

## 経営系専門職大学院認証評価

### 点検・評価報告書

<2016年4月1日～2017年5月31日>

経営系専門職大学院名称 : 明治大学専門職大学院  
グローバル・ビジネス研究科  
グローバル・ビジネス専攻

## 序 章

### (1) 明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科（明治大学ビジネススクール，MBS）の設置の経緯及び目的，特色について

#### (1) 設置の経緯

本研究科は、2004年4月に、本学の建学の精神である「権利自由」「独立自治」に裏付けられた進取な資質、旺盛な企業家精神および企業環境の変化に対応する柔軟な能力を備えた高度専門職業人の養成を目的とし、専門職大学院として設立された。有職社会人の通学を前提としており、入学定員80名、修業年限2年、夜間大学院（平日夜間、土曜日昼・夜間）として開講している。

教員組織としては、開設年度（2004年度）には専任教員12名という専門職大学院設置基準に定められた必要最低限の専任教員数で立ち上げた。

その後、カリキュラムの充実や定年退職等による補充人事を目的とした教員任用を行い、2016年度5月現在は、専任教員13名、特任教員2名、助教1名の合計16名の教員に加え、客員教授3名、兼任・兼担講師（非常勤講師）49名の体制である。

#### (2) 目的

本研究科のミッションは、日本経済・社会のダイナミズムの高揚のため、専門的な知識・スキル、広い視野、リーダーシップ及び高度な倫理感を備えた次のようなビジネス・プロフェッショナル人材を養成することにある。

- ・ファミリービジネス発展のための経営者、後継者及びサポート人材
- ・新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材
- ・アジアを中心としたグローバルな視点を持つジェネラルマネージャー。すなわち、企業の経営者や上級幹部、後継者、新規事業の担い手をはじめ、様々な組織においてリーダーシップを発揮できる人材

そのために、個人の価値創造力を向上させるとともに、それを発揮できる場所（学生と教員の共創の場、学生の実務と理論の自主的な学びの場、キャリアチェンジの場及びビジネスマッチングの場）を提供する。

#### (3) 特色

進化とは時代の脈絡を変えていく変革です。それは加速化し、過去を陳腐化します。経営思潮も、ビジネスモデルも、人の価値観も、そして知識も。新しいビジョンと知識が必要な時代です。競争優位性は「知価」を求めて学習し、未来から来る進化に目を向けるものにのみ与えられるものです。企業経営においても人生においても成功の鍵は、時代の進化のメカニズムを洞察し、それぞれの目的と自己の選択との対応を自然に理解できる能力の開発が必要です。

明治大学の建学の精神は「権利自由」「独立自治」です。企業においても個人においてもまさにこの精神が必要であり、過去の経験や伝統的な思考法の限界を理解し、自らの選択肢（オプション）とリ

スクの関係を見据えて、進化に対する有効な意思決定が必要でしょう。このような視点から、「グローバル・ビジネス研究科（MBS）」は、高度専門職の社会的教育基盤として、進化を受容し、柔軟な思考力と高度な分析力のもとに、自ら変化を先取りしてプロアクティブな意思決定ができ、自分自身はもちろん、企業組織やビジネスプロセスにイノベーションを引き起こし、価値創造力を高めていくことができる人材育成を教育理念としています。進取な気質と旺盛な企業家精神、そして急激な環境変化に対応しうる柔軟性を持った、ビジネスプロ・フェッショナルの育成をめざします。

#### ① カリキュラムの特色

MBS カリキュラムは大きく分けて、ファイナンス領域、マネジメント領域、アカウンティング領域、マーケティング領域、リアルエステート（不動産）領域に分類されます。具体的には、コーポレート・ファイナンス、財務戦略や証券投資分析のスペシャリスト、事業リスクマネジメントや企業戦略のスペシャリスト、無形資産・知財のスペシャリスト、組織運営や中小企業経営やナレッジ・マネジメントのスペシャリスト、国際会計基準に対応した税務や会計のスペシャリスト、国際流通やサービス・医療、営業戦略などに関わるマーケティングのスペシャリスト、不動産ファイナンスや企業の不動産戦略や鑑定評価のスペシャリストなどなど、きわめて多様な専門性を構築することができる内容を持っています。教員にも実務経験を持つものや現役経営者が多く、ケース・スタディや演習を通して、進化に対応できる思考法を一緒に高めていくことができます。

2015 年度からは MBA に最低限必要な知識を習得してもらうよう履修推奨科目を学生に明示したほか、「ファミリービジネス」「スタートアップビジネス」に特化した履修モデルを作成するクラスターを導入した。更には、毎年、科目の見直しを行い、新しい事象に適応する科目を積極的に取り入れている。また、カリキュラムポリシーとしての教育方法の特色は、少人数教育、双方向、多方向、ケース・スタディ、英語講義、パソコンを利用した演習など最も効率的に柔軟に組み合わせ、修了には修士論文と同等の論文（専門職成果報告書）を課している。

#### ② グローバル人材養成

コミュニケーション手段としての英語力の向上及びグローバルな視野をもった人材を育成する観点から、英語による専門科目の提供に力を入れている。2016 年度は 13 科目を開講した。外国人専任教員による英語科目や、英語でのビジネスプレゼンテーションスキルを習得する科目等を開講し、平均履修登録者数は 6 名だった。

さらに、2016 年度は本学経営学研究科の英語科目 24 科目も本研究科の科目として履修することができるようになり、全 37 科目を英語で開講している。

また、本学専門職大学院ガバナンス研究科の英語科目も 10 単位を上限に履修できる。ガバナンス研究科は、公共政策に関する専門職大学院であるが、日本人向けの日本語科目と新興国及び開発途上国を中心とした現職公務員の留学生を対象にした英語による科目を設置している。本研究科の学生に対して、これらの科目の履修を可能にすることでグローバルな公共政策の学習機会を得るのみならず、ビジネスの観点からも新興国及び開発途上国の現職公務員との人脈形成の貴重な機会を得る効果も期待する。

他にも、学生の英語力向上のための自己研鑽を推奨するため、本学が生涯学習機会提供の一層の充実を図ることを目的に一般向けに開講している「リバティアカデミー」の語学講座を受

講した本研究科学生に対し、2013年度後期から受講料助成制度を開始した。出席率7割を超えて講座を終了した学生に対して、最大で受講料の8割を負担する制度で、2013年度は12名、2014年度は8名、2015年度11名、2016年度3名が対象となった。

### ③ 生涯教育制度

社会人学生の生涯における多様なビジネスニーズに応えることを重視し、自身の生涯学習やビジネス知識のブラッシュアップを目的とした科目等履修制度を設けることで、修了生のキャリアの変化等によって生じた新たな学習のニーズに対応し、本研究科の「先進性と実践性と総合性」を特長とした約170科目の魅力的な基礎・専門科目を学習することを可能にしている。

また、本研究科は日本FP協会と提携しており、FP協会が定める提案書課題作成のための講座として、本研究科の「パーソナルファイナンス」を修得することで、本研究科設置科目の受講だけでAFP資格を取得できるようになった。この制度は、在学学生および修了生を対象としており、修了後も科目等履修生として資格取得をすることも可能である。

更に、修了生ネットワーク活動、各種勉強会・セミナー参加への周知等を活用して、学生が生涯成長し続けるための生涯教育サービスの提供を強化している。

## (4) カリキュラム体系

### ① 教育目標

本研究科における人材育成の基本目標は、広く世界に目を向け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するとともに、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くことにある。なお、大学の国際化の流れに沿って、グローバル化への対応を積極的に推進していく。

具体的には、本研究科は、次の5つの側面に重点を置いた教育を行う。

- (ア) 幅広い視野に立って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を習得し、それを活用できる能力を涵養する。
- (イ) 激動する社会・経済環境、企業環境のなかで積極的に問題を発見し、かつそれを解決していくことに強い意欲を持った人材を養成する。
- (ウ) 経済のグローバル化、情報技術の急速な進展に対応できる高度な知識と柔軟な能力を持った人材を養成する。
- (エ) 企業経営の新しい分野に積極的に取り組む意欲を持った人材を養成する。
- (オ) 国際化に対応した英語によるビジネス教育を充実させていく。

### ② カリキュラムと教育方法の特色

「グローバル・ビジネス研究科(MBS)」のカリキュラムは2016年度より変更があり、大きく分けて(1)必修科目群、(2)共通科目群、(3)専門科目群、(4)論文演習の4つから構成されています。専門科目群には5つの領域を設け、プロフェッショナルな実務教育の実践を目指す専門職大学院として、個々のカリキュラム選択にはフレキシブルに対応が可能です。多種多様な授業科目の中から、専攻分野を狭めず広く学ぶ、あるいは特定の専門分野について深く、というように個人の指向・目的に応じ、体系的に学んでいくことが可能なように配慮しています。

### (1) 必修科目群と(2) 共通科目群

限られた領域の専門知識にとらわれることなく、幅広い視野に立った企業経営や職業領域に関する基礎的知識及びスキルを習得するために必修科目群と共通科目群を設置します。

必修科目等の履修により、専門科目を履修する上で必要となる基本的知識を修得するだけでなく、計量的、制度的・行動論的な分析手法も修得することが可能です。幅広い知識をもったビジネス・プロフェッショナルを育成するため、修了までに必修科目の5科目(10単位)を修得することを必要とします。

#### 【必修科目(5科目)】

ファイナンス基礎論、マネジメント基礎論、アカウンティング基礎論、マーケティング基礎論、グローバル・ビジネス・スタディ(英語科目)

### (3) 専門科目群

各職業領域における専門的な知識・スキルの高度化を図るだけでなく、将来の企業経営や業務に必要とされる新しい知識や技術を修得することができるように科目を設置します。演習科目やケース・スタディの科目では、グループ討論や個別指導を通じて専門領域でのプロフェッショナルな意識を醸成しつつ、問題発見、解決能力を養います。これらを通して、自らの職業の専門領域に対する明確な問題意識を形成することが可能となります。

夜間大学院であるので、学生が実際に履修可能な科目数は限定的である。このため、学生には、入学前の履修相談会等の面談を通して、それぞれのニーズに対応した、適切なコースワークを選択させている。そして、基本知識スキル、問題解決スキル、問題対応スキル、経営・起業スキルなどの能力を開発する。その能力を活用し、自らのキャリアなどに応用可能な専門職成果報告書を作成することを課している。

なお、研究科設立10周年を契機に、「ファミリービジネス」と「スタートアップビジネス」に特化したカリキュラムを構築することとし、5つの領域を横断して履修モデルを作成するクラスターを導入した。

両テーマに興味にあるの学生は、明示されたそれぞれの履修モデルを参考に、豊富な科目の中から自身の目的に応じて、体系的かつ効率的に履修を組み立てることができるようになった。

### (5) グローバル戦略

本研究科が目指すグローバル人材教育は、ビジネスコアコンピタンスとしてグローバルに通用する能力開発であり、本研究科の名称「グローバル・ビジネス」はこの理解に基づいている。なお、2008年度において、大学基準協会から認証を得た際、「海外の大学との連携や国際的に活躍するために必要な英語でのビジネス能力を習得できるような取組を含めた国際化を図ることが望まれる」との指摘が付された。本学は2010年に文部科学省のグローバル30、2014年度にスーパーグローバル大学創成支援事業の採択校となっており、国際連携本部が中心となって、明治大学グローバルコモンプログラムとして全学的に海外留学生の受入及び本学に在籍している一般学生の海外留学の促進を行っている。本研究科としてもこれらの流れに呼応して、グローバル化を進めることが必要だと考えている。グローバル化に対応するための調査及び戦略的なアイデア開発を行いつつ、具体的には、次の4つを主な論点としている。

(ア) 日本人学生をグローバル人材に養成する論点

- (イ) 国際認証評価にも耐えうる質の向上というグローバル化の論点
- (ウ) 教員の国際交流の促進（特にアジア A S E A N 地域諸大学・機関）の論点
- (エ) 留学生を受け入れる体制構築

上記の問題意識を基に、国際性を意識した体制強化策を継続的に実施している。具体的な施策としては、留学生（日本語で学習する語学力を持つ者）の受け入れ、英語による専門科目の増加、リバティアカデミーの語学講座受講料助成制度、ガバナンス研究科および経営学研究科の英語科目を含めた他研究科履修、ガバナンス研究科の外国人留学生との交流支援等のグローバル人材教育体制を強化している。国際交流という面では、2013年度に台湾国立成功大学、同中興大学の MBA 学生を対象とした短期講習プログラム受け入れと、当方の教員および学生が成功大学に訪問する海外短期研修を実施した。2014年度は、今後のビジネスで重要となるアセアン諸国の社会・文化・政治・経済等を学習し、日本企業のマネジメントやケース分析を行うために、サシン・ビジネス・スクールの協力を得て、タイでの短期研修を実施した「グローバル経営」や、講義科目を国内で行い、インドネシア・ミャンマー・台湾への短期研修を実施した「グローバル・ビジネス研究Ⅲ」を開講した。

更には、国際的なビジネススクールとしての質の向上を図るべく、2012年度に、アジア太平洋諸国のビジネススクールネットワーク機関である AAPBS (Association of Asia-Pacific Business Schools) に入会して各種会議体において積極的な情報交換を行うとともに、国際認証機関である EFMD (The European Foundation for Management Development) にも同時に入会した。2014年度は EFMD のビジネススクール国際認証である EPAS (EFMD Programme Accreditation System) へ審査申請を行い、2017年度取得に向けて準備を進めている。

## (2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

### (1) 自己点検・評価活動

教育の質（授業内容、授業方法、学生の満足度など）に関しては、通常毎月の教授会で行われるが、年2回学生からのアンケートにより、授業評価・施設評価などが FD 委員会で行われる。委員会メンバーは教授会メンバー全員であり、情報は原則開示し、改善を図っている。

### (2) 報告書作成体制

報告書の作成にあたっては、執行部、自己点検評価報告書委員会、事務局で項目ごとに点検・評価原案を作成し、教授会で議論し、教授会メンバー各々の点検・評価に関する意見をメール等で集約して新たな原案を作り、更にそれを教授会で審議するということを繰り返す方法を採用している。このプロセスにおいて、学生へのアンケート調査や、教授会メンバーの各々がゼミ等を通じ学生から評価に関する情報を収集し、かつ兼任講師や外部の関係者からも本研究科についての意見を聴取し、これを本報告書に反映させている。

### (3) 外部評価への取組み

2013年度に実施された大学基準協会による認証評価の検討課題で指摘された点を踏まえ、本研究科の中長期戦略及びカリキュラム等のアドバイザーとして、また、外部評価の機関として、アドバイザーボードを設置した。

## 本章

### 1 使命・目的・戦略

#### 項目 1：目的の適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission) とは、優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定すること。〔F群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）〔L群〕

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。〔L群〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

#### 1. 本研究科の新しいミッションの検討経緯

本研究科では、設立後 10 年経過したことを契機として 2014 年度に、日本の新しいビジネス環境の変化に対応した新しい戦略を構築するための分析を行った。その結果、状況認識として、日本の労働者の 70%、GDP の約 50% を占める 380 万社の中小企業の経済活動の重要性と、200 年以上の歴史を持つファミリービジネス企業が 3000 社存在する日本企業の特徴を認識した。さらに、経営者が 65 歳以上即ち今後 10 年で事業承継をしなければならない企業が約 140 万社と推定される状況にあり、事業承継に必要な経営能力を持つ人材の不足が、今後の日本全体の経済社会問題であり、とりわけ地方経済社会の問題になりつつある。また、人材養成面からみると、日本の人材教育は終身雇用制を前提にした社内教育で実施されてきたが、終身雇用体制の最近の崩壊過程においては、従来の社内教育体制に期待することはできなくなりつつあることから、グローバルな事業承継経営能力を持った人材の教育ニーズが大変重要な時代になっている。

このような環境において、本研究科の強みは、明治大学のリソース、企業との強いネットワーク、を有することである。弱点としては、グローバルなネットワークに参加できていない、特徴のあるブランドが構築できていない、ことである。本研究科にとっての機会としては、明治大学の 50 万人の卒業生の存在と明治大学の国際化推進戦略である。本研究科にとっての潜在脅威としては、日本におけるビジネススクールへの低評価とビジネススクール間の厳しい競争がある。

本研究科はこのように自らのポジションを認識した上、新しいミッション・目的及びブランド戦略を設定した。

#### 2. 本研究科の新しいミッション・目的

前述の検討経緯を経て、本研究科では、新しいミッション及び固有の目的を、2016 年度において、次のように設定した。

「本研究科のミッションは、日本経済・社会のダイナミズムの高揚のため、専門的な知識・スキル、広い視野、リーダーシップ及び高度な倫理感覚を備えた次のようなビジネス・プロフェッショナル人材を養成することにある。

- ・ファミリービジネス発展のための経営者、後継者及びサポート人材
- ・新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材
- ・アジアを中心としたグローバルな視点を持つジェネラルマネージャー。すなわち、企業の経営者や上級幹部、後継者、新規事業の担い手をはじめ、様々な組織においてリーダーシップを発揮できる人材

そのために、個人の価値創造力を向上させるとともに、それを発揮できる場所（学生と教員の共創の場、学生の実務と理論の自主的な学びの場、キャリアチェンジの場及びビジネスマッチングの場）を提供する。」

### 3. 戦略の実現ビジョンと特色

#### (1) 必修科目の増設

従来は、多様な分野の専門知識の獲得を重視していたが、MBAとして学習しておくべき全般的知識スキルが獲得できていない問題点も散見されたことから、本研究課のMBA資格の質の向上及びグローバルなファミリービジネス経営とスタートアップ経営に関する知識とスキルの向上を重視する目的をもって、必修科目を2016年度から、マネジメント基礎、マーケティング基礎、アカウンティング基礎、ファイナンス基礎、グローバルビジネス基礎（英語科目）の5科目に設定した。

#### (2) カリキュラムの領域としてビジネスクラスター制度の導入

新しいミッション・目的を設定したことにとともない、カリキュラム編成における新しい概念として、人材養成のニーズを反映したビジネス領域としてのファミリービジネス領域、及びスタートアップビジネス領域というクラスター領域を導入し、学問領域を横断的にカバーする。2017年度では、ファミリービジネス・クラスターに属する科目は27科目、スタートアップビジネス・クラスターに属する科目は28科目に拡大している。

各クラスターの学生は、明示されたそれぞれの履修モデルを参考に、豊富な科目の中から自身の目的に応じて、体系的かつ効率的に履修を組み立てることができるようになった。

#### (2) グローバル戦略の推進

##### ①日本人学生のグローバル化戦略

本研究科の学生は企業に勤務している学生がほとんどであるので、長期の海外留学のニーズがない。しかし、グローバルなビジネスセンス養成は重要であり、2016年度から英語科目のグローバル・ビジネス・スタディを必修科目とした。また、外国の社会・文化・政治・経済等及び日本企業の海外企業マネジメントやケース分析を学習することを目的として、短期ではあるが、2014年度から海外の企業訪問や海外大学訪問を含めた1週間の海外研修科目を開設している。2014年度は、タイのサシン・ビジネススクールで「グローバル経営」を実施し、「グローバル・ビジネス研究」科目を開講した。その後、海外研修授業の「グローバル・ビジネス研究Ⅱ」、「グローバル・ビジネス研究Ⅲ」、「グローバル・ビジネス研究Ⅳ」、「グローバル・ビジネス研究Ⅶ」を実施し、2017年度には、約90名の学生がこれらの海外研修科目に参加した。海外研修科目は

