

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、貴大学大学院経営管理研究科経営管理専攻（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

貴大学大学院経営管理研究科経営管理専攻（以下、貴専攻）は、「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」という教学理念の下、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナルの養成」を人材養成の基本目標として設定し、さらに具体的な人材養成目標として、「企業経営コース」については、①「新しい市場や顧客の創造に貢献できる戦略眼を有するリーダー人材」、②「ベンチャーや組織変革を担うアントレプレナー人材」、③「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材」の3つを掲げ、「企業会計コース」については、①「経営トップを補佐し企業価値の向上に資するCFO人材」、②「公認会計士として高度な倫理観と実践スキルを有し、監査法人や企業経理部門等で活躍する高度専門職業人」の2つを掲げている。このように、1つの専攻において「企業経営分野」および「企業会計分野」の教育を展開し、この相乗効果をもって「会計のわかる」経営管理人材および「経営のわかる」会計分野の専門職業人を育成するという取組みは、日本の経営系専門職大学院では一般的ではなく、今後の日本のビジネススクールの一方向を示すものとして評価できる。

また、教育の仕組みとして、実務（プラクティス）と理論（アカデミック）を融合した独自の「プラカデミック・アプローチ」と称するアプローチの下、「高度な戦略眼と実践スキルの修得」という教育目標の達成に向け、現在進行形の経営諸問題に触れ、これに対して創造的な議論や問題解決に取り組む機会を提供しており、その取組みの趣旨・内容は、貴専攻固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なスローガンとなっている。さらに、消費財メーカーからリニューアル課題を受託した特定商品について、当該メーカーから最新の市場調査資料の開示を受けたうえ、革新商品の提案を受講生が競い合うという内容の「マーケティング特殊講義『ビジネスプランコンテスト』」など特色ある取組みも行われており、一定の効果を上げている点は評価できる。

しかし、貴専攻の点検・評価については、深刻な問題が存することを指摘しなくてはならない。

まず、今回の認証評価の申請にあたって、貴専攻が本協会に提出した自己点検・評価報告書においては、記述の齟齬・誤記が全体にわたって散見され、学外の第三者が読まして、貴専攻の全体像を把握するには、きわめて不十分な内容であった。これは換言すれば、貴専攻自身が適切に自己の現状を把握できていないということであり、自己点検・評価の組織体制が整備されていない、または、仮に整備されていると判断をしたとしても、適切に点検・評価が実施されていないとの評価を免れない。そして、このような状況に鑑みれば、自己点検・評価の結果に基づいた教育研究活動の改善・向上についても、それが適切になされているということとはできない。点検・評価とは別に、開設5年間の総括は行われているものの、そこでも単なる現状把握と課題認識に留まっており、中長期のビジョン・戦略・アクションプランが明確に策定されているとは判断できない。今後は、自己点検・評価の体制を整備するとともに、そこから導き出された結果に基づき、適切な中長期のビジョン・戦略・アクションプランを策定することが強く求められる。

また、自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制として、「講義アンケート」、「FD委員会」、「執行部での議論」および「教授会での議論」を挙げているが、このうち最も基礎的な情報となるのが「講義アンケート」の結果である。貴専攻では、「講義アンケート」をさまざまな場面で活用しているとされるが、「講義アンケート」の設問は、全10項目であり、質問の内容が限定され、かつ、7段階評価の選択回答であるため、これをもって教育研究活動全般に関する情報を十分に得られているとは判断できない。よって、点検・評価のための組織体制について全面的に見直しを行い、また、評価項目および方法についても検討を重ねることが強く求められる。

この点に関連して、貴専攻の管理運営の支援機能を果たす事務組織については、安定的な体制が構築されておらず、業務内容の適切な引継ぎがなされていないため、多方面にわたって教学事項の円滑な運営が困難な状況も見受けられる。よって、貴専攻が経営系専門職大学院として運営するために必要な事務組織を適切に整備し、管理運営体制の強化を一層図る必要があるが、そのためには全学的な理解および支援についても期待するところである。

なお、貴専攻の教学理念および人材養成の目標を達成するために、以下の問題についても、鋭意改善に取り組まれない。

第1に、前述の「プラカデミック・アプローチ」については、現段階では教育上のスローガンに留まっており、実際に「プラクティス」と「アカデミック」の適切な融合が教育現場で実現しているとは認められず、スローガンの体現へ向けた改善が求められる。例えば、理論的アプローチに基づいて授業展開を行う「基礎科目群」および「基幹科目群」は主に研究者教員が担い、実践的応用的アプローチから多彩な授業を行う「プログラム科目群」は実務家教員が担っているとしているが、実際には、「基幹科目群」の1/3以上を実務家教員が担当している。これでは貴専攻の使命・目的および教育目標に即して適切に専任教員が配置されているとはいいがたく、改善へ向けての努力が必要であ

る。しかも、アカデミック教員に比して実務家教員比率が非常に高くなっている現状は、「プラカデミック・アプローチ」が真に有効に機能しているか、疑念を感じさせるものとなっている。

第2に、教育研究環境に関しても、一部のプログラムについては、サテライト・キャンパスである「アカデメイア@大阪」だけで学修が完結することとなっており、この点に鑑みれば、「アカデメイア@大阪」のラウンジや図書室、自習スペースなどの施設・設備は十分であるとはいえない。「アカデメイア@大阪」におけるこれら教育研究環境をより整備する、または、サテライト・キャンパスのみで学修が完結している学生についてもメインキャンパスである朱雀キャンパスで定期的に学修するような履修体系に変更するなど、教育研究環境の改善へ向けた努力が必要である。

1 専攻内で「会計のわかる」経営管理人材および「経営のわかる」会計分野の専門職業人を育成しようとする野心的な目標を掲げ、その目標の達成へ向け、独自の「プラカデミック・アプローチ」により接近しようとする貴専攻に対しての社会からの期待は高いはずである。今後は、社会からの期待に応えうるよう、適切に自己点検・評価が行われる組織体制および仕組みを整備し、かつ、管理運営体制も適切に構築することによって、教職員が一丸となって教育研究活動の改善・向上へ向けて真摯に取り組むことを通じ、貴専攻がさらに発展・充実していくことを期待したい。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言

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】

貴専攻は、「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」という「教学理念」の下、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナルの養成」を「人材養成の基本目標」として設定している。また、これを受けて、より具体的な「人材養成の目標」として、「企業経営コース」については、①「新しい市場や顧客の創造に貢献できる戦略眼を有するリーダー人材」、②「ベンチャーや組織変革を担いうるアントレプレナー人材」、③「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材」の3つを掲げ、「企業会計コース」については、①「経営トップを補佐し企業価値の向上に資するCFO人材」、②「公認会計士として高度な倫理観と実践スキルを有し、監査法人や企業経理部門等で活躍する高度専門職業人」の2つを掲げている。

これらは、専門職大学院設置基準第2条の「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こと」に適ったものであり、専門職学位課程制度の目的に適ったものであると認められる。

しかし、点検・評価報告書では、『「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」を教学

理念として、ビジネス機会を機敏に見つけると同時に、新たなビジネスモデルの提案・活用に資する」人材の輩出を「使命・目的」と記しているが、「立命館大学専門職大学院学則」第2条では「専門職大学院の目的」として「立命館建学の精神および教学理念に則り、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培うことを目的とする」と規定され、他方、同第34条は「経営管理研究科の目的」として「立命館建学の精神および教学理念に則り、高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナルを養成し、社会の発展と文化の進展に寄与することを目的とする」と規定されており、これらの整合性がとられていない。特に、貴大学の建学の精神である「自由と清新」および教学理念である「平和と民主主義」と、貴研究科の「教学理念」である「ビジネスの発見と創造」との関係が不明確であり、この点については検討・整理が望まれる。

また、点検・評価報告書、ホームページ、「立命館大学大学院経営管理研究科設置申請書」等の間でも、「人材養成の目標」の説明に齟齬が見られ、「理念」、「使命」、「目的」、「目標」といった用語について、統一的な使用がなされていない箇所も散見され、分かりにくい部分があることは否めない。よって、使命・目的および教育目標が明確に設定されているとはいいがたく、各所の表現も含め、改善が望まれる。

さらに、貴大学の既存の関連研究科（経営学研究科、国際関係研究科、テクノロジー・マネジメント研究科）および立命館アジア太平洋大学大学院経営管理研究科との関係については、「立命館大学大学院経営管理研究科設置申請書」において、「経営管理研究科設置にともなう経営学研究科の改革内容」に関する記述があるのみで、他の研究科との差別化については明らかでない。他方、経営学研究科のホームページの「研究科概要」では、「21世紀の新しいビジネスの発見と創造が求められています」という見出しの下、「新事業の創造を担うアントレプレナーシップを持ったビジネス・リーダーが求められています」という記述も見られ、貴専攻の「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」という「教学理念」との区別がつきにくく、入学志願者を混乱させるおそれがあり、改善が望まれる。

貴専攻では、5つの「人材養成の目標」（上記「企業経営コース」①②③および「企業会計コース」①②）に沿って5つのプログラムが設定されている。設定されているプログラムは、（1）創造人材プログラム、（2）マーケティング・プログラム、（3）国際経営プログラム、（4）アカウンティング・プログラム、（5）アカウンティング&ファイナンス・プログラムであり、「企業経営コース」の「人材養成の目標」①②にプログラム（1）（2）、「企業経営コース」の「人材養成の目標」③にプログラム（3）、「企業会計コース」の「人材養成目標①」にプログラム（5）、「企業会計コース」の「人材養成の目標」②にプログラム（4）が、それぞれ対応している。これらの5つの「人材養成の目標」は、個別には専門職大学院の「人材養成の目的」として適切と認められるが、貴専攻の入学定員（100名）から見て、多様に過ぎるきらいがあり、コースとの整合性も含めて、再検

討が望まれる。

貴専攻の使命・目的および教育目標に関しては、以上の諸点に問題が見られるが、1つの専攻において、「企業経営分野」および「企業会計分野」の教育を展開し、この相乗効果をもって、「会計のわかる」経営管理人材および「経営のわかる」会計分野の専門職業人を育成するという取組みは特徴的な点といえることができる。このような取組みは日本の経営系専門職大学院では一般的ではなく、今後の日本のビジネススクールの一方向を示すものとして評価できるものである。

職業的倫理の涵養について、「立命館大学大学院経営管理研究科設置申請書」の「設置の趣旨及び必要性」((2)教育上の理念目的、(4)人材養成の目標等)において、「企業会計コース」に関しては、「高度な倫理観を有し企業価値を高める財務・会計専門人材の養成を目指す」としており、使命・目的および教育目標の中に適切に盛り込まれていることが確認できるが、「企業経営コース」に関しては、この点についての言及がなされておらず、適切に盛り込まれているとは判断できないため、改善が求められる。

貴専攻では、「日本のビジネス社会は、グローバル化と技術イノベーションの進展によって、1990年代以降、大きく変貌を遂げてきた。この潮流は今後とも進展し続けることが予想されており、ビジネス社会で活躍が期待される人材像も変化してきている」という認識の下、「企業経営コース」については、上記のビジネス社会で活躍しうる専門的経営管理人材、また、「企業会計コース」については、企業経営における会計情報の戦略的視点からの活用の重視、会計基準や監査基準の国際的な標準化の進展などに対応できる会計分野の高度専門職業人がそれぞれ求められているとし、これらを「人材養成の目標」としたとされる。これら両コースの「人材養成の目標」については、現在および想定される将来の経営人材ニーズに適合したものである。

貴専攻では、「企業経営コース」の「人材養成の目標」として、「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材の養成」を掲げ、「企業会計コース」の「人材養成の目標」において、「企業活動のグローバル化、会計制度・基準の国際標準化、内部監査をはじめとする監査領域の拡大などに対応できる人材の養成を行う」としており、これらの中で、経営のプロフェッショナルとして、国内外において高度専門職業人の養成が明確な形で謳われていると認められる。

貴専攻の「教学理念」および「人材養成の目標」を実現するための中長期のビジョン・戦略・アクションプランについては、点検・評価報告書によれば、自己点検・評価および5年ごとの第三者評価による改善・改革課題の明確化を基にカリキュラム改革を行うこととされ、開設から5年間の総括もなされ、課題および展望について文書にまとめられている。しかしながら、後述のとおり、実際は自己点検・評価を行う体制が整備され、適切に機能しているとはいえず、5年間の総括においても現状の把握と課題認識に留まっており、中長期のビジョン・戦略・アクションプランが明確に策定されているとは判断できない。今後は、自己点検・評価の結果等に基づき、適切な中長期のビジョン・戦

略・アクションプランを策定することが求められる。

【使命・目的および教育目標の周知】

貴専攻では、「教学理念」、「人材養成の目標」などについて、ホームページ、パンフレットなどを通じて、社会一般に広く明らかにしているとされる。また、教職員、学生等の学内の構成員に対しても、ホームページやパンフレットへの記載をはじめ、「立命館大学専門職大学院学則」に「専門職大学院の目的」および「経営管理研究科の目的」を規定し、「経営管理研究科履修要項」にも記載することによって、周知を図っているとされる。

しかし、「2009 年度版パンフレット」においては、貴専攻の「教学理念」および「人材養成の目標」が明確に示されておらず、「2010 年度版パンフレット」においては、「入学者の受入方針（アドミッション・ポリシー）」として「養成する人材」が示されたが、依然として「教学理念」については記載が見られない。また、ホームページにおいては「経営大学院の使命」として、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェSSIONALの養成」と記載している一方で、「基本目標」としても「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェSSIONALの養成」との記載がなされている。さらに、ホームページの「ご挨拶」においては、「立命館大学経営大学院は、高度職業人を養成し『学び続ける人』を世に輩出することを目的としています」という記載も見られるが、これは点検・評価報告書において「使命・目的」とされている内容とも、「立命館大学専門職大学院学則」第2条および第34条に規定されている「目的」とも異なる。これらのことから、各種の使命・目的および教育目標に関する記述の内容および文言の統一を図り、情報の受益者が適切に貴専攻の「教学理念」、「人材養成の目標」などを理解できるよう、改善を図る必要がある。

