

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 認証評価結果

評価の結果、貴大学経営研究科経営専攻（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2016（平成28）年3月31日までとする。

II 総評

貴大学経営研究科経営専攻（以下、貴専攻）は、「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的なビジネスリーダー」を養成すべき人材像として掲げ、社会人学生のニーズに徹底的に応える形で実践的・実務的な教育を行っている。なお、貴専攻では日本語による「MBAプログラム」と英語による「International MBAプログラム」（「IMBAプログラム」）の2つの教育プログラムを実施している。

貴専攻では、教育上の理念として「日本及び世界のビジネスリーダーたる『創造と変革の志士』を輩出するビジネススクールとして存在し、理論と実践を融合した『能力開発の場』、将来にわたる『人的ネットワーク構築の場』、自らの『志と生き方を見つける場』を提供する」旨を掲げていることは、経営系専門職大学院としての設置目的に合致している。この理念に基づく教育研究上の目的は、学則に明記されており、大学院パンフレット「学長挨拶」、大学院ホームページの「特徴」にも記述がなされている。また、教育目標を実現するビジョンの当面の計画案として「2012年ビジョン」を掲げ、そのための具体的なアクションプランも準備している。さらに、長期的目標としては、著名なビジネス誌等でのランキング評価で社会から高い評価を得たいという意味で「アジアNo.1のビジネススクールを目指す」と謳っている。アジア等からの留学生を想定し、2009（平成21）年度より英語で学修するパートタイムプログラムとして「IMBAプログラム」を開設し、現在、2012（平成24）年から同プログラムを全日制で実施する計画で準備を進めている。

教育課程等については、学位の授与基準、課程の修了要件等は学則等に適切に定められている。カリキュラムは、「組織・人事」、「マーケティング・戦略」「会計・財務」の伝統的な分野に集中した科目群が配当され、「基本」科目群、「応用」科目群、「展開」科目群と系統的・段階的に配置されている。しかし、現在の企業経営で重要になってきている「情報・知識」や「内部統制」等の分野の科目は、今後の整備に委ねられている。

また、修士論文等に相当する必修科目がないため、学生が貴専攻において学修した成果を教育課程の集大成として評価し、教育の質を担保する手立てを十分に講じられることが望まれる。

教育内容や方法については、基礎科目を除く全科目についてケース・メソッドか演習のいずれかの形式をとっており、必要に応じて、理論やフレームワークを教えるインタラクティブ・レクチャーの実施を行っている。授業は、ケース等の事前学修を前提として活発な発言を引き出し、実務的に内容が身についた実感がわくように進めており、学生の満足度は高い。すべての授業について学生アンケート調査を実施しており、アンケートの結果を一覧化したデータを基に、組織的なファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を行う「FD部門」において、教員の教育技能向上のために採るべき行動を検討している。

学位授与の状況については、標準修業年限が2年であるにもかかわらず、現状は長期履修制度を利用する学生がきわめて多数である。在籍学生数については、2009（平成21）年度において実数としては450名であり、収容定員280名に対して1.6倍を超える数値となっている。しかし、長期履修制度の利用申請者分を補正した在籍学生数は324.7名となり、収容定員充足率は1.16で問題ないといえる。ただし、健全に貴専攻の目標とする教育効果を達成するためにも、標準修業年限で修了する学生が過半になる取組みを進めることが望まれる。また、このような学位授与の状況を社会へ公表することも求められる。

教員組織については、専任教員数は、設置基準上必要専任教員数19名に対して35名の専任教員を擁しており、基準を満たしている。しかし、専任教員35名のうち32名が実務家教員で占められている。また、専任教員の多くが、株式会社グロービスの業務や他の企業の業務を兼務している。貴専攻の教育目標の重点が「実務教育」であるとはいうものの、「理論と実践の融合」という教育理念の実現のためにも、今後、アカデミックな研究水準を持った専任教員の比率を一定以上確保し、教員組織の面でも「理論」と「実践」のバランスを図る体制を築くことが望ましい。

学生の受け入れ、学生生活および教育環境については、おおむね問題がない状況である。ただし、教員の研究条件については、実務家教員は個人研究室を持たず、事務職員と同じオープンスペースに割り当てられており、今後の教育内容の拡充のためにも、研究や教材作成のための専任教員スペースの確保および拡大が望まれる。

教学上の管理運営面では、ガバナンス上の危惧がないとはいえない。意思決定の迅速化と単純化を図るために、研究科長を兼任している理事長、主要な専任教員、事務局長等から構成される「経営会議」が実際上の意思決定機関となっている。「経営会議」は隔週に開催される一方、教授会は四半期に1度開催されるのみである。カリキュラムや教員人事等の教学上の重要案件は、教授会の代議員会という位置づけの「カリキュラム委員会」と「教員選考委員会」で審議され、教授会の議を経ずに「経営会議」で決定さ

れる仕組みになっているが、教授会で代議員人選の決定がなされていない。今後は、教授会での意思決定をより尊重する形に規定を整え、運営することが望まれる。

点検・評価については、「自己点検・評価報告委員会規程」を開学初年度に制定し、毎年、自己点検・評価に取り組んでいる。ただし、これについても、教授会と「経営会議」の役割分担、教授会の権限と責任を明確にし、さらに適切な点検・評価が行われることが望まれる。

情報公開については、ホームページ、大学院のパンフレット、総合ガイド、学生向けの受講ガイド、メールマガジン、自己点検・評価報告書、学生や応募者向けの説明会およびインターネットを活用した情報発信を通じて、積極的に進めている。

貴専攻の使命・目的および教育目標のより高い達成に向けて、本評価結果において指摘した諸点について真摯に対応し、より質の高い教育研究の場を実現されることを期待する。

III 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言

1 使命・目的および教育目標

<概 評>

【使命・目的および教育目標の適切性】

貴専攻の使命・目的については、研究科の教育研究上の目的として、「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的なビジネスリーダー、経営人材の育成を目指し、日本及びアジア特有の事業創造、事業変革モデルの実践的研究に寄与することを目的とする」と定めている。また、教育目標については、「グロービスの教育理念」として、「グロービスは、日本及び世界のビジネスリーダーたる「創造と変革の志士」を輩出するビジネススクールとして存在する。グロービスは、『能力開発』し、『人的ネットワークを構築』し、『志を養う』、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、将来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）。グロービスは、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」と謳っている。さらに、貴専攻の使命・目的にあたる教育研究上の目的は、学則に明記されており、大学院パンフレットの「学長挨拶」や大学院ホームページの「特徴」にも同様の記述がなされている。それらは、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培う」という専門職学位課程制度の目的におおむね適っている。

貴専攻において養成すべき人材像については、使命・目的において「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業「創造」や「変革」を担える実践的なビジネスリーダー」として適切に表現されている。また、この養成すべき人材像は、現在および

想定される将来の経営の人材ニーズに適合しており、さらに、それは国内外において活躍できる高度専門職業人にも該当するため、適切に表現されている。しかし、職業的倫理の涵養について、貴専攻では、ビジネスリーダーには「志（ウイユ）」が求められ、その醸成の中に職業的倫理の涵養も含まれるとしているが、使命・目的および教育目標の中に職業的倫理の涵養は直接的・明示的には表示されていない。今後は、使命・目的および教育目標の中に明示的に盛り込むことが望まれる。

貴専攻の使命・目的および教育目標を実現するための中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプランについては、当面の計画案として「2012年ビジョン」を掲げており、そのための具体的アクションプランも準備している。また、長期的目標として、「アジアNo.1のビジネススクール」を目指すと言っているが、それは採用側の企業や志願者等からなる社会から最も高い評価を得ることを目指すという意味であり、研究活動や教育レベルまでも含めた学府としての総合的な評価ではない。現状としては、総合的な見地からアジア地域で最良のビジネススクールという評価を受けるために必要とされる教員組織や教員による研究業績等が充実しているとはいえない。

【使命・目的および教育目標の周知】

貴専攻の使命・目的および教育目標は、大学院パンフレット、ホームページおよび各種メディア広告等で広く明らかにするとともに、入学希望者向けの説明会等において、入学希望者には直接メッセージとして伝えている。

使命・目的および教育目標の学内構成員に対する周知については、入学オリエンテーションや学長セッション等の学校行事を通じて、学生に使命・目的および教育目標を伝えている。また、教育理念を全教室に掲示することで学生への周知を図っている。教職員に対しては、合宿形式の研修である「専任教員リトリート」および「スタッフリトリート」の開催や会議の場を通じて、使命・目的および教育目標について意識の共有を図っている。

さらに、社会一般に対して、学長（兼研究科長）みずからが国内外のメディアや経済団体等の主催行事で講演し、積極的に情報発信を図っている。このように、貴専攻の使命・目的および教育目標、ビジョン等を書籍やメディア等を通じて、積極的に学内外への情報発信を行っていることは評価できる。

【使命・目的および教育目標の検証と改善】

教員に対しては、科目分野別の「領域ファカルティミーティング」を通じて、使命・目的および教育目標の達成状況の定性的な課題意識の共有と検証を行っている。また、学生からの定量的な授業評価および各四半期の授業の最終回にアンケート調査を実施し、この推移の分析を通じて教育効果等についての検証に取り組んでいる。さらに、授業評価とは別に、学生による「振り返りセッション」を実施し、学生自身が能力開発や志

の醸成等の達成状況をみずから振り返る機会を設けており、これらの機会を利用し、教育目標の達成状況を確認している。

教員および学生から指摘された課題については、「経営会議」および四半期に1度開催される教授会において課題を共有し、対策方法を検討・審議したうえで、教育内容・環境の見直し・改善につなげており、おおむね適切に検証結果を改善につなげる取り組みがなされている。

<提 言>

一、長所

- 1) 学長（研究科長兼務）が率先し、貴専攻の使命・目的および教育目標、ビジョン等を書籍やメディア等を通じて、積極的に学内外への情報発信を行っていることは評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 職業的倫理の涵養について、貴専攻の使命・目的および教育目標の中に明示的に盛り込むことが望まれる。

三、勧告

なし

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

<概 評>

【学位の名称と授与基準】

貴専攻において授与する学位の名称は「経営学修士（専門職）」であり、経営系分野の特性や貴専攻における教育内容に合致しており、適切である。なお、学位の英文名称は、MBA（Master of Business Administration）である。

学位授与に関わる基準および審査手続等については、学位規則に明文化され、大学院ホームページ「学則・受講規約」、総合ガイド所収、履修の手引き、学生生活ガイド等で、学生に周知されている。

授与する学位の水準については、点検・評価報告書によれば「卒業生がその勤務先より高く評価され、重要な役職についたり、経営の中枢に関わる部署への異動を果たしたりしている」とのことであり、学位水準がビジネス界の要求に応えるものであることの1つの証左としている。しかし、貴専攻の教育においては、学位授与の判定は修了要件として定められている単位修得の確認のみで行っているため、貴専攻として学位水準を担保する取組みについて検討が必要である。

【課程の修了等】

貴専攻においては、標準修業年限を2年と定め、修了に必要な単位数として36単位を設定している。なお、在学中に履修できる修得単位数の上限を40単位と定めており、これを越えて履修をする場合には、科目等履修生と同額の1単位あたりの受講料を求めるシステムとなっている。これらの修了要件は、専門職大学院設置基準第2条、第3条および第15条において定める標準修業年限の規定に則したもので、かつ、修了要件単位数についても最低単位数を満たしており、適切である。また、最終的な教育課程の修了判定は、教授会のもとに設置される「修了認定委員会」にて実施する体制となっている。

