

経営学研究科 自己点検・評価報告書

I. 理念・目的

1. 目的・目標

(1) 研究科の理念・目的（教育目標）

学校教育法第83条に規定された大学の目的に関する事項（大学院にあっては第99条）及び大学設置基準第2条の2に規定された「人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的」に関する事項（大学院設置基準にあっては第1条の2）を踏まえ、経営学研究科の理念・目的（人材養成目的、教育研究上の目的）を以下のとおり定め、学則別表（大学院学則別表）に記載し、ホームページで公表している。

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基本理念・目的とする。

経営学研究科は、独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身につけた人材を養成することを目的とする。博士前期課程では、研究・教育分野におけるスペシャリストを育成し、様々な企業や公的分野におけるトップマネジメント及び経営関連分野における高度専門職業人の育成を目標とする。博士後期課程では、研究領域のプロフェッショナル、すなわち、大学や研究機関で研究・教育の任に当たる人材の養成を目標とする。博士前期課程においても、また後期課程においても、学問の本質を究めるとともに、今日的な問題の解明・解決にも力を注ぐことにより実学としての経営学を追究する。

(2) 目指すべき人材像

上記目的に沿って、卒業時点において学生が修得しておくべき要件を含め、経営学研究科が養成すべき人材像を「目指すべき人材像」として下記のとおり定め、ホームページで公表している。

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。

2. 現状（2011年度の実績）

(1) 大学・学部・研究科等の理念・目的は適切に設定されているか

① 本学の理念・目的、建学の精神と、研究科の理念・目的との関係

本学は、「個の強い大学」を教育の理念として、「権利自由」、「独立自治」という建学の精神の実現に向けて教育研究活動を行っている。

これらを受けて、経営学研究科では、博士前期課程において「独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身に付けた人材の養成」を、博士後期課程において「特定分野はもとより経営現象全体に対する総合的視野を有した人材養成」を目的としている。なお、2010年度、経営学研究科では、上記理念・目的をより具体的に体现できるよう、「入学者受入方針」「教育課程編成・実施方針」「学位授与方針」、以上3点の方針を定め、これを明文化した。

②実績や資源から見た理念・目的の適切性

マレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラムや、国際シンポジウムを実施することで、理念・目的が適切に実現されることを図った。

③個性化への対応

マネジメントコースのみならず、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対しては新たな視点が提供されている。

また、外国人兼任教員の任用及び新規英語科目の新設を行う。当該科目は企業論系の科目で、これまで企業論系に英語による授業科目は配置されていなかった。2012年度から院生がより多くの英語による授業科目を選択できることとなった。

(2) 大学・学部・研究科等の理念・目的が大学構成員（教職員及び学生）に周知され、社会に公表されているか

大学院学則（資料1-1）、大学院便覧（資料1-2）、大学院シラバス（資料1-3）、大学院ガイドブック（資料1-4）、学生募集要項（資料1-5）、ホームページ（資料1-6）等に掲載し、広く周知を図っている。さまざまな媒体に掲載することで、大学構成員のみならず、広く社会に対して経営学研究科の理念・目的を公表している。

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

毎年、研究科執行部において、経営学研究科の自己点検・評価を行っている。2011年11月11日に実施した。なお、議事録は残していない。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 理念・目的は、目指すべき方向性を明らかにしているか。
- ② 理念・目的が、大学構成員に周知され、社会に公表されているか。
- ③ 理念・目的の適切性を検証するにあたり、責任主体、権限、手続きを明確にし、定期的に適切な検証を行っているか。

(1) 効果が上がっている点

- ・いずれの媒体でも、トップ部分に理念等が掲載されているため、アクセスしたものすべてが必ず目にし、また、確認することができるようになっている。

(2) 改善すべき点

- ・現状において特に問題点は見当たらない。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

マレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラムを円滑に進め、ダブルマスターの第1期修了生を輩出する。ここで得られるノウハウを、2012年度に締結予定であるウソン大学とのダブルマスター・プログラムに活用する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

大学院生の質の更なる向上に努める。そのために研究者の輩出だけでなく、博士前期課程で修了する院生のために就職実績を向上させる。

ダブルマスター・プログラムをマレーシア工科大学とウソン大学の2校で実施する。マレーシア工科大学は留学期間が短いことから主としてマネジメントコースの院生を対象に、ウソン大学は主としてリサーチコースの院生を対象にプログラムする。

5. 根拠資料

資料1-1 明治大学大学院学則 別表4

資料1-2 2011年度 大学院便覧 「人材育成に関する目的その他教育研究上の目的」(p.52)

資料1-3 2011年度明治大学大学院シラバス, 経営学研究科「人材育成に関する目的その他教育研究上の目的」(p.4)

資料1-4 明治大学大学院 GUIDE BOOK 2012「人材育成に関する目的その他教育研究上の目的」(p.50)

資料1-5 2012年度 大学院学生募集要項 明治大学

資料1-6 明治大学経営学研究科HP「人材養成及び教育研究上の目的」

(URL:http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/outline/jinzaiyousei.html)

I-2. 理念・目的に基づいた、特色ある取組み

1. 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。

(資料1-2-1)

2 現状 (2011年度の実績)

前期課程においては、マレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラム2期生6名を派遣、3名を受け入れた(資料1-2-2)。後期課程においては、オーストラリア・南オーストラリア大学に学生を派遣し研究交流を行った(資料1-2-3)ほか、イギリス・カーディフ大学、ランカスター大学(資料1-2-4)、オーストラリア・メルボルン大学との国際コンファレンスを相手校において開催(資料1-2-5)し、後期課程の大学院生による研究報告と討議を実施した

3 評価

(1) 効果が上がっている点

博士前期課程においては、ダブルマスター・プログラムにより、6名の大学院生がマレーシア工科大学において英語による集中授業を受けた(資料1-2-2)。

博士後期課程においては、継続的に英語圏の複数の大学と国際交流コンファレンスを開催している。

(2) 改善すべき点

現在のところ国際化の重点は、博士後期課程の院生に置かれている。今後は、博士前期課程のうちダブルマスター・プログラム参加者以外の大学院生に対しても、例えば本研究科に設置されている英語授業の科目履修を促す等、対応していく必要がある。

なお、研究科独自の他大学院との単位互換制度や首都大学院コンソーシアムは毎年受入れを行っている。例年、派遣者があまり出ないが、これは他大学院で学ばなくとも十全に指導を受けることが可能であることの裏返しと前向きにとらえたい。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

2012年度は、博士前期課程においてマレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラムを円滑に行う。博士後期課程において、継続的に英語圏の海外大学と研究交流を行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

英語による専門科目の増加と担当教員の増員。経営学研究科は、2013年度から韓国ウソン大学とのダブルディグリー・プログラムを開始予定である。ダブルディグリー・プログラムの円滑な推進のため、英語による授業科目の展開と充実は不可欠であり、そのためにも英語による専門科目の増加と担当教員の増員を図る。

