

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 1 理念・目的

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
	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
(1) 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】	①「経営学研究科 2017年度教育・研究に関する年度計画書」(2016年6月作成)(217頁)において、「1 理念・目的」を掲載している。 ② 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」を研究科・専攻ごとに定めている。					
(2) 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、WEBサイト等によって、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】	①「経営学研究科 2017年度教育・研究に関する年度計画書」は、「1 理念・目的」を含め、研究科委員会で承認しており、本研究科教職員に周知されている。 ② 大学院学則別表4「人材養成その他の教育研究上の目的」は、明治大学ホームページに公開しており、受験生を含む、社会一般に公表している。					
(3) 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】	①「教育・研究に関する年度計画書」は毎年度、研究科執行部会議が責任主体となって見直しを行っている。2016年度は6月17日研究科委員会で承認され、決定した。 ② 大学院学則別表4「人材養成その他の教育研究上の目的」を変更する際には、研究科委員会の審議を経て、大学院委員会、学部長会、理事会の審議承認を経て改正することとなっている。2016年度は改正した。 【変更前】 【変更後】 経営理論 ⇒ 経営理論・経営管理論 経営管理論	経営理論系授業科目の基盤として経営哲学と経営学説史に関心をもつ学生が増えた。	今後も、理念に沿って、明快な体系性を持つ形にする。			

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準3 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 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	
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
(1) 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 ●<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。 【約400字】	① 求める教員像は、「経営学研究科 2017年度教育・研究に関する年度計画書」(218頁)「3教員・教員組織」において掲載している。 ② 教員組織の編制方針は、「経営学研究科 2017年度教育・研究に関する年度計画書」(218頁)「3教員・教員組織」において掲載している。 ③ 「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」を明記した「教育・研究に関する長中期計画書」を研究科委員会で承認することにより、本研究科教職員で共有している。				
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】	① 専任教員の任用・昇格に関しては、「大学院経営学研究科『教員任用基準』申し合わせ事項」及び「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、明文化している。 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。 ② 任用時の求める能力は、経営学研究科人事審査委員会内規「第5条」に、昇格については、大学院経営学研究科「教員任用規準」申し合わせ事項「第1・2・3・4条」に規定している。				
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】	経営学研究科委員会が定期的にかかれている。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、定期的に執行部会及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、教育及び研究、入試制度、国際化、FD、研究論集、奨学金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。このように、執行部を各種委員会が緊密に連携したことで、6年間で2つのダブルディグリープログラムを立ち上げるに至っている。				

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準3 教員・教員組織

点検・評価項目	現状の説明	評価		発展計画		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(2) 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 ◎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字】 ※現在数とは、2017年5月1日現在の数値です。 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）、専攻別に説明する。	以下のとおり基準を充足している。 <博士前期課程> 大学院設置基準上の必要教員数 9名 専任教員数 37名（うち研究指導教員は33名） <博士後期課程> 大学院設置基準上の必要教員数 9名 専任教員数 26名（うち研究指導教員は26名）					
b ◎『教員組織の編制方針』と教員組織の編制実態は整合性がとれているか。 【600～800字】	以下のとおり基準を充足している。 <博士前期課程> 研究指導教員における必要教授数 4名 専任教授数 36名 <博士後期課程> 研究指導教員における必要教授数 4名 専任教授数 26名					
◎『教員組織の編制方針』と教員組織の編制実態は整合性がとれているか。 【600～800字】	経営学研究科においては、2016年11月19日よりダブルディグリープログラム受入学生副指導教員制度を施行した。 経営学研究科の講義・演習は基本的に経営学部専任教員が担当しており、演習は（ダブルディグリープログラムのために特例的に認めた兼任教員1名、兼任4名の科目を除く）すべての科目を、講義は約69.8%以上の科目を専任教員が担当している。	研究科では専任教員による演習を通してきめ細かい指導を行うとともに、国際化に対応できるように英語による授業科目の充実を図ってきた。この相乗的な効果により、大学院学生による海外での学会報告も定着しつつある。		国際学会における学会報告および研究者との交流を促進するためにも、今後とも専任教員によるきめ細かい演習指導の体制を維持し、かつ英語の授業プログラムを維持する。		