新任教員へのガイダンスならびに学生に対する入学ガイダンスおよび履修ガイダンスにおいて、使命・目的および教育目標が説明され、また、年間30回に及ぶ入試説明会が開催され、輩出する人材像および教育目標について丁寧に説明されているとされる。ただし、これらの取組みは、特別な努力と工夫とまではいえないため、今後は、上記の課題を克服したうえで、さらなる使命・目的および教育目標の周知に関する工夫が望まれる。

【使命・目的および教育目標の検証と改善】

全学レベルにおいて、恒常的な自己点検・評価を実施しており、また、貴専攻においても、研究科長および副研究科長を中心とする「自己点検評価推進委員会」を設置し、教育目標の検証および教育の内容、改善を図るための組織的かつ継続的な研修および研究を実施していることから、教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているとされる。ただし、自己点検・評価の実施については、「8 点検・評価」

の大項目においても指摘しているとおりに、深刻な問題が見られ、使命・目的および教育目標の検証が適切に行われているとは判断できず、改善が求められる。また、上記の検証プロセスにおいては、アドバイザー・コミッティのような外部諮問機関が設けられておらず、今後は修了生や企業等、外部の意見・評価も検証プロセスに取り入れることが望まれる。

貴専攻においては、教育目標の検証の取組みを組織的・恒常的に行うようシステム化し、検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが整備されており、具体的には、「講義アンケート」、「FD委員会」、「執行部での議論」および「教授会での議論」という基本的なサイクルに加えて、「学生自治組織」との懇談会を実施し、教育目標の検証と改善が図られているとされる。また、中長期ビジョン・戦略・アクションプランについては、自己点検・評価および5年ごとの第三者評価による改善・改革課題の明確化に基づいてカリキュラム改革を行うことが定められているとされる。

しかし、これらをもって、教育目標の検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備・運用されているとは判断できない。第1に、自己点検・評価を実施する体制が整備され、適切に実施されているとはいえず、教育目標の検証の前提条件が成立していない。第2に、システムの1つとして、「講義アンケート」の利用が挙げられているが、当該アンケートの質問項目からしても、この方法によって、こと「使命・目的および教育目標」にまで遡り、「検証結果を改革・改善に繋げる仕組み」が十分整備され、かつ、運用されているということとはできない。よって、今後は、教育目標の検証結果を具体的な改革・改善へ繋げるための制度や仕組みを適切に整備することが必要である。

<提 言>

- 一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 点検・評価報告書、ホームページ、パンフレット「立命館大学大学院経営管理研究科設置申請書」など、各種の資料の間で、「教学理念」および「人材養成の目標」の説明に齟齬が見られるうえ、「理念」、「使命」、「目的」、「目標」といった用語について、統一的な使用がなされていない箇所も散見され、分かりにくい部分が否めない。よって、使命・目的および教育目標が明確に設定されているとはいいがたく、また、社会に対して、適切な形で明らかにされているともいえないため、各所の内容の統一化を図り、情報の受益者が適切に貴専攻の「教学理念」、「人材養成の目標」などを理解できるよう、改善することが求められる。
- 2) 貴専攻の5つの「人材養成の目標」は、個別には専門職大学院の人材養成の

目的として適切と認められるが、貴専攻の入学定員から見て、多様に過ぎるくらいがある。よって、「人材養成の目標」とコースとの整合性も含めて、再検討が望まれる。

- 3) 「企業経営コース」については、職業的倫理の涵養について、使命・目的および教育目標の中に明示的に盛り込まれていない。コースの特徴を踏まえただうえで、適切に職業的倫理の涵養について、使命・目的および教育目標に盛り込むことが必要である。
- 4) 点検・評価報告書によれば、中長期のビジョン・戦略・アクションプランについて、自己点検・評価および5年ごとの第三者評価による改善・改革課題の明確化を基にカリキュラム改革を行うこととされ、開設から5年間の総括もなされ、課題および展望について文書にまとめられているが、実際は自己点検・評価を行う体制が整備され、適切に機能しているとはいえ、5年間の総括においても現状の把握と課題認識に留まっており、中長期のビジョン・戦略・アクションプランが明確に策定されているとは判断できないため、今後は、自己点検・評価の結果等に基づき、適切な中長期のビジョン・戦略・アクションプランを策定することが望まれる。
- 5) 教育目標の検証と改善に関して、今後は、修了生、企業等の外部の意見・評価も検証プロセスに取り入れることが望まれる。また、教育目標の検証結果を改革・改善に繋げる仕組みに関しては、その前提となる自己点検・評価を行う体制が整備され、適切に実施されているとはいえ、「講義アンケート」の利用についても、「使命・目的および教育目標」にまで遡ることができるとは判断できず、「検証結果を改革・改善に繋げる仕組み」が十分整備され、かつ、運用されているということとはできないため、今後は、教育目標の検証結果を具体的な改革・改善へ繋げるための制度や仕組みを適切に整備することが必要である。

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】

貴専攻では、「企業経営コース」の教育課程を修了した者には「経営修士（専門職）」の学位、「企業会計コース」の教育課程を修了した者には「会計修士（専門職）」の学位をそれぞれ授与することとしている。これらの学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容に合致する適切な名称であると認められる。なお、両コースともに英語の学位名称は、MBA（Master of Business Administration）である。

学位授与に関わる基準、審査手続等については、「立命館大学専門職大学院学則」、「立命館大学大学院経営管理研究科履修規程」および「立命館学位規程」に規定するとともに、「経営管理研究科履修要項」に明記し、入学時および履修登録時に学生に周知していることから、明文化され、かつ、学生に周知されているものと判断する。

また、貴専攻においては、経営者・経営企画者等のハイクオリティな人材をはじめ、官公庁勤務者、日本とアジアの架け橋的な起業を果たす者など、多数の有為な人材を世に送り出し続けていること、博士後期課程への進学者を排出していることから、授与する学位の水準は経営系分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているとしている。ただし、そのことを企業経営者、修了生等により直接的・体系的に確認する努力はなされておらず、今後は、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか否かについて、体系的に点検する仕組みを整備することが望まれる。

【課程の修了等】

課程の修了認定に必要な在学期間については、「立命館大学専門職大学院学則」第6条第1項に「専門職学位課程の標準修業年限は、2年とする」と規定し、また、同第6条第2項に、1年以上2年未満の期間で修了する場合の特例措置を規定している。学位課程の修了要件については、「立命館大学大学院経営管理研究科履修規程」第2条第3項および第4項に、「企業経営コース」および「企業会計コース」それぞれについて「50単位以上を修得しなければならない」と明記するとともに、両コースの課程修了に必要なとされる履修単位の詳細について規定がなされており、学生の履修の負担が過重にならないように、同第2条第2項に「履修科目として登録することができる単位数は、36単位を上限とする」と規定している。これらのことから、課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数は、法令上の規定や貴専攻の目的に対して適切に設定されており、また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているものと認められる。

また、「立命館大学大学院経営管理研究科履修規程」第2条に履修方法として、修了要件および各科目群における必要単位数について明記するとともに、「経営管理研究科履修

要項」に履修方法に関する内容を記載しており、これらの基準・方法については、入学ガイダンス、履修ガイダンス、ホームページへの掲載などによって学生に周知していることから、学生に適切に周知されている。

しかし、貴専攻では、「課題研究論文」を唯一の必修科目とし、課程修了の要件としているが、その性格・位置づけは明確でなく、また、評価の基準も一様でないため、改善が望まれる。

在学期間の短縮について、1年間での修了を希望する者については、入学試験の応募時点で申請を行わせ、面接試験において十分な評価を行い、それを基に教授会において入学試験合否判定の審議・判定を行っている。また、早期履修制度により入学前に履修した貴専攻の科目または「入学試験合否判定会議」（教授会）において単位認定を判断した貴大学の他研究科の履修科目については、単位認定を行うこととしている。これらのことから、在学期間の短縮を行う場合には、法令上の規定に沿った手続が設定され、かつ、経営系専門職大学院の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされていると認められる。

また、この在学期間の短縮については、「立命館大学大学院専門職大学院学則」第6条に規定がなされていること、在学期間の短縮に関する手続については、入学試験の応募時点で申請を行わせ、入学試験合否判定会議（教授会）において審議・判定を行っていること、入学前に早期履修制度により履修した貴専攻の科目または貴大学の他研究科での履修科目については単位認定を行うこととしていることから、在学期間の短縮の基準および方法が学生に対して学則等を通じて明示されており、また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われていると認められる。なお、貴専攻においては、これまでに1年間で修了した事例は3件あるが、単位認定のみにより在学期間を短縮した事例はない。

課程の修了認定ならびに在学期間の短縮の基準および方法については、教授会の審議を経て決定していることから、その適切性を検証する仕組みが設定されていると判断できる。

【教育課程の編成】

貴専攻では、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナルの養成」という人材養成の基本目標を踏まえ、「企業経営コース」では、「ビジネスを創造し革新するグローバル経営人材の養成」を目指しており、「企業会計コース」では、「高度な倫理観を有し企業価値を高める財務・会計専門人材の養成」を目指していることから、2コースが両翼として専門性を発揮しつつ、科目の相互履修を可能にするなどの連携を図ることにより、専門性と幅広い視野・知識を修得できるようにカリキュラムを編成している。具体的には、「企業経営コース」は「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」および「国際経営プログラム」の3つのプログラムを設け、「企業会計コース」

は「ファイナンス&アカウンティング・プログラム」および「アカウンティング・プログラム」の2つのプログラムを設定しており、このプログラムに沿って、各種の科目を配置している。これらのことから、専門職学位課程制度の目的ならびに貴専攻固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目がおおむね設定されている。

貴専攻のカリキュラムは、効率的・効果的な学修ができるよう、また、専門性と幅広い知識をバランスよく修得できるよう配慮し、体系的に編成されている。具体的には、経営系分野の特性に応じた基本的な科目である「基礎科目群」、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である「基幹科目群」、専門的力量を形成し、先端知識を学ぶ科目である「プログラム科目群」、実践的な力量を形成する科目である「課題研究・実務実習科目群」（課題研究・インターンシップ・フィールドワーク）に分類したうえで、授業科目を各科目群に配置し、体系的に教育課程を編成しているとされる。

しかし、上記の目的に即して、「基礎科目群」および「基幹科目群」は、理論的アプローチに基づいて授業展開を行うことから、研究者教員が担当し、「プログラム科目群」は、実践的・応用的アプローチから多彩な授業を行うため、実務家教員が担当するということとなっているものの、実際は、「基幹科目群」の1/3以上を実務家教員が担当するなど、実質面において、その編成が適切になされているとは判断できない。貴専攻は、理論と実務の融合を謳った「プラカデミック・アプローチ」を掲げているが、実際の教育課程においては、これとの相当な隔たりが見られるため、改善が求められる。

また、上記のとおり、「プラカデミック・アプローチ」を重視した教育を行っており、高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成するため、それぞれの科目において可能な限り、ビジネス活動における倫理観を醸成する目的で問題事例を取り上げていることから、教育課程が経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を習得させるとともに、高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から編成されているとしている。具体的には、「企業経営コース」では、「CSR（企業の社会的責任）」を開講しており、「企業会計コース」では、「会計職業倫理」を開講するとともに、企業活動のグローバル化や会計制度・基準の国際標準化について重点的に取り上げているとのことである。

しかし、「企業経営コース」の「CSR（企業の社会的責任）」については、講義内容からして、これのみをもって高い倫理観を持った人材の養成が可能であるとは判断できない。また、上記の「CSR（企業の社会的責任）」および「企業会計コース」の「会計職業倫理」については、いずれも「プログラム科目群」に配置され、必修化されているわけではない。よって、倫理観を涵養する科目の充実を図る必要がある。

貴専攻では、経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの教育課程において適切に「プログラム科目」を配置し教育課程を編成している。

具体的には、ビジネス分野について、経営戦略に関する「競争戦略」、「経営政策」、「特

殊講義『戦略経営の実践』、「市場戦略」、「人材戦略」、「ネゴシエーションとプレゼンテーション」等、組織行動に関する「組織と個人」、「人的資源管理」、「人材戦略」、「キャリア開発」、「コーチング」等、ファイナンスに関する「ファイナンス」、「企業ファイナンス」、「経営財務」、「株式投資戦略」、「債券投資戦略」等、技術・生産管理に関する「技術経営管理」等を配置し、会計分野については、財務会計に関する「上級簿記」、「財務諸表Ⅰ」、「財務諸表Ⅱ」、「会計基準Ⅰ」、「会計基準Ⅱ」、「財務会計」、「財務会計ケーススタディ」、「国際会計」、「金融商品会計」等、管理会計に関する「原価計算Ⅰ」、「原価計算Ⅱ」、「管理会計」、「意思決定会計」、「管理会計ケーススタディ」等、監査に関する「監査論」、「会計職業倫理」、「監査基準」、「内部監査論」、「監査論ケーススタディ」等を配置しており、これらはおおむね適切である。ただし、情報関連の科目が設けられておらず、「グローバル化したビジネス社会への対応」、「創造人材」の育成、「情報技術への対応力」を掲げる貴専攻の「人材養成の目標」に鑑みれば、情報関連は不可欠な要素の1つであり、設置の検討が望まれる。

貴専攻においては、設置認可申請にあたって、企業に対するヒアリングなどを基に、学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等を把握したうえで、教育課程の編成に配慮したとしているが、それ以降は企業に対する体系的なヒアリング等を行われておらず、設置認可申請時のヒアリングのみをもって、既存の教育課程全体を適切であると判断するに十分なレベルであるとは認められない。近年のビジネス環境は加速度的に変化が激しくなっており、学生の多様なニーズや社会からの要請等を定期的かつ直接的に把握する仕組みを構築する必要がある。

