

経営学研究科

1 大学院研究科の使命および目的・教育目標

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
A群・大学院研究科の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の適切性	【現状】 独立した精神と「個」の強さをもち、経営学の分野で高度の専門性を身につけた大学院学生を育成することを基本理念・目的とする。それをふまえて、前期課程においては研究や教育、ビジネスや公的分野で活躍しうる人材を養成すること、後期課程においてはプロフェッショナルとして研究に携わる人材を養成することを目的とする。 【長所】 「個」の強さをもち高度の専門性を身につけるという理念・目的は、高等教育機関として適切である。前期課程では多様な進路に対応しうる人材、後期課程ではプロフェッショナルとして研究に携わる人材を育成するという目標も妥当である。また、経営学という学問を基礎としているのでビジネスで活躍する人材を育成しうる点で、他とは異なる特徴を有する。 【問題点】 前期課程マネジメントコースについては、グローバルビジネス研究科と会計専門職研究科の設置にともない、基本理念、必要単位数、設置授業科目などについて再検討する必要がある。	経営学研究科カリキュラム委員会から、リサーチコースにおけるコース(進学、就職)設定の見直し等について報告があった。終了要件単位を36単位とする等の改善を行った。
B群・大学院研究科の理念・目的とそれに伴う人材養成等の目的の達成状況	【現状】 後期課程大学院学生の大学、短期大学への就職(専任教がなく非常勤講師としてだけ勤務している者を含む)は2004年度、2005年度ともに7名であった。定員及び在籍者から考えて後期課程の目的を達成していると考えられる。前期課程については、定員をほぼ充足する在籍者がおり、しかも在籍者の9割程度が標準修業年限中に修了している。提出された修士論文、課題研究レポートの水準も高い。なお、大学院研究科の理念・目的等については、大学院案内、大学院便覧、ホームページにおいて示されている。 【長所】 修士論文、課題研究レポートの作成指導は適切である。作成指導は演習の時間だけでなく、特別に時間を確保したり研究会で報告させたりすることによっても頻繁に行われている。毎年のように作成できずに留年する者がいるが、指導を充実させた結果として要求水準が高くなり、それを達成できないために発生していると考えられるので、消極的現象と理解することは必ずしも妥当ではない。	

1 大学院研究科の使命および目的・教育目標に基づいた特色ある取組み

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(研究科における特色ある取組)	【現状】 社会人対象のマネジメントコースは社会人入試だけであるが、リサーチコースにおいても社会人入試を実施している。実務経験のある大学院学生を募集することにより、マネジメントコースはもちろんリサーチコースにおいても、社会人の積極的参加により授業時の議論がいつそう深められ、また実務経験のない大学院学生にたいしては新たな視点が提供されている。 【長所】 理論が現実ではどのように適用されているか、実務ではどのように意識されているか、理論の限界はどこにあるかなどが社会人より提起され、そのことにより理論の意義が明確にされることが多い。実務経験のない学生にとっては、理論のあり方について疑問をもつことにより、理論についての理解を深めたり、新たな視点をえてその後の研究に反映したりすることができる。社会人にとっては、実務の視点から理論を理解することにもつながり、高い教育効果をあげている。	・左記の問題点に対する改善方策

2 修士課程・博士課程の教育内容・方法等

(1) 教育課程等

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(大学院研究科の教育課程) ★目的・目標 独立した精神と「個」の強さをもち、経営学の分野で高度な専門性を身につけた大学院学生を育成することを基本理念・目的とする。そのため、前期課程においては研究や教育、ビジネスや公的分野で活躍しうる人材を養成し、後期課程においてはプロフェッショナルとして研究に携わる人材を養成するために多様な教育内容を展開することを目的とする。		
A群・大学院研究科の教育課程と各大学院研究科の理念・目的並びに学校教育法第65条、大学院設置基準第3条第1項、同第4条第1項との関連	【現状】 教育課程は、「個」の強さをもち経営学の分野で高度な専門性を身につけるといふ本研究科の理念・目的を実現できる体制となっている。修士論文が必須とされ、そのためには原則として2年間の演習における指導が必要とされている。そのプロセスのなかでは『経営学研究論集』への投稿も奨励されている。通常の授業においては、修士論文を重視した指導、少人数のメリットを生かした双方向型・ディスカッション重視型教育ができるようになっている。 博士前期課程においては、学校教育法第65条及び大学院設置基準第3条第1項を達成するために、経営学領域における多様かつ幅広い授業科目を設置し、専任准教授の一部をふくむ研究業績の高い教員が学術の理論及び応用を教授して学生の研究能力を高めている。そして本研究科においては、社会人のみを対象とするマネジメ	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	ントコースであっても、大学院で理論面を含む研究をすることによって、結果としてビジネスその他の分野で求められる能力を育成することを意図している。 博士後期課程にあつては、学校教育法第 65 条および大学院設置基準第4条第1項を達成するために、多様な授業科目を設置するとともに、必要に応じて前期課程の授業科目を履修できるようにしている。また、指導教員による指導ばかりでなく、『経営学研究論集』の審査のさいには副査のコメントを投稿者に伝える仕組みを採用している。 【長所】 多様かつ幅広い授業科目を設置している。修士論文指導のための演習は必修化されている。『経営学研究論集』への投稿に際しての指導も充実している。	
B群・「広い視野に立って清深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養う」という修士課程の目的への適合性	【現状】 経営学領域における多様かつ幅広い授業科目を設置しており、「広い視野に立って」いるといえる。また、担当する教員には、経験と研究業績豊かな教員はもちろん、若手の専任准教授の一部がふくまれており、清新な学識を教授研究できる体制となっている。 本研究科においては、研究する能力と業績のある教員が学生の専攻分野の研究能力を高めている。そして社会人のみを対象とするマネジメントコースであっても、高度専門職業人の養成を第一の目標としているわけではなく、研究をすることによってビジネスその他の分野で求められる高度の能力を育成するようにしている。 【長所】 個々の教員の修士論文にたいする熱意が指導に反映されている。他大学前期(修士)課程出身者が博士後期課程を受験するさいに修士論文の提出が求められるが、それらの多くは本研究科の修士論文に比べるとレベルが低く、欠格点である場合も多い。 【問題点】 多様かつ幅広い授業科目を用意しているので広い視野に立って清新な学識を授ける点では問題がない。ただし、かねてより多様な経歴を経た学生が存在するので、それに学生にとっては最低修得単位数を引き上げることが検討課題であった。	修了要件単位を 36 単位とした。専門的職業従事者への再教育機会の提供のために、所定の要件を満たした社会保険労務士の受け入れを行うこととした。多様な授業科目の提供等のために研究科間共通科目を設置することとした(大学院委員会承認)。研究方法についての質的な充実を一層図るため「社会科学研究方法特論」をテストケースとして開講することとした。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
B群・「専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養う」という博士課程の目的への適合性	【現状】 博士後期課程においては、一方で多様な授業科目を設置し、必要に応じて前期課程の授業科目を履修できるようにするとともに、履修単位数を限定して選択の幅を広げ、自立して研究活動を行う能力を育成する体制がとられている。また、指導教授は熱意をもって通常の指導にあたる以外に、積極的に学会、研究会等にも学生を参加させている。指導教授による指導ばかりでなく、『経営学研究論集』の審査のさいには副査からも暖かであつて厳しい指導がなされている。 【長所】 組織としての指導体制は現状にみられるように望ましいものとなっている。また指導教授による指導は熱心かつ多様である。それは大学院学生の各種学会、研究会への参加状況に現れている。また『経営学研究論集』の掲載率は教員の期待水準が高いために逆に低くなっている。しかし、掲載された論文の水準は高い。熱心かつ暖かな指導の結果として、大学院学生と教員スタッフとの関係も良好である。 【問題点】 幅広い研究上の基礎や方法論を組織として教育するという点については、一層の検討が必要である。	会計専門職研究科教授が博士後期課程の指導に当たることについて、引き続き検討を行う。
A群・学部基礎を置く大学院研究科における教育内容と、当該学部の学士課程における教育内容の適切性及び両者の関係	【現状】 本研究科の教育内容は、経営学部の経営、会計、公共経営という3学科体制に対応した適切なものとなっている。また、大学院授業科目を学部4年生が履修したり、早期卒業生を受け入れたりする制度も存在している。 【長所】 本研究科と経営学部とは、現状にみられるように最高水準の強い連携をもっている。 【問題点】 学部からの進学者を増加させる方策について検討する必要がある。	学内選考入学試験の出願資格の見直しを行った。
A群・修士課程における教育内容と、博士(後期)課程における教育内容の適切性及び両者の関係	【現状】 博士前期課程担当の専任教員のみが博士後期課程の研究指導をしており、その構成も適切である。前期課程の授業科目は、外国語経営・会計研究以外は、経営理論、企業論、経営科学、経営管理、人事・労務、経営史、財務会計、管理会計、公共経営という9つの系に分類されている。これに対応して博士後期課程の授業科目は、経営理論特殊研究、企業論特殊研究、経営科学特殊研究、経営管理特殊研究、人事労務特殊研究、経営史特殊研究、財務会計特殊研究、管理会計特殊研究、公共経営特殊研究という9つの授業科目があり、それぞれを複数の教員が担当している。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	また、博士後期課程の大学院学生が博士前期課程の授業科目を履修し単位をあたえるという制度が設けられている。マネジメントコース(あるいは類似のコースや専門職大学院)の出身者についても博士後期課程に入学できる。修士論文を作成しないマネジメントコース(あるいは類似のコースや専門職大学院)の出身者については、原則として4万字以上の修士論文相当のものの提出が認められている。 【長所】 博士後期課程の学生が博士前期課程の単位を修得できるなど、前期課程と後期課程とが強く連携している。後期課程の学生が前期課程を履修することにより、前期課程の学生にとって、研究上の啓発を受ける良い機会ともなっている。	
A群・博士課程(一貫制)の教育課程における教育内容の適切性	【現状】 本研究科は博士前期課程と博士後期課程とに分かれており、厳密な一貫性は採用していないので、該当しない。また、他の研究科、他大学の大学院の出身者であっても、本研究科博士前期課程出身者に比べて不利ということはない。	
A群・課程制博士課程における、入学から学位授与までの教育システム・プロセスの適切性	【現状】 入学時には充実した新入生オリエンテーションを実施している。そのさいには特別に博士学位取得を取り上げ、大学院委員が説明している。博士学位の基礎は修士の学位であるので、オリエンテーションの前には修士論文発表会を開催し、修士と博士の学位請求論文について認識を深めさせている。前期課程においては修士論文を重視した教育が熱心に行われており、それは博士学位請求論文の方法や基礎を構築するプロセスとなっている。 博士後期課程に入学後は、新入生オリエンテーションのさいに、博士学位請求論文について「博士学位請求論文について」「課程博士号授与までの手順および日程」という2種類の研究科独自の資料にもとづいて詳細に説明している。そして『経営学研究論集』への投稿論文は博士学位請求論文を意識したものとするよう指導している。 博士後期課程に2年を超えて在学している者が課程博士号の申請をすることができる。申請者は毎年10月第3木曜日までに書類を提出する。申請をうけて研究科委員会では指導教授が推薦し予備審査にはいる。予備審査では面接も行われ、論文の修正・加筆が求められる。その後、研究科委員会において予備審査報告が行われ、共同研究室において博士学位請求論文が約1カ月開示される。その後、研究科委員会において本審査受理が審議され、投票により認められたならば本審査にはいる。本審査が行われたのち、研究科委員会において可否の投票が行われて、学位授与が決定される。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	【長所】 課程博士の授与者は、2004 年度、2005 年度とも 4 名であり、定員、在籍者数から考えて授与率は高いといえる。ガイダンス等においても学位取得を奨励しており、学生も学位取得を具体的目標として意識している。	
C 群・創造的な教育プロジェクトの推進状況	【現状】 2005 年度は、大学院学生を主対象とする国際シンポジウムを開催した。UCLA のビジネススクールから 3 名、本研究科の大学院生が 1 名、本研究科の教員 2 名の合計 6 名が報告者となり、さらに、本研究科の教員 3 名がコメンテーターとなった。本研究科大学院学生は、約 30 名が参加した。また、例年のように学外研究者を中心として特別講義が数回にわたって実施された。 【長所】 当シンポジウムは大学院学生に大きな刺激をあたえた。次回はアジア圏中心で開催してほしい旨の希望が寄せられたほどであり、こうした企画の実現は他の大学、研究科ではあまり見られないものである。 【問題点】 準備に相当の期間を要するため、頻繁に開催することが難しい。	研究科内のカリキュラム委員会を中心にして検討に着手する。また、創造的教育プロジェクトについての学内外でのシンポジウムがあったら積極的に参加するなど、学外の機会を積極的に利用する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(単位互換、単位認定等) ★目的・目標 他大学の大学院との学術的提携・交流を促進し、教育・研究の充実を図ることを目的としている。提携大学及び提携・交流の数を増加させる。		
B 群・国内外の大学等と単位互換を行っている大学院研究科にあっては、実施している単位互換方法の適切性	【現状】 明治大学、法政大学、立教大学、中央大学、専修大学の 5 大学による「経済・経営・商学分野に関する協定」、中央大学、東洋大学、日本大学など 10 大学による「首都大学院コンソーシアム」に参加している。文京学院大学大学院経営学研究科とも個別に単位互換をしている。 これらの協定については、年度初めに事務室に申請書を提出し担当教員の承認をえることになっている。本研究科では、8 単位まで他大学院の授業科目を履修することができる。 さらに、海外協定校への留学も可能であり、日仏共同博士課程交流事業、ルノー財団パリ国際 MBA プログラムという制度もある。 【長所】 多くの単位互換校を有しており、また外国の大学院で学ぶことも可能である。充実した体制といえる。 【問題点】 大学院に行って単位互換をうける学生よりも受け入れる	他大学院との単位互換制度についてガイダンスなどで周知するとともに、他大学院の魅力を紹介する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	学生の方が多い。しかし、立地条件や教員の充実度を考慮すると仕方のない面が強い。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(社会人学生、外国人留学生等への教育上の配慮)		
★目的・目標 社会人学生、外国人留学生を入学させることによって、多様な視点からの議論がなされるようになり、個々の授業における理解が深められる。また、本研究科にとっては、一般学生の理論研究に大きな刺激をあたえるために社会人の実務経験は貴重である。		
A群・社会人、外国人留学生に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮	【現状】 社会人に対しては夜間と土曜日に授業を行ったり、修士論文に代えて実務経験をふまえた課題研究レポートの作成も許容したりして、適切に対応している。授業科目についても事例研究特論および類似の授業科目を8科目設置したり、実務に従事している教員、実務経験のある教員を非常勤講師や兼任教授としたりしている。 しかし、社会人といっても本研究科では研究指向の強い者が多いので、社会人にたいしても課題研究レポートではなく修士論文の作成を原則としている。 本研究科では外国文献研究8単位が必修とされている。そのため外国人留学生にたいしては、日本語経営文献研究A・Bを設置している。また、特に英語経営文献研究A・Bについては、英語圏以外の国の出身のために英語力が不足している者を対象とした授業を設置している。 なお、社会人や外国人留学生だけを対象としたオフィスアワーやカウンセリング、ガイダンスなどは実施していない。 【長所】 社会人が関心をもつと想定される事例研究の授業を設置したり、実務経験のある教員を配置したりしているが、他方で理論研究の授業も豊富に設置している。したがって、社会人はバランスのとれた大学院教育をうけることができる。 【問題点】 社会人は必ずしも、実務に役立ついわゆる高度専門職業人教育をうけたいと考え経営学研究科に入学してきているわけではないことが、次第に判明してきた。したがって、マネジメントコースのあり方について再検討し、場合によってはカリキュラムを修正する必要性が生じてきた。	カリキュラム委員会においてカリキュラムについて検討し、必要な場合にはマネジメントコースの新たなあり方を前期中に研究科委員会に諮る。
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(生涯学習への対応)		
★目的・目標 大学院の社会的使命として、生涯学習時代に対応して社会人の多様な学習の仕方に応じる体制を備えることが必要である。		

