

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2021（平成33）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」という。）は、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」を学則に規定している。この目的には、ビジネスパーソンの育成、グローバルの視野を持った人材育成、職業倫理に関する観点が含まれており、経営系専門職大学院の基本的な使命に基づく固有の目的を設定していると判断される。

貴専攻は、株式会社立として2006（平成18）年度に開設され、その後2008年（平成20）年度に学校法人へ移管された。2010（平成22）年度に本協会の経営系専門職大学院認証評価を受審し、基準に適合していると判定され、2013（平成25）年度には、指摘事項への対応及び改善状況を報告し、本年度に2度目の経営系専門職大学院認証評価を受けるものである。

貴専攻では、上記の目的を達成するため、日本語パートタイムMBAプログラム（東京、大阪、名古屋、仙台、福岡の5校舎）、英語パートタイムMBAプログラム（東京校）、英語フルタイムMBAプログラム（東京校）、及びインターネットによるオンラインMBAプログラム（日本語）を開設しており、多様なプロフィールを有する学生に就学の機会を提供している。

教育課程の編成においては、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）として、「激変するビジネス環境下で戦略を立案実行し、成果を出すビジネスリーダーに必要な能力を鍛える構成とする」ことを基本として、日本語（オンライン含む）と英語の両プログラム共に、学習領域を「人事組織分野」、「マーケティング・戦略分野」、「会計・財務分野」、「思考分野」、「志分野」の5つに区分し、各分野に科目を配置して、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティ

ング、ファイナンス、会計など）、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させる観点から編成されている。とりわけ、揺るがない使命感と高い倫理観を備えたビジネスリーダーの「志」を育てることを重視し、学習領域に「志分野」を独立して設置し、それらを養う科目を設けている点は、貴専攻が掲げる固有の目的に合致した特色として認められる。

また、教育方法という点では、働きながら学ぶ多忙な学生の勤務状況に柔軟に対応できるように、複数の校舎で提供される講義については、共通したシラバスに基づいているばかりでなく同期しているため、業務の都合で所属校での受講が困難な場合には、他の校舎での受講が可能となっている。また、2015（平成 27）年度より開始したオンライン MBA プログラムに関しても、使用されている双方向の学習システムにさまざまな工夫が凝らされており、教室での講義に劣らない教育の提供に努めている。

教育を支える組織としては、計 81 名（2015（平成 27）年 10 月時点）の専任教員と各校舎に貴専攻の事務を担当する職員を配置して、学生への対応を行っている。

さらに、学生に対する支援として、起業家のキャリア形成を可能とするビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」が行われており、学生がエントリーしたプランを、教員、ベンチャーキャピタリスト、ベンチャー企業の経営者が評価し、受賞者には出資を受ける権利を与えるものとなっており、起業家のキャリア形成を支える特色ある支援といえる。

このように、貴専攻では、既存の国立、私立の経営系専門職大学院の既成概念にとられない特色のある活動を展開している。固有の目的に即した特色ある取り組み（特色）については、今後も創意工夫を行い、一層伸長していくことが期待される。一方で、今後、貴専攻の教育の質をより一層向上させるために必要な点が多くあるが、下記の検討課題については、貴専攻の教育の質の維持・向上に資するアドバイスとして、中長期ビジョンの策定に役立てることが期待される。

第一に、課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数について、日本語と英語のパートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラムは、修得単位数を 36 単位、標準修了年限を 2 年間（最長在学期間 5 年）とする一方、英語のフルタイム MBA プログラムについては、修得単位数を 48 単位、標準修了年限を 1 年間（最長在学期間 2 年）と定められ、また、英語の MBA プログラム（パートタイム・フルタイム）においては、他のプログラムで修了要件とされている「基礎学力テスト（GMA P : GLOBIS Management Assessment Program）」（以下「基礎学力テスト」という。）が課されていない。このように、同一名称の学位（経営学修士（専門職））を付与しているにもかかわらず、専攻内に置かれているプログラム間に修得単位数や要件の相違がある点については、改善が求められる。

第二に、貴専攻のほぼすべての専任教員は、本務先を別に有し、専ら授業担当に専念しており、教授会が置かれているものの、実質的には教授会構成員の一部の者を含む限

定された教職員から構成される「代議員会」が機能を代行していることから、専任教員としての実質的な教育へのコミットメント及び大学運営面での関与が十分とはいえないため、このような状況のもとで、大学管理のみならず教育・研究の質を保証するさらなる仕組みが必要である。さらに、貴専攻の教員構成に関して、理論と実務の架橋となる教育活動の質をより一層担保するためにも、研究者教員の採用等、教員組織の見直しを検討することが求められる。

最後に、今後とも継続的に改善・改革に取り組むことにより、貴専攻の特徴をより一層伸長され、ますますの発展につながることを期待している。

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、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」を掲げている。この目的には、ビジネスパーソンの育成、グローバルの視野を持った人材育成、職業倫理に関する観点が含まれており、経営系専門職大学院の基本的な使命に基づく固有の目的を設定していると判断される（評価の視点1-1、点検・評価報告書5～6頁、「学則第5条」）。

また、こうした目的を実現するため、貴専攻では「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」の3つの場を提供すると掲げており、この理念は、上記の目的とともに、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養う専門職学位課程の目的に適ったものであるといえる（評価の視点1-2、点検・評価報告書6頁、「日本語ホームページ／大学院概要／教育理念」）。

さらに、貴専攻は、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「アジア No. 1 のビジネス・スクール」の創設を明確に設定しており、従前から存在するプログラムに加えて、2009（平成21）年4月には英語のパートタイムMBAプログラムを、2012（平成24）年10月にはフルタイムでの英語MBAプログラムを、さらに2015（平成27）年4月にはインターネットによるオンラインMBAプログラムをスタートさせている。このように、固有の目的の達成に向けて、あらたなプログラムを立ち上げるなど積極的な取組みがなされていることは、貴専攻の特色として認められる（評価の視点1-3、点検・評価報告書7～9頁）。

【項目2：目的の周知】

貴専攻の固有の目的については、貴専攻のホームページ及び『経営大学院パンフレット』（日本語版・英語版）の中で説明がなされている。また、その他の広告や掲示を利用するとともに、オープンキャンパスや学長セミナーなどでも目的の周知が図られている。このような取組みから、社会一般への周知を適切に図っていると判断することができる（評価の視点1-4、点検・評価報告書10頁、資料1-1「日本語プログラムパンフレット、英語プログラムパンフレット」）。

つぎに、貴専攻の目的は、学生に対しては入学オリエンテーションなどの学校行事で説明されるとともに、全教室に教育理念を掲示している。また、受験者に対しては、オープンキャンパス（学校説明会・体験クラス：2014（平成26）年度は10月

末時点で東京校 38 回、大阪校 22 回、名古屋校 19 回、仙台校 12 回、福岡校 21 回実施)等を通して周知しており、入学前に専攻の目的が認識されている。このことから、学生に対する目的の周知が適切に行われていると判断できる。さらに、教員に対しては、年に一度の「教員リトリート」及び教授会、「経営会議」などの会議の場で目的の共有が図られるとともに、職員に対しては、「教職員リトリート」、会議の場、学生に対する対応業務の中で目的の再認識や共有の機会が与えられており、教職員に対しても適切に周知が図られているといえる(評価の視点 1-5、点検・評価報告書 10~11 頁、資料 1-5「オープンキャンパス資料」、資料 1-6「学長セミナー資料」、資料 1-10「教職員リトリート資料」、資料 1-11「専任教員リトリート資料」、資料 1-12「入学オリエンテーション資料」)。

最後に、貴専攻の固有の目的は、「グロービス経営大学院大学学則」第 5 条に定められている(評価の視点 1-6)。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

貴専攻では、2012(平成 24)年に、中長期ビジョンとして、2017(平成 29)年までに達成すべきあるべき姿(計画)を定義した「2017 年ビジョン」を策定し、「この実行と実現を通じて、MBA・経営教育提供機会の拡大による社会への貢献、本学の卒業生が活躍することによる社会への貢献、グローバル人材の育成を通じた社会への貢献を目指す」と定めている(評価の視点 1-7、点検・評価報告書 12 頁、資料 1-15「2017 年ビジョン グロービス経営大学院の姿」、分科会報告書(案)に対する見解No.2)。

固有の目的の実現に向けた戦略の実行については、同ビジョンにおいて、地理的、金銭的、時間的な制約のために「学びの機会」を諦めざるを得なかった人たちに、MBA・経営教育の機会の提供を第一とし、その実現のために、東京・大阪・名古屋の既存 3 校舎に加え、2012(平成 24)年 4 月に仙台校、2013(平成 25)年 4 月に福岡校を開校し、2014(平成 26)年 10 月から一部の科目において、オンライン MBA プログラムを科目等履修生である単科生に提供を始め、2015(平成 27)年度からはオンライン MBA プログラムを開始するなど、積極的な拡大戦略を採用している。また、「2017 年ビジョン」では、卒業生のビジネス界での活躍にも言及しており、卒業生の人的ネットワークを構築する活動を始めている。特に、2015(平成 27)年度以降の重点的取組みとして、①オンライン MBA プログラムのスタート、②英語フルタイム MBA プログラムの質と量の拡充を挙げており、オンライン MBA プログラムについては、オンライン教授法の確立、学生支援体制の整備、技術システム面の改良が必須だとの認識のもと、同期型の小規模限定オンライン講座方式を採用し、クラスは教員 1 名に対して学生 20~25 名程度までとして、通学型と同等の学習効果を追求するための授業システム開発に取り組んでいる。さらに、2017(平成 29)年

度には、英語オンラインMBAプログラムの開設を目指している。

このように、地理的、金銭的、時間的な制約のために「学びの機会」を諦めざるを得なかった人たちに、MBA・経営教育の機会を提供することは、経営系専門職大学院として重要なミッションであり、多様なニーズに応えうるという規模化によるメリットは確かに認められるものの、量的な拡大にとどまらない学位課程としての教育の質の確保・向上にむけたさらなる努力が望まれるところである。

また、貴専攻においても認識されているように、日本語と英語のパートタイムMBAプログラム、英語フルタイムMBAプログラム、オンラインMBAプログラムと、プログラムの多様化を踏まえながら、それぞれの目的にあった科目やカリキュラムの整備が今後さらに進められることを期待する（評価の視点1-8、点検・評価報告書13～14頁、分科会報告書（案）に対する見解No.4、6）。

（2）特 色

- 1) 固有の目的の達成に向けて、パートタイム及びフルタイムの英語MBAプログラムを開設するとともに、インターネットによるオンラインMBAプログラムを立ち上げるなど、積極的な取組みがなされている点は特色である（評価の視点1-3）。

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】

貴専攻の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、「本学は、日本とアジア社会の『創造と変革』を担う志高きビジネスリーダー（創造と変革の志士）を育成することをミッションとしている。このミッションの実現を意図して編成されたカリキュラムにおいて所定の単位を修得した結果、社会に創造と変革をもたらすビジネスリーダーとして活躍できる状態に到達することを求めている。具体的には、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』力であり、これらが達成されたことに対して経営学修士（専門職）の学位資格が与えるものである。」と明文化されている。

こうした学位授与方針は、ホームページに掲載されるとともに、オープンキャンパス（学校説明会・体験クラス）、個別ガイダンス、入学オリエンテーションにおいて説明されていることから、学生に周知が図られていると判断される（評価の視点 2-1、点検・評価報告書 15～16 頁、資料 1-5「日本語ホームページ/ディプロマポリシー（学位授与方針）」）。