【系統的・段階的履修】

貴専攻では、各学年において十分な予習・復習を行い授業に臨むことができるように、「立命館大学大学院経営管理研究科履修規程」第2条第2項に「履修科目として登録することができる単位数は、36単位を上限とする」と規定していることから、学生が1年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されていることが認められる。

開講科目については、配当年次を規定していないが、これは、1年修了を可能とするための配慮であり、通常の2年修了の学生に対しては、系統的・段階的履修を指導するとともに、系統的履修が必要な科目群においては、当該科目履修の前提となる科目の開講期を前に配置するなど系統的履修を可能とする配慮を行っていることから、教育課程の編成において学生の履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているとしている。

しかし、系統的・段階的な履修への配慮については、履修ガイダンスやアカデミック・アドバイザー（AA）の履修指導を通じて行われているとされるが、具体的な履修指導に関する指針がなく、シラバスに履修を前提とした科目を記載しているものが少ないうえ、「基礎科目群」および「基幹科目群」については、「企業経営コース」では「12単位

以上、「企業会計コース」では「8単位以上」とあるのみで、必修科目指定がなく、戦略、マーケティング、ファイナンス、アカウンティング、組織といったMBAのコア科目中のコアとされる科目を履修することなく、統計学、経済学、経営史、簿記、企業分析などの科目で済ませて課程を修了することができる。これらの点からすれば、系統的・段階的な履修が行われているとはいいがたく、改善が強く求められる。

授業科目の単位設定にあたっては、その特徴を踏まえ、内容および履修形態を勘案して、適切な単位数を設定している。具体的には、大学設置基準第21条、第22条および第23条に照らし、2単位の講義科目については、90分の授業を2時間と見なし、15回以上行うこととし、また、2単位の実習科目については、90分の実習を2時間と見なし、30回以上の実習を行うこととしている。また、休講があった場合には補講を必ず行うこととされており、適切な単位が設定されていると判断される。

【理論教育と実務教育の架橋】

貴専攻は、カリキュラム編成において、「基礎科目群」および「基幹科目群」で理論教育を行い、それらを踏まえたうえで、「プログラム科目群」により実践・応用力を養うという「プラカデミック・アプローチ」をとっているとされる。また、開講時期の設定や履修指導によって、理論教育と実務教育の効果的な履修を可能にしていることから、理論教育と実務教育の架橋を図るためにカリキュラム編成、授業の内容、履修方法等に工夫がなされているとされる。

しかしながら、現実には、「プラカデミック・アプローチ」は、教育上のスローガンに留まっており、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合が、教育現場で実現しているとは認められない。貴専攻では、上記のとおり、「基礎科目群」、「基幹科目群」および「プログラム科目群」という3つの科目群からカリキュラムが編成されており、理論性の強い「基礎科目群」および「基幹科目群」については、研究者教員が担当し、実践的・応用的な性質の強い「プログラム科目群」については、研究者教員が担当するとされ、これにより理論と実務の架橋がなされているとされるが、実際には、「基幹科目群」の理論性の強い科目についても実務家教員が担当しており、理論と実務の融合を目指す「プラカデミック・アプローチ」とはかけ離れた実状である。よって、理論教育と実務教育の架橋が適切になされ、貴専攻の掲げる「プラカデミック・アプローチ」が実現されるよう、改善が求められる。

貴専攻では、職業倫理を養う授業科目として、「企業経営コース」では「CSR（企業の社会的責任）」を、「企業会計コース」では「会計職業倫理」を開講していること、また、各科目においても事例として社会的問題を扱うなど、ビジネスにおける職業倫理の醸成に努めているとしている。ただし、「CSR（企業の社会的責任）」は、倫理観の涵養を主目的とした講義内容であるとはいえない。また、「CSR（企業の社会的責任）」および「会計職業倫理」はともに「プログラム科目群」に配置され、必修化されて

いないことも含め、十分に職業倫理に関する授業が開講されているとは判断できず、改善が必要である。

【導入教育と補習教育】

貴専攻では、多様な入学者に対応した導入教育として授業科目等を開設しているわけではないが、AAの教員が学生個人ごとに学修指導を行うこと、入学前に「入学前に何冊かお読みいただきたい書籍」を例示しその読了を、また、日商簿記検定2級程度の実力を備えるべきことを奨励しているとされる。ただし、こうした点について、入学後に確認がなされているわけではないことも含め、多様な入学者に対応するためには、上記の対応だけでは不十分であり、改善が望まれる。

また、基本的に入学者選抜において、貴専攻の教育課程に対応できない学生は受け入れられないこととしていることから、基礎学力の低い学生に対応した補習教育についての授業科目は開設されていない。しかし、完璧な入学者選抜を前提とすることには無理があり、もしこれまで1人も学力不足の学生がいなかったとしたら、それは逆にカリキュラムのレベルが低いからということにもなりかねない。多様な学生を受け入れ、社会の要請に応える高度な教育を展開するためには、補習教育はなくてはならないものであり、改善が望まれる。

【教育研究の国際化】

貴専攻では、海外の大学との連携および国際化を進めるための具体的なプログラムは定められていないが、現在、米国のデポール大学MBAコースと連携してDMDP (Dual Master Degree Program) を開発中であることから、教育環境の国際化について貴専攻内で推進していくという方向性は明らかになっている。

ただし、現時点において、海外の大学との連携等については、上記のデポール大学とのDMDPの協定締結に向けての話し合い以外の実績はなく、「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材」の養成を目標として掲げていることから、今後の取組みの強化が望まれる。

【教職員・学生等からの意見の反映】

教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、ビジネス界その他の外部の意見・要望については、それを適切に反映させるべく設置認可申請時に連続公開シンポジウムを開催し、これを基に設置申請時のカリキュラム・教員編成を行ったこと、また、その後は実務家教員によるファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動等を通じてビジネス界の変化やニーズが常に議論に反映されていることから、カリキュラムや教育水準に適切に反映されているとされる。しかし、現在のところはアドバイザー・コミッティのような外部諮問機関は設置しておらず、外部の意見を反映するための仕組みが

整備されているとはいえ、外部諮問機関の設置へ向けての検討および意見反映のための仕組みの整備が望まれる。

【特色ある取組み】

特色ある取組みにおいては、「高度な戦略眼と実践スキルの修得」という教育目標の達成に向け、現在進行形の経営諸問題に触れ、これに対して創造的な議論や問題解決に取り組む機会を提供しており、そこでは、より基礎的な科目で修得した理論やケース学習の成果を具体的に展開する場となり、カリキュラム全体として教育目標を達成するものとなっていることから、その取組みの趣旨・内容は貴専攻固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっている。特に、消費財メーカーからリニューアル課題を受託した特定商品について、当該メーカーから最新の市場調査資料の開示を受けたうえ、革新商品の提案を受講生が競い合うという内容の「マーケティング特殊講義『ビジネスプランコンテスト』」は、特色ある取組みとして評価できる。また、地元有力企業等のトップ経営者を招いて行う「国際経営特殊講義『戦略経営の実践』」は、今後の体系化等により、大きな価値を生む可能性がある。

特色ある取組みは、すべて自らの修得成果の総合性を試される授業であることから、これらについては自らの修得成果の総合的力量が形成されて初めて効果的に修得できるため、「講義アンケート」による当該科目に対して示される高い満足度によって、これらの取組みが適切に行われたか否かが明らかとなるとし、そのことから取組みの成果について検証する仕組みが整備されているとしている。また、講師に招いたトップマネジメントの講義の感想を最も厳しい検証手段として挙げている。ただし、「講義アンケート」には、取組みの成果を直接的に検証する設問が存せず、これをもって検証を改善に結びつける仕組みが整備されているとはいえない。また、ステークホルダーではないゲスト講師の感想の有効性に関しても、これが最も厳しい検証手段であるとは認められない。よって、特色ある取組みの成果を検証する仕組みについての検討を重ね、改善を図ることが望まれる。

< 提 言 >

一、長所

- 1) 消費財メーカーからリニューアル課題を受託した特定商品について、当該メーカーから最新の市場調査資料の開示を受けたうえ、革新商品の提案を受講生が競い合うという内容の「マーケティング特殊講義『ビジネスプランコンテスト』」は、特色ある取組みとして評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 授与する学位の水準について、ビジネス界等の期待に応える水準に維持され

ているかどうか、企業経営者や修了生などから直接的・体系的に確認する努力がなされておらず、対応が望まれる。

- 2) 貴専攻では、「課題研究論文」を唯一の必修科目とし、課程修了の要件としているが、その性格・位置づけは明確でなく、また、評価の基準も一様でないため、改善が望まれる。
- 3) 貴専攻は、その理念・目的と関わった教育方法として、アカデミックとプラクティスを融合させた独自の「プラカデミック・アプローチ」を掲げ、これを重視した教育を行っていると言われるが、現実には、教育上のスローガンに留まっており、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合が、教育現場で実現しているとは認められないため、これに基づく教育課程を適切に編成することが望まれる。
- 4) 情報関連の科目が設けられておらず、「グローバル化したビジネス社会への対応」、「創造人材」の育成、「情報技術への対応力」を掲げる貴専攻の人材養成の目標に鑑みれば、情報関連は不可欠な要素の1つであり、設置の検討が望まれる。
- 5) 設置認可申請にあたって、企業に対するヒアリングなどを基に、学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等を把握したうえで、それらへの対応を教育課程の編成に配慮したとしているが、それ以降は企業に対する体系的なヒアリングは行われていない。近年のビジネス環境は加速度的に変化が激しくなっており、学生の多様なニーズや社会からの要請等を定期的かつ直接的に把握する仕組みの構築が望まれる。
- 6) 系統的・段階的履修については、履修ガイダンスやAAの履修指導を通じて行われていると言われるが、具体的な履修指導に関する指針がない。また、シラバスに履修を前提とした科目を記載しているものが少ないうえ、必修科目指定がなく、MBAのコア科目中のコアとされる科目を履修することなく、課程を修了する者が出るおそれがある。これらの点からすれば、系統的・段階的な履修が行われているとはいえず、改善が求められる。
- 7) 貴専攻が掲げる「プラカデミック・アプローチ」については、現段階では教育上のスローガンに留まっており、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合が、教育現場で実現しているとは認められず、改善が望まれる。
- 8) 職業倫理を養う授業科目として、「企業経営コース」では「CSR（企業の社会的責任）」が開講されているが、講義内容からして、これだけで職業倫理に関する十分な教育がなされているとは判断できない。また、「企業経営コース」の「CSR（企業の社会的責任）」および「企業会計コース」の「会計職業倫理」はともに「プログラム科目群」であり、必修とはされていないことも含め、職業倫理に関する授業が十分に開講されているとは認められず、改善が

望まれる。

- 9) 導入教育についての授業科目を開設しておらず、AAの教員が学生個人毎に学修指導を行うこと、入学前に読了すべき書籍や身に付けるべき能力等を示していることで対応しているとされるが、多様な入学者に対応するためには不十分であり、改善が望まれる。
- 10) 基礎学力の低い学生に対応した補習教育についての授業科目は開設していないが、完璧な入学者選抜を前提とすることには無理があり、多様な学生を受け入れ、社会の要請に応える高度な教育を展開するためには、補習教育はなくてはならないものであり、改善が望まれる。
- 11) 海外の大学との連携等については、米国のデポール大学とDMD Pの協定締結に向けての話し合い以外の実績はなく、「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材」の養成を目標として掲げていることから、今後の取組みの強化が望まれる。
- 12) 教育課程への教職員・学生等からの意見の反映について、現在のところはアドバイザー・コミッティのような外部諮問機関は設置しておらず、その意見反映のための手続は明文化されていないため、外部諮問機関の設置へ向けての検討および意見反映のための手続の整備が望まれる。
- 13) 特色ある取組みの成果を検証する仕組みについて、「講義アンケート」には、取組みの成果を直接的に検証する設問が存せず、検証を改善に結びつける仕組みの整備としては不十分である。また、ステークホルダーではないゲスト講師の感想の有効性についても、これが最も厳しい検証手段であるとは認められない。よって、特色ある取組みの成果を検証する仕組みについての検討を重ね、改善を図ることが望まれる。

三、勧告
なし

(2) 教育方法等

<概 評>

【授業の方法等】

実践教育を充実させるため、多様な教育手法を用いた授業形態として、「企業経営コース」および「企業会計コース」において、討議、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールドワーク、インターンシップ等の教育手法や授業形態が採用されていることが認められる。

貴専攻では、実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくために、

学生による「講義アンケート」と教授会でのFD活動に取り組んでいることから、実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているとしている。ただし、「講義アンケート」には実践教育の水準を把握するための具体的な設問がなく、企業等の第三者の意見を取り入れる仕組みも整備されていないため、取組みとしては不十分だといわざるをえない。今後は、企業等の第三者の意見を取り入れる仕組みも含めて、実践教育に関する授業の把握・向上のための取組みについて検討することが望まれる。

授業のクラスサイズについては、「企業経営コース」および「企業会計コース」の各プログラムにおいて、15名から30名を目処としているが、これは全員が均等に受講科目を選択するという前提でのクラス規模を示すものであり、2008（平成20）年度の受講状況を見ると、最小規模クラスが2名、最大規模クラスが26名となっていることから、教育効果を上げるうえでおおむね適切な人数となっている。

個別的指導を行っている科目（「課題研究論文」）については、1人の教員が多くの学生の指導を行うのでは教育効果が損なわれることから、可能な限り専任教員で均等に割り当てることとしており、当該科目の2008（平成20）年度実績では、教員1人あたり1名から5名の学生を指導していることから、適切な学生数が設定されていると認められる。

なお、貴専攻では、遠隔授業および通信教育による授業は行われていない。

【授業計画、シラバスおよび履修登録】

貴専攻では、すべての開講科目について、「科目概要」、「到達目標」、「毎回の具体的な授業内容」、「方法」、「使用教材」、「参考資料」、「成績評価の方法と基準」等を明記したシラバスを作成し、学生向けのホームページで自由な閲覧を可能としており、教育課程の趣旨に沿って適切にシラバスが作成されていると認められる。