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準3 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 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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
	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。この特任教員は国際化の一環として設置している英語による授業科目を担当し、マレーシア工科大学(U T Mラザックスクール)及びウソン大学ソルブリッジ国際経営大学院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。	【UTM国際学術会議参加数】 ・2015年度：15名 ・2016年度：11名 (2016年度は、外務省より、「マレーシア・クアランブール市郊外における爆弾テロ事件の発生に伴う注意喚起」が出されたため中止。代わりに明治大学にて、英語によるワークショップを開催。)				
教員組織を検証する仕組みの整備						
a ●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「教育・研究に関する年度計画書」の教員・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・評価結果を参考の上、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、その編制方針の見直しを行っている。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。 2015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り、これを解消するため、2016年度は、協定校から2名を兼任講師として採用し、英語で授業を行った。	半期あるいは通年で行う授業ではなく集中的に授業を行うことにより、効率的に学習できた。また、毎週行うことによる緊張感の低下を防止するという副次的効果もあった。				
(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】	①教員任用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「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。 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。 担当教員の資格は、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、審査手続については研究科委員会を経て、大学院委員会で承認されており、適切性・透明性が維持されている。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、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。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。 ②2016年度は、兼任講師2名を任用し、昇格はなかった。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準3 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		
	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・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
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】	① 教育活動の業績評価について、毎年、「特定課題研究ユニットの設立による研究推進」で公表されている。 ② 研究活動の業績評価について、毎年、「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WEBサイト等での公表」、「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。			研究活動の業績評価における「研究業績の公表（専任教員データベース）」の更新をより頻繁に行うことで成果を迅速に公表する。更新に関して各年度の終わりの時期に専任教員に個別に更新を促す。		
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を指します。 ※『授業』の改善を意図した取組みについては、「基準4」（3）教育方法で評価する。 【600～800字】	○大学院教育懇談会（大学院全体のFD研修） 日付：2016年4月16日 出席者：2名 テーマ：『大学院生の指導について（学生相談室の視点から）』、『大学における教育・研究と著作権』等	大学院教育懇談会に研究科長などが参加し、懇談会の内容を研究科委員会にて説明したことにより、著作権についての認識を深めることができた。	参加者がおおむね研究科執行部に限られているので、それ以外の教員の積極的な参加が期待される。	大学院教育懇談会はFDにおいて重要な情報共有の場であるので、今後も教員の資質向上につながる新しいテーマを積極的に取り上げる。		

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 4 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 ◎…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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(1) 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか						
a ◎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】 ※課程別(「博士前期課程」「博士後期課程」)に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその内容も明記する。	① 教育目標として、大学院学則別表4に「人材養成その他教育研究上の目的」を定めている。 ② 「課程修了にあたって修得しておくべき学習成果」と「その達成のための諸要件」を明確にした「学位授与方針」を、博士前期・後期課程別々に目指すべき人材像、具体的到達目標として研究科委員会において定めている。					
(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						
a ◎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】 ※課程別(「博士前期課程」「博士後期課程」)に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその内容も明記する。	学位授与方針に示した修得すべき学習成果を達成するために、教育内容や教育方法の基本的考え方を明らかにした経営学研究科の「教育課程の編成・実施方針」を、博士前期・後期課程別々に研究科委員会において定めている。					
(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, WEBサイト等によって, 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】	① 教職員に対しては, 大学院便覧(60頁)で公開している。 ② 学生についても, 在学生に配付する大学院便覧(60頁), 履修の手引き(6頁)において明示し, 毎年公表されている。 ③ 社会一般への公表は, 研究科ホームページにおいて教育目標・学位授与方針・教育課程の編成・実施方針を掲載している。また, 経営学部からの大学院進学を図るために, 学部便覧に大学院進学について記載している。					
(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, 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の適切性については, 自己点検・評価の結果等を参考にしながら, 研究科執行部にて検証したのちに, 修正が発生した場合は研究科委員会で審議承認することとしている。2016年度の検証では, 執行部内の意見としてカリキュラムがややわかりづらいとの指摘があったため, よりわかりやすくするために10系列を9系列に整理する別表改正を行った。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 2. 教育課程・教育内容