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・社会人再教育を含む生涯学習の推進に対応させた教育研究の実施状況	【現状】 科目等履修生制度を備えている。社会人向けのマネジメントコースにおいても科目等履修制度を利用することができる。 【長所】 面接だけで比較的容易に科目等履修生制度を利用できる。授業においても大学院入学者となんらの区別はない。	・左記の問題点に対する改善方策
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(研究指導等) ★目的・目標 大学院での教育の中心は修士論文、博士論文の作成のための研究指導である。授業科目の履修も修士論文、博士論文の作成に役立っているが、それを修士論文、博士論文に結実させるためには研究指導が必要である。		
A群・教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた教育・研究指導の適切性	【現状】 修士論文、博士論文にいたる教育課程の展開は適切である。 博士前期課程において授業科目は9つの系に分けられ、学生が自らの関心に従って適切に授業科目を履修できる体制となっている。修士論文を作成するうえでの指導教員は9つの系のいずれかに所属し、学生はその指導教員の演習を履修することになっている。 修士論文を作成するにあたっての直接的指導は指導教員によって行われ、修士論文の作成のための幅広い基礎が指導教員の講義である専修科目並びに当該の系の他の講義科目などによって提供されている。 また、それら9つ以外の外国語経営・会計研究という区分のなかで、外国文献研究8単位が必修とされ、修士論文を作成するさいに外国文献を用いるための基礎が教育されている。 さらに、アカデミック・プレゼンテーションという授業科目も設置されており、英語による報告技術について指導が行われている。2007年度からは、大学院共通科目として学術英語コミュニケーション、英文学術論文研究方法論、大学院総合講義Aという授業科目も開講されており、英語による論文作成とプレゼンテーションについての教育体制が整備された。 修士論文を作成するための研究の方法については、従来は、個々の教員のノウハウの枠内での指導という傾向が存在していた。しかし、それでは指導に限界があるので、2007年度より経営学研究方法特論という授業科目を設置した。この授業科目は博士後期課程の大学院学生にとってもきわめて有益である。 修士論文の審査にあたっては主査と副査2名が選出される。主査は指導教員が務める。副査2名は専門領域が近い教員が選ばれる。そのさい、審査業務負担も考慮される。なお、本研究科において与えられる修士学位は修士(経営学)であり、適切に専攻分野が付記されている。 本研究科では、標準修業年限未満で修了することを認	経営学研究方法特論の設置、重要性について周知する。カリキュラム委員会において修士論文や博士論文の研究報告会が可能であるかどうかについて検討し、その結果を踏まえて研究科委員会に諮る。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	めている。それは明治大学大学院学則 32 条において認められている。本研究科では、さらに「修業年限短縮による修士学位授与」内規が定められている。2006 年度は2 名が修業年限短縮制度により修了している。この制度により修士学位を授与されるためには一定の条件が必要であり集中的な研究も必要とされるが、実績と能力がある者にとっては1年間という展望可能な期間であるために適切な制度となっている。 博士後期課程においては、前期課程における9つの系に対応した9つの授業科目のいずれかを担当する教員の研究指導を受けなければならない。それとともに、指導教員が必要と認めた授業科目を原則として1年次に履修する。指導教員は授業以外にも学生と頻繁に面談して博士論文の作成のための研究指導をしている。 博士後期課程に2年を超えて在学している者は、毎年10 月第3木曜日までに課程博士号の申請をすることができる。研究科委員会において指導教授が推薦し予備審査にはいる。面接、加筆・修正を含む予備審査の後、研究科委員会において予備審査報告が行われ、約1ヵ月間の共同研究室開示期間にはいる。その後、研究科委員会において本審査受理が認められたならば本審査にはいる。本審査の後、研究科委員会において投票により学位授与が決定される。 博士論文の審査にあたっては主査と副査2名以上が選出される。主査は指導教員が務める。副査2名は専門領域に近い教員が選ばれる。当該領域の専門家が少ない場合には、さらに他の研究科や他の大学の研究者が副査に加わることがある。 なお、本研究科において与えられる博士学位は博士(経営学)であり、適切に専攻分野が付記されている。 博士学位請求論文の審査にあたっては、次のような規準が適用されている。 ① 論文は、社会科学とりわけ経営学の対象とする課題や分野について新たに立てられた問題提起において、これまでの研究状況を踏まえた上で、何を付け加えたかを明確にするとともに、そのことを通じてその分野の研究に寄与する内容をもつことが必要である。 ② 理論ないし学説に関するテーマについては、その分野でこれまでの業績に十分に検討を加えた上で、理論を明確にしながら、論文提出者の知見を提示することが求められる。 ③ 実証的ないし歴史的なテーマについては、これまでの研究成果についての検討に加えて、十分なデータないし史料を検討・分析し一定の命題を論証することが求められる。 ④ 新たな認識あるいは方法の適用や国際比較など新しい分野の研究やアプローチについては、そのユニークさや何を特徴とするかについて論述することが求められる。 修士及び博士の学位の授与については、明治大学学位規程に定められている。しかし本研究科においては、さらに「博士学位請求論文について」「課程博士号授与まで	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	の手順および日程」と題するものが存在しており、上述の規準や論文の分量などは前者に、日程、提出書類などについては後者において示されている。 【長所】 修士論文、博士論文の作成のための教育・研究指導の体制は上述のように充実している。経営学領域における研究の方法についての全般的指導もなされている。教員はそうした体制のもとで熱意をもって授業を行い、論文指導にも力を注いでいる。個々の教員が自らのミッションを意識していることは大きな意味をもっている。指導体制および教員の意識の結果、他大学と比べても修士論文の水準は高く、また博士論文の提出率や水準も満足できる水準にある。 【問題点】 2007 年度に新たに設置した経営学研究方法特論の履修者が期待より少なく、1桁にとどまり、後期課程大学院学生の履修者もいない。重要な基本科目であるので、多くの大学院学生の履修が望まれる。その他の教育・研究指導の体制およびその運営は適切であるが、研究科横断的な情報、ノウハウの伝達がやや不十分である。	
A 群・学生に対する履修指導の適切性	【現状】 大学院学生向けの充実したオリエンテーションによってカリキュラムの趣旨や内容を理解させ、適切な履修指導をしている。事務室の窓口においても、質問などにたいして個別に丁寧かつ親切に対応している。各種配付資料においても履修について適切に示されている。さらに、具体的な締め切り期限などの事項については、必要に応じて掲示により学生に伝達している。 たとえば 2007 年度のオリエンテーションは4月7日の午後3時半から約2時間にわたって行われた。司会は大学院委員が行った。執行部並びに事務局が紹介され、配付資料の確認が行われた。そして研究科委員長より、大学院の目的や新入生に期待すること、研究科委員会の任務などについて訓辞した。つぎに大学院委員より、大学院委員の役割、修士論文・博士論文の作成・手続き、奨学金などについて説明した。続いて専攻主任より専攻主任の役割、研究計画・生活スタイル、『経営学研究論集』、図書館利用などについて、履修指導的視点から説明した。最後に事務局より、履修届の詳細、学生証などについて説明した。以上において明らかなように、委員長の理念的、総論的な訓辞から事務局よりの詳細な説明にいたるまで、適切に指導している。2007 年度オリエンテーションのときの配付資料は、次の 11 点であった。 1.配付資料一覧表 2.2007 年度本研究科スケジュール 3.「博士学位請求論文について」および「課程博士号授与までの手順および日程」(博士後期課程のみ) 4.『経営学研究論集』執筆要綱 5.経営学研究科時間割表	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	6.履修計画書 7.履修計画書見本 8.履修届マークシート用紙 9.履修届提出にあたっての注意事項 10.科目コード一覧(履修番号表) 11.『経営学研究論集』第26号 『大学院シラバス 経営学研究科』においては、それぞれの授業科目についての形式が授業内容、履修上の注意、教科書、参考書、成績評価の方法、その他に統一されており、学生は参照・比較しやすいものとなっている。なお、オフィスアワーは特に設けていないが、学生と接触する機会は多く、とくに問題はない。 【長所】 教員や事務職員が丁寧かつ親切に対応しており、特に他大学からの入学者から謝意が表明されることが多い。	
B群・指導教員による個別的な研究指導の充実度	【現状】 博士前期課程においては、主として修士論文の作成に向けて個別的な研究指導が行われている。そのためには、1, 2年次の演習の時間があてられる。しかし通常はそれだけでは不十分であるので、別に時間を確保して指導することも頻繁に行われている。さらに、すでに教員になった者や博士後期課程の学生も参加する研究会等において報告し、そこで指導教員をふくむ多くの研究者からアドバイスを受けることも普通である。 博士後期課程においては、1年次の授業を除いては、制度的に定められた指導時間は設けられていない。後期課程では、研究者として自立して研究活動を行う高度の研究能力およびその基礎となる豊かな学識を養うことを目的としており、その指導のためには柔軟な指導体制が必要であり、1週間のなかでこの時間に指導するという仕組みと相容れない。 そこで、博士後期課程においては、学生の研究の進捗状況に応じて、1週間に何回も面談したり時には2, 3週間に1度面談したりするということが行われている。また、出身者・他大学教員や前期課程学生との研究会等も頻繁に開催されており、そこでの指導教員を中心とする多くの研究者からのアドバイス・助言も研究指導の重要な一環である。さらには、学会報告とそれを手段とする指導も重要な機会となっている。 修士論文や博士論文の提出率や水準から考えて、充実した指導がなされているといえる。 【長所】 教員は丁寧かつ親切に対応しており、出身者から研究指導にたいして謝意が表明されることが多い。	
C群・複数指導制を採っている場合における、教育研究指導責任の明確化	本研究科では複数指導制を採用していないので、該当しない。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・教員間、学生間及びその双方の間の学問的刺激を誘発させるための措置の適切性	【現状】 『経営学研究論集』掲載のための論文審査において副査と大学院学生とのコミュニケーションを可能にしている。また、新入生オリエンテーション当日に修士論文発表会を開催し、教員がコメンテーターを務めている。さらに、本学の地理的条件の良さから学会や研究会を開催することが多く、教員および大学院学生にとって研究上の刺激となっている。 【長所】 『経営学研究論集』の審査を機会として、副査から研究上のアドバイスをうけることができ、良い人間関係も構築できる。また、地理的条件の良さは、他大学の教員や大学院学生との研究交流に大きく寄与している。	
C群・研究分野や指導教員にかかる学生からの変更希望への対処方策	【現状】 (1)指導教員が在外研究や退職などにより指導教員に特別の事由が発生したとき、及び(2)入学後、当該学生が指導教員の変更を希望し、現指導教員及び新指導教員双方が正当な理由であることを認め、変更に同意したときには、研究科委員会の議を経て指導教員の変更を認めることがある。上記(1)の場合は随時変更する。(2)の場合は履修届け提出締切日までに変更届けを事務室に提出しなければならない。変更後の処置も含めて、これらの内容は「指導教員の変更に関する内規」に定められている。 【長所】 変更希望に充分に対応できる。	
C群・才能豊かな人材を発掘し、その才能に適った研究機関等に送り込むことなどを可能ならしめるような研究指導体制の整備状況	【現状】 本学の制度として、大学院に在籍したまま他大学の助手となったりすることが可能となっている。2006年度は博士後期課程に在籍しつつ早稲田大学の助手として勤務している者がいた。 【長所】 実際に他大学の助手となったり研究機関に就職したりする者がおり、そうした者を育成するような研究指導体制となっているといえる。	