【項目5:教育課程の編成】

貴専攻では、教育課程の編成・実施方針として、「激変するビジネス環境下で戦略を立案実行し、成果を出すビジネスリーダーに必要な能力を鍛える構成とする」ことを基本として、科目編成に関する具体的な方針を定めている。こうした方針に基づき、日本語（オンラインを含む）と英語の両プログラム共に、学習領域を「人事組織分野」、「マーケティング・戦略分野」、「会計・財務分野」、「思考分野」、「志分野」の5つに区分し、各分野に科目を配置して、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させる観点から編成されている。また、各プログラムの特性に応じた科目として、展開科目に特別講座を配置している。さらに、グローバル化に関わる「新日本的経営」、「日本・アジア企業のグローバル化戦略」、「グローバル・パースペクティブ」などの科目、職業倫理に関わる「リーダーシップ開発と倫理・価値観」、「企業の理念と社会的価値」などの科目が配置されており、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点からおおむね適切に編成されているといえる（評価の視点 2-2(1)(2)、点検・評価報告書 17～19 頁、資料 2-2「履修の手引き」、資料 2-3「シラバス」）。

また、5分野の基本的知識を理解するための「基本」科目群、その応用を図る「応用」科目群を配置し、さらに、「基本」科目群、「応用」科目群での学習を発展させる

ことを目的とした「展開」科目群を配置している。「展開」科目群は、「創造」と「変革」という2つの科目群に加え、グローバルビジネスにおいて活躍できるリーダー育成を加速させるために「Japan/Asia/Global」という科目群を設けている。各分野を基本、応用、展開の3段階で区分し、明示しており、学生の系統的・段階的履修を促すカリキュラムになっている（評価の視点 2-2(3)、点検・評価報告書 20～21 頁、資料 2-2「履修の手引き」）。

教育課程の編成にあたっては、毎年、学生や卒業生アンケートのコメント、学長セッション、教職員からの意見、各領域の教員の会議での意見などを参考に、今後の教育課程の見直しの方向性を検討している。特に、英語フルタイムMBAプログラムについては、学生の多様性や修了年限が1年であることから即応性が求められるとして、学生が組織する「Student Association」を組成して要望や意見を吸い上げている。社会からの要請、学術の発展動向については、研究領域ごとの科目開発及び監修、研究活動を行う教員組織である「ファカルティ・グループ (FG)」において、理論の吸収、新しいコンセプトの定式化等に取り組むとともに、ビジネスの第一線で活躍する実務家教員から共有されるビジネス界の課題や動向、学術の潮流について取り上げ、カリキュラムにどのように反映させていくのかを検討していくとされている。ただし、貴専攻の教員構成は、実務家教員に著しく偏重しており、こうした活動を考慮したとしても、理論の体系的吸収は十分とはいえないため、さらなる工夫が必要である。

貴専攻は一専攻の中に、日本語と英語のパートタイムMBAプログラムと英語フルタイムMBAプログラム、さらにはオンラインMBAプログラムが並存しており、ニーズに応じた多様なプログラムを準備している。また、各プログラム間でカリキュラム内容がほぼ同一となっており、学生は一定単位数まで他プログラムの科目を受講することが可能となっている。ただし、現状では日本語と英語のプログラム受講生が互いの授業を履修するケースは多くなく、今後、学生間の交流やプログラム間の融合を通じての価値創出の仕組みをさらに整備していくことが望まれる。また、貴専攻では、ケーススタディ中心の教育手法がとられており、そのこと自体に問題はないが、カリキュラムの柔軟性を担保するために、ケースの更新に留意する必要がある（評価の視点 2-3、点検・評価報告書 21～22 頁、資料 2-19「『Student Association』に関する資料」、分科会報告書（案）に対する見解No.5）。

固有の目的に対する科目配置としては、目的で謳っている事業の創造や変革に対する「ベンチャー・マネジメント」、「ベンチャーキャピタル&ファイナンス」、「ベンチャー戦略」などの科目配置、グローバル化に関わる「新日本的経営」、「日本・アジア企業のグローバル化戦略」、「グローバル・パースペクティブ」などの科目、豊かな職業倫理に関わる「リーダーシップ開発と倫理・価値観」、「企業の理念と社会的価値」などの科目が配置されており、目的に対応した科目配置になっている。

特に、貴専攻は、揺るがない使命感と高い倫理観を備えたビジネスリーダーの「志」を育てることを重視し、学習領域に「志分野」を独立して設置し、それらを養う科目を設けていることが特筆される（評価の視点 2-4、点検・評価報告書 22～24 頁、資料 2-3「シラバス」）。

【項目 6：単位の認定、課程の修了等】

貴専攻では、原則的に 6 回×3 時間の講義を 1.5 単位と定めている（一部、4 回×3 時間の講義を 1 単位と定めている科目もある）。また、半年の時間をかけて、企業についての研究・調査を行う科目「研究プロジェクト」は、講義の他に、対象企業への実地調査、インタビューなどのフィールドワークがあるため 3 単位として定めている。

この点に関して、2010（平成 22）年度の経営系専門職大学院認証評価においては、体系立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を指摘されたが、担当教員の認識として修得レベルに不足はないと判断し、現時点においても見直しはなされていない。また、2015（平成 27）年度より開始したオンライン MBA プログラムにおいては、90 分の授業を 12 回で終えるものとして設定している。こうした開設科目の単位設定については、学生自身における学習の習熟度や深まりという点での懸念がなお残されていることから、学修の体系だった教育を必要とする科目にとって、学生の学修量が十分に確保されるよう、再度検討することが望まれる（評価の視点 2-5、点検・評価報告書 25～26 頁、資料 2-2「履修の手引き」、分科会報告書（案）に対する見解 No.10）。

また、日本語と英語のパートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラムの学生は、「研究科に定める標準修業年限（2 年）以上在学し、所要の授業科目 36 単位（必修科目を含む。）以上を修得すること」が修了要件とされ、年間に履修できる単位数の上限は、受講規約第 14 条において 30 単位と定められている。この点について、修了要件が 36 単位で、年間上限が 30 単位では、2 年次に 6 単位のみ履修とすることも可能であり、各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させているとはいえないため、その見直しが望まれる。なお、英語フルタイム MBA プログラムについては、標準修業年限が 1 年のため、履修登録できる単位数の上限を設けてはいないが、履修相談などで過度な履修を避けることができている（評価の視点 2-6、点検・評価報告書 26 頁、資料 1-2「受講規約（第 14 条）」、分科会報告書（案）に対する見解 No.11）。

貴専攻では、学則及び受講規約に則り、学生が入学以前に他の大学院において、又は貴大学の科目等履修生として修得した単位は、15 単位を上限として、貴大学の既修単位として認定する制度を設けている。入学前、あるいは他大学で修得した単位の認定については、対象となる科目を、貴専攻において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目指す学習効果、実際の学習カリキュラム、成績判定方法、成績評価、単位数等を総合的に判断し、個別科目ごとに貴専攻として認定するに適切か否かを該当領域の担当教員が判断したのち、教授会又はその「代議員会」で決定することになっており、教育水準・教育課程の一体性を損なわない単位認定の方法が確立していると判断される（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 26 頁、資料 1-2「学則（第 18 条、第 19 条）」、「受講規約（第 10 条、第 18 条）」）。

課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数については、日本語と英語のパートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラムは、修得単位数を 36 単位、標準修了年限を 2 年間（最長在学期間 5 年）とする一方、英語フルタイム MBA プログラムについては、修得単位数を 48 単位、標準修了年限 1 年間（最長在学期間 2 年）と定めている。また、日本語パートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラムは、上記の要件に加えて、「基礎学力テスト」に合格することが修了要件となっている。英語の MBA プログラムにおいては、フルタイム、パートタイムとも「基礎学力テスト」を課しておらず、英語版の導入については試験そのものの開発とあわせ、今後の検討課題としている。貴専攻では、修得単位数が異なる理由として、働きながら学ぶ前提のパートタイム MBA プログラムでは、授業での学びを即座に実務で活かせる環境である点を考慮し、2 年間で 36 単位としている。一方、仕事を辞めて学びに専念するフルタイム MBA プログラムでは、相対的に若い学生が多いと想定されたこと、アジア、グローバルで活躍できる経営人材育成をより強化するという視点から、カリキュラムのアジア／グローバル領域科目をはじめとするさらなる学修量を増強すること、さらには学びと実務のシナジー効果が期待できない点も踏まえて、1 年間で 48 単位を課すこととしているとの説明がなされたが、これらは修了要件が異なる合理的な理由とはいえない。したがって、同一名称の学位を付与しているにもかかわらず、日本語と英語のプログラムの違いによって、基礎学力の確認という極めて重要な修了要件が異なっていることや、同一専攻内に置かれているプログラム間に修得単位数の相違がある点については、改善が求められる（評価の視点 2-8、点検・評価報告書 27 頁、資料 1-2「学則（第 16 条、第 17 条）」、分科会報告書（案）に対する見解 No.12）。

なお、修了要件及び学位授与に関する情報については、学則第 16 条、第 17 条及び学位規則に明記され、学生には、入学時に配布する『履修の手引き』、受講ガイドンス、入学案内、ホームページ等において説明及び周知されている（評価の視点 2-9、点検・評価報告書 27 頁、資料 1-2「学則（第 16 条、第 17 条）」、「学位規則」）。

在学期間の短縮については、学則上、限定した形で認められており、学則第 19 条の 4 に明記のうえ、貴専攻のホームページ等を通じて学生に対して明示されているが、開学以来、在学期間短縮の申請がないものの、単位をそろえるだけの在学期間

短縮では、学習効果に疑問が残る。目的に照らした効果が上がるように単位数以外の修了要件を考慮することが求められる（評価の視点 2-10、2-11、点検・評価報告書 27～28 頁、資料 1-2「学則（第 19 条の 4）」、分科会報告書（案）に対する見解No. 13）。

授与される学位の名称は、「経営学修士（専門職）」（MBA: Master of Business Administration）であり、経営研究科経営専攻として教育の趣旨及び特性に合致しており適切である。ただし、既述のように、修了要件の異なる複数のプログラムに対して、同一名称の学位を付与することには問題があり、検討の余地を残している（評価の視点 2-12、点検・評価報告書 28 頁、資料 1-2「学則（第 17 条）」、「学位規則（第 3 条）」）。

（2）特 色

- 1) 貴専攻では、揺るがない使命感と高い倫理観を備えたビジネスリーダーの「志」を育てることを重視し、学習領域に「志分野」を独立して設置し、それらを養う科目を設けていることが特筆される（評価の視点 2-4）。

（3）検討課題

- 1) 各プログラムが一専攻に並存していることを考慮すると、学生間の交流やプログラム間の融合を通じての価値創出の仕組みをさらに整備していくことが望まれる（評価の視点 2-3）。
- 2) 貴専攻では、ケーススタディ中心の教育手法がとられていることから、カリキュラムの柔軟性を担保するために、ケースの更新に留意する必要がある（評価の視点 2-3）。
- 3) 1 科目の授業時間について、日本語と英語のパートタイム MBA プログラム及び英語フルタイム MBA プログラムにおいては 1 単位科目で 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、またオンライン MBA プログラムにおいては、90 分の授業を 12 回で終えることとしており、前回の経営系専門職大学院認証評価においても指摘したように、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望まれる（評価の視点 2-5）。
- 4) 日本語と英語のパートタイム MBA プログラム、オンライン MBA プログラムにおいては、研究科に定める標準修業年限（2 年）以上在学し、所要の授業科目 36 単位（必修科目を含む）以上を修得することが修了の要件とされ、年間に履修できる単位数の上限を 30 単位と定めているが、この場合、2 年次に 6 単位のみを履修とすることも可能であり、各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させているとはいえないため、年間の履修上限単位数の見

直しが望まれる（評価の視点 2-6）。

- 5) 在学期間の短縮について、貴大学「学則」第 19 条の 4 に「本学に入学する前に修得した単位がある時は、当該単位の修得に要した期間を勘案して、当該専門職学位課程の標準修業年限の二分の一を超えない範囲で、本学の定める期間在学したものとみなすことができる。」と定めているが、目的に照らした効果が上がるように単位の要件のみならず、勘案すべき他の要件を考慮することが求められる（評価の視点 2-10）。

