

1 理念・目的

(1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は、適切に設定されているか。

現状説明

学部における理念・目的については、学則第 5 条の 3 において各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的として、平成 18 年度に制定され、その理念に基づき、数量的・実証的アプローチをもとにした、実践的な教育カリキュラムを編成している。

点検・評価

本学部は、我が国における経営学部では数少ない文理融合型の数量的・実証的アプローチによる実践的教育を目指している。この理念・目的は米国を中心とした経営学の学問動向を念頭において設定されたものであり、このことは現在も妥当性をもっている。

また、理工系総合大学の中に設置された経営学部という背景からみても適切であると考ええる。

将来に向けた発展方策

大学の建学の精神と理念を踏まえて、本学部の理念・目的・目的が社会など外部環境と内部環境に即しているかを、継続的に検証する。

本学部の理念・目的、教育と研究目標、重点課題等は学部で編成された将来計画委員会において、外部環境の変化を継続的に精査、分析し、学部内部の分析から明らかにされた強みと将来開発すべきコンピータンスに適応させて、学部の総意を以って、発展的に変革を実施する必要がある。このため継続的に、将来計画委員会が策定した計画案を教授総会で審議・議論し、戦略的に環境変化適合した学部の理念・目標等の見直しを図っていく。

根拠資料

東京理科大学学則第 5 条の 3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的
東京理科大学経営学部公式ホームページ <http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/>
東京理科大学経営学部パンフレット

(2) 大学・学部・研究科等の理念・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。

現状説明

経営学部の理念・目的は、学生に配布される「学修簿」や「要覧」および経営学部ホームページに掲載されており、新学期のオリエンテーション、オープンキャンパスにおいても学部長等の説明により、周知徹底している。

経営学部は、一般的に文系学部という認識であるため、本学部のような数量的・実証的にアプローチする経営学というのは、我が国においてはユニークであることから、その特徴を学生に対しては入学前に知ってもらうために、本学部ではオリジナルホームページの充実やパンフレットの作成等の広報活動を強化している。

また、学生の保証人には入学時の保証人懇談会において、学部長が学部の理念・目的について具体的に説明している。

点検・評価

多くの学生は本学部の理念・目的を理解して入学してきており、適切に周知されていると考える。

また、経営学部の理念・目的、目標を達成するためには、各教科の評価と学生の学習効果を確認する必要がある。FD委員会と教務委員会が共同して、各科目と各教員に対するアンケート調査を実施し、その評価を教員にフィードバックしている。

今後も学部・大学院教務・FD委員会が中心となって、理念・目的およびカリキュラムを総合的に検証する必要がある。

将来に向けた発展方策

経営学部および大学院経営学研究科ホームページの中で、学部長、研究科長の挨拶として社会、学生に対して公表しており、新入生ガイダンスでの紹介や学園祭の理大祭開催用冊子等でも学部長挨拶の中で述べており、さらに、その充実を期すよう努力を行っている。

また、ウェブサイトや定期刊行物等の媒体、各種イベントを通じて、理念・目的等を積極的に社会に発信する。加えて、情報発信媒体の最適化を常に考慮に入れ、効率的かつ効果的に展開する。さらに、理念・目的が学部の組織運営に機能的に生かされるよう、各種委員会の規定等を検討し、必要に応じて見直す。

根拠資料

東京理科大学の理念・目的・教育目標

東京理科大学学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的

東京理科大学経営学部公式ホームページ <http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/>

東京理科大学経営学部パンフレット

学修簿

(3) 大学・学部・研究科等の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

現状説明

経営学部内委員会として、将来計画委員会を設けており、理念・目的を具体的なカリキュラムを含めて、適宜再検討を行っている。

点検・評価

理念・目的は当該学部にとってある程度普遍的であり、それ自体を闇雲に変更すべきものではない。

しかし、社会のニーズが学問動向の変化により、その理念・目的と現実のカリキュラムも著しい乖離が生じるような場合は、改定をする必要がある。本学部では、理念・目的が変更を要する状況になっているかどうか、将来計画委員会や学部・大学院合同教務・FD委員会を中心に適宜、検証が行われており、十分に機能していると考ええる。

将来に向けた発展方策

日本学術会議 経営学委員会「経営学教育の在り方検討分科会」，「経営学分野の参照基準検討分科会」等の動向を踏まえて，経営学・ビジネス系分野の大学教育における質保証に向けて，将来計画委員会，学部・大学院合同教務・FD委員会，就職委員会，国際交流委員会で議論を展開し，教授会でブラッシュ・アップを行っている。

根拠資料

東京理科大学学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的
経営学部教授総会議事録

2 教育研究組織

(1) 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。

現状説明

経営学部経営学科に所属する教員数は平成23年4月1日現在、教授8名、准教授10名、講師5名、助教（任期制）3名の26名となっている。分野からみると、経営学・会計学系10名、経営科学・経営情報・政策系11名、教養系5名の構成となっている。

点検・評価

本学部の理念・目的である、数量的・実証的アプローチという観点からみると、本学部は一般的な経営学および会計学固有の教員だけでなく、自然科学的な要素を持ち合わせた経営科学や経営情報等の周辺領域を含めた教員で構成されており、理念・目的を具体化するに足りるものとする。しかし、教育の質向上や少人数によるゼミナール教育を充実していくためには全体の教員数を増加していく必要がある。

将来に向けた発展方策

ビジョン、目標、重点課題をベースに策定中の将来計画の中で、今後の専攻領域をハーバード・ビジネス・スクールのアカデミック・ユニット、諸外国の代表的なビジネス・スクールの専攻分野等を参考に、ベンチマークを実施し、戦略的に教育研究組織を編成することを目指している。

