と受験の差）、進級などの状況を学部（学科）単位で把握していますか。

成績分布などの実績は、執行部がデータを把握しているが、現時点では各教員が把握できるのは、FD 推進センターが提供する担当科目についての GP 分布だけである。ただし、GP 分布に関する学部別の集計結果に関しては教授会において回覧される。また、進級については年度末に実施される進級判定教授会で情報を共有している。

③学習成果をどのように可視化していますか。

4 年間の学習の成果として多くの専門演習で提出を求められている卒業論文に関しては、多くの演習で印刷して冊子として残す場合や電子データとしてゼミ生に配布するケースが見られる。また、ゼミによってはインターゼミ大会で成果を報告するものや研究成果を学内懸賞論文に応募する場合もある。さらに、ビジネスプランを策定してコンテストに応募するゼミもある。

④成績が不振な学生にどのような対応を行っていますか。

成績不振の学生に関しては学期初めに、前学期までの成績不振の学生とその保証人に連絡し、面談を希望する場合は学部長が面談して、履修指導を行っている。2014 年度の成績不振者に対する面接は、GPA が低い学生と取得単位数が少ない学生に対して 9~10 月と 3 月に実施した。のべ 194 名 (前年 238 名) を対象とし、本人および保証人に通知を送り、81 名 (前年 87 名) と面談を行った。今後の課題として、面談結果が次期成績にどのような効果をもたらしたのかを追跡調査するなど、その効果に対する検証も必要と考える。

6.2 学位授与 (卒業・修了認定) は適切に行われているか。

①卒業、卒業保留、退学状況を学部（学科）単位で把握していますか。

各年度の卒業および進級判定に関しては、学位授与の方針に基づき構築されたカリキュラム体系に合わせて、進級するには取得単位数に関する条件があり、それらを満たしながら卒業要件が全て満たされた場合に限り、必要な学士力が備わっ

たと判断している。最終的には教授会での卒業判定・進級判定の審議を経て学位授与および進級が認められる。その際、過去5年間についての学科別の卒業生数、進級者数、留年率についてのデータが提示される。また、退学に関しては教授会の審議にあたって退学者のリストが提示され、審議されている。

②学生の就職・進学状況を学部（学科）単位で把握していますか。

学生の就職状況に関しては、学部長会議で定期的に報告される資料に基づき、教授会で報告している。また、毎年学部のパンフレット作成時にキャリアセンターからデータを取り寄せて更新し、最新のデータを確認している。

7 学生の受け入れ

7.1 学生の受け入れ方針を明示しているか。

①求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針を設定していますか。

受け入れ対象となる学生は、経営学に関心を持ち、学部教育を受ける上で必要となる基礎知識や学習意欲を十分に備えていることが必須の条件となる。(1) 入学者選抜においては、入学後の教育を理解するために必要となる英語、国語、社会、数学の科目を中心として高い学力を持ち、経営学のみならず経済、法律、歴史、言語、情報処理といった知識を身につけ、論理的思考能力を修得しようという向学心ある学生を受け入れる。また、大学入試センター試験を利用した選抜も行われている。(2) 様々な推薦入試（指定校、スポーツ、商業高校）においては、小論文・面接等によって主に学習意欲や自発性・創造性に優れた学生の選抜を行っている。(3) 付属校推薦入試においても、推薦有資格者を対象に学習意欲や自発性・創造性に優れた学生を受け入れている。(4) 帰国生・外国人留学生入試においては、多様性の観点に立ち、国際的な視点から活発に議論ができる環境を作り出すために、国際性を身につけた学生を受け入れている。

7.2 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

①定員の超過・未充足にどのように対応していますか。

2010年度～2013年度の入学定員超過率は経営学科が1.07、経営戦略学科が0.99、市場経営学科が1.01、経営学部全体で1.03である。また、2014年度には経営学科が1.13、経営戦略学科が0.98、市場経営学科が1.07、経営学部全体で1.07、2015年度には経営学科が0.98、経営戦略学科が1.02、市場経営学科が1.02、経営学部全体で1.01と適正に管理している。

7.3 学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。

①学生募集および入学者選抜の結果についてどのように検証していますか。

入試方法や入試結果に関しては、毎回教授会および教学問題委員会において報告され、審議されている。

8 管理運営

8.1 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

①学部長をはじめとする所要の職を置き、また教授会等の組織を設け、これらの権限や責任を明確にした規程を整備し、規程に則った運営が行われていますか。

学部長・主任・プログラム主任・副主任をはじめとする職を置き、教授会・教学問題委員会等の組織を設け、これらの権限や責任を明確にした規程を整備し、規程に則った運営を行っている。

9 内部質保証

9.1 内部質保証システム（質保証委員会）を適切に機能させているか。

①質保証委員会は「果たすべき基本的な役割」に則して適切に活動していますか。

学部における研究・教育・学務を通して得られる問題意識を広く汲み取り、検証や改善策の検討を行う組織として教学問題委員会がある。留学やインターンシップといった個別の教育プログラムに対応してそれらの実施や検証および改善を行うSA委員会、インターンシップ委員会なども設置している。それらを含めた学部運営に係わる各種委員会の上に最終的な意思決定機関として教授会がある。

2011年度～2014年度まで各学科の代表メンバー各1名（計3名）、基礎教育担当者1名（2013年度まで）による質保証委員会を設置し、年2回の委員会を開催し、経営学部の自己点検・評価活動に関する意見聴取を行っている。

②広義の質保証活動への教員の参加状況を説明してください。

教学問題委員会、教授会を毎月1回定期的に開催している。教学問題委員会は、特定学科、特定教員に偏ることのないように構成され、また、メンバーでない教員も委員会に自由に参加することができる。その結果、各自己点検・評価に係わる議論を含め、学部全体の運営に関する議論が活発に行われ、評価・改善の仕組みとして適切に機能している。また、その他の質保証に関わる委員会に関しても、毎年各教員が交代で担当することとなっている。

教育研究等環境【任意項目】

図書館、学術情報サービスは十分に機能しているか。

・資料室や学科事務室等の図書資料は適切に整備されていますか。

経営学部の資料室の図書資料について、資料室の開室時間には、常時配置されている職員が教員・学生の貸し出しの記録を管理している。開室時間外については、資料室は施錠され専任教員以外は入室できない仕組みとし、資料の散逸を防いでいる。