(2) 教育方法等

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(教育効果の測定) ★目的・目標 研究科の教育目標を達成し十分な成果をあげうるような教育方法を採用することが必要である。そのためには、教育効果の測定方法、成績評価の方法、教育・研究活動の改善策について自己点検・評価をしなければならない。		

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
B群・教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性	【現状】 過去には大学院学生に対するアンケートを実施したことがある。試験等により教育・研究指導の効果を測定することはつねに行っている。 【問題点】 教育・研究指導の効果を十分に測定しているとはいえない。	学部と同様に大学院学生による授業評価が望ましいとは思われないので、大学院においてはどのような方策が適当かについてカリキュラム委員会等で具体策を検討、実施する。
C群・修士課程、博士課程修了者(修業年限満期退学者を含む)の進路状況	【現状】 博士前期課程の修了者 26 名のうち、一般企業(入学前から勤務している場合を含む)が 15 名、博士後期課程進学が2名、各種学校入学2名、その他不明が7名である。博士後期課程については、若干が大学に就職したが、それ以外の多くは引き続き大学院に籍をおいて研究を継続している。 【長所】 大学院学生の努力もあって、比較的希望に即した進路に進んでいる。	
C群・大学教員、研究機関の研究員などへの就任状況と高度専門職への就職状況	【現状】 博士後期課程大学院学生(専任校がなく非常勤講師としてだけ勤務している者をふくむ)の大学、短期大学の教育職に就任した人数は 2005 年度7名、2006 年度は 2 名であった。 【長所】 博士後期課程の定員及び在籍者から考えて、大学教員への就任状況は比較的良好である。 【問題点】 良好な就任状況を維持する仕組みが不十分である。	2005 年度に開催した出身者を講師とする博士後期課程大学院学生向け就職ガイダンスの継続を試みる。また、2006 年度に実施した本研究科出身者との連携を強めるために出身者の集いを今後も開催する。大学教員としての就職のためには研究業績と博士学位が重要であるので、これらの指導の充実を図る。『博士後期課程在籍者一覧』の作成、配付も継続する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(成績評価法) ★ 目的・目標 成績評価について自己点検・評価することは、研究科の教育目標を達成し十分な成果をあげるために必要である。		
B群・学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性	【現状】 授業は学生からの報告、ディスカッション、まとめという双方向型で行われている。そこで報告、出席、議論への参加などを総合的に判断し評価している。教員によっては試験も実施している。外部の査読雑誌や懸賞論文に応募することも奨励されており、時には掲載されたり入選したりしている。 【長所】 試験という結果だけで判断するというよりもそこに至るプロセスを評価することが重視されているといえる。	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(教育・研究指導の改善) ★目的・目標 研究科の教育目標を達成し十分な成果をあげるためには、教育・研究指導の内容を継続的に改善していかなければならない。		
A群・教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況	【現状】 個々の教員が個人のレベルで教育・研究指導方法の改善に努力している。また、全学のFD委員会には研究科委員会メンバーを大学院委員会選出の委員として出席させており、大学全体のFD活動と連携を維持することが可能な体制となっている。 【長所】 大学全体のFD活動と連携を維持することが可能な体制となっている。 【問題点】 教育・研究指導方法の改善を促進するための取り組みは、組織としては行っていない。	大学院においてはどのような取り組みが可能かについてカリキュラム委員会等で検討し、実施できるところから実現していく。
A群・シラバスの適切性	【現状】 統一フォーマットによって授業内容、履修上の注意、教科書、参考書、成績評価の方法などが示されている。また、各回の授業内容、予習事項、宿題、報告の分担などについては個々の授業のなかで提示されている。 【長所】 一覧性に富み、見やすいものとなっている。	
B群・学生による授業評価の導入状況	【現状】 学部では全面的に導入されているが、それを大学院で導入することも可能になっている。ただ、個々の授業の履修人数の少なさ、教員と学生との人間関係の強さなど、大学院の授業のすべては学部で評価の対象外となっている演習科目と同様のものであるので、学生による授業評価は実施されていない。 【長所】 授業評価の目的はそれによって授業の方法や内容を改善することにある。本研究科の授業ではそうした調査をしなくても、教員と学生との密な人間関係によって、学生の要望が満たされる状況となっている。	
C群・学生満足度調査の導入状況	【現状】 過去においてアンケート調査を実施したことがある。しかし、定期的には実施していない。 【問題点】 大学院学生の満足度調査の導入については必ずしも合意されていない。	大学院学生による満足度調査の導入について研究科委員会において意見を交換し、合意の形成を図る。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・卒業生に対し、在学時の教育内容・方法を評価させる仕組みの導入状況	【現状】 ホームカミングデーや同窓会などを通じて非公式に意見を集めている。しかし、卒業生に対して在学時の教育内容・方法を評価させる公式な仕組みは存在していない。 【問題点】 卒業生に対して在学時の教育内容・方法を評価させる仕組みを導入することについては必ずしも合意されていない。	卒業生に対して在学時の教育内容・方法を評価させる仕組みを導入することについて研究科委員会において意見交換し、合意の形成を図る。
C群・高等教育機関、研究所、企業等の雇用主による卒業生評価の導入状況	【現状】 高等教育機関、研究所、企業等の雇用主によって卒業生を評価する仕組みは導入していない。 【問題点】 高等教育機関、研究所、企業等の雇用主によって卒業生を評価する仕組みを導入することについては、必ずしも合意されていない。	高等教育機関、研究所、企業等の雇用主によって卒業生を評価する仕組みを導入することについて研究科委員会において意見交換し、合意の形成を図る。

(3) 国内外における教育・研究交流

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 教育研究活動の維持・向上を図るためには、国内外の大学院との教育研究交流によって刺激をうけ、その水準を高める必要がある。		
B群・国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の明確化の状況	【現状】 基本的には望ましいと考えられているが、明文化された基本方針は存在しない。 【長所】 基本的には望ましいということで合意されているので、それに基づいた柔軟な対応ができる。	・左記の問題点に対する改善方策
B群・国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性	【現状】 協定校留学、認定校留学、日仏共同博士課程交流事業、ルノー財団パリ国際 MBA プログラムなどの制度が存在している。 【長所】 比較的充実した交流制度となっている。	
C群・国内外の大学院間の組織的な教育研究交流の状況	【現状】 明治大学、法政大学、立教大学、中央大学、専修大学の5大学による「経済・経営・商学分野に関する協定」、中央大学、東洋大学、日本大学など11大学による「首都大学院コンソーシアム」に参加している。また、文京学院大学大学院経営学研究科との単位互換制度、協定校留学制度、研究生制度、内地研修員制度などが存在している。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	【長所】 充実した制度となっており、利用者も多い。	
C群・外国人研究者の受け入れ体制とその運用の適切性	【現状】 外国人研究者は国際交流センターを通じて原則として受け入れている。2006年度は0件であったが、かつて2005年度1件、本学の国際交流基金事業の短期プログラムにて外国人研究者を受け入れている。若手の外国人研究者が国費留学生として日本に来る場合などにも、積極的に受け入れている。 【長所】 外国人研究者を積極的に受け入れている。	
C群・教育研究及びその成果の外部発信の状況とその適切性	【現状】 教員は『経営論集』と『社会科学研究所紀要』に論文を掲載している。2006年度は『経営論集』には16編、延べ17名の教員が論文を、翻訳を1名、書評を1名、研究ノートを1名の教員が掲載している。『社会科学研究所紀要』には合計1編の論文が掲載されている。 大学院学生は『経営学研究論集』において教育研究の成果を公表している。2006年度は第25号と第26号が刊行され、第25号には16編、第26号には9編の論文が掲載された。掲載された論文については、『経営論集』はもちろん『経営学研究論集』についてもMAGAZINE-PLUSという国会図書館編集のデータベースで検索できる。 【長所】 紀要の印刷数も多く、適切に配布されている。また、MAGAZINE-PLUSによって『経営学研究論集』掲載論文を検索できるということは、大学院学生の研究成果の外部発信という点から高く評価されるべきである。	
C群・国際的な教育研究交流、学術交流のために必要なコミュニケーション手段修得のための配慮の適切性	【現状】 国際学会のためのプレゼンテーションに関する知識と技能を学ぶために、アカデミック・プレゼンテーション研究A・Bという授業科目を設置している。アカデミック・プレゼンテーション研究Aでは、論理的に考えをまとめ、人前で英語で正確に分かりやすく、聴衆の反応に応じて適切な表現で、時間を管理しながら説得的に話し、質問に答える考え方や技法を学ぶ。アカデミック・プレゼンテーション研究Bでは、アカデミック・プレゼンテーション研究Aで学んだ基本的枠組みを応用して、ビジネス分野のケース・スタディや英語論文の内容紹介を材料に実習し、最終的には学生自身の研究を英語で発表する練習をする。メモの私用やリハーサル技法なども学習する。この授業では実習も行う。授業は基本的に英語で行うために、TOEICが550点以上を履修の目安としている。 【長所】 アカデミック・プレゼンテーション研究A・Bにおいては、	新入生に対する学習指導において、国際的な教育研究交流、学術交流のためにはコミュニケーション手段を修得する必要があることを認識させる。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	学術交流のために必要なコミュニケーション手段について適切な授業が行われている。他大学大学院には設置されていない特色ある授業科目である。 【問題点】 履修者数が限られている。	

