

点検・評価報告書

経営系専門職大学院認証評価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

大学名称： 明 治 大 学

経営系専門職大学院名称：

グローバル・ビジネス研究科（グローバル・ビジネス専攻）

2009年4月

目 次

序章		1
1 使命・目的および教育目標		2
2 教育の内容・方法・成果		
(1) 教育課程等		6
(2) 教育方法等		13
(3) 成果等		20
3 教員組織		23
4 学生の受け入れ		29
5 学生生活		32
6 教育研究環境の整備		36
7 管理運営		41
8 点検・評価		44
9 情報公開・説明責任		46
終章		48

- ・ 当該大学院の設置に際しての状況等について簡単に記述すること。
- ・ 点検・評価の体制等について記述すること。

＜序章＞

本グローバル・ビジネス研究科(MBS)は、本学の建学の精神である「権利自由」「独立自治」に裏付けられた進取な資質、旺盛な企業家精神および企業環境の変化に対応する柔軟な能力を備えた高度専門職業人の要請を目的とし、2004年4月に専門職大学院として設立された。その基本理念と目的は次のとおり。

「MBSの理念と目的」(ガイドブック)

価値創造を目指す企業の経営環境は、自由化、情報化、技術革新、グローバル化の中で、知識を基礎とした経済の進化の大きな潮流のなかにあり、企業をめぐる競争はますます激しくなっています。進化は企業のコアコンピタンスやビジネスモデルの陳腐化リスクを高めていく。知識の競争の時代であり、人的資源の絶えざる高度化が必要な時代です。

明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科は、企業経営の基本コンセプトは、価値を創り出すものと既存するものへの対応能力であると見て、その開発を目指し、ビジネスプロフェッショナルを目指す社会人の人材高度化教育基盤として、企業の価値創造活動に貢献することを狙っています。

そのために、「先進性と総合性と実践性」をもつカリキュラムのもとに、企業経営に関する戦略的思考法と専門的・実践的知識とスキルを修得させ、それを高い倫理性のもとに活用できる能力を涵養します。特に、社会や個人の多様なニーズに対応して、企業経営の基本的知識と基本スキル、問題発見・対応能力とそのスキル、イノベーション能力とそのスキルを修得させ、「知識とリスクの時代」にプロアクティブに進化に対応できるビジネスプロフェッショナルを育成し、もって価値創造の源泉としての知的・人的資本の高度化することを目的にしています。

この理念と目的のもとに、現代経営の専門領域を広くかつ深く学ぶことができるよう、「先進的・総合的・実践的」カリキュラムの充実を毎年改善してきている。そのカリキュラムは、約150の授業科目からなり、ファイナンス領域、ファイナンス等複合領域(2009年度からグローバル複合領域に変更)、リアルエステート領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域という6つの専門領域を包含している。科目は、基礎科目群、専門科目群、論文演習に分けられている。夜間大学院であるため、実際に履修可能な科目数は限定的である。このため、社会人学生には、入学時オリエンテーションの面談を通して、それぞれのニーズに対応した、適切なコースワークを選択させている。そして、基本知識スキル、問題解決スキル、問題対応スキル、経営・起業スキルなどの能力を開発する。その能力を活用し、自らのキャリアなどに応用可能な修士論文を書くことを課している。

なお、本研究科は、社会人の生涯教育をめざし、卒業生のために科目等履修制度を設けている。

教育の質(授業内容、授業方法、学生の満足度など)の点検・評価は、通常毎月の教授会(研究科長を含め専任教員12名、特任教員1名)で行われるが、年2回学生からの授業評価・施設評価・事務評価などをFD委員会で行われる。委員会メンバーは教授会メンバー全員であり、そのもとで、情報はすべて開示し、改善を図る。特別な場合、教授会のもとにある教務員会(専攻主任を含め教授会員5名)と専門職大学院事務室の本研究科担当(事務長を含め5名)が必要な作業を担う。

報告書の作成にあたっては、教務委員会と大学院事務室担当者として各項目ごとに点検・評価原案を作成し、教授会で議論して、その上でさらに教授会メンバー各々の点検・評価に関する意見をメール等で集約して新たな原案を作り、さらにそれを教授会で審議する、ということを繰り返す方法を採用することにした。このプロセスにおいて、教授会メンバーの各々がゼミ等を通じ学生から評価に関する情報を収集し、かつ兼任講師や外部の関係者からも本研究科についての意見を聴取し、これを本報告書に反映している。

1 使命・目的および教育目標

【概要】

本研究科の使命・目的および教育目標は、序章でも紹介したとおりであるが、それは専門職学位過程制度の目的にそって明確に設定されているといえる。そこでは、企業価値を高めるための知識こそが今後のビジネスマンのコア・コンピタンスになることを想定し、経営全般にかかわる本質を知り、かつ、各々の専門領域で活躍できる人材の育成を目指す、ということが表現されている。こうした目的を実現するため、「先進性と総合性と実践性」というコンセプトのもとで体系的なカリキュラムを設定しているが、学生など関係者の意見を積極的に取り入れ、これを常に見直す仕組みを整えている。さらに、本研究科の使命・目的および教育目標について学生・教員・関係者でこれを共有するための体制も整っている。

【現状の説明】

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか。	◎	

＜現状の説明＞ 経営に関する知的資産を各々の学生が独自に蓄積できる場をつくる、という考え方に基づいた教育目標が明確に設定されている。

- ＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-2	使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に適ったものであるか。（「専門職」第2条）	◎	

＜現状の説明＞ 上記で示した考え方は、専門職学位課程制度の目的にかなっていると判断できる。

- ＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-3	使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。	○	

＜現状の説明＞ 経営全般にかかわる本質を知り、かつ、各々の専門領域で活躍できる人材を養成する、という主旨がガイドブック等で表現されている。

- ＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-4	使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。	○	

＜現状の説明＞ 設定した教育目標そのものが、職業的倫理を前提にしている。カリキュラムに「企業倫理」が設置されている他、各講義等で職業的倫理の涵養に注意を払っている。なお、2008年度より「CSRと企業経営」という科目を設置している。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-5	使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科の教育目標は、これからは知識が企業の競争力の核となる、という将来展望をもとにして設定されている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-6	使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成が、明確な形で謳われているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科の教育目標は、世界に通じる経営プロフェッショナルの養成を視野に入れている。グローバル・ビジネス研究科という名称そのものがこれを意図している。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-7	使命・目的を実現するための中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。		○

＜現状の説明＞ カリキュラムの時代適応化、教育研究活動の充実など多様な戦略を展開しているが、当面はこれらをさらに推進していくことにしている。

＜根拠資料＞ 1-5 教育・研究に関する単年度計画書および長期・中期計画書

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-8	使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。	◎	

＜現状の説明＞ 教育目標については、ガイドブック、ホームページ、広告等の効果もあって、広く社会に認知されている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2）
1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：http://www.meiji.ac.jp/mbs/

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-9	使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科の教育目標等は、教授会、専門職大学院委員会、学生との交流などを通じて学内構成員に周知されている。またそれを喚起するように絶えずメッセージを発信するように努力している。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(巻頭)
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2）
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（P 2）
1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：http://www.meiji.ac.jp/mbs/

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-10	使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。		○

＜現状の説明＞ ホームページ、入学案内、広告などのほかに、ゼミ合宿、学生とのランチョンセミナー（月2回開催）、オープンキャンパス（年2回開催）、シンポジウム（年数回開催）など特別な努力と工夫がなされている。

＜根拠資料＞ 1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：http://www.meiji.ac.jp/mbs/
1-6 電車内広告・雑誌掲載広告
1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（P 2）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-11	教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 教授会等において常に、教育目標の達成度を含め、さまざまな計画における検証がなされ、課題が設定されている。

＜根拠資料＞ 1-5 教育・研究に関する単年度計画書および長期・中期計画書

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
1-12	検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会、FDを通じて、検証結果を改革・改善に繋げている。専任教員はもちろん、兼任・兼担教員に対しても毎年文書等で交信する他に、懇談会を開いて改善を図るようにしている。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力のお願い

【点検・評価】

関連する「評価の視点」	(長所) ・教育目標の実現に向けての努力 (1-7、1-11、1-12) ・教育目標の社会的認知に向けての努力 (1-8、1-9、1-10) (問題点) 内部の問題としては特に記載することはない。しかし、外部のビジネススクールとの競争環境と企業のビジネススクールの価値への認識が十分でないことに対して限界を感じている。
	(長所) ・本研究科のカリキュラムでは、ビジネスについての総合的知識と専門的知識の相互依存関係を重視している。約150科目を設置し、あらゆる側面からビジネスをとらえることができると同時に、専任教員及び特任教員が担当する主要科目に独自の演習科目を付加して専門的知識の習得に努めている。このことが、本研究科の理念を具体的に学生に浸透させていく効果をもっている。 ・本研究科では、年に数回400名以上を集める大きなシンポジウムを開いているほかに、必要に応じて公開授業や特別講義を実施して社会との交流を図るようにしている。このことが、教育目標などの周知に大きな役割を果たしている。 ・本研究科の専任教員及び特任教員の多くは、外部の研究会や講演等で活躍しており、そのことが本研究科の理念や使命の社会的認知に大きく貢献している。 ・ランチョンセミナー（月2回開催）、ゼミ合宿、学生と教員との共同勉強会、個人面談、懇親会などを通じて学生と教員との関係は極めて密であり、このことが教育目標の実現に大きく作用している。 (問題点) 特に記載することはない。
根拠資料	(長所) 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内 1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：http://www.meiji.ac.jp/mbs/ 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ (問題点)

