

## 第1章 理念・目的

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料 Alt+Enterで箇条書きに	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述		(中長期的対応) H列にあれば記述
<b>(1) 経営学研究科の理念・目的は適切に設定されているか</b>							
a	<p>◎大学院は研究科または専攻ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則またはこれに準ずる規則等に定めていること。</p> <p>◎高等教育機関として大学が追及すべき目的を踏まえて、当該大学、学部・研究科の理念・目的を設定していること。</p> <p>【約500字】</p>	<p>経営学研究科の理念・目的は、大学院学則別表4に「人材養成その他の教育研究上の目的」として定めている（資料1-1）。「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」を目的としたうえで、前期課程リサーチコースにおいては「経営学をより高度に発展、展開しうる人材」、マネジメントコースにおいては「高度専門職業人として、具体的な課題に対し研究に裏打ちされた問題解決能力を広く社会に還元できる人材」の養成を目的としている。加えて、博士前期課程に在籍する者のうち、ダブルディグリーの参加者については、「国内外の研究を融合させて理論的・実証的視点、あるいは国際的視点によって、多面的研究能力を示すグローバル人材」の養成を目的としている。また、後期課程においては「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経営学研究に携わる人々、すなわち大学や研究機関で研究、教育の任にあたる人材」の養成を目的とする。</p>					資料1-1 明治大学大学院学則 別表4
b	<p>●当該大学、学部・研究科の理念・目的は、建学の精神、目指すべき方向性等を明らかにしているか。</p> <p>【約100字】</p>	<p>本研究科の目的は、「権利自由」「独立自治」という建学の精神に則ったものであり、教育の理念である「個を強くする大学」のもと、幅広い教養と深く専門能力を育成することを主眼としている。また、「日本企業を取り巻く課題を国際的・長期的視点、理論的・実証的視点で追求して有意義な解決策を見出すこと」として、目指すべき方向性を明確に示している（資料1-2）。そして、その具体的な方策として、グローバル人材育成の一環としてダブルディグリープログラムを実施している</p>					資料1-2 大学院経営学研究科2013年度教育・研究に関する長期・中期計画書
<b>(2) ●経営学研究科の理念・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</b>							
a	<p>◎公的な刊行物、ホームページ等によって、教職員・学生、受験生を含む社会一般に対して、当該大学・学部・研究科の理念・目的を周知・公表していること</p> <p>【約150字】</p>	<p>大学院便覧（資料1-3）、大学院シラバス抜粋プリント（資料1-4）、大学院ガイドブック（資料1-5）、学生募集要項（資料1-6）、ホームページ（資料1-7）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。</p>	<p>4月のガイダンスにおいて、新入生のみならず、在学生にも当研究科の理念・目的を記載した資料を配付し説明することにより、在学生にも研究科の理念・目的を浸透させることができている。</p>		<p>新規の研究科担当教員に対して、当研究科の理念・目的を記載した資料を印刷して配付することで、周知・理解を徹底する。</p>		<p>資料1-3 2013年度 大学院便覧 「人材養成その他教育研究上の目的」</p> <p>資料1-4 2013年度明治大学大学院シラバス抜粋プリント 経営学研究科4頁「人材養成その他教育研究上の目的」</p> <p>資料1-5 明治大学大学院GUIDE BOOK 2014 40頁 「人材養成その他教育研究上の目的」</p> <p>資料1-6 2013年度 大学院学生募集要項 1頁 明治大学</p> <p>資料1-7 明治大学経営学研究科HP「人材養成その他教育研究上の目的」 (URL : <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/outline/jinzaiyousei.htm">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/outline/jinzaiyousei.htm</a>)</p>

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述	
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。						
C列の点検・評価項目について、必ず記述してください						
F列の現状から記述						
G列における伸張項目						
H列にあれば記述						
H列にあれば記述						
Alt+Enterで簡条書きに						
<b>(3) 経営学研究科の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか</b>						
a	●理念・目的の適切性を検証するに当たり、責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。 【約300字】	理念・目的の適切性の検証については、毎年、研究科執行部において、経営学研究科の自己点検・評価を行う際に、社会情勢や学生の学修実態に即して見直しを行っている。「教育・研究に関する長期・中期計画書」は大学基準協会の定める大学基準に基づき章立てされているため、第1章で「理念・目的」を定めており、毎年計画の策定の際に、執行部で検討し、その内容を研究科委員会で審議し承認されている。				

### 第3章 教員・教員組織

点検・評価項目 ◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料  Alt+Enterで箇条書きに	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	改善を要する点に対する発展計画			
				(当年度・次年度対応) H列にあれば記述	(中長期的対応) H列にあれば記述		
<b>(1) 経営学研究科として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか</b>							
a	◎<教員像と教員組織の編制方針> 専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、大学として求められる教員像を明らかにしたうえで、当該大学、学部・研究科の理念・目的を実現するために、学部・研究科ごとに教員組織の編制方針を定めているか。ま	大学が毎年度定める「学長方針」や「教員任用の基本計画」に示された大学が定める教員像に基づき、「教育・研究に関する長期・中期計画書」(資料3-1)の「3. 教員・教員組織」において毎年度方針を検討・明示し、研究科委員会で承認することで共有している。 求める教員像は「大学院レベルの教育を英語によって展開できる教員」としており、教員組織の編制方針は、「ダブルディグリープログラムを実効性の高いプログラムとして継続していくための教員組織を形成すること」と定めている。					資料3-1 「教育・研究に関する長期・中期計画書」
b	◎<基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示> 採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていること。 【約150字】	教員任用及び昇格の基準等については、「大学院経営学研究科『教員任用基準』申し合わせ事項」及び「兼任講師の任用に関する内規」「経営学研究科委員会において審議する教員任用人事の取扱内規」「経営学研究科人事審査委員会内規」に基づき大学院の授業を担当する条件を定めている(資料3-2, 資料3-3, 資料3-4, 資料3-5)。 また、特任教員においては更に「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」を定めている(資料3-6, 資料3-7)。					資料3-2 大学院経営学研究科「教員任用基準」申し合わせ事項<部外秘扱い> 資料3-3 兼任講師の任用に関する内規<部外秘扱い> 資料3-4 経営学研究科委員会において審議する教員任用人事の取扱内規<部外秘扱い> 資料3-5 経営学研究科人事審査委員会内規<部外秘扱い> 資料3-6 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<部外秘扱い> 資料3-7 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<部外秘扱い>
c	◎<組織的な連携体制と責任の所在> 組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていること。 【約300字】	組織的な教育を実施する上における必要な役割分担、責任の所在について、経営学研究科委員会が定期的に関わっている。研究科長、専攻主任、大学院委員の3名からなる執行部と、各種委員会があり、定期的に執行部および委員会を開催することにより、経営学研究科を運営している。各種委員会は具体的に、教務・国際化委員会、FD委員会、経営学研究科国際共同研究委員会などを設置し、教育および研究、入試制度、国際化、FD、研究論集に係る事項を役割に応じて検討している。検討された事項はすべて執行部会で検討され、最終的に研究科委員会において決定がなされている。なお、国際化のうち、ダブルディグリーに係る業務等については、研究科委員会委員に特任教員を加えた体制で検討している。	執行部がダブルディグリー委員会の責任主体となり、協定をまとめた。意思決定機関がその責任主体となることで、迅速な対応が可能となり、短期間に2つの海外大学とのダブルディグリーを開始するに至った。(資料3-8)。		研究科の施策が量・質ともに増しているが、執行部には限界があるので、定期的に各種委員会のあり方を見直し、委員会の改組を含め、適切な役割分担を求めたい。		資料3-8 経営学研究科各種委員会委員

