

2020 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】

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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **B：目標の達成が不十分** >

- ① 本専攻は2019年度に設置され、現在は2年目に当たる。設置目的・理念は後述のように明確だが、諸施策の実行・責任体制や検証プロセスが確立されているとは言えない。例えば、カリキュラム（研究者養成を重視）と在学生ニーズ（実務家志向が強い）のミスマッチ解消、英語トラックの扱い、担当教員の配置など、課題はある程度まで明確になっている。今後、実行・検証体制の確立が急がれる（資料1-1）。
- ② 本専攻の設置目的は、「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」と設定した。初年度の2019年5月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。2020年度も執行部を中心に全教員が目的を共有している。開設2年目の本年は目的を検証する段階にはないが、今後検証方法を含め、議論を開始する必要がある（資料1-1）。
- ③ 新たな体制構築を図るのではなく、執行部及び各委員会による検討に基づいて、研究科委員会で審議するという体制（責任体制と手続き）は、目的検証に限らず、本専攻の運営すべての面で共通である。つまり、最終的な決定の責任は研究科委員会である（資料1-1, 2, 3）。

以下、中長期計画のうち具体的な項目に関し、例を挙げて説明する。「東南アジアのビジネス・スクール等との連携強化」について、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、大学院生交換のMOUを締結した（資料1-4）。「カリキュラム改革・他専攻間も含めた教員再編制」に関しては、第一段階として、2019年2月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を立ち上げた。同年10月には両専攻を共に考えるWGが発足し、問題点や改革案の議論を開始した。問題点・改革案の議論の経緯は、研究科長がガルーン上に掲載している（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」）（資料1-5）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

経営学・マーケティング専攻博士前期課程は2020年度末をもって完成年度となるので、これを機にカリキュラム改革を行うことを検討する。教育効果を高めるとともに、留学生の多さを活かした国際色豊かなプログラムとすることを目指す。

#### 【問題点・課題】

教員が日常業務（教育・研究・学務）に追われながら、理念・目的のような中長期的視点を深く継続的に考えるのは困難な面もある。ガルーン上で適宜議論するにせよ、執行部に加えて、理念・目的を検討するためのWGか委員会を立ち上げる可能性も含め、検証体制を再考する必要がある。

#### 【将来に向けた発展方策】

学生のニーズを踏まえ、教育内容（カリキュラムと指導法）を再検討する。具体的には、研究（論文作成）とともに（あるいはそれ以上に）、高度専門職業人養成（経営学・マーケティング分野における理論的・実践的知識や技能の獲得）を重視する方針を検討する。これにより、学生のニーズへの適合性が高くなるとともに、より多くの留学生の受け入れが可能となると期待される。

#### 【根拠資料】

- ・資料 1-1 2019-05\_経営学研究科委員会\_議事録（20190515）
- ・資料 1-2 2019-02\_経営学研究科委員会\_議事録（20190220）
- ・資料 1-3 2019-10\_経営学研究科委員会\_議事録（20191016）
- ・資料 1-4a アサンプション大学との包括協定書
- ・資料 1-4b アサンプション大学との学生交換協定書
- ・資料 1-5a 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（10月14日 No.88）
- ・資料 1-5b 経営学研究科中期計画
- ・資料 1-5c 2022年度経営・マーケティングカリキュラム案

## 【基準4】教育課程・学習成果（その1）

### 【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。
- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **A：目標が達成されている** >

- ① 本専攻の教育目標は、「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」「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」と設定している。つまり、ディプロマ・ポリシーは教育目標の内容を項目に分割して具体化したものであり、両者は緊密に連動しているという意味で整合している。また、ディプロマ・ポリシーの各項目は、「学生が修得することが求められる知識、技能、態度に関する要件」に相当するという意味で、学位にふさわしい学習成果である（資料4(1)-1, 2, 3）。
- ② カリキュラム・ポリシーは、以下の内容であり、教育内容、科目区分、授業形態を具体的に規定している（掲載するのは、博士前期課程のものだが、博士後期課程も程度の差はあれ同様である）。

#### (1) 教育課程の編成 / 教育内容・方法

ディプロマ・ポリシーの達成のために、「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。

#### (2) 学修成果の評価

学修成果については、客観性及び厳格性を確保しつつ、以下の要素・方法により評価する。

- 授業科目については、あらかじめ示す成績評価基準に沿って、各授業科目のシラバスに記載されている方法により、授業担当教員が評価する。
- 研究指導については、研究過程における達成度を、あらかじめ示す研究指導計画をもとに、論文報告会等を通

じて、研究指導教員及び本専攻所属教員により組織的に評価する。

- 学位請求論文については、あらかじめ示す論文審査基準、審査体制に基づき、審査・評価を行う（資料 4(1)-3）。

- ③ 上記の通り、カリキュラム・ポリシーは（教育目標を具体化した）ディプロマ・ポリシーを、さらに具体化するとともに、方法論にまで落とし込んだ内容となっている。この意味で、カリキュラム・ポリシーは教育目標、ディプロマ・ポリシーと整合している（資料 4(1)-3）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方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、研究科委員会等において定期的なチェックを実施している。今年度中に修正の可能性も含め、再点検する予定である。

【問題点・課題】

カリキュラム・ポリシーでは、上述のように「授業科目（コースワーク）」と「研究指導（リサーチワーク）」のバランスよく進行する表現となっているが、現実には後者の比重がやや重く、教員の時間のかけ方も後者に若干偏る傾向がみられる。コースワークの充実を図る方策を考えたい。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月に向けて3つのポリシーを点検し、改変も含めて再検討する。同時に、カリキュラム、教員組織の最適化を図る予定である。外部評価に関しては、国内の各種状況を踏まえると本年度内の実施には相当の困難があり、また次年度本学全体が認証評価を控えていること、さらに2021年度末で経営学・マーケティング専攻（博士課程）が改組後の完成を迎えることなど考慮し、認証評価後に実施する前提で企画・立案を行う。ただし、本研究科の専攻の構成やコースの特色を踏まえると、その総合的評価を行っていただくためには人選において特に慎重を期す必要がある。したがって、専ら研究科長・専攻長、並びにコース長等を中心に、人選などに関する意見・情報交換を行いつつ、選定ならびに評価のやり方を検討していきたい。

【根拠資料】

- 資料 4(1)-1 201905 会議資料①(20190515)
- 資料 4(1)-2 2019-05\_経営学研究科委員会\_議事録 (20190515)
- 資料 4(1)-3 東洋大学大学院要覧 2020 (経営 3 ポリ)

## 【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）】

（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（資料4(2)）。
- 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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **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、マーケティングの2領域から成り立っているが、いずれのカリキュラムも、コースワークとリサーチワーク（演習・研究指導）から構成されている。演習・研究指導により取得できる単位数の上限を規定しており、この意味でバランスには配慮している。一方、「各年次に体系的に」配置されているか否かの検証は難しい。担当教員による属人的な科目配置になっていることは否めない。また、修士論文に代わる特定課題研究は認めておらず、この意味でややリサーチワーク重視との見方もできる。「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、今後検討の余地がある（資料4(2)-1）。
- ② 各授業科目の単位数及び時間数は、大学院設置基準と学則に則って設定されたものであり、この意味で適切といえる。
- ③ カリキュラムはカリキュラム・ポリシーに即した内容であり、専門分野としての教育提供を行っている。ただし、「期待する学習成果を修得しているか否か」に関しては、検証するための体制を検討する必要がある。つまり、学位論文に関しては中間報告会や個別のフィードバックによって、折に触れて点検する機会は保持しているものの、教育成果全体としての検証は不十分である。特に、教育目的としている「高度専門職業人」として十分な教育成果を達成しているか否かは今後検討していかなくてはならない（資料4(2)-1）。

### 【根拠資料】

- ・ 資料4(2)-1 令和元年度経営学研究科FD活動報告20200206

## 【評価の視点（2）】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **A：目標が達成されている** >

- ① 本専攻は学位としてMBAを付与するビジネス・スクールであり、社会的及び職業的自立と直結している。教育内容は、経営学、マーケティングの理論・実践であるので、この意味でキャリア教育そのものである。学位取得後の就職状況も極めて良好である（資料4(2)-2）。
- ② 本専攻は該当しない。
- ③ 教育内容は①に記載した通りだが、「指導体制の適切性」に関しての検証は不十分と思われる。適切性を点検する機会としては、学位論文の中間発表会がある。経営学・マーケティング領域ごとに実施し、当該領域の教員が全員参加の下で、各学生の教育指導内容について共有・点検している。しかし、学内の関係組織等との連携体制は見当たらず、したがって教員間で共有されていない。今後、連携の実効性も含め検討の余地はあるが、修了生の就職状況が良好であることから、連携が必要との認識は薄い（資料4(2)-1, 3, 4, 5）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方を記載してください。

### 【取り組みの特長・長所】

学位論文の中間発表会で、報告者の学生は多数の教員から多面的かつ細部にわたって質問を受ける。これにより、学生が自身の研究内容を再点検し、学習を深化させることに直結している。同時に教員間の情報共有と教育内容を点検する機会ともなっている。

### 【問題点・課題】

博士前期課程の修了生は、主として企業等の組織で活躍すべく社会人となる。しかし、本専攻のカリキュラムは欧米式のMBAカリキュラムと異なり、リサーチワークをやや重視する内容・構成とみなすことができる。このため、学生のニーズと少し乖離している可能性もある。この点を含め、2021年度に合わせてカリキュラムの再検討を予定している。

### 【将来に向けた発展方策】

2021年4月に照準を合わせ、科目再配置等を検討する予定である。両専攻間の教員配置も見直す可能性がある。

【根拠資料】

- 資料 4(2)-1 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206
- 資料 4(2)-2 大学院内定状況報告書 0521 確定
- 資料 4(2)-3 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（10月14日 No.88）
- 資料 4(2)-4 経営学研究科中期計画
- 資料 4(2)-5 2022 年度経営・マーケカリキュラム案



## 【基準4】教育課程・学習成果（その3）

### 【点検・評価項目】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **B：目標の達成が不十分** >

- ① 各教員による研究指導計画は予め最初の授業時に学生に提示している。ただ、シラバスへの記載には濃淡があり、各教員の判断に委ねられている（もちろん、シラバス点検により標準レベルは満たされている）。この背景として、シラバスはあくまで予定であり、学生を見たうえで研究計画や指導計画を作成する必要があるという事情がある。同様に、「計画に基づき研究指導、論文作成指導を行っているか」に関しても、実情として臨機応変の対応が必要であり、「計画通り」には行かないのが通常の姿と思われる（資料4(3)-1）。
- ② 学生の学習を活性化し、教育効果を高める取り組みとして、学位論文の中間発表会を年2回開催している。この機会に、報告者の学生は主指導・副指導教員以外の教員からも多岐にわたる質問・示唆を受け、自身の研究に新たな視点を得るとともに、研究の深化・改定の機会となっている。同イベントは教員同士の情報交換の場としても機能している。この点では、本専攻内で主体的・組織的な取り組みは存在している。しかし、これだけで十分か否かは検討の余地がある（資料4(3)-2）。
- ③ カリキュラムはカリキュラム・ポリシーに即して編成している。ただ、「各科目の学習到達目標に照らして、教育方法が適切か否か」は検証できていない。今後検討すべき課題である。これに関し、2021年度に向けた教育改革のためのWGを立ち上げ議論を開始した（資料4(3)-2, 3, 4）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