【今後の方策】

	(長所) ・今まで実施してきたことをこれからも持続させていく。 (問題点) 特に記載することはない。
根拠資料	

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

〔概要〕

本研究科では、専門職学位課程制度および本研究科の目的を達成するためにふさわしいカリキュラム等教育課程が設置されており、教授会での厳正な審査によってこの課程を修了したと判断される者に「経営管理修士（専門職）」を授与している。修了認定・学位授与にかかわる基準や方法は明示され、学生等に周知させている。修了要件は、勤労学生に過重な負担を与えぬよう配慮されている。

上記の教育課程において、「先進性・総合性・実践性」の観点から、経営の機能分野のほとんどすべてを網羅する多様な科目（約150科目）を揃え、その中から学生が想定するキャリアパスに応じて専門的な科目が選択できるようにカリキュラムが設定されている。そのカリキュラムでは、学生の能力に応じて、基礎から応用を経て先端まで学べるように配慮されている他、ケーススタディ、ワークショップ、外部講師の招聘などによって、社会からの現実的要請に応えられる思考力や問題解決能力の涵養が図られるように工夫されている。こうしたカリキュラムの特長を勤労学生が十分に享受できるように時間割等の配慮もなされている。

なお、グローバルレベルでの世の変化に呼応しつつ、科目の改変など常にカリキュラムの見直しと検証をする体制が整備されている。そこでは、授業評価アンケートや懇談会等での学生の意見、ゲスト講師や兼任講師（実務家を含む）などの意見を聴取し、教授会で科目等の改廃や教育方法の改善を決めている。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-1	授与する学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されているか。	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科では、ビジネスの真髄を知り、専門的な職業能力を身に付ける人材を養成することを目標として「経営管理修士（専門職）」の学位を授与している。

- ＜根拠資料＞ 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（P 3）
 9-2 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：<http://www.meiji.ac.jp/mbs/>
 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-2	学位授与に関わる基準および審査手続等は明文化され、学生に周知されているか。	◎	

＜現状の説明＞ 単位修得と修了要件は、学生便覧などに記載されており、その審査手続きも明文化されている。なお、学生に対しては、入学時のオリエンテーションや論文指導教員の選択の際に、学位授与基準や審査方法について周知している。

- ＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 9）
 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（巻頭）
 2-2 明治大学大学院学則
 2-3 明治大学学位規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-3	授与する学位の水準は、経営系分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科では、教授会において、毎年カリキュラムの見直しを行っている。そのカリキュラムの適切性を検討する前提として、「先進性・総合性・実践性」の概念のもとに、複数回の教授会で議論して決定している。ここでは、当然のことながら、ビジネス界のニーズに対応すべきものを中心に議論している。したがって、科目履修と論文演習を踏まえた指導のもとで作成された修士論文による学位授与は、ビジネス界の期待される水準以上のものとなっている、と考えている。

＜根拠資料＞ 2-17 授業計画

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-4	課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に設定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。（「専門職」第2条、第3条、第15条）	◎	

＜現状の説明＞ 修了要件として、2年以上の在学で46単位の修得が必要とされている。1年間に履修できる単位は36単位とされている。勤労学生が無理なく経営の基礎と専門性が身につくように配慮されている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 10）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（巻頭）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 7）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-5	課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。（「専門職」第10条）	◎	

＜現状の説明＞ 修了要件は、便覧等に記載されており学生に周知している。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 10）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（巻頭）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-6	在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されているか。（「専門職」第16条） また、その場合、経営系専門職大学院の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされているか。	◎	

＜現状の説明＞ 該当なし

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-7	在学期間の短縮の基準および方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されているか。また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 該当なし

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-8	課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検証する仕組みが設定されているか。		○

＜現状の説明＞ 在学期間の短縮制度はない。課程の修了認定については、各ゼミの指導教員による修士論文指導に基づいた一定水準の要求と教授会での審査を通して行っている。その適切性を検証する仕組みはこれ以外ない。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-9	専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。（「専門職」第6条）	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科では、その目的から、経営の機能分野のほとんどすべてを網羅する多様な科目（約150科目）を揃え、ファイナンス、ファイナンス等複合（2009年度からグローバル複合に変更）、リアルエステート、マネジメント、アカウンティング、マーケティングの6つの領域の各々から、学生が想定するキャリアパスに応じて専門的な科目を選択できるようにカリキュラムが設定されている。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P1～299）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P8）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-10	経営系分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科では、教育目標を達成するために、「先進性・総合性・実践性」の視点から、約150科目が設置されている。それらは、大きくは基礎科目群、専門科目群、論文演習に分かれている。基礎科目群では経営を学ぶための基礎知識を得ること、専門科目群では経営の機能分野の各々について専門的かつ先端的な知識を得ること、論文演習ではより深い知識を身に付け、これを修士論文にすることが目的とされている。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P1～299）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P6～8）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-11	教育課程が、経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科では、4つのコアコンピタンスとして、基本知識スキル、問題解決スキル、問題対応スキル、経営・企業スキルを設定し、それらが約150科目の科目履修指導を通して習得できるようにしている。その中にはケーススタディ、ワークショップ、科目演習、自己表現など思考力や分析力、表現力を習得させる多様な科目が含まれている。また、国際的視野を持つプロフェッショナルの育成に関しては、エンタープライズ・リスクマネジメント、グローバル・マーケティングなどの科目が設置され、研究科共通科目として外国語による授業を受けられる他、本研究科では2009年度からグローバル・ビジネス・ケーススタディなど英語による授業科目を設けることにしている。。また、高い倫理観を養う科目として、「企業倫理」に加えて、2008年度から「CSRと企業経営」を設置している。

- <根拠資料> 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス (P 1～299)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 4～8)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-12	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの分野の教育課程が次に掲げるような事項を踏まえた内容になっているか。 【ビジネス・技術経営分野】 例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、会計、マーケティング、技術・生産管理、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。 【会計分野】 例えば、財務会計、管理会計、監査等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。	○	

<現状の説明> 本研究科はビジネス分野に位置づけられ、上記の必要な要件をみたしている。具体的には、「経営戦略」「組織行動論」「コーポレートファイナンス」「管理会計論」「戦略マーケティング」「オペレーション」「情報システム」とこれらに関連する科目が整備されている。

- <根拠資料> 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス (P 1～299)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 6～8)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-13	学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。		○

<現状の説明> ケーススタディ、ワークショップなどといった科目を多く設置することによって、社会から要請されるビジネス問題を解決する能力を養うほかに、産業界から兼任講師を積極的に招聘して学術の新しい動向を学生に学ばせるようにしている。さらに「先進性・総合性・実践性」の視点から毎年カリキュラムを見直している。

- <根拠資料> 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス (P 1～299)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 6～8)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-14	各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が1年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。 (「専門職」第12条)	◎	

<現状の説明> 2年間で46単位の修得を修了要件としているが、1年間で36単位の上限が設定されている。

- <根拠資料> 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧(P 10)
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック (P 2)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-15	教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているか。	○	

＜現状の説明＞ 基礎科目群、専門科目群、論文演習というように、基礎から応用に向けて学習レベルを上げていく工夫がなされているほか、専門科目群ではファイナンス領域、ファイナンス等複合領域（2009年度からグローバル複合領域に変更）、リアルエステート領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域の6つが設定され、各々の学生が自らのキャリアパスを想定して専門的知識を修得できるようにしている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 6～8）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-16	授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む）等を考慮して、適切な単位が設定されているか。	○	

＜現状の説明＞ 1コマ2単位として、46単位の修得を修了要件としている。授業時間は月曜日～金曜日は、午後6時55分から午後10時までの2コマ4単位を配置している。土曜日は、午前9時から午後9時10分までの7コマ14単位を配置している。社会人学生が学習しやすいようにこのような単位制度を採用している。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 14）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 7）
2-1 グローバル・ビジネス研究科時間割表

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-17	理論教育と実務教育の架橋を図るために、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。	○	

＜現状の説明＞ 主要科目については、講義科目に演習科目を付加して、前者で理論を学び、後者で実務的問題に接近している。また、ケーススタディ、ワークショップなどの科目を比較的多く設置し、実務と理論との接合が図られている。先端的なビジネスに関しては産業界からの兼任講師を積極的に任用している。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 6～9）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（巻頭）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-18	職業倫理を養う授業科目が開設されているか。	○	

＜現状の説明＞ 事業リスクマネジメントなど、主要な科目においてすでに職業倫理が強調されるようになっているが、「企業倫理」の科目に加えて、2008年度から「CSRと企業経営」という科目を設置している。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 7）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-19	多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。	○	

＜現状の説明＞ 基礎科目群（「マネジメント入門」「ベーシック・マーケティング」「基礎統計学」など18科目）を設け、新入生履修指導のときに学力を判断して、必要な基礎科目群の単位を取得させるようにしている。

- <根拠資料> 2-4 入学準備のための推薦課題図書
2-6 新入生履修指導案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-20	基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。		○

<現状の説明> 開講できる時間が限られているため補修時間や補修科目等は特に設けていないが、各々の教員が、学生の要望に応じて、個別に指導をするようにしている。また、該当する学生には別途レジュメ等を配布し、概要を説明している。

- <根拠資料> 2-6 新入生履修指導案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-21	教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。		○

<現状の説明> 本研究科は世界水準のビジネス能力を習得することを目的としているが、それは設置されている科目を体系的に履修することによって実現されることが意図されている。学生が社会人であることを考慮し、時間等の問題から、今のところ海外の大学との連携等国際化を進めるための具体的なプログラムは定められていない。なお、研究科共通科目として外国語授業を受けられるほか、2009年度から本研究科固有の英語による授業科目（グローバル・ビジネス・ケーススタディなど）を設けることになっている。

- <根拠資料>

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-22	海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。		○

<現状の説明> 2-21による理由によって、実績もなく計画も定められていない。

- <根拠資料>

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-23	教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続は明文化されているか。		○