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
(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						
必要な授業科目の開設状況						
a	◎CPに基づき、必要な授業科目を開設していること。 【300字程度】 ※課程別(「博士前期課程」「博士後期課程」)、専攻別に説明する。	<p><博士前期課程></p> <p>① 博士前期課程は、リサーチコースとマネジメントコースを設置している。</p> <p>② ダブルディグリープログラムを実施し、その体系図をシラバスに示している。</p> <p>③ 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」も実施している。また、中小企業診断協会から推薦入学制度を導入している。</p> <p>④ 9の系(経営理論・管理、企業論、経営科学、人事・労務、経営史、財務会計、管理会計、公共経営、グローバルコース)を設けている。</p> <p>⑤ 授業科目は講義科目(文献研究含む)と演習科目の2種類に分類され、2017年5月1日現在の総開講コマ数は268であり、内訳は演習科目108科目、講義科目160科目となっている。</p> <p>また、そのうち英語による演習科目は27科目、講義科目46科目である。</p> <p><博士後期課程></p> <p>① 本課程の学生は博士前期課程におけるグローバルコースを除く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。現在、特殊研究を54科目設置し、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の履修も可能としている。</p> <p>②2017年5月1日現在の総開講コマ数は12科目である。</p>				
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】 ※課程別(「博士前期課程」「博士後期課程」)、専攻別に説明する。	<p><博士前期課程></p> <p>修了に必要な単位は、リサーチコース・マネジメントコースともに36単位となっている。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。リサーチワーク(研究指導)だけでなく、コースワーク(講義科目)も必修として開講している。コースにより講義科目の履修要件が異なり、それぞれの教育理念に合わせ、リサーチワークとコースワークのバランスを考えている。</p> <p>リサーチコース：指導教員の演習8単位、講義4単位、外国文献研究から2か国語各4単位の計20単位を必修科目として、36以上の単位修得を必修としている。</p> <p>マネジメントコース：指導教員の演習8単位と講義2単位の計10単位を必修科目として、36以上の単位修得を必修としている。</p> <p><博士後期課程></p> <p>リサーチワークを基本としながら、博士前期課程の講義科目を履修可能にし、コースワーク部分を補っている。</p> <p>博士後期課程では、指導教員が必要と認める授業科目12単位以上を修得しなければならない。</p>	リサーチコース・マネジメントコースともに実施しているリサーチワーク、コースワークの成果が修士論文、課題研究レポートの執筆におけるレベルアップにつながり、提出者はすべて合格基準を満たしている。博士後期課程においても課程博士学位請求論文の合格判定基準を満たすものとなっている成果を見ることができる。		現状のリサーチワーク、コースワークのバランスのよさを活かしながら、より質の高い授業内容としていくために研究科間共通科目の利用を促進して、更なる効果をあげていくこととする。	

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 2. 教育課程・教育内容

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
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、4年間の履修モデル、適切な科目区分など）						
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】	2014年度から、入学から修了までの概要を示した図を4月のガイダンスで全学生に配布・説明をした。概念図を示したことで、研究科の全体像を示しやすくなった。					
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						
d ●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。 【約400字】	<p><課程共通></p> <p>① 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。</p> <p>② 2013年度から博士後期課程の修了に必要な単位数は20単位から12単位に減らしている。これは、研究者や大学教員を志す博士後期課程学生に必要である論文執筆の注力や外国語運用能力の向上のための留学を容易にする必要があると、「教務・国際化委員会」及び「執行部会」での検討を経て「研究科委員会」にて決定されている。</p> <p>2016年度は英語科目について、未開講科目の廃止等の整理を行った。また、留学先で修得した科目を研究科設置科目に認定科目として認められるよう別表改正を行った。</p>	執行部、教務・国際化委員会にて、継続的にカリキュラムの検討、審議を続けており、研究科委員会で、承認を得た内容を迅速に反映させている。留学先で取得した科目を研究科設置科目として認定することにより、留学を終えて帰国した学生が論文執筆によりいっそう専念できる環境が整ってきた。		留学先で取得した科目の認定制度についての一層の周知をすることで留学希望の学生を増やしていく。		