現状分析根拠資料一覧

資料番号	資料名
1 理念・目的	
1. 1	法政大学 HP 「経営学部の理念・目的」 http://www.hosei.ac.jp/keiei/shokai/rinen.html
1. 2	法政大学 HP 「大学の教育目標」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/hoshin_03.html
2 教員・教員組織	
2. 1	「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」
2. 2	「法政大学経営学部における教員の資格に関する規程」
2. 3	「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規程」
2. 4	「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」
2. 5	国立研究開発法人科学技術振興機構 JREC-IN Portal 求人公募情報検索 https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekJorDetail?fn=3&id=D115030751&ln_jor=0
2. 6	法政大学経営学会 HP http://www.hosei.ac.jp/keieigakkai/
3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
3. 1	法政大学 HP 「大学の教育目標」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/hoshin
3. 2	法政大学 HP 「大学の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/gakui_juyo/gakubu.html#05in_03.html
3. 3	履修の手引き
3. 4	経営学部シラバス
4 教育課程・教育内容	
4. 1	経営学部シラバス
4. 2	『法政卒業生大学評価アンケート調査報告書』（2010～2013 年度卒業生分）
5 教育方法	
5. 1	2014 年度秋学期『「学生による授業改善アンケート（期末）」集計結果（経営学部）』
5. 2	『法政卒業生大学評価アンケート調査報告書』（2010～2013 年度卒業生分）
5. 3	「全学 GP 集計表（学部）」「経営学部 GP 集計表」『2014 年度春学期学部・研究科別集計表』
6 成果	
6. 1	「成績不振者の面談人数」（2014 年度第 6 回経営学部教授会議事録、2015 年度第 1 回経営学部教授会・報告）
6. 2	「卒業判定・進級判定に関する教授会議事録」（2015 年度第 1 回経営学部教授会資料「2014 年度第 11 回経営学部教授会議事録」）
6. 3	「学籍異動に関する教授会議事録」（2014 年度第 1 回～第 11 回経営学部教授会資料）
7 学生の受け入れ	
7. 1	「2014 年度の学科別及び全体の入学定員超過率」（2014 年度第 1 回経営学部教授会配布資料）
7. 2	「2015 年度の学科別及び全体の入学定員超過率」（2015 年度第 1 回経営学部教授会配布資料）
7. 3	法政大学 HP 「大学の学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/hoshin_06.html#toc01
8 管理運営	
8. 1	経営学部教授会規程
9 内部質保証	
9. 1	「2014 年度経営学部室保証委員会活動報告書」（2014 年度第 11 回経営学部教授会配布資料）
1 1 教育研究等環境	

11. 1	法政大学経営学部資料室 HP「教職員のご利用について」 http://keieishiryu.ws.hosei.ac.jp/wp/?page_id=103
-------	--

III. 学部(学科)の重点目標

① カリキュラム改革について
今年度もベネッセによる大学生基礎力調査にも参加し、新入生の基礎学力と意識に関する調査結果を手に入れることができた。この調査結果を分析し、カリキュラム改革の議論に活用したい。2014年度カリキュラム改革プロジェクトの成果として、1年次の専門科目として6科目、共通科目として3科目(完全セメスター化、2単位科目)などの新設について教授会にて審議、承認を得た。2015年度はこれを踏まえ、2年次以降に配置の専門科目についてもカリキュラム改革プロジェクトにて検討を進め、教学問題委員会、教授会で審議を行う。SGU採択に伴って新設されるグローバルビジネスコースについても視野に入れ、専門科目全体について体系性を重視した再構築を検討する。
② ウェブサイト活用による広報活動の強化について
法政大学経営学部のブランディングという観点から、在校生と受験生、その父兄、卒業生に愛着や興味を持ってもらうべく広報活動を引き続き強化する。事務サイドの協力の下、学術ゼミナール委員会学生及び参加希望学生を組織化して、広報委員会を設置し、経営学部にかかわる情報を学生目線でタイムリーに発信する。具体的には、経営学サイトのニュースと、要約版としての経営学部 Facebook ページを作成している。これらを定期的に更新することで、法政大学経営学部についての情報のタイムリーな発信を行う。また、すでに経営学部同窓会との連携も行っているが、今年度、同窓会は設立20周年を迎えるので、OBOGへの発信も一層強化したい。
③ 学習効果測定の検討について
個々の教育プログラム(SA、インターンシップ、演習における卒業論文等)で実施しているような学習効果の測定の仕組みをトータルな視点から検討する。学習効果測定の一環として、成績不振者への対応とその結果の検証も行い、教育成果の充実を目指したい。
④ SGU採択に伴うグローバルビジネスコースの設置準備について
グローバルビジネスコースを2016年9月に開講することとなった。これにあわせて教学(カリキュラム)関係、入試・広報関係等の内容を検討し、設置準備を行いたい。

IV 2014年度目標達成状況

No	評価基準	教育課程・教育内容	
1	中期目標	導入教育の効果的実施を更に促進させる。	
	年度目標	2013年度カリキュラム改革プロジェクトの中で、経営学入門、会計学入門、経済学入門および初年次演習(データ処理・アカデミックスキル)の4つの科目が、2年次からの専門科目の導入科目として必履修化の方向が提起された。また、それぞれの科目のシラバス案が提示され、その検討が行われた。今年度はシラバス内容を確定する。	
	達成指標	プロジェクトチームによる検討結果を教学問題委員会および教授会で審議する。	
	年度末報告	自己評価	A
		理由	新たなメンバーによるカリキュラム改革委員会を立ち上げ、入試新方法、1、2年次に履修する専門科目、学科の再編などを検討している。そのため、前年度提案された1学科体制とその下で行われる科目、シラバス内容の検討は行っていない。前年度の提案をベースにしつつも、SGU採択に伴って新設されるグローバルビジネスコースを視野に入れ、検討している。具体的には、1年次の専門科目として6科目、共通科目として3科目(完全セメスター化、2単位科目)などの新設を教授会にて審議、承認を得た。また、現行では3年次の専門科目として配置している科目を2年次から履修できるように再配置を検討している。
改善策	入試改革についても検討しているが、カリキュラム改革委員会の中でも議論が収束しておらず、教授会での審議にまで至っていない。自学部の入試データや他大の事例などを精査することは重要ではあるが、タイミングを逸してはならないので、今後は検討のスピードをアップさせる必要があるだろう。		
No	評価基準	教育課程・教育内容	
2	中期目標	導入教育の効果的実施を更に促進させる。	
	年度目標	『経営学部生のための用語集』のweb化に向けた検討を行う。	