また、院生には年度初めにTOEFLを一括受験させるために予算を組む。

5. 根拠資料

資料 1-2-1 2011 年度明治大学大学院シラバス，経営学研究科「人材育成に関する目的その他教育研究上の目的」（p.4）

資料 1-2-2 経営学研究科委員会議事録（2011-4，議題 2）

資料 1-2-3 経営学研究科委員会議事録（2011-7，議題 8）

資料 1-2-4 経営学研究科委員会議事録（2011-8，議題 6）

資料 1-2-5 経営学研究科委員会議事録（2011-4，報告事項 3）

Ⅲ. 教員・教員組織

表 3-1 教員一人あたり学生数推移表

項目	年度	2009 年		2010 年		2011 年	
		前期	後期	前期	後期	前期	後期
専任教員数 (A)		35(0)	28(0)	34(0)	30(0)	37(2)	29(0)
学生数 (B)		115	25	114	27	109	31
教員一人あたり学生数 (B/A)		3.29	0.89	3.35	0.9	2.95	1.07

[注]

- 1 学生数，教員数は各年5月1日現在。
- 2 専任教員数には，特任教員は含み，助手，客員教員は含みません。括弧内は，特任教員で内数としてください。
- 3 特任教員は「特任教員任用基準」第3条により専任者であることが規定されていますので，専任教員数に含みます。

表 3-2 2011 年度 開設授業科目における担当者の専任・兼任比率

	項目	必修科目	選択 必修科目	その他の 科目	合計
博士前期課程	専任担当科目数 (A)	147	14	30	191
	兼任担当科目数 (B)	0	8	28	36
	専兼比率% (A/ (A+B) *100)	100	64	52	84
博士後期課程	専任担当科目数 (A)	29	0	0	29
	兼任担当科目数 (B)	0	0	0	0
	専兼比率% (A/ (A+B) *100)	100	0	0	100

[注]

- 1 この表は、大学設置基準第10条にいう「教育上主要と認める授業科目」についての専任教員の担当状況を示すものです。
- 2 「専任担当科目数」には、他学部、研究科、研究所等の専任教員による兼任教員担当科目も含めてください。
- 3 「科目数」は、開設した科目の数で計算してください。また、同一科目を複数開設している場合、同一教員が担当している場合は科目数1となります。複数教員が担当している場合は、割合を示してください。(例)基礎経済学を3コマ設置し、専任1名、兼任2名の場合、専任担当科目数0.3、兼任担当科目0.6になります(小数点以下四者五入)。

表3-3 2011年度に研究科で実施しているFDに関する活動内容・参加者数・参加率

活動名称	対象教員数	参加教員数	参加率
なし			

表3-4 外国人教員の状況(2011年5月1日現在)

	採用数	在籍総数	教員数	外国人教員の%
外国人教員	2	3	37	8.11

表3-5 女性教員の状況(2011年5月1日現在)

	採用数	在籍総数	教員数	女性教員の%
女性教員	2	7	37	18.91

1. 目的・目標

(1) 求める教員像及び教員組織の編制方針

本研究科の人材育成目標を達成するための教員像(人材育成や研究遂行に必要な学識、教育研究業績、社会的活動実績等)は、学校教育法第92条及び大学院設置基準第3章に規定される教員の資格を踏まえ、「教育・研究に関する長期・中期計画書」には、特任教員採用方針を定めている。

本学、本研究科の理念に共感し、教育と研究、その他をバランスよく遂行できる人材。経営理論系、企業論系、経営科学系、経営管理系、人事・労務系、経営史系、財務会計系、管理会計系、公共経営系、グローバルコース系に分けて教員を配置し、専門性に依拠した知識蓄積、教育能力向上を図る。

経営学研究科「教育・研究に関する長期・中期計画書」における教員組織の編成方針

現在の教員組織を補充する形で、大学院レベルの教育を英語によって展開できる研究科専属の特任教員を採用することで、科目の充実を図り、研究科としての機動性を高めることができる。

2. 現状 (2011 年度の実績)

(1) 大学として求める教員像及び教員組織の編制方針を明確に定めているか。

①教員像（教員に求める能力・資質，資格要件等）の明確化

経営学研究科では教員任用基準の申し合わせに基づき（資料 3-1，資料 3-2）編成方針を定めている。

②教員構成の明確化（学生総数と教員数，教員一人あたり学生数，年齢，性別等の構成，任期付き教員，専任教員・兼任教員の比率）

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して構成している。本研究科の教育課程はこの目的を達成するように設計している。また，本研究科委員会は 34 名の委員から構成されている。この 34 名が前述の 10 の系のうち 9 の系に分けられており，適切な教員組織となっている。なお，これら研究科委員以外に，32 名の経営学部専任，兼任教員，兼任教員が授業を担当している。また，本年度から 2 名の特任教員の英語による授業科目を新規追加した。

③教員の組織的な連携体制と教育研究に係わる責任の明確化

各系が専門性を身につけた大学院学生を育成する責任を有する。さらに，大学院研究論集や学位論文を，系横断的に指導する。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

①編制方針に沿った教員組織の整備（法令必要数の充足，教員組織の整備方針と実態の整合）

各系列にそれぞれ適切な数が整備され，法令上の必要人数を十分に満たしている。

②授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備

経営学研究科の定める内規に基づき（資料 3-1，資料 3-2）任用を行う。その判断は経営学研究科委員会委員によってなされる。各系が専門性を身につけた大学院学生を育成の責任を有している。さらに，大学院論集や学位論文を，系横断的に指導している。

③研究科担当教員の資格の明確化と適正配置

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」申合せ事項にて次の通り明示している。

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。

- a. 本学の教授である者。
- b. 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。
- c. 本研究科委員会が上記 b. と同等以上の学識経験を有すると認めた者。

博士後期課程の研究指導担当者は次のいずれかに該当する者である。

- a. 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。
- b. 本研究科委員会が上記 a. と同等以上であると認めた者。

配置については，前述「①編成方針に沿った教員組織の整備」を参照のこと。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

①教員の募集・採用・昇格等に関する規程及び手続きの明確化

前項「(2) ③研究科担当教員の資格の明確化と適正配置」に記載したように、大学院経営学研究科「教員任用規準」申合せ事項に従って明確化している。

なお、専任教員については教員の流動化のための特別の措置は講じていない。兼任講師については、専任教員の在外研究や本人の希望などにより適度な頻度で交替している。

②規定等に従った適切な教員人事

「(1) ①大学の求める教員像」すなわち「本学、本研究科の理念に共感し、教育と研究、その他をバランスよく遂行できる人材」に基づいて、バランスのとれた教員人事を実施している。

③特任教員の募集・採用等に関する規程及び手続きの明確化

「経営学研究科における特任教員等の任用に関する運用内規」及び「経営学研究科における特任教員任用に係る予備審査委員会及び審査委員会に関する内規」に基づき特任教員の募集・採用を行っている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

①教員の教育研究活動等の評価の実施

研究活動については、毎年、「特定課題研究ユニットの設立による研究推進」「研究・知財推進機構における研究成果（科研費、学内研究費等の採択状況）のホームページ等での公表」、「研究業績の公表（専任教員データベース）」等で成果が公表（資料3-3）されている。なお、評価及び研修は実施していない。

