

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2026年3月31日までとする。

ただし、教員組織における理論と実務の架橋（評価の視点3-8）に関しては、適切な改善に向けた取組みが求められることから、本件に係る報告書を取りまとめ、十分な対応が図られたと認められるまで毎年提出されるよう要請する。

II 総評

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻は、「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズに応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的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」を教育研究上の目的とし、教育理念においては「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」ため、「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」を提供することを教育理念に定め、「アジアNo.1のビジネススクール」を実現すべく、総合的かつ創造的な思考力と「志」を持ったリーダーの育成に取り組んでいる。

当該専攻では、2017年に中長期ビジョンとして「2022年ビジョン」を策定し、このなかで「拠点ごとの学生数」「教育提供地域数」「テクノベート充実度」「学生満足度」「アルumnサービス充実度」の5つで日本一となることをあるべき姿として定義し、この実現に向けて取り組んできた。具体的には、学生が通学型とオンライン型の授業を組み合わせた履修ができるようプログラムを構成し、利便性に配慮しているほか、5つのキャンパス（東京、大阪、名古屋、仙台、福岡）と科目等履修生を対象に授業を提供する2つの特設キャンパス（横浜、水戸）を設置し、これらのキャンパスに2020年度には2000名を超える学生が在籍し、累計5000名を超える修了生を輩出している。この学生数を生かし、在学中のみならず修了後も多様な交流機会を設けることで、在学生及び修了生の人脈形成を通じた価値創造を支えていることは評価できる。さらに、教育理念に基づき2018年より、カリキュラムに「志」領域に加え、「テクノベート」領域を設け、時代の要請に応える人材の養成を目指す特色ある科目群を提供している。また、教育活動のみならず、学生への支援を充実させており、独自のビジネスプランコンテストである「GLOBIS Venture

Challenge」及び在学学生や卒業生が起業した高い成長が期待できるベンチャー企業に対する投資プログラム「GLOBIS Alumni Growth Investment」など、ファンドを通じた経済的支援を充実させ、起業やその後の成長につなげていることは高く評価できる。こうした学生へのサービスを充実させるため、事務職員と専任教員が合宿形式で行う「職員リトリート」を通じて、事務職員の能力向上に取り組み、教育の企画・運営及び学生への履修指導などに対応できる職員を養成するなど特色ある取組みが行われている。

しかし、当該専攻においては、前回の経営系専門職大学院認証評価の結果において指摘した課題が残されている。

第1に、教員組織において理論と実務の架橋となる教育活動を行うにふさわしい編制とするよう指摘した点については、今回の評価においても教員の構成が実務家教員に著しく偏っており、研究業績等を必ずしも求めない教員任用資格を定めている。こうした教員組織の編制が教育においても影響しているため、専任教員の研究活動を促進するとともに、研究者教員の比率を高めるなど理論と実務の架橋を図る教員組織を編制することが求められる。この点については、前回の評価結果でも指摘しており、専門職大学院として適切な教育を提供するためにも改善に取り組むことを強く求めたい。

第2に、上記の教員組織の課題によって、教育内容においても実務教育への偏重が見られることについては改善が望まれる。さらに、当該専攻では、ケーススタディを用いて学生がグループディスカッションやクラスでの討議を通じて学ぶこととしており、これ自体は有意義な教育方法といえるが、例えば、マネジメントに必要な基礎的な知識・技能を身につける科目では、学生がより深い議論を展開し、教員が理論に基づく解説を行うことが必要である。そのためにも、前回の評価結果で指摘したすべての科目を開講期間に応じて1.5単位あるいは1単位で設定していることについて、科目の内容に応じて必要な授業時間を検討し、十分な学修を担保するよう今一度検討されたい。

第3に、各科目の開講期間の前半及び終了時に実施している学生アンケートについては、その結果を集計・分析し、授業内での改善を図っていることから、前回の評価結果での指摘を受けて改善する必要はないとしているが、アンケート結果を集計・分析した情報やこれに基づく改善策などを学生にフィードバックすることが望まれる。なお、当該専攻においては教育の質を学生満足度で測ることとし、学生アンケートの結果のみをもって教育の質を担保しているとするが、今後は、授業コンテンツについて多角的・多面的に意見を取り入れる仕組みを設けるなど、一層の教育の質向上に向けた取組みが必要である。

