

2019 年度自己点検・評価フォーム  
(大学院研究科用)

経営学研究科・経営学・マーケティング専攻

(経営学研究科自己点検・評価活動推進委員会承認)

## 【基準1】理念・目的

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 9～11>

大学の理念・目的、各研究科・専攻における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。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。

### 【評価の視点】

(将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定)

- ① 各専攻の中・長期計画その他の諸施策の計画は適切に実行されているか。実行責任体制及び検証プロセスを明確にし、適切に機能しているか。また、理念・目的等の実現に繋がっているか。
- ② 各研究科、専攻の目的の適切性を、定期的に検証しているか。
- ③ 理念・目的の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

本専攻は学年進行中であり、本専攻の教育の目的である「高度な実践経営学の理念のもとに、経営学及びマーケティングに関する高度な理論と実践について研究し、その研究成果を活かして、社会の発展に貢献できる高度専門職業人を養成する」について、2019年5月15日の研究科委員会で内容を確認し、変更の必要がないと判断した。現在の中長期計画において、東南アジアのビジネススクール等との連携を強化することになっており、2019年3月にバンコクのアサンプション大学ビジネススクールを訪問し、その結果、2019年度末までに大学院生交換のMOUを結ぶことができた。2020年度からの新しい中長期計画にカリキュラム改革や他の専攻間も含めた教員の再編制を行わなければならないことについて、研究科委員会において研究科長が言及してきた。このための第一段階として、2019年2月20日の研究科委員会にて、もうひとつの専攻であるビジネス・会計ファイナンス専攻に関する将来構想WGを立ち上げることを決めた。ただし、このWGが実際に動き出したのは両専攻を共に考えるWGの立ち上げが承認された2019年10月16日からになった。問題点や改革案については、研究科長が2019年10月14日にガルーン上（スレッド名「経営学研究科で授業を担当している先生への連絡のためのスレッド」）にアップロードしている。

### 【取り組みの特長・長所】

経営学・マーケティング専攻修士課程は2021年4月に完成年度となるので、それを機会にビジネス・会計ファイナンス専攻を含めてより効率的な人員再配置、カリキュラム改革を行うことにより、経営学研究科の教育パフォーマンスを向上させる。

### 【問題点・課題】

問題点が広範囲に、複雑に関係しているため、研究科の先生方の理解を得るのが大変である。

### 【将来に向けた発展方策】

教育方法を改革して効率化することにより、多くの留学生を受け入れと教員負担の軽減の両立を図れるよう、また研究者養成から高度専門職業人養成へと軸足を移す。

【根拠資料】

- 2019年2月20日研究科委員会議事録
- 2019年10月16日研究科委員会議事録
- 2019年10月14日「経営学研究科で授業を担当している先生への連絡のためのスレッド」(ガルーン)

#### 【基準4】教育課程・学習成果（その1）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 14~15、17~18>

- (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。
- (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】

（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及び公表、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適正な関連性）

- ① 教育目標とディプロマ・ポリシーは整合しているか。また、ディプロマ・ポリシーには、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が明示されているか。
- ② カリキュラム・ポリシーには、教育課程の体系的な編成や教育内容、科目区分、授業形態等を明示し、学科のカリキュラムを編成するうえで重要かつ具体的な方針が示されているか。
- ③ カリキュラム・ポリシーは、教育目標やディプロマ・ポリシーと整合しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

本専攻の教育目的は、「高度な実践経営学の理念のもとに、経営学及びマーケティングに関する高度な理論と実践について研究し、その研究成果を活かして、社会の発展に貢献できる高度専門職業人を養成する」である。ディプロマ・ポリシーは、「経営学及びマーケティングについて、ディシプリンに基づく高度な専門性を身につけている。」「先入観や偏見にとらわれず物事の本質に迫り、論理的・体系的に深く考える能力を有している。」「グローバル化・サービス経済化する社会に対応し、経営学及びマーケティングについての理論を応用できる実践力を身につけている。」そして「イノベーション創出が重視される変革の時代において、データや資料に基づき、創造的かつ有用な提案ができる能力を有している。である。

(1)、(2)については、本専攻は二つの学位を選択可能(経営学またはマーケティング)であるが、一つの教育課程の編成となっており、それをHPで公表している。研究科・専攻の目的、3つのポリシーの整合性について、2019年5月15日の研究科委員会において議論され、そのままよいということになった。もっとも、経営学・マーケティング専攻については学年進行中であるから修正できない。①、②、③の視点からはディプロマ・ポリシーについては問題はない。

カリキュラム・ポリシーは、「授業科目(コースワーク)」と「研究指導(リサーチワーク)」を適切に組み合わせた教育課程を体系的に編成する。授業科目は、経営学及びマーケティングの専門知識や理論を身につける「特論」と、論理的思考力と実践能力を身につける「演習」から構成される。経営学及びマーケティングにおける基礎分野から応用分野まで多様な科目を配置することにより、理論を応用する実践力の修得を可能とする。研究指導は、主指導教員、副指導教員を中心とし、専攻内の全教員が関わりながら、研究方法の基本から学生の研究テーマに沿った論文執筆まで、きめ細かい指導を行う。」である。大きな問題として、教育目的の「高度専門職業人を養成する」ためのカリキュラムとしては、研究・論文作成偏重で、グローバルなMBAコースの標準であるコースワークが不足している。この点については、完成年度後に修正しなければならないが、教員の意識とは隔たりがあるように感じられる。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

3つのポリシーについての定期的なチェックは行っているし、それに伴い常に新しい可能性を検討している。

【問題点・課題】

来年4月までに、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定める予定。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月に向けて、カリキュラム改革、教員組織の再編制を行う予定なので、それに合わせて3つのポリシーも抜本的に再検討する必要があるだろう。

【根拠資料】

- ・ 2019年5月15日の研究科委員会
- ・ 3つのポリシー

## 【基準4】教育課程・学習成果（その2）

### 点検・評価項目

- (1) 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(1)】《前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 19~21》

(適切に教育課程を編成するための措置)

- ① 教育課程は、あらかじめ学生に提示してある研究科・専攻の研究指導計画を考慮して、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせるほか、授業科目の順次性に配慮して、バランスよく各年次に体系的に配置されているか。
- ② 各授業科目の単位数及び時間数は、大学院設置基準及び学則に則り適切に設定されているか。
- ③ カリキュラム・ポリシーに則り、専門分野の特性に応じた教育内容を提供し、学生に期待する学習成果の修得に繋げているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