年間時間割と全科目のシラバスを年度初めに提示し、学生が年間を通じた履修計画を立てることができるようにしている。また、社会人学生を対象とする授業においては、平日は18時30分から21時30分までの間に、土曜日と日曜日は9時から16時までの間に配置している。さらに、集中講義である「インターンシップ」および「フィールドワーク」については、夏期休暇中に開講することとしている。これらのことから、授業時間帯や時間割の編成にあたっては、学生が事前事後の学習を含めて、効果的な履修を可能とするように配慮しているものと判断する。

貴専攻では、すべての開講科目に関して行っている「講義アンケート」において、「詳細シラバスは、受講登録する際の参考になった」、「講義運営は体系的に進められ、適切であった」という評価項目を設けており、その結果を見る限り、肯定的な回答が多いことから、授業はシラバスにしたがって適切に実施されているとしている。ただし、授業がシラバスにしたがって適切に実施されているか否かについての具体的な設問は存せず、

「授業はシラバスどおり行われたか。また、変更があった場合、事前に十分周知されたか。」といった質問項目を加えることが望まれる。

【単位認定・成績評価】

成績評価の基準は「経営管理研究科履修要項」に、成績評価の方法は各科目のシラバスにそれぞれ明記されており、成績評価の基準・方法は、「経営管理研究科履修要項」をはじめ、入学後のオリエンテーション、履修ガイダンスなどを通じて学生に対して周知が図られていることから、成績評価、単位認定の基準および方法が策定され学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているものと判断する。

また、教員に対して成績評価に関する資料を毎年配付し、統一的な方法によって、厳格な成績評価・単位認定が行われるよう周知するとともに、成績分布などを通じて問題がある場合には当該教員に改善のための指示・注意がなされるようにしていることから、成績評価、単位認定が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いえる。ただし、「経営管理研究科開講科目シラバス」を見る限り、欠席の取扱いなどが科目によって一様でなく、この点については共通認識を形成し、ある程度統一的な方法を採用することが求められる。

学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームへの対応策として、成績発表後の一定期間内において、成績に疑義のある場合には、書面で成績の疑義照会を受け付け、当該教員が調査のうえ、間違いがあった場合には成績評価を修正するという成績評価疑義照会制度を設けている。さらに、当該制度については、履修ガイダンスにおいて説明するとともに、成績通知表に記載し学生に周知している。

【他の大学院における授業科目の履修等】

貴専攻では、教育上有益と認められる場合には、入学前に貴専攻において修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む）および貴大学の他研究科または他大学の大学院（外国の大学院を含む）において修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む）を修了に必要な単位として認定すること、また、入学後に貴大学の他研究科または他大学の大学院（外国の大学院を含む）で修得した単位を修了に必要な単位として認定することがあるとし、そのような場合の単位の認定方法については、修得科目名および科目内容が分かるシラバスなどを添付した書類に基づいて、教授会において個々の科目ごとに審査を行ったうえで、教授会の審議を経て認定することとしていることから、その認定は貴専攻の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われていると判断される。

【履修指導等】

貴専攻では、入学直後のオリエンテーションから、各学生にAAの教員を配置し、将来の志望進路を想定するとともに、入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観などに配慮しつつ、適切な履修指導を行っていることから、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているといえる。

学生への学習支援については、入学時のオリエンテーション、AAによる履修指導・学習相談、教員による相談機会の提供等が実施されており、おおむね組織的・効果的に行われている。ただし、オフィス・アワーは設定されておらず、改善が望まれる。

試験やレポート評価の結果については、個々の教員の判断によりフィードバックが行われているのみであることから、組織的に行われているとはいえ、改善が望まれる。

貴大学では、ティーチング・アシスタント（TA）制度が設けられており、TAが大規模講義等における指導補助の役割を担うこととなっているものの、貴専攻では、該当する科目がないため運用していないとされる。しかし、AA制度を履修指導・学習相談体制の柱として位置づけ、学生への学習支援を行っていることから、適切な配慮がなされているものと判断できる。

インターンシップを実施する場合については、守秘義務など就業上の遵守事項について契約書に明記するとともに、学生に対してその内容について周知徹底し、事前研修・事後報告を合わせて適切な指導を行っていることが認められる。

なお、貴専攻においては、通信教育や多様なメディアを通じた教育は行われていない。

【改善のための組織的な研修等】

貴専攻では、授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的・効果的に行う体制として、教授会構成員による「FD委員会」を組織し、FD活動を行っていることから、FD体制が整備され、運営の形式的側面からすれば、おおむね適切に実施されていると判断される。また、「FD委員会」の活動内容を「立命館大学大学院経営管理研究科FD News Letter」として公表している点については評価できる。

しかしながら、本評価結果において指摘しているとおり、貴専攻は、教育の内容・方法・成果に関し、随所で問題点が散見されるため、実質的側面からすれば、FD活動が有効に機能しているとは判断しがたい状況にある。よって、今後は形式的なFD活動に留まらず、教育の改善・向上に向けて、FD活動の実質面の充実を図ることが望まれる。

開設初年度の後期より、すべての授業において「講義アンケート」を実施し、その結果を担当教員に報告するとともに、学期（クォーター）ごとにまとめたものを「FD委員会」における討議資料として活用している。また、2007（平成19）年度後期からは「アンケート結果」に対するコメントの提出を担当教員に求めており、2008（平成20）年度からは、「アンケート結果」、「担当教員のコメント」および「科目ごとの成績評価分布」を「FD委員会」における検討用資料として活用しているとされる。しかし、これ

らの結果については公表されていないため、適切な形で公表することが望まれる。また、こうした仕組みを有効な教育の内容・方法の改善に繋げるには、現在の「講義アンケート」の質問内容では不十分であり、質問事項の検討が望まれる。

学生や教職員の意見・要望については、①AAとの個人面談、②「講義アンケート」、③教授会・FD活動、④「経営管理研究科院生連合協議会」との懇談会を通じて把握することができることから、FD活動にそれらが反映されているとしているが、これらの対応のみでは十分といえず、今後の仕組みの整備が望まれる。

FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど、教育内容・方法の改善に有効に機能させるため、教授会と「FD委員会」を一体的・機動的に運用することで、カリキュラム改革や授業改善の議論を短いサイクルとして進めることを可能にしていることから、教育内容・方法の改善に有効に機能しているとともに、その反映の状況についても恒常的に把握することができるものと判断する。

「履修登録資料」をはじめ、学生の修学状況を把握する資料や「経営管理研究科開講科目シラバス」など各教員の授業内容、指導方法を把握する資料のほか、「講義アンケート」および「経営管理研究科院生連合懇談会」の内容等、すべての情報を教授会で共有するとともに、教育研究の質向上のための自主的な取組みの実施状況なども逐次「FD委員会」で共有しているため、成果、問題点等が研究科内で適切に情報共有され、教授会において即座に改善・改革の議論に結びつけることを可能にしている。

【特色ある取組み】

貴専攻固有の使命・目的および教育目標と関わった教育方法として、プラクティスとアカデミックを融合した「プラカデミック・アプローチ」と称する独自のアプローチを考案し、有効に機能させているとされる。また、当該アプローチを重視した教育については「講義アンケート」における高い満足度から、有効性が明らかになるとしている。ただし、「講義アンケート」には、特色ある取組みの成果を直接的に確認する設問が存せず、これをもって有効であると結論付けることはできない。さらに、上記のとおり、実際、この「プラカデミック・アプローチ」は、教育上のスローガンに留まっており、現実にプラクティスとアカデミックの適切な融合がなされているとはいえず、これが有効に機能しているか否か確認する仕組みも整備されていないため、改善が望まれる。

貴専攻では、毎年の教学総括および次年度開講方針の提起ならびに5年に1度の第三者評価による大規模なカリキュラム改革において、取組みの成果について検証する仕組みを整備し、また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みについても整備しているとされる。ただし、5年に1度の第三者評価の前提となる自己点検・評価が適切に実施されているとはいいがたく、自己点検・評価の体制・仕組みを整備し、適切に実施することが求められる。また、今後は、上記の取組みに加えて、アドバイザー・

コミッティのような外部諮問機関の設置など、恒常的に第三者が検証する仕組みが望まれる。

<提 言>

一、長所

- 1) 「FD委員会」による活動内容を「立命館大学大学院経営管理研究科FD News Letter」として公表している点については評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻では、実践教育に関する授業の水準を適切に把握・向上させるための取組みとして、学生による「講義アンケート」および教授会でのFD活動を挙げているが、「講義アンケート」には実践教育の水準を把握するための具体的な設問がなく、企業等の第三者の意見を取り入れる仕組みも整備されていないため、改善が望まれる。
- 2) 授業がシラバスにしたがって適切に実施されているか否かの検証に「講義アンケート」を用いているが、当該アンケートには、この点に関する具体的な設問はなく、十分な検証がなされているとはいえない。よって、今後は、「講義アンケート」に、授業がシラバスどおりに実施されたか否かに関する質問項目を設けることが望まれる。
- 3) 成績評価および単位認定について、「経営管理研究科開講科目シラバス」を見る限り、欠席の取扱いなどが科目によって一様でなく、この点については共通認識を形成し、ある程度統一的な方法を採用することが望まれる。
- 4) 学生への学習支援に関して、オフィス・アワーが設定されておらず、改善が望まれる。
- 5) 試験やレポート評価の結果については、個人の教員の判断によりフィードバックが行われているのみであることから、組織的に行われているとはいえず、改善が望まれる。
- 6) FDに関しては、教育の内容・方法・成果に関する各種の問題に鑑みれば、教育の改善・向上のために有効に機能しているとは認められない。よって、今後は、FD活動を実質的なものとし、教育の改善・向上のために有効に機能するよう、改善することが求められる。
- 7) 学生による授業評価は、組織的に実施されているものの、その結果は公表されておらず、適切に公表することが望まれる。
- 8) 現在の「講義アンケート」の質問内容では、学生による授業評価を教育の内容・方法の改善に繋げるために必要とされる情報を網羅できておらず、質問事項の検討が望まれる。

- 9) 学生や教職員の意見・要望を把握する仕組みが不十分であり、今後の仕組みの整備が望まれる。
- 10) 「プラカデミック・アプローチ」については、これを有効に機能させているとされるが、実際には、教育上のスローガンに留まっており、プラクティスとアカデミックの適切な融合が実現しているとはいえないため、改善が望まれる。
- 11) 特色ある取組みの成果を検証する仕組みについては、その前提となる自己点検・評価の実施が不十分であり、改善が求められる。また、今後はアドバイザリー・コミッティのような外部諮問機関の設置など、恒常的に第三者が検証する仕組みの整備が望まれる。

三、勧告

なし

(3) 成果等

<概 評>

【学位授与数】

これまでの学位授与数は、2007（平成 19）年度が在籍学生数 146 名に対して 70 名、2008（平成 20）年度が在籍学生数 146 名に対して 57 名となっている。

また、修了判定については、判定資料に基づき教授会で審議・決定しており、そのことから適切な学位授与が行われているものと判断する。

貴専攻では、特別に学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備していないが、学位授与に関して、すべて教授会において把握し、審議・議決しているため、教授会がその機能を果たしていると判断される。また、学位の授与状況等の調査・検討結果については、学内および社会に定期的かつ継続的に公表されている。

【修了生の進路および活躍状況の把握】

全学のキャリアセンターが学生の進路・就職のサポートを担っており、修了者の進路を把握する体制が整備されている。また、得られた進路情報については、学内のみならず、社会への公表を定期的かつ継続的に実施している。さらに、貴専攻でも、独自に修了生の進路調査を行っている。

修了者の進路先等における評価や活動状況については、キャリアセンターが恒常的な企業訪問を行うことによって把握している。また、貴専攻においても独自の校友会組織（R i m o : Rit's Master's Organization）を設立し、人的ネットワークを構築する中で、修了生の評価や活動状況について把握する取組みを行っている。ただし、修了生の

評価や活動状況についての情報は、基本的には学内で共有するのみであり、特筆すべき修了生の活動状況に限ってパンフレットなどに掲載し、公表するに留まっていることから、社会への公表を定期的かつ継続的に実施することが望まれる。

【教育効果の測定】

全学組織として「立命館大学自己評価委員会」を設置し、各学部・研究科の「自己評価推進委員会」と連携し、各学部・研究科および貴大学全体の使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているとしている。また、貴専攻でも、「自己点検評価推進委員会」を設置し、貴専攻の使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する取組みを行っていることから、教育効果について評価する仕組みが整備されているとしている。ただし、「自己点検評価推進委員会」における評価の仕組みとして挙げられている学生の派遣元企業等との意見交換のみでは、教育効果を評価する仕組みとしては不十分であり、この点についての改善に向けた検討が望まれる。

貴専攻においては、社会に貢献できる高度専門職業人の輩出に努めており、その結果、設置後4年目であるにも関わらず、経営者・経営企画者等のハイクオリティな人材をはじめ、官公庁勤務者、日本とアジアの架け橋的な起業を果たす者など、多数の有為な人材を輩出しているとしている。ただし、修了者の進路と修了したコースおよびプログラムとの関係についての検証まではなされておらず、使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか否かの検証が十分になされているとはいえないため、改善が求められる。

貴大学では、大学教育開発支援センターが主導して教育効果の検証・測定に関してのいくつかの取組みを行うなかで、大学内におけるFD活動全体を包括的に評価することを目的とした独自の指標「教育改革総合指標（Total Education Reform Indicator：TERI）」の開発に取り組んでおり、このTERIに基づくシステムは、2007（平成19）年度からの試験運用を経て、2008（平成20）年9月からオンラインシステムとして全学規模の運用を開始している。そして、このTERIの活用により、毎年、各学部・研究科の自己点検・評価の取組みを組織的に行い、PDCAサイクルとして改善に繋げる仕組みを整備しているとされる。ただし、こうした全学的な取組みが貴専攻の教育内容・方法の改善に繋げる仕組みとして有効に機能しているとはいえず、この点についてさらなる検討を重ねることが望まれる。