点検・評価項目 ◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。	現状の説明  C列の点検・評価項目について、必ず記述してください	評価		発展計画		根拠資料  Alt+Enterで箇条書きに	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	改善を要する点に対する発展計画			
				(当年度・次年度対応) H列にあれば記述	(中長期的対応) H列にあれば記述		
<b>(2) 経営学研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか</b>							
<b>教員の編成方針に沿った教員組織の整備</b>							
a	◎当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令(大学設置基準等)によって定められた必要数を満たしていること。特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していること(設置基準第7条第3項) 【約400】	経営学研究科経営学専攻は40名の専任教員(うち3名は特任教員)を擁し、大学院設置基準上の必要教員数9名以上を満たしている。また、現在32名が「大学院経営学研究科『教員任用基準』申し合わせ事項」に基づく論文指導資格を持っており、必要教員数を満たしている。 教員組織のバランスについて、専任教員の平均年齢は、51.9歳であるが、60歳から65歳までの割合のみで25%を超え、やや高い状況にある。しかし、2012年度は、35歳1名、42歳1名、60歳1名を任用し年齢バランスは改善されている(表3-2)					表3-2「教員年齢構成」
b	◎方針と教員組織の編成実態は整合性がとれているか。 【600~800字】	本研究科の教員組織は、本学、本研究科の理念に基づき、教育と研究、その他をバランスよく遂行できる構成になっており、10種類の系統(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、教育能力向上を図っている。なお、必修科目はすべて専任教員が担当しており、責任ある指導体制が構築されている。また、各系に最低一人は研究指導を行うことのできる教員がおり、バランスよく配置されている。 またさらに、「学長方針」及び経営学研究科「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により、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ている。 国際化の一環として設置している英語による授業科目は、おもに特任教員が担当し、マレーシア工科大学ラザックスクールおよびウソン大学ソルブリッジビジネススクールとのダブルディグリープログラムの推進を中心に実施している。 これらのことから、教員組織の編成方針と編成実態は整合が図れている。					
<b>教員組織を検証する仕組みの整備</b>							
c	●教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善につなげているか。 【600~800字】	教員組織の検証プロセスについて、研究科の執行部会において、毎年度の終わりに「教育・研究に関する長期・中期計画書」において教員・教育組織に関する長中期計画を検討している。「同計画書」の策定にあたっては、自己点検・評価結果を参考にしながら科目の必要性、グローバル化に対応する科目編成と担当教員に留意しながら、教員・教員組織を検証し、その編成方針の見直しを行っている(資料3-1、資料3-10)。検証にあたっては、補充・増員すべき教員の主要科目及び資格を確認している。 2012年度は、自己点検・評価の結果、英語による科目の拡大という課題があったため、これを解消するため新規の専任教員による英語による授業科目を増やし、英語能力の向上を図った。					資料3-1 大学院経営学研究科2013年度教育・研究に関する長期・中期計画書 資料3-10 2011年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

点検・評価項目		現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
			効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画		
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。		C列の点検・評価項目について、必ず記述してください				(当年度・次年度対応) H列にあれば記述	(中長期的対応) H列にあれば記述	Alt+Enterで箇条書きに
<b>(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか</b>								
a	<p>●&lt;規定に沿った教員人事の実施&gt; 教員の募集・採用・昇格について、基準、手続を明文化し、その適切性・透明性を担保するよう、取り組んでいるか。</p> <p>【400字】</p>	<p>大学院担当の専任教員の募集・採用はすべて学部教授会で決定されるが、経営学研究科担当にあたっては、大学院経営学研究科「教員任用基準」申し合わせ事項に基づき、そのための審査手続きを研究科委員会を経て、大学院委員会において承認されており、適切性・透明性が維持されている(資料3-2)。博士前期課程及び博士後期課程の研究指導を担当する資格審査についても、前年度の研究科委員会を経て、大学院委員会において承認されている。</p> <p>兼任講師や特任教員を任用する際にも各内規に従い募集・採用を行っている(資料3-6, 資料3-7)。募集に際しては、「学長方針」に基づき、英語科目を充実させている。2013年度については、新規任用した兼任講師のうち1名の授業は、すべて英語で行われている。</p>		昇格に該当する特任教員が、まずいないため、経営学研究科所属の特任教員について、大学の昇格基準を用いて審査する。(資料3-16)		大学の基準で問題がないか検討する。		資料3-2 大学院経営学研究科「教員任用基準」申し合わせ事項<部外秘扱い> 資料3-6 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<部外秘扱い> 資料3-7 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<部外秘扱い> 資料3-16 学部長会における教員の任用及び昇格審査基準<部外秘扱い>
<b>(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか</b>								
<b>教員の教育研究活動等の評価の実施</b>								
a	<p>●教員の教育研究活動の業績を適切に評価し、教育・研究活動の活性化に努めているか。</p> <p>【400字】</p>	<p>教育・研究活動の活性化に資する業績の適切な評価としては、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)」等で成果が公表されている(資料3-11)。</p>		研究科として教員の業績を評価する制度ができていない。		研究科委員会の分科会として、経営学研究科国際共同研究委員会を2012年度に設置した(資料3-12)。この委員会を有効に活用し、教育研究の活性化につなげたい。	将来的に、研究科内で、教員間の業績を適切に評価できる枠組みを構築したい。	資料3-11 明治大学HP専任教員データベース <a href="http://rwd2.mind.meiji.ac.jp/scripts/websearch/index.htm?lang=j">http://rwd2.mind.meiji.ac.jp/scripts/websearch/index.htm?lang=j</a> 資料3-12 経営学研究科国際共同研究委員会(GSBA International Joint Research Committee)に関する内規
<b>教員の資質向上のための研修・諸活動(FD)の実施状況とその有効性</b>								
b	<p>●教育研究、その他の諸活動(※)に関する教員の資質向上を図るための研修等を恒常的かつ適切に行っているか。</p> <p>(※)社会貢献、管理業務などを含む『教員』の資質向上のための活動。『授業』の改善を意図した取組みについては、「基準4」(3)教育方法で評価します。</p> <p>【600~800字】</p>	<p>教員の資質向上のための研修等について、2013年4月13日に開催された「大学院教育懇親会」に経営学研究科執行部が参加した(資料3-13)。この懇親会で大学院生のメンタルヘルスについてが扱われた。大学院生は学部生と比べて精神的に問題を抱えることが多いため、この懇親会はFD研修として有意義であった。</p> <p>ハラスメントのない学部・研究科を目指して、人権侵害とキャンパスハラスメントを許さない意思表示をシラバスに掲載している。シラバスに掲載することで広く周知を図っている(資料3-14)。</p> <p>2012年11月30日に大学院フロアにて大地震を想定した避難訓練が実施され、同時間帯に授業をおこなっていた経営学研究科の担当教員も訓練に参加した(資料3-15)。</p>						資料3-13 2013年度大学院教育懇談会の開催について(ご案内) 資料3-14 2013年度大学院シラバス 経営学研究科 5頁 資料3-15 第7回経営学研究科委員会議事録