＜評定： **B：目標の達成が不十分**＞

①経営学・マーケティング専攻は、高度専門職業人育成を使命として、経営学領域とマーケティング領域のふたつの領域から成り立っているが、どちらのカリキュラムも、アカデミックなコースワークとアカデミックなゼミから構成されている。ゼミでは修士論文を学生に課している。修士論文の代わりに特定課題研究は認めていない。高度専門職業人養成のための国際標準のMBAカリキュラムとしては、研究偏重で、コースワーク軽視と思われる。

②適切に設定されている。

③本専攻の学生はほぼ全員が留学生であり、彼らはMBA学位を目的として入学し、研究指導を通じて専門分野の実践力を高めている。研究指導教員全員参加の修士論文中間発表会などを通じ、学生の研究レベルは本専攻の期待するレベルに常に達していると判定できる。しかし、高度専門職業人として十分かどうかは疑問がある。

【評価の視点（2）】《前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 22～23》

（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）

- ① 研究科・専攻の人材養成の目的に即した、社会的及び職業的自立を図るための、キャリア教育等必要な教育及び支援を行っているか。
- ② 教育目標に照らした諸資格の取得、その他必要な知識・技能を測る試験の受験に係る指導や支援環境が整っているか。（諸資格養成課程がある場合のみ）
- ③ 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成に向けて、研究科・専攻内の学生への指導体制は適切であるか。また、学内の関係組織等の連携体制は明確に教職員で共有され、機能しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **S：目標の達成が極めて高い**>

①本専攻の学生はMBA学位をえて高度専門職業人として日本または海外で働くことを目指しているため、教員もそれに対応し、アカデミックではあるものの経営、マーケティングの現場で使える知識や能力を教育しているため、まさにキャリア教育そのものである。③経営学領域、マーケティング領域に分かれて、修士論文中間発表会を開催し、その分野の教員全員が参加し、教育指導について相互チェックしている。学内の関係組織等の連携体制はないが、学生が就職に困っているような状況はほとんどないと思われるので、必要性も感じられない。

点検評価項目（1）〔評価の視点（1）（2）〕を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

修士論文中間発表会で、多くの先生から厳しく質問されることにより、大学院生の能力の向上が図られている。

【問題点・課題】

学生全員が高度専門職業人として修士号獲得後に社会人になるのであるが、カリキュラムは欧米式のMBAカリキュラムではなく研究者養成カリキュラムとなっており、学生の希望に合っているとはいいがたい。しかし、学年進行中なので、カリキュラムの変更は2021年4月からになり、現状では変更不可能である。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月の経営・マーケティング専攻修士課程完成年度時には、両専攻間の教員再配置や科目再配置等を行う予定。

【根拠資料】

- ・経営学研究科委員会議事録

## 【基準4】教育課程・学習成果（その3）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 26~28>

(1) 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】

(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)

- ① 研究指導計画を立案し、学生に予め明示したうえで、その計画に基づき、研究指導、学位論文作成指導を行っているか。
- ② 学生の学習を活性化し、教育の質的転換を実現するために、主体的かつ組織的に取り組んでいるか。
- ③ カリキュラム・ポリシーに従い、各科目の学習到達目標に照らした教育方法が適切に用いられているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

- ①各教員は研究指導計画を研究指導シラバスに書き込んでいるが、具体性については教員により異なっていた。
- ②経営学とマーケティングの両領域それぞれが中間発表会を年2回開催しており、そこではいつもの主指導教員と異なる教員の厳しいコメントを受けているという点で、専攻として主体的・組織的に取り組んでいる。カリキュラムは学年進行中であり、現在は変更できないが、完成年度に向けた抜本的な教育改革を行うためのWGを立ち上げ議論を開始した。
- ③カリキュラム・ポリシーに従い、各科目の学習到達目標に照らした教育方法が適切に用いられていると思うが、検証していない。

### 【取り組みの特長・長所】

中間報告会でのコメントはかなり厳しく、二回目の中間報告会では前回で指摘させたポイントについての改善を始めに説明する、という、好ましい習慣ができています。

### 【問題点・課題】

③については、各教員一人一人がどのように授業を行っているか直接検証する手立てはない。間接的には学生アンケート調査(顕名)で知ることができるが、公開していないのでフィードバックがない。

### 【将来に向けた発展方策】

来年度から匿名アンケート調査を行いたい。

### 【根拠資料】

- ・研究指導のシラバス

#### 【基準4】教育課程・学習成果（その4）

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 31、33～35>>

(1) 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)

- ① 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置を取っているか。
- ② 学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準（学位論文審査基準）を明らかにし、これをあらかじめ学生が知りうる状態にしているか。
- ③ ディプロマ・ポリシーと修了要件が整合しており、ディプロマ・ポリシーに則って学位授与を行っているか。
- ④ 学位授与にあたり、明確な責任体制のもと、明文化された手続きに従って、学位を授与しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

①修士論文と博士論文評価を除いた講義、演習の成績評価は、個別教員の裁量に基づくため、客観性がない。GPAの分布検証、シラバスにおける成績評価基準の明示や点検など、成績評価の「客観性」「厳格性」担保につなげる取り組みを組織的に行っていない。②修士論文、博士論文ともに履修要覧で要点を明確に示している。③すべてのコースの中間報告会、博士論文中間発表会、口頭試問に研究科長が参加し、ディプロマ・ポリシーに則って各論文が執筆されていることを確認している。

##### 【取り組みの特長・長所】

多数開催される中間発表会で揉まれることにより、論文の質は大きく向上していると感じられる。

##### 【問題点・課題】

修士論文中間発表会における教員の拘束時間が多くて大変である。

##### 【将来に向けた発展方策】

GPAの分布検証、シラバスにおける成績評価基準の明示や点検など、成績評価の「客観性」「厳格性」担保につなげる取り組みを今後行っていく。完成年度には、カリキュラム改革を行い、本専攻の目的は研究者養成ではなく「高度専門職業人」のようであるので、過去から引き継いだ研究論文偏重カリキュラムからコースワーク重視カリキュラムへと改革する必要がある。

##### 【根拠資料】

- ・経営学研究科委員会各回議事録

(2) 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、学習成果を把握及び評価するための方法の開発)

- ① 専攻として、各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測るための評価指標（評価方法）を開発・運用し、教育内容・方法等の改善に努めているか。
- ② 学生の自己評価や、研究科、専攻の教育効果や就職先の評価、修了時アンケートなどを実施し、かつ活用しているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

< 評定： **S：目標の達成が極めて高い** >

① 評価方法として、研究科委員全員が所属コースの修士論文、博士論文の中間発表会と口頭試問に参加している。論文の評価はその場の教員間の話し合いで決まるという点で、学習成果である論文のコース内での内容・レベルの把握はなされ、客観的に評価されている。研究科長はすべての口頭試問と中間発表会に参加しており、全体のレベルの確認を行っている。

