

第1章 理念・目的

点検・評価項目	現状の説明	評価		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	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		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								
(1) グローバル・ビジネス研究科の理念・目的は適切に設定されているか								
a	◎学部、学科または課程ごとに、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。 ◎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。 【約500字】	当研究科では、「教育・研究に関する長期・中期計画書」にもあるように、本学の建学精神である「権利自由」「独立自治」に裏付けられた進取な資質や旺盛な企業家精神、環境の急激な変化に対応しうる柔軟な能力を備えたビジネス・プロフェッショナルを要請することを目的とし、広く世界に目を向けてグローバルな視点から経営環境の変化とそれを克服するための経営戦略を提示し、専門的職業人としてのコンピテンシーの飛躍的向上を目指している。 その実現のために、具体的には、企業経営に関する基礎的及び専門的知識ならびにスキルの修得、激動する環境の中で問題を発見し解決する意欲、グローバル化や情報化の中で高度かつ柔軟な能力、企業経営の新しい分野に取り組む意欲、国際化に対応する英語によるビジネススキルを充実させる目標を掲げている。 これらの目的の包括的内容は、「人材の養成に関する目的及び教育研究上の目的」として、専門職大学院学則（別表3）に定めており、それを基礎として日々刻々と変化するビジネス環境に対応できる具体的な目標を、上記のように定めている。 以上のように、本研究科の目的は、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を養うこと」を目的とした専門職学位課程設置基準に合致したものである。						Alt+Enterで箇条書きに 1-1 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧 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・ビジネス研究科入学試験要項 2-7 専門職大学院学則（別表3） 2-4-1 科目等履修生募集要項
b	●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。 【約100字】	グローバル・ビジネス研究科の将来的な方向性については、本研究科のスローガンである、『「ビジネスの真髄がわかる」プロフェッショナル人材の育成』の達成に向けた高度専門職業人の養成を掲げており、そのための4つのコアコンピタンスをガイドブックやウェブサイト等においても明示していることから、目指すべき方向性は学内外に示されている。						
(2) グローバル・ビジネス研究科の理念・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								
a	◎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 【約150字】	本研究科の目的については、「人材の養成に関する目的及び教育研究上の目的」として専門職大学院学則（別表3）として定めており、また、研究科ホームページおよびガイドブックに掲載している。 「ビジネスの神髄がわかる」という理念の下、「人材の養成に関する目的及び教育研究上の目的」として固有の目的を専門職大学院学則別表に定めており、また、同様の文書を「MBSの理念と目的」としてホームページ、ガイドブック、入学試験要項に明記し社会一般に広く明らかにしている。また、シラバス、便覧等においてもそれを明記し、教職員・学生等の構成員に対しても十分な周知を行っている。 ビジネススクールの国際機関に入会し、海外ビジネススクールとの交流を積極的に進め、プログラム改善のための情報収集や将来における国際認証評価獲得のための準備を進めて行く。	ビジネススクールの国際機関に入会し、海外ビジネススクールとの交流を積極的に進め、プログラム改善のための情報収集や将来における国際認証評価獲得のための準備を進めて行く。		AAPBSとEFMDに入会し、これら機関のワークショップや総会に参加しメンバーとして活動することは、本研究科が国内外のビジネススクールの中で高く認知されていくためには必要不可欠な条件である。また、国際機関の認証を将来取得することで国際的な認知度向上、ブランド価値向上を図り、本研究科の目指すグローバル化を実現する体制を整える。このため、英語による授業科目を増設し、日本人学生の英語力強化を支援するような制度を具体化していく予定である。また、将来的には中国語の科目も新設することを検討したい。			1-1 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック 1-2 グローバル・ビジネス研究科便覧 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・ビジネス研究科入学試験要項
(3) グローバル・ビジネス研究科の理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか								
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】	当該固有の目的は研究科教授会にて作成され、専門職大学院委員会、教務部委員会等の学内審議を経て機関決定しているとともに、毎年、社会の要請に即した内容となるよう研究科執行部会で見直しを行う体制をとっている。 本学では、毎年度当初に学長が策定・発信する基本方針に基づき、各学部及び研究科において「長期・中期計画書」を策定している。その中において、本研究科の教育・研究における中長期ビジョンを策定し、そのビジョン実現に向けての組織・人事、研究環境、学生支援、社会連携等に関する戦略を定めている。なお、本計画書については2012年度6月の教授会において内容を審議し、以下の計画書を機関決定し、学長に提出している。						

第3章 教員・教員組織

