

平成 23 年度経営学研究科自己点検・評価報告書

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

研究科における理念・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

本研究科は、我が国における経営学研究科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研究科という背景からみても適切であると考える。

将来に向けた発展方策

経営研究科の理念・目的に基づき実践的な教育を目指し、そのことが社会において評価されつつある。今後、この理念・目的をより高度に達成させるために、以下の 8 項目を本学部公式ホームページ等に記載するとともに、経営学研究科将来計画委員会等にて具体的にカリキュラムや教育内容に落とし込むことが必要であると考えている。

- ① ユニークな経営研究者の育成
- ② 優れた経営管理者の育成
- ③ 高度先進経営の開発
- ④ 卓越した経営教育とカリキュラムの提供
- ⑤ 研究力量を有する教員の確保と研究意欲のある学生の誘致
- ⑥ 学生の創意性、問題解決能力、世界性、倫理性教育の強化
- ⑦ 研究・教育効果を最大化するインフラ、サービスの提供
- ⑧ 学生のキャリアを尊重する経営教育の実践

なお、現在、将来計画委員会において策定中の将来計画が、これらのビジョンと目標を実現、達成する具体的な計画案となるよう努力をしている。

根拠資料

大学院要覧

(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

経営学研究科では、理念や目的を分かりやすい表現やイメージを使用して、経営学研究科 HP 等へ掲載し、周知している。

また、経営学研究科のような数量的・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、本研究科ではオリジナルホームページの充実や入試説明会等の広報活動を強化している。

点検・評価

多くの学生は本研究科の理念・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、教職員については、理念・目的がカリキュラム改革や将来構想を検討する際に、重要な事項であることから、適宜確認を行うことで認識しているものと考えている。

将来に向けた発展方策

経営学研究科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等の中で述べており、さらに、その充実を期すよう努力を行っている。

根拠資料

大学院要覧

東京理科大学経営学研究科公式ホームページ

<http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/graduate/index.html>

(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

経営学研究科内委員会として、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・目的は研究科にとって普遍的であり、それ自体を闇雲に変更するべきものではない。

しかし、社会のニーズや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。本研究科では、理念・目的

が変更を要する状況になっているかどうか、将来計画委員会や教務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ます。

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、教務委員会、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

大学院要覧

経営学部教授総会議事録

経営学研究科研究科会議議事録

東京理科大学経営学研究科公式ホームページ

<http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/graduate/index.html>

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2011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

本研究科の理念・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、本研究科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学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考えます。

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

東京理科大学大学院学則
大学院要覧

(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

本学部では、学部学科ごとの教員定員数があり、経営学研究科の固有の教員は配置しておらず、経営学部教員が研究指導及び授業を担当している。このため、組織の検討については、経営学部経営学科の学科主任および教授が中心となり、経営学部の延長線上にある大学院修士課程の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

本研究科では、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、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研究科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

東京理科大学大学院学則
教員人事取扱要項
大学院要覧

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

経営学研究科は経営学部経営学科に所属する教員教員のうち専任講師以上かつ専門科目担当教員（学部における経営学・会計学・経営情報、経営科学、政策分野の分野を、経営学、会計学、経営情報の3分野に分類）の18名にて構成されており、経営学部同様に、本研究科の理念・目的に合う人事構成となっている。

また、本研究科は文系学部の大学院ということもあり大学院の規模は収容定員40名と、経営学部の12分の1でしかない。また、修士課程のみ大学院組織であることから、大学院が独立して存在するのではなく、経営学部を母体とし、経営学部における教育システムのアドバンス要素をもつ人事構成である。

点検・評価

大学として求める教員像という、具体的なポリシーはないが、本研究科の理念や目的は広く公開しており、教員採用時にも資格要件だけではなく、こうした理念や目的に合致していると判断できる教員を採用している。

また、現状説明にあるように学部教育と密接な関係にある研究科であることを意識し、教育・研究を遂行できる人材を採用できるように努めており、そのことを理解した教員編成となっている。

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

東京理科大学大学院学則
教員人事関係取扱要項

(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、本研究科、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。2011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。本研究科・学科の専任教員全体の定員枠は、27名で、他に任期制ではあるが専任助教の枠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」、である大学院要覧と対応して教員組織は構成されている。現在は、経営学系7名(教授3名、准教授4名)、会計系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)、政策科学系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3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。2011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。教員組織は、毎年新規採用と昇任人事を適切に行うことにより、その整備を行っている。2010年度においては、定年退職者および、退職者の新規採用補充人事と昇任人事が行われた。その内容は、退職者2名の補充人事、退職者2名の補充人事、および、新規採用1名の人事(准教授)が行われた。また准教授から、教授への1名の昇任人事が行われた。新規採用人事において、募集は行ったものの、適任者を選考することができず、翌年にまわされた人事が2件あった。このように毎年新規採用人事と昇任人事を適切に組み合わせることにより、教員組織の整備と活性化を行っている。