第4章 教育内容・方法・成果 (1) 教育目標, 学位授与方針, 教育課程の編成・実施方針

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (中長期的対応) H列にあれば記述		
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p>							
<p>(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか ※全文記載は不要です。根拠資料でご提示ください。</p>							
a	<p>◎理念・目的を踏まえ、学部・研究科ごとに、課程修了にあたって修得しておくべき学習成果、その達成のための諸要件(卒業要件・修了要件)等を明確にした学位授与方針を設定していること。 【約800字】</p>	<p>【博士前期課程】 教育目標について、優れた専門知識を持ち、独立した精神と個の強さをもつ人々、特に、研究や教育の分野で活動する人々、また社会においてはさまざまな企業のビジネス人や公的分野で活躍する人々の養成を目指している(資料4-1-1)。 この教育目標を達成するため、学位授与方針を定めている。課程修了にあたって修得しておくべき学習成果は、「○ 経営学に係る10の専門分野のいずれかに分けられた研究を深め、優れた専門知識や問題解決能力を身につけていること。○ リサーチコースについては、自立した研究者を目指し、種々の経営に係る研究・調査などを、理論的・学問的展望の下で掘り下げる資質や能力を有していること。○ マネジメントコースについては、高度専門職業人として、具体的な課題に対し研究に裏打ちされた問題解決能力を広く社会に還元できる資質や能力を有していること。○ ダブルマスタープログラムについては、国内外の研究を融合させて理論的・実証的視点、あるいは国際的視点によって、多面的研究能力を示すこと」と明記し、所定の在学期間と単位を満了し、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)において高度な専門性や研究能力を認められた者に対し、修士(経営学)の学位を授与する(資料4-1-5)。 【博士後期課程】 教育目標について、優れた専門知識を持ち、独立した精神と個の強さをもつ人々、特に、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働く人々の養成を目指している(資料4-1-1)。 この教育目標を達成するため、学位授与方針を定めている。課程修了にあたって修得しておくべき学習成果は、「○ 経営学に係る9つの特殊研究のいずれかから自身の研究領域を応用・高度化させるにおいて研究の国際水準に達する問題解決能力や知識を有していることに加え、博士後期課程修了後も国内外において研究・教育を続ける資質や能力を有していること。○ 自身の研究・教育を通して社会科学としての経営学の発展に寄与する意志。グローバルな視点で研究展開し、経営現象を総合的に理解し、多様な言語を用いて自身の研究領域を発信していること。」と明記し、所定の在学期間と単位など所定の要件を満了し、かつ本研究科の博士学位論文としてを満了すと認められる者に対し、博士(経営学)の学位を授与する(資料4-1-5)。</p>					<p>資料4-1-1 明治大学経営学研究科ホームページ「教育理念・教育目標」 資料4-1-5 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科学位授与方針(ディプロマポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html</a></p>
<p>(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 ※全文記載は不要です。根拠資料でご提示ください。</p>							
a	<p>◎学生に期待する学習成果の達成を可能とするために、教育内容、教育方法などに関する基本的な考え方をまとめた教育課程の編成・実施方針を、学部・研究科ごとに設定していること。 【約600字】</p>	<p>学位授与方針に示した修得すべき成果を達成するため、教育課程の編成理念、教育方法の編成方針を明らかにした「教育課程の編成・実施の方針」を研究科委員会において定めている。 【博士前期課程】 学位授与方針の目標を達成するため、博士前期課程では、次の4点の方針を定めている。 ○ 経済社会の激動を単に現状追従的認識ではなく、理論的・実証的に明らかにしていくにあたり、研究教育分野又はビジネス・公的分野で活躍する人材を輩出すべく、研究者養成型のリサーチコースと社会人再教育型のマネジメントコースの2つのコースを設置します。 ○ 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、研究テーマの考察を徹底した少人数クラスで行うことにより、独自の研究テーマを追究し、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。 ○ 専門能力を学ぶだけでなく、多角的視点から企業の諸問題を解決できる能力を育成するため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専門分野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ダブルディグリープログラムを設置する等、提携関係にある海外大学院への留学支援を積極的に行います(資料4-1-6)。 【博士後期課程】 学位授与方針の目標を達成するため、博士後期課程では、次の3点の方針を定めている。 ○ 大学や研究機関における専門的研究教育者を養成するために必要な自身の研究領域のさらなる発展を図り、研究テーマに基づく研究報告、論文作成をマンツーマンで指導します。さらには、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。 ○ 自身の専門領域に固執せず、多角的視点から経営現象を解決できる能力を育成するため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つの特殊研究から成る授業科目を設置し、それぞれを複数の教員が担当します。 ○ 研究の国際交流や、研究自体の国際化を図り、国際的視野から高度な独自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。</p>					<p>資料4-1-6 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科の教育課程編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html</a></p>

点検・評価項目		現状の説明	評価		発展計画		根拠資料
			効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (3年度～4年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述	
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。		C列の点検・評価項目について、必ず記述してください					Alt+Enterで箇条書きに
b	●学位授与方針と教育課程の編成・実施方針は連関しているか。【約200字】	学位授与方針と教育課程の編成・実施方針は、博士前期課程のリーサーコースについては、研究者養成型の教育課程を編成して、自立した研究者を目指し、種々の経営に係る研究・調査などを、理論的・学問的展望の下で掘り下げる資質や能力を有している者に学位を授与している。博士前期課程のマネジメントコースについては、社会人再教育型の教育課程を編成して、具体的な課題に対し研究に裏打ちされた問題解決能力を広く社会に還元できる資質や能力を有している者に授与している。博士後期課程においては大学や研究機関における専門的研究教育者を養成するために必要な自身の研究領域を多角的・国際的にさらなる発展させるよう教育課程を編成して、自身の研究領域を応用・高度化させ、国際水準に達する問題解決能力や知識を有していることに加え、博士後期課程修了後も国内外において研究・教育を続ける資質や能力を有している者に学位を授与している(資料4-1-5、資料4-1-6)。					資料4-1-5 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科学位授与方針(ディプロマポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html</a> 資料4-1-6 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科の教育課程編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html</a>
(3) 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が、大学構成員(教職員及び学生等)に周知され、社会に公表されているか							
a	◎公的な刊行物、ホームページ等によって、教職員・学生ならびに受験生を含む社会一般に対して、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を周知・公表していること。【約150字】	大学院シラバス(資料4-1-3)、大学院ガイド(資料4-1-4)、ならびに、ホームページ(資料4-1-5、資料4-1-6)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している。また、学部からの大学院進学を図るために、学部のシラバスに大学院進学について記載している(資料4-1-7:385頁)。		有効性の検証は行っていないため、効果は把握できていない。		ホームページの記載をよりわかりやすいものにてできるかを検討する。	資料4-1-3 2013年度大学院シラバス 経営学研究科「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」(6・7頁) 資料4-1-4 明治大学大学院 GUIDE BOOK 2014「教育課程編成・実施方針」及び「学位授与方針」(51頁) 資料4-1-5 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科学位授与方針(ディプロマポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html</a> 資料4-1-6 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科の教育課程編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html</a> 資料4-1-7 2013年度経営学部シラバス385頁
(4) 教育目標、学位授与方針及び教育課程の編成・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							
a	●教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善につなげているか。【約400字】	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は研究科執行部にて検証したのちに、研究科委員会で審議承認することとしている。2012年度は2013年2月1日の研究科委員会において検証し、現状の方針のまま変更する必要がないことを確認している(資料4-1-8)。					資料4-1-8 第9回経営学研究科委員会議事録