中間報告会でのコメントは厳しいものが多く、2回目の中間報告会では「1回目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」慣行が確立されている。この点で、中間報告会は学生の研究深化・軌道修正に大きく寄与している。教員間の情報共有の場としても機能している。

### 【問題点・課題】

上記③について、各教員がどのように授業を実施しているか直接検証できていない。間接的には学生アンケート調査（実名）で知ることができるが、公開はしていない。フィードバックと活用方法が今後の課題である。

### 【将来に向けた発展方策】

来年度から匿名アンケート調査の実施、及びフィードバックの方法を検討する。

【根拠資料】

- 資料 4(3)-1 本学シラバス検索サイト (<https://g-sys.toyo.ac.jp/syllabus/>)
- 資料 4(3)-2 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 (10月14日 No. 88)
- 資料 4(3)-3 経営学研究科中期計画
- 資料 4(3)-4 2022 年度経営・マーケカリキュラム案

## 【基準4】教育課程・学習成果（その4）

### 【点検・評価項目】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

#### 【現状説明】

< 評価： **A：目標が達成されている** >

- ① 成績評価基準のシラバスへの明記は、シラバス点検で確認している。一方、成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置は行っていない。検討余地はあると思われるが、「何をもって客観的・厳格とみなすか」の本質論から始める必要がある。普遍的な解はないと思われるし、少人数履修者の科目は尚更検証が困難である。バランスを見る上で、本専攻全体の成績分布調査は、来年度初めまでに実施する予定としている。この課題を含め、2019年5月に「大学院改革実施タスクフォース」を立ち上げた（資料4(4)-1）。
- ② 修士論文、博士論文ともに学生が閲覧する大学院要覧で要件・審査基準を明確に示している（資料4(4)-2）。
- ③ ディプロマ・ポリシーの下にカリキュラム・ポリシー、学位論文審査基準を設定している。この意味で、ディプロマ・ポリシーと修了要件は整合しており、ディプロマ・ポリシーに則って学位授与を行っているといえる（資料4(4)-2）。
- ④ 学位授与（卒業要件）は大学院要覧に明記しているため、明文化されている。また、学位論文に関しては、中間報告会、最終口頭試問のプロセスを経ることとし、主指導・副指導教員とともに研究科長が、ディプロマ・ポリシーに即して各論文が執筆されていることを確認している。また、最終的な卒業認定は、研究科委員会の審議により、決定している。この意味で、明確な責任体制で学位を授与している（資料4(4)-2, 3）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

学位論文の中間発表会を1年に2回実施することで、論文の質が格段に向上していると感じられる。

#### 【問題点・課題】

中間発表会や最終口頭試問において、多数の教員が長時間の拘束を余儀なくされる。他の諸活動（学部の教育・学務、自身の研究活動）と折り合いをつける（両立を図る）ことが課題である。

#### 【将来に向けた発展方策】

成績評価に関しては、GPA の分布を検証することから始める予定である。2021 年度（プログラム完成年度）には、「高度専門職業人養成」の観点からカリキュラムを再検討する。同時に、学位論文の扱いやコースワークの改定が課題となる。同時に、成績評価に関する議論も行うが、客観性・厳密性の観点からは議論が進みにくいと感じられる。「全体としての適切性（バランス）」の観点を重視する方が実効性は高いかと思われる。

#### 【根拠資料】

- 資料 4(4)-1 2019-05\_経営学研究科委員会\_議事録 (20190515)
- 資料 4(4)-2a 東洋大学大学院要覧 2020 (修論博論要点)
- 資料 4(4)-2b 東洋大学大学院要覧 2020 (経営ディプロマ・ポリシー)
- 資料 4(4)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206

【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

【現状説明】

< 評定： **B：目標の達成が不十分** >

- ① 2020年2月の研究科委員会で評価指標の検討を行ったが、新規の指標開発には至っていない（資料4(4)-4）。一方、分野特性に応じた教育内容・方法等の改善に努めている。学生の研究を評価するため、研究科委員全員が修士論文、博士論文の中間発表会と最終口頭試問に参加し、論文評価を実施している。論文評価は教員間の議論・審査を経ており、学生に正確にフィードバックされている（資料4(4)-3）。
- ② 秋学期及び修了時に学生へのアンケート調査を実施している。この結果は研究科委員会で報告される。近年、学生の満足度が非常に高いことが報告されている。ただ、学生数が多くはないため、学生が問題点を書くことを遠慮している可能性も否定できない。また、アンケート調査の活用法（教育改善へ繋げる方法）を今後検討する必要がある（資料4(4)-3）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

学位論文の中間発表会と最終口頭試問のプロセスは上記のように、有効に機能している。アンケート調査の結果によって、学生の満足度が高いことも、（解釈に留保が必要だが）好ましい傾向と考えている。

【問題点・課題】

講義科目に関する学習成果指標の構築は、特に少人数履修科目の場合は分布の偶然性が大きく、困難と思える。

【将来に向けた発展方策】

学生の忌憚のない意見を聞ける調査（あるいはイベント）を検討する必要がある。調査結果を活かす方策も検討したい。

【根拠資料】

- ・資料4(4)-3 令和元年度経営学研究科FD活動報告20200206
- ・資料4(4)-4 2020-02\_経営学研究科委員会\_議事録(20200219)

#### 【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

#### 【現状説明】

<評定: **C:改善すべき点が多い**>

- ① 学年進行中なので、現行カリキュラムの点検は実施していない。2019年2月の研究科委員会にて将来構想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動き出したのは同年12月である。議論は活発に行われているが、集約し方向性を見出すには至っていない(資料4(4)-5, 6, 7, 8)。
- ② この2年間は、2019年度初期(5月)の研究科委員会で各ポリシーを承認した。研究科長を中心に、執行部で起案、研究科委員会で承認する手続きであり、研究科委員会が最終的な責任を担う(資料4(4)-1)。
- ③ 研究科のFD委員会では、毎年学生アンケートを取り、集計結果を適宜共有し、各教員が授業内容の改善に活かしている。研修会などは学部主催の講演会や情報共有(2020年度はオンライン参加)に参加しているが、大学院独自には実施していない。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

研究科長が問題点の列挙と改善案の提案を2019年10月14日にガールーン上に掲載した。FDに関し、例年は学生へのアンケート調査を実施、教室での回答回収を行っているが、今年はToyoNet-ACE上で実施する方針となった(2020年10月7日執行部会議で確認)。

#### 【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多いのに対し、現行の教育内容はやりサーチワーク(学位論文の完成)を重視する傾向があり、再検討の余地がある。

#### 【将来に向けた発展方策】

博士前期課程の完成年度（2020年度）、同後期課程の完成年度（2021年度）を見据え、カリキュラム改革を行えるよう、本年度からWGで検討を続けている。FD活動のうち研修会等に関して、大学院特有の問題があるとすれば、論文作成に向けた演習や研究指導であり、内容は専攻ごとに事情が異なっている。本専攻は大半を占める留学生に論文作成指導を適切に行う必要がある。このため、指導に熟達したベテラン教員の方法論を聞く機会を設けること等を今後検討したい。研究科委員会後に専攻に分かれて実施することなどが考えられる。研究科としてのFD委員会は定期的に活動しているので、連携しつつ幅広く方策を検討することとする。

#### 【根拠資料】

- ・資料 4(4)-1 2019-05\_経営学研究科委員会\_議事録（20190515）
- ・資料 4(4)-5 2019-10\_経営学研究科委員会\_議事録（20191016）
- ・資料 4(4)-6 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（10月14日 No.88）
- ・資料 4(4)-7 経営学研究科中期計画
- ・資料 4(4)-8 2022年度経営・マーケカリキュラム案

## 【基準5】学生の受け入れ（その1）

### 【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。
- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **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」等々、具体的に規定し、公表している（資料5(1)-1）。
- ② アドミッション・ポリシーに従って、外国人留学生入試、一般入試、社会人入試、学内推薦といった多様な入試方式を実施し、すべての入試方式において面接を課している。以上はすべてアドミッション・ポリシーの考え方に即したものである（資料5(1)-2, 3, 4：以下③～⑤も同じ資料に依拠する）。
- ③ 入試方式別に選考方法を明記している。ただ、募集人員は総数のみの記載である。入試方式ごとに募集人員を決めると、自由度が奪われかねない。すなわち、優秀な受験者が相対的に多かった入試方式の合格者を増やすことが困難になるため、総数による管理が適切と考える。
- ④ 一般入試では英語、専門科目、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、執行部で各専攻の合格者案を決定し、研究科委員会で審議する。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、特定の入試方式に偏っていることはない。全体として、公正・適切な入試制度であると考えられる。
- ⑤ 入試出題者は原則として毎回変更され、偏りをなくすように工夫している。入試問題の専攻長・研究科長による入念な点検も行っている。また、最終可否判断は研究科委員会が判定の責任を担っており、システムとして有効に機能している。
- ⑥ これまで障がいがある受験生はいないが、状況に応じて配慮することとしている。今後、標準的なガイドラインを定める必要があると考えている。



【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

就学要件を緩和している一般入試でも、語学と専門科目試験の基準点（合格最低ライン）を設定しているため、一定レベル以上の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、一般入試、外国人留学生入試は合格率が低い傾向にある。本質的には「優秀な受験生確保」の問題である。

【将来に向けた発展方策】

2021年4月に向け、カリキュラムの点検・再考と同時に、入試科目・方式に関しても再検討する。障がいがある受験生に対する配慮も、対応の具体的なガイドラインを検討することとする。

【根拠資料】

- ・資料 5(1)-1 東洋大学大学院要覧 2020（経営 3 ポリ）
- ・資料 5(1)-2 2020 年度実施 東洋大学大学院入学試験要項
- ・資料 5(1)-3 2020-02\_経営学研究科委員会\_議事録（20200219）
- ・資料 5(1)-4 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】

- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

<評定： **C：改善すべき点が多い**>

- ① 下記の通り、定員未充足である。原因は概ね共有されている。つまり、アドミッション・ポリシーに見合う水準の学生で定員を満たすことができていない（主として筆記試験で合格とすることができていない）。改善方策は模索中である。大学全体としての取り組みも必要であり、研究科単独で対策を立案していない。定員・在籍者の概要は以下のとおりである。2020年度の博士前期課程の入学定員は22人、入学者9名。博士前期課程全体で収容定員44名、在籍者は旧マーケティング専攻1名を含め、計18名。博士後期課程の入学定員は4名であるが、入学者はゼロ、収容定員は12名、在籍者は旧経営学専攻3名。未充足であり、収容定員に対する在籍学生比率は、博士前期、博士後期でそれぞれ40%、25%である（資料5(2)-1）。
- ② 開設2年目となる本年度後半から、3つのポリシーの再点検をする予定としている。この中で、アドミッション・ポリシーも再考する（資料5(2)-2）。
- ③ 研究科委員会と執行部において、入学者選抜の適切性を必要に応じて検証している（資料5(2)-2）。定期的に検証するための常設組織はない。組織を常設するだけの人員が教員・職員とも不足がちである。現状でも、執行部教員・事務局が手一杯の状況である。
- ④ 執行部及び研究科委員会で議論している。責任主体は研究科長・専攻長と研究科委員会である。定期的に（通常は、毎年度4、5月の研究科委員会）で議論する。2020年度5月の研究科委員会では、来年度より博士後期課程の語学入試（ドイツ語・フランス語）を外部試験・資格による審査を導入する決定を行った（資料5(2)-3）。今後、英語に関しても博士前期課程を含めて、議論する予定である。語学試験の外部化にとどまらず、本年度のような（新型コロナウイルス感染拡大のような）不測の事態に対処するための試験実施体制（B案）の構築が不可避と考えている。まずは執行部で原案を作成したが、研究科委員会に付議するには時

期尚早との認識であり、今後さらに議論を深める予定である。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

英語試験の外部化を含め、本年度のような不測の事態にも対処できるような試験実施体制を、研究科としても検討する予定である。当然、全学方針には従っているが、現場で感じることも多い。

【問題点・課題】

入試問題（したがってアドミッション・ポリシー）に見合う合格者が予想以上に少ない。中国の3年制大学から一般入試による受験者が多いものの、全体的に見て合格率が低い（筆記試験の成績が悪いケースが多い）。

【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する予定である。

.....  
【根拠資料】

- 資料 5(2)-1a 2020 年度定員数
  - 資料 5(2)-1b 【2019 年秋入学】入試統計資料
  - 資料 5(2)-1c 【2020 年 4 月入学】入試統計資料
  - 資料 5(2)-1d 学生名簿\_修士・博士前期（学内基本統計調査\_2020.5.1 現在）
  - 資料 5(2)-1e 学生名簿\_博士後期（学内基本統計調査\_2020.5.1 現在）
  - 資料 5(2)-2 2019-12\_経営学研究科委員会\_議事録（20191211）
  - 資料 5(2)-3 2020-5\_経営学研究科委員会\_議事録（20200513）
- .....

## 【基準6】教員・教員組織（その1）

### 【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、特色を發揮するために、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 大学院設置基準に定められている研究指導教員数の2/3は教授となっているか(現教員数の2/3ではありません)。
- ⑥ 研究科・専攻として、～29、30～39、40～49、50～59、60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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **A：目標が達成されている** >

- ① 2018年度に大学院設置基準第9条に従って、「東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針」を研究科委員会で決定した。「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すること」「開講科目のうち法律科目のように外部非常勤教員の委嘱が必要な場合は実務家を含めて広く適任者を探すこと」等が含まれている(資料6(1)-1)。
- ② 契約制外国人教員、任期制教員は現状で現在は対象がなく、該当しない。非常勤講師に関する方針は明記した文書はないが、執行部や専任教員が認識を共有している。
- ③ 規定や方針をまとめた文書は存在しない。役割や体制に関しては、「研究科長が専攻長及び各委員を決定する、専攻長、全学委員、研究科内委員は学部執行部を除く」といった規則(不文律)は存在する。このようにして、教員負担が著しく偏ることのないよう配慮している。また、研究科内の委員会等、運営体制に関しては研究科委員会を通じて決定・変更を行い、同委員会で情報共有を行っている。
- ④ 以下の通り、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。博士前期課程は、研究指導教員の必要数5名に対し在籍23名(研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍25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17名(研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数17名)を配置している(資料6(1)-2)。
- ⑤ 研究指導教員は2人を除いて教授であり、2/3以上の条件を満たしている(資料6(1)-2)。

- ⑥ 年齢構成は以下の通り適切である。博士前期課程担当 25 名（客員 3 名含む）のうち、60 歳代 10 名、50 歳代 5 名、40 歳代 8 名、30 歳代 2 名で、大きな偏りはない（資料 6(1)-3）。
- ⑦ 教員組織の編制方針に則って教員組織を編制している。教員組織の編制方針は、「経営学研究科として求める教員像は、建学の理念を尊重し、『研究科及び各専攻の人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的』及び『修了の認定及び学位授与の方針』『教育課程の編成及び実施の方針』『入学者の受入れに関する方針』を理解したうえで、①経営学およびその関連分野について、最先端の研究を遂行する研究力、②高度な専門性と論理的、実践的な能力を学生に習得させる教育力、③専門分野の問題についての的確に分析、探究し、専門的、実践的な知の創成ができる研究能力を学生に習得させる教育力を有する者」と規定している。また、「教員数および教員の構成は『大学院設置基準』を踏まえ、適切に教員を配置する」としている。特に前段は理想論に近く、厳密な検証は困難だが、こうした理念は全教員が共有している。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方を記載してください。

【取り組みの特長・長所】

若手教員が研究促進と成果蓄積を通じて、大学院の担当が可能となるよう、折に触れて働きかけている。また、学部の教員採用においても大学院担当が可能な採用を促している。

【問題点・課題】

現状では、一部の教員に学生が集中し、指導に時間をとられるなど、教員による指導の偏りが問題である。ただ、これは学部の学務等（学科間格差など）も同様の状況であり、大学院の学生指導だけを平準化できたとしても、教員間の繁閑格差の解消には繋がらないと思われる。

【将来に向けた発展方策】

大学院教育への若手教員の登用を進める。

【根拠資料】

- ・資料 6(1)-1 東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針
- ・資料 6(1)-2 大学院要覧（Ⅰ．教員組織）
- ・資料 6(1)-3 大学院担当教員一覧

## 【基準6】教員・教員組織（その2）

### 【点検・評価項目】

- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **C：改善すべき点が多い** >

- ① 海外・国内の特別研究制度は、（制度は全学によるものだが）学部と連携・調整しつつ実施している。いずれも教員の研究・教育の質的向上を企図した施策と位置付け、積極的に活用している。新任教員に対する研修制度も同様である（2020年度は特殊事情により、資料配信によるものとなった）（資料6(2)-1, 2）。ただ、全体として大学院研究科（専攻）と学部の連携は活発とは言えない。また、「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」するための検討は実施できていない。
- ② 上述のように、適切性の検証は不十分である。検証のための、責任主体・組織・権限・手続きは、「研究科長を中心に執行部での原案を作成し、研究科委員会に諮る」ことに限定される。ただ、「検証プロセスを適切に機能させ、改善に繋げる」には至っていないものの、FD委員を中心に議論を継続している（資料6(2)-3）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

まず、研究科・専攻として学部との連携が希薄である。また、教員活動評価をあまり活用できていない。さらに、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、手続きが必ずしも明確ではない。

### 【将来に向けた発展方策】

現行ではFD委員を中心に議論を行っているが、執行部や研究科委員会においても問題意識を共有し、活発に議論していく必要がある。学部との連携も要検討課題と認識している。

【根拠資料】

- 資料 6(2)-1a 東洋大学海外特別研究員規程
- 資料 6(2)-1b 東洋大学国内特別研究員規程
- 資料 6(2)-2 2020 年度新任教員事前研修の実施取り止めに伴う資料の配信について
- 資料 6(2)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206

## その他

### 【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価: **S: 目標の達成が極めて高い** >

① 「哲学教育」はカリキュラム全体の中で「哲学」として位置づけていないが、現象・制度・方法論の背後にある考え方を重視する講義が多い(資料 その他1)。また、講義科目の中で適宜、企業の社会的責任(SCR)や企業倫理(Business ethics)を扱っている。「国際教育」に関連して、2019年3月にアサンプション大学大学院(バンコク)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。これに基づき、大学院間学生交換のためのMOUを全学で初めて締結した(資料 その他2)。このことは、「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として特筆すべき成果である。「キャリア教育」は、本研究科はビジネス・スクールであり、経営学やマーケティングの理論的・実践的な知識とスキルは、実社会における能力開発、つまりキャリア教育とみなすことができる。修了生の就職状況が極めて良好であることも、このことを裏付けている(資料 その他3)。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

本専攻は元来、留学生の比率が高いが、今後さらに中国・韓国・東南アジアからの留学生が増えるべく、努力を続ける。アサンプション大学大学院との提携はその第一歩であり、本学大学院の国際化に貢献するものと言える。

### 【問題点・課題】

海外留学する本学の大学院生が少ないことが危惧される。現行修了要件のもとでは、海外に行くと修士論文作成が進まず、修了が遅れる懸念が生じるため、制度改定の可能性を検討する必要がある。ただ、アサンプション大学大学院との協定は交換留学生制度を規定しており、今後海外留学の促進に寄与すると期待される。

### 【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にとって魅力的なプログラムとなるよう改変を検討する。そのためには、海外留学が論文執筆の妨げにならない制度を考案する必要がある。オンラインで定期的に論文指導するなどの方策が考えられるが、留学先との調整が必要である。



【根拠資料】

- 資料 その他 1 本学シラバス検索サイト (<https://g-sys.toyo.ac.jp/syllabus/>)
- 資料 その他 2a アサンプション大学との包括協定書
- 資料 その他 2b アサンプション大学との学生交換協定書
- 資料 その他 3 2020 年度卒業後の状況調査（最終版）

2020 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】

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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **S：目標の達成が極めて高い** >