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 2. 教育課程・教育内容

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		
	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・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(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						
特色ある教育プログラムの内容とその効果（当該学部等固有のプログラムやGP探採事業など）						
a ●研究科の特色、長所となるプログラムが編成されているか。 【200字～400字程度】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）、専攻別に説明する。	<博士前期課程> ・ダブルディグリープログラム（2大学） ①マレーシア工科大学ラザックスクール（マレーシア） ②ウソン大学ソルブリッジビジネススクール（韓国） ・「経営労務プログラム」2008年度からの実績：73名修了者輩出 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ている。このプログラムでは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。 ・2016年度に実施した2017年度入試から、中小企業診断協会からの推薦入学制度を導入した。 <博士後期課程> ・博士後期課程の学生も博士前期課程設置科目を履修可能。 研究者や大学教員を目指す学生を想定した「アカデミック・プレゼンテーション研究」など、幅広い選択肢を博士後期課程に提供している。	2017年度入試から、マネジメントコースに新たに導入した中小企業診断協会からの推薦枠を利用した入学者が3名おり、他の大学院学生に刺激を与え授業の活性化につながっている。		中小企業診断協会からの入学者数を増やし、経営労務プログラムでの社労士とが同じ授業に出席することで学生間の相互啓発をさらに進めていく。		
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（学部間協定、短期海外交流など）						
b ●研究科の特色、長所となる国際化プログラムが編成されているか。 【200字～400字程度】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）、専攻別に説明する。	<課程共通> ○ダブルディグリープログラム ・マレーシア工科大学及びウソン大学と研究科間協定締結 ○海外大学院と協定（9大学） 【長期受入・派遣】 2016年度：受入 8名、派遣 1名 2017年度：受入 5名、派遣 0名 【短期派遣】 2016年度 ・南オーストラリア大学ビジネススクール（オーストラリア）2名 ・レンヌ第一大学経営学院（フランス）1名 ・カーディフ大学ビジネススク（イギリス）1名 ※受入・派遣時の年度でカウン。	ダブルディグリープログラムでのマレーシア工科大学、ウソン大学との関係において、双方の大学院学生の学位取得ができており、当初目的を着実に達成している。 【2016年度学位取得実績】 4名（9月：2、3月：2）		ダブルディグリープログラム参加学生たちが、国際カンファレンスで発表する機会が拡大する支援をしていく。		

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 4 教育内容・方法・成果 3. 教育方法

点検・評価項目	現状の説明	評価		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	効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
(1) 教育方法及び学習方法は適切か						
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						
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200字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその特徴も明記する。	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、グローバルコース系博士前期課程は以上の9つの系に加え外国語及び基礎経営・会計研究を設置している。 <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。					
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】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその特徴も明記する。	<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。研究方法等の科目を設置しており、研究に必要とされる基礎的なメソッドの修得を可能としている。 <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。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 4 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	評価		発展計画		
	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・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
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						
c ●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2000字～4000字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその特徴も明記する。	<課程共通> 履修指導は毎年4月のオリエンテーション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。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。 <博士前期課程> 博士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4月の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。 <博士後期課程> 指導教員監修のもと、研究計画書を毎年提出させ、研究方針を固めている。	ダブルディグリーについては、派遣のみならず受け入れも積極的に行っており、海外からの受入学生との日常的な研究交流や研究報告会などを行っている。		ダブルディグリーに関して、派遣および受け入れ双方の取り組みを強める。		
(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						
d ◎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）。 【4000字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその特徴も明記する。	<博士前期課程> 研究指導計画に基づく研究指導については、「修士学位取得のためのガイドライン」に基づき、学生は指導教員の責任のもと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。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> 研究指導計画に基づく研究指導については、「博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、専修科目によって博士学位請求論文を作成する。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博士学位請求論文を作成している。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 3. 教育方法

