

明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科グローバル・ビジネス専攻
に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科グローバル・ビジネス専攻（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2024（平成36）年3月31日までとする。

II 総評

明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科グローバル・ビジネス専攻は、明治大学の精神に裏付けられた進取な資質、旺盛な企業家精神及び企業環境の急激な変化に対応しうる柔軟な能力と高い倫理性を備えた高度専門職業人の養成を目指し、日本経済・社会のダイナミズムの高揚のため、専門的な知識・スキル、広い視野、リーダーシップ及び高度な倫理感覚を備えたビジネス・プロフェッショナル人材を養成することをミッションとしている。人材養成の目的としては、（1）ファミリービジネス発展のための経営者、後継者及びコンサル人材、（2）新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材、（3）アジアを中心としたグローバルな視点を持つジェネラルマネージャーの育成という3つの柱を掲げ、東京都心に位置する交通アクセスに恵まれた環境で、教育活動を行っている。グローバル戦略の一つとして、EFMD（European Foundation for Management Development）の国際認証の1つであるEPAS取得を掲げ、2018（平成30）年2月に認証を取得したことは、目的の実現に向け、戦略を実行した取組みとして高く評価できる。さらに、専門科目群の1つとして、リアルエスレート（不動産）科目を設けていること、ファミリービジネスクラスターとスタートアップビジネスクラスターという専門領域横断型のクラスターを設け、学問体系重視型から人材育成コース重視型の科目履修モデルを策定していることなど、教育課程にさまざまな特色がみられた。教育課程以外にも、志願者の学習計画に即した専門分野の教員が書類審査や面接に加わるという入学選抜方法や、同窓会組織との関わりに工夫がみられた。

しかし、その一方で、学則に規定された授業科目であるにも関わらず、標準修業年限である2年間を通じて開講されていない科目が存在する点については、早急に是正されたい。

そのほか、複数の検討課題を付した。まず、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）における「目指すべき人材像」に関連して、便覧やガイドブック等で示されている課程修了にあたって修得すべき知識・能力や4つのコンピテンシー、さらには学習成果目標（ILOs）の関係を整理することが望まれる。つぎに、教育課程に関して、未開講科目数の多さや学生の系統的・段階的履修のための工夫について、改善を促した。その他、学生への履修指導・学習相談体制、教育成果の収集・把握とその活用に関する組織的な取り組みなどの課題も認められ、提供科目数が多いとの事情も考慮できるが、これらの点の改善に努めることが望まれる。

この度の評価では、当該専攻が目的の実現に向けて不断の努力を行っていることが確認できた。特に検討課題については、当該専攻のさらなる発展を意図して付した内容であり、今後も継続して自己点検・評価を実施し、改革・改善に取り組むことにより、特色をさらに伸長し、ますますの発展と充実につなげていくことを期待する。

III 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の設定及び適切性】

経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、明治大学専門職大学院学則において「本研究科のミッションは、日本経済・社会のダイナミズムの高揚のため、専門的な知識・スキル、広い視野、リーダーシップ及び高度な倫理感を備えた次のようなビジネス・プロフェッショナル人材を養成することにある。」と記載したうえで、「ファミリービジネス発展のための経営者、後継者及びサポート人材」「新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材」「アジアを中心としたグローバルな視点を持つジェネラルマネージャー。すなわち、企業の経営者や上級幹部、後継者、新規事業の担い手をはじめ、さまざまな組織においてリーダーシップを発揮できる人材」の養成を目的として定めている。この目的は、専門職学位課程の目的に適ったものである。また、目的として、ファミリービジネス及びスタートアップビジネスの担い手、そしてアジアを中心にグローバルな視野を持つジェネラルマネージャーの養成を重視している点は、特色といえる（評価の視点 1-1～1-4、点検・評価報告書 7～9 頁、専門職大学院学則別表 3）。

【項目2：目的の周知】

ファミリービジネスとスタートアップビジネスの重視等を掲げた目的は、入学試験要項、ガイドブック、長・中期計画、単年度計画、便覧等に明記し、教職員・学生等の学内の構成員に周知している（評価の視点 1-5、資料 1-1「グローバル・ビジ

ネス研究科入学試験要項」、資料 1-3「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 1-4「教育・研究に関する単年度計画書及び長・中期計画書（2017 年度、2018 年度）」、資料 2-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科便覧」。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

毎年度初めに学長が策定・発信する全学的な基本方針に基づき、長・中期計画及び単年度計画を定めている。グローバル戦略の 1 つとして「EFMD が実施する EPAS 認証評価の獲得を目指す」ことを掲げ、2018（平成 30）年 2 月に EPAS の認証を取得したことは、戦略を実行した取組みとして高く評価できる。その他、長・中期計画の 1 つである「出口戦略の明確化」については、単年度計画において、ファミリービジネスとスタートアップビジネスという 2 つのクラスター科目群の設置を掲げ、2015（平成 27）年にこれを実施した。国際化戦略としては、EPAS 取得を契機としてアジアの有力大学との MOU を締結するとともに、2019（平成 31）年度から必修科目を英語化し、2020（平成 32）年には留学生を受け入れるために英語だけで MBA を取得できるイングリッシュトラックを開始する予定である（評価の視点 1-6、1-7、資料 1-4「教育・研究に関する単年度計画書及び長期・中期計画書（2017 年度、2018 年度）」、実地調査プレゼンテーション）。

(2) 長 所

- 1) グローバル戦略の 1 つとして国際認証の EPAS 取得を掲げ、2018（平成 30）年 2 月に認証を取得したことは、目的の実現に向け、戦略を実行した取組みとして評価できる（評価の視点 1-7）。

(3) 特 色

- 1) ファミリービジネスの発展を担う人材、新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材、そしてアジアを中心にグローバルな視野を持つジェネラルマネージャーの養成を重視している点は、特色といえる（評価の視点 1-4）。

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

(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：教育課程の編成】

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命に基づき、学位授与方針と教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を設定し、便覧等を通じて学生へ周知している。学位授与方針では、修了要件とともに、「目指すべき人材像」として、