(4) 勸告

- 1) 課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数について、日本語と英語のパートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラムは、修得単位数を 36 単位、標準修了年限を 2 年間（最長在学期間 5 年）とする一方、英語フルタイム MBA プログラムについては、修得単位数を 48 単位、標準修了年限 1 年間（最長在学期間 2 年）と定められ、また、英語の MBA プログラム（パートタイム・フルタイム）においては、他のプログラムで修了要件とされている「基礎学力テスト」が課されていない。このように、同一名称の学位（経営学修士（専門職））を付与しているにもかかわらず、専攻内に置かれているプログラム間に修得単位数や要件の相違がある点については、改善が求められる（評価の視点 2-8、2-12）。

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】

貴専攻における履修指導は、学生が働きながら通う多様なバックグラウンドを持つ社会人であるため、入学前から履修説明会において履修指導の基本的な事柄の説明を行い、説明会後も個別にケアを行っている。入学後は、教員及び事務局による履修指導や学生相談を随時行っている。また、社会人学生の時間的な制約に鑑み、メーリングリスト、個別メール、Facebook などを使った履修指導や学生相談を行っており、個々の学生の違いを認識した対応ができています。また、教員と学生の交流は、クラス後に懇親会を実施しており、任意ではあるものの、可能な限り教員が参加して教員と学生の紐帯の強化に努めている（評価の視点 2-13、点検・評価報告書 29～30 頁、資料 2-2「履修の手引き（履修説明会配布資料）」、資料 2-7「クラスメーリングリストによる教員への相談例」、資料 2-8「履修に関する学生からのメール相談例」、分科会報告書（案）に対する見解No.19）。

つぎに、インターンシップは英語フルタイム MBA プログラムにおいて実施しているが、貴専攻とインターンシップ先の企業の守秘義務契約書、及び学生とインターンシップ先の企業の誓約書の様式を整備しており、守秘義務契約の仕組みが明文化され、適切な指導が行われているといえる（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 30 頁、資料 2-5「機密情報守秘契約書」、資料 2-6「学生誓約書」）。

最後に、貴専攻が多様なバックグラウンドを持つ社会人に対し、常に学生が学ぶ意識を持ってもらうことを履修相談の主眼に置いている点は、固有の目的に即したものと見える（評価の視点 2-15、点検・評価報告書 30～31 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.20）。

【項目 8：授業の方法等】

貴専攻の授業科目では、ディスカッション形式を主に採用し、クラス内でグループを形成して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をするために、1 クラスあたりの適切な学生数を、40 名以下と定めている。この方針に従って、毎年学生が提出する履修計画表に基づき履修科目・クラスを計画的に設定するとともに、クラスサイズが最大でも 40 名（定員枠 35 名と振替出席者枠 5 名）となるように受講予約時にチェックを行い、注意が払われている。また、個別指導型の「研究プロジェクト」においては、教員 1 人あたりの学生数を原則 10 名としており、適切な学生数の設定といえる。さらに、iPad による出欠管理や授業における発言回数・内容の評価を可能とするシステムが有効に機能している。その他、ティーチング・アシスタント（TA）も必要に応じて配置しているため、きめ細かな指導が可能になっている（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-25「2014 年 10 月

期クラス登録者数一覧)。

貴専攻では、基本科目の「〇〇基礎」という科目、応用・展開科目の「経営道場」や「研究プロジェクト」などを除く主な科目を、①ケースメソッドによるディスカッション、②ケースメソッドによる演習（グループワーク）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、①経営環境を分析し、②真の問題や解決方法を見極め、③仮説を組立て、④戦略につなげる、といったトレーニングを繰り返している。

また、英語フルタイムMBAプログラムでは、「コーポレート・メンターシップ・プログラム（CMP）」という科目においてインターンシップを実施している。2012（平成24）年度にインターンシップを経験した学生17名の学生のうち、3名の学生が当該企業において採用され、2013（平成25）年度は16名の学生のうち、5社から7名が内定を取得し、内2名が当該企業に就職している。さらに、「CMP特別講座」として、CMP賛同企業の実務担当役員・幹部からグローバル企業の経営課題の問題解決事例等を共有してもらい、学生が解決策を提案すること等を通じて学習内容を実践する場を設けるといった独自の取組みを行っている。くわえて、「顧客インサイトとブランディング」、「ストラテジック・インプリメンテーション」などの応用・展開科目ではフィールドスタディを積極的に取り入れているほか、「パワーと影響力」ではロールプレイ、心理学実験を体感するような授業も取り入れている。これらのことから、学生は多くの事例に触れ多様な意思決定に関わる直接的・間接的体験をすることができるため、実践性の高い教育手法が採用されていると判断することができる（評価の視点2-17、点検・評価報告書32頁、資料1-1「日本語パンフレット」、資料2-4「インターンシップ（ILP）説明会資料」）。

貴専攻は、ビジネスリーダーに必要なスキルをビジネススキル、コンセプチュアルスキル、ヒューマンスキルと考えており、グローバル人材はこれらに加えて英語力、グローバル・パースペクティブ（国際的視野）、異文化コミュニケーション力が必要と考えており、英語プログラム、日本語プログラムの区別なく、論理的思考とケースメソッドによって、ビジネススキル、コンセプチュアルスキルを身につけることが、多様な国、多様な地域の人々を巻き込むための対話や、渡り合っていくための交渉を可能とし、グローバル人材の養成には必要であるとしている。

グローバル・パースペクティブ（国際的視野）及び異文化コミュニケーション力については、選択科目ではあるが、それぞれ「グローバル・パースペクティブ」、「異文化マネジメント」等において学習することとしている。また、貴専攻では、日本語のみならず英語のプログラムも設けており、学生のニーズに応じて一定単位数までは両プログラム間の相互乗り入れを可能としている。こうした貴専攻の特色を活かし、ビジネスのグローバル化を体系的に学習する仕組みの一層の充実を図ることが望ましい（評価の視点2-18、点検・評価報告書33～34頁、資料1-14「振り返り

セッション資料」、質問事項に対する回答No.26、分科会報告書（案）に対する見解No.21)。

貴専攻では、5つの校舎のいずれにも通学することが困難な地方在住者、又は転勤や出張が多く、経営を学ぶ意欲と高い志があるにもかかわらず、地理的、金銭的、時間的な制約のために学びの機会を諦めざるを得なかった人を対象として、2014（平成26）年10月よりインターネットによるオンラインMBAプログラムをまず科目等履修生（単科生）を対象に開講し、同期型の「小規模限定オンライン講座」方式を採用し、2015（平成27）年度からはオンラインMBAプログラム（本科生）を開始している。オンラインMBAプログラムは、使用されている双方向の学習システムにさまざまな工夫が凝らされており、オンライン上でありながら、担当教員と受講生間の相互的なディスカッションが活発に行われており、また、一定単位数はスクーリングで授業を受けることも可能とし、教育効果を上げており、こうした取組みは貴専攻の特色として評価できる（評価の視点2-19）。貴専攻では、将来的には英語によるオンラインMBAプログラムの開設を志向していることから、海外の受講生の参加も視野に入れ、通学プログラムと同等の教育の質の確保・向上のため、今後とも努力することを期待する。なお、通信教育によるプログラムの提供は2009（平成21）年度で終了している（評価の視点2-19、2-20、点検・評価報告書34～35頁、「グロービスオンラインMBA2014年4月からトライアル、10月から単科、2015年4月から本科コース開設へ」、「オンラインMBAの特徴オンラインMBAのご紹介（動画）、オンラインMBAシステム画面説明」、分科会報告書（案）に対する見解No.22）。

固有の目的に即した教育方法の特色に関しては、貴専攻では、創造や変革を担える「実践的」なビジネスリーダーを育てるため、教育手法として特にケースメソッドを重視している点があげられる。ケースメソッドにより、現実に困難な経営判断が必要とされる場面に遭遇した際にも、よりの確かな分析と判断を行いうる実践能力を養い、必ずしも「正解」がなく、情報が限られた実際のビジネス環境下における最適な意思決定を行う能力を身につけることを狙っている。さらに、理論だけでなく現実の経営を知るために、経営者の生の声や起業当時の苦労などに触れられるよう、経営者に授業にゲストスピーカーとして招聘し、経営者のインタビューを映像教材として視聴する科目を設けている。能力開発のみならず、リーダーとしての志の醸成と人間力の涵養を目指し、松下村塾の講学を意識して開設された「経営道場」という科目では、4冊の書籍の読書と仲間との対話を通じて、自分と向き合い、自分に欠けているもの、目指すべきものに気づいていく、というスタイルをとっている。

以上の取組みは、経営系専門職大学院の教育として適切であるが、次のような問題も指摘できる。すなわち、貴専攻では、経営理論の取得を専らケースメソッドにより養うものとし、理論以外の学び（実践知）は、経営者の講話が中心となってい

る。経営系専門職大学院の教育方法は、「理論と実務の架橋を図る」ことが必須であるが、そのためには、ケースメソッドだけでなく、研究者教員による理論に裏打ちされた授業も必要であり、このことは前回の経営系専門職大学院認証評価でも指摘されているが、なお実務家教員によるケースメソッドへの偏重がみられる。また、「経営道場」という科目に関して、学生アンケートにおける科目の有益度に関する評価は、他の科目と比較して高くないことから、今後一層の努力が望まれるところであるが、この点については改善に向けた科目改変の骨子が立てられている（評価の視点 2-21、点検・評価報告書 35～36 頁、資料 2-31 「2014 年卒業生向けアンケート集計結果」、質問事項に対する回答No.37）。

【項目 9：授業計画、シラバス】

貴専攻では、企業等に就業しながら通学する社会人の利便性を考慮して、授業時間帯、時間割が編成されている。具体的には、クラス開講時間を平日の夜間（19 時～22 時）及び、土曜日の終日（10 時～21 時）及び日曜日（10 時～17 時）としている。英語による MBA プログラムの科目は東京校のみの開講となるが、パートタイムの英語 MBA プログラムは上記の日本語による MBA プログラムの科目と同様の授業時間帯、時間割で提供し、フルタイムの英語プログラムは、平日（10 時～17 時）の実施となっている。また、オンライン MBA プログラムについては、平日の夜間（21 時～22 時 30 分）及び週末（9 時～10 時 30 分、11 時～12 時 30 分）での開講となっている。特に、日本語パートタイム MBA プログラムは、5 つの校舎で教育を提供し、働きながら学ぶ多忙な学生の勤務状況に柔軟に対応できるよう、複数の校舎で提供される講義については、内容が同期しているため、業務の都合で所属校での受講が困難な場合には、同一プログラムの同科目で開講されている別クラスに定員の余裕があれば、振替出席という形で他の校舎での受講が可能となっている。また、オンライン MBA プログラムとの同期も図られている。このように、学生が仕事の出張などで所属校において出席できない場合に、出張先から近い校舎で出席することを可能とするほか、オンラインによる教育の提供により、居住地に制約されない環境を提供していることは、多様なバックグラウンドをもつ学生に対する利便性が考慮されており、貴専攻の特色といえる（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 37 頁、「日本語ホームページ日英共通開講スケジュール詳細」）。

貴専攻では、すべての授業科目において、授業の概要（コースの目的、学習の進め方、レポート等提出物）・各回の内容（学習テーマ、メインリーディング、サイドリーディング、課題、アサインメント）・評価方法、教科書・参考文献等を明示したシラバスが作成されている。また、ファカルティ・グループによってシラバス通りに授業が行われているかどうかを事後的にチェックするシステムを整備しており、シラバスどおりの授業が実施されていないという報告があった場合は、事務局より

