

# 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 に対する認証評価結果

## I 認証評価結果

評価の結果、貴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（経営系専門職大学院）は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2019（平成31）年3月31日までとする。

## II 総 評

貴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（以下「貴専攻」という。）は、貴大学の建学精神に裏付けられた進取の資質、旺盛な企業家精神、及び企業環境の急激な変化に対応しうる柔軟な能力と高い倫理性を備えた高度専門職業人の養成を通じ、「ビジネス・プロフェッショナルをめざ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」を教育理念として掲げている。

この教育理念のもとに、「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」と見て、その開発を目指し、また、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」を目指しており、そのために、「『先進性と総合性と実践性』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、それを高い倫理性のもとに活用できる能力を涵養する。特に、社会や個人の多様なニーズに対応して、企業経営の基本的知識と基本スキル、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』において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図ること」を固有の目的として設定している。この先取的な精神は、経営系専門職大学院としての意義を高めている。

上記の目的の実現のために教育課程では、「ファイナンス領域」、「グローバル複合領域」、「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」及び「リアルエステート（不動産）領域」の6領域にわたる多様な約170の授業科目を提供している。特に、グローバル人材の育成を掲げ、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育成の観点から、英語による専門科目

の提供にも力を入れている。また、高い水準の教育・研究環境、大学院学生共同研究室等の学生支援のための充実した施設を有しており、教育の質の担保のために教職員が一丸となり、さまざまな創意工夫や努力により懸命に取り組んでいることは評価できる。

しかし、日本企業のグローバルな経営環境は新たな局面を迎えている。そのため、貴専攻は、経営環境の変化を克服し、経営戦略の提示とグローバルな視野をもった人材育成を目的として掲げているが、この目的のさらなる実質化が求められており、それに対応するための改善点として、特に以下の3点を指摘する。

第1は、貴専攻における多様な授業科目のマネジメントについてである。170に及ぶ授業科目は、「体系的かつ実践的で豊富な科目群」、「グローバルな人材育成」、「生涯教育をサポートする体制」を骨子として6領域を網羅し、個人の指向・目的に応じて体系的に学ぶことが可能になるよう配慮したカリキュラムであり、学生のキャリアパスとニーズを反映していることは評価できる。しかし、専門職業人としてコンピテンシーの飛躍的向上をめざす貴専攻の目的を実現するための専門教育の高度化プロセスとして必ずしも十分であるとはいえず、深度を意識した段階的なカリキュラム構成、6領域の横断的な教育課程を編成することが必要である。また、170科目に及ぶ授業を提供するために、多くの兼任教員を任用しており、専任教員、特任教員のみならず、兼任教員に対しても、教育・研究の質の追求及び貴専攻の目的の共有を図るFD活動（Faculty Development：授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究活動）等の組織的な仕組みを築くことが必要である。

第2は、貴専攻の教育・研究活動の発展を促し、ひいては教育・研究活動を担保するために必要な各種の評価及び教員評価制度についてである。教育効果の測定や目的の達成度に関する評価には比較的長い時間を要するが、貴専攻の目的のさらなる実質化のために、授業評価アンケートの精緻化や修了生のみならず広く産業界からの評価を積極的に取り入れる仕組みを構築し、それを反映するカリキュラム改革を行うことが必要である。また、教員評価制度については、専任教員及び特任教員の教育・研究活動を直接的に評価する方法や評価基準となる指標、組織運営への貢献度等について把握する体制を整備することが必要である。

第3は、貴専攻の在学生の一定割合を占めようになった学部新卒学生への対応である。社会人の志願者数の漸減や昨今の就職事情に伴う学部新卒者の増加は、近年の経営系専門職大学院に見られる傾向である。このような傾向を踏まえつつも、学部新卒学生に対する入学後の学習状況と教育効果の検証を行うとともに、それらの学生に対して、貴専攻の養成する人材像としての「ビジネスの真髄がわかる人間」を熟知させる特別なインターシップ・プログラムの実施やカリキュラム上の配慮が望まれる。

最後に、これらの改革・改善に取り組むためには、全学的な将来構想を踏まえた貴専攻の中長期ビジョン、さらに具体的なアクションプランの策定が必要である。これらの策定においては、従来の項目に加えて、教員構成のあり方や国際認証に耐えうる質向上

へ向けた目的のさらなる実質化、国際化戦略のより具体的な施策を特記することが望まれる。特に、グローバルな経済環境の変化に対する貴専攻のカリキュラム上における新しい試みや「グローバルな視野をもった人材育成」の強化について、中長期ビジョンとして積極的に提示することは、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教育理念に掲げる貴専攻の今後の発展をさらに強く促すものである。

こうした点を踏まえ、今後も継続して自己点検・評価を実施し、改革・改善に取り組むことにより、貴専攻の特徴をさらに伸長し、ますますの発展と充実につなげていくことを期待する。

### Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

#### 1 使命・目的・戦略

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

###### 【項目 1：目的の適切性】

貴専攻は、ビジネス・プロフェッショナルをめざす社会人の人材高度化教育の社会的な要請を受け、自由化、情報化、技術革新、グローバル化の経営環境に直面した「企業の価値創造活動に貢献すること」を使命としている。また、固有の目的として、「先進性と総合性と実践性」をもつ、「ビジネスの真髄がわかる」グローバル人材の養成を設定している。なお、「ビジネスの真髄がわかる」人材の養成とは、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、それらを高い倫理性のもとで活用できる能力の涵養をめざすものと定義している。一方、グローバル人材としては、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と定義しており、これらの養成を目的として掲げている（評価の視点 1-1、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 2-7「専門職大学院学則（別表 3）」）。

こうした目的や養成する人材像は、専門職大学院設置基準第 2 条の「高度の専門性をもとめられる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」に照らして適切であると認められる（評価の視点 1-2）。

貴専攻では、この目的の実現のために、企業経営の基本的知識と基本スキル、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対応できる人材を育成し、もって価値創造の源泉としての「知的人的資本を高度化」する独自のプログラムを展開している。また、教育における特色としては、項目 5 にて後述するように 6 つの領域を網羅し、プロフェッショナルにふさわしい体系的かつ実践的な 170 科目以上という豊富な科目を提供している。さらに、グローバル人材の育成を目指し、外国人専任教員を任用した英語による授業等、国際認証に耐える質の向上を図っているほか、科目等履修生制度によって、貴専攻の修了生に対しても常に変化する経営環境に対応して、自らの知識・能力を高めるために学ぶ場を提供している（評価の視点 1-3、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 2-4-1「科目等履修生募集要項」）。

###### 【項目 2：目的の周知】

貴専攻の目的については、「明治大学専門職大学院学則」別表 3 に定めるとともに、貴専攻ホームページ、『明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック』、入学試験要項の印刷物や電子媒体をとおして社会一般に対し、広く明らかにしている。また、学生及び教職員に対しては、上記のガイドブックのほか、シラバ

スや研究科便覧等に明記し、周知を図っている。さらに、目的については、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」にて継続的に見直しを行う体制がとられている。

しかし、貴専攻の養成する人材像として、「ビジネスの真髄がわかる人間」という表現はガイドブックにスローガンとして記述されているものの、この点についてはプロフェッショナルな人材育成を明確に謳っていることから、貴専攻のホームページ等の他の媒体でも明示することが望まれる。また、ガイドブックやホームページにおいて、目的及び養成する人材像の記載が異なる部分もあるため、統一を図ることが期待される（評価の視点 1-4、1-5、1-6、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 1-4「グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」、資料 2-7「明治大学専門職大学院学則（別表 3）」）。

### 【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

貴専攻の目的の実現に向けた中期ビジョンについては、毎年度初めに学長が策定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」を策定する一環として、貴専攻の「教育・研究に関する長期・中期計画書」を策定している。