「企業や組織にイノベーションを巻き起こし、価値創造に貢献できるビジネスプロフェッショナル」を掲げたうえで、「ファミリービジネスの発展を担う人材」「新規事業や第二創業を含むスタートアップビジネス及びイノベーションを担う人材」「アジアを中心としたグローバルな視点を持ってリーダーシップを発揮できるジェネラルマネジャー人材」という3種類の専門人材の養成を謳っている。「そのための具体的到達目標」として、「上記の人材育成に関する戦略的思考法並びに専門的・実践的知識及びスキルを習得させ、それを高い倫理性のもとに活用できる能力を涵養」すること、特に、①「経営の基本知識とスキル」、②「問題発見・対応能力とそのスキル」、③「イノベーション能力とそのスキル」という3つの修得を掲げている。これらの目標は、マネジメント、マーケティング、会計・税務、ファイナンス、リアルエステート（不動産）の5つの領域に関する科目の設置、さらにはこれらの5領域を横断的に統合するクラスターの履修を通じて、その達成が導かれるとされている。このように、学位授与方針に形式上の問題は見られない。

ところが、便覧では、「教育上の目的とカリキュラム」において、「本研究科における人材育成の基本目標は、専門的職業人としてのコンピテンシーの飛躍的向上にあ」としたうえで、「(1) 幅広い視野に立って企業経営に関する基礎的及び専門的知識並びにスキルを習得し、それを活用できる能力を涵養する。(2) 激動する社会・経済環境、企業環境のなかで積極的に問題を発見し、かつそれを解決していくことに強い意欲をもった人材を育成する。(3) 経済のグローバル化、情報技術の急速な進展に対応できる高度な知識と柔軟な能力をもった人材を養成する。(4) 企業経営の新しい分野に積極的に取り組む意欲を持った人材を養成する」との記述がある。また、ガイドブックにおいても同様の趣旨に基づく「4つのコアコンピテンシー」に関する言及がある。このようなコンピテンシーの明確化自体は否定されるべきではないが、学位授与方針に定めた上記①～③の知識・能力との関係は明確でなく、課程修了にあたって学生に何を期待しているのかに関して混乱を招く恐れがある。さらに、2016（平成28）年に導入された学習成果目標（ILOs）8項目も、学生が身につけるべき知識や能力に関するものである。以上のことから、現在、媒体によって表現が異なっている、課程修了にあたって修得すべき知識・能力についての整理が求められる（評価の視点2-1、点検・評価報告書10～11、17～18、26頁、資料1-3「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料2-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

教育課程の編成・実施方針では、基礎的共通知識として共通科目を設置すること、専門領域として、マネジメント、マーケティング、ファイナンス、会計・税務、リアルエステート（不動産）の5領域に関する科目を配置すること、さらには、少数教育、双方向・多方向といった多様な授業形態をとること等を明記している。

教育課程は、教育課程の編成・実施方針に基づき、必修科目群、共通科目群、専

門科目群（先述の5つの専門領域と2つのクラスター）、論文演習の4つで構成しており、総設置科目数は実に200を超える。これらのうち、必修科目群と共通科目群は、限られた領域の専門知識にとらわれることなく、幅広い視野に立ち、企業経営や職業領域に関する基礎的知識及びスキルを修得することを意図して編成している。特に、必修科目群（5科目、10単位）は、専門科目を履修するうえで必要となる基本的知識だけでなく、計量的・制度的・行動論的な分析手法の修得をも意図したものである。専門科目群では、理論科目の他、演習科目、ケーススタディ科目が組み合わせられて構成されている。こうした教育課程の編成により、学生はその個性やニーズに応じて、さまざまな科目を広く学ぶことも、特定の分野を深く学ぶことも可能となっている。さらに、論文演習は、関心のあるテーマに関する徹底した討論と個別指導を通じて、単に論文作成能力だけでなく、自主的な思考能力や分析能力の修得に資するものとされている。

しかし、このカリキュラム編成については、いくつか検討を要する点がある。

まず、開講科目数の多さについてである。開講科目数が多いことは、学生の選択の幅を広げる一方で、系統的・段階的な履修を困難にしている可能性がある。この点は、修了者アンケートの「カリキュラムの改善点」に関する回答における「同じような内容の科目があり、科目数が多すぎる」という指摘や、履修モデルの提示を求める指摘などにも示されており、後述の項目6において指摘するように、履修相談・学習指導に関わる検討課題と併せて検討の余地がある。開講科目数の多さに関しては、設置科目の豊富さが志願理由の一つであるとの回答を得ているが、もしそうであるならば、設置科目はすべて開講されるべきであろう。ところが、2017（平成29）年度、論文演習と他研究科設置の英語開講科目を除いた開講科目136科目のうち、37科目が未開講であった。そのうえ、未開講科目の中には、学則上の標準修業年限である2年間を通じて開講されていない科目も存在する。いうまでもなく、設置科目は学則記載事項であり、特段の事情がない限り開講が原則であることから、是正されたい。

さらに、専門5領域の間で開講科目数に著しい差がある点も指摘されなければならない。特にマネジメント領域は、グローバルマネジメント領域との統合の影響もあり、突出した科目数となっている。その合理的根拠を教育課程の編成・実施方針の中に見出すことは困難である。

以上の諸点に対処するためには、事前に履修すべき前提科目や履修モデルの提示などによる系統的・段階的な履修を確保するためのカリキュラム編成上の工夫、授業内容に関する科目間の調整、さらには育成する人材像や課程修了にあたって修得すべき知識・能力の獲得という観点からの科目設置の必要性・妥当性に関する検証作業が求められる。これらが実施されれば、未開講科目が多いという問題も自ずと解消されよう。しかし、カリキュラム編成に関わる諸課題は、先に育成する人材像

や課程修了にあたって修得すべき知識・能力に関して概念上の整理が必要であると指摘したことと関連して、学位授与方針や教育課程の編成・実施方針が教育課程の設計・運営の指針として有効に機能していないことを端的に示しているといえる。したがって、カリキュラムの検討にあたっては、両方針そのものに立ち返った検討が求められる。

経営系専門職大学院には、教育課程の編成上、高い職業倫理観とグローバルな視野の獲得に向けた配慮が求められる。グローバルな視野の獲得に向けては、多くの英語開講科目の履修機会を設けており、「グローバル・ビジネス・スタディ」は必修科目となっている。一方、高い職業倫理観の獲得に関しては、専門科目群に該当する「企業倫理」のほか、主要科目において倫理的イシューを取り扱うことで対応を図っている。これらの対応は適切な配慮であると認められる（評価の視点 2-2、点検・評価報告書 17～22 頁、資料 2-22「修了生アンケート（質問用紙及び回答）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