ただし、修了判定としては修得単位数の確認を行うのみであり、貴専攻において修得したことを確認する手立てとして修士論文は課せられていない。貴専攻としては、その代わりに学修の集大成として展開科目群を設けており、同科目群は必修科目ではないが、大部分の学生が受講しているため教育の質を担保する仕組みであるとしている。展開科目群は、基本および応用科目において修得した知識・能力を発展させるという意味で学修の集大成と位置づけることはできるが、貴専攻において修得したことを総体的に確認する手段としては十分ではない。また、展開科目群の中に配置されている「研究プロジェクト」については、貴専攻のカリキュラムにおいて教材として使用できるレベルのケースを作成することを目的とした分析等をグループワークで行う科目であり、学修の集大成を担う科目とはやや異なる。修士論文を課すことが教育の質を担保する唯一の方法とは限らないが、現在の教育方法がその目的に沿って十分に機能しているか常にチェッ

クする姿勢を持ち、学生が貴専攻において学修した成果を評価し、教育の質を担保する手立てを十分に講じることが求められる。

貴専攻においては、長期履修制度を設けており、この制度を利用した場合、学生は最大で5年間在籍することも可能としていることから、学業と仕事を両立する社会人学生の利便性に配慮しているといえる。

修了要件および学位授与に関する手続等については、学則第4条、第14条および第15条に明記され、学生には、入学時に配付する「学生生活ガイド」、「履修の手引き」および「入学案内」のほか、ホームページや受講ガイダンス等の機会を利用し、学生への周知を図っている。

在学期間の短縮については、入学前に科目等履修生として履修した単位を15単位まで修了要件に含めることを条件に、在学期間を1年未満に短縮できるとする規則を設定しており、これは、専門職大学院設置基準第16条（専門職大学院における在学期間の短縮）の規定にしたがうものである。在学期間の短縮を承認する際には研究科長、各領域を代表する教員が参加する会議に諮り、合議のうえ最終的な決定を行う仕組みを設けている。在学期間の短縮についても、学則その他の方法によって学生に周知が図られているが、いままでに適用した事例はない。

【教育課程の編成】

貴専攻では、ゼネラル・マネジメントを行うことができる人材を育成することを目標として、「組織・人事」、「マーケティング・戦略」、「会計・財務」、「思考」および「志」の各分野にわたる科目が配当され、貴専攻の使命・目的および教育目標を達成するためにふさわしい授業科目が開設されている。

そのなかでも、経営者、特に事業創造や企業変革を行える人材を育成することを目標とするため、特定の分野に過度に偏り過ぎない履修領域を設定している。具体的にはカリキュラムを、「ヒト（組織・人事）」、「モノ（マーケティング・戦略）」、「カネ（会計・財務）」、「思考」および「志」のすべての分野を網羅できるように科目を開設し、また「創造」と「変革」を担うビジネスリーダーを育てるために、2年次科目の最後に「創造系」と「変革系」の科目群を開設している。まず、基本科目群で経営の根本を理解し、続く応用科目群でより複雑な経営上の課題の解決にも取り組める応用力をつけ、最後に展開の各科目群において「創造」と「変革」の力をつける、という段階的な学修を踏むカリキュラム編成となっている。

職業人としての倫理観の涵養については、「志」領域を設け、職業人としての倫理観や社会への貢献意欲を涵養している。また、2010（平成22）年度より企業の社会的責任や企業理念をテーマにした新科目の開設を予定している。さらに、国際的視野を持たせるといった目的から、英語で学修する「IMBAプログラム」を2009（平成21）年度より開設し、新たな科目群を新規に開講するべく、現在準備を進めている。なお、同プログ

ラムの主たる対象としては、アジアをはじめとする海外からの留学生を想定している。

経営系分野の科目構成については、MBAの学位を授与する経営系専門職大学院として必要なビジネス・技術経営分野および会計分野がおおむね網羅されている。具体的には、「組織・人事」分野では、「人材マネジメント」や「組織行動とリーダーシップ」等を設け、企業内の組織・人材について修得できるようにしている。「マーケティング・戦略分野」では、マーケティングや経営戦略を基礎から学べるように配置し、「会計・財務」分野では企業経営に必要な会計・財務の知識を修得できるようにしている。また、「思考」分野では、事実やデータに基づき理論的な思考のもと問題解決を図れるよう「クリティカル・シンキング」や「ビジネス定量分析」等の科目を設けているほか、効果的なコミュニケーション能力を養うために「ビジネス・プレゼンテーション」および「ビジネス・ファシリテーション」等の科目を設けている。その他、「志」分野では、学長（研究科長兼任）の教育思想が反映された貴専攻の特徴的な科目として「経営道場」が開設されている。

なお、情報化社会が高度に進展してきている現在、企業の経営基盤は、ヒト・モノ・カネにくわえて第4の分野であるIT経営、知識経営および経営情報戦略等の「情報・知識」が重要となっている。現行のカリキュラムには直接この分野にあたる科目はないが、ヒト、モノ、カネの科目の中で統合的に学修し、情報を取捨選択し活用する思考能力を訓練するとともに、情報技術を活用したeビジネスや企業経営における情報の活用を学ぶ科目を開発していくことを予定している。

【系統的・段階的履修】

貴専攻では、1年間に履修科目として登録することができる単位数の上限を30単位に制限しており、修了要件単位数が36単位に定められていることに照らして、おおむね適切な上限単位数といえる。

学生が履修を進める際には、基本科目群中の基礎科目とコア科目、応用科目、展開科目と順に履修を進めていくように科目が配置されている。

科目の単位数については、1回3時間の授業を4回実施して1単位、6回実施して1.5単位と定めており、法令等に定める単位制の趣旨に鑑みて、学修時間に対しておおむね適切な単位が設定されている。ただし、体系だった教育を必要とする科目にとって十分な学修時間が確保されるよう、開設科目の単位設定について検討することが望まれる。

【理論教育と実務教育の架橋】

貴専攻では、理論と実務の架橋を図るため、基本科目においてはケース・メソッドを用いて、理論として学んだ知識やフレームワークが、実際の企業活動において有用であることを体感させている。応用科目および展開科目では、ケースに加え新聞記事や企業情報の調査とフィールドリサーチを通じて、実際のビジネス環境での「観察→仮説→検

証」といった実務に近い形で学修させている。

ただし、職業倫理を直接学ぶ科目については、設置されていない。その代わりに、「志」領域に「企業家リーダーシップ」と「経営道場」科目を配置し、職業人としての倫理観や社会への貢献意欲の涵養を行っている。また、2011（平成23）年度より必修科目とする「リーダーシップ開発演習」について、同科目のテーマを「倫理観を見つめる」として設定することを決定している。さらに、今年度より「企業の理念と社会的価値」という新しい選択科目を開設し、企業が社会に対して果たす役割・責任と経営理念や戦略との関係を学ぶことを目的としている。

【導入教育と補習教育】

貴専攻では、知識や経験の不足した入学生に対して、導入教育に相当する科目群として、5つの基礎科目（「リーダーシップと人材マネジメント基礎」、「マーケティング・経営戦略基礎」、「技術経営基礎」、「アカウンティング基礎」、「ファイナンス基礎」）と、論理的思考や定量情報分析による議論を可能にするための「クリティカル・シンキングⅠ」と「ビジネス定量分析」の計7科目を用意している。

また、貴専攻への応募資格要件は、ビジネス経験3年以上の大学既卒者であり、入学試験では複数面接官による面接試験等を実施しており、現在のところ、著しい基礎学力の不足による学修の遅れといった深刻な事態は発生するに至っていない。しかし、成績評価においてD判定が3科目以上にわたる等の著しい成績不振者が出た場合には、個別に指導等を行っている。

【教育研究の国際化】

2009（平成21）年度より、平日夜間・土日昼間開講制で英語のみにより修得できるMBAプログラムとして「IMBAプログラム」を開設しており、2012（平成24）年度には、さらに全日制で「IMBAプログラム」を開設することを目指している。また、「IMBAプログラム」と「MBAプログラム」とは、入学試験の段階では区別されているが、講義における使用言語が異なっているのみであり、同一の教育課程を採用している。そのため、教員および学生による両プログラム間の相互乗り入れも可能となっている。

さらに、貴大学においては「アジアNo.1のビジネススクールを目指す」という大きなビジョン・目標を掲げているが、これはビジネスメディアによるビジネススクールランキング評価等においてアジア地域におけるマネジメント教育で最高位の評価を得るということを意味しており、貴専攻ではそのために「IMBAプログラム」に注力していく考えである。

なお、海外の大学との連携など、国際化に関する取組みの実績および今後の具体的な取組みの計画はない。

【教職員・学生等からの意見の反映】

教職員および学生からの意見については、学生アンケートに基づくクラス運営の改善、「学長セッション」における学長と学生との直接対話といった日常の活動を通じて反映されている。

また、株式会社グロービスの企業研修部門のスタッフとの継続的、かつ、日常的な情報交換を行い、株式会社グロービスが企業研修を通じて得た企業の経営教育ニーズを貴専攻のカリキュラムの改善へ反映するよう取り組んでいるが、これらの取組みについて明文化された手続はない。

【特色ある取組み】

「創造」と「変革」の志士を輩出するための取組みとして、展開科目群の5つの科目で、企業変革についてヒト、モノ、カネのそれぞれの側面からどのように捉えればよいかを深く学修させている。また、学生の志を醸成するための取組みとして、「企業家リーダーシップ」、「グローバルリーダーのマインドとスキル」および「経営道場」といった科目を開設している。さらに、学生からの問いに学長が直接答える形式の談話会である「学長セッション」や1年ごとに自分の学びを振り返る「振り返りセッション」といった科目外の活動にくわえ、政治家、経営者、学者およびマスコミ関係者等を招待する「あすか会議」を通じて、学生の志の醸成に努力している。

これらの特色ある取組みの検証については、学生からは、アンケート、インターネットおよび口頭調査等の経路によって感想や希望の声を収集し、それを定期的に教育内容と教育方法の改善に反映させている。

<提 言>

一、長所

- 1) 「あすか会議」は、実際の政治家、経営者、学者、マスコミ等との接触を通じて、学生の学修を活性化させる取組みとして評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 経営系分野の高度職業人の教育を行う教育課程の集大成として、学生が貴専攻において学修した成果を評価し、教育の質を担保する手立てを十分に講じられることが望まれる。
- 2) 1科目の授業時間等について、1単位科目では180分の授業を4回、1.5単位科目では180分の授業を6回で終えることとしており、設定されている学修量は単位制の趣旨に照らして適切であるものの、体系だった教育を必要とする科目にとって十分な学修量が確保されるよう、開設科目の単位設定について検討することが求められる。

三、勸告

なし

(2) 教育方法等

<概 評>

【授業の方法等】

貴専攻では、基礎科目を除く全科目についてケース・メソッドか演習のいずれかの形式により行っている。ケース・メソッドにおいては、理論を単なる知識として学ぶだけではなく、経営者として実践に活かすスキルとして身につけることを目指している。さらに、「マーケティングⅡ」等の応用・展開科目では、消費が行われる現場を訪問・インタビューし、報告を行うフィールド・スタディ形式の教育方法を取り入れている。貴専攻では、ほぼすべての科目をケース・メソッドか演習のいずれかの形式により行っているが、そのなかには理論やフレームワークを教えるインタラクティブ・レクチャー方式を必要に応じて含めている。

また、ケース・メソッドにおいて、基本科目においては、ケース教材に加えて教科書や参考文献等を指定し、事前に購読させている。さらに学修上必要と考えられる場合には、『Harvard Business Review』の記事やハーバード・ビジネススクールの副読本をサイドリーディングに指定している。ただし、貴専攻における教育の水準を担保するため、ケース・メソッドにおいて、事前にアサインメント（課題）を課す際にはケース教材のみではなく、国内外を問わずレベルの高い学術論文をリーディングアサインメントとして指定するといった取組みが望まれる。

さらに、各授業について学生アンケートを実施し、その結果を受け、具体的にどの科目でどのように授業を改善するべきかについて、「領域別ファカルティミーティング」等の場を通じて教員間で議論が交わされ、実践が試みられている。