本研究科の特色として学生からの評価が大変高い。

なお、企業寄付金から海外研修参加費の支援を行っており、奨学金として一人 5 万円の補助をしている。

### ②海外留学生のためのグローバル化戦略

海外留学生獲得及び日本人学生のグローバル化のため、2010 年度に外国人専任教員を採用し、グローバル・ビジネス・スタディなどの英語による専門科目を 6 科目開設した。2013 年度には 7 科目増設し、13 科目とした。2015 年度からは本学経営学研究科の英語科目 25 科目も本研究科の科目として履修することができる体制を構築し、2016 年度は本研究科英語科目 17 科目と合せ、42 科目を英語で開講している。

### ③国際認証評価にも耐える質の向上努力

AAPBS と EFMD への入会によって、世界のビジネススクールとのネットワークの拡大を図るとともに、得られた情報を本研究科のカリキュラムにも反映させてきた（下記参考資料）。

EFMD が実施する国際認証評価からみて、本研究科の現状は、英語科目、海外研修制度、海外論文業績、教員の海外ネットワーク活動、ILO 導入による授業の質管理方式、教員マニュアル整備、海外留学生受け入れなどの点において、さらに世界レベルに向けて努力していく必要がある。本研究科は、2014 年度に、EFMD のビジネススクール国際認証である EPAS の審査申請（2017 年度末結果発表予定）を行い、現在国際認証取得に向けて各課題の向上策を推進中である。

#### 【参考：国際機関定例会等参加実績】

日程	名称	渡航先	参加者
2012年4月23日～26日	2012EFMD EQUIS/EPAS Accreditation seminar	香港	専任職員 1 名
2012年6月28日～29日	AAPBS Academic Conference 2012	シンガポール	専任教員 2 名 専任職員 1 名
2012年11月27日～28日	AAPBS Annual meeting 2012	クアラルンプール	専任教員 3 名 専任職員 1 名
2013年1月31日～2月1日	2013 EFMD Deans & Directors General Conference	イスタンブール	専任教員 1 名
2013年5月9日～5月10日	AAPBS Academic Conference 2013	香港	専任教員 2 名 専任職員 1 名
2013年6月9日～6月11日	EFMD Annual conference 2013	ベルギー	専任教員 1 名
2013年7月4日～7月5日	EFMD EPAS Seminar	香港	専任教員 1 名
2014年5月7日～5月9日	AAPBS Academic Conference 2014	台湾	専任教員 2 名
2014年6月11日～6月17日	EFMD Annual conference 2014	イギリス	専任教員 1 名
2014年11月19日～11月21日	AAPBS Annual meeting 2014	日本	専任教員 3 名 専任職員 1 名

2015年6月7日～6月11日	国際認証機関 EFMD 定期総会参加	ベルギー	専任教員 1名
2015年9月14日～9月20日	EPAS 取得セミナー	ベルギー	専任教員 1名
2015年5月13日～5月16日	AAPBS 定期総会	バリ	専任教員 1名
2016年5月3日～5月7日	AAPBS 定期総会	ハノイ	専任教員 1名
2016年6月12日～6月14日	EFMD 定期総会出席	ローマ	専任教員 1名

#### ④自己研鑽のためのビジネス英語力向上策

リバティアカデミーの語学講座を受講した本研究科学生に対し、2013年度後期から受講料助成制度を開始した。出席率7割以上で講座を終了した学生には受講料の8割を上限として助成を行っている。2013年度は12名、2014年度は8名が助成対象となった。

#### (3) 生涯教育をサポートする体制

本研究科では、科目等履修制度や修了生ネットワーク活動、各種勉強会・セミナーなどを通して知識交流を行い、それぞれが修了後も成長し続けるための生涯教育サポートの提供を行っている。

##### ①科目等履修制度

本研究科の設置以降、社会人の生涯学習のニーズに応えるべく、科目等履修制度を設けている。当該制度の利用者数は年々増加傾向に在る。これまでは修了生以外は基礎科目群のみ履修が認められていたが、2015年度からはより多様な科目を社会へ提供できるよう論文指導科目を除く全ての科目を対象とすることにした。

また、本研究科修了生については、修了後も継続的な学習を促すために、履修料を一般価格の約半額（1単位：18,000円）に下げ、金銭的負担軽減及び教育機会の拡充に取り組んできている。

##### ②AFP資格取得制度

本研究科は日本FP協会と提携しており、FP協会が定める提案書課題作成のための講座として、本研究科の「パーソナルファイナンス」を修得することで、本研究科設置の指定科目の受講だけでAFP資格を取得できる。この制度は、在学生および修了生を対象としており、修了後も科目等履修生として資格取得をすることが可能である。

##### ③MBSシンポジウム

毎年、本学駿河台キャンパスにおいて、学内外に向けた情報発信と知的交流を目的としたMBSシンポジウムを開催している。最前線で活躍されている実務家や研究者を招いて基調講演やパネルディスカッションを行う。

##### ④MBSN（MBSネットワーク同窓会）組織によるセミナー・勉強会の開催

修了生、在学生、教員を会員として、本研究科の発展と社会への貢献に資するとともに、会員の相互交流、親睦、連携、学習の場を継続的に提供するために、2010年1月に成立された組織である。このMBSNによって以下（ア）～（キ）の活動が企画、運営されている。また、オー

オープンキャンパスではMB S Nのコーナーを設置し、在學生及び修了生とオープンキャンパス来場者との交流の場を提供している。また、毎年11月に開催しているホームカミングデーでは、専任教員および修了生の講演、懇親会を開催している。

(ア) ファイナンスセミナー

毎年、7～9月にファイナンスセミナーを開催している。本セミナーは一般にも公開しており、本研究科の修了生、在學生が毎年その時点で最も関心があると思われる金融経済関連トピックについて解説・紹介する。

(イ) 企業活動と不動産 基礎セミナー

在學生、修了生の他、企業関係者、各方面の専門家等の方々を対象に、ほぼ3ヶ月に1度の割合で開催している。このセミナーでは、企業における経営的立場の人が経営戦略の目で企業不動産について考え、また、不動産プロフェッショナルや企業内部の不動産担当者等が、不動産業務と経営戦略、財務、組織・人材、マーケティング、経営情報システムなどの角度から不動産を捉えてみることを目的にしている。

(ウ) MGA (Meiji Greater Asia) 勉強会

MGAは、広くアジアの経済情勢やビジネスチャンスを認識するために在學生、修了生を中心に運営されている。毎回、アジアビジネスで活躍している実務家や専門家、OB達がスピーカーになって、講演と参加者によるディスカッションを行っている。

(エ) ランチョンセミナー

学期中の土曜日の昼食時間帯を利用して、在學生がスピーカーとなって様々な情報等を交換する場として開催している。企画・運営は在學生の代表者が担い、オープンキャンパス時には来場者にも開放するなど、内部の情報交流だけでなく外部に対しても情報発信の場として機能している。

(オ) 起業部

在學生および修了生によって組織されている。外部から起業家を招聘し、起業に関する講演を主催したり、実際に起業するメンバーをサポートしたりする活動を行っている。

(カ) Case Competition Club

ビジネススクールを対象としたケースコンペティションに参加することを通じて、より深い学びと本研究科内外の交流の活性化を目的として活動している。

学内で定期的な勉強会を開催しているほか、英語で実施されるケースコンペティションのJMBACCや日本ビジネススクール・ケース・コンペティションへの参加、上位入賞を目指している。

(キ) MBA-MARCH

国内のビジネススクール（青山学院大学、中央大学、法政大学、立教大学）に通っている学生の交流とMBAの価値向上を目的として活動している。日本を代表する経営者や社会で活躍しているMBAホルダーを招いて講演会を実施しているほか、講演会後の懇親会では様々な人達との交流を通じて、新たなビジネスチャンスの創出に役立っている。

## 項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明>

当該固有の目的については研究科教授会にて作成され、専門職大学院委員会、学部長会等の学内審議を経て機関決定している。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及び教授会で見直しを行っているが、項目1で記述したとおり、2016年度に大きな変革を行なった。その結果「ファミリービジネス・事業承継」のための経営人材養成を中核とした「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・ミッションを、下記の【明治大学専門職大学院学則（別表3）】（グローバル・ビジネス研究科）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。

【明治大学専門職大学院学則（別表3）】

<人材の養成に関する目的及び教育研究上の目的>

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

明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科は、企業経営の基本コンセプトは、価値を創り出すものと毀損するものへの対応能力であるとみて、その開発をめざし、ビジネス・プロフェッショナルを目指す社会人の人材高度化教育基盤として、企業の価値創造活動に貢献することを狙っています。そのため「先進性と総合性」をもつカリキュラムのもとに、企業経営に関する戦略的思考法と専門的・実践的知識とスキルを修得させ、それを活用できる能力を涵養します。特に、多様な社会と個人のニーズに対応して、企業経営の基本知識と基本スキル、問題発見・対応能力とそのスキル、イノベーション能力とそのスキルを修得させ、「知識とリスクの時代」にプロアクティブに進化に対応できるビジネス・プロフェッショナルを育成し、もって価値創造の源泉としての知的人的資本の高度化を目的としています。

### 項目3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-6：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成していること。〔F群〕

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

### <現状の説明>

#### 1. 中長期ビジョン・戦略の策定

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。

#### 2. 計画実現のための取り組みについて

##### (1) 教員の任用について

計画書にもあるように、これまで明治大学ビジネススクールとしてのブランドを社会的に確立するため、また、ビジネス・プロフェッショナルを養成するために社会人学生からのニーズの高いマネジメント、マーケティング、アカウンティング領域等における専任教員を補充している。また、教員人事は実務家教員を中心に任用しており、実践的な教育のために質・量の確保に努めている。

○2007年度：マーケティング領域の特任教員1名(実務家)

○2008年度：マネジメント領域の専任教員1名(実務家、定年退職に伴う補充)

○2009年度：リアルエステート領域の特任教員1名(実務家、リアルエステート領域の未補充分)

○2010年度：グローバル複合領域の専任教員1名(実務家、外国人教員)、アカウンティング領域の客員教員各1名(実務家)

○2011年度：マネジメント領域の専任教員1名、アカウンティング領域の客員教員1名(実務家)

○2013年度：アカウンティング領域において専任教員1名(定年退職に伴う補充、実務家)

○2014年度：マーケティング領域の専任教員1名、ファイナンス領域の専任教員1名(実務家)、アカウンティング領域の客員教員1名(それぞれ専任教員の定年退職、移籍、客員教員の任期満了に伴う補充)

○2015年度：マーケティング領域の専任教授1名(補充)、助教1名(実務家、増員)

なお、専任教員の中から研究科執行部、グローバル委員、カリキュラム委員、人事委員、自己点検委員、FD委員を教授会で任命し、直面する課題に対して定期的に検討する機会を設けている。

##### (2) 基礎科目の必修化

経営に関わる最小限の知識を習得することを目的にカリキュラム委員会で検討し、2016年度より、「ファイナンス基礎」、「マーケティング基礎」、「アカウンティング基礎」、「マネジメント基礎」および「グローバル・ビジネス(英語科目)」に関する必修5科目体制を実施。

##### (3) ビジネスクラスター制度の導入

前述通り、「ファミリービジネス」、「スタートアップビジネス」クラスター領域を設置している。前者は、ファミリービジネスの経営者、事業継承等の知識を習得するための科目を、後者については起業のために必要な科目を設置している。2017年度では、ファミリービジネス・クラスターに属する科目は27科目、スタートアップビジネス・クラスターに属する科目は28科目に拡大し

ている。

#### (4) グローバル戦略

本研究科では、積極的な差別化戦略として、研究科の名称に対応した「グローバル化」「国際化」が有効であると考え、グローバル戦略を積極的に推進している。具体的な取り組み内容は、項目1の「(2)グローバル戦略の推進」で述べたとおりで、計画に基づき、着実に実現化させている。

#### (5) 学習成果目標制 (ILO) の導入

国際認証の基準の要求項目として、各科目の内容の学習成果目標 (Intended Learning Outcome, ILO) 制度導入がある。この制度は、まず研究科のミッションに合わせて、カリキュラムの期待する学習成果を明確にするものである。本研究科では、2015年度に検討を行い、2016年度から以下の8項目の学習成果目標を設定した。この8項目の学習成果目標は、カリキュラム構成の検討や、シラバスの内容の検討に利用されるが、カリキュラム全体の質の向上において重要な役割を果たすものである。

IL01:双方向授業を通じて、企業経営に必要な高度専門的知識とスキルを習得する。

IL02:ビジネスコミュニケーション能力を習得する

IL03:中小企業ファミリービジネスの事業承継のための実務的経営能力を習得する

IL04:イノベーションのアイデア及びスタートアップの知識を理解する

IL05:激変するビジネス環境の変化に対応するための問題把握と戦略デザインのための能力を習得する。

IL06:マネジメントスキルとリーダーシップ能力の向上

IL07:アジアを中心としたグローバルビジネス・センスの獲得

IL08:企業活動のためのコーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、環境保護、社会的責任、及び企業倫理の理解力向上

#### (6) 新授業評価アンケートの活用

2015年度までの本研究科で実施している授業評価アンケートは個別授業科目に対する講評および研究科全体への要望を自由回答で記述する形式としていた。提出されたアンケートは各科目担当教員へフィードバックされるほか、カリキュラム検討委員会や後述するFD委員会に諮られ、研究科運営を改善するために活用されていた。2016年度からの学習成果目標 (ILO) 制度導入に伴い、全面的にアンケート方法を変更し、全科目について、履修学生全員から、学習成果目標への満足度をヒアリングする形式の5項目の4段階スコア記入及び自由コメント記載を採用した。2016年度春学期から採用し、FD委員会での改善検討資料、カリキュラム委員会での改善検討資料、教授会での改善検討資料として活用を開始した。

#### (7) アドバイザリーボード (外部評価機関) の設置

2014年度より本研究科の教育カリキュラムについて、実践的かつ専門的見地から検証・評価を行い、助言を受けることを目的としてアドバイザリー・ボードを設置した。年1回開催されている。

## 【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

前述の通り、本研究科は、2016年度に新しいミッション・目的を設定し、ファミリービジネス人材養成、スタートアップビジネス人材養成及びグローバルな視点を持ったジェネラルマネージャー人材養成の3つを中核に設定した。それに伴い、カリキュラムの改善、クラスター制度の導入を実施し、グローバル化の方向に向けて走り出した。これらの改革によって、受験者数が増え、学生の満足度も向上した。一連の改革は成功したと判断ができる。

### (1) 検討及び改善が必要な点

#### ① グローバル戦略

##### A) 海外との連携強化

教員の海外との交流や共同研究は、当研究科の弱点でもある。海外との交流や共同研究、海外大学教員の短期招聘による集中講座開設や共同セミナー開催等の活動を推進する必要があると考えている。

##### B) 優秀な留学生の獲得

優秀な留学生の獲得について、研究科が計画を立てて進める必要があると考えている。

#### ② 質保証強化

更なる教育の質の向上のために、次のものが検討する。

##### A) 学習成果目標 (ILO) のシラバス記載と継続的な見直し

学習成果目標 (ILO) の項目をシラバスに記載して、学生から関係が明確に理解できるように改善することが必要である。また、各教員の各科目の ILO 項目に関連づけるスコアの記入方法にまだ改善の余地がある。

#### ③ 授業相互チェックの仕組みの確立

授業のレベルのチェックの意味と、優れた授業方法を普及する観点から、国際認証では教員の授業相互チェックが推奨されている。2017年春学期から必修科目に対し教員授業相互訪問制度を開始したが、より体系的な仕組みが必要である。

### (2) 改善のためのプラン

#### ① グローバル戦略

教員の海外との交流や共同研究の推進の具体的な仕組み、海外大学教員の招聘による共同セミナー開催等の具体的計画を2018年度の教授会で議論する。

優秀な留学生を獲得するための計画や方策について、2018年度の教授会で議論する。

#### ② 質保証強化

2018年度から、ILO をシラバスに記載する。また、各授業の ILO に対する学生を汲み上げ、授業を改善する試みを2019年度から実施する。

授業相互チェックの正式な仕組みを2018年中に確立する。

上記の改善、特にグローバル戦略の強化策は、新規でかつ大きな試みになることから、実現に向けて教学・財政面での全学的な取り組みが必要である。そのためには、国際機関での活動も含めた国際化戦略として継続的予算措置が必要である。予算措置による財政的な裏付けに基づいた計画を着実に実行していきたい。また、大学の国際化方針との整合性についても、常に意識して今後とも取り組んでいく。

## 2 教育の内容・方法、成果等

### (1) 教育課程等

#### 項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命(mission)を果たすために、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ること必要である。固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を立てることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理感とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2；学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。(「専門職」第6条)

(1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命(mission)、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識(戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など)、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理感とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。

(2) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、主要領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること。

(3) 学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮していること。

2-3；社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。

2-4；授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。

<現状の説明>

#### 1. 学位授与方針

本研究科は、目指すべき人材像とそのための具体的到達目標の2点で構成される学位授与方針を以下のとおり定めている。また、これらについては、教授会、専門職大学院委員会、学部長会等の学内審議を経て機関決定されているとともに、毎年、社会の要請に即した内容となるよう見

直しを行っている。また、便覧やシラバスに明記することで学生に対して十分な周知を行うとともに、右方針はホームページでも公開し一般社会へも広く明らかにしている。

### 【ディプロマポリシー】

#### 1) 目指すべき人材像

本研究科はミッションに沿って、企業や組織にイノベーションを巻き起こし、価値創造に貢献できるビジネスプロフェッショナルの養成、特に、ファミリービジネス発展を担う人材、新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス、イノベーションを担う人材、アジアを中心としたグローバルな視点を持ってリーダーシップを発揮できるジェネラルマネージャー人材を養成することを目的としています。

#### 2) そのための具体的到達目標

本研究科は、ミッションとカリキュラムポリシーに沿って、上記の人材養成に関する戦略的思考法並びに専門的・実践的知識及びスキルを習得させ、それを高い倫理性のもとに活用できる能力を涵養します。特に経営の基本知識とスキル、問題発見・対応能力とそのスキル、イノベーション能力とそのスキルを習得させることを目標としています。具体的には、マネジメント、マーケティング、会計・税務、ファイナンス、不動産に関する科目を設置し、これらの科目を人材養成の目的に合わせて横断的に統合するクラスター制度を導入することにより、上記の目指すべき人材を育成します。

また、本研究科では、各領域のプロフェッショナルを志望する学生に対しては、各専門科目のバランスの良い履修とともに、各人の個性に応じて特定の専門分野を深く掘り下げて学習する場を提供し、社会や企業で役立つ実践的知識の習得を到達目標としています。また、理論学習においても博士後期課程への進学が可能な水準まで到達することを目標としています。本研究科は、上記のビジネス教育プログラムにおいて、必修科目 5 科目を含む最低 46 単位（23 科目）及び修士論文を履修し、ビジネスリーダーとしての高い実践的な専門知識と高い判断力を修得した者に対して、「経営管理修士（専門職）：Master of Business Administration」の学位を授与します。

## 2. 教育課程の実施・編成方針

本研究科では、学位授与方針を踏まえ、以下に掲げる教育課程の実施・編成の方針を策定している。学位授与方針同様に、教授会、専門職大学院委員会、学部長会等の学内審議を経て機関決定している。また、便覧やシラバスに明記することで学生に対して十分な周知を行うとともに、右方針はホームページでも公開し一般社会へも広く明らかにしている。

### 【カリキュラムポリシー】

本研究科の入学志望者は多様な背景をもち各専門知識の深度は大きく異なります。そのため本研究科のカリキュラムでは必修科目 5 科目を設け、MBA として必要な受講生の知識水準を合わせるように配慮されています。基礎的の共通知識は共通科目で学習します。専門領域には、マネジメント、マーケティング、ファイナンス、会計・税務、不動産、の専門 5 領域に関する科目があります。本研究科ではこれらの科目を、横断的に総合する体系として、ファミリービジ