点検・評価項目 <small>◎…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。</small>	現状の説明	評価		発展計画		
	<small>C列の点検・評価項目について、必ず記述してください</small>	<small>効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述</small>	<small>改善を要する点・理由 F列の現状から記述</small>	<small>「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</small>	<small>「改善を要する点」に対する発展計画</small>	
<small>(2) シラバスに基づいて授業が展開されているか</small>						
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】	①全研究科統一様式（「授業の概要・到達目標、授業内容、履修上の注意、準備学習（予習・復習等）の内容、教科書、参考書、成績評価の方法、その他）」のシラバス作成を全教員に依頼し、博士前期課程のみならず博士後期課程について、半期14回分の授業内容が記されている。 学生が参照・比較しやすいように記載する配慮を研究科委員会などで促している。 ②Oh-o!Meijiシステム上で閲覧することが可能となっている。	以前より様式の統一化、内容の具体化、明確化が進み、学生が授業内容を詳しく知ることが可能となった。		学生にとって分かり易いシラバスとなるよう心掛けることを付して、シラバス作成を依頼する。		
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。 院生協議会との懇談会を通して得られた学生からの要望や改善点が研究科委員会にフィードバックされるとともに、執行部がシラバスを検証する際の参考となっている。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか						
a ◎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、(研究科)修士・博士学位請求論文の審査体制) 【約200字】	<p>① 成績評価についてはGPA制度を導入しており、基準については便覧に明記している。</p> <p>② 論文審査については、課程別に次のとおりである。</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。</p> <p><博士後期課程> 博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「博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合否判定の投票を行っている。</p>					
(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						
a ◎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400字】	<p>○ FD委員会を組織し、FD委員会主導のFD研修を実施し各研究科員の教育方法の改善を図っている。</p> <p>4月に大学院教育懇談会を開催し、新任、兼任講師を対象にFD研修を行っている。</p> <p>○ 院生協議会との懇談会を設定し、学生からの意見を吸い上げている。</p>					
c ●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>①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、博士前期課程及び博士後期課程の一般・留学生入学志願者に国際化に力を入れるため、統一された基準が用いられるよう英語能力試験のスコア提出を義務付けるようにしている。</p> <p>②近年の同委員会において主な改善事例・成果は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2017年度入試から、博士後期課程の英語試験追加。 ・2017年度入試から、中小企業診断協会からの推薦入学制度導入。 ・2017年度入試から、飛び入学試験制度追加。 ・ダブルディグリープログラム受入学生副指導教員体制導入。 					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 4. 成果

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	
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか					
b ●学位授与にあたって重要な科目（基礎的・専門的知識を総合的に活かして学習の最終成果とする科目、卒業論文や演習科目など）の実施状況。 ●学習成果の「見える化」（アンケート、ポートフォリオ等）に留意しているか。 【約400字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。	「修士学位取得のためのガイドライン」と「博士学位取得のためのガイドライン」において修士学位と博士学位に求められる要件を示し、研究成果の内容についての評価指標としている。課程別の学習成果の把握は以下のとおりである。 <博士前期課程> 2016年度に修士学位を取得した者は29名である。学位授与率は50.9%である。 2012年度以降の修士学位授与状況は、以下のとおりである。 ・2015年度：35名 ・2014年度：27名 ・2013年度：36名 ・2012年度：52名 <博士後期課程> 2016年度に博士学位を取得した者は3名である。学位授与率は博士後期課程で14.3%である。	「修士学位取得のためのガイドライン」と「博士学位取得のためのガイドライン」の一部を修正した。それを好機に、その他の点についても研究科委員会において活発な議論を実施、教員間での情報共有を深めている。		定期的に議論を継続して、情報共有を深めていく。	
●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）の整合性があるか。 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。	<博士前期課程> 論文指導は基本的に指導教員があたり、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。また、博士前期課程の社会人学生には、修士論文の練習として、1年生秋学期に別途論集への投稿の機会を設けている。 ・45号経営学研究論集掲載者：2名 ・46号経営学研究論集掲載者：6名 ・社会人経営論集第8号掲載者：7名 <博士後期課程> 論文指導は基本的に指導教員があたり、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。 ・45号経営学研究論集掲載者：6名 ・46号経営学研究論集掲載者：6名				