点検・評価

学部、研究科の教員組織は、毎年、学部・学科および大学院の学習簿を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っている。その中でも、特に大学院担当教員資格と大学院指導教員資格は、大学院の研究科委員会において、最終的に承認される。その資格審査は、事前に小委員会が形成され研究業績と教育歴を、厳密に審査しその結果は研究科会議に報告審議され、最終的には、全員一致方式で承認され、教員人事委員会に報告する。教員の定員枠に関しては、毎年その補充を行っており、2011年においても、2010年の2名の積み残しと、残り2名の採用を適切に形で募集する手続きが進行中である。

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。また経営学研究科経営学科という、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。このため、時には適任者を採用するために、長期的に公募期間を置き、年度をまたぐ採用活動も計画している。このことは真の教員組織の活性化を行うためには不可避なことであ

ると認識している。

根拠資料

東京理科大学大学院学則
教員人事関係取扱要項

(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。採用プロセスについては全員が経営学部にも所属し、大学院の授業を担当することになるため、その資格審査を経営学部として採用される際の小委員会にて厳密に審査し、その結果を研究科委員会に報告審議され、最終的には、全員一致方式で承認され、教員人事委員会に報告する。

点検・評価

毎年、教員人事取扱要項に従って、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、最終的には経営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領は、高い効果を生む。

根拠資料

東京理科大学大学院学則
教員人事関係取扱要領

(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

本研究科では、全教員が経営学部にも所属していることや修士課程のみを対象とすることから、FD活動も研究科単独で実施するのではなく、経営学部と合同の組織の中で実施している。

点検・評価

効果が上がっている事項として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。これについても、経営学部の取り組み度合いが上昇することで、経営学研究科の取り組みも上昇しており、密接な関係にあるといえる。

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。

根拠資料

経営学部教授総会議事録

経営学研究科研究科会議議事録

学部・大学院教務・FD委員会

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

経営学研究科では、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経営学研究科では、以下の能力を身に付け、所定の単位を修得した学生に対し修了認定をしている。

1. グローバル化や地球環境問題など、広範かつ多様なビジネス環境で発生している諸々の問題について、自然科学と社会科学の知識を活用して解明でき、理論的かつ実践的な研究方法を身に付けている。
2. 「経営管理」、「会計学」、「経営情報」の分野毎の科目群を包括的に学び、自ら設定したテーマに関して、高度な専門知識を以って研究を完成できる能力を身に付けている。
3. コミュニケーション力に基づく、社会人としての意識と合理的判断を備えている。

点検・評価

『大学院要覧』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。毎年初年度の大学院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おり、成果があがっていると考ええる。

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、大学院入試説明会や大学院生学修ガイダンスや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

大学院学則第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

ディプロマポリシー

年度別大学院要覧

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

東京理科大学経営学研究科公式ホームページ

<http://www.ms.kuki.tus.ac.jp/graduate/index.html>

(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、これを大学院要覧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

新入生の学修ガイダンスの際に教育目標の配付や潜在的な学生にも、ホームページで開示しており、理解度が高まっていると考える。

将来に向けた発展方策

ホームページの充実を図る。

また、年度初めにおける新入生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。大学院入試説明会にてカリキュラムポリシーを説明する。

根拠資料

カリキュラムポリシー

大学院要覧

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

新入生の学修ガイダンスの際に教育目標の配付や潜在的な学生にも、ホームページで開示しており、理解度が高まっていると考える。

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、毎年度初めの研究科会議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研究科公式ホームページ <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大学院教務委員会、将来計画委員会、および研究会科委員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と見直しを図ってきた。

点検・評価

大学院教務委員会（学部教務委員会と合同開催）で定期的に検証しているが、定量的かつ本格的な分析は行っていない。

将来に向けた発展方策

大学院においては小人数のため、大学院生と教員が懇談できる機会を設け授業内容や授業方法について意見交換を行う。

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

本研究科においては、経営学部を母体に置き、修士課程レベルでのその発展的学修・研究し、将来的に他大学等への博士後期課程への進学や高度な専門性を有する職業人として就職を目指すことができるような授業科目を開設している。

点検・評価

効果があがっている事項：研究指導教員が中心となり、少人数教育ならではの学生の希望する進路先にあった授業科目の相談や研究指導を行っており、学生の希望に概ね応えている。

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。特に、大学院における語学教育科目が設定されておらず、学部学生時代の語学力を維持向上させるための仕組みを早急に検討する必要がある。