	達成指標	経営学会と連携し、検討会を開く。		
年度末報告	自己評価	A		
	理由	経営学会の用語集委員と会計・Web担当委員とでWeb化の方向性について検討を行った。いくつかの方法が検討されたが、さしあたりpdf版による提供を行い、将来的にはeBook方式がよいのではないかと結論に至った。		
	改善策	eBook化に向けてより具体的な検討を進める。		
No	評価基準	教育方法		
3	中期目標	外国語教育の効果的実施を促進させる。		
	年度目標	SAプログラムの留学前後での語学力の向上を把握できる機会をさらに充実させる。経営学の基本的な科目のより多くを英語で開講するための具体的な方策を検討する。		
	達成指標	SA対象者に対して履修指導を実施する。留学前後でスピーキング能力測定、外部試験等を3回以上実施する。事後授業としてESOPと連携して英語によるプレゼン大会を実施し、更なる能力向上を促す。 英語での科目開講についての検討会を開く。		
	年度末報告	自己評価	S	
		理由	①SAプログラム：準備コースおよび帰国後のプレゼン大会を通じて指導した。また、留学前後でスピーキング能力測定とTOEFL ITPを実施し、語学力の向上を把握するための分析を行った。結果を教授会にて報告するとともに、第2回自己点検懇談会にて定量的に測定・評価できる事例として紹介した。 ②英語での開講科目：新カリキュラム改革委員会で開講の可能性について議論するとともに、2016年9月開講が予定されているグローバルビジネスコースのテストケースとして、来年度秋学期に特殊講義として1科目開講する。	
	改善策	①SAプログラム：留学後のTOEFL ITP未受験者が24名中3名いたので、受験をさらに徹底する。 ②英語での開講科目：授業担当教員の協力の下、日本人学生に英語での授業を開講した場合の問題点や今後の課題について整理し、留学生を迎え入れた場合の、日本人学生との合同の授業展開の可能性について検討する。また、カリキュラム改革委員会において、今後の入門外国語経営学のあり方について検討する。		
No	評価基準	教育方法		
4	中期目標	2、3年生へのガイダンスを充実させる。		
	年度目標	「経営学部生のための就職活動準備講座」を継続的に実施し、将来の就職を見据えた履修ガイダンスを行う。広報を工夫することにより参加者を増やす。		
	達成指標	2014年度秋学期に「経営学部生のための就職活動準備講座」を実施し、参加人数を確認する。		
	年度末報告	自己評価	B	
		理由	3年生を対象とし、「就活の話をまとめて聞こう！～就職情報会社の最新情報と先輩の体験談～」をテーマに、11月28日4限に実施した。参加人数は10名、4年生の内定者2名も参加し、就活の体験談を報告した。	
	改善策	2015年度から就活時期が変更されたため、準備講座開催のタイミングが図りにくく、1回のみ開催となった。今後はキャリアセンターと連携を密にし、新たな準備講座の企画・実施を検討したい。		
No	評価基準	教育方法		
5	中期目標	2、3年生へのガイダンスを充実させる。		
	年度目標	成績不振者に対する面談・履修指導を組織的に実施する体制について、教学問題委員会で検討する。2013年に引き続き対象を従来の1年次生から2年次生以上に拡大させて実施する。		
	達成指標	成績不振学生に対する面談・履修指導を行う特別チームを作り、面談成果についての検証を行う。		
	年度末報告	自己評価	S	
理由		春学期成績不振者の面談を9月24日～10月3日に実施した。案内状の送付は1年生21名、2年生34名、3年生57名の計112名、実施は1年生10名、2年生9名、3年生20名計39名で		

			ある。教学問題委員会で面談のための特別チームの編成について議論したが、メンタルの問題などもあるため、今年度は従来通り学部長をメインに、主任、副主任、プログラム主任等執行部で対応することとした。成果の検証は秋学期の成績によって行うことになる。秋学期の成績不振者に関しては、1年生43名、2年生39名計82名に案内状を送り、3月18日～30日に希望者1年生16名2年生21名計37名(3月26日現在の申込み受付数)を対象に面談を行っている。	
		改善策	2011年度に入学した現4年生782名の学生のうち、面談を受けた学生は28名いる。そのうちストレートに2014年度に卒業する学生は18名であり、面談を受けた学生の64.3%に相当する。半期、あるいは1年で成果を検証するのではなく、4年間の学生生活について指導を行い、面倒をみるのが重要であることが4年目に明確になった。今後の指導について、教学問題委員会や教授会の中でさらなる検討を行いたい。	
No	評価基準	教育方法		
6	中期目標	ファカルティ・ディベロプメント(FD)のさらなる充実を図る。		
	年度目標	継続的に授業改善アンケートの組織的な利用を図る。FD懇談会の参加者を増やし、ほぼすべての教員が参加することを目指す。		
	達成指標	授業改善アンケート結果が優秀な教員を講師とした1回以上のFD研究会・懇談会を行う。		
	年度末報告	自己評価	A	
		理由	2013年度秋学期、2014年度春学期のFD学生によるアンケートを集計した結果を基にFD懇談会を11月7日に実施し、学習時間が十分確保されていない現状について問題提起した。あわせて今年度から開講したビジネスプラン演習を取り上げ、課題解決型授業、アクティブラーニングについて情報共有を行った。	
改善策		各教員が授業で行っている方法・工夫についてアンケート調査を行い、教員間で情報を共有し、今後の授業に取り込むことができるようにする。また、課題解決型授業の内製化に向け、勉強会等の開催を検討する。		
No	評価基準	教育方法		
7	中期目標	ファカルティ・ディベロプメント(FD)のさらなる充実を図る。		
	年度目標	教員相互の授業参観は、参観の申し込み方法、実施時期などを検討し、より多くの教員が参加できるようにする。		
	達成指標	教員相互の授業参観を実施する。FD推進センターHPへの掲載を前提とした授業相互参観実施報告書を作成し提出する。		
	年度末報告	自己評価	A	
		理由	2014年6月2日(月)～7日(土)、9日(月)～14日(土)に実施した。実施案内については、教員にはメール等で、学生には掲示板を通して告知した。参観者は参考になった点や改善点等を公開教員に伝え、フィードバックを行った。実施延べ回数は21科目(昨年度は12科目)。報告書を2月8日にFD推進センターに提出した。	
改善策		参加者が少なく、執行部が参観する機会が多いため、教授会やメールでのアナウンスなど参加への呼びかけに一層努力したい。 教学問題委員会や質保証委員会、経営学部内で実施しているFD懇談会などの機会を活用して、議論する場を設け、授業相互参観に対する理解を深めるとともに、活性化する必要がある。		
No	評価基準	成果		
8	中期目標	教育によって得られた資質を総合的に確認できる方法について検討する。		
	年度目標	資格取得、能力試験、学生へのアンケートなどでトータルな視点から学習効果を測定する仕組みを検討する。		
	達成指標	教学問題委員会および教授会で検討する。		
	年度末報告	自己評価	A	
		理由	カリキュラム改革委員会、教学問題委員会、教授会において学習効果の測定について議論しているが、単年度で結論が出る課題ではないと認識している。今後GPAの活用、例えば学生の成績のカルテ化を含め、検討する必要があるだろう。なお、資格試験については把握できている。公認会計士の合格者31名のうち経営学部出身者は12名。現役合格者6名(3年生3名、4年生	