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 4. 成果

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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
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】	<p>修了者に対しては進路先についてのアンケート、修了予定者にはカリキュラムについての評価アンケートを行っている。本研究科には大学院学生による「経営学研究科院生協議会」があり、年に一度、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。</p> <p>2016年度修了者アンケート結果を見る限り、否定的意見は、「大学院の奨学金の制度は充実していましたか」、「大学院の研究助成制度は充実していましたか」及び「大学院の就職支援制度は充実していましたか」という設問のどちらともいえないとの意見が各5名、3名、7名あった。授業内容について格別問題はないものと思われる。以上のおり学生の学習成果を測定するための評価指標に配慮し、適切に成果を測るよう努めている。</p>		大学の財政状況が厳しいなか、大学院の研究助成枠が減少傾向にある。		大学に対して研究助成の必要性を訴えらるとともに、大学院学生に対して外部資金獲得を促していく。	

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準4 教育内容・方法・成果 4. 成果

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(2) 学位授与（卒業・修了判定）は適切に行われているか						
a ◎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。 ◎（研究科）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。 【約200字】	課程別に「学位取得のためのガイドライン」を定め、修了要件の他、学位請求までのプロセス、論文に求められる要件（「論文審査基準」）、学位審査の概要（審査・合否判定プロセス）等を明示している。また、修了要件は大学院便覧等で公開し、「学位取得のためのガイドライン」はWEBサイトで公開し、あらかじめ学生に明示している。					
b ●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。 【約600字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。なお、設置している専攻やコースによって違いがある場合はその特徴も明記する。	<p><博士前期課程> 修了に必要な単位は36単位以上であり、研究指導を受け、修士論文あるいはマネジメントコースは課題研究レポートを作成することで学位を授与する。主査1名・副査2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> 指導教員の定める12単位を修得し、さらに所定の研究指導を受けた者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。審査は、主査1名・副査2名の3名による審査委員による審査・口頭試問により審査され、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。</p>					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準5 学生の受け入れ

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		
	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・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(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」と「当該課程に入学するにあたり、習得しておくべき知識等の内容・水準」の明示						
a ◎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、WEBサイト等によって、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】	① 経営学研究科の課程別に入学者の受入方針（アドミッション・ポリシー）を定めている。なお、求める学生像として博士前期課程では4点、博士後期課程では3点を定め、修得しておくべき知識、技能、関心等の内容・水準を博士前期課程では4点、博士後期課程では4点を明示している。 ② 入学者の受入方針（アドミッション・ポリシー）を本学ホームページ、「大学院便覧」、「履修の手引き」、「大学院ガイドブック」及び「大学院学生募集要項」に掲載し、受験生を含む社会に幅広く公表している。					
(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選抜を行っているか						
a ●学生の受け入れ方針と入学選抜の実施方法は整合性が取れているか。（公正かつ適切に入学選抜を行っているか。） 【約800字】 ※課程別（「博士前期課程」「博士後期課程」）に説明する。	<博士前期課程> I期とII期の年2回にわたり、「一般入試」・「外国人留学生入試」「社会人特別入試（一種）」「社会人特別入試（明治大学経営学部卒業生）」・「学内選考入試」・「3年早期卒業予定者入試」・「飛び入試」を実施している。 また、「社会人特別入試（一種）」の中に社会保険労務士及び中小企業診断士の推薦入学制度を実施している。 <博士後期課程> II期の時期に1回「一般入試」「外国人留学生入試」を実施している。なお、「一般入試」「外国人留学生入試」いずれにも、原則、英語能力試験のスコアを出願時に提出させている。 また、2017年度入試より、英語試験を実施する。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準5 学生の受け入れ