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	
(1) グローバル・ビジネス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						
a	<p>●<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。また、その方針を教職員で共有しているか。</p> <p>【約400字】</p>	<p>本研究科では各専門領域における主要科目については、全て専任教員（含む特任教員）を配置し、本研究科の目的である優れたビジネスパーソンを養成するために教育の質の確保に努めている。教育上主要と認められる科目のうち、基礎科目群においては、開講23科目中12科目を専任教員が担当している（MBA基礎論、マネジメント入門、オペレーション入門、ベーシックマーケティング、流通論、財務会計論、管理会計論、税務会計入門、租税法概論、ファイナンスのための数理基礎、金融工学入門、不動産基礎）。加えて、専門科目群においても次の主要と位置づけている科目については専任教員（含む、特任教員）が担当している。</p>				<p>1-1 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</p>
b	<p>◎<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。</p> <p>【約150字】</p>	<p>教員の任用に関しては、大学が定める任用基準（詳細は項目14参照）において、審査対象者は研究上の業績として発表された著書、学術論文およびそれに準じる著作等を次の職格に応じた本数を有すること（ア）教授：13本以上、イ）准教授：8本以上、ウ）講師：3本以上）と定められている。また、審査対象論文は研究上の業績として発表された業績書に記載のある著書、学術論文およびそれに準じる著作等のうち、教授・准教授は5本以上、講師は3本以上の業績について審査し、また、研究上の業績に加えこれまでの教育上の実績及び職務上の実績（役職及び委員等所属機関における活動実績、学会における活動実績、社会における活動実績等）についても評価することとされており、これらの審査基準を満たす人材を教授会及び学内の会議体（専門職大学院委員会、学部長会等）の審査を経て任用することで、高度の実務能力や指導能力を備える教員を確保している。</p> <p>兼担・兼任教員を含む全ての教員において、新たに教員を任用する際には、下記「項目14」に記載している本学の教員任用規定・基準に基づいて厳格に審査を行い任用している。</p> <p>なお、本学における特任教員とは教育・研究活動の促進と活性化を図るため、最長5年間の期限付きで任用する教員を指し、本研究科は次の者を任用している。</p> <p>(1) 多様な教育又は優れた研究を展開するため、一定期間、専任として教育・研究活動に従事する特任教授、特任准教授及び特任講師</p>				<p>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</p>
c	<p>◎<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。</p> <p>【約300字】</p>	<p>明治大学専門職大学院学則に基づき、研究科教授会が定期的に開催され、教授会前には、研究科執行部会が開催され、研究科長、専攻主任、専門職大学院委員から成る執行部で運営されている。これら役職の権限は、明治大学専門職大学院学則に明示されている。</p> <p>教員組織としては、専任及び特任教員が授業科目指導及び論文指導を、それぞれの専門性に基づき実施している。教育については、研究科執行部のもとで各教員がその責を担い、研究科全体に関わることは、教授会で審議をしている。このように役割分担と連携体制が明確であり、最終的には研究科執行部の責任において適切な処理を行うこととなっている。</p>				
(2) グローバル・ビジネス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						
教員の編制方針に沿った教員組織の整備						
a	<p>◎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)</p> <p>【約400字】</p>	<p>本研究科は収容定員80名に対し16人の専任教員（内、特任教員2名）を任用し、それら全ての教員は本研究科のみを専任としており、法令上の基準を遵守している。専任教員16名の内、専任教授が13名、専任准教授1名、特任教授2名で構成されている。また、専任教員16名の内、5割以上にあたる10名がいずれも5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有する実務家教員である。また、研究者についても、それぞれが担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えている教員を配置している。</p> <p>専任教員は全て本研究科に籍を置き、他の研究科や専攻に兼籍しているものはない。平均年齢は約57歳で、40代から60代まで幅広く分布（40代1名、50代6名、60代8名）し、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、米系監査法人、国税局長、税理士、民間企業、不動産鑑定士等、幅広い職業からなり、米国やフランスのMBA課程修了者多数、海外の企業勤務経験、海外の大学における客員研究員等、国際経験も豊富である。</p>		<p>現在の専任教員の内、3名が2年以内に定年退職する予定である。その後任人事については、今後、教授会や人事委員会での検討課題であるが、専任教員全体の年齢構成を考慮した任用を行う必要があると考えている。現在は女性の専任教員がいないため、今後の教員任用については、年齢構成に加え性別構成についてもバランスを考慮して任用を行う予定である。</p>		

点検・評価項目		現状の説明	評価		発展計画		根拠資料	
◎…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	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		Alt+Enterで簡条書きに