② 秋学期期間中に学生アンケートを取り、また修了時にもアンケートを取っている。アンケート結果は研究科委員会で報告される。結果は常に学生の満足度が非常に高くなっている。ただ、学生数が多くないため、アンケートはどの学生が書いたかわかってしまう面があるので、学生も問題点を書かないかもしれない。また、学修成果の測定は行っていない。問題点が明記されないため、PDCAが成り立たない。

【取り組みの特長・長所】

中間発表会への全員参加は、学生の論文レベルの向上に役立つとともに、教員間の教育に関する相互チェック機能も有しているという点で、大変好ましいと考えている。

【問題点・課題】

一般の講義に関する学習成果指標の構築は不可能に思える。

【将来に向けた発展方策】

学修成果の測定結果や学生が本音を書けるアンケート等を行う必要がある。

【根拠資料】

- ・ 経営学研究科委員会議事録

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 38~40>

- (3) 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)

- ① カリキュラム(教育課程・教育方法)の適切性を検証するために、定期的に点検・評価を実施しているか。また、具体的に何に基づき(資料、情報などの根拠)点検・評価、改善を行っているか。
- ② 教育目標、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限・手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。
- ③ 授業内容・方法の工夫、改善に向けて、学内(高等教育推進センター)、学外のFDに係る研修会や機関などの取り組みを活用し、組織的かつ積極的に取り組んでいるか。

**【現状説明】** ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

①学年進行中なので、現在のカリキュラムの点検はしていない。2019年2月20日の研究科委員会にて、もうひとつの専攻であるビジネス・会計ファイナンス専攻に関する将来構想WGを立ち上げることを決めたが、経営学・マーケティング専攻を含めた検討が実際に動き出したのは2019年12月である。②この2年間は、年度の最初のころ(5月)の研究科委員会で各ポリシーを点検している。研究科執行部で確認し、研究科委員会で確認した。③行っていない。

**【取り組みの特長・長所】**

研究科長が問題点の列挙と改善案を10月14日にガルーン上にアップロードした。

**【問題点・課題】**

MBA取得後にビジネス界で高度専門職業人として働くことが目的の留学生がほとんどであるのに対し、現在のカリキュラムは従来型の研究者養成中心のままであり、時代遅れになっている。

**【将来に向けた発展方策】**

学年進行中であり、現在のカリキュラムは改善できない。完成年度にカリキュラム改革を行えるよう、WGで検討を開始した。

**【根拠資料】**

- ・経営学研究科委員会議事録
- ・ガルーンスレッド

## 【基準5】学生の受け入れ（その1）

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 42、44～48>>

- (1) 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。
- (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)

(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、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正な入学者選抜の実施)

- ① アドミッション・ポリシーには、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を示しているか。
- ② アドミッション・ポリシーに従って、入試方式や募集人員、選考方法を設定しているか。
- ③ 受験生に、入試方式別に、募集人員、選考方法を明示しているか。
- ④ 一般入試、推薦入試等、各入試方式の趣旨に適した学生募集や、試験科目や選考方法の設定をしているか。
- ⑤ 学生募集、入学者選抜を適切に行うために必要な体制を整備しているか。また責任所在を明確にしているか。
- ⑥ 入学者選抜を行ううえで、障がいのある受験生に対し、障がいのない学生と公正に判定するための機会を提供しているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

< 評定： **S：目標の達成が極めて高い** >

- ①アドミッション・ポリシーに「経営学及びマーケティングの基礎知識並びに調査・研究に必要な能力を有する」など具体的に記述がある。②アドミッション・ポリシーで、多様な入試方式、筆記試験、面接を求めているが、すべて実施されている。③入試方式別に選考方法を示しているが、募集人員は総数のみ示している。④一般試験では英語と専門科目と面接、外国人留学生試験では専門科目と面接、学内推薦試験では面接のみ、博士後期課程試験では語学と面接を行っている。採点者からの採点結果を受けて、事前に決定されている基準点と比較して、執行部で機械的に各専攻の合格者案を決定し、研究科委員会で審議している。一般枠、留学生枠のどちらからも入学者があり、また少数であるが推薦入試からも入学者がおり、特定の入試に偏っていることはなく、公正・適切な入試制度であると考えられる。⑤専攻長が入試出題者を決める。研究科委員会が合否の最終判定責任がある。⑥現状では、障がいがある受験生はいなかった。

### 【取り組みの特長・長所】

一般受験では、語学と専門科目の試験の基準点がそれぞれ60点に設定されているので、質の高い受験者のみ合格可能となっている。

### 【問題点・課題】

語学と専門科目の試験の基準点がそれぞれ厳格に守られていることにより、一般受験、外国人留学生試験は合格者が出にくい。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月に向けて、高度専門職業人教育に焦点を合わせたカリキュラムにふさわしい学生を採用するための入試科目の変更や入試方式の改革を行いたい。今後、障がいがある者が受験した場合に備えて対応策をあらかじめ検討することにする。

【根拠資料】

- 入試判定資料
- 平成25年1月23日「経営学研究科の入学試験（面接審査）の評点について」

## 【基準5】学生の受け入れ（その2）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 49～54>

- （1）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。
- （2）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】

（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）

（学生の受け入れに関する適切な根拠〈資料、情報〉に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上）

- ① 定員超過または未充足について、原因調査と改善方策の立案を行っているか。  
★研究科における収容定員に対する在籍学生数比率が、博士前期（修士）課程で0.50～2.00、博士後期（博士）課程で0.33～2.00の範囲か。  
★部局化された大学院研究科（※）における、収容定員に対する在籍学生数比率が、0.90～1.25の範囲となっているか。※学際・融合研究科。
- ② 入試の結果を振り返り、アドミッション・ポリシーの適切性を検証し、必要に応じて改善（アドミッション・ポリシーの見直し、入試方式の変更、定員管理への反映等）を行っているか。
- ③ 学生募集および入学者選抜の適切性を定期的に検証する組織を常設して、定期的にその適切性と公平性についての検証を行っているか。
- ④ 学生の受け入れの適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

①本年度の本専攻修士課程の入学定員は22人である。初年度の入学者は8名であった。修士課程全体で収容定員44名、在籍者は旧経営学専攻7名、旧マーケティング専攻7名を含め、計22名である。博士後期課程の入学定員は4名であるが、初年の入学者はゼロであり、収容定員は12名、在籍者は旧経営学専攻3名である。未充足ではあるが、収容定員に対する在籍学生比率は、修士、博士でそれぞれ50%、25%であり、学生募集において改善を要する。②2019年度後半に、2021年4月以降の両専攻の改革の議論を始める予定。③入試は春と秋にしかないため、そのための専門組織を設置する必要はなく、執行部と事務局で対応可能と考える。よって組織を常設していない。内規もない。④執行部で原案を作成するが、責任主体は研究科委員会・研究科長であり、毎年度4～5月の研究科委員会で議論を行っている。語学試験については外部試験を導入することを研究科委員会で審議したが、なかなか議論が進まず、入試方式の見直しなどにはつながっていない。