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(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						
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】 ※課程別(「博士前期課程」「博士後期課程」)に説明する。	※ 2017年5月1日現在の数値 <博士前期課程> 収容定員80名に対し、2017年度の在籍学生数は121名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.51である。 <博士後期課程> 収容定員24名に対し、2017年度の在籍学生数は26名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.08である。		博士前期課程における在籍者数が収容定員をこえ、学生数比率1.51である。これは修士論文ないし課題研究レポートの提出ができなかったことによる留籍・休学による留籍者が含まれているためである。		在籍学生数比率の改善を考慮した計画をたてるとともに、学生の標準修業年限内での論文執筆を促す。	
定員に対する在籍学生数の過剰・未充足に関する対応						
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。					
(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						
a ●学生の受け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】	入学者の受け入れの適切性を検証するにあたり、入学者の受け入れ方針は、毎年研究科委員会で入学者の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)の確認、入試科目、入学定員の見直しを行っている。 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。「入学試験実施要領(入学形態別の募集人数や科目数等)」については、全学のスケジュールに基づいて上記入試制度についてと同様の手続きを経て策定している。 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。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。 さらに検討の結果、留学生A区分の小論文を博士後期課程の留学生志願者にも拡大した。 また、2015年度入学試験から博士後期課程の筆記試験の英語科目を廃止したが、2017年度入学試験から復活させた。	教務・国際委員会での検討、決定事項について、ホームページ・パンフレット・入試説明会での説明において広く情報公開していることから入学希望者は増加している。また英語入試の復活により博士後期課程入学希望者の英語能力の向上につながっている。		従来に入試説明会に加え、学内向け入試説明会、オリエンテーションなどのさらなる実施によって、学内希望者の拡大につなげていく。		

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準6 学生支援

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(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						
a ●修学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2000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、(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に関する方針を明記し、これを研究科委員会で審議しており、教職員ともに共有している。また、南オーストラリア大学、レンヌ第一大学、マレーシア工科大学ほか6校との学生交流協定の締結が行われている。					
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4000字～8000字程度】	2016年度は「留籍者」は34人（前年度33人）、「休学者」は19（前年度6人）「退学・除籍者」は17人（前年度4人）とやや増加しており課題となっている。これらの結果は都度、研究科委員会で報告している。また、そのうち希望する学生について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。		「休学者」が19人、「退学・除籍者」が17人と増加している。		標準修業年限で修了できるように、一層丁寧な研究指導に努める。	
	全学的な制度で対応をしている。 2016年度は該当者はいない。					
	大学院全体で日本語指導プログラムの開講及び日本語で執筆された論文添削を行うほか、経営学研究科においても国費留学生で日本語の出来ない外国人留学生にボランティアによるサポーターをつけている。					
	経営学研究科では、毎年院生協議会と協議を行い、そこで取りまとめられた大学院生の要望などを、研究科執行部から大学院執行部へ意見を提出し、要望を解決するプロセスを構築している。2016年度春学期に院生協議会との打ち合わせを行った。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準6 学生支援

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(2) 進路支援に関する方針を定め、学生への支援は適切に行われているか。						
a ●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」「教育研究等環境」の項目において、マナー講座や研究計画書の書き方指導等、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。 また、この方針は年度計画書にまとめられ外部に公表されている。					
b ◎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】	就職支援活動については、大学院全体として行っており、2014年度から大学院事務室が主体となり、大学院生に特化した「キャリアサポートプログラム」を実施している。 経営学研究科独自の進路支援の取組みとしては、年に一度、新入生を対象とした「マナー講座」を実施している（2016年4月4日）。 経営学というビジネス系の研究科であるため、比較的順調に就職先が決まっている。基本的には執行部が責任主体となっており、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。					
	修士から博士へ進学するための支援としては、新学期に研究計画書作成講座を開催し、博士後期課程入学後、学術特別研究員に応募できるように応募申請書の書き方等を指導している。					