(4) 学位授与・課程修了の認定

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(学位授与)		
★目的・目標 教育研究指導は、博士前期課程においては修士学位、博士後期課程においては博士学位の授与に結実する。したがって、その適切な授与は本研究科の教育研究活動の状況を表す重要な指標である。		
A群・修士 博士の各々の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性	【現状】 博士前期課程においては修了に必要な単位を修得した者は31名であり、そのうち修士論文を提出して修士の学位を授与された者は26名であった。博士後期課程においては、2005年度は4名、2006年度は2名に博士学位が授与された(授与数は課程博士のみ)。なお、2006年度に博士後期課程3年次に在籍していた者は11名である。また、学位を授与された者は再入学してきた者がほとんどである。 修士学位と博士学位は適確水準の論文が提出されたときには積極的に授与する方針である。とりわけ博士学位の授与を促進する方針は、年度計画書の先頭で19行にわたって明文化されている。修士学位については、入学を許可したのであるから、適切な指導をして学位を授与することは教育機関として当然のことであり、その促進を明文化するまでのことはない。 修士学位は、広い視野にたつ精深な学識をもって経営学領域における研究をする能力があると認められる者に授与している。これは大学院設置基準第3条及び明治大学学位規程第14条に従っており、本研究科ではとくに明文化してはいない。 博士学位は、大学院設置基準第4条及び明治大学学位規程第15条に従いつつ、さらに博士学位請求論文の審査にあたっては、次のような規準を適用している。 ① 論文は、社会科学とりわけ経営学の対象とする課題や分野について新たに立てられた問題提起において、これまでの研究状況を踏まえた上で、何を付け加えたかを明確にするとともに、そのことを通じてその分野の研究に寄与する内容をもつことが必要である。 ② 理論ないし学説に関するテーマについては、その分野でこれまでの業績に十分に検討を加えた上で、理論を明確にしながら、論文提出者の知見を提示することが求められる。 ③ 実証的ないし歴史的なテーマについては、これまでの研究成果についての検討に加えて、十分なデ	授与状況、学位の授与方針などを示した資料を作成し、ガイダンスなどにおいて配布し、説明する。また、本研究科のホームカミングデーにおいて配布、説明する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	一たないし史料を検討・分析し一定の命題を論証することが求められる。 ④ 新たな認識あるいは方法の適用や国際比較など新しい分野の研究やアプローチについては、そのユニークさや何を特徴とするかについて論述することが求められる。 さらに、博士学位請求論文の分量については、単行本1冊に相当する分量が望ましく、理論・学説関連については16万字以上、歴史的・実証的研究については20万字以上が基準とされている。 本研究科においては、学位授与の判断基準として「博士学位請求論文について」と題するものが存在しており、上述の規準や論文の分量などが示されている。 【長所】 修士学位と博士学位のいずれも積極的に授与している。また授与方針や基準も適切である。 【問題点】 授与状況、学位の授与方針・基準をさらに周知することが可能である。	
B群・学位審査の透明性・客観性を高める措置の導入状況とその適切性	【現状】 修士論文の審査にあたっては主査と副査2名が選出される。主査は指導教員が務める。副査2名は専門領域が近い教員が選ばれる。そのさい、審査業務負担も考慮される。 博士論文の審査にあたっては主査と副査2名以上が選出される。主査は指導教員が務める。副査2名は専門領域が近い教員が選ばれる。当該領域の専門家が少ない場合には、さらに他の研究科や他の大学の研究者が副査に加わることがある。 博士後期課程に2年を超えて在学している者は、毎年10月第3木曜日までに課程博士号の申請をすることができる。研究科委員会において指導教授が推薦し予備審査にはいる。面接、加筆・修正を含む予備審査の後、研究科委員会において予備審査報告が行われ、約1カ月間の共同研究室開示期間にはいる。その後、研究科委員会において本審査受理が認められたならば本審査に入る。本審査の後、研究科委員会において本審査報告がなされたら、研究科委員会委員の過半数が出席して無記名による投票を行い、出席委員の三分の二以上の賛成で合否が決定される。 【長所】 学位審査にあたっては、内規等に従って運用しているので、透明性・客観性は確保されている。 【問題点】 学位審査が透明・客観的であることを大学院学生は十分に理解していないと考えられる。	ガイダンスなどにおいて透明・客観的であることを周知する。また、本研究科院生協議会との話し合いの際に説明する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・修士論文に代替できる課題研究に対する学位認定の水準の適切性	【現状】 マネジメントコースについては、修士論文に代えて課題研究レポートを提出することによっても修士学位が授与される。課題研究レポートの審査における基準を明治大学学位規程第14条に従っており、とくに同条の後半にある「高度の専門性を有する職業等に必要な高度の能力を示す」という部分に重点をおいた審査をしている。 【長所】 社会人にとっては、課題研究レポートの提出が認められることにより、実務での経験をふまえて関連知識を拡大し、特定の課題について経験を普遍化、一般化する研究ができることになる。	
C群・学位論文審査における、当該大学(院)関係者以外の研究者の関与の状況	【現状】 博士学位請求論文の審査にあたっては、必要に応じて他大学の研究者あるいは本研究科定年退職教員に依頼することができる。 【長所】 適切な審査委員を選任することができる。	
C群・留学生に学位を授与するにあたり、日本語指導等講じられている配慮措置の適切性	【現状】 指導教員が日本語についても適切に指導している。国費留学生については、大学院学生がチューターとなり、支援している。また、修士、博士の学位請求論文ともに英語で書かれていても受理される。 【長所】 特に留学生に学位を授与するにあたっては日本語指導等適切に配慮されている。英語で書かれていても受理される。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(課程修了の認定)		
★目的・目標 博士前期課程においては、とくに優秀な大学院学生は1年間で修了することを認める。それによって、博士後期課程への進学を早めることができ、あるいは社会での貢献を期待できる。		
B群・標準修業年限未満で修了することを認めている大学院における、そうした措置の適切性、妥当性	【現状】 博士前期課程学生で次の条件を満たす者は、「修業年限短縮による修士学位授与」の申請をすることができる。 (1) 在学1年間で、特に優れた学業成績をあげる見込み、及び修士論文を提出できる見込みのある者。審査員による研究計画書の審査および面接で決定する。 (2) 指導教員の推薦をうけられる者。 (3) 前期課程の入学試験成績が、学内選考、一般入試、社会人入試、留学生入試それぞれにおいて上位3位以内の者。申請後、成績については研究科委員会で調査する。 (4) 広く認知されている機関、団体、法人の発行する雑誌	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	などに、博士前期課程入学前に掲載された優れた活字論文を有している者。 希望者は4月の第一回研究科委員会開催10日前までに書類を提出し、申請期間修了後第1回目の研究科委員会の議を経て、修業年限短縮を許可する旨、本人に通知する。 修業年限短縮については、博士前期課程「修業年限短縮による修士学位授与」内規があり、それを踏まえて博士前期課程「修業年限短縮による修士学位授与」について(学生用)と題するものが存在している。 【長所】 早期に博士後期課程に進学できたり社会で活躍できたりするので、優秀な大学院学生にとっては魅力的な制度となっている。	

3 学生の受け入れ

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 学部卒業直後の者、社会人、留学生など多様な経歴を許容し、しかも優秀な者を大学院学生として受け入れる。		
(学生募集方法、入学者選抜方法) A群・大学院研究科の学生募集の方法、入学者選抜方法の適切性	【現状】 博士前期課程では一般、外国人留学生(以下留学生と表記)、社会人、学内選考、3年早期卒業といった多様な入試種別が採用されている。一般、留学生、社会人は、9月と翌年2月の2回、入学試験を実施している。学内選考は、経営学部4年次に在籍し、3年次までの卒業要件修得単位数が100単位以上でかつそのうち「優」比率が60%以上である者を対象とし、7月に入学試験を実施している。3年早期卒業は、3年早期卒業制度を備えている大学において3年次に在籍している者を対象とし、2008年度入試より9月に入学試験を実施することになった。 以下、入試種別に詳細を説明する。まず一般と留学生Bであるが、試験科目は、①専門科目(経済学・経営学・会計学から1科目選択)、②英語、③面接試問である。留学生Aの試験科目は、①専門科目(経済学・経営学・会計学のいずれか1科目選択)、②面接試問という構成になっている。社会人の試験科目は、①小論文、②面接試問である。学内選考および3年早期卒業の試験科目は①英語、②面接試問である。いずれの入試種別においても、筆記と面接の両方に欠格点が設定されており、筆記試験の合格者に対して面接が課される形式になっている。本研究科にはマネジメントコースとリサーチコースがあるが、マネジメントコースの入試種別はその特性上、実務経験のある社会人に限定している。ただし、これは社会人がリサーチコースを受験することを排除するのではなく、リサーチコースにおいても社会人を受け入れる枠を準備している。 博士後期課程においては、第1次試験で修士論文審査を行い、第2次試験では、①英語と②面接試問を実施している。	3年早期卒業入試を2008年度入試より9月のⅠ期入試のさいに実施する。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	【長所】 多様な経歴を持った優秀な人材を受け入れられるような学生募集、入学者選抜方法となっている。受験生の特性を考慮し、TOEICが650点以上の高得点者には英語試験を免除したり、社会人については論文式の筆記試験を実施したりするなどの取り組みを行っている。進学後の研究科における教育研究上の必要性から、リサーチコースにおいては、留学生Bにも英語の試験を課している。 【問題点】 3年早期卒業入試は受験者がきわめて少ないにもかかわらず、出題準備、当日の運営、合格発表手続きなどの事務的負担は他と同様であるので、9月のⅠ期入試のさいに実施することが望ましい。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(学内推薦制度) B群・成績優秀者等に対する学内推薦制度を採用している大学院研究科における、そうした措置の適切性	【現状】 成績が優秀な経営学部4年生を対象にして、7月に英語と面接による試験を実施している。出願できるのは、経営学部4年次に在籍し、3年次までの卒業要件修得単位数が100単位以上でかつそのうち「優」比率が60%以上である者である。英語についてはTOEICの得点が650点以上である者については免除している。筆記試験の合格者に対してのみ面接試験を行う。 明治大学経営学部は、3年早期卒業制度を備えている。そこで、3年早期卒業制度を備えている他大学の学生とともに、12月に入学試験を実施している。出願できるのは、2年次に卒業要件単位の84単位を修得している者で、その単位のうち「優」比率が80%以上である者である。筆記試験は英語のみである。英語については、TOEICの得点が650点以上である者については免除している。筆記試験の合格者に対してのみ面接試験を行う。3年早期卒業予定者を対象とする試験については、「3年早期卒業予定者受け入れについての内規」が存在している。 【長所】 明確な基準に基づき、意欲と能力のある学部学生を入学させることができる。学部学生にとっても一般入試よりも早い段階で進路を決定することができる。	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(門戸開放) A群・他大学・大学院の学生に対する「門戸開放」の状況	【現状】 入学試験において不利になることはまったくない。また、明治大学、法政大学、立教大学、中央大学、専修大学の5大学による「経済・経営・商学分野に関する協定」、中央大学、東洋大学、日本大学など10大学による「首都大学院コンソーシアム」、文京学院大学大学院経営学研究科との単位互換制度などにより、他大学大学院の学生に対しても経営学研究科の授業科目を履修する機会が提供されている。さらに、必要であれば科目等履修生制度を利用	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	することもできる。 【長所】 首都圏他大学大学院とのさまざまな共同体制を組んだり、科目別履修生制度を利用したりすることにより、他大学大学院の学生であっても経営学研究科の授業科目を履修するさまざまな機会が提供されている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(飛び入学) B群・「飛び入学」を実施している大学院研究科における、そうした制度の運用の適切性	【現状】 飛び入学試験は 2007 年度入試において募集停止となった。	・左記の問題点に対する改善方策
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(社会人の受け入れ) B群・社会人学生の受け入れ状況	【現状】 社会人が仕事を継続しながら通うことのできる夜間、土曜開講のマネジメントコースを設置している。2007 年度の募集人員は 15 名である。また、昼間開講であるリサーチコースについても社会人入試を実施している(募集人員は 5 名)。社会人入試については、その経験や関心を問う小論文式試験を導入している。 また現在、社会保険労務士連合会よりの推薦に基づく入試制度について検討している。経営学研究科は人事・労務系の教員が充実しており、もし実現するならば経営学研究科の果たす社会的役割はますます大きくなる。 【長所】 積極的に社会人を受け入れており、修士論文に代えて実務と関連付けた課題研究レポートを提出することを認めるなど、受け入れ後の対応も適切である。	・左記の問題点に対する改善方策
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(科目等履修生、研究生等) C群・科目等履修生、研究生、聴講生等の受け入れ方針・要件の適切性と明確性	【現状】 科目等履修生制度は、生涯学習の推進を図ること等を目的として学習機会を拡大するために設けられている制度であり、毎年、数名の利用者がいる。科目等履修生として受け入れるのは、明治大学大学院学則第 40 条の(1)～(7)に該当する者である。研究科委員長、大学院委員、選考主任が書類審査及び面接を実施し、可否を決定する。決定は4月 10 日までに行わなければならないので、研究科委員会には事後報告する。同一年度に履修できる単位数の上限は 10 単位である。科目等履修生制度については、「経営学研究科科目等履修生に関する内規」が存在している。 研究生制度は、民間の研究機関で働く者や学位論文執筆過程において指導を必要とする者に専門的研究指導を受ける機会を提供するための制度である。対象者は、主として大学や研究所等の現職研究者であり、いわゆるオー	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	バー・ドクター対策やオーバー・マスター対策、及び受験対策のための研究生は受け入れない。大学院受験準備の手段とされることを防ぐためにも、対象者は厳格に審査している。研究生として在籍している者は経営学研究科を受験できない。また、研究生を修了しても1年間は受験できず、その後の受験は1回にかぎり認めている。日本に滞在している外国人で研究生としての手続きを申請する者については、研究生申請手続きのさい、日本に1年以上滞在可能もしくは更新可能なビザをすでにもっていないなければならない。研究生制度については、「研究生の受け入れに関する内規」が存在している。 聴講生制度は、生涯学習の推進を図ること等を目的として設けられており、単位は修得できない。出願資格は、大学の卒業生または大学院の修了者及び修了見込者である。外国人については、日本に1年以上滞在可能もしくは更新可能なビザを有している者とし、さらに留学ビザで日本に滞在しようとする者については前年度に実施された経営学研究科の入学試験を受験した者に限っている。聴講できるのは、博士前期課程の授業科目のうち当該年度に開講される講義及び外国語経営・会計文献研究である。また、留学ビザで日本に滞在しようとする者はマネジメントコースの授業科目を履修することはできない。聴講生制度については、「経営学研究科聴講生に関する内規」が存在している。 【長所】 生涯学習の推進を図ること等を目的として、科目等履修生、研究生、聴講生を積極的に受け入れており、多くの学習機会を提供している。また、それぞれについて内規を作成し、適切な受け入れ、運営が行われている。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(外国人留学生の受け入れ) C群・外国人留学生の受け入れ状況	【現状】 留学生の受験者が次第に増えてきている。2006年度の留学生は、博士前期課程1年次在籍者26名のうち14名、2年次在籍者30名のうち12名である。それに対応して入学者も約20名になっている。博士後期課程は在籍者24名のうち1名である。なお博士前期課程の留学生向け入学試験は、日本以外で学部教育を受けた者と日本で学部教育を受けた者とに分けて実施している。 【長所】 次第に留学生の認知度が高くなってきて、受験者が増加する傾向にある。国籍もアジアを中心に、中国、韓国、台湾、モンゴルなど多様性に富んでいる。 【問題点】 留学生の比率が高すぎても、教育研究指導上、支障が生じる。また、修士論文を作成するにあたっては英語文献も用いることが望ましいので、適切な英語力のある受験生の増加が望まれる。	2007年度入試より、留学生にも試験科目として英語を課すことにした。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・留学生の本国地での大学教育、大学院教育の内容・質の認定の上に立った学生受け入れ・単位認定の適切性	【現状】 留学生試験は本国で学部教育を受けた者と日本で学部教育を受けた者とに分けて実施している。面接試験において、必要があれば、成績証明書に基づき本国での学習状況を確認することで、適切な受け入れを行っている。本国で学部教育を受けた者の入試科目は専門科目の筆記試験と面接試験であるので、本国で英語教育を受けていなくても受験できる。本国で大学院教育を受けた者についての単位認定制度は存在しない。 【長所】 博士前期課程の入学試験は、本国で英語教育を受けていない者にも対応できるものとなっている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(定員管理) A群・収容定員に対する在籍学生数の比率および学生確保のための措置の適切性	【現状】 年度により変動はあるが、2006年度については博士前期課程の定員各学年40名にたいして1年次在籍者は26名、2年次在籍者30名である。博士後期課程の定員各学年8名であり、2006年度の在籍者は全体で24名である。学生確保は大学院案内やホームページ等により適切に行っている。 【長所】 博士前期課程、博士後期課程ともに定員を大幅に上回る受験者がいる。	・左記の問題点に対する改善方策