【取り組みの特長・長所】

特になし。

【問題点・課題】①入試問題が難しいようで、なかなか合格者が出ない。中国の3年生大学からの受験者が多いが、全体的に見て、質が高いとはいえない。

【将来に向けた発展方策】

- ・アジアの大学と提携して、渡日前入試の導入を検討中。

【根拠資料】

- 入試判定資料
- 研究科委員会議事録

## 【基準6】教員・教員組織（その1）

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 57～63>>

- (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研究科の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。
- (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)

(各研究科等の教員組織の編制に関する方針：各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等の適切な明示)

(大学全体及び研究科・専攻ごとの専任教員数、適切な教員組織編制のための措置)

- ① 研究科・専攻の目的を実現するために、教員組織の編制方針を明確にしているか。
- ② 研究科、専攻の個性、特色を発揮するために、契約制外国人教員、任期制教員、非常勤講師などに関する方針を明確にしているか。
- ③ 各教員の役割、教員間の連携のあり方、教育研究に係る責任所在について、規程や方針等で明確にされているか。
- ④ 大学院設置基準に定められている研究指導教員および研究指導補助教員数を充足しているか。
- ⑤ 研究指導教員の2/3は教授となっているか。
- ⑥ 研究科・専攻として、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上の各年代の比率が、著しく偏っていないか。
- ⑦ 教員組織の編制方針に則って教員組織が編制されているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **A：目標が達成されている**>

①昨年度、「東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針」を研究科委員会にて決定した。本方針は、大学院設置基準第9条に従っているが、具体的には、教員組織の年齢構成を若手からベテランまで平均的に満遍なく配置できるようにすること、および、開講科目のうち法律科目のように外部に非常勤教員を求めなければならない場合には、実務家を含めて積極的に広く適任者を探すという方針に従って教員組織が編制するというものである。②特になし。③主指導教員と副指導教員、講義のみの教員がいるが、明確な、まとまった説明文書はない。研究科長は専攻長および各委員を決定する。各専攻長、全学委員、研究科内委員は学部執行部を除くなど、教員負担が著しく偏ることのないように適切に割り当てられている。④博士前期課程は、研究指導教員の必要数5名に対し在籍数22名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数24名。博士後期課程は、研究指導教員の必要数5名に対し在籍数19名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数19名である。⑤研究指導教員は一人を除いて教授である。⑥修士課程担当24名（客員2名含む）のうち、60歳以上は9名、51～60歳は5名、41～50歳は7名、30～40歳は3名であり、年齢構成は適切であると考えられる。⑦されている。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

**【取り組みの特長・長所】**

積極的に若手に声をかけて大学院担当可能となるように研究を積み重ねてもらおうとともに、学部人事でも大学院担当可能な教員の採用を働きかけている。

**【問題点・課題】**

現状では、一部の教員に学生が集中し、指導がかなり大変になる一方、他の教員には全く学生が集まらないなど、教員により繁閑が大きすぎる。

**【将来に向けた発展方策】**

負担が平準化されるようなカリキュラム改革を行い、検討中。

**【根拠資料】**

- 東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針
- 大学院要覧
- ホームページ
- 研究科委員会議事録

## 【基準6】教員・教員組織（その2）

点検評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 70～71>>

- (1) 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・向上に繋げているか。
- (2) 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】

（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）

（適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上）

- ① 学部と連携を図り、教員活動評価等、教員の教育・研究・社会貢献活動の検証結果を有効に活用し、教員組織の活性化に繋げているか。
- ② 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

2018年度は新任教員に対する研修会の実施、また海外・国内の特別研究制度により、教員の資質の向上を図っている。

また、中間報告会において主指導教員、副指導教員に加えて、専攻内教員による相互意見交換で研究指導能力の向上を図っている。

アンケート調査を研究科委員会で報告し、議論している。

点検・評価項目（1）（2）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

### 【取り組みの特長・長所】

特になし。

### 【問題点・課題】

研究科・専攻として学部と連携を図っていない。教員活動評価を活用していない。教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしていない。

### 【将来に向けた発展方策】

2021年4月の経営学・マーケティング専攻修士課程完成年度に向けて、教員の再配置、カリキュラム改革の検討を行う。学部との連携を今後はかるべき。教員組織の適切性の検証を毎年行うべき。

【根拠資料】

- 新任教員事前研修資料
- 海外・国内特別研究員規程、件数
- 教員活動評価資料
- 研究科委員会議事録

## その他

点検評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 72～74>>

(1) 大学が推進している3つの柱を基盤とした教育・研究活動を行っているか。

### 【評価の視点】

(「哲学教育」「国際化」「キャリア教育」に基づく、研究科・専攻独自の取り組みを行っているか)

① 哲学教育・国際教育・キャリア教育について、専攻の教育内容に合わせた取り組みを行っているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **S：目標の達成が極めて高い**>

2019年3月にバンコクのアサンプション大学大学院を訪問し、教員と大学院生の交流協定の締結を申し合わせた。2019年3月に大学院間学生交換MOUが全学で初めて締結される予定であり、グローバルに活躍する高度専門職業人養成を目的とする本研究科に特徴的な取り組みである。哲学教育は行っていない。キャリア教育は、本研究科はビジネススクールであり、すべてがキャリア教育である。

### 【取り組みの特長・長所】

日本の大学院生、中国・韓国の大学院生、東南アジア出身の大学院生を含めることにより、大学院の国際化を諮り、教育効果を高めるとともに、国際貢献としてわが国の評価向上に貢献する。

### 【問題点・課題】

アウトバウンドの大学院生が少ないことが危惧される。

現行の卒業要件のもとでは、海外に行くと修士論文作成が困難になり、卒業が遅れてしまう懸念がある。

### 【将来に向けた発展方策】

大学院生の募集時に、交換留学に行きやすいことをアピールし、海外に行きたい学生を集める。

カリキュラムを改革し、東洋大学の大学院生が海外に行きやすくする。

### 【根拠資料】

・経営学研究科委員会議事録

2019 年度自己点検・評価フォーム  
(大学院研究科用)

経営学研究科・ビジネス・会計ファイナンス専攻

(経営学研究科自己点検・評価活動推進委員会承認)

## 【基準1】理念・目的

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 9～11>>

大学の理念・目的、各研究科・専攻における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。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。

### 【評価の視点】

(将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定)