<提 言>

- 一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 修了生の評価や活動状況についての情報は、基本的には学内で共有するだけであり、特筆すべき修了生の活動状況に限ってパンフレットなどに掲載し、公表するに留まっていることから、社会への公表を定期的かつ継続的に実施すべきである。
- 2) 教育効果を評価する仕組みとして、学生を派遣している企業等との意見交換を挙げているが、これのみをもって、教育効果を評価する仕組みが十分に整備されているとはいえず、その他の仕組みの導入について検討することが望まれる。
- 3) 修了者の進路と修了したコースおよびプログラムとの関係についての検証が実施されておらず、使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか否かの検証が十分になされているとはいえないため、改善が求められる。
- 4) T E R I の活用といった全学的な取組みが、貴専攻の教育内容・方法の改善に繋げる仕組みとして有効に機能しているとはいえず、この点の改善に向けたさらなる検討を重ねることが望まれる。

三、勧告

なし

3 教員組織

<概 評>

【専任教員数】

文部科学省告示第 53 号第 1 条第 1 項による必要定員数 13 名に対して、22 名の専任教員を配置しており、基準を遵守している。2009（平成 21）年度における構成は、専任教員 2 名、専任（兼担）教員 4 名、実務家教員 16 名である。また、専任教員は 1 専攻に限り専任教員として取り扱われており、適切である。さらに、専任教員数 22 名の半数以上である 16 名（72%）が教授で構成されており、基準を満たしている。

【専任教員としての能力】

専任教員の教育・研究業績に関する基礎データから、すべての専任教員が専攻分野について、①教育上または研究上の業績を有する者、②高度の技術・技能を有する者、③特に優れた知識および経験を有する者のいずれかの条件を満たしており、その担当する専門分野に関し、高度の指導能力を備えているとおおむね認められる。

【実務家教員】

専任教員 22 名のうち 72%にあたる 16 名が実務家教員であり、「おおむね三割以上」という文部科学省告示第 53 号第 2 条の実務家教員数の指針を満たしている。また、すべての実務家教員が、5 年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有していると判断できる。

【専任教員の分野構成、科目配置】

貴専攻のカリキュラムは、大別すると、「基礎科目群」、「基幹科目群」および「プログラム科目群」という 3 つの科目群から構成されている。さらに、「プログラム科目群」は、「企業経営コース」では「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」および「国際経営プログラム」の 3 つの分野に分けられ、「企業会計コース」では「ファイナンス&アカウンティング・プログラム」および「アカウンティング・プログラム」の 2 つの分野に分けられている。これらの科目のほとんどを専任教員が担当しており、基準はおおむね満たしているといえる。

しかしながら、「教学理念」および「人材養成の目標」を達成するための教育の仕組みとして、プラクティス（実務）とアカデミック（理論）の融合を企図した「プラカデミック・アプローチ」を高く掲げる貴専攻では、理論的アプローチに基づいて授業展開を行う「基礎科目群」および「基幹科目群」は、主にアカデミック教員が担い、実践的応用的アプローチから多彩な授業を行う「プログラム科目群」は、実務家教員が担っているとしているが、実際には、「基幹科目群」の多くを実務家教員が担当している。これでは貴専攻の使命・目的および教育目標に即して適切に専任教員が配置されているとはい

いがたく、改善が求められる。

貴専攻の必修科目は「課題研究論文」のみであり、この科目については必ず専任教員が担当している。また、それぞれの科目群には専攻分野に応じた必要修得単位数が定められ、選択必修制となっているが、これらの科目のほとんどを専任教員が担当しており、基準を満たしている。さらに、実践性を重視する科目および実践上の最新テーマを取り扱う必要性のある科目については、可能な限り実務家教員を配置しており、適切である。

兼担・兼任教員が教育上主要と認められる授業科目を担当する場合、授業担当資格の判断は任用時に行われているため教授会で改めて判断されることはないが、その適合性に関しては教授会の審議を経て決定される。また、所属学部・研究科の教授会でも同様の手続を経て承認される。したがって、おおむね基準を満たしている。

【教員の構成】

22名の専任教員のうち研究者教員は6名、実務家教員は16名であり、30歳代が4名、40歳代が5名、50歳代が4名、60歳代が9名である。実務家教員はさまざまな職業経歴を持ち、海外経験豊富な者も多数見られるが、実務家教員比率が72.7%と非常に高く、また、60歳代が9名で41%を占め、女性教員も1名のみと、若干バランスを欠いた構成となっている。高い実務家教員比率は貴専攻の特色とされるものの、その分、研究者教員の比率が低くなり、さらに「課題研究論文」が最も重要な唯一の必修科目であることも考慮すると、大学院としての学術性の担保が難しくなるのではないかと危惧される。今後は、より一層バランスに配慮した教員構成に移行していくことが求められる。

【教員の募集・任免・昇格】

設置申請時に、「経営管理研究科の教員編成の基本的な考え方について」を策定し、この基本方針に基づいて教員組織編成がなされてきた。また、「経営管理研究科開設5年間の総括 課題と展望」を取りまとめるプロセスにおいて、新たな教員組織整備計画の策定に向けての検討が重ねられている。したがって、おおむね基準を満たしているといえる。

教員の任免・昇格の基準・手続については、「立命館大学教員任用規程」および「立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程」に定められており、「立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程」第4条（5）教員の人事に関する事項および（6）科目担当者に関する事項に基づいて行われている。科目担当資格については「立命館大学大学院担当教員選考基準」に則って審査されている。特に、採用にあたっては模擬授業を課すことにより、教育上の指導能力の評価を行っており、適切である。

また、教員の募集・任免・昇格は、規定に則り、貴専攻の「全学人事委員会」および教授会の責任の下、適切に行われている。

任期制の適用については、「経営管理研究科任期制教員規程」が定められ、特定分野に

ついて高度の知見を有する内外の専門家の処遇などについては、「経営管理研究科客員教授規程」および「立命館大学客員教授規程細則」が定められており、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっている。

専任教員の補充については、60歳代が専任教員の41%を占めることから、近い将来、専任教員の定年退職およびそれに伴う新任の専任教員の採用という点が大きな課題となることが予想されるため、貴専攻の教育・研究環境に支障が出ないように計画的に対応することが望まれる。

なお、後継者養成に関しては、貴専攻は博士後期課程を設置していないため、直接的には行われていないが、「課題研究論文」が必修となっており、貴大学大学院経営学研究科博士後期課程等に進学する者も見られることから、間接的に後継者養成に配慮しているものと判断する。

【教員の教育研究条件】

専任教員の授業担当時間は、「立命館大学専任教員責任時間規程」により、教授および准教授は通年で16単位となっている。2008（平成20）年度における専任教員の平均授業負担は約18単位であり、そのうち6名は20単位から26単位の負担と、やや過剰なものとなっている感は否めないが、おおむね基準を満たしているといえる。

専任教員に対する個人研究費は、「立命館大学個人研究費規程」に基づき、研究資料費24万円および研究旅費15万円が毎年一律に支給されており、基準を満たしている。

また、任期制教員を除く専任教員には、「立命館大学学外研究規程」、「立命館大学学外研究規程細則」および「立命館大学専任教員学位取得支援規程」により研究専念期間が与えられ、研究活動に必要な機会が保証されていると認められる。

【教育研究活動等の評価】

専任教員の教育活動については、「講義アンケート」を行い、貴専攻の自己点検・評価の取組みの中でその評価を行うとともに、貴大学の全学的な表彰制度により、毎年、研究科長が特に教育活動に成果のあった教員を表彰対象者として学長に推薦を行っていることから、適切に評価する仕組みが整備されているものと判断する。

専任教員の研究活動については、年度初めの研究活動計画書および年度末の研究報告書の提出により、個人研究費の支出の適正性を確認しているが、その内容について教員の評価を行うには至っていない。貴大学の全学的な表彰制度の中で、毎年、研究科長が特に研究活動に成果のあった教員を推薦し表彰することにより、多少の評価は可能であるとしているが、これをもって専任教員の研究活動について適切に評価する仕組みが整備されているとは認めがたく、具体的な検討が望まれる。

貴専攻の運営への貢献についても全学的な表彰制度を利用することが可能であるとしているが、個々の専任教員の貢献について適切に評価する仕組みは整備されておらず、

改善が望まれる。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻の使命・目的および教育目標を達成するために「プラカデミック・アプローチ」を高く掲げているが、これに即して適切に専任教員が配置されているとはいいがたく、改善が求められる。
- 2) 実務家教員比率が 72.7%と非常に高く、大学院としての学術性の担保が難しくなるのではないかと危惧される。また、年齢構成や性別にも偏りが見られるため、今後はより一層バランスに配慮した教員構成に移行していくことが求められる。
- 3) 専任教員の研究活動について適切に評価する仕組みが整備されているとは認められない。また、貴専攻の運営への貢献について適切に評価する仕組みについても整備されているとはいいがたい。よって、専任教員の研究活動および貴専攻の運営への貢献を適切に評価する具体的な方策を検討することが望まれる。

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】

貴専攻の使命・目的および教育目標に即して明確にアドミッション・ポリシーが定められ、多様な入学者に対応した選抜方法が設けられている。また、それぞれの選抜方法毎に適切な手続が設定され、その内容は入学試験要項やホームページを通じて、事前に入学志願者をはじめ、広く社会に公表されている。

入学者選別については、プログラムと志願者に応じて、①社会人入学試験、②企業等推薦入学試験、③自己推薦入学試験、④一般入学試験、⑤外国人留学生入学試験、⑥学内進学入学試験、⑦APU（立命館アジア太平洋大学）からの特別受入入学試験、⑧飛び級入学試験の8種の異なる選考方法を設定している。

実施するすべての入学試験において、書類審査および面接試験を課しており、書類審査では、キャリアプランニングシートを志願者に記入させ、面接試験ではキャリアプランニングシート等を基に、面接を行い、その場合に、評価の客観性を担保するために書類審査および面接の評価項目・配点基準を設けるとともに、複数の評価者を設定している。また、入試方式によっては、筆記試験または小論文試験を課しており、筆記試験・小論文試験の問題は、出題委員が作成し、「出題委員会」において入学志願者の判断力、思考力、分析力、表現力等を十分に評価できるものであるか、専門職大学院としてふさわしい水準にあるかについて検討を行っている。

これらのことから、入学者選抜にあたって、受け入れ方針・選抜基準・選抜方法に適った学生を、おおむね的確かつ客観的な評価によって受け入れているものと認められる。

入学者選抜情報については、貴専攻のホームページに掲載するとともに、入試説明会を2008（平成20）年度実績で年間38回開催するなど、情報の提供に努めている。また、アドミッション・ポリシーに即し、多様な入学試験を行い、社会人志願者を考慮して入学試験を土曜日に実施しており、入学志願者の受験機会の確保に努めている。飛び級入学試験の応募資格が学内者に限定されている点については、検討を要するものの、これらのことから、学生募集方法および入学者選抜方法は、おおむね入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものである。

入学志願者に対して、2008（平成20）年度は、学内外で年間38回の入試説明会を開催し、公開シンポジウムも行っている。また、公開授業を3回開催し、延べ380名の入学志願者の参加を得ていることから、説明会や開放講座の実施については適切である。

【実施体制】

入学者選抜は、研究科長を入学試験実施の責任者とし、プロフェッショナルスクール事務室事務長を事務執行責任者として、全学の入試執行基準にしたがい、執行マニュアルも備えて不測の事態が発生しないように配慮しながら、厳格に執行している。また、

入学者の能力等の評価は、書類審査、筆記試験および面接試験によって行われているが、書類審査の審査委員、筆記試験の出題委員および面接試験の面接委員は「経営管理研究科執行部会議」で選任され、合格者決定についての合否判定は、合否判定会議で審議のうえ、研究科教授会において審議され決定される。さらに、書類審査・面接試験における採点評価は、恣意性や不正が生じないように複数の体制で行われている。これらのことから、入学者選抜は責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されているものと認められる。

【多様な入学者選抜】

8つの入学者選抜方法は、アドミッション・ポリシーにおいて謳われている多様な受け入れ対象者に最も適した受験機会を提供する目的で設定されており、試験時期や選抜方法等がそれぞれの方式で最適になるよう配慮するとともに、入試方式によって有利・不利の関係が生じないように作問・執行・評価を行うよう配慮されていることから、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切である。

【身体に障がいのある者への配慮】

入学試験が実施される貴大学朱雀キャンパスの施設は、身体に障がいのある者に対応した設計がなされている。また、身体に障がいのある者が受験する場合には、入学試験要項に記載された事前の申出を行うことにより、必要な対応を行う体制が整備されている。

【定員管理】

入学定員 100 名に対して、入学者合計は、2006（平成 18）年度から 2009（平成 21）年度まで、毎年 79 名、70 名、72 名、68 名と推移してきた。2009（平成 21）年度 5 月 1 日現在の在籍学生数は、収容定員 200 名に対して 153 名であり、入学定員に対する入学者数比率は設置以来約 0.7 から 0.8 となっている。入学者数が入学定員を大幅に下回る状況とはいええないものの、これまで 1 度も入学定員を満たしておらず、適正に定員管理が行われているとは判断しがたい。

また、このような状況を改善するため、今後入試広報の充実とプログラム別の受入対象者の見直しなどにより、定員充足に向けての取組みを行っていくとしているが、組織的な対応として十分とはいえない。経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員の見直し等も含めて、実入学者数の適正化に向けての改善が求められる。

【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、当該

年度の入学試験が終了した段階で、「入試委員会」が分析結果を教授会に報告し、次年度入試についての検証を行い、それを基に次年度入試企画を策定し、再度、教授会において審議・決定していくという、継続的に検証する組織体制・仕組が確立されており、適切である。