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 10 内部質保証

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 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	
(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						
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】	<p>・8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」を設置している。2016年度については自己点検・評価委員会委員及び事務職員が2016年6月3日に作業した。</p> <p>2016年11月18日の自己点検・評価委員会において、教員採用、カリキュラム、研究倫理など全般にわたって検討、審議したうえで、その結果が、2016年11月18日付の文書によって研究科長に提案された。</p> <p>・自己点検・評価委員会の委員として本研究科の執行部3名が参画することで、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。</p> <p>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であり、日常的な検証、評価は執行部が行って、その結果を研究科委員会の審議に反映している。</p> <p>自己点検・評価報告書は研究科委員会での承認のうえ、全学の手続きを経て大学ホームページにて公開している。</p>	自己点検・評価委員会の改善提案に対して概ね応えていると評価できる。改善提案のうち、1. 教員人事における学部との連携の強化、2. 英語による授業科目に関連して、専任教員と面談し、協力を求めるようにしている。	改善提案のうち、4. リサーチメソッドやデータ解析に関する教育の充実については、検討が不十分であった。	専任教員が英語で授業を行う際には、学部でも英語での授業を求められることがある。その際には、中長期的には学部、研究科それぞれが隔年開講して対応することにする。	執行部による次年度授業科目の検討プロセスにおいて、その可能性について、取り上げる。	
(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						
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 【800字～1000字程度】	<p>①本研究科の内部質保証の基本方針は、「教育・研究に関する長期計画書」(219頁)「10内部質保証」において掲載している。</p> <p>②自己点検・評価委員会が結果をまとめ、その内容が研究科委員会において審議される。また自己点検・評価委員会は執行部に対して改善を提案する。教育活動への反映の内容は、研究科執行部から教務・国際化委員会に審議付託される。教務・国際化委員会及び執行部は問題を整理し、改善の具体化を検討する。</p> <p>その後の状況は執行部から研究科委員会にて報告され、進捗状況を点検する体制が整備されている。</p>	基本方針を受けて、実行した結果を自己点検・評価委員会が確認し、研究科委員会で改善策を検討するというPDCAサイクルがルーティン化されてきた。	自己点検・評価がPDCAサイクルの重要な部分を構成しており、したがって内部質保証のために重要な役割を果たしているということについては、研究科委員会のメンバーによって認識の差がある。	モニタリングの実施も含めて、PDCAサイクルが円滑に回るようなスケジュール化を進め、中長期計画に包含する。	研究科委員会での説明方法などを工夫するとともに、業務の一環として多くのメンバーを自己点検・評価活動に関与させる仕組みをつくる。	

2016年度 経営学研究科 自己点検・評価報告書

基準 10 内部質保証

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		
		効果が上がっている点・理由 F列の現状から記述	改善を要する点・理由 F列の現状から記述	「改善を要する点」に対する発展計画		
				「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	(中長期的対応) H列にあれば記述
<ul style="list-style-type: none"> ●自己点検・評価の結果が改革・改善につながっていること ●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 	<p>2016年度報告書の作成を踏まえて、自己点検・評価委員会の委員長より、2016年11月18日付で改善提案書が研究科長に提出された。提案は「大学院担当可能な教員採用における学部との連携強化について」「英語による授業科目提供の充実について」「英文学術論文を始めとする学術論文作成技法習得の促進について」「リサーチメソッド（メソドロジー）や定量・定性データ分析技法の習得」「研究倫理に関する教育について」についてであった。改善すべき点が明らかになったので、2017年度は改善に向けて活動する予定である。</p>	<p>大学全体の方針に基づき「研究倫理に関する教育」については、研究科委員会メンバーはもちろん、博士前期課程、博士後期課程ともに受講を必須とした。また、課程修了の要件として明記した。</p> <p>2016.10.31時点 M：82% D：96%</p>	<p>修士論文、博士論文の提出にあたっては受講を必須としたので、受講率は他研究科に比べて高くなった。</p>	<p>今後も継続的に「研究倫理に関する教育」を行い、研究活動の前提としていく。</p>	<p>「大学院担当可能な教員採用における学部との連携強化について」は次年度学部採用人事に要望した。また、「英文学術論文を始めとする学術論文作成技法習得の促進について」「リサーチメソッド（メソドロジー）や定量・定性データ分析技法の習得」は次年度以降の授業計画に反映させる。</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ●学外者の意見を取り入れていること 	<p>博士前期課程マネジメントコースの経営労務プログラムにおいては、カウンターパートである社会保険労務士連合会との意見交換の機会を1年に1回設けているが、研究科全体として学外者の意見を取り入れる仕組みは存在しない。</p>	<p>社会保険労務士会連合会との意見交換においては、本研究科の経営労務プログラムについての意見を求めた。全体として高い評価をえるとともに、同プログラムの継続を強く要望された。</p>	<p>研究科全体として外部の意見を取り入れる仕組みが整っていない。</p>	<p>社会保険労務士連合会との意見交換を継続するとともに、2017年度より博士前期課程マネジメントコースで中小企業診断士協会とも連携したことから、同様の仕組みが可能であれば、設定にむけて着手する。</p>	<p>マネジメントコースでの事例を参考にしながら、執行部として、研究科全体としての検討事項として取り上げる。</p>	