- ①、②、③： 経営学研究科ビジネス会計ファイナンス専攻（以下、BAF 専攻：Business Accounting Finance）の目的は、『高度な実践経営学』の理念のもとに、極めて質の高い経営理論及び経営実践課題を解明できる専門的な能力を有する人材の養成ならびにグローバル化する経営・金融環境の変容に対応できる専門的な能力を有する人材を養成すること」および「グローバル化・IT化・多様化する経営システムに対応できるビジネスリーダーや経営幹部及び会計・監査・ファイナンス領域の新分野に対応できる高度職業専門家に必要な能力を習得させること」である（資料 1-1）。その上で、BAF 専攻の中期計画は「高度専門職業人の育成と社会人の再教育を目指し、中小企業診断士登録養成コースのカリキュラムの拡充、税理士コースの拡充」と定められている（資料 1-2）。当該中期計画の実現のため、これまで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）が実行されてきた。それぞれ、2018年度と2019年度で各年一回ずつ、計4回の公開のシンポジウム、公開の研究会を計画・開催した（資料 1-3）。そして、BAF 専攻の理念・目的の更なる実現のためには、地域の産業、企業、自治体・行政との産官学連携を進展させることが不可欠になる。そのため、2020年度は東洋大学「学校法人東洋大学 中期計画『TOYO GRAND DESIGN 2020-2024』の産官学連携推進 [18]で述べられているように、「産官学連携の活性化」および[35]産学連携教育の充実も踏まえ、地域の産業、企業、自治体・行政と積極的な連携を図ることで、事業を展開している。すなわち、2019年度の共同シンポジウム事業を継続し、さらに経営革新等支援機関コモンズにおける外部資金の調達と事務機能の拡充、修了生支援による高度職業専門家の養成を行っている。また、高度な実践経営学を実現するための基盤づくりとして、東京東信用金庫との連携による書籍の発刊や理工学部、生命科学部との連携による大型外部研究費の申請といった関連する事業を積極的に展開している。以下に2019年度～2020年7月までの実績（含 予定）とその実行主体および検証プロセスを具体的に記載する。また、2019年度にBAF 専攻に新たに構築した検証システムに関しても詳述する。さらに、BAF 専攻では、中期計画にも則り、税理士コースの拡充に積極的に取り組んでいる。本件に関しては、実績7で叙述する。

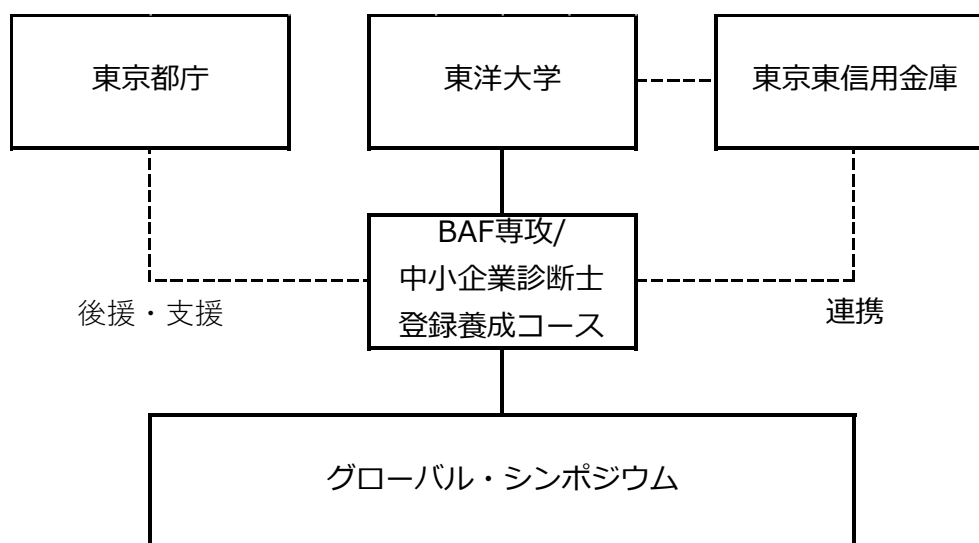
## 【実績】

1. 「東洋大学・東京東信用金庫グローバルシンポジウム～中小企業の飛躍と人材獲得、販路開拓 TOKYO イーストの今と未来～」(2019年9月28日)：資料 1-4

### 概要と実施主体

2019年度の中小企業の国際化に関するシンポジウムでは、現 BAF 専攻長・中小企業診断士登録養成コース長が実施主体となり、大学院教務課と大学内の実行責任体制を構築した上で、東京都庁、東京東信用金庫といった大学外のステークホルダーとなる組織と強固な連携体制も構築し、開催した。当該シンポジウムでは、小池百合子 東京都知事も参加し、東京イースト地域の中小企業4社の優れたグローバル経営モデルを情報発信している。当該シンポジウムには中小企業診断士登録養成コースの院生に加え、学外の中小企業経営者、自治体・公的機関担当者など450名以上が参加し、金融経済新聞社など複数のマスメディアに広く取り上げられた。さらに文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援事業のウェブサイト「Top Global University Japan」でも、当該事業の成果として、記載されている(資料 1-5)。以上より、本シンポジウムは BAF 専攻の高度な実践経営学に関わる教育水準の向上のみならず、東洋大学のスーパーグローバル大学創成支援事業に貢献し、地域におけるプレゼンスの向上と産官学連携の推進に非常に寄与したと指摘できる。

### 目的実行のための連携体制



### 検証プロセス

本シンポジウムの内容に関して、東京東信用金庫が詳細なアンケートを実施している(資料 1-6)。その結果、中小企業経営者や自治体・公的機関担当者、BAF 院生といった参加者・聴講者の大半が「参考になった+やや参考になった」と回答している。また、本シンポジウムには東洋大学法人・教学執行部である総長、学長、常務理事、副学長、事務局長も参加している。本事業に関しては、学長室、経営学部、経営学研究科その他にも報告していることから、十分な検証プロセスを保持していると考えられる。

## 2. 「経営学研究科・生体医工学研究センター共催シンポジウム：日本の医療産業の発展とスタートアップ企業の知財戦略シンポジウム」（2020年2月22日開催/延期）資料 1-7

### 概要と実施主体

2019年度の中小企業の知財に関するシンポジウムでは、理文融合による高度な実践経営学と高度職業人の養成を追求した。現 BAF 専攻長・中小企業診断士登録養成コース長が実施主体となり、東洋大学川越キャンパスの生体医工学研究センターと連携した上で、本シンポジウムを企画した。事前には中小企業診断士登録養成コース院生・卒業生、政府、近隣区役所、信用金庫、大企業の担当者など合計 50 名弱から参加申請があった。残念ながら、新型コロナウイルスのために中止・延期となったが、BAF 専攻として、代替する動画を作成し、中小企業診断士登録養成コースが管轄する Facebook にて情報発信を行い、院生へのフィードバックも行った。

### 検証プロセス

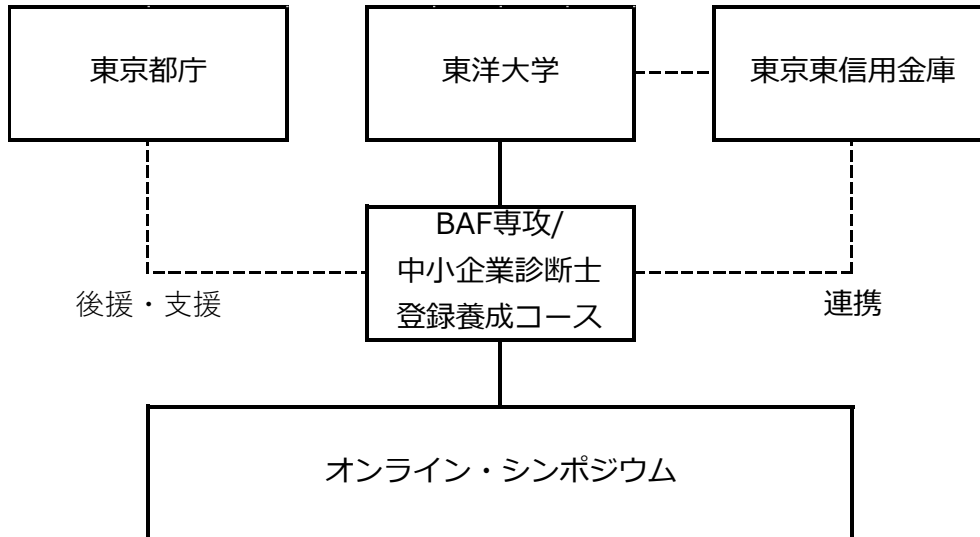
コロナ禍による延期のため、残念ながら、検証をすることができなかった。

## 3. 「東洋大学・東京東信用金庫オンラインシンポジウム：Tokyo イーストの“元気”と地域中小企業の挑戦」（2020年11月開催予定）資料 1-8

### 概要と実施主体

2020年度は今般のコロナ禍と新しい生活様式を鑑み、「東洋大学・東京東信用金庫 オンラインシンポジウム」と銘打ち、BAF 専攻の研究成果をオンラインにて、広く情報発信することを企図している。本シンポジウムに関しては、BAF 専攻長・中小企業診断士登録養成コース長が実施主体となり、東京都庁および東京東信用金庫と強固な連携体制を構築し、本学のステークホルダーである近隣区役所とも柔軟な連携体制を構築している。コロナ禍における中小企業の新たな経営がテーマであるため、東洋大学/BAF 専攻としてのオンラインによる研究成果の対外的な情報発信の試金石とする。加えて、これらの動画は中小企業診断士登録養成コース院生に動画資料としてフィードバックするとともに、東京東信用金庫を始めとする近隣企業の社員教育の動画資料としても活用することも計画している。以上は今般の新しい生活様式における高度な実践経営学の理念の実現と多様化する経営システムへの対応という BAF 専攻の目的を実現するための試みであると指摘できる。

## 目的実行のための連携体制



### 検証プロセス

本シンポジウムの企画プロセスに関しては、経営学研究科、産官学連携推進センター、学長室に適宜に報告している。また、2019年度の東洋大学・東京東信用金庫グローバルシンポジウムと同じように、東京東信用金庫がアンケートを実施し、その結果を共有することを企図している。こうした施策から、十分な検証プロセスを保持することに務める。