②FDの実施状況と有効性

必要に応じて、院生協議会と執行部が協議をして、院生の要望を把握している。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。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 大学として求める教員像にしたがって学部・研究科の教員組織の編制方針を定め、その方針を教職員が共有しているか。
- ② 方針にしたがってどのような教員組織が編成され、方針と実態は整合しているか。
- ③ 教員の募集・採用・昇格について基準、手続きは明確か。
- ④ 授業方法の改善を除き（4章で評価）、教員の資質向上のための研修などを恒常的に行っているか。
- ⑤ 教育研究活動の業績を適切に評価する仕組みがあるか、教育研究の活性化に努めているか。
- ⑥ 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体、権限、手続きを明確にし、定期的に適切な検証を行い、改善につなげているか。

(1) 効果が上がっている点

- ・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。
- ・専任教員の大学院授業担当については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。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をすることなど、授業に責任を持って取り組むことができる。また、これらは専門領域の教育の徹底、その研究者の育成にも役立っている。
- ・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（R e a D）とも連動している。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。
- ・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。

(2) 改善すべき点

- ・現状において特に問題点は見当たらない。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ・現状において特に問題点は見当たらないが、専任教員の負担が大きい。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

- ・専任教員の負担減

5. 根拠資料

資料3-1 大学院経営学研究科「教員任用基準」申し合わせ事項

資料3-2 兼任講師の任用に関する内規

資料3-3 明治大学HP専任教員データベース

<http://rwdb2.mind.meiji.ac.jp/scripts/websearch/index.htm?lang=j>

IV. 教育内容・方法・成果

表4-1 締結している単位互換協定

締結先大学等名称	締結年月日
経済・経営・商学分野に関する協定	1995年4月1日
首都大学院コンソーシアム	2003年4月1日

文京学院大学大学院経営学研究科	2006年4月1日
日仏共同博士課程交流事業	2003年4月1日
ルノー財団パリ国際MBAプログラム	2002年4月1日

表4-2 単位互換協定に基づく単位認定の状況

学科	認定人数	認定単位数		一人あたり平均 認定単位数
		専門科目	専門以外	
経営学研究科	1	グローバルマー ケティング特論 A・B		2

IV - 1 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

1. 目的・目標

2「入学者受け入れ方針」の中で次のように定めた。

【博士前期課程】

博士前期課程では、独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身につけた研究や教育の分野におけるスペシャリスト、すなわちさまざまな企業や公的分野におけるトップマネジメントおよび経営関連分野における高度専門職業人を養成します。

【博士後期課程】

博士後期課程では、独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身につけたプロフェッショナルとして研究に携わる人々、すなわち大学や研究機関で研究、教育の任にあたる人材を養成します。

2. 現状（2011年度の実績）

(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか

①学位授与方針の明示

「学位授与方針」をホームページにて公開している。

【博士前期課程】

経営学研究科博士前期課程では、所定の在学期間と単位を満たし、修士学位論文（マネジメントコースで修士学位論文作成を選択しない場合には課題研究レポート）において、広い視野に立った精深な学識と専攻分野における研究能力または高度の専門性を要する職業などに必要な高度の能力を示すと認められた者に対し、修士（経営学）の学位を授与します。

【博士後期課程】

経営学研究科博士後期課程では、所定の在学期間と単位など所定の要件を満たし、研究者として自立して研究活動を行える学識、また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示すと認められ、かつ本研究科の博士学位論文として相応の質、量、内容、水準を備え、以下を満足していると認められる者に対し、博士（経営学）の学位を授与します。

(1) 形式要件、(2) 研究テーマの学問的意義、適切性、(3) 論文の体系性、(4) 先行研究の調査、(5) 理論的分析、実証的分析、(6) 論旨、主張の統合性と一貫性、(7) 論文の独創性

②教育目標と学位授与方針との整合性

上記「学位授与方針」は、前1項(1)で記載した「教育目標」の実現方針として定めている。

③修得すべき学習成果の明示

博士前期課程については、下記をシラバスにて明示している。

- a. 修士学位請求の要件
- b. 学位請求までのプロセス
- c. 修士論文に求められる要件
- d. 修士学位請求論文等の提出書類・提出期限
- e. 学位審査の概要

博士後期課程については、下記をシラバスにて明示している。

- a. 博士学位請求の要件
- b. 学位請求までのプロセス
- c. 博士論文に求められる要件
- d. 博士学位請求論文等の提出書類・提出期限
- e. 学位審査の概要
- f. 学位審査等に関わる教員の責務

(2) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか

①教育目標・学位授与方針と整合性のある教育課程の編成・実施方針の明示

下記「教育課程の編成・実施の方針」を前2項(1)で示した「学位授与方針」の実現方針としてホームページで公開している。

【博士前期課程】

経営学研究科博士前期課程では、特定分野はもとより経営現象全体に対する総合的視野から教育研究を実現するために、以下のような方針に基づいてカリキュラムを編成します。

- 研究テーマの考察をとおして人材を育成するためにリサーチワークを重視します。米国ビジネススクールのように所定のコースに沿って科目を受講するようなコースワークではなく、徹底した少人数クラスで独自の研究テーマを追究し、広い基礎知識を獲得し、それに依拠した専門性を育てるリサーチワークに力点を置きます。
- 広い視野から研究を進められるように、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、グローバル（英語による授業）という10の系からなる授業科目および外国語経営・会計研究、海外提携大学院における授業科目を設置します。

○国際的視野から研究を展開できるように提携関係にある海外大学院への留学支援を積極的にを行います。

【博士後期課程】

経営学研究科博士後期課程では、特定分野はもとより経営現象全体に対する総合的視野から教育研究を実現するために、以下のような方針に基づいてカリキュラムを編成します。

○研究テーマの考察をとおして人材を育成するために研究報告，論文作成をマンツーマンで指導します。国内外学会での研究報告や論文投稿，大学院生論集への論文投稿を積極的に指導します。

○広い視野から研究を進められるように，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つの授業科目を設置し，それぞれを複数の教員が担当します。

○国際的視野から研究を展開できるように海外提携大学院での修学機会を提供します。

②科目区分，必修・選択の別，単位数の明示

博士前期課程については下記をシラバスにて明示している。

在学期間

本研究科博士前期課程(修士課程)に2年以上在学し，所定の研究指導を受けていること。ただし，在学期間に関しては，優れた研究業績を上げた者については，本研究科委員会の議を経て，博士前期課程(修士課程)に1年以上在学すれば足りるものとする(要修業年限短縮申請)。

単位要件

下記に定める単位を修得し，その成績が平均「B」(2006年度以前の入学者は「良」)以上の者。

① 博士前期課程においては36単位以上を修得しなければならない。

② リサーチコースを選定した者は，本研究科の授業科目の中から指導教員の専修科目(演習)を選定し，その演習8単位及び指導教員の講義4単位並びに外国文献研究から2か国語各4単位，計8単位の20単位を必修とする。なお，演習4単位は第1年次及び第2年次に履修するものとし，それ以外の授業科目から16単位以上を修得しなければならない。

③ マネジメントコースを選定した者は，本研究科の授業科目の中から指導教員の専修科目(演習)を選定し，その演習8単位及び指導教員の講義2単位の10単位を必修とする。なお，演習4単位は第1年次及び第2年次に履修するものとし，その科目以外の授業科目から26単位以上を修得しなければならない。