社会からの学術の発展動向、学生の多様なニーズ等への対応については、毎月の教授会の前にカリキュラム委員会を開催し、アドバイザーボードからの意見や、各科目の受講者数の推移、学生による授業評価アンケートの結果等を基に検討している（評価の視点 2-3、点検・評価報告書 17～21 頁）。

5つの専門科目群の一つとして、リアルエステート（不動産）に関する科目群を設けていることは特色である。さらに、専門科目群を横断するものとして、ファミリービジネスとスタートアップビジネスに関する2つのクラスターを設置し、2ヵ月に1回程度、学生や修了生、教員が一堂に会する「スタートアップ&ファミリービジネス クラスター懇談会」を開催している。これは、学位授与方針に掲げる人材育成目標に沿う取組みであり、特色といえる。また、日本FP（Financial Planner）協会との提携で設置科目の受講だけでAFP（Affiliated Financial Planner）資格が取れることも特色である（評価の視点 2-4、点検・評価報告書 21 頁）。

【項目 5：単位の認定、課程の修了等】

1 単位あたりの学習時間等は、専門職大学院学則に定めている。2017（平成 29）年度より、全学の講義時間に変更になったことに伴い、従来の授業基本回数 15 回を、平日 15 回（90 分授業）、土曜日 14 回（100 分授業）に変更した。授業科目については、平日は 18 時 55 分～22 時の 2 コマ、土曜日は 9 時～20 時 40 分の 6 コマを配置し、社会人学生の通学や学習時間に配慮している。このことから、授業科目の特徴や学生の学習時間等を考慮し、法令上の規定に則して単位を設定していることが認められる。さらに、各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が 1 年間に履修登録できる単位数の上限を 36 単位に設定している（評価の視点 2-5、2-6、点検・評価報告書 23～24 頁、資料 2-4「明治大学専門職大学院学則」）。

学生が他の大学院で修得した単位や入学前に修得した単位については、10 単位を限度に修得単位として認定している。認定にあたっては、教授会において当該科目について十分な審査を行うことで、教育水準・教育課程との一体性の確保を図っている（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 25 頁、資料 2-4「明治大学専門職大学院学則」）。

課程の修了要件は、学則別表 1 に定めており、（1）2 年以上在学し、46 単位以上取得すること、（2）専門職成果報告書の作成、（3）必修科目群 10 単位の修得、（4）指導教員の決定と 2 年次における「論文演習 I・II」の履修を要件としている。この内容は法令上の規定に則したものである。修了認定の基準・方法については、学位授与方針とともに、シラバスや便覧等を通じて学生に周知している。なお、在学期間の短縮は認めていない（評価の視点 2-8～2-11、点検・評価報告書 24～26 頁、資料 2-1「明治大学専門職大学院学則」、資料 2-2「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

授与する学位名称は、「経営管理修士（専門職）」（英語名：Master of Business Administration）であり、経営分野の特性や教育内容に合致する名称である（評価の視点 2-12、点検・評価報告書 25 頁）。

（2）特 色

- 1）専門科目群として、リアルエステート（不動産）領域を設けていることは、特色といえる（評価の視点 2-4）。
- 2）新たなカリキュラム編成上の取組みとして、ファミリービジネスとスタートアップビジネスに関する専門領域横断型の 2 つのクラスターを設け、関心や目的を同じくする学生や修了生、教員が共通するテーマについて多角的な視点から議論する「スタートアップ&ファミリービジネス クラスター懇談会」を定期的を開始していることは、特色といえる（評価の視点 2-4）。
- 3）FP 協会との提携で設置科目の受講だけでAFP 資格が取れることは特色といえる（評価の視点 2-4）。

（3）検討課題

- 1）学位授与方針における「目指すべき人材像」に関連して、便覧やガイドブック等で示されている課程修了にあたって修得すべき知識・能力や 4 つのコンピテンシー、さらには学習成果目標（ILOs）の関係整理を行うことが望まれる（評価の視点 2-1）。
- 2）学位授与方針や教育課程の編成・実施方針の観点から設置科目の適切性や妥当性について検証し、必要に応じて科目の統廃合を検討することが求められる（評価の視点 2-2）。

- 3) 未開講科目が多いことから、科目の存続廃止の検討を通じた問題の早期解消が望まれる（評価の視点 2-2）。
- 4) とくに専門科目に関して、事前に履修しておくべき前提科目（pre-requisite）の明示等、系統的・段階的履修が確保されるためのカリキュラム編成上の工夫が求められる（評価の視点 2-2）。

(4) 勸告

- 1) 授業科目のうち、学則に記載があるにもかかわらず、標準修業年限である2年間を通じて開講されていない科目が存在することから、是正されたい（評価の視点 2-2）。

2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 6：履修指導、学習相談】

履修や学習に関わる新生入生に対する支援として、入学手続完了時における「入学準備のための推薦課題図書」一覧の配付、年度開始前におけるシラバスの公開を行っており、さらには、3月末（春学期入学者）及び9月中旬（秋学期入学者）には、専任教員による個別履修指導の機会を設けている。入学後の入学者ガイダンス・懇親会では、教職員による履修方法・各施設の利用方法の説明会や、在学生による履修相談会を行っている。2年次以降は、主として論文演習の指導教員による履修指導を行い、必要に応じて専攻主任も相談に応じている。ただし、1年次学生は、主として教員ではなく先輩学生等に相談する機会が多いのが実態である。大学院での学業・研究生活への円滑な移行を図り、系統的・段階的な履修を促すうえで、1年次学生に対する履修相談と学習指導は極めて重要である。こうした観点からは、現行の1年次学生に対する履修相談や学習指導は改善の余地があり、研究科としての責任のもと、専門的な観点から教員が主体となって組織的に実施されることが望ましい（評価の視点 2-13、点検・評価報告書 27 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

インターンシップについては、学生の大半が有職者であることから特段の制度をもたないため、守秘義務等の取扱いに関する規程等は有していない（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 27 頁）。

【項目 7：授業の方法等】

授業規模については、2017（平成 29）年度における1クラスあたりの平均受講者数が 12.2 人という実績から判断する限り、概ね適正な規模で運営されていることが認められる（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 29 頁）。