#### 4. 荒川区地域産業活性化研究補助事業

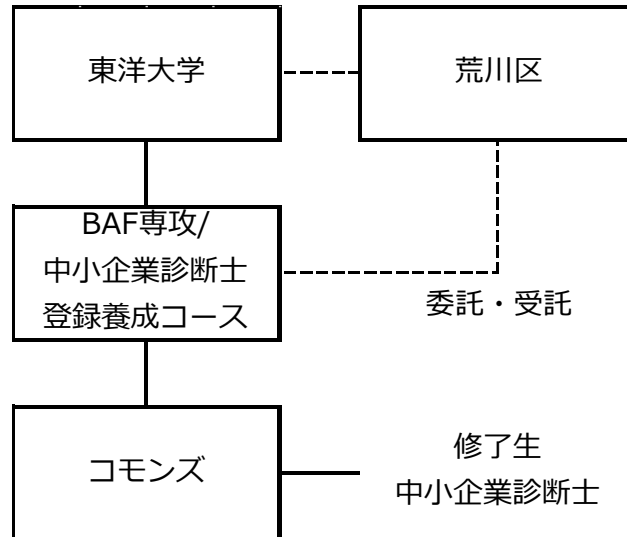
「荒川区の都市型中小企業振興に向けた『感染症版簡易 BCP シート』の作成」

(2020年6月～2021年3月) 資料 1-9

### 概要と実施主体

BAF 専攻長/中小企業診断士登録養成コース長が機関長を務める経営革新等支援機関 commons が実施主体となり、荒川区役所から「荒川区地域産業活性化研究補助事業」として、「荒川区の都市型中小企業振興に向けた『感染症版簡易 BCP シート』の作成」を獲得した(2020年6月～2021年3月)。当該事業の実施主体は BAF 専攻長、中小企業診断士登録養成コース長、特任教授になり、管轄は大学院教務課になる。その上で、BAF 専攻として、外部資金を獲得した。当該外部資金を活用することで、中小企業診断士登録養成コースに事務秘書を雇用し、8号館6階のcommonsに事務デスクを新設し、高度な実践経営学の理念と目的を実現するための事務機能を拡充している。さらに当該受託事業の枠組みを活用することで、中小企業診断士登録養成コース修了者二名に大学院教務課を通じて、調査委託を行った。これらは従来の大学院教育の枠組みを超えるかたちでの、中小企業診断士としての高度職業専門家の実践的養成だと指摘できる。

## 目的実行のための連携体制



### 検証プロセス

本受託事業に関しては、経営学研究科、産官学連携推進センター、研究推進課および産官学連携推進センター推進本部会議に報告し、評価を受けている。また、2021年3月に荒川区役所から評価を受ける。以上より、十分な検証プロセスを確立していると指摘できる。

### 5. 付帯する事業1：書籍『東京イースト 中小企業の未来』の監修・発刊 資料 1-10

### 概要と実施主体

以上の1~4の実績に関する付帯的な事業として、BAF専攻長/中小企業診断士登録養成コース長が、東京東信用金庫と連携し、書籍『東京イースト 中小企業の未来』を監修・発刊している。同書籍では東京東信用金庫の取引先で組織されるひがしんビジネスクラブオーロラの会員企業81社を紹介している。そのため、BAF専攻が東京イースト地域において、「高度な実践経営学」の理念のもと、中小企業診断士などの高度職業専門家を養成するための基盤となるものである。実際、③に関して、本書が企画の基盤の一つになっている。

### 検証プロセス

本書の発刊に関しては、産官学連携推進センター推進本部会議に報告し、評価を受けている。また、産官学連携推進センターのウェブサイトでも取り上げられている。以上より、学内連携による十分な検証プロセスを確立していると指摘できる。

6. 付帯する事業 2：中小企業診断士登録養成コース、文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定  
および専門実践教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定講座認定 資料 1-11

概要と実施主体

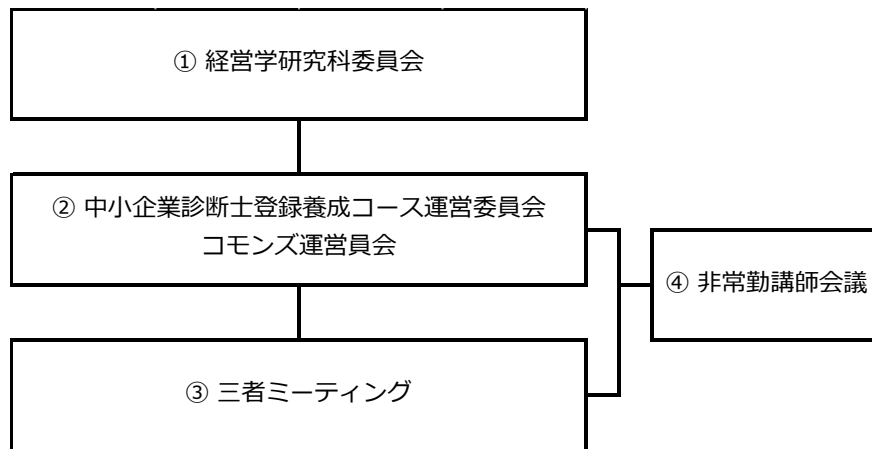
中小企業診断士登録養成コースは 2019 年度に文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) に認定され (2019 年 2 月)、次いで、専門実践教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定講座に認定されている (2020 年 2 月)。これにより、中小企業診断士登録養成コース院生が、専門実践教育訓練給付金を受給することが可能になった。本件は BAF 専攻の中期計画である「高度専門職業人の育成と社会人の再教育」の実現の一つであると考えられる。

検証プロセス

現時点で、特になし

②および③【新たな検証システム】

BAF 専攻では、2019 年度から、理念・目的の適切性を検証するに際し、責任主体・組織、権限、手続を明確にするため、以下の四層の検証プロセスを構築した。四つのレベルで、BAF 専攻の理念・目的に照らし合わせ、中期計画実現のための整合性を検証している。



中小企業診断士登録養成コース運営委員会/コモンズ運営委員会は中小企業診断士登録養成コースおよびコモンズの運営に関し、報告と審議をする場であり、2019 年度、6 回開催している (資料 1-12①~⑥)。従来は専任教員および特任教員のみで運営委員会だったが、2020 年 2 月より、大学院教務課課長および担当者も加わり、開催している。その上で、事務的手続き上の視点からのコース運営に関する検証を可能にした。三者ミーティングは BAF 専攻長/中小企業診断士登録養成コース長、特任教授、大学院教務課担当者がコース運営上の課題を整理し、柔軟に対応するためのものである。三者ミーティングは 2019 年 11 月より 2020 年 4 月まで毎月 1 回開催している (資料 1-13)。残念ながら、5 月以降はコロナ禍により、メール&WEBEX で適宜の情報交換に変更している。非常勤講師会議は特任教員が主軸となり、中小企業診断士登録養成コースの非常勤講師を対象に、BAF 専攻の理念と目的を周知・共有し、現場の課題を見出し、改善するために行われるものであり、年度一回の開催である。以上より、



- ・アカデミズムを担当する専任教員
- ・実務を担当する特任教員（中小企業診断士）
- ・専攻/コース運営に関する事務担当者（大学院教務課）

の三者の視点を十分に織り込み、BAF 専攻/中小企業診断士登録養成コースの運営に関し、積極的な検証を図っている。言葉を換えれば、高度専門職業人の育成と社会人の再教育のため、アカデミズムへの偏重を回避し、実務家および事務担当者の視点を検証プロセスに積極的に挿入しているのである。こうした試みは大学内でも先駆的なものと考えられる。さらに現専攻長/中小企業診断士登録養成コース長は産官学連携推進センター副センター長も兼任している。そのため、BAF 専攻の事業は産官学連携推進センター推進本部会議など学内他組織での評価を適宜に受けている。加えて、2020 年度より、事業の遂行プロセスの適宜の学長室への適宜の報告を実践している。また、事業 1 や事業 3 に代表されるように、BAF 専攻の院生のみならず、学外の中小企業経営者や自治体・公的機関の担当者の評価も積極的に受けることで、運営にフィードバックさせている。

なお、こうした基盤を積極的に活用し、BAF 専攻長/中小企業診断士登録養成コース長が理工学部の東洋大学重点研究推進プログラムに参画したり、理工学部生体医工学科や生命科学部と連携して、大型外部研究費の申請に参画したりしている。

## 7. 会計ファイナンス専門家養成コース/税理士コースの拡充：資料 1-14

### 概要と実施主体

税理士法では、会計に関する修士論文等を作成することで税理士試験の会計科目の免除、及び、税法に関する修士論文等を作成することで税法科目の免除、という取扱いを定めている。この免除制度では、修士論文を国税審議会で提出し、これを審査することで科目免除の可否を判断する手続きとなっている。

このため、会計ファイナンス専門家養成コースにおいて税理士科目免除を希望する学生に対し、学内的な評価にとどまらず外部の審査も考慮した、より高品質の修士論文の作成に向けた指導に注力している。また、経営学研究科では、会計科目免除だけでなく、税法科目の免除の対象となる指導が可能な教員を配置し、より税理士を志望する学生に対応できるようにコースの拡充を図っている。

### 検証プロセス

より高品質な修士論文の指導に対する税理士コース固有の具体的な検証プロセスはないが、年 2 回の中間報告会の実施、主指導教員 1 名に副指導教員 2 名体制での指導等により、品質の確保に努めている。また、2018 年度修了生のうち 1 名が税法科目免除を取得し、税理士登録を行った旨の連絡があった。国税審議会の審査をパスしたという実績であり、また、会計科目の免除だけでなく、税法科目の免除の実績という点でも税理士コースの拡充に関するエビデンスと捉えたい。なお、2020 年 7 月時点で、2019 年度修了生のうち 1 名からは税法科目免除の通知を受け、税理士会に税理登録の手続き中との連絡を受けている。

なお、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」）にもアップロードしている（資料 1-15）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

BAF 専攻の目的は、『高度な実践経営学』の理念のもとに、グローバル化・IT化・多様化する経営システムに対応できるビジネスリーダーや経営幹部の養成、および中小企業診断士や税理士などの高度職業専門家の養成」である。加えて、中期計画は「高度専門職業人の育成と社会人の再教育を目指し、中小企業診断士登録養成コースのカリキュラムの拡充、税理士コースの拡充」となっている。当該中期計画の実現のため、BAF 専攻では地域の企業、産業、自治体・公的機関との連携を積極的に図っている。また、学内組織との連携も同様である。前者に関しては、東京東信用金庫、東京都庁、近隣区役所、西武信用金庫などが主たる連携先であり、後者に関しては、産官学連携推進センターや生体医工学科が主たる連携先になっている。言葉を換えれば、BAF 専攻は東洋大学白山キャンパスにおける産官学連携の主軸の一つとなっている。2019 年度に開催した東洋大学・東京東信用金庫共同のグローバルシンポジウムは BAF 専攻院生だけでなく、地域の中小企業経営者、自治体・公的機関担当者など 450 名以上を集め、マスメディアにも広く取り上げられた。そのため、東洋大学のプレゼンス向上に貢献したと言える。BAF 専攻ではこうした産官学連携の成果を積極的に活用することで、BAF 専攻の院生教育にフィードバックしている。また、2020 年度の荒川区役所から「荒川区地域産業活性化研究補助事業」を受託し、経営革新等支援機関コモンズを通じて、中小企業診断士登録養成コース修了生に卒業生支援の枠組みで、調査委託を行っている。加えて、専攻/コース運営に関し、専任教員（アカデミズム）、特任教員（実務）、事務担当者の三者の視点を織り込んだ四層の検証システムも構築した上で、学内他組織や学外組織から可能な限り、評価を受けることを実践している。これらは東洋大学白山キャンパスの他専攻と比較した、BAF 専攻の特徴であり、固有の長所であると言えるだろう。

