

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻に対する認証評価結果

I 判 定

2025 年度経営系専門職大学院認証評価の結果、グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻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、2026 年 4 月 1 日から 2031 年 3 月 31 日までとする。

II 総 評

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻は、2006 年の開学当初より日本と世界に「創造と変革の志士」を輩出することを目指しており、「日本及び世界の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的かつ豊かな職業的倫理観を持ったビジネスリーダー、経営人材の育成を目指し、日本及び世界の事業創造、事業変革モデルの実践的研究に寄与すること」を固有の目的として掲げている。これを実現するために、当該専攻は、2023 年に策定した中長期計画「2027 年ビジョン」のなかで、2つの柱として、「能力開発・人的ネットワーク・志という 3つの場の提供とその強化」「それら 3つの場の提供を支える基盤の整備」を挙げている。これらを具体化した計画は、学長の「新年の方針」で毎年提示されており、「経営会議」においてその実行に係る組織編制や資源配分等を策定しその進捗を点検している。

教育課程においては、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）で求めている「創造と変革の志士」を育成するために、原理原則の体系的理解をめざす「基本科目」、専門性の深化と応用力の向上を目指す「応用科目」、総合的な実践力を身に付ける「展開科目」の 3つの科目群を設置している。領域としては、「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」で世界の MBA プログラムに共通する内容をカバーし、それに加えて当該専攻が掲げる「思考」「志」「テクノベート」及び「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」と「特別講座」を設置し、段階的に履修できる体系的な教育課程を編成している。教育方法は、ディスカッションを通じたケースメソッドが中心であり、インターンシップなどのフィールドワークも採用している。

なかでも特色は、教員の専門領域ごとのグループであるファカルティ・グループ（以下「FG」という。）が組織されていることである。そこでは実務家教員がビジネスでの現場のニーズを、研究者教員が最新の研究分野における知見を共有し、新たな教材の開発、教材やティーチングノート of 標準化、ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）内容の情報共有（ティーチングスキルやインストラクションデザイン等）が行われており、これは教育内容の質の向上と各地の校舎及びオンラインでの各

教室における学びの質の保証に有効な取組みであるといえる。そのほか、学生に対する支援に関しては、進路選択やキャリア形成支援のための担当職員の配置と必要なサポートを実施していることや、「あすか会議」での学会・政財界のトップリーダーとの対話の機会を設けていること、「社会の創造と変革への貢献」をテーマにした70に近いクラブ・サークルが稼働していることは、特色として評価できる。また、ラーニングマネジメントシステムがよく整備されており、学生や教職員はマイページを通じて、必要な情報にワンストップでアクセスでき、効率的に教育を支える取組みとして評価できる。

一方で、以下の点については、課題が見受けられる。

まず、是正勧告である、修業年限の短縮を可能とする規定に関して、標準修業年限が1年である「フルタイムMBAプログラム（英語）」について例外としていない点については、開学以来短縮を認めた例はないとはいうものの、専門職大学院設置基準に則り表記の変更を早急に求める。

そのほか、研究者教員について、国際通用性を一層高める観点からその定義を学術的な業績に着目したものとするなど、再検討が望まれるほか、専任教員に占める比率の目安に関して、本協会に報告のあった目標と齟齬があるため、目標の見直しを含む首尾一貫した対応が望まれる。また、学術的研究の定義については、その取り扱う幅が広く、必ずしも一般的に既存の大学でいう学術の範囲とは一致していない。このことで、実務家教員も含めた多くの教員が「研究に携わる」ことを可能にする利点もあるが、大学での一般的な定義と乖離もあり、当該専攻での研究の「独自の定義」については、大学のみならず、より広く社会一般に問い理解を深めていくことが、経営系専門職大学院として社会においてより大きな存在感を得るために必要となるだろう。

今回の経営系専門職大学院認証評価の結果を活用し、改善に向けて今後も継続して自己点検・評価活動に取り組み、教育の質のより一層の保証・向上を図ること、さらには、当該専攻の特色を更に伸張していくことを期待したい。

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

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：目的の設定】

当該大学は、「日本及び世界のリーダーたる『創造と変革の志士』を輩出する経営大学院として存在し、次の3つの場を提供する。『理論と実践を融合した能力開発の場』『生涯にわたる人的ネットワーク構築の場』『自らの志と生き方（キャリア）を見つける場』」「数多くの志士を輩出し、日本そして世界に『創造と変革』のダイナミズムを生み出し、社会全体の成長に寄与することを使命とする」との理念を掲げている。その理念を踏まえて、当該専攻は、「日本及び世界の経営人材育成ニ-

ズに答え、事業『創造』や『変革』を担える実践的かつ豊かな職業的倫理観を持ったビジネスリーダー、経営人材の育成を目指し、日本及び世界の事業創造、事業変革モデルの実践的研究に寄与すること」を「グロービス経営大学院大学学則」に教育研究上の目的として掲げている。この目的は、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命に整合しているものといえる。当該専攻の存在価値は「日本及び世界の経営人材育成ニーズに応える」と、そして人材養成等の方向性については「事業『創造』や『変革』を担える実践的かつ豊かな職業的倫理観を持ったビジネスリーダー、経営人材の育成」と、いずれも明確に表明している（評価の視点 1-1、点検・評価報告書4頁、基礎要件データ表1、見解資料 1-1「学則・学位規則・受講規約他_2025」、大学ウェブサイト）。

【項目：中・長期ビジョン、戦略】

当該専攻は、2023年に中長期計画として「2027年ビジョン」を策定した。「2027年ビジョン」は、「能力開発」「人的ネットワーク」「志」の「3つの場の提供のさらなる強化」及び「3つの場の提供を支える基盤の整備」の2本の柱から構成されている。

まず、「能力開発」「人的ネットワーク」「志」の3つの場の提供のさらなる強化についての具体的な目標として、「能力開発」についてはより多くの学生に学びの場を提供し、テクノベート時代にふさわしいカリキュラムを提供することを目指している。「人的ネットワーク」については世界で最も活発で影響力のある学生・同窓会コミュニティを作ることを目指している。「志」については、「社会を良くしよう」とする人の挑戦を広く支援し、リーダーの輩出を支援することを目指している。

次に、「3つの場の提供を支える基盤の整備」についての具体的な目標として、人事面では研究者教員やテクノベートを実践できる職員を増員し、よりよい教育研究活動を推進・支援する体制を強化することを掲げている。施設面では、テクノベート時代にふさわしい教育環境の整備を掲げている。財務面では、当該専攻の創造のエコシステムへの投資を継続実施し、資金的側面からも学生・修了生を支援する財務基盤の形成を掲げている。

以上の中長期ビジョンについては、当該専攻の目的の実現に適切であり、妥当であると評価できる。

中長期ビジョンを実現するため、当該大学の学長が毎年「新年の方針」を定め、「経営会議」メンバーがその方針に基づき組織編制や資源配分等を決定し、各チームリーダー統括のもと、担当者が業務に取り組んでいる。計画の進捗状況は月2回の「経営会議」にて報告され点検される。実施している戦略の代表例は、既存の「パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）」を、テクノベートMBAプログラムとエグゼクティブMBAプログラムの2プログラムに再編することを

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

2023 年度に決定したことである。この 2025 年度の開講に向けて、2024 年度中にも先行して段階的に新科目の追加等の施策を実施していることが当該大学の累次のプレスリリース等を通じて確認できる。