遠隔授業については、履修学生数の多い必修科目を中心に6科目を東京校と大阪校で実施していたが、利用希望者が少ないことから、2009（平成 21）年度をもって提供を終了している。なお、通信教育については行っていない。

授業では主にケース・メソッドを用いているため、グループディスカッションや教員とインタラクティブなやり取りの環境を可能とするために、1クラスあたり学生数を基本科目で35名を標準とし最大40人、応用・展開科目で24人を標準とし最大29人としている。また、各授業内で設けるグループの規模については、1グループあたり6名程度としており、おおむね適切な人数となっている。

なお、個別指導が必要な「研究プロジェクト」については、1教員あたりの学生数を原則10名までと設定している。

【授業計画、シラバスおよび履修登録】

貴専攻では、科目すべてにおいて、授業の概要、各回の内容、評価方法、参考文献等を明示したシラバスが作成され、テキストとともに学生に配付している。また、シラバスは、科目ごとに「コースの目的」、「コース対象者」、「学習の進め方」、「教科書」、「各種提出物について」および「評価について」等の欄にくわえ、授業の各回について、授業内容により若干の差はあるが、「テーマ」、「メインリーディング」、「課題」および「予習アサインメント」等の欄で構成されている。このように科目の目的や学習方法が詳細に記載されているほか、各回の授業についても詳細に記され、あらかじめ課題が明示されており、学生の学修や利便性に配慮されたシラバスとして評価できる。

仕事と学業を両立する社会人学生がほぼ全員を占めていることに鑑み、1.5単位の科目では、1回につき3時間の授業を隔週開講で6回にわたり実施しており、約3か月を単位とした学期内で1科目が完了するようになっている。1単位の科目では、1回につき3時間の授業を隔週開講で4回にわたり実施している。開講時間は、平日の19時から22時までの夜間および土日の10時から21時までの終日としている。1.5単位授業を学期ごとに3科目受講すれば、2年間で貴専攻の修了に必要な36単位を修得できるようになっており、社会人学生に配慮した授業時間帯や時間割が作成されている。

さらに、勤務等の都合で出席できない場合には、同科目を別日程で受講する「振替制度」が利用できることになっており、出張等の機会に同制度を利用する学生も多い。

授業がシラバスに沿って実施されているかについては、学生アンケートを用いて把握を行っている。また、貴専攻では、受講希望者数が多いために同一科目を複数の教員が担当する場合でも、シラバスおよび教案は共通のものを使用しており、科目ごとに設けられたFD担当教員による指導等を通して授業の標準化を図っているため、厳格にシラバスに沿った授業が実施されていると判断する。

【単位認定・成績評価】

成績評価については、全科目に共通して登録受講期間内に所定の回数以上出席していること、当該科目がカバーするコンセプトの本質を理解すること、クラス全体のレベルアップに貢献することの3つを根本的な基準としている。

出席要件としては、授業時間の3分の2以上の出席で可としており、1.5単位の科目においては、全講義が6回のため4回の出席で可となる。しかし、毎回の授業で必ずグループディスカッションとクラスディスカッションを実施するという教育方法を採用しているため、欠席する学生が少ないのが現状である。また、同じ期に開講している同科目であれば自分が所属しているキャンパス以外の授業に参加できる「振替制度」を設けているため、多くの学生が出席可能な仕組みとなっている。さらに、成績評価の対象外であるが、翌開講期の同科目にも出席できる仕組みを有している。

当該科目がカバーするコンセプトの本質への理解およびクラス全体のレベルアップへの貢献については、「予習アサインメント」と「振り返りアサインメント」の2種類のアサインメント（課題）の提出点とクラスディスカッションでの評価、レポートを課している科目ではレポートの点数により評価を行っている。アサインメントの提出点は提出1回を1点として配分しており、クラスディスカッションでの評価においても量的な貢献度と質的な貢献度を全て点数化して評価できるような仕組みとなっている。このような方法で算出された点数を基に、AからDまでの4段階で評価し、そのうちAからCまで評価であれば単位を認定することとしている。ただし、基本科目のうち基礎として位置づけている科目と「経営道場」については、4段階の評価ではなく点数を基に単位認定（P）または不可（D）で評価している。これらの成績評価方法および単位の認定については、「グロービス経営大学院総合ガイド」および各科目のシラバスに、明記されている。

成績評価については、科目ごとにシラバスに記載されているように、受講期間における出席回数、提出物、クラス討議への貢献度等を基に相対評価により評価されており、単位認定については、おおむね統一的な方法で公正、かつ、厳格に行われていると判断する。

成績評価や単位認定について学生からクレームが申し立てられた場合、まず事務局が教員等へ事実関係を確認し、「経営会議」および教授会にて審議することになっているが、その実例はない。また、学生本人から初期に期待していた学習成果が認められなかったとクレーム申請があった場合、受講料全額を返金する制度として「クオリティー・ギャランティー（品質保証）制度」を設けており、同制度により教育の質を担保しているのは特徴的であるが、貴専攻の学生による申請実績はない。また、この制度の乱用を防ぐため、学費は返金されるものの、単位認定もされないものとしている。

【他の大学院における授業科目の履修等】

入学以前に、他の大学院や貴専攻の科目等履修生として修得した単位について15単位を上限として、既修得単位として認定する制度を設けている。その単位認定は、同等もしくは近いと判断される科目と比較し、その科目のシラバスや成績評価、単位数等を総合的に判断し、該当する領域の担当教員が、認定するか否かを決定している。

【履修指導等】

貴専攻への入学が決まった学生に対して、入学前に「履修説明会」を実施している。また、事務局と修了生による入学生の個々の状況に応じた個別相談を実施している。ただし、標準修業年限を2年としているにも関わらず、2008（平成20）年度までの入学定員は100名であるのに対し、2007（平成19）年度の修了生は13名、2008（平成20）年度の修了生は52名と修了生数がきわめて少なく、長期履修制度の利用者が多いことが理由と考えられる。その対応策として2010（平成22）年度より、2年を超えて在籍する学

生に対して受講料として毎年 25 万円を徴収する制度を導入したが、いずれにしても学生が標準修業年限の 2 年間で計画的に学修できるように適切な履修指導が望まれる。また、長期履修制度の利用学生についても、計画的に学修がなされるように履修指導において配慮することが必要である。

そのほか、教員による相談体制としては、明示的なオフィス・アワーは設けておらず、アカデミック・アドバイザー（AA）やティーチング・アシスタント（TA）等の学習支援体制も設けていないが、学生が教員からアドバイスを受けられるよう、各クラスにおいてメーリングリストを整備しているほか、個別相談については教員の個別メールを使用して行われている。また、教員に加えて東京校では 3 名、大阪校では 2 名、名古屋校では 2 名の計 7 名のスタッフが教員の支援を仰ぎながら学生への学習相談や履修指導について、学生に対する一次的な対応にあたり、おおむね適切な体制が整備されている。

試験やレポートの評価結果については、レポート評価は点数にくわえ、必ず当該クラスの総合的な評価コメントを記載し、採定の確定後に学生はウェブ上の学生専用ページから、それらを確認できる仕組みをとっている。個々の学生に対する評価コメントはフィードバックされないものの、クラスの総合的な評価コメントを学生に公表することで、学生は自分の評価を相対的に捉えることができるようになっている。

また、必修科目を中心とした 6 科目については、通学形式以外に遠隔授業を実施している。遠隔授業を履修している学生については、事務局がメールで履修相談を行っているほか、教員による提出課題の添削、アドバイス、質問への回答を行っている。ただし、遠隔授業は、利用希望者が少ないことから、2009（平成 21）年度をもって提供を終了している。なお、社会人学生のみを受け入れているため、インターンシップは実施していない。

【改善のための組織的な研修等】

組織的な FD 活動を行うため、研究科長のもと組織されている「ファカルティ・コンテンツ部門」内に「FD 部門」を設けている。FD 実施の責任者としてチーム担当長のもと、「組織・人事」、「マーケティング・戦略」、「財務・会計」および「思考」の各分野からの教員 1 名以上を「FD 担当教員」として配置している。また、FD 活動については、責任を東京校に集約しており、大阪校の専任教員および兼任教員等に対しても FD 担当教員が東京校から出向いて実施している。

主な活動としては、①新任教員採用時の講義の支援、②継続的な教育研修の機会の提供、③教育内容の改善のため組織的な取組みの 3 種類を柱とした FD 活動が行われている。具体的には、新任教員採用時の講義支援では、新任教員に対して、採用時、初回講義前、初回講義時、その後の 4 段階において FD 担当教員からの支援を行っている。特に初回講義前には、模擬授業を実施し、該当する科目群の FD 担当教員から講義手法の

指導を行っている。継続的な教育研修機会の提供としては、年に1度合宿形式で開催する「専任教員リトリート」や東京校・大阪校の共同開催による「講師勉強会」を開催し、各教員が実施しているクラス運営方法の共有、カリキュラム等に対する意見交換の機会としている。教育内容の改善のための組織的な取り組みとしては、FD担当教員による担当分野の各教員との定期的な面談、専任教員による「教育内容改善ミーティング」を開催し、常に各教員の教育活動の状況を共有するとともに、ティーチング方法の改善について意見交換を行っている。

また、すべての授業において、各期の講義開始初期と最終回の2回にわたり、学生のアンケート調査を実施しており、個別結果は当該教員およびFDの担当教員へ公表されるほか、全体の統計値は教授会で提示され専任教員全体で共有されている。さらに、FD担当教員は年に4回、教員アンケートの結果を一覧化したデータを基に、教員の教育技能向上のために採るべき行動を検討している。なお、学生のアンケート調査において、教員に対する満足度において5点満点中4.0未満の教員については、FD担当教員の指導のもとクラス運営の方法や計画について改善方策を検討している。このように、学生へのアンケートにより、意見や要望を汲み取り、教員からの要望は面談によって聞き取り、それらをFD活動へ反映するように努めている。具体的には、学生からの要望により、毎年新しいケース教材を導入しており、一定数の教材を入れ替えることで、常に実務現場の最新の動向と関連した授業を行うようにしている。

さらに、FD担当教員が新任教員や学生からの満足度の低かった教員の講義を見学し、その記録を基に理想的な講義との差分について該当教員とともに検討を行い、次の講義への改善に活かす「クオリティ・アシュアランス(QA)活動」を実施し、改善の状況を把握できるシステムを設けている。これらのさまざまな方法で、教育方法の改善を図り、手厚い対応をとっていることは評価できる。今後の予定としては、教員間での講義見学会の実施を計画している。なお、FD担当教員は、月に1度定期的に会合を開催し、結果の共有と意見交換を行っており、「経営会議」に報告され、必要に応じて経営方針に活かされている。

【特色ある取組み】

貴専攻においては、「経営道場」という講学スタイルの講義を特色ある取組みとしている。当該科目では、課題図書を読み、それを題材にしながら学生同士でお互いの志や考えを深く知り合い自分自身の人生を観照することにより、総合的な人間力の向上を図っている。

また、この特色ある取組みの検証については、「経営道場」科目を担当する教員相互で意見交換を行い、改善施策を講じている。

<提 言>

一、長所

- 1) シラバスは、講義回ごとに「テーマ」、「リーディング」および「課題」が掲載され、毎回の授業について詳しく書かれており、学生の予習・復習を含めた学修および利便性に配慮したものとなっているため、評価できる。
- 2) 新任教員や学生のアンケートにおいて教員に対する満足度が低い教員に対しては、FD担当教員が講義を見学し、当該教員とともに授業方法の改善方を検討する「クオリティ・アシュアランス（QA）活動」や新任教員に対する模擬授業の実施等、ティーチングスキルを向上させるための取組みに積極的であることについては評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻の教育の水準を担保するため、ケース・メソッドにおいて、事前にアサインメントを課す際にはケース教材のみではなく、国内外を問わずレベルの高い学術論文をリーディングアサインメントとして指定するといった取組みが望まれる。
- 2) 貴専攻では、標準修業年限である2年で修了する学生が少なく、多数の学生が長期履修制度を利用していることが理由とされるが、学生が標準修業年限で計画的に学修できるよう、適切な履修指導が望まれる。また、長期履修制度の利用学生についても、計画的に学修がなされるよう、履修指導において配慮することが望まれる。

