

グロービス経営大学院大学
2018 年度
自己点検・評価報告書
— MBA を超える、MBA へ —

グロービス経営大学院大学 経営研究科 経営専攻
Graduate School of Management, GLOBIS University
2019 年 3 月

序章	4
(1) グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻の設置の経緯及び目的、特色について	4
(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取り組み	7
第1章 理念・目的	9
(1) 現状の説明	9
(2) 長所・特色	11
(3) 問題点	11
(4) 全体のまとめ	11
第2章 内部質保証	13
(1) 現状の説明	13
(2) 長所・特色	19
(3) 問題点	19
(4) 全体のまとめ	20
第3章 教育研究組織	21
(1) 現状の説明	21
(2) 長所・特色	23
(3) 問題点	23
(4) 全体のまとめ	23
第4章 教育課程・学習成果	25
(1) 現状の説明	25
(2) 長所・特色	57
(3) 問題点	58
(4) 全体のまとめ	58
第5章 学生の受け入れ	59
(1) 現状の説明	59
(2) 長所・特色	63
(3) 問題点	63
(4) 全体のまとめ	63
第6章 教員・教員組織	65
(1) 現状の説明	65
(2) 長所・特色	74
(3) 問題点	74
(4) 全体のまとめ	75
第7章 学生支援	76
(1) 現状の説明	76
(2) 長所・特色	86
(3) 問題点	86
(4) 全体のまとめ	86

第8章 教育研究環境.....	87
(1) 現状の説明	87
(2) 長所・特色	95
(3) 問題点	96
(4) 全体のまとめ	96
第9章 社会連携・社会貢献.....	97
(1) 現状の説明	97
(2) 長所・特色	100
(3) 問題点	100
(4) 全体のまとめ	100
第10章 管理運営・財務.....	102
第1節 大学運営	102
(1) 現状の説明	102
(2) 長所・特色	107
(3) 問題点	108
(4) 全体のまとめ	108
第2節 財務	109
(1) 現状の説明	109
(2) 長所・特色	110
(3) 問題点	110
(4) 全体のまとめ	110
終章	111
(1) 自己点検・評価を振り返って.....	111
(2) 今後の改善方策、計画等について.....	112

序章

(1) グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻の設置の経緯及び目的、特色について

グロービス経営大学院大学経営研究科は、2006年4月に構造改革特区のもと、株式会社立大学院大学として誕生した。設置者となった株式会社グロービスは、経営に関する「ヒト」・「カネ」・「チエ」の生態系を創り社会の創造と変革をサポートすることを目的として1992年に創業された。これは現学長である創業者の堀義人が米国留学中に抱いた思い、すなわち「ヒト」・「カネ」・「チエ」のビジネスインフラを創り上げることによって、多くの人材が輩出され、ベンチャーが育ち、日本のダイナミズムが維持できるのではないかと、という思いが礎となっている。グロービス自身が堀の志を基に設立されたベンチャー企業であった。

日本企業は1970年代以降、石油ショックなどの大きな変化に対して、Total Quality Control (TQC) に代表される「改善型」のアプローチで巧みに乗り切ってきた。しかしながら、1990年代以降、情報技術革新によりもたらされたビジネスモデルの変化、あるいは中国経済の拡大、アジア諸国の経済市場の成長による市場経済のグローバル化とこれによってもたらされたコスト競争の激化に代表される大きな環境変化の波に翻弄され、ダイナミズムを失いつつある。それが、株式会社グロービスが創業した当時の日本の状況であった。

多くの日本企業にとって、このような劇的な変化を乗り切り、グローバルな競争に生き残っていくためには、既存事業の「改善」のみならず、起業による新たな事業の「創造」や、既存事業における創造的な「変革」が必要不可欠なものであると、考えられる。しかしながら、このような高い社会的ニーズにもかかわらず、IMD（経営開発国際研究所）がまとめた2004年の国際競争力ランキングに代表されるように、日本は調査項目の「起業家精神の広がり」が対象60カ国中で最下位と評価されるなど、現実には、事業の「創造」や「変革」を担うことのできる経営人材は、枯渇が著しい資源の一つにほかならない。

創業以来、株式会社グロービスは民間教育機関である「グロービス・マネジメント・スクール」を通じて、延べ10万人以上の社会人に経営教育を提供してきた。また、企業研修を担当する部門（グロービス・オーガニゼーション・ラーニング、現グロービス・コーポレート・エデュケーション）を通じて約3,400社におよぶ顧客企業の人材育成により、組織の「変革」と持続的成長をサポートしてきている。さらに、ベンチャーキャピタル部門（その後、子会社化しエイパックス・グロービス・パートナーズ、現グロービス・キャピタル・パートナーズ）の投資を通じた事業創造の実践と実績を積み重ねてきた。

このような株式会社グロービスでの長年にわたる経営教育と「創造」と「変革」の分野での実践と実績を活かし、日本企業や社会のニーズに応え、日本やアジアの事業「創造」や「変革」を担い得る実践的なビジネスリーダーの育成を目的として、2006年、本学は設置された。

この思いは学則にも以下の通り明記されている。

「経営研究科は、日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的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目的とする。」

2008年には大学院としてこのような社会へのコミットメントをさらに明確にするため、新たに学校法人グロービス経営大学院を設立し、株式会社立大学から私立大学への設置者変更を行った。

そしてこの目的を実現するために、教育理念である「能力開発し、人的ネットワークを構築し、志を養う、3つの場を提供」することを通じて、アジアと日本にダイナミズムをもたらす「創造と変革を担えるビジネスリーダーを輩出」し、「アジア No. 1 のビジネススクール」を創ることを掲げている。輩出したい人材像を短く「創造と変革の志士(Visionary Leaders)」とも呼んでいるが、この「志士」という言葉には強い職業的倫理を包摂する、志を持ったリーダーという意味を込めている。

アジア No. 1 ビジネススクールの実現に向け、開学当時の東京校、大阪校に加えて、サテライト校として2009年には名古屋校、2013年には仙台校、2014年には福岡校を開校した。さらには、2009年4月にはパートタイム MBA プログラム [英語] を、2012年10月には海外からの留学生を中心としたフルタイム MBA プログラム [英語] をスタートさせた。そして東京・大阪・名古屋・仙台・福岡のキャンパスに通学することが困難な地方在住者、もしくは転勤や出張が多い人、育児中の人、経営を学ぶ意欲と高い志があるにもかかわらず、地理的、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、通学生と同等の機会を提供する経営の知を提供するべく、2015年4月にはインターネットを利用したオンライン MBA プログラム [日本語] をスタートさせた。2017年4月には茨城水戸、10月には横浜といった、常設のキャンパス以外の地域において科目を限定して開講している。2017年10月より、世界のどこからでも学べるように、パートタイム MBA プログラム [英語] を改組する形で、オンライン MBA プログラム [英語] も開始した。

このような目的と教育理念を実現するため、また学生は原則として2年以上の職務経験を持った社会人のみであるため利便性等を考慮し、「実践的な経営能力が身につく」「深い自己理解を通じた自らの志と生き方を見つける」「生涯共に成長し合える仲間が得られる」「仕事をしながらでも学び続けられる」「ビジネスでの成果につながる」にこだわったカリキュラム、制度、仕組みを提供している。

実践的な経営能力が身につく

本研究科が輩出したい人材像「創造と変革の志士」をより身近な言葉で言い表すと、「チャンスや困難な状況に直面した時、自ら志を立て、周囲を巻き込んで、事を成し遂げることができるリーダー」となる。そのため、ビジネスの現場での実践にこだわり、新規事業の創造や既存事業の変革が必要とされる場面で、自らがリーダーシップをとるのに必要な能力や志を育てる。1年次では、企業事例(ケース)をもとにしたディスカッション形式の授業を、ビジネスの第一線で活躍する実務家教員がリードする。2年次では自ら課題を設定し、その解決策を考えていく実戦さながらのプロジェクトワークなど、段階を踏みながら多様なスタイルで学ぶ。また、発行部数150万部を超える MBA シリーズの出版や、年間1,600社の企業研修の実績、660億円規模のベンチャーキャピタルなど、グロービスグループ全事業で得た経営の知見やネットワークを活かし、オリジナル教材を多数使用する。一方で授業の品質を保証するクオリティ・ギャランティという制度を設けている。これは、本研究科の課程の

修了要件を満たしても所期の学習効果が認められなかった場合、入学後の受講料全額を返金する（ただし、学位授与と修了後のサービスの提供はされない）というもので、民間教育機関である「グロービス・マネジメント・スクール」創業当時からの本学ならではの制度だと考えている。

深い自己理解を通じた自らの志と生き方を見つける

本研究科の教育では「志の醸成」を重視している。志とは「自分の人生をかけて、一定の時間をかけて成し得たいと、心の底から思うこと」と定義し、「一体、自分は何者で、自分は何が好きで、自分は何をするとわくわくして、今、この瞬間何をすべきで、自分は何をこの人生で成し得たいのか？ どう生きていきたいのか？そして最終的にこの世の中にどのような価値を残したいのか？」といったことを仲間との切磋琢磨の中で、自分と向き合いながら、磨いて欲しいと考えている。全ての科目において、学生自らの志について教員や学生仲間から問い続けられるが、特に「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」の必修2科目に加えて、「振り返りセッション」や経営者と触れ合う機会である「あすか会議」といった課外活動でも、「自らの志とは何か？」を強く意識することになる。また、自分自身のことを考えるには、仲間と真剣に議論し、何に共感するのか、どんなところで意見が違うのか、などを自ら気付いていくことが重要であり、志の醸成には教員や学生の仲間との人間関係が極めて大切となる。そのため本研究科では、どのような教員が登壇し、そしてどのようなビジネスパーソンを学生として受け入れるべきかということも熟考している。

生涯共に成長し合える仲間が得られる

本研究科には30代を中心に、業種や職種も多岐にわたるエネルギー溢れる学生が集っている。入学検討として先行履修できる科目等履修生（単科生）も受け入れていることから、入学年度や所属校を越えた多様な交流が生まれている。第一線で活躍するビジネスリーダーや文化人による講演会「トップセミナー」や、在校生、卒業生（修了生）、教員、政治家、経営者、学者、メディアなど各界のリーダーが集う合宿型カンファレンス「あすか会議」によって、経営者の視点や実践的な考え方など、ロールモデルを肌で感じることができる。修了後もネットワークを継続拡大する仕組みとして、「同窓会」の運営サポート、より強固な絆を生み出す「互援ネット」の推進などを行っている。

社会人が仕事をしながらでも学び続けられる

通学型のプログラムは、1科目は3ヵ月（隔週3時間×6回）で開講され、仕事に合わせて自由に履修プランを組むことができるので、無理なく通学が続けられる。東京・大阪・名古屋・仙台・福岡、5つのキャンパス（※1）と茨城水戸や横浜などの特設キャンパス、オンラインプログラムを組み合わせての履修が可能である。転勤の場合は、最寄りのキャンパスへの転校、また海外転勤など通学できない場合はオンラインプログラムでの履修もできる（オンラインプログラムは、1科目3ヵ月（1.5時間×12回）。通常は標準修業年限2年（※2）の課程だが、長期の海外転勤やライフイベントに合わせて、長期履修制度を利用して修業年限を最長5年（※3）まで延長できる制度を提供している。

※1 英語プログラムは東京校・大阪校のみの開講となる。

※2 フルタイム MBA プログラム（英語）は標準修業年限1年間の課程となる。

※3 フルタイム MBA プログラム（英語）は最長4年まで在学できる制度を提供している。

ビジネスでの成果につながる

高めた能力や醸成された志が社会の創造と変革を成し遂げるのではない。能力や志によって実現した成果がそれらを成し遂げるのである。「グローバル」と「テクノロジー」は、現在の社会で成果を上げるために重要なテーマだと考え、科目を提供している。

1) グローバル人材として通用するスキルを身につける

日本だけではなくアジアでも通用する人材を育成するために、全て英語で学ぶプログラムをパートタイム、フルタイムの両方に導入している。また日本語、英語の両プログラムの共通のカリキュラムとして「Japan/Asia/Global」領域を設置し、「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」「異文化マネジメント」という科目を開講している。現在の多くの日本企業が直面する課題、例えば「世界の潮流を読み取る際に重要な視点は何か」「どのようにビジネスをグローバル展開させていくべきなのか」「その中で日本的経営の良さをどのように追求していくべきなのか」「異文化の中でどのようにコミュニケーションを深めて行くのか」といった課題に向き合う能力を深めていく。その他、英語プログラムにおいては、「Corporate Mentorship Program」(CMP) で、グローバル企業で実践するインターンシップや課題解決の提案(プレゼンテーション)を行うなどのプログラムも導入している。

2) イノベーションに必要なテクノロジーを理解する

2016 年度から、最新のテクノロジーを理解し、イノベーションを起こすことができる新時代リーダーの輩出を目指すために、「テクノベート特別講座」科目群を設置し、初年度は「ソーシャルメディア・コミュニケーション」「テクノベート・シンキング」「ブランディングデザインと経営」「テクノロジーとビジネスモデル」「人工知能と経営」「インダストリー4.0」「Data-Driven Marketing with Adobe」を開講した。2017 年度には、当該科目群で「テクノベート・ストラテジー」「デザイン思考と体験価値」「テクノベート概論」を新規開講すると共に、より多くの学生に履修機会を提供すべく、各科目の供給力の増強に努めた。日本語プログラムにおいては、2018 年度より、「特別講座」のみならずカリキュラムマップにも「テクノベート」を加えて、基本及び応用科目群で全6領域とし、「テクノベート・シンキング」「テクノベート・ストラテジー」の2科目を配置した。変化が速い最新のテクノロジーに関する理論は「特別講座」で柔軟に開講し、新時代のリーダーに広く身につけて欲しい考え方や戦略は、定常の「テクノベート」領域で十分なクラス数・履修機会を提供することで、新時代の「創造と変革の志士」を育成している。

(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

開学した 2006 年以来、研究科内に自己点検評価委員会を設置し、自己点検評価を毎年、組織的かつ継続的に取り組んできている。報告書作成にあたっては、評価項目に該当する現場の教職員が年に 1 度自部門業務を振り返って点検を行い、大学事務局の担当教職員が報告書を作成し、自己点検・評価委員会へ提出する。委員会は全学的な視点で報告書をチェックし、議論を経て報告書を取りまとめる。例えば学生アンケートでの学生からの評価や、専任・兼任教員の意見、学生と接している職員の意見を日常的に教授会、運営会議、経営会議等の場で出来る限りくみ取り、必要なアクションを取ってきている。本報告書にはこの日常的な活動内容が反映されている。

外部評価・第三者評価等への取組みについては、大学基準協会の以下の認証評価を受審し、指摘事項を受けて改善に取り組んでいる。

<自己点検・評価活動実施年度>

2006年度、2007年度、2008年度、2013年度、2016年度、2017年度

<外部評価・第三者認証評価受審年度>

- ・2010年度経営系専門職大学院認証評価（2009年度自己点検を含む）
- ・2012年度大学認証評価（2011年度自己点検を含む）
- ・2015年度経営系専門職大学院認証評価（2014年度自己点検を含む）

前回の2012年度の大学認証評価では、努力課題として、次の2点の指摘を受けたが、改善は完了している。

1) 学位授与方針ならびに教育課程の編成・実施方針を明示していない点

指摘を受けて直ちに「経営会議」で議論した上で、それまであったものを「学位授与方針」「教育課程の編成・実施方針」に集約し明文化した。そして本学のウェブサイトの「大学院概要」のページに「各種方針」を設け、改めて「学位授与方針」「教育課程の編成・実施方針」として公表・周知した。

2) ウェブサイトの教員情報に保有学位が記載されていない点

専任教員の保有学位ならびに職位の記載形式を整備することを「経営会議」にて決定し、本学ウェブサイトでの記載を改めた。加えて、2015年度に受審した「経営系専門職大学院認証評価」において、教員の非学位課程の短期研修への参加に関する記載と保有学位の記載とを明確化することなどの指摘を受けて、再度記載形式を見直し整備した。

第1章 理念・目的

(1) 現状の説明

点検・評価項目 1：大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：研究科・学位プログラムごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

1-1：本学の目的・教育理念

グロービス経営大学院大学は、1 研究科 1 専攻の「経営研究科 経営専攻」からなる専門職学位課程の大学院大学（専門職大学院）である。本学では開学当初より、「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、3 つの場を提供」することを通じて、アジアと日本にダイナミズムをもたらす「創造と変革を担えるビジネスリーダーを輩出」するという教育理念を明確に設定し、「アジア No.1 のビジネススクール」を創ることを目指している（根拠資料 1-1）。輩出したい人材像は、短く「創造と変革の志士（Visionary Leaders）」とも呼んでいるが、この志士という言葉には強い職業的倫理を包摂する、志を持ったリーダーという意味を込めている。また、この学校としての思いを学内、学外、国内のみならず海外へも広く伝える努力を積み重ねてきた。アジア No.1 ビジネススクールの実現に向け、2009 年 4 月にはパートタイム英語 MBA プログラムを、2012 年 10 月にはフルタイムでの英語 MBA プログラムをスタートさせ、2015 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（日本語）をスタートさせた。2017 年 10 月には、パートタイム英語 MBA プログラムを改組し、英語によるオンライン MBA プログラムもスタートさせた。

「グロービス経営大学院大学 学則」の第 5 条には、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命のもと、次の通り明確に本学経営研究科の教育研究上の目的を設定している（根拠資料 1-2、1-3、1-4）。

（研究科の教育研究上の目的）

第 5 条 経営研究科は、日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業「創造」や「変革」を担える実践的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目的とする。

上述の通り、本学は 1 研究科 1 専攻の大学院大学であり、「経営研究科 経営専攻」のもとに複数のコース（プログラム）を設置しているため、すべてのプログラムにおいて、上記教育研究上の目的に即した教育研究を行っている。

また、先に触れた本学の教育理念の全文は、下記となる（根拠資料 1-5【ウェブ】、根拠資料 1-6【ウェブ】）。

グロービスは、日本及び世界のビジネスリーダーたる「創造と変革の志士」を輩出する経営大学院として存在し、次の 3 つの場を提供する。

- ・理論と実践を融合した能力開発の場
- ・生涯にわたる人的ネットワーク構築の場
- ・自らの志と生き方（キャリア）を見つける場

グロービスは、数多くの志士を輩出し、日本そして世界に「創造と変革」のダイナミズムを生み出し、社会全体の成長に寄与することを使命とする。

本学では、ゼロから何かを生み出していく「創造」と、停滞状態にある既存のものを進化・成長させていく「変革」が、経営において最も難しい領域だと考えている。よって、これらの教育研究上の目的や教育理念は、「専門職大学院設置基準」第 2 条第 1 項に定めるところの「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。」という趣旨に適った、適切なものであると考える。

点検・評価項目 2：大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点 1：研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点 2：教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

1-3：目的・理念の適切な明示及び公表

教育研究上の目的及び教育理念は、学則に定めている他、本学のウェブサイトにも明示し、広く社会へ公表している。教育理念は、日本語・英語のポスターにそれぞれ整形して 5 拠点の全教室へ掲示し、学生や教職員、学校を訪れる入学志願者などが日常的に目にするよう、工夫を凝らしている（根拠資料 1-7）。また、学長の堀が上梓した書籍『創造と変革の志士たちへ』では、創造と変革の志士に必要な要素を詳述している（根拠資料 1-8）。全学生に参加を求める学事イベント（学長セッション）では、当該書籍を課題図書として指定しており、本学の目的・教育理念の周知にも繋がっている。

点検・評価項目 3：大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：中・長期の計画その他の諸施策の設定

1-4：本学の「2022年ビジョン」

社会が必要とする「創造」と「変革」を担う人材を数多く輩出することで、社会に貢献していくという理念を実現するために、2017年には中長期ビジョンとして「2022年ビジョン」が掲げられた（根拠資料1-9）。このビジョンでは、先の目的を実現するため2022年までにあるべき姿を定義し、この実行と実現を通して、MBA・経営教育提供機会の拡大による社会への貢献、本学の修了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。

また、あらゆるビジネス領域においてテクノロジーの理解が必要不可欠になり、リーダーに求められる要件も大きく変わっていく新時代の潮流を先取りし、2016年に新機軸「テクノベート®」を打ち出し、カリキュラムの開発に着手した（根拠資料1-10）。「テクノベート」とは、テクノロジーとイノベーションを組み合わせた、グロービスの造語である。これからの時代に社会の創造と変革を担う志士は、人工知能（Artificial Intelligence：AI）、ビッグデータ等の最新のテクノロジーを理解し、イノベーションを起こすことが求められる。このような新時代リーダーの輩出を目指し、当該分野の専門家と共同開発を進めたり、従来科目で取り扱うテーマにテクノベート要素を追加したりするなど、様々な改革を進めた。2018年度からは、従来のMBAプログラムを「テクノベートMBA」と呼称し、「経営の定石」「考える力」「人を巻き込む力」という既存のMBAプログラムで培う能力に加えて、「テクノロジーの定石」「テクノロジーで競争優位を築く構想力」「AI/ロボットを含むリーダーシップ能力」という新たな3要件を積み上げ、時代の要請に応える人材を育てるプログラムとすることを公表した（根拠資料1-11）。日本語プログラムのカリキュラムマップに「テクノベート」領域を追加して提供する科目群を増やしたり、基礎科目へオンライン動画による事前学習を導入し、スマートフォンやタブレットでいつでもどこでも学習できる「学び方改革」を進めたりするなど、新コンセプトに基づく改革を一層進めている。

(2) 長所・特色

「創造と変革の志士（Visionary Leaders）」という短く印象的なフレーズを繰り返し使用することで、学生や教職員にも教育理念・目的が浸透している。学生主体のクラブ活動や、教職員による教育課程の見直し、入学者受け入れなど、学内の多くの活動において、「創造と変革の志士（Visionary Leaders）」が方針として意識されている。また、「創造と変革の志士」を時代の変化に合わせて解釈しなおし、独自の新概念「テクノベート®」（テクノロジーとイノベーションを組み合わせた造語）を打ち出し、研究・教育に力を注いでいる。

(3) 問題点

本学として特に意識している改善事項は特にない。

(4) 全体のまとめ

本学では、「能力開発」「人的ネットワーク構築」「志と生き方（キャリア）を見つける」と

いう 3 つの場を提供することによって「創造と変革の志士 (Visionary Leaders)」を育成し、日本及びアジア社会の事業創造・事業変革モデルの実践的研究を行うという教育理念・目的を明確に設定し、学則・ウェブサイト・書籍等によって、学生・教職員・社会へ広く周知している。また、端的な「創造と変革の志士 (Visionary Leaders)」というフレーズは印象的で、学生や教職員に浸透し、さまざまな活動の方針としても意識されている。以上により、本基準は充足しているものと判断する。

第2章 内部質保証

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

2-1：内部質保証の仕組み・組織体制の整備、組織的かつ継続的な取組みの明示

「グロービス経営大学院大学 自己点検・評価報告委員会規程」（根拠資料 2-1）では、大学に委員会を組成し、毎年、教育に関する活動状況や、組織、施設・設備、運営の状況及び財政状況について自己点検・評価を実施することを定めている。前述のとおり、本学は1研究科のみ設置する大学院大学であるため、経営研究科の活動が全学の活動に等しいものと位置付けられる。

経営研究科においては、学生募集・入学試験・学生支援・教育カリキュラム策定・研究活動等の各担当教職員が年に1度、自部門業務を振り返り、大学事務局の担当教職員が報告書を作成し、自己点検・評価委員会へ提出する。学長・研究科長・副研究科長・ファカルティ・ディベロップメント担当長・その他の専任教員や教職員からなる委員会メンバーは、全学的な視点で提出された報告書をチェックし、教育理念に沿った学校運営ができていないか、「2022年ビジョン」（根拠資料 1-8）に向けた計画が進捗しているか、改善が必要な点がないかを探り、全学の自己点検・評価報告書を作成する。

これらの点検・改善の活動にあたり、教職員は学則や教育理念に定める「創造と変革の志士（Visionary Leaders）」の育成を常に企図し、学生の声や社会の変化・新たな知見などを積極的に取り入れることを意識し、継続的な教育研究活動の成果の向上に取り組んでいる。また、グロービス・グループで定める「グロービス・ウェイ」を、目的を実現するための行動の礎とし、成果向上のプロセスの充実も図っている（根拠資料 2-2【ウェブ】）。

委員会メンバーは、学校の意思決定機関である理事会や教授会、経営会議の参画メンバーでもあるため、課題が発見された場合は、適切な会議体に付議し、当該会議体において具体的な解決策を議論する。この会議体を通じて、各部門の担当へフィードバックがなされ、課題の解決に向けた具体的な行動を進める。どの会議体がどの意思決定を担うかは、「学校法人グロービス経営大学院 経営会議規程」に定めている（根拠資料 2-3）。

教職員は、年に1度の委員会報告に留まらず、日常的に行う業務において発見した課題を適切な会議体へ具申し、解決策を議論・実行している。その際には、学生の声や社会の変化・新たな知見などを積極的に取り入れ、活用することを意識している。学期ごとに実施する授業アンケートの分析（3ヵ月に1度）（根拠資料2-4）、学事行事が終わるごとに実施する振り返り、卒業時アンケートの分析などを通じて学生的心声を真摯に聞き、専門分野ごとに組成した教員組織によるファカルティ・グループ（全7グループ）ごと、あるいはファカルティ・グループ横断の会議ではクラス運営から得られた学生の様子に関して意見交換をしたり、社会の変化や新たな知見について共有するなど教育の質向上に向けた業務は多岐に渡る。本学の教職員は、3ヵ月に1度のMBO（Management by Objectives：目標管理制度）により、上長と業務目標の達成度合・評価や次四半期の目標を話し合う機会を持つため、組織として課題の発見・解決に繋げやすい仕組みを構築している。

また、日々の行動の礎として基本的理念・指針となるグロービス・ウェイを定めている。グロービス・ウェイは、教職員用のイントラネットや全教職員に配布するスタッフブックに明記しており、「Stakeholder Satisfaction」「Creativity」「Speed」「High Quality」「Systematic Expansion」という事業指針“3SCH”や、「Self-development」「Time Management」「Responsibility」「Enthusiasm & Enjoyment」「Thoughtful Action」「Cooperation」「Heartful Communication」という行動指針“STRETCH”などが含まれる。ファカルティ・ディベロップメント（FD）およびスタッフ・ディベロップメント（SD）活動でも必ず取り上げられ、教職員の評価制度の1つである360度評価においてもグロービス・ウェイの体現度を指標に用い、また、評価プロセスそのものを通じて、グロービス・ウェイの理解浸透を図っている。

年初には、中長期の計画に基づいた1年の方針を学長が定め、公表する。教職員は、研究科長のリーダーシップの下、全学の方針に基づき1年の目標と3ヵ月単位の行動目標を定め、上述のMBO制度を通じ、3ヵ月ごとにチェックしていく。1年の方針は、年に5度学長から直接説明する機会が設けられ、教職員が向かうべき目標と、その中で自分が果たすべき役割が明示される。

点検・評価項目2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

2-2：内部質保証推進の体制

2-1で述べたように、本学では、経営研究科における教育研究活動の点検・改善活動が、全学的な教育研究活動の点検・改善活動に等しい位置づけとなる。自己点検・評価報告委員会は、年に1度、経営研究科の各部門の振り返りを元に作成した報告書をチェックして評価報告書を作成し、学長に報告する。改善が必要と判断された課題は委員会から経営会議等に付議され、各部門へ具体的な改善活動が指示される。改善活動の実行・推進には経営会議が責

任を負い、経営研究科の内部質保証を推進している。

経営研究科各部門の改善状況をチェックする自己点検・評価報告委員会は、学長、研究科長2名（うち1名委員長）、副研究科長3名（うち1名副委員長）、ファカルティ・ディベロップメント担当長、専任教員のうち研究科長が必要と認めるもの数名、学生生活支援等にかかわる事務局職員数名、本委員会を取りまとめる事務局員数名（事務局長含む）で組成される。前述のとおり、評価項目に沿った実際の点検や報告書の作成は、評価項目の関連部署や現場のチーム、大学事務局が行う。自己点検・評価報告委員会は全学的な視点でこれらを確認し、教授会及び経営会議に報告する。改善施策等は適切な会議体に付議し、次の活動計画等に反映、実行する。

点検・評価項目3：方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

評価の視点2：内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点3：行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

評価の視点4：点検・評価における客観性、妥当性の確保

2-3：3つの方針策定のための基本的な考え方

本学が「創造と変革の志士（Visionary Leaders）」を輩出するために策定した、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の基になっているのが、第1章でも既述した「グロービス経営大学院大学 学則」の第5条の「研究科の教育研究上の目的」である（根拠資料1-2）。

本学では、この目的を実現するために、学位授与・教育カリキュラム策定・入学者選抜の3つのシーンにおける、より具体的な方針を策定している。

2-4：教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

本学では、自己点検・評価報告委員会によるチェックのもと、経営会議が教育研究の質を担保・向上する活動に責任を負い、教職員による活動を支援している。教職員は、創造と変革の志士を輩出するという大学の教育研究目的をブレイクダウンした個人目標（教育研究上の目的・教育理念>2-3で述べた3つのポリシー>中長期計画（2022年ビジョン）>学長による1年の方針>経営研究科の1年の方針>個人の1年の目標→個人の3ヵ月の目標）に基づき、目的に向かって着実に歩みを進めている。MBO制度による3ヵ月・1年単位の上長によるフィードバックプロセスや、年に1度の自己点検・評価報告委員会への報告書提出により、計画の進捗がチェックされる。

教職員による教育研究の質を担保・向上する活動は、学生によるアンケート結果からも、有効に機能していると判断される。本学はクォーター（四半期制）制度をとっており、各授業

は3ヵ月で完結する。学生による授業評価アンケートは、3ヵ月の授業に対して2度実施し、担当教員のみならず、研究科へ広く公開される。学生支援やカリキュラム立案・教員の研究支援担当などが、定量・定性の両面からアンケートを分析し、業務ごとの観点における評価指標を設け、改善活動に繋げている（根拠資料 2-4）。アンケート項目には、「理解度」「総合満足度」「総合有益度」「講師評価」「事務局評価」などが含まれており（根拠資料 2-5）、学校の活動全般が反映される「総合満足度」は、4.5（最高値は5.0）を維持している。また、課程修了時には、卒業時アンケートも実施しており、例年通りの高い満足度を維持している。

これらのアンケート結果に基づくカリキュラムの見直しや教員の評価・登壇機会の調整は、基準を設け厳密に実施しており、第4章および第6章にて詳述する。

2-5：教育の質保証に繋がる仕掛け

本学の前身である株式会社グロービスが設置した社会人向け教育機関「グロービス・マネジメント・スクール」は、学習効果が認められなかったと顧客が判断した場合、受講料の全額を返金する「クオリティ・ギャランティ（グロービス品質保証制度）」を創業当初より提供してきた。本学も開学時より同制度を導入しており、本科生・科目等履修生から期待した学習効果が認められなかったという申請があった場合は、理由に関わらず、制度の適用対象としている（根拠資料 2-6「その他の制度（クオリティ・ギャランティ）」、受講規約第36条、44条、根拠資料 1-2、1-3、1-4）。学習効果が認められなかったと判断した理由は、面談の場で教職員が丁寧にヒアリングしたうえ、寄せられた不満の声を学内の関係部署へ広く共有・分析し、教育サービスの改善へ繋げている。本科生が本制度を申請した事例は開学以来1件もないが、科目等履修生は、年間4件程度の申請事例がある。多くの場合、制度利用者は本学が提供する教育サービスに大きな期待を寄せており、実際に提供された教育サービスとのギャップに不満を抱き、制度を利用していると判断される。面談の結果、不満を解消するための本学の姿勢・改善活動に納得した場合、返金された受講料でまた次の科目を申し込んだり、本科へ出願したりするなど、より強固な関係性が築ける場合もある。期待とのギャップが生まれる理由は、当該科目における教授内容、担当教員の教え方、事務局職員によるサポートのあり方、科目申込に至るまでの情報提供のあり方など、様々な要因がありうる。開学以来10年以上運用し続けてきた結果、本制度の申請があるのは非常に残念なことではあるものの、結果を特定個人の責に帰さず、組織として受け止め、より良い教育サービスを提供するためのきっかけとして活用するフローが学内に定着している。