		3名)は全員経営学部生である。第37回懸賞論文においては佳作4編(全学10編)、入選13編(同57編)という成果を収めた。
	改善策	次年度も、「トータルな視点から学習効果を測定する仕組み」を検討すべき課題とし、継続して取り組みたい。

V 2015年度中期目標・年度目標

No	評価基準	教育課程・教育内容
1	中期目標	導入教育の効果的実施を更に促進させる。
	年度目標	入試方法およびカリキュラムの再編について、昨年度に引き続き検討を行う。2014年度には、1年次の専門科目として6科目、共通科目として3科目(完全セメスター化、2単位科目)などの新設について教授会にて審議、承認を得た。2015年度はこれを踏まえ、2年次以降の専門科目についても検討を進める。合わせて、SGU採択に伴って新設されるグローバルビジネスコースを視野に入れ、専門科目全体の構成についても検討する。
	達成指標	プロジェクトチームによる検討結果を教学問題委員会および教授会で審議する。
No	評価基準	教育課程・教育内容
2	中期目標	導入教育の効果的実施を更に促進させる。
	年度目標	『経営学部生のための用語集』のeBook化に向けて具体的な検討を進める。
	達成指標	経営学会と連携し、検討会を開く。
No	評価基準	教育方法
3	中期目標	外国語教育の効果的実施を促進させる。
	年度目標	SAプログラムの留学前後での語学力の向上を把握できる機会をさらに充実させる。経営学の基本的な科目のより多くを英語で開講するための具体的な方策を検討する。
	達成指標	①SA対象者に対し履修指導のほか、準備コースと帰国後のプレゼン大会を通じて指導する。留学前後でスピーキング能力測定とTOEFL ITPを実施し、語学力の向上を把握する。事後授業としてESOPと連携して英語によるプレゼン大会を実施し、更なる能力向上を促す。 ②グローバルビジネスコースのテストケースとして、秋学期に特殊講義として英語での科目を1科目を開講する。
No	評価基準	教育方法
4	中期目標	2、3年生へのガイダンスを充実させる。
	年度目標	2015年度からの就職活動時期の変化を踏まえ、経営学部生向けの就職活動準備講座について、内容を検討し実施する。
	達成指標	経営学部生のための就職活動準備講座を実施し、参加人数を確認する。
No	評価基準	教育方法
5	中期目標	2、3年生へのガイダンスを充実させる。
	年度目標	成績不振者に対する面談・履修指導を今年度も対象を従来の1年次生から2年次生以上に拡大して実施する。成績不振者への指導のあり方について検討する。
	達成指標	学生のメンタル上の問題などもあるため、今年度も従来通り学部長をメインに主任・副主任とで成績不振者に対する面談・指導を行う。その成果の把握を継続的に行い、成績不振者に対する指導のあり方について、教学問題委員会で検討する。
No	評価基準	教育方法
6	中期目標	ファカルティ・ディベロップメント(FD)のさらなる充実を図る。
	年度目標	継続的に授業改善アンケートの組織的な利用を図る。FD懇談会の参加者を増やし、ほぼすべての教員が参加することを目指す。
	達成指標	授業改善の工夫や課題について1回以上のFD研究会・懇談会を行う。
No	評価基準	教育方法
7	中期目標	ファカルティ・ディベロップメント(FD)のさらなる充実を図る。
	年度目標	教員相互の授業参観は、参観の申し込み方法、実施時期などを検討し、より多くの教員が参加できるようにする。
	達成指標	教員相互の授業参観を実施する。FD推進センターHPへの掲載を前提とした授業相互参観実施報告書

		を作成し提出する。
No	評価基準	教育方法
8	中期目標	ファカルティ・ディベロプメント(FD)のさらなる充実を図る。
	年度目標	学術ゼミナール委員会学生及び参加希望学生を組織化して、学生による主体的な広報委員会を設置し、経営学部にかかわる情報を学生目線でタイムリーに発信する。
	達成指標	情報発信後の反応を都度確認する。
No	評価基準	成果
9	中期目標	教育によって得られた資質を総合的に確認できる方法について検討する。
	年度目標	資格取得、能力試験、学生へのアンケートなどでトータルな視点から学習効果を測定する仕組みを検討する。
	達成指標	教学問題委員会および教授会で検討する。