ネス・クラスター科目群とスタートアップ・クラスター科目群を設定し、ファミリービジネス発展のための人材養成、事業承継者、新規事業や第二創業を含む起業家やイノベーションを担う人材養成、更には、アジアを中心としたグローバルな視点を備えてリーダーシップを発揮できるジェネラルマネージャーや税務マネジメント等各種ビジネスプロフェッショナルを養成できるように体系化されています。学生は、主としてこれら科目を、体系的に自主性をもって学習することが期待されています。各領域の観点からは、各科目は、理論科目とケースによる学習を行う科目、演習科目が組み合わせられて構成されています。

各科目の教員は、専門の研究者のほか、実践的知識を備えた企業経営者やアナリストなどの実務家を起用しています。授業の方法は、少人数教育、双方向・多方向、ケーススタディ、英語講義、海外研修、先端の実務家講師の講義、などの多様な形式によるプログラムを最も効率的かつ柔軟に組み合わせ履修できる体制を整備しています。修了には修士論文に相当する論文の提出およびその審査に合格することを要件としており、そのために履修生は各自の興味ある主題に対して徹底した討論と個別指導を通じて、単に論文作成能力だけでなく自主的な思考能力や分析能力を高めることが可能となります。このようなカリキュラムと指導を通じて博士後期課程への進学にも備えることが可能となります。また本研究科では進化を続けるビジネス、テクノロジーや学問に適応できるように卒業後も科目等履修制度と同窓会制度により、生涯学習と知識のリファインを続けていく体制を整備しています。

### 3. 科目編成

本研究科の科目は、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーに基づいてビジネスに関する実学を学ぶために(1)必修科目群、(2)共通科目群、(3)専門科目群、(4)論文演習の4つから構成されている。専門科目群には5つの領域を設け、プロフェッショナルな実務教育の実践を目指す専門職大学院として、個々のカリキュラム選択にはフレキシブルに対応できるように設置している。多種多様な授業科目の中から、専攻分野を狭めず広く学ぶ、あるいは特定の専門分野について深く、というように個人の指向・目的に応じ、体系的に学んでいくことが可能なように配慮している。また、科目横断のクラスター制度を導入し、ファミリービジネス、スタートアップのそれぞれのクラスター科目群を設定し、これらの目的に応じて総合的に学習できる場を提供している。

更に、専任教員である実務家教員以外にも、産業界から兼任講師、客員教授や特別招聘教授を積極的に招聘しビジネス事象の新しい動向を学生が学べるよう配慮している。カリキュラムの見直しは毎年、カリキュラム委員会、研究科執行部会、そして教授会で行っている。そのカリキュラムの適切性を検討する前提として、「先進性・総合性・実践性」の概念のもとに、産業界と学生のニーズの両方に対応するようカリキュラム委員会や教授会で議論を行い決定している。

#### (1) 必修科目群

2016年度よりMBAとしての最低限の能力・知識を習得することを目的として、必修科目群「マネジメント基礎論」「アカウンティング基礎論」「マーケティング基礎論」「ファイナンス基礎論」「グローバル・ビジネス・スタディ」を設置している。必修科目の履修により、専門科目を履修する上で必要となる基本的知識を修得するだけでなく、計量的、制度的・行動論的分析手法も修得することが可能である。幅広い知識をもったビジネスプロフェッショナルを育成するた

め、修了までに必修科目の5科目（10単位）を修得することを必要としている。

また、これらの科目は、春学期入学者、秋学期入学者に対応すべく、春学期・秋学期とも科目を開講し、学生の就学機会を確保している。

## (2) 共通科目群

企業経営や職業領域についての基礎知識を幅広く学ぶ共通科目群を設置している。これにより、学生個人の職業や目的にとらわれず、全員が広い分野において一定の知識を習得する機会を提供している。必修科目と合わせて限られた領域の専門知識にとらわれることなく、幅広い視野に立った企業経営や職業領域に関する基礎的知識及びスキルを習得することが可能となっている。

### 【参考：共通科目群】

ゲーム論と企業戦略	マクロ経済学
社会心理学	ミクロ経済学
租税法基礎	国際金融論
ビジネスのための基礎数学	English Communication in Global Business Settings
ビジネス・データ解析	日本経済と経営

## (3) 専門科目群

各職業領域における専門的な知識・スキルの高度化を図るだけでなく、将来の企業経営や業務に必要とされる新しい知識や技術を習得することを目的として設置されている。演習科目やケース・スタディの科目では、グループ討論や個別指導を通じて専門領域でのプロフェッショナルな意識を醸成しつつ、問題発見・解決能力を涵養する。これらを通して、自らの職業の専門領域に対する明確な問題意識を形成することが可能となる。専門科目群は以下の5つの領域から構成されている。また、各専門領域には、海外研修を含むグローバル・ビジネス研究を設置している。

### ①ファイナンス領域

コーポレート・ファイナンスや税務戦略の専門性をはじめとした企業ファイナンスの科目、アセットアロケーションや投資信託・年金分析や証券投資分析についての科目、金融リスクマネジメントやリスクファイナンスなどの銀行・保険関係、金融市場・金融商品などの知識、金融工学を基礎とした金融価格理論や派生商品や証券化に関する科目を設置している。

### ②マネジメント領域

起業家精神・企業倫理や、異文化関係を視野においた人的資源管理、状況に応じた組織変革・経営管理、新しい知識創造といったマネジメントに関する課題を既存の理論や発想から脱却し、ブレークスルーを行える実践的手法と思考法を身につけるための科目を設置している。また、エンタープライズ・リスクマネジメントなどリスク管理・内部統制・経営に関する科目、新しい価値創造源としての知的資本・無形資産・CSR経営に関する科目、進化に対応する企業戦略としてのリアルオプション論などを設置している。

### ③アカウントニング領域：

この領域では、国内外の基準に基づいたグローバル会計人の育成を目指している。会計基準の

国際化や金融・資本市場のグローバル化に対応した科目を設置して、新しい会計基準に基づいた企業評価の方法、外部投資家の意思決定問題や経営戦略遂行上の会計情報の活用、国際課税のあり方、グローバルな会計基準のあり方などを学ぶ。

#### ④マーケティング領域

急激に変化する企業環境に柔軟に対応しうる能力を備えたマーケティングの専門職業人養成を目指し、消費者の反応過程や態度変容の予測対応、企業間取引における管理、流通過程の全体像の把握能力、企業成長のための戦略マーケティング策定、eコマースの進展など実務に即した理論とスキルを学ぶ。

#### ⑤リアルエステート領域：

この領域では、不動産価値評価スキルや企業経営における不動産活用スキルの育成を目指している。不動産鑑定評価・不動産鑑定実務をはじめとする不動産価値評価、プロパティ・マネジメントに関連する科目、また企業の不動産の有効利用法や不動産が経営に与えるファイナンス・オプションや証券化、都市開発論などの科目が設置されている。不動産鑑定士やコンサルタント、不動産市場アナリスト、不動産ファンドや不動産投資信託のアレンジャーあるいは企業不動産マネージャーなどを目指すことができる。

各領域に設定されている科目の詳細は以下URL（本研究科ホームページ）を参照頂きたい。

<http://www.meiji.ac.jp/mbs/curriculum/syllabus.html>

#### (4) クラスタ科目群

各領域科目のうち、「ファミリービジネス」、「スタートアップビジネス」に関するクラスタ科目を設置している。前者は、ファミリービジネスの経営者、後継者などに必要とされる事業継承等の知識を習得するためにファミリービジネス、ベンチャーファイナンス等の科目を、後者については起業のために必要なスタートアップビジネス、アントレプレナーシップ等の科目を設置している。これらのクラスタには、将来税理士を志す学生も参加しており、従来にはなかった分野を横断して総合的に議論できる場を提供できている。

クラスタ科目群については、シラバス、ガイドブックを参照頂きたい。

#### (5) 英語による授業科目

本研究科ではビジネスの現場におけるコミュニケーション手段としての英語力の向上及びグローバルな視野を持ったグローバル人材の育成に取り組んでおり、英語による授業科目を設置している。現在は、必修科目として「グローバル・ビジネス・スタディ」を開講しているほか、本学経営学研究科の英語科目も履修できる。科目数は全37科目で、ビジネスや起業経営だけでなく、英語でのビジネスプレゼンテーションスキルを習得する科目も開講している。

また、本学専門職大学院ガバナンス研究科の英語科目も10単位を上限に履修できる。ガバナンス研究科は、公共政策に関する専門職大学院であるが、日本人向けの日本語科目と新興国及び開発途上国を中心とした現職公務員の留学生を対象にした英語による科目を設置している。本研究科の学生に対して、これらの科目の履修を可能にすることでグローバルな公共政策の学習機会を得るのみならず、ビジネスの観点からも新興国及び開発途上国の現職公務員との人脈形成の貴重な機会を得る効果も期待する。

### (6) 論文演習

本研究科では学位取得のための修了要件の一つとして専門職成果報告書の作成と提出を求めている。論文は学術的な立場からのリサーチペーパーに限らず、業界や職場の問題についての調査分析、職業上あるいは将来必要となる技術についての分析、検証や業務への応用方法をまとめたものなど多様な形態を認めている。論文指導では、各々の興味ある問題に対して徹底した討論と個別指導を通して、単に論文作成能力だけでなく、思考方法や分析能力を高めることを目指している。論文審査については、「グローバル・ビジネス研究科 専門職成果報告書審査内規」に従い、厳正に審査されるとともに、その審査基準は、2年次に学生へ頒布する「修士学位(専門職)請求論文作成・提出要領」やグローバル・ビジネス研究科便覧の「修士学位(専門職)請求論文について」で明示されている。

なお、博士後期課程へ進学希望の学生には、あらかじめ指導教員に申し出させ、博士後期課程進学に対応した指導を行っている。

### (7) 履修モデル・履修指導

本研究科の学生は主として有職社会人であるため、学生の年齢、所属企業によって専門的な経験・知識水準は大きく異なる。また、入学前に推薦課題図書リストを送付し、入学後の授業が効果的なものになるよう備えさせている。加えて、2年間の限られた時間を使って、効率的な学習が可能となるよう入学前に専任教員と1対1で個別の履修指導を行っている。この個別履修指導は、毎年、入学前の3月下旬(春学期入学者)および9月中旬(秋学期入学者)に指導日を設定し、入学予定者が希望する専任教員と面談できる機会を設けている。

## 3. 科目等履修生制度

社会一般の生涯学習の推進を図ることを目的とし、本研究科では科目等履修生を募集している。制度の詳細は、項目1「2. 本研究科の特色」で述べたとおりである。

なお、本研究科の科目等履修人数は以下の通り推移している。

特に修了生の科目履修生数増加は顕著で、継続的な知識のブラッシュアップに励んでいることがわかる。

年度	一般履修者数	修了生履修者数	合計
2009年度	7人	8人	15人
2010年度	3人	8人	15人
2011年度	6人	22人	28人
2012年度	6人	15人	21人
2013年度	10人	21人	31人
2014年度	6人	26人	32人
2015年度	27人	18人	45人
2016年度	19人	29人	48人

#### 4. カリキュラムの見直し

現代経営の専門領域を広くかつ深く学ぶことができるよう「先進性と総合性」をもつカリキュラムを充実させるべく、毎年、カリキュラムの改善に取り組んでいる。

具体的には、毎月の教授会前に定期的にかリキュラム委員会を開催している。

当該委員会では受講生の推移を基に科目の改廃を検討するほか、授業評価アンケートによる学生の要望や社会情勢を勘案した授業計画の検討がされている。

上述した必修科目の春学期・秋学期同一科目開講、履修推移科目設定や本学経営学研究科の英語科目履修、クラスター制度等の導入はカリキュラム委員会が中心となって進め、最終的には教授会で議決している。加えて、アドバイザリーボードからも意見聴取し、カリキュラムに反映させているように努めている。

#### 項目5：単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

<評価の視点>

2-5：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が1年間又は1学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に則して、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門職」第16条）〔L群〕

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕

2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

##### 1. 単位設定

単位の設定については、以下の専門職大学院学則によって定められており、本研究科はその規定に従っている。なお、2017年度より全学の講義時間の改変に伴い、本研究科では従来の授業基

本回数 15 回から平日 15 回（90 分授業）、土曜日 14 回（100 分授業）に改定している。

【明治大学専門職大学院学則】一部抜粋

（必要単位数等）

**第 25 条** 本専門職大学院の修了に必要な単位数は、30 単位以上とする。

- 2 各研究科の授業科目、単位数及び履修方法等については、別表 1 及び別表 1 の 2 のとおりとする。
- 3 各授業科目の単位数は、1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、次の基準により単位数を計算する。
  - (1) 講義及び演習については、15 時間から 30 時間までの範囲で各研究科が定める時間の授業をもって 1 単位とする。
  - (2) 実験、実習及び実技については、30 時間から 45 時間までの範囲で各研究科が定める時間の授業をもって 1 単位とする。
  - (3) 授業科目について、講義、演習、実験、実習又は実技のうち 2 以上の方法の併用により行う場合の単位数を計算するに当たっては、その組み合わせに応じ、前 2 号に規定する基準を考慮して各研究科が定める時間の授業をもって 1 単位とする。

2. 単位の認定

単位の認定については、以下の専門職大学学則に規定を設け、それに基づき認定している。個別授業科目の単位認定方法については、シラバスに明記して学生に周知している。

また、単位付与に関して研究科として一定の基準を設けるべく、2014 年度より単位付与の最低条件として 6 割以上の出席率を課すこととしている。

【明治大学専門職大学院学則】一部抜粋

（単位の授与）

**第 29 条** 本専門職大学院は、履修した授業科目の試験の成績及び当該授業への日常の取組みと成果を総合的に評価し、これに合格した場合には、所定の単位を与える。

3. 授業時間の設定・単位取得上限の設定

学生が学習するに十分な科目数を揃えるとともに、授業時間は月曜日～金曜日は、18時55分から22時までの2コマ、土曜日は9時から20時40分までの6コマを配置し、社会人学生が学習しやすく設定している。また、1年間の履修上限単位数は明治大学専門職大学院学則別表1において36単位と定めている。

【明治大学専門職大学院学則 別表1】一部抜粋

必要単位数・履修方法

- 1 修了に必要な単位数は、46単位とする。

- 2 論文演習Ⅰ・Ⅱによる専門職成果報告書の作成を行わなければならない。
- 3 履修登録は、学年の始めとする。
- 4 1年間に履修できる単位数の上限は、36単位とする。
- 5 基礎科目群から、6単位以上履修しなければならない。
- 6 指導教員が必要と認めた場合には、ガバナンス研究科の授業科目を10単位を上限に履修し、修得した単位を修了に必要な単位数に含めることができる。ただし、当該授業科目の担当教員の承認を得なければならない。
- 7 第26条、第27条及び第43条の規定に基づいて本専門職大学院の単位として認定を受けることのできる単位数は、10単位を限度とする。

#### 4. 修了要件

修了要件は上記の学則別表1に定められており、以下の情報を、シラバス、便覧等に明記し十分な周知を行っている。

- (1) 2年以上在学し、46単位以上を取得すること
  - (2) 指導教員による必要な専門職指導を受けた上で、専門職成果報告書を作成すること
  - (3) 必修科目群10単位を修得すること
  - (4) 指導教員を1年次の最後に決定し、「論文演習Ⅰ・Ⅱ」は2年次に履修し、単位を修得すること
- なお、本研究科では在学期間2年以上としており、原則として、在学期間の短縮制度は設定していない。

#### 5. 他大学院等で取得した単位の認定について

学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位については、10単位を限度とし、それを専門職大学院の単位として認定している（明治大学専門職大学院学則26～27条）。また、その認定においては、本研究科の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう留意し、教授会で当該科目について十分な審査をした上でを行っている。

#### 【明治大学専門職大学院学則】一部抜粋

（他の専門職大学院又は大学院における授業科目の履修等）

**第26条** 本専門職大学院は、教育上有益と認めるときは、当該研究科教授会の議を経て、学生が他の専門職大学院又は大学院において履修した授業科目について修得した単位を、課程修了の要件として定める単位数の2分の1に相当する単位の範囲で本専門職大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

2 前項の規定は、次に掲げる場合について準用する。

- (1) 学生が外国の大学院に留学した場合
- (2) 学生が外国の大学院が行う通信教育における授業科目を日本国内において履修した場合
- (3) 学生が外国の大学院の教育課程を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該教育課程にお

ける授業科目を日本国内において履修した場合

- (4) 学生が国際連合大学の教育課程における授業科目を履修した場合  
(入学前の既修得単位の認定)

**第27条** 本専門職大学院は、教育上有益と認めるときは、当該研究科教授会の議を経て、学生が本専門職大学院に入学する前に専門職大学院（本専門職大学院を含む。）又は大学院において履修した授業科目について修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む。）を、本専門職大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

- 2 前項の規定により認定することができる単位数は、本専門職大学院において修得した単位以外のものについては、前条により本専門職大学院において修得したものとみなすことができる単位数と合わせて、課程修了の要件として定める単位数の2分の1に相当する単位を超えないものとする。
- 3 前2項の規定により認定した単位は、本専門職大学院の課程修了に必要な単位数に算入することができる。

## 6. 学位

学位は、「経営管理修士（専門職）」（英語名：Master of Business Administration）を授与しており、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称を付している。

## 7. 在学期間の短縮

本研究科では、原則として、在学期間の短縮は認めていない。

## （2）教育方法等

### 項目6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

#### 1. 履修指導・学習相談

入学手続き完了時に「入学準備のための推薦課題図書」一覧を配布している。また、毎年3月に

年度シラバスをホームページに公開するとともに、3月末（春学期入学者）および9月中旬（秋学期入学者）に新入生履修指導を行っており、新入生は入学前に学習計画について個別履修指導を受けられる。個別履修指導は、入学前に専任教員と1対1で個別面談を行い、入学者の個々の経験や知識、入学目的を踏まえ、2年間の限られた時間を効率的に利用できるような学習計画を立てられるように指導している。また、入学時に入学者ガイダンス・懇親会を実施し、教職員による履修方法ならび大学内の各施設の利用法などについて説明をしている。同日に在学生の協力の下、在学生による履修相談会も設定しており、在学生の視点からの助言も受けられるよう配慮している。2年次以降の履修相談は、論文演習の指導教員が主に担当しているが、必要に応じて専攻主任が対応している。

オフィスアワーは、有職社会人を対象とした夜間大学院であるため、時間設定が事実上不可能なため特に設定していないが、各個別科目の学習相談や内容に関する質問は、学生が各担当教員と直接コンタクトをとって都度行われている。

また、事務室窓口でも常時相談に応じている。

## 2. インターンシップ

インターンシップについては、学生の大半が有職者であることを鑑み特に制度化していない。

### 項目7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。さらに、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合には、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

<評価の視点>

2-16：1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。（「専門職」第7条）〔L群〕

2-17：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用していること。（「専門職」第8条第1項）〔F群、L群〕

2-18：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第8条第2項）〔L群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第9条）〔L群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

## <現状の説明>

### 1. 授業方法

実践的かつ具体的なものとし、特に専門科目群においては演習やケース・スタディといった双方向の討論形式で行われる。多様な事例研究やケース・スタディと徹底した討論を通じて、理論と現実の関わりを理解するとともに、激動する社会・経済環境、企業環境のなかで積極的に問題を発見し、かつそれを解決していく能力を養う。また、ファイナンス、マーケティング領域の科目を中心に必要に応じて、教育効果を高めるために学内の PC ルームを利用してデータ処理技術やプログラミングなどを習得する機会を設けるなどの工夫をしている。加えて、多くの科目で学外の有識者を招聘してゲスト講義を行っている。