2013（平成 25）年度の「長期・中期計画書」では、貴専攻の目的を実現するために必要な資源配分として、教員組織の中・長期的な充実計画を定めている。また、大学院学生共同研究室の設置と整備を具体的に提示し、研究発表に関わる予算面での支援体制の充実を学生支援の方針として定義している。なお、目的達成のために必要な予算措置を含む中長期戦略については、例えば、E F M D（European Foundation for Management Development）による国際認証である E P A S の取得を目指すための財政的な裏づけに基づいた計画を具体的に示している。

組織能力の向上に関しては、内部の質的保証として、独自の「自己点検・評価委員会」を設置し、定められた項目について定期的に自己点検・評価を実施するというを上記の計画において明示している。また、その結果については、改善案を策定し、次年度の教育・研究計画に反映させ、P D C A サイクルを繰り返し、得られた結果を第三者評価機関による評価の基礎資料とすることとしている。

貴専攻の価値創造に関しては、国際化戦略を定め、これを達成するための教育内容・方法・成果について、グローバルかつ複合的な視点から問題を把握し分析するとともに、有効な解決策を提示し得るよう指導すること、コミュニケーション手段としての語学力の向上のための英語の講義を提供すること、広く社会科学系の学際的な領域を取り入れた総合的な授業科目を設置することの 3 点を具体的に策定している（評価の視点 1-7、資料 1-5-1「教育・研究に関する単年度計画書および長期・中期計画書」、資料 1-5-2「教育・研究に関する単年度計画書および単年度計画書」、

資料 1-6「2013 年度政策経費申請書」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 5）。

しかし、上記のような「教育・研究に関する長期・中期計画書」を策定していることは適切と認められるものの、同計画書は 2014（平成 26）年度までの計画であるため、その後の中長期的な目標及び具体的な計画について検討することが望まれる。また、国際認証に対応した質の向上のための国際化戦略については、貴専攻の中長期的な目標についての再確認を含め、取り組むことが必要である。

目的の実現に向けて策定された戦略の具体的な実行については、2007（平成 19）年度から 2011（平成 23）年度までに、「マーケティング領域」で 1 名、「マネジメント領域」で 2 名、「グローバル複合領域」で 1 名、「アカウンティング領域」で客員 2 名の教員を任用し、教員組織の強化を図ったことがあげられる。また、国際化戦略として、国際認証に対応した質の向上のために、2012（平成 24）年度に A A P B S（Association of Asia-Pacific Business Schools）と E F M D に加盟し、これらの定例会に参加することにより、海外のビジネススクールの情報収集を行っていることも戦略の実行に向けた一例である（評価の視点 1-8、実地調査時確認資料 9-27「2014 年度政策的経費等一覧」）。

## （2）特 色

- 1）貴専攻の目的を実現するために、国際認証に耐えうる質の向上を図り、グローバル人材教育として、「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」をめざしていることは特色である（評価の視点 1-3）。

## （3）検討課題

- 1）貴専攻の養成する人材像として、「ビジネスの真髄がわかる人間」がガイドブックにスローガンとして記述されているが、この点についてはプロフェッショナルな人材育成を明確に謳っていることから、貴専攻のホームページ等の他の媒体でも明示することが望まれる。また、ガイドブックやホームページにおいて、目的及び養成する人材像の記載が異なる部分もあるため、統一することが期待される（評価の視点 1-4）。
- 2）貴専攻の「教育・研究に関する長期・中期計画書」では、2014（平成 26）年度の計画までは策定されているものの、その後の中長期的な目標及び具体的な計画の策定が必要である。また、国際認証に対応する質の向上のための国際化戦略についても盛り込むことが期待される（評価の視点 1-7）。

## 2 教育の内容・方法・成果等 (1) 教育課程等

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目4:学位授与方針】

貴専攻における学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、目指すべき人材像及びそのための具体的な到達目標で構成されており、目指すべき人材像としては「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としての高度専門職業人」を明示している。また、具体的な到達目標としては、「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」であると明文化されている。

このディプロマ・ポリシーは、研究科便覧やシラバスに掲載しているほか、入学時にオリエンテーションを実施することにより、学生に対して周知が適切に図られている（評価の視点 2-1、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

#### 【項目5:教育課程の編成】

教育課程については、貴専攻の目的を実現するために「高い倫理観と深い責任感を持ちつつ実践的に社会に貢献できる高度専門職業人を育成」をカリキュラムポリシーにおける教育課程の理念とし、6つの領域である、「ファイナンス領域」、「グローバル複合領域」、「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」及び「リアルエステート（不動産）領域」を網羅し、基礎科目群、専門科目群及び論文演習の区分を設け、基礎から応用に向けて学修のレベルを上げていく工夫がなされている。また、学生が自らのキャリアパスを想定して専門的な知識を修得できるように配慮されているほか、「マネジメント入門」、「ベーシック・マーケティング」、「財務会計論」などの経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、「オペレーション入門」、「ベーシック・マーケティング」、「自己表現」などの周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、「エンタープライズ・リスクマネジメント」、「リアルオプション論」などの先端知識を学ぶ科目等がおおむね適切に配置されており、学生が希望する能力の修得に配慮して、計 170 科目以上を開講していることは評価できる。

各領域では、理論科目、ケースによる学修を行う科目及び演習科目の3種の科目を組み合わせた構成となっており、実践的な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、ケース・スタディをとおして理論と実務との架橋教育を実践している。そのほか、英語講義などを柔軟に組み合わせ、修士論文に相当する論文作成能力のみならず、思考能力や分析能力を高める教育を実践している。

グローバル人材の育成という点では、2013（平成 25）年度には「ウイズダム・リーダーシップ（演習）」、「Essentials of Commerce」、「サービス・マネジメント（演習）」

習)」など合計 13 科目の英語科目を設置しており、グローバル化に対応するための工夫がなされている。その他、公共政策系専門職大学院であるガバナンス研究科において開講されている英語科目の履修を可能とする他研究科履修制度を設け、より多くの英語による講義を履修できる環境を設けている。

高い職業倫理観を持った人材育成に関しては、2013（平成 25）年度の受講者数は 7 名と多くはないものの、「企業倫理」が科目として設けられている。また、教育課程全般において、職業に関連の深い科目では、1 回目の授業の際に倫理的な内容を講義に加味することを推奨している。このことは、兼任教員に対しても講義の依頼通知によって、第 1 回目もしくは第 2 回目の授業の中で「ビジネス・プロフェッショナルには高度な倫理性が要求されていること」を講義内容に盛り込むよう協力を求めており、職業倫理の涵養を図る取組みとなっている。

貴専攻では、「先進性と総合性」をもつカリキュラムを充実させるべく、教授会において、次年度の授業計画についてカリキュラムを見直し、科目の新規開設・廃止について審議・決定を行っている。また、学生からのニーズをカリキュラムに反映させるため、授業評価アンケートや授業において要望を聴取し、毎年、カリキュラムの見直しを行っている（評価の視点 2-3、資料 2-5-3「授業評価アンケートに対する回答」、実地調査時提出資料 9-4「2013 年度グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 9-55「グローバル・ビジネス研究科の授業にあたって」）。

しかし、上述のように、170 以上の科目を設置しており、基礎科目群として 23 科目を特定している以外は、すべて専門科目群として配置され、履修上の要件も規定されていないことから、段階的な教育課程の編成が必要である。また、科目の整理や開講方法の工夫についても検討することが望まれる。さらに、近年の経営系専門職大学院の傾向と同様に、貴専攻では、有職者ではない学部新卒学生も受け入れていることから、こうした学生に対して実務経験を補うための、インターンシップの実施などカリキュラム上の配慮が望まれる（評価の視点 2-2、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