< 提 言 >

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 入学定員に対する入学者数比率は設置以来約 0.7 から 0.8 であり、入学者数が入学定員を大幅に下回る状況とはいえないものの、これまで1度も入学定員を満たしておらず、適正に定員管理が行われているとは判断しがたい。また、このような状況を改善するため、今後は、入試広報の充実とプログラム別の受入対象者の見直しなどにより、定員充足に向けての取組みを行っていくとしているが、組織的な対応としては十分とはいえない。経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員の見直し等も含めて、適正化に向けての改善が求められる。

三、勧告
なし

5 学生生活

<概 評>

【支援・指導体制の確立】

事務室機能を担うプロフェッショナルスクール事務室には、専任職員3名（うち事務長1名は他研究科兼務）、契約職員2名、派遣職員1名が貴専攻専属として勤務しており、窓口での様々な相談に対応している。また、学生オフィスより、奨学金およびカウンセリング受付担当として派遣職員1名が常駐しており、学生の相談体制をとっている。さらに、学生サポートルームが朱雀キャンパスに設置されており、カウンセラーによる面談により学生生活上のサポートを行っている。くわえて、貴専攻の専任教員から学生主事（兼ハラスメント相談員）1名が選任されて、教育上の重要な相談事項、ハラスメントに関わる相談事項の対応を行っている。このように、教員と職員とが連携し、また、学生サポートルームなどとも協力がなされ、学生生活に関する支援・指導体制を確立しており、適切である。

【学生の心身の健康と保持】

貴専攻のメインキャンパスである朱雀キャンパスには、全学的な施設として、7階に医師常駐の保健センターとカウンセラー常駐の学生サポートルームが設置されている。しかし、サテライト・キャンパスの「アカデミア@大阪」にはこのような施設はない。「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」および「ファイナンス&アカウンティング・プログラム」の社会人向けプログラムは、ほとんどの学修がサテライト・キャンパスで行われることから、サテライト・キャンパスにも学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制を整備することが望ましい。

【各種ハラスメントへの対応】

貴大学では、全学的な組織として「ハラスメント防止委員会」を設置し、担当する職員として、担当部長および事務局職員を配置し、専従体制をとっている。また、学内組織ごとに、教職員の中に複数のハラスメント相談員を置き、個別の相談の事案に対応している。ハラスメント相談員には研修機会のほかに「手引き（取扱注意）」が配付され、基本的な対応方針が統一されており、被害者本人が委員会に申し立てを希望しない場合でも、相談記録が「ハラスメント防止委員会」の事務局に報告されている。さらに、ハラスメント調査委員会には、必要に応じて弁護士を委員として参加させ、専門的な見地からの発言を求めている。くわえて、学内規程では、学校法人立命館職員就業規則で教職員の懲戒を定めているほか、2010（平成22）年6月「立命館大学教職員の行動指針」を制定している。なお、ハラスメントに関わる相談の方法や相談員の情報などは、ハラスメント防止リーフレットやホームページなどにより学生に周知されている。このように、各種ハラスメントに関する規定および相談体制が適切に整備され、それが学生に周

知されていると認められる。

【学生への経済的支援】

プロフェッショナルスクール事務室に担当職員を配置し、学生への経済的支援の相談にあっている。支援体制としては、入学時における学費免除型の給付奨学金制度として、学卒者に対しては経営大学院奨学金を、社会人に対しては経営大学院社会人特別奨学金を独自に設置し、2008（平成20）年度にはそれぞれ16名と5名（合格者合計86名）に支給を決定した。また、2年次進級時には、学費減免型の経営管理研究科育英奨学金を、2回生在学者の33%枠として設けている。さらに、2009（平成21）年度入学者からは、新たに、初年度学費のうち、修了要件の半分にあたる単位制授業料25単位分に相当する学費減免型の給付奨学金を設け、2名（合格者合計86名）への給付を決定し、日本学生支援機構の奨学金についても対応している。これらのほか、民間奨学金財団の奨学金についても、2007（平成19）年度に1名が電通育英会奨学財団に採用された実績がある。これらのことから、奨学金その他学生への経済的支援についての相談・支援体制は、適切に整備されていると判断できる。

【キャリア教育の開発と推進】

「課題研究論文」の指導教員が、各学生の将来のキャリアプランに沿って、課程修了後を見越したキャリア形成に関する助言・指導を個別に行っている。貴専攻においては、これらの学生に対する指導状況について、教授会で情報を共有し、指導方法などの意見交換を行い、その情報を各指導教員が個別学生に対する指導にフィードバックすることにより、研究指導やキャリア支援の取組みを組織的に実践できるような体制を構築しているとされる。また、2009（平成21）年度には、貴専攻独自のキャリア教育プログラムを新たに開発・開講し、1年次の25%が受講した。さらに、就職活動支援のための新たな取組みとして、2009（平成21）年度からは、貴専攻所属学生に対してキャリアセンターのホームページの更新情報を週1回メールで通知し、キャリアセンターが実施している貴大学の全研究科の学生を対象としたキャリアセミナーやトレーニングプログラム等とも連携をとっているとされる。ただし、研究指導やキャリア支援の取組みを組織的に実践できるような体制については、提出資料および実地視察において確認を行ったものの、その実態は必ずしも明らかではなかったため、より一層の整備を図ることが望まれる。

【進路についての相談体制】

進路・就職の専門部署としてキャリアセンターが、貴大学の全学部・研究科の学生に対するサポートを担っており、朱雀キャンパスに所属する貴専攻の学生も、プロフェッショナルスクール事務室を通じて、すべてのサービスを等しく利用することができる。ま

た、社会人学生が多く、夜間での対応を行うことが不可欠であるため、「アカデミア@大阪」にも、キャリアセンターの相談窓口を常設し、学生からの各種相談を受け付けている。さらに、入学前プログラムとして大学院での研究を活かしたキャリア開発をサポートする「キャリアデザインプログラム」を用意し、朱雀キャンパスでは年2回のキャリアガイダンスを実施している。このように、学生の進路選択に関わる相談・支援体制はおおむね整備されている。なお、ストレートマスター（学部から直接入学する学生）の修了後の就職支援について、今後より一層検討されることが望まれる。

【身体に障がいのある者への配慮】

貴大学では、身体に障がいのある者を受け入れるために、「障害学生支援室」を設け、サポートにあたっている。また、入学試験要項では、専用のページを設けて身体に障がいのある者の入学試験実施上の配慮について周知している。これまでに身体に障がいのある者の入学例はないものの、身体に障がいのある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されていると認められる。

【留学生、社会人への配慮】

2009（平成 21）年度現在、16 名の留学生および 77 名の社会人が在籍しているが、貴専攻の事務室機能を担うプロフェッショナルスクール事務室に勤務・常駐している職員が、必要に応じて、留学生・社会人学生等の受け入れ支援を行っている。社会人学生の支援に関しては、専任職員を中心に朱雀キャンパスおよび「アカデミア@大阪」で平日夜間 22 時まで職員が常駐し、とりわけ社会人学生の利用が多い「アカデミア@大阪」では、このほかに土日の 9 時から 17 時までの間も職員が常駐し、対応することとしている。また、留学生の支援に関しては、プロフェッショナルスクール事務室の職員が、国際部の各課と連携して行っている。このように、留学生・社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されている。

【支援・指導体制の改善】

学修に関する支援体制としては、1 年次前期は AA が、それ以降は研究指導担当教員が支援する体制をとっている。また、年間を通じて数回、研究科執行部教員および事務長が学生の代表「経営管理研究科院生連合協議会」と懇談し、教育内容、学生支援などに関しての要望の聴取や意見交換を行う懇談会を制度的に運用し、改善を図っている。さらに、事務室では毎週半日を割いて業務会議を開催し、その中で 1 週間内に行った支援業務に関する問題・課題を共有して善後策を協議し、支援業務の改善に繋げている。このように、学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みが確立され、その向上に向けて必要な改善が行われており、適切である。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」および「ファイナンス&アカウンティング・プログラム」の社会人向けプログラムは、ほとんどの学修がサテライト・キャンパスの「アカデミア@大阪」で行われることから、サテライト・キャンパスにも学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制を整備することが望ましい。
- 2) ストレートマスター（学部から直接入学する学生）の修了後の就職支援について、今後より一層検討することが望まれる。

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】

貴専攻では、管理運営および教育研究に資する人的補助体制としてプロフェッショナルスクール事務室を設けており、貴専攻担当職員として、朱雀キャンパスでは専任職員3名（うち事務長は他研究科を兼務）、契約職員2名、派遣職員1名を、「アカデミア@大阪」では契約職員2名（うち1名は専門職）、派遣職員2名を配置している。その主要業務は、①教学関連業務、②学籍関連業務、③奨学金関連業務、④志願者確保関連業務、⑤入試関連業務および⑥経営管理研究科管理運営業務である。このほかに、図書館の管理運営に関わっては「図書館サービス課」、情報システムおよび情報演習室などの技術的サポートに関しては「情報システム課」がそれぞれ担当職員を常駐させている。

貴専攻においては、AAの教員が学生個人毎に学修指導を行っている。なお、貴大学は、教育効果を向上させるための全学的な制度としてティーチング・アシスタント（TA）制度を有しており、貴専攻においても当該制度を活用することは可能であるが、ほとんどの科目で少人数の授業運営がなされているため、活用する場面は少ないとされる。

このように、経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されている。また、TA制度はあまり利用されていないものの、教育効果を上げるための制度についてもおおむね整備されている。

【教育形態に即した施設・設備】

貴専攻は、朱雀キャンパスにおいて、主に3階の教室を貴大学大学院公務研究科と共用しており、教室5室、演習室8室、情報処理演習室がある。2階には、原則として貴大学大学院法務研究科（法科大学院）が利用している教室が10室あり、必要があれば利用可能である。また、3研究科共用の施設として大講義室（ホール）がある。図書館は、朱雀キャンパスに独自の朱雀リサーチライブラリーを設置しており、衣笠図書館、BKCメディアライブラリーおよびBKCメディアセンターの書籍を取り寄せて利用できる。事務室は3研究科合同の事務室としてプロフェッショナルスクール事務室を置いている。このほかラウンジやレストラン、文房具・書籍などの購買施設があり自由に利用できる。

一方、サテライト・キャンパスである「アカデミア@大阪」には、教室7室、演習室3室、情報語学室がある。よって、講義室、演習室、その他の施設・設備が、貴専攻の規模および教育形態に応じておおむね適切に整備されている。なお、2011（平成23）年1月より、「アカデミア@大阪」は、大阪富国生命ビルに移転することとなったが、この点については引き続き適切に整備していくことが期待される。

【学生用スペース】

朱雀キャンパスの3階に自習室を設置し、貴専攻学生専用のキャレルを111席用意しており、主に朱雀キャンパスで開講している「アカウントティング・プログラム」および「国際経営プログラム」の学生(100名)について全員が利用できるスペースとなっている。利用時間は7時から22時30分までであるが、時間外利用届けの提出により24時30分までの利用を認めている。学生相互の交流スペースとしてラウンジと共同利用研究室が整備されており、さらに、必要に応じて事前申請を行うことによって未使用の教室の使用も許可している。このように、朱雀キャンパスについては、自習室・ラウンジ等の学生用スペースの環境がおおむね整備され利用されている。しかし、2010(平成22)年12月まで、サテライト・キャンパスである「アカデミア@大阪」の自習スペースは15席と少なく、開館時間も限られたものであった。この点に関しては、学生から特段不満等は出されていないとされるが、2011(平成23)年1月より、「アカデミア@大阪」が大阪富国生命ビルに移転してからも、学生用スペースがより活用できるよう、改善を図っていくことが望まれる。

【研究室等の整備】

専任教員のうち5名は朱雀キャンパスに、5名はびわこくさつキャンパスに1人1室の研究室を置いている。残りの12名については、2名1室の基準で朱雀キャンパスに6室の研究室を置いており、その場合にも出校日などの組み合わせによって実質的に1名で利用できるように配慮するとともに、研究室には机、椅子、書架、電話、情報コンセントなどを2セット設備している。また、びわこくさつキャンパスに研究室を置く教員や客員教員には、別途教員共同研究室を置き、研究や学生の指導に利用している。そのほかパソコン、コピー機、印刷機などを設置し、研究や授業準備などに支障をきたさないように十分な設備を整備している。

なお、兼任教員の控え室はプロフェッショナルスクール事務室に設置している。

【情報関連設備および人的体制】

朱雀キャンパスでは、教室5室すべてに、マイク、プロジェクター、スクリーン、パソコン、CD/DVD/VHSビデオ再生装置、OHC(教材提示装置)およびRGB入力端子を備えており、そのほか演習室8室のうち5室においてスクリーンが設置され、プロフェッショナルスクール事務室に配置されているノート型パソコン・プロジェクターを持ち込み利用することが可能である。また、情報処理演習室にはパソコンを1台ずつ配置し、さらに教卓のパソコン画面を写すことのできる液晶ディスプレイを2人に1台ずつ配置している。そのほか、貴専攻および貴大学大学院公務研究科の学生が共用している朱雀マルチメディアルームには、パソコン20台およびプリンター2台が、朱雀リサーチライブラリーには、図書館蔵書検索用端末3台、オンラインデータベース閲覧用端末6台、LAN対応DVD閲覧用端末2台、スタンドアロン端末1台等が設置され

ている。くわえて、すべてのフロアで個人のノートパソコンを利用して館内でインターネットができるように無線LAN環境が整備されている。

一方、「アカデミア@大阪」では、8室にマイク、プロジェクター・スクリーン（モニター）、パソコン、DVD/VHSビデオ再生装置、TV、OHC（教材提示装置）およびRGB入力端子（一部異なる）を設置している。3室ではスクリーンを設置し、事務室に配置されているノート型パソコン・プロジェクターを持ち込み利用することが可能である。

なお、上記の情報関連設備に対するサポート体制として、朱雀キャンパスでは、技術的なサポートを行うために情報システム課が契約した技術者2名（繁忙期は3名）が常駐している。このように、学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報関連設備およびそれを支援する人的体制が適切に整備されている。