第4章 教育内容・方法・成果 (2) 教育課程・教育内容

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料		
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述			
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p> <p><b>(1) 教育課程の編成方針に基づき、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</b></p>								
<b>必要な授業科目の開設状況</b>								
a	◎CPIに基づき、必要な授業科目を開設していること。 【600字～800字程度】	経営学研究科経営学専攻は、博士前期課程のリサーチコース・マネジメントコース、博士後期課程のいずれにおいても専門教育と広い視野を養えるよう、教育課程の編成・実施方針（資料4-2-1）に沿って、教育課程を構築している。 【博士前期課程】 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。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コースという系を加え、英語による授業科目を34科目配置している（資料4-2-2：36頁・42頁）。本研究科の修了に必要な単位は、どちらのコースにおいても36単位となっている。本研究科の総開設科目数は2013年度現在、演習科目を除く講義科目（文献研究含む）を318科目設置している。 2010年度から開始したマレーシア工科大学とのダブルディグリープログラム、全国社会保険労務士会連合会の推薦を受けた社会保険労務士を受け入れる経営労務プログラムも博士前期課程において実施している。 【博士後期課程】 博士前期課程の能力をベースとし、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。 博士前期課程における10の系からグローバルを除く9の系に対応した授業科目を担当する教員の研究指導を受けることになっている。なお、修了に必要な20単位のうち最大12単位を博士前期課程の授業科目から修得でき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4-2-2：259頁）。2013年度現在、特殊研究を54科目を設置し、25科目を開設している（資料4-2-3）。	グローバルコース系の設置や英語科目の充実、マレーシア工科大学とのダブルディグリープログラムなど、英語による経営学の研究・教育を行う環境が整いだしている。		専任教員、特任教員、兼任教員を問わず英語による授業科目を開講していくことで、英語による授業科目を一層充実させ、さまざまな研究分野の院生のニーズに応えていく。			資料4-2-1 明治大学経営学研究科ホームページ「経営学研究科の教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_cp.html</a> 資料4-2-2 2013年度大学院シラバス 経営学研究科 資料4-2-3 明治大学大学院経営学研究科2013年度時間割
b	◎コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせ、教育を行っていること。【修士・博士】 【200～400字程度】	博士前期課程においては、指導教員の演習及び講義をいずれも必修とし、近い研究領域の他の教員の講義や他研究科の科目履修も認めている。博士後期課程においても、指導教員の特殊研究のほか、博士前期課程の講義及び演習科目も履修することが可能となっている。						
<b>順次性のある授業科目の体系的配置（履修体系図やコース系統図の明示、科目相関図、履修モデル、適切な科目区分など）</b>								
c	●教育課程の編成実施方針に基づいた教育課程や教育内容の適切性を明確に示しているか。（学生の順次的・体系的な履修への配慮） 【約400字】	経営学研究科に設置されている系が授業計画を立てる際の目安となる。系の中に研究領域に近い演習科目及び講義科目を配置しているため、系の科目を固めて取ることのできる体系的な履修が可能となる。ダブルディグリープログラムについては、体系図をシラバスに示している（資料4-2-2：29頁）。					資料4-2-2 2013年度大学院シラバス 経営学研究科：29頁	

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述	
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p>						
<b>教育課程の適切性の検証プロセスの明確化とその有効性</b>						
d	<p>●教育課程の適切性を検証するにあたり、責任主体・組織、権限、手続を明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善につなげているか</p>	<p>カリキュラム全体の見直しについては、毎年度、必要に応じて「教務・国際化委員会」において実施しており、その内容は執行部会を経て、研究科委員会に答申し、審議決定している。 2012年度は、この手続きに基づき、通年科目を半期化したほか、教育課程の見直しやカリキュラムの編成検討を通じて不要な科目を削除した(資料4-2-4)。 近年では、2010年度からダブルディグリープログラムなどの国際化に対応した新カリキュラムが実施されている。マレーシア工科大学ラザックスクールに加えて、2013年度から実施のウソン大学ソルブリッジビジネススクールとのダブルディグリープログラムを開始した。</p>	<p>半期化を行うことにより、カリキュラムの面からも国際化を進めている。英語による授業を増やすばかりでなく、不要と判断される科目を削除することで整理も図っている。</p>		<p>将来的に各系にバランスよく英語による授業を設置する。</p>	<p>資料4-2-4 第4回 経営学研究科委員会議事録</p>
<b>(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</b>						
<b>教育目標や教育課程の編成・実施方針に沿った教育内容(何を教えているのか)</b>						
a	<p>●何を教えているのか。どのように教育目標の実現を図っているのか。 【1200字程度】</p>	<p>経営学研究科では専攻を、博士後期課程では経営理論系、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、公共経営系の9の系、博士前期課程ではこの9の系にグローバルコース系を加えた10の系を設置しており、その内容はシラバスや便覧等で示している(資料4-2-2, 資料4-2-5)。 なお、博士前期課程では系に所属しない形で、外国語経営文献研究、外国語会計文献研究、アカデミックプレゼンテーション研究、経営学研究方法特論を設置し、幅広い形で学生の研究を支援している。 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。これら科目を有機的に配置し、系に特化した専門能力ばかりでなく多面的視点から解決できる能力を育成している(資料4-2-6)。このことは、特定分野だけでなく経営現象全体に対する総合的視野から教育研究を行うという教育課程の編成・実施方針に基づいて実現を図っているといえる。</p>				<p>資料4-2-2 2013年度大学院シラバス 経営学研究科：41・42頁 資料4-2-5 明治大学大学院学則 資料4-2-6 明治大学大学院2014GUIDE BOOK 40頁</p>
<b>特色ある教育プログラムの内容とその効果(当該研究科等固有のプログラムやGP採択事業など)</b>						
b	<p>●特色、長所となるものを簡潔に記述してください。 【200字~400字程度】</p>	<p>本研究科では、「グローバル30」の採択により、2つのダブルディグリープログラムを実施している。2010年度から開始したマレーシア工科大学ラザックスクールと2013年度から開始したウソン大学ソルブリッジビジネススクールのダブルディグリープログラムは、両大学の学生が所属大学に在学しながら、同時に相手方の大学へ正規生として入学し、双方の大学の修了要件を満たすことにより、両大学の学位(修士号)を取得する制度である。 また、全国社会保険労務士会連合会からの推薦を受けた社会保険労務士をマネジメントコースに受け入れる経営労務プログラムを実施している。人事労務系の教員が研究指導にあたり、教育補助講師のサポートのもと、高度専門職業人を理論の面で再教育している。</p>	<p>研究者を育てるほか、英語教育の実践や社会人の再教育など、特色あるプログラムにより広く学びたい者のニーズを網羅している。 マレーシア工科大学ラザックスクールのダブルディグリー参加者から、経営学研究科博士後期課程に進学を希望する者がでてきている。</p>		<p>優秀な研究者を多数輩出できるように、研究科の特色を活かしながら、学内からの進学者を増やしたい。 博士後期課程において日本語の出来ない学生を受け入れる体制を構築したい。</p>	

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料		
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画			
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。	G列の点検・評価項目について、必ず記述してください				(当年度・次年度対応) H列にあれば記述	(中長期的対応) H列にあれば記述	Alt+Enterで箇条書きに	
<b>研究科間等における国際的な教育交流の内容とその効果（研究科間協定、短期海外交流など）</b>								
c	<p>●特色、長所となるものを簡潔に記述してください。 【200字～400字程度】</p>	<p>海外大学とは、ウソン大学（韓国）と研究科間協定を結んでいる。2013年2月にダブルマスタープログラム受け入れのための入学試験をウソン大学ソルブリッジ国際経営大学院において実施した（資料4-2-7）。前述のマレーシア工科大学ラザックスクールに続く2校目のダブルディグリープログラムとなった。</p> <p>複数の海外大学と様々なレベルでの協定の可能性を探っており、マッシー大学（ニュージーランド）、IPAGビジネススクール、レンヌ第1大学経営大学院、オーデンシア・ビジネススクール、ESCEM経営学院（以上フランス）と協議を行っている。</p> <p>シドニー大学（オーストラリア）へ博士後期課程の大学院生を短期で派遣したほか、南オーストラリア大学（オーストラリア）と博士後期課程の大学院生を短期相互派遣するなど研究交流が進められている（資料4-2-8、資料4-2-9）。</p>		<p>現在のところ国際化の重点は、博士後期課程の大学院生に置かれている。今後は、博士前期課程のうちダブルディグリ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。</p>		<p>マレーシア工科大学ラザックスクールとのダブルディグリープログラムを円滑に進め、ダブルディグリーの第1期修了生を輩出する。ここで得られるノウハウを、2013年度から開始するウソン大学とのダブルディグリープログラムに活用する。</p>	<p>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年度からウソン大学ソルブリッジビジネススクールとのダブルディグリープログラムを開始する。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。</p>	<p>資料4-2-7 第11回経営学研究科委員会議事録 資料4-2-8 第5回経営学研究科委員会議事録 資料4-2-9 第7回経営学研究科委員会議事録</p>