#### 【項目 6：単位の認定、課程の修了等】

貴専攻では、授業時間を 90 分とし、平日夜間に 2 コマ開講し、土曜日には昼間に 7 コマ開講することで、社会人学生が履修しやすい時間割の設定を行っている。また、前期・後期制を採用し、1 コマあたり 2 単位で設定している。各授業科目の授業回数は、2012（平成 24）年度は 13 週となっている科目が多いものの、2013（平成 25）年度より、貴専攻としての学年暦を定め、前期・後期ともすべての科目において 15 週を確保することを決定している。現在のところ、専任教員の担当する科目については 15 週分の授業回数で統一されているが、兼任教員の担当する科目については移行期間であるため、すべての科目においては 15 週分の授業とはなっていない。

今後、適切な学修量を確保する授業回数を完全に実施することが望まれる（評価の視点 2-5、資料 2-8「2012 年度時間割表」、実地調査時確認資料 9-55「2013 年度グローバル・ビジネス研究科の授業にあたって」）。

履修登録単位の上限設定については、「明治大学専門職大学院学則」別表 1 において 1 年間で 36 単位以内とすることを定めており、学生に各学年にわたって著しい偏りのない履修を促すよう配慮されている（評価の視点 2-6、資料 2-7「明治大学専門職大学院学則」）。

学生が他の大学院で修得した単位の取り扱いについては、10 単位を限度として認定することを「明治大学専門職大学院学則」において規定している。教授会では、認定にあたり申請科目のシラバス等の提出を求めることによって、貴専攻の教育水準や教育課程との一体性を損なわないように科目の審査を行っている（評価の視点 2-7、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

修了要件については、原則 2 年以上の在学及び基礎科目群から 6 単位以上の修得を含む計 46 単位以上の単位修得とともに、指導教員による専門職指導を受けた上で「専門職成果報告書」の作成及び提出を求めている。

このような修了要件を満たした者に授与する学位の名称は、「経営管理修士（専門職）」（英語名：Master of Business Administration）であり、貴専攻の分野の特性や教育内容に合致する名称が付されていると認められる（評価の視点 2-12、資料 2-7「専門職大学院学則」）。これらの修了要件については、ガイドブックやシラバス、研究科便覧等に明記され、おおむね適切な方法による周知が図られている。ただし、貴専攻の修了要件である「専門職成果報告書」については、審査基準等が明確にされていないため、審査基準及び方法を適切に定めるとともに、明示することが望まれる（評価の視点 2-8、2-9、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

なお、在学期間を短縮する仕組みについては、制度化していない（評価の視点 2-10、2-11）。

## （2）特 色

- 1) 平日夜間及び土曜昼間開講制でありながら、学生が希望する能力の修得に配慮し、「ファイナンス領域」、「グローバル複合領域」、「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」及び「リアルエステート（不動産）領域」の 6 つの領域を網羅した、個人の指向・目的に応じて体系的に学ぶことが可能になるように配慮したカリキュラムを構成する計 170 以上の科目を提供していることは評価できる（評価の視点 2-2）。
- 2) 英語による講義科目が開講され、2013（平成 25）年度からはさらに「ウイズダム・リーダーシップ（演習）」、「Essentials of Commerce」、「サービス・マネジメント（演習）」など 7 科目の英語による講義科目を追加開講しており、

グローバル化に向けた教育課程を充実させていることは評価できる（評価の視点 2-2）。

### （3）検討課題

- 1) 多様な学生のニーズに応じるため、計 170 以上の科目が開設されている一方、基礎科目群として 23 科目を設定している以外は専門科目群として配置されており、履修上の規定もないことから、段階的かつ 6 領域の横断的な教育課程を編成することが必要である。また、科目の整理や開講方法の工夫についても検討することが望まれる（評価の視点 2-2）。
- 2) 貴専攻では、有職者ではない学部新卒学生も受け入れているため、それらの学生に対するカリキュラム上の配慮を行うことが望まれる（評価の視点 2-2）。
- 3) 専任教員については 15 週分の授業回数で統一されているが、兼任教員については、移行期間であるため、すべての科目においては 15 週分の授業とはなっていない。今後、適切な学修量を確保する授業回数を完全に実施することが望まれる（評価の視点 2-5）。
- 4) 貴専攻の修了要件である「専門職成果報告書」について、審査基準及び方法を適切に定め、明示することが必要である（評価の視点 2-8、2-9）。

## 2 教育の内容・方法・成果等 (2) 教育方法等

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目7：履修指導、学習相談】

貴専攻では、入学手続の完了時に推薦課題図書一覧を配付するとともに、入学前の3月末には入学年度のシラバスも入学試験の合格者に配付している。また、すべての入学者に対して、それぞれが希望する専任教員の研究室を訪問し、個別履修相談を受けることを課し、その際には、学生の個々の経験・知識及び入学目的を踏まえ、在学期間の2年間を効率的に利用した学習計画を立てることを目的とした指導を行っており、貴専攻の目的である「知的人的資本の高度化」を個々の学生のバックグラウンドに応じて遂行する機会を設けられるよう配慮されている。さらに、在学生による履修相談会において、在学生の視点からの履修に関する助言が受けられる仕組みとなっているほか、各科目について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り、その都度相談が行える機会が用意されている。なお、2年次以降の履修相談については、論文演習の指導教員が相談に応じる体制を設けている。

しかし、貴専攻では計170以上の科目が開設されていることを踏まえ、学生の興味・関心に偏った履修ではなく、MBA (Master of Business Administration) に必要な知識・スキルが涵養されるよう、領域ごとに学生の履修相談にあたるアカデミック・アドバイザー (AA) あるいはコーディネーター等の仕組みを設けることが必要である (評価の視点 2-13、2-15、資料 2-1「入学準備のための推薦課題図書」、資料 2-2「新入生履修相談会案内」、資料 2-3「入学式・オリエンテーションについて (案内)」)。

インターシップについては、貴専攻の学生の大半が有職者であるため、制度化しておらず、よって守秘義務に関する指導も特段行っていない (評価の視点 2-14、点検・評価報告書 32 頁)。

#### 【項目8：授業の方法等】

クラスサイズに関しては、1クラス原則として30名までの受講者としており、現在のところの1クラスあたりの平均履修者数は15.1名となっていることから、おおむね適正な規模で運営されているといえる (評価の視点 2-16、点検・評価報告書 33 頁)。

実践教育を充実させる適切な方法として、各領域における主要科目について講義科目と演習科目をセットで設置することによって、理論学習とともに思考力、分析力を効果的に養成できるよう配慮した構成としている。また、各領域におけるケース・スタディ科目では、事例研究やグループディスカッションを取り入れながら、社会から要請されるビジネス問題を解決する能力、コミュニケーション能力、ビジ

ネス実務の対応力を涵養している。さらに、「ケース・スタディ」、「ワークショップ」、「ビジネス・ゲーム」、「社内コンサルティング・トレーニング」等の科目においては、実践を訓練するための取組みを行っているほか、「CRM (データ・マイニング)」及び「コーポレート・ファイナンス」において、実践的な学習効果を考慮し、情報機器やメディア教室を利用した授業を行っている（評価の視点 2-17、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

グローバルな視野をもった人材育成については、貴専攻の目的においても明示していることであり、グローバル複合領域の設定及び英語による授業科目を設置し、注力している。具体的には、グローバル複合領域では、「エンタープライズ・リスクマネジメント」などのリスク管理・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論としての「リアルオプション論」などに加えて、グローバル化に対応した英語科目（「グローバル・ビジネス・スタディ」、「ビジネス・コミュニケーション」、「グローバル・マーケティング」など）を開講している。また、英語による授業科目に関しては、外国人専任教員を採用し、グローバルなビジネス環境で成功するための思考法、リーダーシップ・スキル、マーケティングなどを体験的に修得する演習型の授業形態を実現している。これらの英語の演習型の授業形態では、学生たちが実際に自分の職場等で抱えている課題を取り上げ、グループディスカッションにより、相互にコミュニケーション能力を高める工夫を行っている。さらに、インタビュー、コーチング、ネゴシエーション、プレゼンテーションなど実際のビジネスに必要なスキルを修得し、ビジネス現場で必要とされる能力の涵養に努めていることは、グローバル人材の育成に即した特色ある取組みである（評価の視点 2-18、2-21、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