各科目担当のファカルティ・グループに報告され、その中のファカルティ・ディベロップメント（FD）の担当教員から当該教員に対して状況や事情を確認することとなっている。これにより、シラバスに沿った授業の実施が確保されているといえる（評価の視点 2-23、点検・評価報告書 37～38 頁、資料 6-7「Web アンケート画面イメージ（学生回答画面、教員確認画面）」、資料 2-3「クオリティ・アシュアランス（QA）に基づく教員へのフィードバック例」）。

貴専攻においては、同一科目が複数の校舎で開講されているが、担当教員は各科目に定められた授業運営のための標準的なティーチングスライドをベースに授業を進めるなど、授業内容の標準化が進んでおり、授業がシラバスを逸脱できないような仕組みが確立している。シラバスの遵守と受講生への周知の方法が確立されていることは評価できるが、いったん確立された標準的な授業内容は逆に固定化しないように留意する必要があることを付言しておきたい（評価の視点 2-24、点検・評価報告書 38 頁、質問事項に対する回答No.27）。

【項目 10：成績評価】

貴専攻では、当該科目のシラバスに成績評価基準・修了要件等を明記している。また、インターネット上の学生専用ページ「学生ポータル」に成績評価基準・修了認定基準を明記した「総合ガイド」をプログラムごとにアップロードしており、学生は常に閲覧できる状態になっていることから、学生への周知が図られているといえる（評価の視点 2-25、点検・評価報告書 39 頁、資料 2-1「総合ガイド」）。

学生が各履修科目において成績評価を受けるためには、①規定の回数以上の出席、②必要とされる提出物を期限内に所定の回数提出していることを要件とし、成績評価は、上記要件を満たす対象者に対し、クラス討議への量的、質的な貢献度と提出物の評価素点をもとに、総合点の相対評価により所定比率を目安にAからDまでを修了、Fを不可として判定を行い、教員が最終的に決定している。成績評価方法及び単位認定の詳細は各科目の特性に応じて別途定めており、各科目のシラバスに明記している。また、学生専用ページ「学生ポータル」にて、各回における評価素点を授業後に確認できる仕組みをとっている。また、公平性を担保するため、成績評価を確定する前に、事務局にて、成績の配分に偏りがないか、総合点と成績に矛盾がないかを確認する業務を行っている。確認の結果、疑義がある場合、事務局より科目担当のファカルティ・グループに報告し、ファカルティ・グループより、教員に確認を行っており、公正でバラツキのない成績評価に努めている（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 39 頁、資 2-1「総合ガイド」）。

成績評価に対する学生からの問い合わせやクレーム、要望については、窓口、メール、クラスなど広くオープンに受け付ける体制を備えることにより担保しており、学生にもその旨を周知している。クレームがあった場合、事務局がまず教員等へ事

実関係を確認のうえ対応し、学生、教員ともに納得が得られなかった場合、教授会及び「経営会議」にて審議することとなっている。さらに、所期の学習効果を認められなかったと本人から申請があった場合に、面談の上、納付された受講料全額を返金する制度(クオリティ・ギャランティ：グロービス品質保証制度)を設けている(評価の視点 2-27、点検・評価報告書 39～40 頁、資料 2-8「履修に関する学生からのメール相談例」、資料 2-1「総合ガイド」)。

【項目 11：改善のための組織的な研修等】

貴専攻では、研究・科目領域別にカリキュラム開発とファカルティ・ディベロップメント (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)を一貫して行えるようファカルティ・グループを組成し、各ファカルティ・グループのリーダー(各領域の教授)の統括の下、科目ごとにFD担当教員を配置し、新任教員採用時の研修や支援を行っている。さらに、研究科長・副研究科長及びファカルティ・グループのリーダーが、教員に対して、毎年面談(MBO (マネジメント・バイ・オブジェクティブ)：当該年度の各教員の教育研究計画を相談し、この面談を通じて各教員の活動を学校運営の方向性に沿ったものとする)を実施している。以上の取組みは、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るための組織的な取組みとして適切である(評価の視点 2-28、点検・評価報告書 41～42 頁、資料 2-13「ファカルティ・ディベロップメント (FD)に関する資料」、資料 2-14「教員育成ミーティング議事録」、資料 2-15「専任教員 MBO シート様式」、資料 2-16「教員候補者模擬授業実施後のフィードバック例」、資料 2-27「ファカルティ・グループ(FG)の科目担当に関する資料」)。

高い教育効果を実現するための講義手法については、各回の授業にラーニングポイントを設け、ディスカッションイシューを定めること、学生たちの議論を深めるキークエスチョンを投げかけ、良い意見を取り上げて発展させるファシリテーションをするといった、これまでの実践と検証の積み重ねの中で培ってきた独自のノウハウを確立し組織的に展開している。

教員の指導能力の向上については、貴専攻では、教育上の指導能力を、①該当領域の理論等の経営知識の理解、またこれを経営現場の実務に即して解釈し語れる力、②①を語るにとどまらず学生に深く理解させるためのファシリテーション能力・コミュニケーション能力、③自身が社会人・実務家として学生の模範であり、学生に伝えたいと思うメッセージを持っていることによって成り立つと考えており、研究者教員・実務家教員といった経歴にかかわらず、こうした能力がある者のみを登用し、上述した講義支援や教育内容の改善におけるフィードバックやトレーニングを受け続けているとされている。

また、専任教員全般の実務上の知見や経験をより拡大し、研究活動につなげるた

めに、「現場知活動」という活動に取り組んでいる実例として、社外取締役への就任や企業内におけるある課題への取り組みについて、インタビューやリサーチなどを行い、なぜそれが成功したのか？うまくいかなかったのか？を考察し、汎用的な理論に落とし込むことなどが挙げられているが、こうした活動を考慮したとしても、教員における理論の体系的吸収は十分とはいえない。今後は理論と実務の架橋教育を促進するためにも、実務にも精通した他大学の研究者教員による研修の実施など、実務家教員が理論研究を咀嚼して、教育上の指導能力の向上につながるよう、さらなる仕組みの導入が望まれる（評価の視点 2-29、点検・評価報告書 42 頁、資料 2-28 「現場知活動の概要資料」、分科会報告書（案）に対する見解No.26、29、30）。

貴専攻では、すべての科目の第 2 回目と最終回に学生へのアンケート調査を実施しており、個別の結果は当該教員及びFD担当教員へ公表され、全体の統計値は必要に応じて教授会において専任教員全体でも共有されている。

ただし、アンケートの目的は、学生が教員を選ぶための指標ではなく、教育の品質改善としており、個別結果を学生には公表していないとのことであるが、学生アンケートの結果については、支障のない範囲で学生に対してフィードバックすることが望まれる（評価の視点 2-30、点検・評価報告書 42～43 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.27）。

一方で、アンケートの内容は各教員との面談をはじめ教員の人事評価の際の参考資料としており、教員に対する満足度につき 4.3 未満（5 点満点のうち）の教員については、各ファカルティ・グループのFD担当教員の指導のもと、クラス設計や議論のファシリテーションの仕方について改善施策が講じられ、改善が図られない場合は、当該教員の登壇を見合わせている。さらに、学生数の伸びに伴い、増加している新規採用教員を対象に、ケースメソッドによる議論のファシリテーション力の向上、クラス設計をはじめとした準備の方法等、ティーチング・ノウハウをプログラム化し、体系的にインプットする機会としてファカルティ・ディベロップメント・プログラム（FDP）を設けている。このプログラムの受講によって、新任教員が、教員経験が少なくても一定以上の質を担保したクオリティの教育を提供できるよう支援していることは、特色として認められる（評価の視点 2-31、点検・評価報告書 42～44 頁、資料 2-12 「学生アンケート定性コメント（フリーアンサー）一部抜粋」、資料 2-17 「クオリティ・アシュアランス(QA)に関する資料」、資料 2-18 「クオリティ・アシュアランス (QA) に基づく教員へのフィードバック例」)。

(2) 特色

- 1) オンラインMBAプログラム（日本語）は、使用されている双方向の学習システムにさまざまな工夫が凝らされており、オンライン上でありながら、担当教員と受講生とのインタラクティブなディスカッションが活発に行われて

おり、また、一定単位数はスクーリングの授業を受けることも可能とし、教育効果を上げていることは特色として評価できる（評価の視点 2-19）。

- 2) 日本語パートタイムMBAプログラムは、5つの校舎で教育を提供し、働きながら学ぶ多忙な学生の勤務状況に柔軟に対応できるよう、複数の校舎で提供される講義については、内容が同期しているため、業務の都合で所属校での受講が困難な場合には、他の校舎での受講が可能となっている。また、オンラインMBAプログラムとの同期も図られており、居住地に制約されない教育環境を提供していることは、多様なバックグラウンドをもつ学生に対する利便性への考慮という点から、特色として評価できる（評価の視点 2-22）。

(3) 検討課題

- 1) 実務にも精通した他大学の研究者教員による研修の実施など、実務家教員が理論研究を咀嚼して、教育上の指導能力の向上につながるよう、さらなる仕組みの導入が望まれる（評価の視点 2-29）。
- 2) 学生アンケートの結果については、支障のない範囲で、学生に対して公表することが望まれる（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】

貴専攻では、修了者の進路状況について「学位授与・卒業生数・長期履修受講者数状況」、「卒業生の声」、「学生の活躍」及び「卒業生キャリアアンケート」としてホームページ等に掲載しており、学内や社会に対して公表されていると判断される。進路状況の把握方法については、「卒業時アンケート」により修了時点での進路状況の情報を収集するとともに、過去の修了者については、同窓会総会、互援ネット、リユニオンといった修了生が集まる機会を利用して情報収集に努めており、修了後の進路状況の把握も適切に行われていると認められる（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 46～47 頁、「日本語ホームページ／学位授与・卒業生数・長期履修受講者数状況、卒業生の声、学生の活躍、卒業生キャリアアンケート、卒業生サポート、アルムナイアワード、卒業生のキャリアと成果」、資料 2-31「2014 年卒業生向けアンケート集計結果」）。

学位の授与状況については、2011（平成 23）年度は 221 名、2012（平成 24）年度は 310 名、2013（平成 25）年度は 371 名となっている。貴専攻では、学生の半数近くが長期履修を利用していることを鑑み、履修説明会などで長期履修の申請を行えるようにし、働き盛りの 30 代が多いという状況把握に基づき、長期履修による就学を勧めている。一方で、節度ある長期履修の採用のために、長期履修受講料の徴収を行うという取組みもなされており、これによって標準修了年限 2 年での卒業生を増やす一定の効果は上げているものの、真に長期履修を必要とする学生に対する配慮と安定した履修者数でのコース運営に引き続き努めることが望まれる。

教育効果については、修了時における「卒業時アンケート」において、目的に適った人材育成プログラムであったかどうかの満足調査を行い、同アンケートを分析し課題を特定化した改善活動を図っており、目的に即した教育方法の改善が行われているといえる。また、貴専攻では成績評価において D 及び F 評価の取得数が 5 回以上となった場合は、成績不良による懲戒退学となる「5 ストライクアウト制度」を導入し、常にある一定の水準を担保している。さらに、貴専攻では、2011（平成 23）年度より、日本語パートタイム MBA プログラム及びオンライン MBA プログラム課程の修了要件に「基礎学力テスト」を新たに課し、学修成果を定量的に評価する仕組みを導入している。英語プログラムにおける同テストの導入については今後の課題とされているが、こうした対応を通じて、教育効果に基づく教育内容・方法の改善につなげる努力がなされている（評価の視点 2-33、点検・評価報告書 47～49 頁、「日本語ホームページ 学位授与・卒業生数・長期履修受講者数状況」、分科会報告書（案）に対する見解 No.32）。

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】

貴専攻の専任教員数は、2014（平成 26）年度においては、72 名（教授 43 名、准教授 27 名、講師 2 名）となっており、法令上の基準を満たしている。なお、2015（平成 27）年度には、収容定員 1,100 名に対し、81 名（教授 46 名、准教授 34 名、講師 1 名）となっている（評価の視点 3-1、点検・評価報告書 53 頁、基礎データ表 2（最新版））。