根拠資料

東京理科大学学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的
東京理科大学大学案内
大学基礎データ

(2) 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。

現状説明

本学では、学科ごとの教員数定員があり、経営学科では、教授・准教授・専任講師が27名、助教（任期制）3名が定員である。本学部では、学科主任および教授が中心となり、カリキュラムや中長期視点から専任教員を必要とする領域で不足する教員を新規に採用している。

点検・評価

本学部では、退職等により欠員が生じた分野と同じ分野の教員を採用するのではなく、カリキュラムや中長期的な視点からみて、必要と判断される分野の教員を採用するべく、

経営学部

学科主任が中心となり教員の人事について検討行っており、適切な教員構成となるべく、検証がなされている。

将来に向けた発展方策

ミッション（Mission）としては、① 創造性と革新性、② 高い倫理性、③ グローバルな視点、④ ICTを含む科学技術とこれから創出された知的財産・メディアコンテンツ、を経営に統合することのできる、組織リーダとしての経営管理者を育成することを提示している。このミッションに照らし合わせて、教育研究組織を戦略的に編成することで、ユニークな、国内オンリーワン経営学部を実現するよう資源を集中し、また検証を行っていく。

根拠資料

東京理科大学学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的
経営学部教授総会議事録

3 教員・教員組織

(1) 大学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定めているか。

現状説明

本学部における専任教員組織は、学校教育法に基づく、教授・准教授・講師・助教（任期制）から構成しており、経営学部長、経営学科主任が教員編成の中心となり、専門科目および一般教育科目をそれぞれの教員が担当している。本学部の特徴である数量的・実証的な経営学を実現するために専任教員は社会科学系分野と自然科学分野双方の出身者により編成されている。

また、教員組織の編成方針は教員人事取扱要項に基づき、適切なプロセスを通じて本学部におけるカリキュラム編成上、重要と考える科目を担当する分野における教員を採用している。

点検・評価

本学部では、教育理念や目的を広く公開しており、教員採用時にも資格要件だけではなく、本学部の理念や目的を理解し、それを具体的に教育・研究にて具現化することができると判断される者を採用することを心がけている。また、採用する側の既存の教員はこの採用プロセスを通じて、本学部の教育理念や目的を再度、意識することできていると考える。

将来に向けた発展方策

下記 8 つの達成すべき重点課題を提示し、これらを実施、達成できる教員像と具体的な教員組織を編成する計画を策定できるよう努力を行っている。

8つの重点課題

- ① 研究力量の強化と卓越した研究を通じた教育
- ② デジタル時代の先導的な教育と教育プログラムの整備・改善
- ③ 高い経営倫理観、社会的責任の遂行と社会奉仕・サービスの提供（リーダーシップと社会的責任教育強化）
- ④ 海外大学との国際的連携強化と英語等外国語能力の向上（海外留学、交換学生等学生の双方向交流の推進；国際協働教育の開発；世界展開力を強化）
- ⑤ グローバル化への適合力養成とグローバル・ネットワーク構築
- ⑥ 実証的な研究・教育力と実践力の涵養
- ⑦ 経営と科学技術・ICT・知的財産を統合したイノベーション力の向上
- ⑧ キャリア開発支援（学生のキャリアを尊重する経営教育の実践）

根拠資料

教員人事関係取扱要項

東京理科大学学則第 5 条の 3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的
東京理科大学経営学部公式ホームページ <http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/>

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

現状説明

学部と研究科の教員組織は、本学部、学科および研究科の設立理念に基づきお互いに密接な関係で成り立っている。平成 23 年 4 月現在において研究科のみの専任教員は採用されていない。従って研究科のすべての教員は、学部・学科の専任教員が兼任している。本学部・学科の専任教員全体の定員枠は、27 名で、他に任期制の嘱託助教の枠 3 名より構成されている。教育課程を保障し「学生の卒業までの道しるべ」、である学習簿と対応して教員組織は構成されている。現在は、経営系 7 名（教授 3 名、准教授 4 名）、会計学系 3 名（教授 1 名、准教授 1 名、専任講師 1 名）、経営科学系 3 名（教授 1 名、准教授 1 名、専任講師 1 名）、経営情報系 3 名（教授 2 名、准教授 1 名）、政策系 2 名（教授 1 名、准教授 1 名）、教養系 5 名（准教授 2 名、専任講師 3 名）である。この中で、教養系 5 名以外は、全員研究科の教員を兼任している。上記の大枠として 5 系列の教員が教育課程のカリキュラムに従いながらお互い連携しつつ教員組織の適切化につとめている。平成 23 年 4 月現在において、専任教員は、助教を含めて 26 名である。教員の年齢構成については、61 歳から 65 歳が 6 名、51 歳から 60 歳までが 5 名、41 歳から 50 歳までが 7 名、31 歳から 40 歳までが 6 名、30 歳以下が 2 名となっている。

点検・評価

学部、研究科の教員組織は、毎年、学部・学科および大学院（研究科）の授業科目及び開講科目点検することにより、それに対応した教員の組織の改善を行うとともに、将来的にある特定の年齢に偏りがないように年齢バランスと職位を意識してきた。しかし、現状では 61 歳から 65 歳の教員が 26 人中 6 人を占めており、高齢化および定年退職する教員の代わりに新規採用教員による補充を効率的かつ効果的に実施することが喫緊の課題である。