なお、遠隔授業や通信教育などは実施していない（評価の視点 2-19、2-20）。

#### 【項目 9：授業計画、シラバス】

授業時間に関しては、社会人学生の利便性に配慮し、平日 18 時 55 分から 22 時までの 2 コマ、土曜日は 9 時から 21 時 10 分までの 7 コマを配置し、平日夜間及び土曜日の授業のみで学位を取得できるよう時間割を編成している。また、「ファイナンス領域」、「グローバル複合領域」、「マーケティング領域」、「アカウンティング領域」、「マネジメント領域」、「リアルエステート（不動産）領域」の 6 領域別の各科目領域において、同じ曜日・時間帯に授業科目が重複・集中しないよう時間割の調整を行っている。しかし、計 170 以上の科目を平日夜間及び土曜日に開講しているため、2012（平成 24）年度で最大 10 科目、2013（平成 25）年度で最大 13 科目の講義の重複があることから、学生のニーズ及び履修に配慮した時間割の編成が望まれる。ま

た、貴専攻では、春季入学に加えて秋季入学を実施しているが、現在の時間割では多くの基礎的な科目が前期に開講されているため、秋季入学の学生にも配慮した時間割の設定が必要である（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 34 頁）。

シラバスについては、「授業の概要・目的」、「授業内容」、「履修上の注意点・準備学習の内容」、「教科書・参考書」、「成績評価の方法」から構成され、履修前に学生が授業方針や内容を把握するために必要な情報を提供している。なお、ホームページを通じて提供されているシラバスは、印刷物を PDF にして掲示しているものであり、いわゆるウェブシラバスとは異なるため、シラバスの内容変更等が必要な場合は、速やかに講義中に指示することになっている。なお、シラバスの記載については、科目ごとに授業内容が記載されているが、記述の精粗がみられるため、今後はシラバスの執筆ガイドラインを設けるなど、一定の内容を確保するよう工夫することが必要である（評価の視点 2-23、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 2-5-3「授業評価アンケートに対する回答」）。

#### 【項目 10：成績評価】

成績評価基準・方法については、「明治大学専門職大学院学則」に基づき、S、A、B、C 及び F の 5 段階で評定している。また、GPA（Grade Point Average）制度を導入し、各評定に対して 4.0 から 0.0 までのポイントを付与している。これらは、研究科便覧に掲載することで学生への周知を図っている。一方、個別の科目の成績評価及び単位認定方法については、シラバスの「成績評価の方法」項目においてそれぞれの採点方法を明記している（評価の視点 2-25、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

成績評価については、「FD委員会」において、シラバスの記載に基づく厳格な成績評価を行うよう各教員に周知徹底するとともに、兼任教員に対しては、毎年度開催する「教員懇談会」において、同様に厳格な成績評価を求めている。これらの取組みも含めて、実際の成績評価は、おおむね厳格になされていると判断する（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 36 頁）。

成績評価の照会については、成績評価の公正性・厳格性を担保する目的で、成績公開後から数週間にわたり、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受け付ける制度を設けている。同制度では、学生からの照会があった場合は、科目の担当教員に通知し、照会内容に対する適切な回答を要請している。なお、これまでの実績として、2010（平成 22）年度は照会要請のあった 5 件のうち 2 件、2011（平成 23）年度は 2 件のうち 1 件、2012（平成 24）年度は 2 件のうち 1 件について成績変更が実施されている（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 36 頁、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」、資料 2-9「成績照会（様式）」）。

## 【項目 11：改善のための組織的な研修等】

貴専攻では、授業内容・方法の改善に向けた研修、研究の組織として「FD委員会」を設けている。同委員会は、すべての専任教員及び特任教員が参加しており、授業評価アンケートの回答をとりまとめ、その結果をすべての参加者で確認し、問題が生じている場合には、改善方法の審議を行っている。兼任教員に対しては、改善が必要な場合、個別に改善を要請している。また、実務家教員の教育上の指導能力の向上を図るため、内外の研究機関における教育研究実態の動向への理解を深めることを目的に、2012（平成 24）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。しかし、新任教員・実務家教員に対する研修については、こうした制度にとどまらず、さらなる組織的な取組みが望まれる（評価の視点 2-28、2-29、点検・評価報告書 37 頁、資料 2-10「明治大学在外研究員規程」、資料 2-11「明治大学特別研究員規程」）。

学生の授業評価アンケートについては、全専任教員及び特任教員が参加する「FD委員会」においてアンケートの結果の確認が行われ、毎学期末、個別の授業科目に対する講評及び研究科全体に対する要望を自由回答で記述する形式で実施されており、その結果を確認・審議している。しかし、授業評価アンケートは、共通の質問項目に対して多項選択回答の形式ではなく、自由記述欄のみで構成されているため、授業がシラバスに沿って実施されたかなどの点を確認するためにも、質問項目を定めた定型フォーマットと自由記述を組み合わせた設計とすることが望まれる。また、授業評価アンケートによって学生からの意見を聴取し、授業方法の改善やカリキュラムの見直しなどに役立てることが必要である（評価の視点 2-30、資料 2-5-1「授業評価アンケート配布依頼書」、資料 2-5-2「授業評価アンケート結果（2012 年前期）」）。

教育方法の改善における特色ある取組みとしては、海外教育研修制度を利用して、2009（平成 21）年度以降、専任教員 3 名が米国のネブラスカ大学で実施された英語による 1 週間の教育研修に参加し、ティーチングやスピーキングに加え、言語・出身の異なる学生を含むクラスマネジメントの方法、コミュニケーション方法についての知識の修得を行っている。また、同大学ビジネススクール教員との意見交換も実施することにより、海外のビジネススクールの情報収集にも努めている（評価の視点 2-31、資料 2-12「教員のための海外教育研修制度」）。

### （2）特 色

- 1）英語の演習型の授業ではインタビュー、コーチング、ネゴシエーション、プレゼンテーションなどに利用できる手法を修得し、ビジネス現場で必要とされる能力の涵養に努めていることは評価できる（評価の視点 2-17）。
- 2）海外教育研修制度を利用し、これまでに専任教員 3 名が米国のネブラスカ大

学で実施された英語による1週間の教育研修に参加し、ティーチング、スピーキングに加え、言語・出身の異なる学生を含むクラスマネジメント方法、コミュニケーション方法についての知識の修得を行っていることは特色である（評価の視点2-31）。

### （3）検討課題

- 1) 計170以上の科目が開設されていることを踏まえ、学生の興味・関心に偏った履修ではなく、MBAに必要な知識・スキルが涵養されるよう、領域ごとに学生の履修相談にあたるアカデミック・アドバイザーあるいはコーディネーター等の仕組みを設けることが必要である（評価の視点2-15）。
- 2) 貴専攻では、春季入学に加えて秋季入学を実施しているが、現在の時間割では多くの基礎的な科目が前期に開講されているため、秋季入学の学生にも配慮した時間割の設定が必要である（評価の視点2-22）。
- 3) 新任教員・実務家教員に対する授業方法に関する研修を組織的に取り組むことが望まれる（評価の視点2-29）。
- 4) 授業評価アンケートは、共通の質問項目についての多項選択回答の形式ではなく、自由記述のみで構成されており、シラバスに沿った授業の実施を確認するためにも、質問項目を定めた定型フォーマットと自由記述を組み合わせた設計とすることが望まれる。また、同アンケートにおいて学生から聴取した意見を授業方法の改善やカリキュラムの見直しなどに役立てることが必要である（評価の視点2-30）。