<現状の説明> 学生からは授業評価アンケートなどを通じて意見を反映してもらうようにしている。教授会では常に教育改善の議論が活発になされている。外部からの意見反映のための手続は明文化されていないが、卒業生や兼任講師（実務家を含む）との懇談、ゲスト講師の招聘、シンポジウム後の懇談等を通じてビジネス界その他の外部の意見・要望を出来る限り多くカリキュラムの編成などに取り入れるようにしている。

- ＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
 2-8 明治大学教育開発・支援センター規程
 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内
 2-9 ゲスト講師招聘運用内規

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-24	教育内容について特色ある取り組みを行っている場合は、その取り組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科では、ファイナンス等複合領域（2009年度からグローバル複合領域に変更）、リアルエステート領域など他の経営系専門職大学院にはない科目の充実を図ること、また、ビジネスの特定専門領域を探究する修士論文の執筆を義務付けていることなどを通じて、経営系専門職大学院固有の教育の充実を図っている。

- ＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P16）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-25	取り組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取り組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会等において、常に、授業評価アンケートや懇談会等での学生の意見、ゲスト講師や兼任講師（実務家を含む）の意見等をふまえ、教育方法や科目の見直しを検討している。こうした見直しの作業部会として教授会のなかに教務委員会が設置されている。

- ＜根拠資料＞ 2-10 科目担当教員と専任教員の懇談会のご案内
 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
 2-9 ゲスト講師招聘運用内規

2 教育の内容・方法・成果

(2) 教育方法等

〔概要〕

本研究科は、実務教育の特色を出し、これを実行していくために、科目構成において専門性と多様性を確保している他に、実践を訓練する科目を設置し、さらにその学習効果を考えて情報機器やメディア教室を利用した授業を行なっている。そして、教育効果を上げるため、授業のクラスサイズに配慮する他、個別指導の実施にも力を注いでいる。

本研究科は勤労学生を主たるターゲットとしているため、授業時間帯や時間割等には十分な配慮がなされ、授業もシラバスにしたがって進められており、学生が効率的に自己研鑽できる体制を整備している。成績評価、単位認定については学生等に明示された基準や方法によって厳正に行なわれ、学生等からのクレームにも適切な対処ができるようになっている。

学生による授業評価、外部からの意見、教員からの問題提起などに基づいて、教授会をベースとしてFD活動が有効に推進されており、このことによって教育課程の点検・評価が十分に機能している。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-26	実践教育を充実させるため、講義、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されているか。（「専門職」第8条第1項）	◎	

＜現状の説明＞ 講義や演習のほかにケーススタディ、ビジネスゲーム、ワークショップ、メディア教室の活用など多様な教育手法や授業形態が採用されている。具体的には、「ケーススタディ」「ワークショップ」「ビジネス・ゲーム」「社内コンサルティング・トレーニング」などの実践を訓練するための科目が設置され、「CRM（データ・マイニング）」「コーポレート・ファイナンス」などでは実践的学習効果を考えて情報機器やメディア教室を利用した授業が行われている。

- ＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 7）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-27	実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。		○

＜現状の説明＞ 多くの主要科目（「金融市場分析論」「不動産価格分析論」「ナレッジ・マネジメント」「経営戦略会計Ⅰ」「経営戦略会計Ⅱ」「戦略マーケティング」「サービス・マーケティング」など主として専任教員担当科目）に演習科目（たとえば「金融市場分析論（演習）」などというような科目）を付加して理論と実践の架橋をしているほか、「ケーススタディ」「ワークショップ」などの科目を多数設けている。また、実務家兼任講師の任用、ゲスト講師の招聘などによって実務教育の充実を図っている。

- ＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 7～16）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-28	多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第8条第2項）	◎	

＜現状の説明＞ 実務のリアリティを習得させたいということもあって、今のところ遠隔授業は行っていない。ただし、イントラネットを通じて授業内容が学生のファイルに入力されるようになっており、その他、Eメールも利用し、学習効果を上げている。

＜根拠資料＞ 2-11 Oh-o!Meijiシステム案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-29	通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第9条）	◎	

＜現状の説明＞ ディスカッションやケーススタディを重視していることから、現在のところ通信教育は行っていない。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-30	授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられる適切な人数となっているか。（「専門職」第7条）	◎	

＜現状の説明＞ 授業のクラスサイズは30名までとし、それを超える場合は同一科目における2教室制を原則採用している。また、1クラス30名を超える科目もあるが、宿題などやディスカッション、情報機器の利用により十分な教育効果をあげる努力をしている。

＜根拠資料＞ 2-1 グローバル・ビジネス研究科時間割表
2-12 教員ハンドブック（巻末教室設備一覧表）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-31	個別的指導が必要な授業科目については、それに相応しい学生数が設定されているか。	○	

＜現状の説明＞ 個別指導は論文演習で行われている。80名の学生を13名の専任教員（専任教員12名、特任教員1名）で分担して指導している。今のところ、十分な教育効果をあげている、と評価している。

＜根拠資料＞ 2-14 指導教員決定と修士論文について
2-15 授業科目一覧表

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-32	教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。（「専門職」第10条第1項）	◎	

＜現状の説明＞ 詳細な内容を示すシラバスが作られている。そこでは「授業の概要・目的」「授業内容」「履修の注意点」「教科書」「参考書」「成績評価の方法」「その他」という記述欄が設けられ、そこに授業方針が詳細に記入されるようになっている。なお1年に1回シラバスの見直しが行われている。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-33	授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。	○	

＜現状の説明＞ 社会人学生の利便性を最大限に考慮した時間割が作られている。月～金曜日は午後6時55分から午後10時までに2コマ、土曜日は午前9時から午後9時10分までに7コマが履修できるようになっている。問題は、選択の多様性を確保するための約150の科目数と、実際に設定可能な時間帯とのバランスである。時間割も教育の質と見做して、科目配置には教授会にて慎重に配慮しているが、物理的に困難なことに直面することも多い。

＜根拠資料＞ 2-1 グローバル・ビジネス研究科時間割表
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 1 3）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-34	授業はシラバスに従って適切に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞ 授業は学生への授業評価アンケート調査や教授会において常にチェックしており、そうしたチェックからみる限り、授業はシラバスにしたがって適切に実施されていると判断される。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス
2-13 出講予定表

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-35	経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。（「専門職」第10条第2項）	◎	

＜現状の説明＞ 成績評価方法、単位認定の基準および方法は便覧を通じてあらかじめ明示されている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 1 0・1 3・6 3・6 4）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-36	明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。（「専門職」第10条第2項）	◎	

＜現状の説明＞ 成績評価については、必要に応じて、明示された基準および方法に基づいて教授会で公正さのチェックが行われている。単位認定についても、統一的な方法で行われている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 1 0・1 3・6 3・6 4）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-37	学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか。	○	

＜現状の説明＞ 成績評価に関する学生からのクレーム・意見については積極的に受け入れ、教授会において審議して対応するようにしている。

＜根拠資料＞ 2-16 成績照会および成績変更願

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-38	学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われているか。（「専門職」第13条、第14条）	◎	

＜現状の説明＞ 単位の認定は本研究科の教授会で行っている。単位の認定にあたっては、認定すべき各々の科目について専門的知識を有する教員の意見を十分に聴取したうえで対処し、本研究科の教育水準との整合を図っている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 1 0 ・ 6 3 ・ 6 4）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-39	入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 4月開講前までに13名の専任教員（専任教員12名、特任教員1名）が動員され、きめ細かに入学者の相談に乗っている。ここでは、個人のバックグラウンドや職業観に配慮して新入生履修指導が行われている。

＜根拠資料＞ 2-6 新入生履修指導案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-40	入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 2-39で述べた新入生履修指導のほか、入学時のオリエンテーションやランチョンセミナー（月2回）、ゼミ合宿などを通じて履修指導や学習支援が効果的に行われている。学生の大半が社会人であるため、オフィス・アワーについては学生が各教員にアポイントを取り、随時教員が対応している。

＜根拠資料＞ 2-6 新入生履修指導案内
2-5 入学式・オリエンテーションについて（案内）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-41	試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。		○

＜現状の説明＞ 成績評価は速やかに学生に成績通知表として配付され、学生からの意見やクレームは事務室で積極的に受け付け、これに担当教員および教授会が適切に対応している。

- <根拠資料> 2-7 成績評価比率グラフ
2-11 Oh-o!Meijiシステム案内
2-16 成績照会および成績変更願

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-42	通信教育や多様なメディアを通じた教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。		○

<現状の説明> 今のところ通信教育や遠隔教育は行っていない。ただし、講義内容がインターネットで学生のファイルに入力される仕組みになっており、これを通じて学習支援、教育相談が有効に行われている。

- <根拠資料> 2-11 Oh-o!Meijiシステム案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-43	アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。		○

<現状の説明> 専任教員がアドバイザーとして随時学生の学習相談に乗るようにしている。

- <根拠資料> 2-6 新入生履修指導案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-44	インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みが規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。	○	

<現状の説明> 学生の大半が社会人であり、かつ、授業が夜間に行われることを鑑みてインターンシップ等は行われていない。

- <根拠資料>

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-45	経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制（FD体制）が整備され、かつ、適切に実施されているか。（「専門職」第11条）	◎	

<現状の説明> 教授会におけるFD委員会が中心となって、学生による授業評価、外部や学生からの授業についての意見、教員からの問題提起などに基づいて、FDを有効に推進している。

- <根拠資料> 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
2-10 科目担当教員と専任教員の懇談会案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-46	学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されているか。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されているか。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。	○	

＜現状の説明＞ 1年に2回、学生による授業評価アンケートが行われている。その結果は教授会で各々の教員についての対処方法が議論されている。また、アンケート結果は科目担当教員へ通知し、今後の授業の改善につなげるようにしている。これによって教育の改善が図られるようになっている。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-47	FD活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。		○