- ① 各専攻の中・長期計画その他の諸施策の計画は適切に実行されているか。実行責任体制及び検証プロセスを明確にし、適切に機能しているか。また、理念・目的等の実現に繋がっているか。
- ② 各研究科、専攻の目的の適切性を、定期的に検証しているか。
- ③ 理念・目的の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

現中長期計画は、中小企業診断士登録養成コースのカリキュラム改革（中小企業の国際化に関する追加科目と中小企業の知財管理に関する追加科目の研究）であった。それぞれ、2018年度と2019年度で各年それぞれ一回ずつ、計4回の公開のシンポジウム、公開の研究会を計画・開催し（2019年度の知財に関するシンポジウムは新型コロナウイルスのため中止・延期）、科目の中身について研究した。2020年度からの新しい中長期計画において、これら研究した新規科目を追加する予定。また、この新しい中長期計画では専攻間の教員の再編制を行う予定である。このための第一段階として、2019年2月20日の研究科委員会にて、ビジネス・会計ファイナンス専攻に関する将来構想WGを立ち上げることを決めたが、実際に動き出したのは両専攻を共に考えるWGの立ち上げが承認された2019年10月16日からになった。問題点や改革案については、研究科長が2019年10月14日にガルーン上（スレッド名「経営学研究科で授業を担当している先生への連絡のためのスレッド」）にアップロードしている。

【取り組みの特長・長所】経営学・マーケティング専攻修士課程は2021年4月に完成年度となるので、それを機会にビジネス・会計ファイナンス専攻を含めてより効率的な人員再配置、カリキュラム改革を行うことにより、経営学研究科の教育パフォーマンスを向上させる。

### 【問題点・課題】

問題点が広範囲に、複雑に関係しているため、研究科の先生方の理解を得るのが大変である。

### 【将来に向けた発展方策】

教育方法を改革して効率化することにより、多くの留学生を受け入れと教員負担の軽減の両立を図れるよう、また研究者養成から高度専門職業人養成へと軸足を移す。

【根拠資料】

- 2019年2月20日研究科委員会議事録
- 2019年10月16日研究科委員会議事録
- 2019年10月14日「経営学研究科で授業を担当している先生への連絡のためのスレッド」(ガルーン)

#### 【基準4】教育課程・学習成果（その1）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 14～15、17～18>

- (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。
- (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】

（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及び公表、教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適正な関連性）

- ① 教育目標とディプロ・マポリシーは整合しているか。また、ディプロ・マポリシーには、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が明示されているか。
- ② カリキュラム・ポリシーには、教育課程の体系的な編成や教育内容、科目区分、授業形態等を明示し、学科のカリキュラムを編成するうえで重要かつ具体的な方針が示されているか。
- ③ カリキュラム・ポリシーは、教育目標やディプロ・マポリシーと整合しているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

本研究科・専攻の教育目的は、経営、会計・監査・税務やファイナンス領域の新分野を指導できる卓越した高度職業専門家、または、教育・研究職を目指す研究者としての能力を習得させることである。ディプロ・マポリシーは、「経営学及び会計・ファイナンス等の関連する専門分野において、広い視野と深い学識を有している。」と「経営学及び会計・ファイナンス等の関連する専門分野において、高度職業専門家として必要な実践課題を解決する能力を身につけている。」ことを要件としている。実際には、会計分野では税理士資格取得、中小企業診断士登録養成コースでは中小企業診断士資格取得のように、専門家としての国家資格を得られる。教育目的とディプロ・マポリシーの内容に矛盾はない。

カリキュラム・ポリシーは「授業科目（コースワーク）」と「研究指導（リサーチワーク）」を適切に組み合わせた教育課程を体系的に編成する。授業科目は実践経営学の理念に基づき科目を配列し、シラバスにて各授業の内容を示す。特に、中小企業診断士登録養成コースでは、登録に関する法令を遵守するとともに中小企業経営に関する科目を配列する。」である。内容が簡単すぎて具体性に乏しいため、教育目的やディプロ・マポリシーとは矛盾することはないが、もっと具体的な内容にすべきであろう。

(1)については大学HPで公表している。(2)については、本専攻においては定めている。研究科・専攻の目的、3つのポリシーの整合性について、2019年5月15日の研究科委員会において議論され、そのままよいということになった。①、②、③の視点からは教育目的とディプロ・マポリシーには問題はない。カリキュラム・ポリシーは修正が必要であろう。

点検・評価項目(1)(2)を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

##### 【取り組みの特長・長所】

3つのポリシーについての定期的なチェックを行っており、それに伴い常に新しい可能性を検討している。カリキュラム・ポリシーについては、教育課程の体系的な編成や教育内容を明示していない。

【問題点・課題】

来年4月までに、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定める予定。  
カリキュラム・ポリシーは追加的な書き込みが必要。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月に向けて、カリキュラム改革、教員組織の再編制を行う予定なので、それに合わせて3つのポリシーも抜本的に再検討する必要がある。

【根拠資料】

- 2019年5月15日の研究科委員会資料及び議事録
- 3つのポリシー

## 【基準4】教育課程・学習成果（その2）

### 点検・評価項目

- (1) 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(1)】《前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 19~21》

(適切に教育課程を編成するための措置)

- ① 教育課程は、あらかじめ学生に提示してある研究科・専攻の研究指導計画を考慮して、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせるほか、授業科目の順次性に配慮して、バランスよく各年次に体系的に配置されているか。
- ② 各授業科目の単位数及び時間数は、大学院設置基準及び学則に則り適切に設定されているか。
- ③ カリキュラム・ポリシーに則り、専門分野の特性に応じた教育内容を提供し、学生に期待する学習成果の修得に繋げているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

＜評定： **S：目標の達成が極めて高い**>

①ビジネス・会計ファイナンス専攻は、高度専門職業人育成を使命として、企業家・経営幹部養成コース、会計ファイナンス専門家養成コース、中小企業診断士登録養成コースから成り立っているが、どのコースのカリキュラムも、アカデミックなコースワーク、実務的なコースワーク(実務家特任教授等による授業)、アカデミックなゼミを含んでいる。実際、税理士試験免除、中小企業診断士二次試験(最終試験)免除者を多数輩出しているとともに、ゼミでは修士論文、特定課題研究論文を学生に課している。

②適切に設定されている。

③本専攻の学生はほぼ全員が専門的資格の取得を目的としており、彼らは必ずその資格を取得しているため、学生は本専攻の期待するレベルに常に達していると判定できる。

【評価の視点（2）】《前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 22～23》

（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）

- ① 研究科・専攻の人材養成の目的に即した、社会的及び職業的自立を図るための、キャリア教育等必要な教育及び支援を行っているか。
- ② 教育目標に照らした諸資格の取得、その他必要な知識・技能を測る試験の受験に係る指導や支援環境が整っているか。（諸資格養成課程がある場合のみ）
- ③ 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成に向けて、研究科・専攻内の学生への指導体制は適切であるか。また、学内の関係組織等の連携体制は明確に教職員で共有され、機能しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