						(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	◎方針と教員組織の編制実態は整合性がとれているか。 【600～800字】	本研究科では各専門領域における主要科目については、全て専任教員（含む特任教員）を配置し、本研究科の目的である優れたビジネスパーソンを養成するために教育の質の確保に努めている。教育上主要と認められる科目のうち、基礎科目群においては、開講23科目中12科目を専任教員が担当している（MBA基礎論、マネジメント入門、オペレーション入門、ベーシックマーケティング、流通論、財務会計論、管理会計論、税務会計入門、租税法概論、ファイナンスのための数理基礎、金融工学入門、不動産基礎）。加えて、専門科目群においても次の主要と位置づけている科目については専任教員（含む、特任教員）が担当している。 ○ファイナンス領域（専任教員3名） ○グローバル複合領域（専任教員1名、専任准教授1名） ○マネジメント領域（専任教員3名） ○アカウンティング領域（専任教員3名） ○マーケティング領域（専任教員2名、特任教員1名） ○リアルエステート領域（専任教員1名、特任教員1名）						
教員組織を検証する仕組みの整備								
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】	研究科教授会では、毎年度6月に「教育研究年度計画書」において教員・教育組織に関する長中期計画を策定している。また、単年度計画及び政策経費の策定にあたっては、自己点検・評価結果及び学生からのアンケート結果に留意しながら、授業計画（科目配置と教員構成）の検証を行い、社会的な情勢と学生のニーズに即した検討を実施している。						
(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか								
a	●<規定に沿った教員人事の実施> 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。 【400字】	教員の任用に関しては、審査基準を満たす人材を教授会及び学内の会議体（専門職大学院委員会、学部長会等）の審査を経て任用することで、高度の実務能力や指導能力を備える教員を確保している。 全学的な教員任用等の規程や基準に従い、任用候補者と担当科目の適格性を審査するため、案件ごとに審査委員会（主査1名、副査2名）を設置している。審査員は担当領域の関連教員と研究科長で構成され、各専門領域における研究教育能力の有無、専門的知識の有無に加え、専門領域における研究業績、実務経験を踏まえ総合的に担当科目・領域の適合性を判断している。加えて、教育上の指導能力についても十分評価されるよう、審査報告書に担当授業計画、授業概要を記載し、評価の対象として加えている。特に、実務家の兼任・兼任講師についてはそれぞれの分野で豊富なビジネス経験の有無を重要視しており、ビジネス現場の知識が受講生にフィードバックされることに特に配慮して任用を行っている。 審査報告書は教授会において提出・審議され、教授会で適格と承認された案件は、その後、専門職大学院委員会、学部長会を経て、専任教員、特任教員、客員については理事会または常任理事会、兼任教員については学部長会後に教務理事決裁を必要とする組織決定を経て、確定される。						
(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか								
教員の教育研究活動等の評価の実施								
a	●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。 【400字】	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、全教員が参加するFD委員会での議論等に基づいて、「研究科長」が評価するような仕組みを設けている。また、研究面での教員の評価については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。また、「MBSレビュー」を毎年研究科として刊行し、専任教員の研究活動の成果報告の場を提供している。また、社会活動および組織内運営への貢献の評価についても評価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、人事、カリキュラム、図書、奨学金等の委員を教授会で選任し、その貢献については研究科長が評価する仕組みを設けている。外部委員等の社会活動については、教授会で兼職を審議することでその情報を教授会員で共有し、社会活動への貢献を「研究科長」が評価することとなっている						
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	●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。 （※）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。 【600～800字】	専門職学位課程であるグローバル・ビジネス研究科では、学生側もビジネスパーソンで構成されている。このことから、授業や演習科目の中で、各教員の教育内容についての評価が行われる。授業は、企業経営の新たな試みが創造される場でもあることから、この特殊性を鑑みる必要がある。授業や演習科目の場が、新たなビジネスモデルの創造につながっている。創造性ははぐくまれるための教育や研究を常に心がけている。このためには、教員は、担当教科の理論と実践方策を常に最新の状態にしておく必要がある。						

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 (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。							
(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)							
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							