研究指導

以下に掲げる本研究科学位請求までのプロセスを経ている者とする。

博士後期課程については下記をシラバスにて明示している。

在学期間

課程博士

本研究科博士後期課程に3年以上(見込を含む)在学し，所定の研究指導を受けていること。

前在学時に本研究科博士後期課程に3年以上在学し、所定の研究指導を受けた後退学した者にあつては、前在学時の入学年度から起算して8年以内に限り、研究科委員会の許可を得て再入学し、課程博士の学位を請求できるものとする。

単位要件

指導教員が必要と認める授業科目8単位を、原則として、第1年次に履修するものとする。上記8単位に加え他の授業科目(博士前期課程設置科目、博士後期課程設置科目及び他研究科科目)から12単位、合計20単位を修得しなければならない。

研究業績

本研究科の『経営学研究論集1 本学経営学部の『経営論集1 本学社会科学研究所の『明治大学社会科学研究所紀要1 その他レフリー制のある学会誌に計6編以上を投稿することが望ましい。

研究指導

以下に掲げる本研究科学位請求までのプロセスを経ているものとする。

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

①周知方法と有効性

大学院ガイド（資料4-1-1）、大学院シラバス（資料4-1-2）、ならびに、ホームページ（資料4-1-3）や大学院合同進学相談会などの公開説明会によって周知徹底するようにしている。

②社会への公表方法

大学院ガイド（資料4-1-1）、大学院シラバス（資料4-1-2）、ホームページ（資料4-1-3）などの各種メディアを通じて幅広く公表を行っている。

(4) 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。（検証する組織や見直しに関する規定やガイドラインの設置、検証活動の実績、見直しの成果など）

2011年は11月11日に自己点検・評価の結果を執行部が検討し、課題が発見されれば研究科委員会、FD委員会等の会議体に提起する。なお、議事録は残していない。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 学位授与方針と教育課程の編成・実施方針は関連しているか。
- ② 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針は、大学構成員に周知され、社会に公表されているか。

③ 学位授与方針，教育課程の編成・実施方針を検証するにあたり，責任主体，権限，手続きを明確にし，定期的に適切な検証はどのように行われているか。

(1) 効果が上がっている点

昨年，「入学者受入方針」において教育目標を定め，その達成に向けて「教育課程編成」と「学位授与方針」とに展開することで，教育目標，学位授与方針，教育課程の編成・実施方針の整合性が一層高まった。さらに，大学院ガイド（資料４－１－１），ホームページ（資料４－１－３）大学院便覧（資料４－１－４），入学試験募集要項（資料４－１－５）に掲載し，広く学内外に周知し，浸透が進んだ。

(2) 改善すべき点

- ・現状において特に問題点は見当たらない

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」の検証を行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」を検証し，今後に反映させていく。

5. 根拠資料

- 資料４－１－１ 明治大学大学院 GUIDE BOOK 2012「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」(p.157)
- 資料４－１－２ 明治大学大学院シラバス経営学研究科「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」(p.6, p.7)
- 資料４－１－３ 明治大学経営学研究科HP「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」
http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html
http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html
- 資料４－１－４ 2011年度 大学院便覧 「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」(p.53)
- 資料４－１－５ 2012年度 大学院学生募集要項 明治大学

IV-2. 教育課程・教育内容

1. 目的・目標

(1) 教育課程の編成・実施方針に基づく教育課程・内容

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針（資料4-2-1）に沿って、大学設置基準第19条（教育課程の編成方針）、同条22（教養教育への配慮）、第20条（教育課程の編成方法）の規定（資料4-2-2）を踏まえ、本研究科の教育課程は構築されている。

博士前期課程においては、リサーチコース、マネジメントコースとも、学部レベルよりも深化した課題探求能力とそれを解決するための基礎的研究能力、すなわち高度な文献読解能力と研究方法能力の育成を意図した教育課程・内容となっている。

修士論文は、後述するグローバルを除く前期課程における9の系の専任教員が指導にあたる。さらに、修士論文の作成のための幅広い基礎を指導教員の講義科目並びに当該の系の他の講義科目などによって育成する。加えて、リサーチコースでは外国文献研究（8単位）が必修とされ、修士論文を作成する際に外国文献を用いるための基礎が教育されている。（資料4-2-3）

一方、博士後期課程においては、前期課程において養成された能力をベースとし、独創性にすぐれた研究課題の発見とより稠密な分析能力を養成し、課程博士の学位を取得することを意図した教育課程・内容となっている。

博士後期課程は、後述するグローバルを除く前期課程における9の系に対応した9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。さらに、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行う。なお、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与えるという制度が設置され、研究上の必要性に応じ、幅広い基礎的事項も学べるようになっている（資料4-2-4）。

2. 現状（2011年度の実績）

（1）教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

①必要な授業科目の開設状況

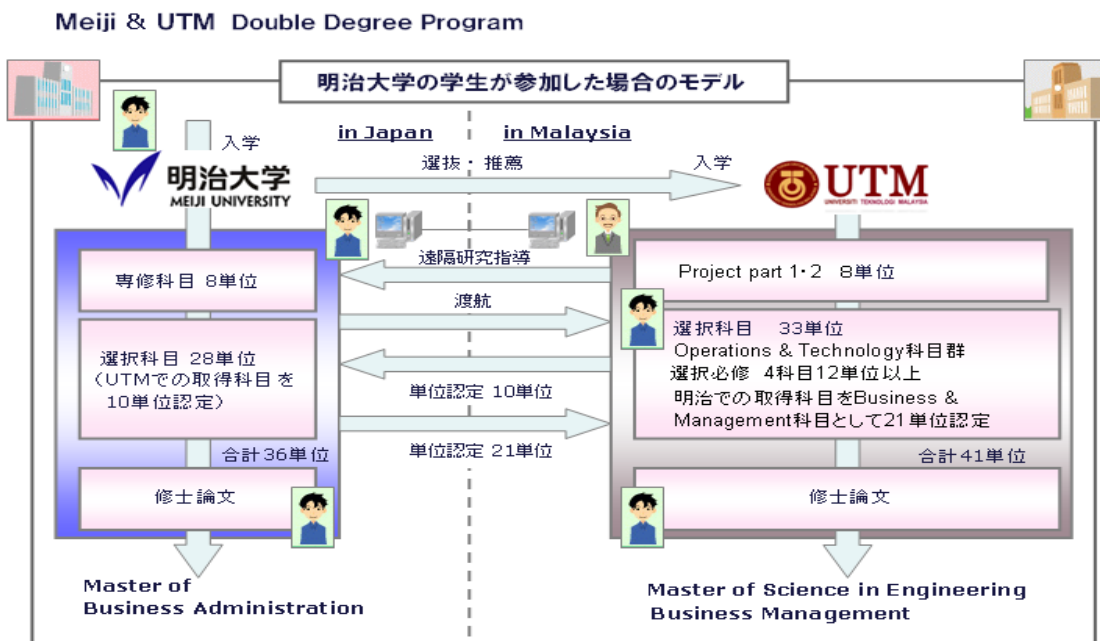
博士前期課程の授業科目は、外国語経営・会計研究以外は、経営理論、企業論、経営科学、経営管理、人事・労務、経営史、財務会計、管理会計、公共経営という9つの系に、2010年度以降はグローバルという系を加え、英語による授業科目を22科目配置している（資料4-2-5）。