＜現状の説明＞ 教員による学生からの要望・聴取、学生による授業評価アンケートなどによって、FD活動に学生や教職員の意見・要望は十分に反映されていると考える。そうした意見・要望の内容は、事務の対応時間帯の問題や設備や教員の指導法等多岐にわたる。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-48	FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。		○

＜現状の説明＞ 各回の教授会で学生からの提案や不満の情報えた専任教員から聞き取り、できるものは直ちに対応するようにしている。また、学生への指導や伝達が極めて不十分である専任教員に対しては、教授会でその説明をしてもらうだけでなく、謝罪文を出してもらっている。年2回のFD委員会(教授会メンバー全員からなる)では、学生からのアンケートに基づいて、授業の質に関する問題であれば、専任教員については、その場で説明を求め、兼任・兼担教員については郵便で、学生の意見等を送り、その対応を促している。さらに毎年度の期初に兼任・兼担・専任教員すべてに手紙で授業の質の確保のお願いをし、懇談会を設けて参加教員に口頭でもお願いしている。いずれにしても「教育の質」に関しての内部統制はリスクマネジメントとして厳しく行っている。事後より事前対応である。規模の小さい組織では、この事前的な内部統制プロセスのほうが、有効にかつすばやく成果を作っていくと考えている。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-49	学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それが更なる改善に結びついているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会では学生の修学状況、各教員の授業内容、指導についての質が常に議論され、これが改善に結びつくようチェックしている。また、資源を有効に使う視点から、学生のニーズがない科目を一定のルールに基づいて廃止することになっている。

＜根拠資料＞ 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P1～299）
授業計画一覧

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-50	教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科では、ランチョンセミナーでの学生の発表、ケーススタディ、ワークショップでの議論、ビジネス・ゲームなどの教育方法を積極的に取り入れ、経営実務に関する技能の向上に努めている。

＜根拠資料＞ 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(巻頭)

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-51	取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 取組みの成果については教授会（FD委員会が主たる役割を果たす）で検証し、次の改善に結びつけるようにしている。

＜根拠資料＞

2 教育の内容・方法・成果

(3) 成果等

〔概要〕

学位授与については、その審査状況と結果を慎重に検討し、これを公表する体制が整っている。なるべく多くの学生が学位を取得できるよう演習等で厳しく指導している。また、修了後の進路や状況についてもこれを把握し、公表できる仕組みが整備されている。教育効果の評価については、教授会、カリキュラム編成、修士論文審査等のプロセスにおいて教育上の課題を議論し、科目の改変、教育方法の改善等に結びつけようとしている。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-52	収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 学生が学位を取得できるように演習等で厳しく指導している。そのため、ほとんどの学生が学位を取得している。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-53	学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検討結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に実施されているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会等で学位授与とその結果を慎重に検討し、次回への改善に結び付けようとしている。そうした成果は、専門職大学院委員会等を通じて学内に、広報等を通じて学外に公表される。

＜根拠資料＞ 2-20 明治大学広報

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-54	修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞ 修了者の進路については、事務室等で的確に把握する体制が整備されている。また、これについては、個人情報保護を阻害しない限りにおいて、ガイドブックやオリエンテーション等で定期的・継続的に公表するようにしている。

＜根拠資料＞ 2-18 大学院修了に関する調査票
2-19 就職概況2006年度（P 185）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-55	修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。		○

＜現状の説明＞ 修了者との懇談会、修了者による研究科同窓会、ゼミ同窓会を通じて彼らの評価や活躍状況が把握されるようになっている。これについてもガイドブックやオリエンテーション等で定期的・継続的に公表するようにしている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 17～21）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-56	使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 毎年カリキュラムを再編成するプロセスで、使命・目的に関する教育目標を確認している。教育効果の評価については、修士論文の指導のなかで教員が確認し教授会で報告している。教授会メンバーは専任教員と特任教員の13名だけであるので、毎回の教育の質に関わる問題を議論しているが、作業部会として教務委員会が設置されている。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-57	使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科の教育目標の要諦は「先進性・総合性・実践性」である。できる限り先進的な科目を履修でき、かつ経営を総合的に展望できるように多様な科目を揃えたカリキュラム（2-9、2-10での現状の説明を参照のこと）のもとで、ケーススタディやワークショップなど実践を重視する教育を展開してきた。こうした教育に耐え抜いた修了生を輩出している。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-58	教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。		○

＜現状の説明＞ 教育効果については教授会等で議論され、改善に結び付けられているが、評価指標や基準の開発については、専門職社会人のニーズの多様性から難しいと考えている。今後の課題としている。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
2-59	教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会で、FD活動、カリキュラム再編成や指導方法の改善、教員の交代などについて議論し、適切な決定をしている。また、ニーズのない科目は専任教員の科目も含めて教授会で検討のうえ、廃止することになっている。

＜根拠資料＞ 2-17 授業計画

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	(長所) ・カリキュラムの特徴 (2-9～2-12) ・学生に向けてのバックアップ (2-39～2-43) (問題点) ・ビジネススクールにおける外部環境について ・教育効果の更なる向上を目指して
	(長所) ・本研究科は極めて優れたカリキュラムを組んでいる。それは、約150科目から構成され、ビジネスの全貌が捉えられるようになっており、同時に、多様な経営機能の各々について専門的な能力を磨けるようになっており、大きくは基礎科目群、専門科目群、論文演習から構成されている。18科目からなる基礎科目群では、経営に関する基礎知識を学び、かつ、ビジネス事象を分析する能力を身に付けるように工夫されている。約130科目からなる専門科目群では、ファイナンス領域、ファイナンス等複合領域(2009年度からグローバル複合領域に変更)、リアルエステート領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域の6つの専門領域が設定され、各々の領域に多数の科目が配置されている。こうした専門科目群は、経営機能についての伝統的な科目から先端的な科目のほとんどを網羅し、これが本研究科の大いなる優位性となっている。さらに2年次になると、全ての学生が論文演習を履修することになっている。ここでは、13名の専任教員(特任教員1名を含む。)がより深い専門的能力とその応用力を向上させるために、修士論文の徹底した指導を行っている。他の専門職大学院と比べ、広さと深さにおいて経営実務に役に立つ多彩な科目を揃えている。 ・学生の各々が想定するキャリアパスなどを考慮して、本研究科では入学前の新入生履修指導、入学後のオリエンテーション、学生の要望に応じた個別相談などによって緻密な履修指導を行っている。さらに、ランチョンセミナー(月2回)や懇親会、シンポジウム、ビジネスコンテストなど学生と教員との交流を盛んにすることによって、高度専門職業人に向けた能力の涵養に努めており、このことが学生を惹きつける魅力となっている。 (問題点) ・外部の問題としては、ビジネススクールの競争環境が厳しくなり、シンポジウムなどを通してわれわれの価値を評価してもらうように努力をしても、他のビジネススクールと学生を奪い合っているのが現実であろう。それが財務上の基盤との関係でこれから質の低下をもたらすことを懸念している。内部だけの教育の評価では限界がある。さらに、企業側の価値創造のために人的基盤の確保への視点が弱い点も指摘されよう。これは企業派遣の問題だけでなく、社会人が学習することの重要性への社会的な認知に関わる問題である。 ・教育効果の向上に関しては、約150科目を配備した本研究科の優れたカリキュラムについて、職業人向けの時間割の下では、2年間でこれを学生が十分に享受できない、という問題が残されている。
根拠資料	(長所) 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス(Ⅲ授業科目一覧) 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック(P17～19) 2-6 新入生履修指導案内 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ (問題点)

〔今後の方策〕

	(長所) ・今まで実施してきたことをこれからも持続させていく。 (問題点) ・約150科目を配備した本研究科の優れたカリキュラムを十分に享受してもらうために、現行2年の修了年限だけでなく、これを多様化することを検討する必要がある。
根拠資料	

3 教員組織

【概要】

専任教員の資格等および必要人数、実務家教員の資格等および必要人数については法令上の基準を満たし、それらの配置についても妥当性を確保している。兼任・兼任の配置も適切な基準と手続きに基づいて行なわれている。

カリキュラムに応じた教員の質も確保できている。なお、教員の募集・任免・昇格は、適切な基準にそって本研究科の責任においてなされている。この他に、高度な知見を有する内外の専門家を任用する制度も整っている。

専任教員の授業担当時間、サバティカル・リープ、個人研究費等は、大学全体の規定に基づいて、その運用が行なわれている。教員の教育活動、組織貢献等についてもこれを適切に評価する仕組みが整っている。

【現状の説明】

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-1	専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。（「告示第53号」第1条第1項）	◎	

＜現状の説明＞ 収容定員数80名に対して、13名の専任教員（特任教員1名を含む。）を確保している。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P10～14）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P300）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-2	専任教員は、1専攻に限り専任教員として取り扱われているか。（「告示第53号」第1条第2項。なお、平成25年度まで、専門職大学院設置基準附則2が適用される。）	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科の専任教員は、本研究科のみを専任としている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P10～14）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P300）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-3	法令上必要とされる専任教員数の半数以上は原則として教授で構成されているか。（「告示第53号」第1条第3項）	◎	

＜現状の説明＞ 専任教員13名のうち10名（特任教員1名を含む）が教授で構成されている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P10～14）
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（P300）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-4	教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えているか。 1 専攻分野について、教育上または研究上の業績を有する者 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者 3 専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者 （「専門職」第5条）	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科の教員のすべては、採用時における専攻分野についての審査結果からみて、教育上・研究上の業績、高度の技能技術、優れた知識・経験を有していると判断している。

＜根拠資料＞ 3-1 明治大学教員任用規程
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-5	専任教員のうち実務家教員数は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。（「告示第53号」第2条）	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科では、13名の専任教員（特任教員1名を含む）のうち8名が実務家教員で構成されている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-6	実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有する教員で構成されているか。（「告示第53号」第2条）	◎	