< 評定： **S：目標の達成が極めて高い** >

①②本専攻の修了生のほとんどは、本専攻での単位取得により、税理士試験科目合格と免除論文作成による税理士資格取得または中小企業診断士資格取得を達成しており、それぞれ高度専門職業人に向けたキャリア教育が行われている。③コースごとに修士論文中間発表会を開催し、その分野の教員全員が参加し、教育指導について相互チェックしている。中小コースにおいては特任教授を含めた「運営委員会」を1～2か月に1回開催しており、コース特有の問題を話し合っている。

点検評価項目（1）〔評価の視点（1）（2）〕を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

特になし。

【問題点・課題】

特になし。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月の経営・マーケティング専攻修士課程完成年度時には、両専攻間の教員再配置や科目再配置等を行う予定。

【根拠資料】

- ・ 中小コース運営委員会議事録
- ・ 経営学研究科委員会議事録

## 【基準4】教育課程・学習成果（その3）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 26~28>

(1) 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】

(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)

- ① 研究指導計画を立案し、学生に予め明示したうえで、その計画に基づき、研究指導、学位論文作成指導を行っているか。
- ② 学生の学習を活性化し、教育の質的転換を実現するために、主体的かつ組織的に取り組んでいるか。
- ③ カリキュラム・ポリシーに従い、各科目の学習到達目標に照らした教育方法が適切に用いられているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

- ①各教員は研究指導計画を研究指導シラバスに書き込んでいるが、具体性については教員により異なっていた。
- ②会計ファイナンス専門家養成コース、中小企業診断士登録養成コースはそれぞれ修士論文中間発表会を年2回開催しており、そこではいつもの主指導教員と異なる教員の厳しいコメントを受けているという点で、専攻として主体的・組織的に取り組んでいる。
- ③カリキュラム・ポリシーに従い、各科目の学習到達目標に照らした教育方法が適切に用いられていると思うが、検証していない。

### 【取り組みの特長・長所】

修士論文中間報告会でのコメントはかなり厳しく、二回目の中間報告会では前回で指摘させたポイントについての改善を始めに説明する、という、好ましい習慣ができています。

### 【問題点・課題】

③については、各教員一人一人がどのように授業を行っているか直接検証する手立てはない。間接的には学生アンケート調査(顕名)で知ることができるが、公開していないのでフィードバックがない。

### 【将来に向けた発展方策】

来年度から匿名アンケート調査を行いたい。

### 【根拠資料】

- ・研究指導のシラバス

#### 【基準4】教育課程・学習成果（その4）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 31、33～35>

(1) 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)

- ① 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置を取っているか。
- ② 学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準（学位論文審査基準）を明らかにし、これをあらかじめ学生が知りうる状態にしているか。
- ③ ディプロ・マポリシーと修了要件が整合しており、ディプロ・マポリシーに則って学位授与を行っているか。
- ④ 学位授与にあたり、明確な責任体制のもと、明文化された手続きに従って、学位を授与しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

①修士論文と博士論文評価を除いた講義、演習の成績評価は、個別教員の裁量に基づくため、客観性がない。②修士論文、博士論文ともに履修要覧で要点を明確に示している。③すべてのコースの中間報告会、博士論文中間発表会、口頭試問に研究科長が参加し、ディプロ・マポリシーに則って各論文が執筆されていることを確認している。

##### 【取り組みの特長・長所】

多数開催される中間発表会で揉まれることにより、論文の質は大きく向上していると感じられる。

##### 【問題点・課題】

中小企業診断士登録養成コースの中間発表会は、学生の人数が多すぎる（16人）のため、一人当たりの発表時間が15分しか取れない。会計ファイナンス専門家養成コースの中間発表会は学生数が3人前後なので一人当たり一時間くらい確保できている。

GPAの分布検証、シラバスにおける成績評価基準の明示や点検など、成績評価の「客観性」「厳格性」担保に十分な取り組みを行っていないので、今後は取り組みたい。

##### 【将来に向けた発展方策】

中小企業診断士登録養成コースの教員数は来年度から二人増員されるので、今の方式を続けるか、2チームに分けて学生一人当たりの時間を長くするか検討中。

##### 【根拠資料】

- ・経営学研究科委員会議事録各回

(2) 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、学習成果を把握及び評価するための方法の開発)

- ① 専攻として、各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測るための評価指標（評価方法）を開発・運用し、教育内容・方法等の改善に努めているか。
- ② 学生の自己評価や、研究科、専攻の教育効果や就職先の評価、修了時アンケートなどを実施し、かつ活用しているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

< 評定： **S：目標の達成が極めて高い** >

① 評価方法として、研究科委員全員が所属コースの修士論文、博士論文の中間発表会と口頭試問に参加している。論文の評価はその場の教員間の話し合いで決まるという点で、学習成果である論文のコース内での内容・レベルの把握はなされ、客観的に評価されている。研究科長はすべての口頭試問と中間発表会に参加しており、全体のレベルの確認を行っている。

② 秋学期期間中に学生アンケートを取り、また修了時にもアンケートを取っている。アンケート結果は研究科委員会で報告される。

【取り組みの特長・長所】

中間発表会への全員参加は、学生の論文レベルの向上に役立つとともに、教員間の教育に関する相互チェック機能も有しているという点で、大変好ましいと考えている。

【問題点・課題】

一般の講義に関する学習成果指標を今年度策定したので、これに基づき来年度からチェックを行う予定。主な項目は、成績、修士論文・博士論文の中間報告の回数や内容、学会発表や論文投稿の数と質（博士課程）などである。

【将来に向けた発展方策】

特になし。

【根拠資料】

- ・ 経営学研究科委員会議事録

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 38~40>

- (3) 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)

- ① カリキュラム(教育課程・教育方法)の適切性を検証するために、定期的に点検・評価を実施しているか。また、具体的に何に基づき(資料、情報などの根拠)点検・評価、改善を行っているか。
- ② 教育目標、ディプロ・マポリシーおよびカリキュラム・ポリシーの適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限・手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。
- ③ 授業内容・方法の工夫、改善に向けて、学内(高等教育推進センター)、学外のFDに係る研修会や機関などの取り組みを活用し、組織的かつ積極的に取り組んでいるか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

- ①2019年2月20日の研究科委員会にて、ビジネス・会計ファイナンス専攻に関する将来構想WGを立ち上げることを決めたが、実際に動き出したのは2019年12月である。②研究科執行部で確認し、研究科委員会で確認した。③行っていない。