将来に向けた発展方策

一学部、一学科、一研究科という比較的小型な教員構成において、将来に向けた発展方策を具体化するとすれば、まずは、学部および大学院の教員定員枠拡充である。学部学生、大学院生に対して、より行き届いた研究教育を提供するためには、適切な研究業績をもった教員の充実は必要不可欠である。また経営学部経営学科という、広い範囲をカバーする実学をその時代に適合して形で世の中に提供するためには、常に教員組織の活性化を図らなくてはならない。このために、数年前から、時代の変化に対応して、退職した教員の専門領域を埋めるような、補充人事は行わず、時代が欲する補充人事をおこなってきた。こ

経営学部

のため、時には適任者を採用するために長期の募集期間や学会誌等への周知等を行いことで、真の教員組織の活性化を行うことが不可避であると認識している。

根拠資料

教員人事関係取扱要項
大学基礎データ 図表番号3

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

現状説明

本学における教員の募集・採用・昇格に関しては、学校法人東京理科大学の教員人事関係取扱要項に基づき全学共通の基準に従っておこなわれている。具体的には、新規公募採用人事に関しては、その年度の9月上旬までに、経営学科から教員人事委員会に報告の上、公募人事を公開する。公募期間は、定められていないが応募に適切な期間を教授会において決定する。募集期間終了後は、教授会において、それぞれの小委員会を構成し、研究教育業績を専門の立場の委員と非専門の立場の委員により、第三位までの候補者の順番をつける。その後教授会で承認の上、上位三名の応募者に経営学科主催の採用セミナーに参加をお願いします。セミナー終了後再度教授会を開催し、最終的な採用順番を決定し、教員人事委員会に報告し、最終決定を教授会において行い、教授総会に報告した後、教授会で承認され採用内定が決定される。また昇任人事に関しては、要項に従い、その年度の11月末までに、経営学科において、出席構成員の3分の2以上の賛同を得て、教員人事委員会に報告の上、教授総会に報告し、最終的に教授会において承認する、という方法で承認者の内定を行っている。

点検・評価

毎年この要項に従って、採用と昇任に人事は行われている。特に採用人事に関しては、年度初めに、翌年の定年退職者補充人事と中途退職者欠員人事を中心に学科の各分野の要望をくみ上げて、次年度の採用計画を作成し、要項の手順に従って適切におこなわれている。また昇任人事に関しては、学科内の推薦または、自薦により、学科教授会において審議し、承認されれば、昇任についての小委員会を構成し、各々の研究教育業績を検討し、最終的には学部教授会において出席構成員の3分の2以上の賛同を得て決定する。この過程は、要項に明文化されており、細則に関しては、その都度教授会において議論され適切に処理されている。

将来に向けた発展方策

採用や昇任人事においては、往々にして、研究境域業績以外の要素を考慮する場合が出てきて、それが目に見えない障害になることがある。このようなことは、近年減りつつあ

経営学部

るが、部分的には残っている。このような不明確で不確定な部分をできるだけ排除するための方策としては、採用、昇任人事におけるより明確な候補者の分野や業績の絞りこみが重要であると考えられる。また、次世代の研究教育者を育てるためにも、年齢や経験に偏重することのない採用・昇任方策を考えれば、現在の教員人事関係取扱要項は、高い効果を生む。

根拠資料

教員人事関係取扱要項

(4) 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

現状説明

教授総会において、年度毎の重点項目の策定や他学部のFD施策の紹介、FDセミナーへの参加の呼びかけ等を行っている。また、授業アンケート実施し、その結果を教員に開示して授業内容の改善を図るとともに、それに対する回答を学生に対してフィードバックすることにより、教員自らのスキルアップや意識向上を図っている。

点検・評価

FDの考え方を反映させたシラバスの書き方や授業への取り組みが徐々に浸透してきている。

将来に向けた発展方策

年度毎の重点取り組み項目の策定や、ホームページにおけるFD施策の取り組み紹介や今後の予定に関して情報を掲載する。非常勤講師に対しても、説明会（非常勤講師懇談会を3月に実施予定）を実施してFDの取り組みやポリシーの説明、シラバスの書き方などを説明する。

根拠資料

経営学部教授総会議事録

FD幹事報告

4 教育内容・方法・成果

【教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針】

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか

現状説明

経営学部では、ホームページや学修簿において学位授与方針であるディプロマポリシーを明示している。ディプロマポリシーとしては、要約すると次の3点を掲げている。(1)広範かつ多様なビジネス環境の下で発生する問題に対して、自然／社会科学の知識を活用して解明するという基本方針の下で理論的／実践的な教育を行なう。(2)経営学や全般の知識を修得し、各分野毎に設定された専門科目群を包括的に学び所定の単位を修得させる。(3)必要単位を修得し、社会人としての意識やコミュニケーション力や合理的判断を備え、社会に貢献できる学生に対して卒業を認定して学士（経営学）の学位を授与する。

点検・評価

『学修簿』に教育目標や3ポリシーを明示し、全学部生に配付している。毎年初年度の学部生学修ガイダンスにおいて、ディプロマポリシーとこれに即した履修モデルを説明している。

将来に向けた発展方策

ホームページの充実を図るとともに、新入学生のガイダンスや各学年に対する年度初めの説明会などの機会に教育目標やポリシーの説明をして学生の理解を徹底し意識の向上を図る。