4 教員組織

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 本研究科の理念・目的・教育目標をするよう教育研究活動を行う上で適切な教員組織をつくりあげる必要がある。		
(教員組織) A群・大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性	【現状】 本研究科においては、独立した精神と「個」の強さを持ち、経営学の分野で高度な専門性を身につけた大学院学生を育成することを基本理念・目的とする。それをふまえて、前期課程においては研究や教育、ビジネスや公的分野で活躍しうる人材を養成すること、後期課程においてはプロフェッショナルとして研究に携わる人材を養成することを目的とする。本研究科の教育課程はこの目的を達成するように設計されている。 また、博士前期課程の1学年40名、博士後期課程の定員1学年8名のために、本研究科委員会委員31名が担当している。この32名が9の系に分けられており、適切な教員組織となっている。 系の種類には、経営理論系(所属教員は2名)、企業論系(5名)、経営科学系(3名)、経営管理系(4名)、人事・労務系(5名)、経営史系(2名)、財務会計系(5名)、管理会計系(4名)、公共経営系(2名)がある。	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	博士前期課程の授業科目担当者は次のいずれかに該当する者である。 (1) 本学の教授である者。 (2) 本学の准教授として3年以上の経験を有し、本学准教授就任後に執筆した3編以上の専門に関する学術論文を有する者 (3) 本研究科委員会が上記(2)と同等以上の学識経験を有すると認めた者。 博士後期課程における研究指導担当者は次のいずれかに該当する者である。 (1) 博士前期課程の専修科目担当者として2年以上の経験を有し、その間に2編以上の専門に関する学術論文を有する者。 (2) 本研究科委員会が上記(1)と同等以上であると認めた者。 博士前期課程及び博士後期課程の担当者の資格については、大学院経営学研究科「教員認容規準」申合せ事項に明示されている。 【長所】 教員の専門性、学生数との関係など他の同様の大学院研究科には見られないほど充実した教員組織となっている。	
C群・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況	【現状】 専任教員については特別の措置は講じていない。非常勤講師については現実には適度な頻度で変わっている。 【長所】 当該科目はその専任教員が長期に担当することになるので、長期的視点で教材の準備することなど、授業に責任をもって取り組むことができる。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(研究支援職員) B群・研究支援職員の充実度	【現状】 研究支援職員は学部及び社会科学研究所などに配置されているので、本研究科には該当しない。本研究科に配置されないことが支障をもたらすことはまったくない。	・左記の問題点に対する改善方策
B群・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性		
C群・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況		

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性	【現状】 TA, RAは制度化されている。TAは博士前期課程及び学部の授業の支援をし、2005年度は前者に1名、後者に7名があたっている。RAは研究プロジェクトに配置されており、4名が採用されている。 【長所】 適切に制度化され、活用されている。教員にとっては、教育・研究活動の支援を受けられるので、本来の研究活動に向けられる時間が増加している。大学院学生にとっては奨学金的性格も有しており、自らの研究上の刺激ともなる。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続) A群・大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性	【現状】 博士前期課程の授業科目担当者は次のいずれかに該当する者である。 (1) 本学の教授である者。 (2) 本学の准教授として3年以上の経験を有し、本学准教授就任後に執筆した3編以上の専門に関する学術論文を有する者 (3) 本研究科委員会が上記(2)と同等以上の学識経験を有すると認めた者。 また、博士後期課程における研究指導担当者は次のいずれかに該当する者である。 (1) 博士前期課程の専修科目担当者として2年以上の経験を有し、その間に2編以上の専門に関する学術論文を有する者。 (2) 本研究科委員会が上記(1)と同等以上であると認めた者。 以上の博士前期課程及び博士後期課程の担当者の資格については、大学院経営学研究科「教員任用規準」申合せ事項に明示されている。 【長所】 明文化された申し合わせが存在しており、適切に運用されている。	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(教育・研究活動の評価) B群・教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性	【現状】 研究活動については、毎年、大学院のホームページ上で研究成果が公表されている。教育活動については評価対象とされていない。 【長所】 大学院の本学研究科のホームページを見ることによって専任教員すべての研究業績を、学外者は5点について調べることができる。また、本学の専任教員データベースにも教育研究活動業績が登録されており、研究開発支援総合ディレクトリ(ReaD)とも連動している。	研究科ホームページ以外に学外者が見ることのできる方法について検討し、必要な場合には研究科委員会に諮る。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	【問題点】 大学院の研究科ホームページから学外者がみることのできる研究業績は5点に限られているので、当該教員の研究全体を把握するためには不十分である。	
C群・教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況	【現状】 毎年、専任教員データベース等に研究成果を報告することが義務づけられている。 【長所】 学内者はホームページから専任教員データベースにアクセスし、登録された個々の教員の研究業績すべてを把握することができる。	
C群・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況	【現状】 自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法は導入していない。 【長所】 自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法は導入する必要がないほど適切に評価・運営されている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係) B群・学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性	【現状】 学部との関係は、経営学部教授会員のうち経営学関連の専門科目を担当し、一定の条件を満たす者が本研究科委員会委員となるというシステムで、人的交流がなされている。また、本研究科の大学院学生が学部のTAとして勤務している。学内大学院間では、本研究科委員会委員を学内のグローバル・ビジネス研究科や会計専門職研究科などの専門職大学院の兼任講師として派遣するという形で人的交流が図られている。また、本研究科委員会委員は、学内社会科学研究所の所員として所属し、研究活動を行うことができる。既に提示したように、学外に対しては、中央大学、法政大学などとの「経済・経営・商学分野に関する協定」や「首都大学院コンソーシアム」に加わったり、文京学院大学大学院経営学研究科と協定を結んだりして単位互換を実施している。外国には協定校も存在している。さらに他研究科の授業科目を8単位まで履修することもできる。 【長所】 本研究科委員会委員は全員が経営学部教授会員であるので学部とは緊密に連携しうる体制となっている。	・左記の問題点に対する改善方策