カリキュラムの検討・改正については、F G が中心となって実施しており、目的の実現に向けて着実に戦略を実行していることは特色として評価できる（評価の視点 1-2、点検・評価報告書 4～5 頁、資料 1-7 「2027 年 Vision（中期的な計画）」、資料 1-8 「経営会議規程」、追加資料 1-1 「グロービス経営大学院「新年の方針」（2021～2025）」、「大学プレスリリース」）。

(2) 提言

【特色】

- 1) 当該専攻では環境の変化に対応しながら、目的の実現に向けて F G が中心となって着実に戦略を立案・実行しており、特色として評価できる（評価の視点 1-2）。

2 教育課程・学習成果、学生

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針】

当該専攻は、「経営学修士（専門職）」の学位を授与する「パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）」と「パートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）」の2プログラム（コース）と、「国際経営学修士（専門職）」の学位を授与する「フルタイムMBAプログラム（英語）」の1プログラムを設置している。

「経営学修士（専門職）」では、「環境変化が激しく前例のない困難な局面において、高い志をもって、素早く問題の本質を見抜き、問題解決の方向性を『自らの頭で考え』、それを『周囲にわかりやすく伝え』、『周囲の人に動いてもらう』力」を期待する学習成果として明示した学位授与方針を設定している。「国際経営学修士（専門職）」の学位授与方針では、期待する学習成果として「経営学修士（専門職）」に期待する内容に加え、global perspectives を設定している。なお、学位の英語名称については、「経営学修士（専門職）」「国際経営学修士（専門職）」のいずれも「Master of Business Administration」としている。

教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）については、「経営学修士（専門職）」では「構成」の項目において、高い志を身に付けるための「志」領域や自らの頭で考えるための「思考」領域等、学位授与方針で定義する力を修得するための学習領域を設けて科目を配置することを示し、「実施方法」の項目においては、ディスカッション中心の授業方式とケースメソッドという学習方法をとることを提示している。「国際経営学修士（専門職）」の教育課程の編成・実施方針においては、「経営学修士（専門職）」の方針に示す内容に加え、Integrated Learning Program を提供すること等を示している。

なお、これらの方針は前回の経営系専門職大学院認証評価での指摘事項を受けて改定を行ったものであり、着実に改善を実施している（評価の視点 2-1、点検・評価報告書7頁、基礎要件データ表2、表3）。

【項目：教育課程の設計と授業科目】

当該専攻では、教育課程の編成・実施方針に基づき、「基本科目」「応用科目」「展開科目」の3つの科目群で教育課程を編成している。「基本科目」及び「応用科目」は、「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」の3領域に、当該専攻が独自に掲げる「思考」「志」「テクノベート」の3つを加えた計6領域から構成されている。さらにこれらの科目で培われた能力を基盤とした「展開科目」として、「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」の3領域を設置しており、系統性、段階性を考慮した編成になっている（評価の視点 2-2、点検・評価報告書8頁、資料 2-42「カリキュラムマップ（日本語）」、資料 2-43「カリキュラムマップ（英語PT）」、

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

資料 2-44 「カリキュラムマップ (英語 FT)」)。

授業科目の内容は、専門領域別の F G が中心となり、複数の教員が関わって設計している。また、開講科目は実務家教員の専門領域・分野を反映している。研究者教員と実務家教員が連携して授業科目の内容を検討することで、業界の最新情報や企業の保有する人材育成への課題を踏まえた教育内容の提供や改善を行っている。さらに、当該専攻では、多様な実務家教員によるケーススタディ中心の講義とグループディスカッションを行っている。ディスカッションでは、学生がケースメソッドを用いて自ら考え発言することで、分析、仮説構築、戦略立案、実行を疑似体験できる工夫をしている (表 1 参照) (評価の視点 2-3、点検・評価報告書 8～9 頁)。

表 1 : 科目区分の概要

科目区分	科目区分の概要
基本科目	<p>ビジネスを体系的に学ぶことを目的に「ヒト・モノ・カネ」という経営の 3 要素を網羅した領域に「思考」「志」「テクノベート」という独自の領域を加え、基本的な知識や能力、そして経営に必要な思考力を身に付ける方法を中心に学ぶ科目群。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">パートタイム&オンライン MBA プログラム (日本語)</p> <p>①「人事組織」: 必修 2 科目、②「マーケティング・戦略」: 必修 4 科目、③「会計・財務」: 必修 4 科目、④「思考」: 選択必修 2 科目、⑤「志」: 必修 1 科目、⑥「テクノベート」: 選択 1 科目、選択必修 1 科目</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">パートタイム&オンライン MBA プログラム (英語)</p> <p>①「人事組織」: 必修 2 科目、②「マーケティング・戦略」: 必修 4 科目、③「会計・財務」: 必修 4 科目、④「思考」: 選択必修 2 科目、⑤「志」: 必修 1 科目、⑥「テクノベート」: 選択必修 1 科目、選択 1 科目</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">フルタイム MBA プログラム (英語)</p> <p>①「人事組織」: 必修 2 科目、②「マーケティング・戦略」: 必修 4 科目、③「会計・財務」: 必修 4 科目、④「思考」: 必修 1 科目、選択必修 1 科目、⑤「志」: 必修 1 科目、⑥「テクノベート」: 選択必修 1 科目、選択 1 科目</p>
応用科目	<p>各学習領域を更に掘り下げ、幅広い視野と高度なスキルに裏づけされた意思決定を下す訓練を行い、複雑な経営課題の解決に取り組める応用力を身に付ける科目群。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">パートタイム&オンライン MBA プログラム (日本語)</p> <p>①「人事組織」: 選択 1 科目、②「マーケティング・戦略」: 選択 2 科目、③「会計・財務」: 必修 1 科目・選択 2 科目、④「思考」: 選択 2 科目、⑤「志」: 必修 1 科目・選択 2 科目、⑥「テクノベート」: 選択 3 科目</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">パートタイム&オンライン MBA プログラム (英語)</p> <p>①「人事組織」: 選択 1 科目、②「マーケティング・戦略」: 選択 2 科目、③「会計・財務」: 必修 1 科目・選択 2 科目、④「思考」: 選択 2 科目、⑤「志」: 必修 1 科目・選択 2 科目、⑥「テクノベート」: 選択 3 科目</p>

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

	<p>フルタイムMBAプログラム（英語）</p> <p>①「人事組織」：選択1科目、②「マーケティング・戦略」：選択2科目、③「会計・財務」：必修1科目・選択2科目、④「思考」：選択2科目、⑤「志」：必修1科目・選択2科目、⑥「テクノベート」：選択3科目</p>
展開科目	<p>新規事業の立ち上げ、企業や組織の変革、ビジネスのグローバル展開、最新のテクノロジーの理解とイノベーションの技法など、より高度な経営課題に取り組む科目群。</p> <p>パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）</p> <p>①「創造」：選択4科目、②「変革」：選択3科目、③「Japan/Asia/Global」：選択3科目、④「特別講座」：選択6科目、⑤「テクノベート特別講座」：選択9科目</p> <p>パートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）</p> <p>①「創造」：選択3科目、②「変革」：選択3科目、③「Japan/Asia/Global」：選択4科目、④「特別講座」：選択7科目、⑤「テクノベート特別講座」：選択14科目</p> <p>フルタイムMBAプログラム（英語）</p> <p>①「創造」：選択3科目、②「変革」：選択3科目、③「Japan/Asia/Global」：選択4科目、④「特別講座」：選択8科目、⑤「テクノベート特別講座」：選択14科目</p>