＜現状の説明＞ 本研究科の8名の実務家教員は、いずれも5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有している。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-7	経営系分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科では、12名の専任教員と1名の特任教員及び1名の客員教員がファイナンス領域、ファイナンス等複合領域、リアルエステート領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域に数名ずつ配置され、各領域の進化に努める傍ら、各領域の基礎となる科目も担当している。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-8	経営系専門職大学院において教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授または准教授が配置されているか。	○	

＜現状の説明＞ ファイナンス領域、ファイナンス等複合領域、リアルエステート領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域において、主要科目は専任教員が担当している。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-9	経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。	○	

＜現状の説明＞ ファイナンスとその関連科目、マーケティング、ナレッジ・マネジメント、経営戦略会計、国内租税法、不動産鑑定評価などに実務家教員が配置されている。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-10	教育上主要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準および手続によって行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 原則として、主要科目は専任教員、特任教員及び客員教員が担当する一方、兼任・兼任教授に担当を委託する場合、その能力評価と基準に基づいて配置が適切に行われている。

＜根拠資料＞ 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス（Ⅲ授業科目一覧）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 10～14）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-11	専任教員は、職業経歴、国際経験、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。	○	

＜現状の説明＞ 専任教員は、職業経歴、国際経験等を考慮して適切に構成されている。職業経歴は研究者、会計事務所監査担当、国税局長、税理士、民間企業、不動産鑑定士、不動産カウンセラー等、幅広い職業から教員として任用している。国際経験としてアメリカの大学院を修了の他、外務省の業務でサンフランシスコへ出向していた教員もいる。年齢は39～69歳まで広く渡っており、詳細として30代1名、40代2名、50代4名、60代6名となっている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-12	教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされているか。	○	

＜現状の説明＞ 現在は9名の教授、3名の准教授、1名の特任教授、1名の客員教授という構成となっている。

＜根拠資料＞ 2-2 明治大学大学院学則（第3章）
3-6 学校法人明治大学教職員就業規則

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-13	教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 大学全体の基準および本研究科の内規に沿って、教員の募集・任免・昇格についての運用がなされている。そこでは、研究業績の他に教育上の指導能力も評価されるようになっている。

＜根拠資料＞ 3-1 明治大学教員任用規程
3-2 明治大学特任教員任用基準
3-3 明治大学客員教員任用基準
3-4 明治大学兼任講師任用基準
3-5 グローバル・ビジネス研究科人事委員会内規

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-14	教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞ 教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会の責任において適切に行われている。

＜根拠資料＞ 3-1 明治大学教員任用規程
3-2 明治大学特任教員任用基準
3-3 明治大学客員教員任用基準
3-4 明治大学兼任講師任用基準
3-5 グローバル・ビジネス研究科人事委員会内規

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-15	任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の処遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。		○

＜現状の説明＞ 大学全体の特任教授や客員教授の制度のなかで、柔軟性を求めている。一方、外部講師を必要に応じて招聘できる制度があり、これによって教育効果を上げている。

＜根拠資料＞ 3-1 明治大学教員任用規程
3-2 明治大学特任教員任用基準
3-3 明治大学客員教員任用基準
3-4 明治大学兼任講師任用基準
2-9 ゲスト講師招聘運用内規

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-16	専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。		○

＜現状の説明＞ 専任教員の補充については、教授会で適切に検討され、決められるようになっている。後継者養成は、専門職大学院であるので、直接的に考慮していない。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-17	専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞ 専任教員の授業担当時間は、教授が通年10科目(含む論文指導)、准教授が通年8科目となっている。教育の準備および研究に配慮したものと考えられる。社会人学生の要求水準が高いため、その準備を考慮すると、若干負担が多いと感じている。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-18	専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。	○	

＜現状の説明＞ 個人研究費は、大学全体の規程により、専任教員一人あたり年間35万円が支給される。

＜根拠資料＞ 3-7 明治大学特定個人研究費取扱要領

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-19	研究専念期間制度（サバティカル・リープ）等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。		○

＜現状の説明＞ サバティカル・リープは、大学全体の規定に沿っている。機会は保証されている。しかし、實際上、経営系専門職大学院の場合、科目と教員の関係が特殊的(その教員が特別な知識や経験を持っている)ので、リープをとると、社会人学生の期待にそわないことも多く、リープを取りにくい状況である。リープの資格は専任教員として勤務5年以上の者となっており、本研究科専任教員は2004年4月就任のため、当該制度の資格の実現は2009年度からスタートする。

＜根拠資料＞ 3-8 明治大学在外研究員規程
3-9 明治大学特別研究者制度規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-20	専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 専任教員の教育活動については、学生による授業評価アンケート、教授会での議論等に基づいて、研究科長が評価するようになっている。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-21	専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 2-48に説明した。仕組というより評価プロセスを持っている。専任教員の研究活動について、業績等を鑑みて、研究科長が全体的に統制するようになっている。

＜根拠資料＞ 3-10 MBS Review

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
3-22	専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 2－48に説明したように、プロセスを持っている。専任教員の本研究科の運営への貢献については、教授会の議論等をもとにして、直接に任務を要請し、研究科長がこれを評価するようになっている。もちろん教務、図書、奨学金等の委員を選任している。

＜根拠資料＞

[点検・評価]

関連する「評価の視点」	(長所) ・優れた教員陣（3－4、3－7） (問題点) ・教員の負担について
	(長所) ・本研究科は専門職大学院の教育目的に照らして優れた教員から構成されている。各領域で学会や実務界で権威と呼ばれる専任教員・特任教員及び客員教員を任用している。兼任講師についても教授会での厳しい審査を行い、外部から高い評価を得ている人物が配置されている。こうした教員陣によって、本研究科の目的に沿った質を確保し、優れた教育効果があげていると判断している。 (問題点) ・専門職大学院の教員は、社会人学生の厳しい評価と要求に対処するため、多大な負担を強いられている。社会の変化に対応した実務的調査や学生のニーズに対応するために時間をとられ、研究の推進が阻害されることも少なくない。教育と研究のバランスをどう築くが課題となる。
根拠資料	(長所) 3-1 明治大学教員任用規程 3-2 明治大学特任教員任用基準 3-3 明治大学客員教員任用基準 3-4 明治大学兼任講師任用基準 3-5 グローバル・ビジネス研究科人事委員会内規 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力のお願い (問題点)

[今後の方策]

	(長所) ・これからも優れた教員の任用招聘に努力していく。 (問題点) ・当局に授業担当数を減らす提案をしていくほかに、教員同士の連携による作業の効率化をさらに推進していく。
根拠資料	(長所) 1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス (問題点)

4 学生の受け入れ

【概要】

学生の受け入れについては、設定された方針、選抜方法・選抜手続きが事前に志願者や社会に公表されていると同時に、客観的な評価に基づいてそれが行なわれている。入学希望者に対して、説明会等が適切に実施され、入学者選抜も、責任ある実施体制のもとで、適切かつ公正に行なわれている。書類審査と面接との合計点によって入学者を決めている。なお、受け入れ制度の改善等については、教授会等で議論しているが、当面は現在の方向を維持することになっている。

本研究科の目的、授業方法、施設・設備、その他の教育上の諸条件を考慮して教育効果を十分に上げ得る定員管理が行なわれており、実入学者数が入学定員を大幅に越えることはない。

【現状の説明】

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-1	専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続きが設定され、それが事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されているか。	○	

＜現状の説明＞ 学生の受け入れ方針や選抜方法等については、あらかじめ決められており、ガイドブックやホームページ等で広く社会に公表されている。

＜根拠資料＞ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック
1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：<http://www.meiji.ac.jp/mbs/>
1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-2	入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れているか。	○	

＜現状の説明＞ 教授会であらかじめ決められた方針・手続き等によって入学者の選抜を行っているが、随時、より適切な選抜方法について教授会で検討を行っている。

＜根拠資料＞ 4-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制
4-2 グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-3	学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞ ガイドブック、インターネット、電車広告、新聞広告を通じて志願者の多くが入学選抜要領にアクセスできるようにしている。試験日は、年度ごとに2回設定し、社会人が受験しやすいように土曜日としている。

＜根拠資料＞ 4-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-4	入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施しているか。		○

＜現状の説明＞ 年1回以上、オープンキャンパスを開催し、説明会と1週間の公開授業を行っている他、シンポジウム及び特別講義を行っている。またホームページ上で、カリキュラムや教員の詳しい紹介、年間スケジュール等の勉学に関連する情報に加えて、入学・受講に必要な費用、奨学金等の経済的助成制度の紹介等、受験者が事前に知りたいと思う点に焦点を当てて、社会人の勉学意欲を高めるための詳しい情報を開示して研究科の紹介を行っている。

＜根拠資料＞ 1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：<http://www.meiji.ac.jp/mbs/>
2-1 グローバル・ビジネス研究科時間割表
1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-5	入学者受け入れ方針に沿った学生の受入方法が採用され、実際の入学者選抜が、責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞ 書類による事前審査と面接によって入学者の選抜が行われ、専任教員と事務室が動員され、厳正な体制が組まれている。

＜根拠資料＞ 4-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制
4-2 グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-6	複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。		○

＜現状の説明＞今のところ、書類（学習計画書）による事前審査と面接によって入学者の選抜が行われている（事前審査の評価点と面接の評価点の合計によって選抜を行っている）。

＜根拠資料＞ 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（P 3）
4-2 グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-7	身体に障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等が整備されているか。		○

＜現状の説明＞大学全体の方針によって、受け入れの方向が決められている。本研究科もこの方向に沿っている。

＜根拠資料＞ 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項
4-3 明治大学学生部委員会規程
4-4 身体障害者受け入れに係わるWG報告書

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-8	経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学生数は適正に管理されているか。	○	