根拠資料

東京理科大学学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的

経営学部ディプロマポリシー

学修簿

東京理科大学公式ホームページ <http://www.tus.ac.jp/>

(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。

現状説明

本学の建学の精神を踏まえつつ、新しい視点から経営学の理論・技法を研究し教育するとともに、自ら経営の諸問題を発見し、解決する方法を選択できる有為な人材を育成するための教育課程を編成している。またこれを学修簿やホームページ上で開示し、学修ガイダンスにおいて説明することで、さらに学生の意識向上を図っている。

点検・評価

『学修簿』に明示し、全学部生に配付している。潜在的学生にも、ホームページで開示している。

将来に向けた発展方策

ホームページの充実を図る。また、年度初めにおける各学年への学修ガイダンスでこれらの方針を説明して学生の意識の徹底を図る。高校向けパンフレットや大学紹介パンフレットなどにカリキュラムポリシーを明記する。高校生向けあるいは高校の進路指導教員向けの説明会などにおいても、カリキュラムポリシーを説明していく。

根拠資料

学則第5条の3 各学部及び各学科の人材の育成等に関する目的

カリキュラムポリシー

学修簿

東京理科大学公式ホームページ <http://www.tus.ac.jp/>

(3) 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員）に周知され、社会に公表されているか。

現状説明

教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、大学構成員（教職員）に対してセミナーを開き、周知されている。また、社会に対しては、3つのポリシーが本学のホームページで公表されている。

点検・評価

『学修簿』に明示し、全学部生に配付している。潜在的学生にも、ホームページで開示している。

将来に向けた発展方策

ホームページの充実を図る。各教員に対しては、毎年度初めの教授総会等の場で周知を徹底して意識の向上を図る。

根拠資料

東京理科大学経営学部公式ホームページ <http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/>

(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。

現状説明

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学部・大学院合同教務・FD 委員会、将来計画委員会、および教授総会において検証をおこなっている。これまでは不定期に年数度の頻度で学部執行部を中心に検証をと見直しを図ってきた。

点検・評価

学部・大学院合同教務・FD 委員会で定期的に検証しているが、定量的な分析や卒業生等の満足度調査はおこなっておらず、課題である。

将来に向けた発展方策

授業アンケートの調査結果やそれに対する教員のフィードバック内容の結果を活かす。今後は最低限、前期後期の年 2 回は各幹事を中心とする執行部で見直し案を作成し、教授総会の場で議論することとした。

根拠資料

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録

【教育課程・教育内容】

(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。

現状説明

本学の教育課程は、授業科目を体系的に編成し、4年間を一体とした教育をおこなう。教育課程は、「専門領域科目」として「専門科目」と「基礎科目」を、「専門領域外科目」として「一般科目」を、それぞれ置いている。各分野ごとに1～4年までの履修モデルを作成し、どのような方向への就職を目指すあるいは資格取得を目指すかにより、それに対応した標準的な履修科目の流れを考得るとともに、未開講科目を極力なくすべく教員の採用計画を立てている。

点検・評価

学部・大学院合同教務・FD委員会で定期的に検証している。

将来に向けた発展方策

- ・国際的動向をみながら、適時に教育課程を体系的に編成する。
- ・学部4年間における「教養・一般科目」から「専門科目」への開講比重の置き方を再検討する。

根拠資料

カリキュラムポリシー
学部・大学院合同教務・FD委員会議事録
年度別学修簿

(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

現状説明

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。

点検・評価

学部・大学院合同教務・FD委員会で定期的に検証しているが、定量的な分析や詳細な内容まで踏み込んでおらず課題と考える。

将来に向けた発展方策

国際的動向をみながら、適時に教育方法および学習指導を見直す。

根拠資料

カリキュラムポリシー
学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録
年度別学修簿

【教育方法】

(1) 教育方法および学習指導は適切か。

現状説明

教育方法および学習指導は適切である。新入生に対しては履修相談会を設けて指導に当たっており、各学年 2 学年以上に対しては、各ゼミナール内で指導教員がゼミ生の履修状況の把握／指導に努めている。また、新学期の各学年別学修ガイダンスにおいて、各学年での学修方法など必須の考え方について学ぶ機会を設けている。

点検・評価

在校生により新入生を学習指導するシステムを構築する。

将来に向けた発展方策

(語学教育も含め) 4 年次の必修科目を充実させるとともに、4 年間の各科目の修得予定年次を再考する。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録

(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか。

現状説明

シラバスに基づいて授業が展開されている。具体的には、シラバスにて、授業の各回毎に何を学ぶのかを明記して目的を明確にするとともに、当該授業を履修することにより何ができるようになるかを学生が理解できるような書き方をしている。

点検・評価

教務・FD 委員会が定期的にシラバス記載内容についてチェックしているが実際に授業がシラバスどおりに実施されているかどうかのチェックには至っていない。

将来に向けた発展方策

教務・FD 委員会が教育現場に行き、検証する。また、授業アンケート内でシラバスに沿った授業が行われているかどうかをピア・レビューなどを通じてチェックを行う。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

現状説明

成績評価と単位認定は適切に行われている。具体的には、成績評価は、出席やレポート、期末試験の等の総合的な評価により行われており、その総合評価が合格基準点（60点）に達した学生に対して単位を認定している。

点検・評価

卒業論文審査会は、公開性を取り入れ、複数の審査員により評価し、単位認定しているが、日程の関係上、卒業論文審査会の時間が充分に取れていない状況の改善が必要である。

将来に向けた発展方策

卒業論文審査会の期間の延長（2日間から3日間）や副査の増員等を検討する。

また、科目毎の成績分布開示により、学部全体の平均・分散を参照できるようにする。これにより科目や分野毎にあまり成績分布に開きがあったり、単位認定学生の比率に偏りが起きないように教員間でも結果を共有して意識の統一化を図ることができる。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録