（資料2-42「カリキュラムマップ（日本語）」、資料2-43「カリキュラムマップ（英語PT）」、資料2-44「カリキュラムマップ（英語FT）」、グロービス経営大学院大学ウェブサイトに基づき作成）

当該専攻では、日本語、英語、年齢といった社会人の多様な履修環境・背景に対応し、フルタイムとパートタイムのプログラムを設け、「国際経営学修士(専門職)」「経営学修士(専門職)」という2つの学位を授与している。オンラインの授業だけで「経営学修士(専門職)」の学位を取得可能なプログラムとして開設した「オンラインMBAプログラム(日本語)」は、2015年度の開設時には入学者が40名未満であったが、その後、「パートタイムMBAプログラム(日本語)」と統合し、対面とオンラインを併用した「パートタイム&オンラインMBAプログラム(日本語)」へ改組しており、2024年度には在籍学生数が2325名まで増加している。多様な形態の授業で学習者のニーズを取り込み、多様な学位を授与していることは特色として評価できる(評価の視点2-4、点検・評価報告書9頁)。

授業の実施に関して、「パートタイム&オンラインMBAプログラム(日本語)」及び「パートタイム&オンラインMBAプログラム(英語)」については、社会人学生が主であることから、平日夜間(19時~22時)と土曜日・日曜日に実施している。一方、「フルタイムMBAプログラム(英語)」については、学生は仕事を辞めて学業に専念する者が大半であることから、平日昼間(10時~13時、14時~17時)に実施している。年間の授業開講スケジュールは、大まかなものを大学ウェブサイトで公開したうえで、具体的な全日程は、各期の履修登録を開始する時期(開講の約5カ月前)に大学ウェブサイトを通じて学生に明示している(評価の視点2-5、

点検・評価報告書9頁、資料2-2「Course Planning Guide for AY2024 Full-time MBA Program」、資料2-3「Course Planning Guide for AY2024 Part-time & Online MBA Program」)。

【項目：教育の実施】

授業形態については、ケースメソッドを中心に、フィールドワークを採り入れている。「展開科目」群の「特別講座」のなかでは、時代の趨勢に即した科目を開発・提供しており、当該科目に関係する専門家をゲスト・スピーカーとして招聘している。そのほか、各科目の学びを振り返り、2年次より難易度が高い学習に備える1年次の「ブリッジングセッション」、課程修了後を見据え自らの「志」を共有する2年次の「コミットメントセッション」を開催している。なお、振替制度によって、ほぼ全ての科目について、受講できなかった授業回を別のクラス、別のキャンパス拠点でも授業を受けることができるため、欠席せずに学びを継続することができる。そのほか、「フルタイムMBAプログラム（英語）」では、約2カ月に及ぶ長期でインターンシップを提供しており外国籍の学生と日本企業との接点を増やし、インターンシップに参加した学生のキャリアアップや就職につながっていることは特色として評価できる（評価の視点2-6、点検・評価報告書10～11頁、質問事項に対する回答、実地調査時の面談調査）。

授業期間について、「パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）」、「パートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）」については、1年4学期制（各12週）、「フルタイムMBAプログラム（英語）」については1年8モジュール制（各6週）で実施しており、1コマあたりの授業時間は、90分授業の2コマ相当である180分で設定している。1年間に履修登録できる単位数の上限は「パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）」及び「パートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）」については24単位、「フルタイムMBAプログラム（英語）」については60単位で設定している。他の大学院又は入学前において修得した単位の認定については、当該大学の科目等履修生としての履修単位を最大12単位、他大学院の履修単位は入学前・入学後の合計で最大10単位としており、法令上の規定の範囲内で認定している（基礎要件データ表4～表6）。

シラバスは、独自のシラバス管理システムを用いて作成・配付し、学習の狙いや授業の進め方、評価方法・評価基準と配点、各授業回で学習する内容や取り組むべき課題、提出物等を詳細に記載している。シラバスの内容はFGが管理し、振替制度に対応できるよう、同じ科目に登壇する全ての教員が同一のシラバスに則り授業を行う仕組みとしている。なお、シラバス作成にあたっては、学生課・教務課にあたる部署の教職員も内容を確認し、FGへ適宜助言している。履修指導等については、学生個人のマイページを通じて、履修計画の立て方、履修要件等の各種資料を

掲載するだけでなく、入学前に実施する履修説明会、入学後に定期的に開催する履修相談会や担当職員によるオンライン面談等できめ細かに個別対応を行っている（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 11～12 頁）。

国内 4 つのキャンパスと特設キャンパスを主要都市ターミナル駅近くに設置している。各キャンパスには、教室・ラウンジ、勉強会室（会議室）を備えている。各教室は、小グループでのディスカッションもスムーズに実施できるよう、平坦なレイアウトとなっており、定員に応じて、原則として学生数 40 名以下で授業を実施している（評価の視点 2-8、点検・評価報告書 9 頁、12 頁）。

学生の自習や学生間の交流促進のための施設として、講義時間帯にラウンジと勉強会室（会議室）を開放しているほか、平日昼間に複数の授業をとるのが常態である「フルタイム MBA プログラム（英語）」の学生には、専用の勉強会用教室を用意し、学生の希望に応じて利用できるようにしている（評価の視点 2-9、点検・評価報告書 12 頁）。

図書室も整備しており、和書・洋書・学術誌、新聞等を所蔵している。昨今の電子化により、電子ライブラリ導入に向けた検討も始めている。一方で、データベース利用に関して、その情報が学生に十分周知と活用がされていないため改善の余地があるほか、既存研究の調査に必要な参考文献の入手環境についても、教員には課題がないが、学生に対するものとしては改善する余地がある（評価の視点 2-10、点検・評価報告書 12～13 頁、資料 2-20「グロービス東京校ライブラリ利用規則」）。

教職員の執務エリアと、学生が使用する教室・ラウンジ・勉強会室（会議室）等には、それぞれセキュリティ設定が異なる無線 LAN を整備している。また、教員や学生が必要な情報へワンストップでアクセスできる専用ウェブサイトとしてマイページを整備しており、学生用ページには履修登録、使用教材ダウンロード、勉強会室の予約等のほか、各授業の振り返りや感想、質問等を共有するコミュニティ機能であるディスカッションボードの機能も設けている。教員用ページには、担当授業の成績評価や各回の授業で使用する教材を管理する機能のほか、授業に参加する学生の詳細情報や過去に履修した科目/担当教員、授業アンケート結果やディスカッションボード確認等の機能を設けている。このようなオンラインでの利便性向上の取組みに加え、ラウンジやライブラリには学生が利用可能なパソコンやプリンターも設置している（評価の視点 2-11、点検・評価報告書 13 頁、資料 2-4「マイページ『履修登録ルール』」、資料 2-5「マイページ『履修計画の手引き』」、資料 2-19「マイページ FAQ『勉強会室はどのように利用できますか？』」、資料 2-50「マイページ『教材ダウンロード』」、資料 2-54「教員マイページ機能紹介」、資料 2-55「教員マイページ『iPad 出欠管理システム操作ガイド』」）。