【取り組みの特長・長所】

研究科長が問題点の列挙と改善案を10月14日にガルーン上にアップロードした。主な問題点は、中小企業診断士登録養成コースの研究指導教員が院生のニーズに対して不足していること、中小企業診断士登録養成コースの研究指導教員の専門分野に偏りがあること(会計分野とマーケティング分野が不足していること)である。

【問題点・課題】

現状では、中小企業診断士登録養成コースを担当する専任教員が少なく、分野的にも会計とマーケティングが不足している。また、客員教授(非常勤講師)が中小企業診断士登録養成コース大学院生数の半分近くの院生を指導するなど、客員教授への依存度が高い。

【将来に向けた発展方策】

研究科内での問題意識の共有の結果、2020年度からは経営・マーケ専攻から研究指導教員が中小企業診断士登録養成コースへ一人異動するとともに、新規採用教員のうち一人が中小企業診断士登録養成コースの教員となった。会計とマーケティング分野の教員はいまだに不足しているので、現在の会計やマーケティング分野の教員に中小企業診断士登録養成コースへの異動をお願いしているが、協力を得られていない。

【根拠資料】

- ・経営学研究科委員会議事録
- ・ガルーンスレッド

## 【基準5】学生の受け入れ（その1）

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 42、44～48>>

- (1) 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。
- (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)

(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、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正な入学者選抜の実施)

- ① アドミッション・ポリシーには、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を示しているか。
- ② アドミッション・ポリシーに従って、入試方式や募集人員、選考方法を設定しているか。
- ③ 受験生に、入試方式別に、募集人員、選考方法を明示しているか。
- ④ 一般入試、推薦入試等、各入試方式の趣旨に適した学生募集や、試験科目や選考方法の設定をしているか。
- ⑤ 学生募集、入学者選抜を適切に行うために必要な体制を整備しているか。また責任所在を明確にしているか。
- ⑥ 入学者選抜を行ううえで、障がいのある受験生に対し、障がいのない学生と公正に判定するための機会を提供しているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **S：目標の達成が極めて高い**>

①アドミッション・ポリシーに「経営学の基礎知識」、「会計ファイナンスの知識」など具体的に記述がある。②アドミッション・ポリシーで、多様な入試方式、筆記試験、面接を求めているが、すべて実施されている。③入試方式別に選考方法を示しているが、募集人員は総数のみ示している。中小企業診断士登録養成コース以外は定員割れのため、特に問題ない。④企業家・経営幹部養成コースと会計ファイナンス専門家養成コースについては、専門科目2科目の試験と面接（会計ファイナンス専門家養成コースでは税理士試験の簿記論または財務諸表論に合格していれば筆記試験免除）、中小企業診断士登録養成コースは中小企業診断士試験一次合格を志願要件として面接およびグループディスカッションを行っている。⑤専攻長が出題者および入試当日の面接プラン等を作成する慣行になっている。合否判定は執行部で原案を作成し、研究科委員会の責任で決定する。⑥今のところ障がいのある受験生はいなかった。

【取り組みの特長・長所】一般受験では、専門科目2科目の試験の基準点がそれぞれ60点に設定されているので、質の高い受験者のみ合格可能となっている。税理士科目合格者と中小企業診断士一次合格者は、それ自身が学部レベルの専門能力をマスターしているため試験科目から外しているため、彼らにとって志願し易い入試となっている。

### 【問題点・課題】

専門科目2科目の試験の基準点が厳格に守られていることにより、一般受験ではなかなか合格者が出にくい。障がいのある学生が受験する場合に備えて、不公平がないようあらかじめ検討をしておく必要がある。

【将来に向けた発展方策】2021年4月に向けて、の両専攻の教員再配置を行い、また会計ファイナンス専門家養成コース内でファイナンス分野の入試を新たに行うことを検討している。

【根拠資料】

- 入試判定資料
- 平成25年1月23日「経営学研究科の入学試験（面接審査）の評点について」

## 【基準5】学生の受け入れ（その2）

点検・評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 49～54>>

- (1) 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。
- (2) 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】

(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)

(学生の受け入れに関する適切な根拠<資料、情報>に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上)

- ① 定員超過または未充足について、原因調査と改善方策の立案を行っているか。  
★研究科における収容定員に対する在籍学生数比率が、博士前期（修士）課程で0.50～2.00、博士後期（博士）課程で0.33～2.00の範囲か。  
★部局化された大学院研究科（※）における、収容定員に対する在籍学生数比率が、0.90～1.25の範囲となっているか。※学際・融合研究科。
- ② 入試の結果を振り返り、アドミッション・ポリシーの適切性を検証し、必要に応じて改善（アドミッション・ポリシーの見直し、入試方式の変更、定員管理への反映等）を行っているか。
- ③ 学生募集および入学者選抜の適切性を定期的に検証する組織を常設して、定期的にその適切性と公平性についての検証を行っているか。
- ④ 学生の受け入れの適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **B：目標の達成が不十分**>

- ①本年度の本専攻修士課程の入学定員は28人であり、内訳は企業家経営幹部養成コースと会計ファイナンス専門家養成コースで4名、中小企業診断士登録養成コースが24名である。入学者は20名で、全員中小企業診断士登録養成コースであった。修士課程全体で収容定員56名、在籍者は41名である。博士後期課程の入学定員は3名であるが、入学者はゼロであり、収容定員は9名、在籍者は5名である。未充足ではあるが、収容定員に対する在籍学生比率は、修士、博士でそれぞれ73%、56%であり、学生募集においては、改善すべき点がある。中小企業診断士登録養成コースについては、昨年の秋学期には中小コース独自の説明会をほぼ毎週開催した。
- ②博士後期課程での研究に必要であるため、シニアの学生の入学試験にも語学を必須とした。2019年度後半に、2021年4月以降の両専攻の改革の議論を始める予定。
- ③入試は春と秋にしかないため、そのための専門組織を設置する必要はなく、執行部と事務局で対応可能と考える。
- ④執行部で原案を作成するが、責任主体は研究科委員会であり、議論も行う。来年度からは語学試験については外部試験を導入することを研究科委員会で審議する予定。

【取り組みの特長・長所】 特になし。

【問題点・課題】

①企業家・経営幹部養成コースは人気がないので、今後も続けるかどうか検討課題となっている。今年度について会計ファイナンス専門家養成コースの税理士科目免除入学者がゼロであったので、今後宣伝に努めることとする。中小企業診断士登録養成コースは、今年度から定員が16名から24名に増えたため、説明会は毎週行ってきたが、20名に定員割れしてしまった。2020年度入学に向けて説明会を多数行う予定。