また、本学では、各科目の成績評価において、相対評価でクラス内の下位10%にあたる評価（「D」または「F」評価）が5つ（※パートタイムMBAプログラムの場合。フルタイムMBAプログラムの場合は7つ）累積した場合、懲戒退学の対象となる制度を導入している（受講規約第25～27条、根拠資料 1-2、1-3、1-4）。本学の成績評価は、クラス内のディスカッションにおける発言評価（担当教員が学生の授業中の発言を「量」と「質」の観点から評価し、評価点を加算する）が4～6割を占め、評価項目や配分もシラバスに明示しているため、下位10%の成績を5科目以上も取得するという事は、学業への取組において、継続的な学習時間の不足など、何かしらの問題を抱えているものと推察ができる。懲戒退学に至る前に、学生支援担当の教職員と電話・メール・面談の場等で履修に関する相談も行い、事情によっ

ては学校を休学したり、転校やプログラム移籍を検討したりするなど、多忙な社会人の状況を踏まえ、学生がより良い学びを得るためのサポートも実施している。この結果、学生が多忙を言い訳にせず、しっかりと予習をしたうえで授業にのぞみ、多様なバックグラウンドを持つ社会人学生が積極的なディスカッションを行い、より深い学び・気づきを得るといふ、授業の教育効果を担保する仕組みが機能している。

これらの制度は、各担当の教職員が日常業務の一環として実施しており、委員会や経営会議の特別な指示がなくても機能するように作られている。このような仕掛けを組み込むことによっても、本学の教育研究の質を担保する活動が実効性あるものとなっている。教育課程編成に関する取組み、学生からのニーズや卒業生（修了生）へのアンケートに基づく取組み、教育方法の質や教育効果の向上に関する取組み、などより具体的な内容については第4章にて詳述する。

2-6：認証評価機関等からの指摘事項への対応

認証評価については、これまで以下3回の大学基準協会の認証評価を受審し、「適合」との評価を受けると同時に指摘事項に対応してきている。

① 2010年度受審 経営系専門職大学院認証評価

評価結果の指摘事項【問題点（検討課題）】を受けて、改善・向上に取り組んできた。2013年7月には「経営系専門職大学院認証評価 改善報告書」として対応内容・結果を根拠資料とともに大学基準協会へ提出し、2014年3月には、大学基準協会よりその検討結果を受けている（根拠資料2-7、2-8）。

② 2012年受審 大学評価

「努力課題」として挙げられた「ディプロマ・ポリシー」「カリキュラム・ポリシー」「社会連携・社会貢献の方針」の設定と公開にも対応し、ウェブサイトの教員紹介においても、各教員の保有学位の情報を掲載・公表することに対応した（根拠資料2-9【ウェブ】）。これらの対応内容・状況については、2016年7月には「大学評価 改善報告書」として根拠資料とともに大学基準協会へ提出し、2017年3月には、大学基準協会より受けた検討結果で、「努力課題を真摯に受け止め、積極的に改善に取り組んでいることが確認できた」との評価を受けた（根拠資料2-10、2-11）。

③ 2015年度受審 経営系専門職大学院認証評価

評価プロセスで指摘された事項についても、可能なものは直ちにその場で対応していった。2016年3月に受けた評価結果では、勧告1、検討課題15、特色6の評価を受け、2016年9月には、勧告と検討課題に対する改善計画を提出するとともに、プレゼンテーションを行い、そこで受けた助言等をもとに現在も各種改善・向上に取り組んできた。2018年7月には改善報告書を提出し、改善がなされているとの結果報告を受領した（根拠資料2-12～2-14）。

2-7：点検・評価における客観性、妥当性の確保

委員会による自己点検・評価報告書の作成や認証評価への対応は、教職員による日常的な活動の集大成に他ならない。これらの結果は内容に応じて、理事会、評議員会、教授会、経営会議等で共有し、必要な改善策に取り組んでいる。理事会、評議員会には外部の理事が3名

(7名中)、評議員が12名(20名中)参画し、外部の視点から評価を行っているため、点検・評価に関しても同様に、その客観性、妥当性を確保している(根拠資料2-15【ウェブ】)。

点検・評価項目4：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点2：公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：公表する情報の適切な更新

2-8：教育研究活動に関する自己点検・評価の結果の公表

本学は、過年度の自己点検・評価報告書、及び最新の経営系専門職大学院認証評価、大学評価の自己評価報告書と評価報告書(評価結果)を、「グロービス経営大学院 自己点検・評価報告委員会規程」に基づき、本学のウェブサイトで公開している(根拠資料2-16【ウェブ】)。以前は過年度分の自己点検・評価報告書については冊子形式にまとめ事務局に常設していたが、2015年度に受審した経営系専門職大学院認証評価の評価結果において、過年度分についてもウェブサイトで公開するようとの指摘があったため、それに対応した。

2-9：組織運営、財務と諸活動の状況についての情報公開

本学では、「学校法人グロービス経営大学院 情報公開取扱規程」「学校法人グロービス経営大学院 財務書類等閲覧規程」に基づき学内外からの情報公開の要請に対応しており、閲覧可否の判断が必要な場合は、経営会議が最終的な判断をする体制を敷いている(根拠資料2-17、2-18)。各年度の組織運営、財務と諸活動の状況や結果を報告する「事業報告書」と「財務報告書」は、本学のウェブサイトで閲覧公開をしている(根拠資料2-19【ウェブ】)。また、本学の理念をはじめ「各種方針(ポリシー)」「教育・研究」「募集」「施設・設備」「学生生活」「財務」などに関するさまざまな情報については、本学のウェブサイトを初めとし、パンフレット、総合ガイド、メールマガジン、定期的に行う学生や応募者向けの説明会などを通じて、可能な限り公開するよう努めている。

本学では上述の従来型の情報公開に留まらず、現在の発信ツールとして影響力の高いソーシャルメディアを利用した、学長ブログ(根拠資料2-20【ウェブ】)、Twitter(根拠資料2-21【ウェブ】)、Facebook(根拠資料2-22【ウェブ】)、Linkedin(根拠資料2-23【ウェブ】)、YouTube(根拠資料2-24【ウェブ】)等を通じて運営に対する考え方についても社会に伝える努力を続けている。

2010年度の経営系専門職大学院認証評価の評価結果の指摘事項を受けて、「アドミッションポリシー」や学位取得状況や長期履修利用者についての情報、また、本学の教育効果の検証するものとして毎年度の修了生全員に実施している「卒業生キャリアアンケート」の結果も本学のウェブサイトにて情報公開している(根拠資料2-25【ウェブ】)。2012年の大学評価で「努力課題」として挙げられた「ディプロマ・ポリシー」「カリキュラム・ポリシー」の

設定と公開にも対応し、ウェブサイトの教員紹介においても、各教員の保有学位の情報を掲載・公表することに対応した（根拠資料 2-9【ウェブ】）。

2-10：公表する情報の正確性、信頼性

既述のように、自己点検・評価報告書は、各業務を担当する教職員が作成した報告書を委員会メンバーが確認したうえで作成しており、外部理事や評議員にも報告されることにより、正確性・信頼性と共に、客観的な妥当性を担保している。事業報告書は、自己点検評価の報告書の記載と齟齬がないかを確認したうえで公開している。また、財務報告書については、監査法人による会計監査を受けた「計算書類」を基に作成し、数字等に違いがないことを確認のうえ、公表している。

本学のウェブサイトを初めとする各種媒体に記載しているその他のさまざまな情報については、広報担当が主導のうえ、事務局内の担当教職員が掲載内容を適宜確認し、公表している。

2-11：公表する情報の適切な更新

自己点検・評価報告書、事業報告書、については、毎年、最新年度のものを掲載・公表している（根拠資料 2-16【ウェブ】）。大学基準協会による認証評価の自己評価報告書と評価報告書（評価結果）も、公表可能との通達を受けて、速やかに掲載・公表している。

本学のウェブサイトを初めとする各種媒体に記載しているその他のさまざまな情報については、事務局内の担当チームが適宜見直しを行い、必要に応じて更新している。

点検・評価項目 5：内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：全学的な PDCA サイクルの適切性、有効性

2-12：内部質保証システムの点検・評価

本学では、経営会議が実行に責任を持ち、現場の教職員が実践する教育研究活動が、教育研究の質を担保・向上するための PDCA サイクルそのものにあたる。自己点検・評価報告委員会は、年に 1 度各部門から報告を受け、全学的な立場から自己点検・評価報告書を作成し、経営会議他へフィードバックを行うことで、教育研究活動の中身のみならず、質保証の PDCA サイクルそのものの適切性・有効性をもチェックしている。

(2) 長所・特色

本学に特有の「クオリティ・ギャランティ」や、成績不振が続くと懲戒退学となる制度・3 ヶ月ごとの授業評価アンケートに基づく FD 活動は、日常の教育研究活動を質向上に繋げる自律的な仕組みとして機能している。

(3) 問題点

現状では特に意識しているものはない。

(4) 全体のまとめ

自己点検・評価報告委員会による年に1度のチェックと、経営会議が責任を負う教育研究活動のPDCAサイクルを通じ、教育研究の質を維持・向上する内部質保証システムが機能している。授業アンケートや卒業時アンケートのスコアを高位で維持している点からも、システムが機能し、教育研究の水準が高く保たれていると判断される。上述のことから、基準2については充足していると判断する。

第3章 教育研究組織

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：大学の理念・目的と研究科（研究科または専攻）構成との適合性

評価の視点2：大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

評価の視点3：教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

3-1：研究科の構成

本学は学則に定めた「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」という目的を実現するため、教育理念である「理論と実践を融合した能力開発の場、生涯にわたる人的ネットワーク構築の場、自らの志と生き方（キャリア）を見つける場、3つの場を提供」を通じて、「アジア No.1 のビジネススクール」を目指している。このため、原則として2年以上のビジネス経験がある学生を対象とした大学院大学とし、経営研究科経営専攻に修士課程（専門職）を設置し、「経営学修士（専門職）」「国際経営学修士（専門職）」、いわゆる MBA（Master of Business Administration）の学位を付与する学位プログラムを提供している（根拠資料 1-2）。

日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、アジア No.1 のビジネススクールを目指すため、学びたいと希望する学生および経営人材育成が求められる地域のニーズにあわせ、提供するコース（プログラム）や地域を拡大してきた。

開学当時の東京校、大阪校に加えて、サテライト校として2009年には名古屋校、2013年には仙台校、2014年には福岡校を開校した。さらには、2009年4月にはパートタイム MBA プログラム（英語）を、2012年10月には海外からの留学生を中心としたフルタイム MBA プログラム（英語）をスタートさせた。そして、東京・大阪・名古屋・仙台・福岡のキャンパスに通学することが困難な地方在住者、転勤や出張が多い人、育児中の人など、経営を学ぶ意欲と高い志があるにもかかわらず、地理的、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、機会と経営の知を提供するべく、2015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（日本語）をスタートさせた。パートタイム MBA プログラム（英語）は2017年度より10月入学の秋入学制度を敷き、2016年10月から科目等履修生向けに開講しているオンライン MBA プログラム（英語）と統合し、「パートタイムオンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）」という名称へ変更した（※）。これらのキャンパス、プログラムは同じ教育課程のもとで展開している。

更に、5 キャンパスとオンラインに加えて、さらに経営教育の普及に努めるために、2017 年度には、茨城水戸など常設のキャンパス以外の地域においても、科目等履修生を対象とした特設キャンパスを開設している（根拠資料 3-1【ウェブ】）。

※2019 年度より「パートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）」に変更

2019 年 3 月現在、本学は「経営研究科 経営専攻」のもとに、次の 4 つのコース（プログラム）を設置している（根拠資料 3-2【ウェブ】）。

コース（プログラム）	提供地域	標準 修業 年限	学位
パートタイム MBA プログラム（日本語）	東京、大阪、名古屋（サテライト）、仙台（サテライト）、福岡（サテライト）、茨城水戸（特設）、横浜（特設）	専ら 夜間 2 年	日本語名：「経営学修士（専門職）」 英語名：Master of Business Administration
オンライン MBA プログラム（日本語）			
パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）	東京、大阪（注）		
フルタイム MBA プログラム（英語）	東京	専ら 昼間 1 年	日本語名：「国際経営学修士（専門職）」 英語名：Master of Business Administration

（注）一部科目のみ提供する、特設キャンパス扱い

※オンライン MBA プログラム（日本語）と、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）のオンライン科目は、地域を問わず、世界の各国・地域で履修可能

3-2：教員組織

2018 年現在、経営研究科経営専攻には専任教員 106 名・兼任教員 64 名が在籍し、2 名の研究科長のリーダーシップのもと（※）、複数プログラム・複数キャンパスを支える教育研究

活動を担っている。本学では、専門研究分野ごとに7つのファカルティ・グループ（以下、FG）という教員組織を組成し（モノ系、カネ系、ヒト系、思考、創造、志、テクノベート）、専任教員を中心としてFG単位で教育研究活動を推進している。専門職大学院として理論と実務の架橋教育を行うことを意識し、各FGは、ビジネスの第一線で活躍する多くの実務家教員から共有されるビジネス界の課題や動向を分析し、同時に、各専門分野における学術の潮流も踏まえ、教育カリキュラムを不断に見直している。教員組織や活動の詳細は第6章に詳述する。

（※）2名の研究科長がコース（プログラム）を分掌管理しており、1名が日本語プログラム、1名が英語プログラムを担当する（根拠資料3-3【ウェブ】）

点検・評価項目2:教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

3-3：教育研究組織に関する定期的な点検・評価、それに基づく改善

本学は1研究科1専攻の大学院大学であることも鑑み、教育研究組織の在り方に特化した調査や対策は実施していない。しかしながら、既述の教育研究の改善フローにおいて、発見された課題の解決に組織構造の変更が最善と判断された場合には、適宜対応してきている。例えば、現在の7つのFG体制は、主に2014年の組織構造の見直しによって編成された（テクノベートFGの新設は2018年）。従前よりFG間の横串となる組織の機能を強化し、新任教員の育成をより効率的に行えるように変更するなど、学内の課題に対応してきている。

（2）長所・特色

5キャンパスとオンラインに加えて、さらに経営教育の普及に努めるために、茨城水戸など常設のキャンパス以外の地域においても、科目等履修生を対象に開講し、「アジアNo.1のビジネススクール」の足掛かりを築く。

日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、アジアNo.1のビジネススクールを目指すため、学びたいと希望する学生および経営人材育成が求められる地域のニーズにあわせ、コース（プログラム）や提供地域を拡大し続けている。2019年3月現在、日本国内の常設5キャンパスに加え、2つの特設キャンパスと、世界中から地域を問わず参加可能なオンラインプログラムを提供している。

（3）問題点

本学として特に意識している改善事項は特にない。

（4）全体のまとめ

本学は、「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業創造や変革を担える実践

的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」という目的や、「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、3つの場を提供」という教育理念を踏まえ、「アジア No.1 のビジネススクール」の実現に向けて、適切な教育研究組織の在り方を点検し、改善活動を行っている。目的や理念を踏まえ、コース（プログラム）や国内外のキャンパスを整備し、それを支え実現する教育研究組織を設置している。学生、教員、職員からの声を通じて、定常的にその活動について検証し、内容に応じて、教授会または経営会議にて取り上げ、改善・改革に結びつけるための審議や意思決定を行っている。したがって、本基準を充足していると認識している。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

4-1：学位授与方針の明文化と公表

後述の通り、本学では経営研究科 経営専攻のもと、コース（プログラム）ごとに2種類の学位を発行している。パートタイム MBA プログラム（日本語）、オンライン MBA プログラム（日本語）、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）の3コース（プログラム）において授与する学位「経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」に関わる方針は、「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」として、本学のウェブサイト（日本語ページ）に以下のように記載している（根拠資料 4-1【ウェブ】、4-2【ウェブ】）。

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。

また、フルタイム MBA プログラム（英語）の修了者へ付与する「国際経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」の学位授与方針は、同様に、本学のウェブサイト（英語ページ）に下記のとおり明記している（根拠資料 4-3【ウェブ】）。

The mission of the Graduate School of Management, GLOBIS University is to develop visionary business leaders who create and innovate Japan and Asian societies.

GLOBIS has designed a curriculum to realize this mission, whereby students can reach a state where they can become business leaders who bring about creation and innovation to society after completing the required credits (Full-time MBA Program - 48 credits).

In the modern age of great unpredictability and constant innovation, GLOBIS aims to develop business leaders with a strong personal mission who can quickly identify and solve problems, offer solutions in an effective manner, and inspire others to take action. If these skills are acquired, the Master of Business Administration degree will be conferred.

4-2：学位授与方針の前提となる本学の輩出したい人材像

企業が世界経済・環境の急激な競争環境の変化に対応していくには、既存のビジネスモデルの継続的な「改善」モデルだけではもはや、十分とはいえない状況にある。前例のない新しい事業の「創造」、あるいは既存事業においても、絶えざるダイナミックかつ抜本的な「変革」が、今後の発展には必要不可欠な要素であると考えられる。しかしながら現在の日本では、事業の「創造」や「変革」を担い得る経営人材は、最も必要とされながらも、最も枯渇している資源の一つにほかならないという状況にあると考えている。また、このような経営人材は海外でも必要な人材である。そのため、本学では既述の通り、教育研究上の目的を学則第5条に定めている。その中の『「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及び経営人材』こそが、現在、および想定される将来の経営人材ニーズだと考える。

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）には、高いスキルセットとマインドセット（志）を併せ持っていることが重要であると本学は考えている。

そのような考えを踏まえて、教育理念に掲げる3つの場の一つ目に「理論と実践を融合した能力開発の場」を、三つ目に「自らの志と生き方（キャリア）を見つける場」を掲げている。特に、ビジネスリーダーには人間力とでも言うべき人を惹きつける魅力が必要で、この人間力を構成する重要な要素の一つが、何を成し遂げたいと思っているかという「志（ウィル）」だと考えている。そして、本学の学長である堀義人は、3つ目の「自らの志と生き方（キャリア）を見つける場」こそを、本学の教育の中核に据えている。教育理念にある「創造と変革の志士」には職業的倫理の涵養も包含されている。

堀は、著書『創造と変革の志士たちへ』の中で、「志士」に求めるものを「志士の五カン」という言葉で表現している。「志士の五カン」とは、①広く世界を観る力「世界観」、②いまという時代を明確に認識する力「歴史観」、③いまなぜこの時代に生まれてきたのかを問う「人生観」、④人としてリーダーとしての徳となる「倫理観」、⑤自らの使命を問う「使命感」をいう。本学の学びを得てリーダーとして社会に貢献していく際、「志士の五カン」が必要だと、入学式、学長セッション、学長セミナーなどを通して、強く訴えている。（根拠資料4-4）

このような思いを踏まえて、教育理念をもとに学位授与方針を定めている。

4-3：フルタイム MBA プログラム（英語）における学位名称の変更

2012年10月に設置したフルタイム MBA プログラム（英語）は、アジア諸国をはじめとする海外でも通用するリーダーを育成するべく、主として海外からの留学生を受け入れ、標準修業年限1年間で専ら昼間に教育を実施するという、短期間で集中的に学ぶカリキュラムを

提供している。2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価では、パートタイム MBA プログラムと修了要件に違いがあるにも関わらず（修業年限、必要単位数、基礎学力テストの有無）、授与する学位が同じである点について勧告意見を受けたことを受け、フルタイム MBA プログラム（英語）のカリキュラムの改善について議論を重ねた。その結果、フルタイム MBA プログラムは、他プログラム以上にグローバルで活躍できる経営人材を強化するため、アジア/グローバル領域の学修量を増強し、グローバル企業でのインターンシップを含む科目も提供してきているという側面を考慮し、課程の修了要件は現行を維持したうえで、学位名称も明確に分けて「国際経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」とすることを決定し、2018 年 9 月の入学生から適用している（根拠資料 2-14）。

点検・評価項目 2：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点 1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点 2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

4-4：教育課程の編成・実施方針の明文化と公表

ディプロマ・ポリシーに定める、「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」とは、思考力とコミュニケーション力とも言い換えられる。本学では、「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 つを提供するという教育理念に基づき、思考力・コミュニケーション力を向上させ、高い志を醸成し、良質の人的ネットワークで繋がった多くの創造と変革の志士を育む、正課・正課外の教育カリキュラムを提供している。

本学のウェブサイト（日本語）に明示したカリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）は、以下である（根拠資料 4-1【ウェブ】、4-2【ウェブ】）。

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）育成することをミッションとしている。そのためカリキュラムは、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なっている。

各科目を基本・応用・展開の 3 つのレベルに分け、基本及び応用科目で基本的な知識や能力を修得した上で、展開科目においてそれら全ての学びを活用して難度の高い経営課題や最新の課題に対して取り組む科目編成（教育課程）となっている。

基本及び応用科目では、5 つの領域に亘って科目を配置しており、5 領域のうち「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」の 3 領域は、世界の MBA プログラムの共通領域である。

これらにより、経営資源の 3 要素であるヒト・モノ・カネに関する能力を体系的に修得す

る。それに加え「思考」「志」の2つの領域を設けている。リーダーにとって、特に困難な局面の意思決定においては、自分の価値観や信念が重要となるためである。展開科目では、経営において最も難しい、ゼロから何かを生み出していく「創造」と、停滞状態にある既存のものを進化・成長させていく「変革」にフォーカスした科目群を配置している。加えて、グローバル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」という領域を設けている。このように、日本やアジア社会で活躍する「ビジネスリーダー」の輩出という目的に資するカリキュラム構成としている。また、社会人の学び方の様々なニーズに応えるべく、1年制（フルタイム）と2年制（パートタイム）の教育課程を提供する。

「国際経営学修士（専門職）」の学位を授与するフルタイム MBA プログラム（英語）に関しては、よりグローバル領域へフォーカスし、インターンシップ等を含むカリキュラム構成としているものの、5つの領域を3つのレベルに分けた上、「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」という領域を展開科目群に置くという構成は同一である（根拠資料 4-3【ウェブ】）。なお、第4章で詳述する通り、2018年度より日本語 MBA プログラムでは、基本及び応用科目に「テクノベート」という新しい学習領域を設けて、6つの学習領域としている。英語 MBA プログラムにおいても、準備が整い次第「テクノベート」領域を追加予定である。ウェブサイトで公表したカリキュラム・ポリシーも、適切な時期の修正を予定している。

点検・評価項目3：教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定

<専門職学位課程>理論教育と実務教育の適切な配置等

評価の視点2：学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

4-5：カリキュラムの特徴

ビジネス環境が変われば、求められる能力も変わる。本学は、前述の考え方・各ポリシーに則りつつも、常に次代を見据え、カリキュラムを進化させ続けてきた。後述の通り、毎年度、課程修了時に実施する卒業時アンケートの定量的な分析や学生委員会が提出した意見、実務家教員によるビジネスの第一線の動向等に基づきカリキュラムの見直しを図っている。2018年度のカリキュラムには、以下のような特徴がある。

■すべての科目で「自らの頭で考え抜く力」「自分の考えを分かりやすく伝える力」を鍛える

昨今のような変化の激しいビジネス環境においては、前例のない問題に直面する機会が多々訪れる。こうした状況下において、ビジネスリーダーに求められるのは、素早く問題の本質を見抜き、これまでの経験に縛られず自らの頭で、戦略や解決策を考えられる力である。加えて、考えた内容を周囲の人に分かりやすく伝え、理解・納得・共感してもらい、動いてもらうコミュニケーション力も必要になる。

本学では、すべての科目において、ディスカッション中心の授業を提供している。その理由は、「自らの頭で考え抜く力」「自分の考えを分かりやすく伝える力」を鍛えるためである。また、「思考系」と呼ばれる領域も設け、「クリティカル・シンキング」「ビジネス・プレゼンテーション」「ファシリテーション&ネゴシエーション」といった「思考力」と「コミュニケーション力」のベースとなる能力を磨く科目も提供している。

■「志」を醸成し、高い倫理観を養う科目領域

ビジネスの現場では、簡単には乗り越えられない壁に何度も直面する。ときには、四面楚歌の状況に追い込まれ、自らを見失いそうになることもある。そのような状況に陥っても、人生をかけて追求すべき「志」をつかめていれば、決して諦めることなくチャレンジを続けることができるはずである。

本学は、揺るがない「志」と高い倫理観を備えたリーダーを育成するための科目群を設けている。例えば、「リーダーシップ開発と倫理・価値観」[Leadership Development, Ethics and Values] という科目では、自己のリーダーシップスタイルを振り返り、自らの課題を理解した上で必要な能力開発に取り組む（根拠資料 4-5【ウェブ】、4-6【ウェブ】）。「企業家リーダーシップ」[Entrepreneurial Leadership] では、代表的な企業の創業者や変革者のケース、講話を通じ、企業家の信念の源とは何か、創造と変革に伴うリスクをどう克服するのかなど、リーダーの内面に迫っていく。最終回のクラスでは、パーソナルミッションをクラス内で発表、その実現に向けて決意表明を行う（根拠資料 4-7【ウェブ】、4-8【ウェブ】）。

■「創造と変革」を実行する力を養う科目領域

経営において最も難しいのは、ゼロから何かを生み出していく「創造」と、停滞状態にある既存のものを進化・成長させていく「変革」である。本学では、社会に「創造と変革」をもたらす人材を輩出するというミッションのもと、ベンチャー企業の創業期や新規事業立ち上げ時、事業再生や組織変革の実行時に直面する課題にフォーカスした科目を揃えている。創造系の科目では、起業や新規事業立ち上げを志す学生が、現場で直面する課題を具体的にイメージできるように、グロービスのベンチャー・キャピタル部門の投資先の経営経験をもとに作成したケースも織り交ぜながら議論していく。変革系の科目では、組織を変革に導くことを志す学生が直面するであろう現場での様々な障害を、ケースを通じて追体験していく。それらを乗り越えるために「何を考え、どのような行動を取るべきか？」を企業再生の現場を経験した教員たちと徹底的に議論していく。

■新時代を切り拓く力を磨くテクノベート（テクノロジー×イノベーション）科目領域あらゆるビジネス領域においてテクノロジーへの理解が必要不可欠な時代に、最新のテクノロジーを理解し、イノベーションを起こすことができる新時代のリーダーに必要な能力を磨くための科目を「テクノベート」領域として提供している。

2018年4月からはデジタルハリウッド大学大学院との単位互換も開始し、ビジネスとテクノロジー両方の知識と視点を持ち、社会で活躍できる人材をより多く輩出するため、テクノロジーを理解しイノベーションを創出する「テクノベート」人材の育成を加速している（根拠資料4-9）。

■クラスの外にも、最新知を得て、仲間と未来を語り合える場がある

本学は、カリキュラムマップに掲載した正課の授業以外にも学びの場を多数用意している。そのひとつが「あすか会議」である。オンラインを含む全てのキャンパスの在校生・卒業生（修了生）が一堂に集い、経営者、政治家、学者、メディアなど各界のトップリーダーの知見・志・情熱に触れることができる合宿型のカンファレンスである（根拠資料4-10【ウェブ】）。

この他にも、学校公認のクラブ活動や「振り返りセッション」、「学長セッション」、事業承継者が集まる「あつぎ会議」、「全国事業承継者の会」など（根拠資料4-11【ウェブ】）、仲間と志を語り合い、ともに未来を描く場が数多く用意されている。こうした数々のイベントを通じて、「志」が磨かれ、一生涯、切磋琢磨できる仲間を得ることができる。

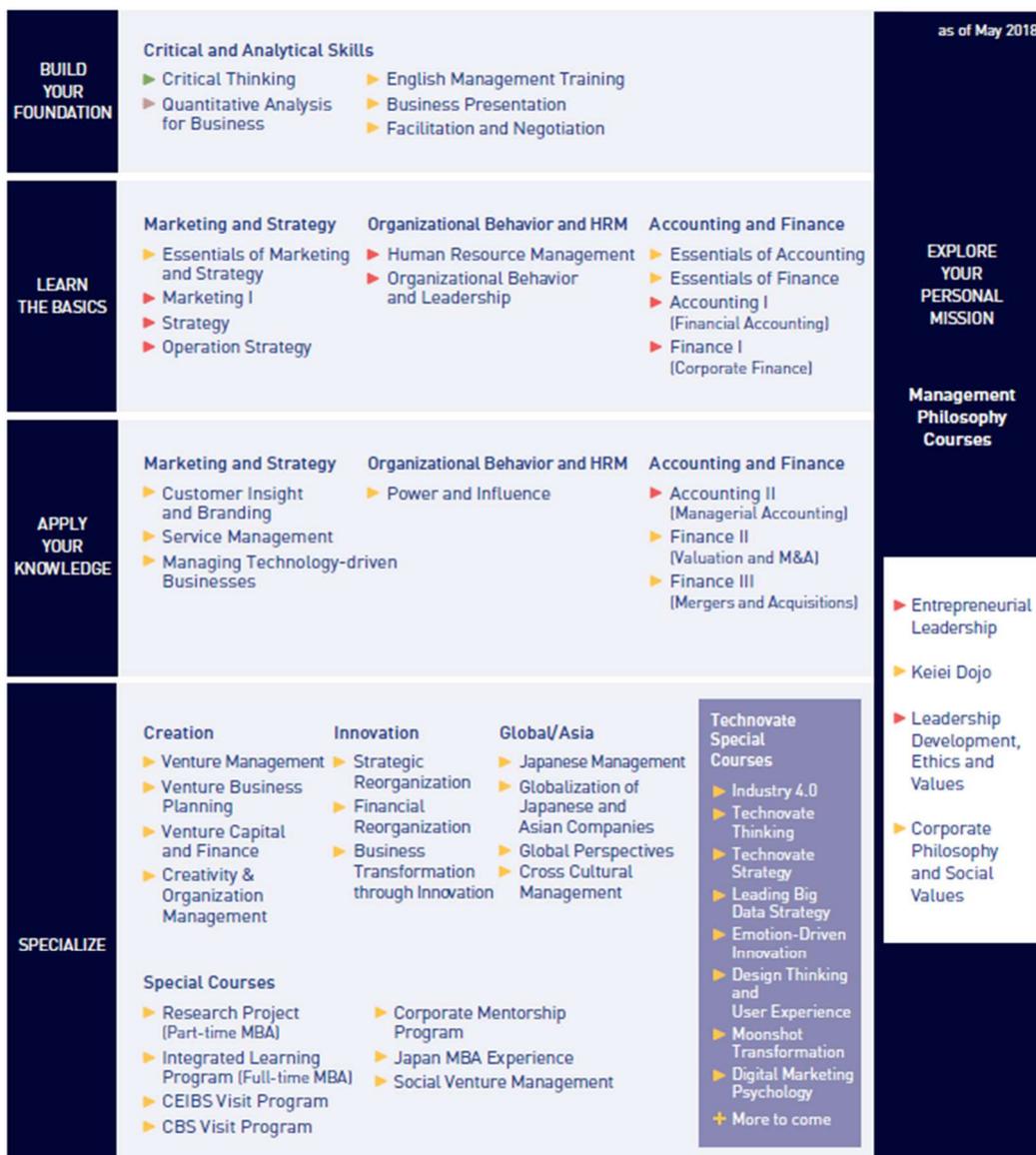
4-6：カリキュラムマップの構成と特徴

本学では、前述のカリキュラム・ポリシーに基づき、教育課程を以下のように体系的に編成している（根拠資料4-12【ウェブ】、4-13、4-14【ウェブ】）。

	基本	応用	展開
人事組織	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 人材マネジメント 1.5 組織行動とリーダーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 パワーと影響力 1.0 リーダーシップとメンタルヘルス 	<p>創造</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5 ベンチャー・マネジメント 1.5 ベンチャー・キャピタル&ファイナンス 1.5 ベンチャー戦略プランニング 1.5 クリエイティビティと組織マネジメント
マーケティング戦略	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 マーケティング・経営戦略基礎 1.5 経営戦略 1.5 マーケティングI 1.5 オペレーション戦略 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 顧客インサイトとブランディング 1.5 サービス・マネジメント 1.5 テクノロジー企業経営 	<p>変革</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5 イノベーションによる事業構造変革 1.5 ストラテジック・リオーガニゼーション 1.5 ファイナンシャル・リオーガニゼーション <p>Japan/Asia/Global</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5 新日本の経営 1.5 日本・アジア企業のグローバル化戦略 1.5 グローバル・パースペクティブ 1.5 異文化マネジメント
会計・財務	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 アカウンティング基礎 1.5 ファイナンス基礎 1.5 アカウンティングI (財務会計) 1.5 ファイナンスI (事業戦略と企業財務) 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 アカウンティングII (管理会計) 1.5 ファイナンスII (企業価値評価と財務戦略) 1.5 ファイナンスIII (企業の合併と買収) 	<p>特別講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5 ソーシャル・ベンチャー・マネジメント 1.5 ファミリービジネス・マネジメント 1.0 変革のリーダーシップ 1.0 戦略コミュニケーション 1.0 リスクマネジメントと企業価値
思考	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 クリティカル・シンキング 1.5 ビジネス定量分析 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 ファシリテーション&ネゴシエーション 1.5 ビジネス・プレゼンテーション 	<p>テクノバート特別講座</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5 ソーシャルメディア・コミュニケーション 1.5 デザイン思考と体験価値 1.0 テクノバート概論 1.0 [Produced by IGPI] AI/ビッグデータのビジネスモデルと法的リスク 1.5 [Produced by Takram] デザイン経営 (デザイン駆動型のイノベーションとブランディング) 1.5 [Inspired by Accenture Tech Vision] デジタル・テクノロジー戦略 1.0 [Produced by Accenture] イノベーションをもたらす先端デジタル技術トレンド 1.0 [Stimulated by Roland Bergar] 日本型インダストリー4.0: 「和ノベーション」で創造する未来 1.5 ビジネス・データサイエンス 1.5 [大阪大学工学研究科×グロービス] テクノバート・リーンスタートアップ
志	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 リーダーシップ開発と倫理・価値観 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 企業家リーダーシップ 1.5 企業の理念と社会的価値 1.0 経営道場 	<p>3.0 研究プロジェクト</p>
テクノバート	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 テクノバート・シンキング 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 テクノバート・ストラテジー 	

■ 必修科目 ■ 選択必修科目 (1科目以上を履修) ■ 選択科目

※パートタイム MBA プログラム (日本語)、オンライン MBA プログラム (日本語) で共通
 ※科目名の前にある数字は、修了時に付与される単位を表す



▶ Elective Courses ▶ Required Courses
▶ Required Course for Full-time MBA Students, Required Elective Course* for Part-time MBA Students
▶ Elective Course for Full-time MBA Students, Required Elective Course* for Part-time MBA Students
* Required Elective = at least one course required.