第4に、障がいのある学生の支援について、実際に入学希望があった場合には個別のケースに応じていることから、前回の評価結果で指摘された支援体制・内容をあらかじめ検討することは必要ないとしているが、事前に支援策を検討し、入学希望者や社会に対して、施設・設備や支援体制として可能なことを適切に説明することが望まれる。

第5に、当該専攻では「規模の拡大」「教育拠点の拡大」を掲げ、入学定員を増加しているものの、経年的な定員超過が継続していることから、適切な定員管理が求められる。

なお、1年間に履修登録できる単位数の上限設定について、前回の指摘を受けて、運用の際に学生の学修時間に配慮して履修登録をさせることで、実質的な改善が図られているが、履修要項等においては、1年間に履修登録できる単位数の上限は30単位まで可能となっていることから、実態に即した記載に改めるなど改善が望まれる。

上記の課題のほか、今回の評価においては、入学者選抜の際に二次試験の面接を審査官1名で実施していることについては、評価の客観性・公正性を担保する必要があること、英語プログラムと日本語プログラムでは授与する学位を経営学修士（専門職）と国際経営学修士（専門職）の2つに分けているが、これらの学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が同一であることについては、改善が望まれる。

第1及び第2の課題として指摘した点については、根本的な問題として当該専攻の理論あるいは研究の考え方がある。すなわち、当該専攻では他の経営系専門職大学院との差異化を図るため、あえて実務教育に軸を置いており、実務のフレームワークを理論とし、実務における事例分析を研究と考えている。こうした実務を基軸とする教育には学生のニーズや当該専攻独自の価値がある一方、学生が日々進化するビジネスを取り巻く環境に自ら対応できる力を身につけるには学術研究に基づく理論を取り入れ、フレームワークそのものを適切に深化させることが必要である。また、当該専攻の考える実務における事例分析を通じた研究は、ビジネス教育において重要であることから、2020年度現在、1880名の収容定員とする当該専攻の強みを生かし、こうしたビジネス教育における研究の成果を学会等を通じて社会に還元し、学術的な意見・批判を取り入れつつ、それらをさらに発展させていくことが求められる。

今回の経営系専門職大学院認証評価を通じて、当該専攻が「アジアNo.1のビジネススクール」となるべく、社会や学生のニーズを反映した改革を積極的に展開していることが確認でき、こうした新しいものを迅速に取り入れる行動力は評価できる。また、教育においても、ケーススタディを用いたグループディスカッションに適した環境を整備し、学生の満足度を高めるべく努力しているといえる。このような特長をより伸長させ、より良い教育を展開するためにも、理論と実務の架橋教育の実現に向けた教員組織の整備、研究活動の促進等に取り組むことが求められる。今回の機会を有効に活用し、課題の解決を図り「創造と変革の志士」として国内外にその存在を示すべく、さらなる発展につながることを期待したい。

III 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の設定及び適切性】

当該専攻は、教育研究上の目的として「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズ

に応え、事業『創造』や『変革』を担える実践的かつ豊かな職業的倫理観を持ったビジネスリーダー、経営人材の育成を目指し、日本及びアジア特有の事業創造、事業変革モデルの実践的研究に寄与すること」を「グロービス経営大学院大学学則」（以下、「学則」という。）に掲げている。この目的には、ビジネスパーソンの育成、グローバルな視野を持った人材育成、職業倫理に関する観点が含まれており、経営系専門職大学院の基本的な使命に基づく固有の目的を設定しているといえる。また、教育理念として「日本及び世界のビジネスリーダーたる『創造と変革の志士』を輩出する経営大学院として存在」することを掲げており、特色ある固有の目的を有している（評価の視点 1-1、1-2、1-3、1-4、点検・評価報告書 7～8 頁、学則第 5 条、「日本語ホームページ／大学院概要／教育理念」）。

【項目 2：目的の周知】

当該専攻の目的は、入学オリエンテーションなどで説明するとともに、全ての教室に教育理念を掲示している。このことから、学生に対する目的の周知が適切に行われていると判断できる。また、教職員に対しては、研究科長及び事務局長が新任教員を対象とするオリエンテーションの際に説明をすることで周知を図っている（評価の視点 1-5、点検・評価報告書 8 頁、資料 1-6「教育理念ポスター」、資料 1-7「教育理念ポスター（英語）」、資料 1-8「書籍『創造と変革の志士たちへ』抜粋（目次）」、回答 1-4「新任教員オリエン資料」、回答 1-5「新任職員オリエン資料」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