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（資料4-2-6）。

博士前期・後期課程ともに専任教員のみが研究指導を行っている。その構成も適切である。

②順次性のある授業科目の体系図（履修体系図やコース系統図の明示、科目相関図、4年間の履修モデル、適切な科目区分など）

院生自ら選んだ指導教員及び研究分野によって授業計画が組まれていることから、モデルは存在しない。ただし、ダブルマスター・プログラムの実施については下記のような体系図をシラバスに示している。



③コースワークとリサーチワークのバランス

博士前期・後期両課程ともにリサーチワーク型であり、コースワーク型ではない。これは、前期課程における社会人対象のマネジメントコースにおいても同様であり、独自の研究テーマを追究する研究スタイルを採用している。

(2) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか

(修士・博士課程) 専門分野の高度化に対応した教育内容の提供

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。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含まれており、清新な学識を教授研究できる体制となっている。そして、指導教員は熱意をもって通常の指導にあたっているほか、積極的に学会、研究会等にも学生を参加させている。さらに『経営学研究論集』の審査の際には、指導教員以外の副査からも親身でかつ厳しい指導がなされている。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況の評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程や教育内容の適切性を明確に示しているか（明確に示す仕組みはあるか、機能しているか）。特に学生の順次的、体系的な履修に配慮しているか。

② 教育課程の適切性を検証はどのように行っているか。責任主体、権限、手続きを明確にし、定期的に適切な検証を行い、どのように改善につなげているか。

(1) 効果が上がっている点

指導教授による熱心かつ多様な指導により、学生には適切な履修指導を行っている。教育目的や学位取得のガイドラインはHP（資料4-2-1）等により公表され、執行部会や研究科委員会等で随時検証している。

(2) 改善すべき点

無開講科目を減らす

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

現在のところ、マレーシア工科大学とのダブルマスター・プログラムや経営労務プログラム、グローバルコース系科目の設置などに注力しているが、すべて開設5年以内のプログラムである。当面これらの安定的運営を図ることを重点目標とする。

加えて、2013年度スタートとなるウソン大学とのダブルマスター・プログラムに向けた準備を整える。

また、国際感覚に優れた学生を確保、教育するために博士前期課程・後期課程ともに入学試験英語免除のためのTOEICスコアをそれぞれ50点ずつ上げ、日本の大学出身ではない博士前期課程志望の留学生に日本語の小論文を課すことを来年度から導入する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

国際学会や海外提携校との交流ならびにダブルディグリー・プログラムの進展に伴い、海外留学生からの要望を反映したカリキュラムの編成や海外大学出身大学生に対する入学資格要件を検討する。

博士前期課程進学を志す学部制に継続して英語科目を履修できるよう学部3年生に大学院の英語による講義科目を開放する。

5. 根拠資料

資料4-2-1 明治大学経営学研究科HP「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」

http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html

http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html

資料4-2-2 大学設置基準第19条（教育課程の編成方針）、同条22（教養教育への配慮）、第20条（教育課程の編成方法）

資料4-2-3 明治大学大学院シラバス経営学研究科「博士前期課程修了要件」（p.29）

資料4-2-4 明治大学大学院シラバス経営学研究科「博士後期課程修了要件」（p.189）

資料4-2-5 明治大学大学院シラバス経営学研究科「博士前期課程授業科目及び担当者」（p.32～40）

IV - 3. 教育方法

1. 目的・目標

修士ならびに博士の学位を取得するのに必要な能力の養成を目的とする。そのために、バランスのとれた履修方法を展開し、少人数形式による双方向型授業を軸とした教育を行うことを目標とする。

2. 現 状 (2011 年度の実績)

(1) 教育方法および学習指導は適切か

①教育目標や教育課程の編成・実施方針と授業実態との整合性

教育目標や教育課程の編成・実施方針を踏まえて、演習、講義、文献研究という授業形態を展開している。

②履修科目登録の上限設定、学習指導・履修指導（成績不振者への対応、個別面談、学習状況の実態調査、学習ポートフォリオの活用等）の工夫

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。さらに、事務室の窓口においても、質問などに対して個別に丁寧かつ親切に対応している。各種配付資料（資料4-3-1）においても履修について適切に示されている。

大学院シラバス 経営学研究科（資料4-3-2）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、少人数教育であるため、学生と接触する機会は多く、とくに問題はない。

③学生の主体的参加を促す授業方法（学習支援、TAの採用、授業方法の工夫等）

講義は学部教育に多い教員による一方向的な情報伝達ではなく、少人数形式による双方向型授業が実施されている。具体的には、発表者が講師の役割を演じ、討論者の参加を積極的に促す授業スタイルが主流となっている。

④（博士前期課程・博士後期課程）研究指導計画に基づく研究指導・学位論文作成指導

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。それには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、そこで指導教員を含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、授業期間中1週間に一度この時間に指導し夏季休業期間中は指導しないというような仕組みとは相容

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するということが行われている。また、他大学教員や前期課程学生との研究会や国際コンファレンス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。

(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか

①シラバスの執筆要領等に基づく適切な作成と、設置基準に基づく内容の充実

博士前期・後期課程ともに成績評価基準等の項目（資料4-3-2）及び学位取得ガイドライン（資料4-3-3）について記載している。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。さらに、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。

②シラバスの適切な履行とその実態の把握

経営学研究科の授業は少人数制で展開されており、その実態は教員が把握している。履修者数や社会人、外国人留学生などの多寡により、必ずしもシラバスに基づいた内容の授業を展開できるとは限らないため、教員がこれに柔軟に対応する形で授業を展開することがある。なお、アンケート調査の実施を執行部にて検討したが、1～2名の少人数の授業が大半を占めているため、アンケートの無記名性が担保できないと判断し、アンケート調査は実施していない。

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか

厳格な成績評価（評価基準の明示、授業外に必要な学習内容の明示、ミニマム基準の設定等）

100点満点中60点以上で合格となり、GPA制を導入している。全学生に対し外部の査読雑誌や懸賞論文に応募することも奨励している。

②単位制度の趣旨に基づく単位認定の適切性、単位計算方法の明示

便覧に単位計算法や成績評価点が明示されている（資料4-3-4）。また、評定も点数によって厳格に判定されており、適切である。

③学内規程・基準に基づく適切な既修得単位の認定状況

修得単位の認定にあたっては、単位認定に該当する授業内容・時間・単位数であるかどうかについて、内規（資料4-3-5）に基づき判定している。

入学前位に修得した単位認定にあたっては、他大学院のシラバスを参照の上、単位認定に該当する授業内容であるかについて、専攻主任を中心とする研究科執行部が慎重に判定している。

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか

①研究の実施状況と研修を通じた授業改善プロセスの明示

マネジメントコースを対象とした研究発表会や博士前後期を問わず奨励している海外留学、研究交流から、教育成果の現況を参加報告書に基づき（資料4-3-6）執行部が把握し、カリキュラム改訂の参考材料としている。