第4章 教育内容・方法・成果 (3) 教育方法

点検・評価項目 ◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。	現状の説明 C列の点検・評価項目について、必ず記述してください	評価		発展計画		根拠資料 Alt+Enterで箇条書きに	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点に対する発展計画 G列における伸張項目 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述	改善を要する点に対する発展計画 (中長期的対応) H列にあれば記述		
<b>(1) 教育方法及び学習方法は適切か</b>							
<b>教育目標や教育課程の編成・実施方針と授業形態（講義科目、演習科目、実験実習科目、校外学習科目等）との整合性</b>							
a	◎当該学部・研究科の教育目標を達成するために必要となる授業の形態を明らかにしていること 【約800字】	本研究科の授業は、大学院学則22条2項のとおり、博士前期課程の講義、演習、外国語及び基礎経営・会計研究と博士後期課程の特殊研究により行っている（資料4-3-1）。講義は基礎知識の修得、演習は研究指導、外国語及び基礎経営・会計研究は研究者養成を目指すうえで必要な外国語や論文作成に必要な技術の修得を目標としている。特殊研究は研究者養成に特化した、少人数で行う研究指導となっている。 【博士前期課程】 科目群は経営理論系、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、博士前期課程は以上の9つの系に加えグローバルコース系と外国語及び基礎経営・会計研究を設置している（資料4-3-2）。 【博士後期課程】 科目群は経営理論系、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、公共経営系の9つの系を設置している（資料4-3-2）。		外国語及び基礎経営・会計研究科目が少なく、論文を作成する技術を学ぶ場が少ない。		「論文のフレームワークづくり」や、「英語による学術論文の作成について」等を科目化（単位化）する。 院生の海外学会での報告促進のため、英語能力の向上のためのプログラム（海外大学での英語研究など）の充実を図る。	資料4-3-1 明治大学大学院学則 第22条 資料4-3-2 明治大学大学院学則別表1
b	●教育課程の編成・実施方針に基づき、各授業科目において適切な教育方法を取っているか。 【約400字】	【博士前期課程】 広い基礎知識を獲得し、それに依拠した専門性を育てるため、広く演習及び講義科目を設置している。少人数制のメリットを生かし、演習だけでなく、講義においても履修者が主体的に発表しやすい場になっている。 また、グローバルコース系に英語による授業科目を設置している。 【博士後期課程】 特定分野のみならず経営現象全体に対する総合的視野から研究ができるよう、博士後期課程の科目に加え、博士前期課程の科目の履修も認めることで、自身の不足を補うことができるようになっている。					
<b>学習指導・履修指導（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</b>							
	●履修指導(ガイダンス等)や学習指導(オフィスアワーなど)の工夫について、また学習状況の実態調査の実施や学習ポートフォリオの活用等による学習実態の把握について工夫しているか。 【約200字～400字】	履修指導は毎年4月のガイダンス時に新入生だけでなく在生に対して、シラバスに基づき、修了要件を中心に説明を行っている（資料4-3-3）。また、後期課程進学者による、博士前期課程新入生を対象とした修論報告会をオリエンテーション時期に行い、修士論文の作成の目安を提示することで、学生間で研究科全体の修士論文の質を保つことに努めている。 本研究科は指導教員制度をとっており、教員と学生のコミュニケーションは十分に図られている。このうち、ダブルディグリー参加学生は相手校においても指導教員が付くほか、特任教員による英語論文の作成指導を任意の形で行っている。		在学生の出席率が低い。新入生よりもかえって在生の方が履修登録忘れや必修と選択を間違えるなど不備が多い。		指導教員もカリキュラム改正等により混乱しないよう、必要に応じ、研究科執行部から指導教員に履修指導についてアナウンスを行う。	資料4-3-3 2013年度大学院シラバス 経営学研究科

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述		
<b>(修士・博士課程)研究指導計画に基づく研究指導・学位論文作成指導</b>							
c	◎研究指導計画に基づく研究指導、学位論文作成指導を行っていること(修士・博士)。 【400字】	【博士前期課程】 「修士学位取得のためのガイドライン」に基づき、指導教員の責任のもと、指導教員による必要な研究指導を受けたうえ、専修科目によって修士学位請求論文を作成する(資料4-3-4)。1年次は各自の研究テーマに関する文献・資料などの収集、様々な調査活動と講義、演習などを通じて具体的な論文テーマを絞り込み、2年次は指導教員による個別論文指導により研究テーマをさらに掘り下げ、研究論集・学会誌等への投稿を経て修士論文を作成している。 【博士後期課程】 「修士学位取得のためのガイドライン」に基づき、指導教員の責任のもと、指導教員による必要な研究指導を受けたうえ、専修科目によって修士学位請求論文を作成する(資料4-3-5)。1・2年次は指導教員から各自の研究テーマに関する文献・資料などの収集、様々な調査・分析活動と「特殊研究」を経て、「経営学研究論集」等に投稿する。 3年次は、学術的に優れた論文6編程度を統一的なテーマのもとで体系化し修士学位請求論文は作成している。					資料4-3-4 修士学位取得のためのガイドライン 資料4-3-5 修士学位取得のためのガイドライン
<b>(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか</b>							
a	◎授業の目的、到達目標、授業内容・方法、1年間の授業計画、成績評価方法・基準等を明らかにしたシラバスを、統一した書式を用いて作成し、かつ、学生があらかじめこれを知ることができる状態にしていること 【約300字】	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、Oh-o! Meiji システムを利用してWeb上でもシラバスを確認することができる。 2013年度から演習が半期化されたことで、授業時期が明確になり履修計画を立てやすくなった。	2013年度から演習内容が半期ごとに示されたことで、演習における指導内容や教育方針が明確化され、学生は授業内容をあらかじめ詳しく知ることが可能となった。		毎年の作成に際して、学生にとって分かりやすいシラバスを作成するよう心掛けることを付して依頼することを継続する。		
b	●シラバスと授業方法・内容は整合しているか(整合性、シラバスの到達目標の達成度の調査、学習実態の把握)。 【約400字】	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、教員が受講者のレベルやニーズに応じた授業が提供できるように柔軟に対応する形で展開することがある。					
c	●単位制の趣旨に照らし、学生の学修が行われるシラバスとなるよう、また、シラバスに基づいた授業を展開するため、明確な責任体制のもと、恒常的にかつ適切に検証を行い、改善につなげているか。 【約400字】	シラバスは「研究科執行部」が編集の責任主体となっている。各教員に統一書式での執筆を依頼している(資料4-3-6)。					資料4-3-6 シラバス作成依頼通知