5 研究活動と研究環境

(1) 研究活動

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
---------	--------	------

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 教員による研究活動は経営学研究科の理念・目的を追究するための基礎条件であり、また、必須条件である。教員の自立・主体的な研究活動は、大学院教育の基礎となって高い専門性を有した人材を輩出する場を形成するとともに、将来に向けての新たな研究の枠組みを生み出す原動力となるものである。そこから得られたさまざまな研究成果をもって社会へ貢献することが、本研究科が担う社会的責任である。		
(研究活動) A群・論文等研究成果の発表状況 C群・国内外の学会での活動状況	【現状】 経営学研究科の教員は、その専門領域に直接関係する学会はもとより、研究活動に関連する国内外の複数の学会に参加し、多岐にわたる研究活動を行っている。 研究成果の発表手段としては、当該学会での研究報告のほか、学会誌、機関紙、学術専門誌等における論文発表、論文集の製本・出版、単行本形式による学術図書の出版などが行われている。また、論文を発表する機会については本学内においても制度的に保証されており、大学紀要や各研究所における紀要などへの投稿資格が全教員に付与されている。 さらに、学会内部の委員会活動や研究会活動、スタディグループ活動のほか、外部団体や民間団体における講演会、リサーチセミナーの開催・講師派遣、企業実務交流会の開催などを通じて、産官学の交流にも努めている。 【長所】 研究成果の公表といった研究活動の内実にとどまるだけでなく、経営学研究科の教員の中には、所属学会で役職(学会長、理事、評議員、監事、幹事等)に就いている者も多数おり、学会運営を通じて、学術団体の育成・発展にも寄与している。このことは、毎年多くの学会・研究会が本学を主催校として開催され、多くの研究者の交流の場となっていることから明らかであろう。	・左記の問題点に対する改善方策
C群・当該大学院・研究科として特筆すべき研究分野での研究活動状況	【現状】 経営学研究科は、経営学領域から会計学領域にわたる多様な学問領域をカバーしているが、研究活動の深化と発展ならびに高度な専門教育を達成するために、これらの学問領域を、学問の目的や対象、特性ないしは属性等に応じて9つの系に展開している。すなわち; ①経営理論系 ②企業論系 ③経営科学系 ④経営管理系 ⑤人事・労務系 ⑥経営史系 ⑦財務会計系 ⑧管理会計系 ⑨公共経営系 である。さらに、これらの専門領域を支援するために外国語及び基礎経営・会計研究をおき、そこでは、⑩外国文献研究、⑪コミュニケーション研究、⑫経営学研究方法論、などが行われている。 【長所】 上記系統別の研究体制によって、専門領域における研究の高度化が図られるとともに、最先端の研究テーマへのリサーチ・プロジェクトが開始されている。 本年度において実施されているリサーチ・プロジェクトは次の通りである; ◆ 先進工業国における介護・看護・医療労働者の人事管理に関する国際比較研究	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	◆ アントルブルヌールシップ(企業家精神・企業家活動)の国際比較とその融合 ◆ リスク管理と財務会計 ◆ 戦略のための管理会計の理論的・実証的研究 ◆ 東アジアにおける国際経営 ◆ イノベーション・マネジメント ◆ 経営管理・投資管理における「非合理性」の体系的・総合的研究 ◆ 知恵創出型組織のコンフィギュレーション研究	
C群・研究助成を得て行われる研究プログラムの展開状況	【現状】 経営学研究科担当教員が研究代表者として研究助成を受けている研究プログラムとしては次のようなものがある。 ● 文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業「コミュニティ開発におけるNPO・行政・地域企業・大学の戦略的パートナーシップに関する研究」(2004-2008年度) ● 日本学術振興会科学研究費補助金による助成 基盤研究(B) 1件 計 390 万円 基盤研究(C) 6件 計 450 万円 その他, 研究分担者として参加している研究は多数 ● 明治大学社会科学研究所研究費による助成 総合研究(2件) ・「MOT教育の総合的研究」(210 万円) ・「知恵創出型組織とその人的資源管理および諸制度に関する研究」(180 万円) 個人研究(3件) 計 90 万円 その他, 本研究科担当教員が研究分担者として参加している各種研究プロジェクトは多数に上るが, 代表的なものとしては, 次のような研究がある。 ● 学術フロンティア「先端的グローバル・ビジネスとITマネジメント」 ● 総合研究「グローバリゼーションと市場の現代」 ● 共同研究「管理・経営層の人材移動に関する実証研究」 など 【長所】 近年の研究助成の一般的な傾向として, 複数の研究者による研究組織を有する研究への助成が目立つように見受けられる。しかし, 本研究科においては, 個人研究に対する助成も少なくなく, 規模は小さくとも継続的に研究成果を積み重ねる研究アプローチが行われていることが指摘できる。 【問題点】 外部研究資金の獲得状況が大学評価の一部を構成する今日, 積極的な外部研究資金の導入対策が講じられる必要がある。しかし, これは, たんに獲得金額の多寡を競うのではなく, 多様な研究機会の創出や独創的な研究への資金供与に資するものでなければならない。そのため, 研究助成における研究評価方法や助成分野の全体的な	短期的に解決される問題ではなく, また, 本研究科だけの固有な課題でもないのであるから, 本学の各研究所や研究・知財戦略機構等における全学的な課題として, 将来に向けての問題提起を続けるべきものと思われる。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	バランスを検討するとともに、独創性のある萌芽的研究への支援も必要である。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(研究における国際連携) C群・国際的な共同研究への参加状況	【現状】 2006年度は、経営学研究科の将来構想を踏まえて、近隣諸国における大学・研究機関との共同研究の基盤整備を図った。 まず、中国の中央財経大学との間での共同研究について基本的な合意を受け、本学大学院研究科共同研究に申請した。 また、台湾の国立台湾大学管理学院と新たな交流基盤を形成するため、まず手始めに商学部、経営学部、グローバル・ビジネス研究科、会計専門職研究科とともに学生交流協定を締結し、将来に向けての布石とした。 他方、英国シェフィールド大学のリサーチフェローの派遣についても検討がなされ、博士後期課程の者を中心に候補者を募った。 本研究科の個々の教員については、それぞれアメリカを中心とした北米地域や、ロシアなどの北欧・EU諸国の研究者や実務家、イギリスやドイツの研究機関やNPO／NGOの専門家、中国など東アジア諸国の研究者等、さまざまな国の研究者・実務家・行政担当者などとの交流を積極的に行っている。特に研究助成を受けた教員の多くは海外への現地調査に出かけたり、逆に、海外からの研究調査に応じたりするなど、積極的な調査・研究活動を展開しており、なかには研究成果を外国人研究者と共著で公表するなど、多様な交流活動が活発に行われている。	・左記の問題点に対する改善方策
	【長所】 さまざまなレベルでの多様な交流が図られる一方、イギリスやオランダ、ロシア、中国、オーストリアなど、特定の国に対してきわめて高い知識と理解を有する教員がいることで、本学の研究水準を高めている。国際的な特色ある研究が推進されるための大きな財産となっている。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(教育研究組織単位間の研究上の連携) A群・附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係	【現状】 明治大学には研究の推進と産学連携のための機関として、研究・知財戦略機構が設置され、社会連携推進知財本部ならびに研究企画推進本部がおかれ、その中に社会科学研究所、人文科学研究所、科学技術研究所等の附属研究所が配置されている。 経営学研究科が密接に関係するのは社会科学研究所であり、多くの教員が研究助成や論文発表の機会を得ている。 2006年度における社会科学研究所研究費による助成を受けた研究は次の通りである； 総合研究(2件) ・「MOT教育の総合的研究」(210万円) ・「知恵創出型組織とその人的資源管理および諸制度に関する研究」(180万円)	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	個人研究(3件) 計 90 万円 このほか、本研究科担当教員が研究分担者として参加している研究プロジェクトとしては、次のような研究がある。 ● 学術フロンティア「先端的グローバル・ビジネスとIT マネジメント」 ● 総合研究「グローバリゼーションと市場の現代」 ● 共同研究「管理・経営層の人材移動に関する実証研究」 など 他方、研究・知財戦略機構においては、特定の研究テーマに特化した「特定課題研究所」を設置することができる。現在、本研究科担当教員が研究代表者として設置している特定課題研究所としては、組織能力の開発と高信頼性組織の形成や、熟練のわざの開発と伝承、組織イノベーションと組織能力等を研究目的とした「組織能力開発研究所」、非営利組織と公共経営に関する研究を目的とした「非営利・公共経営研究所」がある。 【長所】 研究基盤形成のための社会科学研究所のほかに、研究の必要性や社会的なニーズに対応するため、特定の研究テーマに特化した「特定課題研究所」が設置できる点が大きな特色となっている。これは、たんに研究者の研究や事務手続きの便宜を図るというためだけではなく、本研究科がどのような問題意識を持ち、いかなる課題を抽出して、どのようなアプローチを採っているのかを公に明らかにすることを通じて、本研究科が果たすべき社会的責任を明確にしているという点で、大変優れた制度である。	
C群・大学共同利用機関、学内共同利用施設等とこれが置かれる大学・大学院との関係	【現状】 明治大学には、大学に付属するその他の施設として、経理研究所や行政研究所等が置かれている。これらはいずれも、公認会計士や税理士等の専門職資格の取得を目指す学生や、公務員試験や各種検定資格の取得を目指す学生・大学院生をサポートするための施設である。これらの施設の歴史は古く、今日まで多くの資格取得者・試験合格者を輩出しているのみならず、近年増加している学生の資格取得ニーズへの対応も果たしている。 さらに、2006 年度には、「明治大学教育開発・支援センター」の設置も検討され、これまで以上の教育環境整備が進められている。本研究科は大学院生の資格取得を第一義に考えるものではないが、修了者の多様な進路を支援し、実務と専門教育との連携をよりいっそう進める上で有効であると考えている。 また、生涯教育の拠点としての「明治大学リバティ・アカデミー」においても各種教育プログラムが取り揃えられており、学外からの一般の受講者に混じって、多くの本学学生がそれぞれの興味や志望に沿って受講している。 大学院生等における研究支援のための設備も整備されている。本学リバティタワーの 21-22 階は大学院生専用の研究室となっており、ロッカーも装備されている。博士後期課程の学生については数名で1室となっており、前期課程の学生は他研究科の学生と共同利用できるオープンスペ	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	ースとなっている。19-20 階の大学院専用教室は、通常の授業以外に、補講や臨時の学習会のためにも容易に利用することができる。 2006 年度は、演習室の設備の更新・充実も図られ、120 C, 120D, 120I,120T,120Y演習室にパソコン、DVD、ビデオを装備したAVキャビネットが配備された。また、文学研究科臨床人間学専攻博士後期課程設置に伴い、リバティタワー22 階の院生共同研究室が増設された。 また、旧小川町校舎跡地を利用して、明治大学の卒業生から構成される明治大学校友会の拠点としての「紫紺館」が建設され、学内外の施設利用希望者に対して、施設利用サービスが開始されている。 【長所】 大学共同利用機関、学内共同利用施設等は、学籍を有する者であれば、誰でも容易に利用できる環境が整えられている。	