②授業アンケートの実施と結果分析からの授業改善の状況

経営学研究科ではアンケートを実施していない。

③多様な研修活動の工夫

マネジメントコースを対象として2011年10月に研究発表会（資料4-3-7）を開催した。発表で使用した原稿に基づき論文を作成させ、『社会人経営論集』第3号（資料4-3-8）を発行した。実務的な経験が豊富なマネジメントコースの院生が研究を行う良い機会となり、教員・院生双方から好評を博した。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育課程の編成・実施方針に基づき、適切な教育方法や学習指導を行っているか。
- ② シラバスは学生の主体的な学修を促すものとなっているか（予習復習の指示、1単位について45時間の学修の明示）。
- ③ シラバスに基づいた授業を展開しているか、シラバスに基づく授業を展開するために、明確な責任体制のもとで恒常的な検証を行い、改善につなげているか。
- ④ 教育内容・方法等の改善を図るための検証はどのように行っているか。責任主体、権限、手続きを明確にし、定期的に適切な検証を行い、どのように改善につなげているか。

(1) 効果が上がっている点

適切な授業形態が採用されており、単位数も適切である。また、教員や事務職員が丁寧かつ親切に対応しており、入学者から研究指導に対して謝意が表明されることが多い。シラバスも学生の主体的な学修を促すものとなるよう改善をすすめている。

(2) 改善すべき点

問題点らしきものはとくにみあたらない。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

院生に能力開発機会を研究発表会や海外協定校への派遣を通じて提供する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ダブルマスター・プログラムを複数の大学で実施し、協定校ごとにプログラムの特徴を定める。

5. 根拠資料

資料4-3-1 2011年度経営学研究科ガイダンス配布資料一覧

資料4-3-2 明治大学大学院シラバス経営学研究科「シラバス」(p.29～188, p.190～203)
経営学研究科 20/32

- 資料4-3-3 明治大学大学院シラバス経営学研究科「学位取得のためのガイドライン」(p.8, p.13)
- 資料4-3-4 2011年度 大学院便覧 「成績評価について」 (p.124)
- 資料4-3-5 本学経営学部の学生の大学院授業科目に関する内規
- 資料4-3-6 経営学研究科委員会議事録(2011-9, 報告事項2)
- 資料4-3-7 2011年度マネジメント院生研究発表会の開催について
- 資料4-3-8 社会人経営論集第3号

IV-4. 成果

1. 目的・目標

(1) 教育目標に沿った学習成果の測定基準

学習成果の測定基準は、入学者受け入れ方針に記載された人材像を基準としている。

【博士前期課程】

経営学研究科博士前期課程では、所定の在学期間と単位を満たし、修士学位論文(マネジメントコースで修士学位論文作成を選択しない場合には課題研究レポート)において、広い視野に立った精深な学識と専攻分野における研究能力または高度の専門性を要する職業などに必要な高度の能力を示すと認められた者。

【博士後期課程】

経営学研究科博士後期課程では、所定の在学期間と単位など所定の要件を満たし、研究者として自立して研究活動を行える学識、またはその他の高度に専門的な業務に従事するため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示すと認められ、かつ本研究科の博士学位論文として相応の質、量、内容、水準を備え、以下を満足していると認められる者。

(1) 形式要件、(2) 研究テーマの学問的意義、適切性、(3) 論文の体系性、(4) 先行研究の調査、(5) 理論的分析、実証的分析、(6) 論旨、主張の統合性と一貫性、(7) 論文の独創性

2. 現状(2011年度の実績)

(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか

① 院生の学習成果を測定するための評価指標の開発及び教育内容・方法等の改善への活用状況

経営論集、経営学研究論集、社会人経営論集等の学内誌の他、学会誌の投稿状況により指導の成果を客観的に測り、学位論文の作成につなげさせている。

② 院生の自己評価、修了後の評価(就職先の評価、修了生評価)の実施

大学院執行部と院生協議会との定期的な打ち合わせを今後実施に向けて検討したい

(2) 学位授与(卒業・修了認定)は適切に行われているか

卒業・修了の要件(学位論文審査基準)の学生への事前の明示

シラバス（資料4-4-1）、便覧（資料4-4-2）、HP（資料4-4-3）にて開示している。

②（修士・博士・専門職学位課程）学位審査の客観性・厳格性を確保する方策

シラバス（資料4-4-1）、便覧（資料4-4-2）、HP（資料4-4-3）にて開示している。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 教育目標に沿った学習成果が上がっているか。
- ② 学生の学修成果を測定するための評価指標を開発しているか。学生の学修成果を適切に測るよう努めているか。
- ③ 学位授与にあたり、明確な責任体制のもと、明文化された手続きに従っているか。

(1) 効果が上がっている点

学位授与方針（資料4-4-4）とガイドライン（資料4-4-1）を定め、公開していることにより、透明性・客観性が確保され、学生の研究活動にも寄与できている。

(2) 改善すべき点

研究論集や博士学位請求論文を英語で執筆するなど、国際化への意識付けが顕著になっているものの、絶対数はまだまだ少ないため、継続する必要がある。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

院生協議会と執行部との打ち合わせの頻度を高め、各教員へのフィードバックを通じて、教育能力の改善を図る。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

ダブルディグリーや海外の協定校からの派遣留学生の帰国報告に基づき、教育能力の向上だけでなく、院生が希望したくなるプログラムの改善や、TOEFL助成やアカデミックライティング補講等サポート体制の向上に努める。

5. 根拠資料

資料4-4-1 明治大学大学院シラバス経営学研究科「学位取得のためのガイドライン」(p.8, p.13)

資料4-4-2 2011年度 大学院便覧「成績評価について」(p.124)

資料4-4-3 明治大学経営学研究科HP「修士学位」及び「博士学位」

http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/master/index.html

http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/doctor/index.html

V. 学生の受け入れ

表5-1 入試形態別志願者数

			2009年	2010年	2011年
M	一般入試	(前期課程)	11	13	25
	学内選考		3	11	4
	特別入試	社会人特別入試	23	22	25
		外国人留学生入試	71	92	112
	DMP入試	—	5	3	
D	一般入試	(後期課程)	14	14	15
	特別入試	外国人留学生入試	0	2	2

3年早期卒業は一般入試にカウントする。

表5-2 年度別入学定員と入学定員超過率

定員		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度	
M	40名	入学者数	比率	入学者数	比率	入学者数	比率	入学者数	比率
		49	123	34	85	49	123	55	138
定員		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度	
D	8名	入学者数	比率	入学者数	比率	入学者数	比率	入学者数	比率
		6	75	6	75	8	100	7	88

表5-3 学生収容定員（入学定員）各年度5月1日現在 (単位：人・%)

		入学定員	入学者数	超過率
M	2009	40	34	85
	2010		49	123
	2011		49	138
入学定員		入学定員	入学者数	超過率
D	2009	8	6	75
	2010		8	100
	2011		7	88

表5-4 収容定員と在籍学生数の比率 各年度5月1日現在 (単位:人・%)