VI 2012 年度認証評価 努力課題に対する改善計画（報告）書

該当なし

VII 大学評価報告書

大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見	
1.	経営学部における成績不振学生に対する対応については、2011 年度入学生で面談を受けた学生 28 名のうち 4 年間で卒業した学生は 18 名であり、面談を受けた学生の 64.3%が 4 年間で卒業するという結果を残している点は高く評価できる。面談を希望しなかった学生の結果と比較し、もし大きな差異がある場合には面談者の割合を増やす方策を検討されたい。
2.	国際性・実務性の観点からみた専門演習・専門科目の配置のあり方、学生の学部満足度（授業改善アンケート及び卒業生アンケートを通じて把握）に資するカリキュラムのあり方についての検討が求められるとの指摘に対しては、引き続きカリキュラム改革に関する議論の中で検討されたい。
3.	オフィスアワーに関しては、今年度より科目ごとに担当教員のオフィスアワー・面談場所が学生に示されることとなった点を評価したい。教員のオフィスアワーの学生による利用状況を確認し、必要であれば更なる改善に取り組みたい。
4.	全体カリキュラムの見直しについては多大な尽力が必要であるが、学部の競争力を強化するために、上記 2 で指摘された点を含め引き続き検討のうえ遠くない時期に実施されることを期待したい。
現状分析に対する所見	
1 理念・目的	
1.1	理念・目的は、適切に設定されているか。 経営学部では、「経営学を中心として、広く経済学・商学・情報・一般教養等の理論の修得と実践を通して、幅広い知識と自由な発想の上に立ち、産業の技術的進歩に対応して実務的能力を発揮しうる人材を育成すること」を理念・目的としている。さらに、建学の精神の下、「新しい課題に積極的に挑戦する姿勢を維持する」ことも重要な理念としている設定されている。 このような理念・目的を踏まえ、学科ごとおよび 3 学科共通の教育目標が設定されている。
1.2	理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。 経営学部の理念・目的は法政大学の HP において大学構成員に周知され、広く社会に公表されている。各学科の目標は経営学部パンフレットに掲載され、主として経営学部を目指す受験生および指導者に周知されている。
1.3	理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。 経営学部教授会内に学科別の検討会（「学科別懇談会」）が設けられ、学科ごとの教育目標の適切性についての検討は毎年行われている。その結果にもとづいて最近では 2012 年度に改定が行われた。
2 教員・教員組織	
2.1	学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。 大学の求める教員像として 4 つの方針と経営学部の理念・目的にもとづいた教員像・教員組織の編制方針を有している。たとえば、教員組織については、学部の教育理念を基本として各ポリシーを実現するための教員組織を基本としている。採用人事の際の公開セミナーや執行部との面談を通して経営学部の理念・目的、ポリシーなどを確認している。 経営学部では、教員採用にあたっては、大学院での担当科目を明示すると共に、大学院が担当可能であることを採用の判断基準の一つにしており、大学院教育との連携は図られている。

<p>あわせて、「博士号取得、またはそれと同程度以上の研究業績があること」を教員採用の必要要件とし、かつ「大学、研究機関等で教育または研究活動の経験を有すること」を原則としており、教員に求める能力・資質等は明らかにされている。</p> <p>採用・昇格にかかわる専任教員資格に関する規程を整備し、2012年度から運用している。その他の人事に関する内規や規程も整備されている。</p> <p>経営学部における最終意思決定は教授会にある。教育運営、昇格審査や研究などの個別分野の案件については、委員会等で検討され教授会で審議・承認される。</p> <p>教養教育については、市ヶ谷リベラルアーツセンターが教育内容と教員構成について責任を持ち、学部教授会がその内容について教授会が承認することで連携が図られており、組織的な教育を実施する上において必要な各種の常置・特別の委員会が設置され、役割分担、責任の所在は明確にされている。</p>
<p>2.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>経営学部では、カリキュラム・ポリシーに基づき、経営学のみならず広く経済学・会計学・商学から情報科学・一般教養までその専門性に応じた教員による組織構成がなされている。さらに学術的研究者と実務経験者のバランスも配慮されており、高く評価できる。</p> <p>経営学部の教員は大学院も担当するため、ある程度の研究業績と教育経験がある教員の採用が優先され、その結果40歳の教員の採用が多くなっている。</p> <p>比較的高い年齢構成となっている点を是正するために、2010年度以降における新規教員の採用にあたって特定の年齢に偏らないように配慮し、30歳代の教員を優先的に採用している点は評価できる。しかしながら、現状のまま推移すると10年後には50歳以上の教員の構成が72%となってしまうため、若手教員のさらなる採用努力が必要である。</p>
<p>2.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>経営学部では、教員の採用・昇格に関し、「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」、「法政大学経営学部における教員の資格に関する規程」、「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規程」、「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」の4つの規程が整備されている。</p> <p>教員の募集・採用に関しては、教学問題委員会での検討を基に執行部が教授会において人事案を提案する。採用方法は公募で行われ、一次審査は人事小委員会が書類に基づいて選定にあたり、一次選考の候補者を教授会に報告し承認を得る。二次審査は人事審査小委員会が行い、審査の一環として候補者による公開セミナーを開くことにより、教員採用の透明性が確保されている。この人事審査小委員会からの報告に基づき教授会で最終的に審議・決定がされており、募集と採用に関する規程の運用は適切に行われている。</p>
<p>2.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>経営学部では、教員が研究活動を公表する紀要『経営志林』を年に4回発行し、さらにその中で各教員の年毎の研究業績一覧を掲載すること、また定期的な研究会を開催することで、研究者としての資質の向上が図られている。教育活動に関しては、授業改善アンケートの結果を教育能力の改善に役立てるとともに、授業改善アンケートを利用した研修会（FD懇談会）が例年11月上旬に実施されている。2015年度はグローバル化に向けた研修の一環としてすでに5月に開催され、研究・教育の両面でのFD活動は活発に行われている。</p>
<p>3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針</p>
<p>3.1 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。</p> <p>経営学部の学位授与に必要とされる学士力は、適切に設定された3要素を複合した資質として特徴付けられている。その上で、3学科それぞれが求める能力を定めており、学部、学科として修得すべき学習成果、その達成のための諸要件（卒業要件）を明示した学位授与方針が適切に設定されている。</p>
<p>3.2 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。</p> <p>経営学部では、学位授与に要求される学士力を修得するため、基礎知識、専門知識、分析能力の育成を目的として、各科目が連携して配置されるようカリキュラムが構成されている。学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針は、明確に設定されている。</p>
<p>3.3 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生等）に周知され、社会に公表されているか。</p> <p>経営学部の教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針は大学のホームページを通じて教職員および学生に周知され、また広く社会に公表されている。</p>
<p>3.4 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。</p> <p>経営学部の教育目標および教育課程の編成・実施方針については、教授会内で学科別の検討会（「学科別懇談会」）を設け、学科ごとに適切性について検討され、必要に応じて改定されている。</p>