## 2 教育の内容・方法・成果等 (3) 成果等

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用】

貴専攻の修了者の進路及び活躍状況の把握については、修了時にすべての学生を対象に進路先アンケートを取り、集計結果は貴大学の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、就職キャリア支援事務室が冊子『就職概況－明大生の就職データブック』を作成し、学内配布するとともに民間企業等の外部依頼に応じて配付している。

しかし、貴専攻では、主に社会人学生を中心に受け入れていることを理由に、現状では、修了生の進路状況は公表していない。この点について、学部新卒学生を受け入れていることや、社会人学生の活躍状況は教育の成果であるということから、修了生に関する状況を可能な限り公表することが望まれる。また、修了生に対するアンケート調査は修了時のみの実施であるため、継続的なアンケート調査の実施とともに教育効果の測定についても、継続的に取り組むことが必要である（評価の視点 2-32、2-33、資料 2-13「卒業・修了決定通知」、資料 2-14「就職概況-明大生の就職データブック」、資料 2-16「カリキュラム検討に関するアンケート調査結果」）。

### (2) 検討課題

- 1) 貴専攻の修了者に対するアンケート調査は修了時のみに実施しているため、定期的かつ継続的なアンケート調査を実施し、教育効果の測定に取り組むことが必要である。また、修了生の進路・活躍状況等については、貴専攻独自に、可能な限り公表することが望まれる（評価の視点 2-32、2-33）。

### 3 教員・教員組織

#### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

##### 【項目 13：専任教員数、構成等】

貴専攻では、専任教員として 16 名を任用しており、基準を上回る専任教員数を擁している。また、専任教員の構成は、教授 13 名、准教授 1 名、特任教授 2 名となっており、専任教員の半数以上が教授で構成されている。さらに、すべての専任教員は貴専攻のみを専任としており、これらすべての点で基準を満たしている（評価の視点 3-1、3-2、3-3、基礎データ表 2）。

専任教員は、「明治大学教員任用規程」に基づき、任用の際には、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じる著作を用いて研究業績を評価し、それに加えて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）についても評価を行っている。これらのことから、研究者教員については、教育上又は研究上の業績を有する者で構成しているといえる。また、16 名の専任教員のうち 10 名が実務家教員であり、いずれも 5 年以上の実務経験を有している。実務家教員の任用にあたっては、同規程に基づき、担当科目・専門分野に関連する職歴、実務経験及び職務上の業績を審査対象として任用審査を行っており、高度の技術・技能を有する者又は特に優れた知識及び経験を有する者を採用している。なお、実務家教員のうち 2 名については、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している（評価の視点 3-4、3-5、3-7、基礎データ表 3、資料 3-1「明治大学教員任用規程」、資料 3-3「明治大学客員教員任用基準」）。

これらの審査基準を満たす人材について、「審査委員会」、教授会、「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担保する仕組みが備わっており、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た教員組織編制となっている（評価の視点 3-6、資料 3-5「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」）。

各科目の専任教員の配置については、基礎科目において開講 23 科目中 12 科目を専任教員が担当し、専門科目群においても各領域の 4 科目ないし 5 科目の主要科目について専任教員が担当していることから、おおむね適切な配置といえる。また、理論性を重視する科目には研究者教員を中心に、実践性を重視する科目には実務家教員を中心に配置がされている。教育上主要と認められる科目に対する専任教員の配置に関しては、専門科目群において、ファイナンス領域の主要 5 科目について専任教授 3 名、グローバル複合領域の主要 4 科目について専任教授 1 名及び専任准教授 1 名、マネジメント領域の主要 5 科目について専任教授 3 名、アカウンティング領域の主要 5 科目について専任教授 3 名、マーケティング領域の主要 5 科目について専任教授 2 名と特任教授 1 名、リアルエステート（不動産）領域の主要 5 科目に

ついて専任教授 1 名及び特任教授 1 名が配置されている。兼任教員については、教員任用基準に基づいて審査を行い、科目それぞれに適切な教員を配置している。特に、より実践的な科目においてはビジネス最前線あるいはグローバル企業等において活躍している実務家を採用することで、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。しかし、開講科目数が 170 以上となっていることから、多くの兼任教員を採用しているため、兼任教員に対しても貴専攻の目的を徹底する必要性がある（評価の視点 3-8、3-9、3-10、3-11、点検・評価報告書 46 頁、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 3-1「明治大学教員任用規程」、資料 3-4「明治大学兼任講師任用基準」）。

職業経歴は研究者のほか、米系監査法人、国税局長、税理士、民間企業、不動産鑑定士等、幅広い職業から構成しており、米国やフランスの MBA 課程修了者や海外の企業勤務経験者、海外の大学における客員研究員等、国際経験も豊富な教員を擁していることから、専任教員の編制に関しては、職業経歴、国際経験等に考慮していると認められる。また、貴専攻の目的に即して、グローバル人材養成を目的に専任教員として外国人専任教員を任用しており、英語での授業を取り入れることによって、ビジネスに必要なコミュニケーション能力の涵養に努めていることは特色である。貴専攻における専任教員の年齢構成については、44 歳から 69 歳にわたっており、幅広い層の教員を擁している。しかし、40 代 1 名、50 代 7 名、60 代 8 名と平均年齢が高くなりつつあるため、性別やさまざまなバランス及び今後の研究科運営に考慮しつつ、教員採用について計画的に取り組むことが望まれる（評価の視点 3-12、3-13、3-14、基礎データ表 3、表 4）。

#### 【項目 14: 教員の募集・任免・昇格】

貴専攻における教員組織の編制に関する基本的方針については、全学的な基準によって定められており、その内容は取り巻く環境の分析から、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（評価の視点 3-15、資料 3-1「明治大学教員任用規程」）。

教員の任用及び昇格に関する手続については、全学的な「明治大学教員任用規程」に定めており、貴専攻の専任教員、特任教員、客員教員、兼任教員についても同様に適用されている。貴専攻では、人事案件ごとに「審査委員会」を設置し、主査 1 名及び副査 2 名の下、研究教育能力、研究業績及び教育上の指導能力についての審査を行い、その結果を報告書として教授会に提出している。また、教授会において承認された人事案件は、「専門職大学院委員会」、「学部長会」を経て「常勤理事会」又は「理事会」による承認を得ることとなっている。なお、兼任教員については「学部長会」における承認後、教務理事が決裁する仕組みとなっている。これらのこと

から、教員の募集・任免に関しては組織決定がなされており、規程に基づいた編制が担保されている。

専任教員の昇格については、全学的な基準である「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」に基づき、2012（平成 24）年度より貴専攻においても昇格手続を行っている。また、貴専攻では、別途「グローバル・ビジネス研究科昇格内規」を作成し、同内規に基づいた審査を行っている。なお、貴専攻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」にて承認を行う手続がとられており、適切に運用されている（評価の視点 3-16、資料 3-5「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」、資料 3-7「グローバル・ビジネス研究科人事委員会内規」）。

#### **【項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価】**

貴専攻における専任教員の授業担当時間については、全学的に、教授が通年 20 時間、准教授が 16 時間と定められており、貴専攻においてもこの規定に基づき科目を担当している。しかし、貴専攻では、計 170 以上の科目を設置しており、自ずと各教員の担当時間数が多くなっている。このため、教員の増員あるいは適切な科目整理を実施し、教育の準備及び研究の時間に配慮した授業担当時間とすることが望まれる（評価の視点 3-17、点検・評価報告書 51 頁、基礎データ表 3）。