根拠資料

カリキュラムポリシー
学部・大学院教務・FD 委員会議事録
大学院要覧

(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

研究指導教員が中心となり、大学院生の授業に関する要望を吸い上げ、教務委員会等にて対応を検討する。

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

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することを評価する仕組みが不十分である。

将来に向けた発展方策

学生からの要望が高い、語学教育やキャリア教育等のこれまでの専門教育とはことなるジャンルの授業科目を設定すること等が必要である。

根拠資料

カリキュラムポリシー
学部・大学院教務・FD 委員会議事録
大学院要覧

【教育方法】

(1) 教育方法および学習指導は適切か。

現状説明

1 学年 20 名という少人数の大学院修士課程であるため、授業および修士論文作成に関する研究指導についても 1 名から 3 名程度の少人数による対話型の授業が展開している。

点検・評価

少人数授業のため学生の理解度に応じて授業レベルを変えることで、理解度を高めている。

将来に向けた発展方策

少人数であるが故に定量的に学習指導方法の適切さ等を公に学生と教員が議論するとうことがなかった。今後、学生との意見交換の場を設け様々な意見を吸い上げる仕組みを構築したい。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院教務・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、シラバス内では、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おり、それに沿って授業が展開されている。

点検・評価

学部・大学院教務・FD 委員会にて定期的に検証することで、シラバスの整備がれている。

しかし、その授業がシラバスに基づいて展開されているかどうかの検証はおこなっていない。

将来に向けた発展方策

大学院教務・FD 委員会が教育現場に行き、検証する。また、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。より具体的には、成績評価は、出席やレポートを中心に評価されており、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

レポートを繰り返すことで修士論文を作成する際の下地をつくることができる。このため、レポート重視による単位認定は適切であり効果があると考ええる。

将来に向けた発展方策

成績評価をレポートだけでなく発表等の公な方法で行う授業科目や英語によるレポート課題等の設定が必要である。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院教務・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

修士課程においては修士論文の作成を教育成果の集大成と位置づけ、研究指導教員だけでなく、授業を担当する教員もそれぞれのテーマに合うように配慮しつつ対話しながらの授業を行なっている。

点検・評価

修士論文の質向上については、予備審査および公開型の修士論文審査会を開催し、透明性かつ質を維持する仕組みをとっているため、高い質の修士論文を作成することができている。

将来に向けた発展方策

修士論文だけでなく、通常授業におけるそれぞれの教育成果を定量的に測り、個々の授業に反映させる仕組みづくりが必要である。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院教務・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

個人個人の希望する専門性を高めるために1年次よりゼミナールを設置し、修士論文を2年間かけて作成する過程で教育目標を達成するような仕組みとなっている。

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自発的に努力する姿勢とそれをサポートし指導する教員が密接に教育研究を進展させていることは成果といえる。

また、改善すべき事項として少人数であることから定量的な成果指標を取り入れておらず、成果が外部から見えにくくなっていることが挙げられる。

将来に向けた発展方策

定量的（見える化）が進展していないことから、教務委員会等を中心にして定量的な教育目標に沿った成果を提示できる仕組みを策定する。

根拠資料

FD 幹事報告

学部・大学院教務・FD 委員会議事録

(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（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。

点検・評価

予備審査や修士論文審査会を公開しその論文の透明性を高めるとともに様々なアドバイスを受けることで、質の高い修士論文を完成することができるため、修士の学位を授与するに足りる知識・技能を身につけた学生を輩出することができている。

将来に向けた発展

より質を高めるために、学内だけでなく学外の審査員を認める等の方策が考えられる。

根拠資料

学部・大学院教務・FD 委員会議事録

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

アドミッションポリシーに従って経営分野の研究において、先端的課題を自ら発見し、その解決に学士課程で養った基礎能力を適用でき、高度な経営知識と応用を科学的に習得する強い意思を持ち、習得後それをグローバル社会に還元できる人材の募集を行っている。このために多様な入学試験や出願資格を設定している。

点検・評価

本研究科のアドミッションポリシーにおいては、アカデミック型と MBA 型の両者を融合した研究科であることを特徴として明示している。このポリシーは本研究科の実態に合致しており、評価できると考える。

将来に向けた発展方策

本研究科のアドミッションポリシーの内容については明確であり評価できるが、入学定員（20名）に達していないことが常態化していることから、アドミッションポリシーおよび本研究科の理念・目的をより周知し、入学者数の増加を目指したい。

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

経営学研究科のアドミッションポリシーに基づき入試方式として、(1) 一般選抜（前期・後期）、(2) 学内選考（学内推薦入学）、(3) 他大学等からの推薦入学、(4) 外国人留学生入学、(5) 社会人選抜の5種類入学試験を行っている。(1)と(2)の入学者は、本学部卒業の学生が中心で、(3)、(4)の入学者は、年に数名と少ないが、(1)と(2)の区分から入学してくる院生とは異なる背景を持っていて、本学卒業の院生の刺激になっている。また、(5)の区分の院生は、実践を踏んできたという意味で、全院生の刺激になっている。