論文演習では自身の研究テーマについてより深い知識を身に付け、専門職成果報告書を執筆することを目的に、指導教員による個別指導が行われる。

### 2. 授業規模

2017 年度は、1 クラス当たりの平均履修者数は 12.2 人で概ね適正な規模で運営されている。各領域別の平均受講者数は以下の通りである。

万一、30 名を超え、教員が必要と判断した場合は、授業形式の変更や講義の分割等を実施する。

- 必修科目群 : 10.3 人
- ファイナンス領域 : 5.0 人
- リアルエステート領域 : 6.3 人
- マネジメント領域 : 13.5 人
- アカウンティング領域 : 14.2 人
- マーケティング領域 : 16.9 人
- ファミリービジネスクラスター懇談会 : 約 30 名
- スタートアップクラスター懇談会 : 約 30 名

### 3. グローバルな視点を持った教育科目構成

#### (1) 英語による科目の設置

グローバル化に対応するために必修科目として、「グローバル・ビジネス・スタディ」や共通科目である「English Communication in Global Business Settings」の他、専門科目群においても英語科目を開講し、グローバルな視野やコミュニケーション能力をもった人材養成を推進している。2017 年度は、本学経営学研究科との相乗科目も含めて、全 34 科目の英語科目を開講している。

#### (2) 海外研修科目の設置

先述のとおり、「グローバル・ビジネス研究Ⅰ～Ⅴ」では、海外の企業およびビジネススクールの協力のもと、短期の海外研修科目を実施している。

#### (3) 本学専門職大学院ガバナンス研究科の科目履修

2013 年度から、専門職大学院学則別表 1 を改め、他研究科の科目を履修できる制度を利用して、本研究科の学生が本学ガバナンス研究科の英語科目も履修できるようにした。ガバナンス研究科は、公共政策に関する研究科であるが、新興国及び開発途上国の現職公務員を中心とした留学生

を対象にした英語科目を多数提供しているため、これを本研究科の学生が受講・単位修得が可能となった。

#### 4. 遠隔授業、通信教育

本研究科では、双方向のコミュニケーションを重視した教育体制を敷いているため、遠隔授業や通信教育などは実施していない。

### 項目 8：授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F群〕

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。〔「専門職」第10条第1項〕〔F群、L群〕

2-24：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

<現状の説明>

#### 1. 授業時間割の構成

本研究科の多数の学生は有職者であることから、授業時間は月曜日～金曜日は18時55分から22時までの2コマ、土曜日は2017年度から大学の授業時間の変更に伴い、1コマ100分授業に移行したことにより、9時から21時40分までの6コマを基本としている。なお、平日に開講されているケース・スタディⅡ(マーケティング)、マネジメント・ゲーミフィケーション、ヘルスケア・マネジメントおよび土曜日に開講されているキャリア開発、マーケティング・リサーチ、マーケティング・データ解析、ケース・スタディⅠ(マーケティング)は科目の性質上2コマ連続のクォーター科目となっている。また、本研究科ではファイナンス、マーケティング、アカウントティング、マネジメント、リアルエステートの5領域別に科目群を配置しているが、各科目領域で、同じ曜日・時間帯に授業科目が集中しないよう時間割を可能な範囲で調整している。2015年度より、必修科目群「マネジメント基礎論」「アカウントティング基礎論」「マーケティング基礎論」「ファイナンス基礎論」「グローバル・ビジネス・スタディ」の5科目を設置し、基本的に同一科目を複数の教員により春・秋学期ごと複数回の開講し、すべての学生が修了までにマネジメントの主要な分野の基本はもれなく習得できるよう配慮されている。また、2015年度より「ファミリービジネス」および「スタートアップビジネス」に特化したクラスター概念を導入し、履修モデルを提示することで、本研究科に在籍する企業経営者や起業家、それらを目指す人が分野を横断して総合的に習得すべく科目を選択できるようクラスター科目群が設置され、さらに2017年度から対象科目が大幅に拡大され学生がこれらの科目を履修しやすいよう時間割の配慮がなされている。なお、専門職大学院内の協力関係としては、現在、本研究科とガバナンス研究科との間で5科目まで相互履修が認められている。

## 2. シラバス

シラバスは①授業の概要・目的、②授業内容、③履修上の注意・準備学習の内容、④教科書・参考書、⑤成績評価の方法から構成されており、履修前に学生が授業方針や内容を把握するのに必要十分な情報を記載している。授業内容については、15回の講義概略を理解できるように構成しており、当該科目担当教員によって毎年見直しを行っている。

授業は学生への授業評価アンケートに基づいて教授会でチェックしている。また、2017年度より教員間相互で授業の参観・評価が行われている。現在、アンケート結果および教員の相互評価からみる限り、授業はシラバスにしたがって適切に実施されていると判断される。授業アンケートについては、2016年度より、新しく5段階スコア+自由意見を全科目において実施するという方法を開始した。これにより、今後は、ILOsの項目の分析も含めて、計量的な授業評価アンケート分析が可能になり、PDCAサイクルによる評価と質的改善が行われるように努めている。また、毎年、春学期・秋学期の各学期末に全専任教員、特任教員が参加するFD委員会を開催し、授業評価アンケート内容および教員相互評価について確認を行っている。更に、専任・兼任教員懇談会においてシラバス通りの講義進行を再度徹底すると共に講義内容をやむを得ず変更する際にはその理由と変更後の講義内容を速やかに講義中に指示するように徹底している。

### 項目9：成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、成績評価は、学生に対して明示した基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを導入することが必要である。

<評価の視点>

2-25：成績評価の基準・方法を策定し、学生に対して明示していること。（「専門職」第10条第2項）〔F群、L群〕

2-26：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。（「専門職」第10条第2項）〔F群、L群〕

2-27：成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

<現状の説明>

#### 1. 単位認定

単位認定については明治大学専門職大学院学則に定めている。成績評価はSからFの5段階評価のGPA制度を導入し、それを便覧にも予め明記している。なお、単位付与に関して、研究科としての一定の基準を設けるべく、2014年度より単位付与の最低条件として6割以上の出席率を課している。

#### 【明治大学専門職大学院学則】

(単位の授与)

**第29条** 本専門職大学院は、履修した授業科目の試験の成績及び当該授業への日常の取組みと

成果を総合的に評価し、これに合格した場合には、所定の単位を与える。

(成績の表示)

**第30条** 学業成績は、次のとおりとし、S、A、B、Cを合格、Fを不合格とする。

学業成績 (点数)	S (100～90)	A (89～80)	B (79～70)	C (69～60)	F (59～0)
--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	-------------

個別の科目の成績評価、単位認定方法については、シラバスの「成績評価の方法」項目で採点方法を明記し、受講学生に周知を行っている。なお、本研究科では、優れた実務家養成の観点から授業科目をその内容に応じて講義科目だけでなく同一名称の演習科目を設置し、更に5つの科目領域ごとにケース・スタディ科目を設けている(領域によっては複数のケース・スタディを開講)。そのため、それぞれ授業形態に合わせて出席、レポート、期末試験等、評価基準は異なっている。また、専任教員、特任教員についてはFD委員会においてシラバスに基づく厳格な成績評価を行うよう周知徹底している。兼任講師に対しては、年一度の教員懇談会において同様に厳格な成績評価を行うよう求めている。ただし、各授業科目における採点基準は、有職者である社会人学生の多様なニーズから統一した基準は設定していないが、必修科目についてはS評価の上限割合を定めており、また、複数の教員が分担していることから評価基準を統一し、不公平が起きないように配慮している。また、ILOsを検討するなかで、本研究科では、成績評価の方法の分類を行った。その分類は、学期末レポートもしくは文献・考察レポート、個別試験、プレゼンテーション、グループ課題、修士論文である。

## 2. 成績照会

成績公開後から数週間に亘り、「成績照会」の期間を設け、学生からの成績評価に関する問い合わせを制度的に設けている。学生からの照会があった場合は、担当教員に通知し照会内容に対する適切な回答を要請している。

年度	照会件数	対応
2010年度	5件	内、成績変更2件
2011年度	2件	内、成績変更1件
2012年度	2件	内、成績変更1件
2013年度	5件	成績変更なし
2014年度	9件	内、成績変更3件
2015年度	5件	内、成績変更1件
2016年度	8件	内、成績変更2件

## 項目10：改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。

<評価の視点>

2-28：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施していること。（「専門職」第11条）〔F群、L群〕

2-29：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-31：固固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

#### 1. FD委員会

毎学期末において、学生に対し授業評価アンケートを行い、全専任教員、特任教員が参加するFD委員会においてその結果を確認・審議している。

FD委員会では、学生から提出された個別授業科目に対する回答をとりまとめ、委員会参加者全員でその内容を確認し、授業内容・方法について問題が生じていると判断される場合は、その改善方法について審議している。審議の結果、当該科目に改善すべき箇所が認められる場合には、次年度以降の授業に改善が反映されるよう要請している。兼任講師の場合も同様に、改善すべき箇所がある場合は、個別に改善の要請を行っている。

#### 2. 在外研究・特別研究制度

専任教員の教育研究の質を向上・改善するために、全学の制度である在外研究員や特別研究員制度を利用した研修を行っている。本研究科の場合、特に制度的な方策は講じていないが、夏期／春期休業期間などを利用して専門領域ごとにセミナーや特別講義を実施するほか、特別招聘教授が行う特別講義に参加するなどビジネスの最前線における動向や実態に触れる機会の提供を通じて在学生の知見の獲得に努めている。また、実務家教員についても在外研究や特別研究の制度を利用して内外の研究機関における研究教育実態の動向を理解するための方策を講じており、2013年度までに6名の専任教員（うち4名の実務家教員）が在外研究、特別研究の制度を利用している。

#### 【在外研究実績】

年度	期間	研究テーマ	渡航先
2009年度	2009/7/10～2009/10/10	国際租税戦略	米国, 英国, オランダ
	2009/4/1～2009/9/30	金融リスク評価モデルの研究	フランス

2010 年度	2010/6/21～2010/8/25	信用リスクのプライシングと取引システムの研究	米国
	2010/4/1～2010/9/30.	サービス・イノベーションの体系化	英国
2011 年度	なし		
2012 年度	2012/4/1～2012/9/30.	市場流動性に関する研究	英国, 中国
2013 年度	なし		
2014 年度	なし		
2015 年度	2015/9/1～2016/2/28	ウィズダム・リーダーシップの先端研究	米国
	2015/4/1～2016/3/31	非営利組織の評価と管理方法の国際比較研究	英国
2016 年度	2016/4/1～2016/9/30	ファミリービジネス企業の企業価値評価手法の研究	スペイン, イタリア

#### 【特別研究実績】

年度	期間	研究テーマ
2012 年度	2012/4/1～2013/3/31.	我が国ベンチャー企業の現状と活性化の課題
2013 年度	なし	
2014 年度	2014/4/1～2015/3/31	伝統文化における能力開発と創造性

### 3) 成果等

#### 項目 11：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：修学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

<現状の説明>

#### 1. 修了生の進路状況の把握

本研究科は社会人を主たる対象とした大学院であるため、入学時点で大半の学生は有職者である。一方、学部から直接進学してきた学生も一部在籍しているほか、入学時より有職者であったが、その後離職、転職等をする学生も当然いる。このことから、修了時には全ての学生を対象に進路先アンケートを取り、本学の所管部署（就職キャリア支援事務室）にてデータを集計している。集計結果は本学ホームページで公開するとともに、詳細なデータについては同室が冊子「就職概況-明大生の就職データブック」を作成し学内配布及び依頼に応じ民間企業等の外部依頼に応じて配布している。また、入学時点における在籍企業、職種などの情報を取得し、ガイドブックにおいてその情報を公開している。

【修了生進路アンケート様式】

進路記入欄		該当する記号全てに○をつけ、【 】内を記入・選択してください。	
A. 新卒採用として働く	} 裏面に詳細を記入してください。		
B. 在学中に就職・転職			
C. 入学時から継続勤務			
D. 自営業【家業を継ぐ・起業】			
I. 大学院進学		【学校名：	研究科：
II. 学士入学・編入学		【学校名：	学 部：
III. 海外留学		【国 名：	学校等：
IV. 専門学校・各種学校入学		【学校名：	
V. 試験受験【国家試験・公務員試験・教員試験】		【試験名・区分等：	
VI. 進学希望（大学院等受験予定）		【学校名・研究科等：	
VII. ポストドクター【期間：1年以上・1年未満】		【学校名・研究機関名：	
VIII. アルバイトなど（派遣・契約社員はAへ）		【詳細（勤務先名称等）：	
IX. 就職希望だが未定（就職活動継続）			
X. その他		【具体的内容：	

2. 教育効果の把握

本研究科では教員および修了生のネットワークである MBSN の総会を例年 11 月 3 日のグローバル・ビジネス研究科ホームカミングデーにあわせて定期的で開催しており、その会合などで個々の修了生の就業状況や所属する企業・団体における活動情報を個別に収集している。同ネットワークの総会および懇親会などでも、個別に就業先での業務内容およびその変化、企業内でのプロモーションの動向、転職している場合には転職先での活動内容などの情報を収集している。その際には、本研究科を修了した意義、MBA 教育を受けたことによるビジネスパーソンとしての能力や資質の向上への寄与度などについてヒアリングを行うように心がけている。また、修了者の視点から、本研究科の講義内容の改善ポイント、運営方法や各種の活動への助言を聞き、それらの情報をもとに意見交換を活発に行っている。この他、本研究科で主催する各科目領域における研究会、セミナー等にも多くの修了生が参加している。それらの研究会等での意見交換によって修了生の動向を把握するとともに本研究科の教育内容の改善のための情報収集に努めている。また、修了生の進路についても、修了時にアンケートを取り、継続して入学時と同じ職場に勤務しているもの、在学中に転職したもの、在学中に退職し資格取得に向けて継続して学ぶ予定のもの等の情報を得ている。しかし、これらの情報をいかに分析し、教育の改善に反映するかはこれからの検討課題である。

上記の方法で、修了生の個別意見を参考に、より効率的で効果的な教育プログラムに改善していくことが重要であると考えている。収集したこれらの情報は教授会におけるカリキュラム検討などに活用している。

なお、修了後、数年経った立場から様々な意見を聴取することで本研究科の運営に役立ただけではなく、来場した志願者に対しても本研究科の良い点と改善すべき点が明確になった。また、このシンポジウムをきっかけに修了生全員へ、改めて現況調査のアンケートを送付し、修了生データベースを作成した。メールアドレスも収集することができ、修了後も参加できるセミナーの情報等を定期的に配信している。

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

他大学院との差別化を図り、より質の高い教育を提供するために以下の点について改善していく。

#### ①カリキュラムの継続的な見直し

次に、これまでのカリキュラム構成は4月入学者向けに偏ったものであった。9月入学者にとっては、基礎科目が春学期に集中して開講されており入学後すぐに履修できない点や、指導教員の決定時期が4月入学者より半期早い点について、履修の選択肢が4月入学生より限られていた。2016年度より、9月入学者への対応と、知識の平均化のために大幅なカリキュラム変更を実施した。大きく分けて(1)必修科目群、(2)共通科目群、(3)専門科目群、(4)論文演習の4つから構成されている。

限られた領域の専門知識にとらわれることなく、幅広い視野に立った企業経営や職業領域に関する基礎的知識及びスキルを習得するために、必修科目群と共通科目群を設置した。

必修科目等の履修により、専門科目を履修する上で必要となる基本的知識を修得するだけでなく、計量的、制度的・行動論的な分析手法も修得することが可能となった。幅広い知識をもったビジネスプロフェッショナルを育成するため、修了までに必修科目の5科目(10単位)を修得することを必要とする。

##### 【必修科目(5科目)】

ファイナンス基礎論、マネジメント基礎論、アカウンティング基礎論、マーケティング基礎論、グローバル・ビジネス・スタディ(英語科目)

専門科目群については、各職業領域における専門的な知識・スキルの高度化を図るだけでなく、将来の企業経営や業務に必要とされる新しい知識や技術を修得することができるように科目を設置した。5つの領域を設け、プロフェッショナルな実務教育の実践を目指す専門職大学院として、個々のカリキュラム選択にはフレキシブルに対応が可能である。多種多様な授業科目の中から、専攻分野を狭めず広く学ぶ、あるいは特定の専門分野について深く、というように、個人の指向・目的に応じ、体系的に学んでいくことが可能なように配慮した。

演習科目やケース・スタディの科目では、グループ討論や個別指導を通じて専門領域でのプロフェッショナルな意識を醸成しつつ、問題発見、解決能力を養う。これらを通して、自らの職業の専門領域に対する明確な問題意識を形成することが可能となった。

#### ②論文指導体制の強化

これまでは2年次に決定する指導教員が中心となって論文指導を行ってきた。今後は学位の質をより高めるために、学生が論文審査委員の副査にも指導を仰げる体制を構築した。

#### ③入学前指導の強化

課題図書を提示するのみでは不十分であると考えている。

e-learningを活用し、入学前に経営学に基礎知識を学べる環境作りを検討している。

#### ④修了後の教育効果の把握

先述のとおり、2014年度より修了生データベースを作成した。今後も継続的にアンケートを行い、修了後も本研究科とのつながりを強化していく。そして、セミナーへの参加、科目等履修への出願を促し、より多くの修了生が継続的に本研究科で学べる体制をつくり、授業内外で意見聴取する環境をつくる。

## (2) 改善のためのプラン

### ①カリキュラムの継続的な見直し

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】の「2. 改善のためのプラン」で述べたとおり。

9月入学者向けカリキュラムについては、カリキュラム委員会で検討していく。

### ②入学前指導の強化

本学にはユビキタス教育事務室が所有する講義収録スタジオがある。経営学に関する基礎知識を習得するための講座を収録し、入学予定者を対象に配信したい。課題図書とあわせて活用することで、十分な効果が期待できる。

### ④ 修了後の教育効果の把握

毎年実施するシンポジウムの修了生向け案内にはアンケートを同封し、データベースのアップデートを図る。また、本研究科が努力しているカリキュラム変更については随時情報提供を行い、科目等履修生として学びなおせる環境を整備する。

## 3 教員・教員組織

### 項目 12：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命 (mission)、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<評価の視点>

3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第53号」第1条第1項）〔F群、L群〕

3-2：専任教員は、1専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「専門職」第5条第2項、「告示第53号」第1条第5項）〔L群〕

3-3：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第53号」第1条第6項）〔L群〕

3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。（「専門職」第5条）〔F群、L群〕

1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者

2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者

3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

3-5：専任教員のうち実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第53号」第2条第1項）〔L群〕

3-6：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F群〕

3-7：専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね3割以上であること。（「告示第53号」第2条第1項、第2項）〔L群〕

3-8：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F群〕

3-9：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置している

こと。〔F群〕

3-10：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。

〔F群〕

3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F群〕

3-12：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕

3-13：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F群〕

3-14：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A群〕

## <現状の説明>

### 1. 専任教員の構成

本研究科は収容定員 160 名に対し 16 人の専任教員（内、助教 1 名、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。また、専任教員 16 名の内、3 割以上にあたる 8 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。なお、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ずる著作等のうち、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研究科人事委員会、研究科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。

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いない。年齢は 40 代から 60 代まで幅広く分布し、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、中小企業経営者、米系監査法人、国税局長、税理士、民間企業役員、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、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。兼任・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、後述の項目 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。

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、その種類は以下の 3 通りある。

- (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
- (2) 本大学専門職大学院の実務家教員として、一定期間、専任として、又は専任とみなして教育・研究活動に従事する特任教授、特任准教授及び特任講師
- (3) 本大学の研究・知財戦略機構若しくは国際連携機構又は本大学が必要と認めた機関（以下これらを「機構等」という。）に所属し、一定期間、専任として機構等の事業目的に沿った活動に従事する特任教授、特任准教授及び特任講師