三、勧告

なし

(3) 成果等

<概 評>

【学位授与数】

貴専攻における学位授与数は、2007（平成19）年度13名、2008（平成20）年度52名となっており、2008（平成20）年度までの入学定員は100名（2009（平成21）年度より180名へ増員）であったことからすると、標準修業年数を2年と定めているにも関わらず、2年で修了する学生が2割程度ときわめて少なくなっている。その理由としては、全学生が社会人学生であるため、学生の多くが長期履修制度を利用している点をあげているが、標準修業年限と実態が大きくかけ離れていることは問題である。

また、貴専攻における学位授与状況については、「修了認定委員会」において学位の授与を判断しており、「経営会議」に報告することで学位授与に関する質の担保を図っ

ている。しかし、学位授与の状況については、学外への公表が積極的には行われておらず、貴専攻の教育実績の一環として公表することが望まれる。

【修了生の進路および活躍状況の把握】

貴専攻は、企業へ勤務しながら通学している学生が対象のため、修了生の進路変更はほとんどなく、そのため学内や社会への公表が限定的なのは理解できる。修了者は、在学中から使用していたソーシャルネットワーキングサービス（SNS）である「GLOBIS-SNS」を継続して利用できるため、情報交換や人脈形成に利用されており、貴専攻ではSNSを用いて修了生の進路や近況についても把握を行っている。また、同窓会や年に4回ほど修了生が集い、各自の経験等を共有する場である「互援ネット」を設けており、その際に修了生の近況を記載した名簿を修了生に配付し、修了生のネットワーク作りを促進させている。

これらのSNS、同窓会、「互援ネット」および学生主催のクラブ活動等によって、修了生同士や修了生と在学生とのコミュニケーションを図っており、それらによって修了者の活躍状況を把握することができる仕組みとなっている。

【教育効果の測定】

使命・目的および教育目標に即した修了生の輩出については、創業家の事業継承者や一部上場企業の経営企画部長・企画担当を複数名にわたり輩出しているが、貴専攻における修了者も少ないことから評価は難しいといえる。

また、学生アンケートにおいて、学生の満足度評価として5段階の点数評価を行っており、各学期の推移を担当教員・科目ごとに把握し、事務局で分析した結果を「経営会議」および教授会において審議している。その他、「カリキュラム委員会」においても情報を共有し、FD担当より教員の教育指導等にも反映させて、改善するサイクルを構築している。さらに、学生アンケートにくわえ、教育効果を測定する指標・基準として、学生みずからが四半期の履修期間内に修得した内容を振り返り、実務へどのように活かしたかをまとめる「振り返りアサインメント」に記載された内容を基に、FD部門と事務局組織が連携し、教育の効果向上へ取り組んでいるとのことである。なお、学生アンケートの結果を適宜教授会で報告するとともに、「振り返りアサインメント」の結果についても各教員が点検して教育方法の改善に努めている。

しかし、これらの取組みは各科目における個々の教育効果を図るものであり、貴専攻の教育全体にわたる教育効果の測定が必要である。現状の取組みでは、貴専攻の使命・目的および教育目標に即した教育効果の測定としては不足しているため、教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組むとともに、適切な方法により教育効果の測定に取り組むことが望まれる。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻においては、長期履修制度を利用する学生が多く、標準修業年限として定める2年で修了する学生は少ない状況となっていることについて、貴専攻の学位授与状況について検証に取り組むとともに、学位授与の実態等の情報を社会へ公表することが望まれる。
- 2) 長期履修制度を利用する学生が多数であり、貴専攻の標準修業年限である2年で学位を取得する学生がきわめて少ない状況に鑑みて、使命・目的および教育目標に即した教育効果の測定に取り組むことが望まれる。

三、勧告
なし

3 教員組織

<概 評>

【専任教員数】

貴専攻の専任教員数については、設置基準上必要専任教員数 19 名に対して 35 名の専任教員を擁しており、適切な教員数となっている。また、そのうち、教授は 25 名であり、全体の半数以上が教授であるため、基準を満たしている。なお、全専任教員 35 名のうち、半数以上の 25 名が教授であるため、基準を満たしている。くわえて、貴大学は 1 研究科 1 専攻からなる独立大学院であるため、全専任教員は貴専攻のみの専任教員として取り扱われており、この点についても基準を満たしている。

専任教員の内訳としては、「専任教員は、専ら前項の大学における教育研究に従事するものとする」と定めている大学設置基準第 12 条第 2 項に該当する教員は 21 名となっており、この区分の教員については、年間 30 回程度の授業（1.5 単位科目を 5 科目程度）を担当している。また、その他の 14 名の教員について、「前項の規定にかかわらず、大学は、教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる」と定めている大学設置基準第 12 条第 3 項に該当する教員となっている。すなわち、貴専攻の専任教員の多くが、株式会社グロービスの業務や他の企業の業務を兼務している者である。

大学設置基準第 12 条第 2 項教員については、年に 1 度、合宿形式で研修を行う「専任教員リトリート」等への参加のほか、学生募集活動、FD 活動および教材開発活動等に従事している。

【専任教員としての能力】

専任教員 35 名のうち、15 名は貴専攻の設置申請時に教員資格審査を受けており、設置後に任用した専任教員についても、「専任教員選考規程」に則り、「教員選考委員会」において厳正なる審査を経て、任用しているとしている。

また、専任教員 35 名のうち 32 名が実務家教員で占められており、実務については十分な経験を持っていることは評価できるが、研究者としての業績を持つ教員はきわめて少ない。

一方で、貴専攻が国際的に評価されるビジネススクールを目指しているという観点からは、経営分野に関する研究は国際的に常に進んでおり、それらに対応する学術研究においても高い水準をもっている教員を確保することも含め、理論研究のできる教員を含めた教員組織を構成し、理論と実践の架橋を図る体制を築くことが求められる。

【実務家教員】

貴専攻において、専任教員である 35 名のうち、実務家教員数は 32 名であり、全専任

教員数の9割以上を占めている。この9割以上の実務家教員は、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実務家教員であることから、基準を満たしていると判断する。

【専任教員の分野構成、科目配置】

貴専攻では、必修科目として設置されている9科目を中心に、基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されている。また、主要科目と考えられる科目については専任教員が担当し、実践制を重視する科目については、実務家教員が配置されている。

しかし、貴専攻の教員組織においては、研究者教員が極端に少なく、基礎的科目・先端的科目についてアカデミックな視点や最新理論の研究・教育への展開等が十分行われておらず、「理論と実務の架橋」を目的とする貴専攻の目標を達成するには実務家教員と研究者教員とのバランスをとることが必要である。

【教員の構成】

貴専攻の専任教員は、MBA取得者を中心に、国際経験、年齢や性別のバランスに配慮し、おおむね適切に構成されている。しかし、実務家教員が9割以上と著しく偏っており、貴専攻のビジョン・目標である「アジア No. 1 のビジネススクール」として国際的な評価を得ることを目指すためには、Ph. Dないしは博士号取得者といった理論研究のできる教員を含めた教員組織を構成し、理論と実践の架橋を図る体制を築くことが望ましい。

【教員の募集・任免・昇格】

貴専攻の専任教員は、すべて3年の任期付き教員から構成されている。

教員の募集・任免・昇格に関しては、教授会の代議員組織である「教員選考委員会」が「教員選考規程」に則り、人格、教育業績、教育の能力、研究業績または実務での業績、教育・研究に関する方向性および貴大学の掲げる理念との一致等について審議を行い、「経営会議」において決定している。ただし、教員人事が教授会の議を経ずに、理事長が議長である「経営会議」で決定される仕組みになっているため、貴専攻の教員人事に関わる重要事項の審議・決定が貴専攻固有の専任教員組織の責任において行われることが望まれる。

教員の採用基準については、実務家としての実績と経験、保有知識のほか、ケース・メソッドを使った教育能力、貴大学のビジョンに対する共感等も重視している。

任用期間3年の後の再任についても、貴大学と教員本人の双方が合意できた場合に、採用と同様に「教員選考委員会」が適宜審議を行い、「経営会議」において決定を行う

ている。貴専攻の専任教員としては、クラスにおける学生アンケートの結果、5点満点評価において4点代後半の高評価を得ることが重要な基準となっている。

また、今後の入学定員の増加に合わせ、専任教員の後継者の養成または補充についても、FD担当者による適切なサポートが行われている。

【教員の教育研究条件】

専任教員の授業担当時間については、明文化した規定があるわけではないが、専任教員は年間で30回の授業を担当し、また、教育研究以外の大学院業務に従事する専任教員は、年間で18回の授業を担当している。つまり、貴専攻では、1回の授業を180分とし、1.5単位科目については6回、1単位科目については4回の授業で構成しているため、専任教員については1.5単位科目を5科目担当するということになる。この授業時間数は、一般的な大学における専任教員の責任授業単位数から比べると少ないが、大学設置基準第12条第2項に該当する教員の多くは、貴専攻のほかに株式会社グロービスの社員も兼ねているとともに、教材開発、FD活動その他、事務に関わる職務を兼務している。今後、規模の面で欧米のビジネススクールを目指す拡張戦略を実現するためには、理論と実践の架橋ができる優れた教員に、十分な教育研究条件を確保・充実することが必要である。

教員の研究費については、個人研究費として、専任教員1人あたり上限を50万円とする年間所定の金額が配分されており、「教員の研究費の取り扱いに関する規程」に則して管理されている。

貴専攻においては、研究専念期間（サバティカル・リーブ）制度は設けられていないが、国内外の経営教育関連プログラムへの参加を承認し、その参加費用の一部を大学が負担する仕組みがある。

【教育研究活動等の評価】

専任教員の評価は、「グロービス経営大学院専任教員評価基準」に沿って行っており、毎年、教員が活動目標を設定し、評価および振り返りを行う「目標管理制度（Management by Objectives : MBO）」を設けている。同制度は、①学校法人グロービス経営大学院の経営方針等の実践度、②教育、③研究、④学校運営、⑤その他社会的活動等の5項目により評価を行うものであり、適切な制度設計がなされている。特に、教育面においては、年に1回、研究科長および副研究科長との面談を行い、次年度の活動や見直しにつなげている。

しかし、「理論」と「実践」の架橋を重視した国際的に評価されるビジネススクールを目指すのであれば、研究活動についての評価の仕組みに、理論研究面での評価項目を導入しバランスをとることが望ましい。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻が国際的に評価される「アジア No. 1 のビジネススクール」を目指し、理論と実践の架橋を実現するという観点からは、現在の教員組織では研究水準の面で十分な水準をもっているとはいえない。今後、アカデミックな研究水準を持った教員の比率を一定以上確保し、教員組織の面でも「理論」と「実践」のバランスをとり、その架橋を図る体制を築くことが必要である。

三、勧告
なし

4 学生の受け入れ

<概 評>

【学生の受け入れ方針等】

貴専攻では、原則として実務経験3年以上であることを入学資格としており、貴専攻の目指す「創造や変革を担える実践的なビジネスリーダー」、「経営人材」を育成するという使命・目的に沿って、志願者に求める能力および資質等の要件を定めている。選抜方法および選抜手続が設定され、学生募集要項、大学院ホームページ、パンフレット等で公表している。しかし、入学資格は明確にされているものの、貴専攻の学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）が設定されていないため、アドミッション・ポリシーを明確にし、事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表することが望まれる。