(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・方法の改善に結び付けているか。

現状説明

教育成果についての定期的な検証機関として、学部・大学院合同教務・FD 委員会がある。委員会では、教育開発センター委員会等から入手した教授法等を提供し、その成果を再度フィードバックしている。

点検・評価

本学部では、平成 22 年度からクリッカーを導入し、複数の授業にて実施した。その成果として、大人数授業においても学生が積極的に授業に参加する点で効果があった。しかし、利用方法がやや複雑なことや制約もあるため広く普及することは困難である。

将来に向けた発展方策

今後の授業法等の改善として、レポートの複製問題への対応が考えられる。一番簡単な対応方法としては手書きによりレポートを提出させること効果的である。また、独創性が

経営学部

出せるようなレポート問題を出題するなどして、内容の理解度を確認しながら進める。授業出席率と成績分布などを科目毎に分析するなどの施策を実施し、成績向上には何が効果的かを全教員で議論していきたい。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事録

【成果】

(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。

現状説明

教育目標に沿った成果が上がっている。英語や数学では、レベル別クラス編成を実施しており、各レベルに合わせた授業内容を設定／実施している。

点検・評価

学生が自発的に経営の諸問題を発見し、その解決策を導き出そうと努力していることは成果と考える。また、改善すべき事項として1年次に履修できなかった学生をフォローできていないことが挙げられる。

将来に向けた発展方策

初年度教育、及びキャリアデザインの充実を図る。ゼミナールでは、各教員がアクティブラーニング（受け身の授業でなく、課題設定や調査、資料のまとめ、発表などを学生が主体となって展開する）の手法で行うようにする。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事

(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

現状説明

学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われている。修士課程の学生においては、修士論文作成に向けて、輪講の場で教員との議論を活発に行い、論文内容のレベルアップとスキル向上が図られている。卒研究生においては、卒業審査会に向けて各研究室の指導教員が研究内容の詳細な点まで指導を行っている。

点検・評価

卒業審査会後に判定会議を開催し、全教員の合意を持って卒業者を決定するシステムと整備しており、適切な学位授与がなされていると考えるが、明確な卒業論文基準が存在していないので、今後の課題としたい。

将来に向けた発展方策

副査の意見をより重視した審査や合格基準を整備する必要性が考えられる

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院合同教務・FD 委員会議事

5 学生の受け入れ

(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか。

現状説明

学部の設立理念に基づき、それに合致する学生を全国から広範かつ公平に選抜することを目指している。特に、アドミッションポリシーに記されている学習意欲の高い多様な人材を受け入れることを念頭においている。その具体的な人物像はチャレンジ精神を持ち、広く国内外で活躍する意欲のある人材である。特にこの基本となる異文化を理解し、かつ意思疎通が十分できるような語学能力を備える準備のできている人材を求めている。このために入学試験の方式を推薦入学試験、一般入学試験、帰国子女入学試験、外国人留学者試験に分けてきめ細かな学生募集を行っている。推薦入学試験においては、定員の約 20% を割り当て、本学全体で指定された高等学校の校長の推薦で入学を許可する推薦入学方式を採用している。また、地域性は経営学部の特性を考慮した経営学部独自の推薦入学指定校を設定している。次に経営学部独自の特に一般就学試験においては、その約 30% を A 方式（大学入試センター試験を採用）、約 60% を B 方式（本学部独自の入学試験）、残りの約 10% を C 方式（本学独自の全学共通入学試験）の三種類を設定して、多方面のバックグラウンドをもつ学生を全国から広く公正に選抜する方式を採用している。最後に大学の国際化に対応した入学試験方式として、入学者全体の約 10% を帰国子女入学試験、外国人留学者試験で採用するべくそれぞれの試験を行っている。

このように時代の要請にこたえた多岐に渡る、入学者選抜試験を設定することにより、本学の開かれた大学像を具体化している。また、各分野の入学試験の合格判定、入学者の実数倍率、及び実入学者の数を公開しその説明責任をはたすことにより、名実ともに開かれた大学の学生受け入れ方法を実行している。

点検・評価

アドミッションポリシーにおける基本的な考え方を踏襲することにより、国際的ビジネスリーダーの人材を獲得すべく入学試験に関しては、よりきめの細かい対応に配慮している。

将来に向けた発展方策

アドミッションポリシーはその時代にあった人材の獲得を目的として採用されているものである。従って、時代の変化に対応して常にその正当性を検証し続けることである。

根拠資料

アドミッションポリシー

過年度入試状況 大学基礎データ図表 1 2

(2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

現状説明

経営学部のアドミッションポリシーに基づき入試方式として、一般入学試験制度と推薦入学試験制度を採用している。前者では、「大学入試センター試験」を利用したA方式、本学科独自に実施されるB方式と本学全学で統一して行われその中で一部として「大学入試センター試験」を採用しているC方式入試制度がある。A方式においては、大学入試センター試験科目のうち、外国語から一科目、国語、地理歴史・公民、数学、理科の四科目から二科目選択する試験である。この方式により、文系、理系、文理両系の入学者の選抜が可能となっている。またB方式では、必須科目として英語、第一選択科目として国語または数学、第二選択科（世界史、日本史、政治経済、数学のいずれか一科目を選択）の三科目を出題して、文系、理系の人材をそれぞれ選抜できる方式を採用している。C方式は、本学全体の統一入学試験である。大学センター試験科目の外国語一科目と国語に加えて、本学独自の試験科目として、数学のみの受験または、数学と理科（物理、化学、生物の中から一科目）の受験が可能である。このような多様な方式の入学試験を準備しているのと同時に、入学定員の約20%を推薦入学試験に割り当てている。この選抜方式は、過去の本学部への入学実績、地域性、経営学部の特性を加味して高等学校を選抜し、当該校の校長に推薦を依頼する指定校制度を採用している。本学部は、上記の選抜試験以外に、帰国子女入学者選抜と外国人留学生入学試験を行っている。