【項目：学習成果】

シラバスにおいて、各授業科目の評価対象（主に授業内発言と課題）と評価基準を明示している。さらに、評価基準については受講規約において評語P・A・B・C・Dを修了、F及び評価対象外を不可と定義しており、各シラバスの評価（総合成績）項目でその内訳（相対評価としての配分）を事前に示している。なお、内訳については、教員マイページの「レポート評価、最終評価確定操作方法」においても基礎クラスとそれ以外のクラスで別の目安を示している。成績分布表（2024年4月期～10月期）では、評価対象外をD・F評価相当としてカウントすると各科目の成績の分布は概ね事前に設定した配分となっていることから、評価は厳格に行われており、評価の運営の実態上も大きな問題は発生していない（評価の視点 2-12、点検・評価報告書 14 頁、資料 1-1「学則・学位規則・受講規約他_2024」、資料 2-14「シラバス」、資料 2-21「成績分布表」、資料 2-56「教員マイページ『レポート評価、最終評価確定操作方法』」）。

成績評価に疑義がある場合、学生は成績評価確定から 14 日間の期間、マイページより、授業内の各評価や最終評価に対して教員に問合せをすることができる。問合せで解決しない場合は、事務局の教職員や当該科目を担当するFGの担当教員も交え、成績評価資料を参照しながら公正で納得性が高い成績評価となるよう努めている（評価の視点 2-13、点検・評価報告書 15 頁、資料 2-24「マイページFAQ「各回評価に関する問い合わせ」、資料 2-25「マイページ FAQ『最終評価（総合成績）に納得いきません』」、資料 1-1「学則・学位規則・受講規約他_2024」）。

課程の修了要件は学則及び受講規約において「各プログラムの標準修業年限以上在学し、研究科の定める所定の試験に合格し（「フルタイムMBAプログラム（英語）」を除く）、所要の授業科目において修了要件単位以上を修得することとする」「在学年限内に本学の基礎学力テスト『GMAP（GLOBIS Management Assessment Program）』に合格すること」と明示している。具体的には「パートタイム&オンラインMBAプログラム（日本語）」及び「パートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）」については、2年以上在籍しGMAPに合格するとともに 36 単位以上を修得すること、「フルタイムMBAプログラム（英語）」については1年以上在籍し 48 単位以上を修得することとしているが、修業年限の短縮を可能とする規定について、修業年限が1年である「フルタイムMBAプログラム（英語）」においても例外としていない点については是正されたい。GMAPは、「マーケティング」「経営戦略」「人的資源管理」「組織行動学」「企業会計」「ファイナンス」の計6科目で構成される株式会社グロービスが提供する試験であり、教育の質や学位水準の担保のため、このGMAPを必須としている。ただし、基礎6科目の講義の質保証の観点から、講義による単位認定とGMAPの合格の接合について明確にするよう留意されたい（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 15 頁、基礎要件データ表 2、表 7、資料 1-1「学則・学位規則・受講規約他_2024」）。

教育上の成果を検証するため、学生に対しては「卒業時アンケート」、修了生に対しては「卒業後の変化・キャリアアンケート」を実施している。その結果については担当の教職員が詳細に分析し、「経営会議」「カリキュラム委員会」等に報告している。

また、教育課程等の改善・向上に向けては、「カリキュラム委員会」が全学的な観点から審議を行い、FGに協力を要請し、必要な措置を講じる仕組みとしている。さらに、教員レベルでは、学生が提出した「振り返りアサインメント」や授業アンケートの結果を教授内容の改善に役立てている（評価の視点 2-15、2-16、点検・評価報告書 17 頁、資料 2-14「シラバス」、資料 2-31「組織規程」）。

【項目：学生の受け入れ】

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）において、「実務において必要となる論理思考力、実行力、および対人関係力といった『スキル（能力）』と、自らの人生において何を成し遂げたいのか、社会にどのような創造と変革をもたらしたいのかという『ウィル（志）』」をもった学生を求めている。この方針は学生募集要項及びウェブサイトにも明示している。ただし、これらの能力、志をどのように判定するのかについても、学生募集要項に明確に説明することが望ましい。

選抜方法とその手続についても、学生募集要項に公表している。また、選抜基準と体制については「アドミッション・コミッティーに関する規程」のもと、書類審査と面接審査に関するガイドラインに基づき適切かつ公正に行っている。その際、書類の不備等をAIで判別し、最終的に面接委員がその内容を確認している。なお、「アドミッション・コミッティーに関する規程」において、「合否の判断が難しいと判断された受験者については、さらに追加で別委員による面接を行う」とあるが、学生募集要項では二次面接はあらかじめ決められた1日で実施すると書かれており、追加面接の可能性についても追記することが望まれる（評価の視点 2-17、2-18、点検・評価報告書 19～20 頁、基礎要件データ表 2、表 8、資料 1-2「学生募集要項」、資料 2-30「アドミッション・コミッティーに関する規程」、資料 3-1「教授会規程」）。

「教授会規程」で定められた代議員会として設置する「アドミッション・コミッティー」では、「アドミッション・コミッティーに関する規程」に基づき「最終合格審査会」を開催し、入学辞退者を考慮しながら合格者を決定しており、入学定員に対する入学者数を適正に管理している。収容定員に対する在籍学生数についても退学者や長期履修者の状況を把握しながら適正に管理している（表 2 参照）。

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

表 2：過去 4 年間の入学者数及び在籍学生数

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
入学者数 (入学定員)	1254 名 (1100 名)	1183 名 (1100 名)	1092 名 (1000 名)	1084 名 (1080 名)
在籍学生数 (収容定員)	2683 名 (2120 名)	2629 名 (2170 名)	2525 名 (2070 名)	2378 名 (2050 名)

※標準修業年限が異なるプログラム（コース）があるため、収容定員は 2 学年の入学定員の合計と合致しない。入学定員はコースごとには設けていないが、1 年コースの在籍者は 2024 年度までは 30 名、2025 年度は 60 名を想定しており、該当人数を引いた数が収容定員となる。

(基礎要件データ表 8 に基づき作成)

ただし、本科生に対する科目等履修生の人数について、授業運営等の業務に支障がないように留意されたい（評価の視点 2-19、点検・評価報告書 20 頁、基礎要件データ表 8、資料 1-2 「学生募集要項」、資料 2-30 「アドミッション・コミッティーに関する規程」、資料 3-1 「教授会規程」）。

【項目：学生支援】

当該専攻では、在職のまま学ぶ学生が多いパートタイムプログラムと、仕事を辞めて学業に専念する学生が多いフルタイムプログラムでは、進路・キャリア選択に向けて必要な支援が異なるため、機能ごとに担当者・担当チームを定め、日本語・英語の各研究科長のもと、連携して学生を支援している。

特に、「フルタイム MBA プログラム（英語）」の学生に対しては、「Career Guide」を作成し、キャリアオリエンテーションにおいて日本の雇用市場の状況、在学中のキャリア開発スケジュール、具体的なキャリア支援組織等を説明することで適切な相談・支援を行っている。さらに、既存のコミュニティーメンバー（修了生、パートタイムプログラムの学生、GMBA の学生）が入学前からフルタイムプログラムの新入学生を支援する「バディ・システム」を組織化している。