入学者選抜にあたっては、原則として実務経験3年以上の入学者資格者を対象に、一般入試を実施している。一般入試では、入学願書、課題エッセイ、推薦状、最終学歴の卒業および成績証明書等の書類による1次審査の後、面接と論理思考力に関する試験を2次審査として実施し、定められた評価基準にて実施したうえで、「アドミッション・コミッティー」による最終合格審査会の評価により受け入れを決定しており、客観的、かつ、総合的に入学者選抜を行っている。

入学者選抜は、9月と1月の年2回にわたり実施しており、志願者の利便性に配慮して面接審査は東京校、大阪校および名古屋校のそれぞれにおいて実施している。IMBAプログラムでは、一般入試と同内容の試験を課しており、年3回にわたり、試験を実施している。その他、海外に在住しながらの受験ができるように、十分な本人確認のもと口述審査を電話で実施しており、学生の利便性に配慮している。

学生募集および入学者選抜の方法や手続については、ホームページや募集要項のほか、説明会やオープンキャンパス、その他の各種セミナーを通じて、適切に説明されている。また、入学希望者に対しては、説明会およびオープンキャンパスを開催しており、2008（平成20）年度には、東京校において16回、大阪校において14回、名古屋校において5回実施している。さらに、学長による講演として「経営セミナー」や模擬授業による「経営入門セミナー」等を年に30回程度、東京校、大阪校および名古屋校の3拠点において、実施している。

【実施体制】

入学者選抜は、学長が組織する「アドミッション・コミッティー」のもとで、「アドミッション・コミッティーに関する規程」に則り、実施されている。また、書類審査および面接審査において、「書類・面接審査で見るべき学生の要素と判断基準」を定め、「志望動機」、「リーダーシップ」および「思考力」等の見るべき項目に対して4（高）から1（低）までの評価を示すマトリクスが作成されている。また、書類審査における具体的な判定基準や面接審査において貴専攻の使命・目的に即

した判定基準についても、マトリクスで示されており、公正、かつ、厳格な評価が行われるよう配慮している。

【多様な入学者選抜】

貴専攻では、社会人学生のみを受け入れ対象としているため、入学試験としては、一般入試の1種類のみを実施している。なお、柔軟、かつ、利便性の高い学修の機会を与えるため、単科生（科目等履修生）に対しては「単科生入試制度」を設け、5月、9月、11月、1月の年4回にわたり、試験を実施している。さらに、「IMBAプログラム」においては、一般入試を年3回実施している。

【身体に障がいのある者への配慮】

現時点では、障がい者が貴専攻を受験する状況が発生しておらず、具体的な仕組みや体制は整備されていない。しかし、貴専攻においては、今後、障がいの状態に応じた仕組みや体制の整備を検討していきたいとしており、実現することが期待される。

【定員管理】

入学者数については、2008（平成20）年度においては、計180名の入学定員（東京130名（うち、「IMBAプログラム」の定員20名を含む）、大阪30名、名古屋20名）の1.3倍程度に収まっており、入学定員を超過しているものの、大幅に入学定員を超えているとはいえない。ただし、2009（平成21）年度には、入学定員を180名に増員したものの、223名の入学者があり、入学定員の1.24倍の入学者数を受け入れている。貴専攻における教育の質を担保するためにも、入学定員に対して適切な入学者数を受け入れることが望ましい。なお、2010（平成22）年度からは、さらに入学定員を240名に増員することとしている。

在籍学生数については、2009（平成21）年度において、点検・評価報告書によると実数としては450名であり、収容定員280名に対して1.6倍を超える数値となっている。しかし、標準修業年限である2年を3年以上5年以内に延長することができる長期履修制度の利用申請者分を平成14年文科高第118号文部科学事務次官からの通知に基づき補正した在籍学生数は324.7名であり、補正後の収容定員充足率は1.16となるため、適正に管理されていると判断する。

また、点検・評価報告書においては、2008（平成20）年度において入学者数が入学定員を上回ってしまった理由は、合格辞退者の見込み違いだったとしているが、2009（平成21）年度においても入学定員を増員したにも関わらず1.24倍の学生を受け入れているため、大幅な入学定員超過ではないものの、入学定員と実入学者数との関係の適正化を図ることが期待される。

【入学者選抜方法の検証】

学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、「アドミッション・コミッティー」の担当職員が中心となり、①審査官による視点のレベル感のずれの調整、②合格・不合格判断基準とその理由、③次期合格審査に向けての留意点等について、きめ細かく見直している。

また、入学後の学生の成績や学修態度について、普段より事務局においてフォローし、選抜方法の見直しに活用している。

<提 言>

- 一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻における学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を明確に定め、入学希望者および社会一般へ公表するとともに、学生の受け入れの実施体制に反映することが望ましい。

- 三、勧告
なし

5 学生生活

<概 評>

【支援・指導体制の確立】

社会人として仕事を続けながら修学する学生が大多数を占めることから、メール、メーリングリスト、SNS等のITを通じた支援体制が確立されている。同じ授業を受講している学生と講師ごとにメーリングリストが設けられており、課題や学修内容に関する意見交換が盛んに行われている。課題における疑問点等を講師に質問する際にも、授業ごとに作成されているメーリングリストを使用しており、同じ授業を受講する学生同士で情報の共有化が図られており、機能している。

また、1学年を30名から40名程度のコミュニティに分ける「セクション制」を採用し、同期の学生のネットワークづくりを促進させる取組みのほか、学生が自主的に設立したクラブに対して活動の場を提供する等の支援を行っている。さらに、学生の中から起業する者がいた際には、必要なインフラを整備する支援を行っているほか、東京校においてはキャンパスから徒歩3分に位置する託児専門施設と提携して託児サービスの提供を導入し、働きながら学ぶ学生を支援する体制を整えており、学生の便宜に配慮した取組みは評価できる。

【学生の心身の健康と保持】

学生の心身の健康を保持・増進するために、健康維持の相談等は事務局や指定の学校医にて随時受け付けており、受講中の緊急対応については貴専攻内に医務室を設け、適切な相談・支援体制が整備されていると評価できる。

【各種ハラスメントへの対応】

学生からのハラスメントに関する相談窓口として、「ハラスメント相談室」を設置するとともに、専用の相談受付メールアドレスを設けている。また、これらの情報については、学生専用ウェブページおよび学生生活ガイド等に掲載することにより、周知を図っている。相談内容は機密管理することを前提として、相談員として臨床心理士の資格を持つ職員1名を配置している。相談内容によっては、メンタルヘルス分野を専門としている教員や外部の専門家の協力を要請し、対応することとしている。

また、「ハラスメントの防止等に関する規程」を整備し、各種ハラスメントの定義を明確にしたうえで、相談窓口についても明記している。

【学生への経済的支援】

学生への経済的支援として、日本学生支援機構奨学金、厚生労働省の教育訓練給付金制度が利用可能になっている。その他、貴専攻独自の経済的支援としては、提携先の金融機関にて金利優遇を行う「グロービス経営大学院提携学費ローン」や「IMBAプロ

グラム」の学生を対象とした「グロービス・インターナショナル・リーダー奨学金」が整備されており、社会人学生の便宜に配慮されている。

【キャリア教育の開発と推進】

入学前のオリエンテーションにおいて、学生に対してキャリアデザインの考え方を説明している。また、入学年度の同じ学生を30名から40名程度のグループに分けた「セッション」を単位として、学生各自のありたい姿および志と現状の自分を分析し、これから何をすべきかをディスカッションする「振り返りセッション」を1年次と2年次に実施し、自分の望む姿と現状の分析、今後の行動計画について、教員が学生に対してみずから考えさせる機会を設け、指導を行うことでキャリア教育の推進を図っている。

【進路についての相談体制】

貴専攻に所属する学生は、学業と仕事を両立する社会人学生であることから、進路に関しては学生からの相談ニーズがきわめて少ない状況にある。ただし、貴専攻では、就職や転職を希望する学生への支援体制の1つとして、厚生労働省から「無料紹介職業事業」の許可を得ている。

【身体に障がいのある者への配慮】

現時点では、貴専攻の学生に障がいのある者が在籍していないために、特に支援体制は整備されていない。今後、具体的なニーズが顕在化した段階で支援体制および施設・設備のさらなる拡充に誠実に取り組みたいとしており、その実行が期待される。

【留学生、社会人への配慮】

学生が働きながら通学しやすいように、開講時間を平日夜間および土日昼間とし、勉強会室やライブラリー等の施設についても夜間や週末にも開放している。また、24時間365日使用できる相談体制として、SNSやメールリスト等のITを積極的に活用し、学生支援を行っている。さらに、東京校においてはキャンパスから徒歩3分に位置する託児専門施設と提携した託児サービスの提供を導入している。これらの取組みは、社会人学生の便宜を図った支援として、高く評価できる。

なお、留学生については、貴専攻は主に社会人学生を対象とした教育機関として設計している。したがって、夜間主の大学院であることも踏まえ、現時点では留学生を受け入れることを想定していない。しかし、「アジアNo.1ビジネススクール」を目指し、2012（平成24）年度の全日制的「IMBAプログラム」の開始に向け、留学生を受け入れ、支援する体制の整備は課題である。

【支援・指導体制の改善】

学生生活に関する支援体制等の改善のために、各科目の履修後と、履修期間中の2回にわたり実施される学生アンケートを基に、支援・指導体制の改革・改善に取り組んでいる。また、学生アンケートのほか、各拠点に目安箱を設置し広く学生より、支援体制に関する意見を吸い上げている。その結果、開講時間帯の変更や平日と週末の開講クラス数の配分の見直し、勉強会室の増強および託児所の設置等の支援制度の改善に実際に取り組まれている。

< 提 言 >

一、長所

- 1) 働きながら通学しやすいように夜間・週末の開講とし、勉強会室やライブラリー等の施設の夜間・週末の開放、時間制約のないSNSやメーリングリスト等のITを活用した支援を行っている。また、東京校においては徒歩3分に位置する託児専門施設と提携して託児サービスの提供を導入しており、働きながら学ぶ学生を支援する体制を整備している。これらは高く評価できる。

二、問題点（検討課題）

なし

三、勧告

なし

6 教育研究環境の整備

<概 評>

【人的支援体制の整備】

貴専攻の教育研究上の目的実現に沿った教務・事務職員等の支援体制について東京校を中心に、整備している。具体的には、カリキュラム体系の整備・検討・改善、TA業務およびFD業務の担当、図書関連の管理等の担当として、「ファカルティ・コンテンツ・オフィス」を設け、職員1名を配置している。この組織には、業務内容上、一部の教員が携わる体制となっている。また、学生募集活動全般を担当する組織として、「スチューデント・オフィス」を設け、職員3名を配置している。その他、修了生の支援や学生のキャリア構築に関する相談および受講登録ガイダンスや各種イベントを担当する「キャンパスイベント&キャリアアルムナイ・オフィス」に職員2名を配置している。さらに、履修・学生生活に関する相談窓口や事務手続、各授業の準備および学生アンケートの実施を担当する「サービス・コンシェルジュ・オフィス」には職員3名を配置し、学生の学修活動および教員の教育活動を支援する体制としている。これらは、東京校に設けられているが、大阪校および名古屋校におけるさまざまな業務については、「拠点事務局」として各校2名ずつ職員を配置し、担当している。

なお、レポート採点の代行や学生からの質問へ対応する役割を担うTAは設けていないが、「ファカルティ・コンテンツ・オフィス」の職員がTA業務を担っている。また、「ファカルティ・コンテンツ・オフィス」に職員は1名しか配置されていないが、事務職を兼ねた専任教員4名がこの職にあたっているため、現状大きな問題は生じていないとのことである。

【教育形態に即した施設・設備】

講義室は、東京校に貴専攻の専用教室2教室を含む10教室、大阪校に貴専攻の専用教室1教室を含む4教室、名古屋校に2教室を設置しており、貴専攻の規模および教育形態に応じ、おおむね適切に整備されている。各校ともに教室内のレイアウトは、座席・机が固定されている階段教室レイアウトではなく、あえて小グループ単位での議論が促進されるよう、机や座席を移動できる平板な教室レイアウトを多用している。ただし、今後は、貴専攻の入学定員を増員したことも踏まえて、講義室の拡充や専用教室数の確保が必要である。