※日本語プログラムのカリキュラムマップと英語プログラムのカリキュラムマップは、原則として同一構造をとる。ただし、「日本」と「世界」で学習テーマの文脈が大きく異なったり、最先端のテーマを取り扱う上で、提携先企業・教員の専門分野上、一方の言語でしか提供が難しいような場合は、例外的に、各言語プログラムの独自提供科目を位置付けている。

■ 「基本」「応用」「展開」の3レベル構成

カリキュラム・ポリシーに則り、各授業科目を「基本」「応用」「展開」という3レベルの科目群に分け、学生が段階を踏んだ学習を進められるようカリキュラムマップを組成している（カリキュラムマップ上の縦軸に相当）。「基本」及び「応用」科目群で基本的な知識や能力を修得した上で、「展開」科目群では、各学習領域における学びを統合して活用し、難度の高い経営課題や最新の課題に取り組む構成である。

■【基本・応用】5(+1)の学習領域

「基本」「応用」科目群は、「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」「思考」「志」という5つの学習領域に科目を整理し、学生が体系だった学習を進められるように配置している。このうち、「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」の3領域は、世界のMBAプログラムに共通する内容であり、経営資源の3要素であるヒト・モノ・カネに関する能力を体系的に修得することを目指すものである。これらに加え、「創造と変革の志士」を育成するための「思考」「志」というユニークな学習領域を設けている。「思考」領域は、ディプロマ・ポリシーに謳う、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」る力の涵養を目指す。「志」領域は、環境変化が激しく前例のない困難な局面において、ビジョンを描き、信念に基づいて意思決定し、周囲をやる気にさせ、創造と変革を成し遂げるために必要な自らの志を醸成することを目指す。

「基本」科目群は、この5つの各学習領域において、基本的な理論やフレームワーク等を学び、ケースメソッドによる意思決定のトレーニングを繰り返し、経営を考える際の思考方法やスキルの土台を築いていく。「応用」科目群は、同じくケースメソッド方式により、各学習領域をさらに掘り下げ、より専門的な経営知識やスキルを学び、複雑な経営上の課題の解決にも取り組める応用力をつけていく。

日本語プログラムにおいては、2018年度より後述の「テクノベート」領域を「基本」「応用」科目群にも配置し、6つの主要な学習領域で体系だった学習を進めることを推奨している。

■【展開】「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」「テクノベート」の各領域

「展開」科目群においては、それまでに身につけてきた領域別の体系的な知識・スキルを総動員し、さらに複雑で難度が高い課題を取り扱う。「基本」「応用」科目群のような、レベル別・学習分野別の5領域（日本語は6領域）ではなく、テーマ別に4つの学習領域を設け、学生が自身のキャリアプランや関心に合わせ、授業科目を選ぶことができる構成としている。具体的には、ユニークな発想でゼロベースから革新的なものをつくり上げる「創造」領域、既存のものを変化させ、成長させる「変革」領域、変化が著しいビジネス社会でリーダーに求められる「Japan/Asia/Global」「テクノベート」の合計4領域である。また、開講形態に特色がある「特別講座」も展開科目群に属する。2016年度より新設した「テクノベート」領域は、最新のテクノロジーを理解しイノベーションを起こせるビジネスリーダーの育成を目指すものである。

■【展開】研究プロジェクト ※フルタイムMBAプログラムを除く

2年間の学習課程の集大成的な位置づけの科目として、「研究プロジェクト」「Research Project」(3単位：選択科目)を設けている。この科目は、教員の指導の下、実際の企業活動について調査し、ビジネスケースとそのティーチング資料、研究論文、ビジネスプラン、分析レポートのいずれかのアウトプットをまとめ上げることを求める。プロジェクトを通して、それまでに身につけた仮説・検証の知識やスキルを実践する機会となっている(根拠資料4-15、4-16、4-17)。学生のアウトプットを元に本学で研究を重ね、これまでに『志を育てる』(東洋経済新報社2011)、『創業三〇〇年の長寿企業はなぜ栄え続けるのか』(東洋

経済新報社 2014)、『これからのマネジャーの教科書』(東洋経済新報社 2016)、『名探偵コナンに学ぶ ロジカルシンキングの超基本』(かんき出版 2014)等の書籍を刊行してきた。また、「ファイナンシャル・リオーガニゼーション」という科目では、2018年度、使用教材7本のケース(起業事例)のうち3本と1本の研究レポートを、研究プロジェクトの成果を元に作成したものに変更した。他にも、株式会社ユーグレナや味の素グループの事例を用い、CSV(creating shared value、2011年にMichael E. Porterが提唱した競争戦略の概念)をテーマに議論できるケースの作成など理論と実践の架橋を意識した研究成果をあげている。

4-7: 適切な単位の設定

各科目は、180分(90分×2コマに相当する授業を連続で実施)×6回の授業時間をもって構成され、授業1回あたりの予習時間は、基本科目群で5~6時間程度、応用・展開科目群で7~10時間程度を推奨している(根拠資料2-6「履修の流れ」、4-18)。オンラインMBAプログラム(日本語)やパートタイムオンキャンパス&オンラインMBAプログラム(英語)のオンラインで実施する科目は、その特性上、90分×12回の授業時間としている。学習時間を考慮し、これらの科目は1.5単位と定めている。また、科目特性上、180分×4回や90分×8回の授業で構成する科目は、1単位としている。後述の「特別講座」には、授業実施期間や学習内容を長く設定し、3単位を付与する「研究プロジェクト」「Integrated Learning Program」等も存在する(根拠資料4-12【ウェブ】、4-13、4-14【ウェブ】)。

4-8: 各学習領域の教育内容

【人事組織】 「基本」～「応用」

基本科目である「人材マネジメント」「組織行動とリーダーシップ」、応用科目である「パワーと影響力」、昨今の社会問題にもなっている「リーダーシップとメンタルヘルス」という、企業内の人や組織のマネジメントに不可欠な内容を履修させている。

【マーケティング・戦略】 「基本」～「応用」

必要に応じ「マーケティング・経営戦略基礎」によって基礎知識を身につけ、「経営戦略」「マーケティングⅠ」「オペレーション戦略」で基本を学んだ上で、「顧客インサイトとブランディング」「サービス・マネジメント」「テクノロジー企業経営」の応用科目にて、更に専門的な内容を深く学べるよう科目を配置している。

【会計・財務】 「基本」～「応用」

企業経営上不可欠な会計・財務の知識を十分修得できるよう、「アカウントティングⅠ(財務会計)」「アカウントティングⅡ(管理会計)」「ファイナンスⅠ(事業戦略と企業財務)」「ファイナンスⅡ(企業価値評価と財務戦略)」「ファイナンスⅢ(企業の合併と買収)」等の科目を、基本～応用までレベル別に設置している。また、当該分野の知識が不十分な学生向けに、「アカウントティング基礎」「ファイナンス基礎」という基礎から学ぶ科目も配置している。

【思考】 「基本」～「応用」

ファクトやデータに基づき論理的に思考を深め、問題解決や効果的なコミュニケーションにつなげるべく、「クリティカル・シンキング」「ビジネス定量分析」を基本で学んだうえで、効果的に人に伝えるための「ビジネス・プレゼンテーション」、会議や交渉を関係者の利益のために進める「ファシリテーション&ネゴシエーション」などの科目を配している。また、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）では、「English Management Training」という、英語のネイティブスピーカーではない学生が、文化の違いによるコミュニケーションへの影響を理解し、会議や交渉の場で効果的な英語によるコミュニケーションや問題解決ができることを目的とする科目も配置している。

【志】 「基本」～「応用」

単なる利益重視の観点でなく、社会に価値を提供し貢献する企業観、人や組織の成長を是とする人間観に基づき設計した各授業科目は、学生の「志」を醸成し、実践的かつ豊かな職業倫理を養うことを意図している。2018年度は、以下の4科目を開設している。

①「リーダーシップ開発と倫理・価値観」（必修科目）：2012年度に開設した基本科目で、自己観照と自己開示を通して自分のリーダーシップのあり方を問う過程で、職業人（リーダー）としての倫理観を涵養していく。特に合計90分×3コマ近い時間を、職業人（リーダー）としての倫理観涵養に当てている。

②「企業家リーダーシップ」（必修科目）：経営の各領域の知識を活用するに留まらず、“企業家”としての人間の器・志・哲学・ビジョン・ミッションなどを、学生にケースメソッドによる疑似体験を通じて考えさせ、体感させることを目的としている。疑似体験を通じて、企業家としての志、哲学といったものを感じ取らせると共に、それらが、組織文化、経営理念とどのように関係していくのかについても学習する。最終回には、学生が自ら描いたパーソナルミッションを発表し、確固たる決意に変えていく。

③「企業の理念と社会的価値」：「社会的価値」を生み出すために必要な企業活動のあり方や、その活動と経営理念の関係について学び、株主・顧客・従業員・コミュニティなど様々なステークホルダーとかわりながら、企業が社会に対して果たす役割・責任と、経営理念や戦略との関係を学ぶ。会社の存在意義や自身の仕事の意義を考える機会ともなっている。

④「経営道場」：本学が目的とするところの「日本とアジアの創造と変革に寄与するビジネスリーダー」を育成するには、考える力や知識に加え、高い志、強い意志、責任感、勇気、人間的魅力といった、総合的な「人間力」を高めていくことが必須であると考えている。そのような視点から、幕末に明治維新を突き動かす原動力の一つとなった、吉田松陰による『松下村塾』の講学を意識して始めた応用科目である。本学が選定した4冊の良書を課題図書として読み、参加者との対話を通じて自分と向き合いながら、「創造と変革の志士」を目指すにあたって、自分に欠けているもの、目指すべきものに気づいていく、という読書会形式で授業を行う。「教わる」のではなく「教え合う」、そして「自ら気づきを発見する」ことに重点を置く、ユニークなスタイルを取り入れている。担当教員には、学生がそのような深い気づきを得るための問いかけや、議論の発展・収束をコントロールする知識とスキルが求められる。

【テクノベート】 「基本」～「応用」 ※日本語プログラムのみ

後述の通り、2016年に本学が打ち出した「テクノベート®」の概念に基づき、最新のテクノロジーを理解し、イノベーションを起こすことができる新時代のリーダーに必要な能力を磨く科目を提供している。

日本語 MBA プログラムでは、2017年度まで「テクノベート特別講座」で開講してきた「テクノベート・シンキング」「テクノベート・ストラテジー」を、それぞれ「基本」「応用」の通常科目として2018年度より位置づけを変更し、6番目の主要な学習領域として「テクノベート」領域を設けている。

「基本」科目群の「テクノベート・シンキング」では、コンピューティングパワーを活用して思考や問題解決を推進する力の涵養を目指す。

同じく「応用」科目群の「テクノベート・ストラテジー」では、ケースメソッド方式に加え、実務につながる個人課題やグループ課題に取り組むことにより、各学習領域をさらに掘り下げ、より実践的な経営知識やスキルを学び、複雑な経営上の課題の解決にも取り組める応用力をつけていく。

【創造】 「展開」

経営において最も難しく、だからこそ社会的に価値があると本学が考えている、ユニークな発想でゼロベースから革新的なものをつくり上げる「創造」の力を養う領域である。「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」「ベンチャー戦略プランニング」「クリエイティビティと組織マネジメント」の4科目を配置する。起業や新規事業立ち上げを志す学生が、現場で直面する課題を具体的にイメージできるように、ケースメソッドによる疑似体験・意思決定のトレーニングを繰り返す。教材には、グロービスのベンチャー・キャピタル部門の投資先における実際の経営経験をもとに作成したケースも数多く取り入れている。「ベンチャー・マネジメント」を除く3科目は、3~5人のグループ単位で3カ月間かけて課題レポートを作成し、教員・クラスメイトの前でプレゼンテーションをして成績評価を受ける、グループワーク形式の授業形態をとる。これにより、「自らの頭で考え」、それを「周囲にわかりやすく伝え」、「周囲の人に動いてもらう」力を更に鍛えていく。

【変革】 「展開」

「創造」と同様に、経営において最も難しく社会的に価値があると考えられる、既存のものを変化させ、成長させる「変革」の力を養う領域である。「イノベーションによる事業構造変革」「ストラテジック・リオーガニゼーション」「ファイナンシャル・リオーガニゼーション」の3科目を配置し、組織を変革に導くことを志す学生が直面するであろう現場での様々な障害を、ケースを通じて追体験していく。それらを乗り越えるために「何を考え、どのような行動を取るべきか？」を企業再生の現場で活躍した教員たちと徹底的に議論していく。「ストラテジック・リオーガニゼーション」では、「創造」領域と同様にグループワーク形式の授業形態をとっている。グロービスの企業研修部門で行う経営層向けの研修の多くが何かしらの変革を目指したものであり、そこでの知見を活かした科目となっている。

【Japan/Asia/Global】 「展開」

企業活動のグローバル化が進む中、グローバルな視野を持って活躍できる人材を養成する

観点から、2012 年度より設置した領域である。「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」「異文化マネジメント」の4科目を配置している。

この科目群では、現在の多くの日本企業が直面する課題、例えば「世界の潮流を読み取る際に重要な視点は何か」「どのようにビジネスをグローバル展開させていくべきなのか」「その中で日本的経営の良さをどのように追求していくべきなのか」「異文化の中でどのようにコミュニケーションを深めて行くのか」といった課題に向き合う能力を深めていく。

【特別講座】 「展開」

最先端のビジネス領域に知見を持つ教員や、極めて専門性が高い分野の第一人者が登壇する科目群を「特別講座」と称し、他の科目群と区別して提供している。後述の通り、「特別講座」以外の科目群は、原則として複数クラスを開講して「振替」制度を完備し、担当する全ての教員が全てのクラスで同じ学習テーマを取り扱うように授業を設計している（受講規約第28条、根拠資料1-2、1-3、1-4、根拠資料2-6「振替出席」）。本科目群はそのような複数クラスの開講を前提とせず、最先端のビジネス知を持つ企業や専門家と協業し、当該分野/隣接分野の研究に携わる本学のプログラム担当教員がサポートして、時代の趨勢に即したエッジの効いた科目を、実験的な要素も取り込みつつ、高い自由度で設計して提供している。

例えば、「ソーシャル・ベンチャー・マネジメント」「Social Venture Management」は、社会課題の解決を主目的とするベンチャー企業が世界で存在感を増していることを踏まえ、ソーシャル・ベンチャーの創業期や成長期に乗り越えなければならない課題を解決しながら、社会的インパクトを極大化する特有の手法を理解することを目指す科目である。社会的インパクト投資の実務に長く関わってきた実務家教員が登壇し、最新の事例を踏まえた授業を実施している（根拠資料4-19）。

また、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）の「Corporate Mentorship Program」(CMP) は、グローバル人材を育成する産学連携プロジェクトであり、賛同するグローバル企業の実務担当役員・幹部から共有された経営課題に対し、学生が解決策を提案することを通じて、それまでの学習内容を実践する場としている（根拠資料4-20

【ウェブ】）。フルタイム MBA プログラム（英語）の「Integrated Learning Program Internship」(ILP)も、それまでの学習内容を実践で活かすプロジェクトであり、上記 CMP に参加するグローバル企業で学生がインターンシップに参加し、一定の条件を満たした場合に単位を付与する科目である（根拠資料4-21【ウェブ】）。参加学生は、当該企業の様々なテーマについて調査を行い、問題解決の提案を行う。

【テクノベート特別講座】 「展開」

1-4 で既述した通り、2016年に本学が打ち出した「テクノベート®」の概念に基づき、最新のテクノロジーを理解し、イノベーションを起こすことができる新時代のリーダーに必要な能力を磨くべく、「特別講座」と並列で「テクノベート特別講座」を設け、最先端のテーマを扱う科目を数多く提供している（根拠資料1-10）。2018年度からは、既存のMBAプログラムを「テクノベートMBA」へと進化させ、テクノロジーによってビジネスの変革が急速に

進むテクノベート時代に必須の経営知、スキルを磨く科目を大幅に拡充している（根拠資料1-11）。2018年度は以下の科目を開講した。

- ・ 「ソーシャルメディア・コミュニケーション」
- ・ 「デザイン思考と体験価値」
- ・ 「テクノベート概論」
- ・ 「【Produced by IGPI】AI/ビッグデータのビジネスモデルと法的リスク」
- ・ 「【Produced by Takram】デザイン経営（デザイン駆動型のイノベーションとブランディング）」
- ・ 「【Inspired by Accenture Tech Vision】デジタル・テクノロジー戦略」
- ・ 「【Produced by Accenture】イノベーションをもたらす先端技術トレンド」
- ・ 「【Stimulated by Roland Berger】日本型インダストリー4.0：「和ノベーション」で創造する未来」
- ・ 「ビジネス・データサイエンス」【大阪大学工学研究科×グロービス】テクノベート・リーンスタートアップ」
- ・ 「Industry 4.0」
- ・ 「Technovate Thinking」
- ・ 「Leading Big Data Strategy」
- ・ 「Design Thinking and User Experience」
- ・ 「Emotion-Driven Innovation」
- ・ 「Moonshot Transformation」
- ・ 「Technovate Strategy」
- ・ 「Digital Marketing Psychology」
- ・ 「Robotics Business Innovation」
- ・ 「Innovation Through Virtual Teams」
- ・ 「Digital Biotech Innovation」
- ・ 「Entrepreneurship Without Borders」

4-9：ディスカッションを中心とする授業形態

既述の通り、本学では、全ての科目においてディスカッション中心の授業を提供しているのが大きな特徴である。また、ほとんどの科目で、実際の企業事例を教材に用い、国内外の多くのビジネススクールで用いられるケースメソッドという教育手法を採用している。ケースメソッドにおいては、ケース(実際の企業事例)を用いて、学生自らが、自身をケースの主人公と仮定する。その上で、与えられたケースの情報から、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す（根拠資料2-6「予習の進め方」）。本学におけるケースメソッドの本質は、単に企業事例を詳細に分析して知識やスキルを身につけることではなく、ケースの疑似体験を通じ、絶対的な正解がない状況におけるビジネスリーダーとしての意思決定の訓練を実施し、ケース以上に複雑で先が見通しにくい実際のビジネスの現場において、「何を考えるべきか」を自ら考え合理的な意思決定が瞬時にできるようになることである。経営において絶対的に正しい答えがないのと同様に、授業においてもケースの課題に対する結論はどのようなも

のでも構わない。大切なことは、経営判断において考えるべき重要な問いは何かを知ること、何をどのように考えていけばよいかという持つべき視点と考えるプロセス、またビジネスの様々な現象の裏にある法則や原理を理解すること、そして、陥りがちな過ちや実行する際のボトルネックなどの難所を掴むことである。これらは、教員から教えてもらうのではなく、学生が「自ら考え、気づき、学び取る」ことを通じてしか身に付かない。このような訓練を授業で何十回と繰り返すことにより、学生の思考力やコミュニケーション力は大きく成長し、授業で得た「知識」が実践で使える「知恵」となる。

この教育手法は、本学の前身である株式会社グロービスのグロービス・マネジメント・スクールが、1992年より実践と検証を積み重ね培ってきた長年のノウハウを引き継ぎ、発展させ続けているものである。本学は全教員にビジネスの実務経験があり、専任教員も実務家教員を主とした構成である。学生に徹底的に考えさせ、深い気付きを与える授業を構成する上で、このビジネス現場の経験が最大限に生かされている。また、グロービスのエコシステム内にある、株式会社グロービスの法人研修部門やグロービス・キャピタル・パートナーズの投資事業を通じた生きた知恵が、大学院のカリキュラムにも反映されている。これらのネットワークを通じ、授業にケースの主人公がゲストスピーカーとして登壇する機会も設けられている。

ケースメソッドによる授業で議論に参加するためには、徹底した予習が前提となる。授業は、議論を通じて、自らの意見やその意見を導いた思考プロセスが妥当なのか、また考慮すべき点に大きな抜けや漏れは無いのかなどを確認・修正し、さらにそこから考えを発展させる場である。予習の段階では、企業事例を読み込み分析するのみならず、網羅すべき視点や理論について説明した教科書や論文を予めシラバスで指定し、分析に役立てるよう指示している。学術的な理論は主に書籍や論文で学び、授業の場では、書籍を読むだけでは身につかない、学んだ理論を実践に使うための知恵を得るためのトレーニングを実施するという、理論と実務の架橋教育を意識した教育構成としている（根拠資料 2-6「予習の進め方」、根拠資料 4-22）。

なお、初学者向けの「基礎」科目では、概念や理論を説明するレクチャーの時間も設けるが、学生は予習の段階で教科書や参考書を読み、解説動画も閲覧して基本的な知識を身につけた状態で授業に参加する。実際の授業では、短くシンプルな企業事例を用いた議論を重ねることにより、概念をより深く理解しスキルを定着させるという、意思決定のトレーニングを実施している（根拠資料 4-23）。

また、本学では、クラス全体でのディスカッションのみならず、5～6人の小グループによるグループディスカッションも多用している。クラス全体の場では発言を控えがちな学生も、小グループならば発言しやすくなる。グループにより異なる結論に至った場合には、それぞれの結論を比較してクラスでさらに議論を深めるなど、クラス全体により活発な議論を起こす仕組みとなっている。予習・授業中・復習のそれぞれの場で小グループによるディスカッションを繰り返すことで、学生同士の絆も深まり、人的ネットワークを強化する副次的な効果も生んでいる。

ディスカッションを中心とした授業形態は、各科目の成績評価にも反映されている。科目特性にもよるが、評価点の約半分は発言の質と量に対する評価で決定する（根拠資料 4-22）。予習不足で議論に参加できない場合、一緒に議論するグループメンバーに迷惑をかけるば

かりではなく、学生本人に評価点も加算されない。本学では、クラス内の相対評価で下位10%にあたる成績（D 評価または F 評価）を 5 回取得すると懲戒退学になる制度を導入し、教職員が個別に履修相談等のサポートも実施しているため（受講規約第 25～27 条、根拠資料 1-2、1-3、1-4）、多忙な社会人学生が緊張感をもって授業に参加し、学び続けるモチベーションを維持しやすくなっている。

4-10：メディアを高度に利用するオンラインプログラム

2015 年 4 月より経営研究科経営専攻に、インターネットを活用してどこにいても学習することができるコース「オンライン MBA プログラム（日本語）」を開設した。経営を学ぶ意欲と高い志があるにもかかわらず、大都市のキャンパスへ通学するには地理的、時間的な制約があり、「学びの機会」を諦めざるを得なかった人、具体的には、遠隔地に在住の方や出張が頻繁な方、小さい子供がいる方などを対象としている。

インターネット上で誰もが無料で学ぶことができる、非同期型の「大規模公開オンライン講座（MOOC: Massive Open Online Course、ムーク）」を活用する教育機関や組織は増えてきた。しかし、本学の「オンライン MBA プログラム（日本語）」は、本学の特徴だと考えているケースメソッドやディスカッションを中心とする授業方針は変えずに、教員と学生がリアルタイムで双方向のやり取りをすることで学びを深めていく、同期型の「小規模限定オンライン講座（SPOC: Small Private Online Course、スポック）」方式を採用した。プログラムの特性上、クラス定員は通学型より少ない 30 名まで、1 回の授業は通学型プログラムの半分である 90 分×12 回としている。

本コース（プログラム）は、SPOC 方式によるインターネットを介した授業だけで課程を修了できるもので、カリキュラムや使用教材、授業内容は通学型プログラムと同一である。授業にはシスコ社のウェブ会議システム「WebEx」を採用し、システムやツール・サービスの改善を図りつつ、オンライン型プログラムの特性を踏まえた教育効果を高める教授方法についても、日々検証と改善を重ねている。さらに、オンライン型プログラムで得た教育手法に関する知見を通学型プログラムに取り入れる試みもなされている。

「パートタイム MBA プログラム（日本語）」「オンライン MBA プログラム（日本語）」では、両プログラム間で履修可能な単位の上限を設けていないため、学生が自身の働き方や学習スタイルにあわせ、自由に通学型とオンライン型の授業を組み合わせて履修し、課程修了を目指すことができる。オンライン MBA プログラム開設以前は、大学院を休学・退学するしかなかった地方への転勤や海外赴任、学生本人・家族の入院・介護や出産・育児等の予期せぬ事態が発生しても、オンライン MBA プログラムを活用することで、学業を継続することができるようになっている。

2016 年 1 月には英語でもオンライン型の授業の提供を始め、2017 年 10 月より「パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）」へとコース（プログラム）を改組し、通学とオンラインを併用して学ぶプログラムを開設した。

4-11 企業の経営教育ニーズを取り入れた教育カリキュラム

また、本学の教職員と、年間 1,600 社近くの日本を代表する企業への研修実績のある株式会社グロービスの企業研修部門のスタッフとの継続的かつ日常的な情報交換から、企業研修

を通じて得られた企業の経営教育ニーズを経営大学院のカリキュラムの改善へ反映するよう、取り組んでいる。例えば、トヨタ自動車、花王、オムロン、イオン等の各社の研修において、グローバル化に挑む際の自社の課題を分析し、解決案やグローバル化戦略を立案する内容や経験を踏まえて、【Japan/Asia/Global】領域の「日本・アジア企業のグローバル化戦略」という科目が開発された。グローバル化戦略に関する基本理論に加えて、組織が持つ能力や出出国から影響を受ける要因も加味した戦略立案の能力を高めていく。対象とする企業は、メーカーや小売、インターネット企業、財閥など多様性を保っている。また、日本・アジアから欧米先進国やアフリカ市場への進出に際しては、自社が持つ優位性のみならず、国の規制や政治的圧力など非市場的要素にも向き合い、グローバル化する企業の社会的意義についても考察していく（根拠資料 4-24）。

また、教材であるビジネスケースを作成する段階においても、実際にビジネス界で活躍するビジネスパーソンや経営者にインタビューを行い、意見、要望をケース内に反映している。なお、科目によっては、講義にゲストスピーカーとして実務家を招くことも行い、その際に講義への感想や助言を得るようにしている。また、毎年開催している「あすか会議」は学外から多くの政治家、経営者、学者等を招待して実施しており、これもビジネス界その他の外部の意見・要望に触れる貴重な機会となっている。

点検・評価項目 4：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点 1：研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- ・実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施

4-12：学生プロフィールを踏まえた様々な施策

本学の学生は、原則として2年以上のビジネス経験がある社会人である。日本語・英語のパートタイム MBA プログラムは、仕事を辞めずに学業と両立する学生が大半を占め、フルタイム MBA プログラム（英語）は、仕事を辞め留学生として来日して学ぶ学生も多い。このような社会人学生の特性を鑑み、先に述べたカリキュラムによる教育の効果を最大化するため、以下のような様々な施策を講じている。次項以降に詳述する。

<社会人学生をサポートする制度・仕組み>

- (1) 夜間・週末の時間割（パートタイム MBA プログラム）
- (2) 振替制度
- (3) 入学前～直後のオリエンテーション

- (4) 長期履修制度
- (5) 履修計画策定サポート
- (6) 休学制度
- (7) インターンシップのサポート
- <教育効果を高める制度・仕組み>
- (8) 志を醸成し、人的ネットワークを広げる仕組み
- (9) 質が高い教材
- (10) シラバスへのこだわり
- (11) クラスの規模
- (12) 様々な教育手法
- (13) 学生が学校運営へ参画する仕組み (Student Association)

4-13：(1) 夜間・週末の時間割 (パートタイム MBA プログラム)

前述の通り、通学型の科目は180分(90分授業の2コマ相当)×6回(※)の授業を2週間に1度、計6日間実施し、3カ月(四半期)で完了する。授業時間は、平日夜間(19:00-22:00)、土曜日(10:00-13:00、14:00-17:00、18:00-21:00)、日曜日(10:00-13:00、14:00-17:00)のいずれかの時間割とし、社会人学生が仕事と学業を両立できるように工夫している。

オンラインで開講する科目は、プログラムの特性上、90分×12回(※)の授業構成をとるが、2週間に1度、2コマの授業を連続で開催し、通学型の科目と同様に3カ月(四半期)で1科目が完了する。授業時間も通学型の科目に準じ、平日夜間、土曜日・日曜日の時間割としている(19:00-20:30、20:45-22:15など)。(根拠資料4-25【ウェブ】)

また、フルタイムの英語MBAプログラムは、1年間の標準修業年限で集中して学ぶカリキュラムとしているため、平日昼間(10:00-13:00、14:00-17:00)に180分(90分授業の2コマ相当)×6回の授業を1週間に1度、計6日間実施し、1.5カ月のモジュールで1科目が完了する。(根拠資料4-26【ウェブ】)

(※)科目特性により、通学型:180分×4回、オンライン型:90分×8回の科目も存在する

4-14：(2) 振替制度

業務やその他のやむを得ない事由によって学生が登録した授業に出席できない場合、当該授業回だけを別のクラスへ出席することを認める「振替」制度を導入している(根拠資料2-6「振替出席」)。4-8で既述した特別講座や合宿形式で実施するため途中参加が難しい科目など、一部の例外的な科目をのぞき、ほぼ全ての科目で本制度を利用することができる。振替制度を機能させるためには、同一科目を複数クラス開講する場合でも、全ての教員が実施する全てのクラスで同一のシラバスを用い、各授業回で取り扱う学習テーマを統一し、3カ月間の授業スケジュールや進捗も揃える必要がある。本学でこの制度が実現できるのは、各科目分野の研究開発を担う教員グループ(ファカルティ・グループ。以下、FGとする)が、当該科目の授業全体を通し学ばせたい学習テーマや、授業各回で取り上げる学習テーマお

よび標準的なティーチングプランを策定し、登壇する全教員へ共有しているためである。各教員は、FG が作成したティーチングプランを参照し、適宜 FG のサポートを受けながら、自らの専門に照らしたオリジナルのティーチングプランを組み立て、授業を行う。このため、学生が特定の授業回だけを別教員が実施する別クラスへ振替出席をしても、学習内容が前後することなく、順序だった学びを得ることができる（根拠資料 4-27）。また、同一科目の同一授業回であれば、国内のいずれのキャンパスのクラスであっても振替は可能なので、出張先のキャンパスで授業に参加することもできる。仕事を続けながらパートタイムで学校に通い学ぶ社会人学生には、振替制度のメリットは非常に大きい。2018 年度の振替制度の利用率は、約 10%程度である（日本語 MBA プログラムの平均）。

4-15：(3) 入学前～直後のオリエンテーション

入学前に「ファーストセッション」や「入学オリエンテーション」を実施している。「ファーストセッション」は、本学の教育理念に謳う 3 つの場のうち「能力開発」に該当する、大学院において「いかに学ぶべきか？」を考える場として設計し、全ての学生に参加を推奨している。働きながら通う社会人学生には、仕事と学業を両立させるタイムマネジメントが何より重要であるため、適切な履修計画を立てられるよう、カリキュラム概要、履修登録の基本的なルールやシステムの利用方法等の説明を行う（根拠資料 4-28）。履修と仕事の両立を経験してきた在校生や卒業生（修了生）のパネルディスカッションも実施し、学生それぞれが多様なバックグラウンドや職業観、学ぶ目的に照らしてどのような履修選択を行うのが最適かを考えるサポートを行っている。「入学オリエンテーション」は、教育理念の 3 つの場のうち「生涯にわたる人的ネットワーク構築」「自らの志と生き方（キャリア）を見つける」に該当する、共に入学して学ぶ同期生との絆を深める場として設計し、同じく全ての学生に参加を推奨している。2 年間の課程は、正課の科目履修ばかりではなく、学年・セッション活動（※）やクラブ活動などの正課外活動を通じて得られる様々な経験・気づきや、人的ネットワークにも大きな価値がある。学生がお互いを刺激し合い高め合う良いコミュニティを構築することは、非常に重要である。オリエンテーションでは、先輩学生の体験談を聞いたり、各自が学ぶ目的や志を同期の前で共有したり、学年・セッションの活動方針を決定するなど、より良い学生生活の入口として設計している。