＜現状の説明＞入学定員は80名、収容定員160名はほぼ守られている。2008年5月1日現在の在籍学生数は第1年次73名、第2年次81名、計154名となっており、授業の方法及び施設、設備その他の教育上の諸条件を考慮して教育効果を十分にあげられる定員管理が行われている。

<根拠資料> 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 2、33）
4-5 学生数集計表（5月1日現在）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-9	実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組みが行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。		○

<現状の説明> 実入学者が入学定員を大幅に越えることは原則として許していない。大幅に下回ったことは、開設年度以外はない。実入学者数の質の問題を絶えず教授会で議論している。

<根拠資料> 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
4-10	学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。		○

<現状の説明> 外部環境が競争的であるため、毎回の教授会でこの問題に関わる議論をしている。現在の学生の受け入れ方針・選抜基準。選抜基準は適切であると考えているが、懸念している点は外部との競争によって学生を取り合っ学生て学生の質が低下していくことである。この問題については、私学の場合財務的な要請もあるので、十分な解決法を見出していない。

<根拠資料>

[点検・評価]

関連する「評価の視点」	(長所) 入学希望者への優れたサポート（4-4）
	(問題点) ・入学者の量と質の確保について
	(長所) オープンキャンパス・入学相談・公開授業・シンポジウム・特別講義等をできる限り多く実施し、入学希望者の便宜を図っている。 (問題点) 現在まで、本研究科は、入学試験で選抜を行なっても定員をほぼ確保できてきた。しかし、経営系専門職大学院の価値が社会に十分の認められていない中、競争も激しくなることを考慮すると、本格的な対策が必要とされる。
根拠資料	(長所) 4-6 明治大学ホームページ オープンキャンパス http://www.meiji.ac.jp/mbs/guidance/guidance070120.html 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内 (問題点)

[今後の方策]

根拠資料	(長所) 現在の方向を進めていく。 (問題点) 社会に評価されるMBAにするため、優れた修了者を輩出するための対策、学部と連携した優秀な学生の確保などについて教授会で検討していく。

5 学生生活

【概要】

学生生活に関する支援・指導は、大学全体の支援体制を活用する他に、本研究科の専任教員の個別指導により、これに対応している。より制度的にするためにアドバイザー制を検討中であるが、2年生や同窓生が後輩の相談に乗ることが頻繁に行なわれている。健康や各種ハラスメントおよび身障者に関するについては、大学全体で整備されている支援体制を活用している。奨学金など経済的支援については、大学全体で整備されている他に、本研究科独自の奨学制度を確立している。

学生の課程終了後を見越したキャリア開発、進路選択に関する助言・指導・支援については、論文指導、ワークショップ、ランチョンセミナー、シンポジウムなど、学生と教員・関係者との双方向コミュニケーションの場が数多く設定されており、これらが機能を発揮している。また、本研究科の主たるターゲットである社会人学生(勤労学生)の生活の利便に資するため、時間割等にも配慮がなされている。

上記の体制については、双方向コミュニケーションによる学生・関係者からの情報に基づき、教授会等でこれを検証し、改善に繋げるようにしている。

【現状の説明】

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-1	学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。	○	

＜現状の説明＞ 学生生活に関する支援・指導はこれまでも行ってきたが、より制度的に明確にするために、一年次学生に対するアドバイザー制を検討中である。また現在、アポイントにより全教員が相談に対応するように指導している。2年生に対しては、論文指導教員が指導の役割を果たしている。

- ＜根拠資料＞ 4-3 明治大学学生部委員会規程
5-4 キャンパス・ハンドブック
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-2	学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 大学全体として、学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が十分に整備されている。

- ＜根拠資料＞ 5-4 キャンパス・ハンドブック
5-12 学生健康保険のしおり
5-3 ハラスメントのないキャンパスへ
5-1 学生相談室あんない

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-3	各種ハラスメントに関する規定および相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されているか。	○	

＜現状の説明＞ 大学全体で各種ハラスメント防止等に関する規程および相談体制は整備され、それが学生に周知されている。なお、本研究科では教授会のなかに倫理委員会を設置している。

- ＜根拠資料＞ 5-2 明治大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程
5-3 ハラスメントのないキャンパスへ
5-1 学生相談室あんない

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-4	奨学金その他学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 奨学金など経済的支援についての適切な相談・支援体制は大学全体で整備されている他、本研究科独自の奨学制度を確立している。くわえて、本研究科へのみずほ証券からの寄付にもとづいて、みずほ奨学金を設置し、成績に基づいて給付している。

研究科独自の奨学金制度として「明治大学グローバル・ビジネス研究科給費奨学金」は年間授業料のうち2分の1相当額（650,000円）を若干名（2008年度入学者：5名）に給付している。その他、「明治大学グローバル・ビジネス研究科貸費奨学金」は年間授業料の2分の1相当額を40名（2008年度入学者：8名）まで貸与している。「明治大学校友会奨学金」は年度毎に研究科に配分された寄付金額を基に人数および金額を決定（2008年度実績として2008年度入学者80,000～100,000円、2007年度入学者70,000～90,000円）。「みずほ証券指定寄附と奨学奨励賞」はみずほ証券様の御好意により、指定寄附金を受領しており2008年度は20名に10万円ずつ給付。これらの奨学金は教授会で承認している。

- ＜根拠資料＞
- 5-5 明治大学奨学金規程
 - 5-6 明治大学奨学金の採用等に関する基準
 - 5-7 明治大学校友会奨学金要綱
 - 5-8 グローバル・ビジネス研究科 みずほ証券奨励賞取扱い要領
 - 5-9 奨学金情報誌assist
 - 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-5	学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・指導の体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ カリキュラムにおける、フォーマルな教員・学生間の双方向コミュニケーション機会としては、論文演習指導、ワークショップ等があるが、これらに加えて、シンポジウム、懇親会、ランチョンセミナー、OBの会合（現役学生も参加）、ゼミ合宿、自主ゼミ等のインフォーマルな接触機会をできるだけ多く設けることで、学生からの自発的かつ自由な情報発信を促す環境をつくり、そのなかで学生生活、勉学、修了後の進路相談等への支援を積極的に行うようにしている。なお、本研究科固有のOB会の結成も決まっており、支援体制が更に強化されることが期待できる。

- ＜根拠資料＞
- 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ
 - 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-6	学生の進路選択に関わる相談・支援体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 就職・キャリア形成支援グループにおける進路相談、指導を初め、本研究科教員による演習指導、シンポジウム、懇親会、ランチョンセミナー、ゼミ合宿、本研究科同窓生との懇談等を通じて学生の将来に関わる相談、支援が適切に行なわれている。5-5参照。

- ＜根拠資料＞ 5-10 明治大学就職・キャリア形成支援センター規程
 5-11 就職の手引
 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ
 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-7	身体に障がいのある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 大学全体の方針によって、受け入れの方向が決められている。本研究科もこの方向に沿っている。また、受験生・学生より要望があれば随時可能な限り大学として改善している。

- ＜根拠資料＞ 4-3 明治大学学生部委員会規程
 5-12 学生健康保険のしおり
 4-4 身体障害者受け入れに係わるWG報告書

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-8	留学生、社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科は社会人学生のビジネス教育に重きを置いており、授業は通学しやすいよう夜間及び土曜日に設置している。一般入学試験に合格した留学生のみ受け入れている。

- ＜根拠資料＞ 1-1 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（P 5、6）
 2-1 グローバル・ビジネス研究科時間割表

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
5-9	学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みが確立されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞ 教授会等で学生生活に関する支援・指導体制の仕組みについて検証し、改善に努めている。授業や授業評価アンケート、ランチョンセミナー、直接的な学生との個人相談などからの情報を全体で共有している。

- ＜根拠資料＞ 4-3 明治大学学生部委員会規程
 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 28～30）

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	（長所） 学生への支援に関する配慮（5-5～5-6） （問題点） ・本研究科を修了したOBへの対応
	（長所） ・演習指導、ゼミ合宿、シンポジウム、懇親会、ランチョンセミナー等を通じて、学生との交流を密にし、学生生活、学習、進路等についての支援を積極的に行っている。本研究科固有のOB会の結成も決まっている。 （問題点） ・最近、本研究科を修了したOBが、更なる勉学や実務能力の向上のために、本研究科との関係を深めたいという要望が強くなっている。科目等履修生としての受け入れ体制も整っており、OB会の結成を機会として、より本格的に取り組むことも必要だと思われる。

根拠資料	(長所) 4-3 明治大学学生部委員会規程 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧 (P 28～30) 1-8 ランチョンセミナーのお知らせ 1-7 シンポジウム開催案内・特別講義開催案内 (問題点)
------	---

今後の方策

(長所) ・現在の方向を進めていく。 (問題点) ・修了生のニーズを調べ、教員負担との関係を考慮しつつ、教授会で案を作成していくことを考えている。	
根拠資料	

6 教育研究環境の整備

【概要】

本研究科の教育研究環境として、事務等に関する人的な補助、教育のためのアシスタント、物的環境（講義室・演習室・研究室・自習室・ラウンジなど）、情報インフラ、図書館システムなどは適切に整備され、身障者についても大学全体として必要な配慮がなされている。本研究科の財政的基礎も大学全体のなかで的確に位置づけられている。

さらに、学生や教職員の要望を把握し、これを教育研究環境の改善に結びつける仕組みも整備されている。

【現状の説明】

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 講義室、演習室のプレゼンテーション機器、メディア教室の情報機器使用時を始め、個別研究室、共同研究室でのパソコン利用の際のサポート等をサポートデスク担当者10名がローテーションで9～21時まで対応している。