4 教育課程・教育内容

4.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

経営学部では、初年次に3学科に共通した経営・経済・会計・情報の基礎を学ぶ専門基礎科目A群を、2年次に各学科の基本となる専門基礎科目B群を設置している。A群、B群とも授業の少人数化を目指し複数コマを開設し、基礎的な能力を育んだうえで3年次以降の専門科目を修得するカリキュラム編成となっている。

現状の就職活動のあり方を前提とすると、3年次と4年次に多くの専門科目を配置するカリキュラムではなく、学生の専門性の獲得という観点から、専門科目をより早い年次に修得できるカリキュラム体系への変更を検討する必要があるとしているが、2014年度の現状分析シートでも同様の記載があるので（『2014年度自己点検・評価報告書』97ページ）、実務性・国際性の観点から設置されている外国語経営学、キャリアプログラム、特殊講義などを含め、早急に体系的な見直しを行っていただきたい。

演習については、初年次の演習として入門演習があり、2007年度には5コマ開設されていたが、2015年度には10コマに増コマされている。専門演習は2年次から履修できるが、専任教員数に対して履修希望者が多いため、現時点では希望者全員の要望を満足することができていない。履修率を引き上げる努力の結果、3年次生の専門演習の履修率は2011年度61.1%から、2012年度68.7%、2013年度70.8%、2014年度68.1%へと約7割程度まで高まっており一定の評価はできる。2015年度には新方式を導入してゼミへの応募回数を増加など一層の改善努力が見られ、今後の成果に期待したい。

各学科に配置された選択必修科目を4科目以上修得する以外は他学科の科目を自由に選択できるため、学科の専門性に特化するのではなく、幅広く専門科目を履修し総合的に学び取ることができるよう配慮されている。教養科目については、市ヶ谷リベラルアーツセンターの方針を尊重し対応している。

また、SGU採択にともなう「グローバルビジネスコース」の開設に向けた準備が順調に進むことを期待したい。

4.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

経営学部では、0群から5群までの市ヶ谷基礎科目に加え、初年次の専門科目として専門基礎科目A群（4科目）、外国語経営学（1科目）、「入門演習」などが設置されている。「入門演習」は10コマ開講され、基本的な調査・研究・プレゼンテーション能力等の導入教育が行われている。専門基礎科目の中核となる「経営学総論」が6コマ開講され、経営学を比較的少ない受講者で広く学べるよう配慮されている。2年次には専門基礎科目B群（6科目）が3学科共通科目として開講され、3年次からは専門性を高められるよう各学科に専門科目が配置されている。

演習（ゼミ）に関しては、前述した1年次の「入門演習」に加え、2～4年次に「演習1」から「演習6」が配置され、3年間にわたるゼミ活動を通して本格的な調査・研究能力を修得することができるよう配慮されている。

こうした多彩な科目の受講をサポートするために、学生の自習用に「経営学部生のための用語集」を2009年度から作成し、学生によるコメントを参考に4年ごとに改訂している点は、経営学部独自の取り組みとして評価できる。

卒業生アンケート調査によると、カリキュラム全般への満足度は、「満足している」、「やや満足している」と回答した学生が2011年度は68.1%、2012年度63.8%、2013年度66.8%であった。専門課程の教育の満足度も、「満足している」、「やや満足している」と回答した学生が2011年度73.8%、2012年度71.1%、2013年度72.7%と高い評価を得ていることから、初年次教育を含め、学生の能力育成のための教育内容が適切に提供されていると判断される。

キャリア教育に関しては、キャリアプログラム科目として「キャリア・マネジメント」、「国際コミュニケーション論」、「検定会計」に加え、1995年度から多様な業界の企業と連携して「インターンシップ」を設置している。卒業生の在職の有無にかかわらず、インターンシップへの協力企業を広く募っている。

国際化に対応したプログラムとしては、基礎科目として英語と諸外国語を合わせ10単位以上の履修を義務付けるとともに、外国語選択科目が選択できるよう配慮されている。

専門科目である「外国語経営科目」として、1年次生を対象とした「入門外国語経営学」、2年次配当科目としてネイティブ・スピーカーによる「ビジネス英語」、3年次生を対象とした「外国語経営学」が設定されている。「キャリア教育科目」ではあるが「国際コミュニケーション」も開講されている。

これらの講義科目に加えSAプログラムがあり、アメリカのネバダ大学リノ校とオーストラリアのモナシュ大学に、毎年各校15名ずつ計30名の学生を送り出している。SAプログラムに向けた語学関連授業として、「Skills for SA」が春学期に開講されている。

以上を総合して、経営学部では学生の国際性を涵養するための教育内容が適切に提供されていると評価できる。

また、ベネッセ主催による「大学生基礎力調査」に参加し、新入生の基礎学力と意識に関する情報獲得に努めていることを評価したい。

5 教育方法

5.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

経営学部の学生への履修指導は、1年次生についてはオリエンテーション時に基礎科目、専門科目、情報関連科目に分けて細かな履修指導が実施されている。新2年次生に対しては、1年次の3月末に専門科目や専門演習の履修の仕方、英語科目の履修の仕方などに関して履修ガイダンスを行い、約400名の学生が参加している。新3年次生についても、2014年度より同様のガイダンスを行っており、学生の履修指導は適切に実施されている。

さらに、「将来の職業を見据えた科目履修」として「SI・SEを目指す学生のための履修ガイダンス」、「経営コンサルティングを目指す学生のための履修ガイダンス」、「会計士を目指す学生のための履修ガイダンス」も実施されており、経営学部独自の取り組みとして評価される。