（※）1 学年の人数が多いパートタイム MBA プログラム（日本語）の東京校と大阪校、および通学とオンラインの両方の形態を持つパートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）では、学生を複数のセッションに分け、セッションごとの活動を推奨している

4-16：(4) 長期履修制度

パートタイムプログラムで学ぶ多くの社会人学生に配慮し、長期履修制度を整備している（受講規約第 13 条、根拠資料 1-2、1-3、1-4）。プログラムは 3 ヶ月単位のクォーター制度を導入しているため、多忙な社会人学生であるからこそ、入学時に課程修了までの長期計画を立てた上で、各タームの履修を計画的に進めるよう、前述のファーストセッションやその他の機会に指導している。2 年間の大まかな授業開講計画も予めウェブサイトに掲載し、長

期の履修計画を立てやすいよう配慮している（根拠資料 4-29【ウェブ】）。学生はこれらを踏まえて、標準修業年限の2年で修了するのか、長期履修制度を利用し3年以上かけて修了を目指すのか意思決定し、各タームの具体的な履修計画に落とし込んだ上で、作成した履修計画表を学校に提出している。早期に履修計画を立て計画的に学習を進められるよう、長期履修制度の申請手続きは入学後1カ月以内に行うよう求めている。また、在学中に環境が変わり計画通りの在学期間で修了を目指すことが難しくなった場合には、修了予定年月の5カ月前に長期履修変更申請をすることも認めている。長期履修は3年まで認められ、標準修業年限と合算して最長で5年まで在学が可能である。標準修業年限を越えると、1年間あたり262,000円の学費を徴収する。履修計画の策定や変更で困ったことがある場合には、事務局スタッフが個別に相談に乗る機会も設けている（根拠資料 4-30）。これらの制度・サポート体制を通じ、仕事と学業を両立する社会人学生が、自身にとって最適な計画で課程修了を目指し、収容定員も適切に管理できるよう、工夫している。

2018年5月1日時点では、2,033名の在学生のうち、長期履修制度を利用し標準修業年限2年を超えた在学者数は347名となっている。また、2018年度（2018年4月～2019年3月）の修了生は785名で、うち、標準修業年限で修了した学生は598名で76%を占めている。なお、フルタイムMBAプログラム（英語）にも同様の長期履修制度を導入しており、標準修業年限1年、長期履修1年で、最長2年の在学を認めている。また、留学生が自国に戻らざるを得ないような特殊事情の場合など、特別に最長4年までの在学を認めるケースもある。

4-17：(5) 履修計画策定サポート

学生が履修計画を策定する際は、入学前の「ファーストセッション」に参加したり、学内ポータルサイト（「マイページ」）の各種説明資料を参照するなど、各自のキャリアプランに応じて検討するよう指導しており、個別の相談も教職員が積極的に引き受けている（根拠資料 4-31）。事務局窓口は、各キャンパスで授業を実施する時間に準じ、メール・電話・対面で学生の質問や相談を受け付けている（根拠資料 4-32）。この他、マイページ内のコミュニケーションツール「マイグループ」「ディスカッションボード」や、授業後の懇親会の場など、様々な接点を通して、教職員や同期・先輩後輩の学生仲間へ悩みを相談できる仕組みを整えている（根拠資料 4-33）。

例えば、より順序立った学習が進められるよう、各科目には「事前受講推奨科目」と「事前取得単位数」を設定し、ウェブページに明記している（根拠資料 4-34【ウェブ】）。限られた授業時間内で、学生本人やクラスメイトの学習効果を最大化する効果も見込まれる。「事前受講推奨科目」は、学生の実務経験によっても推奨度合が異なるため、必須とはしていない。「事前取得単位数」は全学生に共通する内容なので、条件を満たさない場合はマイページからの科目登録に制限がかかり、学生自身が誤りに気付いて履修計画を修正できる仕組みとしている。

また、修了要件単位が36単位であるパートタイムの3コース（プログラム）は、年間に履修できる単位数の上限を30単位と定め（受講規約第14条、根拠資料 1-2、1-3、1-4）、学生がマイページから科目を申し込む場合にも、開講期ごとに最大5科目（最大で7.5単位）しか登録できないよう制限している。これ以上の履修を希望する場合には、事務局へ個別に相談し、履修計画や学習量等が適切であると判断されない限り、追加履修が認められない。

既述の通り、授業1回あたりで推奨している予習時間は、基本科目群で5～6時間程度、応用・展開科目群で7～10時間程度であり、相対評価で下位10%の成績を5回以上取得すると懲戒退学の対象となるため、年間上限を超えて履修する学生は極めて稀である。

フルタイムMBAプログラム（英語）は、修了要件単位48単位に対し、年間取得単位数の上限を60単位に設定している（University and Enrollment Regulations_ft Article16-17）。学生が各学期（1.5ヶ月の1モジュール）において無理なく履修を進めるためにも、随時履修相談を受け付け、1モジュール当たり6科目程度の履修登録となるように配慮、指導している。

時間的な制約が多く、多様なバックグラウンドや職業観を持った社会人学生をサポートするにあたり、本学の教職員は、常に学生に学ぶ目的を意識してもらうことを主眼に置いている。業務と学業に多忙なとき、学ぶことそのものが目的となってしまう、何のために学んでいるのか？を見失い、学習意欲が低下してしまうことがある。これを避けるため、既述した学習サポートだけでなく、後述する学長セッションや学年ごとに行われる「1年次振り返りセッション」「2年次コミットメントセッション」、志領域の科目「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」の授業など、あらゆる場面において、「何のために学ぶのか？」「学んだことを活かして実現させたいこと」を意識、喚起する時間を設けている。

4-18：(6) 休学制度

ここまで述べてきたように、本学では、社会人学生に起こり得る様々な状況へ柔軟に対応できるよう、制度やシステム、教職員によるサポート体制を整備している。これらに加え、突発的なトラブル（天災、入院、長期出張など）が発生し、履修の継続が難しくなった場合には、2種類の休学制度を備え、学生の状況にあわせて支援を行っている。

<科目休学>

科目履修中に履修継続が困難な特殊事情が発生した場合に、審査のうえ、出席できなかった科目の該当授業回だけを次の開講期に履修し、前期と合算して成績評価を行う制度である（受講規約第31条、根拠資料1-2、1-3、1-4）。

<在学期間休学>

在学中に履修継続が困難な特殊事情が発生した場合に、審査のうえ、3ヵ月単位で休学を認める制度である。休学期間は、課程の修了に必要な修業年限には含めず、学費の支払いも猶予する。このため、本学の課程の修了判定は3ヵ月単位のタームが終了するごとに実施している。休学可能な期間は累積で最長2年間であり、4歳に満たない子供の育児や社命による海外赴任の場合、それぞれ最大3年・5年まで認める場合がある。長期の休学は学業や学生個人の人生への影響も大きいと、事務局の教職員が面談を実施して、休学以外の選択肢も含め、最適なプランを一緒に検討している（受講規約第30条、根拠資料1-2、1-3、1-4）。

4-19：(7) インターンシップのサポート

本学のフルタイムMBAプログラム（英語）では、企業において実施するインターンシップに際し、就職に関するワークショップを実施したり（根拠資料4-35、4-36）、社会人でもある

パートタイム MBA プログラムの学生・卒業生とのバディと呼ぶ二人組（バディ・システム）を組織化し、学生の就職・インターンシップをサポートしている（根拠資料 4-37）。講座としてのインターンシップでもあるため、教員がインターンシップ期間中はメンターとして当該学生につき、インターンシップの進捗確認及び業務遂行上のアドバイスも行なっている（根拠資料 4-38）。また、事務局でもインターンシップの諸条件を確認し、労働契約の締結をサポートしたり、当該企業と守秘義務を記した協定書も締結している。また、当該学生にも誓約書に署名させる等の指導を行うことで、守秘義務を遵守している。

4-20：(8) 志を醸成し、人的ネットワークを広げる仕組み

教育理念に掲げる「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」を実現するため、正課の授業以外にも、多くの仕掛けを用意している。

「志」は、多くの優れたリーダーの志に触れることで研ぎ澄まされる。優れたリーダーに触れる機会として、「あすか会議」「学長セッション」の他、セミナーなどを定期的に開催している。

「あすか会議」（ASKA=Assembly for Synergy, Knowledge and Ambition）は、グロービス経営大学院の教育理念である、能力開発、ネットワーク、志を培う場を継続的に提供することを目的として、経営者、学者、政治家、メディアなどのトップリーダーとグロービスの MBA プログラムの学生（在校生・卒業生）および教員が一堂に集い、開催するカンファレンスである。目的は、それぞれ「講義や教材からだけでは学べない、最先端の経営知を得る」「参加者同士が心ゆくまで語り合い、真に交流を深める」「経営学以外の領域や様々な参加者と触れ、自身を顧み、未来を考える」と表現される。2005 年に奈良県飛鳥にて第 1 回を開催し、第 14 回目となる 2018 年のあすか会議は、約 1,400 名の参加者が京都に集った。学生は所属するプログラムやキャンパス、入学年度を越えて交流し、新たなネットワークも広げる機会となっている（根拠資料 4-10）。

また、仲間の「志」を知り、それに刺激を受けて自らの「志」の実現のために動き出し、同時に仲間の「志」の実現のためにも動く、仲間とともに成長していく、というカルチャーも大切に育んできた。仲間と出会い、入学年の垣根を越えて切磋琢磨し合える関係を作る場として、前述の学年・セクション活動や、「学長セッション」「1 年次振り返りセッション」「2 年次コミットメントセッション」（根拠資料 4-39）、学校が公認して施設貸出等のサポートを行う「クラブ活動」などの機会を設けている。クラブ活動では、テーマを決めて研究に取り組んだり、企業へのコンサルティング活動を行うなど、実践的な活動を通じて交流や絆を深めている（根拠資料 4-40）。

「互援コミュニティ」（学内 SNS）では、情報交換や相談、県人会での繋がり、在校生、卒業生（修了生）の検索機能など在校生、卒業生が繋がり合えることをサポートするサービスである（根拠資料 4-41）。

2 年に 1 度開催する「あつぎ会議」は、事業承継に関わる学生が全国から集まり、互いの事例を学んだり悩みを相談できる場である。2018 年度には、各キャンパスで行われている「事業承継者の会」という公認の学生活動をより拡充させ、「全国事業承継者の会」として、あつぎ会議が開催されない年に設けることで、事業承継者の人的ネットワークの広がりを全国規模で支える場を毎年設けることとした。これらを通じ、地方創生の核となる地方企

業を支える次世代のリーダーの育成とキャリア支援を行っている（根拠資料 4-11【ウェブ】）。この他、卒業生に対しては、「同窓会（G会）」「互援ネット」「リユニオン」「アルムナイ・スクール」など、入学の期と関係なく広く交流し、お互いの人間的成長と志の実現を確かめあう場を複数提供している（根拠資料 4-42【ウェブ】、4-43）。

4-21：(9) 質が高い教材

既述の通り、本学ではケースメソッドを主要な教育手段とするため、企業事例（ケース）と、学術的な理論面を補う良書や論文を教材として使用している。ケースは、ハーバード・ビジネス・スクールを始めとする海外ビジネススクールで使用されている品質が高い教材を厳選し、本学で日本語に翻訳して使用したり、本学の教員が研究成果に基づいて書き下ろしたりしている（根拠資料 4-22）。初学者を対象とする基礎科目には、書籍に加え、スマートフォンからもアクセスできる動画を教材に取り入れ、授業前の予習を効率化している（根拠資料 4-23）。この動画は、グロービスで培われてきた学習メソッドを随所に取り入れた、本学オリジナルの教材である。

シラバスには、学習の狙いや授業の進め方、評価方法と配点、各授業回で学習する内容や取り組むべき課題、提出物などを詳細に記載している。

シラバスとこれらの教材は、初回の授業が開始する約 3 週間前よりマイページからダウンロード入手できるよう手配しており、原則として、ダウンロード開始後の変更や追加配付は行わない（授業のまとめやケースの後日談など、授業後に配付すべき教材を除く）。書籍や DVD は学生が各自で手配する必要があるが、教材を早い段階で手軽に入手できることにより、学生が予習時間を確保し、授業の学習効果を高める要因となっている（根拠資料 4-44）。

また、3 ヶ月の授業終了後に全てのクラスで実施する学生アンケートには、学習内容に関する定量的・定性的な評価項目も設けている（根拠資料 2-5）。当該科目を担当する FG は、3 ヶ月ごとにアンケートをチェックし、必要に応じ、使用教材の変更や更新を機動的に実施している。

4-22：(10) シラバスへのこだわり

既述のように、各科目のシラバスは、3 ヶ月のタームごとに初回授業の約 3 週間前からマイページで配付している。本学の特徴的な振替制度に対応できるよう、全ての教員が実施する全ての授業でシラバスに即した同一の学習テーマを扱い、同一の指標で学生の成績を評価している。シラバスの策定にあたっては、まずは当該科目分野を研究する教員グループ（後述のファカルティ・グループ）に属する開発担当教員が、カリキュラム委員会の承認を得て学習内容を決定する。その後、コンテンツ開発サポートに従事する職員や学生課・教務課にあたるサービス・コンシェルジュ・オフィスの教職員が、配点や課題の指示内容・提出方法など、学生がスムーズに学習が進められるように記載しているか、他科目と比較して過不足はないかなどをチェックする。全てのチェックが完了したら、他の教材と共にマイページへアップロードし、担当教員・学生へ配付手配を行う。実際に当該科目の授業を担当する教員のみならず、学内の複数の教職員がそれぞれの視点からチェックすることを徹底しているため、シラバスの客観性・実効性が保たれる。

また、授業を担当する各教員にとって、ファカルティ・グループから標準的なティーチング

プランを共有されたうえ、振替制度を使って当該クラスに出席する学生をディスカッションに参加させ、当該授業回の成績（発言、提出物等）を評価することが求められるため、シラバスの内容を逸脱した授業を行うインセンティブは働きにくい（根拠資料 4-45）。加えて、学生は3カ月間の授業期間に2回の定量・定性アンケートに回答するため、万が一、授業がシラバスに則り適切に行われていない場合には、不満の声が寄せられたり、事務局へ相談が入る可能性が高い。万が一、学生からシラバスに即した授業が実施されていないという相談があった場合は、事務局より各科目担当のFGに報告され、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の担当教員が当該教員に対して状況や事情を確認する。FD担当教員がクオリティ・アシュアランス（※QA）が必要だと判断すれば、該当教員の授業を見学し、改善のためのフィードバックをする仕組みになっている（根拠資料 4-46）。

（※）教員が講義を行う間、FD担当教員が後ろの座席（学生とは別に設けた見学者席）で記録を取りながら見学し、講義終了後、その記録をもとに、あるべき講義との差分についてFG担当教員と当該教員で議論を行い、今後の改善に活かしていく活動。

4-23：(11) クラスの規模

本学では、全ての科目でディスカッションを中心とした授業を実施し、多くの科目でケースメソッドを採用しているため、クラス内でグループを形成してディスカッションを行ったり、教員とインタラクティブなやり取りしたりする環境を可能とするために、1クラスあたりの適切な学生数を40名以下（申込35名＋振替5名）と定めている。施設・設備も最適効率となるようクラス規模に応じて使用している。

定員は科目特性に応じて決定しており、例えば「研究プロジェクト」は、担当教員の指導のもと学生自身がチームごとにテーマを設定してリサーチを行い、アウトプットをまとめる授業形式であるため、1クラス（1教員）あたりの定員を原則10名までとし、教員が必要と判断した場合は、ティーチング・アシスタントも配置している。また、オンライン型の科目の場合、ウェブ会議システムを通じたコミュニケーションの特性を鑑み、30名以下（申込27名＋振替3名）としたうえ、通学型の科目に準じ、科目特性に応じた調整をしている。

4-24：(12) 様々な教育手法

本学では、全ての科目でディスカッションを中心とした授業を提供し、ケースメソッドを主要な教育手法として用いているが、実際のビジネスの現場において実践的に活用できることを主眼に置き、様々な教育方法を研究・採用している。

既述した、応用・展開科目群で採用しているグループワーク形式の授業形態（3～5人のグループ単位で3カ月間かけて課題レポートを作成し、教員・クラスメイトの前でプレゼンテーションをして成績評価を受ける形態）も、その1つである（根拠資料 4-47）。他にも、「パワーと影響力」では、ロールプレイや心理学実験を体感するゲームなどの教育手法を取り入れている。「テクノベート・シンキング」では、自分たちでコーディングをすることによって、プログラムの実行可否や効率を確認しながらメカニズムを理解する（根拠資料 4-48）。

「テクノベート・ストラテジー」では、デジタル技術が進化した未来の顧客にとっての価値や、組織や産業が提供すべき価値について考える個人課題を取り入れ、クラスでは個人課題

の全体議論を積極的に行っている（根拠資料 4-49）。「デザイン思考と体験価値」では、デザイン思考のプロセスを踏みながら課題の発見・解決提案に取り組むことにより、柔軟にスピード感をもって再現性の高い課題解決ができる手法を身につけていく（根拠資料 4-50）。「ソーシャルメディア・コミュニケーション」では、実在するブランドについてソーシャルメディアを活用したマーケティング戦略を立案したうえで、オンラインシステムを使った実験を通して、ソーシャルメディアにおける人間の相互作用について考える（根拠資料 4-19）。「テクノベート・リーンスタートアップ」は、大阪大学大学院工学研究科（阪大）との協働プログラムで、阪大の技術的なシーズや研究者ネットワーク、そして技術分析のノウハウと、本学で培われた新規事業開発や教育プログラム組成のノウハウを組み合わせ、前半2回の授業で技術解析、後半3回の授業でリーンスタートアップ演習を実施し、3カ月で技術的なシーズを起点とした新規事業プランを作成するものである。阪大の大学院生（修士1～2年、工学部以外に薬学、理学などの他の研究科からも参加）と、本学学生が計24名集まり、各校からの学生を織り交ぜて構成される6グループで議論を進めた。

4-25：(13) 学生が学校運営へ参画する仕組み (Student Association)

フルタイム MBA プログラム（英語）では、「Student Association」という組織を通じ、学生が学校運営に参画する仕組みを設けている。Student Associationには、マーケティング、キャリア、ソーシャルという3つの分野で担当学生を配置し、学生の要望をとりまとめる。それぞれの担当学生は教職員と共に、効果的な学習方法やより充実したキャンパスライフ、修了後のキャリアについて検討し、学習環境やカリキュラム、キャリアサポート等に反映させている。例えば2018年度にはフルタイム生（英語）からの声を活かす形で、就職に関するワークショップを実施したり、パートタイム生・卒業生（英語）とのバディと呼ぶ二人組み（バディ・システム）を組織化している（根拠資料 4-37）。

点検・評価項目5：成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点1：成績評価及び単位認定を適切に行うための措置

- ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
- ・既修得単位の適切な認定
- ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- ・修了要件の明示

評価の視点2：学位授与を適切に行うための措置

- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与

4-26：課程の修了要件

経営研究科経営専攻の修了要件は、学則第16条および受講規約第15条（フルタイム MBA プログラムは Article 17）に以下のように定めている（根拠資料 1-2、1-3、1-4）。

＜パートタイム MBA プログラム（日本語）、オンライン MBA プログラム（日本語）、パートタ

イム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム (英語) >

- ・ 修了要件単位 36 単位
- ・ 標準修業年限 2 年間
- ・ 基礎学力テスト (GMAP : GLOBIS Management Assessment Program) に合格

<フルタイム MBA プログラム (英語) >

- ・ 修了要件単位 48 単位
- ・ 標準修業年限 1 年間

これは、専門職大学院設置基準 第 2 条第 2 項、3 条及び 15 条において定める標準修業年限ならびに修了の要件とする単位数の規程を満たすものである。

必修科目は、世界の MBA プログラムに共通する「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」3 領域の基本科目 (初学者向けの「基礎」科目をのぞく) と一部の応用科目、そして本学特有の「思考」「志」領域の基本科目と一部の応用科目、合計 10+1 科目である (「思考」領域は、「基本」の 2 科目を選択必修科目とし、いずれか 1 科目を選択して履修する)。「志」領域の必修科目には、学生が自身のパーソナルミッションを発表する「企業家リーダーシップ」「Entrepreneurial Leadership」を含み、志を立てることを課程の修了要件として求めている (根拠資料 4-51、1-3、1-4)。

修了要件単位は 36 単位、フルタイム MBA プログラム (英語) は 48 単位としている。

条件を満たせば他コース (プログラム) の科目を履修することもできるが、所属するプログラムで修了要件単位の半分以上を修得することを求めている。年間に履修可能な単位数の上限は 30 単位 (フルタイム MBA プログラムは 60 単位) と定めたとうえで、既述の通り、学業と仕事を両立する社会人学生が、現実的かつ十分な学習量を確保するための仕組みを整えている。

所定の試験とは、受講規約に定める基礎学力テスト「GMAP (GLOBIS Management Assessment Program)」を指す。2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価において、英語プログラムに基礎学力試験を課していないことについて指摘があり、2018 年度より、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム (英語) にも基礎学力テストを導入した (根拠資料 1-3)。

4-27 : 修了の認定と学位授与

本学の課程修了は、学位規則に定める通り、教授会の代議員会である修了判定委員会が判定を行う (根拠資料 4-52)。修了判定委員会は、学長、研究科長、副研究科長、教授会が選任した専任教員 2 名、事務局長、事務局の担当教職員をもって組成し、ディプロマ・ポリシーに則り、学生が修了要件を満たしているかを確認し、課程の修了判定を行う。学長は、報告された判定結果に基づき学位を授与する (根拠資料 1-2 「学位規則」、1-3 「Degree Regulations」、1-4 「Degree Regulations」)。

4-28 : 課程の修了認定の基準・方法の学生への周知

前述の通り、本学の修了要件及び学位授与については、学則第 16 条、17 条及び学位規則に明記している。また、入学時にファーストセッションでも説明する他、学生が使用するマイ

ページにも、入学年度ごとの修了要件や、自身の学習成果（修了要件の充足状況など）を明示している（根拠資料 4-53）。学生は、履修計画を立てたり、実際に科目の履修登録を行う際、マイページから容易に修了要件を確認することができる仕様としている。

4-29：入学前既修得単位の認定

学則第 18 条、第 19 条、受講規約第 10 条、第 17 条に則り、学生が入学以前に修得した単位は、15 単位を上限として、本学での既修得単位として認定する制度を設けている（根拠資料 1-2、1-3、1-4）。

他大学で修得した単位を認定する場合（上限は 10 単位）、対象となる科目の学習内容を本学において同等と判断される科目と比較し、その科目が目指す学習効果、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、個別に適切か否かを決定している。認定に際しては、本学該当領域の担当教員がその任にあたる。

また、デジタルハリウッド大学大学院との単位互換制度においては、テクノロジーやクリエイティブ関連の科目を対象としている。学生に広く公募し、抽選等により選定し履修登録を行っている（根拠資料 4-54）。

4-30：在学期間の短縮に関する規定

様々な事情により在学期間の短縮を希望する学生に配慮し、在学期間の短縮の規程を定めている（学則第 19 条）。開学以来、本制度の利用を希望する学生はいない。具体的には、入学前に履修した単位の持込（最大 15 単位）が認められた場合、学生本人から希望があれば、当該単位の修得に要した期間及び成績等を勘案して審査を行った上で、標準修業年限の 2 分の 1 未満の期間、本学に在学したものとみなすことができるというものである。修了認定は他の学生と同基準で行う。この認定は、高度専門職人材として、十分な教育水準は保ちつつ、学んだ内容をビジネスの場において活かす機会を早期に設けるということを可能にするためである。また、これは、専門職大学院設置基準第 16 条（専門職大学院における在学期間の短縮）の規程に従うものである。尚、2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価の評価結果において、検討課題として「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。」との指摘があった。それを受けて 2017 年度から学則第 19 条の 4 を「当該単位の修得に要した期間及び成績等を勘案して」と改めた（根拠資料 1-2、1-3、1-4）。

4-31：授与する学位名称の適切さ

学位規則の第 3 条に定めるように本研究科の授与する学位の名称は、「経営学修士（専門職）」「国際経営学修士（専門職）」（MBA: Master of Business Administration）」である（根拠資料 1-2 「学位規則」、1-3 「Degree Regulations」、1-4 「Degree Regulations」）。経営研究科経営専攻として経営学の研究成果を踏まえ、学則に定めた「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感を持つ

たビジネスリーダー、経営人材の育成」を行うという、教育の趣旨及び特性に合致した適切なものとなっている。2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価の評価結果において、勧告として「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」との指摘があった。それを受けて、オンライン MBA プログラム (日本語) については 2016 年度より、パートタイム オンキャンパス&オンライン MBA プログラム (英語) については 2018 年度から、「基礎学力テスト」を修了要件に追加した。併せて 2018 年度よりフルタイム MBA プログラム (英語) での学位名称を「国際経営学修士 (専門職) (MBA: Master of Business Administration)」に変更した。

4-32 : 各科目の成績評価と単位認定

既述の通り、各科目の評価基準や具体的な評価方法は、必ずシラバスに明記している。評価方法は科目特性によって異なるが、多くの科目は、以下のような枠組みで学生の成績を評価している。まず、「評価対象条件」として、①規定の回数以上の出席、②指定する提出物の期限内提出を求める。評価対象条件を満たさない場合、成績は「評価対象外」として「不可」扱いとなる。評価対象条件を満たす学生に対し、授業中の発言に対する評価 (各授業回のディスカッションへの質的、量的な貢献度) と、提出物の評価を、科目ごとに定める配分で加点し、総合評価点を算出する。総合評価点の合計をもとに、クラス内の相対評価により、A (15%)、B (35%)、C (40%)、D・F (10%) の総合成績を担当教員が決定する。A~D は「修了」で単位が付与され、F は「不可」である。クラス内で相対的に下位 10%にあたる学生の成績は、担当教員が学生の理解度を個別に判断し、単位を付与する D に相当するか、不可として再履修を求める F に相当するか、決定している。学生はマイページにて、総合評価だけでなく、各授業回における評価素点を授業後に確認できる仕組みを取っている (根拠資料 4-22、4-55)。

提出物の中でもレポートの結果は、科目の最終成績を確定する重要な要素として定めており、教員には採点を一定の期日までに行うよう義務付けている。レポート評価は点数に加え、必ず当該クラスの出来不出来を踏まえた総合コメントや、実務において学びをどのように活かせばいいかなどを記載することとなっており、採点確定後、その内容を学生はウェブ上のマイページから評価点、および総合コメントを確認することができる。

また、成績評価の公平性を担保するため、総合評価点と総合成績に矛盾がある場合や、A~D の相対評価の比率が著しく基準を逸脱する場合などは、教員がシステム上で成績評価を確定できないよう制限をかけている。このような場合、事務局職員が状況を確認して当該科目を管轄する FG に相談し、適宜、FG より担当教員にコミュニケーションのうえ、適切な成績評価への修正等を行っている。

本学では、4-14 で既述の通り、特定の授業回だけを別クラスへ出席することを認める振替制度を導入しており、振替制度を利用した学生の評価は、実際に出席したクラスの担当教員（当該授業回の発言と提出物評価を担当）と、登録したクラスの担当教員（総合評価点の合計値に基づく、クラス内の相対評価を担当）が、それぞれ行うことになる。結果として、教員による評価の著しい偏りや不適切な評価が起こりにくく、公正な成績評価が行われていると考えられる。

4-33：成績評価の基準・方法の策定と周知

評価基準や評価方法を明記したシラバスは、既述の通り、授業が開始する約3週間前より他の教材と共に配付している。学生には、単位取得に直結する内容なので、必ず事前にシラバスの評価基準・方法を確認するよう、指導している（根拠資料 2-6 「成績評価方法の確認」）。また、マイページでは本学で開講する全ての科目のシラバスを閲覧できるため、学生は科目の履修を検討する時点で当該科目の最新のシラバスを参照し、当該科目で取り扱う詳細な内容や評価方法等を確認できるようになっている（根拠資料 4-56）。

4-34：DF 評価の累積と懲戒退学

既述の通り、本学では、クラス内相対評価の下位 10%にあたる DF 評価が 5 つ（フルタイム MBA プログラムでは 7 つ）累積すると、懲戒退学の対象となる。出席不足等による「評価対象外」も、3 つ以上取得すると F 同等とみなされ、懲戒退学の対象となる成績評価に含める（受講規約第 25～27 条、フルタイム MBA プログラムは Article 28～30、根拠資料 1-2、1-3、1-4）。厳しい制度ではあるが、評価とディスカッションを中心とする授業形態で、発言に対する評価と提出物に対する評価を加点する方式をとっているため、下位 10%を 5 回も取得するという事は、学習時間が著しく少ないなど、何らかの課題があると判断されるためである。ただし、DF の累積により懲戒退学の対象となった学生には、教授会の代議員会である成績評価委員会へ、在学延長の上申を行う機会が付与される。委員会では、学生のこれまでの履修状況や上申書の内容をもとに、在学延長を認めるかどうか、個別に審議を行う。延長申請が認められた場合には、委員会が指定する条件の範囲内で、修了を目指し履修を継続することができる（根拠資料 4-57）。

4-35：成績評価に関する問い合わせ

成績評価に関する問い合わせは、担当教員のみならず、事務局の教職員も受け付けている。事務局では、シラバスに記載した成績評価の基準や、担当教員が授業回当日に行った評価の記録（学内システムに連動した iPad に、学生の出欠登録状況が反映され、教員が授業回ごとに発言や提出物の評価を記録する）を参照し、学生からの問い合わせに答えている。教員の評価と学生の自己評価に乖離があり、コミュニケーションをしても評価に納得ができないという場合、事務局の教職員や当該科目を担当する FG の担当教員も交え、できる限り客観的に状況を判断し、公正で納得性が高い成績評価に努めている。どうしても納得ができず、期待した学習成果が得られなかったと学生が判断した場合、他のいくつかの要件（※）を満たせば、前述のクオリティ・ギャランティを使用し、学費の返還を受けることもできる（根拠資料 2-6 「クオリティ・ギャランティ」、受講規約第 36 条、44 条、根拠資料 1-2、1-3、

1-4)。

(※) 科目等履修生の場合は、当該科目の評価対象条件を満たしていること、本科生の場合は、課程の修了要件を満たしていること。定められた期限内であれば、理由を問わず、学費を返金する。

点検・評価項目 6：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点 1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

評価の視点 2：学習成果を把握及び評価するための方法の開発

4-36：卒業時アンケート

本学のディプロマ・ポリシーは、「創造と変革の志士」として活躍できるよう、高い志を持ち、思考力とコミュニケーション力を身につけることであり（根拠資料 4-1【ウェブ】）、これを実現するため、「能力開発」「ネットワーク構築」「志醸成」の 3 つの場を提供するという教育理念を掲げている（根拠資料 1-5【ウェブ】）。課程を修了した学生から取得する卒業時アンケートは、この 3 つの場を通して創造と変革の志士を輩出しようとするプログラムであったかを問う内容で、教育課程が有益であったか、ビジネスリーダーとしての活躍に役立ったか、どのような人的ネットワークが得られたか、志に変化があったか、などを測っている。後述の通り、アンケート結果は詳細に分析して、正課・正課外の教育カリキュラムや学生サービスの改善に繋げている。アンケート結果は継続して高い満足度を維持している。

4-37：卒業生キャリアアンケート

2011 年度から隔年で、全卒業生（修了生）を対象に、修了後の状況や本学で学んだことが仕事や業務においてどのような影響があったかを調査する「卒業生キャリアアンケート」を実施している。その中で、卒業生は本学の学びを仕事や業務において活かし、希望業界や希望職種への転職、着任、経営の中枢に関わる部署への異動などを果たし、昇進や昇給などを実現していることが結果として浮かび上がっている。これらのことは、本学の学位水準がビジネス界の要求に応えるものであることの 1 つの証であると考えている（根拠資料 2-25【ウェブ】）。