授業方法については、授業を実践的かつ具体的なものとするために、専門科目群を中心に、演習やケーススタディといった双方向の討論形式を多く採用している。これは、多様な事例研究やケーススタディと徹底した討論を通じて、理論と現実の関わりを理解させ、激動する社会・経済環境、企業環境のなかで積極的に問題を発見し、かつそれを解決していく能力を養うことを狙いとする。ファイナンス、マーケティング領域の科目では、必要に応じて、学内のパソコンルームを利用したデータ処理技術やプログラミングなどを修得する機会を設けるといった工夫を行っている。論文演習では、各学生の研究テーマに関する深い知識の修得とともに、専門職成果報告書の作成を目的とした、指導教員による個別指導が行われている。これらのことから、実践教育の充実の観点から、概ね適切な教育手法や授業形態を採用していることが認められる（評価の視点 2-17、点検・評価報告書 28～29 頁、資料 1-3 「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 2-2 「明治大学グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

グローバルな視野をもった人材養成のための取組みとして、（1）英語開講科目の設置、（2）海外研修科目の設置、（3）他研究科（専門職大学院ガバナンス研究科）の科目履修、（4）通常に実施されている科目における取組み、（5）リバティアカデミー語学講座への助成を行っている。必修科目「グローバル・ビジネス・スタディ」をはじめ、英語で授業を受ける機会を積極的に増やしているものの、学生間の言語運用能力に差がある中で、その履修がグローバルな視野の獲得にとってどれだけ有効であるのかについては意見が分かれるところであり、さらに、履修登録者数から判断して、学生が必修科目以外の英語開講科目を積極的に履修している実態もない。今後は、英語開講科目の増大だけでなく、あらゆる科目でグローバル・イシューを取扱う等、カリキュラム全体の履修を通じてグローバルな視野が醸成されるよう、取組みのより一層の強化が望まれる（評価の視点 2-18、点検・評価報告書 28～29 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

遠隔授業については、双方向のコミュニケーションを重視した教育体制を敷いているため実施しておらず、通信教育も実施していない（評価の視点 2-19、2-20、点検・評価報告書 30 頁）。

【項目 8：授業計画、シラバス】

授業時間については、大半の学生が有職者であることに配慮して、平日は 18 時 55 分～22 時の 2 コマ、土曜日は 9 時～20 時 40 分の 6 コマを基本としている。一部の科目については、科目の性質を考慮して 2 コマ連続のクォーター開講科目としている。ファイナンス、マーケティング、アカウントティング、マネジメント、リアルエスレート（不動産）の 5 領域からなる専門科目群については、各科目領域で同一曜日・時間帯に授業科目が集中しないよう、時間割を可能な範囲で調整している。さ

らに、必修科目群（5科目）については、基本的に複数教員による春・秋学期ごとの複数開講となっている（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 30～31 頁）。

シラバスは、①授業の概要・到達目標、②授業内容、③履修上の注意点、④準備学習（予習・復習等）の内容、⑤教科書、⑥参考書、⑦成績評価の方法、⑧その他から構成されている。シラバスの授業計画どおりに授業が実施されているかについては、学生への授業評価アンケートや教員相互での授業参観によってチェックを行い、毎学期末に開催するFD委員会でそれらの報告・確認を行っているとしている。しかし、必修科目の「グローバル・ビジネス・スタディ」について、担当者間で授業内容、成績評価方法及び基準に相違が見られ、必修科目の性格を考慮すると好ましい状況ではない。さらに、その他の科目についても、特に「成績評価の方法」の項目において精粗が見られる。専任・兼任教員懇談会において、シラバス通りの授業実施の徹底を図るとともに、授業内容をやむを得ず変更する場合には、変更理由と変更後の講義内容を速やかに講義中に明示するよう徹底を図っているとのことであるが、前述のとおり科目によって記載内容に精粗があることから、内容の充実が望まれる。さらに、独自の取組みである学習成果目標（ILOs）に関しても、シラバスに明示することを検討することが望まれる（評価の視点 2-23、2-24、点検・評価報告書 31 頁、資料 2-2「明治大学グローバル・ビジネス研究科シラバス」）。

【項目 9：成績評価】

成績評価方法及び基準については、学則において「履修した授業科目の試験の成績及び当該授業への日常の取組みと成果を総合的に評価し、これに合格した場合には、所定の単位を与える」と規定している。具体的な成績評価は、S、A、B、C、Fの5段階によって行われ、C以上が合格、Fは不合格となっている。これらに基づき、5段階で評価された全科目の評価を評点に換算し、その単位数で加重平均を行うことにより、GPA（Grade Point Average）を算出している。これらはすべて便覧に明示している他、新入生対象のオリエンテーション等を通じて、学生に周知している。なお、単位付与に関して、研究科として一定の基準を設けるべく、2014（平成 26）年より単位付与の最低条件として、6割以上の出席率を課している（評価の視点 2-25、点検・評価報告書 33 頁、資料 2-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科便覧」、資料 2-4「明治大学専門職大学院学則」）。

個別の科目の成績評価、単位認定については、シラバスの「成績評価の方法」の項目で採点法を明記し、学生へ周知している。個々の科目の成績評価は、講義科目、演習科目、ケーススタディ科目といった授業形態によって異なり、平常点、レポート、期末試験等で評価している。そのうえで、専任教員（特任教員含む）に対しては、FD委員会においてシラバスに基づき厳格な成績評価を行うよう周知徹底するとともに、兼任講師に対しても、年一度の教員懇談会において厳格な成績評価を求

めている。しかし、シラバスに記載されている各科目の「成績評価の方法」からは、適切な成績評価が行われているか懸念があり、何らかの統一した指針が求められる。特に、「平常点」の取扱いに関して、その是非について検討するとともに、継続して採用する場合には、その定義や意味内容を明確にし、教員間でコンセンサスを得ておくことが求められる（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 33 頁、資料 2-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科便覧」）。

学生からの成績評価に関する問い合わせについては、成績発表から所定の期間を「成績照会」の期間として設け、これに依拠している。学生からの照会は、所定のフォームに照会事項を記載させたうえで、専門職大学院事務室にて受け取り、担当教員に通知し、当該教員から学生に回答を連絡するというプロセスを通じて行われる。この過程で成績変更の必要が生じた場合、当該教員は事務室に直接出向き、成績修正の処理を行う。これらの点から、成績評価における公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入しているといえる（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 33 頁、資料 2-14「成績公開のお知らせ及び成績照会フォーム」）。