従来の学習指導は、申し出た学生に対する学部窓口での指導、執行部による指導が中心である。一部教員による学生モニターに対する聞き取りやオフィスアワーを利用した指導も行っているが、「十分活用されているとは言えない」と認識されており、改善が必要であろう。

2013年度からは、各学期の初めに成績不振者本人と保証人に通知するとともに、希望者に対しては執行部が面談を実施して学習指導を行い、大きな成果を挙げている点は高く評価できる。

個別の講義に関しては、シラバスに「時間外の学習（準備学習・復習・宿題等）」という項目が設けられており、それを基に各教員が対応している。さらに、予習・復習の学習時間を確保するために、年間の履修登録単位数の上限を49単位に設定し、過度の履修申請を防止している。

「インターンシップ」では、派遣先の企業から講師を招いて座学として業界の状況等を学んだ後、夏休みに実際に企業に出向いてインターンを実施し、終了後に報告会を開催して単位が認定される。インターンシップ以外にも、企業から講師を招いて単発的に講義をしてもらった授業もある。さらに、毎年2～3科目の寄付講座を開講し、実務家による連続的な講義も行われている。

また、大規模授業でアクティブラーニングを取り入れている講義も見られ、2014年度からビジネスプラン演習を1年次春学期に開講し、企業2社の協力を得てチームで課題解決に取り組むPBLを展開している。

経営学部では、徐々にではあるがPBLやアクティブラーニングなどの新たな授業形態が導入されている。なお、オンデマンド授業に関しては、カリキュラム改革委員会にて導入について検討されている。

5.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

経営学部では、シラバスの作成にあたっては形式の統一化が図られている。シラバスの内容は事務サイドでチェックが行われ、記述の漏れや不統一がある場合には学部長より修正の要請がなされており、シラバスの適切な作成については検証が行われている。

学期末に実施される「学生による授業改善アンケート」の結果を個々の教員が精査することにより、各講義においてシラバス通りに授業が行われているかどうかの検証が行われている。まず学部独自の質問項目を設定している工夫を高く評価したい。このアンケートの中で、経営学部は独自に「事前に授業の内容をイメージする上で、シラバスの情報は適切でしたか」という設問を設定しているが、2014年度秋学期では「適切だった」と「ほぼ適切であった」という回答を合わせると76.5%であり、学部全体で概ねシラバス通りに授業が行われているとの検証結果が得られている。

5.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

経営学部では、成績評価の方法と基準はシラバスに明示されており、レポートや試験などの方法により担当教員の責任で成績評価が行われている。履修生が成績に疑義をもった場合に備え、調査申し立ての制度が確保されている。そこで成績評価を変更する場合は、教員からその理由に関する説明文書と信憑書類の提出を求め、これを教授会において審議・承認するという手続きがとられている。成績評価と単位認定の適切性は確認されている。

編入学生の単位認定については、執行部が他大学等で履修した科目名とシラバスの内容を確認し、必要に応じて本人からの聴取を行ったうえで経営学部の科目への対応付けを行い、教授会で提案し審議のうえ決定される。SA派遣先で取得した単位認定は、提携大学から送られて来た成績についてSA委員会を読み替えを行い、教授会で審議し決定されている。

他大学やSA派遣先における既修得単位の認定は、適切な基準を基に実施されている。

教授会において学部別のGP集計表が回覧され、各教員はそれに基づいて自己の成績評価を検証している。

5.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

経営学部では、教育成果の検証は、基本的には各学期末に行われる学生による授業改善アンケート結果に基づき教員各自が行っている。

2014年度秋学期のアンケートによる学部全体をみると、「この授業を履修してよかったですか」という質問に63.4%が「はい」と回答しているが、前年同期の79.0%より低下している。2014年度には授業改善アンケートの大きな変更が行われたことが原因の一つと考えられるが、2015年度に低下状態が続くようであれば、その要因についての検討を要するだろう。