点検・評価項目		現状の説明	評価		発展計画		根拠資料
			効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述	
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p> <p><b>(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか</b></p>							
a	<p>◎授業科目の内容、形態等を考慮し、単位制度の趣旨に沿って単位を設定していること。 (成績基準の明示、授業外に必要な学習内容の明示、ミニマム基準の設定等。(研究科)修士・博士学位請求論文の審査体制) 【約400字】</p>	<p>単位認定は、大学設置基準第21条、大学院設置基準第15条の規定を踏まえた上で、授業内容、授業時間、単位数等を精査している。履修単位科目の成績評価については、100点満点とし、60点以上を合格としている。また、成績状況を詳細に把握するために、GPA (Grade Point Average) 制度を導入している。</p> <p>【博士前期課程】 修士学位請求論文については、適正な評価を算出すべく、主査である指導教員に他2名の副査を加えた計3名により審査している。なお、100点満点の70点以上を合格としている(資料4-3-7)。</p> <p>【博士後期課程】 修士学位請求論文の評価については、主査1名、副査2名により「修士学位取得のためのガイドライン」に従って審査を行い、研究科委員会において出席委員全員による可否判定の投票を行っている(資料4-3-8)。</p>					<p>資料4-3-7 2013年度大学院便覧 141頁 資料4-3-8 学位(課程博士)請求論文の取扱に関する内規&lt;部外秘&gt;</p>
b	<p>◎既修得単位の認定を大学設置基準等に定められた基準に基づいて、適切な学内基準を設けて実施していること。 【約100字】</p>	<p>既修得単位の認定は、研究科執行部において内容の確認授業内容、授業時間、単位数等を確認し、振替科目の現担当教員に内諾を得て、研究科委員会にて審議する。</p> <p>なお、2012年度に、学部生の大学院設置授業の履修について見直しを行い、履修条件や修得単位の上限を改正した。(資料4-3-9)</p>	<p>2012年度に、学部生の大学院設置授業の履修について見直しを行い、学部生が大学院に進学した際に履修すべき単位を減らすことができ、より自身の研究に打ち込めるよう改正し、2013年度の履修者を前年度の0名から5名に増やした。(資料4-3-12)</p>		<p>学部生の大学院設置授業の履修についての見直しに伴い、認定の件数が増加することが想定されるので、認定の基準が適切か、経過を観察する。</p>		<p>資料4-3-9 本学経営学部の学生の大学院授業科目履修に関する内規 資料4-3-12 第3回経営学研究科委員会議事録</p>
<p><b>(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(授業に関わるFD活動)に結びつけているか</b></p>							
a	<p>◎教育内容・方法等の改善を図ることを目的とした、組織的な研修・研究の機会を設けていること。 【約800字】</p>	<p>経営学研究科では、研究科執行部を含む教務・国際化委員による「教務・国際化委員会」において、授業改善について、適宜検討している(資料4-3-10)。</p>		<p>学生からの意見は教員主導で集めているため、研究科単位では学生からの意見の吸い上げが充分になされていない。</p>		<p>学生の代表である院生協議会と研究科執行部及び事務担当者で話し合いの場を持つ。</p> <p>院生協議会との話し合いを定期的に行えるようにする。</p>	<p>資料4-3-10 経営学研究科教務・国際化委員名簿</p>
b	<p>●教育内容・方法等の改善を図るための責任主体・組織、権限、手続プロセスを適切に機能させ、改善につなげているか 【約400字】</p>	<p>経営学研究科では、教育方法のあり方について、研究科執行部を含む教務・国際化委員による「教務・国際化委員会」において、適宜検討している。教務・国際化委員会で検討された案件は執行部会で確認し、研究科委員会に審議・報告を行っている。</p> <p>なお、2012年度、国際化推進のため、博士前期課程の演習及び博士後期課程の特殊研究といった通年科目を半期化することについて、教務・国際化委員会から、執行部会を経て、研究科委員会で審議、承認している(資料4-3-11)。</p>	<p>半期化の導入に伴い、学期途中からの海外留学が容易になり、研究科に留まらない研究環境を整備した。</p>		<p>さまざまな留学プログラムの構築や学生交流へと発展させ、国際色豊かな教育を実現する。</p>		<p>資料4-3-11 第4回経営学研究科委員会議事録</p>

第4章 教育内容・方法・成果 (4) 成果

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料		
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述		(中長期的対応) H列にあれば記述	
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。								
<b>(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか</b>								
a	●課程修了時における学生の学習成果を測定するための評価指標を開発し、適切に成果を測るよう努めているか。 【なし～400字程度】	「学位授与方針」には「修得しておくべき学習成果」を示しており、カリキュラム全体を通じてこの学習成果を涵養すると同時に研究指導授業のような「論文指導」を通じて、これら学力の達成度を確認している。論文指導は中間報告会、提出後の試問では指導教員以外の2名の副査による評定を行い、学力の客観性を担保している。(資料4-4-1～3) 本研究科には院生による経営学研究科院生協議会有り、年に必ず一度は定期的にミーティングを行い学生の修業状況など幅広くコミュニケーションを図り、問題があれば解決している。					資料4-4-1 2013年度 大学院便覧「学位授与方針」63頁 資料4-4-2 明治大学大学院GUIDE BOOK 2014「学位授与方針」(p.51) 資料4-4-3 明治大学経営学研究科HP「学位授与方針」 <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_dp.html</a>	
b	◎教育目標と学位請求論文内容の整合性 ◎学位授与率、修業年限内卒業率の状況。 ◎卒業生の進路実績と教育目標(人材像)の整合性。 ◎学習成果の「見える化」(アンケート、ポートフォリオ等)の試み。 【約800字】	2012年度の学位授与率は博士前期課程で76%、博士後期課程で21%である。博士前期課程においてはおおむね修業年限内に卒業が可能となっている。(表4-5) 博士前期課程では15%が進学、81%が就職をしている。就職者の多くは留学生であるが、その就職先は専門・技術サービス業界、卸売業、小売業、製造業、金融業、教育・研究分野と多岐に渡っており、本研究科が教育目標として掲げる人材育成目標と整合した人材を輩出していること根拠となっている。 論文指導は基本的に指導教員があたるが、院生の希望により指導教員以外の教員が指導するケースもある。そのため、院生ならびに教員間のコミュニケーションは十分行われ、論文作成指導やその学習成果は院生ならびに教員に共有されている。研究成果発表の場として、研究論集を年に2回刊行しており、積極的に投稿するよう指導している(資料4-4-4)。また、博士前期課程の社会人学生には、修士論文の作成の練習として、1年生の後期に別途論集への投稿の機会を設けている(資料4-4-5)。					資料4-4-4 経営学研究論集第38号 資料4-4-5 社会人経営論集第4号 表4-5	
c	●学生の自己評価、卒業後の評価(就職先の評価、卒業生評価)を実施しているか 【約400字～600字】	修了者に対しては進路先の、修了予定者に対しては、カリキュラムについての評価アンケートをとり、評価の資料としている(資料4-4-6)。院生協議会とは良好な関係を維持しており、今後は新しい施設に移ったことによる問題を協議するなど就職相談を含め教育成果の把握に努めている。		院生協議会と執行部との意見交換は定期的に行っているものではなく、連絡ルートが確立しているとは言い難い。 アンケートも十分に活用していない。		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。 修了予定者アンケートなどの有効活用を検討する。	院生協議会と執行部の打ち合わせを年に数回行うようにする。 修了者へのアンケートの調査項目について精査し、学生の意見や希望を反映できるものとする。	資料4-4-6 評価アンケート