【項目 10：改善のための組織的な研修等】

F D委員会が主体となって、毎学期末に学生による授業評価アンケートを実施している。授業評価アンケートの結果は、全専任教員（特任教員含む）が参加する F D委員会において共有され、授業内容・方法について問題が生じていると判断される場合には、その改善方法を審議するとともに、当該科目の担当者に対して次年度以降の授業での改善を要請しているとのことである。2016（平成 28）年度には、授業評価アンケートの改訂作業を実施し、アンケート回答項目の数値化と回答内容の公開などを新たに行った。さらに 2017（平成 29）年度には、アンケートの質問内容を学習成果目標（I L O s）の項目に完全にリンクさせる方式に修正を行った。このように授業評価アンケートの内容は徐々に改善されていることが確認できた。

教員の教育上の指導能力向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上のための取組みとしては、教員間での授業参観が挙げられているが、現在、専任教員間に限定して実施されている。以上のように、ファカルティ・ディベロップメント（以下「F D」という。）活動は、主として授業評価アンケートに基づく取組み及び専任教員間の授業参観制度に限定されており、それ以外の組織的な研修・研究に該当するものは認められなかったことから、改善が求められる（評価の視点 2-28、2-29、2-30、点検・評価報告書 34～35 頁）。

（2）検討課題

- 1）特に 1 年次の学生に対して、学生の学習歴やニーズを踏まえ、かつ、系統的・

段階的履修の確保のための、より専門的な見地からの履修指導や学習相談の体制・仕組みを構築することが望まれる（評価の視点 2-13）。

- 2) グローバルな視野を持った人材を育成する方法として、英語開講科目の履修以外の対応手段についても検討を行い、カリキュラムの履修全体を通じてグローバルな視野が醸成されるよう取組みを強化することが望まれる（評価の視点 2-18）。
- 3) 必修科目「グローバル・ビジネス・スタディ」について、担当者間で授業内容、成績評価方法及び基準に相違が見られ、必修科目の性格を考慮すると好ましい状況ではないことから、内容の共通化・統一化を実施することが望まれる（評価の視点 2-23）。
- 4) 科目によって精粗が見られるシラバスの記述内容について、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件（前提となる科目）、年間またはsemesterの授業計画等の明示を徹底することが望まれる（評価の視点 2-23）。
- 5) 独自の取組みである学習成果目標（ILOs）に関して、当該科目に関係する成果目標をシラバスに明示する方向での、内容の充実化が望まれる（評価の視点 2-23）。
- 6) 成績評価方法及び基準について研究科としての統一した指針の作成が望まれる。特に、多くの科目のシラバスに散見される「平常点」の取扱いに関して、その是非について検討するとともに、継続して採用する場合には、その定義や意味内容について明確化し、教員間でコンセンサスを得ておくことが求められる（評価の視点 2-26）。
- 7) FD活動の活性化が求められる。特に、授業の内容・方法と教員の資質向上を図るための組織的な研修・研究を実施することが求められる（評価の視点 2-28）。

2 教育の内容・方法・成果（3）成果

（1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 11：教育成果の評価の活用】

社会人を主な対象とする大学院であるため、入学時点で大半の学生は有職者である。その一方で、一部には学部から直接進学してきた学生や、入学時有職者であったが、その後離職又は転職するといった学生もいる。このことを踏まえ、すべての学生を対象に、修了時に進路先アンケートをとり、就職キャリア支援事務室においてデータを集計している。集計結果はホームページに掲載するとともに、「就職概況—明大生の就職データブック」としてとりまとめ、学内や民間企業等に配付している。加えて、在学生と修了生の同窓組織である「MBSネットワーク同窓会（MBSN）」の総会や懇親会においても、個別の修了生の就業状況等を収集するとともに、

活発な意見交換を行っている。その他、当該専攻が主催する研究会やセミナー等に参加した修了生に対して、教育内容の改善に向けた情報収集を行っている。

このように、修了者からの進路状況や教育成果に関する情報収集に努めてはいるものの、それらの情報を教育内容・方法の改善に活用するための仕組みを有していない。経営系専門職大学院が把握しなければならない教育成果とは、人材養成の目的に即して、教育課程がどれだけ人材育成にとって有効であったかについての成果である。一方、2016（平成 28）年に導入した学習成果目標（ILOs）は、そのような要件を具備した成果指標であり、その効果が大いに期待される場所である。今後、教育活動の質保証の取組みの重要性を十分に理解したうえで、学習成果をいかに収集、評価し、教育内容の内容・改善に生かしていくのかについての組織的な検討を行うことが望まれる（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 36～38 頁）。

（2）検討課題

- 1）教育成果の収集・把握、その活用に関する組織的な取組みを実行することが望まれる。特にカリキュラムの有効性、即ち、カリキュラムを通じて人材育成目標にどれだけ到達できたのか、どれだけ求められる能力・スキルを獲得したのか、に関する成果の収集・把握のための仕組みを検討することが望まれる（評価の視点 2-32）。

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 12：専任教員数、構成等】

収容定員 160 名に対し法令上必要な専任教員数は 11 人であるのに対して、2 名の特任教員を含め、17 人の専任教員を配置しており、すべて 1 専攻のみの専任教員である。さらに、法令上必要とされる専任教員数の半数以上の 15 名が教授であることから、法令上の基準を満たしている（評価の視点 3-1～3-3、基礎データ表 2～4）。

教員組織の編制にあたって、現場の一線で働く教員や不動産・税務・ヘルスケアといった領域の専門家を配置していることは特色といえる。専任教員に占める実務家教員の割合は、法令上の基準を満たしており、それぞれ実務家教員としての要件を満たしている。なお、専任教員でありながら民間企業のトップを務めている教員が複数いるものの、教授会への出席や委員会委員への就任などの実態を確認し、専任教員としての適切な職務を行っていると判断した（評価の視点 3-4～3-7、点検・評価報告書 40 頁、基礎データ表 2～4）。

兼任教員 7 名のほか、兼任教員は 40 名いるが、専任教員が授業の大多数を教えているため問題はないと判断される（評価の視点 3-10、3-11、資料 1-3「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」、資料 2-2「グローバル・ビ