そのうち、本研究科で任用している特任教員は全て(1)に該当し、専任教員と同等の教育・研究活動を行っている。

また、教員任用の特色として、グローバル人材養成を目的に、英語を用いた科目を担当する外国人教員を任用し、英語による専門教育を通じたコミュニケーション能力の涵養に努めているほか、2014年度においては、女性の専任教員を任用し、性別のバランスへの配慮策に取り組み始めている。

以上、専任教員、特任教員については、本研究科の目的に合致し、その特色を伸長できるような有能な専任教員をバランス良く任用している。

## 2. 専任教員の配置

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。必修科目においては、開講6科目中5科目を専任教員が担当しているほか、学生の論文指導も専任教員が担当し、随時相談できる体制をとっている。

## 3. 兼任講師

兼任教員が担当する科目については、前述同様、本学教員任用基準に基づいて厳格に審査を行い、科目それぞれに適切な教員を配置している。特に、本研究科の人材育成の目的に即して、より実践的な科目においてはビジネス最前線で活躍している教員あるいはグローバル企業などで活躍している教員を採用することで、受講生に対する教育効果を高めるような措置を講じている。

### 項目 13 : 教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-15: 教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。〔F群〕

3-16: 教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

<現状の説明>

#### 1. 概要

教員人事については本学の基準によって、教員組織編制の基本方針が定められており、その内容は本学を取り巻く環境の分析から、本学が進める方向性や戦略に始まり、それに伴う教員任用計画や人員規模、募集方法や留意事項等で構成されている。それらの方針や基準に沿って、本研究科においても教員の募集・任免・昇格についての運用がなされている。また、専任教員、特任教員、客員教員の新規採用については、前年度において任用計画書を各学部・研究科が策定し、それに対して大学全体で十分な審査を行った上で、次年度の採用枠の承認を行う手順となっており、必要性を精査しつつ計画的な募集・採用活動を行うための制度が整っている。また、本研究科では講義内容の充実を図る運用の一環として、外部講師を必要に応じて招聘できる制度があり、

これによって教育効果を上げている。

## 2. 全学的な規程

本学における教員任用規程や昇格審査基準は、本学全体で定められており、専任教員、特任教員、客員教員、兼任教員から構成される本学教員全てに対し適用されている。本研究科もその基準に沿って任免及び昇格手続きを行うことで、担当教員と科目の適合性の審査も含め、適切に行っている。また、研究科で承認された人事案件は、専任教員、特任教員、客員教員は専門職大学院、学部長会を経て常勤理事会または理事会まで、兼任教員は学部長会承認後、教務理事が決裁するといった組織決定がなされており、本規程や基準の適合性はその過程で十分に審査されている。

### (1) 任用規程

2006年2月1日に以下のとおり制定され、教員の種別、募集方法、審査方法等教員任用に関する全ての事柄を定めている。

#### 【明治大学教員任用規定】一部抜粋

##### (審査委員会の設置)

第6条 学部長等は、教員を任用しようとするときは、当該学部等の機関内に審査委員会を設置し、候補者ごとに審査委員を定めて、審査を行うものとする。

2 審査委員会は、候補者の資格、適性、担当授業科目等との適合性、教育能力、業績等について審査し、学部長等に審査報告書を提出する。

3 審査委員会において必要があると認めた場合には、学部長等の同意を得て、学内外の専門家の意見を求め、又は会議に出席させることができる。

4 学部長等は、審査委員会の設置及び運営に関する事項について、当該教授会又は当該機関の運営をつかさどる委員会等（以下「教授会等」という。）の議を経て、あらかじめこれを定めるものとする。

5 審査委員会は、審査過程の客観性及び透明性を高めるように努めなければならない。

##### (昇格審査)

第10条 第6条及び第8条（第2項ただし書を除く。）の規定は、教員（客員教授、客員准教授、客員講師、特別招聘教授、兼任講師、助教及び助手を除く。）の昇格について準用する。この場合において、第6条第1項中「教員を任用しようとする」とあるのは「教員の昇格を行う」と、第8条第1項中「任用」とあるのは「昇格」と読み替えるものとする。

#### 第3章 専任教授、専任准教授、専任講師、助教及び助手の資格等

##### (専任教授の資格)

第11条 専任教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、教育研究上の能力があると認められる者とする。

(1) 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績があると認められる者

(2) 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者

(3) 大学（他の大学及び外国におけるこれらに相当する機関を含む。以下同じ。）において教授の経歴のある者

(4) 大学において5年以上の准教授の経歴を有し、かつ、教育研究上の業績があると認められる者

(5) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

(専任准教授の資格)

第12条 専任准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、教育研究上の能力があると認められる者とする。

(1) 前条に規定する専任教授となることのできる者

(2) 大学において准教授又は3年以上の専任講師若しくは助教の経歴を有し、かつ、教育研究上の業績があると認められる者

(3) 大学又はこれに準ずる研究所、試験所、調査所等で、本大学の定める授業科目に関連する業務に相当期間従事した経歴を有し、かつ、研究上の業績があると認められる者

(4) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

## (2) 教員の任用及び昇格基準

2011年度に教員の任用及び昇格について全学的な基準が審議・決定され、2012年度より本研究科もそれに沿った任用及び昇格手続きを行っている。また、研究科で承認された昇格案件は専門職大学院委員会、学部長会を経て常勤理事会で承認するといった組織決定がなされている。

### 【学部長会における教員の任用及び昇格審査基準】 一部抜粋

#### I 審査基準, 1 任用審査【専任(助手を除く)・特任・客員・兼任】

##### (1) 審査対象者

各任用資格について、以下に掲げる本数の研究上の業績として発表された著書、学術論文及びそれに準ずる著作等を有する者について審査する。なお、大学院博士後期課程を担当する者については、原則として、博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者を審査の対象とする。

- ① 教授 13本以上
- ② 准教授 8本以上
- ③ 講師 3本以上
- ④ 助教 2本以上

##### (2) 審査対象業績

各任用資格について、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、学術論文及びそれに準ずる著作等のうち、以下に掲げる本数の業績について審査する。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。

- ① 教授・准教授 5本以上(うち著書又は査読付の学術論文を2本以上)
- ② 講師 3本以上(うち著書又は査読付の学術論文を1本以上)
- ③ 助教 2本以上(うち著書又は査読付の学術論文を1本以上)

## (2) 昇格審査

### (1) 審査対象者

各推薦資格について、以下に該当する者について審査する。

#### ① 教授

本学における准教授の経歴を5年以上有している者

#### ② 准教授

本学における講師の経歴を3年以上有している者

### (2) 審査対象業績

本学における現資格在任中に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、学術論文及びそれに準ずる著作等のうち、5本以上（うち著書又は学外の学術誌等に発表した査読付の学術論文を2本以上含む）について審査する。また、研究上の業績に加え、教育上の実績及び職務上の実績についても評価し、判定する。

### (3) 現資格の在任期間の短縮及び審査対象業績の一部免除

本学における現資格の在任期間を短縮しての昇格審査及び審査の対象とする業績の本数を一部免除しての昇格審査については、任用時の審査報告書の特記事項欄にその旨の記載がある者に限り認める。なお、昇格審査報告書の特記事項欄にはそれを受けての昇格審査であることを記載する。

## II 審査の対象となる研究上の業績の取り扱い

### 1 審査の対象となる著書及び学術論文に準ずる著作等

#### (1) 翻訳

#### (2) 辞書

#### (3) 研究報告（公開されたものに限る）

#### (4) 学術的価値が認められる特許

#### (5) 各審査機関が著書及び学術論文に準ずると判断した専門的著作物及び作品等

### 2 実務の経験及び能力を評価して任用する教員の業績の取り扱い

実務の経験及び能力を評価して任用する教員の任用審査については、研究上の業績の一部に代えて、次の業績を審査の対象とすることができる。なお、特別招聘教授、法科大学院において法律に基づき国から派遣される教員及び法律実務基礎科目を担当する兼任講師並びに専門職大学院の兼任講師については、研究上の業績の全てに代えて、次の業績を審査の対象とすることができる。

#### (1) 担当科目・専門分野に関連する職歴

#### (2) 担当科目・専門分野に関連する実務経験

#### (3) 担当科目・専門分野に関連する職務上の業績

以上のように大学全体において教員の任用規程及び審査基準等が厳格に定められ、全ての教員人事は厳格にその適合性が審査されるとともに、透明性のある手続きが遵守されている。

### 3. 本研究科における任用審査

本研究科においては、前述の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。審査委員は教授会で選出され、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及び実務経験を踏まえ、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審査されるよう、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を念頭に任用を行っている。

審査報告書は研究科人事委員会、研究科教授会へ提出・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. 本研究科における昇格審査

教員の昇格についても、全学的な昇格基準を満たすことは当然として、経営系専門職大学院における教員昇格審査にあい相応しい基準を「グローバル・ビジネス研究科昇格内規」として別途制定している。審査方法は、教員任用と同様に、昇格審査のための審査委員会を設置(主査1名、副査2名)し審査報告書を作成し、その適格性について審議している。

#### 【明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任准教授の教授昇格に関する内規】

本内規は、明治大学グローバル・ビジネス研究科の専任准教授の教授昇格に関する基準・審査にかかわるものである。教授昇格人事の基本的な考え方は、グローバル・ビジネス研究科が、専門職大学院としての設立目的と理念に沿う形で発展するように、准教授を評価し、人事的対応をし、自らの発展を促進することである。以下の条文はこの視点に沿って理解されるものとする。

第1条 教授昇格の資格は、明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科において5年以上の准教授の経歴を有し、かつ、教育研究上の業績があると認められる者とする。

2. ただし、准教授の採用時において、業績や実務経験を考慮して、教授昇格までの期間を条件付けた場合、5年未満での昇格も可能とする。

第2条 教授昇格の審査においては、学術教員か実務家教員かを区別する。その判定は採用時の判定に依拠するものとする。

第3条 学術教員の教授昇格の審査は、当該候補者作成の業績書に記載する著書、学術論文、翻訳書等のうち、現職格期間中に発表した5点以上の研究業績を審査の対象とする。

2 実務家教員の昇格を行う場合には、前項の研究業績の全部又は一部に代えて教育研究上の業績を審査の対象とすることができる。

第4条 投票は専任教授のみによる投票とし、3分の2以上の専任教授が出席し、過半数の賛成をもって、昇格の承認とする。海外出張等やむをえない理由で欠席する教授についての

委任状は、出席人数の母数に組み入れることができるものとする。

#### 【明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任講師の准教授昇格に関する内規】

(趣旨)

第1条 この内規は、「教員任用内規」第10条及び第12条に基づき明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科の専任講師の准教授昇格に関する基準・審査にかかわるものである。

(定義)

第2条 教授昇格人事の基本的な考え方は、本研究科が、専門職大学院としての設立目的と理念に沿う形で発展するように、専任講師を評価し、人事的対応をし、自らの発展を促進することである。

(昇格資格)

第3条 准教授昇格の資格は、明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科において、3年以上の専任講師の経歴を有し、かつ、教育研究上の行跡があると認められる者。

2 ただし、専任講師の採用時において、業績や実務経験を考慮して、准教授昇格までの期間について条件を付けた場合、5年未満での昇格も可能とする。

(審査)

第4条 教授昇格の審査において、研究者教員か実務家教員かを区別して行う。その判定は、任用時の判定に依拠するものとする。

2 研究者教員の准教授昇格の審査は、当該候補者作成の業績書に記載する著書、学術論文、翻訳書等のうち、現職格期間中に発表した3点以上の研究業績を審査の対象とする。

3 実務家教員の昇格については、前項の研究業績の全部又は一部に代えて教育研究上の行跡を審査の対象とすることができる。

(昇格の推薦の承認)

第5条 昇格に関する投票は専任教授のみによるものとし、3分の2以上の専任教員が出席し、過半数の賛成をもって、昇格の承認とする。

2 海外出張等やむをえない理由で欠席する専任教員についての委任状は、出席人数の母数に組み入れることができるものとする。

(内規の改廃)

第6条 この内規を改廃しようとするときは、教授会の議を経なければならない。

#### 項目14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔F群〕

#### <現状の説明>

##### 1. 専任教員の教育、研究、社会活動、組織内運営等への貢献の評価

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。

### 【3 教員・教員組織の点検・評価】

#### (1) 検討及び改善が必要な点

2004年の研究科開設以来、ニーズの高いマネジメント領域やマーケティング領域、アカウントティング領域において、専任教員、特任教員、客員教員を積極的に採用してきており、プロフェッショナルを育成するために有効な任用であったと確信している。今後も時代背景などを考慮に入れ、また、他大学院との差別化も意識したカリキュラムづくりのために、継続して優れた教員の任用に努めていく。

本研究科の教員組織としての課題は、専門職大学院の教員が社会人学生の厳しい評価と要求に対処するため、多大な負担を強いられていることである。社会の変化に対応した実務的調査や学生のニーズに対応するために時間をとられ、研究の推進が阻害されることも少なくない。今後、教育の質を確保し、教員の研究環境を確保するためにも教員の負担軽減が課題と考えている。

#### (2) 改善のためのプラン

教育と研究のバランスを確保し、更なる教育研究の質を向上させるために、以下のような方策を取る。

##### (1) 教員の研究機会の増加

上述の研究制度を活用するほか、EFMDやAAPBSなどの国際機関が催す定例会に参加し、国内外問わず様々なビジネススクールと情報交換を行い、研究科運営に役立てていく必要があり、実行している。予算面でも、寄付金の活用など、どのような状況下でも多角的に展開できるように工夫していく施策を恒常化させる必要がある。

また定期的にアドバイザーボードを実施することで、産業界からの意見を教育に反映させることも必要である。

##### (2) 教員構成

教員の退職に伴う後任人事については、年齢や性別のほか、特に現代の社会情勢にあった科目を提供できるよう研究専門分野を考慮した任用を行う必要があると考えている。

## 4 学生の受け入れ

### 項目 15： 学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

#### <評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第172条の2）

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。

4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。

4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。

4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。

4-7：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。（「大学院」第10条第3項）

4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。

#### <現状の説明>

##### 1. 学生の受け入れ方針

本研究科のアドミッションポリシーは、以下のように「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。また、ガイドブックやホームページでは、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。

#### 【アドミッションポリシー】

##### ○受験生に求められる資質

本研究科は、ビジネスソリューションや戦略的経営能力を高め、専門的な知識と広い視野を備えた人材を育成することを目指しています。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ます。各分野に関連する特別の知識や技能の有無、及び勤務経験の有無は必要条件ではありませんが、経営

実務に役立つ人材を育成していくため、ビジネスやマネジメントに対する強い問題意識をもつことと、志望理由やキャリアプランが明確であることが求められています。

#### ○対象とされる受験生

大学卒業者、ないし卒業見込みの者、もしくはそれと同等以上の学力を有していると本研究科が認めた者を対象とします。例えば、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目指す人びとです。

#### ○教育の方法

本研究科は、専門性に関わる技術、知識はもちろんのこと、それを利用するイノベーティブな思考法を育む点に焦点を当てた、事例研究（ケース・スタディ）や教員と学生が一体となって取り組む課題発表、問題演習などを、専門科目に組み込んであります。さらに、ファミリービジネス・クラスターとスタートアップクラスターの導入により、ミッションとカリキュラムポリシーに基づく人材養成を目的とした体系的なカリキュラムを提供します。実践的に専門科目に関連するビジネス専門性を高めるために、多くの豊富な経験をもつ実務家教員や、基礎技術のエキスパート、コンサルタントを配置します。また、多様なチャンネルにより、国際的な視野を広げ、学生の学習意欲を高めます。

#### ○入学試験における留意点

入学試験は書類審査と面接によって行われます。それに先立ち、志望動機や学習目的、必要とする専門性を記した説明文（「入学志願書・学習計画書」）の提出が求められます。面接においては、本研究科の目指すところを基本にしながら、内容の表現力や論理の明確さなどの視点が重視されます。

## 2. オープンキャンパス

年2回、オープンキャンパスを開催し、研究科の概要説明に加え、入試説明会では、研究科長より本研究科の概要を説明し、在学生による座談会、5つの専門領域別に専任教員による個別相談会を実施しており、社会人の勉学意欲を高めるための詳しい情報を開示して研究科の紹介を行っている。また、オープンキャンパス開催から1週間は専任教員による授業公開も行い、志願者が入学前に授業を見学できる制度を設けている。ホームページでは、カリキュラムやシラバス、教員の詳しい紹介、年間スケジュール等の勉学に関連する情報に加え、入学に必要な費用や奨学金等紹介等、受験者が事前に知りたいと思う情報を公開している。

## 3. 学外のビジネススクール説明会

2012年度より、主に進学希望者を対象とした学外のビジネススクール説明会にも積極的に参加

している。2013年度より日経BIZアカデミーMBA EXPO（7月、11月）やMBAチャレンジサポート（2014年1月、5月、12月）に参加し、2016年度は学外機関との共催での模擬授業や個別ブースでの相談会を行うことで、より多くの進学希望者に対して情報提供を行うことができた。

#### 4. 学生の選抜方法

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合否を決定している。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、志願者の専門的な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。

#### 5. 入学定員の管理

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た上で、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。

#### 6. 受け入れ学生の対象

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。

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。また、入試日程なども社会の状況に合わせて調整を行っている。

### <現状の説明>

#### 1. 入学者選抜方法

書類による事前審査と面接によって入学者を選抜している。入試当日には試験本部を設置し、専任教員と専門職大学院事務室の専任職員によって、入学試験が適切かつ公正に実施されるよう管理監督を行っている。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を行い、最終的な合否判定は教授会において審議・決定している。

なお、本研究科において、近年増加傾向にある留学生の出願対応としては、日本語能力検定1級または日本留学試験日本語250点以上を確認することに加えて、面接試験時に独自の試問方法を実施することで日本語習熟度の確認を行っている。

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。

## 【4 学生の受け入れ点検・評価】

### 1. 検討及び改善が必要な点

本研究科は「ファミリービジネス」「スタートアップビジネス」「グローバル化」をキーワードにカリキュラムの大幅変更を実施した。この本学ならではの特色あるカリキュラムを効果的に社会へ周知する手法を検討し、ニーズに応じていく必要がある。また、同分野における研究も推進していく必要がある。

### 2. 改善のためのプラン

ガイドブックの内容を大きく見直すほか、定期的に説明会・相談会を開催し、志願者の生の声を聞く必要がある。また、本学校友向けへのアプローチも重要で、月刊誌「明大広報」に開催したシンポジウムなどの情報を提供し、興味をもってもらえるよう工夫を続けていく。

## 5 学生支援

### 項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知を図ることが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1: 学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。

5-2: 各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。

5-3: 奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。

5-4: 障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。

5-5: 留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。

5-6: 学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。

5-7: 学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。

5-8: 固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか。

<現状の説明>

### 1. 学生生活に関する相談・支援体制

本学では学生支援全般を所掌する事務組織（学生支援部）を中心として、学生生活相談、診療所管理運営、奨学金、学生の社会貢献活動支援等を行っている。具体的な学生相談支援体制としては各キャンパスに学生相談室が設けられ、各学部や大学院から選出された教員相談員、臨床心理士、精神科医、弁護士からなる相談員とインテーカー（初回面談を行う職員）が対応にあたっ

ている。本研究科の学生が主に利用する駿河台キャンパスでは大学会館 2 階に所在し、平日（9：30～17：30）と土曜日（8：30～12：00）に開室し、相談は無料で、学生本人だけでなく家族や友人の同席も認めている。また、相談に関する来室や相談内容については、本学の個人情報保護方針によって守秘義務が固く守られている。なお、本研究科の学生は有職社会人であるため、平日の開室時間には利用することが難しいが、土曜日の午前中は利用可能であり、また開設時間外でも事前に相談を受ければ相談員のスケジュールを調整し相談を受け付ける等、臨機応変に対応している。