【学生用スペース】

東京校の校舎は、学生が自由に自習できる勉強会室が1階と2階に配置され、さらに利用の多い週末には5階の会議室を自習室として開放している。また、3階には自習用デスクを備えたライブラリーが整備されている。各室にはホワイトボードを配置しており、コンピュータ用の無線LANが設置済みである。1階のラウンジが学生相互の交流

に利用されている。

大阪校および名古屋校は同一フロア内に教室、勉強会室をそれぞれ4室、3室ずつとラウンジを配している。

現状としては、東京校、大阪校および名古屋校ともに現有のスペースをやりくりすることで対応しているが、入学定員を増員している上に学生数が急増していることから、今後はこのスペースでは不足が予想される。とりわけ、ケーススタディを教育の根幹に据え、受講生には事前の勉強会を奨励していることに鑑みると、学生の使用するスペースや勉強会室については早急な対応が必要である。

【研究室等の整備】

専任教員の9割以上を占める実務家教員には、個別研究室ではなくオープンな執務環境に座席を配置している。外部での実務が多い実務家教員は複数教員で共用している。具体的には、東京校には個室研究室が2室と共同研究室が2室、大阪校には共同研究室が1室設けられているが、東京校の個室研究室については、教員の異動等の理由により未使用となっている。そのため、現状としては、共同研究室のうち1室を研究者教員2名で共有しているほかは、オープンスペースに用意された机が専任教員2人に1つ配置されている。現状としては、講義時間が重なることが少ないので、スペースは足りているようであるが、オープンスペースであり、かつ、きわめて限られた個人用スペースしかないため、研究に適した環境とはいえない。

【情報関連設備および人的体制】

各キャンパスとも、教職員居室、教室、ラウンジ、図書館をはじめとして学内は無線LANが整備されている。学生が使えるパソコンについては、東京校は図書館に3台、ラウンジに1台、大阪校は1台、名古屋校は1台、それぞれ配置している。なお、学生個人所有のパソコンでは対応が難しいと思われる統計ソフト等を完備したパソコンの台数が学生数に比べて少ないが、この点については学生が各自のパソコンを持ち込んで対応しているとのことである。さらに、統計ソフト等の利用できるパソコンがほとんどないため、学生の学修において支障が生じることが危惧されたが、貴専攻の講義においては統計ソフトを使用するような内容は扱われていないため、現状としては問題となっていない。

学生と教職員のコミュニケーションにはクラスごとに設けられたメーリングリストにくわえ、貴専攻の学生および教員が参加するSNSを構築している。

学生に対しては、入学当初よりログインIDが付与され、各自が専用のウェブページにアクセスすることが可能となり、このウェブページ上から受講登録、成績照会、ウェブアンケートへの回答および各種イベントへの申し込み等ができる仕組みを提供している。

教員に対しては、「ファカルティウェブ」と称するシステムを提供しており、ウェブ上から学生の成績評価等が可能となっている。

情報インフラに関する一般的な質問には大学院事務局で対応しており、対応しきれない技術的に高度な質問についてはIT業務の外部委託先である株式会社グロービスのIS部門スタッフの支援のもとに対応している。

【施設・設備の維持・充実】

施設、設備は、事務組織のなかの「サービス・コンシェルジュ・オフィス」を中心に修繕・維持にあたっており、学生アンケートや教員からのフィードバック等をもとに、改善が必要なものについては、「運営会議」および「経営会議」において遅滞なく意思決定を行い対応していく体制となっている。

東京校においては、株式会社グロービスの会議室を学生の勉強会室として開放するなどの取組みにより、学生のニーズに合わせて可能な限りの対応をしているが、今後、収容定員の増加にともない施設・設備の充実が課題となってくるため、より一層積極的に取り組むことが期待される。

大阪校および名古屋校については、上記のように施設・設備面では不十分な面もあるため、施設・設備の維持・充実について検討を行うことが望まれる。

【身体に障がいのある者への配慮】

東京校、大阪校および名古屋校ともに、建物の入り口にはスロープが設けられているほか、各階の移動にはエレベーターが使える設備となっており、車いすでの移動が可能となっている。今後、具体的なニーズが顕在化した段階で施設・設備のさらなる拡充に取り組むたいとしており、着実に取り組むことが期待される。

【図書等の整備】

東京校のライブラリーでは、蔵書約1万冊（うち洋書1,855冊）、学術雑誌約40種（うち洋雑誌4種類）を所蔵しており、床面積200㎡に座席数が27席設けられている。大阪校では蔵書数は約1,200冊（うち洋書68冊）、名古屋校では蔵書数は約1,000冊（うち洋書16冊）となっている。東京校のライブラリーの蔵書数については、貴専攻の教育においては研究や修士論文作成を課していないため、レファレンスブックを中心とした所蔵となっており、東京校のライブラリーについてはおおむね適切な図書資料がそろっていると判断する。また、貴専攻における蔵書のうち、洋書・洋雑誌の数が少ないが、学生ならびに教員が利用することのできる電子ジャーナルやデータベースで主要なものは、教員や学生は有料で利用できる体制になっている。今後の課題としては、国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用について、貴専攻の学生の学修および教員の研究活動を促進するためにも、整備することが望まれる。

東京校のライブラリーについては、利用者である学生・教職員の利便性に鑑み、ゴールデンウィーク、冬季特別休暇を除き毎日開館している。開館時間は、平日については、月曜から木曜までが10時から22時まで、金曜が10時から18時までとなっている。また、土日祝日については、土曜が10時から21時まで、日曜が10時から17時まで、祝日が3時から21時までであり、日曜や祝日にクラスを受講する場合にも利用できるようになっている。開館時間や利用形態等については、学業と仕事を両立しているために平日夜間および休日の利用を余儀なくされる学生に対応している点は評価できる。

しかし、大阪校および名古屋校の図書コーナーについては、蔵書が質・量ともに不足しているため、補強が望まれる。なお、大阪校および名古屋校の学生については、東京校のライブラリーからの取り寄せが可能な仕組みになっているとのことであるが、時間がかかることもあり、ほとんど利用されていない。

【財政的基礎】

2008(平成20)年度の決算内容は、帰属収入7億4,300万円に対し、消費支出は4億9,100万円、帰属収支差額が2億5,200万円である。しかし、帰属収入に2億8,000万円の特別寄付金収入が計上されており、これを除くと帰属収支差額が3,000万円近く赤字になる。特別寄付金に依存しているように見えるが、2009(平成21)年度以降は寄付金がないとしても帰属収支がプラスになっているとのことであるが現状は安定している。また、2008(平成20)年度の貸借対照表では、総資産10億200万円に対し、負債3億9,900万円、基本金2億8,100万円、消費収支差額3億2,100万円となっている。

【教育研究環境の改善】

学生については、各期の授業の最終回に配付し、実施している学生アンケートにおいて、フリーコメント欄を設け、自由に要望や意見を聴取している。特に要望の強かった意見について、事務組織の会議である「運営会議」および理事長が議長を務める「経営会議」において、施策を検討・審議する。審議・決定した結果は実際に改善につなげると同時に、四半期に1度開催する教授会においても報告することとなっている。

教職員からの要望については、四半期に1回開催する教授会、年に1回実施する合宿形式の「専任教員リトリート」にて、意見や要望を出してもらうようにしている。

東京校については、教員の研究個室の点を除いて、おおむね適切な教育研究環境が整備されているが、今後、収容定員の増加にともない不足すると予測される施設・設備については、検討することが必要である。また、大阪校および名古屋校については、上記のように適切な教育研究環境を整備するよう改善に取り組むことが望まれる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 教員研究個室は東京校に2室しか設けておらず、ほとんどの専任教員は事務職員と同一のオープンスペースに2人に1つ割り当てられた机を利用しているのみである。大阪校には個室はなく、事務職員と同一のオープンスペースに机等が設けられている状況である。貴専攻の専任教員は研究をほとんど行わないため十分な環境とのことであるが、今後の教育内容の拡充のためにも研究および教材作成のためのスペース拡大が求められる。
- 2) 大阪校および名古屋校については、図書スペースの蔵書の整備が不十分であるため、経営分野の教育研究活動に必要な蔵書について、質・量ともに増強することが求められる。

三、勧告

なし

7 管理運営

<概 評>

【学内体制・規程の整備】

貴大学は、経営研究科のみで構成される大学院大学であり、その管理運営に係わる体制は、理事会、評議員会、「経営会議」、教授会およびその代議員会をもって運営されている。それぞれの役割と、構成員、審議・決定事項等については、「理事会会議規則」、「理事会業務委任規則」、「経営会議規程」、「教授会規程」、「カリキュラム委員会規程」、「教員選考委員会規程」等の規則・規程を定め、運営を行っている。

しかし、規則・規程については、それぞれ最低限の規定しかなく、とりわけ教授会の役割と権限についての規定が整備されていないため、適切な規則・規程とはいえない。また、教授会や「経営会議」における議事録が適切に整備されておらず、報告事項、審議事項および意思決定された事項について適切に記録・管理すべきである。

【法令等の遵守】

点検・評価報告書においては、理事会から教授会に至る各会議体が規程に則り、自立的に運営され、関連法令や学内規程についても学内各組織に周知徹底が図られており、適切に遵守されているとしている。しかし、実際には意思決定の迅速化と単純化を図るために「経営会議」が意思決定機関となっており、直接的には教授会の意向は反映されない。また、「経営会議」における議事録が適切に整備されておらず、審議事項および意思決定された事項について明確にされていない。

なお、学内規程に貴大学を運営していくにあたって整合性の取れない内容や実態に即さない項目等が発生した際には、「経営会議」および教授会にて審議し、内容を適切に見直していると記載されているが、両者の役割・権限について不明確なうえに議事録が不十分なため、関連法令等および学内規程は適切に遵守されているかについては疑問が残る。

【管理運営体制】

教学の管理運営に関する重要事項であるカリキュラムと教員人事については、教授会の代議員会である「カリキュラム委員会」と「教員選考委員会」にて審議し、それらの審議事項については「経営会議」において決定されており、実質的には教授会を飛び越えて、「経営会議」において決定される仕組みとなっている。そのため、教授会は四半期に1度しか開催されず、隔週ごとに開催される「経営会議」において、教学に関する決定がなされている。また、教員の募集・任免・昇格に関しても、「教員選考委員会」において適宜審議を行ったうえで「経営会議」において決定している。ただし、教員人事が教授会の議を経ずに、理事長が議長である「経営会議」で決定される仕組みになっているため、貴専攻の教学に関わる重要事項の審議・決定が貴専攻固有の専任教員組織

の責任において行われるようにされること、または教授会規程を適切に整備し、各種委員会の設置方法や構成員の選定について専任教員組織の意向が反映されたうえで、委員会および「経営会議」の場で意思決定されることが望まれる。

貴専攻の専任教員組織の長である研究科長の任免については、理事会において推薦され、理事会の過半数の賛成をもって選定している。この手続では、研究科長という専任教員の長が貴専攻の専任教員の全員参加による手続で選考されていないため、専任教員組織の長の任免等に関して適切な方法で行われることが望まれる。

【関係組織等との連携】

貴大学は、1研究科1専攻からなる大学院大学であるため、他の学部・研究科が存在しない。よって他の学部・研究科等との連携については、評価対象外である。

また、外部機関との共同研究は、企画総務チームが担当して、共同研究先との間で個別に覚書を結び、それにしたがって研究成果物や機密保持に関する適切な管理を行うこととなっているようであるが、取組みの実績はない。なお、貴専攻の事務業務において、貴専攻の専任の事務組織では労働力が不足する場合には、株式会社グロービスと業務委託契約書を交わしており、それにともなう資金の授受・管理等はおおむね適切に行われている。