ジネス研究科シラバス)。

専任教員の年齢構成については、職業経歴、国際経験等を考慮して配置している。しかし、専任教員のうち 2018 (平成 30) 年度に 60 歳代が 74%になり、多少高齢化してきていることから、70 歳定年で退職した後の教員採用について計画的に取り組むことが望まれる (評価の視点 3-12~3-14、基礎データ表 3)。

【項目 13 : 教員の募集・任免・昇格】

教員組織の編制については、学長が毎年度全学的な基本方針を定めており、その方針に基づき、教員の募集・任用・昇格を行う一方、学問体系重視型から人材養成コース重視型に舵を切ったことから、前述した 3 つの柱の人材像を育成できる教員を採用している (評価の視点 3-15、資料 3-1「明治大学教員任用規程」、資料 3-16「2018 年度教員任用計画に伴う学長方針」、資料 3-17「2018 年度教員任用計画 (グローバル・ビジネス研究科長發文書)」、点検・評価報告書 40~42 頁、実地調査プレゼンテーション)。

専任教員のうち、教授、准教授及び講師の採用にあたっては、公募を原則としている。専任教員の任用・昇格審査基準は、全学として「明治大学教員任用規程」「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」等を定めており、その他、専攻独自にも「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任准教授の教授昇格に関する内規」「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任講師の准教授昇格に関する内規」を定めている。これらの規程によれば、任用・昇格時には、研究者教員については、「業績書に記載する著書、学術論文、翻訳書等のうち、現職期間中に発表した 5 点以上 (専任講師から准教授昇格は 3 点以上) の研究業績」を審査する一方、実務家教員については、これらの業績の一部またはすべてに代えて、教育研究上の業績を審査の対象とすることができるものとしている (評価の視点 3-15、3-16、資料 3-9「グローバル・ビジネス研究科専任教員採用内規」、資料 3-11「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科専任准教授の教授昇格に関する内規」、資料 3-12「グローバル・ビジネス研究科の専任准教授の教授昇格に関する内規」、点検・評価報告書 43~47 頁)。

【項目 14 : 教育研究活動等の評価】

教育活動については、学生による授業評価アンケート、FD委員会での議論等に基づいて研究科長が評価することとなっており、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等の活動については、データベースに登録のうえ、研究科長が評価する手続となっている (評価の視点 3-17、3-18、点検・評価報告書 49 頁、基礎データ表 4、質問事項に対する回答及び分科会報告書 (案) に対する見解)。

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 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理】

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、「受験生に求められる資質」「対象とされる学生」「教育の方法」「入学試験における留意点」の4項目を掲げている。これらは入学試験要項やガイドブック等を通じて公表している。しかし、「対象とされる受験生」の具体例として挙げられている職種や資格等と、学位授与方針において掲げられている「目指すべき人物像」の整合性が明らかではない。また、「教育の方法」には、5つの専門領域に基づいた教育体制についての説明が無い（評価の視点 4-1、資料 1-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」、資料 1-3「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」）。

学生の受け入れ方針には、「入学試験における留意点」として、「入学試験は、書類審査と面接によって行われます。それに先立ち、志望動機や学習目的、必要とする専門性などを記した説明文（「入学志願書・学習計画書」）の提出が求められます」といった選抜基準と方法を記載している。その他の入学試験に関する詳細は、入学試験要項、オープンキャンパスや学外説明会を通じて社会に広く公表している（評価の視点 4-2、4-3、資料 1-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」）。

入学者選抜は年に3回（4月入学のための試験を11月及び2月、9月入学のための試験を7月）実施している。選抜は、受験者から提出された入学志願書及び学習計画書による書類審査と面接により行っている。書類審査、面接の審査員は教員3名が務めており、受験生の希望学習領域の教員が含まれるよう配慮していることは、特色といえる。なお、面接は一人10分から15分で行われ、そのことも入学試験要項に記載されている。留学生については、十分な日本語能力があるかどうかを日本語能力検定1級の有無あるいは日本留学試験の結果に基づいて判断している。障がいのある者が入学試験を受ける場合には、専門職大学院事務室に事前に申し出るよう求めており、当日は試験時間の延長や別室受験等の対応を可能としている（評価の視点 4-2～4-6、4-8、点検・評価報告書 52～54 頁、資料 1-1「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科入学試験要項」、資料 4-1「グローバル・ビジネス研究科入学試験実施体制」、資料 4-2「グローバル・ビジネス研究科入学試験面接要領」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

入学定員は80名であり、収容定員は160名である。3回の入学試験それぞれに募集定員を設定するのではなく、3回の合計の定員を80名と設定している。過去3年間の入学者は、1.19、1.29、1.14であり、概ね適正に管理されている（評価の視点 4-7、基礎データ表5）。

(2) 特 色

- 1) 入学試験の書類審査及び面接において、受験生の学習計画に即した専門分野の教員が加わっていることは、特色といえる（評価の視点 4-8）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生支援】

学生相談室にはインテーカー及び教員の他に臨床心理士、精神科医、弁護士を相談員として配置している。駿河台キャンパスの学生相談室の開室時間は、平日が 9 時 30 分～17 時 30 分、土曜日が 8 時 30 分～12 時となっており、家族や友人も同席が可能である。さらに、事前に要望を受ければ、開室時間外であっても相談を受け付けている。学生の健康管理に関しては、学内に医師が常駐する診療所を設置している。開設時間は平日が 9 時 30 分～16 時 30 分となっており、土曜日は看護師のみの対応となっている。なお、全国主要都市にある医療機関と医療契約を結び、すべての学生は最寄りの提携医療機関で医療サービスを受診することが可能である（評価の視点 5-1、資料 5-1「明治大学学生相談室案内」、資料 5-5「キャンパスハンドブック」、資料 5-18「明治大学外国人留学生のためのガイドブック」）。

ハラスメント対策としては、「明治大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」及び「キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」を設け、相談窓口としてキャンパス・ハラスメント相談室を設置している（評価の視点 5-2、資料 5-3「キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」、資料 5-4「キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン及びハラスメントのないキャンパスへ」）。