学校法人グロービス経営大学院の設置する大学が貴大学のみであること、また、貴専攻がその唯一の研究科専攻であることから、専任教員は全員がこの貴専攻 1 専攻に限る専任教員として扱われており、さらに、教授数についても、2014（平成 26）年度 43 名、2015（平成 27）年度 46 名と半数以上が教授となっており、法令上の要件を満たしている。

しかし、貴専攻で専任教員とする者のほとんどが、貴専攻での勤務の他、企業などの経営や勤務をしている者が多く、大学設置基準第 12 条に定める専任教員であるとしても、項目 21 で詳述するが、管理運営など大学運営への寄与が限定的であるといわざるを得ない。また、「法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること」という法令の基準の意味を鑑みれば、「教授」には高度な知見、経験が要求されている。貴専攻では、学位、年齢を含めた経験年数、職歴、研究業績の面で教授相当かどうか疑義を抱かざるを得ない教員も存在しており、検討の余地を残している（評価の視点 3-2、3-3、基礎データ表 3）。

専任教員に関して、「専任教員（実務家・研究者）においてそれぞれ、専門職大学院設置基準第 5 条の『三 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者』を以って充当している。専任教員のうち、15 名は設置申請時に教員審査を受けている。また、設置後任用した専任教員についても、教員選考規程に則り、教員選考委員会にて厳正なる審査を経て任用しており、上記要件のいずれかに該当し、かつ高度の指導能力を備えている」とされるが、貴専攻の専任教員は、専ら授業担当に専念しており、教授会が置かれているものの、実質的には教授会構成員の一部の者を含む限定された教職員から構成される「代議員会」が機能を代行しており、専任教員の入学者選抜、修了判定を含めた大学運営への関与が十分とはいえず、このような状況のもとで、大学管理のみならず教育・研究の質を保証するためのさらなる仕組みが必要である（評価の視点 3-4、点検・評価報告書 53 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.35、実地調査時閲覧資料「教授会議事録」）。

貴専攻の専任教員のうち、実務家教員に関しては、78 名となっており、専任教員数のおおむね 3 割以上という基準を満たしている。いずれの実務家教員も各方面において、5 年以上の専門的かつ高度の実務経験を有し、加えて教員以外の実務を有

しながら、教育に当たる教員が大半であるなど、高度の実務能力を有する教員により編制されているといえる。ただし、教員の編制からみれば、81名の専任教員のうち、78名が実務家教員という実務家教員に著しく偏重したものとなっている（評価の視点3-5、3-7、基礎データ表2（最新版）、表3、分科会報告書（案）に対する見解No.40）。

さらに、2010（平成22）年に策定された「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）」では、実務に活用可能な学びを創出する「実践的研究」を重視すべき「研究」と考えており、「良いリサーチ（研究活動）」とは、「社会で研究されていないもの」、「広く多くの方に影響を与えるもの」、「育成でき実務に活用可能なもの」であるとして、学術大学院の域を超える新たな専門職育成にふさわしい「リサーチ（研究活動）」を追求しており、貴専攻独自の定義がなされている。特に、「実務家教員のごほとんどが国内外の経営学修士（MBA）や担当分野の学位を取得しているため、理論性を重視する科目にも、実務家教員を配置している。」と記載されているが、国内外の経営学修士（MBA）や担当分野の学位を取得していることが、理論を深く理解していることにはならない。以上の点を踏まえ、理論と実務の架橋教育を担保するためにも、研究者教員の採用等、教員組織の見直しを検討することが求められる（評価の視点3-6、3-9、点検・評価報告書53～54頁、質問事項に対する回答No.5、35、46）。

貴専攻では、人事組織、マーケティング・戦略、会計・財務、思考、志に関わる基本科目である必修11科目には、原則として専任教員である教授あるいは准教授を配置し、応用や展開科目においては兼任教員を適宜配置するようになっているが、上述したように、貴専攻の担当教員の業績や経歴を見ると、理論的な背景を教授するための基礎が備わっているのか疑問のある教員も見受けられ、実務家教員に偏重した教員構成を見直すことを検討されたい（評価の視点3-8、3-10、点検・評価報告書54～56頁、基礎データ表4、分科会報告書（案）に対する見解No.42）。

なお、教育上主要と認められる授業科目に兼任教員を配置する場合は、ファカルティ・グループとFD担当教員が審査を行う手続があることに加え、審査の基準として該当科目を教える実務能力、教育理念に対する理解、社会人教育に対する熱意・情熱などが設けられており、適切な基準・手続に基づいて運営されている（評価の視点3-11、点検・評価報告書56～57頁、基礎データ表3、資料3-1「グロービス経営大学院 教員選考委員会規程」（平成27年10月6日改定承認済）、資料3-2「グロービス経営大学院 教員選考規程」）。

専任教員の年齢構成に関しては、先端のビジネス実務に根ざした教育をするという観点から、35歳から65歳にわたり、幅広い層の教員を有しており（2014（平成26）年度時点で30代12名、40代37名、50代20名、60代3名）、適切である（評価の視点3-12、基礎データ表3）。

専任教員の構成にあたっては、職業経歴、国際経験、年齢、性別等の多様性を考慮して構成を心がけているとしているが、今後のグローバル化の流れの中で教員構成についてもダイバーシティの確保が社会的にも要請されており、女性教員や外国人教員を増加させるなどの検討が必要である（評価の視点 3-13、3-14、点検・評価報告書 57 頁、基礎データ表 3、表 4）。

【項目 14: 教員の募集・任免・昇格】

貴専攻の専任教員は、すべて任期付（3 年）の教員であり、専任教員の任用、任期の更新にあたっては、貴大学の教育理念、教育目的に照らし、分野や研究者教員、実務家教員のバランス、年齢、職位の組み合わせを都度検討し、教員組織を編制しているとのことであるが、項目 13 において既述したとおり、研究者教員、実務家教員のバランスがとれているとはいえない（評価の視点 3-15、点検・評価報告書 58～59 頁）。

教員の募集・任免・昇格に関しては、貴大学にて定めた「教員選考委員会規程」に則って、貴大学の「教員選考委員会」が適宜審議することになっており、大学院専任教員（教授、准教授、講師）の資格要件表を完備することで募集から任免、昇格の基準を明確化しており、それに基づく運用と能力評価が行われているといえる（評価の視点 3-15、3-16、点検・評価報告書 58～59 頁、資料 3-3「グロービス経営大学院 専任教員の任期に関する規程」、資料 3-1「グロービス経営大学院 教員選考委員会規程」（平成 27 年 10 月 6 日改定承認済）、資料 3-2「グロービス経営大学院 教員選考規程」、資料 3-6「グロービス経営大学院 専任教員の評価基準に関する方針」、分科会報告書（案）に対する見解No.44、大学院専任教員の資格要件表）。

【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】

各教員の授業担当時間数については、教員ごとのバラツキがあるものの、おおむね適切である（評価の視点 3-17、点検・評価報告書 60 頁、質問事項に対する回答No. 50、51）。

また、貴専攻では、専任教員の研究室を確保していないが、オープンな執務環境に座席を配置することで、教職員間の情報共有、意識共有も非常にスムーズに行うことができるようになっている。くわえて、各専門の 6 つのファカルティ・グループを置き、定期的にミーティングを行うことで相互の研究交流ができるようになっており、教育研究環境が整備できているといえる。なお、個人研究費に関しては、「教員の研究費の取扱いに関する規程」の中で、専任教員は一律 50 万円とすることが規定されており、適切な配分が行われていると判断される（評価の視点 3-18、分科会報告書（案）に対する見解No.48）。

専任教員の教育研究活動に必要な機会の提供として、専任教員の申請により、国

内外の経営教育関連プログラムへの参加を承認し、参加費用の一部を貴専攻が負担する「自己啓発支援制度」があるが、その利用状況は、2013（平成 25）年度に 2 名、2014（平成 26）年度に 3 名に過ぎず、積極的な活用を支援することが期待される（評価の視点 3-19、点検・評価報告書 60 頁、資料 3-9「教員、職員の協業による研究活動事例」、資料 3-10「グロービス経営大学院 専任教員の自己啓発規程」、質問事項に対する回答No.53、分科会報告書（案）に対する見解No.49）。

貴専攻における専任教員の評価は、教員の評価規定に則って行われており、目標管理制度（MBO：マネジメント・バイ・オブジェクティブ）を取り入れ、毎年の活動目標の設定、評価、振り返り等を組織的に行う仕組みが整備されている。具体的な評価項目は、①学校法人グロービス経営大学院の経営方針などの実践度、②教育、③研究、④学校運営、⑤その他社会的活動等の 5 項目とし、各項目の活動内容の実践度合いにより評価している。特に、②教育については、学生の授業アンケートや、FD部門担当者による個別の面談、及び定期的なクラス観察も参考にしている。また、③研究については、貴専攻では、実務に活用可能な学びを創出する実践的研究を重視すべき研究と考えており、既存の概念や理論を実務に応用できるケーススタディに重きを置いている。良いリサーチ（研究活動）とは、「社会で研究されていないもの」、「広く多くの方に影響を与えるもの」、「育成でき実務に活用可能なもの」と定義しており、実践的研究を評価する仕組みはあるといえる。今後は学会誌などの理論研究に対する研究活動の評価項目を加えることが望ましい。さらに、社会貢献や組織運営などへの貢献の評価に関しても、上記の専任教員の評価基準の中に評価項目が定められており、年に一度評価される。これらの評価結果は、年に 1 回、研究科長、副研究科長が指名する者（主に専任教員が所属するファカルティ・グループのリーダー）との面談で伝えられ、次年度の活動や見直しを行っており、適切な評価の仕組みがあるといえる（評価の視点 3-20、3-21、3-22、点検・評価報告書 60～61 頁、資料 3-6「グロービス経営大学院 専任教員の評価基準に関する方針」、質問事項に対する回答No.46）。

なお、専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するための取組みについては、専任教員全般の実務上の知見や経験をより拡大し、研究活動につなげるために、「現場知活動」という活動に取り組んでおり、この活動を通じて、教育だけでなく、科目、カリキュラム開発のベースとなる研究活動、社会へ知見を還元していくことが挙げられている（評価の視点 3-23、質問事項に対する回答No.54）。

（2）検討課題

- 1）貴専攻のほぼすべての専任教員は、本務先を別に有し、専ら授業担当に専念しており、教授会が置かれているものの、実質的には教授会構成員の一部の

者を含む限定された教職員から構成される「代議員会」が機能を代行していることから、専任教員としての実質的な教育へのコミットメント及び大学運営面での関与が十分とはいえないため、このような状況のもとで、大学管理のみならず教育・研究の質を保証するさらなる仕組みが必要である（評価の視点 3-4）。

- 2) 貴専攻の教員構成に関して、「理論と実務の架橋」となる教育活動の質を担保するためにも、研究者教員の採用等、教員組織の見直しを検討することが求められる（評価の視点 3-6）。
- 3) 今後のグローバル化の流れの中で、教員構成についてもダイバーシティの確保が社会的にも要請されており、女性教員や外国人教員を増加させるなどの検討が必要である（評価の視点 3-13）。

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】

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、貴専攻の目指す「創造や変革を担う実践的なビジネスリーダー」、「経営を担う人材」を育成するという目的に沿って、応募者に求める能力及び資質などの要件を定めている。具体的には、修了後に何を成し遂げたいと考えているか、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）」の強さを重視するとともに、「スキル（能力）面」として論理的な思考力の強さ、ヒューマンスキルとしてリーダーシップに注目している。こうした学生の受け入れ方針は、学生募集要項をはじめ、貴専攻のホームページに公表されている（評価の視点 4-1、資料 4-1「学生募集要項」、「日本語ホームページ：アドミッション・ポリシー」）。