		収容定員	在籍者数	超過率
M	2009	80	90	113
	2010	80	95	119
	2011	80	115	144
		収容定員	在籍者数	超過率
D	2009	24	25	104
	2010	24	27	113
	2011	24	31	129

表5-5 外国人留学生の状況

		2009年	2010年	2011年
M	全入学者	34	49	55
	留学生入学者	10	23	25
	留学生割合 (%)	29	41	44
		2009年	2010年	2011年
D	全入学者	6	8	7
	留学生入学者	1	0	2
	留学生割合 (%)	16	0	29

表5-6 社会人学生の状況

項目		2009年	2010年	2011年
M	全入学者	34	49	52
	社会人入学者	20	14	22
	社会人割合 (%)	59	29	42
項目		2009年	2010年	2011年
D	全入学者	0	0	0
	社会人入学者	0	0	0
	社会人割合 (%)	0	0	0

1. 目的・目標

(1) 入学者の受け入れ方針 (アドミッションポリシー)

「入学者受け入れ方針」を研究科委員会において定めた。

【博士前期課程】

博士前期課程では、独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身につけた研究や教育の分野におけるスペシャリスト、すなわちさまざまな企業や公的分野におけるトップマネジメントおよび経営関連分野における高度専門職業人を養成します。そのため、基礎学力、思考能力、コミュニケーション能力に優れ、協調性や国際性、研究への真摯な姿勢を持った次のような国内外の方を積極的に受け入れます。

○リサーチコースでは、経営学をより高度に発展、展開したいと希望する本学経営学部卒業見込みの学業成績に優れた学生、国内外の学部卒業見込みの学生、大学を卒号した者と同等の学力があると認められる者、海外提携大学院の交換留学生。

○マネジメントコースでは、職業上経験を踏まえて諸課題の本質を見きわめたいと考えている者、ダブルマスター・プログラムなど提携関係にある海外大学院の院生、全国社会保険労務士会連合会など学外機関と開発したプログラムへの参加希望者。

以上の入学者受入方針にもとづいて、筆記試験（筆記試験以外の方法で学力を評価できる場合を除く）と面接試験によって選考を行います。

【博士後期課程】

博士後期課程では、独立した精神と個の強さを有し、優れた専門知識を身につけたプロフェSSIONALとして研究に携わる人々、すなわち大学や研究機関で研究、教育の任にあたる人材を養成します。そのため、基礎学力、思考能力、コミュニケーション能力に優れ、協調性や国際性、研究への真摯な姿勢を持った次のような国内外の方を積極的に受け入れます。

○国内外の修士学位取得者。

○提携関係にある海外大学院の交換留学生。

○大学教員、公認会計士、裁判官、検事、弁護士など修士学位取得者と同等の学力があると認められる者。

以上の入学者受入方針にもとづいて、修士論文、修士論文を作成していない場合には修士論文相当の論文の審査、筆記試験（筆記試験以外の方法で学力を評価できる場合を除く）、面接試験によって選考を行います。

2. 現状（2011年度の実績）

（1）学生の受け入れ方針を明示しているか。

①求める学生像及び入学にあたり習得しておくべき知識等の内容・水準の明示

研究科ガイドブックによって当該課程に入学するに当たり、習得しておくべき知識等の内容・水準を明示するとともに、過去の入試問題によって知識の内容・水準を明示している。

②障がいのある学生の受け入れ方針

入学者受け入れ方針には、多様な学生に入学機会を与えることを掲げており、「障がいをもった学生の受け入れ」は、中でも重要なことである。入学試験要項には、出願にあたって事前に問い合わせるように記載されている。現在、在学していないが、経営学部の実績に基づき指導可能性を考慮しながら前向きに受け入れる。

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

①学生の受け入れ方針と学生募集、選抜方法の実態との整合性

アドミッションポリシーを公開（資料5-1～資料5-4）し、これに基づいて学生募集や進学説明会を行っている。

②学生募集、入学者選抜を適切に行うための必要な規程、組織、責任体制等の整備

研究科委員会の下に、教務・国際化委員会に置き、合否判定基準や入試に係る諸規程を検討している

③公正・公平な学生募集、受験機会の保証、受験生の能力を適切に判定する入学者選抜方法

博士前期課程の学内選考、一般、外国人留学生、3年早期卒業予定者、社会人および博士後期課程の一般、外国人留学生の採点基準をそれぞれ明文化している。

(3) 適切な定員を設定し、入学者を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか

①収容定員に対する在籍学生数比率の適切性

年度により変動はあるが、おおむね適正である。現在のところ、特に調整を行わずに済んでいる。

②定員に対する在籍学生数の過剰・未充足に関する対応

年度により志願者や合格者数に変動はあるが、概ね定員数を充足しているといえる。

(4) 学生募集及び入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか

合否判定を行う研究科委員会の際に、毎回、過去数年分の志願者数、受験者数、合格者数、採点等に基づき検証がなされる。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

① 学生の受け入れ方針と学生募集、入学者選抜の方法は整合しているか。

② 学生の受け入れの適切性の検証はどのように行われているか。検証する責任主体、権限、手続きを明確にし、適切に検証が行われ、どのように改善に結びついているのか。

(1) 効果が上がっている点

受け入れ方針（資料5-1～資料5-4）に基づいて、多様な学生が入学している。

(2) 改善すべき点

経営学部からの志願者が少ない。

少なからぬ留学生の日本語力、英語力が劣っている。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

以下の通りである。

- 経営学部に対する大学院 PR 活動。
- 学部における英語教育の充実（この点について経営学部との定期的打ち合わせ）。
- 基礎語学力の高い留学生確保に向けた日本語能力試験利用の見直し。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

以下の通りである。

- 経営学部から本研究科に進学する学生を毎年、一定数確保する。
- 指導学生数の偏りの解消。

5. 根拠資料

資料5-1 明治大学大学院シラバス経営学研究科「入学者受入方針」(p.6)

資料5-2 2011年度 大学院便覧 「入学者受入方針」(p.53)

資料5-3 明治大学大学院 GUIDE BOOK 2012「入学者受入方針」(p.157)

資料5-4 明治大学経営学研究科HP「入学者受入方針」

http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_ap.html

資料5-5 教務・国際化委員会に関する内規

VI. 学生支援

表6-1 退学者数及び退学理由

	病気	一身上の都合	他大学院入学	経済的理由	その他	合計
2009年	0	3	0	0	1	4
2010年	0	3	0	0	1	4
2011年	1	1	0	0	0	3

1. 目的・目標

(1) 学生支援（修学支援，生活支援，進路支援）に関する方針

経営学研究科は、学生支援を下記のように設定している。なお、1の就学支援は9月下旬から10月上旬にかけて開催する社会保険労務士向けの入試説明会にて配布するパンフレットにより周知を図り、2及び3については、研究科掲示板への張り出し及び新入生ガイダンスにてアナウンスを行っている。

経営学研究科の学生支援

1 修学支援

経営学研究科では、主として社会人学生に対して、博士学位を有しているまたはそれに準ずる者が教育補助講師として、研究活動や修士論文の執筆等についてサポートを行い、修学支援を実施している。