【点検・評価および改善】

学内規程に関し、貴大学の管理運営にあたり整合性の取れない内容、実態に即さない項目等が発生した際には、「経営会議」にて審議を行い、内容を見直している。

【事務組織の設置】

貴専攻を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置している。具体的には、「ファカルティ・コンテンツ・オフィス」、「スチューデント・オフィス」および「サービス・コンシェルジュ・オフィス」等の教育支援を担当する組織のほか、経理に職員1名を配置、企画総務に職員3名を配置している。企画総務において、各種会議体の運営や事業計画・予算案の編成等の貴専攻の庶務全般を担当している。

また、学生に対する窓口業務としては、「サービス・コンシェルジュ・オフィス」が主に担当している。そのほか、大阪校および名古屋校の事務については、拠点事務局が担当し、東京校の「IMBAプログラム」に関してはIMBA事務局が担当している。なお、貴専攻の入学定員の増員にともなう規模の拡大に合わせて、随時増員し体制の強化を図っている。

【事務組織の運営】

東京校の事務局長が大阪校および名古屋校を含めて統括し、各部署においては、定期的に会議を開催し、懸案事項の共有やそれに対する対策の検討および審議を行っており、事務局運営の向上を図っている。貴専攻の専任の事務組織で不足する場合には、株式会社グロービスに外部委託することで補っており、現状では問題は生じていない。なお、外部委託にあたっては、業務委託契約書を締結することにより、適切な運営が行われている。

【事務組織の改善】

事務組織の活動を向上させるために、2日間の集中形式の研修である「スタッフリトリート」を原則として年1回開催しており、課題の再認識と共有、必要なアクション、組織改善に向けての検討事項等を自由にディスカッションできる場を設けている。また、職員がマネジメントについて学修する機会を設けるため、貴専攻の授業を履修するにあたっては、授業料の補助を行っている。

しかし、事務組織の活動向上を図る仕組みやフィードバックの体制については、必ずしも十分とはいえない。また、「スタッフリトリート」についても業務改善よりも職員としての連帯意識を高めることを目的としており、特に具体的な事務組織の改善活動が行われているわけではない。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻においては、重要事項を審議するための教授会が実質的には機能しておらず、教授会の代議員会である「カリキュラム委員会」と「教員選考委員会」にて審議し、それらの審議事項については教授会の議を経ずに「経営会議」において決定される仕組みとなっている。そのため、教授会における決定が尊重されるよう、または各種委員会の設置方法や構成員の選定について専任教員組織の意向が反映されるよう改善が望まれる。
- 2) 研究科長の任免について、理事会において推薦され、理事会の過半数の賛成をもって選定しているが、貴専攻の専任教員組織の決定が反映されるような仕組みが望まれる。

三、勧告
なし

8 点検・評価

<概 評>

【自己点検・評価】

貴専攻では、「自己点検・評価報告委員会規程」を2006（平成18）年度に制定し、「自己点検・評価報告委員会」を中心に毎年、自己点検・評価に取り組んでいる。しかし、今回提出された点検・評価報告書では、教授会における権限が明確に規定されておらず、各種委員会の役割や位置づけが曖昧となっている。なお、各種委員会等の位置づけについては前述のように、実地視察の結果、教授会には実質的な機能がなく、事実上の意思決定は「経営会議」の場で行われていると判断した。今後は、教授会と「経営会議」の役割分担、教授会の権限等をより明確にした上で、各会議体の議事録等を適切に整備し、さらに適切な点検・評価が実施されることが望まれる。

自己点検・評価の結果については、「自己点検・評価報告書」を冊子形式にまとめ、事務局に常設している。冊子の「自己点検・評価報告書」については、「情報公開取扱規程」に基づき、閲覧公開を行っている。

【改善・向上のための仕組みの整備】

貴専攻における自己点検・評価および第三者評価として今回申請している認証評価の結果について、理事会、評議員会および「経営会議」等で情報を共有し、改善策に取り組む仕組みを構築している。今回の認証評価結果については、これらの仕組みを機能させ、改善・向上に取り組まれることを期待したい。

また、点検・評価報告書では、貴大学を運営する学校法人の理事会、評議員会については外部の理事、評議員が多く参画していることから、実質的に外部的な視点で評価を行っているとしている。しかし、組織的な外部評価ではないため、適切に外部の評価を得ているとはいえない。今後は、より組織的、かつ、客観的な外部評価を検討することが望まれる。

【評価結果に基づく改善・向上】

これまで自己点検・評価等の仕組みを通じて、学生の声および教職員の声を聴取し、さらに外部視点としての理事および評議員の声を基に課題を抽出しており、課題に関する改善方策については「経営会議」において議論を行い、教育活動の改善・向上に取り組んできている。

具体例としては、2008（平成20）年度に実施した延べ194科目にわたる学生アンケートによる授業の評価は、1（不満）から5（満足）の5段階評価で総合満足度の平均が4.7点、さらに、講師満足度に絞れば4.8点と高い学生満足度を得ており、このことから教育研究活動の改善・向上を図る努力をしているとしている。ただし、今後は、学生満足度による評価だけではなく、さまざまな側面からの検証により、改善活動に取り組むこ

とが期待される。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 自己点検・評価を実施する組織・規程等は設けられているものの、より実質的な自己点検・評価を行うことが望まれる。今後は、貴専攻における会議体の役割を明確にし、議事録等を整備する等の管理運営体制を整えた上で実質的な自己点検・評価を行うことが必要である。

三、勧告
なし

9 情報公開・説明責任

<概 評>

【情報公開・説明責任】

点検・評価報告書によると、貴専攻では、主に学生に向けた冊子媒体である大学院のパンフレット、「総合ガイド」および入学者を対象に配付する「受講ガイド」のほかに、ホームページやメールマガジンを用いて、「理念」、「教育・研究」、「募集」、「施設・設備」、「学生生活」および「財政」等の貴専攻に関する情報を公開するよう努めているとされている。また、毎年、自己点検・評価活動に取り組んだ結果である「自己点検・評価報告書」を閲覧公開しているほか、定期的に行う学生および入学希望者に対する説明会等を通じて、貴専攻の情報を公開するよう努めている。さらに、学長のブログやツイッター（Twitter）等のインターネットを活用した情報発信を通じて、貴専攻の運営に対する考え方を社会に伝えている。ただし、貴専攻の経営実態の公開については、十分とはいえず、貴専攻における学位授与の状況、長期履修者の在籍情報等についても公開していく必要がある。

学内外からの要請による情報公開のための規程としては、「情報公開取扱規程」および「財務書類等閲覧規程」を制定し、内外から情報公開の要請に対して、必要に応じて「経営会議」が判断をする体制を設けている。

情報公開に関して、社会に対する説明責任を果たしているかどうかを検証するための仕組みはないが、情報公開が重要であることを認識しており、理事会・評議員会の審議において学外関係者の意見を収集する体制をとっている。ただし、貴専攻の状況が正しく理解されるような情報公開を実施するため、現在実施している情報公開が社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みについて、外部評価者による委員会等を設けることを含め、検討することが望まれる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻の経営実態や在籍学生数、過去の学位取得者数および長期履修者数等の情報について公開し、貴専攻の状況について社会が正しく理解できるよう、適切な情報公開に取り組むことが期待される。

三、勧告

なし

以 上

「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」について

貴大学より 2010（平成 22）年 1 月 18 日付文書にて、2010（平成 22）年度の経営系専門職大学院認証評価について申請された件につき、本協会経営系専門職大学院認証評価委員会において慎重に評価した結果を別紙のとおり通知します。

本協会では、貴大学経営研究科経営専攻（以下、貴専攻）の自己点検・評価を前提として、書面評価と実地視察等に基づき、貴専攻の意見を十分に斟酌した上で、評価結果を作成いたしました。提出された資料等については、不明な点や不足分があった場合には、直ちに連絡するように努めました。また、評価者には、教育活動等の経験豊富な者を中心に各経営系大学院より推薦いただいた評価委員登録者の中からあてるとともに、企業等においての実務経験を有する者、外部有識者も加わって、評価者研修セミナー等を通じてそれぞれの質の向上を図るなど、万全を尽くしてまいりました。

その上で、貴専攻に応じて編成した分科会のもとで、本協会が設定している「経営系専門職大学院基準」への適合状況を判定するための評価項目について、提出された資料や実地視察に基づき、慎重に評価を行いました。

（1） 評価の経過

まず書面評価の段階では、分科会を構成する主査および各委員が、それぞれ個別に評価所見を作成し、これを主査および各委員により分担して分科会報告書（原案）として取りまとめました。その後主査および各委員が参集して 8 月上旬から 9 月下旬（別紙「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スケジュール」参照）にかけて分科会を開催し、分科会報告書（原案）についての討議を行うとともに、それに基づいて主査および各委員により分担して分科会報告書（案）を作成いたしました。その後、分科会からの実地視察の際の質問事項を貴大学に送付し、それをもとに 10 月 3 日、10 月 16 日、10 月 30 日および 10 月 31 日に実地視察を行いました。

実地視察では、書面評価における疑問等について聴取するとともに、貴専攻の特色ある施設・設備や教育・研究活動の状況を確認するため、貴専攻の教学側の責任者や自己点検・評価の責任者との面談、学生面談、授業参観、施設・設備の視察、関連資料の閲覧などを実施し、これらに基づき主査および各委員により分担して分科会報告書を完成させました。

完成した分科会報告書をもとに経営系専門職大学院認証評価委員会正・副委員長会で作成した「認証評価結果（委員長案）」は、経営系専門職大学院認証評価委員会での審議を経て同評価結果（委員会案）として貴大学に送付しました。同評価結果（委員会案）に対して貴大学から提示された意見を参考に同評価結果（委員会案）は修正され、その後理事会、評議員会の議を経て承認を得、「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」が確定いたしました。

この「評価結果」は貴大学に送付するとともに社会に公表し、文部科学大臣に報告いたします。

(2) 「評価結果」の構成

「評価結果」は、「Ⅰ 認証評価結果」、「Ⅱ 総評」、「Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評ならびに提言」で構成されています。

「Ⅰ 認証評価結果」には、貴専攻が「経営系専門職大学院基準」に適合しているか否かを記しています。

「Ⅱ 総評」には、貴専攻の使命・目的ならびに教育目標とその明示と周知方法、教育目標の検証、貴専攻の特色や大きな問題点を記しています。

「Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言」は、「経営系専門職大学院基準の各評価の視点に関する概評」、「長所」、「勧告」、「問題点（検討課題）」で構成されます。「長所」は、経営系専門職大学院基準の主にレベルⅡ○（経営系専門職大学院が行う教育研究の質を今後も継続的に維持・向上させていくために点検・評価することが高度に望まれる事項）の評価の視点について、貴専攻がその特色ある優れた取り組みをさらに伸張するために示した事項です。

「勧告」は、経営系専門職大学院基準のレベルⅠ◎（法令等の遵守に関する事項）およびⅠ○（本協会が法令に準じて経営系専門職大学院に求める基本的事項）の評価の視点について大きな問題があることに対し、義務的に改善をもとめたものです。「勧告」事項が示された経営系専門職大学院においては、同事項に誠実に対応し、早急にこれを是正する措置を講じるとともにその結果を改善報告書として取りまとめ、原則として2013（平成25）年7月末日までにこれをご提出いただきたく存じます。

一方、「問題点（検討課題）」は、経営系専門職大学院基準のレベルⅠ◎（法令等の遵守に関する事項）およびⅠ○（本協会が法令に準じて経営系専門職大学院に求める基本的事項）の評価の視点について問題があることに対し、一層の改善努力を促すために提示するものです。「問題点（検討課題）」についても「勧告」同様、改善報告が求められるものの、それらにどのように対応するかは各経営系専門職大学院の判断に委ねられております。この点で「勧告」と「問題点（検討課題）」の性格は異なっております。