#### 【問題点・課題】

問題点として、以下の二点を指摘できる。一つ目は教員スタッフの数である。現在、BAF 専攻の中小企業診断士登録養成コースの専任教員は5名である。そこに客員教員1名、中小企業診断士登録養成に関する実務を担当する特任教員2名が加わる。定員数48名に対して、専任教員数は絶対的に不足していると言えるだろう。特に経営系の専任教員では一学年5~6名、合計10~12名の修士院生の指導が常態化しており、ルーティーン的な院生教育の負担が重く、中小企業診断士登録養成コースの教育の高度化に支障が生じているのが現状である。また、中小企業診断士登録養成コースでは、産官学連携事業を積極的に推進し、研究および教育の高度化に努めていることから、事務負担が増加している。

#### 【将来に向けた発展方策】

BAF 専攻/中小企業診断士登録養成コースでは、今後も産官学連携を推進し、その成果を院生教育にフィードバックしていく。具体的には、東京東信用金庫などの外部組織との共同シンポジウムを継続的に実施できるように努力していく。また、2020年度の荒川区地域産業活性化研究補助事業のように、受託事業による外部資金の導入を推進し、BAF 専攻における事務機能の拡充を図る。

なお、BAF 専攻では産官学連携の推進に関して、経営革新等支援機関コモンズを通じて、中小企業診断士登録養成コース修了生を積極的に活用していく。最終的に、BAF 専攻が東洋大学白山キャンパスにおける産官学連携の軸の一つとして、長期的に存立するための基盤を確立する。以上の施策は、BAF 専攻の中期計画は「高度専門職業人の育成と社会人の再教育を目指し、中小企業診断士登録養成コースのカリキュラムの拡充、税理士コースの拡充」の基盤を構築することと同義である。また、東洋大学「学校法人東洋大学 中期計画『TOYO GRAND DESIGN 2020-2024』の産官学連携推進 [18]「産官学連携の活性化」および[35]産学連携教育の充実とも合致したものであり、東洋大学全体に資する発展方策であるとも言える。

## 【根拠資料】

- 資料 1-1 東洋大学大学院要覧 2020（経営 3 ポリ）
- 資料 1-2 TOYO GRAND DESIGN 2020-2024
- 資料 1-3① 決裁稟議（執行報告） 2018 学長施策・中小
- 資料 1-3② 決裁稟議（執行報告） 2019 学長施策・中小
- 資料 1-4 「東洋大学・東京東信用金庫グローバルシンポジウム～中小企業の飛躍と人材獲得、販路開拓 TOKYO イーストの今と未来～」報告書
- 資料 1-5 スーパーグローバル大学創成支援事業のウェブサイト「Top Global University Japan」  
(<https://tgu.mext.go.jp/universities/toyo/news/2019/10/003551.html>)
- 資料 1-6 東洋大学・東京東信用金庫グローバルシンポジウム～中小企業の飛躍と人材獲得、販路開拓 TOKYO イーストの今と未来～」アンケート結果
- 資料 1-7 「経営学研究科・生体医工学研究センター共催シンポジウム：日本の医療産業の発展とスタートアップ企業の知財戦略シンポジウム」
- 資料 1-8 「東洋大学・東京東信用金庫オンラインシンポジウム：Tokyo イーストの“元気”と地域中小企業の挑戦」
- 資料 1-9 荒川区地域産業活性化研究補助事業決定通知
- 資料 1-10 書籍『東京イースト 中小企業の未来』の監修・発刊  
(<https://www.toyo.ac.jp/news/research/cooperation/ciit/20200709/>)
- 資料 1-11 中小企業診断士登録養成コース、文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定および専門実践教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定講座認定  
([https://www.toyo.ac.jp/academics/gs/mba/finance/senmonzissenkyoiku\\_chusho/](https://www.toyo.ac.jp/academics/gs/mba/finance/senmonzissenkyoiku_chusho/))
- 資料 1-12① 190417\_2019 年度第 1 回診断士登録養成コース運営委員会及びコモンズ運営委員会議事メモ
- 資料 1-12② 190515\_2019 年度第 2 回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- 資料 1-12③ 2019 年度第 3 回中小コモンズ運営委員会 20190612
- 資料 1-12④ 2019 年度第 4 回中小コモンズ運営委員会 20190710
- 資料 1-12⑤ 191113\_2019 年度第 5 回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- 資料 1-12⑥ 200217\_2019 年度第 6 回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- 資料 1-13 三者ミーティング振り返りメモ
- 資料 1-14 「会計ファイナンス専門家養成コース」での税理士試験の科目免除について  
(<https://www.toyo.ac.jp/academics/gs/mba/finance/>)
- 資料 1-15 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（10月14日 No.88）

## 【基準4】教育課程・学習成果（その1）

### 【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。
- （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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **S：目標の達成が極めて高い** >

- ① BAF 専攻の教育研究上の目的は、「『高度な実践経営学』の理念のもとに、極めて質の高い経営理論及び経営実践課題を解明できる専門的な能力を有する人材の養成ならびにグローバル化する経営・金融環境の変容に対応できる専門的な能力を有する人材を養成すること」および「グローバル化・IT化・多様化する経営システムに対応できるビジネスリーダーや経営幹部及び会計・監査・ファイナンス領域の新分野に対応できる高度職業専門家に必要な能力を習得させること」である（資料 4(1)-1）。また、ディプロマ・ポリシーは「（1）および（2）の資質や能力を身につけたうえで、所定の年限・単位数等を満たし、修士学位論文または特定の課題についての研究の成果（特定課題研究論文）の審査及び最終試験に合格した者に対して、修士の学位を授与する。（1）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。（2）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」とされる（資料 4(1)-1）。BAF 専攻では、税理士資格（会計ファイナンス専門家養成コース）、中小企業診断士資格（中小企業診断士登録養成コース）のように、専門家としての国家資格の取得が可能になっている。そのため、教育目的とディプロマ・ポリシーの内容に矛盾はない。また、評価の視点①「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」に関しては、「高度職業専門家として必要な実践課題を解決する能力」が明示されている。BAF 専攻に関して、高度職業専門家は税理士および中小企業診断士のことである。それらの高度職業専門家の実務を十分に想定し、教育研究上の目的として、グローバル化・IT化・多様化する経営システムといった近年の経営環境を踏まえられ、極めて質の高い経営理論といった知識、経営課題の解明といった技能、ビジネスリーダーや経営幹部といった態度、グローバル化・IT化・多様化する経営システムに対応できるといった、当該学位にふさわしい学習成果に関して、具体的に示されている。
- ② カリキュラム・ポリシーは（1）教育課程の編成/教育内容・方法：「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。また、学生個々の研究テーマに関連した教育を体系的に行えるよう、研究指導教員が学生と相談を行ったうえで履修科目を決定する体制を整

備する。研究指導は主指導教授、副指導教授のもとに責任ある指導体制を整え、基本的な研究方法から個々の学生の研究テーマまできめ細かく指導する。(2) 学修成果の評価：学修成果については、客観性及び厳格性を確保しつつ、以下の要素・方法により評価する。①授業科目については、あらかじめ示す成績評価基準に沿って、各授業科目のシラバスに記載されている方法により、授業担当教員が評価する。②研究指導については、研究過程における達成度を、あらかじめ示す研究指導計画をもとに、論文報告会等を通じて、研究指導教員および本専攻所属教員により組織的に評価する。③学位請求論文については、あらかじめ示す論文審査基準、審査体制に基づき、評価を行う。と明記されている(資料4(1)-1)。中小企業診断士登録養成コースに関しては、中小企業庁の規定に則った演習および実習が全て必修として、院生に課される。また、当該シラバスは中小企業庁の承認を得ている。加えて、修士論文指導に関しては、論文審査基準に則って、指導と審査がなされることが明記されている(資料4(1)-2)。よって、評価の視点②に関して、十分な記述がなされていると指摘できる。

- ③ 評価の視点③に関して、カリキュラム・ポリシーと教育目的およびディプロマ・ポリシーの間に矛盾はない。点検・評価項目(1)および(2)に関して、BAF専攻のWebsiteおよび大学院要覧2020で広く公開されている(資料4(1)-1、3)。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を通して、長所、問題点、将来に向けた発展方を記載してください。

#### 【取り組みの特長・長所】

BAF専攻では、高度職業専門家としての中小企業診断士および税理士に必要とされる能力と実務を十分に踏まえた上で、「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的」、「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」の3つのポリシーに対して、反映する努力がなされている(資料4(1)-4①②)。また、3つのポリシーに関しては、定期的なチェックを行い、常に新しい可能性を検討している。

#### 【問題点・課題】

中小企業診断士および税理士は、経営環境の変化に伴い、実務の在り方や必要とされる能力も変化する。そうした変化に対応することと、「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的」に適したアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの3つのポリシーに反映することが重要であり、課題である。

#### 【将来に向けた発展方策】

中小企業診断士および税理士の実情に則り、定期的なチェックを続け、必要に応じて、「アドミッション・ポリシー」、「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」の3つのポリシーを変更していく。

#### 【根拠資料】

- ・資料4(1)-1 東洋大学大学院要覧2020(経営3ポリ)
- ・資料4(1)-2 東洋大学大学院要覧2020(修論博論要点)
- ・資料4(1)-3 経営学研究科ビジネス・会計ファイナンス専攻の目的・3つのポリシー  
(<https://www.toyo.ac.jp/academics/gs/mba/finance/finance-policy/>)
- ・資料4(1)-4① 201905会議資料①(20190515)
- ・資料4(1)-4② 2019-05\_経営学研究科委員会\_議事録(20190515)

## 【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）】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **S：目標の達成が極めて高い** >

- ① BAF 専攻は、高度専門職業人育成を教育研究上の目的として、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の三つから成り立っている。全てのコースのカリキュラムで、アカデミックなコースワーク、実務的なコースワーク（中小企業診断士である特任教授や非常勤講師等による講義）、アカデミックなゼミを含んでいる（資料4(2)-1）。実際、毎年度、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（資料4(2)-2）。さらにゼミでは修士論文、特定課題研究論文の執筆を学生に課している。
- ② 適切に設定されている。
- ③ BAF 専攻の院生はほぼ全員が専門的資格の取得を目的としている。そして、院生は必ずその資格を取得しているため、学生は BAF 専攻が期待するレベルにおおよそ常に達していると指摘できる（資料4(2)-2）。