研究科としては、入学時の新入生ガイダンスにおいて、学生相談室の案内をするとともに学生生活全般にわたる相談を受け付けている。また、主な学生は有職社会人であることを鑑み、時間を定めたオフィスアワーを設けることはしていないが、専任教員のメールアドレスを公開し、指導教員のみならず、専任教員全体として学生からの相談を受け付け、適宜必要な対応を行っている。また、日本の生活環境に早く適応し学業に専念する学習環境を整える必要がある留学生に対しては、駿河台キャンパスを含む本学 3 地区それぞれに国際教育事務室が所管する国際交流ラウンジが開設され、ティーチングアシスタントが留学生を対象とした日本語の学習支援を行う等、大学全体で留学生の学生生活支援を行っている。

## 2. 学生の健康管理

大学全体の施設として学内診療所（医師が常駐し、診療・健康診断・健康相談が受けられる）及び上述の学生相談室が設置されており、心身ともに健康な学生生活を送るための設備とスタッフが配置されている。なお、学内診療所の開設時間は平日 9 時半から 16 時半、土曜日は看護師による対応のみとなっているため、有職社会人である本研究科の学生が同診療所を利用することは時間的に難しいのが現状であるが、本学は全国主要都市の医療機関と特別に医療契約を結んでおり、本研究科の学生も最寄りの提携医療機関で医療サービスを受けられるようになっている。また、本研究科の授業が行われる平日夜間や土曜日において、学生に緊急の医療処置を要する事態が発生した場合は、教職員が周辺の医療機関に連絡し搬送する等、必要な対応を取っている。

なお、毎年春に無料の定期健康診断（検査項目：視力、検尿、胸部 X 線、身長、体重、内科診療、血圧、問診）を学内で行っており、学生の健康維持と疾病の早期発見に大学全体として努めている。

## 3. ハラスメント対策

大学全体の規程として、「明治大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」及び「キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」が設けられており、この規程に基づき、キャンパス・ハラスメント相談室が設置されている。入学ガイダンスの際に、キャンパス・ハラスメント相談室作成の「ハラスメントのないキャンパスへ」というパンフレットを学生に配布し、説明するとともに、関連ポスターを学内に掲示して、規程およびキャンパス・ハラスメント相談室の周知徹底を図っている。なお、学生は相談したい内容を相談申込票に記入して、事前申し込みを行うとともに、相談受付側の守秘義務は徹底されている。

## 4. 奨学金

本研究科独自の給費及び貸費奨学金制度に加え、明治大学校友会からの寄付金を原資とした「明

治大学校友会奨学金」，みずほ証券からの寄付金を原資とした「みずほ証券奨励賞」も含め，多数の奨学金制度を設け，学生の経済的支援と学生の勉学意欲向上を図った。

グローバル・ビジネス研究科給費奨学金は 2008 年度までは 5 名に支給していたが，2009 年度予算において 650 万円増額することで，それ以降は毎年 15 名の学生に給費奨学金を支給し，学生の経済的支援と学生の勉学意欲向上を更に高める取り組みを行っている。

なお，2013 年度より，2 年次の継続給付条件である GPA を 3.0 から 3.2 に引き上げ，より優秀な学生に奨学金が給付されるよう改善した。

さらに，独立行政法人日本学生支援機構が行う奨学金（第一種奨学金（無利子貸与：卒業後無利子返還。最長 20 年以内）及び第二種奨学金（2014 年 4 月実績年率：固定型約 0.89%，利率見直型 0.20%）の事務代行手続きも本学で行うことで，学生に対する事務手続き負担の軽減も図るとともに，各種奨学金は成績優秀者へ優先的に支給することで，勉学のインセンティブを向上させる一助にしている。

#### (1) 奨学金の種類と概要

奨学金名称	金額	支給対象期間	申込時期	選考（推薦）基準
グローバル・ビジネス研究科給費奨学金	最大年間授業料の 2 分の 1 相当額 (65 万円)	最短修業年限（第 1～4 学期）	入学手続時	初回：入試成績 継続：第 1～2 学期の成績
グローバル・ビジネス研究科給費奨学金（在学学生）	原資額を踏まえ教授会にて都度審議決定	—（単発）	—（不要）	1 年次：第 1 学期の成績 2 年次：第 2～3 学期の成績
グローバル・ビジネス研究科貸費奨学金	最大年間授業料の 2 分の 1 相当額 (65 万円)	最短修業年限（第 1～4 学期）	入学後の毎年度始め。	1 年目：入試成績 2 年目：第 1～2 学期の成績
みずほ証券奨励賞	寄付金額による（2016 年度実績は 10 万円）	—（単発）	—（不要）	2 年次：1 年次の成績

#### (2) グローバル・ビジネス研究科給費奨学金（在学学生）

本奨学金は 2011 年度より本学で制度可され，継続給費対象外となった奨学金を，研究科が別に推薦する学生へ支給することができるようにしたものの。これにより，継続基準を満たさなかった学生の奨学金を，別の学生（成績優秀者等）に給付することが可能となり，より柔軟な奨学金の運用を可能にしている。

#### 5. 専門実践教育訓練給付金制度

本研究科は厚生労働大臣より、労働者の中・長期的なキャリアアップ支援を行っている講座として、専門実践教育訓練講座の指定を受けている。2015年度入学者より対象となり、本人が入学前にハローワークへ所定の申請を行い、対象であれば、2年間と修了後の合計で最大96万円の給付金を受け取ることができる。

#### 6. リバティアカデミー語学講座助成制度

本学リバティアカデミーの語学講座の本研究科学生の受講に対し、2013年度後期から受講料助成制度を開始した。出席率7割を超えて講座を終了した学生に対して、最大で受講料の8割を負担する。

#### 7. 障がい者、留学生、社会人学生受け入れ等への支援

本研究科は専門職大学院であり、主な学生は有職社会人である。よって、全ての授業は平日夜間（18時55分から22時）及び土曜日（9時00分から21時10分）に開講しており、有職社会人が働きながら学ぶことのできる授業環境を整えている。また、専門職大学院事務室の開設時間も平日は15時00分から21時00分、土曜日は12時30分から18時00分と、授業のみならず事務手続きや各種問合せに等における学生の利便性を十分に考慮し設定している。

障がい者の受入については、大学全体の方針によって、大学全体のバリアフリー化の方針に基づいて施設・設備が整備されており、本研究科が主に授業を行うアカデミーコモンは、2004年に竣工した本学最新の教育・研究用施設のひとつとして、完全にバリアフリー化されている。2010年度は身体に障がいのある者を実際に1名受け入れており、バリアフリー化以外にも、通学に使用する自家用車に対してアカデミーコモン地下1階の駐車場を年間確保し無償供与する等、研究科としても個別の支援を行い、2011年度末に無事に修了している。

留学生支援としては、留学生相互の親睦および留学生と一般学生の交流を促進するため、駿河台キャンパスを含む本学4地区それぞれに国際教育事務室所管の国際交流ラウンジを開設している。駿河台キャンパスにおける国際交流ラウンジ開設時間は平日9時から17時まで、土曜日は8時30分から12時。ここでは、TA（ティーチングアシスタント）が留学生を対象とした日本語の学習支援を行い、駿河台の国際交流ラウンジには閲覧・貸出が可能な日本語テキストが100冊以上保管されている。また本人の希望に応じ、レポートチェック、ゼミ発表の準備、資料・教材の読解等、大学の授業に関する質問の受け付けも可能となっている。さらに、学生が主体となり、留学生・日本人学生相互の交流を図る「キャンパスメイト」という活動や、留学生のスピーチコンテストや各種行事を通し、留学生の学生生活を支援している。

#### 8. 就職キャリア支援

本研究科の多くが有職社会人で自らのキャリア形成の一環として働きながら学んでいる学生であるため、基本的には就職支援のニーズはあまり高くはない。しかしながら、学部を卒業しそのまま本研究科に進学する学生や、MBA取得後に転職することを見据え退職して入学する学生も一部おり、それらについては大学全体で行う就職支援策の対象となっている。

具体的には、本学には就職キャリア事務室が設置されており、専門ブース「就職・キャリアカウンター」や「相談コーナー」において、就職活動や進路選択のあらゆる段階で不安や疑問の相談受付から、自己PRやエントリーシートのチェック・模擬面接に対するアドバイスなどを行っ

ている。また同ブースでは、毎年約 1500 社以上の各企業・団体から送られてきた明治大学卒業生の在職者名簿（OB・OG 名簿）が閲覧可能となっており、名簿には社員（卒業生）の氏名、所属部署、電話番号、卒年などが記載されている。就職希望の学生は、希望する業界や企業への就職の足掛かりとしてこれらの情報が有効活用されている。

また、研究科独自にも就職担当教員を教授会で指名し、外部機関との共催によるセミナー、企業が求める人材情報を分かりやすく提供することによるミスマッチの予防、企業の採用情報の教授会での共有などの取り組みを実施している。

なお、本研究科の修了生進路は修了時には全ての学生を対象に進路先アンケートを取り、集計結果は本学ホームページで公開している。詳細なデータについては冊子「就職概況-明大生の就職データブック」を作成し、学内配布及び依頼に応じ民間企業等の外部依頼に応じて配布しており、大学全体として学生と企業の就職の懸け橋となるよう取り組んでいる。

## 9. 学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織

### (1) MBS ネットワーク同窓会

本研究科では、学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織として、本研究科の修了生及び在学生在が中心となり、修了生、専任教員（退職者含む）を会員とした同窓会組織「MBS ネットワーク同窓会（MBSN）」が 2010 年に設立された。MBSN は本研究科の発展と社会への貢献に寄与するとともに、以下の活動をとおして会員相互の親睦やビジネスネットワークの拡充を図ることを目的とし、会則に基づき卒業生と在学生の理事による理事会が中心となり運営されている。

- ①本研究科との連携と協力の推進
- ②会員への支援と相互間の連絡及び調整
- ③交流会・懇親会等の開催
- ④講演会・シンポジウムなどの開催

研究科としては、担当教員を教授会で任命し年間を通して MBSN と協働するとともに、各イベントの共催、講演、講師の手配、謝金の支払い、メールマガジンによるイベントの告知等を行っている。また、設立以来、MBS ネットワーク同窓会会報出版費、講演会等の謝金等の財政的援助も継続的に行う等、MBSN の活動を積極的に支援してきた。

### (2) MBSN の活動

主な活動内容は「1 使命・目的・戦略：(3) 生涯教育をサポートする体制：④MBSN（MBS ネットワーク同窓会）組織によるセミナー・勉強会の開催」で述べたとおり、在学生や修了生が中心となって開催する「ランチョンセミナー」、「起業部勉強会」、「MGA (Meiji Great Asia 勉強会)」などの自主的な勉強会に加え、教員中心で運営されているファイナンス領域や不動産領域のセミナーが開催されている。また、例年秋に開催されるホームカミングデーにあわせて MBSN の総会が開かれ、シンポジウム、活動報告、会計収支報告、理事の選任、今後の活動等について議論及び承認されている。

## 【5 学生支援の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

社会人学生等に対する転職や就職支援は学生にとって非常に重要な事項である。採用上、新卒

として扱われる学部から直接進学した学生は、既存の大学支援体制で企業側からの求人情報が得られ、エントリーシートの作成方法や模擬面接等のアドバイスや支援の内容も十分である一方、転職（中途採用）を希望する社会人学生や留学生にとっては、対象が学部学生を中心とならざるを得ない大学としては、十分な支援体制が整っているとは言えない。現状では、就職担当教員の指名と、教員それぞれが個人的に関係のある企業に紹介する等、個人の努力の範囲で補っているが、それを研究科組織の取り組みとしてさらに制度化することも検討が必要であると考え。

留学生に対して、日本の作法やコミュニケーションスキル、文章力の向上のサポートを強化する必要がある。

## (2) 改善のためのプラン

### A) 就職の組織的な支援

本研究科の規模から、研究科として就職支援の専門組織を作ることは難しいが、組織的な就職支援強化をさらに行っていく。

### B) 留学生サポートの強化

留学生に対して、研究科と卒業生が共同で就学前支援をする仕組み作りを教授会で検討。

## 6 教育研究環境

### 項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。

（「専門職」第17条）

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーを整備していること。

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。

<現状の説明>

#### 1. 講義室、演習室

本学の駿河台キャンパスにおける教室は主にリバティタワー及びアカデミーコモンに整備され、本研究科の授業は主にアカデミーコモンの教室にて行われている。アカデミーコモンには、講義室14室（60人収容9室、100人収容教室5室）、演習室（30人教室）18室が整備され、全ての教室に机、椅子、プレゼン機器等の基本的な設備が備わっている。また、12号館メディア教室には、高度な統計解析ソフト（SPSS等）がインストールされたパソコンが設置され、主にファイナンス領域の演習で利用されている。各教室のパソコンは、夏季及び冬季休暇を利用し、メンテナンス

やソフトの更新も図られている。また、学内全体に無線 LAN を整備しており、学生に対し快適なモバイル接続環境を提供している。

なお、本学の学部や大学院の授業は最も遅い時間帯でも 21 時 10 分には終了するが、本研究科が利用するアカデミーコモン教室や 12 号館メディア教室は専門職大学院の授業時間を踏まえ 22 時まで利用可能な体制を整備している。

## 2. 自習室, ラウンジ

大学院学生共同研究室を別の建物内（14 号館）に設置し、そこに自習机や個人ロッカーを提供するとともに、学生間の自発的な学習や交流を目的としたディスカッションルームや研究科院生共有ラウンジも提供している。同研究室は年末年始及び大学が指定する特定の休日を除き、7 時から 23 時まで使用可能としており、授業時間帯はもとより、授業時間帯以外の時間における学習を十分に可能にしている。

なお、安全管理面について、1 階入口に警備員が常駐し、一日に複数回、警備員の巡回を実施している。

## 3. 12 号館メディア教室

12 号館メディア教室には、日経財務・日経マクロ等の各種データベースや、SPSS や EViews 等の高度な統計解析ソフトがインストールされたパソコンが設置され、主にファイナンス領域の演習で利用されている。各教室のパソコンは、夏季及び冬季休暇を利用し、メンテナンスやソフトの更新も図られている。また、建物全体に無線 LAN を整備しており、学生に対し快適なモバイル接続環境を提供している。

## 4. 教育支援システム

在学生は、Oh-o!MEIJI システムという学内のイントラネットシステムを通じて、事務室からのお知らせや公開セミナーの案内等、学生生活に必要な情報を取得できている。また、シラバスや自身の履修科目を確認することができ、このシステムを通じて、教員から提示されている参考資料の閲覧・印刷やレポート提出等も行うことができるようになっている。

## 5. 黒川農場

理工学部や農学部が有している黒川農場の野菜工場は、MBS の学生にとって新技術ビジネスの学習効果を期待できる。2014 年度には学生 20 名による黒川農場見学会及び生田植物工場基盤技術センター見学会を実施した。これも明治大学の特色のある施設・設備を通じた学習支援体制の一つである。

## 6. 教員への教育研究支援体制

### (1) 個人研究室

研究室は専任教員及び特任教員全てに個室の研究室が駿河台キャンパス内に与えられている。研究室の平均面積は 16.7 m<sup>2</sup>、各部屋には机、椅子、書架、LAN 接続口が標準で備え付けられ、研究に必要な環境が整っている。

### (2) 共同研究室

駿河台キャンパス 14 号館 4 階には、グローバル・ビジネス研究科専用の共同研究室が設けられている。また、同館 7 階には、専門職大学院に所属する教員の研究を支援するための共同研究室が設置されている。平日は 9 時から 22 時まで、土曜日は 9 時 30 分から 19 時まで専属の嘱託職員が交代で勤務し、教員が授業で使用する教材や資料の作成・収集、図書の貸し出し、整理等、教員の教育研究活動の支援を行なっている。

なお、安全管理面について、1 階入口に警備員が常駐し、一日に複数回、警備員の巡回を実施している。

### (3) 講師控室

アカデミーコモン 10 階に講師控室を整備し、専従の嘱託職員 2 名を配置するとともに、コピー機、印刷機、各種辞書類等を設置しており、教員の講義準備や教員間の打ち合わせに活用されている。

### (4) 教育アシスタント

大学の教育支援制度の一環として、教員の要望に応じて教育アシスタントを雇用している。2016 年度は 2 名の採用実績があり、アンケート調査回答集計、英文ケース・スタディの英文要約作成、グループワーク・アイデアまとめ、多数データベースから教材に利用する情報のアップデート作業、教材の電子化（スキャニングと OCR 作業等）教員の授業準備の支援を行っている。

## 7. 障がい者向けの設備

障がい者への設備に関しては、キャンパス内の必要な箇所にスロープや多目的トイレ等のバリアフリー設備を全学的に整備している。実際、2010 年度には本研究科へも車椅子の学生が入学し、その際はアカデミーコモン地下駐車場を無料で使用できるよう便宜を図り、2011 年度末に無事に修了している。

## 項目 18：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間を学生の学習及び教員の教育研究活動に配慮したものとすることが必要である。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備していること。

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したもとなっていること。

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取り組みを行っているか。

<現状の説明>

### 1. 概要

明治大学の図書館は中央図書館、生田図書館、和泉図書館によって構成され、本研究科の学生は主に駿河台キャンパスに位置する中央図書館を利用している。駿河台キャンパスの中央図書館の利用時間は、平日 8 時 30 分～22 時、土曜日：8 時 30 分～19 時、休日：10 時～17 時となって

おり、本研究科の学生(有職社会人)も利用しやすいよう、夜間時間帯及び休日も開館している。また、貸出図書は最大30冊、期間は1ヶ月と、教員及び多忙な有職社会人の学生にも配慮した貸出規程となっている。

## 2. 図書館の主なサービス

### (1) レファレンスサービス

調べ方が分からない、探している文献が見つからない時は、中央図書館1Fレファレンスカウンターで相談の受付を行っている。

### (2) 所蔵調査・新着図書情報等

OPAC (Online Public Access Catalog) システムが館内の検索専用端末に導入され、オンラインで希望する資料の検索が可能な環境整備がなされている。また、この検索システムで希望する資料が見つからなかった場合は、山手線コンソーシアム横断検索、NACSIS-Webcat、NDL-OPAC等も利用でき、それらを利用して他機関の所蔵が検索可能となっている。それでも所蔵が確認できなかった場合には、図書館係員が他機関のOPACや外部データベース、CD-ROM、冊子体の目録等を利用して検索の支援を行っている。また、登録された検索条件に合った新着図書の情報を、毎月、電子メールでお知らせするSDI (Selective Dissemination of Information) サービスや、新着通知を受けたい雑誌をOPACで検索し、所蔵画面の「アラート申込」ボタンから入って登録することで、雑誌の新着受入れを電子メールでお知らせする雑誌アラートサービスも利用可能となっている。

なお、本学に無い資料については、どこの大学・機関で所蔵しているかを調査のうえ、「資料利用依頼書」(紹介状)を発行している。発行依頼は、カウンター備付の用紙に、利用者の所属、氏名、連絡先電話番号、利用希望資料名、来館希望日などを記入して申し込むことになっている。また、海外の図書館への紹介状も扱っている。

### (3) 外部データベース・電子ジャーナル等

外部データベース及び電子ジャーナル・電子ブックは、図書館内のパソコンから閲覧できることはもとより、所定の手続きと設定を行えば、学生の自宅等のパソコンからアクセスすることも可能になっている。