経済的支援に関しては、明治大学校友会奨学金、グローバル・ビジネス研究科給費奨学金、みずほ証券奨励賞といった制度を設けている。その他、教育訓練給付金制度の専門実践教育訓練指定講座としての認定を受けており、さらに、リバティアカデミーの語学講座を受講した学生のうち出席率が 7 割を超えた学生に対して、最大で受講料の 8 割を負担するリバティアカデミー語学講座助成制度も設けている（評価の視点 5-3、資料 5-6「奨学金情報誌 Assist」、資料 5-7「明治大学奨学金の採用等に関する基準」、資料 5-8「グローバル・ビジネス研究科奨学金取扱内規」、資料 5-10「グローバル・ビジネス研究科 みずほ証券奨励賞取り扱い要領」、資料 5-11「リバティアカデミー語学講座助成制度募集要項」、資料 5-19「明治大学奨学金規程」）。

障がいのある学生への支援体制に関しては、教務事務室に学習支援チームを設置しており、個別の対応が行える体制となっている（評価の視点 5-4、資料 5-16「障がい学生学習支援パンフレット及び明治大学教務事務室障がい学生学習支援チーム

のご案内」、資料 5-17「明治大学障がい学生学習支援チーム紹介ホームページ」。

留学生支援に関しては、国際交流ラウンジを設け学生同士の交流を図る場を提供するとともに、日本語テキストの貸出や大学の授業全般に関する相談を受け付けている。また、社会人学生が多いことから、専門職大学院事務室の開設時間を平日は 15 時～21 時、土曜日は 12 時 30 分～18 時としている（評価の視点 5-5、点検・評価報告書 57～58 頁、資料 5-18「明治大学外国人留学生のためのガイドブック」）。

学生のキャリア支援に関しては、全学として就職キャリア事務室を設置しており、学生が各種相談や情報収集を行うことが可能となっている。さらに、専攻独自にも、就職を担当する教員を教授会で指名し、外部機関との共催セミナーや教員間での情報の共有などに取り組んでいる（評価の視点 5-6、資料 5-14「明治大学就職・キャリア支援センター規程」、資料 5-15「MBS キャリアセミナー周知文」）。

在学生及び修了生による同窓会組織である「MBS ネットワーク同窓会（MBS N）」は、会員の親睦及びビジネスネットワークの拡充を目的に設立されている。教授会において同窓会組織の対応を行う MBS N 担当教員を選出し、MBS N と協働して交流会やシンポジウムなどを開催することで、修了生同士や修了生と在籍学生とのネットワークづくりを行っていることは特色といえる（評価の視点 5-7、点検・評価報告書 59 頁、資料 2-24「MBS N 同窓会ネットワーク会報」）。

(2) 特色

- 1) 「MBS ネットワーク同窓会（MBS N）」担当教員を配置し、同窓会組織とシンポジウムやイベントを共催し、修了生同士や修了生と在籍学生とのネットワークづくりを行っていることは特色といえる（評価の視点 5-7）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】

講義室 14 室（60 人収容教室 9 室、100 人収容教室 5 室）を持ち、さらに演習室（30 人収容）を 18 室備えており、すべてにおいてプレゼン機器等を有している。また、パソコン等を配置したメディア教室もあり、学内全体には無線 LAN を整備している。特に、メディア教室には、日経財務・日経マクロ等の各種データベース及び統計ソフトをインストールしており、ファイナンス領域の演習科目で利用している（評価の視点 6-1、資料 1-3「グローバル・ビジネス研究科ガイドブック」）。

学生のための共同研究室には自習机及び個人ロッカーを備えている。さらに、ディスカッションルームと共有ラウンジも有しており、学生の勉学への配慮がなされている。なお、共同研究室の利用時間は通常 7 時～23 時となっており、警備員の配置や巡回なども含め授業時間外の自主的な活動に支障のない環境を提供している。

学内にはイントラネットシステムを整備しており、授業で使用する資料のダウンロードや事務室からのお知らせなど、教務等に関するさまざまな情報のやり取りが可能となっている（評価の視点 6-2、6-4、資料 6-2「明治大学の情報サービスリーフレット」、資料 6-3「Oh-o!Meiji システム案内」）。

キャンパス内にはスロープや多目的トイレ等を設置しているほか、通学のために車を使用する場合、キャンパス内の駐車場を無償提供するなど、障がいのある学生への配慮も行われている（評価の視点 6-3、点検・評価報告書 58 頁、資料 6-1「14 号館レイアウト図」）。

教育研究に資する人的な支援体制としては、教育アシスタントを配置し、教員の授業準備の支援を行っている（評価の視点 6-5、点検・評価報告書 66 頁）。

【項目 18：図書資料等の整備】

大学として中央図書館、生田図書館、和泉図書館を有しており、当該専攻においては、駿河台キャンパスに付随する中央図書館の利用が主となっている。経営系分野の図書については、研究科に割り当てられる図書購入予算から購入している（評価の視点 6-7、点検・評価報告書 64～65 頁）。

中央図書館は、平日 8 時 30 分～22 時、土曜日 8 時 30 分～19 時、日曜日・祝日 10 時～17 時の時間帯に開館しており、全館を通じての貸出可能図書は最大 30 冊、貸出期間は 1 ヶ月となっていることから、学生や教員に配慮したものといえる。シラバスに掲載されている教科書や参考図書は、すべて図書館のシラバスコーナーに配置され、館外貸出も可能となっている。さらに、図書館には、利用をサポートするレファレンスカウンターを配置している。なお、修了生が作成した修士論文のうち成績優秀な論文については、CD-ROMにまとめ、専門職大学院事務室で貸し出している（評価の視点 6-8、6-9、資料 6-4「明治大学図書館利用案内」、資料 6-5「明治大学図書館ホームページ」、資料 6-6「明治大学図書館利用規程」）。

【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

専任教員の授業担当時間については、極めて多いわけではないが、高度な専門職の養成を行うための授業を前提とし、かつ一部の科目については英語によるものもあることから、授業準備については十分な配慮が求められる（評価の視点 6-10、資料 2-2「明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科シラバス」、資料 2-3「グローバル・ビジネス研究科時間割」、資料 2-25「ガバナンス研究科授業時間割」、基礎データ）。

教員のための研究環境としては、すべての専任教員（特任教員含む）に個室の研究室を提供し、さらに共同研究室も整備している。さらに、個人研究費、共同研究費、学会出張費の支給や、在外研究制度や特別研究制度などの機会も設けている（評

価の視点 6-11、6-12、資料 2-19「明治大学在外研究員規程」、資料 2-20「明治大学特別研究員規程」、資料 6-7「明治大学における研究費等に関する使用マニュアル」、資料 6-8「教員ハンドブック」)。