点検・評価

アドミッションポリシーに従い、毎年入学案内及び入試要項を発行して、本学部の理念に基づいた受験生の選抜を行っている。この中でも、文理融合型の教育内容について受験生に周知徹底を行うために、入学案内等については、詳細にその内容を説明している。しかしながら、入学後に必要な基礎知識、特に英語と数理系の基礎学力の満たされた学生の選抜は、容易であるとは言いがたいのが現状である。この点の充実に関して入試科目と入学後の科目の対応関係のより細かい説明に配慮している。具体的には推薦入学においては、毎年約20%の定員枠は、確保できている。また入学者の入学後の追跡調査においても、概ね良好な学習効果をあげて、殆どの入学者は、程度の差こそあれ、良好な成績をのこして、社会に巣立っていつている。このことを踏まえてみると、本学部における推薦入学制度は、十分機能していると考えられる。また一般入試においては、常時実質倍率が約3倍弱の安定した受験者を確保している。年度によりばらつきが多少あるものの、大学教育に耐え得る一定水準の学生を確保している。

将来に向けた発展方策

経営学部経営学科一学科からなる学科構成で、本学が必要としている学生の的確な採用

経営学部

が可能であるかどうかは、十分に検討する必要がある。その一方で現状の学生受け入れ態勢を放置しているわけではない。真の文理融合型の教育に適した学生の採用にもう一歩を加えるべく、数理系を重視した入学方式として、C方式の入学試験を選抜している。この方式は、全学的な入学試験の一環としておこなわれる入学試験であり、入試科目に関しても、本学の理学工学系の学科と同様な入試科目を入学試験に含ませている。この成果が明確になるのは、数年の経過が必要で、次なる発展の過程においての一步前進と捕らえている。今後の18歳人口の減少と同年代の大学進学率の上昇を考えると本学部の学生の定員確保に関しては、さほど悲観的になることはない。他大学の経営学部との差別化をより明確化すること、特に、数量的・実証的アプローチを重視した東京理科大学の経営学部であることの存在価値の再認識、また地域性も含めた学部の発展のための将来構想を的確に描くことにより、より社会に貢献できる真面目で真摯な学生を輩出することは可能である。

根拠資料

アドミッションポリシー

過年度入試状況 大学基礎データ図表12

(3) 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。

現状説明

本学部の収容定員は960名であり、在籍学生数は1,219名(2011年5月1日現在)である。学生収容定員と在学学生数との比率は1.27であり、収容定員超過が続いている。

点検・評価

収容定員と入学定員は、それぞれ定員以内となるように努めているが、2011年5月1日現在における、収容定員と学生数の比率は、1.27倍と高めである。今後の教育、研究の質の維持と向上のためにも定員の一定水準以上の超過の防止に関しては、毎年の入学試験における合格者数の調整等の効果のある方策を検討しておく必要がある。

将来に向けた発展方策

総収容定員数と在学学生数との比率を1.0に限りなく近づけることは、教育と研究の質の維持と向上のためには、必要不可欠なことである。これを可能な限り実現に近づけるためには、学部のみでの努力ではなく、大学全体とのバランスを考えなくてはならない。特に、学部学科の予算も含めた配分方法などの抜本的な対策を、経営側である理事会との適切な議論も必要である。このためには、本学部の教授会において、議論が重要である。今年度の実入学者数に関しては、この議論が行われ、理事会との交渉において、実入学者数と一学年の入学者定員数の比率を概ね1.0にすることが可能となった。このように、常にこの

経営学部

比率を監視することにより、直ちに行動が可能な状況を策定しておくことは、重要であると考えている。

根拠資料

アドミッションポリシー

過年度入試状況 大学基礎データ図表 1 2

(4) 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。

現状説明

アドミッションポリシーに従って、一学年 240 名の定員について、入試区分を推薦入学、一般入試、帰国子女入試、外国人留学生入試の四分類に分割して、多様な教育背景を持つ学生を募集することを実践している。試験の中心は、一般入試である。また推薦入学においては、一般入試でははかれない学力のみならず人格等も含めた全人格的な学生を指定した高校の校長の推薦により選抜している。また日本とは異なる文化的背景を持った帰国子女、外国人留学生の入学は、今後の日本の国際化には必要不可欠な人材である。このような学生の入学には、特に力を入れている。4 区分の各々の入試の特徴を十分に生かすべく、入試問題、面接試験等に工夫をこらしている。また、これらの制度が、各年度の入学者に対して十分機能しているかを、毎年点検するために、学部の入試委員会を独自に持ち、毎年、翌年度の入試科目の設定変更の必要性、入試問題の最適性を議論して必要な場合には、科目の変更、問題範囲の変更等と適切なチェックをおこなっている。

点検・評価

経営学部では、多種多様な学生により本学部の人員構成を実現している。また個々の入試の公正と公平性を保つために情報公開は重要である。このために合否判定の公開を可能な限り行っている。また上記の事項が適切に行われているかどうかは、毎月定期的に開催される専任講師以上の教員からなる教授総会に、入学試験の各段階において、報告され、審議されている。