## 【評価の視点（2）】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **S：目標の達成が極めて高い** >

- ①および②：BAF 専攻の修了生のほとんどは、BAF 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（資料 4(2)-2）。
- 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（資料 4(2)-3）。中小企業診断士登録養成コースでは先述したように、専任教員、特任教員、大学院教務課を含めた「中小企業診断士登録養成コース運営委員会」および「コモンズ運営委員会」、「三者ミーティング」をコロナ禍以前まで1-2か月に1回開催しており、コース運営上の課題を検討し、柔軟に対応している（資料 4(2)-4①～⑥、5）。また、中小企業診断士登録養成コースでは専任教員5名、客員教授1名の体制で一学年25名（2020年度実績）の修士論文指導を行っている。過去には特定の教員に主指導院生が過度に偏在するといった問題が生じていた。そのため、2020年度より、BAF 専攻長/中小企業診断士登録養成コース長が教員全員の合意の下、事前に主指導人数の上限（2020年度は教員一人当たり主指導最大6名）を決め、各教員の主指導院生数の目安を定めるようになった。その上で、院生の希望、研究計画書の内容、職業経験を鑑みながら、各教員に院生を割り振っている（資料 4(2)-1）。こうした施策の結果、院生の特定教員への偏在を防ぎ、院生に対する適切な指導体制を構築することを試みた。また、社会人院生特有の問題として、修士論文執筆、中小企業診断士資格取得と仕事や家庭の両立に強い困難を感じる者が少なくない。そうした院生に対応するため、BAF 専攻長/中小企業診断士登録養成コース長、特任教員、大学院教務課が連携して、相談・指導に当たる体制を構築した。その上で、学習上の困難に直面した M2 院生に対し、適宜の面談と指導を行っている。これらはすべて中小企業診断士登録養成コース運営委員会、三者ミーティングで報告・審議し、専任教員、特任教員、大学院教務課での理解と合意を図っている。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

専任教員、特任教員、大学院教務課を含めた「中小企業診断士登録養成コース運営委員会」および「コモンズ運営委員会」、「三者ミーティング」を定期的を開催し、コース運営上の課題を検討し、柔軟に対応している。また、こうした体制を学習上の困難に直面した院生に対応する際にも援用している。中小企業診断士登録養成コースでは、毎年度、コース所属教員に多数の主指導院生が生じるため、負担の標準化を行い、教育の質を向上させるための様々な施策を行っている。これらは BAF 専攻/中小企業診断士登録養成コースの特有の特長・長所であると言える。



#### 【問題点・課題】

2020年6月に、中小企業診断士登録養成コースにおいて、副指導の偏在が生じていたことが判明した

#### 【将来に向けた発展方策】

2021年度からは、副指導の偏在も生じさせないことを、コース所属教員全員で合意した。今後も主指導/副指導数を平準化させ、それにより、院生指導の質の維持・向上を図る。また、専任教員、特任教員、大学院教務課が緊密に連携し、社会人院生特有の学習上の困難に対応していくことを強く心がける。

#### 【根拠資料】

- ・資料 4(2)-1 東洋大学大学院要覧 2020 (BAF 教育課程表)
- ・資料 4(2)-2 2020-02\_経営学研究科委員会\_議事録 (20200219)
- ・資料 4(2)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206
- ・資料 4(2)-4① 190417\_2019年度第1回診断士登録養成コース運営委員会及びコモンズ運営委員会議事メモ
- ・資料 4(2)-4② 190515\_2019年度第2回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- ・資料 4(2)-4③ 2019年度第3回中小コモンズ運営委員会 20190612
- ・資料 4(2)-4④ 2019年度第4回中小コモンズ運営委員会 20190710
- ・資料 4(2)-4⑤ 191113\_2019年度第5回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- ・資料 4(2)-4⑥ 200217\_2019年度第6回中小企業診断士登録養成コース運営委員会議事メモ
- ・資料 4(2)-5 三者ミーティング振り返りメモ

## 【基準4】教育課程・学習成果（その3）

### 【点検・評価項目】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

#### 【現状説明】

< 評定： **A：目標が達成されている** >

- 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る（資料4(3)-1）。
- 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回開催している（資料4(3)-2）。中間報告会では、主指導教員以外の教員が院生に対し、厳しいコメントを行っている。また、今般のコロナ禍により、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に関する演習・実習のスケジュールが大きく影響を受けた。こうした中で、中小企業診断士登録養成コース全体のスケジュールを見直すに至った。その際、院生の円滑な修士論文の提出を最大限サポートするために、2020年8月半ばまでの修士論文ドラフト2万字の提出を中小企業診断士登録養成コースとして課した。加えて、2021年度からは中小企業診断士資格取得と修士論文執筆の円滑な両立を図るために、BAF専攻長/中小企業診断士登録養成コース長と特任教員の間で、複数回の調整を実施することにした。このように、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BAF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考えられるが、検証はしていない。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

二回の修士論文中間報告会のコメントは厳しく、二回目の中間報告会では前回で指摘されたポイントに関して、どのように改善したかを始めに説明する、という、好ましい習慣が成立している。また、2020年8月半ばまでの修士論文ドラフト2万字の提出、社会人院生対応による中小企業診断士資格取得と修士論文執筆の円滑な両立を図るためのスケジュールの複数回の事前調整など、BAF専攻長/中小企業診断士登録養成コース長が緊密に連携して、院生の学習を活性化し、教育の質的転換を実現するために対応している。

#### 【問題点・課題】

中小企業診断士登録養成コースの中間報告会は、院生の人数が多く（2020年度 M2：20人、M1：25人）、一人当たりの報告時間が15分と短い。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」担保につなげる取り組みは未実施であり、今後は取り組みたい。③に関しては、各教員がどのように講義を行っているかを直接検証する方法がない。

#### 【将来に向けた発展方策】

③に関しての対応を検討していく。加えて、2020年度は中小企業診断士登録養成コースの中間報告会終了後に副指導による院生指導の時間を設ける。また、繰り返したが、第一回中間報告会のコメントを踏まえて、8月半ばまでの修士論文2万字ドラフトの提出を課している。こうした施策が論文の質向上に有用であれば、2021年度以降も継続する。

#### 【根拠資料】

- ・資料 4(3)-1 研究指導のシラバス  
(<https://g-sys.toyo.ac.jp/syllabus/>)
- ・資料 4(3)-2 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206

## 【基準4】教育課程・学習成果（その4）

### 【点検・評価項目】

（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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

#### 【現状説明】

< 評定： **A：目標が達成されている** >

- ① 修士論文と博士論文評価を除いた講義、演習の成績評価に関しては、シラバスに成績評価基準を明示している（資料4(4)-1）。
- 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（資料4(4)-2）。
- ③ すべてのコースの中間報告会、博士論文の中間発表会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か否かを確認している（資料4(4)-3、4）。
- ④ 修士号の学位授与に関しては、主指導が主査、副指導が副査として、明確な責任体制の下、口述試験を実施している。中小企業診断士登録養成コースでは、口述試験にその他のコース所属教員が加わり、コース全体として、学位授与が適切か否かの判断も行っている。博士号授与に関しても、主査・副査の明確な責任体制の下、中間報告会、公聴会、審査委員会、口述試験の明文化された手続きに従って、学位を授与している。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

すべてのコースの中間報告会、博士論文の中間発表会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か否かを確認している。

#### 【問題点・課題】

特になし

#### 【将来に向けた発展方策】

課題が生じた際に、都度、本件に関して、検討していく。

【根拠資料】

- 資料 4(4)-1 研究指導のシラバス  
(<https://g-sys.toyo.ac.jp/syllabus/>)
- 資料 4(4)-2 東洋大学大学院要覧 2020 (修論博論要点)
- 資料 4(4)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206
- 資料 4(4)-4 東洋大学大学院要覧 2020 (経営 3 ポリ)

## 【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **B：目標の達成が不十分** >

- ① 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述試験に参加している。論文の評価はその場の教員間の評価と合意で決定されるため、学習成果である論文のコース内での内容・レベルは適切に把握され、客観的に評価されている。研究科長はすべての口述試験と中間報告会に参加しており、全体のレベルの確認を行っている。
- ② 秋学期期間中に院生アンケートを実施し、修了時にもアンケートを実施している。アンケート結果は研究科委員会で報告される（資料 4(4)-3）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

中間報告会への全員参加は、院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。また、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（資料 4(4)-5）。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。

### 【問題点・課題】

特になし

### 【将来に向けた発展方策】

適切な段階で、学習成果を測るための評価指標（評価方法）を盛り込んだ中間報告会用の評価シートを導入することを検討する。

### 【根拠資料】

- ・資料 4(4)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206
- ・資料 4(4)-5 2020-02\_経営学研究科委員会 議事録（20200219）

### 【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

<評定: **C:改善すべき点が多い**>

- ① 2019年2月20日の研究科委員会にて、BAF専攻に関する将来構想WGの立ち上げを決定した。その上で、WGを構築し、2019年12月に運用した(資料4(4)-6)。その上で、BAF専攻の中小企業診断士登録養成コースに関しては、教員数4名(2019年度専任教員3名、客員教授1名)と院生数35名(2019年度M2 15名、M1 20名)のアンバランスに基づき(教員1人当たり院生8.75人)、評価し、改善した。
- 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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

研究科長が問題点の列挙と改善案を2019年10月14日にガルーンにアップロードした(資料4(4)-7①~④)。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の専任教員数が院生数に対して、不足していることである。ただし、2020年度は、専任教員数は経営学・マーケティング専攻からの移籍1名、新任1名の2名が増加し、専任教員5名、客員教授1名に対し、院生数45名(M2 20名、M1 25名)となり、若干だが改善している(教員1人当たり院生7.5人)。

### 【問題点・課題】

2020年度も、2019年度と比較して、改善傾向にあるとは言え、教員1人当たりの院生数はいまだに多い。

### 【将来に向けた発展方策】

経営学研究科と経営学部が連携し、中小企業診断士登録養成コースに関する新規採用を行ったり、大学院担当教員の学部講義の負担を減らしたりするなど、大学院と学部が一体となった改革を志向している。こうした状況に歩みを合わせ、高等教育推進センターや学外のFDに係る研修会や機関などの取り組みを活用し、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し、実現を図っていく。

【根拠資料】

- 資料 4(4)-6 2019-10\_経営学研究科委員会\_議事録 (20191016)
- 資料 4(4)-7① 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 (10月14日 No.88)
- 資料 4(4)-7② 経営学研究科中期計画
- 資料 4(4)-7③ 2022 年度経営・マーケカリキュラム案
- 資料 4(4)-7④ 2022 年度以降の BAF の案