点検・評価

多様なチャンネルを用意し、本学出身者だけでなく他大学からも受験・入学してもらえるようにホームページ、入試相談会、ポスター送付等の PR 活動を行っている。また、推薦入学制度が本学学生のみに限られていたことから、2010 年度から他大学出身者に対しても推薦入学制度を設けるように制度改革をおこない、公正化を図った。

しかし、実際に志願する学生は外国人留学生を除くと 9 割以上が学内出身者であり、出身大学の多様化が図られているとはいえない状況にある。

将来に向けた発展方策

学生募集という面においては、公正かつ多様な入試方式を通じて実施しており、今後も継続していきたい。

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

(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

本研究科の収容定員は 40 名（入学定員 20 名）であり、在籍学生数は 34 名（2011 年 5 月 1 日現在）である。このため収容定員割れとなっている。

点検・評価

2011 年度入試の入学者数が 19 名まで上昇したことから、収容定員充足率が 85%まで上昇した。この数値は、朝日新聞・河合塾による「ひらく日本の大学」調査（朝日新聞 2011 年 8 月 13 日朝刊）による社会科学・国際系の収容定員充足率 74%を超えている。しかし、収容定員割れを起こしている事実が変わりはなく、収容定員に達するように、研究科内の入試広報委員会を中心に努力していきたい。

将来に向けた発展方策

収容定員数に学生数を近づけることは、大学経営の側面だけでなく、教育と研究の質の維持と向上のためにも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、様々な手法が考えられるが、いずれにしても入学したいという意思のある学生を増やすことが重要である。本研究科の場合、修士課程のみの大学院であるため、研究者を志向する学生にとって魅力的に見えず、他大学へ進学する経営学部学生も例年 10 名程度いることから、早期の博士後期課程の設置も一つの方策と考える。また、博士後期課程の設置が困難な場合、本学内の専門職大学院イノベーション研究科や工学研究科・理工学研究科

経営工学科と連携することで、魅力ある研究型の大学院を構築することも検討したい。

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

学生の受け入れ方針（アドミッションポリシー）については 2010 年度に制定したものであり、これに基づき学生募集が適切かどうか検証はおこなっていなかった 2010 年以前においては、明文化された受け入れ方針は、設定されていなかったが、毎年入学試験終了後、問題の点検、精査を行い、特に留学生と社会人入試においては、入試科目を点検し、論文形式の問題を重視する方向で入試問題の作成をおこなっている。

点検・評価

アドミッションポリシーに基づく、学生募集の定期的な検証を行い 1 月から 3 月にかけて経営学研究科会議にて次年度の入学者の選抜方法や日程等について検討している。

将来に向けた発展方策

年度の入学者選抜方法を検討する際に、アドミッションポリシーに照らし合わせ、適正であるか検討することを経ってから入学者選抜方法の詳細を検討するようにプロセスを改めた。具体的には、各年度の 3 月までに年間の入学試験日程と同時に募集要項と募集ポスターの作成の素案を作成し、以後順次実行していく。

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

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。これに経営学研究科（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、制度変革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

学生委員会議事録

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少人数かつ大学院生室にて個人ごとの机が用意されており、周囲の大学院生間で教えあうことや、教員との距離が短いことによりコミュニケーションをとることが容易である。

点検・評価

- ・ 少人数授業が基本であることから、問題なることは少なく多くの場合は学生間・教員と学生間で解決する。
- ・ 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ので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いえる。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

- ・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

- ①学生委員会議事録
- ②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、休学や退学の数には減少傾向を示してないので、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、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不明である。

根拠資料

- ①学生委員会議事録
- ②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。
- ・文科省の指導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。教務委員会と一緒にこの対応を開始したところである。
- ・SPI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て行き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、経営学研究科内の予算委員会、学科主任会議、教授総会の議を経ている。

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

経営学研究科研究科会議議事録

(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

経営学研究科へ、配分される予算にて、経営学研究科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、経営学研究科内における合意のもとで導入を行っている。

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、現在は経営学研究科独自の経営学研究科予算執行基準を定めて、複数の経営学研究科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

経営学研究科の特性上、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

経営学研究科研究科会議議事録

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

経営学研究科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

経営学研究科研究科会議議事録

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

経営学研究科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

経営学研究科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。特に本研究科教員の場合は、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研究科教員の持つ知識や知恵を活用できるように、一層の協力関係を築くようにしたい。

根拠資料

産学官連携関係資料