専任教員に対する個人研究費については、「明治大学特定個人研究費取扱要領」により、専任教員 1 名あたり年間 35 万円が支給されている。また、研究室については、駿河台キャンパス内に、特任教員を含むすべての専任教員の研究個室が設けられており、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、教育・研究に必要な環境が整備されているといえる（評価の視点 3-18、点検・評価報告書 52 頁、資料 3-10「明治大学特定個人研究費取扱要領」）。

専任教員に対する教育研究活動については、「明治大学在外研究員規程」に基づき、在外研究員及び特別研究者制度が定められており、専任教員の教育研究活動に必要な機会が保障されている。同規定では、在外研究員等のサバティカル・リープの資格は、専任教員として勤務 5 年以上の者となっており、貴専攻では 2009（平成 21）年度から年間 2 名程度（1 名あたり最大 6 ヶ月間）が在外研究員の制度を利用しており、制度を活用した教育研究活動の充実化が図られている（評価の視点 3-19、資料 2-11「明治大学在外研究員規程」）。

専任教員の教育活動の評価については、学生による授業評価アンケートを実施しているほか、全教員が参加する「FD委員会」における議論等に基づいて、研究科長が評価する仕組みを設けている。一方、専任教員の研究活動については、学術業績等に鑑みて、研究科長が全体的に統制する評価プロセスを確立している。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。専任教員の学内組織運営への貢献についても、人事、カリキュラム、図書、奨学金等の委員を教授会において選任しているほか、教授会で兼職の許可について審議を行うことで、兼職や社会貢献活動の情報を教員相互に共有するとともに、社会活動への貢献を研究科長が評価するという評価プロセスを構築している。ただし、上記のように研究科長が統制するプロセスはあるものの、専任教員の教育、研究活動、大学運営、社会活動に関する貢献についての評価基準、特に実務家教員に対する評価基準について明確にすることが必要である（評価の視点 3-20、3-21、3-22、3-23、資料 2-5-4「授業評価アンケート結果に基づくFDへのご協力のお願い」、資料 3-13「教員ハンドブック」、資料 3-14「MBS Review」）。

## （2）特 色

- 1) グローバルな教育を実施する一環として、英語のカリキュラムを強化させるため、外国人専任教員を任用している点は特色である（評価の視点 3-14）。

## （3）検討課題

- 1) 教育課程において、計 170 以上の科目を開講していることもあり、多くの兼任教員を採用していることから、貴専攻の目的について、専任教員だけでなく兼任教員に対しても認識の共有を促すような仕組みを構築することが必要である（評価の視点 3-11）。
- 2) 教員の構成については、専任教員の平均年齢が高いことや女性教員がいないことから、今後の研究科運営に考慮しつつ、計画的な教員採用が望まれる（評価の視点 3-12、3-13）。
- 3) 教育課程において、計 170 以上の科目を開講していることもあり、自ずと各教員の担当時間数が多くなっているため、科目整理を含めたカリキュラム上の工夫など、教員の負担が過度にならないよう取組みが必要である（評価の視点 3-17）。
- 4) 専任教員の教育・研究活動、組織運営及び社会活動に関する貢献についての評価基準を設けるとともに、特に、実務家教員に対する評価基準を明確にすることが望まれる（評価の視点 3-19、3-20、3-21）。

#### 4 学生の受け入れ

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

###### 【項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理】

貴専攻のアドミッションポリシーは、「受験生に求められる資質」、「対象とされる学生」、「教育の方法」、「入学試験における留意点」の項目別に設定されており、「受験生に求められる資質」として「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。」としており、「対象とされる学生」として「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。」と明文化している。また、これらは入学試験要項やガイドブック、ホームページを通じて公表している（評価の視点 4-1、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-4「グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」）。

入学試験にかかる選抜方法や手続については、入学試験面接要領にすべて明記されている。入学試験面接要領の概要は、入学試験要項の「入学試験における留意点」の項目に記載されており、入学志願者をはじめ社会に対する周知が図られている。また、オープン・キャンパスを開催し、貴専攻の概要を説明するとともに1週間の公開授業を行っているほか、シンポジウムや特別講義を開催し、入学志願者以外の者も参加可能にすることで、貴専攻の内容を詳しく知ることが可能な機会を提供している（評価の視点 4-2、4-3、資料 4-2「グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領」）。

入学者の選抜にあたっては、書類審査及び入学試験当日に行う面接によって、実施されている。書類審査では入学志願書及び学習計画書の提出を求めており、面接では提出書類に基づいて志望理由や学習能力等を確認することとしている。また、入学者の質を維持し、公正で総合的な評価を行うために、「グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領」を設け、審査にあたる教職員の間で審査基準の共有を図っている。具体的には、書類による事前審査では、(1) 志望理由（本研究科への目的意識）、(2) 将来設計、(3) 現職について自己PR（職務状況）、(4) 学習を追及する能力、(5) コミュニケーション能力（協調性、表現力、対人能力）という5つのチェック項目について、各項目5点満点で採点を行うこととしている。さらに、面接では、専任教員3名が面接官となり、書類審査時と同様の5つのチェック項目について5点満点で各面接官が採点し、3名の合計点を算出している。これらの採点結果を合否判定資料として同日に開催する教授会へ提出し、審議・決定している。外国人留学生に対しては、日本国際教育支援協会が実施する「日本語検定」（1級）に合格又は日本学生支援機構実施の「日本留学試験」の「日本語」で250点以上取得もしくは取得見込みであることを出願要件とし、面接の際にも日本語新聞の読み上げを課すことで、日本語能力の質の担保を図っている（評価の視点 4-4、資料 4-1

「グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制」)。

入学試験は、貴専攻の目的に即して、従来は4月入学志願者の選抜試験を年2回、実施してきたが、多様化する社会人学生の学習機会に対するニーズに対応するため、2012（平成24）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（評価の視点4-6、資料4-5「グローバル・ビジネス研究科入学試験要項（2012年度秋季入試）」）。

定員管理に関して、貴専攻の入学定員は80名であり、合否判定を行う際に、必ず現在の在籍者数及び収容定員に鑑みたくて、合格者数を決定している。そのため、これまでの入学定員に対する入学者数比率は2010（平成22）年度は1.15、2011（平成23）年度は0.89、2012（平成24）年度は0.99、2013（平成25）年度は1.23となっている。また、収容定員に対する在籍学生数比率は2012（平成24）年度では0.88となっている。研究科設置以降、おおむね適正に定員管理が行われている（評価の視点4-5、基礎データ表5、実地調査時確認資料9-5「基礎データ表5最新版」）。

#### 【項目17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

貴専攻における入学者選抜は、項目16で既述したように、書類による事前審査と面接によって行っている。「グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制」によれば、入学試験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。また、面接では、志願者それぞれに対し、教授会員から選出される3名の審査員が審査し、審査員ごとに得点付けを行い、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、志願者の能力を適切に評価している。これらの仕組みにより、入学者選抜が責任ある体制の下で、公正に実施されている。

しかし、貴専攻では学部新卒学生の入学に際しても社会人学生と同様に、書類による事前審査及び面接にて受け入れを行っているが、実務経験のない学部新卒学生については、入学後の学修状況を踏まえて検証を行うことが必要である。また、検証結果をもとに、学生の受け入れのあり方について検討することが望まれる（評価の視点4-7、4-8、4-9、資料1-4「グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」、資料4-1「グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制」、資料4-2「グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領」）。

#### （2）検討課題

- 1) 学部新卒学生の入学に際しても社会人学生と同様に、書類による事前審査及び面接により受け入れを行っているが、実務経験のない学部新卒学生については、学部新卒学生の入学後の学修状況を踏まえた検討を行い、受け入れの