将来に向けた発展方策

18歳人口における大学への進学率は50%を超えているため、この世代の人口減少との兼ね合いで、以前よりも多様な背景をもった学生が大学に進学してくる。また国の方針により、諸外国からの留学生も増加させなくてはならない。このためには、学生募集の方法の多様化をより進め、かつ受験生に必要な情報の公開を積極的に行うことが重要である。地方の受験生に対しては、身近なインターネットを用いて情報を入手する手立てを提供することには十分な配慮が必要である。特に外国人留学生にとって、本国から本学の情報を十

経営学部

分に入手できる手段としてインターネット上の英文の大学のホームページ充実は、最も重要な課題の一つである。

根拠資料

アドミッションポリシー

過年度入試状況 大学基礎データ図表 1 2

経営学部教授総会議事録

6 学生支援

(1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか。

現状説明

理念・目的、入学者の傾向等の特性を踏まえながら定められた方針を反映する修学支援、生活支援及び進路支援に関する諸制度と手続きは、全学レベルでは『学園生活 Campus Guide』（年度毎改定）にきめ細かく記載され、特に、新入生には入学時オリエンテーションで周知されている。これに加え、経営学部（久喜校舎）の固有の事情を反映した制度と手続きを追加し、適宜対応している。

点検・評価

学生支援に関する基本方針は、明文化されている訳ではないが、それは共有され、制度として根付き広く運用されている。どのような制度が新たに必要になるか、効率性に関しては問題ないか、学生委員会を中心に常に話し合っており、必要に応じて制度変革が実行に移されている。制度の恩恵に浴す学生にどの程度、制度の存在が周知され、利用可能なものになっているか測定が不十分である点が課題である。

将来に向けた発展方策

- ・学生支援に関する基本方針を明文化する
- ・学生支援制度に関する需要者（学生）側の意見をくみ取り、制度改善や手続き効率化に反映させる
- ・学生に対する支援制度の直接的説明機会を増やす
- ・専用のWEBページ（全学および学部レベル）を学生支援制度を周知・徹底させる

根拠資料

学生委員議事録

学生部委員会議事録

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

現状説明

修学意欲のある、学生が経済的事情あるいは障がいを理由に機会を逸することがないよう、学内の各種奨学金のアレンジやバリアフリー化に積極的に取り組んでいるといえる。この中には緊急支援用の奨学金も含まれ、近年の経済環境悪化や震災の影響を反映して応募者が増えている。また、学習上の悩みに対しては、「学習相談室」を制度として設け、TAや科目担当教員による個別補習やコーチングなどでニーズに応じている。成績不振や学習に対する意欲の減退、は特に休学や退学につながりやすい1年生にとって重要となるた

経営学部

め、入学時のオリエンテーションで周知・徹底を図っている。さらに、1年生に対しては、前期成績や出欠状況に早期に注目し、問題の兆候が現れると同時に、学生に対して働きかけを行う制度（早期警報制度）を平成22年度から導入している。

点検・評価

- ・留年者および休・退学者の状況把握は記録などを通し適正に行われているが、問題への対処のほとんどは事後的に行われるものである。本来的には事前での対応が望ましい。
- ・補習・補充教育の実施は教育開発センターの指導の下、学習相談員制度として適正に行われている。その活動はTAの雇用と配置を通して行われている。ただし、制度の周知度、TAの質、利用度に関する組織的検証はまだ行われていない。
- ・障がい学生に対する建物のバリアフリー化やノートテイキングなど支援体制は整っている。ただし、これまで障がいを持つ学生がほとんど入学してこなかったため実施に関しては評価できない。
- ・奨学金に対する措置を講ずるなど経済的支援の実施は適切に行われている。ただし、増加傾向にある需要を十分に満たしているとはいえない。

将来に向けた発展方策

- ・留年者および休・退学者の状況把握と対処を事後的なものから事前で即応性あるものにしていく方策を考える。
- ・補習・補充教育の実施体制を学生にさらに周知させ利用度を向上させる。現制度の効果の検証を組織的に行う。
- ・障がい学生に対する体制が整っている点を入学案内などで周知を図り、社会貢献の一環として実施に移していく。
- ・奨学金の支給は増えているが需要を満たしているとはいえないので、さらなる充実を図る。

根拠資料

- 学生委員会議事録
- 学生部委員会議事録

(3) 学生の生活支援は適切に行われているか。

現状説明

学生が直面する学生生活における悩みごとや心のケアに関しては「よろず相談室」、そして学生の健康管理と相談に関しては、保健管理センター久喜分室で対応している。学生の心身の健康保持・増進、安全・衛生等、生活支援のための仕組み、組織体制は整っている。

経営学部

るといえる。運用状況、特に「よろず相談」内容は、ハラスメントやプライベートな事情などもあり、運用状況の中身は情報公開されていない。相談件数は毎年増加傾向にある。心の悩みと修学上の問題は相関があり、連携が必要であるが、特に前者にプライベートな要素があり互いに情報を共有することが困難な面がある。全体的に見て、学生の生活支援は適切に行われている。

点検・評価

- ・学生相談室（「よろず相談室」）を設置しカウンセラー等の専門の相談員を置くなど、学生の相談に応じる体制整備は充実している。ただし、学生への案内や利用度に関しては改善の余地がある。
- ・各種ハラスメント防止に関する体制（責任を有する全学委員会、久喜校舎相談窓口）の整備、手続は学則やハラスメント委員会活動、「よろず相談室」案内などで学生への周知を図っている。久喜校舎でのハラスメントは報告されていないので制度は機能しているといえる。