(2) 研究環境

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(経常的な研究条件の整備) A 群・個人研究費、研究旅費の額の適切性	【現状】 本学教員に対しては、特定個人研究費が年間 35 万円支給されている。学会出張旅費は年間2回、報告者、司会者等の役務を担う場合には、さらに1回に限り追加支給がみとめられている。 【長所】 国立大学の独立法人化を契機に、多くの大学において個人研究費の支給額が減額され、外部の競争的研究資金の獲得が促されている。そのため、結果として、本学の現行支給水準は著しく少ないとはいえなくなっている。しかしながら、一部では特定個人研究費の廃止や、利用方法の厳格化などの議論もあり、今後の動向に予断は許されない状況にある。	・左記の問題点に対する改善方策
A 群・教員個室等の教員研究室の整備状況	【現状】 本学の全教員に対して、個室研究室が与えられている。本研究科担当教員は、駿河台キャンパスの駿河台研究棟ないしは 14 号館に研究室があり、室内には机、椅子、ロッカー、書架、ソファ、テーブル、電話、エアコン等の備品が装備されている。 また、駿河台研究棟 6 階においては経営学部共同研究室があり、嘱託職員 2 名が勤務している。共同研究室にはコピー機、パソコン、プリンター、湯茶、電子レンジが備えられ、教員の研究教育の支援のほか、各種打合せや連絡、研究用図書申請等の手続き支援、TA/RAとの打合せ等に活用されている。 【長所】 都心型大学の利便性が最大限に発揮され、学内外の研	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	究・教育活動において立地上の優位を保っている。	
A群・教員の研究時間を確保させる方途の適切性	【現状】 本研究科担当教員においては、准教授は8時間(授業コマ数4)、教授は10時間(授業コマ数5)という担当責任授業時間が定められている。過度の授業負担を防ぐため、上限は22時間(授業コマ数11)である。 しかし、大学院担当のほとんどの教員は上限かそれに近い授業時間を担当しており、本研究科運営に関連する会議に費やされる時間も決して少なくない。そのため、多くの教員が十分な研究時間を確保できていないと認識している。 このような状況に対して「特別研究者制度」が用意され、一定期間、授業担当を免除されて研究活動のみに従事できるように制度化が図られているが、さまざまな事情により、有効に活用されているとは必ずしも言えないのが現状である。 【長所】 特別研究者制度等の制度整備は図られている。 【問題点】 授業負担のみならず、役職や各種委員会活動に伴う会議等の負担が重いと認識されている。	授業計画に弾力を持たせ、たとえば3年間のうち2年間開講するとか、前期に集中的に授業を行い、その年の後期と翌年前期の授業負担を大幅に軽減し、翌年後期にまた集中的に授業を行うなどの方策が考えられるが、これらの施策が教育面、とりわけ学生の学習状況に影響を与えないかどうか、あるいは他の教員や兼任講師の授業計画との整合が確保できるのかなど、さまざまな観点からカリキュラム委員会等で検討する必要がある。
A群・研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性	【現状】 教員研修(FD)制度としては、新任教員研修のほか、学内イントラネットの活用を図る「Oh-Meiji システム講習会」、その他のFD関連シンポジウム・講演会などが開催され、研究・教育活動の向上がはかられている。 また、学会出張、特別研究者制度、在外研究員制度などの諸制度が整備され、利用されている。 【長所】 学会出張、特別研究者、在外研究員などの諸制度の制度整備は図られている。	
B群・共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性	【現状】 社会科学研究所内に制度化され、2006年度は次の区分に従って運用されている。 ●大型研究(全4件、総額8,800万円) ① 学術フロンティア(1件、4,200万円) ② オープン・リサーチセンター(3件、7,100万円) ●総合研究(全5件、総額1,020万円) ●共同研究(全2件、総額240万円) 【長所】 比較的充実した制度であり、社会科学研究所の規程等に従って適切に運用されている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(競争的な研究環境創出のための措置) C群・科学研究費補助金及び研究助成財団などへの研究助成金の申請とその採択の状況	【現状】 経営学研究科担当教員が研究代表者として研究助成を受けている研究プログラムとしては次のようなものがある。 ● 文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業「コミュニティ開発におけるNPO・行政・地域企業・大学の戦略的パートナーシップに関する研究」(2004-2008年度) ● 日本学術振興会科学研究費補助金による助成 基盤研究(B) 1件 計 390 万円 基盤研究(C) 6件 計 450 万円 その他、研究分担者として参加している研究は多数 ● 明治大学社会科学研究所研究費による助成 総合研究(2件) ・「MOT教育の総合的研究」(210 万円) ・「知恵創出型組織とその人的資源管理および諸制度に関する研究」(180 万円) 個人研究(3件) 計 90 万円 その他、本研究科担当教員が研究分担者として参加している各種研究プロジェクトは多数に上るが、代表的なものとしては、次のような研究がある。 ● 学術フロンティア「先端的グローバル・ビジネスとITマネジメント」 ● 総合研究「グローバリゼーションと市場の現代」 ● 共同研究「管理・経営層の人材移動に関する実証研究」 など 【問題点】 他大学に比べると応募件数、採択件数ともに少ない。外部研究資金の獲得状況が大学評価の一部を構成する今日、積極的な外部研究資金の導入対策が講じられる必要がある。しかし、これは、たんに獲得金額の多寡を競うのではなく、多様な研究機会の創出や独創的な研究への資金供与に資するものでなければならない。そのため、研究助成における研究評価方法や助成分野の全体的なバランスを検討するとともに、独創性のある萌芽的研究への支援も必要である。	短期的に解決される問題ではなく、また、本研究科だけの固有な課題でもないものであるから、本学の各研究所や研究・知財戦略機構等における全学的な課題として、将来に向けての問題提起を続けるべきものと思われる。
C群・学内的に確立されているデュアルサポートシステム(基般(経常)的研究資金と競争的研究資金で構成される研究費のシステム)の運用の適切性	【現状】 基盤的研究資金である特定個人研究費制度(年額 35 万円)と、競争的研究資金である社会科学研究所の各種研究費制度が存在している。また、大学院においては、研究科共同研究という競争的研究資金の制度もある。2006 年度は、中国の中央財經大学との間での共同研究について基本的な合意を受け、本学大学院研究科共同研究に申請した。 【長所】 比較的恵まれた研究資金制度となっている。また、競争的研究資金も多くの研究者が利用できるように配慮・運営されている。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・流動研究部門、流動的研究施設の設置・運用の状況	【現状】 研究・知財戦略機構において、特定の研究テーマに特化した「特定課題研究所」を設置することができる。現在、本研究科担当教員が研究代表者として設置している特定課題研究所としては、組織能力の開発と高信頼性組織の形成や、熟練のわざの開発と伝承、組織イノベーションと組織能力等を研究目的とした「組織能力開発研究所」、非営利組織と公共経営に関する研究を目的とした「非営利・公共経営研究所」がある。 【長所】 特定の研究テーマに特化した「特定課題研究所」が設置できる点が大きな特色となっている。これは、たんに研究者の研究や事務手続きの便宜を図るというためだけでなく、本研究科がどのような問題意識を持ち、いかなる課題を抽出して、どのようなアプローチを採っているのかを公に明らかにすることを通じて、本研究科が果たすべき社会的責任を明確にしているという点で、大変優れた制度である。	
C群・いわゆる「大部門化」等、研究組織を弾力化するための措置の適切性	【現状】 文部科学省が2006年度まで公募していた「魅力ある大学院教育イニシアティブ」を2007年度から「大学院教育実質化推進プログラム」に変更することを踏まえて、次年度以降の研究体制についての検討が提案されている。 また、博士後期課程の学生の研究活動を活性化するために、「特殊研究」を履修させる方法や研究志向の強い学生を増やす方法等について、カリキュラム委員会で検討する方向性が打ち出された。 さらに、「グローバルCOEプログラム」に対する共同プログラム立ち上げについて検討がなされ、共同プログラムに参加できる教員への支援が促された。 【長所】 さまざまな研究プロジェクトに対する参加支援が検討されている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(研究上の成果の公表、発信・受信等) C群・研究論文・研究成果の公表を支援する措置の適切性	【現状】 本学経営学部紀要『経営論集』が年4回、定期的に刊行されている。同紀要の企画・発行・編集に関する全般については、経営学研究所編集委員会が担当している。2006年度は第54巻として4号が発行されている。 また、本学社会科学研究所が発行する『社会科学研究所紀要』でも研究成果を公表することができる。また、社会科学研究所には出版助成制度があり、社会科学研究所運営委員会の承認のもとに学術研究図書の出版支援が行われている。 【長所】 『経営論集』においては、投稿論文の数にしたがって弾力的な編集・刊行運営がなされており、多くの研究者の研	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	究成果の発表の場を確保している。 『社会科学研究所紀要』においては、掲載論文についての学術水準を保つため、査読審査制度を導入しており、学内・学外の査読者からの適切な指摘により、研究論文のレベルの安定化が図られている。	
C群・国内外の大学や研究機関の研究成果を発信・受信する条件の整備状況	【現状】 経営学研究所発行の『経営論集』は、約 350 部が全国の大学・研究機関等に送付され、社会科学研究所発行の『社会科学研究所紀要』は約 250 カ所に送付されている。また、経営学部共同研究室でも、511 種類の雑誌を継続的に受け入れている。 その他、駿河台中央図書館においても、毎年国内外の膨大な数の研究用図書、和雑誌・洋雑誌、電子ジャーナル等を受け入れている。 他方、本研究科における独自の取り組みとしては、国内外の研究者・実務家に研究成果やビジネスの実情を聞く機会を得るために、大学院特別講義が実施されている。 2006 年度は、次の特別講義が実施された。 ○テーマ：「花王の中国現地法人の開拓と展開」 日 時:2006 年 10 月 4 日(水)18:00～19:30 場 所:リバティタワー19 階 119F・G教室 講 師:斉藤智久氏／元上海花王董事長兼総経理(元花王常務取締役) ○テーマ：「カスタマーの琴線に触れるモノづくりとサービス」 日 時:2006 年 10 月 12 日(木)13:00～14:30 場 所:リバティタワー1階 1011教室 講 師:鹿井 信雄氏／(社)日本オーディオ協会会長(元ソニー副社長) ○テーマ：「栄光の 30 年間—1945-1975 年におけるフランスの高度経済成長について」 日 時:2006 年 10 月 30 日(月)13:00～14:30 場 所:リバティタワー19 階 119H・I教室 講 師:フランソワーズ・ゲル氏(リヨン第三大学日本学科助教授) ○テーマ：「銀行におけるコーポレートガバナンス — UFJ の場合 —」 日 時:2006 年 11 月 25 日(土)10:40～12:10 場 所:リバティタワー20 階 120N 教室 講 師:宇佐美 豊(十六銀行主任調査役) 【長所】 経営学研究という実務に直結した学問領域を擁する本研究科において、国内外から講師を招いて行う大学院特別講義は、研究・教育活動における貴重な機会を提供するとともに、各教員による地道な研究活動の成果の現れとして評価することができる。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(倫理面からの研究)	【現状】 本研究科においては倫理面から実験・研究の自制が求	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
条件の整備) C群・倫理面から実験・研究の自制が求められている活動・行為に対する学内的規制システムの適切性 C群・医療や動物実験のあり方を倫理面から担保することを目的とする学内的な審議機関の開設・運営状況の適切性	められるような活動・行為はない。	

6 施設・設備等

(1) 施設・設備

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 研究科の教育研究の維持・向上のためには施設・設備が適切に整備されている必要がある。また、それらは大学によって適切に管理・運用されて研究科の教育研究に供せられなければならない。		
(施設・設備等) A群・大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況の適切性	【現状】 施設・設備は大学によって適切に管理されている。教育目的のための情報機器はリバティタワー19Fに適切に整備されている。また、教育研究システム課で運用している自習室は大学院学生も自由に利用できる。設備の充実度は、他大学大学院に比べても高い水準にあり、全国の大学のなかでもトップクラスに位置しているといい得る。	・左記の問題点に対する改善方策
B群・大学院専用の施設・設備の整備状況	【現状】 リバティタワーの19Fには大学院事務室、会議室、大学院講師控室、院生協議会室、教室、大学院コピー室、20Fには教室と修士論文収納庫、21Fと22Fには大学院学生用共同研究室がある。会議室では大学院委員会、各研究科委員会など大学院関係の重要な会議を開催できる。19Fと20Fの教室は大学院の授業をするための専用の教室であり、きわめて快適に授業をすることができる。また、共同研究室について学生は満足している。これらすべてにはすべて冷暖房設備が整い、空調も完全である。	
C群・大学院学生用実習室等の整備状況	【現状】 本研究科の大学院生用研究室は22Fにある。博士前期課程大学院学生用はオープンスペースとなっているが、博士後期課程大学院学生向けは数名の共同研究室となっている。 2006年度は、演習室の設備の更新・充実も図られ、120	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	C, 120D, 120I,120T,120Y演習室にパソコン, DVD, ビデオを装備したAVキャビネットが配備された。また, 文学研究科臨床人間学専攻博士後期課程設置に伴い, リバティタワー22 階の院生共同研究室が増設された。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(夜間大学院などの施設・設備等) C群・夜間に教育研究指導を行う大学院における, 施設・設備の利用やサービス提供についての配慮の適切性	【現状】 本研究科では, 6時限目と7時限目にも授業を行っている。夜間であっても講師控室は開室しており, 教室の消灯は 21:40 である。事務室は 18:30 まで業務を行っている。学生用の共同研究室は 22:00 まで利用することができる。施設・設備の利用やサービス提供については適切に配慮されている。教育研究指導を行ううえでまったく支障はなく, きわめて適切に配慮されている。	・左記の問題点に対する改善方策

7 社会貢献

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(社会への貢献) ★ 目的・目標 研究科も社会的な使命として, 社会との連携や交流に配慮して広く社会に貢献することが必要である。		
B群・研究成果の社会への還元状況	【現状】 リバティ・アカデミーにおいて講師を務め, 社会に還元している。またその他においても, 教員が個人の活動として著書や講演のかたちで研究成果を社会に還元している。教員が研究成果を社会に還元するにあたってはなんらの支障もなく, おおいに奨励されている。	・左記の問題点に対する改善方策
C群・地方自治体等の政策形成への寄与の状況	【現状】 教員が個人の活動として寄与している。2006 年度は, 本学研究科の教員に限定すると, 日野市, 日本学術会議, 北海道開発局, (財)大学基準協会, 独立行政法人日本学術振興会, 独立行政法人大学入試センター, 鹿児島国際大学, 東京都人事委員会, 埼玉県環境部, 和歌山県新宮市役所などに延べ 9 名が参加している。 地方自治体等の政策形成に寄与するうえでの支障は存在せず, 自由に活動できる体制となっている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(企業等との連携) ★ 目的・目標 経営学研究科という性格から, 企業等との連携を深めて教育研究の維持・向上に努めることも必要である。		