【施設・設備の維持・充実】

施設・設備の維持管理および教育研究内容、社会状況等の変化に応じた改修・整備に関しては、財務部管財課が所管しており、全学基準で管理運営が行われているとともに、施設の維持管理は契約会社により日常的に実施されている。また、設備の維持管理についても必要に応じて保守契約を結び、保守点検を行い、トラブル防止対策を講じている。教育内容や状況変化に対応した施設・設備整備については、緊急の場合は調達稟議決済により行われ、計画的な整備に関しては年1回の管財課ヒアリングや事業計画に伴う稟議によって行っている。さらに、「経営管理研究科院生連合協議会」との懇談会において出された学生からの施設・設備改善要求についても、協議のうえで対応している。このように、施設・設備が適切に維持・管理され、教育研究内容や社会状況等の変化に合わせて整備されている。

【身体に障がいのある者への配慮】

貴大学では、法令に基づく全学基準により、身体に障がいのある者に対応した施設整備を行っており、朱雀キャンパスでも、「京都府福祉のまちづくり条例」に基づき、トイレ、エントランス・スロープ、手すり、エレベーターなど、既に適切な施設・設備が整備されている。また、教室などについても障がいのある者に配慮した設計を行っている。このように、朱雀キャンパスの施設・設備は、身体に障がいのある者に配慮して適切に整備されている。

なお、2010（平成22）年12月まで、「アカデミア@大阪」の施設・設備は、身体に障がいのある者に配慮したものとはなっていなかったが、2011（平成23）年1月に大阪富国生命ビルへの移転が完了し、この点については改善がなされている。

【図書等の整備】

朱雀リサーチライブラリーの管理運営は、全学の「図書館委員会」において方針が決定されるが、朱雀リサーチライブラリー固有の課題については3研究科（貴研究科、法務研究科および公務研究科）の図書委員の打ち合わせによって調整を行い、資料の収集については教員および学生の希望を基に行っている。朱雀リサーチライブラリーには、図書および製本雑誌が約42,000冊所蔵されており、それ以外にも製本されていないカレント雑誌（約450タイトル）やインターネットで閲覧可能な電子ジャーナル（約29,000タイトル）などがあり、それらを合わせると利用可能な図書資料を50,000冊以上有している。また、教員および学生は、衣笠キャンパス、びわこくさつキャンパスおよび立命館アジア太平洋大学のそれぞれの図書館から図書および雑誌の複写の取り寄せを行うことができ、貴法人全体で所蔵している約270万冊の資料を利用することが可能である。このように、貴専攻の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されている。

なお、2010（平成22）年まで、「アカデミア@大阪」のラウンジと図書室の施設・設備は、一部のプログラムの学生の学修がこのキャンパスで完結するにも関わらず、経営系専門職大学院の図書設備として、質・量ともに不十分であるといわざるをえず、改善の必要性が指摘されたところである。この点については、2011（平成23）年1月に「アカデミア@大阪」が大阪富国生命ビルへ移転することに伴い、改善が図られる旨の説明がなされており、着実に整備されることが期待される。

朱雀リサーチライブラリーは、平日および土曜9時から22時まで、日曜10時から17時まで（授業開講期間以外は平日9時から20時まで、土曜10時から17時まで、日曜休館）の時間帯で開館しており、5名のスタッフが平日は3交替制（開講期以外は2交替制）、日曜・開講期以外の土曜は2名体制で勤務している。

貴専攻の学生は、貸出冊数上限100冊で100日間借りることができる。また、情報検索に活用できる機器として、図書館蔵書検索用端末3台、オンラインデータベース閲覧用端末6台、LAN対応DVD閲覧用端末2台およびスタンドアローン端末1台が設置されている。そのほか、マイクロ資料を閲覧するためのマイクロリーダー・プリンター1台、視聴覚資料を閲覧するためのAV機器3台、所蔵資料の複写を行うためのコピー機3台も設置されている。このように、図書館の利用規程や開館時間は学生の学習および教員の教育研究に配慮したものとなっている。

貴大学図書館は、国内外の大学院・研究機関と相互利用の協定を結んでおり、学術情報・資料の相互利用を行っている。このため、貴専攻の学生や教員は必要な文献や学術資料をインターネットなどを通じて探索し、朱雀リサーチライブラリーのカウンターで相互利用の申請を行うことによって入手できる。このように、貴大学図書館では、学術情報・資料の相互利用のための条件整備が適切に行われている。

【財政的基礎】

貴専攻を設置している学校法人立命館では、貴法人全体における消費収支の均衡を財政運営の基本方針としているため、設置する各校や部門（研究科、学部など）ごとの独立採算制度はとっていない。この基本方針の下、部門の新設にあたっては、当該部門において完成年度以降に消費収支均衡を見通せる財政計画を持つことを原則としており、たとえ支出経費が学生生徒等納付金収入総額を下回った場合でも、その後の事業計画の検討はなされるものの、短期的には貴法人全体で支える構造となっているため、教育研究の内容についてその質を後退させることはない。また、貴法人全体の財政状況は、2008（平成 20）年度決算の消費収支計算書における当年度消費収支差額および累積（次年度繰越）消費収支差額がともに収入超過であることから、健全な財政状況となっている。このように、貴専攻における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎が整えられている。

【教育研究環境の改善】

貴法人では、中期的な事業計画を各部局毎に各年度の執行計画として精緻化する作業と並行して予算編成を行っている。予算編成においては、各部局における事業計画に基づいて予算査定を行い、各部局の事業計画が予算に反映される方式となっている。また、期中における執行計画の変更に対しても、予算の追加更正を行っており、貴法人全体の財政計画を踏まえたうえで柔軟な対応をとり、事業計画には前年度までの事業総括を含み、継続的な検証機能も有している。さらに、各研究科に対する予算配分にあたっては経常経費のほかに教育強化予算枠を設定し、各研究科の推進課題について事業計画を申請して査定する制度を導入しており、ここにおいて教員に対するヒアリングも行われるため、教職員の意見要望を反映する機会ともなっている。学生に対する意見の聴取については、「経営管理研究科院生連合協議会」との懇談会において、教育研究環境に関する意見要望を聞く機会を設けている。このように、貴専攻においては学生や教職員の意見要望を把握し、教育研究環境の改善を継続的に行うシステムが確立されている。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 「アカデミア@大阪」の施設・設備については、ラウンジ、図書室、自習スペースが十分なものであるとは認められない。一部のプログラムの学修が「アカデミア@大阪」のみで完結することからしても、サテライト・キャンパスの施設・設備の充実を一層図る必要がある。

三、勸告
なし

7 管理運営

<概 評>

【学内体制・規程の整備】

貴専攻の属する経営管理研究科は、独立研究科として設置され、独自の教授会を置き、重要事項を審議している。教授会は年間6、7回開催され、日常の意思決定については2週間毎に開催する「経営管理研究科執行部会議」で行われている。

貴研究科には、研究科長が置かれ、貴専攻の教育研究活動を統括している。また、副研究科長2名（教学担当、入試・就職担当）のほか5名の教員と研究科長を合わせて8名の教員で研究科執行部を構成し、日常的な研究科の管理運営を担っている。なお、教授会の運営にあたっては、「経営管理研究科教授会規程」を制定し、これに基づき運営されている。このように、貴専攻においては、管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のために適切な規程が制定・整備されている。

【法令等の遵守】

貴大学では、法務コンプライアンス室を設置し、関連法令および学内規程の遵守について学内構成員に対して啓蒙するとともに、業務遂行にあたってチェック機能を果たしている。貴専攻の教育研究活動におけるさまざまな業務遂行課題についても法令遵守に努めるとともに、契約締結など必要な場合は、必ず法務コンプライアンス室のチェックを受けることが義務づけられている。このように、関連法令等および学内規程を遵守する体制が整えられている。

【管理運営体制】

貴専攻では、教育課程、教育方法、成績評価、修了認定および入学者選抜に関する重要事項について、教授会において決定しており、教学およびその他の管理運営に関する重要事項について教授会等の貴専攻の専任教員組織の決定が尊重されている。

貴専攻の属する経営管理研究科の研究科長は、「全学人事委員会」において、貴専攻の専任教員の中から適任者を総長が任命しており、研究科長の任免に関しては規程が定められており、これに則って適切に運用されている。このように、貴専攻の管理運営体制は適切に整備・運営されている。

【関係組織等との連携】

貴専攻は、貴大学の他の学部・研究科から独立した研究科として設置されているが、経営学部および経営学研究科とは領域が隣接しているため、教員・学生の交流が多く、兼担・兼任教員が中心となって、企業分析コンテストの実施、論文集の共同掲載など、さまざまな場面で連携を行っている。このことから、関係組織等との連携・役割分担は適切に行われていると判断される。

また、貴大学では法務コンプライアンス室を設置して、業務遂行にあたって関連法令および学内規程の遵守についてチェック機能を果たしており、貴専攻の教育研究活動においても、企業、地方自治体、その他外部機関との連携・協力を進めるための協定、契約等の決定・承認を受ける場合には、必ず法務コンプライアンスのチェックを受けるルールとなっている。また、資金の授受・管理は必ず財務経理課の手続を経ることとなっている。このことから、協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等は適切に行われている。

【点検・評価および改善】

貴大学の全学部・研究科の管理運営に関する規程の内容および形式に関する点検・評価は、法務コンプライアンス室が行うこととなっており、貴専攻の管理運営に関する規程についてもそのような運用がなされている。また、法令や全学制度の変更に伴う整合性の点検についても法務コンプライアンス室が行っている。このように、管理運営に関する学内規程の内容および形式についての点検・評価は適切に行われている。

点検・評価に基づく管理運営の改善の取組みについては、日常的には「経営管理研究科執行部会議」、「経営管理研究科三役会議」（研究科長・副研究科長2名、事務長）、「事務室業務会議」において協議が行われ、必要な改善措置が講じられている。また、年度単位での取組みとしては、貴専攻の教学総括を行い、次年度の課題を設定するなかで、教学面以外の課題についても議論し、改善策が協議されている。さらに、第三者評価を軸として中期的な改革を推進する方針を持っている。このように、管理運営に関しては、点検・評価に基づき改善の努力がおおむね適切に行われている。

【事務組織の設置】

貴専攻では、貴大学大学院法務研究科（法科大学院）および公務研究科とともに、プロフェッショナルスクール事務室を設け、そこに担当職員を配置している。朱雀キャンパスでは、貴専攻担当職員として専任職員3名（うち事務長は他研究科を兼務）、契約職員2名、派遣職員1名を配置し、「アカデメイア@大阪」では、契約職員2名（うち1名は専門職）、派遣職員2名を配置しており、貴専攻の教育研究の円滑な遂行を支えている。このように、経営管理研究科を管理運営し、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とされる。ただし、貴専攻を担当する事務長が5年で7名交代するなど、安定的な体制が構築されているとはいいがたく、改善が望まれる。

【事務組織の運営】

貴専攻の管理運営について支援機能を果たすプロフェッショナルスクール事務室は、事務部門として、貴大学の他学部・研究科事務室と同様に教学部に所属し、密接に連携

をとるとともに、教学部と他部門との連携については、毎週開催される部次長会議において調整を行うなかで、有機的に連携を図りつつ事務組織の運営は適切になされているとされる。ただし、上記のとおり、事務長が5年で7名交代することにより、業務の引継ぎが十分になされていない点多々見受けられるため、貴専攻に係る業務が適切に継承されるよう、配慮することが望まれる。

【事務組織の改善】

事務組織の活動を向上・改善させるため、人事課による研修制度が設けられており、職種、職階、担当業務および経験年数に応じて適切な研修を企画・実施するとともに、日常的には毎週半日で行われる業務会議において、研修課題を適宜設定し、会議の研修的運営を行うことで、職員の資質向上を図っている。また、貴専攻の管理運営の支援機能を果たすプロフェッショナルスクール事務室でも、全学の研修参加や業務会議の研修的運営によって、組織的な研修システムの導入等、必要な事務組織の工夫・改善が行われている。

< 提 言 >

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

1) 事務組織の体制および運営に関し、事務長が5年で7名交代するなど、安定的な体制が構築されているとはいえ、業務の引継ぎが十分になされていない点多々見受けられる。よって、安定的な事務体制を構築し、適切に業務の引継ぎがなされるよう、配慮することが望まれる。

三、勧告
なし

8 点検・評価

<概 評>

【自己点検・評価】

点検・評価報告書の記述によれば、貴専攻における教育内容の自己点検・評価および改善を図るための組織的・継続的な取組みの実施については、大要以下のとおりである。

まず、基本的に、「自己点検評価推進委員会」を設置し、「講義アンケート」、「FD委員会」、「執行部での議論」および「教授会での議論」を取組みの柱としている。貴専攻では、すべての講義において「講義アンケート」を実施し、その結果を担当教員に報告するとともに、学期（クォーター）毎にまとめたものを「FD委員会」における討議資料として活用している。また、「FD委員会」は、貴専攻の教育内容・方法の改善のために定期的に開催され、研修・研究の機会の提供、学内外の経験・情報交流、教育内容・方法・教示の問題点や改善点などについて議論することとなっている。さらに、「FD委員会」は貴大学の「大学教育開発・支援センター」と協同し、教育システムの開発・推進を図っている。

このように、貴専攻においては、教育内容について、自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、それを組織的・継続的な取組みとして実施していることとされる。

しかし、貴専攻の点検・評価については、深刻な問題が存することを指摘しなくてはならない。

今回の認証評価の申請にあたって、貴専攻が本協会に提出した自己点検・評価報告書においては、記述の齟齬・誤記が全体にわたって散見され、学外の第三者が読了して、貴専攻の全体像を把握するには、きわめて不十分な内容であった。これは換言すれば、貴専攻自身が適切に自己の現状を把握できていないということであり、自己点検・評価の組織体制が整備されていない、または、仮に整備されているとの判断をしても、適切に点検・評価が実施されていないとの評価を免れない。そして、このような状況に鑑みれば、自己点検・評価の結果に基づいた教育研究活動の改善・向上についても、それが適切になされているということとはできない。