＜根拠資料＞ 2-12 教員ハンドブック

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-2	ティーチングアシスタント制度等、教育効果を上げるための制度が十分に整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 教育の質的向上を、教育補助業務従事者として、TAを置く規程が整備されている。しかし、TAとなることができる者は、明治大学大学院の修士課程もしくは博士前期課程または博士後期課程に在学し、学位を取得する見込みの者と規程されている。そのため、専門分野の異なる研究科のTAを勤めることが、必ずしもその学生の教育的利益になるとは考えにくく、TAの確保が困難なため、教育アシスタント制度を設け本研究科の学生を採用している。その業務内容は教材準備、授業に関する補助業務（授業運営機器の操作等）となっており、十分に機能している。

＜根拠資料＞ 6-6 教育アシスタント募集要項
6-7 R A、T A及び教育補助講師採用規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-3	講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職学位課程の規模および教育形態に応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第17条）	◎	

＜現状の説明＞ 施設・設備は本研究科の教育効果を上げるのに十分に整備されている。本研究科のほぼすべての授業を行っているアカデミーコモンには、講義室14室（60人収容9室、100人収容教室5室）演習室（30人教室）18室が整備されている。演習室のP Cには、高度な統計解析ソフト（S A Sなど）がインストールされていて、演習で利用されている。

＜根拠資料＞ 2-12 教員ハンドブック（巻末 教室設備一覧表）
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 3 0～5 0）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-4	学生が自由に学習できる自習室および学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されているか。	○	

＜現状の説明＞ ディスカッションルーム、学生ラウンジ、交流サロン等が整備されている他、ネット環境のためのPCコンセントが取り付けられている個別ブースになった大学院生共同研究室が整備されている。

＜根拠資料＞ 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 4 8 ・ 8 2 ・ 8 3）
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 3 0）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-5	専任教員の個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されているか。	○	

＜現状の説明＞ 専任教員の個別研究室が整備され、P C ネットワーク、電話、冷暖房設備、壁面書架等十分な教育研究環境が用意されている。専任教員13名（特任教員1名を含む。）には個別研究室が割り当てられている。加えて本研究科共同研究室1室が整備されている。これらは平日・週末を問わず入退出が可能であり、専門の警備員が常駐するなど安心して研究ができる環境が用意されている。

＜根拠資料＞

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-6	学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーおよびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 共同研究室や教員個別研究室には通信ネットワークが、各教室にはさらに情報機材も整備され、学生の情報教育の効果を上げている。その他、メディア関係を担当する部署が設置されている。

＜根拠資料＞ 6-8 明治大学情報基盤本部規程
2-11 Oh-o!Meijiシステム案内
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 3 1 ～ 5 0）
6-1 明治大学の情報サービスリーフレット

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-7	施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 講義室、演習室、メディア教室に配備されているプレゼンテーション設備のパーソナルコンピュータはおおむね3年程度のリプレイスを行い、整備している。プレゼンテーション設備として、パーソナルコンピュータのほか、DVDプレイヤー、CDプレイヤー、ビデオテープ、書画カメラ等がある。

＜根拠資料＞ 6-8 明治大学情報基盤本部規程
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 4 5 ～ 4 7）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-8	身体に障がいのある者のために適切な施設・設備が整備されているか。		○

＜現状の説明＞ 大学全体の方針にもとづいて施設・設備が整備されている。また、要望があった場合にできるだけ改善を行なっている。授業を行う建物アカデミーコモンは2004年に竣工し、同年4月に使用を開始しているが、バリアフリーにも対応している。また、現在までに身体に障害のある方は入学していないが、入学する際には出来る限りの要望は対応する体制はできている。

＜根拠資料＞ 4-3 明治大学学生部委員会規程
5-12 学生健康保険のしおり

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-9	図書館には経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞ 十分に整備された図書館では本研究科の教育・研究に必要な文献・資料等が用意され、大きな教育研究効果を上げている。また、入学時のオリエンテーションにて図書館の利用方法について説明を行っている。図書館には、例えばファイナンスの代表的論文のバックナンバーが十分に整備されている。インターネットにより、大学ホームページを経由して電子媒体として用意された論文にアクセスできる。

＜根拠資料＞ 6-2 明治大学図書館規程
6-3 明治大学図書館利用規程
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 4 6 ・ 4 7）
6-4 明治大学図書館利用案内
6-5 O P A C ユーザーズガイド

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-10	図書館の利用規程や開館時間は経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究に配慮したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞ 学生や教員の活動に配慮した利用規定や閲覧時間になっており、今のところ不便はない。図書館の開館時間は平日8時30分～22時、土曜日は8時30分～19時、休日10時～17時となっており、社会人が利用しやすいよう、夜間時間帯及び休日の利用に対応している。また、大学院学生が一度に借りられる図書は20冊、期間は1ヶ月となっている。

＜根拠資料＞ 6-2 明治大学図書館規程
6-3 明治大学図書館利用規程
1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P 4 6 ・ 4 7）
6-4 明治大学図書館利用案内
6-5 O P A C ユーザーズガイド

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-11	国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。	○	

＜現状の説明＞ 教職員、学生が利用できる山手線沿線の8つの私立大学図書館によって、相互協力コンソーシアムが形成されている。学術情報データベースおよび私立大学学術研究高度化推進事業等、大学全体の方針にもとづいて整備され、本研究科も活用している。

＜根拠資料＞ 6-4 明治大学図書館利用案内

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-12	経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。		○

＜現状の説明＞ 本研究科の財政的基礎を確保するため、毎年度、教育研究計画書を学長に提出し、ヒアリングを受け、要求予算額が理事会で認められている。法人全体の財政状況は別紙「交付申請する大学等の設置者の資産及び負債に関する事項」のとおりであり、財政状況は良好である。常に入学定員を満たすよう、本研究科で学ぶことの付加価値を高めるべく試行と努力を行っており、本研究科が担うべき予算定員はほぼ確保されている。さらに外部資金として、過去3年間みずほ証券からの寄付を受け、学生の奨学金や教育研究費に当てている。今後3年間は継続される予定である。

＜根拠資料＞ 6-9 グローバル・ビジネス研究科 貸借対照表

6-10 事業報告・計画書アドレス：<http://www.meiji.ac.jp/zaimu/jigyo.html>

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
6-13	教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞ 学期終了後の年2回、すべての科目を対象に行う学生からのアンケートに記載された授業評価など学生からの情報や教授会での教員の意見等に基づき、積極的に教育研究環境の向上を図っている。例えば、学生の要望によりアカデミーコモンにコピー機を導入した。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い

1-5 教育・研究に関する単年度計画書および長期・中期計画書

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	(長所) ・充実した設備環境（6-3、6-4、6-5、6-7、6-9、6-10） (問題点) ・特に記載することはない。
	(長所) ・教育研究の充実にふさわしい専任教員の個別研究室、学生共同研究室、図書館、会議室等、情報設備が整備され、更なる改善が行われている。 (問題点) ・特に記載することはない。
根拠資料	(長所) ・1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧（P31～50） (問題点)

今後の方策

(長所) ・ 現在の方向を進めていく。 (問題点) ・ 特に記載することはない。	
根拠資料	

7 管理運営

〔概要〕

本研究科を管理・運営する組織体制が整備され、その活動のために適切な規定が制定されている他、関連法令および学内規定は適切に遵守されている。本研究科固有の運営主体は教授会であり、その意思決定は大学全体の規定に基づき尊重されている。研究科長の任免については内規が定められ、適切に運用されている。関係する学部・研究科および外部機関との連携・役割分担も、大学全体の規定にそって、本研究科の教授会で決定・実行されている。

管理運営に関する規定についての点検・評価は必要に応じて教授会で行ない、規定の改善を図ってきたが、これを強化するために2009年度から教授会のなかに自己点検・評価委員会を設けることにしている。

上記の管理運営のための事務組織も整備、適切に運営され、組織的に改善・工夫がなされている。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-1	経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のために適切な規程が制定されているか。	○	

＜現状の説明＞ 明治大学専門職大学院学則第12条により、専門職大学院委員会を置き、専門職大学院長のほか教務主任を配置し、専門職大学院全体の運営に当たっている。また、研究科単位でも専任教員を教授会員とし組織された教授会を設置し、議長の研究科長や教務を司る専攻主任を配置し運営している。教授会が議決すべき事項は明治大学学部教授会規程に基づき定められている。

＜根拠資料＞ 7-1 明治大学学部教授会規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-2	関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。	◎	

＜現状の説明＞ 明治大学専門職大学院学則第12条第2項に基づき、研究科の運営組織として教授会を置いている。また、第13条第3項に基づき、専任准教授及び専任講師並びに専任として任用される特任准教授及び特任講師は、当該研究科教授会の議決に基づき、大学がこれを委嘱した場合に教授会員となる。

＜根拠資料＞ 2-2 明治大学大学院学則

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-3	経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学およびその他の管理運営に関する重要事項については教授会等の当該専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されているか。	○	

＜現状の説明＞ 大学全体の規程に基づき本研究科の教授会の意思決定が尊重されている。

＜根拠資料＞ 7-1 明治大学学部教授会規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-4	経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されているか。	○	

＜現状の説明＞ 研究科長の任免については内規が定められ、適切に運用されている。

- <根拠資料> 7-1 明治大学学部教授会規程
7-2 研究科長候補者選考内規

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-5	経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。	○	

<現状の説明> 商学部や理工学部等と必要に応じて協力体制を組むようにしている。特に理工学部とは、相互に教員派遣をするための科目設定を行っている。

- <根拠資料> 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック
1-3 グローバル・ビジネス研究科シラバス

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-6	企業、地方自治体、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等は適切に行われているか。		○

<現状の説明> 大学全体の方針に沿っている他、研究科独自でみずほ証券から寄付を受けているが、教授会で適切に管理している。

- <根拠資料> 7-4 みずほ証券指定寄附に関する覚書
7-5 文部科学省「サービス・イノベーション人材育成プログラム」に関する委託契約書

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-7	経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。	○	