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 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

専門職大学院長、教務主任（専門職大学院の教務を司る）、ガバナンス研究科長、グローバル・ビジネス研究科長、会計専門職研究科長、法務研究科長、各研究科の専攻主任及び各研究科から選出された各 1 名によって構成される「専門職大学院委員会」のもとに、研究科ごとに教授会が設置されており、この教授会が、当該専攻の管理運営を行う固有の組織となっている。これらの体制については専門職大学院学則に規定している。

教授会の職務としては、1) 教育及び研究に関する事項、2) 教育課程の編成、変更及び実施に関する事項、3) 入学、留学、休学、復学、退学、再入学及び修了等に関する事項、4) 試験に関する事項、5) 学生の育英・奨学及び賞罰に関する事項、6) 学位授与に関する事項、7) 教員の推薦、進退及び兼職に関する事項、8) 研究科長候補者の推薦に関する事項、9) 特別研究者及び在外研究員の推薦に関する事項、10) 研究科教授会の運営に関する事項、11) その他研究科に関する事項の 11 点が規定されている（評価の視点 7-1、7-2、点検・評価報告書 68 頁、資料 2-4「明治大学専門職大学院学則」）。

専門職大学院学則によって、研究科長の任期は 2 年と定められている。研究科長の選出は教授会による推薦となり、教授会構成員の専任教員による互選としている（評価の視点 7-3、資料 7-3「明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科教授会における研究科長候補者選考内規」）。

企業、その他外部機関との連携等については、民間企業との間で企業金融に関する教育と研究の振興に直接又は間接的に寄与することを目的とした覚書を交わしている。当該企業からの寄附金は、「人事の定量分析論」といった寄附講座の運営や、ファミリービジネス及びスタートアップビジネスの「クラスター懇談会」の開催に生かされている。なお、寄附金の使途についても覚書を作成しており、使途に関する報告書を当該寄付を行った企業に提出している（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 70 頁、資料 7-4「指定寄付金各社（合計 7 社）との覚書」）。

関係する学部・研究科との連携については、ガバナンス研究科、会計専門職研究科、商学研究科、経営学研究科、理工学研究科等の教員が当該専攻の授業を担当する一方、当該専攻の専任教員も、兼任教員として他の研究科の授業を担当している。なお、専任教員の中には、これらの研究科の博士後期課程において、学生の研究指

導を行っている者もいる。さらに、他研究科との共同研究や共同勉強会等も実施している（評価の視点 7-5、点検・評価報告書 70～72 頁）。

【項目 21：事務組織】

事務組織としては、専門職大学院事務室を設置しており、人員は事務長 1 名、専任職員 4 名及び嘱託職員 2 名の計 7 名である。加えて、他研究科との兼務ではあるが国際関係担当の特別嘱託職員を 1 名配置している。なお、講師控室には嘱託職員 2 名、共同研究室に嘱託職員 2 名を配置している。

大学全体の事務の情報共有及び連携等は、教務事務部事務長会及び教務事務連絡会において図られている。これらの体制のもとで、専任職員は、各専門職大学院の教務、予算、人事、調査統計、経理処理、調達、国内外認証等のすべてを担うだけでなく、学生、修了生、志願者といった学内外すべての関係者の対応も行っている。さらに、教員の海外出張に同行することもあり、情報収集やネットワーク構築といったグローバル戦略でも重要な役割を果たしている。他の専門職大学院の事務も担いつつ、当該専攻の事務も行うというのは多大な負担があることが予想され、事務を担う組織の拡充を検討することが望まれる（評価の視点 7-6～7-8、資料 7-1「事務組織規程及び事務組織図」、点検・評価報告書 73～74 頁）。

(2) 検討課題

- 1) 専門職大学院事務室は、4つの専門職大学院の事務のすべてを担っており、多大な負担があることが予想されることから、事務組織の拡充を検討することが望まれる（評価の視点 7-6）。

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 22：自己点検・評価】

自己点検・評価は、「明治大学グローバル・ビジネス研究科自己点検・評価委員会」を主体として毎年実施しており、その結果は、全学の「自己点検・評価委員会」に提出している。「明治大学グローバル・ビジネス研究科自己点検・評価委員会」は、研究科執行部 3 名、カリキュラム委員長をはじめ、合計 7 名の専任教員によって構成されている。しかし、当該委員会の内規では、この委員会の委員構成について「本委員会の委員は、教授会で選出される。委員の数は若干名とする」という定めがあるのみである。

具体的な自己点検・評価は、次のとおり行われている。まず、春学期の開始時に、前年度の授業評価アンケート等を基に当年度の目標設定を行い、7月と翌年1月に実施される授業評価アンケートの結果等を踏まえて、1年間の自己点検・評価の結

果を自己点検評価報告書として、とりまとめている。自己点検・評価の結果を受けた改善方策は、FD委員会やカリキュラム委員会で議論し、さらに、アドバイザーボードやMBSN懇談会、学生ヒアリングも行い、改善・向上につなげている。認証評価機関等からの指摘事項についても、毎年自己点検評価報告書において改善状況を点検している（評価の視点 8-1～8-5、点検・評価報告書 75～76 頁、資料 8-1「明治大学自己点検・評価規程」、資料 8-2「グローバル・ビジネス研究科自己点検評価委員会内規」）。

【項目 23：情報公開】

組織運営と諸活動の状況や認証評価・国際認証の結果については、ホームページを通じて学内外に広く公表している。ただし、大学ホームページの中には、当該専攻の最新のホームページがある一方で、2014（平成 26）年 9 月の情報が掲載されているページも依然として残っていることから、学生や関係者の誤解を招かないよう、改善が望まれる（評価の視点 8-7、8-8、点検・評価報告書 78～79 頁、資料 8-8「グローバル・ビジネス研究科大学基準協会認証評価「適合」認定について」）。

自己点検・評価の結果については、大学全体の自己点検評価報告書及び専攻単位の自己点検評価報告書をそれぞれホームページに掲載している（評価の視点 8-6、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

（2）検討課題

- 1) 大学ホームページの中に、研究科としての最新のホームページがある一方で、2014（平成 26）年 9 月時点の情報が掲載されているページが依然として残っていることから、学生や関係者の誤解を招かないよう改善が望まれる（評価の視点 8-8）。

以 上