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述		
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。							
<b>(2) 学位授与(卒業・修了判定)は適切に行われているか</b>							
a	<p>◎卒業・修了の要件を明確にし、履修要項等によってあらかじめ学生に明示していること。</p> <p>◎学位授与にあたり論文の審査を行う場合にあっては、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準(学位論文審査基準)を、あらかじめ学生に明示すること。</p> <p>【約200字】</p>	<p>大学院便覧等で修了要件について広く公開(資料4-4-7)し、学位論文審査基準については、HPで学位取得のためのガイドラインを公開し、新入生にはOh-o! Meijiで配信することによって、あらかじめ学生に明示している(資料4-4-8, 資料4-4-9)。</p> <p>【博士前期課程】 学位論文に求められる審査基準については、「修士学位取得のためのガイドライン」(資料4-4-8)を定め、「修士論文に求められる要件」で明示している。本研究科の修了に必要な単位は、マネジメントコースおよびリサーチコースのいずれにおいても36単位以上の修得を要件としている。リサーチコースは指導教員の定める演習8単位、講義4単位及び2か国語の文献研究8単位の合計20単位が必修となっている。マネジメントコースは指導教員の定める演習8単位、講義2単位の合計10単位が必修となっている。指導教員による研究を受け、修士論文(マネジメントコースは課題研究レポートでも可)を作成することで学位を授与する。</p> <p>【博士後期課程】 学位論文に求められる審査基準については、「博士学位取得のためのガイドライン」(資料4-4-9)に定め、「博士論文に求められる要件」で明示している。指導教員の定める特殊研究8単位を含めた20単位を修得し、さらに所定の研究指導を受けたものが学位請求論文を提出し、学位審査に合格することで学位を授与する。</p>		<p>ガイドラインをプリントしたものの配付とHPに公開はしているものの、すべての院生が確認しているか不明であり、周知がなされていない可能性がある。</p>		<p>修了要件やガイドラインを記載したシラバスに代わるものを配付する。</p>	<p>資料4-4-7 2013年度 大学院便覧 「修了要件」(p.64, 83) 資料4-4-8 「修士学位取得のためのガイドライン」明治大学経営学研究科HP <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/master/index.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/master/index.html</a> 資料4-4-9 「博士学位取得のためのガイドライン」明治大学経営学研究科HP <a href="http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/doctor/index.html">http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/doctor/index.html</a></p>
b	<p>●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、学位を授与しているか。</p> <p>【約600字】</p>	<p>博士前期課程については、明治大学学位規程に基づき、主査1名・副査2名の3名による審査委員による審査・口頭諮問により審査され、研究科委員会の審議のもと学位が授与されている。</p> <p>博士後期課程については、明治大学学位規程に基づき、主査1名・副査2名の3名による審査委員による審査・口頭諮問により審査され、一定の開示期間ののち、研究科委員会で報告・審議され、学位が授与されている。審査は、学位(課程博士)請求論文の取り扱いに関する内規に基づき、予備審査委員会、審査委員会で厳正に審査されている。(資料4-4-10)</p>					<p>資料4-4-10 学位(課程博士)請求論文の取り扱いに関する内規 &lt;部外秘扱い&gt;</p>

第5章 学生の受け入れ

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (三年度・次年度対応) H列にあれば記述		(中長期的対応) H列にあれば記述
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p>							
<p>(1) 学生の受け入れ方針を明示しているか(「AP」の全文記述は不要です)</p>							
<p><b>求める学生像の明示及び当該課程に入学するに当たり修得しておくべき知識等の内容・水準の明示及び社会への公表</b></p>							
a	<p>◎理念・目的、教育目標を踏まえ、求める学生像や、修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針を、学部・研究科ごとに定めていること。 ◎公的な刊行物、ホームページ等によって、学生の受け入れ方針を、受験生を含む社会一般に公表していること。【約400字】</p>	<p>便覧(資料5-1)、大学院ガイドブック(資料5-2)やホームページ(資料5-3)等によって、「経営学研究所入学者の受入方針(アドミッションポリシー)」を定めている。博士前期・後期課程ともに基礎学力、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人物を受け入れることを定め、さらに各課程で次のとおり明示している。 【博士前期課程】では、次のような人物を積極的に受け入れている。求める学生像を次のとおり定めている。 ○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者、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、大学を卒業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、実務の世界で修得してきた知識を理論的に掘り下げたい者。 ○経営に関する知識を拡大することにより、実務で培ってきた知識が学問的にどのような位置にあるのかを探求したい者。 ○外国語を使用して経営・会計研究を行い、国内のみならず海外の大学において経営の専門科目を学びたい者、ダブルディグリ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。 また、入学するにあたり、求める知識、技能、関心等を以下のとおり求めます。 ○研究の基礎となる語学力や経営学に係る知識や理解力。 ○研究課題について論理的に分析する能力。 ○基本的な情報処理能力。 ○誰とでもコミュニケーションを取れる能力と協調性。 ○研究に向かう真摯な姿勢。 【博士後期課程】では、次のような人物を積極的に受け入れている。求める学生像を次のとおり定めている。 ○自身の研究分野をさらに究める意識の強さを持ち、社会科学としての経営学の発展に寄与したい者、国内外の修士学位取得者。 ○経営学の研究領域の本質を理論的・実証的に確立し、研究者としてプロフェッションを目指す者、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。 また、入学するにあたり、求める知識、技能、関心等を以下のとおり求めます。 ○経営学に係る専門知識や問題解決能力。 ○定量的・定性的なもの見方。 ○外国語を聴き講義を聴く語学力</p>					<p>資料5-1 2013年度 大学院便覧(p.62)「入学者受入方針」 資料5-2 2014明治大学大学院 GUIDE BOOK (p.51)「入学者受入方針」 資料5-3 明治大学経営学研究所HP「入学者受入方針」 http://www.meiji.ac.jp/dai_in/business_administration/policy/graduate_ap.html</p>
<p><b>障がいのある学生の受け入れ方針と対応</b></p>							
b	<p>●該当する事項があれば説明する【約200字】</p>						
<p>(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</p>							
a	<p>●学生の受け入れ方針と学生募集、入学者選抜の実施方法は整合性が取れているか。(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、必要な規定、組織、責任体制等の整備しているか)【約400字】</p>	<p>学生の受け入れ方針に基づき、次のとおり入学試験を実施している。 入学者選抜は教務・国際化委員会内に入試担当を置き、研究科執行部とともに、本研究科の内規に基づき、適切に行っている(資料5-4~5-9)。 【博士前期課程】はI期とII期の年2回、下記の形態を実施している。 ・一般入試 ・外国人留学生入試 ・社会人(一種)特別入試 ・社会人(二種)特別入試 ・3年早期卒業予定者入試(I期のみ) ・学内選考入試 博士後期課程はII期の時期に1回、下記の形で実施している。 ・一般入試 ・外国人留学生入試 【博士後期課程】 外国語試験、面接試験に先立ち修士論文の審査を実施し、より公正な入学者選抜が行われている。 なお、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2012年度から行っている。</p>	<p>入試制度に関しては、学部での成績優秀者を対象にした学内推薦制度の充実により、優秀な学生を確保しつつある。</p>		<p>2014年度入学試験から、内部進学者増加のため、学内選考入試を1回から2回に機会を増やした。 2014年度入学試験から、OB入試を社会人(二種)という形で行う。</p>		<p>資料5-4 3年早期卒業予定者受け入れに関する内規&lt;部外秘&gt; 資料5-5 学内選考に関する内規&lt;部外秘&gt; 資料5-6 社会人入試(一種)に関する内規&lt;部外秘&gt; 資料5-7 社会人入試(二種)に関する内規&lt;部外秘&gt; 資料5-8 他研究科からの後期入学試験に関する内規&lt;部外秘&gt; 資料5-9 合否判定基準&lt;部外秘&gt;</p>
<p>(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切に管理しているか</p>							
<p><b>収容定員に対する在籍学生数比率の適切性</b></p>							
a	<p>◎部局化された大学院研究科や独立大学院などにおいて、在籍学生数比率が1.00である。(修士・博士・専門職学位課程)【約200字】</p>	<p>博士前期課程の収容定員80名に対し、在籍学生数は98名であり、在籍学生数比率は1.09(2013年度)である(基礎データ)。 博士後期課程の収容定員24名に対し、在籍学生数は34名であり、在籍学生数比率は1.42(2013年度)である(基礎データ表5-2)。</p>				<p>明治大学データ表5-2 外国人留学生の状況</p>	