これまでの卒業生においては「創造と変革の志士」のうち、「創造」を担うものとしてベンチャー企業、「変革」を必要としている企業における経営者を多数輩出している（根拠資料 4-58）。ディプロマ・ポリシーに明示した学習成果が達成され、事業の創造と変革を担い得る、国際的かつ実践的なビジネスリーダー及び、経営人材の育成を目指すという目的と理念に沿った人材を輩出できていると考えている。

4-38：基礎学力テスト（GMAP：GLOBIS Management Assessment Program）

パートタイムのプログラムで修了要件の 1 つとしている GMAP は、学位を授与するにあたり、

経営学全般の基礎的な知識を身につけていることを確認するための試験で、株式会社グローバルサービスのアセスメント部門が開発したものを活用している。試験は全6科目（「マーケティング」「経営戦略」「人的資源管理」「組織行動学」「企業会計」「ファイナンス」）を実施し、基本的なビジネス・フレームワーク（基礎理論）の理解度・定着度を測定する。試験科目は、カリキュラムマップ上の「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」の3領域、つまり経営資源の3要素であるヒト・モノ・カネに相当する。6科目全てに合格しなければ試験合格とはみなされないため、修了要件を満たし課程を修了する学生は、教育課程を通して、経営に関する基本知識は十分に身につけていると判断される（根拠資料 4-28 p46）。

4-39：修了者の進路状況等の把握と公表

既述の通り、2018年度（2018年4月～2019年3月）の課程修了・学位授与数は785名で、うち、標準修業年限で修了した学生は598名で76%を占める。開学以来の修了者数の推移や進路状況は、本学のウェブサイトには様々な形で公開している（根拠資料 4-58【ウェブ】、4-59【ウェブ】、4-60【ウェブ】）。パートタイムのコース（プログラム）は、仕事に就いた社会人学生が中心なので、修了後の進路は、入学前から勤務していた企業にそのまま継続して勤務するか、転職、あるいは起業などとなる。フルタイムのコース（プログラム）は、日本国内あるいは母国など別の国で就職する。これら卒業生の進路等については、修了時の卒業時アンケートで把握したうえ、2年に一度実施する「卒業生キャリアアンケート」で、情報の更新を依頼している。また、マイページより定期的な更新を促している。

後述の通り、修了後も人的ネットワークを強化し学び続けるための様々な仕掛けを用意しており、卒業生がそれらのイベントに参加する際に、キャリアに関する情報も更新するよう促している。各種セミナーや、卒業生向けのサービスである相互にメンターとなって支援する仕組みである「互援ネット」、5キャンパス（東京校、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校）で全卒業生を対象に行っている「同窓会G会」、5年に一度同期を中心に集い学びとネットワークの場を提供する「リユニオン」などが挙げられる（根拠資料 4-42）。

卒業生の活躍状況は、これらに加え、定期的に自薦・他薦してもらってヒアリングし、活躍する卒業生には積極的に在校生主催のイベントや、本学主催の説明会やセミナーにてスピーチを依頼したり、ウェブサイトや本学のFacebook ページ、マイページ上で提供している学内SNSである「互援コミュニティ」で「活躍している卒業生」として紹介したりすることを通して、積極的に学内や社会に対して公表している（根拠資料 4-61【ウェブ】、2-22【ウェブ】）。

また、活躍する卒業生を表彰する「アルムナイアワード」も毎年実施している（根拠資料 4-62【ウェブ】）。ベンチャー起業や新規事業の立ち上げなどの「創造」と既存組織の再生といった「変革」を率いた卒業生を、その活躍内容が金銭面だけではなく社会価値の向上に資するものであるか、またそのリーダーが高い人間的魅力を備えているかといった点を重視して選出するものである。選出にあたっては、在校生・卒業生・教員から広く情報を集めている。

点検・評価項目 7：教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価

を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

4-40：教育課程の点検・評価と改善の取組

本学の教育課程の運営及び改善は、教授会の代議員会であるカリキュラム委員会が審議を行い、必要な措置を講じている。カリキュラム委員会は、研究科長、副研究科長、ファカルティ・ディベロップメント担当長、教授会が選任する専任教員2名から成り、ファカルティ・ディベロップメント（FD）担当長をその長としている（根拠資料4-63）。例えば、既述の卒業時アンケートでは、教育課程全般の有益さに加え、「最も有益だった」「最も有益ではなかった」と感じる科目やその理由を具体的に尋ねている。委員会では、担当教職員によるアンケートの分析結果と本学の教育研究上の目的、社会の動向などを総合的に判断し、年度ごとのカリキュラムの編成を決定している。

また、学生から3カ月間の授業期間に2回取得しているクラス毎の定量・定性アンケートでは、授業の総合満足度・有益度（5段階評価）、最も良かった授業回とその理由、改善すべきと思う授業回とその理由を尋ね、当該科目を担当するFGや事務局の教職員が内容を確認・分析し、本学の教職員組織のリーダーが参加する運営会議に報告している（根拠資料2-4、2-5）。科目で取り扱う教授内容の変更が妥当と判断された場合、担当FGがカリキュラム委員会に諮り、機動的な改善を行っている。

加えて、ほとんどの科目に「振り返りアサインメント」という提出物を導入し、当該科目の学生の成績評価に加え、教授内容そのものの改善にも役立てている。振り返りアサインメントは、学習内容の振り返り、学習内容の実務への活かし方と課題、さらに成長するために必要な能力開発について学生に考えさせ、提出させるものである（根拠資料4-23）。各FGによるカリキュラム改善の検討には、本提出物の分析も反映させている。

後述の通り、各FGは専門領域ごとに研究開発を行っており、社会情勢や学術の潮流、ビジネス界の最新の経験・知識を踏まえ、カリキュラムにどう反映させるべきかを検討している。検討結果はカリキュラム委員会へ提案され、議論のうえ、教育カリキュラムへ反映されていく。

例えば2018年7月期からは、初学者を対象とする「基礎」3科目に、既述の通り解説動画を導入した（根拠資料4-23）。従来、学生は教科書や事前に配付したテキストを読み演習問題を解いた上で授業に参加し、授業では予習を前提としたグループワークやディスカッションを行い、さらに理解を深める授業設計としていた。しかし、担当する教員の観察結果や学生のアンケート結果分析より、学生の基礎知識の理解が足りず、ディスカッションが深まりにくい状態となっているのではないかという懸念があった。特に「会計・財務」分野では、前述の基礎学力テスト（GMAP）の結果等からも、基礎力不足への課題意識があった。担当FGでは、取り上げる企業事例を変更してディスカッションする学習テーマを変更したり、演習問題の量・質を変更するなど、様々な工夫を重ね、改善を図っていた。学生の環境も年々変化し、スマートフォンでの気軽な動画視聴を好む層が増加する中、株式会社グロービスが

2016 年より提供開始した動画サービスの環境が整い、その知見を活かした動画提供が本学でも可能と判断されたため、学生の事前学習をサポートするツールとして解説動画を導入した。導入結果は、授業での学生の様子や3ヵ月ごとのアンケート結果の推移を観察しているところであるが、2018年12月現在、好意的な定性コメントが複数寄せられている（根拠資料 4-64）。

4-41：学生による授業評価の詳細

既述のクラス毎の定量・定性アンケートは、全ての科目で中間回と最終回の計2回実施し、授業全体への満足度・有益度に加え、教員・使用教材・学生同士（そのクラスに参加したメンバー）に対する評価を問い、また定性的な意見や要望を求める。このアンケートによって教員自らが実施した授業に対する学生の意見を吸い上げ、改善に活かしている。また、パートタイムのクラスが完了する3ヵ月ごとに、各科目の担当 FG や関連部署の教職員が分析を実施している（根拠資料 2-4）。2018年度※1 に実施した延べ 806 クラス※2 の授業に対する学生評価の平均は、1（不満/有益でなかった）→5（満足/有益だった）の5段階スケールで、当該履修科目の「全体の満足度」が 4.5、「科目の有益度」が 4.6、教員のクラス運営に対する満足度が 4.7 であった。2017年度に実施した延べ 1,054 クラス、2016年度の延べ 1009 クラス、2015年度の延べ 904 クラスにおいても、この3つの平均値は変わらず、4.5、4.6、4.7 で推移しており、学生から高い満足度を得続けている。

※1 2018年度は4月～12月末現在（本報告書作成時）の数字

※2 同一科目で複数クラス開講している場合は、実際に開催したクラスの延べ数を「クラス数」としてカウントしている。

教員に対する満足度が 4.3 を下回った場合、事務局の教職員からも科目担当 FG に注意を促す。各 FG は、必要に応じ、FD 担当教員が該当教員のクラスを見学するなどし、課題の把握と改善に向けた手立てを探る。改善活動にも関わらず、満足度が向上しない場合、当該教員の登壇を停止する措置をとっている。

(2) 長所・特色

本学は「創造と変革の志士 (Visionary Leaders)」を輩出するという教育研究上の目的を実現するため、ビジネスリーダーに必要な世界標準の能力・スキル（「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」の3領域）に加え、「思考」「志」「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」「テクノベート」というユニークな学習領域を設け、長年かけ磨き上げた教育手法のケースメソッドによる、ディスカッションを中心とする授業スタイルで、学生が実践で使える「知恵」を身につけ、ビジネスリーダーとして困難な局面でも合理的な意思決定ができるよう、徹底的なトレーニングを実施している。また、3種類のアンケート結果（卒業時アンケート、授業の中間回アンケート、授業の最終回アンケート）に基づき、カリキュラムの有効性や各教員のパフォーマンスを計測し、関連部署の教職員、各担当 FG、カリキュラム委員会にて議論のうえ、3ヵ月単位での機動的な改善活動を実施している。これらの活動には、実務家教員による最先端のビジネス知が活かされている。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

(4) 全体のまとめ

学則第 5 条「経営研究科は、日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業「創造」や「変革」を担える実践的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目的とする」に定める本学の教育目的のもと、「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」と「カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）」に従いカリキュラムを編成している。それを実現するために、効果的に教育を行うための様々な措置を講じ、教育方法や授業形態を実践、適切な成績評価及び単位認定、学位授与を行っている。最終的には、学生アンケート（授業評価）や卒業時アンケートによるフィードバックと検証を通じて、一連の教育活動の改善改革に取り組んでおり、基準 4 については充足していると認識している。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

5-1：学生の受け入れ方針の設定、公表

本学の学生受け入れ方針であるアドミッション・ポリシーは以下と定め、募集要項の他、本学のウェブサイトでも公表している（根拠資料5-1【ウェブ】、5-2【ウェブ】、5-3【ウェブ】、5-4、5-5、5-6）。

グロービス経営大学院は、日本とアジア社会の「創造と変革」を担う志高きリーダー（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ます。このミッションを実現するために、将来ビジネスリーダーとして活躍が期待できる資質、学友との切磋琢磨を通じて自らの志をさらに高める意欲のある学生を求めています。具体的には、「自らの人生において何を成し遂げたいと考えているのか」、「社会にどのような創造と変革をもたらしたいのか」という「志（ウィル）」の強さと、基本となる論理思考力、対人関係能力/コミュニケーション能力という「能力（スキル）」を重視しています。

特に専門職学位課程制度の目的である「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」ことを踏まえ、実務経験に基づいた地に足の着いた議論ができるように、出願資格の1つに実務経験が原則2年以上あることを掲げている。アドミッション・ポリシーにおいては、本学の創造や変革を担う実践的かつ豊かな職業的倫理感を持ったビジネスリーダー、経営人材を育成するという教育研究上の目的を基に、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）とカリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）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（根拠資料4-1）。既述してきたように、本学はディプロマ・ポリシーに定める「創造と変革の志士」を育成するため、能力を開発し、人的ネットワークを構築し、志を見つける場を提供している。カリキュラム・ポリシーに則り設計した教育課程において、ディスカッションを中心とする授業で能力を高めていくため、入学審査の時点では、そのエンジンとなる志の強さと、論理的な思考力、対人関係能力/コミュニケーション能力を重視している。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。加えて、クラスの構成を考えた時に、ディ

スカッション中心に学ぶグロービスのクラススタイルの中で学生同士が十分に刺激を与え合うことができるよう、入学者に、業種・業務を含めたバックグラウンドや年齢・性別などに多様性を持たせることも考慮している。

点検・評価項目 2：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点 1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

評価の視点 2：入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

評価の視点 3：公正な入学者選抜の実施

評価の視点 4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

5-2：学生の受け入れ方針に基づいた選抜方法

アドミッション・ポリシーに基づき、出願資格を有する全ての志願者が公正な入学試験の機会を得られるよう、審査を厳正に運営している。

入学者選抜は、パートタイム MBA プログラム（日本語）およびオンライン MBA プログラム（日本語）の入試（5月、9月と1月の年3回実施：4月入学）、パートタイムオンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）の入試（11月、2月、5月、7月の年4回実施：10月入学）、フルタイム MBA プログラム（英語）の入試（11月、2月、3月の年3回の実施：9月入学）の機会をそれぞれ設けている。同一年度の入試において、プログラムの併願は認めていない。出願手続きは、インターネット上の出願システムにて受け付け、可否通知も出願システムより行う。いずれの入試も、書類（入学願書・課題エッセイ・推薦状（任意）・最終学歴の卒業証明書及び成績証明書）による一次審査の後、面接および筆記試験（論理思考力に関するテスト）の二次審査のうえ、総合的に判定する。一次の書類審査では、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、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、志願者の学びに対する意識の本質を探るとともに、本学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。

二次審査は志願者の利便性に留意して、志願者が入学を希望するキャンパス（東京校、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校）のそれぞれにおいて実施している。また、オンライン MBA プログラム（日本語）の二次審査は、インターネット上のウェブ会議システムで実施する。英語プログラムでも、基本的なプロセスは日本語と同じである。選抜に際しては、上記の考え方に加え、「語学力」や「国際経験」「文化的多様性」の要素も取り入れ、審査は全て英語で行う。また、海外に在住しながらの受験にも、電話やビデオ通話（Skype）による口述審査（インタビュー）を取り入れるなどして配慮している。

身体に障がいのある学生の受け入れに際しては、他の学生と共に授業を受けることができる限り、受験を認めたいと考えており、募集要項にも特別な配慮が必要な場合への対応に関

して明記している。審査方法やその実施についての案内については、個別の状況を考慮し、随時対応している（根拠資料 5-4～5-6）。

5-3：選抜方法・手続の公表

応募者に求める要件や選抜方法、手続き等については、毎年度配布する募集要項やウェブサイトにて公表し、広く周知している（根拠資料 5-7【ウェブ】、5-8【ウェブ】、5-9【ウェブ】）。日本語 MBA プログラムでは、東京・大阪・名古屋・仙台・福岡の 5 拠点と、横浜・茨城水戸の特設キャンパス、また、オンラインで実施するウェブセミナー形式で、オープンキャンパスや入試説明会を実施し、新しい学びを得て成長したいと考えている社会人をサポートしている。2018 年度は、年間通算で約 300 回のオープンキャンパス/入試説明会を実施した（根拠資料 5-10【ウェブ】）。説明会の後には希望者に対して個別の相談を受け付ける個別ガイダンスを必ず実施し、参加者の質問や疑問に答えるための体制を整えている。説明会に都合がつかない希望者に対しては、適宜個別説明の機会も設けている。加えて、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」、模擬授業により本学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」等も実施している。これらの機会を経て、科目等履修生の 1 つである単科生制度を利用し、本科入学を検討した学生は、2018 年度は約 2,000 名であった（根拠資料 5-11【ウェブ】）。

既述の活動については、ほぼ全てパートタイムオンキャンパス&オンライン MBA プログラム（英語）でも実施している（根拠資料 5-12【ウェブ】、5-13【ウェブ】）。

フルタイム MBA プログラム（英語）では、上記活動以外に、日本在住以外の入学検討者に向けた海外説明会を開催している。2016 年度は、アジア 12 都市（東京含む）、南米 3 都市、欧州 2 都市において、2017 年度は、アジア 16 都市（東京含む）、欧州 3 都市、中東 1 都市において、2018 年度はアジア 10 都市（東京含む）、第三者機関（The MBA Tour、QS MBA Tour）主催の MBA 大学院フェアにおけるブース出展や、学校説明会と体験クラス、学長セッションや研究科長スピーチを合わせた説明会を実施した。

5-4：責任ある実施体制の下での入学者選抜の実施

5-2 で既述した入学者選抜は、学則第 12 条に従い、教授会の代議員会であるアドミッション・コミッティーが審議を行い、学長が最終決定している。アドミッション・コミッティーは、学長、研究科長、副研究科長、教授会が選任する専任教員 2 名、学長が必要と認める者、事務局長及び事務局担当より構成され、「アドミッション・コミッティーに関する規程」に従い、適正に審査を行っている（根拠資料 5-14）。

5-5：学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った的確かつ客観的な評価による受け入れ
「アドミッション・コミッティーに関する規程」には、コミッティーを中心とする厳格な入学者選抜の方法・基準を定めている。

一次の書類審査は、専任教員や本学を修了した教職員（志願者との利害関係が発生しない者に限る）が審査を担う。2018 年度に実施した、日本語プログラム 2019 年 4 月入学者の審査からは、「グロービス AI 経営教育研究所」（GLOBIS AI Management Education Research Institute、略称 GAIMERi）の研究を活かした AI による審査支援も試験的に導入し、正確性・

公平性を一層向上させる工夫をしている。なお、この試みでは、審査官も必ず従来同様の基準で書類審査を行っており、AI の審査だけでは合否を判定しない（根拠資料 5-15）。

二次の面接審査は、書類審査を通過した応募者 1 名に対し、アドミッション・コミッティーのメンバー、あるいはメンバーが認めた審査官 1~2 名（専任教員ならびに本学の卒業生（修了生））にて面接を実施する。

公正を期すために、一次・二次各審査のポリシーと判定基準は厳格に定めて審査官へ共有しており、担当によるばらつきや主観による不公平をできる限り排除する体制を整えている。具体的には、一次審査では出願書類を既定の評価項目基準に基づいて 2 段階で審査し、その上で総合評価を行う。二次審査においては、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 5 段階評価を行う（根拠資料 5-16）。

一次審査および二次審査の結果を踏まえ、アドミッション・コミッティーによる最終合格審査会で客観的・総合的に判断の上、学生の合否を判定し、学長が決定している。

点検・評価項目 3：適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点 1：入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

< 修士課程、博士課程、専門職学位課程 >

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

5-6：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数の管理

入学定員に対する入学者数については、既述のアドミッション・コミッティーでの最終合格審査会時に判定し、入学者数・在籍学生数ともに適正に管理することで、経営系専門職大学院教育に相応しい環境を確保している。入学者数は、2006 年の開学から 2018 年に至る毎年、入学定員の 1.1~1.2 倍程度に収まっており、大幅に超える、または下回る状況には至っていない。在籍学生数については、2018 年 5 月 1 日現在の実数 2,033 名で、収容定員 1,560 名に対して充足率は、見かけ上、1.30 となっているが、長期履修制度を利用して 3 年目以降となる学生を含むため、長期履修制度（標準 2 年⇒3 年~5 年）の利用申請者分を補正（平成 14 年文科高第 118 号文部科学事務次官からの通知による）した在籍者数は 1,892.67 名となり、補正後の収容充足率は 1.21 となる。4-12 で既述した通り、本学の学生は原則として 2 年以上のビジネス経験がある社会人であり、日本語・英語のパートタイム MBA プログラムは、仕事を辞めずに学業と両立する学生が大半を占めるため、自身のキャリアプランを総合的に考え、長期履修制度の利用希望が多い。長期履修制度の利用希望を受け入れる際には、学生の履修状況や今後の履修計画を必ず確認し、制度を適切に利用させている。（根拠資料 大学基礎データ表 2、表 3）

点検・評価項目 4：学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

5-7：入学者選抜を継続的に検証するための組織体制・仕組み

上記に示した、学生の受け入れ方針や選抜方法、選抜基準については、年度の学生募集が終了した段階で、アドミッション・コミッティーが適宜、教授会、経営会議にて振り返り、見直しの機会を設けている。具体的には、アドミッション・コミッティーの担当教職員が、①審査官による視点やレベル感のずれ、②合格・不合格の判断基準とその理由、③次期合格審査に向けての留意点などをきめ細かく見直し、会議体での議論を経て、規定化を進めている。また、学生課担当教職員が観察する入学後の学生の学習成績・態度両面にも注意を払い、必要に応じ、選抜方法の見直しに活用している。これらの繰り返しにより、より公正で透明な入学選抜方法が行われるよう十分に配慮している。

尚、書類審査・面接審査の方法も、出願者の多様なニーズに対応し、改善を重ねている。例えば、出願者が社会人であることから、面接を土日中心の日程で設定している（根拠資料5-4、5-5、5-6）。その方法も英語やオンラインといった出願するプログラムの特性や、出願者の状況や利便性を勘案し、電話やインターネットといった多様な方法を採用している。なお、本学では既述の通り、アドミッション・コミッティーが認めた卒業生も、専任教員と共に二次審査の面接審査官を担っている。卒業生が審査を行う場合、志願者との利害関係による不公正が生じないよう、アドミッション・コミッティーにて事前の調整を行っている。卒業生審査官には、入試の公平性や秘密保持等に関する誓約書を提出させ、公平な審査を求めている（根拠資料5-17）。審査官の人数が増えることで、志願者の希望に即した日時で二次審査が実施しやすくなることに加え、卒業生が自ら学校運営に関与することによるロイヤリティの向上や、外部の目が入ることによる入試の一層の公平性・客観性の担保に繋がるものと考えている。

(2) 長所・特色

英語プログラムにおける海外からの留学希望者、オンラインプログラムにおける地域にとらわれない入学希望者に加えて、茨城水戸や横浜などの特設キャンパスからも、さらに多様な地域、属性の入学希望者からの出願を受け付けていく。このような多様な出願に対応するため、すでにインターネット上から出願するためのシステムを導入し、さらにオンライン面接、修了生面接、AIによる審査支援など、新たな取り組みを進めてきた。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

引き続き、選抜の質を高めて多様かつ良い学生を確保すべく、入試プロセスの継続的な改善に努めていく。

(4) 全体のまとめ

上述のことから、基準5については充足していると認識している。

2006年の開学時入学定員60名に対し、2018年度は入学定員800名、2019年度は入学定員

860名と着実に成長しており、12年間、定員割れを起こすことなく順調に学生を受け入れてきている。たくさん集まってくださった志願者に対し、アドミッション・ポリシーに則り公平に審査を行うため、アドミッション・コミッティーは審査基準を明確に設定し、コミッティーメンバーならびにメンバーが認める審査官により、厳正な審査を実施している。また、審査基準や審査の方法自体も、毎年見直しを続けている。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在明確化等）の適切な明示

6-1：専任教員の所属

学校法人グロービス経営大学院の設置する大学がグロービス経営大学院大学のみであること、また、経営研究科経営専攻がその唯一の研究科専攻となるため、専任教員は全員がこの経営研究科経営専攻1専攻に限り専任教員として扱われ、後述のファカルティ・グループに分かれて教育・研究活動を行っている（根拠資料6-1）。尚、コース（プログラム）ごと、キャンパスごとの教員組織は設けていないが、専任教員（教授あるいは准教授）が配置されているキャンパスでは、広報や教務、学生募集や学生の履修相談等、各キャンパスの職員による学務をサポートしている。

6-2：教員組織編成のための基本方針とその明示

本学の教員組織は全て任期（3年）つきの専任教員から構成されている（根拠資料6-2）。専任教員の任用、任期の更新にあたっては、本学の教育理念、教育目的に照らし、領域や研究者教員、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、教員組織を編成している（根拠資料 大学基礎データ表5）。

本学では法令上の基準を満たす専任教員数を確保するとともに、「創造と変革の志士」を輩出するという教育研究上の目的を実現するため、既述のディスカッションを中心とした教育を効果的に実践できる実務家教員へ傾斜配分した教員構成をとっている。専任教員の実務家教員は全員5年以上の実務経験を有し、起業家、上場企業の執行役員、公認会計士、コンサルティング会社経営など、多岐にわたる経営の実務に精通している者を任用している。また、欧米の経営系の大学院修了者、海外赴任経験者、海外プロジェクト事業を任される立場を経験している者等、さまざまな国際経験を有する教員で組織されている。

本学の教育研究（教員人事、カリキュラム、学生の入学、課程の修了、学位の授与）に関する事項については、学則第12条に定める、研究科長を議長とする教授会またはその代議員会によって審議している。教員選考のプロセスは「教員選考規程」（根拠資料6-3）に定め、「教授会規定」（根拠資料6-4）第10条に基づく教授会の代議員会である教員選考委員会が応募者の評価を行った上、研究科長が採用を決定し、経営会議の了承を得ている。委員会は「教員選考委員会規定」（根拠資料6-5）に基づき、教員の選考・任用に加え、昇格・免職・配置・評価についても、適切に審議している。教員に求める要件（人格、学歴、教育実績、

教育の能力、研究業績または実務での業績、教育・研究に関する方向性及びグローバル経営大学院大学との理念の一致等)は、この教員選考規程にて定めている。研究科長は、翌年度の専任教員の採用計画を立て、経営会議に付議し了承を得た上で公募にて教員を募集し、教員選考委員会が、本学の理念・目標・将来計画に沿って選考を実施する。また、専任教員の教授、准教授、講師という職位ごとの資格要件も「専任教員の資格要件表」(根拠資料 6-6)に定めており、教員選考委員会はこれに則り、採用、昇格等の判断を行っている。専任教員の評価項目は、「専任教員の評価基準に関する方針」(根拠資料 6-7)にも定め、公正で厳格な評価に努めている。

これらの規程は、すべての教職員がアクセス・閲覧可能な学内イントラに明示している。

点検・評価項目 2：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点 1：大学全体及び研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授又は助教)の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む)
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

6-3：ファカルティ・グループ (FG) 体制

本学の専任教員は、全員が経営研究科経営専攻に所属したうえ、既述の「ファカルティ・グループ」(FG)という研究領域別に分かれた7つの教員組織のいずれか(あるいは複数)に加入し、各FGの責任者(FGリーダー。代表の教授が務める)のもと、教育・研究活動を推進している(根拠資料 6-1)。FGには、専任教員のほか、一部の兼任教員や研究開発業務をサポートする職員、将来的に教員を目指し訓練中の職員も参加し、研究者教員・実務家教員の各人の専門分野の強みを生かして協力しつつ、組織的な教育・研究活動を充実させている。2018年現在、モノ系、カネ系、ヒト系、思考、創造、志、テクノベートという7つのFGが存在する。各FGは、当該領域の教育・研究に一義的な責任を有し、日本や世界の学術の潮流をとらえ、新しい理論を吸収し、ビジネスに影響を与え得る社会の動向・課題を分析することで、経営現場の課題解決に資する実践的な知を創出することを目指し、活動している。各教員が参加する学会の最新情報を共有しあったり、研究テーマ毎に少人数のタスクフォースで取り組んだり、全教員が一同に集まるFG総会で意見交換を行うなど、各FGで工夫を凝らした活動を実施している。「創造と変革の志士」を育成する専門職大学院としての本学における研究の定義に基づき(詳細は後述)、FGによる研究活動の主眼は、新しい発見の学会発表や学会誌への論文投稿等よりは、知識をビジネスの現場で活用して成果を挙げるための具体的な方法論の追求や、社会への広範な普及に置いている。研究成果は、書籍等にまとめ広く社会へ発表したり、本学の教育カリキュラムへ反映させるため、ティーチングマ

テリアル（ケース、テーマに関する論考、ティーチングノートなど）に仕上げている。本学のカリキュラムは既述の通り、5キャンパス＋オンライン、日本語プログラム・英語プログラムで共通の科目を開講し、「振替制度」にも対応するため、複数の教員が複数のクラスを担当できるよう設計するのが原則であり、FG に所属する個性豊かな教員が、様々な視点から意見を持ち寄り議論を重ねる研究方法が理に適っている。各 FG で検討した研究成果は、全 FG が一堂に会して開催する活動・研究発表会において共有、議論されるほか、カリキュラム委員会への提案と議論を経て、実際のカリキュラムに反映されていく（根拠資料 6-8）。なお、所属する教員の見識を深めるための様々なファカルティ・デベロップメント（FD）活動も、後述の通り、研究科全体の活動に留まらず各 FG 単位で機動的に実施している。各教員は、年に1度、自身の研究・教育目標を研究科長ないし FG リーダーと相談して定め、各 FG リーダーは、全学および各 FG の教育・研究の方向と教員個人の目標をすり合わせることで、高い専門性を備えた教員個人の充実した教育・研究活動が、組織全体の教育・研究活動の充実に繋がるよう工夫している。

6-4：専任教員数とその構成（教授、准教授、講師）

本学における専任教員は、現在は教授、准教授、講師により構成されており、2018年度（2018年5月時点）においては、収容定員1,560名に対し、106名となっている。この構成は、平成15年告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）の第1条第1項の計算式（定員1,560÷15人※）によって算出された基準（104.0名）を満たすものである。

（※「15人」は、平成11年告示第175号の別表第三に定められた、人文社会科学系の修士課程を担当する研究指導教員一人当たりの学生収容定員20人に四分之三を乗じたものによる。）尚、教員の構成は、教授57名、准教授48名、講師1名とほぼ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。（根拠資料 大学基礎データ表4）

6-5：専任教員の構成（実務家教員、研究者教員）

本学の専任教員（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106名については、専任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、上記要件に該当し、かつ高度の指導能力を備えている。

6-6：専任教員に占める実務家教員の割合

このような法令上の基準を満たす専任教員数を確保するとともに、「創造と変革の志士」を輩出するという教育研究上の目的を実現するため、専任教員、兼任教員ともに、既述のディスカッションを中心とした教育を効果的に実践できる実務家教員へ傾斜配分した教員構成をとっている。専任教員106名のうち実務家教員数は104名で9割以上を占めている。この人数は、平成15年告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）第2条（専攻分野における実務の経験及び高度の実務の能力を有する教員）の定める、「3割以上」の割合を満たしている。本学で専任教員を務める実務家教員104名はいずれも、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構成されてい

る。

6-7：教育上主要と認められる授業科目への教員の配置

経営系専門職大学院である本学において、特に教育上主要な位置づけである次の必修 10 科目においては、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ている（根拠資料 6-9）。

① 人材マネジメント、② 組織行動とリーダーシップ、③ マーケティングⅠ、④ 経営戦略、⑤ オペレーション戦略、⑥ アカウンティングⅠ、⑦ アカウンティングⅡ、⑧ ファイナンスⅠ、⑨ リーダーシップ開発と倫理・価値観、⑩ 企業家リーダーシップ

6-8：教育上主要と認められる授業科目への兼任教員配置の基準、手続き

主要科目への兼任教員の配置については、当該教員の採用の段階から、該当科目を教えるに足る十分な能力や実務経験、本学の教育理念への十分な理解、社会人教育に対する熱意と情熱を持ち合わせているかについて、FG と FD を担当する専任教員が厳密に審査している。本学の場合、各科目で取り扱う学習テーマや標準的なティーチングプランは FG が策定し、各教員は FG が策定したプランを参照し、FG のサポートを受けながら自身のティーチングプランを組み立てるため、兼任教員候補者に対して当該科目の FD の担当教員が教授方法の支援を行い、模擬授業等で講義の品質が本学の教育の基準に達したと判断した後、配置している。また、配置後もその講義の品質が本学の教育の基準に足りているか、FD 担当教員によるクラス観察（クオリティ・アシュアランス：4-22 で詳述）を行っている。

6-9：基本科目、応用、展開科目における専任教員の担当状況

基本的な科目及び実務の基礎・技能を学ぶ科目（基本科目）については、原則専任教員を配置している。また、基礎知識を展開・発展させる科目（応用、展開科目）については、その科目数に応じ、専任教員に加え兼任教員を適宜配置している（根拠資料 6-9）。

6-10：専任教員の授業担当時間

各教員の担当時間数を、過重な負担とならないよう配慮するとともに、特定教員に過度に偏らない点にも留意している。

第 4 章で詳述した通り、本学では、3 ヶ月の開講期間で 1 つの科目を複数クラス開講し、振替制度にも対応できるようにしている。このため、全ての教員が実施する全てのクラスで同一のシラバスを用い、各授業回で取り扱う学習テーマを統一し、3 ヶ月間の授業スケジュールや進捗を揃えている。各 FG の FD 担当と教員の担当授業を割り振る専任の教職員が密に連携し、どの科目をどのタイミングで何クラス数開講するのかという大学全体のスケジュールに加え、教員ごとの担当クラス数、教授内容の向上や隣接する分野の科目登壇など、様々な観点より調整を行っている。

授業担当時間については、原則として専任教員は年間で少なくとも 24 コマ相当以上の講義と、それに準じる教育研究活動を担当している。また大学院の教育研究以外の業務に従事する専任教員については、原則として年間で少なくとも 18 コマ相当以上の講義の担当をして