#### 【利用可能な外部データベース一覧】

分類	領域	データベース一覧
国内	全般	GeNii (学術情報全般), MAGAZINEPLUS (雑誌・論文索引), 雑誌記事索引集成データベース (雑誌・論文索引), 聞蔵IIビジュアル (朝日新聞), ヨミダス歴史館 (読売新聞), 毎検 (毎日新聞), 日経テレコン21 (日経四紙), ELNET (全国新聞記事索引), Japan KnowledgeNRK (辞典・事典, 『日本国語大辞典』第二版, 『日本歴史地名体系』国史大系含む), WHOPLUS (人物情報)
	人文・社会科学系	Web OYA-bunko (大宅壮一文庫雑誌記事索引), LEX/DB インターネット (判例情報), Lexis AS One (日本の法律関連), 法律判例文献情報 (法律関連文献), 法律文献総合 INDEX (法関連文献・判例集書)

		誌情報), iJAMP (行政情報), Web 民力 (日本の地域データベース eol (有価証券報告書・企業情報), 日経 NEEDS-Financial QUEST2.0 (産業総合統計・商品市況データ), アジア動向データベース (『アジア動向年報』)
	自然科学系	JDreamII (科学技術全般), 理科年表プレミアム (『理科年表』), NRI サイバーパテントデスク (特許情報)
海外	全般	Web of Science (学術文献・引用索引), FirstSearch (書誌情報・雑誌記事索引等), Marquis Who's Who on the web (世界の人物情報), The Times Digital Archive1785-1985 (1785-1985 年までの「ロンドン・タイムズ」), LexisNexis Academic (新聞・ビジネス情報等), OED Online (Oxford English Dictionary, 2nd ed.), AFP World Academic Archive (報道画像)
	人文・社会科学系	MLA International Bibliography (文学・言語学・民俗学関連の文献索引), BDSL (ドイツ語学・文芸学文献目録), IBZ (人文科学・社会科学雑誌論文索引), lexis.com (リーガル・ビジネス情報), JURIS Online (ドイツ法情報), Mergent Online (企業・財務情報), The Making of the Modern World: Goldsmiths'-Kress Library of Economic Literature 1450-1850 (ゴールドスミス・クレス両文庫所蔵社会科学系学術図書), 中国基本古籍庫(中国古典籍), ECCO: The eighteenth century collections online (18 世紀英国刊行物)
	自然科学系	ProQuest Dialog (科学技術/人文・社会科学/工学/医学/心理学), SciFinder Web (化学物質・文献情報等), DialogSelect ICONDA (土木工学/都市・地域計画/建築/建設)

#### (4) 利用案内, 講習会等

中央図書館では図書館ツアーを始め, 図書・雑誌の探し方など OPAC の入門的な検索方法からデータベースを使った雑誌論文, 新聞記事の探し方, 電子ジャーナルの利用方法が学べる情報検索講習会, ゼミのメンバーや友人同士などグループで日時を指定して図書館のガイダンスを受けられるグループガイダンス, 教員の個別申し込みに応じるゼミツアー等, 図書館の利用全般についての案内や情報収集に役立つガイダンスなどを定期的実施し, 図書館利用者の利便性向上に取り組んでいる。

本研究科では, 社会人学生が参加しやすい新入生オリエンテーション後または土曜日の昼休みを使って図書館ツアーを実施している。実体験を通じて, 図書館利用の有効性や利便性について深く理解させることで, 本研究科の学業を進めるにあたり, 図書館を積極的に利用する状態をつくれるよう努めている。

### 3. 特徴や特色

#### (1) 山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム

教育・研究環境の急激な変化に対応し, 利用者のサービス向上を目的に, 山手線沿線の私立大学図書館がコンソーシアムを形成し, 図書館利用に関する相互協力 11 項目を定めた協定 (山手線

沿線私立大学図書館コンソーシアム)を締結している。加盟各大学の図書館は蔵書検索データベース(OPAC)を相互乗り入れさせ、規模の拡大による書籍や資料の入手に至る利便性が向上され、また学生は協定大学の図書館を利用でき、館外貸出、コピー・サービス、マイクロ資料の利用等も可能になっている。

## (2) 経営系図書

各学部及び研究科それぞれに割り当てられる図書購入予算は主に研究用図書及び研究用基礎資料から構成され、経営系専門職大学院の教育・研究に必要な図書を購入している。また、シラバスに記載された教科書、参考図書は全てシラバスコーナーに備えられ、館外貸し出しも可能になっている。

## (3) 経営管理修士(専門職)修士論文

本研究科の修了生が作成した修士論文は年度ごとに製本され、専門職大学院事務室で閲覧可能となっている他、特に成績優秀な論文については、2011年度より優秀論文集CD-ROMを作成し、在学生や修了生に貸出し、特に在学生にとっては自らが論文を作成する際の参考として有効に活用されている。

## 【6 教育研究環境の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

図書館では上述のとおり、豊富な書籍の所蔵を始め、学生の利便性向上のために様々なサービスを提供しているが、本研究科の全ての学生が必ずしも積極的に利用しているとはいえない。本研究科の学業で有効な情報源であるはずの電子ジャーナルの利用も多く、多くの学生が利用しているとは見受けられず、学生の図書館の有効活用を積極的に働きかける必要性を感じている。

### (2) 改善のためのプラン

#### A) 研究指導において

2年次演習において、教員がゼミの学生に対して、「図書館データベース、学術雑誌及び電子ジャーナルの利用について」という内容を追加する可能性を教授会で検討する。

## 項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。

6-12：専任教員の教育研究活動に必要な機会(例えば、研究専念期間制度)を保証していること。

### <現状の説明>

#### 1. 専任教員の授業担当時間

専任教員の責任担当時間は、教授は年間20時間、准教授が年間16時間となっており、教育の

準備および研究に配慮したものと考えられる。社会人学生の要求水準が高いため、その準備を考慮すると、若干負担が多いと感じている。

## 2. 専任教員の研究環境

専任教員の研究活動を支援するため、大学全体として主に以下の研究環境支援制度が整備されている。

### (1) 研究費

#### ①特定個人研究費

年間 35 万円を上限とし、個人で課題設定した学術研究に対し、使用範囲（図書、資料、機器備品、実験用消耗品、調査・旅費等）の中で助成を行っており、本研究科専任教員は 2016 年度において客員教員（除く：みずほ証券より派遣される客員教員）を含めた 17 人全てが本制度を活用している。

#### ②大学院研究科共同研究費

本学における研究科間の連携強化及び学外研究機関等との共同研究体制の構築により、研究を一層活性化させる趣旨から、特定の研究課題に関して、研究科担当教員が他研究科・他学部の教員、学外研究機関等に所属する研究者と共同で行う研究を助成するもの。対象課題は、人文・社会科学分野、自然科学分野、学際・複合分野の 3 分野に区分されており、人文・社会科学分野、自然科学分野に対して合計 4 件 135 万円、学際・複合分野には 1 件 270 万円の予算措置がなされている（2016 年度実績）。

### (2) 学会出張費

#### ①学会出張旅費

年度内に 2 回（研究発表、報告者の場合は更に 1 回）の範囲で、本人の申請により国内渡航にかかる旅費が支給される制度。

#### ②国際学会参加渡航費助成

海外において開催される国際学会に参加し、講演・研究発表及びその座長を行う場合は、参加渡航費及び宿泊費の一部が助成される制度。年度内に 1 回の範囲で申請可能で助成額の上限は 30 万円。渡航費の往復航空運賃（空港税・燃料費等を含む）実費に加え、1 泊の上限を 15,000 円として開催期間の前泊分を含め 4 泊 5 日とする宿泊費の実費が支給される。

### (3) 研究室

#### ①個人研究室

研究室は 16 名の専任教員、特任教員全てに個室の研究室が駿河台キャンパス内に与えられている。部屋の平均面積は 16.7 m<sup>2</sup>、各部屋には机、椅子、書架、LAN 接続口が標準で備え付けられ、研究に必要な環境が整っている。

#### ②共同研究室

駿河台キャンパス 14 号館 4 階には、グローバル・ビジネス研究科専用の共同研究室が設けられている。

### (4) 在外研究・特別研究

上述の項目 11 で述べたとおり、本学全体の規程として専任教員の教育研究活動に必要な機会が提供されている。

## 7 管理運営

### 項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、固有の目的の実現のため、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。

7-3：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準を設け、かつ、適切に運用していること。

7-4：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。

7-5：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。

<現状の説明>

#### 1. 専任教員組織

明治大学専門職大学院学則第 12 条により、専門職大学院委員会を置き、専門職大学院長のほか教務主任を配置し、専門職大学院全体の運営に当たっている。また、明治大学専門職大学院学則第 12 条第 2 項に基づき、研究科の運営組織として専門職大学院委員会の下に教授会が置かれている。研究科単位でも専任教員で組織された教授会を設置し、構成員、研究科長や専攻主任の職務、議決事項、定足数等も同学則に定められている（第 13 条～第 18 条）。教授会における各種議決事項は専門職大学院委員会へ上程され、案件に応じ学部長会、常勤理事会等へ審議があげられる組織決定がなされている。なお、専門職大学院委員会は、専門職大学院長、教務主任、各研究科長、専攻主任及び各研究科から選出された各 1 名の専門職大学院委員をもって組織し、各委員の専門職大学院委員における任期は 2 年となっている（第 20 条）。その他、同委員会の審議事項や定足数も同学則に定められ、専任教員組織が適切に運用されている（第 21 条～第 22 条）。

#### 【専門職大学院学則一部抜粋】

（委員会及び教授会）

第 12 条 本専門職大学院に、専門職大学院委員会を置く。

2 各研究科に、研究科教授会を置く。

（研究科教授会の組織）

第 13 条 研究科教授会は、教授会員をもって組織する。

2 本専門職大学院の専任教授及び専任として任用される特任教授（実務家教員として任用される者に限る。）は、教授会員となる。

3 本専門職大学院の専任准教授、専任講師並びに専任として任用される特任准教授及び特

任講師は、当該研究科教授会の議決に基づき、大学がこれを委嘱した場合に教授会員となる。ただし、当該特任准教授及び特任講師は、実務家教員として任用される者に限る。

4 専任とみなして任用される特任教員その他当該研究科教授会が特に認めた教授会員以外の科目担当教員は、第16条第2号から第4号までに規定する事項についての議決に加わることができる。

5 教授会員が法人の理事となったときは、その在任中、教授会の議決に加わることができない。

(研究科長)

第14条 各研究科に研究科長を置く。

2 研究科長は、当該研究科に関する校務をつかさどる。

3 研究科長は、研究科教授会を招集し、その議長となる。

4 研究科長は、研究科教授会において互選するものとする。

5 研究科長の任期は、2年とする。

(専攻主任)

第15条 各研究科の専攻に専攻主任を置く。

2 専攻主任は、当該専攻の教務をつかさどる。

3 専攻主任は、当該専攻において互選するものとする。

4 専攻主任の任期は、2年とする。

(研究科教授会の職務)

第16条 研究科教授会は、当該研究科に関する次の事項を議決する。

(1) 教育及び研究に関する事項

(2) 教育課程の編成、変更及び実施に関する事項

(3) 入学、留学、休学、復学、退学、再入学及び修了等に関する事項

(4) 試験に関する事項

(5) 学生の育英・奨学及び賞罰に関する事項

(6) 学位授与に関する事項

(7) 教員の推薦、進退及び兼職に関する事項

(8) 研究科長候補者の推薦に関する事項

(9) 特別研究者及び在外研究員の推薦に関する事項

(10) 研究科教授会の運営に関する事項

(11) その他当該研究科に関する事項

(研究科教授会の議決)

第17条 研究科教授会は、構成員の過半数が出席しなければ開くことができない。この場合において、第13条第4項に規定する教員を定足数の計算に加えないものとする。

2 審議事項を議決するには、出席者の3分の2以上の同意がなければならない。

(研究科教授会の議事録)

第18条 研究科教授会の議事については、議事録を作成しなければならない。

2 専門職大学院事務長は、前項の議事録を作成し、当該研究科長の署名を得て、これを保管するものとする。

第 19 条 本章に定めるもののほか、研究科教授会に関する事項は、明治大学学部教授会規程（昭和 38 年規程第 22 号）を準用する。

第 20 条 専門職大学院委員会は、専門職大学院長、教務主任、各研究科長、専攻主任及び各研究科から選出された各 1 名の専門職大学院委員をもって組織する。

2 専門職大学院委員の任期は、2 年とする。

（専門職大学院委員会の職務）

第 21 条 専門職大学院委員会は、次の事項を審議する。

- (1) 各研究科に共通な事項
- (2) 専門職大学院における教員の人事に関する事項
- (3) 研究科間の調整に関する事項
- (4) 事務組織に関する事項
- (5) 学長から諮問された事項
- (6) 学部長会に付議する事項
- (7) その他必要と認めた事項

（専門職大学院委員会の議決）

第 22 条 専門職大学院委員会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

2 審議事項を議決するには、出席委員の 3 分の 2 以上の同意がなければならない。

（専門職大学院委員会の議事録）

第 23 条 専門職大学院委員会の議事については、議事録を作成しなければならない。

2 専門職大学院事務長は、前項の議事録を作成し、専門職大学院長の署名を得て、これを保管するものとする。

## 1. 研究科長の任免

研究科長の任期は専門職大学院学則第 15 条によって 2 年と定められ、その任免は以下の内規によって教授会員である専任教員の互選によって決定されている。

### 【グローバル・ビジネス研究科研究科長候補者選考内規】

1. グローバル・ビジネス研究科長候補者の選考は、グローバル・ビジネス研究科教授会員である専任教員の互選による。

2. その互選の方法は次の手続きによる。

(1) 次期研究科長候補者の選出が必要な適切な時期において、教授会は選考日を告知する。

(2) 選考日において、立候補を募り、立候補者に対して投票する。選挙の成立条件は(国内にいる)教授会員の 3 分の 2 以上が投票することを必要とする。ただし、端数が出た場合は切り捨てとする。

(3) 立候補者が 1 名の場合、投票で過半数が得られれば、そのものが研究科長候補者となる。もし過半数が得られない場合、立候補者がいない場合の手続き (5) に従うものとする。

(4) 立候補者が 2 名以上いる場合は、投票により出席者の過半数を得たものが研究科長候補者となる。第 1 回目の投票で過半数を取るものがないときには、第 2 位のものまでの中で第 2 回の投票をする。そこで第 1 位のものが研究科長候補者となる。第 1 位のものが

複数いる場合は、第1位のものの中で第3回目の投票を行い、上位のものが研究科長候補者となる。それで決まらない場合、くじ引きとする。

(5) (2)において、立候補者がいない場合、候補者の推薦投票をして、第2位までのものを研究科長候補者とする。そこで選出された候補者は、特別な理由がない限り、候補者となることを拒否できない。このあと(3)のプロセスをとる。

(6) (4)で選出された候補者は、研究科長候補者にならなければならない。

## 2. 企業やその他外部機関との連携

本研究科はみずほ証券株式会社より金融資本市場の活性化と健全な発展を展望した企業金融に関する教育と研究の振興に直接又は間接に寄与することを目的とした覚書を2004年度より交わした。寄付金の用途は「教育研究振興を目的とした奨学金、寄附講座の開催運営費、シンポジウム開催費、教育研究促進に資する経費」と覚書に明記されており、本研究科では本寄付金を①奨励賞、②寄附講座の実施運営費、③シンポジウム開催費に充て、所期の目的に沿った運用を行っている。また、毎年、前年度の使途にかかる報告書をみずほ証券株式会社に提出し、資金の授受・管理を適切に行っている。2016年度からは、株式会社トランスラクチャより、産業界における健全な発展を展望して、日本企業の人事制度に関する教育と研究の振興に寄与する目的として、寄附講座及び寄付金の提供に関する覚書を交わした。この寄付金により、「人事の定量分析論」の寄附講座を開講するとともに、「ファミリービジネス」と「スタートアップビジネス」各クラスターの懇談会と称する特別講義や意見交換会を開催した。2017年度から、4社からの寄付により、ファミリービジネス教育振興積立金を構築し、同分野の教育に活用している。

## 3. 関係する学部・研究科との連携・役割分担

### (1) 教員の兼担科目

本学の専門職大学院には本研究科に加え、高度会計専門職業人の養成を目的とした「会計専門職大学院」があり、本学の大学院には経営系の教育・研究を行う「商学研究科」及び「経営学研究科」、数理ビジネス系の科目が設置されている「理工学研究科」が設置されている。これらの研究科とは、科目の内容に応じて、他学部／他研究科の教員が科目を担当しており、他研究科の博士後期課程学生の研究指導も行っている教員もいる。

【参考：他研究科との兼担科目（2016年度実績）】

	本研究科教員の兼担科目	他学部・研究科教員の兼担科目
会計専門職大学院	企業価値評価	日本経済と経営
	M&A	法人税法
	企業ファイナンスの原理	
	マーケティング	
ガバナンス研究科	公共経済研究	業績評価研究
商学研究科	業績管理会計論特論A・B	
	業績管理会計論特殊研究A・B	
経営学研究科	情報システム特論A	業績評価会計
	情報システム特論B	アカウンティング基礎論

	国際経営史特論A	
	国際経営史特論B	
大学院	商学総論A・B	Business Case Study
商学部	物的流通論A・B	ビジネス・マーケティング
	商学専門演習(4年)	マーケティング・データ解析
	実践会計論A	ロジスティクス論
		サプライチェーン・マネジメント
		会計実務
		コーポレート・ガバナンス
		Essentials of Commerce
経営学部	ナレッジ・マネジメント論A	戦略マネジメント
	ナレッジ・マネジメント論B	キャリア開発論
情報コミュニケーション学部		マクロ経済学
国際連携機構		グローバル・ビジネス・スタディ
		コーポレート・ガバナンス
		Essentials of Commerce

また、前述のとおり2015年度より英語科目の増設を目的として、本学経営学研究科との相乗科目を設置した。これにより、所定の科目を自所属の研究科の科目として修得することができるようになり、学生の履修選択の幅が広がった。

【経営学研究科との相乗科目一覧】

授 業 科 目		
経営学研究科での名称	グローバル・ビジネス 研究科での名称	主催研究科
Business Management and Organization 3A	グローバル・ビジネス・スタディ	グローバル・ビジネス研究科
マーケティングコミュニケーション特論 A	マーケティング・イノベーション	グローバル・ビジネス研究科
Business Management and Organization 2A	ウイズダム・リーダーシップ	グローバル・ビジネス研究科
Business Management and Organization 3B	ビジネス・コミュニケーション	グローバル・ビジネス研究科
Business Management and Organization 3B	ビジネス・コミュニケーション	グローバル・ビジネス研究科
Transnational Management A	Transnational Management A	経営学研究科
International Family Business A	International Family Business A	経営学研究科
International Family Business B	International Family Business B	経営学研究科

International Marketing A	International Marketing A	経営学研究科
International Marketing B	International Marketing B	経営学研究科
Service Marketing A	Service Marketing A	経営学研究科
Service Marketing B	Service Marketing B	経営学研究科
Information Ethics A	Information Ethics A	経営学研究科
E Commerce A	E Commerce A	経営学研究科
E Commerce B	E Commerce B	経営学研究科
Information Science A	Information Science A	経営学研究科
Information Science B	Information Science B	経営学研究科
Organizational Communication A	Organizational Communication A	経営学研究科
Organizational Psychology A	Organizational Psychology A	経営学研究科
Organizational Psychology B	Organizational Psychology B	経営学研究科
Environmental Management Accounting A	Environmental Management Accounting A	経営学研究科
Environmental Management Accounting B	Environmental Management Accounting B	経営学研究科
Business Management and Organization 1B	Business Management and Organization 1B	経営学研究科
Japanese Management Control Systems A	Japanese Management Control Systems A	経営学研究科
Japanese Management Control Systems B	Japanese Management Control Systems B	経営学研究科
Japanese Management Accounting A	Japanese Management Accounting A	経営学研究科
Japanese Management Accounting B	Japanese Management Accounting B	経営学研究科
Corporate Finance A	Corporate Finance A	経営学研究科
Corporate Finance B	Corporate Finance B	経営学研究科