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (3年度・4年度対応) H列にあれば記述		(中長期的対応) H列にあれば記述
<p>◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。</p>							
<p><b>収容定員に対する在籍学生数の過剰・未充足に関する対応</b></p>							
b	◎現状と対応状況【約200字】	年度ごとに多少の過不足は生じているが、特に問題はない。					
<p><b>(4) 学生募集及び入学選抜は、学生の受入れ方針に基づき、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</b></p>							
a	<p>●学生の受入れの適切性を検証するに当たり、責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させ、改善につなげているか。</p> <p>【400字】</p>	<p>学生の受入れの適切性を検証するに当たり、入学者の受入れ方針は毎年入試科目と入学定員の見直しについて研究科委員会で審議する際に合わせて見直すこととしている。</p> <p>入学試験制度については、「教務・国際化委員会」を経て研究科委員会において審議・承認している。在籍学生数比率の適正化については研究科執行部が入学試験の折に検討し、入学者数について決定している。</p> <p>また、入試問題については、教務・国際化委員会において検討し、研究科委員会での評価を受けて入試問題の見直しや入試科目の適正化等を行っている（資料5-12）。</p>	特に博士前期課程において毎年一定数の志願書と入学者数を確保している（資料5-13）。		定員を満たしながら質を向上させるよう、入学者受け入れ方針や入試実施方法を見直す。		資料5-12 第1回教務・国際化委員会議事録 資料5-13 2013年度大学院入学試験 統計資料

## 第6章 学生支援のうち修学支援及びキャリア支援

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述		
◎…法令等の充足を評価する項目です。 ●…学部等が掲げる方針や目標の達成状況を評価する項目です。						Alt+Enterで箇条書きに	
<b>(1) 学生支援に関する方針を定め、学生への修学支援は適切に行われているか</b>							
a	●修学支援、進路支援に関する方針を、理念・目的、入学者の傾向等の特性を踏まえながら定めているか。また、その方針を教職員で共有しているか。 【約200字】	「学長方針」に従い、「教育・研究に関する長期・中期計画書」における「学生支援」の項目において(資料6-1)、(1)TA・RA・教育補助講師制度の活用(2)外国人留学生に対する日本語サポート等を示した修学支援、進路支援に関する方針を明記し、これを研究科委員会で審議することにより、教員間の共有を図っている。					資料6-1 2014年度教育・研究に関する長期・中期計画書
b	●方針に沿って、修学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。 ○留年者、休退学者の状況把握と対応 ○障がいのある学生に対する対応 ○外国人留学生に対する対応 ○学生支援の適切性の確認 【約400字～800字程度】	留籍者及び休・退学者を希望する学生は指導教員あるいは執行部が適宜、面談し、相談に乗っている。 RAを積極的に活用し、支障なく修学できるよう経済面で学生をサポートしている。 社会人に対しては論文執筆の機会を与えるほか、教育補助講師制度を導入し研究活動をサポートしている(資料6-2)。			大学院として設けている日本語指導プログラムや添削指導の制度をさらに積極的に利用するよう留学生に指導する。		資料6-2 社会人経営論集第4号
<b>(2) 学生の進路支援は適切に行われているか</b>							
a	◎学生の進路選択に関わるガイダンスを実施するほか、キャリアセンター等の設置、キャリア形成支援教育の実施等、組織的・体系的な指導・助言に必要な体制を整備していること。 【約400字～800字】	キャリア支援活動については、大学全体として行われており、また、経営学というビジネス系の研究科であるため順調に就職先が決まっており、特にこれまでの卒業生について就職問題は発生していない。研究科独自の活動としては、年に一度、新入外国人留学生を対象とした「マナー講座」を実施し(2013年4月5日)、好評である(資料6-3)。	新入外国人留学生を対象とした「マナー講座」には該当者のうち7割超が参加しており、この講座を開講して以降は、教員から、留学生の受講態度の改善を求める意見が聞かれなくなった。		一般の学生から参加可能か問い合わせもあるため、在学生や日本人学生にも間口を広げる。		資料6-3 マナー講座実施案内

## 第10章 内部質保証

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
		効果が上がっている点 F列の現状から記述	改善を要する点 F列の現状から記述	効果が上がっている点 に対する発展計画 G列における伸張項目	改善を要する点に対する発展計画 (当年度・次年度対応) H列にあれば記述 (中長期的対応) H列にあれば記述		
<b>(1) 大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果を公表することで社会に対する説明責任を果たしているか</b>							
a ◎自己点検・評価を定期的実施し、公表していること 【約400字】	オブザーバー2名を含む6名の研究科委員によって構成される「自己点検・評価委員会」を設置している。2012年度の報告書は自己点検・評価委員会委員及び事務職員が2013年5月29日～31日に集まり点検、作成した。メンバーには、本研究科の執行部が参画することで、評価結果を研究科の改善に活かしやすい体制を構築している(資料10-1)。 経営学研究科の内部質保証の責任主体は、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っている。 入試や授業カリキュラムなど全般にわたって検討、審議し、「2011年度大学院経営学研究科自己点検・評価報告書」を作成した。同報告書は全学の手続きを経て、ホームページで公開している。		自己点検・評価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が、構成員に内容がまだ十分に浸透していない。			自己点検・評価活動との連動を一層図るため、パフォーマンス・メジャーメントの開発や各種委員会の委員長など第三者を含む点検スタッフの充実を図る。	資料10-1 経営学研究科各種委員会委員
<b>(2) 内部質保証システムに関するシステムを整備し、適切に機能させているか</b>							
a ●内部質保証の方針と手続を明確にしていること。 ●内部質保証をつかさどる諸組織(評価結果を改善)を整備していること ●自己点検・評価の結果が改革・改善につながっていること ●学外者の意見を取り入れていること ●文部科学省や認証評価機関からの指摘事項に対応していること 【800字～1000字程度】	自己点検・評価委員会は評価結果及び改善方策を研究科委員会に報告し、教育活動への反映は、研究科委員会から教務・国際化委員会に委託される。教務・国際化委員会および執行部は問題を整理し、改善の具体化を検討する(資料10-2 教務・国際化委員会に関する内規)。その後の状況は教務・国際化委員会から、研究科委員会に報告され、進捗状況を点検する体制が整備されている。 前回認証評価時の助言・指摘事項や自己点検・評価委員からの指摘事項については、2009年度より「改善アクションプラン」を策定し、シラバス、国際化、FDについて改善指標を定めて進捗管理を行っている(資料10-3)。		学外者の意見が十分に取り入れられているとはいえない。			学生、卒業生、学生の父母などの評価についても考慮すべきであるので、内部質保証のシステムの一環として位置づけを考える。このような適切な外部評価の手続き、ならびに評価結果の活用方法の検討を進める。	資料10-2 教務・国際国際化委員会に関する内規 資料10-3 改善アクションプラン