いる。

教員の配置については、学生の学習効果の最大化に繋がることを優先するとともに、教員の教育に対する準備に十分な時間が取れるよう、また研究活動に支障が出ないように配慮し、担当の割り振りを図っている。

6-11：専任教員の年齢構成、職業経歴、国際経験、年齢、性別等を考慮した専任教員の構成
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た構成を心がけている。年齢構成は、幅広い層の教員を擁しており（30代6名、40代55名、50代38名、60代7名、70代0名、平均年齢48.7歳）、性別構成は、男性98名、女性8名となっている（2018年5月1日現在）（根拠資料 大学基礎データ表5、4-59【ウェブ】）。職務経歴としては、研究者、起業家、上場企業の執行役員、公認会計士、コンサルティング会社経営など、経営の実務に精通している者を教員として任用している。国際経験としては、欧米の大学院修了者、海外赴任経験者、海外プロジェクト事業を任される立場を経験している者等、さまざまな研究業績および実務経験を有する教員で組織されている（根拠資料 2-9【ウェブ】、6-10【ウェブ】）。

点検・評価項目3：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

6-12：教員の募集・任免・昇格に関する規程及び運用

6-1 で既述した通り、本学の教員募集は、「教員選考規程」に基づき、原則として公募によって行っている（応募者の一次受付は、本学の教職員募集・採用業務を委託する株式会社グローバルビスにて行う）（根拠資料 6-11【ウェブ】）。応募者の選考は、教授会の代議員会である教員選考委員会が、「教員選考委員会規程」に則って行う。また、教員選考委員会は「専任教員の評価基準に関する方針」ならびに「大学院専任教員の資格要件表」にしたがい、教員の評価・昇任・免職・配置を適切に審議している。特に、教員として不可欠である教育上の指導能力を適正に評価するため、教員選考委員会においては、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の担当長をその委員会の長としているほか、評価の基準にも明示的に教育上の指導能力項目を加えている。

点検・評価項目4：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

6-13：教員の資質・能力向上を図るための組織的なFD活動の数々

学生に対して、理論と実践を架橋する高度な専門職業人教育を提供するために、教員の教

育・研究の内容やティーチングスキルの向上に向けた、恒常的かつ不断のFDの仕組みを設け、実施している。特に、高い教育効果を実現するための講義手法については、長年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。

これを実現させる組織体制として、研究・科目領域別にカリキュラム開発とFDを一気通貫で行えるようFGを組成しており、各FGリーダーの統括の下、科目ごとにFD担当教員を配置し、下記に例示するような活動を行っている。

新任教員の講義支援

新任教員には、(1)採用時、(2)講義実施まで、(3)初回講義時、(4)その後の4段階で、各FD担当教員が手厚い支援を行っている。(1)採用時のクラス設計・ファシリテーション等に関する研修は、FG横断のFD担当教員グループが後述のファカルティ・ディベロップメント・プログラムにて実施し、以降は各FGのFD担当教員が支援を担当する。本学では複数キャンパス・複数クラスの展開や振替制度に対応できるよう、科目ごとに学ばせたい学習テーマや標準的なティーチングプランをFGが策定し、各教員は、FGが作成したティーチングプランを参考にしてオリジナルのティーチングプランを組み立て授業を実施することを求めているため、講義実施の前には、各FGの該当科目のFD担当教員が頻繁に研修会(模擬授業)を実施し、丁寧な講義手法の指導を行っている。

継続的な研修機会の提供

教員自身に改善への意欲を持たせ、教員の研修機会を拡充するため、毎年の教員との面談(MBO: マネジメント・バイ・オブジェクティブの略)の実施や研修機会の提供を行っている。

研究科長・副研究科長およびFGリーダーが、研究者教員・実務家教員それぞれに対して、年次MBO(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。

また、教員の能力向上のために、全学で年に1度実施する合宿形式の「専任教員リトリート」の他、FGごとの定期的な勉強会を開催している。これらの研修の場では、以下のような内容に取り組んでいる。

- ・各教員が実施しているクラス運営上のノウハウの共有
- ・教材やカリキュラム、授業形態に関する改善意見交換
- ・各教員が実施している研究活動の成果の共有
- ・特定分野の専門家を招いての講演会および意見交換会

2018年度の専任教員リトリートは、第4章で詳述した「あすか会議」の開催に合わせ、京都で実施した。テクノベート特別講座の「デザイン経営(デザイン駆動型のイノベーションとブランディング)」を共同開発し、本学の教員として登壇もしているTakram社の田川欣哉氏のリードにより、昨今大きな注目を浴びているデザイン経営について、研究レポートを読んで理解を深めた上で、今後のビジネス社会への影響や、本学の教育・研究に取り入れるべき点などについて、各自の専門領域を超えて活発な意見交換をした(根拠資料6-12)。リトリート終了後、時間が許す教員は「あすか会議」のカンファレンスに参加し、各界のトップリーダーの知見・志・情熱に触れ、自らの知見を広め、自身の教育研究活動に繋がられるよ

う、運営を工夫している。

加えて、定期的に開催する「ファカルティ・グループ (FG) 報告会」では、全ての FG が一堂に会して研究活動についての報告を行い、領域を横断した議論を行うが、この報告会を通じてより一層、経営の知に関する研究活動を促進している (根拠資料 6-13)。

この他にも、全教職員を対象とした「知の創造勉強会」という社内勉強会を定期的 to開催し、学内外からスピーカーを招き、非公開の場での講演と質疑応答で、最先端の知を学ぶ機会を設けている。

ファカルティ・ディベロップメント・プログラム

主に新任教員を対象に、クラス設計やケースメソッドによる議論のファシリテーション方法など、本学独自のティーチング・ノウハウを体系的に身につける機会として、FG 横断の FD 担当教員グループが実施するファカルティ・ディベロップメント・プログラム (FDP) を企画・運営している。このプログラムの受講によって、新任教員が、教員としての経験が少なくても一定以上の質を担保した教育を提供できるよう、支援している (根拠資料 6-14)。また 2016 年度より、教授経験のある教員のブラッシュアップの機会としても活用できるよう、FDP の対象を拡大している。

教員間での相互研鑽の機会の提供

教員がクラス運営について理解を深めるため、相互に講義を見学し合う機会を設けている。講義見学後には、お互いの気づきを意見交換する場を持つことで、カリキュラム改善、個々のティーチングメソッド改善に資するだけでなく、各々の領域に閉じない教員相互の連携強化にも繋がっている。

教育内容改善のための組織的な取り組み

FD 担当教員は、担当する科目・領域の教育内容を改善するため各教員との面談を実施し、ヒアリングや意見交換を行っている。定期的な面談の場では、各教員の教育への取り組みの様子とその成果、要望などをヒアリングする。加えて、各教員の希望に応じ、随時教育手法の工夫や教育内容の選定の相談にも乗る。こうした場で各教員の意見や授業における様々な工夫を吸収した上で、FD 担当教員の会合にて改善活動の実施や教育内容の改変策を定め、FD 担当を中心に改善・改変を実行している。

6-14：ビジネスの現場経験を「経営知」に昇華させる取り組み

本学では、「創造と変革の志士」を育成するため、ビジネス現場での実践を重視する教育を行っており、研究者教員・実務家教員ともに、全員がビジネスの実務経験を有している。教員がこれら実務における知見や経験をさらに拡大し、学生に教授している実践の理論に磨きをかけ、経営知へと昇華させることを目的に、各 FG における「現場知活動」を推奨し、教員の評価にも組み入れている (根拠資料 6-15)。教員は、自身のこれまでの実務経験を棚卸した上で、新たにビジネス現場に触れる機会 (社外役員やアドバイザーへの就任など) を充実させ、得られた知見を書籍等の成果にまとめ、教員としての力量を更に向上させることが推奨される。この現場知経験は、教員として新しい分野の科目へ登壇する際にも考慮される。教員が実際に取り組んだ活動としては、社外取締役役に就任し企業的意思決定の現場経験

を得たり、企業や組織の活動を評価して今後に向けた提言を行ったり、企業内における課題への取り組みについて、社員へのインタビューやリサーチを行って成功・失敗の要因を考察するなどが挙げられる。活動の内容や手法は、各教員の興味や課題意識に基づき FG リーダーと相談して決定する。ただ実務に触れるだけでなく、新たに得た知見を広く通用する実践の理論にまとめ、各自の研究活動の成果として、書籍やビジネス雑誌等の各種媒体での発表、ティーチングマテリアルの作成、学会での発表等の発信までが求められる。FG 所属の専任教員は、現場知向上についてそれぞれが活動テーマを持ち、1 年間取り組んでいく。

6-15：学生アンケートに基づく FD 活動

既述の3ヵ月ごとの学生によるアンケート評価は、各 FG の科目担当が内容を確認しカリキュラム改善に繋げると共に、登壇した教員に対する満足度のスコアに応じ、FD 担当教員を中心に、改善のために必要な対策を講じている。満足度が 4.3 未満（最高値は 5.0）となった教員は、各 FG にて状況を確認のうえ、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綿密な改善施策を講じる。必要に応じ、4-22 で詳述したクオリティ・アシュアランス活動を実施し、これらの対策にも関わらず改善が図られない場合は、講義への登壇を見合わせる措置を取っている。

6-16：FD 活動の学内共有

本学では、FD は教育活動の根幹を支える活動と考えている。各 FG によるカリキュラム改訂の検討状況や FD 活動の状況については、定期的に全学へ共有している。

四半期に1度開催する教授会では、専任教員が集まり、大学院の運営方針についての意見交換や必要な意思決定、学事や研究成果の共有を行なっている。既述の専任教員リトリートは、年に1度合宿形式で開催し、今後の各専任教員の活動指針や活動成果などを共有しあう。また、理事会にも FD 活動の進捗が報告され、必要に応じて大学院の経営方針にも生かされている（根拠資料 6-16）。

6-17：専任教員を評価する仕組みと教育活動の評価

本学の専任教員の評価は、既述の「専任教員の評価基準に関する方針」「専任教員の資格要件表」に則って行っている（根拠資料 6-7、6-6）。目標管理制度（MBO）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なう仕組みが整備されている。最終的な教員の評価の確定は、評価規定に則ったプロセスで行われている。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やグロービス・ウェイの実践度、②教育、③研究、④学校運営、⑤その他社会的活動の5項目とし、各項目に対し設定した目標の実践度合いにより評価する。

教育面の評価においては、3ヵ月ごとの学生のクラスアンケートや FD 担当教員による個別の面談、及び定期的なクラス観察も参考にする。

評価結果については、年に1回、研究科長・FD 担当長が指名するもの（主に専任教員が所属する FG のリーダー）との面談を行って伝達し、次年度の活動や見直しにつなげている。

6-18：専任教員の研究活動を評価する仕組み

本学では、2010年の教員研修で議論したことを踏まえて「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）」を定めている。

グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）2010年策定

■目的：「創造と変革の志士」を育成するのに必要な研究

■良いリサーチとは：

- ・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

■グロービス流「リサーチ」の方法論（専門職大学院）：

仮説：ビジネススクールは、まだ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」のあるべき姿を確立できていないのではないか？

・要素研究ではなくて、概念設計・組み合わせに重きを置く（イノベーションは、あるものを組み合わせで作るもの。事例：アップル iPod）

・論文作成でなくて、カリキュラム開発・ケース作成・教科書（本・サイドリーディング）に重きを置く

・ジャーナル投稿よりも、育成（教授法を含めて）・対外発信に重きを置く

■対象・領域：

- ・創造と変革
- ・日本・アジア的経営
- ・志・人間力

■体制・組織：

- ・分野別に先ずは組織化
- ・そのうえで、クロスセクション（HBS 流イニシアチブ）
- ・リサーチ・アシスタントの体制を強化

各専任教員の研究活動は、年に一度この方針に照らし合わせて、MBOで定めた目標の実践度合いを評価される。

6-19：専任教員の学校運営及び社会的活動を評価する仕組み

各専任教員は、年に一度、その学校運営への貢献を評価される。本学の「社会連携・社会貢献に関する方針」は第9章に詳述するが、「ビジネスを通じての社会貢献」「自己実現の場の提供」「理想的な企業システムの実現」「地域社会への貢献」の4項目を挙げている。専任教員による社会的活動の評価にあたっては、この方針にしたがい、MBOで定めた目標の実践度合いを判断する（根拠資料6-17）。例えば、6-14で既述した「現場知活動」は、最終的には各自の研究活動の成果として、ビジネス誌各種媒体への発表、連載、ケース開発、学会での発表などとして発信していく。そのような発信を通して、ビジネス界へ知見を還元し、ビジネス界を活性化していくという形の社会貢献につながると判断される。

点検・評価項目 5：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

6-20：学生による授業評価の実施と、その結果に基づく改善活動の仕組みの整備

既述の通り、3カ月の授業が終了するごとに学生にアンケート調査を実施し、授業科目全体の満足度、授業科目の有益度、教員のクラス運営に対する満足度を計り、各科目の担当 FG や関連部署の教職員が分析を実施している。各 FG は、教員のパフォーマンス指標の 1 つとしてこのアンケートを使用し、教員に対する満足度が 5 段階で 4.3 未満となった教員に対しては、FD 担当教員が中心となり、QA 活動等を通じた改善を求めている。また、1 年に 1 度実施する MBO では、FG リーダーが各教員の目標（①学校法人グロービス経営大学院の経営方針やグロービス・ウェイの実践度、②教育、③研究、④学校運営、⑤その他社会的活動）とその達成度合いを確認し、教員個人の活動と、全学および各 FG の教育・研究の方向をすり合わせ、望ましい教員組織の在り方を検討している。各種 FD 活動により、教員の資質・能力の向上を図り、教員組織を適切な状態に保ち、さらなる改善・向上に繋げている。なお、結果は当該教員、および FD の担当教員へ公表されるほか、全体の統計値は必要に応じて教授会で専任教員全体でも共有されている。既述の通り、2018 年度※1 に実施した延べ 806 クラス※2 の授業に対する学生評価の教員満足度では、1（不満）→5（満足）の 5 段階スケールで 4.7 であった。2017 年度に実施した延べ 1,054 クラス、2016 年度の延べ 1,009 クラス、2015 年度の延べ 904 クラスにおいても、このスコアは 4.7 を保っており、FD 活動が高い学生満足度の教育活動へとつながっている。

※1 2018 年度は 4 月～12 月末現在（本報告書作成時）の数字

※2 同一科目で複数クラス開講している場合は、実際に開催したクラスの延べ数を「クラス数」としてカウントしている。

(2) 長所・特色

本学では、理論と実践を架橋する高度な専門職業人教育を提供するため、高い教育効果を実現すると考えているディスカッションを中心とした教育を効果的に実践できる、実務家教員へ傾斜配分した教員構成をとっている。5 キャンパス＋オンライン、日本語プログラム・英語プログラムで共通の科目を開講し、「振替制度」にも対応するため、複数の教員が複数のクラスを担当できるようなカリキュラム開発や FD を実施できるよう、領域ごとに組成した FG という組織体制にて機動的に研究教育活動を実施している。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

これまで述べてきたように、多くの地域で展開するキャンパス、多様なプログラムの開始による入学定員の増加と、それに伴う教員増強に努める。

(4) 全体のまとめ

既述してきたとおり、本学では法令上の基準を満たす専任教員数を確保するとともに、「創造と変革の志士」を輩出する、という教育目的実現のために、専任教員は一定の要件を満たした実務家教員へ傾斜配分し、教員組織を組成している。理論と実践を架橋する高度な専門職業人教育を提供するために、教員の教育内容や研究、スキルの向上に向けた恒常的かつ不断のFDの仕組みを設け、実施している。新任の実務家教員を支援するFDPや3ヵ月ごとのアンケート結果を踏まえたFD活動は、本学の教育活動の根幹を成すものと考えている。また学校法人の理事会にもFD活動の進捗は報告され、必要に応じて経営方針にも生かされている。このような一連の活動を踏まえ、基準6については充足していると認識している。

第7章 学生支援

(1) 現状の説明

点検・評価項目 1：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

7-1:学生支援に関する方針の明示

次のようなサービスポリシーを定めている。

能力開発、人的ネットワーク、志を構築する場を提供するグロービスの教育理念を具現化するため、以下の通りサービス・ポリシーを制定し、サービス品質の向上に努め、受講生満足の最大化に努めます。

1. カリキュラムの向上

教師のクオリティを高いレベルに維持し、教育の改編・ゼロディフェクト運動を展開するなどして、常にカリキュラム・講師・教材のレベルを維持・向上させることに努めます。

2. 時間厳守・環境整備

教材発送時期、クラスの開始・終了時間、レポート・成績の評価期限など時間・期限を厳守するとともに、清潔で快適な設備環境を整え、質の高い学びの環境を整えます。

3. 心のこもったサービス

目安箱やアンケートなどを通してお客様の声に耳を傾け、常にサービス品質の向上に努め、心のこもったサービスをスピーディーに提供していきます。

以上、日々のサービス品質の向上に努めます。

また、本学の目的である「創造と変革の志士」の育成の観点より、各教職員がそれぞれの業務の一環として、社会人である学生の事情を鑑みたサポートを行っている。その際、既述の「グロービス・ウェイ」の行動指針“STRETCH”（「Self-development」「Time Management」「Responsibility」「Enthusiasm & Enjoyment」「Thoughtful Action」「Cooperation」「Heartful Communication」）や事業指針“3SCH”（「Stakeholder Satisfaction」「Creativity」「Speed」「High Quality」「Systematic Expansion」）に則り、適切な支援を実施している（根拠資料 2-2【ウェブ】）。

例えば、東京キャンパスで教務を担当する職員のチームは、以下のようなチーム目標を策定し、日々の業務に取り組んでいる。

■チームの目標

受講生が「安心」して学びに集中できる質の高い環境を提供し、「笑顔」で卒業できるように受講生の「成長」を支える

■行動指針

【受講生との対話】

受講生に興味を持ち、対話を増やし、悩みを察し、その時に必要なことを的確にサポートをする

【意欲と向上】

チーム全体で積極的に学び、高めあいながら受講生の成長を支えるための新しいアイデアを出し合う

【持続可能】

持続可能なチームであるために、個人個人が余裕と思いやりをもって支え合う

点検・評価項目2：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制の適切な整備

評価の視点2：学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・正課外教育
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

7-2：学生生活に関する相談・支援体制の整備

本学のパートタイムプログラムでは、社会人として仕事を続けながら修学する学生が大多数を占め、フルタイムプログラムは仕事を辞め留学生として来日して学ぶ学生が多いことから、第4章で詳述したように、社会人学生の特性を鑑みた様々な施策を実施しつつも、学生が自ら学ぶ目的に照らして考え、最適な選択を行うためのサポートを行っている。

既述の通り、事務局窓口は、各キャンパスで授業を実施する時間に準じ、メール・電話・対面で学生の質問や相談を受け付けている（根拠資料 4-32）。この他、マイページ内のコミュニケーションツール「マイグループ」「ディスカッションボード」や、授業後の懇親会の場など、様々な接点を通して、教職員や同期・先輩後輩の学生仲間へ悩みを相談できる仕組みを整えている（根拠資料 4-33）。

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）や、学びを实践する上で共通の関心を持ち合える入学年の垣根を越えた仲間と出会い、成長し合える関係を構築するための支援（クラブ活動）のほか（根拠資料 4-40）、起業の際のインフラ支援などの仕組み・体制を提供している（根拠資料 7-1）。セクション制や、卒業生・在校生など参加者限定のマイページ内のコミュニケーションツールである学内 SNS「互援コミュニティ」は学校が整備・運営している制度である（根拠資料 4-41）。一方クラブ活動は、学生が自主的にリーダーシップを発揮して、社会の創造と変革に寄与するテーマで活動するもので、クラス外で共通の目的や問題意識を持った同志を見つけ、先輩や後輩とのつながりを持つことができるなど、人的ネットワーク構築の場となっている。この他、あすか会議や学長セッション、振り返りセッションなど、志を醸成し人的ネットワークを構築するための正課外活動を企画している。

各科目のクラスごとに設けられているマイページ内のディスカッションボードでは、教員が学生に学習課題の連絡を行ったり、学生同士が学習内容についてフォローしあったり、学んだことを振り返ったりと、バーチャルな場でも議論を深め、予習・復習に役立てている。さらに、個別の質問については、教員の個別メールアドレスやマイページ内のコミュニケーションツールにて常時受け付けており、各教員が可能な時間の範囲で対応するなど、学生がいつでも個別にコンタクトできる体制となっている。

学生の心身に関する健康維持の相談等は、指定の学校医にて随時受け付けている他、クラス開催中の緊急対応についてはキャンパス内に医務室を設けている（根拠資料 7-2）。学生は事務局に申し出ることにより、原則としてクラス開講時に医務室で休息を取ることが可能な体制としている。

加えて、入院や長期出張等で一定期間修学が困難な場合には、第 4 章で詳述した休学等の制度を整備しており、必要に応じ教職員が学生と面談を行い、本人にとって望ましい学業継続の方法と一緒に検討している。

既述の学生アンケート（各科目の履修後と履修期間中、課程修了後）では、学校運営や教職員による支援に関する意見も受け付けており、平日/週末の開講クラス数配分の見直し、勉強会室の増強や施設の利便性の向上に取り組んできている。

海外からの留学生も多く学ぶ東京校のキャンパスには、信仰宗教のお祈りをする部屋を常時用意し、様々な慣習を持つ多様な学生がそれぞれの文化や伝統を維持できる環境を整えている。

7-3：社会人学生等を受け入れるための支援体制

既述の通り、学生が社会人であることから、学生生活の支援体制全般にわたって社会人学生向けの設計としている。例えば、パートタイムのプログラムにおいては、働きながら授業に通いやすいように夜間・週末の開講としていることをはじめ（根拠資料 4-25【ウェブ】、4-

26【ウェブ】)、勉強会室やライブラリ等の施設の夜間・週末の開放、時間制約のないマイページ内のコミュニケーションツールなど IT の活用等の支援を行っている（根拠資料 7-3）。

7-4：奨学金などの学生への経済的支援、相談・支援体制の整備

2018 年 10 月時点で本学の学生が利用できる経済支援として、①日本学生支援機構奨学金、②教育ローン、③教育訓練給付金、④学内奨学金がある。学内奨学金は、目的ごとに対象者を定めた入学金、授業料免除型の奨学金を用意している。各支援については、募集要項、ウェブサイト、入学手続きガイドに加えて事務局からの入学前後のガイダンス等にて案内しており、詳細は本学の事務局にて、個別問い合わせに対応・案内を行っている（根拠資料 7-4【ウェブ】）。

① 日本学生支援機構奨学金

- ・大学院第一種奨学金（無利子）→2018 年度の採用実績 2 名
- ・大学院第二種奨学金（在学中は無利息、修了後は上限 3%の元利均等返済）→2018 年度採用実績 4 名

※第一種と第二種の併用申込み者はそれぞれでカウント

② 教育ローン

提携先の金融機関にてグロービス経営大学院提携学費ローン（金利優遇）他、各種金融機関の教育ローン制度が利用できる。

フルタイム MBA プログラム（英語）においては、セディナ社と提携し、日本で初めての留学生向けの教育ローンの提供を実現した（根拠資料 7-5【ウェブ】）。

③ 教育訓練給付金

学生が社会人であることから、厚生労働省の被雇用保険者を対象とした「教育訓練給付金制度」の対象講座となっている。学生の給付金申請には領収書等の必要書類を本学から発行している。2018 年度修了生のうち、69 名の申請希望者に必要書類を発行している。

また、2014 年 10 月から、専門実践教育訓練での「教育訓練給付金」（専門的・実践的な教育訓練講座として指定を受け、最大 96 万円(*1)（本学の標準修業年限受講料の三分の一に相当の額）が給付される制度）の講座指定を厚生労働省より受けており、これまで以上に、働きながら学ぶ社会人の経済的な支援ができると考えている。2018 年度は 1,299 人に給付手続きに必要な書類を発行している。

*1 2018 年 4 月以降の入学生は、最大 112 万円の給付

④ 学内奨学金

[仙台校向け]

「ダイムラー・日本財団イノベティブ奨学金」は、ドイツのダイムラー AG（シュツットガルト、取締役会会長：ディーター・ツェッチェ）および公益財団法人日本財団（東京都港区、会長：笹川陽平）が始めた東日本震災復興支援プロジェクト「ダイムラー・日本財団 イノベティブリーダー基金」（東日本大震災に罹災した地域の創造と変革を担うリーダーの育成を目的とするもの）の事業パートナーに選出されたもので、仙台校に学ぶ岩手・宮城・福島在住の学生への奨学金ならびに、当該学生による東北地方での新規事業のスタート資金が 2012 年 4 月入学生から毎年 20 名程度の学生に提供された。本奨学金は、復興にかける強い意思を有する仙台校本課程の入学生と単科生（科目等履修生）の双方を対象とするもの

で、入学金全額と受講料 50%ないし 80%が給付された。

このほか、本学の東日本大震災義捐金等から支給する特別奨学金制度「東北リーダー育成奨学金」を用意し、入学金全額と受講料 20%を給付した。

0 ダイムラー・日本財団 イノベーターリーダー奨学金：

仙台校に入学し、履修時点で岩手県、宮城県、福島県に在住していることを主な条件に、入学金全額と受講料 50%ないし 80%を給付する奨学金である。2013 年度（仙台校本科生初年度）～2017 年度の入学生においては合計 69 名に対して給付を行った。当初は 2 年間の予定だったが、日本財団よりさらなる支援を受けて、2017 年度入学生まで実施した（新規給付生は 2017 年度生を以て終了している）。

0 東北リーダー育成奨学金：仙台校に入学し、履修時点で東北 6 県（青森県、岩手県、秋田県、宮城県、山形県、福島県）に在住している学生、または同地域に本社がある企業による派遣制度を利用する学生を対象に、入学金全額と受講料 20%を給付。2013 年度～2018 年度入学生においては合計 168 名に対して給付した（新規給付は 2018 年度生を以て終了している）。

尚、本基金では授業料免除型の奨学金提供と併せて、東北の復興を担う新規事業にスタート資金を提供するスタートアップ基金では、2013 年度～2016 年度に 17 チームが選出され、最大 500 万円の資金提供を受け、現在も事業を継続している。

0 ネオ スタッフ東北アントレプレナー奨学金：仙台校の修了生が人材派遣業を営む株式会社 NEO STAFF の協力を得て、東北において、高い志と企業家精神を持つ経営者及び「ビジネスリーダー」が企業価値を向上することにより、東北の復興に貢献することを目的として敷設された奨学金。本奨学金は課程の修了が認められた後、授業料の最大 30%の奨学金を給付するもので、2017 年度入学生において 2 名が、2018 年度入学生において 3 名が採用され、課程の修了時に給付される予定。

[英語プログラム向け：グロービス・スカラーシップ]

英語プログラムの学生を対象とした学内の奨学金「グロービス・スカラーシップ」には、下記のフルタイム用とパートタイムオンキャンパス&オンライン用のものがある。この他、英語プログラムの学生を対象とした文部科学省、日本学生支援機構、民間団体の奨学金や教育ローンの情報も提供している。

0 フルタイム向け：受講料最大 50%を給付する。2012 年～2018 年の入学生 172 名（うち 2018 年 9 月入学生 25 名）に対して奨学金を給付した。

0 パートタイムオンキャンパス&オンライン向け：主にオンキャンパスで履修予定の外国籍の学生に受講料最大 25%、修了要件の修得単位数 36 単位のうち 75%以上をオンラインで履修予定の学生に受講料最大 50%を支給する。2017 年 10 月入学生においては 7 名に対し、2018 年 10 月入学生においては 17 名に対して給付した。

[テクノバート奨学金]

将来、テクノロジーを活かした経営によって、創造と変革を担う人材を輩出・育成することを目的とした特別奨学金制度で、2017 年度入学生に 3 名に給付済、2018 年度入学生には 1 名に給付した。

[プロスポーツ選手セカンドキャリア支援 MBA 奨学金]

プロスポーツ選手の現役引退後のセカンドキャリア形成の支援を目的として、2018 年に設

立した特別奨学金制度。対象者には、入学金および受講料の70%を支給する。単科生（科目等履修生）も対象となり、2018年度には1名に入学金のうち16,100円（給付率70%相当）、科目受講料のうち88,200円（1科目あたりの給付率70%相当）を給付した。

7-5：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制の整備、学生への周知

学生からの主にアカデミック・ハラスメントに関する相談窓口として、ハラスメント相談室を設置するとともに、専用の相談受付メールアドレスを設け、「マイページ」で周知している（根拠資料7-6）。相談内容は機密管理することを前提として、臨床心理士としてハラスメントの専門研修を受け、対応経験のある者が担当している。

また、事務局の教職員がハラスメントと捉えられる相談を受けた場合、ハラスメント相談室と連携し、相談を受けた教職員が適切に対応できるよう支援している。対応実績としては、2016年度：3件、2017年度：2件、2018年度：5件という状況である。

7-6：障がいのある者、留学生等を受け入れるための支援体制

[身体に障がいのある者に対する支援体制]

2018年現在、身体に障がいのある学生は数名在籍するが、キャンパスにはエレベーターや車いす対応のトイレ等を備えており、本学の通常の履修には支障はないと認識している。障がいの内容・程度は個人差が大きいため、在籍者や入学希望者から相談があった時点で必要なサポートを具体的に検討し、支援体制、施設・設備等の拡充に努めている。例えば、2017年4月にオンラインMBAプログラム（日本語）へ弱視の学生が入学し、学んでいる。既述の通り、オンラインプログラムはウェブ会議システムを使用し、SPOC方式によるインターネットを介した授業を実施するため、学生が自身のPCに視覚障害対応ツールを設定することで、教員や学生が提示する資料を読み取り、リアルタイムで行われるディスカッション中心の授業に参加することができている。通学型の授業へ参加を希望する場合、事務局教職員から担当教員に、視覚障害のある学生が参加を希望している旨と詳細な授業の進め方を確認し、授業への参加が可能かを総合的に判断している。科目特性上、2人一組で相手の態度を観察するロールプレイの時間を長く設ける科目の場合、本人がその時間での学びを得るのが難しいうえ、一緒にロールプレイを行う相手学生の学びにも影響を与えてしまうため、本人へ事情を説明のうえ、別の科目を選んでもらうなどの対応も行った。授業では、学生が自身のPCを持ち込み、オンラインプログラムで使用するウェブ会議システムを活用することで、プロジェクター投影資料を視聴することができるよう、事務局にてサポートを行った。今後、音声の自動文字変換などの各種技術の進化も取り入れ、さらに多くの学生に学びの機会を提供することができるよう努めていく。

[留学生に対する支援体制]

英語フルタイムの留学生向けには、入学前のビザ取得に際して在留資格認定証明書を学生本人に代わって申請を行い、スムーズな入国をサポートしている。来日後は、外国人専門の保証会社や共同住宅を運営する会社と連携しながら、安心して住居を確保できるよう支援し、生活面においては、文部科学省、JASSO、民間奨学団体の提供する奨学金の申請や受給手続きの案内、作成支援を行っている（根拠資料7-7、7-8、7-9）。更に、日本での生活を滞りなく始められるよう案内を行うとともに、個別相談も随時受け付けている（根拠資料7-

10)。学生ビザで入国している学生は在留カードと健康保険証のコピーを提出させ、行政への適切な登録等を行っていることを確認している。また、傷害が発生した際に備えて損害保険への加入を義務付けている（根拠資料 7-11）。更に、学生ビザの資格外活動許可の範囲内（週 28 時間）においてアルバイトを行っていることを確認するため、ワークレポートを毎月提出させている（根拠資料 7-12）。

7-7：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対する支援体制

学生の自主的な活動については、既述したように、学びを実践する上で共通の関心を持ち合える入学年の垣根を越えた仲間と出会い、成長し合える関係を構築するためクラブ活動や（根拠資料 4-40）、起業の際のインフラ支援（ラウンジ、勉強会室の貸出）などを行っている（根拠資料 7-1）。クラブ活動は、学生が自主的にリーダーシップを発揮して、社会の創造と変革に寄与するテーマで活動しており、クラス外で共通の目的や問題意識を持った同志を見つけ、先輩や後輩とのつながりを持つことができるなど、人的ネットワーク構築の場となっている。