<p>一方卒業生アンケートを見ると、学部に対する満足度と専門課程の教育に関する満足度は共に高い満足度を得ており、教育効果の成果の一つの証であると評価できる。</p> <p>学生による授業改善アンケートの集計結果は、各教員によって検証され授業の改善に役立てている。学部長が個別教員のアンケート結果を閲覧し、その中から学生による満足度の高い授業を行っている教員が報告者となる研修会（FD 懇談会）を毎年実施しており、経営学部は学生による授業改善アンケート結果を組織的に利用していると評価できる。</p>
<p>6 成果</p>
<p>6.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。</p> <p>経営学部では、個別学生の学習成果の測定をトータルで行う仕組みは現在のところないが、1 年次には全学生を対象とした TOEFL® の受験があり、講義履修者のレベル分けなどに利用されている。SA 派遣やインターンシップについてはプログラムの終了後に報告会や効果測定が行われ、その結果を改善に結びつけている。演習（ゼミ）では卒業論文によって、担当教員が個々のゼミ生の 4 年間の学習成果を検証することができる。</p> <p>学生の学習成果は部分的には測定されているが、トータルな視点から学習効果を測定する仕組みを検討することが望まれる。</p> <p>成績分布については執行部がデータを把握している。試験放棄については、FD 推進センターが提供する GP 分布の学部別集計結果が教授会において回覧されるが、その中の E 評価の割合で把握している。前述したとおり、経営学部の E 評価の割合は大学全体のそれに比べ多いが、この傾向が今後も続くようであれば検討が必要となろう。進級の状況については、年度末に教授会に提出される進級判定資料により正確に把握している。</p> <p>4 年間の学習の成果として多くの演習（ゼミ）で提出を求められている卒業論文に関しては、印刷して冊子として残す場合や電子データとしてゼミ生に配布するケースが見られる。また、ゼミによってはインターゼミ大会で成果を報告するものや研究成果を学内懸賞論文に応募し、あるいはビジネスプランを策定してコンテストに応募するゼミもある。ゼミでは可視化が一定程度進んでいるが、学部全体での取り組みがやや不足しているように思われる。</p> <p>GPA が低い学生と取得単位数が少ない成績不振の学生に関しては、本人とその保証人に連絡し、希望者に対し学部長が面接して履修指導を行っている。2014 年度は 194 名（前年度は 238 名）の学生および保証人に通知を送り、9～10 月と 3 月に 81 名（前年 87 名）の学生と面談を行った。成績不振学生への対応は適切である。</p> <p>なお、経営学部では、面談結果が次期成績にどのような効果をもたらしたのかを追跡調査するなど、その効果に対する検証についても努力している。</p>
<p>6.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。</p> <p>経営学部では、各年度の卒業および進級判定は、教授会に資料が提出され審議を経て決定される。その際、過去 5 年間についての学科別の卒業生数、進級者数、留級率についてのデータも提示される。退学に関しては、教授会の審議にあたって退学者のリストが提示される。卒業、卒業保留、退学状況は学部として正確に把握している。</p> <p>学生の就職状況に関しては、学部長会議で定期的に報告される資料に基づき、教授会に報告されている。学部のパンフレットには、キャリアセンターから取り寄せた最新のデータを掲載している。</p> <p>学生の就職・進学状況は正確に把握されている。</p>
<p>7 学生の受け入れ</p>
<p>7.1 学生の受け入れ方針を明示しているか。</p> <p>経営学部では、「受け入れ対象となる学生は、経営学に関心を持ち、学部教育を受ける上で必要となる基礎知識や学習意欲を十分に備えていることが必須の条件となる」という前提のもとに、入学者選抜（一般入試）、推薦入試（指定校、スポーツ、商業高校）、付属校推薦入試および帰国生・外国人留学生入試それぞれについて、求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を適切に設定している。</p>
<p>7.2 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。</p> <p>経営学部の 2010 年度～2013 年度の入学定員超過率は経営学科が 1.07、経営戦略学科が 0.99、市場経営学科が 1.01、経営学部全体で 1.03 である。また、2014 年度は経営学科が 1.13、経営戦略学科が 0.98、市場経営学科が 1.07、経営学部全体で 1.07、2015 年度は経営学科が 0.98、経営戦略学科が 1.02、市場経営学科が 1.02、経営学部全体で 1.01 であり、定員の超過・未充足は適正に管理されている。</p>
<p>7.3 学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。</p> <p>経営学部の学生募集および入学者選抜の結果については、教学問題委員会および教授会における報告・審議により検証されている。</p>
<p>8 管理運営</p>

8.1 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。
経営学部では、学部長・主任・プログラム主任・副主任をはじめとする職を置き、教授会・教学問題委員会等の組織を設けているが、これらの権限や責任を明確にした経営学部教授会規程が整備され、それに則った運営が行われている。
9 内部質保証
9.1 内部質保証システム（質保証委員会）を適切に機能させているか。
経営学部では、各学科の代表メンバー各1名（計3名）、基礎教育担当者1名（2013年度まで）による質保証委員会を設置し、委員会は年2回開催されている。 教学問題委員会が学部における研究・教育・学務を通して得られる問題意識を広く汲み取り、検証や改善策の検討を行っている。留学やインターンシップといった個別の教育プログラムに対応して、それらの実施や検証および改善を行う SA 委員会、インターンシップ委員会などが設置されている。これらの委員会でも、質保証活動が実質的に行われている。 上述した質保証委員会のメンバーに加え、教学問題委員会、SA委員会、インターンシップ委員会のメンバーが質保証活動に参加している。特に教学問題委員会は特定学科、特定教員に偏ることのないように構成され、またメンバーでない教員も委員会に自由に参加することができ、各自点検・評価に係わる議論を含め、学部全体の運営に関する議論が活発に行われ、評価・改善の仕組みとして適切に機能している。また学生が苦手意識の強い数理系の授業科目担当者との間での意見交換も行われた。教学問題委員会や他の委員会で検討された内容は、月1回開催される教授会で報告、審議されるので、質保証にかかわる情報が共有化されている。
その他法令等の遵守状況
特になし
2014年度目標の達成状況に関する所見
経営学部では、2014年度目標はすべての項目について達成指標のとおりほぼ達成され、特に「外国語教育の効果的实施を促進させる」という中期目標は、SAプログラムの事前の準備と事後のプレゼンテーションなどで改善されており、高く評価できる。 教育方法の「2、3年生へのガイダンスを充実させる」という中期目標の自己評価のみがBとなっているが、キャリアセンターとの連携による充実に努力されたい。 2013年度の目標達成状況の「学生の受け入れ」項目で、「より多くの模擬授業ができるようにすることを検討する」と書かれていたが、それに関連し経営学部専任教員57名中48名が計72の模擬授業テーマを入学センターに提出しており、模擬授業を増やすための努力がうかがえる。
2015年度中期・年度目標に関する所見
経営学部の中期目標・年度目標とも現状分析を踏まえており、適切である。
認証評価における指摘事項への対応状況に関する所見
特になし
総評
経営学部は適切な理念・目的を掲げ、その基で教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を明瞭に定めており、よりよい教育課程・教育内容の構築、教育方法ならびに教員組織の充実、学生募集の改善、内部質保証などに対し高い意識をもって取り組んでいる点は、大変高く評価できる。 ベネッセ主催の大学生基礎力調査への参加の取り組みは注目に値する。他の学部への参考となるべく、調査への参加の効果について、本学学生と他大学の学生との比較についてなどの分析を今後期待したい。 経営学部は現在、専門科目の2年次、3年次向けシフトの必要性、国際性・実務性の観点からみた専門演習・専門科目の配置のあり方、学生の学部満足度（授業改善アンケート及び卒業生アンケートを通じて把握）に資するカリキュラムのあり方、演習（ゼミ）の履修率の向上などを総合的に検討しつつ、カリキュラムの改革を進めている。多大な尽力の注入が必要であるが、大きな成果を挙げる改革が進むことを期待したい。 専任教員組織に関しては、比較的高い年齢構成となっている点に留意が必要である。現状のまま推移すると10年後には50歳以上の教員の構成が72%になってしまうため、さらなる若手教員の採用は不可欠であろう。具体的な中期目標を定め、その目標を達成するための採用方式を早急に検討することを望みたい。 2016年9月開設予定のグローバルビジネスコースに向けた準備が遅滞なく進むことを期待したい。