そのほか、起業サポート・事業承継サポート、民間キャリアサービス企業の協力による転職サポート等、進路選択・キャリア形成に関して積極的な相談・支援を行っている。提供する多様なプログラムに応じて体制を構築し支援を行っていることは特色として評価できる。さらに、2005 年から実施している「あすか会議」は、経営者・学者・政治家等のトップリーダーと在校生・修了生及び教員が一堂に集う合宿形式の大型カンファレンスであり、学生が生涯にわたるネットワークを構築し自らのキャリアプランを考える機会を提供していることは、「2027 年ビジョン」に掲げる「人的ネットワーク」の場の提供に資する取組みであり、特色として評価できる（評価の視点 2-20、点検・評価報告書 21 頁、資料 2-36 「Career Orientation」、資料 2-37 「バディ・システム」、資料 2-38 「マイページ『起業サポート』」、資料 2-41 「マイページ『転職サポート』」）。

多様な学生への支援に関しては、当該専攻では、学生全員が社会人又は留学生であることから、充実した支援体制を整備している。障がいのある学生については、支援に関する基本方針に基づき、具体的な支援方針、支援の流れ、問合せ・相談窓口等を公開し適切な支援を行っている。入学者選抜における対応についても学生募集要項の中で適切に記載されている。経済的支援についても、「プロスポーツ選手・ネクストキャリア支援MBA奨学金制度」等、独自の奨学金を含め適切に行っている（評価の視点 2-21、点検・評価報告書 21 頁、資料 2-36 「Career Orientation」、資料 2-37 「バディ・システム」、資料 2-38 「マイページ『起業サポート』」、資料 2-41 「マイページ『転職サポート』」）。

在学生の課外活動や修了生の活動に関して、当該専攻では、「公認クラブ活動ガイドライン」を策定し、事務局が主体となり、学生の多様性を促す活動に対して適切に支援している。公認クラブ活動は、①各プログラムや期を超えた将来の人的ネットワークを構築すること、②当該専攻で学んだことを実際にアウトプットすること、③活動を通じ、更に学びを深めるという3つを目的に掲げて活動している。2025年3月現在、社会の「創造と変革」に貢献するというテーマのもと、創造・変革・テクノロジー・志・グローバル・ビジネス/スキル・業界/テーマというカテゴリーに対して、69のクラブ・サークルが稼働しており、「2027年ビジョン」に掲げる「人的ネットワーク」の場の提供を具現化していることは、特色として評価できる。そのほか、修了生に対しても、学びのサポートとして「アルムナイ・スクール」、ネットワーク構築のサポートとして「互援ネット」を提供するなど多様な支援を行っている（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 22 頁、資料 2-69 「マイページ『公認クラブ・サークル活動一覧』」、資料 2-70 「公認クラブ活動ガイドライン」、資料 2-71 「マイページFAQ『「リユニオン」とは何ですか?』」、資料 2-72 「G会（グロービス卒業生の会）」）。

(2) 提言

【特色】

- 1) 社会人の多様な履修環境に応じて、日本語又は英語、フルタイム又はパートタイムといった多様な授業形態の選択肢を用意することで、学習者のニーズを取り込みながら、「経営学修士（専門職）」と「国際経営学修士（専門職）」という多様な学位プログラムを提供していることは、特色として評価できる（評価の視点 2-4）。
- 2) 「フルタイムMBAプログラム（英語）」では長期のインターンシップによって、外国籍の学生と日本企業との接点を増やし、インターンシップに参加した学生のキャリアアップや就職につながっており特色として評価できる（評価の視点 2-6）。

- 3) フルタイムプログラムの学生とパートタイムプログラムの学生、それぞれに担当者/担当チームを配置したうえで、必要に応じて入学前から修了後までさまざまな進路選択・キャリア形成支援を行っていることは、特色として評価できる（評価の視点 2-20）。
- 4) 経営者・学者・政治家等のトップリーダーと在校生、修了生及び教員が参加する「あすか会議」が 1000 人を超える大規模で開催されていることに加え、社会の「創造と変革」に貢献するというテーマのもと、さまざまなカテゴリーに対応して 69 のクラブ・サークルが稼働している。これらは、学生が生涯にわたるネットワークを構築する機会となっており、「2027 年ビジョン」に掲げる「人的ネットワーク」の場の提供を具現化していることから特色として評価できる（評価の視点 2-20、2-22）。

【是正勧告】

- 1) 学則第 19 条第 4 項における修業年限の短縮を可能とする規定に関して、実際の適用事例はないものの、標準修業年限が 1 年である「フルタイム MBA プログラム（英語）」についても修業年限の短縮が可能となる文言となっていることから是正されたい（評価の視点 2-14）。

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：教員組織の編制方針】

当該専攻においては、「教員組織の編成方針」において、「1. 専門職大学院設置基準を踏まえ、本学の教育理念、教育研究上の目的及び3つの方針を実現するために必要な教員組織を編成する。2. 多様な人材による組織的な教育研究を推進するため、職位・年齢・性別・国籍・専門領域・研究者教員と実務家教員のバランス等を考慮する。3. 教員の採用・評価・昇降格等にあたっては、本学の諸規程や方針を適切に運用し、公正に行う。4. ファカルティ・ディベロップメント活動や教員の自己点検・評価に基づく改善活動の促進等を通じて、教員の能力・資質向上を絶えず促進する」ことを定め、「求める教員像」と併せて教員組織の全体的なデザインをウェブサイトにおいて広く公開している。また専任教員の任期について3年を上限とすることを「専任教員の任期に関する規程」に明確に規定しているが、これは実務家教員及び研究者教員ともに、当人の希望と教育研究活動の内容及び当該専攻のニーズが合致する限り再任を妨げるものではなく、実務家教員を中心とした柔軟なキャリア設定を望む教員のニーズへの積極的な対応を意図した制度である（評価の視点3-1、点検・評価報告書25頁、資料3-4「専任教員の任期に関する規程」、大学ウェブサイト、実地調査時の面談調査）。

【項目：教育にふさわしい教員の配置】

当該専攻では、法令上必要とされる専任教員数を上回る専任教員を擁し、教授数や実務家教員数についても、法令要件を満たす教員組織を編制している（表3参照）。なお、119名の実務家教員は、いずれも5年以上の実務経験を有しており、法令上の要件を満たしている（表3参照）。専任教員は、原則として当該専攻の兼任教員のなかから選抜されており、「日本及び世界のリーダーたる『創造と変革の志士』を輩出する」という固有の目的を兼任教員時代に十分に理解し、それに基づく教育研究活動が可能な素養を持つと評価された教員を専任教員として採用・配置している。当該専攻においては、博士号を有する者、修士号（専門職大学院が付与する学位を含む）を有する者でかつ教育よりも専ら研究に時間を費やしている者を「研究者教員」と定義しているが、国際通用性を一層高める観点から学術的な業績に着目したものとするなど、再検討が望まれる。また、研究者教員としては、2025年度時点の専任教員の151名のうち32名（21.1%）が該当するほか、専ら研究に専念する研究員及び現教員で博士課程に在学中の者を合わせて全体で20%程度を研究者教員で構成していくことを目安としているが、2030年度以降に専任教員に占める研究者教員の比率が50%となるよう努めるとした、2021年度に提出された改善報告書における目標と齟齬があるため、目標の見直しを含む首尾一貫した対応が望まれ