卒業生に対しては、卒業生が主体となって運営する「同窓会（G 会）」において、卒業生が入学の期と関係なく広く交流し、各種イベントを通して、お互いの人間的成長と志の実現を確かめあう場を提供している。加えて、海外在住の同窓生ネットワーク構築のため、アジア 4 地域・都市（シンガポール、タイ（バンコク）、フィリピン（マニラ）、マレーシア（クアラルンプール））において、主として英語 MBA プログラム卒業生により、2016 年 8 月より“Alumni Chapter”と呼ぶ地域同窓生グループを設立し、当該地域での同窓生交流や新入生勧誘支援を行っている（根拠資料 7-13）。発足当初の各グループの人数は 10 人前後であるが、今後、増加が見込まれる海外同窓生ネットワークの受け皿となっている。また、同窓会とは別に、「互援ネット」という卒業生同士が相互にビジネス等の相談をできる相互メンターグループを形成しており、3 カ月に一度集まり、お互いの様々な人生体験から凝縮された貴重な経験を共有しあうことによって、連帯感だけではなくビジネスの知恵、そして人生の知恵を得ることができる場を提供している。長期的かつ深い人的ネットワークを築く仕組みとなっている。

また、修了後ビジネスの第一線で活躍し、創造と変革をもたらした卒業生を表彰する「アルムナイアワード」を 1 年に一度実施している（根拠資料 4-62）。

その他、修了後 5 年が経過した卒業生に対して、共に学んだ同期の仲間と集い本学の最新の研究テーマやカリキュラムを学びながら旧交を温める「リユニオン」などの開催や（根拠資料 4-42【ウェブ】）、卒業生に対して、継続的な学びの場として、卒業生限定のアルムナイ・スクールも開講している（根拠資料 4-43）。

7-8：キャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制の整備

キャリア教育については、正課の科目履修（必修科目）と正課外活動の両面で支援を行っている。1 年次の前半で履修する「リーダーシップ開発と倫理・価値観」は、リーダーとして自身があるべき姿と現状、そのギャップを明らかにし、どのように能力開発していくかに対して行動計画を立てるよう指導している（根拠資料 7-14）。2 年次で履修する「企業家リーダーシップ」では、代表的な企業の創業者や変革者のケースに触れながら、最後には自身の

志を決め、最終回では、その志をもとに社会においてどのような貢献をしたいかをレポート提出およびプレゼンテーションを行っている（根拠資料 7-15）。正課外活動では、既述の入学オリエンテーションで自身の志を同期学生に共有し、1年次に行く振り返りセッションと2年次に行くコミットメントセッションでは、「リーダーシップ開発と倫理・価値観」で立てた行動計画を踏まえた振り返りを行い、セッションを担当する教員が学生に考えさせる過程を通じ、自らの志やキャリア指導を行っている（根拠資料 4-39）。そして、課程修了前には、集大成として改めて自身の志と今後の行動を提出し、同期学生（同じ入学年）に対してマイページ上で表明するよう指導している。

上記に加え、英語のフルタイム学生向けには、入学後にキャリアオリエンテーションを行い、課程修了時の就職に向けた活動内容や日本の労働市場における一般的要件等について案内を行っている。またその際、キャリア・ガイドを配布し、求職案件の探し方、履歴書の書き方、面接での対応方法等についても指導を行っている（根拠資料 4-35）。さらに就職支援及び学びの実践の場として、プログラムの終盤、5月末～8月中旬の約2ヶ月半、就業体験を積みながら学びを実践する場として、第4章に既述の「Integrated Learning Program」でインターンシップを行う機会を提供している。2015年度はインターンシップを実施した20名の学生のうち、4社から8人が内定を取得し、内6名が当該企業に就職した。2016年度は、インターンシップを実施した29名の学生のうち、5名が当該企業で採用された。2017年度は、インターンシップを実施した17名のうち、5名が当該企業で採用された。

進路選択に関わる相談については、パートタイムプログラム（日本語、英語）は学生が働きながら学ぶ社会人であることから、学生からのニーズが多くはないため、学生から相談があれば随時事務局にて個別対応をしている。一方、転職を希望する学生に対しては、グローバル企業、変革のフェーズにある企業、ベンチャー企業など、本学の教育目的「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」にあった求人票の掲載を行っている。また、卒業生限定のキャリア支援サービスとして、国内最大級の会員制転職サイト「ビズリーチ」を展開する株式会社ビズリーチと提携し、新規会員登録特典を提供している。前述のキャリア開発の過程において、クラスでは教員が相談に対応し、また、学校行事として行っている「入学オリエンテーション」、「1年次振り返りセッション」、「2年次コミットメントセッション」は、セクションごとに同じ教員が担当しており、学生が随時相談できる体制をとっている。

また、特に地方都市のキャンパスにおいては、ファミリービジネスに従事している事業承継予定の学生も多いことから、2016年度に特別講座「ファミリービジネス・マネジメント」という科目を大阪で新規開講し、以降は半年に1度のペースで、全国いずれかのキャンパスで実施している（根拠資料 7-16【ウェブ】）。本科目では、ファミリービジネス特有のテーマについて学ぶことのみならず、事業承継に関わる学生が全国から一同に集まることで、そのネットワークを拡張し、事業承継というキャリアを学校としてサポートすることも目的の一つとしている。第4章で既述した、2年に1度開催する「あつぎ会議」や、「全国事業承継者の会」という公認の学生活動と共に、地方創生の核となる地方企業を支える次世代のリーダーの育成とキャリア支援を行っている（根拠資料 4-11）。

7-9：起業を志す学生を支援する取組み

起業を志す学生を支援する取組みとして、ビジネスプランコンテストも実施している。より多くの起業家を輩出することを目的に、ビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge (GVC)失敗したっていいじゃないか。ガンガンに行こう！」を開催し、エントリーされたプランは、ベンチャーキャピタリストやベンチャー企業の経営者、グロービス経営大学院の教員等による審査を経て、受賞者には学校法人グロービス経営大学院と株式会社グロービスが組成するファンドからの出資を受ける権利を得たり、グロービス経営大学院の教員による1年間のメンタリングを受けたりすることができる。2013年の第1回のコンテストでは、応募数42件の中から大賞(500万円)2件、特別賞(100万円)3件の合計5件のビジネスプランが、総額1,300万円の出資を受ける権利を得た。その後、毎年コンテストを開催し、2018年度の第6回コンテストでは、2社が大賞を受賞した(根拠資料7-17【ウェブ】)。

実施回	応募数	出資を受ける権利と案件数
第1回(2013年)	42件	大賞(500万円)2件 特別賞(100万円)3件
第2回(2014年)	26件	大賞(500万円)2件 特別賞(100万円)2件
第3回(2015年)	35件	大賞(500万円)3件 優秀賞(300万円)1件
第4回(2016年)	54件	大賞(500万円)3件
第5回(2017年)	43件	大賞(500万円)3件
第6回(2018年)	39件	大賞(最大で1,000万円)2件

惜しくも受賞を逃したビジネスプランに対しても、審査員からのフィードバックが行われ、更なる挑戦と成長に向けての機会が得られる仕組みとなっている。尚、起業に必要なスキルや知識は、本学のカリキュラム内にある創造領域の科目群において修得することができる。さらに、2018年10月に、在校生と卒業生が起業したベンチャー企業を対象とする投資プログラム「GLOBIS Alumni Growth Investment」(通称：G-Growth)を開始し、2件の投資を行った(根拠資料7-18、7-19)。投資対象となった卒業生・在校生は、本学が目指す「創造と変革の志士」を体現したものと言える。「G-Growth」の投資対象は、本学の在校生と卒業生が起業し、高い成長性が期待できるベンチャー企業である。投資に際しては、累計1億円以上の資金調達実績を有していることを条件とし、他の投資家と同時期・同条件で投資を行う。売上が伸び、規模化に向けた資金を必要とする投資ステージを想定し、株式への出資を基本として、1案件あたり1,000万~1億円を投資する。1件目の案件は、BizteX株式会

社（東京都港区、代表取締役：嶋田光敏氏、グロービス経営大学院 2015 年卒業、公式サイト：<https://www.biztex.co.jp/>）へ 2,000 万円を出資した。2 件目は、株式会社 i-plug（大阪府大阪市、代表取締役社長：中野智哉氏、グロービス経営大学院 2012 年卒業、公式サイト：<http://i-plug.co.jp/>）へ、2,000 万円を出資した。

7-10：成績不振、留年、休学、退学希望等の学生の状況把握と対応

本学の学生は、働き盛りで成長意欲の高い社会人が大半を占めるため、異動・転勤・転職・出産・介護など、入学時には想定していなかった環境変化やライフイベントにより、計画通りの学修が難しくなることもある。事務局は、各キャンパスで授業を実施する時間に準じ、メール・電話・対面で学生の相談を受け付ける体制を敷いており、学生の相談内容に応じ経験豊富な教職員が対応し、学生本人のキャリアプランと現状の課題、改善の見込みなどを確認し、本人にとって最適な選択肢を選べるようサポートしている。学生は、3 ヶ月～2 年までの在学期間休学（受講規約第 30 条）や、長期履修制度（受講規約第 13 条）を利用した 1 期あたりの履修負荷の低減、通学型とオンライン型の科目履修を組み合わせた履修計画の再考、数年後の再入学（受講規約第 34 条）を想定した退学など、自身にとって望ましい対策を選んで実行する（根拠資料 1-2、1-3、1-4）。

また、第 4 章で既述した通り、クラス内相対評価の下位 10%にあたる DF 評価が 5 つ（フルタイム MBA プログラムでは 7 つ）累積すると、学生は懲戒退学の対象となる（受講規約第 25～27 条）。対象となった学生には、教授会の代議員会である成績評価委員会が上申書をもとに審議を行い、在学延長を認めるかを決定した上、面談等の場で学生に通知している（根拠資料 4-57）。また、懲戒対象となってしまう前、一定数の DF 評価を取得した段階で、事務局の教職員が電話や面談等で学生の状況を把握し、改善計画の相談に乗る場を設けている。

単位を落として留年してしまった学生についても、事務局の教職員が面談を実施し、状況の把握と望ましい改善方法について相談を受け付けている。

点検・評価項目 3：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

7-11：学生支援の適切性に関する定期的な点検・評価と改善、向上

既述の通り、学生アンケート（各科目の履修後と履修期間中、課程修了後）では、学校運営や教職員による支援に関する意見も受け付けており、定量・定性のアンケート結果を分析し、改善に繋げている。また、教職員と学生との日々のコミュニケーションなどによって寄せられた意見を事務局で精査し、特に要望の強かったものについては隔週に 1 回行われる運営会議および経営会議にて施策を検討・審議する。審議・決定した結果は実際に改善につながると同時に、教授会にて報告する。

フルタイム MBA プログラム（英語）では、学生が組織する「Student Association」に、マ

マーケティング、キャリア、ソーシャルという 3 つの分野で担当学生を配置し、教職員と共に、効果的な学習方法やより充実したキャンパスライフ、修了後のキャリアを検討し、学習環境やカリキュラム、キャリアサポート等に反映させている。

(2) 長所・特色

原則として 2 年以上のビジネス経験がある社会人である学生の状況を考慮し、利便性が高い柔軟なサポート施策をたくさん用意している。本学の強みを生かしたビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」や、豊富な人的ネットワークを活用した特別講座「ファミリービジネス・マネジメント」や「あとつぎ会議」「全国事業承継者の会」など、「創造と変革の志士」輩出に向けた様々な工夫を行っている。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

引き続き、多様性に対応する学生生活支援の在り方を検討し、進化と改善に努める。

(4) 全体のまとめ

「創造と変革の志士」輩出のため、社会人である学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、様々な支援を行っている。学生アンケートや卒業時アンケート、教職員と学生との日々のコミュニケーションなどを通じて得られたフィードバックを通じて改善改革に取り組んでおり、基準 7 については充足していると認識している。

第8章 教育研究環境

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

8-1：教育研究活動の環境整備の方針明示

既述の「グロービス・ウェイ」の1つとして、以下のような「オフィス・ウェイ」を制定している。

オフィス環境の善し悪しが、スタッフに心理的な影響を及ぼし、グロービスにとって最も大切なクリエイティブな企業文化、更には労働生産性を左右すると思われる。

従い、心地良い環境を整えるべく、最低限のガイドラインをもうけて、皆で明るく、楽しく、仕事に励める環境を創るべく、以下の通り、オフィス・ウェイを制定するものとする。

<基本ポリシー>

1. 光、空気、人が自由に流れるオープンな環境とする。従い、パーティションや個室などは極力導入しない。
2. 緑、ガラス、木目、絵などを使い、色を少なくして、シンプルで分かり易いレイアウト・基調とする。
3. 購入する机、椅子などもある程度グループ内で統一して、管理を容易にして、フレキシブルに使い分けるようにする。

これに基づき、運営上の意思決定機関である経営会議において遅滞なく教室、勉強会室、ライブラリをはじめとする教育研究環境の整備を行ってきている。整備を行う際、参照しているのは主に以下の情報である。

- ① 2022年ビジョンに記述されている入学定員規模とそれに基づいた毎年度の入学定員数（根拠資料1-9）
- ② ①に基づく毎年度の開講計画とクラス数（※）、及びクラス定員（主に40名）に対する稼働率とその実績から、今後の開講クラス数を予測し、それに基づいて積算された教室数とそれに対応した勉強会室数
- ③ 全クラスの第2回と最終回（主に第6回）の授業後に実施している学生アンケートによる学習環境に関するフィードバック

本学では、働きながら学ぶ社会人学生を念頭に、サテライトキャンパスはもちろんのこと、

本キャンパスである東京・大阪についても、交通アクセスが良い駅前立地の賃貸物件を利用している。上記①～③に基づく規模の拡大・整備は、借り増しの形で比較的柔軟に対応することができる。

※同一科目で複数クラス開講している場合は、開講しているクラスの数を「クラス数」という。例：「マーケティング」という科目において、東京で5クラス、大阪で2クラス、名古屋で1クラス、仙台で1クラス、福岡で1クラス、パートタイム英語で1クラス、フルタイム英語で1クラス、オンライン日本語で1クラスが開講されていれば、「クラス数」はその合計である13クラスとなる。

点検・評価項目 2:教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

8-2：経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じた講義室、演習室その他の施設・設備の整備

講義室は、東京校に14教室、大阪校に6教室、名古屋校に5教室、仙台校に2教室、福岡校に4教室設置している。

本学では主要な教育形態として、学生と教員との双方向でのやり取り（インタラクティブ・レクチャー）、及び、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性質上、クラスでの議論の質や内容が、学びの質を大きく左右する。このため、教室内のレイアウトは、根拠資料の写真に示すように、欧米のビジネススクールによくみられる座席・机が固定されている階段教室レイアウトではなく、小グループ単位での議論が促進されるよう、机や座席を移動できる平板な教室レイアウトを基本としている。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（根拠資料8-1）。

教員が板書するためのホワイトボードには、壁掛け式のものが1台と移動式のもの2台が各教室に配置されているほか、スライドや動画を投影するためのプロジェクターやスクリーンも各教室に1台ずつ配置されている。

学生が自主勉強会に予約使用する会議室（勉強会室）にもディスカッション用のホワイトボード（壁掛け式もしくは移動式のもの）が常設されている。学生からプロジェクターなど設備利用の希望があった場合は、貸出も行っている。

また、セレモニーやセミナー開催用の東京校グロービスホール（350人収容）や、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校のセミナー開催にも使用する教室には、5つのキャンパスを繋いで中継するためのテレビ会議システムが配置されている。

オンライン型の授業には、シスコ社のウェブ会議システム「WebEx」を使用している。ホワイトボードや小グループでの議論が可能な機能が備わっており、教室と同様にインタラクティブなクラスが可能となっている。

施設、設備は、サービス・コンシェルジュ・オフィスという部署を中心に維持にあたっており、学生アンケートや教員からのフィードバック等をもとに、改善が必要なものについては教授会をはじめとする運営会議、経営会議において遅滞なく意思決定を行い対応していく体制となっている。入学定員増に対応して、東京校では開学時に1室（205教室）だった大学院専用教室を6室（203教室～206教室、301教室～302教室）まで増設し、併せて共用教室を6室（401～406教室）増設した。また、週末に需要の多い勉強会室も16室まで増設している。2012年4月仙台校開校、2013年福岡校開校など、キャンパス全体はプログラムの拡張、入学定員増に伴い年々拡張している。尚、大阪校は2012年にJR新幹線新大阪駅直結のビルへ移転し565㎡を増床、福岡校は2016年にJR博多駅前ビルへ移転し500㎡を増床、名古屋校は2017年にJR名古屋駅直結ビルへ移転し300㎡を増床しており、社会人にとって通学の利便性を考慮した施設・設備を選んだ上で拡張を進めている（根拠資料3-2【ウェブ】）。

8-3：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の整備

東京校の校舎は、1階には入学式等のセレモニーやセミナー等のイベントを開催するためのホールが配置されている。2～4階（計14室）に教室が配置され、学生がグループ単位で予習・復習に使用できる勉強会室が3階に6スペース、4階に3室、9階に6室が配置され、さらに利用の多い週末には9階の会議室2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。勉強会室1室当たりの定員は6～10名程度であり、グループでの勉強会の他、学生同士の課外活動にも予約利用が可能である。各室にはホワイトボードを配置している。加えて3階のラウンジがフリースペースとして学生相互の交流に利用されている。

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5勉強会室（うち大学院専用は3室）、名古屋校は全7教室（うち大学院専用は1室）と同一フロア内に5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2室）と同一フロア内に2勉強会室（うち大学院専用は2室）、福岡校は全4教室（うち大学院専用は2室）と同一フロア内に3勉強会室（うち大学院専用は2室）をそれぞれ有し、ラウンジおよびライブラリスペースを配している。特に大阪校にはラウンジの他に和室を配し、和室ならではのイベント開催を通して、学生同士、教職員との効果的な交流の場となっている（根拠資料8-2）。

全キャンパスにおいて、インターネット用無線LANを設置済みである。

尚、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18：30～21：30、土曜日10：00～20：30、日曜日10：00～16：30となっている（根拠資料8-3、8-4）。

8-4：障がいのある者のための施設・設備の整備

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階には車椅子用のトイレ、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、車椅子での移動が可能となってい

る。本学には現在、身体に障がいのある学生は数名在籍するが、本学の通常の履修には支障はないと認識している。障がいの内容・程度は個人差が大きいため、今後、学生から相談があった時点で必要なサポートを具体的に検討し、支援体制、施設・設備のさらなる拡充に誠実に取り組みたいと考えている。

8-5：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーの整備

各キャンパスとも、教職員居室、教室、ラウンジ、図書館をはじめとして学内はインターネット用無線 LAN が整備されており、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。このほか、学生が使える PC を東京は図書館に 6 台、3 階ラウンジに 2 台、大阪は 2 台、名古屋は 3 台、福岡校は 2 台、配置している。

授業では、クラスごとに iPad を準備し、学生による出席登録、教員による発言や提出物の評価にそれぞれ使用している。iPad に登録したこれらの評価情報は、確定後に教員・学生のマイページに連携され、それぞれマイページで確認ができる仕組みである。また、授業の提出物は、基本的に学生がマイページからデータをアップロードすることを求めているが、上記の学内に設置した PC で、授業前にアップロードをすることも可能となっている。

8-6：マイページ

既述のマイページとは、学生が履修登録や成績照会、アンケート回答、イベント申込や事務局への問い合わせ等がワンストップで行える専用のウェブサイトである。各授業の提出物もアップロードでき、各授業の振り返りや感想、質問などを共有するコミュニティ機能も利用できる。これにより、教室内の学びだけでなく、授業後の懇親会と同様に人的ネットワークを構築する場として機能している。また、iPad による授業の評価もマイページに連動しており、各回の授業が終了し、教員が当該授業回の評価を確定した後、自身の評価を確認することができる。

講師にも専用のマイページがあり、こちらは、ウェブ上から学生の成績評価を行ったり、各回の授業で使用する教材を管理できるほか、授業に参加する学生の詳細や過去の評価状況、ディスカッションボードへの学生の投稿等を確認したりすることが可能となっている。

情報インフラに関する一般的な質問には大学院事務局で対応しており、対応しきれない技術的に高度な質問については IT 業務の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元に対応している。

8-7：コンプライアンス研修

本学では、すべての教職員にコンプライアンス研修を実施しており、情報倫理も取り扱っている。年に 1 度は全教職員にコンプライアンスに関するテストや日々の活動のアンケートを実施し、社会からの信用を守り、説明責任を果たすために改善を重ねている。

なお、グロービスグループ全体で設置した GCC（グループ・コンプライアンス・コミッティー）に大学院教職員も参加し、社会情勢に合わせ、組織として必要な対策を検討し、大学全体の活動へ反映させている。

点検・評価項目 3：図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。

また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：図書資料の整備と図書利用環境の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

8-8：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な図書館（図書室）の整備

本学では開学当初、東京校にライブラリ（開学当初、蔵書5,000冊〔うち洋書500冊〕、学術雑誌35種〔うち洋雑誌6種〕、床面積200㎡、座席数27席）、また大阪校、名古屋校にも利用頻度の高い書籍を中心に、ラウンジライブラリ（ラウンジにライブラリ機能）を配備した。その後、2010年度に受審した「経営系専門職大学院認証評価」での指摘や専任教員の蔵書アドバイス等により蔵書を増やし、2018年3月現在、東京校のライブラリは蔵書14,808冊（うち洋書2,487冊）に増強、雑誌約44誌〔うち洋雑誌7誌〕、英字新聞（Financial Times）1紙、日経新聞（朝夕刊）を所蔵している。ラウンジライブラリを置く大阪校は蔵書3,124冊（うち洋書83冊）、名古屋校は蔵書2,066冊（うち洋書28冊）、仙台校は蔵書1,036冊（うち洋書6冊）、福岡校は蔵書895冊（うち洋書2冊）を設置している。

大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校のラウンジライブラリでカバーしきれない書物については、学生の利用希望に応じて、事務局にて東京校から送付することで対応しており、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校の学生の学習に支障が出ないように配慮している。また、東京校の学生が大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校の蔵書利用を希望する際にも、送付にて取り寄せ、貸し出すことで対応している。

利用したい資料の所蔵がない場合には、オンラインで購入申込が可能で、事務局にて内容確認後、選書基準に沿ったものは受理する。購入することが決まった図書は、申込者が優先的に利用（貸出）できる。（東京校購入リクエスト実績 2018年度29件）（根拠資料8-5）雑誌は、「ハーバード・ビジネス・レビュー」や「一橋ビジネスレビュー」等、ビジネスと学術の架け橋となるようなものを購読し、実践的なマネジメント能力の創造に役立っている。

日本語科目の指定教科書については、各校1冊以上所蔵するよう体制を整えている。英語科目の指定教科書は、フルタイム MBA プログラムの留学生など外国人学生の経済状況を考慮し、複数人で閲覧できるよう各5冊所蔵し、参考図書も各2冊以上所蔵している。

図書館資料の選定にあたっては、将来の経営人材に読んで欲しい経営関連書籍、標準的と考えられるリファレンス書籍を教員が中心となって選定し、蔵書しているほか、学生からのリクエストにも対応している。

また、ライブラリでは、基本的な情報収集（リサーチ）の方法と所蔵しているリファレンス資料の利用方法についての案内資料「情報収集（リサーチ）のご案内」を用意しており、学生・教職員問わず参照できるようになっている。この案内資料に掲載している電子データベース、電子ジャーナルのほか、学生向けに無料で開放している電子データベースとして、EBSCOhost（*）、CiNii（*）、Nexis（*）、SPEEDA（*）の4つがあり、学生はライブラリ内限定で利用することが可能である（*…有料データベース）。（根拠資料8-6）

本学では、理論と実務の架橋教育を意識した教育カリキュラムを提供しており、学術的な理

論は学生が自ら書籍や論文で学べるよう、各 FG が選定した良書や論文を教科書・参考書籍として指定し、予習に活用している。授業では、ケースメソッドやディスカッションを多用し、それらの理論を活用することに重きを置くため、教科書・参考書籍も、極度に専門性が高いものや入手が困難なものは指定していない。同じ視点から、リファレンス資料の情報収集（リサーチ）については、SPEEDA をはじめとする 4 つの電子データベース、電子ジャーナルの利用でカバーできていると認識している。特に、本学の学生はある程度収入のある社会人であることから、経済的な事情により必要書籍、図書を購入できないという事情が少ないため、上述のライブラリ形態をとっている。

8-9：学生の学習、教員の教育研究活動に配慮した図書館（図書室）の利用規程や開館時間

東京校のライブラリでは、担当の職員（専任職員 2 名、非常勤司書 3 名、派遣職員 1 名）が図書館及び書籍・資料・PC・データベース等の整備、図書利用システムの管理、貸出及び返却管理、蔵書リクエスト受付対応、その他利用管理等全般を担当している。東京校以外のキャンパスでは、東京校ライブラリの担当職員の指導のもと、各校の事務局職員が利用管理等全般を担当している。

図書館は、利用者である学生・教職員の利便性を鑑み、ゴールデンウィーク、冬季特別休暇を除き、クラス開講時は毎日開館している。原則としてクラスの開講時間に準じて開館しており、週末や祝日にクラスを履修する場合にも利用できるようになっている。

東京校ライブラリでは、入口に入退館ゲート装置を設置し、セキュリティカードを所持している者のみに入館を制限し、危機管理に努めている。また退館時には、図書無断帯出防止装置によって資料の無断持ち出しを防止している。大阪校・名古屋校・仙台校、福岡校のラウンジライブラリは、事務局受付付近のラウンジに書棚を設置する形態を取っており、来校時にラウンジ内で気軽に資料を利用できるスペースとして、高い利便性を保っている。

貸し出しについては、学生が 1 回の利用で借りられる図書数は上限 4 冊と定め、貸し出し期間は 2 週間とし、隔週に 1 回の授業の開講タイミングと合うように図られている。また自動貸出機を導入し、利用者のプライバシー保護や貸出・返却手続の簡略化、混雑時の貸出・返却処理のスピードアップを促進している。オンライン MBA プログラムの学生は、各自が利用しやすい通学校のライブラリもしくはライブラリスペースを利用する。

利用者用蔵書検索システムとして、図書館システム『名館長』を介してグロービスライブラリ独自の WebOPAC を整備している（根拠資料 8-7 【ウェブ】）。

このほか、学生が使える PC を東京は図書館に 4 台（英語専用 PC 2 台含）、大阪、名古屋、仙台、福岡校には各校 1 台を配置している。館内は無線 LAN が整備されており、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。複合機（カラーも可）を各校 1 台を設置している。著作権法を順守した範囲で複写が可能な環境を設備している。

点検・評価項目 4：教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・教育研究活動を支援する体制

8-10：研究活動を促進させるための条件の整備

本学の研究は、第6章の「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）2010年策定」で明示したように、カリキュラム開発・ケース作成・教科書（本・サイドリーディング）、育成（教授法を含めて）・対外発信に重きを置くものである。それに基づき、毎年、研究費1,800万円の予算を確保しており、十分に賄えている。外部資金獲得は、現時点では想定していない。

8-11：専任教員の教育研究活動機会と個人研究費

専任教員の教育研究活動を支援する仕組みとして、個人研究費制度と自己啓発支援制度を設けている。個人研究費は一人当たり年間所定の金額（上限50万円）を定めている（根拠資料8-8）。この個人研究費の配分に加え、「グロービス教育研究助成金」からの研究への資金援助の制度も備え、一層の教育・研究の深化を図るための支援を企図している（根拠資料8-9）。自己啓発支援制度は、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、前述の研究費のほかに、該当プログラム参加費用の一部を本学が負担する仕組みである（根拠資料8-10）。本制度の利用により、Harvard Business SchoolのGlobal Colloquium of Participant Centered LearningというFaculty Development Programには、2015年度に1名、2016年度2名、2017年度2名、2018年度1名の教員が参加した。他にも、2014年度はINSEADシンガポール校のリーダーシップ・プログラム、イタリアで開催の世界会計教育者・研究者会議、英国ロンドンで開催のFuture of Work Research Consortiumへ各1名、2017年度は仏INSEADのManaging Global Virtual Teamというコースに1名の教員が参加した。

8-12：研究室の整備

専任教員の研究室は個別研究室ではなく、オープンな執務環境に座席を配置することを重視している。これは、かつて発明王であったトーマス・エジソンの研究室がオープンな執務環境であり、それによりオープンイノベーションを企図したように、教職員間のコミュニケーションの促進を最優先するものである。執務スペースは、教職員共にフリーアドレス制として個人ロッカーを設けた上で、個人で集中して作業を行うエリア、複数名での打ち合わせ用のエリア、書架を並べたエリア、フリードリンクエリア、来客時に使用可能な会議室等を分け、状況に応じ使い分けられるように設計している。この結果、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ている。過去に研究者教員については個別の研究室（2名で共有）を整備していたが、このオープンな執務環境に配置したところ、以前よりも他の教員や職員とのコミュニケーションが進んでいるという感想を得ている。またこのことによって、職員による教員への支援が促進され、教員、職員の協業という形での研究活

動が活発になってきている。

8-13：教育研究に資する人的な支援体制の整備

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のティーチング・アシスタントはいない。しかしながら、次項の②および⑦の両組織にて、教員が円滑、かつ効果的な研究・クラス運営を行うために、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（配付資料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。

8-14：施設・設備、人的支援体制の整備

教務・事務職員等の支援体制を次の通り整備し、各職責に基づき、大学院での学生生活・教員の教育研究生活全般の向上及び、大学院全体の教育研究環境を向上させるべく活動している。

① ファカルティ・コンテンツ・オフィス：職員 6 名（東京）

主にカリキュラム体系の整備・検討・改善、教員の担当授業の割り振り、各 FG の教員が指定する教材の配付手配など、カリキュラム、教員と教材に関する業務を担当。また、ライブラリ担当が図書館及び書籍・資料・PC・データベース等の整備、図書利用システムの管理、貸出及び返却管理、蔵書リクエスト受付対応、その他利用管理等全般を担当している。

② ファカルティ・グループ統括オフィス (FGO)：職員 19 名（東京 17 名、大阪 2 名）

科目領域ごとの研究活動組織である FG に所属し、専任教員による教育・研究活動のサポートを行う職員の組織。FG 横断で行われる各種業務の事務を担当する。

③ スチューデント・オフィス：職員 22 名（東京）

学生募集活動全般（広報企画、募集ツール策定、説明会開催等）、個別ガイダンス、進路カウンセリングなど、入学希望者への質問対応やこれに伴う事務手続きなどを担当している。

④ キャンパスライフオフィス&アルムナイキャリアオフィス：職員 9 名（東京）

学生への入学前オリエンテーション、大学院行事の総括・運営、自主活動・課外活動・アルムナイ（卒業生）活動等の支援・人的援助他各種サポート、学生のキャリア構築に関する相談支援などを担当している。

⑤ 経理（大学事務局）：職員 2 名（東京）

学生からの授業料の支払いや返金など、学生の授業料に関わる業務全般を担当している。

⑥ 企画総務（大学事務局）：職員 3 名（東京）

入学者選抜、大学院に関する各種会議体運営、官公庁等の渉外、各種調査対応、大学院関連の各種規程等の制定・改廃等制度整備、自己点検報告書作成、事業計画・予算・決算、監査、資金運用、寄附金事務、学内奨学金の企画、日本学生支援機構奨学金の申込受付、教育訓練給付金業務など、大学院庶務全般等を担当している。

⑦ サービス・コンシェルジュ・オフィス：職員 5 名（東京）

主に履修・学生生活に関する相談・問合せ窓口及び事務手続き、授業における教材の準備、教具の整備、学期ごとの学生アンケートの実施と学校運営への反映を担当している。

⑧ 拠点事務局：職員 30 名（大阪 14 名、名古屋 7 名、仙台 4 名、福岡 5 名）

大阪校および名古屋校、仙台校、福岡校において、学生相談・問合せ窓口及び事務手続き、授業における教材の準備、教具の整備はじめ運営全般を担当している。

⑨ 英語プログラム事務局：職員 20 名（東京）

英語プログラムにおける学生募集やビザ取得関連の支援、学生生活支援、キャリア支援、奨学金企画などの運営全般を担当している。

点検・評価項目 5：研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施

8-15：研究倫理を遵守するため仕組みの整備

本学の研究は、「第 6 章 教員・教員組織」で明示した「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）2010 年策定」で明示したように、カリキュラム開発・ケース作成・教科書（本・サイドリーディング）、育成（教授法を含めて）・対外発信に重きを置くものである。適切なプロセスに基づき、公正な研究活動を実施するため、2018 年度に「研究倫理規程」を制定し、教職員へ公開した（根拠資料 8-11）。

点検・評価項目 6：教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上

8-16：教育研究等環境の適切性に関する定期的な点検・評価と改善・向上

既述の通り、学生アンケート（各科目の履修後と履修期間中、課程修了後）では、学校運営や教育環境等に関する意見も受け付けており、定量・定性のアンケート結果を分析し、改善に繋げている。学生が個人で行う自習スペースの拡充や、インターネット接続の改良などが行われてきた。