入学者選抜は、日本語パートタイムMBAプログラムは5月、9月、1月の年3回の実施（4月入学）、英語パートタイムMBAプログラムは9月、11月、1月の年3回の実施（4月入学）、英語フルタイムMBAプログラムは11月、1月、3月の年3回の実施（9月入学）、オンラインMBAプログラムは2015（平成27）年度入学者向けは1月入試のみ実施（11月～1月随時受付）している。選抜方法については、一次書類審査（入学願書・課題エッセイ・推薦状・最終学歴の卒業証明書及び成績証明書）の後、二次審査では面接・試験（論理思考力に関するテスト）を実施し、合否を総合的に判定している。学生の受け入れ方針に従い、「ウィル（志）」と「スキル（能力）」を評価するため、一次の書類審査において、職務・マネジメント経験などの業績に関する詳細な記述とともに、課題エッセイにて論理思考力やリーダーシップなどの「スキル（能力）」と、将来のキャリアプランと志望動機、そこに至った背景や価値観などの「ウィル（志）」に関する記述を求め、二次の面接審査にて書類審査の内容をさらに掘り下げて聞くことによって、受験者の学びに対する意識の本質を探るとともに、貴専攻の目指す人材像に照らし合わせ、受け入れに足るかどうかを確認する仕組みとしている。二次審査の面接審査は、入学希望校で実施している。なお、英語の両プログラムの入学者選抜の審査はすべて英語で行われている。海外の志願者にも、電話による口述審査を取り入れるなど配慮しているほか、オンラインMBAプログラムの二次審査（面接審査：論理思考力に関する評価項目を追加して実施）は原則オンライン上で行われている。なお、電話による口述審査では、本人のみ知り得る個人情報2点を確認した上で実施している。このように、学生の受け入れ方針に基づき、選抜基準・方法・手続が設定されているものの、項目 17 で詳述するが、貴専攻の卒業生が面接に深く関与していることや、専任教員の関与が限られていることなど、選抜方法や手続に検討の余地がある（評価の視点 4-2、点検・評価報告書 63～65 頁、「日本語ホームページ／募集要項、アドミッション・ポリシー

一、セミナー情報、単科生制度のご案内（応募方法・審査内容、オンライン MBA 単科生制度）」、「英語ホームページ／Admissions、Open Campuses、Events、Pre-MBA」、資料 4-1「学生募集要項」。

応募者に求める要件や選抜方法、手続等については、毎年度配布する学生募集要項及び貴専攻のパンフレットやホームページにて公表し、広く周知しており、適切である。説明会や個別ガイダンスを精力的に開催し、特に海外説明会も実施していることは、評価できる（評価の視点 4-3、点検・評価報告書 63～64 頁、資料 4-1「学生募集要項」、資料 4-5「英語プログラム MBA ツアー資料」）。

入学者選抜にあたっては、一次選考は出願書類を既定の評価項目基準に基づいて 4 段階で審査し、そのうえで総合評価を行い、二次選考においては、ほぼ同様の評価項目について、面接により 1～2 名の審査官が 4 段階評価を行っている。最終的には、学長、研究科長、教授会が選任する専任教員 2 名、事務局などからなる「アドミッション・コミッティー」にて、協議のうえ総合的に判断して、可否を判定しているとされるが、審査官に卒業生が加わる一方、専任教員の参加状況が限定的であり、入学試験に対して、専任教員が十分に責任を果たしているとはいえない。また、英語プログラムを除いて、受験生は、自分が教員に面接されているのか、卒業生に面接されているのか分からず、入学試験の公正性という観点で受験生から疑義をもたれる懸念があることから、さらなる工夫が求められる（評価の視点 4-4、点検・評価報告書 65 頁、資料 4-2「学生選抜の視点～面接&審査方針～」、分科会報告書（案）に対する見解 No.54、実地調査時提出資料「アドミッション・コミッティーに関する規程」（平成 27 年 10 月 6 日改正））。

貴専攻の学生の受け入れ状況については、入学定員に対する入学者数比率は 2006（平成 18）年の開学から 2015（平成 27）年まで 1.11 から 1.21 の間に収まっている。また、収容定員に対する在籍学生数比率については、2014（平成 26）年度は在籍学生数 1,382 名で、収容定員 980 名に対して 1.41 になっているが、長期履修学生分を補正することで 1.18 となっている。ただし、2015（平成 27）年度では、長期履修学生分を補正した数値で 1.28 となっている。

貴専攻では、実際の入学者数が入学定員を上回っている点について、「例年、辞退者が当初想定をはるかに下回り、結果として実入学者が入学定員を上回るという状況になっている。そのため、優秀な学生の入学希望にできる限り沿うべく、入学定員を前年度より増員し続けている。今後についても、適正な定員対応をするため増員を検討している。」としているが、専門職大学院は学位課程であり、入学希望者を受け入れるために定員を増加し、教育組織を拡大することだけが方策ではない。規模の拡大が、教育の質の低下につながるよう留意されたい。今後は、入学者数の想定方法を抜本的に改善するなど、適切な定員管理に向けた検証を行って対応すべきである（評価の視点 4-5、点検・評価報告書 65～66 頁、基礎データ表 5、表 6

(最新の学生の受け入れ状況))。

貴専攻では、学生募集のために、オープンキャンパス（学校説明会・体験クラス）を多数（2013（平成25）年度は東京校29回、大阪校19回、名古屋校14回、仙台校10回、福岡校4回。2014（平成26）年度は10月末時点で東京校38回、大阪校22回、名古屋校19回、仙台校12回、福岡校21回）開催しており、教育理念や輩出したい人材像を伝えている。また、MBAで学ぶことの意義や目的を学長が自らの体験を交えて語る「学長セミナー」を5校舎合計して年に18回程度、模擬授業により貴専攻の科目内容や授業の進め方を体験できる「経営入門セミナー」等を年に50回程度実施しているほか、日本在住以外の入学検討者向けの海外説明会を開催している。このように、多様な学生を受け入れるためにオープンキャンパスや学長セミナー、経営入門セミナーなど多様な会合を数多く各地で開催していることは有効な取組みであるといえる。また、貴専攻の入学者のおおむね9割程度は、単科生の経験があり、授業内容を十分理解した上、出願しており、入学後のミスマッチを防いでいるという点は特色ある取組みとして評価できる（評価の視点4-6、点検・評価報告書66頁）。

【項目17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

貴専攻では、学長が組成する「アドミッション・コミッティー」が入学者選抜を実施しており、同組織は、学長の他、正・副研究科長、面接を行った専任教員から学長が指名する3名、事務局数名（2015（平成27）年2月時点で8名）から構成されている。なお、このたびの認証評価の過程において、「アドミッション・コミッティーに関する規程」を改正し、構成メンバーとして、教授会が選任する専任教員2名を加えることとしている。入試の実施においては、公正を期すために、書類審査及び面接審査において審査ポリシーと判定基準を定めており、ばらつきや主観を排除した審査を実施する体制を整えているとされる。また、点検・評価報告書（69頁）によれば、「審査結果の最終決定は教員が行うが、卒業生面接を導入している。これは、本学が重視する教育理念や目標を体現できる学生となりうるかを、より多面的な視点と多様な価値観によって審査することを可能にし、一方で、教員の教育研究時間を確保することにも繋がっている。」と記載されており、貴専攻においては、欧米のビジネス・スクールを模して、入学者選抜に卒業生を参画させている。このことは貴専攻の特色ある取組みではあるが、審査官の素性を開示している英語プログラムの入学試験を除いて、受験生は、自分が教員に面接されているのか、卒業生に面接されているのか分からず、入学試験の公正性という観点に受験生から疑義をもたれる懸念がある。また、受験生と卒業生審査官の利害関係を事前に確認しているとされるが、その対応が十分であるかという点で疑念が残る。今後、フルタイム英語プログラムの拡充やオンライン英語プログラムの開設を志向する方針であるが、

外国人学生を受け入れる場合、貴大学だけでなく、日本の学校制度への国際的信用を損じないように、入学資格審査など専門性を持つ「アドミッション・コミッティー」事務局を充実させるよう一層の努力を求める（評価の視点 4-7、点検・評価報告書 68～69 頁、資料 4-2「学生選抜の視点～面接&審査方針～」、資料 4-3「アドミッション・コミッティーに関する規程」、資料 4-4「アドミッション・コミッティーメンバー」、実地調査）。

つぎに、貴専攻での入学試験に関わる検証は、①学生募集が終了した段階での審査会や教授会、「経営会議」による見直し、②入学後の学生の成績・態度の検証を通じた見直しを行っており、詳細な検証が行えるシステムを確立しているといえる。ただし、項目 16 で既述したように、例年、想定した入学者数を超える応募者が受け入れ、入学定員を増員し続けていることについては、定員設定のあり方について検証が必要である（評価の視点 4-8、点検・評価報告書 68～69 頁）。

最後に、入学者選抜の実施体制等における貴専攻の特色ある取組みとしては、固有の目的に即した審査のポリシーと判定基準が、厳格に定められ明文化していることがあげられる（評価の視点 4-9、点検・評価報告書 69 頁、資料 4-2「学生選抜の視点～面接&審査方針～」）。

(2) 特 色

- 1) 貴専攻の入学者のおおむね 9 割程度は、単科生の経験があり、授業内容を十分理解した上、出願していることで、入学後のミスマッチを防いでいることは、特色として評価できる（評価の視点 4-6）。

(3) 検討課題

- 1) 長年にわたって、想定入学者数を超える応募者が毎年入学手続をとっていることに対しては、入学者数の想定方法を抜本的に改善するなど、適切な定員管理に向けた検証に基づく対応がなされるよう、検討が望まれる（評価の視点 4-5）。

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】

貴専攻の相談・支援体制は、事務局が学生生活全般についてメール、対面などで相談できる窓口体制があり、相談の範囲は健康維持にまで及んでいる。また、学生が同期（同じ入学年）で互いに相談し、切磋琢磨しあえるネットワークづくり（セクション制）、学びを実践する上で共通の関心を持ち合える仲間と出会い、成長し合える関係を構築するための支援（クラブ活動）といった学生交流の場の支援や起業の際のインフラ支援の体制が整備されており、適切な支援体制が確立されているといえる（評価の視点 5-1、点検・評価報告書 72 頁、「日本語ホームページ／事務局受付時間、キャンパスライフ」、「英語ホームページ／Student Life」）。

貴専攻の各種ハラスメントに関わる相談体制については、「ハラスメントの防止等に関する規程」及び「ハラスメント窓口の運用に関する規程」が整備されている。この規程に則って、主にアカデミックハラスメントに対応するために「ハラスメント相談室」が設置され、そこには臨床心理士を配置している。同相談室には専用受付メールアドレスから相談できるようになっており、その存在は学生専用ページ「学生ポータル」を通じて周知されている。以上のことから、ハラスメント支援体制が適切に整備され、周知されていると判断される（評価の視点 5-2、点検・評価報告書 72 頁、資料 5-1「学生専用ページ『学生ポータル』のハラスメント相談室案内」、資料 5-2「グロービス経営大学院 ハラスメントの防止等に関する規程」、資料 5-3「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」）。

また、貴専攻における奨学金などの学生への経済的支援体制については、独立行政法人日本学生支援機構奨学金、教育ローン、厚生労働省の教育訓練給付金に加え、学内奨学金として地域限定奨学金などを備えている。それぞれの支援については、学生募集要項、ホームページ、入学手続きガイドに掲載されるとともに事務局からのガイダンスを通じて学生に伝えられる。個別の問い合わせにも対応できるようにしており、十分な支援体制を確立していると判断される（評価の視点 5-3、点検・評価報告書 72～74 頁、「日本語ホームページ／募集要項、学費・奨学金・教育ローン、仙台校 ダイムラー・日本財団イノベティブ奨学金、仙台校東北リーダー育成奨学金」、「英語ホームページ／Admissions、Scholarships/Loans、Part time、Full time」）。