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

る。一方で、専任教員は、研究者教員及び実務家教員ともにFGに所属し、研究者教員による学術的知見及び実務家教員による実務的知見を提供しあいながら理論的動向と実務的動向を反映したカリキュラム開発が恒常的に行われていることから、理論と実務を架橋する教育を実施する体制を有していると評価できる。

以上より、一部検討すべき課題は認められるものの、専任の研究者教員と実務家教員の双方が教育上の指導能力を有しており、当該専攻固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置している（評価の視点3-2、点検・評価報告書25～26頁、基礎要件データ表9～表13、実地調査時の面談調査）。

表3：2025年度の専任教員に関する情報

専任教員	専任教員のうち 教授	専任教員のうち 実務家教員	実務家教員のうち みなし専任教員
151名	93名	119名	0名

(基礎要件データ表9～表12に基づき作成)

教育課程の中核をなすと考えられる必修科目には、専任の教授及び准教授を配置することが原則となっており、兼任教員を配置する場合にはあらかじめ定められた「教員人事規程」に沿った基準及び手続によって進められている（評価の視点3-3、点検・評価報告書26頁、資料3-2「教員人事規程」）。

専任教員の年齢構成は、2024年度時点で30歳代4.70%、40歳代40.94%、50歳代39.60%、60歳代14.77%となっており、40～50歳代への偏りがあるものの、社会人経験のある学生を教育する教員の構成としては不自然ではなく、特定の年齢層への著しい偏りはない。また、当該専攻の分野の特性を踏まえた多様性についても考慮はされているが、以下の点については今後も継続的な留意が望まれる。まず、女性教員の割合については2024年度時点で18名（12.08%）となっており、男性教員への偏りがみられる点は留意を願いたい。次に、外国籍教員は2025年度時点で10名（6.62%）となっており、これが十分な比率となっているかについても、引き続きの留意を願いたい（評価の視点3-4、点検・評価報告書26頁、基礎要件データ表14、資料3-10「専任教員の男女別・年齢構成2024」、質問事項に対する回答及び評価結果（分科会案）に対する見解）。

【項目：教員の募集・任免・昇格】

専任教員の募集、任免については「教員選考委員会規程」及び「教員人事規程」において、また昇降格については「教員人事規程」において、その手続を定めている。なお、専任教員の募集、任免、昇格の人事案策定を行うFG本部リーダーは、専任教員の中から学長が任命する。理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい

能力・実績については、あらかじめ具体的な基準と手続を定め、書類・面談・模擬授業等により、教育研究能力や意欲及び大学の理念との一致等を多面的に審査している（評価の視点 3-5、点検・評価報告書 26～27 頁、資料 3-1「教授会規程」、資料 3-2「教員人事規程」、資料 3-3「教員選考委員会規程」、追加資料 3-4「教員審査に関する資料」、質問事項に対する回答及び評価結果（分科会案）に対する見解）。

【項目：教員の資質向上等】

ファカルティ・ディベロップメント・プログラム（以下「FDP」という。）や、ハーバードビジネススクールの能力開発プログラム（以下「G10C011」という。）への教員派遣、専任教員リトリート等、専任教員の資質向上を図るさまざまな取組みが組織的に実施されている。FDPはFG横断のFD担当教員グループが主管しており、授業を担当しているがまだ経験が浅い教員に対し、ケースメソッドを用いた授業設計の考え方や議論を深めるファシリテーション方法等を集中的に学ぶ研修プログラムを提供し教育上の指導能力の向上を図っているほか、G10C011では現代のビジネススクール教員に求められる新たなティーチング手法に関するワークショップへの参加を通じた教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上を図っている。また、専任教員リトリートでは専門家による講演・少人数でのグループワークによる意見交換・教育研究の最新事例に基づく意見交換や改善提案を行っており、これら各種の取組みには、例年、教員の着実な参加が認められる。そのほか、各FGによるFD施策として新任教員に対して、所属領域のFG担当教員による、模擬授業に対する指導、授業設計、授業ファシリテーション向上サポート、授業見学と改善点についてのフィードバック等、極めて丁寧なFDを実施している。さらに、各領域のFGには研究者教員と実務家教員が配置されており、各FGにおいては当該領域における教材開発と改廃、教育手法の研究、カリキュラム改編のための議論を研究者教員と実務家教員の間で恒常的に行っているほか、カリキュラム全般についての議論と意思決定を行う全学的な「カリキュラム委員会」を概ね毎月1回開催している実績があるなど、大学教員に求められる職能に関する理解向上と実務に関する知見の充実に努めており、特色として評価できる（評価の視点 3-6、点検・評価報告書 27～28 頁、追加資料 3-5「FDP 当日配布資料」、大学ウェブサイト、質問事項に対する回答及び評価結果（分科会案）に対する見解、実地調査時の面談調査）。

また、当該専攻における研究は、「1. 学会や学会誌・紀要等における研究や論考の発表」「2. 社会動向や時事問題に関する経営学の観点からの論考の一般向けの公開と教育への反映」「3. 企業の経営活動からの実務的知見に関する論考の一般向けの公開と教育への反映」の大きく3つに分類して定義しており、1は主に研

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

究者教員、2・3は主に実務家教員に求めている。当該専攻は「日本及び世界のリーダーたる『創造と変革の志士』を輩出する」ことを固有の目的として掲げており、上記2の研究は現代の社会環境に対する適切な認識を持つことを通じて高い視座を得ることで、より高い志及び創造と変革を適切な方向へ導くために、上記3は実務の現場で創造と変革を適切に行えるような実務上の態度や実際の意思決定の能力を身に付けるために必要な研究であるとしている。上記1の学術的研究については、FG内の研究者教員による学術的研究と実務家教員の実務的知見に関する知見の融合を通じて、理論と実務を架橋する研究としており、FGによって差はあるものの、近年、FGの研究者教員と実務家教員の協働の成果とみなせる新たな学術研究業績が生まれ始めており、今後のさらなる成果が期待できる。

上記3つの研究は、目標管理制度（以下「MBO」という。）による各教員と評価者での継続的な研究取組みの促進、研究発表の場となる「グロービス経営大学院紀要」の発刊、申請に基づく教員研究費の支給、FGとしての公募型での研究活動経費の配分、研究所の計画に基づく研究費割当て、博士後期課程への進学に伴う費用の一部支援、各FGへの教員の諸活動を支援する職員配置等、組織的な支援による研究継続が促されている。

以上より、当該専攻では、専攻の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促している。なお、当該大学の学術的研究の定義については、その取り扱う幅が広く、必ずしも一般的に既存の大学でいう学術の範囲とは一致していない。当該専攻での研究の「独自の定義」については、大学のみならずより広く社会一般に問い理解を深めていくことが必要であろう（評価の視点3-7、点検・評価報告書28～29頁、資料3-15「専任教員の自己啓発支援に関する規程」、質問事項に対する回答及び評価結果（分科会案）に対する見解、実地調査時の面談調査）。