将来に向けた発展方策

- ・よろず相談室にカウンセラー等の専門の相談員を置くなど、学生相談に応じる体制整備は充実してきている。しかし、休学や退学の数減少傾向を示していないので、利用度や効果は検証・評価されなければならない。
- ・各種ハラスメント防止に関する制度の整備や手続は、十分明確化されているが、学生への周知・徹底は十分かどうかは検証の必要がある。

根拠資料

学生委員会議事録

学生部委員会議事録

（４）学生の進路支援は適切に行われているか。

現状説明

学生が直面する就職活動に関しては久喜校舎に「就職支援室」、そして神楽坂・野田校舎には就職課があり、連携を取り対応している。久喜の就職支援室には 3 名の事務職員およびカウンセラーが学生の就職支援を担当しており、仕組み、組織体制は整っているといえる。その一環として毎年企業説明会、SPI 模擬テスト、性格診断、エントリーシート添削など、即効性のある支援プログラムも開発・実施している。全体的に見て、学生の就職支援は適切に行われている。

点検・評価

- ・ 就職支援室の施策により就職内定率がこの不況にも関わらず 90%付近を維持していることから、成果は上がっていると評価できる。
- ・ 文科省の方針により学生力を付けることでキャリア開発のプログラムの開発が俎上に上っている。学部・大学院合同教務・FD 委員会と一緒にこの対応を開始したところである。
- ・ S P I 模擬テストなどの就職活動に役立つイベントを開催しているにも関わらず、出席率が必ずしも高くないのが問題である。

将来に向けた発展方策

- ・ 就職支援プログラムは充実していて、それを利用した学生は良い結果を得ている。この事実をもっとゼミの先生を通して学生に伝え、参加率を増やすことをしなければならない。
- ・ キャリア開発のプログラムは、はじめたばかりで試行段階である。今後もプログラム内容の見直しと継続的な改善が必要である。

根拠資料

就職委員会議事録

就職支援室資料

7 教育研究等環境

(1) 教育研究等環境の整備に関する方針を明確に定めているか。

現状説明

特定の個人ではなく複数の教員および学生が利用しかつ、効果を上げることができる見込みのある機器等を整備する基準を設けている。

点検・評価

明確な整備指針はないが、環境整備に対しては、経営学部内の予算委員会、学科主任会議、教授総会の審議を経ている。

将来に向けた発展方策

単年度予算に基づき、環境整備を進めているが今後は複数年に及ぶ長期的な環境整備計画により充実した整備が実施できるものと考えている。

根拠資料

経営学部教授総会議事録

(4) 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか。

現状説明

経営学部へ配分される予算にて、経営学部の教員および学生が共通で必要と判断される機器等について、経営学部内における合意のもとで導入を行っている。

また、平成23年度からTAの増員要望についてアンケートを実施し、その増員理由について学部・大学院合同教務・FD委員会にて検討し、承認される理由のある科目についてはTAの増員を学部の希望として、担当理事等と協議している。

点検・評価

過去においては、購入した機器等が特定の個人が利用していたケースがあったが、現在は経営学部独自の経営学部予算執行基準を定めて、複数の経営学部内委員会にて必要の有無をチェックしているため公平かつ適切な使用がなされている。

将来に向けた発展方策

経営学部の特性上、ハードウェアよりもソフトウェアのほうが需要が高く、複数のソフトウェアを購入しているが、今後も増加する見込みである。このため新規導入時だけの評価ではなく、毎年度利用実態もふまえ継続の有無を検討できる体制をとり、限られた予算を有効に利用できるような仕組みを構築したい。

根拠資料

経営学部教授総会議事録

8 社会連携・社会貢献

(1) 社会との連携・協力に関する方針を定めているか。

現状説明

経営学部として特別な方針は定めていない。

点検・評価

社会連携については、東京理科大学産学官連携ポリシーが制定されているため、この規程に従い、適切に社会連携を行っている。

将来に向けた発展方策

社会連携は、教員個人の競争的資金の獲得や企業との共同研究だけでなく、研究科等の組織として産業界・行政と協力し、それが教育・研究活動を充実させる一つの要素となるように、具体的な連携先を模索しつつ、組織としての方針を定めたい。

根拠資料

経営学部教授総会議事録
久喜市等と地域連携資料

(2) 教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

現状説明

経営学部の所在する埼玉県久喜市と平成19年3月14日に包括協定を締結し、久喜市が設置する委員会への教員の派遣、地域の祭礼への学生の参加、久喜市民大学（久喜市主催の生涯学習講座）への教室提供および講師派遣等を行っている。

点検・評価

経営学部の所在する久喜市には、本学のほかに高等教育機関がないため、教員は久喜市から有識者としての期待が高い。特に本学部教員の場合は、複雑かつ高度な社会問題や自治体の経営評価等の機会における需要があり、問題解決に適した教員が久喜が設置した委員会の委員長または委員を委嘱されることが多く、活躍している。

また、学生についても久喜市の祭礼にボランティアとして参加し、地域における若い世代の中心的役割を果たしているといえる。以上のように包括協定に基づき、地域連携および貢献は果たしている。

将来に向けた発展方策

現在でも、久喜市との包括協定に基づき様々な分野での地域連携を行っているが、今後は地元企業や商工会等の問題解決や地域振興等にて経営学部教員の持つ知識や知恵を活用

経営学部

できるように、一層の協力関係を築くようにしたい。

根拠資料

経営学部教授総会議事録

産学官連携関係資料