貴専攻のキャリア形成、進路選択等に対する相談・支援については、まず「リーダーシップと倫理・価値観」及び「企業家リーダーシップ」といった授業科目の中で、個人のキャリアをどのように形成するかを計画するというユニークな指導が行われ、このキャリア計画を補完するための「振り返りセッション」が行われている。また、課外活動においては、入学後の「キャリア・オリエンテーション」、企業イン

ターンシップを利用したキャリア支援を行っている。さらに、就職相談については、社会人学生が多いため、あまり多くはないが、相談があれば随時事務局で対応することができる。そのほか、起業家としてのキャリア形成を可能にするビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」が行われており、エントリーしたプランを、教員、ベンチャーキャピタリスト及びベンチャー企業の経営者が評価し、受賞者には出資を受ける権利を与える取組みは、起業家のキャリア形成を支える特色ある支援といえる。以上のことから、キャリア形成に対する支援システムが多面的かつ適切に整備されていると判断される（評価の視点 5-4、5-7、点検・評価報告書 75～76 頁、「日本語ホームページ／キャリア支援概要、転職支援、起業家輩出の仕組み、GLOBIS Venture Challenge（ビジネスプランコンテスト）平成 25 年（2013 年）第 1 回」、「英語ホームページ Admissions、Careers、Corporate Mentorship Program」、資料 2-3「シラバス『リーダーシップ開発と倫理・価値観』『企業家リーダーシップ』『企業理念と社会的価値』『Corporate Mentorship Program』」）。

貴専攻には、障がいのある学生が数名在籍するが、現在のところ支障はないと判断されている。ただし、障がいのある学生の受け入れを考慮し、施設・設備面のみならず、学修面の必要な支援についても事前に整備しておくことが望まれる。また、留学生の支援については、ビザ取得などの申請を学生に代わって行っている。来日後の生活面では、保障会社や共同住宅を運営する会社と連携し住居確保の世話をしたり、奨学金の申請や手続の支援、行政登録の確認などスムーズな生活が送れるさまざまなサポートが提供されており、適切な支援が行われているといえる。社会人に対する支援については、ほとんどが社会人学生であり、夜間や週末における開講や、勉強会室、ライブラリの利用が可能となっており、十分な支援ができています（評価の視点 5-5、点検・評価報告書 76～77 頁、資料 5-8「身体に障がいのある方のための設備（東京校）」、「英語ホームページ／Support for Living in Japan,」、資料 5-9「How to Apply for JASSO Scholarship」、資料 5-10「Schedule of the application for MEXT scholarship（案内メール）」、資料 5-11「Notification of Scholarship Foundations（案内メール）」、資料 5-12「提携の不動産業者資料：GLOBIS Real Estate Partners」、資料 5-13「提携のシェアハウス資料：GLOBIS Real Estate Partners」、資料 5-14「留学生ガイド：Guide to Living in Japan」、資料 5-15「work report（提出案内メール）」、資料 5-16「JEES 学研災害障害保険 大学集計報告書」、資料 5-17「日本語教室案内：Schedule of Shinjyuku Japanese School」）。

学生の自主的な活動・同窓会に対する支援としては、クラブ活動や起業インフラ支援の体制があり、適切な支援体制が確立されているといえる。同窓会も設定されており、修了生が修了年に関係なく広く交流できる場になっている。また、互援ネットというビジネス相談ができる場も設定されており、ビジネスや人生の知恵を相互に得ることを通じた強い人的ネットワークの形成を可能にする支援体制が確立さ

れているといえる（評価の視点 5-6、点検・評価報告書 77 頁、「日本語ホームページ／クラブ活動、同窓会、互援ネット、アルムナイアワード、リユニオン」、「英語ホームページ／Alumni Services」）。

(2) 特 色

- 1) 起業を志す学生を支援する取組みとして実施しているビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」は、エントリーしたプランを、教員、ベンチャーキャピタリスト、ベンチャー企業の経営者が評価し、受賞者には出資を受ける権利を与えるものとなっており、起業家のキャリア形成を支える特色ある支援といえる（評価の視点 5-7）。

(3) 検討課題

- 1) 障がいのある学生の受け入れを考慮し、施設・設備面のみならず、学修面の必要な支援についても事前に整備することが望まれる（評価の視点 5-5）。

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】

講義室は、東京校に 17 教室、大阪校に 6 教室、名古屋校 3 教室、仙台校に 2 教室、福岡校に 2 教室を設置している。学生と教員との双方向でのやり取り、グループワーク・ディスカッション等を行うケースメソッド形式の授業を採用しているため、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。また、小型のホワイトボードも準備し（各教室に 8～11 台を常設）、ディスカッションやグループワークの際に議論や考えの活性化を促すための補助としている。さらに、教員が講義を進めやすいスライドやプロジェクターといった設備も完備されているほか、勉強会室ではディスカッション用のホワイトボードの常設、プロジェクターなどの貸し出しを行うとともに、セレモニーやセミナーを複数の校舎で同時に開催できるテレビ会議システムを配置している。くわえて、オンライン MBA プログラム（日本語）においては、ホワイトボードや小グループでの議論を可能にするテレビ会議システム「WebEx」を使用している。なお、入学定員の増加に対応して、教室や勉強室を増設してきており、おおむね適切に整備されている（評価の視点 6-1、点検・評価報告書 83～84 頁）。

学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境については、東京校では、学生が自由に学習できる勉強会室が 4 階に 3 室、5 階に 2 スペース、7 階に 5 室が配置され、さらに利用の多い週末には 9 階の会議室 6 室を勉強会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が整備されている。大阪校は全 6 教室（うち大学院専用は 1 室）と同一フロア内に 6 勉強会室（うち大学院専用は 1 室）、名古屋校は全 3 教室（うち大学院専用は 1 室）と同一フロア内に 6 勉強会室（うち大学院専用は 1 室）、仙台校は全 2 教室（うち大学院専用は 1 室）と同一フロア内に 2 勉強会室（うち大学院専用は 1 室）、福岡校は全 2 教室（うち大学院専用は 1 室）と同一フロア内に 3 勉強会室（うち大学院専用は 1 室）をそれぞれ有し、ラウンジ及びライブラリスペースを配している。なお、勉強会室、ラウンジ等の施設利用時間は、授業時間帯に合わせており、平日は 18 時 30 分～21 時 30 分、土曜日は 9 時 30 分～20 時 30 分、日曜日は 9 時 30 分～16 時 30 分となっているが、実際には事務職員が勤務している平日の日中、週末は朝 9 時から使用が可能となっている。なお、貴専攻の場合、学生の自習は、グループ討議が中心となっていることから、スペース確保が重要である。特に、今後も入学定員の増加を図るのであれば、自習スペースや図書館の閲覧スペースの拡充が求められる（評価の視点 6-2、点検・評価報告書 84～85 頁、資料 6-3「5 キャンパスのフロア図」、資料 6-4「教室・勉強会室 設備一覧」、資料 6-5「各校のファシリティ写真（教室、勉強会室、ラウンジ、ライブラリ等）」）。

貴専攻では、東京校の建物の入り口にはスロープが設けられているほか、1階には車いす用のトイレ、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。現在、身体に障がいのある学生は数名在籍するが、通常の履修には支障はないと認識されている。また、大阪、名古屋、仙台、福岡の各校においても、車いす対応のトイレがビル内に設置されている。しかし、身体に障がいのある学生のための施設・設備の整備に関しては、現状で障がいのある者にどのように配慮するのか対応を明確にするとともに、適切な配慮が望まれる（評価の視点 6-3）。

各校舎とも、学内は無線LANが整備されており、学生が使えるパソコンを東京校は図書館に6台、ラウンジに2台、大阪校は2台、名古屋校は3台、福岡校は2台配置しており、学生、教職員のインターネット接続環境が確保されている。また、学生と教職員のコミュニケーションには「クラス専用メーリングリスト」を設けているほか、学生は「学生ポータル」という入学当初より各自専用のウェブページを持ち、そこから履修登録や成績照会、ウェブアンケートへの回答、イベント申し込みなどができる仕組みもインフラとして提供されている。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業務のアウトソース先である株式会社グロービスのIT関連部門のスタッフの支援の下に対応しており、情報インフラストラクチャーは、適切に整備されているといえる（評価の視点 6-4、点検・評価報告書 85 頁、資料 2-34「学生専用ページ「学生ポータル」の履修に関する案内、学生生活に関する案内、無線LANに関する案内」）。

貴専攻における教育研究に対する人的支援体制は、レポート採点を代行したり、授業に関する学生からの質問に教員に代わって対応したりする意味でのティーチング・アシスタント（TA）ではないものの、教員が円滑、かつ効果的な研究・クラス運営を行うために、事務局が、教員のクラス準備支援（標準化された教材、ハンドアウト、シラバス整備）、クラス運営支援（ハンドアウトの事前印刷と教室への配備、教員ごとに必要な教具の準備等のクラス事前準備、提出物管理、出欠を含む成績評価入力などのクラス後処理）、研究活動支援リサーチなど、教員が教育研究活動に専念できるよう補助的業務を担っている。従来、わが国の大学では、教員に教育以外の大きな負担を課してきた。貴専攻では、授業以外の業務に事務局が積極的に関与することで、教員が教育に専念できるようにしていることは、これまでの大学のあり方に一石を投じる特徴である。ただし、教員の指導のもととはいえ、授業を担当しない事務局が入学試験、FDに積極的に関与する場合、事務職員にも教員に準じた経験と資格が求められる（評価の視点 6-5、6-6、分科会報告書（案）に対する見解No.60）。

【項目 20 : 図書資料等の設備】

貴専攻における図書館は、東京校にセントラルライブラリ、また、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校にラウンジライブラリを設置しており、各教室において図書館の利用が可能になっている。蔵書に関しては、東京校は蔵書 12,998 冊（うち洋書 2,259 冊）、学術雑誌約 40 誌（うち洋雑誌 5 誌）、英字新聞 1 紙、日経新聞（朝夕刊）を所蔵している。大阪校は蔵書 2,188 冊（うち洋書 77 冊）、名古屋校は蔵書 1,691 冊（うち洋書 27 冊）、仙台校は蔵書 609 冊（うち洋書 5 冊）、福岡校は蔵書 352 冊となっている。また、SPEEDA をはじめとする 4 つの電子データベースのほか、電子ジャーナルの利用が可能となっている。なお、東京校は教員を中心に選定された多様な図書を多数所蔵しているが、他のライブラリは東京校に比べて蔵書数が少ないことから、これに対応するため、学生の利用希望に応じて東京校から郵送するシステムが確立している（評価の視点 6-7、点検・評価報告書 88～89 頁、資料 6-1「グロービス東京校ライブラリ利用規則（日本語、英語）」、資料 6-2「情報収集（リサーチ）のご案内」）。

図書館の利用規程は、「グロービス東京校ライブラリ利用規則」に定められているが、図書の貸出期間は 2 週間で、貸出限度冊数は 4 冊以内となっている。教員の研究活動から判断すると貸出期間・冊数の増加を検討することが望ましい。開館時間に関しては、東京校は月曜日から木曜日は 10 時～21 時 30 分、金曜日は 10 時～18 時、土曜日は 10 時～22 時、日曜日は 10 時～16 時となっており、他校舎についても平日、祝日を問わず開館しており、学生や教員の学習や教育研究に配慮した設定になっているといえる（評価の視点 6-8、点検・評価報告書 89 頁、資料 6-1「グロービス東京校ライブラリ利用規則（日本語、英語）」、分科会報告書（案）に対する見解No.63）。