専任教員の評価については、「教員人事規程」において教育活動、研究活動、組織運営、社会的活動が評価の対象となることを明記し、加えて評価のプロセスにおいて導入されているMBOと「MBOシート」においても上記項目を「行動目標項目」としており、その達成度合いの評価は、教員自身の自己点検とFG本部リーダー又はFGリーダーの面談、学内システムに登録された授業担当状況や学生評価及び研究実績等により、丁寧かつ総合的に行われている（評価の視点3-8、点検・評価報告書29頁、資料3-2「教員人事規程」、資料3-17「専任教員MBOシート」）。

【項目：教育研究条件・環境及び人的支援】

専任教員の教育研究活動に対し、科目及び教員の観点から授業担当時間の適正な設定がおこなわれているほか、研究専念期間はないがそれに代わる柔軟な対応、十

分な研究費の支給を行っており、適切な条件設定がなされている。より具体的には、下記の通りである。

まず、授業担当時間については、上限を定める規程等はないものの、担当教員の偏りや各教員がMBOで設定した目標、担当負荷等を考慮し調整している。

加えて、研究専念期間に代わる柔軟な対応としても、MBOを通じたFGと教員本人との話し合いに基づく年間担当授業コマ数の調整を行っており、当該年度の研究活動と教育活動のバランスを鑑み、あらかじめ担当授業数を少なく設定したり、授業を担当する学期を限定したりすることが可能となっている。

また、研究費については、教員1名あたり1年度につき一律50万円が配分されることを規程に定めているほか、FG単位で獲得する学内公募研究費、研究所の年度研究方針に沿った研究に伴って配分される研究費があり、さらに当該専攻の教育・研究において重要と判断されるような活動において不足が生じる場合については、別途、経営会議の決裁によって追加的な研究費支給がある。研究者教員の海外学会への参加、電子ジャーナルの購入等は、一人あたりでみると比較的高額な費用が必要となりがちであるなかで、これら大学独自の潤沢な研究費の支給により、教員が学外の競争的研究資金の獲得のための多大な労力を費やすことなく教育研究に注力できる環境を整備していることは、当該専攻が目指す固有の教育研究の進展が期待でき、特色として評価できる。

加えて、専任教員の教育研究活動のための環境整備及び人的支援についても、下記の通り行っている。

まず環境整備については、フリーアドレス制のオープンな執務環境を提供しているほか、ミーティングスペース、個人作業に集中するために机ごとにパーテーションを設置したスペース、機密性の高い会議や来客、授業を担当する場合などに予約制で利用できる会議室など、教員の教育研究活動の目的に応じて利用できるスペースを提供している。

次に人的支援としては、FG本部の「ファカルティ・グループ支援」チームの職員7名が、FG活動を支援するスタッフ（以下「Supervisor」という。）として各FGにも所属し、FGの諸活動を支援している。Supervisorは複数のFGを兼務しており、各FGに2～3名ずつ配置されている。FG本部として各FGの状況を横断的に確認したうえで、各FGにおいては、開発スケジュールの策定、プロジェクトの進捗管理、契約管理、教材の編集・校正・フォーマット、教員向けイベント（FG発表会等）の運営、海外校ケースの翻訳許諾申請、教材やティーチングマテリアル等の翻訳外注依頼と支払い処理といった業務を担っている。さらに、Supervisorの能力や希望に応じ、教員から指示があったテーマの記事収集やリサーチ、教材原稿の執筆など、教員の業務を直接的に支援している事例もある。

以上より、当該専攻においては、専任教員の教育研究に対して必要な条件・環境

及び人的支援を行っている（評価の視点 3-9、点検・評価報告書 30 頁、根拠資料 3-12「研究費実績」、資料 3-14「教員の研究費の取り扱いに関する規程」、質問事項に対する回答及び評価結果（分科会案）に対する見解、実地調査時の面談調査、実地調査時の施設見学）。

(2) 提言

【特色】

- 1) 各領域の F G には研究者教員と実務家教員を配置しており、当該領域における教育効果を高めるために、授業コンテンツの改廃、ティーチングノートの開発と修正、教育手法の開発、理論の動向及び実務の動向のフォローと情報交換等を、恒常的に開催される F G ミーティングの中で行っていることは、専任教員の実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に資する実効性の高い取組みであり、特色として評価できる（評価の視点 3-6）。
- 2) 専任教員に一律で配分される研究費に加えて、F G 単位での専攻内公募型研究費、研究所の年度方針に沿って配分される研究費、更に経営会議の決裁による追加的な研究費支給など、重層的な研究費支給の仕組みを整備しており、大学独自で潤沢な支援を行うことで、教員が学外の競争的研究資金獲得のための多大な労力を費やすことなく教育研究活動に注力できる環境を整備していることは、当該専攻が目指す固有の教育研究の進展が期待でき、特色として評価できる（評価の視点 3-9）。

【検討課題】

- 1) 研究者教員について、国際通用性を一層高める観点からその定義を学術的な業績に着目したものとするなど、再検討が望まれるほか、専任教員に占める比率の目安を 20%程度としていることは、2030 年以降に同比率が 50%となるよう努めるとした、2021 年度に提出された改善報告書における目標と齟齬があるため、目標の見直しを含む、首尾一貫した対応が望まれる（評価の視点 3-2）。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：専門職大学院の運営】

「組織規程」に基づき、学長及び副学長を置き、事務担当組織として、FDや研究支援業務を担うFG本部と、大学及び学校法人の全体運営を担う事務局を置いている。そして、専攻には、教授会・研究科長・事務担当組織を置き、事務担当組織は、学生募集／履修・学生生活サポート／課外活動／拠点事務局等の機能ごとにチームを組成して運営されている。なお、FGについては教員組織図に明示している。

事務担当組織の機能別チームは、週次／月次の定例会議を開催し、各担当から懸案事項を共有し、対策を検討している。チーム横断で検討すべき課題については、四半期に1回開催する全学横断の「運営会議」で審議し、必要な意思決定を行っている。このような運営方法については、「組織規程」では規定していないが、会議体の構成や開催頻度をその時点の組織体制や抱えている課題に応じて、最も効果的な形に臨機応変に変更できるよう、運用の詳細については状況に応じて設定することを意図したものであることから、妥当な運営が行われていると評価できる。

当該専攻の運営に関する事項及びその他の必要な事項については、学則に基づき、教授会又は当該大学の「経営会議」において審議している。理事長主催の「経営会議」は、学長、研究科長、副研究科長をはじめとする主たる教員、事務局長等の主要職員から構成される学校運営の意思決定機関で、月に2回開催している。

カリキュラムに関する重要事項は教授会及びその「代議員会」で審議し、主要な学生サービスや制度の変更等の重要事項は「経営会議」に諮っている（評価の視点4-1、点検・評価報告書32頁、資料2-31「組織規程」、資料2-35「学校法人グロービス経営大学院の組織機構図」、資料3-2「教員人事規程」、回答資料3-4「教員組織図_20250930」、回答資料3-5「(修正版)事務組織_20240501」、追加資料4-1「FGの役割」)。

具体的には、教授会は専任教員と教務に関する職員から構成しており、研究科長がその長を務めている。教授会は、学生の入学、卒業及び課程の修了、学位の授与その他教育研究に関する重要な事項で教授会の意見を聴くことが必要であると学長が定めるものについて、学長が決定を行うにあたり意見を述べるという役割を担っている。