(2) 共同研究

教員個人単位ではあるが、共同研究や共同勉強会、入学・進学希望学生の相互紹介なども適宜行われ、良好な協力関係が築かれている。

**項目 21 : 事務組織**

各経営系専門職大学院は、基本的な使命 (mission)、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。（「大学院」第35条）

7-7：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。

## <現状の説明>

### 1. 事務組織

明治大学専門職大学院学則第9条に基づき、必要な事務職員を置いている。アカデミーコモン10階の専門職大学院事務室には事務長1名、平日夜間と土曜日の勤務者として専任職員4名と嘱託職員2名の計7名が配置されている他、他研究科と兼務で国際関係担当の特別嘱託職員を1名配置している。同フロアにある講師控室に2名、専任教員の研究室が所在する14号館7階共同研究室にも嘱託職員2名を配し、授業が行われる全ての時間帯において、教員及び学生双方に対応できる十分な事務組織を有している。また、専門職大学院事務室は、日々の業務において学内の関連他部署と連携しながら運営されており、定例的な会議体（教務事務部事務長会（月1回程度）、教務事務連絡会（年2回程度））において大学全体の方針や様々な情報を得、研究科に関連する情報共有を常に行っている。

### 2. 専任職員と特色

専任職員は教務（入試、履修成績、修了）、予算、人事、調査統計等の全ての事務手続きのみならず、研究科長や専攻主任等の執行部をはじめ、専任教員、特任教授、客員教員や兼任教員等の全ての教員、他部署等の学内関係者、在学生、修了生、志願者を含む一般人に至るまで、本研究科に携わる全ての関係者の橋渡し役や調整役となり、研究科における教育研究の円滑な運営において重要な役割を担っている。また、教授会や執行部会等にも同席し、これまで事務室として蓄積した豊富な経験や情報に基づき、単なる事務手続きに止まらず、研究科の戦略や課題に対して積極的に発信・提案を行う等、研究科の発展において、近年非常に重要な役割を担っている。

2012年度以降は、欧州系国際認証機関EFMDやAAPBSのワークショップや総会等へ、教員とともに海外出張し、情報収集、関係機関とのネットワークの構築等、研究科のグローバル戦略に沿った国際的な展開も始めている。

#### 【主な業務内容】

- (1) 予算・経理
- (2) 教育研究計画（研究科中長期計画、単年度計画等）
- (3) 会議運営（教授会、専門職大学院委員会）
- (4) 教員人事等（任用、退任、更新、継続、RA/TA採用・勤務管理、研究室）
- (5) 入学試験（広報、入学試験、合否発表、入学手続き）
- (6) 授業関連（授業計画、時間割編成、教室管理、便覧作成、シラバス作成、新入生ガイダンス、履修成績、修了判定、成績照会、授業評価アンケート）
- (7) 科目等履修生（募集要項作成、志願処理、入学・履修手続き、成績通知）
- (8) 学籍管理（学籍異動、学費延納処理、学籍原簿）
- (9) 学位論文（指導教員登録、論文受付、論文審査、学位論文管理・保管）
- (10) 修了式（学位記発行、修了式、学位授与式）
- (11) 研究機関紙の編集発行（専門職大学院研究論集、MBS Review、MBS同窓会ネットワーク会報）

- (1 2) 奨学金等（給費奨学金，貸費奨学金，日本学生支援機構奨学金，校友会奨学金，厚生労働省教育訓練給付金）
- (1 3) 学生支援（大学院共同研究室，個人ロッカー，ディスカッションルーム）
- (1 4) 広報（研究科ガイドブック，オープンキャンパス，シンポジウム，広告，ホームページ）
- (1 5) 調査統計（学校基本調査，専門職大学院における教育研究実態調査等）
- (1 6) 証明書発行（成績証明書，在学証明書，修了証明書，学割証明書等）

## 【7 管理運営の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

現在の専任職員は4人体制ではあるが、グローバル・ビジネス研究科とガバナンス研究科の2研究科を4人で担当しており、教務系実務の中心となる専任職員は実質1名で全ての業務をこなしている。開設時より弛まない学生サービスの向上に努めてきたことはもとより、現在、研究科が積極的に進めているグローバル戦略によって、専任職員が担う業務の量，質，難易度全てにおいて増加又は高度化している一方、専任職員の人数は2004年の開設時から変わっていない。都度、嘱託職員の業務範囲の見直しを行ってはいるものの、彼らが担える業務範囲はその立場から限度がある。その結果、専任職員の過度な負担増は、研究科としての新たな取り組みに十分な戦力になれないばかりか、将来的には教務事務のケアレスミスにつながることも懸念され、業務の実態に合わせた職員の増員が望まれる。なお、毎年6月頃に提出が求められる次年度の「教育・研究に関する単年度計画書」において大学側へ要望を上げているが(2015年度は項目14番にて要求)、実現されずに現在に至っており、引き続き増員の実現に向けて取り組む必要がある。

### (2) 改善のためのプラン

単年度計画書だけに記載する従来のアプローチを見直し、大学の執行部へ直接働きかけを行う。そのためには、まずは本研究科の戦略を進めることで、日本のビジネススクール内におけるポジションや社会的認知度を引き上げ、延いては大学内における本研究科のプレゼンスを上げることも同時に必要であると同時に、研究科独自に収支等を鑑み、学生の獲得、寄付金の獲得、寄付講座の獲得などを行っていく。

## 8 点検・評価、情報公開

### 項目 22：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act (PDCA) サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動等を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自

己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）

8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。

8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。

8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。

8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。

### <現状の説明>

#### 1. 大学全体

本学は、1991年の大学設置基準の改正を受け、翌1992年に「教育研究活動等の状況について自ら点検し、評価する」ことを学則に明示する等、一早く自己点検・評価の取り組みをはじめた。毎年度、自己点検・評価を行い、全学に設けられた学長を委員長とする「自己点検・評価委員会」において、外部認証評価機関における指摘事項について、具体的な改善を実行するための「改善アクションプラン」制度を創設し、全学的な改革・改善を推進している。また、その結果を大学ホームページで広く学内外に公表するとともに、教学企画部が1年に数回発行するニューズレター「じこてん」で教職員への啓蒙活動も積極的に行っている。

#### 2. 経営系専門職大学院

自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みとして、本研究科では2009年度から教授会の中に自己点検・評価委員会を設け、7名の専任教員が担当している。主な職務は大学基準協会の認証評価ならびに1997年度から本学全体で取り組んでいる「自己点検・評価」である。

経営系専門職大学院認証評価も自己点検・評価委員会が中心となって対応しており、認証を受けてきた。その際の指摘事項や検討課題は、毎年度の自己点検評価報告書で改善状況を点検し、次年度さらには次の認証評価に向けて、研究科運営に反映されている。

#### 3. 国際基準

2015年度から、研究科として、EAPSの国際認証を受けるための作業を開始し、専門作業チームEPAS認証委員会を設置し、国際基準に照らした自己点検・評価の活動を実施した。国際基準を導入することによって、異なる視点で新たな要改善・要対応事項を洗い出すことができた。全教員参加で2年間対応した結果、教育活動の質の改善と向上において顕著の効果が得られた。

### 【過年度の主な自己点検・評価活動とアウトプット】

2008年度 大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果	<b>【結果】</b> 適合している。 <b>【大学基準協会指摘事項】</b> シラバスによると、各授業科目の授業回数は13回となっているが、単位制の趣旨に鑑みて、15週分の学習量を確保することが望まれ
---------------------------------	--

	る。
2011年7月 「改善報告書」の提出	<p><b>【本研究科報告】</b></p> <p>13回の授業時間のみに止まらず、研究科の社会人を中心とした教育のあり方・教育へのコミットメント、その他、対面及びメールでの指導、夏休みの合宿や専門職成果報告書の作成指導など、各教員が授業外での活動も行っていることから、15回の授業時間に相当している充実した内容と判断することから、現在も13回を維持している。</p>
2012年3月 「改善報告書検討結果」	<p><b>【大学基準協会概評】</b></p> <p>貴専攻は当該問題点（検討課題）に関する授業回数について、教授会などで議論した結果、現在も評価当時と同じ13回で授業を実施している。なお、評価後からは教員に対して、社会人学生を中心とした教育方法について周知を図っており、授業外の学習時間の確保を促している。</p> <p>一方で、それらの結果として、15回相当分の学習量が確保されているかどうかの評価が十分でないため、この点についての検討が望まれる</p>
2012年度教授会	<p>文科省大学設置基準第21条～第23条、明治大学学則第19条、明治大学専門職大学院学則第25条に基づき、従来の授業基本回数を13週から15週とすることを教授会で審議し、2013年度からは大学の学年暦とは別に本研究科としての学年暦を定め、春・秋学期とも全ての曜日において15週を確保することを決定した。これにより、兼任講師が担当する科目も含め、全ての科目において、2013年度より授業回数及びシラバスは15週を基本とし、2013年度の前期授業開始日は従来より5日早めることとした。</p> <p>現在でも教員の協力のもと、各授業において15回が厳守されている。</p>
2013年度 大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果	<p><b>【結果】</b></p> <p>適合している。</p> <p><b>【指摘事項】</b></p> <p>18点の検討課題を受けた。</p>
2014年9月 「課題解決計画」の提出 および改善計画プレゼンテーションの実施	<p>上記18点の指摘事項に対して解決のための計画を大学基準協会へプレゼンテーションした。</p> <p>本研究科としては、特に①科目編成および履修モデル等の見直し、②グローバル人材養成及びグローバル戦略の質的強化、③9月入学生に関する制度整備、④生涯教育サービスの提供体制、⑤学外からの意見聴取についてを重点的に改善計画を発表し、評価された。</p> <p>これらに関しては上述したように2014年度において大幅に改善した</p>

	と考えている。
2015 年度 「EPAS 認証プロセス」 の起動	研究科として、EAPS の国際認証を受けるための作業を開始し、作業チーム EPAS 認証委員会を設置し、自己点検・評価の活動において、国際基準を導入した。国際基準に照らし、全教員参加で要改善・要対応を洗い出し、改善対応のアクション計画を立て、実施した。
2016 年度 「SELF-ASSESSMENT REPORT FOR EPAS ACCREDITATION」の作成	前年度に続き、国際認証のためのアクション計画を実施し、「SELF-ASSESSMENT REPORT FOR EPAS ACCREDITATION」を作成した。

### 項目 23：情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開してその説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第 109 条第 1 項）

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。

8-8：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第 172 条の 2）

- (1) 教育研究上の目的に関すること。
- (2) 教育研究上の基本組織に関すること。
- (3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
- (4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。
- (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
- (6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。
- (8) 授業料、入学金その他の徴収する費用に関すること。
- (9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。

<現状の説明>

自己点検・評価の結果は、ホームページによって学内外に広く公表している。ホームページで

は、過去に受審した公益財団法人大学基準協会による認証評価結果の全文を公開し、その結果を学内外に広く公表している。なお、ホームページでは、概要、カリキュラム、教員一覧、学費・奨学金、施設・設備、入試情報に至るまで基本的な情報を全て掲載しており、またそれらの情報を取りまとめた研究科ガイドブックや入学試験要項等もダウンロード可能な状態で公開している。また、オープンキャンパスや特別講義、シンポジウム等、各種イベントに関する情報も同サイトにて一般公開し、社会に対し機会の提供を広く行っている。

## 【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

点検・評価については、執行部と自己点検委員会及び事務局が中心となって、検討・改善に取り組んできた。本研究科の自己点検・評価のプロセスが有効に機能している。特に2015年度からの国際認証対応作業以来、専門作業チームを設置し、国際基準に照らした自己点検・評価の活動を実施し、異なる視点で新たな要改善・要対応事項を洗い出すことができた。全教員参加で作業した結果、教育・研究活動の質の改善と向上において顕著の効果が得られた。

### (1) 検討及び改善が必要な点

#### A) 学生の評価と意見の収集

研究科が学生の授業、教員、研究科に対する評価と意見を収集する（正式）手段として、授業評価アンケートがある。当然、これでは十分ではない。現在、研究科長と学生代表の懇親会があるが、この仕組みをより正式で、オープンなものにしていく必要がある。

#### B) 教員の評価基準の制定

本学の全専任教員を対象とした「明治大学専任教員データベース」があり、教育・研究活動・大学運営・社会活動に関する項目の業績がデータベースに登録され、ホームページで公開されている。それに加えて、研究科の活動への参加や研究科への貢献に対する評価も必要である。また、研究科の国際化や研究推進への貢献に対する評価も必要である。これらの評価基準の制定は必要である。

#### C) 授業方法についての交流と組織的研修

本研究科では、講義実績や実務経験を有した教員を任用しているため、教員の研修についてあまり重視してこなかった。一層の質的向上のため、授業方法に関する教員間の交流や講師による研修が必要である。

### (2) 改善のためのプラン

#### A) 学生の評価と意見の収集

研究科が学生との交流、意見交流の仕組みや場を設置について、2018年度に執行部が教授会に対して提案する。

#### B) 教員の評価基準の制定

教員の評価基準について、2018年度に執行部が教授会に提案し、2019年度に制定する。

#### C) 授業方法についての交流と組織的研修

授業方法についての交流と組織的研修について、2018年度、カリキュラム委員会が検討し、教授会に対して提案する。

## 終章

### (1) 自己点検・評価を振り返って

本文にあるように、本研究科では大学基準協会からの評価報告書で指摘された改善および検討余地のある項目については、真摯に受け止め、点検・評価について、執行部と自己点検委員会及び事務局が中心となって、検討・改善に取り組んでいる。2013年度の認証評価において受けた指摘事項について、その多くは2014年度中に改善施策を実施し、また、国際認証獲得に向けて、様々な取り組みを断行した。その結果、現在のところ、出願者数を一定数確保し、約90名の入学者を毎年確保している。今後、これらについては研究科内の各種委員会で議論を行い、他大学院との差別化を図り、持続可能な体制を構築するために各種改革への不断の努力を続けていきたい。

### (2) 今後の改善方策、計画等について

今回の自己点検評価で新しく認識した課題として、①科目編成および履修モデル等の継続的な見直し、②グローバル人材養成及びグローバル戦略の強化、③入学前指導の強化、④学外からの意見聴取の4点を確認した。これらの改善方策・計画については、次に述べる外部環境の展望も踏まえて、以下のとおり取り組んでいきたい。

#### (1) 外部環境の展望

本研究科は、設立して14年目となり、2016年度には、理念・目的、そして、3つのポリシーを大幅に改定した。また、ファミリービジネス、スタートアップビジネスの経営者養成など、総合的なMBA教育に加えて、特化型のMBA教育にも取り組んでいる。ますます競争が激化するなか、学生の評判は最も学外では重視されることから、内部の教育の質に対しては、その問題の重要性の認識を共有化し、そのために内部統制プロセスを構築しつつある。少なくともこれまで、開設以来毎年入学定員をほぼ確保してきていること、多くの学生が優れた修士論文を完成させていること、学生が自主的な活動を展開しつつ教育研究を活性化していること、学生と教員との交流が活発なこと、これらは本研究科の歩んできた方向が適正だったことを物語っているといえよう。

しかし、ビジネススクールの競争環境は厳しくなっており、いくつかの傾向を分析・整理すると、一つ目として日本人学生のビジネス英語力向上を意識したカリキュラムが増加してきている動向があげられる。また、ビジネススクールのグローバル化に伴い、英語科目を多く設置するビジネススクールが、留学生と日本人学生合わせて徐々に志願者数を増加させてきている動向が見られる。二つ目に、他大学ビジネススクールが国際認証取得に向けて準備している動向がある。特に英語コースを持つビジネススクールは、国際認証を取得しやすい側面と留学生を獲得するのに国際認証が必要であるという側面とにより、国際認証取得済みであるか現在準備しているかどうかである。三つ目の動向として、ビジネススクールが大学内の理工系や他大学のMOTと連携を図るか、或いは先端技術動向とか特許戦略のMOT的な科目をカリキュラムに取り込む動きがある。四つ目の動向として、アジアのビジネススクールでは、政府及び地方自治の政策に関する講義をカリキュラムに取り入れるか、或いは公共政策関連大学院と連携を図る動きがある。アジアではビジネスの観点から各国の公共政策に関する知識が重要である。

#### (2) 今後の改善方策、計画

本研究科は、上記の外部環境動向或いは競争環境において、ビジネススクールにおける差別化

によるポジションの維持・向上とMBAブランドを構築しなくてはならない。そのために、今後の計画として以下のような点を戦略的に強化、または課題解決していくことを考えている。

#### ① 科目編成および履修モデル等の見直し

科目間の内容の重複を排除し教育効果を効率化するため、また、学生の講義選択肢の適正範囲、兼任講師による先端分野補完の適正レベル、物理的な教室事情等を勘案して、各領域における専門科目の見直しを継続して行う。

本研究科では、従来以上に、変化する社会環境を意識して新しい事象に適応する科目を積極的且つスピーディに取り入れて科目の見直しを行い、カリキュラムを改善していくことが重要であると考えている。今後は、先に述べた「ファミリービジネス」「スタートアップビジネス」のクラスター制度を安定して継続できる体制を構築する。

また、現状は学生が自由に履修を組み立てることができ、各自の興味・関心に偏った履修ができてしまうため、MBAとして必要な知識・スキルが養成されるよう、科目の改訂を適宜進める。

修了には修士論文に相当する論文を課していく体制に変わりはない。

#### ② グローバル人材養成及びグローバル戦略の強化

##### (ア) 英語による授業科目の増設

本研究科独自の英語科目の増設を引き続きカリキュラム検討委員会で検討していき、将来的には英語コースの設置に向けた検討を行う。

##### (イ) グローバル戦略の強化策

本研究科のグローバル戦略の強化策としては、ビジネススクール自身のグローバル力を向上させ、グローバルスタンダードでの評価に耐えうる質の向上を目指している。その取り組みの一環として2012年度にはAAPBSとEFMDに入会申請を行い、既に承認を得て会員となった。国際組織の会員になることにより、グローバルスタンダードでみたビジネススクールの水準を理解し、容易に海外のビジネススクールに関する情報が入手でき、また海外の大学と国際交流イベントを企画できる力を確保することを展望している。EFMDに入会した目的の一つは、将来の国際認証獲得に向けて、本研究科にとって何が必要で、何を準備しなければならないかという情報を入手することである。

#### ③ 入学前指導の強化

特に実務経験が不足する学部新卒者向けに対しては、熱心に行う必要がある。具体的には先に述べたようにe-learningによって、経営学に関する基礎知識を入学前に習得させることとする。

#### ③ 学外からの意見聴取

本研究科の教育研究活動を改善・向上させるための仕組みとして、中長期戦略やカリキュラムへのアドバイザーとして、また、外部評価の機関として、アドバイザーボードを設置した。今後は海外のビジネススクール教員などの国際的な構成を目指す。

#### (3) まとめ

現状としてはビジネススクールをめぐる外部環境は厳しい。財務的な基盤が強くない日本のビジネススクールの教育の質と存亡を心配する意見もある。しかし、日本経済社会におけるグローバル人材の育成、社会人の生涯教育制度は、日本の雇用制度の変化に伴い、日本経済発展の基盤

として今後ますます重要になると考えており，上で述べた計画を本研究科は推進していきたいと考えている。

以 上