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。</p> <p>◎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>本研究科のアドミッションポリシーは、「受験生に求められる資質」、「対象とされる学生」、「教育の方法」、「入学試験における留意点」の項目別に設定し、入学試験要項のみならず、ガイドブックやホームページ等で広く社会に公表している。</p> <p>対象とされる受験生は、企業や金融機関の金融・金融技術・不動産関連、財務・経営企画、マーケティングなどの分野ですでに活躍している方、病院経営、学校経営、都市計画、事業リスクマネジメント、保険などのプロフェッショナル、会計士、税理士、監査人、鑑定士、金融・証券・保険アナリスト、フィナンシャルエンジニア、ファイナンシャルプランナー、企業経営・会計コンサルタント、サービス・マーケティングや病院経営コンサルタント、不動産コンサルタントなどを旨とする人びとなど、主にビジネスに携わる分野で非常に多岐にわたる。</p> <p>そのため、入学試験にあたって受験生には、専門職業人としてふさわしい十分な動機や潜在能力、そしてそれを発揮できる可能性が問われ、履歴・業績や研究科での学修計画をまとめた書類等による書類選考および面接にて資質を測ることを周知している。</p> <p>また、年2回、オープンキャンパスを開催し、概要説明と1週間の公開授業を行っている他、シンポジウムや特別講義を開催し、一般者も参加可能にすることで、本研究科を入学試験出願前に詳しく知ることのできる機会を提供している。またホームページ上で、カリキュラムや教員紹介、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など、必要十分で詳細な情報を開示して研究科の紹介を行っている。</p>					
障がいのある学生の受け入れ方針と対応							
b	<p>●該当する事項があれば説明する【約200字】</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							
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)</p> <p>【約600字】</p>	<p>4月入学者向けに一般入学試験（Ⅰ期・Ⅱ期）の2回、9月入学者向けに一般入試（秋季）を行っている。いずれも志願者の所属企業が学費等を負担する「企業派遣」制度があるが、入試形態は一般入試と同様である。</p> <p>入学者選抜は、書類審査（入学志願書、学習計画書）と入学試験当日に行う面接（志望理由や学習能力等）によって、志願者それぞれに対し教授会員からなる3名の審査員が審査、得点付けを行い、教授会にて教授会員全員の合議で可否を決定している。また志願者の学習計画書に基づいて、該当領域の教員が入学試験における審査員に入るよう振り分けることで、志願者の能力を適切に評価している。なお、入学試験にかかる選抜方法や手続きについては、入学試験要項に全て明記し公開している。</p> <p>本研究科では、これまで有職社会人の能力開発を目指して学生選抜を行ってきたため、現状では大半の入学者は有職者に限られている。一部、学部卒業生を受け入れてきたが、学習能力が高く、教育成果が期待できる学生にのみ門戸を開いている。</p> <p>一方、これまで10月と2月の年2回、4月入学志願者の選抜試験を実施してきたが、多様化する有職社会人の学習機会に対するニーズに対応できないと判断し、2012年度より秋季入学(9月入学)の制度を開始し、受験機会を年3回に増やしている。</p> <p>試験日は有職社会人が受験しやすいよう土曜日または日曜日に設定している。また、2012年度より専門職大学院のニーズに合わせ、受験機会の多様化を目的に秋季入試（9月入学）を導入している。</p>				<p>カリキュラム検討委員会を中心に、基礎科目や必須の入門科目は前期と後期に両方開講する可能性を検討する。また、2年生の必修科目となっている論文演習Ⅰ及びⅡについても、前期後期とも開講する可能性を検討する。</p>	<p>1-4 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項 1-1 グローバル・ビジネス研究科ガイドブック 4-5 グローバル・ビジネス研究科入学試験要項</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) (中長期的対応) H列にあれば記述 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>(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>							
収容定員に対する在籍学生数比率の適切性							
a	◎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】	入学定員については、合否判定を行う際に、必ず現在の在籍者数と収容定員を鑑み、合格者数を決定している。入学定員80名、収容定員は160名であり、2004年度の本研究科設置以降、概ね収容定員に合致した学生数となるよう在籍学生を適正に管理している。 在籍学生比率は2010年度1.14、2011年度1.04、2012年度0.98、入学定員に対する入学者超過率は、2010年度1.15、2011年度0.9、2012年度0.99であり、適切範囲内である。					
収容定員に対する在籍学生数の過剰							
b	◎現状と対応状況【約200字】	現状は問題なく推移している。					
(4)学生募集及び入学者選抜は、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							
a	●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。【400字】	入学者のレベルを維持及び公正で総合的な評価を行うために、入学希望者に対して教員3名が審査員として担当し、志願者の学習能力と学習意欲及び人物評価を総合的に行い、最終的な合否判定は同日開催する教授会において審議・決定している。アドミッションポリシーでも明示されているとおり、①書類審査、②面接で入学審査を行っている。具体的には、①志望動機や学習目的、必要とする専門性などを記した説明文に基づく書類審査、②内容の表現力や論理の明確さの審査を行う面接によって構成されている。					