また、自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制として、「講義アンケート」、「FD委員会」、「執行部での議論」および「教授会での議論」を挙げているが、このうち最も基礎的な情報となるのが「講義アンケート」の結果である。貴専攻では、「講義アンケート」をさまざまな場面で活用しているようであるが、「講義アンケート」の設問は、全10項目であり、質問の内容が限定され、かつ、7段階評価の選択回答であるため、これをもって教育研究活動全般に関する情報を十分に得られているとは判断できない。

よって、点検・評価のための組織体制について全面的に見直しを行い、また、評価項目および方法についても検討を重ねることが強く求められる。

さらに、貴専攻では、自己点検・評価の結果を学内で公表しているのみで、学外への

公表は全学的な自己点検・評価の結果および貴専攻の「企業会計コース」に関する自己点検・評価の結果をホームページで公表しているに留まっている。よって、貴専攻全体としての自己点検・評価の結果を広く社会に公表する必要がある。

【改善・向上のための仕組みの整備】

毎年、貴大学の各学部・研究科が自己点検・評価を行い、教学総括として教学対策会議に報告し、その結果を改善に反映した形で次年度の開講方針を教学対策会議に改めて提示するというプロセスで運用されており、貴専攻においてもこれにしたがっている。しかし、効果的な自己点検・評価に欠かすことのできない学外の第三者による確認等が行われておらず、今後はアドバイザー・コミッティのような第三者諮問機関によって定期的に自己点検・評価の結果の検証など実施することが望まれる。

【評価結果に基づく改善・向上】

貴専攻では、毎年度、「経営管理研究科院生連合協議会」との懇談会を実施し、そこで学生の意見や要望を聞き、必要な事項については、貴専攻の教育研究活動の改善・向上に結び付けている。この懇談会における要望に基づいて、これまでに、「上級簿記」の設置および授業時間の重複により履修できない科目の時間割配置上の配慮を行っている。しかし、このことからだけでは、自己点検・評価等の結果を教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているとはいえない。自己点検・評価の組織体制・実施とあわせて、今後、適切な改善・向上が図られることを期待する。

< 提 言 >

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻の自己点検・評価の結果の公表は、全学的な自己点検・評価の結果および貴専攻の「企業会計コース」に関する自己点検・評価の結果に留まり、貴専攻全体としての結果が広く公表されていない。より広く社会に公表する必要がある。
- 2) 効果的な自己点検・評価に欠かすことのできない学外の第三者による確認等が行われておらず、今後はアドバイザー・コミッティのような第三者諮問機関によって定期的に自己点検・評価の結果の検証など実施することが望まれる。

三、勧告

- 1) 今回の認証評価の申請にあたって、貴専攻が本協会に提出した自己点検・評価報告書からは、自己点検・評価の組織体制が整備されていない、または、仮に整備されているとの判断をしても、適切に点検・評価が実施されているとは認められない。そして、このような状況に鑑みれば、自己点検・評価の結果に基づいた教育研究活動の改善・向上についても適切になされているということとはできない。また、自己点検・評価のための仕組みとして挙げられている「講義アンケート」をさまざまな場面で活用しているようであるが、「講義アンケート」の設問は、全 10 項目であり、質問の内容が限定され、かつ、7段階評価の選択回答であるため、これをもって教育研究活動全般に関する情報を得られるとは判断できない。よって、点検・評価のための組織体制を全面的に見直し、また、評価項目および方法についても検討を重ねることが強く求められる。

9 情報公開・説明責任

<概 評>

【情報公開・説明責任】

貴専攻では、ホームページやパンフレット等により、組織運営および諸活動の状況についての情報公開を行っている。また、学外にも開放しているシンポジウム等については、新聞社等へのプレスリリース、新聞広告を通じて周知する方法を追加的に行っている。これらのことから、情報公開が適切に行われていると判断される。

全学的な判断を伴う情報公開については、総務課、法務コンプライアンス室、広報課など関連部課の協議に基づいて行っており、現時点では情報公開のための考え方、手続、基準などを定めた規程は制定していないが、情報公開規程の制定のための委員会を設置し、具体化の検討を進め、2010（平成22）年4月1日より施行することとしている。

情報公開を含め社会に対して説明責任を果たしていくという取組みについて、業務監査室、法務コンプライアンス室および事業計画課が検証を行っている。また、実務的な事項については、教学部をはじめとする部会議において、全学的判断を伴う事項については機関会議や常任理事会などで検証を行い、改善施策を協議することとしている。さらに、貴専攻においても「自己点検評価推進委員会」が検証を行い、教授会に報告をしているとしている。ただし、「自己点検評価推進委員会」の活動が適切になされているとは判断できないため、貴専攻における検証体制の整備が望まれるとともに、学内組織のみによる検証体制では十分とはいえないため、今後はアドバイザー・コミッティのような第三者諮問機関による検証の仕組みなどの検討が望まれる。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）
なし

三、勧告
なし

以 上

「立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻 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 29 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、貴大学大学院経営管理研究科経営管理専攻（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 月中旬から 9 月中旬（別紙「立命館大学大学院経営管理研究科経営管理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および貴大学大学院経営管理研究科に送付し、それをもとに 11 月 7 日および 11 月 8 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（委員会案）」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）として貴大学および貴大学大学院経営管理研究科に送付しました。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、「立命館大学大学院経営管理研究科経営管理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」は貴大学および貴大学大学院経営管理研究科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。

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻 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29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	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）
	～6月2日	
	5月下旬	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月上旬	
	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）
	9月6日	第1回経営系専門職大学院認証評価分科会（立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻）の開催（「分科会報告書」（原案）の修正）
	9月30日	「分科会報告書（案）」を貴大学および貴大学大学院経営管理研究科へ送付
	11月7日	
	～8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）を貴大学および貴大学大学院経営管理研究科へ送付
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）

ことの下承)

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

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻
認証評価提出資料一覧

調書

資料の名称
1 立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻点検・評価報告書
2 立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻基礎データ <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	2010年度経営管理研究科入学試験要項
	立命館大学専門職大学院学則（第2条、第34条）
	2009年度履修要項（教育理念、人材養成の目標）
	ウェブサイト（概要・人材養成の目標・経営大学院の使命）
経営系専門職大学院の概要を紹介したパンフレット	パンフレット
その他、根拠資料	開設シンポジウム開催リスト
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）	2009年度履修要項
	入学オリエンテーション資料
	アカデミックアドバイザー資料
	修了生名簿（入学時点と現在）、在学生名簿（入学時点と現在）
	経営管理研究科修了生進路一覧
	経営管理研究科開講科目一覧
	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）
	立命館大学 経営大学院 詳細シラバス
	2008年度授業クラス人数一覧
	課題研究担当教員一覧
特色ある取組み① 国際経営特殊講義「戦略経営の実践」（トップ経営者リレー講義）2008年度講師一覧、2006年度講師一覧	
特色ある取組み② 実務実習科目「フィールドワーク」2009年度スケジュール表	

	特色ある取組み③ マーケティング特殊講義「ビジネスプランコンテスト」 2007～2009年度のゲスト講師一覧
年間授業時間割表	2009年度経営管理研究科授業時間割
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）	立命館大学専門職大学院学則
	立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
進級要件、修了要件の定め等（研究科規程等）	立命館大学専門職大学院学則
	立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
	2009年度履修要項
	1年修了希望理由書
	立命館大学学位規程
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	立命館大学経営大学院詳細シラバス
	立命館大学経営大学院インターン（レジュメ）
	インターンシップ事前研修資料
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）	立命館大学専門職大学院学則
	立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
	2009年度履修要項
学習相談体制について定められた規定（研究科規程等）	2009年度履修要項
	学生相談記録
成績の分布に関する資料	成績分布表
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	立命館大学専門職大学院学則
	立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
	2009年度履修要項
	成績評価疑義照会資料
	成績通知表
	採点報告表について
授業評価に関する定めおよび結果報告書	立命館大学大学院経営管理研究科FD委員会規程
	授業評価アンケート様式
	立命館大学大学院経営管理研究科講義アンケート全体結果
授業内容・方法の改善のための研修に関する定め	立命館大学大学院経営管理研究科FD委員会規程

		FDニューズレター
	その他、根拠資料	大学院入学前の課題について デポール大学資料 学位審議資料 立命館経営学院生論集
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)	教員任用基準および大学院担当資格の運用 に関する全学ガイドライン 経営管理研究科教授会規程 経営管理研究科客員教授規程 立命館大学客員教授規程施行細則 経営管理研究科任期制教員規程 立命館大学教員任用・昇任規程 立命館大学専任教員責任時間規程 立命館大学個人研究費取扱規程 2009年度開講科目・担当教員一覧 専任教員経歴年齢一覧 経営管理研究科教授会議事録 経営管理研究科の教員編成の基本的な考え 方について
	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)	教員任用基準および大学院担当資格の運用 に関する全学ガイドライン 経営管理研究科教授会規程 経営管理研究科客員教授規程 経営管理研究科任期制教員規程 立命館大学教員任用・昇任規程 立命館大学大学院担当教員選考基準 立命館大学専任教員学外研究規程 立命館大学専任教員学外研究規程施行細則 立命館大学専任教員学位取得支援規程 大学院担当教員資格の運用に関する経営管 理研究科取扱内規 経営管理研究科特別契約教員の任用・契約 更新に関わる申し合わせ
	その他、根拠資料	2009年度教職員評価制度の実施について
4	学生募集要項 (再掲)	2010年度経営管理研究科入学試験要項

	入学試験案内ウェブサイト
入学者選抜に関する規則	立命館大学専門職大学院学則
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）	大学院入試執行改善に向けた当面の具体化事項と課題について
	入学試験執行体制
	面接評価シート
	書類審査票
	業務補助概要
	年度毎応募倍率表（出願者数、受験者数、合格者数、入学者数）
	入学試験実施に関わる弱視者の対応について
入学者の多様性を確保するための工夫に関する資料	2010年度経営管理研究科入学試験要項
	入試説明会・セミナー・公開授業開催案内ウェブページ
	入試説明会等イベント開催実績表
	経営管理研究科における企業等推薦入学試験の拡充について
	ファイナンス&アカウンティング・プログラムにおけるストレートマスターの受入れについて
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）	2009年度履修要項
	サポートルームリーフレット
	保健センター健康ハンドブック
	経営管理研究科懇談会報告
	外国人留学生ハンドブック
	立命館大学ハラスメント防止に関する規程
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）	立命館大学ハラスメント相談のてびき
	ハラスメント防止委員会ウェブサイト
	ハラスメント防止リーフレット（中国語版・韓国語版）
	ハラスメント防止のためのガイドライン
	ハラスメント相談員用ガイダンス
	立命館大学ハラスメント防止に関する規程
奨学金・教育ローンなどの募集要項、規則等	2009年度履修要項
	経営管理研究科奨励奨学金規程
	経営管理研究科育英奨学金規程

	経営管理研究科社会人奨励奨学金規程
	各種奨学金の適用者
	日本学生支援機構奨学金採用案内・採用者リスト
	留学生奨学金春期・秋期募集案内・採用者リスト
	教育ローンのご案内
	2010年度経営管理研究科入学試験要項 P 30
進路選択に関わる相談・支援体制について資料	2009年度履修要項
	キャリアオフィス主催進路就職ガイダンスチラシ
	経営管理研究科院生のためのキャリアセミナー・キャリアコーチング資料
	キャリアオフィスウェブサイト
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	障害学生支援室ウェブサイト
6 自習室の利用に関する定め	2009年度履修要項
情報関連設備等の利用に関する定め	2009年度履修要項
	設備・施設一覧
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	LIBRARY GUIDE FOR STUDENTS
	蔵書冊数一覧
その他、根拠資料	プロフェッショナルスクール事務室要員一覧
	学校法人立命館館則
	立命館大学および立命館大学大学院の教育補佐(TA)に関する規程
	ティーチングアシスタント制度に関するガイドライン
	朱雀キャンパス1～3, 5階図面
	アカデミア@大阪、2, 3, 6, 7階図面
	朱雀キャンパス教室設備一覧
	アカデミア@大阪教室設備一覧
	予算申請関係資料
	大阪オフィスおよびアカデミア@大阪の富国生命ビルへの移転の進捗および名称変更について
	京都府福祉まちづくり条例の概要
	朱雀リサーチライブラリー入館者統計

		立命館大学図書館協定締結図書館一覧
		経営管理研究科懇談会報告
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	立命館大学専門職大学院学則
		立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
		教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン
		経営管理研究科教授会規程
		経営管理研究科客員教授規程
		経営管理研究科任期制教員規程
		経営管理研究科教授会議事録
		学校法人立命館館則
		学校法人立命館稟議規程
		文書規程
		経営管理研究科執行部会議議事録
		規程・契約書・重要文書の点検依頼書
		プロフェッショナルスクール事務室業務一覧
	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）	立命館大学専門職大学院学則
		立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
		教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン
		経営管理研究科教授会規程
		経営管理研究科客員教授規程
		経営管理研究科任期制教員規程
	関係する学部等との連携に関する定め	立命館大学専門職大学院学則
		立命館大学大学院経営管理研究科履修規程
	その他、根拠資料	経営管理研究科教授会議案
		経営管理研究科執行部会議議案
		経営管理研究科教授会審議事項の経営管理研究科執行部会議への付託について
8	自己点検・評価関係規程等	立命館大学自己評価委員会規程
	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	立命館大学ホームページ（自己点検評価報告書）URL
	その他、根拠資料	経営管理研究科2012年度カリキュラム改革に向けた取り組みについて

		経営管理研究科における自己点検評価と改革実施のプロセスについて
		院生・経営管理研究科事務折衝報告
		「教育改革総合指標・行動計画」に基づいた2008年度からの教学改革計画策定・運用方針について
		教育研究等のP D C Aと評価活動の新たな推進に向けて
		経営管理研究科2008年度教学総括と2009年度の課題について
9	情報公開に関する規程	学校法人立命館情報公開規程の制定について
	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)	立命館大学経営大学院 URL
		メールマガジン
		新聞広告
		パンフレット