適切性についての検証が望まれる（評価の視点 4-8）。

## 5 学生支援

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 18：学生支援】

学生生活に関する相談・支援体制や制度については、入学前の個別相談、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行うとともに、専任教員のメールアドレスを公開し、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うように努めている。また、駿河台キャンパス内の学生相談室は、平日 9 時 30 分から 17 時 30 分まで、土曜日 8 時 30 分から 12 時まで開室しており、平日夜間・土曜昼間開講制である貴専攻の学生は、土曜日の午前中に利用できることになる。なお、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、相談を受け付けるなど、臨機応変に対応することで貴専攻の学生にも配慮されている（評価の視点 5-1、資料 5-1「学生相談室あんない」、資料 5-2「学生健康保険のしおり」）。

ハラスメント対策については、「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」が全学的に設けられるとともに、キャンパス・ハラスメント相談室が設置されている。また、入学ガイダンスの際に、キャンパス・ハラスメント相談室が作成したパンフレット『ハラスメントのないキャンパスへ』を学生に配付・説明するとともに、関連ポスターを学内に掲示することで、周知を図っている（評価の視点 5-2、資料 5-5「ハラスメントのないキャンパスへ」、資料 5-6「キャンパス・ハンドブック」）。

学生に対する経済的な支援については、貴専攻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「明治大学校友会奨学金」、みずほ証券からの「みずほ証券奨励賞」も含め、多数の奨学金制度を設け、学生の勉学意欲向上を図っている。また、独立行政法人日本学生支援機構が支給する奨学金（第一種奨学金及び第二種奨学金）の事務代行手続も行っている。なお、これらの情報は、『奨学金情報誌 assist』を発行することにより、学生に周知が図られている。2011（平成 23）年度は校友会奨学金を 16 名に支給し、2012（平成 24）年度は研究科奨学金を 27 名に、みずほ証券奨学金を 20 名に支給した実績があり、成績優秀者への優先支給により支援体制が整備されていると評価できる（評価の視点 5-3、資料 5-11「奨学金情報誌 assist」）。

学生のキャリア形成・進路選択への支援について、学部卒業後にそのまま貴専攻に進学した学生や、MBA 取得後に転職することを見据えて退職して入学する学生も一部に存在するため、全学的な就職支援を利用することになっている（評価の視点 5-4、資料 5-6「キャンパス・ハンドブック」）。

障がいのある学生への支援体制に関しては、貴専攻の学生が利用する施設・設備が完全にバリアフリー化されており、2010（平成 22）年度、身体に障がいのある学生を 1 名受け入れた実績がある。その際、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、無償供与するとともに、貴専攻として

も障がいのある学生に対する個別支援を行い、同学生は2011（平成23）年度末に修了している。また、留学生への支援体制に関しては、駿河台キャンパスに国際交流ラウンジを開設し、ティーチング・アシスタント（TA）による留学生を対象とした日本語の学習支援を行っている。これは、全学的な取組みの一環として支援体制が整備されているものである。さらに、社会人への支援体制に関しては、貴専攻の主な学生が有職社会人であるため、平日は18時55分から22時まで、土曜日は9時から21時10分までにすべての授業を開講していることに加え、専門職大学院事務室の開設時間も平日は15時から21時まで、土曜日は12時30分から18時までとしており、学生の利便性を考慮し配慮を行っている（評価の視点5-5、点検・評価報告書62頁、資料2-8「グローバル・ビジネス研究科時間割表（2012年度）」、明治大学ホームページ）。

修了者の同窓会組織としては、「MBSネットワーク同窓会」（以下「MBSN」という。）があり、同窓会の担当教員を教授会で任命し、年間をとおして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を行うなどの支援を行っている。また、2009（平成21）年度以来、MBSNホームページ制作費、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な援助も継続的に行うなど、MBSNの活動を積極的に支援している。さらに、在学生や修了生が中心となって開催するセミナーに加え、教員中心で運営されている「ファイナンス領域」や「リアルエステート（不動産）領域」のセミナーが開催されている（評価の視点5-6、5-7、資料5-13-1「ファイナンスセミナー案内」、資料5-13-2「企業活動と不動産—基礎セミナー案内」、資料2-15「MBSN同窓会ネットワーク会報」）。

## 6 教育研究環境

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備】

貴専攻の教育施設・設備については、60名収容の講義室9室、100名収容の教室5室の計14室に加え、30名収容の演習室18室が整備されており、すべての教室に机、椅子、プレゼンテーション機器等の基本的な設備が備わっている。また、メディア教室には、SASなど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。こうした施設・設備は、貴専攻の授業時間を踏まえ22時まで利用可能な体制を設けるなど、教育形態に応じて整備されている（評価の視点6-1、資料1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料6-2-1「明治大学の情報サービスリーフレット」）。

学生が自主的に学習する教育環境については、大学院学生共同研究室を自習室及びラウンジとして設置しているほか、学生間の自発的な学習及び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を提供している。また、これらの部屋には個人ロッカーが設けられている。なお、大学院学生共同研究室は、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、授業時間帯以外の時間における学習体制を整えている（評価の視点6-2、資料1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

障がいのある学生に対する施設・設備の整備については、全学的な方針に基づき整備を行っている。また、貴専攻が主に授業で使用するアカデミーコモンは、2004（平成16）年に竣工し、身体に障がいのある学生が入学してきた場合を想定してバリアフリー化がなされており、施設的に対応可能な体制が設けられている（評価の視点6-3、点検・評価報告書69頁）。

学生、教員に対する情報インフラストラクチャーについては、学生への情報サービスとして「Oh-o!Meiji システム」を提供しており、ホームページ上からシラバスや講義情報、授業で利用した資料の閲覧が可能のほか、レポートの提出や電子掲示板を利用したディスカッションが行えるようになっている。また、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が図られている。さらに、学内全体に無線LANを整備しており、学生の利便性に配慮したインターネット接続環境を提供している（評価の視点6-4、資料6-2-1「明治大学の情報サービスリーフレット」、資料6-2-2「Oh-o!Meiji システム案内」）。

教育研究に資する人的支援については、教員の要望に応じて教育アシスタントを雇用しており、2012（平成24）年度は専任教員2名に対し3名の採用実績もあり、貴専攻の目的に即した人的支援体制として機能している。また、貴大学専門職大学院に所属する教員の共同研究室では、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、図書の出し出し、整理等、教員の教育研究活

動の支援を行っている。さらに、講師控室では、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（評価の視点 6-5、6-6、資料 1-1「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 3-13「教員ハンドブック」、資料 6-4「教育アシスタント募集要項」）。

#### 【項目 20：図書資料等の設備】

貴専攻の専門分野に関する図書は、全学的な図書館である駿河台キャンパスの中央図書館に所蔵されており、企業経営分野 8,962 冊、経営管理分野 2 万 9,714 冊の蔵書があり、十分な図書資料が整備されている。また、貴専攻の学生は、蔵書以外に、産業総合統計・商品市場データを検索できる日経 NEEDS-FinancialQUEST2.0、有価証券報告書・企業情報が検索できる eolESPer、企業・財務情報の検索ができる Mergent Online などのデータベースがインターネットで利用できるよう整備されている。さらに、ビジネス・経営情報をはじめとする電子ジャーナルを提供しており、貴専攻の専門分野に関わるファイナンスやマーケティングの代表的論文及びデータに関して、オンライン利用できる仕組みを設けている。これらのことから、中央図書館は全学的な図書館であるため、貴専攻の教育研究にのみ即した蔵書等が収集されているわけではないが、総合的な図書館であることから各種情報データベースへの検索サービスの整備は、貴専攻の目的に即した対応が図られていると判断できる。なお、貴専攻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ほか、特に成績優秀な論文については、2011（平成 23）年度より優秀論文集 CD-ROM を作成し、在学生や修了生に配付しており、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（評価の視点 6-7、6-9、資料 1-2「グローバル・ビジネス研究科便覧」、資料 6-5「優秀論文集 CD-ROM」、実地調査時閲覧資料 9-21「中央図書館における分野別蔵書数一覧」）。