## 【基準5】学生の受け入れ（その1）

### 【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。
- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **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（資料5(1)-1）。
- 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。募集人員の総数は28名であり、中小企業診断士登録養成コースに24名が充てられ、残りの4名が企業家・経営幹部養成コースおよび会計ファイナンス専門家養成コースとなる。中小企業診断士登録養成コースは2020年度の入学者が25人と定員超過の状況になっている。一方、企業家・経営幹部養成コースおよび会計ファイナンス専門家養成コースでは年度ごとの受験者の動向に柔軟に対応するために、総数による管理を適切とし、運用している。
- 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。2020年度からはグループディスカッションは廃止し、時間を延ばしたうえで、面接のみとした（資料5(1)-2）。
- 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（資料5(1)-3）。
- ⑥ 今のところ障がいのある受験生はいないが、必要に応じて検討する。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

一般受験では、専門科目2科目の試験の基準点が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、それ自体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。

【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、不公平がないようにあらかじめ検討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、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。また、障がいのある受験生を公正に判定するための機会の提供に関しては、必要に応じて、検討する。

【根拠資料】

- ・資料 5(1)-1 東洋大学大学院要覧 2020（経営 3 ポリ）
- ・資料 5(1)-2 2020 年度実施 東洋大学大学院入学試験要項
- ・資料 5(1)-3 2019-08\_経営学研究科委員会\_議事録（20190824）

## 【基準5】学生の受け入れ（その2）

### 【点検・評価項目】

- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価： **B：目標の達成が不十分** >

- ① 2020年度のBAF専攻博士前期課程の入学定員は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（資料5(2)-1①～⑥）。入学者は27名で、会計ファイナンス専門家養成コースで2名、中小企業診断士登録養成コースで25名だった。博士前期課程全体で収容定員56名、在籍者は原級4名を含むM2院生24名とM1院生27名の合計51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4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、博士前期、博士後期でそれぞれ91.1%、44.4%である。中小企業診断士登録養成コースに関しては、M1院生は定員超過になっている。そのため、特に博士後期課程の院生募集において、改善すべき点があると指摘できる。中小企業診断士登録養成コースについては、昨年度の秋学期には独自の進学説明会およびオープンゼミをほぼ毎週開催している（資料5(2)-2）。
- 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 2020年度5月の研究科委員会では、来年度より博士課程の語学入試（ドイツ語・フランス語）を外部試験・資格による審査を導入する決定を行った（資料5(2)-3）。今後、英語に関しても博士前期課程を含めて、議論する予定である。語学試験の外部化にとどまらず、本年度のような（新型コロナウイルス感染拡大のような）不測の事態に対処するための試験実施体制の構築が不可避と考えている。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

企業家・経営幹部養成コースの募集に関しては、検討課題となっている。中小企業診断士登録養成コースは、2019年度に定員が16名から24名に増え、2020年度に入学者数が25名と定員超過になった。

【将来に向けた発展方策】

企業家・経営幹部養成コースに関しては、総合的には検討する必要性が生じている。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ため、本専攻におけるファイナンス分野を確立する必要がある。

【根拠資料】

- ・資料 5(2)-1① 2020年度実施 東洋大学大学院入学試験要項
- ・資料 5(2)-1② 2020年度定員数
- ・資料 5(2)-1③ 【2019年秋入学】入試統計資料
- ・資料 5(2)-1④ 【2020年4月入学】入試統計資料
- ・資料 5(2)-1⑤ 学生名簿\_修士・博士前期（学内基本統計調査\_2020.5.1 現在）
- ・資料 5(2)-1⑥ 学生名簿\_博士後期（学内基本統計調査\_2020.5.1 現在）
- ・資料 5(2)-2 2019年度中小企業診断士登録養成コース進学相談会（Schedule20191223）
- ・資料 5(2)-3 2020-05\_経営学研究科委員会\_議事録（20200513）

## 【基準6】教員・教員組織（その1）

### 【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、特色を發揮するために、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 大学院設置基準に定められている研究指導教員数の2/3は教授となっているか(現教員数の2/3ではありません)。
- ⑥ 研究科・専攻として、～29、30～39、40～49、50～59、60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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

<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(資料6(1)-1)。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(資料6(1)-2)。
- 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、まとまった明確な説明文書はない。
- 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13名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数15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10名、研究指導補助教員を含め必要数9名に対し在籍数12名である(資料6(1)-3)。
- ⑤ 研究指導教員13人の内、11人が教授であり、2/3を上回っている(資料6(1)-3)。

- ⑥ 修士課程担当 13 名のうち、40 歳未満は 2 名、40 代は 3 名、50 代は 2 名、60 歳以上は 6 名であり、年齢構成は偏っていない。また、博士後期課程担当は、企業家・経営幹部養成コースで、40 代 1 人、60 代 2 人となっている。会計ファイナンス専門家養成コースでは、30 代 1 人、40 代 1 人、50 代 1 人、60 代 4 人となり、60 代の偏りが生じている。数年内に定年退職が多数生じることから、この点の改善は急務である。
- 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、従前は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と認識していた。しかし、院生の研究指導希望を踏まえた上で、編成方針を変更し、経営学系の教員を主に充当している。実際、2020 年度は経営学系教員 2 名が中小企業診断士登録養成コースに新任、転任している。また、博士後期課程担当は、企業家・経営幹部養成コースで 3 人、会計ファイナンス専門家養成コースでは 7 人である。上述したように、年齢の偏りが大きく、改善が急務であると言える（資料 6(1)-4）。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

2019 年度から、特に中小企業診断士登録養成コースに関して、大学院と学部が一体化して、教員組織の編成を行っている。

【問題点・課題】

中小企業診断士登録養成コースにおいては、研究指導教員 5 名、客員教授 1 名に対し、院生数 45 名（M2 20 名、M1 25 名）と、院生数に対する教員数の不足という問題が、いまだに存在する。また、数年内に定年退職が多数生じることから、経営学系教員の継続的な充当が課題になっている。

【将来に向けた発展方策】

繰り返しになるが、特に中小企業診断士登録養成コースに関して、大学院と学部が一体化して、教員組織の編成を行うことで、上記の問題を改善することを試みている。

【根拠資料】

- ・資料 6(1)-1 東洋大学大学院経営学研究科教員組織の編制方針
- ・資料 6(1)-2 大学院教員資格審査に伴う研究業績の審査基準
- ・資料 6(1)-3 大学院要覧（Ⅰ．教員組織）
- ・資料 6(1)-4 大学院担当教員一覧

## 【基準6】教員・教員組織（その2）

### 【点検・評価項目】

- (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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評定： **C：改善すべき点が多い** >

- ① 2019年度および2020年度は、新任教員に対して研修会参加の奨励をし（資料6(2)-1）、また海外・国内の特別研究制度により（資料6(2)-2①、②）、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。研究科のFD委員会では、アンケート調査を研究科委員会で報告し、集計結果を適宜共有し、各教員が授業内容の改善に活かしている（資料6(2)-3）。研修会などは学部主催の講演会や情報共有（2020年度はオンライン参加）に参加しているが、大学院独自には実施したり、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。ただし、下記の非常勤講師会議が年一回、開催されている。
- 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】および【評価の視点】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】

特任教員が主体になり、中小企業診断士登録養成コースの非常勤講師を対象に、BAF 専攻の理念と目的を周知・共有し、現場の課題を見出し、改善するために、非常勤講師会議が年度一回、開催されている。中小企業診断士登録養成コースにおけるキャリア教育の特殊性を鑑みつつ、専任教員でもこうした機会を設けることを計画していく。

### 【問題点・課題】

研究科・専攻として学部と連携を図った教員活動評価の活用ができていない。

教員組織の適切性を検証するための責任主体・組織、権限、手続が明確でない。

【将来に向けた発展方策】

学部と連携をとり、教員の再配置、カリキュラム改革の検討を行う。

【根拠資料】

- 資料 6(2)-1 新任教員に対する研修会参加の奨励
- 資料 6(2)-2① 東洋大学海外特別研究員規程
- 資料 6(2)-2② 東洋大学国内特別研究員規程
- 資料 6(2)-3 令和元年度経営学研究科 FD 活動報告 20200206



## その他

### 【点検・評価項目】

(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。

【点検・評価項目】および【評価の視点】を踏まえ、現状説明を具体的に記載してください。

### 【現状説明】

< 評価: **A: 目標が達成されている** >

「キャリア教育」に関して言えば、BAF 専攻に関しては、1. 中小企業診断士や税理士などの専門家を実際に養成している、2. 中小企業診断士登録養成コースでは以下のような科目が配当されている。診断士資格取得のための演習では、現役の中小企業診断士が「創業・ベンチャー支援」といった科目を担当、中小企業診断士のキャリアに必要となる実践的講義を展開している。加えて、経営診断実習では、院生が中小企業に赴き、現役の中小企業診断士の指導の下、経営課題を調査し、解決策を提言している(資料その他(1)-1)。3. 以上に加え、中小企業診断士登録養成コースでは、先述したように、東京東信用金庫や東京都庁と連携した上で、地域の中小企業の先端的経営モデルや中小企業政策の実際を院生に提示している(資料その他(1)-2)。以上を踏まえれば、東洋大学白山キャンパスでも、先駆的なキャリア教育を展開していると指摘できる。また、今後は産官学連携事業の推進とともに、キャリア教育のより一層の充実にも傾注したい。BAF 専攻の特性上、哲学教育および国際教育に関しては特筆すべきことを行っていない。

【点検・評価項目】および【評価の視点】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】

上述したように、BAF 専攻ではキャリア教育に傾注している。その背景には、BAF 専攻が東洋大学白山キャンパスの産官学連携の軸の一つとして存立するという目的がある。実際、BAF 専攻では大学外では東京東信用金庫や東京都庁、近隣区役所と有機的に連携している。また、中小企業診断士登録養成コースのOB/OGである中小企業診断士とも連携しているし、大学内では理工系学部や産官学連携推進センターとも連携している。こうした学内外の多様な連携からキャリア教育を提供しているのは、BAF 専攻の固有の長所であると言えるだろう。また、経営学部に対して、OBの中小企業診断士を派遣し、学部生向けの就活セミナーも開催している(資料その他(1)-3)。このような専攻外のキャリア教育に対する貢献もBAF 専攻の特長である。

### 【問題点・課題】

国際教育、哲学教育に関しては、現状、手付かずである。

### 【将来に向けた発展方策】

BAF 専攻では今後も東洋大学白山キャンパスの産官学連携の軸の一つとして、学内外の組織と様々に連携したキャリア教育の展開に努めていく。そこに連動するかたちでの国際教育、哲学教育の在り方を考えていく。

【根拠資料】

- 資料その他(1)-1 東洋大学大学院要覧 2020 (BAF 教育課程表)
- 資料その他(1)-2 東洋大学・東京東信用金庫+2020 年度オンラインシンポジウム  
：Tokyo イーストの“元気”と地域中小企業の挑戦
- 資料その他(1)-3 二部経営学部 就活セミナー