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
C群・寄附講座、寄附研究部門の開設状況	【現状】 寄附講座、寄附研究部門は存在しないが、開設することが望ましい。今後、認識を深め、研究科委員長を中心にしてその可能性を検討する。	・左記の問題点に対する改善方策
C群・大学院・大学とそれ以外の社会的組織体・研究機関との教育研究上の連携策	【現状】 2006年度は、本研究科の教員に限定すると、全国社会保険労務士会連合会の理事、関東信越税理士会群馬県支部連合会高崎支部、かながわ県民センターホール、一般企業などの研修会講師として延べ5名の教員が連携している。	
C群・企業等との共同研究、受託研究の規模・体制・推進の状況	【現状】 共同研究、受託研究はしていないが、教育研究上有益であるならば企業等との共同研究、受託研究をすることが望ましい。今後、教育研究上有益である企業等との共同研究、受託研究のあり方について認識を深め、研究科委員長を中心にしてその可能性を検討する。	
C群・奨学寄附金の受け入れ状況	【現状】 奨学寄附金は約100万円を受け入れていたが、2005年秋、多くの大学院学生が参加した国際シンポジウムを開催するために使用した。今後も奨学寄附金を受け入れることが望ましく、奨学寄附金について認識を深め、研究科委員長を中心にしてその可能性を検討する。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(特許・技術移転) ★目的・目標 経営学研究科での研究成果を学外に還元することは、大学の社会的な使命の一つを果たすことになる。		
C群・特許の取得状況 C群・工業所有権の取得状況 C群・特許料収入の研究費への還元状況の適切性 C群・特許取得を「研究業績」として認定する学内的措置の適切性 C群・TLOの設立と運用の状況 C群・TLO・リエ	【現状】 社会連携促進知財本部より、大学生の求職行動、イギリス4大銀行の経営行動、中核的技能者の技能伝承、組織とジェンダー、グローバルSCM、固定収益マネジメント、エコガバナンスのための環境会計、ロシア東欧経済・経営事情など約30件の研究シーズが公表されている。	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
ゾンオフィス等の整備状況 C群・技術移転等を支援する体制(相談業務, 手続業務など)の整備状況		
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(産学連携と倫理規定等) ★目的・目標 産学連携を容易にする環境整備をする。経営学研究科においては、研究成果の社会への還元及び教育・研究の維持・向上に資するために産学連携が推奨される。		
C群・「産学連携に伴う利害関係の衝突」に備えた産学連携にかかるルールの明確化の状況 C群・発明取扱い規程, 著作権規程等, 知的資産に関わる権利規程の明文化の状況	【現状】 大学全体の利益相反ポリシーに関する規程が整備されているおり, 十分に対応されている。 また, 大学全体としての規程等が整備されており, 十分に保護されている。	・左記の問題点に対する改善方策

8 学生生活への配慮

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 学生生活と学修環境に配慮して、大学院学生が学修に専念できるような諸条件を整備することは、研究科が教育研究機能を果たすうえで重要なことである。		
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(学生の研究活動への支援) C群・学生に対し, 研究プロジェクトへの参加を促すための配慮の適切性	【現状】 本研究科では8つの研究プロジェクトが組織されている。これらの研究プロジェクトにたいしてはリサーチ・アシスタントが配置されているので, 本研究科の博士後期課程の学生を対象にして毎年公募している。どの研究プロジェクトに配置されるかは, 志望, 業績(論文・学会報告など), 特殊技能(簿記/会計力, 英語力など), 学年の順に優先して決定している。現状では, すべての研究プロジェクトに配置するだけの応募者がいない。なお, リサーチ・アシスタントについては, 大学全体の「明治大学RA, TA及び教育補助講師採用規程」並びに本研究科の「RA/TA採用に関する内規」が存在している。 【長所】 応募者は全員がリサーチ・アシスタントとして採用されて	・左記の問題点に対する改善方策

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	いるが、毎年のように欠員が出ている状態である。	
C群・学生に対し、各種論文集及びその他の公的刊行物への執筆を促すための方途の適切性	【現状】 新入生オリエンテーション、掲示、配付資料、その他により『経営学研究論集』への投稿の重要性を説明し、執筆を促している。その他の公的刊行物については指導教授が個別に指導するとともに、本研究科としては新入生オリエンテーションなどにおいて投稿を奨励している。 【長所】 本研究科紀要である『経営学研究論集』への執筆について適切かつ十分に促されている。	
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(生活相談等) A群・学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性	【現状】 研究科執行部のメーリング・リストを公開して、常時対応できるようにしている。また学生相談室は、精神面での支援をしている。定期健康診断も行われ、診療所も設置されている。 【長所】 特にメーリング・リストの公開は、大学院学生と研究科執行部との精神的距離を近くするうえで有効である。	・左記の問題点に対する改善方策
A群・ハラスメント防止のための措置の適切性	【現状】 研究科独自の対応としては、メーリング・リストを公開して、執行部が随時対応できるようにしている。その点については、オリエンテーション、掲示やその他の機会を利用して周知させている。また、全学的には人権委員会とのキャンパスハラスメント対策委員会で対処していることを、オリエンテーションやHPなどによって周知させている。 【長所】 メーリング・リストの公開により執行部が真剣な対応をするという姿勢をみせることができ、大学院学生に対して適切な安心感を与えている。 【問題点】 ハラスメントに対しては全学的な体制が構築されているが、それを本研究科が組織として周知しているわけではない。また、ハラスメントが実際に防止できたわけではない。	オリエンテーションやその他の機会を利用して全学的な対応について学生に周知するとともに、教員への自覚をうながす。
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(就職指導等) A群・学生の進路選択に関わる指導の適切性	【現状】 博士後期課程の大学院学生向けに就職ガイダンスを実施した。講師としては最近4年制大学に就職した2名の出身者を招き、執行部の教員も適切な指導をした。また出身者に対して、研究業績を明示した博士後期課程在籍者一覧表を送付して、在籍者の就職支援を依頼している。博士前期課程大学院学生については、進路選択について	博士前期課程大学院学生向けのガイダンスを開催する。また別の方策を模索する。博士後期課程については、就職ガイダンスの継続について検討するとともに、出身者の集いを開催して出身者との連携を深める。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
	の判断を自主的にできるという判断のもとに、特別の指導はしていない。 【長所】 博士後期課程大学院学生向けのガイダンスは、他大学大学院も含めてほとんど実施されていない。非常に有意義なガイダンスを実施している。 【問題点】 博士前期課程大学院学生向けのガイダンスは実施していない、なんらかの指導の機会が必要である。また博士後期課程については、就職ガイダンスの継続を検討すべきであり、出身者と在籍者を結びつける機会を設けることも必要であろう。	

9 管理運営

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標 研究科の管理運営は、最終的には教育・研究活動の維持・向上に反映される。したがって、その視点から自己点検・評価されなければならない。		
(大学院の管理運営体制) A群・大学院研究科の教学上の管理運営組織の活動の適切性	【現状】 研究科委員会が設置されているが、研究科の執行部が大部分を運営しているといえる。執行部以外に、カリキュラム委員会と自己点検・評価委員会が設置されている。カリキュラム委員会は研究科委員長からの諮問事項にたいして答申する。カリキュラム委員会の目的、委員の任命、委員長の選出や職務などについては、「カリキュラム委員会に関する内規」が定められている。 【長所】 連絡・調整の必要性があまりなく、執行部が迅速に意思決定できる。カリキュラム委員会も内規により適切に運用されている。 【問題点】 本年度、自己点検・評価委員会を新たに設置し、自己点検・評価報告書の作成をゆだねた。しかし、自己点検・評価委員会は機能しないことがわかった。	自己点検・評価委員会を廃止する。
B群・大学院の審議機関(大学院研究科委員会など)と学部教授会との間の相互関係の適切性	【現状】 研究科委員会の委員は全員が教授会員である。また、研究科執行部は学部執行部と緊密に連絡、調整している。 【長所】 研究科委員会は学部教授会と適切な相互関係を有している。	

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
B群・大学院の審議機関(同上)の長の選任手続の適切性	【現状】 研究科所属委員の三分の二以上が出席した委員会において、単記無記名投票で出席委員の過半数以上の票を得た者を研究科委員長として推薦する。選出方法は具体的には次の通りである。 (1) 第1回目の投票を行う。第1回目の投票で出席者の過半数票を得た者がいた場合、当該者が候補者となる。 (2) 第1回目の投票で出席者の過半数票を得た者がいない場合、投票順位第2位までの者を候補対象者にする。 (3) 候補対象者は5分を目途に所信表明を行う。 (4) 第2回目の投票を行う。 (5) 第2回目の投票で出席者の過半数票を得た者がいない場合、第3回目以降の投票は、第2回目の投票で第1位、第2位の者を候補対象者として過半数の得票者がでるまで繰り返す。 研究科委員長候補者の選出については、「経営学研究科委員長候補者推薦内規」が定められている。 【長所】 適切な内規が定められているので、公平、公正な選任がなされている。	

11 自己点検・評価

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
★目的・目標	本研究科による自己点検・評価は、教育と研究の水準を高め、大学院学生を適切に育成することを最終的な目的としている。そのためには、自己点検・評価を実施して、その結果を教育・研究及び組織運営に不断に反映していかなければならない。	
(自己点検・評価) A群・自己点検・評価を恒常的に行うための制度システムの内容とその活動上の有効性	【現状】 本年度、自己点検・評価委員会を新たに設置し、自己点検・評価報告書の作成をゆだねた。しかし、自己点検・評価委員会は機能しないことがわかった。 【問題点】 自己点検・評価委員会は機能しない理由は、第1に、研究科の管理運営上で形成される情報の唯一の公式文書情報は研究科委員会の議事録のみであるのに、これに記載されるよりはるかに膨大な情報量が自己点検・評価報告書の作成に求められること。第2に、研究科の管理運営上で形成される情報を委員会に集める仕組みを策定することが、現在の少人数事務体制を前提にすると不可能であること。したがって第3に、情報の入手は、執行部に関与しない委員各自の、不正確不確実な記憶にのみたよるを得ないことである。	上記の理由1に対応して、ア)議事録を豊富化して作成するか、イ)自己点検・評価報告書を簡素化して作成することである。上記の理由2に対応して、ウ)情報を委員会に集める仕組みを策定することである。上記の理由3に対応して、エ)相対的には正確確実な記憶をもつ執行部が報告書を作成することである。これらのうち、ア)とウ)は費用と労力の増加が必要である。エ)は執行部の労力の増加が必要である。費用も労力も増加しないのは、自己点検・評価報告書の簡素化であろう。

点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
A群・自己点検・評価の結果を基礎に、将来の発展に向けた改善・改革を行うための制度システムの内容とその活動上の有効性	【現状】 自己点検・評価報告書のもとになる情報の記憶は執行部がもつので、自己点検・評価の結果は執行部の会議を通じて研究科運営に反映されていく。 【問題点】 自己点検・評価報告書が、本研究科で活用できないほど精緻で豊富なことである。このような自己点検・評価報告書は大学院大学の研究科にふさわしいものであるが、本研究科はそうでない。自己点検・評価報告書が求める体裁と、本研究科の実際が一致していないことの自覚がないことが問題である。	自己点検・評価報告書を簡素化する。本研究科は大学院大学の研究科ではない。すなわち、本研究科の教員は学部には所属するという二重かつ付属的な人事組織構造をとり、研究科では少数学生を対象とし、学部では日本有数の多数学生を対象とする現状では、それにふさわしく、本研究科の自己点検・評価報告書はより簡素であるべきである。 もし、何らかの理由で自己点検・評価報告書を簡素化できないならば、それにふさわしく、本研究科を大学院大学の研究科として拡充し、教員と事務の体制を整え、その自立度を高め、学部との人事組織構造の重複を整理することである。
点検・評価項目	現状(評価)	改善方策
(自己点検・評価に対する学外者による検証)	【現状】 研究科委員会において原案を提示し、教員による検討期間を経た後、研究科委員会委員の意見を反映させたものを作成し、研究科委員会において報告する。 【問題点】 とくにない。	とくにない。
B群・自己点検・評価結果の客観性・妥当性を確保するための措置の適切性		
C群・学外の専門的研究者等による評価の適切性	【現状】 学外の専門研究者等は本研究科の自己点検・評価にかかわっていない。 【問題点】 学外の視点からの建設的意見を求められない。	学外の専門的研究者等による評価の必要性について研究科委員会委員の認識を深める。