中央図書館の開館時間については、平日午前 8 時 30 分から午後 10 時、土曜日は午前 8 時 30 分から午後 7 時、休日は午前 10 時から午後 5 時となっており、社会人学生が利用できるよう夜間時間帯及び休日にも開館している。また、大学院学生が一度に借りられる図書は 30 冊、貸出期間は 1 ヶ月となっている。そのほか、全学的な取組みとして、「山手線沿線私立大学図書館コンソーシアム」に加盟しており、OPAC を利用して、コンソーシアム加盟大学の蔵書検索及び加盟大学の図書館の利用のほか、文献の相互貸借などが可能な仕組みが構築されている（評価の視点 6-8、資料 6-3-3「明治大学図書館利用案内」）。

## 7 管理運営

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

貴専攻の管理運営のための組織体制については、「明治大学専門職大学院学則」第 12 条第 2 項に基づき、運営組織として「専門職大学院委員会」が設置されている。この委員会は、専門職大学院長、教務主任、貴専攻及び専門職大学院として設置されているガバナンス研究科及び会計専門職研究科の各研究科長、専攻主任及び各研究科選出の 1 名で組織されている。また、研究科単位の教授会も設置されており、同学則第 13 条第 3 項により、専任准教授、専任講師、特任准教授、特任講師についても、教授会の議決に基づき大学が委嘱することで、教授会構成員になることができる旨が定められている（評価の視点 7-1、資料 2-7「明治大学専門職大学院学則」）。

貴専攻の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、案件に応じて「学部長会」、「常勤理事会」等において審議を行うことで組織決定がなされており、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重され、適切に運営されている（評価の視点 7-2、7-3、資料 2-7「明治大学専門職大学院学則」）。

貴専攻の専任組織の長であるグローバル・ビジネス研究科長の任免等については、「グローバル・ビジネス研究科研究科長候補者選考内規」が規定されており、研究科長の任期は、「明治大学専門職大学院学則」第 15 条によって 2 年と定められ、その任免は内規に従い教授会の専任教員の互選によって決定されている（評価の視点 7-4、資料 7-1「グローバル・ビジネス研究科長候補者選考内規」）。

企業等外部組織との連携については、みずほ証券株式会社との間で、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（平成 16）年度に交わし、現在に至っている。なお、寄附金の用途は、「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」であると覚書に明記されており、この寄附金を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（評価の視点 7-5、資料 7-2「みずほ証券株式会社指定寄付に関する覚書」）。

貴専攻と関係する学内組織としては、ガバナンス研究科、会計専門職研究科、商学研究科、経営学研究科、理工学研究科、商学部及び経営学部があり、各研究科・学部との間で、科目の内容に応じて、相互に他学部及び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、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（評価の視点 7-6）。

## 【項目 22：事務組織】

事務組織については、「明治大学専門職大学院学則」第9条に基づき、貴専攻の他に専門職大学院として設置されているガバナンス研究科及び会計専門職研究科の事務組織として、「専門職大学院事務室」を設置している。同事務室には事務長1名、平日夜間と土曜日の勤務に対応する専任職員4名と嘱託職員2名の計7名が配置されている。また、講師控室及び共同研究室にそれぞれ嘱託職員2名を配し、授業が行われるすべ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（評価の視点7-7）。

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、定例的な会議体である教務事務部事務長会（月1回程度）、及び教務事務連絡会（年6回程度）において大学全体の方針やさまざまな情報を得るとともに、関連する情報共有を常に行うことで適切に運用されている。また、事務組織として複数の研究科を管轄しているが、上記のように貴専攻の担当者を設けることにより、教育・研究活動を支援するために必要な事務対応がなされている（評価の視点7-8、資料7-3「事務組織規程」、資料7-4「事務組織図」）。

なお、貴専攻の国際化戦略に対する事務組織の支援に関しては、2012（平成24）年度には、EFMDやAAPBSへの加盟に向けて、研究科長や研究科執行部とともに海外出張し、必要な情報収集を行い、関係機関とのネットワークを構築する等サポートしており、適切な措置として認められる（評価の視点7-9、点検・評価報告書81頁）。

## 8 点検・評価、情報公開

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 23：自己点検・評価】

貴専攻における自己点検・評価は、「明治大学自己点検・評価規程」に基づく全学的な自己点検・評価の一環として毎年度取り組んでいる。具体的には、全学の自己点検・評価は、学長を委員長とする全学的な「自己点検・評価委員会」において、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」制度を設け、改革・改善を推進している。また、ニューズレター「じこてん」を配付することにより、教職員への啓蒙活動も積極的に行っている。これらの全学的な自己点検・評価活動を受け、貴専攻では3名の専任教員により構成する「自己点検・評価委員会」を設け、点検・評価に取り組んでいる（評価の視点 8-1、資料 8-1「明治大学自己点検・評価規程」、資料 8-2「自己点検・評価ニューズレター じこてん」）。

全学の自己点検・評価及び認証評価の結果を貴専攻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は、教授会の下に設けられた「自己点検評価委員会」において、改善案を検討し、教授会へ上程することとなっている。また、教授会では、同委員会からの改善等を審議・決定し、随時カリキュラムの見直し等につなげている（評価の視点 8-2、資料 8-3「グローバル・ビジネス研究科自己点検評価委員会内規」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 43）。

認証評価機関からの指摘事項については、2008（平成 20）年度の本協会の経営系専門職大学院認証評価を受けた際に 11 点の問題点（検討課題）を指摘しているが、それに対して 2011（平成 23）年 7 月に改善報告書が提出されている。本協会が示した改善報告書に対する検討結果では、大部分の事項について改善が認められるとしているが、「15 週分の学習量の確保」という指摘については、継続的な指摘を受ける結果となっている。これについては、2012（平成 24）年度の教授会において、2013（平成 25）年度からは大学全体の学年暦とは別に、貴専攻としての学年暦を定め、前期・後期ともすべての曜日において授業時間として 15 週を確保することを決定しているが、項目 6 で評価したように、移行期間中であるため、着実な実施が期待される。また、貴専攻では外部評価は実施していないが、改善・向上のための仕組みとして、学生の企業派遣を行っている企業へ訪問するとともに、外部からの意見を聴取する仕組みを設けることが必要である（評価の視点 8-3、8-4、資料 8-4「出講可能日調査票と次年度シラバス作成について」、資料 8-5「2013 年度グローバル・ビジネス研究科の授業にあたって（依頼）」）。

#### 【項目 24：情報公開】

貴専攻における自己点検・評価については、前回の認証評価の結果と合わせて、

貴専攻のホームページ及び全学的なホームページにおいて公表されている。しかし、2012（平成 24）年度の最新の自己点検・評価の結果についても、公表することが期待される（評価の視点 8-6、実地調査時確認資料 9-22「2012（平成 24）年度の自己点検・評価の結果」）。

貴専攻の組織運営と諸活動の状況については、ホームページにおいて、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すべて掲載しており、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が可能な状態で公開している。しかし、ホームページでは、オープン・キャンパスなどに関して過去の情報が更新されていないページもあることから、最新の情報を発信するための管理の徹底が必要である（評価の視点 8-7）。

## （2）検討課題

- 1) 貴専攻の教育研究活動を改善・向上させるための仕組みとして、学生の企業派遣を行っている企業へ訪問するとともに、外部からの意見を聴取する仕組みを検討することが必要である（評価の視点 8-5）。