2 生活支援

経営学研究科では、新入外国人留学生を対象として、外部の講師を招きビジネスマナー講座を実施している。外国人留学生の中には、本研究科への進学をもって初めて来日する学生がいる。そうした学生は文化の違いに戸惑うことが少なくない。日本で生活するうえで必要な行儀を新入留学生が身につけることを奨励している。

3 進路支援の方針

上記のビジネスマナー講座は本来的には就職支援の一環として行われている。日常茶飯の行儀だけでなく、将来、外国人留学生が日本で研究、就職するにあたり、日本の組織のルールにスムーズに順応できるよう支援している。

2. 現状 (2011 年度の実績)

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

第一に、奨学金について、経営学研究科の方針を内規（資料6-1）に定め、これに基づき実施している。

第二に、生活相談、ハラスメント防止の体制を整える（資料6-2）ことにより、大学院での学習を主として心理面から支援する。

第三に、授業や論文作成の指導だけではなく、大学院の課程を修了した後の進路についても適切に指導する。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか

① 留年者及び休・退学者の状況把握と対処の適切性

留年者及び休・退学者の状況は、指導教官あるいは執行部が適宜、学生と面接して支援を行っている。

② トラブルがあった際に状況把握と処理の適切性

共同研究室における騒音トラブルがあった際、即時執行部が院生協議会及び申し出た院生に聞き取りを実施した。トラブルを解決し院生の研究環境を保持した。

③ 補習・補充教育に関する支援体制とその実施

多くの教員が、研究室所属の大学院学生に対して、学内で授業時間外の指導を行っている。さらに、学会参加など学内での指導も行っている。

④ 障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

大学院学生が障がいを持った時、あるいは障がいのある大学院学生が入学したときには、経営学部での実績に基づき積極的な支援が可能な状況にある。

(3) 学生の生活支援は適切に行われているか

各種奨学金や、助手、RA、TA のシステムが充実していることから、大学院生の生活面への支援は健全であり充実している。

(4) 学生の進路支援は適切に行われているか

少人数教育が可能な大学院では、指導教員による直接で適切な進路指導を行うことができる。

また、研究科としても 2011 年度から全ての院生の進路を把握したことから、客観的な情報に基づいてでも進路指導が可能となっている。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 修学支援、生活支援、進路支援に関する方針を、学生の傾向などを踏まえて定めているか。その方針が教職員で共有しているか。
- ② 方針に沿って支援のための仕組みや組織体制を整備し、適切に運用しているか。
- ③ 学生支援の適切性の検証はどのように行われているか。検証する責任主体、権限、手続きを明確にし、適切に検証が行われ、どのように改善に結びついているのか。

(1) 効果が上がっている点

留学生及び社会人が多く在籍する研究科であるが、サポートの厚さから大量・長期の留籍者を出すことは少ない。また、方針に沿った適切な奨学金受給者を選出（資料 6-1）していることから、金銭面から就学困難になる学生は少ない。執行部会では支援の内容について、毎年適切性を検証し、不適切なことがあれば、研究科委員会承認の下、制度を改正（資料 6-3）している。

また、ハラスメント行為を行った教員に対して断固とした処置を継続するなど、反ハラスメント体制は強化されている。

(2) 改善すべき点

特に改善すべき内容は見当たらない。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

ハラスメント防止や国際化に向けた留学支援の強化に向けた教員意識の向上を行う。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

国際化に対応できる大学院学生支援の強化を行い、就職実績のある研究科を作る。

5. 根拠資料

資料 6-1 各種奨学金受給候補者選考基準に関する内規

資料6-2 明治大学大学院シラバス経営学研究科「互いの人権を尊重し、ハラスメントのない研究科に向けて」(p.5)

資料6-3 経営学研究科研究科委員会議事録(2011-3, 議題6)

Ⅶ. 教育研究等環境 (Ⅶ-3 研究環境等)

1. 目的・目標

(1) 学部・研究科独自の教育研究施設(名称, 設置場所)の状況とその利用目的

該当なし

2. 現状(2011年度の実績)

(1) 教育研究等を支援する環境や条件は適切に整備されているか

大学院の共同研究室が整備され, 院生の自治により研究環境を保持(資料7-1)している。そこでの大きなトラブルは事務室及び研究科執行部で対応している。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について, 以下の視点によって, 「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに, 効果が上がっている事項, 改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

① 学生の学修や教員の教育研究の環境整備の方針に基づいて, どのような取り組みがなされ, どのような成果があがっているか, あるいは課題があるのか。

(1) 効果が上がっている点

共同研究室における騒音トラブルがあった際, 即時執行部が院生協議会及び申し出た院生に聞き取りを実施した。トラブルを解決し院生の研究環境を保持した。

(2) 改善すべき点

学生の自治が行き届かない点もあり, 院生協議会とのさらなる連携が必要である。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

院生協議会との提携強化。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

院生協議会との定期的な情報交換。

5. 根拠資料

X. 内部質保証

1. 目的・目標

(1) 内部質保証の方針

本研究科の内部質保証の方針として、責任主体を、実績の評価については「経営学研究科自己点検・評価委員会」に、教育活動への反映は「カリキュラム委員会」「FD委員会」が担うこととしている。それぞれの権限は、自己点検・評価委員会は、評価結果から改善方策を策定し執行部に報告するものであり、カリキュラム改善委員会、FD委員会は執行部の決定した方針に基づき各種改善方策の実施にあっていた。2011年度から「カリキュラム委員会」「FD委員会」を統合し、さらに入試及び国際化についても検討する「教務・国際化委員会」を設置した。

2. 現状（2011年度の実績）

(1) 内部質保証に関するシステムを整備しているか

経営学研究科の内部質保障の責任主体は、経営学研究科委員会にある。日常的な検証・評価については執行部が行う。なお、議事録は取っていない。

(2) 内部質保証を掌る組織の整備

オブザーバー2名を含む6名の研究科委員会委員によって構成される自己点検・評価委員会を設置（資料10-1）している。2011年度は1度、委員会を開催した。

(3) 自己点検・評価を改革・改善につなげるシステムの確立

自己点検委員会による指摘事項についての研究科での議論と対応策の検討。

3. 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 質保証を行うための積極的な姿勢を明らかにし、内部質保証システムを整備しているか。そのシステムを適切に機能しているか。
- ② 学外者の意見を聴取する等、内部質保証システムの客観性、妥当性を高めるために工夫を行い、成果を上げているか。
- ③ 学部内の諸活動におけるさまざまな検証と見直しのシステムが実行されているかを把握しているか。

- ④ 受験生を含む社会一般に必要な情報（教育情報の公表，点検・評価結果など）を公表しているか。

(1) 効果が上がっている点

自己点検委員会の充実により，課題が明確になったため，改善への取り組みを行いやすい環境が整いつつある。

(2) 改善すべき点

自己点検の項目そのものが，大学院の実情にそぐわないものが多く，形骸化している。大学院に適した内容に変更し，実のあるものとするべき。

4. 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

自己点検・評価委員会の一層の充実。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

パフォーマンス・メジャーメントの開発や第三者を含む点検スタッフの充実。

5. 根拠資料

資料10-1 経営学研究科委員会議事録（2011-1，資料No.1）