今回提示した各指摘は、貴専攻からの申請資料に基づく書面評価や実地視察の結果、導き出したものであり、必ずしも貴専攻の最新動向を完全に踏まえたものとはいえないかもしれませんが、前述の「意見申立」手続き等による貴専攻からのご意見を参考に、可能なかぎり実態に即した指摘となるよう留意いたしました。

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻 に対する認証評価のスケジュール

貴専攻の評価は以下の手順でとり行った。

2010年	1月18日	貴大学より経営系専門職大学院認証評価申請書の提出
	4月上旬	貴大学より経営系専門職大学院認証評価関連資料の提出
	4月19日	第9回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（平成22年度経営系専門職大学院認証評価の方針やスケジュールの確認、分科会の構成の検討など）
	4月23日	第457回理事会の開催（平成22年度各経営系専門職大学院認証評価分科会の構成を決定）
	5月24日 ～6月2日	評価者研修セミナーの開催（平成22年度の経営系専門職大学院認証評価の概要の説明や分科会主査・委員が行う作業の研修など）
	5月下旬 ～6月上旬	分科会主査・委員に対し、貴大学より提出された資料の送付
	6月28日	分科会主査・委員による貴専攻に対する評価所見作成
	7月20日	第10回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（各経営系専門職大学院認証評価分科会の書面評価を踏まえた論点整理）
	～7月下旬	分科会報告書分担執筆者による「分科会報告書」（原案）の作成（各委員の評価所見の統合）
	8月10日	第1回経営系専門職大学院認証評価分科会（グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻）の開催（「分科会報告書」（原案）の修正）
	9月24日	「分科会報告書（案）」を貴大学へ送付
	10月3日、16日、30日～31日	実地視察の実施
	11月29日	経営系専門職大学院認証評価委員会正・副委員長会の開催（「分科会報告書」をもとに「評価結果」（委員長案）を作成）
	12月9日	第11回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（「評価結果」（委員長案）の検討）
	12月中旬	「評価結果」（委員会案）を貴大学へ送付
2011年	2月9日	第12回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（提示された意見を参考に「評価結果」（委員会案）を修正）
	2月18日	第462回理事会の開催（「評価結果」（案）を評議員会に上程することの了承）
	3月11日	第105回評議員会、臨時理事会の開催（「評価結果」の承認）、「評価結果」の申請大学への送付

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻
認証評価提出資料一覧

調書

資料の名称
1 グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻点検・評価報告書
2 グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻基礎データ <ul style="list-style-type: none"> ・専任教員個別表 ・教員業績一覧 ・教員研究室の状況が把握できる資料

添付資料

提出資料	資料の名称	
1 経営系専門職大学院の理念・目的ならびに教育目標が明文化された冊子等（研究科概要、学生募集要項、入学案内等）	大学院ホームページ「学則・受講規約」、「特徴」、「グロービス経営大学院の教育理念とは」、「学長メッセージ」、「キャンパスライフ」URL	
	「学則」（総合ガイドP22）	
	「受講規約」（総合ガイドP24）	
	書籍「創造と変革の志士たちへ」	
	大学院 パンフレット	
	経営系専門職大学院の概要を紹介したパンフレット	大学院 パンフレット「学長挨拶」
	その他、根拠資料	GLOBIS ON MEDIA（新聞、雑誌の記事集）
		教室掲示ポスター
		IMBAパンフレット (Dean's Message)
		2012年ビジョン
学生アンケート様式		
学事日程（振り返りセッション）		
振り返りセッション資料		
教授会資料（学生アンケート結果）		
領域ファカルティミーティング資料		
2 経営系専門職大学院の教育内容、履修方法などを記載したもの（学生便覧、履修要項等）	大学院 パンフレット	
	総合ガイド	
	履修の手引き	
	学生生活ガイド	
	授業計画、科目概要など授業内容、成績評価内容を示した冊子等（講義要項、シラバス等）	シラバス

	大学院 パンフレット
	総合ガイド (P14. 成績評価基準と成績評価の確認について)
年間授業時間割表	大学院 パンフレット「開講スケジュール」 大学院ホームページ「開講スケジュール」URL
履修科目の登録に関する規則等 (大学院学則、研究科規程等)	大学院ホームページ「学則・受講規約」URL 「学則」 (総合ガイドP22) 「受講規約」 (総合ガイドP24)
進級要件、修了要件の定め等 (研究科規程等)	大学院ホームページ「学則・受講規約」URL 「学則」 (総合ガイドP22) 「受講規約」 (総合ガイドP24) 「学位規則」 (総合ガイドP24) 学生生活ガイド
インターンシップ等が実施されている場合 ・実施要項 ・受け入れ先、実施状況が把握できる資料	—
他の大学院において履修した授業科目の単位認定 に関して定めた規定 (研究科規程等)	大学院ホームページ「学則」URL 「学則」 (総合ガイドP22)
学習相談体制について定められた規定 (研究科規程等) オフィスアワーの内容やその周知に関する資料	組織図
成績の分布に関する資料	総合ガイド (P14 成績評価基準と成績評価の確認について) クラス評価分布実例
成績評価基準を明示している規則等 成績評価の異議申立に関する規則等	総合ガイド (P14. 成績評価基準と成績評価の確認について、P16. 成績についてのお問い合わせ)
授業評価に関する定めおよび結果報告書	学生アンケート結果 FD会議の議事録
授業内容・方法の改善のための研修に関する定め	FR科目分担表 FD活動計画 QA全体像 (QA計画) QAに基づく講師へのFB例
その他、根拠資料	グロービス経営大学院パンフレット (良いカリキュラム) 在校生・卒業生活躍状況 教材改訂に係わる資料 (教員リトリート教授会資料抜粋)

	総合ガイド (P3. 予習の目安、P18. クオリティ ギャランティー制度について)
	大学院パンフレット (カリキュラムマップ、科目 説明、ファカルティサミット、あすか会議、ケー スメソッド講義レポート)
	大学院ホームページ「カリキュラム」、「卒業生 サポート」URL
	成績不振者面談記録例
	2012年ビジョン
	I M B Aパンフレット
	(株)グロービス企業研修部門パンフレット
	あすか会議2009レポート URL
	各科目シラバス
	振り返りセッション資料
	学生アンケート様式
	教授会資料 (学生アンケート結果)
	履修の手引き (クラススタイル)
	領域別ファカルティミーティング (結果報告)
	2009年4月期大学院クラス登録者数一覧
	研究プロジェクトテーマ一覧 (登録人数)
	学生へのメール対応例
	受講規約 (31条)
	MLでの講師による相談例
	メールでの事務局による相談例
	レポート総合コメント例
	W e b ボード (電子掲示板) 例
	教員リトリートアジェンダ
	経営道場学生読書感想例
	経営道場改善活動の実績
	経営会議等の会議体関係図
	学生生活ガイド (P15 : G L O B I S - S N S)
	振り返りアサインメント例
3	教員人事関係規程等 (教員選考委員会規程、教員資格審査規程、教員 任免・昇格規程等)
	グロービス経営大学院教員選考規程
	グロービス経営大学院教員選考委員会規程

	教員の任免および昇任に関する規則 (研究科規程、任用規程、懲戒規程、就業規則等)	専任教員の任期に関する規定
		グロービス経営大学院専任教員評価基準
	その他、根拠資料	大学院パンフレット (P11. カリキュラムマップ)
		模擬セッション記録例
		QAによる講師へのフィードバック例
		QA全体像 (QA計画)
		教員の研究費に関する規程
		グロービス教育研究助成金に関する規程
		専任教員の自己啓発規程
	MBOシート様式	
4	学生募集要項 (再掲)	学生募集要項 (2010年度入学用)
		International MBA Program (IMBA) Admission Guide 2010
		大学院ホームページ「入試・単科生」、「2011年度募集要項」、「2011年度IMBA募集要項・出願書類」、「オープンキャンパス/セミナー」、「IMBAオープンキャンパス/セミナー」、「単科生制度のご案内・応募受付」、「IMBA単科生制度のご案内・応募受付」URL
	入学者選抜に関する規則	アドミッション・コミッティーに関する規程
		アドミッション・コミッティーメンバー表
		書類・面接審査で見べき学生の要素と判定基準
		Screening Criteria for IMBA
	入学者選抜試験に関する業務の実施体制についての定め (研究科規程等)	—
入学者の多様性を確保するための工夫に関する資料	—	
その他、根拠資料	学生募集要項 (2010年度入学用) 「出願手続き」P 3	
	2009年度入学向け合格審査会議事録	
	審査ガイドライン修正インプット資料	
5	学生生活の相談、助言、支援体制に関する定め (学生相談室規程、学生相談室報等)	学生生活ガイド
		大学院ホームページ「キャンパスライフ」URL
		学生アンケート様式
		アンケート定性コメント例

各種ハラスメントに対応する規程およびパンフレット (ハラスメント防止規程、啓蒙パンフ、ハラスメントを受けた場合の救済措置についてのパンフレット等)	学生生活ガイド (P19. ハラスメント相談室)
	学校法人グロービス経営大学院 ハラスメントに関する規程
	学校法人グロービス経営大学院 ハラスメント窓口の運用に関する規程
奨学金・教育ローンなどの募集要項、規則等	学生募集要項 (2010年度入学用)
	International MBA Program (IMBA) Admission Guide 2010
	入学手続き要項
	大学院ホームページ「2011年度募集要項」URL
	大学院ホームページ「奨学金・教育ローン」URL
進路選択に関わる相談・支援体制について資料	入学オリエンテーションキャリア資料
	振り返りセッション資料
	組織図
身体に障がいのある者等への物的・経済的支援体制に関する規程	ファシリティ写真 (身体に障がいのある方のため設備)
その他、根拠資料	大学院ホームページ「クラス開講」URL
	学生生活ガイド (P12学生サポート)
	あすか会議資料
6 自習室の利用に関する定め	総合ガイド (P11 自主勉強会室の貸出)
情報関連設備等の利用に関する定め	—
図書館利用に関する定め (図書館利用規程、資料室規程等) 図書館利用ガイド等	—
その他、根拠資料	ファシリティ写真
	ファカルティWeb画面イメージ
	受講生Web画面イメージ
	電子ジャーナル・電子データベースリスト
	ライブラリ利用規則
	組織図
	大学院講師運営ガイド
	教室・勉強会室設備一覧
	平成20年度学校法人グロービス経営大学院計算書類
	学生アンケート様式

		学生アンケート定性コメント例
7	管理運営に関する定め（学則、研究科規程等） 経営系専門職大学院教授会規則	理事会会議規則
		理事会業務委任規則
		経営会議規程
		教授会規程
		カリキュラム委員会規程
		教員選考委員会規程
	研究科長等経営系専門職大学院の長の任免に関する定め （研究科規程等）	学長任用規則
		研究科長及び副研究科長任用規則
	関係する学部等との連携に関する定め	組織図
	その他、根拠資料	経営会議等の会議体関係図
運営会議議事録		
スタッフリポート		
8	自己点検・評価関係規程等	自己点検・評価報告委員会規程
		情報公開取扱規程
	経営系専門職大学院が独自に作成した自己点検・評価報告書	グロービス経営大学院自己点検評価報告書（2006年、2007年、2008年）
	その他、根拠資料	理事・評議員名簿
9	情報公開に関する規程	情報公開取扱規程
		財務書類等閲覧規程
	適切な情報公開と説明責任が確認できる実績データ （ホームページ、大学案内、各種パンフレット）	大学院ホームページ「グロービス経営大学院」URL
		大学院パンフレット
		学長堀義人ブログ「グロービス代表 堀義人Blog 起業家の風景」
	その他、根拠資料	理事・評議員名簿
		書籍「創造と変革の志士たちへ」