教授会の開催実態については、各回10分～15分・年間4回の開催であるが、より機動的かつ実質的に審議することを目的として、教授会構成員の一部で構成され、その議決を以って教授会の議決とすることが出来る「代議員会」を置くことができる仕組みを設けており、実質的には「代議員会」が運営に必要な事項に関する検討を担っている。カリキュラムの運営・改善を審議しているのは、「代議員会」の一つである「カリキュラム委員会」であり、FG本部リーダーが委員長を務め、全学

の視点からカリキュラムについて検討する。実際の教育コンテンツの企画・設計・運営は、専門分野別のF Gが担っており、実質的な審議が行われている。

2025年度からのプログラム改組等の大きな方向性については、理事長が議長を務める「経営会議」が審議している。教育の企画・設計・運営等において中心的な役割を担っているF G本部リーダーは、「経営会議」及び教授会に参加し、「カリキュラム委員会」を主宰し、F Gによる教育活動を支援している。

以上から、教育の企画・設計・運営における責任体制については、明確であると評価できる。中でも、「カリキュラム委員会」を設置してカリキュラムの運営・改善について機動的かつ実質的に議論し、それを迅速に実行に移せる仕組みを構築している点は特長的である（評価の視点4-2、点検・評価報告書32～33頁、資料2-60「カリキュラム委員会規程」、資料3-1「教授会規程」）。

なお、当該大学は当該専攻のみを設置する大学院大学であるため、連携が必要な関係学部・研究科等は存在しない（評価の視点4-3、点検・評価報告書33頁、追加資料3-1「2025年10月期『テクノロジー・リーンスターアップ』シラバス」、追加資料3-2「2015年12月ニュースリリース『テクノベート人材』の育成プログラムを開発へ」）。

【項目：自己点検・評価と改善活動】

当該専攻は、「自己点検・評価報告委員会規程」に基づいて、学長、研究科長、副研究科長、F G本部リーダー、専任教員数名、事務担当組織から数名、事務局から数名からなる「自己点検・評価報告委員会」による自己点検・評価を毎年実施し、内部質保証に取り組んでいる。

自己点検・評価の手続としては、まず、年に1度、学内各部署が自部門業務を点検し、事務局の担当教職員が結果をとりまとめ、「自己点検・評価報告委員会」へ提出する。その後、提出を受けた同委員会は、教育研究に関する活動状況や、組織、施設・設備、運営の状況及び財政状況について点検・評価を行ったうえで、当該年度の『自己点検・評価報告書』を作成する。報告書は大学ウェブサイト上で公開するとともに、「経営会議」において学長へ報告され、「経営会議」が必要な改善施策等を検討し、各部署の次の活動計画等へ反映、実行を支援している。

以上から、適切に自己点検・評価を行っている（評価の視点4-4、点検・評価報告書33～34頁、資料4-2「自己点検・評価報告委員会規程」、大学ウェブサイト）。

外部から改善の必要性を指摘された事項について、当該専攻は2020年度に受審した本協会の経営系専門職大学院認証評価において、勧告1項目及び検討課題9項目の指摘を受けており、本協会に改善報告書を提出している。勧告となった事項である、理論と実務の架橋となる教員組織編制（研究活動の一層の強化と研究者教員の比率向上）について、経営系専門職大学院認証評価委員会への毎年の改善報告と意

見交換を重ね、評価の視点 3-2 で述べた研究者教員の増強、評価の視点 3-7 で触れた研究支援等を行い、着実に改善に向けた取組みを実行しており、前回の認証評価時と比較して改善がみられる（評価の視点 4-5、点検・評価報告書 34 頁）。

【項目：社会との関係、情報公開】

教育課程連携協議会を毎年開催し、カリキュラムに関する意見交換を行っている。

同協議会の構成員は、過半数を学外者が占めており、その属性も多彩であり、地域の関係者の参加はないものの、当該専攻が一地域に根差しておらず、全国主要都市に拠点を構えていることを勘案すると適切であるといえる。同協議会では、多様な視点からの意見交換に努めており、2024 年度には、科目等履修生を対象とするナノ単科目や、2025 年度から開始する新プログラムのカリキュラム詳細、生成 AI を利用した復習ツールの導入について議論している。そして、教育課程連携協議会の意見を、FG 等での議論を経て、教育課程・教育方法の改善・向上につなげている（評価の視点 4-6、点検・評価報告書 35 頁、基礎要件データ表 16、資料 4-3「教育課程連携協議会規程」、大学ウェブサイト、実地調査時の面談調査）。

自己点検・評価の結果やその他の諸活動の状況は、大学ウェブサイトの「情報公開」ページに公開しており、法令に基づく開示情報に加え、3 年分の「自己点検・評価報告書」と、直近の認証評価結果等を掲載している。

「大学院概要」ページには、教育理念や 3 つの方針、社会連携・社会貢献に関する方針や障がいのある学生への支援に関する基本方針等、当該大学の考え方を示す情報を掲載しており、社会から理解を得られるよう努めている。

大学ウェブサイトに掲載している以上の情報を求められた場合についても、窓口若しくは郵送で申請を受け付け、審査のうえでその可否を判断することとしている。なお、「大学院概要」ページにアクセスするには 2 回のクリックが必要であるため、第三者が容易にページにたどり着くことができるよう工夫することが望まれる（評価の視点 4-7、点検・評価報告書 35 頁、資料 4-5「情報公開取扱規程」、資料 4-6「財務書類等閲覧規程」、大学ウェブサイト）。

企業やその他組織との連携・協働を進めるに際しては、学外機関との協定や契約を結ぶ場合、当該業務を担当する部署が主体的に検討・管理を進め、内容に応じ、事務局長・研究科長・「経営会議」等が承認し、実行している。

具体的な取組みについては、グローバル人材を育成する産学連携プロジェクトである「Corporate Mentorship Program」では、MBA プログラム（英語）に属する「Career and Special Programs オフィス」が窓口となり、賛同する企業 170 社余に対し、インターンシップの機会提供や、当該企業から共有された経営課題に対して学生が解決策を提案する講座の開講等を行っている。同オフィスが窓口となっている他の協定として、学生交換協定がある。中国・上海市の China Europe Internati

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

onal Business School (CEIBS) やタイ・バンコク市の Chulalongkorn Business School (CBS) の2校と学生交換協定を交わしており、Visit Program に参加した学生は、現地でのクラスに参加することで単位の取得が可能となっている。

また、2024年度には、大阪大学大学院工学研究科及び北海道大学大学院生命科学院との共同開催で、新規事業開発のための実践的なスキルの習得を目指す「テクノロジー・リーンスターアップ」科目を開始した。同科目は、担当する教員とFGが主導し、「カリキュラム委員会」の承認を得て開講に至っている。

そのほか、サテライトキャンパスを設置する横浜では、地域の企業や自治体との連携も行っている。横浜・特設キャンパスは、科目等履修生も履修可能な科目を中心とした授業を提供するサテライトキャンパスであり、2020年には横浜市と「起業家・イノベーション人材の創出・育成に関する連携協定」を締結し、市内の人材育成やスタートアップ支援等を行っている。

企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認は概ね適正な手続で行っている（評価の視点4-8、点検・評価報告書35～36頁、資料2-35「学校法人グロービス経営大学院の組織機構図」、資料4-8「コーポレート・メンターシップ・プログラムのご紹介」、大学ウェブサイト、「大学プレスリリース」、「YOXO 事業アイデア創出ワークショップ」ウェブサイト）。

以上