教員の環境については、教授会を初め、合宿形式の「教員リトリート」や、年に 1 度の MBO の場などで、随時、意見や要望を聞き出し、審議するようにしている。

(2) 長所・特色

本学の校舎は、本キャンパス・サテライトキャンパスとも全て賃貸であるため、学生数の拡大に応じ、教室・会議室・オフィススペースを充実させてきている。3 ヶ月ごとの学生アンケート結果を分析し、学生の教育環境を適切に整備している。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

(4) 全体のまとめ

既述してきたように、本学の教育環境は、ビジョンに記述されている入学定員規模とそれに基づいた毎年度の入学定員数、毎年度の開講計画とクラス数及びクラス定員（主に 40 名）に対する稼働率とその実績、全クラスの第 2 回と最終回（主に第 6 回）の授業後に実施している学生アンケートによる学習環境に関するフィードバックをもとに整備している。教員の研究環境は、個別の研究室こそ設けていないものの、研究活動を支援するライブラリや研究費制度、職員による手厚い授業支援等の各種取組により、充実を図っている。これらにより、基準 8 については充足していると認識している。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

9-1：社会連携・社会貢献に関する方針の明示

本学では、社会連携・社会貢献の方針を以下のように定めている。これは本学のウェブサイトに掲載し、「アドミッションポリシー（入学者受入方針）」「カリキュラムポリシー（教育課程の編成・実施方針）」「ディプロマポリシー（学位授与方針）」と併せて公表している（根拠資料4-1【ウェブ】）。

【社会連携・社会貢献の方針】

① ビジネスを通じての社会貢献

「ビジネスリーダー」の教育とビジネスに関する研究を通して、社会貢献を行う

本学の教育や研究を通して、社会が創造や変革を求めているとき、それを自らの使命として担える「ビジネスリーダー」を輩出によって、社会に貢献する。

② 自己実現の場の提供

自らの志を実現する場の提供を通して、社会貢献を行う

全ての教職員が自らの可能性を信じ、教職員自らが「創造と変革」の精神を発揮し、相互啓発を通して、社会に貢献し、自らの「志」を実現できる場を提供する。

③ 理想的な企業システムの実現

理想的な教育システムの実現を通して、社会貢献を行う

学生を始めとする本学に関わる全ての人々の満足度を高め、21世紀の「ビジネスリーダー」を教育・輩出する機関として、フェアでオープンな理想的教育システムを構築し、維持する。

④ 地域社会への貢献

一般財団法人 KIBOW 等との連携を通じ、リーダー育成に資するオープンセミナーの実施など、地域やビジネスの活性化を目指す地域活動への参加を通して、社会貢献を行う

点検・評価項目2：社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加

9-2：方針に基づいた社会連携・社会貢献に関する取り組みの実施、教育研究成果の社会への還元

本学では、この【社会連携・社会貢献の方針】に則り、主に次のような営みを以て、社会に還元している。

① 本業の「ビジネスリーダー」の教育とビジネスに関する研究を通じての社会貢献

本学は、理念、使命に沿う形で、より多くの社会人に経営教育の機会を提供し、結果として多くの『創造と変革の志士』を輩出することが、究極の社会貢献であると考えている。この考えのもと、開学以来、教育の質には十分配慮しながら可能な限り入学定員の拡充を図り、2006年度の60名から2018年度には800名と、より多くの社会人へ良質な経営教育の機会提供を図ってきた。特に、多キャンパス（東京、大阪、名古屋、仙台、福岡）の展開、多言語（日本語、英語）、多形態（パートタイム、フルタイム、オンライン）といった多様な形での教育提供により、より広範な社会構成員、地域へ貢献できるよう、意図して教育機会を幅広く提供してきている。このような営為により、3,599名（2018年3月末の修了生累計）の『創造と変革の志士』を輩出してきたことで、社会の創造と変革に寄与・貢献しているものとする（根拠資料4-59【ウェブ】）。

本学における「研究活動」とは、既述してきたように、経営系専門職大学院の「理論と実務を架橋した教育」という趣旨を鑑み、「実践的研究」に重きを置いている。「実践的研究」とは、実務に活用可能な学びを創出することであり、既存の概念や理論の実務への応用を重視していることから、ビジネスパーソンに広く読まれるビジネス誌や書籍の発行、ビジネスを面白くするナレッジライブラリ「GLOBIS 知見録」を初めとするインターネット上の発信、ビジネススキルを中心とした学習コンテンツを提供する動画サービス「グロービス学び放題」への教員登壇にも力を入れている。書籍については開学以来、実務家向け書籍を多数発刊している（根拠資料9-1【ウェブ】）。

② 教職員自らが「創造と変革」の精神を発揮し、相互啓発を通じた社会貢献

本学は、学生だけでなく、教職員にとっても「志」の実現に必要な成長できる場でありたいと考えている。

教えることは学ぶことという言葉がある。第6章で述べたように、本学の教員は起業家、上場企業の執行役員、公認会計士、コンサルティング会社経営など、多岐にわたる経営の実務に精通している者を任用している。このような豊富な実務経験を有する教員が本学での教育研究活動を通じて、自らの知識や経験を整理したり、学生とのディスカッションから新しい気付きを得たりしている。また、全教員が参加する教員リトリートやファカルティ・グループごとに実施している勉強会など教員同士が学び合う機会を設定し、本学を教員自身の自己研鑽の場としている。

学生からの高い期待に応えるためには職員にも高い能力やチャレンジ精神が必要である。職員は、日々試行錯誤しながら遂行する業務を通じて成長するだけでなく、自身も大学院で学んだり、学生向けのセミナーやあすか会議を聴講したりすることで能力開発を実施している。

そして、本学で学び成長していく学生から大きな刺激を受け、教職員も一人のビジネスパーソンとして自身の業務に真摯に向き合う想いを強めている。本学は、教職員にとっても成長できる学びの場を提供し、社会貢献を行っている。

③ 本学に関わる全ての人々の満足度を高め、フェアでオープンな理想的教育システムの構築による社会貢献

本学による社会貢献以外にも、例えば活躍する経営者を呼ぶトップセミナーを始めとする一般のビジネスパーソンや経営人材を対象としたセミナー等を開催するなど、強く社会貢献を意識した活動を行なってきた。

大学生などのより若い人々にビジネススキルの基礎や基本に触れてもらうことが大切だと考えて、2015年度より外部企業と連携する形で、優秀な大学生・大学院生向けに「グローバル MBA 思考講座」を開催してきた（根拠資料 9-2【ウェブ】）。

学外の機関や地域社会との連携を通じた社会貢献を行う教員もいる。

学長の堀は、Forbes やダボス会議等への参加をもとに、世界への発信、日本・アジアのビジネス界のプレゼンス強化を意識している（根拠資料 2-20【ウェブ】）。2017年には、ダボス会議参加を通して、これまでの欧米を中心とした世界秩序の崩壊など不確かな時代の到来において、ビジネスリーダーにはどのような意識や心構えが必要かを広く発信したことが好評を博し、大阪校の学生からの声でセミナー開催が実現した。

本学の教育研究上の目的（事業創造や変革を担える実践的かつ豊かな職業的倫理感を持ったビジネスリーダー、経営人材の育成）に即し、経済同友会に参画し、国内外の諸問題について考え、議論や政策提言を行う活動に取り組む教員もいる（根拠資料 9-3【ウェブ】）。研究科長である田久保は、幹事メンバーであり、2018年度は新産業革命と規制・法制改革委員会副委員長を務めた。他にも、中国委員会の副委員長を務めた専任教員もいる。

さらに、2013年より大阪市からの依頼を受け、校長経営戦略支援予算（加算配付）申請に係る選定会議の選定委員を複数の教員が担っている（根拠資料 9-4【ウェブ】）。本学の副研究科長である村尾は、選定会議の副座長を務めてきた。村尾は関西 NGO 協議会の理事も務め、関西地域の NGO による活動を支援している（根拠資料 9-5【ウェブ】）。

他には、専任教員の廣瀬が、文部科学省が設置した「経営系大学院機能強化検討協力者会議」の実務者ワーキンググループに委員として加わり、経営系大学院と産業界等の相互の協力を促進し、日本の経営系大学院の高度専門職業人養成の機能強化の在り方を検討する議論に参加した。

このほかにも、多くの教員が学外の機関や地域社会との連携を通じた社会貢献を行っている。

④ 教育研究活動によって得られた資源を活用した地域社会への貢献

2011年の東日本大震災に際しては、東北の復興には長期的にリーダー育成にコミットすることが不可欠との判断から、一般財団法人 KIBOW との連携により、東北でリーダー教育のためのセミナーを開催した。そして、仙台にキャンパスの設置を決め、2012年4月から科目等履修生への開講という形で、東北で最初の MBA プログラムとして経営教育を提供開始し、翌 2013年4月には本科生での仙台校開校を果たした（根拠資料 9-6【ウェブ】）。また、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校といった地方都市のキャンパスにおいては、ファミリービジネスに従事している事業承継予定の学生も多いことから、2016年度には「ファミリービジネス・マネジメント」という科目を開講した。（根拠資料 7-16【ウェブ】）ファミリービジネスに関わるリーダーの育成は、おのずと地方企業の活性化につながり、最終的には地方創生に貢献するものと考えられる。

2016年度からは、常設のキャンパス以外の地域において科目を限定して開講する茨城水戸・特設キャンパスの開講に向けて、北関東で「地方創生」や「地域を経営の力で変えていく」をテーマとした学長によるセミナー、志をテーマとした研究科長によるセミナーを開催した。2017年度から茨城水戸・特設キャンパスにて定期的にクラスを開講し、教育機会が少ない地方都市へのリーダー教育の提供、並びにリーダー育成に貢献できているものと思われる（根拠資料9-7【ウェブ】）。

点検・評価項目3：社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

9-3：社会連携・社会貢献の適切性に関する定期的な点検・評価と改善・向上

社会連携・社会貢献の適切性の検証は、運営会議、経営会議の会議体での議論を踏まえ、最終的には経営会議が実質的な責任を担う形で実施している。これまで述べてきたように、本学は、理念、使命に沿う形で、より多くの社会人に経営教育の機会を提供し、結果として多くの『創造と変革の志士』を輩出することが、究極の社会貢献であるとの考えから、上記のような活動を行っているため、日常的にPDCAを強く意識した運営を行っている。第4章でも述べたように、学生アンケートや「学長セッション」に代表される学長（研究科長）と学生の直接対話、また、教授会や科目分野別に教員が集まるファカルティ・グループのミーティング等の場での議論や、講義準備をサポートする事務局職員と教員との日々のコミュニケーションなどから寄せられる本学の課題を、不断無く適切な会議体で取り上げ、解決策を策定、実行し、改善改革に結びつけてきた。自己点検・評価報告書の作成、および認証評価はまさにこの日常的な活動の集大成と考えており、この結果についても程度に応じて、理事会、評議員会、教授会、経営会議等で共有し、必要な改善策に取り組んでいくものである。

(2) 長所・特色

教育研究活動を通じた社会貢献はもちろんのこと、教育研究活動によって得られた資源を活用し、より直接的で開かれた社会連携や貢献を通じて、より広範な地域や多様な層に、経営教育を提供していると考えている。今後も教育の質を担保しつつ、経営教育を必要とする人々への機会を提供し、多くの「創造と変革の志士を輩出」していきたい。そして、本学に関わる全ての人々の満足度を高め、本学を成長の場として活用してもらえるように社会連携・社会貢献活動に取り組んでいく。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

(4) 全体のまとめ

開学以降の安定的な成長は、より多くの社会人への経営教育の機会提供を通じて社会貢献

するという本学の理念、使命が顕在化したものと認識している。したがい、本基準9については充足していると認識している。

第10章 管理運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状の説明

点検・評価項目1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

10-1：基本的理念・指針を軸にした大学運営

グロービスは、創業当初から創業の理念を軸に経営され、存在する意義や大切にしている価値観をまとめた、基本的理念・指針を有している。本学においても、グロービス・ウェイと呼んでいるその基本的理念・指針を継承し、組織運営の拠り所としている。グロービス・ウェイはウェブサイトや教職員用のイントラネットに掲載し、閲覧できるようにしている（根拠資料 2-2【ウェブ】）。また、将来像を描いた中長期ビジョンを定期的に作成するとともに、毎年の注力方針（1年の方針）を提示し、それらを見据えながら日々の大学運営を行っている。

大学の運営方針は、学長の堀自らが学内への周知を率先して実施している。基本的理念・指針であるグロービス・ウェイは採用の際から常に意識をするように設計されている。本学の教職員の採用においては、グロービス・ウェイへの共感を重視し、採用後には、堀からグロービス・ウェイに関するレクチャーを受け、意見交換をする機会を設けている。また、グロービス・ウェイは小冊子として纏められており、年に一度は堀を交えてグロービス・ウェイの読み合わせを行う。また、1年の方針についても四半期に一度の頻度で進捗とともにその内容を堀が教職員に向けて共有するようにしている。このように本学においては、大学運営の方針を容易にアクセスできる形で明示し、何度も繰り返し触れる機会を設けて周知している。

点検・評価項目2：方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：適切な大学運営のための組織の整備

- ・学長の選任方法と権限の明示
- ・役職者の選任方法と権限の明示
- ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・教授会の役割の明確化
- ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・学生、教職員からの意見への対応

10-2：管理運営に関する関連法令に基づく規程の制定と運用

学校法人グロービス経営大学院の設置する大学がグロービス経営大学院大学のみであること、また、経営研究科がその唯一の研究科であることから、本学、ならびに本研究科の管理運営に係わる体制は、理事会、評議員会、教授会およびその代議員会、経営会議、運営会議をもって運営されている。また、それぞれの役割と、構成員、審議・決定事項等については、グロービス・ウェイの精神や法令等の遵守を意識しながら適切に規程を定め、これに則り自律的に運営されている。関連する関連法令や学内規程についても学内各組織に周知徹底が図られており、適切に遵守されている（根拠資料 10-1、10-2、6-4、6-8、6-3、5-14、4-52、2-3）。また、学内の各種規程において、本学を運営していくに当たって整合の取れない内容、実態に即さない項目などが発生した際には、教授会及び経営会議にて審議し、内容を適切に見直している。

10-3：教学およびその他の管理運営に関する重要事項の審議体制

学則第 12 条及び「グロービス経営大学院大学教授会規程」に則り、学生の入学、卒業及び課程の修了、学位の授与その他教育研究に関する重要な事項については、教授会とその代議員会で審議し、学長が決定を行う。一方、その他の管理運営（本学の収支に関わる事項、主要な学生サービス、重要な制度の変更等）に関する重要事項については、学則第 12 条及び「グロービス経営大学院 経営会議規程」に則り、理事長を長とし、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おいて審議及び意思決定されている。

審議体制を規定する際には、学校教育法等の法令の趣旨を鑑み、各会議体の設置理由や責任・権限範囲、構成員の選任・罷免手続きを明確にし、適切に設定している。

10-4：学長および研究科長の任免等に関する基準の設定と運用

本学の管理運営を行う専任教員組織の長の任免については、下記規程を定め管理運用をおこなっている。

- ① 学校法人グロービス経営大学院 学長任用規則（根拠資料 10-3）
- ② 学校法人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（根拠資料 10-4）

具体的に、学長の任期は 4 年、研究科長、副研究科長の任期は 2 年とし、再任も認めている。また、任用の基準については、人格高潔にして学識に富み、本学の教育理念を実現する、教学・研究面での責任者たるに相応しい者とする。特に研究科長、副研究科長の選定は教授

会で討議した上で、理事会の過半数の賛成をもって決定するものとする。学長は、理事会において選出及び報告された研究科長、副研究科長の任命を行う。

一方、解任については、理事会が以下いずれかに該当すると議決したとき、学長、研究科長、副研究科長の解任のための審査を開始することができ、さらに理事会構成員の3分の2以上が、以下のいずれかに該当すると決議したときは、学長、研究科長、副研究科長を解任することができる。

(1) 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき

(2) 職務上の義務違反があるとき

(3) 職務の遂行が適当でないため本学の業務の実績が悪化した場合であって、引き続き職務を行わせることが適当でないとして認められるとき

(4) その他学長／研究科長、副研究科長たるに適しないと認められるとき

上記に示した学内規程に関しては、本学を運営していくに当たって整合の取れない内容、実態に即さない項目などが発生した際には、理事会にて審議し、内容を適切に見直している。

点検・評価項目3：予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1：予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

10-5：予算編成及び予算執行

予算編成は大学事務局が中心となり年度末に向けて編成し、通常3月に開催される学校法人評議員会に諮問したうえで、理事会にて承認を得る手続きを踏んでいる。また、予算執行については、決裁規定に基づいて現場で決裁しているほか、毎月実績との差異を大学事務局にてチェックして予実管理を実施しており、かい離が生じている場合にはその要因について明らかにするとともに、必要があれば予算執行に反映する仕組みとなっている。また、予実管理の状況については通常5月に開催される理事会、評議員会においては前年度の決算の承認と報告という形で、また、10月または11月の評議員会、理事会においても期中の経過について報告している。

また、本学は私学助成を受けておらず、法令に定められた監査法人による会計監査は必須ではないが、大学院設立時から毎年監査法人による会計監査を受けており、予算執行の要となる会計処理についても外部の視点を継続的に導入している（根拠資料10-5）。

点検・評価項目4：法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

10-6：事務組織の設置

本学、本研究科の管理運営のために以下の事務組織を設置している。（各組織の人数は2018年5月時点のもの）

事務局に関しては、A. ファカルティ・コンテンツ・オフィス（6名）、B. スチューデント・オフィス（22名）、C. キャンパスライフ・オフィス&アルムナイキャリア・オフィス（9名）、D. サービス・コンシェルジュ・オフィス（5名）、E. 企画総務（3名）、F. 経理（2名）、G. 大阪校事務局（14名）、名古屋サテライト校事務局（7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（5名）、H. 英語プログラム事務局（20名）、J. ファカルティ・グループと統括オフィス（19名）の合計116名となっている。尚、オンラインMBAプログラムや茨城水戸、横浜など特設キャンパスの事務局機能は東京校のA～FおよびJにて行われている。東京に配置しているA、E、F、Jは、Gの各キャンパス（大阪校、名古屋、仙台、福岡サテライト校）及びオンラインMBAプログラムも含めて大学院全体を管轄している。Gの各キャンパス事務局においては、それぞれの学生対応やクラス運営等のB、C、Dのライン機能を果たしている。尚、フルタイム及びパートタイムの英語プログラムは、D、E、F、J以外に独自の事務組織を持つ。

これまでサテライト校増設や特設キャンパスの開設、新規プログラム開設に伴い、随時職員を増員し体制の強化を図ってきたが、今後も、一層の体制強化に努めていく。

10-7：事務組織の運営

事務組織の運営は、研究科長・副研究科長も積極的に関与しながら、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いる。各チームにおいては、定期的（毎週・毎月）に会議を開催し、この場において各担当から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。他にも、各学期に行う学生クラスアンケート実施の集計結果共有やイベントの共有、施設利用に関する情報共有など、学生生活全般を担う主要な課題や検討事項が挙げられ、審議している。これら個別の会議にて挙げられた課題や対策・報告については、事務局長あるいは、各チームの担当から、隔週に1回開催される運営会議にて議題として挙げられ、審議・共有・報告され、意思決定がその場で可能なものは意思決定するとともに、カリキュラムや科目に関する重要事項は教授会及びその代議員会で審議し、学長に諮り、主要な学生サービスや制度の変更等の重要事項は経営会議に諮ることとしている。

10-8：本学の理念と目的に即した事務組織とその運営

このように学長、研究科長、副研究科長のリーダーシップのもと、教授会（およびその代議員会）、さらには理事長主催、学長、研究科長、副研究科長をはじめとする主たる教員、事

務局長などの主要職員から構成される経営会議が連携し、効率的、かつ機動的に審議・意志決定を図る体制をとり、互いに有機的に情報の連携や活動内容の共有を怠らず、学生生活、サービス向上、教育の質改善などを担う重要な役割を果たしている。

このような事務組織活動を向上させるために、本学の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)と職員リトリートを原則として年1回開催しており、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。例えば、2015年度開催の職員リトリートでは、AI(人工知能)などのテクノロジー進化により経営はどのように変わっていくのか、その中で本学がカリキュラム、学生サービス、制度等で意識すべきことは何かかについて、議論した。2016年には、「2017年ビジョン」の振り返りが行われ、すでに達成している項目、見直すべき項目、追加すべき項目などを踏まえて、今後の本学のあり方について議論した。その翌年の2017年には、5年後の2022年を見据えた「2022年ビジョン」について議論が行われた。また、2018年には、本学開講からの歴史を振り返り、本学のブランド向上について議論した(根拠資料10-6)。

採用と人事評価は、「HRポリシー」に則って行われる(根拠資料10-7)。とくに人事評価は、各職員の振り返りと次年度へ向けた業務希望からなる自己申告に基づいて、業務実績、360度評価、勤怠状況などの情報をもとに学長のもとに組成されたHRC(人事評価委員会)において評価し、職掌、職位を見直すとしている。

点検・評価項目5: 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1: 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント(SD)の組織的な実施

10-9: 事務職員へのスタッフ・ディベロップメント(SD)

職員の能力開発としては、本学が経営者育成の教育機関であり、経営に必要な能力開発の場であるとの考えから、職員自ら本学での履修を通して能力開発を継続的に行うことを奨励している。職員による本学の履修にあたっては、学費(入学金及び受講料)の四分の三程度を補助するなどの制度を整えている。この履修により、職員は自身の能力開発はもちろんのこと、本学のカリキュラムや科目、サービス内容に精通することで、学生からの履修相談をはじめとする各種相談等に役立てることができる。

尚、本学では、職員の専門性をさらに高めることを目的に、一定以上の職位の資格要件として、修士号の取得もしくは経営教育に資する海外短期プログラムの受講を義務付けており、それについても一定の支援制度を設けている。さらに、修士号を取得した職員にはファカルティ・グループに参加することを認め、教員のサポートをしながら教育研究活動に取り組み、教育研究活動を深く理解するとともに教員としてのキャリア開発の機会も提供している。

点検・評価項目6: 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：監査プロセスの適切性

評価の視点3：点検・評価結果に基づく改善・向上

10-10：自己点検・評価のための仕組み・組織体制の整備、組織的かつ継続的な取り組み

「自己点検・評価報告委員会規程」を、開学初年度である2006年度に制定した。以来、これに基づき「自己点検・評価報告委員会」を研究科内に組成し、毎年、自己点検・評価を組織的かつ継続的に取り組んできている。

10-11：自己点検・評価、認証評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みの整備

本学ではビジョン（創造と変革の志士輩出とアジア No. 1 のビジネス・スクール）の実現を目指し、日常的にPDCAを強く意識した運営を行っている。第4章でも述べたように、学生アンケートや学長セッションに代表される学長（研究科長）と学生の直接対話、また、教授会や科目分野別に教員が集まるファカルティ・グループのミーティング等の場での議論や、講義準備をサポートする事務局職員と教員との日々のコミュニケーションなどから寄せられる研究科の課題を、不断無く適切な会議体で取り上げ、解決策を策定、実行し、改善改革に結びつけてきた。自己点検・評価報告書の作成、および認証評価はまさにこの日常的な活動の集大成と考えており、この結果についても程度に応じて、理事会、評議員会、教授会、経営会議等で共有し、必要な改善策に取り組んでいくものである。特に、理事会、評議員会については外部の理事、評議員が多く参画しており、実質的に外部的な視点での評価に相当している。

10-12：認証評価機関等からの指摘事項への対応

認証評価機関から指摘事項の対応については、上述のように、大学基準協会からの検討結果を踏まえて各種改善・向上に取り組んでいる。

(2) 長所・特色

本学ではグロービス・ウェイという組織運営の基本的理念・指針を持ちながら、諸規定を整備するとともに、学長、研究科長、副研究科長をはじめとする主たる教員から構成される教授会とその代議員会である「カリキュラム委員会」「教員選考委員会」「アドミッション・コミッティー」「修了判定委員会」、さらには理事長主催による、学長、研究科長、副研究科長をはじめとする主たる教員、事務局長などの主要職員から構成される経営会議が連携し、効率的、かつ機動的に意志決定を図る体制となっている。また、本学のための事務組織を設置し日常的にPDCAを意識して管理運営にあたっている。加えて事務組織活動を向上させるために、本学の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）と職員リトリートを原則として年1回開催しており、課題の再認識と共有、必要なアクション、組織改善に向けての検討事項などを自由にディスカッションできる場を設け改善に努めている。具体的な改善検討案件は、隔週に1回開催される運営会議にて議題として挙げられ、審議・共有・報告され、その内容によって、意思決定が必要なものは意

思決定するとともに、その上位意思決定機関である教授会や経営会議に諮られ、効率的、かつ機動的に意思決定を図る体制となっている。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはないが、さらに学生、教職員ともに多様性が増していくと想定している。継続的に隔週で開催される運営会議を最大限活用し、早期に課題の芽を抽出し、多様な利害関係者に対し、従来以上に透明で納得感のある管理運営を図っていく必要があると認識している。

(4) 全体のまとめ

明確な理念、ビジョンのもと管理運営を行っており、認証評価による各種指摘にも柔軟に対応してきていると認識している。上述のことから、基準 10 I 大学運営については充足していると認識している。

第2節 財務

(1) 現状の説明

1. 財務の現状の説明

点検・評価項目1：教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政方針を適切に策定しているか。

評価の視点1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政方針の策定

評価の視点2：当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

10-13：財政方針

運用果実をもって教育研究に直接必要な資金の交付及び学費（奨学金）の給付を行うことを目的とした「グロービス教育研究基金」を設立し、2008年度から、第3号基本金の組み入れを開始し、2014年度末に当初計画の組入目標額10億円を達成したため、一度、組み入れを終了した。その後、今般の茨城水戸・特設キャンパス、横浜特設キャンパスなど、特設キャンパスの開設等によって、さらに多くの教員、学生を受け入れることを想定し、教育研究助成制度および奨学制度をより一層充実させるため、2016年度より組み入れを再開し、さらに10億円の組み入れ計画を決定した。

財務関係比率に関しては、毎年の教育活動収支差額を黒字とし、規律ある学校運営を一番の目標としている。当年度収支差額も黒字を目指し、繰越収支差額を継続的に増加させることで、純資産の部を厚くしていく。また、運用資産を増やすことで資産運用収入を増やしたり、寄附金収入を増やしたりすることで収入源の増加を目指す。純資産構成比率は50%以上を目安とし、安定した財政基盤を維持することを中・長期の財政方針とする。

点検・評価項目2：教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

評価の視点2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

10-14：財務基盤の確立

学校法人グロービス経営大学院の2017年度の決算内容は、教育活動収入3,229百万円に対し教育活動支出は2,892百万円、教育外活動収入が303百万円で、経常収支差額が634百

万円である。また、貸借対照表は総資産 4,649 百万円に対し、負債 1,608 百万円、基本金 1,565 百万円、翌年度繰越差額 1,476 百万円と財政状況は良好である。

学生募集も順調で、入学者数も開学以来毎年入学定員を充足しており、教育研究活動等を適切に遂行できる財政的基盤を有していると考えられる。

科学研究費補助金、受託研究費などの外部資金の受け入れ実績はなく、開学以来、原則として教育研究活動は内部資金ですべて手当てしている。

既述のとおり、組入目標額を 20 億円に増やして、第 3 号基本金の組み入れを行っている。

(2) 長所・特色

順調な学生募集に支えられ、開学以来、継続的に事業活動収支は黒字となっている。結果的に貸借対照表上の基本金、繰越収支差額を厚くすることができており、強い財務体質をつくりつつある。

またビジョンにあるアジア No.1 のビジネス・スクールを実現するために、海外からの留学生、地方創生やテクノバート等を対象とした各種奨学金制度の拡充、施設設備の整備などの資金ニーズにも対応してきている。

(3) 問題点

本学として現状では特に意識しているものはない。

入学定員の増加、2017 年 4 月に開設した茨城水戸・特設キャンパス、10 月に開設した横浜特設キャンパスなどによって、さらに奨学金制度の拡充、施設設備の整備などの資金ニーズが増していくと想定している。大学としてその資金ニーズに応えられるよう、引き続き財務体質の充実を図っていく。

(4) 全体のまとめ

上述のことから、教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立していると認識している。したがって、基準 10 II 財務については充足していると認識している。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

今回の自己点検・評価を通して、次のようにまとめることができる。

本学の目的である、「創造や変革を担えるビジネスリーダー（創造と変革の志士）の育成」の達成評価については、プログラムから輩出された卒業生（修了生）の活躍とその成果によって社会から最終的に評価されるものと考えている。2011年から2年ごとに実施している「卒業生キャリアアンケート」では、卒業生の92.3%が何らかのポジティブな変化を経験しており、起業した、昇進した、異動が実現した、年収が上がったなど希望のキャリアを実現した人も多い。入学時と比べ、全体的に、より上位の役職クラスの比率が高くなっている。特に役員クラス以上の割合は8.1%から19.1%に上昇。卒業生（修了生）が在籍企業において、広い意味で「創造」や「変革」に取り組んできており、既に一定の成果を上げつつあると認識している。

また、この目的達成に向けベースとなる教育理念である

1. 理論と実践を融合した「能力開発」の場
2. 将来にわたる「人的ネットワーク構築」の場
3. 自らの「志」と生き方（キャリア）を見つける場

の3つの場の提供についても、下記の通り、相応の実績を積み重ねていると評価している。

1. 能力開発

創造と変革の志士としての実践的かつ卓越した能力開発を行うため、実務家教員に傾斜配分した教員編成を敷き、これを組織的なFD活動で支えて高質な経営教育を目指してきた。2018年度 ※1 に実施した延べ806クラス（※2）の学生評価は、1（不満）→5（満足）の5段階評価で、当該履修科目の「全体の満足度」が4.5、「科目の有益度」が4.6、教員のクラス運営に対する満足度が4.7と、学生から高い評価を得ている。

※1 2018年度は4月～12月末現在（本報告書作成時）の数字

※2 同一科目で複数クラス開講している場合は開講クラス数を「クラス数」としてカウントしている。

2. 人的ネットワーク構築

在学中の学生に対しては、「セクション制」や「クラブ活動」などを通じて、学生同士が仲間と出会い、切磋琢磨し合える関係が作られる場を提供している。このような場を通して、仲間とともに研究や企業へのコンサルティングを行うなど、実践的な活動を通じて交流や絆を深めていく。卒業生に対しては、「同窓会（卒業生の会）」「互援ネット」「卒業生アワード」「リユニオン」などを通して、卒業生が入学の期と関係なく広く交流し、各種イベントを通して、お互いの人間的成長と志の実現を確かめあう場を提供している。このような場を通じて在校生や卒業生たちが、社会が必要とする「創造」や「変革」をもたらすための活動や団体を創設するなど良い循環が出来ている。

3. 志醸成

入試でも課題エッセイで出願者の志について問うほか、入学後も志領域の科目や振り返りセッションを通じて、学生が自身の志について考えを深め、振り返る機会を設けている。また、トップセミナー、あすか会議のように、経営者のみならず、活躍する政治家、文化人などの幅広いリーダーとの接点から、あらためて学生、卒業生が志を燃やし、醸成する場を提供してきた。

(2) 今後の改善方策、計画等について

学則第5条には経営研究科の目的を「経営研究科は、日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的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目的とする。」と記している。この目的を達成し、ビジョンとして定めたアジア No.1 のビジネススクールを実現するために、2009年4月よりスタートしたパートタイムの英語 MBA プログラムに加え、本格的に留学生を受け入れるために、2012年10月にはフルタイムの英語 MBA プログラムをスタートさせた。そして、さらなる広範なビジネス教育の機会拡充のため、2015年4月にスタートしたオンライン MBA プログラム（日本語）においては、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だけでなく、様々なイベントや行事には、オンライン学生も通学生と同様に積極的に参加する機会を提供していく仕組みを構築し、併せて学生同士の対面の人的ネットワークづくりなども支援していく仕組みを整備してきた。今後はオンライン MBA プログラムにとどまらず、新たな教育テクノロジーの活用についてもその可能性を積極的に検討し、取り組んでいきたい。

また、グローバル人材育成に対するニーズが社会的に高まっていることを受けて、英語プログラムの質と量の拡充を図るべく、海外留学生支援体制の整備、英語による教授者の育成などを拡充させながら、アジア社会においてよりインパクトある人材を輩出していくことに注力する。

既存の科目の改善に留まらず、日本語プログラム、英語プログラム、オンラインプログラムなど、プログラムが多様化していくことを踏まえながら、共通科目やカリキュラム、それぞれの目的にあった科目やカリキュラムが必要だとの認識により、より一層、目的に即した科目、カリキュラムを開発、改善していく。そのベースとなる経営、ビジネス領域の研究を促進していくことに、引き続き努めていきたいと考えている。

グロービス経営大学院大学
Graduate School of Management, GLOBIS University
2018年度 自己点検・評価報告書