【将来に向けた発展方策】

企業家・経営幹部養成コースは人気がないので、今後も続けるかどうか検討課題となっている。また、ビジネス・会計ファイナンス専攻という名称であるにもかかわらず「ファイナンス」が事実上存在しないという看板と中身の齟齬が生じているので、ファイナンス分野を確立する必要がある。

【根拠資料】

- ・入試判定資料
- ・研究科委員会議事録

## 【基準6】教員・教員組織（その1）

点検・評価項目 <前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 57～63>

- (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研究科の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。
- (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)

(各研究科等の教員組織の編制に関する方針：各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等の適切な明示)

(大学全体及び研究科・専攻ごとの専任教員数、適切な教員組織編制のための措置)

- ① 研究科・専攻の目的を実現するために、教員組織の編制方針を明確にしているか。
- ② 研究科、専攻の個性、特色を発揮するために、契約制外国人教員、任期制教員、非常勤講師などに関する方針を明確にしているか。
- ③ 各教員の役割、教員間の連携のあり方、教育研究に係る責任所在について、規程や方針等で明確にされているか。
- ④ 大学院設置基準に定められている研究指導教員および研究指導補助教員数を充足しているか。
- ⑤ 研究指導教員の2/3は教授となっているか。
- ⑥ 研究科・専攻として、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上の各年代の比率が、著しく偏っていないか。
- ⑦ 教員組織の編制方針に則って教員組織が編制されているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **A：目標が達成されている**>

- ① 昨年度、「東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針」を研究科委員会にて決定した。本方針は、大学院設置基準第9条に従っているが、具体的には、教員組織の年齢構成を若手からベテランまで平均的に満遍なく配置できるようにすること、および、開講科目のうち法律科目のように外部に非常勤教員を求めなければならない場合には、実務家を含めて積極的に広く適任者を探すという方針に従って教員組織が編制するというものである。教員採用の責任は学部にあるが、研究科のニーズを反映してもらえるよう、研究科長が常時学部の資格審査委員になっている。②本専攻には特任教授が2名在籍しており、その採用のための資格審査基準も整備されている。③研究科長が専攻長や各種委員を任命する。このとき、学部執行部を外すなど、教員負担が極端に偏らないように注意している。教員間の教育連携については主指導教員と副指導教員、講義のみの教員がいるが、専攻長・コース長を中心に、各分野内の教員で相談して決まっていくが、明確な、まとまった説明文書はない。④博士前期課程は、研究指導教員の必要数5名に対し在籍数9名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数11名。博士後期課程は、研究指導教員の必要数5名に対し在籍数9名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数11名である。⑤研究指導教員は全員教授である。⑥修士課程担当11名のうち、40歳未満はゼロ、40代は4名、50代は1名、60歳以上は6名であり、年齢構成は偏っているといえよう。しかし、学部の教員で大学院担当可能な教員は全員大学院を担当しているので、物理的に構成を変えることができない。⑦教員の編制において、中小企業診断士登録養成コースでは、他の分野と比べて会計学とマーケティング分野の研究指導教員が不足している。

点検・評価項目（１）（２）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

**【取り組みの特長・長所】**

積極的に若手に声をかけて大学院担当可能となるように研究を積み重ねてもらおうとともに、学部人事でも大学院担当可能な教員の採用を働きかけている。

**【問題点・課題】**

中小企業診断士登録養成コースにおいては、会計学とマーケティングに関するニーズがあるのに対し、教員がいないため、仕方なく前者はファイナンスの、後者は経営学の研究指導を受けている。

**【将来に向けた発展方策】**

中小企業診断士登録養成コースに会計分野とマーケティング分野から移っていただくように両分野の教員に働きかける。

**【根拠資料】**

- ・ 東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針
- ・ 大学院要覧
- ・ ホームページ

## 【基準6】教員・教員組織（その2）

点検評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 70～71>>

- (1) 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・向上に繋げているか。
- (2) 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】

（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）

（適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価、点検・評価結果に基づく改善・向上）

- ① 学部と連携を図り、教員活動評価等、教員の教育・研究・社会貢献活動の検証結果を有効に活用し、教員組織の活性化に繋げているか。
- ② 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げているか。

【現状説明】 ※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

① 2018年度は新任教員に対する研修会の実施、また海外・国内の特別研究制度により、教員の資質の向上を図っている。また、中間報告会において主指導教員、副指導教員に加えて、専攻内教員による相互意見交換で研究指導能力の向上を図っている。アンケート調査を研究科委員会で報告し、議論している。

研究科・専攻として学部と連携を図ったり、教員活動評価を活用したりしていない。

② 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしていない。

点検・評価項目（1）（2）を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方策を記載してください。

### 【取り組みの特長・長所】

特になし。

### 【問題点・課題】

今後、研究科・専攻として学部と連携を図り、教員活動評価を活用したい。

今後、教員組織の適切性を検証するため、責任主体・組織、権限、手続を明確にしたい。

### 【将来に向けた発展方策】

2021年4月の経営学・マーケティング専攻修士課程完成年度に向けて、教員の再配置、カリキュラム改革の検討を行う。

【根拠資料】

- 新任教員事前研修資料
- 海外・国内特別研究員規程、件数
- 教員活動評価資料
- 研究科委員会議事録

## その他

点検評価項目 <<前年度参照箇所：2018年度版フォーム No. 72～74>>

(1) 大学が推進している3つの柱を基盤とした教育・研究活動を行っているか。

### 【評価の視点】

(「哲学教育」「国際化」「キャリア教育」に基づく、研究科・専攻独自の取り組みを行っているか)

① 哲学教育・国際教育・キャリア教育について、専攻の教育内容に合わせた取り組みを行っているか。

【現状説明】※評価の視点を踏まえ、具体的に記載してください。

<評定： **S：目標の達成が極めて高い**>

2019年3月にバンコクのアサンプション大学大学院を訪問し、教員と大学院生の交流協定の締結を申し合わせた(2019年12月に大学院間学生交換MOUが全学で初めて締結される予定)。哲学教育は行っていない。キャリア教育については、専門家を実際に養成している本専攻のすべての科目はキャリア教育の科目である。

### 【取り組みの特長・長所】

日本の大学院生、中国・韓国の大学院生、東南アジア出身の大学院生を含めることにより、大学院の国際化を諮り、教育効果を高めるとともに、国際貢献としてわが国の評価向上に貢献する。

### 【問題点・課題】

アウトバウンドの大学院生が少ないことが危惧される。

現行の卒業要件のもとでは、海外に行くと修士論文作成が困難になり、卒業が遅れてしまう懸念がある。

### 【将来に向けた発展方策】

大学院生の募集時に、交換留学に行きやすいことをアピールし、海外に行きたい学生を集める。

カリキュラムを改革し、東洋大学の大学院生が海外に行きやすくする。

### 【根拠資料】

・経営学研究科委員会議事録