<現状の説明> 規程の内容及び形式については、その趣旨を十分理解して対応をしている。点検評価は、すでに述べたように教授会のなかのプロセスとして適切に行っている。

- <根拠資料> 7-1 明治大学学部教授会規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-8	点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。	○	

<現状の説明> 専任教員の各々が学生や兼任・兼任教員から意見を聴取することを通じて、内部統制プロセスが教授会を通して、管理運営についての改善が適切に図られている。なお、作業部会として教授会のなかに自己点検・評価委員会が設けられている。

- <根拠資料>

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-9	経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。	○	

＜現状の説明＞ 明治大学専門職大学院学則第9条に基づき、必要な事務職員を置いている。専門職大学院事務室には事務長1名、夜間勤務者として6名を配置している他、講師控え室に2名、専任教員の研究室がある建物の中の共同研究室に2名を配している。授業時間内は土曜日の午前中と18時以降を除き、対応できるよう十分な事務組織を有している。

＜根拠資料＞ 7-3 事務組織規程
7-6 事務組織図

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-10	事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されているか。	○	

＜現状の説明＞ 事務組織は適切に運営され、必要に応じ関連他部署と連携をとりながら、本研究科の活動を十分にサポートしている。詳細として教務サービス事務長会（月1回開催）、教務事務連絡会（年6回程度）が定例的に開催されている。

＜根拠資料＞ 7-3 事務組織規程
7-6 事務組織図

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
7-11	事務組織の活動を向上させるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞ 大学全体の方針に沿って、工夫・改善が行なわれている。当該研究科担当者は2つの専門職大学院を担当することにより、常にオンザジョブの研修を行っている。また、マニュアルの作成により情報の共有化が図られている。

＜根拠資料＞ 7-7 職員研修に関する規程
7-8 職員研修基本計画・実施要領

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	（長所） ・教授会・事務局の機能の充実（7-3～7-11） （問題点） ・特に記載することはない。
	（長所） ・教授会等や事務室の機能は極めて充実しており、学生からの相談への素早い対処、自主研究の積極的展開など教育研究の効果を上げている。 （問題点） ・特に記載することはない。
根拠資料	（長所） 7-7 職員研修に関する規程 7-8 職員研修基本計画・実施要領 7-3 事務組織規程 7-6 事務組織図 （問題点）

今後の方策

根拠資料	（長所） ・現在の方向を進めていく。 （問題点） ・特に記載することはない。
	（長所） （問題点）

8 点検・評価

〔概要〕

自己点検・評価は教授会での議論とFD活動を通じて行い、纏まった報告書としてではなく、この議論と活動そのものを内外にオープンにしてきた。2009年度からは教授会内部に自己点検・評価委員会を設け、それを更に強化すると同時に、公表すべき報告書も作成する予定である。なお、教授会は点検・評価の結果を研究教育等の改善に結びつけてきている。

第三者評価による点検・評価とこれを改善に結びつける制度は現在整備されていないが、アドバイザリーボードの設置を検討している最中である。今回、大学基準協会による認証・評価を受けたが、この結果を2009年度以降の改善に繋げる努力をしている。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
8-1	自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取り組みとして実施しているか。	◎	

＜現状の説明＞すでに何回か述べたように、教授会を通してこの内部統制プロセスを保有している。継続的であり、リスクマネジメントとして事前的である。FD活動とカリキュラム再編成のときにさらに詳細な議論が行われ、改善を図っている。なお、作業部会として教授会のなかに自己点検・評価委員会を設けている。

＜根拠資料＞ 8-1 明治大学自己点検・評価規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
8-2	自己点検・評価の結果を広く公表しているか。	◎	

＜現状の説明＞自己点検・評価のプロセスは教授会メンバーに対してすべてオープンである。つねに内部的な公表には透明性を高める努力をしている。その結果問題が起きる前に解決していこうとする流れにある。外部に対しては、われわれの活動そのものを公表しており、日々改善をしようとしているので、特に具体的な点検報告書としては公表してこなかったが、2009年度から報告書としても公表することになっている。

＜根拠資料＞ 8-1 明治大学自己点検・評価規程

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
8-3	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備しているか。	○	

＜現状の説明＞自己点検・評価に関しては、仕組としては、教授会でのFD活動と毎年のカリキュラム再編成があり、そこで十分な議論と情報共有のもとに質の確保への改善・向上が企画される。外部的な評価として、アドバイザリーボードの設置が議論されている。

＜根拠資料＞ 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い
2-17 授業計画

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
8-4	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているか。		○

＜現状の説明＞ 自己点検・評価に関しては、FD活動と毎年のカリキュラム再編成をとおして、改善・向上に結び付けている。外部評価に関しては、これまでしていない。2008年度の大学基準協会による認証評価での外部評価結果を十分検討し、優先順位をつけて早急な対応が必要なものから実施している。

＜根拠資料＞

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	(長所) 教授会の教育研究についての改善努力（8-4、8-5） (問題点) 特に記載することはない。
	(長所) すでに何回か述べたように、毎回の教授会で教育の質の改善を図っている。加えて年2回の学生や外部教員の意見を積極的に取り入れ、教育研究の改善に努めている。われわれの特徴は、日々の内部統制プロセスの有効性を確保することで、教育価値の向上を図る方式をとっている。 (問題点) 特に記載することはない。
根拠資料	(長所) 8-1 明治大学自己点検・評価規程 1-9 授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力をお願い (問題点)

今後の方策

(長所) 現在の方向を進めていく。 (問題点) 内部統制の有効性のあり方をさらに議論し、向上させていく。そのためベストプラクティスの研究や他学との比較をしていく。	
根拠資料	

9 情報公開・説明責任

〔概要〕

本研究科は、組織運営と活動状況を社会が正しく理解できるよう、適切に情報公開しているし、そのための規定・体制およびこれを検証する仕組みも整備されている。

〔現状の説明〕

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
9-1	経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っているか。	○	

＜現状の説明＞ 本研究科の状況については、ホームページやガイドブックなどを通じて、社会に適切に公表している。

＜根拠資料＞ 1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：<http://www.meiji.ac.jp/mbs/>
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック
2-20 明治大学広報

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
9-2	学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。	○	

＜現状の説明＞ 学内外からの要請に応じて積極的に情報公開をしているが、それは教授会の責任で行なっている。

＜根拠資料＞ 8-1 明治大学自己点検・評価規程
9-1 明治大学広報委員会規程
1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス：<http://www.meiji.ac.jp/mbs/>
1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック（P 33）

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
9-3	現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。		○

＜現状の説明＞ 特に学生募集に関係してこの点が議論される。明治大学の教育・研究活動に関する情報を迅速かつ正確に収集し、広報活動をより強化・充実させることを目的として学長の下に、明治大学広報委員会が配置されている。また教授会でも常に検証するようにしている。

＜根拠資料＞ 9-1 明治大学広報委員会規程

〔点検・評価〕

関連する「評価の視点」	（長所） 情報公開の充実（9-1、9-2） （問題点） 特に記載することはない。
-------------	---

(長所) ホームページ、ガイドブック、広報等を通じて積極的に情報公開に努めている。 (問題点) 特に記載することはない。	
根拠資料	(長所) 1-10 グローバル・ビジネス研究科ホームページアドレス : http://www.meiji.ac.jp/mbs/ 1-4 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック 2-20 明治大学広報 (問題点)

[今後の方策]

(長所) 現在の方向を進めていく。 (問題点) 特に記載することはない。	
根拠資料	

<終章>

本研究科は、設立して4年目に入ったところであり、使命・理念に基づく教育目標の達成とカリキュラムの充実に向けて全力疾走中であり、もう少し時が経過しなければ、実際の教育効果は観測できない。実際、経営系専門職大学院の実体的評価は卒業生がビジネス社会で活動貢献し、彼らからその成果を評価してもらわないとわからない。これこそが、本来的な点検・評価であろう。

内部の教育の質に対しては、組織の規模が小さいので、その問題の重要性の認識を共有化し、組織理念・組織文化・組織倫理の共有化として、あるいはそのために内部統制プロセスを受け入れることで、対応している。これが組織の事前的なリスクマネジメントであり、点検評価は教授会で毎回行っている。その意味では、事後的に、形式的な報告書を作ることよりも有効であろうと、考えている。そしてそれが競争的な環境への内部的な対応である、とも考えている。他方、ビジネス社会からのニーズや期待に対しては、彼らとコミュニケーションする機会を多くしようとしている。ひとつは、多様なシンポジウムであり、オープンキャンパスでの相談を通じた情報、あるいはビジネス世界からの数多い兼任教員からのアドバイスや情報などである。内部統制を通じた改善は、総じて良い方向に進んでいると自負している。

少なくともこれまでは、入学者選抜を行なえるほどの応募者があること、その中からよい学生でほぼ定員を確保してきていること、比較的多くの学生が優れた修士論文を完成させていること、学生が自主的な活動を展開しつつ教育研究を活性化していること、学生と教員との交流が盛んなこと、これらは本研究科の歩んできた方向が適正だったことを物語っているといえよう。

本研究科では、変化する企業環境を意識して、スピーディにカリキュラムを改善すること、担当教員の変更を含む教員の質を維持・改善していくこと、特にこの2つに力を注いで4年目を迎えたが、これからも暫くはこの方向を推進していくことにしたい。

しかしながら、何度か述べたように、ビジネススクールをめぐる外部環境は厳しい。それは、十分な顕在化された需要が見えない中で、ビジネススクールの乱立とも言うべき状況が発生しているからである。これは企業のみずからの知的基盤への認識が、いまひとつ十分でないことや、社会人がMBAをとっても十分な価値を認知してもらえないことにも関係する。いずれにしても、この問題は日本の社会人教育問題に関わる外部的な問題であり、いろいろな議論がなされようとしているにしても時間はかかり、その間に財務的な基盤が強くない日本のビジネススクールの教育の質と存亡に関係している。