貴専攻における他の校舎から図書を郵送で取り寄せる仕組みは、学生の学習に支障がでない活動として評価されるが、時間、費用負担などを考えると特色ある取り組みとまではいえない。また、紙媒体のみの整備に終始せず、オンラインジャーナルや各種統計データベースを強化し、遠隔地にあっても、VPN接続を通じて、時間制約なく必要な情報にアクセスできる体制についても検討することが望ましい。2010（平成 22）年の経営系専門職大学院認証評価の際の指摘事項、及び 2014（平成 26）年 3 月の「改善報告検討結果」の検討所見で示された通り、図書資料の一層の拡充、補充に努めることが求められるとともに、蔵書数だけでなく、貴専攻の教育理念に沿った特色ある収書方針を策定する必要がある（評価の視点 6-9、資料 8-7「改善報告書検討結果（グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻）（平成 26 年（2014 年）3 月受信）」、分科会報告書（案）に対する見解No.62）。

(2) 検討課題

- 1) 障がいのある学生のための施設・設備の整備に関しては、現状で障がいのある者にどのように配慮するのか対応を明確にするとともに、適切な配慮が望まれる（評価の視点 6-3）。

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】

貴専攻は、管理運営に携わる体制として理事会、評議員会、教授会及びその「代議員会」、「経営会議」をもって運営されており、それぞれの役割と、構成員、審議・決定事項等については、規程を定め、これに則り運営がなされている（評価の視点 7-1、7-2、点検・評価報告書 92～93 頁）。

教学及びその他の管理運営に関する重要事項については、「学校法人グロービス経営大学院教授会規程」に従って、教授会及び「代議員会」にて審議を行い、学長、研究科長、副研究科長をはじめとする教学の代表者も参加する「経営会議」に諮る仕組みとなっている。実質的には、カリキュラム、教員選考等に関して、より機動的かつ実質的に審議するため、「教員選考委員会」や「カリキュラム委員会」などの「代議員会」を組成して審議する形態をとっている。このような代議員会の設置理由、責任ならびに権限について、このたびの認証評価の過程において、各規程を改め、明記された。ただし、「代議員会」に教授会で選任された教員が関与する形をとっているとはいえ、教授会が年 4 回の開催で 6～7 割の出席率であることからすれば、教授会の機能が限定的であるといわざるを得ず、ガバナンス上の危惧がないとはいえない。また、教授会規程添付資料「学校法人における各会議体の関係図」によれば、カリキュラムに関する事項は必要に応じて「経営会議」に諮ることとされ、教員人事（採用、評価含む）に関しても「経営会議」に報告し承認を得る手続きが採られているが、学則及び「経営会議規程」上、「経営会議」の長は理事長と定められており、教育に関する重要事項の最終的な意思決定が学長ではなく理事長によってなされていることは、今般の学校教育法改正の趣旨に照らして、改善が望まれる。なお、貴専攻は株式会社立の大学院として創設され、その後、学校法人として運営主体が変更されているが、依然として従前通りの運営が行われているように思われるため、運営主体の組織体制の変更が十分に反映された運用について、引き続き検討が望まれる（評価の視点 7-3、点検・評価報告書 93 頁、資料 1-2「学則（第 12 条）」、資料 7-4「グロービス経営大学院 経営会議規程」、実地調査時閲覧資料「教授会議事録」、実地調査時提出資料「グロービス経営大学院 教授会規程」（平成 27 年 10 月 6 日改正））。

専任教員組織の長の任免については、「学長任用規則」、「研究科長及び副研究科長任用規則」が定められ、管理運用を行っている。貴専攻には、日本語と英語の授業プログラムに対応して 2 名の研究科長を配置しており、貴大学が、経営研究科だけで構成され、学長が教学上の最高責任者であるとしても、ひとつの研究科に 2 名の研究科長が存在することは、権限や責任が曖昧となるのではないかとの危惧があった。この点については、このたびの認証評価の過程において、研究科長の定員、な

らびに権限と責任について、「研究科長及び副研究科長任用規則」に明記して改定が行われている。また、研究科長の任免についても、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されることとしていたが、教授会の討議を経た上で選任する手続に改められている（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 93～94 頁、資料 7-7「グロービス経営大学院 学長任用規則」、実地調査時提出資料「グロービス経営大学院 研究科長及び副研究科長任用規則」（平成 27 年 10 月 6 日改正））。

貴専攻の外部機関との連携・協働については、「共同研究においては、共同研究先との間で個別に覚書を結び、それに従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おり、現時点では本件に関する実績等はないが、必要が生じた場合は、共同研究に関する管理は大学院企画総務チームが担当することとなっている」と記載されているが、企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約とは、共同研究だけでなく、インターンシップなど教学上の事項も含んでいる。また、大学とは、教育機関であると共に、研究機関であり、貴大学の研究機関としての役割を果たすことが必要であり、共同研究の実績も高めることが望ましい（評価の視点 7-5、7-6、点検・評価報告書 94 頁）。

【項目 22：事務組織】

貴専攻では、事務局の組織体制として、ファカルティ・コンテンツ・オフィス（5 名）、スチューデント・オフィス（11 名）、キャンパスイベント&キャリアアルムナイ・オフィス（6 名）、サービス・コンシェルジュ・オフィス（3 名）、企画総務（3 名）、経理（2 名）、大阪校事務局（11 名）、名古屋サテライト校事務局（5 名）、仙台サテライト校事務局（4 名）、福岡サテライト校事務局（4 名）、英語プログラム事務局（14 名）、ファカルティ・グループと統括オフィス（13 名）の合計 81 名を擁している。オンライン MBA プログラムの事務局機能については東京校にて行われており、仙台、福岡などサテライト校増設、英語フルタイム MBA プログラム、オンライン MBA プログラムの開設に伴い、随時新たに増員し体制の強化を図っており、適切な規模と機能を備えた事務組織を設置している（評価の視点 7-7、点検・評価報告書 95 頁）。

事務局の運営は、東京の事務局長を長として拠点を含めて統括しており、各担当チームがそれぞれの職務を遂行しており、各チームは、定期的（毎週・毎月）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、審議を行っており、事務局運営の向上を図っている。このほか、各学期に行う学生アンケートの集計結果やイベント、施設利用に関する情報等の共有など、学生生活全般を担う主要な課題や検討事項が挙げられ、適切に運営されている（評価の視点 7-8、点検・評価報告書 95 頁）。

事務組織活動を向上させるために、事務職員と管理運営に携わる専任教員が会す

る2日間の教職員リトリート（集中合宿形式の研修）を原則として年1回開催し、この場において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などについて自由にディスカッションできる場を設けていることは、優れた取組みである。貴専攻は、入学者選抜、カリキュラム運営など教学に深く関与する米国型の事務組織を設けており、教員と事務の役割分担に一石を投じている。これは、貴専攻の使命と目的に即し、効率的、かつ機動的な業務遂行を目指すものである。しかし、米国型の事務組織の場合、博士号や修士号などを保持する専門性の高い事務職員が存在しており、教員組織に準じた資質向上を図ることが期待される（評価の視点7-9、点検・評価報告書95～96頁、資料1-10「教職員リトリート（合宿式研修）資料」）。

（2）検討課題

- 1) 貴専攻では、カリキュラムに関する事項は必要に応じて「経営会議」に諮ることとされ、教員人事（採用、評価含む）に関しても「経営会議」に報告し承認を得る手続が採られているが、学則及び「経営会議規程」上、「経営会議」の長は理事長と定められており、教育研究に関する重要事項の最終的な意思決定が学長ではなく理事長によってなされていることは、今般の学校教育法改正の趣旨に照らして、改善が望まれる（評価の視点7-3）。

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】

貴専攻では、「自己点検・評価報告委員会規程」を定め、これに基づき「自己点検・評価報告委員会」を貴専攻内に組成し、毎年、自己点検・評価を組織的かつ継続的に取り組んでいる（評価の視点 8-1、点検・評価報告書 97～98 頁、資料 8-1「グロービス経営大学院 自己点検・評価報告委員会規程」）。

自己点検・評価及び認証評価の結果の教育研究活動に対する改善・向上へ結びつける仕組みとして、それらの結果を理事会、評議員会、教授会、「経営会議」で共有し改善に結びつけるために、外部の理事、評議員の意見を聴く機会を設けている点は一定の改善・向上の仕組みであるといえる。また、現場での改善・向上はファカルティ・グループだけでなくさまざまな対話の場を設けている（評価の視点 8-2、点検・評価報告書 98 頁）。

認証評価機関等からの指摘に対する対応については、本協会による 2010（平成 22）年の経営系専門職大学院の認証評価において 10 項目の問題点の指摘を受けているが、貴専攻の教育目的の中に職業的倫理の涵養を盛り込む必要性、教育の質の担保の手立て、ケースメソッドのリーディングアサインメントにおけるレベルの高い学術論文の指定、アドミッション・ポリシーの明確化、教授会の決定事項が尊重されるような組織構成、経営実態や在籍学生数等の適切な情報公開等に対する改善が行われているものの、体系だった教育を必要とする科目の十分な学修量の確保、図書の数・量の増強など、さらなる改善が必要なものも残されている（評価の視点 8-3、点検・評価報告書 98～100 頁、資料 8-6「専門職大学院認証評価 改善報告書（平成 25 年 7 月提出）」、資料 8-7「改善報告書検討結果（グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻）（平成 26 年 3 月受信）」）。

自己点検・評価及び認証評価の結果に基づく改善・向上については、上述のように認証評価の結果から問題とされた事項に対して一定の対応を行っている。具体的には、学生アンケートの結果なども加味して課題を吸い上げ、ファカルティ・グループ活動を中心とした議論のほか、「経営会議」、教授会等で課題を取り上げ、解決策を策定、実行しており、教育研究活動の改善・向上に活かされている（評価の視点 8-4、8-5）。

【項目 24：情報公開】

貴専攻の自己点検・評価結果の学内外への公表については、『自己点検・評価報告書』を冊子形式にまとめ、2006（平成 18）年度、2007（平成 19）年度、2008（平成 20）年度、2013（平成 25）年度分は事務局に常置している。2009（平成 21）年度と 2010（平成 22）年度分は、2010（平成 22）年に受審した経営系専門職大学院認証評

価時のものとして、2011（平成 23）年度と 2012（平成 24）年度分は、2012（平成 24）年に受審した機関別認証評価時のものを、貴専攻のホームページで公開しているとのことであるが、事務局に常置している『自己点検・評価報告書』についても、個人情報の取り扱いに留意したうえで、可能な限り社会に公表することが望まれる（評価の視点 8-6、点検・評価報告書」102 頁、資料 8-3「グロービス経営大学院 情報公開取扱規程」、資料 8-2「グロービス経営大学院 自己点検・評価報告書 平成 18 年度（2006 年度）、平成 19 年度（2007 年度）、平成 20 年度（2008 年度）、平成 25 年度（2013 年度）」、資料 8-6「専門職大学院認証評価 改善報告書（平成 25 年 7 月提出）」）。

貴専攻の組織運営と諸活動の状況の社会への情報公開については、「情報公開取扱規程」、「財務書類等閲覧規程」に基づき、学内外から情報公開の要請があった場合、「経営会議」が最終的に判断するが、貴専攻ホームページをはじめとし、貴専攻のパンフレット、総合ガイド、メールマガジン、「自己点検・評価報告書」、定期的に行う学生や応募者向けの説明会などを通じて、情報を可能な限り公開している（評価の視点 8-7、8-8、点検・評価報告書 102 頁、「日本語ホームページ／教員紹介、専任教員の保有学位・教育研究業績、大学院概要」）。

（2）検討課題

- 1) 『自己点検・評価報告書』の開示に関して、2010（平成 22）年に受審した経営系専門職大学院認証評価時及び 2012（平成 24）年に受審した機関別認証評価時のものは公表されているものの、過年度ものについては事務局での常置にとどまっているため、これらについてもホームページ等において広く公表されることが望まれる（評価の視点 8-6）。