当該専攻は、2017 年に中長期ビジョンとして「2022 年ビジョン」を策定した。このビジョンでは、「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、2022 年までにあるべき姿として「拠点ごとの学生数」「教育提供地域数」「テクノベート充実度」「学生満足度」「アルムナイサービス充実度」の 5 つで日本一を実現することを示し、これによって、社会に貢献することを目指している（評価の視点 1-6、資料 1-9「2022 年ビジョン」、実地調査時プレゼンテーション）。

上記のビジョン実現に向けた具体的な戦略については、経営会議で議論したうえで実行している。具体的には、自らの強みを 4 つのユニークさ（高満足、実践的、創造と変革、志）と捉え、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 年にテクノロジーとイノベーションを組み合わせさせた当該専攻独自の新機軸「テクノベート®」を打ち出し、カリキュラムの開発に着手している。なお、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は実務、学術界においても求

められており、特に、AI（人工知能）、ビッグデータを企業経営、行政、社会システムにどのように組み込んでいくのかが社会における課題となっていることから、当該専攻ではこれを重要テーマと考え、当該分野の専門家と共同開発を進めるほか、従来科目で取り扱うテーマにテクノベート要素を追加するなど、さまざまな改革を進めている。特に、2018年度から従来の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」の既存MBAプログラムで培う能力に加えて、新たに「テクノロジーの定石」「テクノロジーで競争優位を築く力」「テクノロジーを使ったコミュニケーション／リーダーシップ能力」からなる3要件を設定し、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ている。また、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すほか、基礎科目に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場所や時間を問わず学習できる「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。

以上のように、当該専攻では、固有の目的の実現に向けて実務教育に主軸を置き、教育活動に取り組んでいるが、学生が日々進化するビジネスを取り巻く環境に自ら対応できる力を身につけるには学術研究に基づく理論を取り入れることが必要である。今後、当該専攻の考える実務における事例分析を通じた研究の成果を、学会等を通じて社会に還元し、学術的な意見・批判を取り入れつつ発展させることが期待される（評価の視点1-7、点検・評価報告書9～10頁、資料1-10「ニュースリリース『開学から10周年、次の10年に向け「テクノベート人材」の育成プログラムを開発へ』」、資料1-11「ニュースリリース『テクノベートMBAに進化へ』」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4：教育課程の編成】

学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)において、「創造と変革の志士を育成する」という当該専攻のミッションに基づいて「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」を身につけた学生に学位を授与することとしている。また、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)は、学位授与方針に基づき、「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」とし、具体的には「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すべ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)」とすることなどを定めている。学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、ホームページに日本語及び英語で掲載されており、オープンキャンパスや入試説明会、入学オリエンテーションでも周知を図っている。しかしながら、当該専攻は「経営学修士(専門職)」及び「国際経営学修士(専門職)」の2つの学位を授与しているが、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の内容が同一であるため、改善が望まれる。なお、現在、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針の改定を進めており、適切な方針の策定が望まれる(評価の視点2-1、点検・評価報告書12頁、資料1-12「各種資料」、資料1-13「Part-time & Online MBA Policies」、資料1-14「Full-time MBA Policies」、質問事項に対する回答及び分科会報告書(案)に対する見解)。

当該専攻は、各授業科目を「基本」「応用」「展開」の3つのレベルからなる科目群に分け、基本科目群及び応用科目群で基本的な知識や能力を修得したうえで、展開科目群で各学習領域における学びを統合し、難度の高い経営課題や最新の課題に取り組むこととしている。これによって、学生が段階的に学習を進められるよう、カリキュラムを編成している(表1参照、評価の視点2-2(3)、点検・評価報告書13~15頁、資料2-1「カリキュラムマップ」、資料2-2「Curriculum」)。

基本科目群と応用科目群においては、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「人事組織」領域、「マーケティング・戦略」領域、「会計・財務」領域の3領域と、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「思考」領域及び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「志」領域、最先端のテクノロジーを理解しイノベーションを生み出す新時代の社会の創造と変革を導くリーダーの育成を目指す「テクノベート」領域の6つに学習

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

領域を整理している。また、基本科目群では、6つの学習領域において、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すことで、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ことを目標とし、応用科目群では、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身につけることを目標としている。展開科目群は、各領域の体系的な知識・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もので、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」領域の3領域から構成されており、「特別講座」及び「研究プロジェクト」（選択科目）を設けている。

一方で、当該専攻では理論を実務のフレームワークとして捉え、ケースメソッドを通じて繰り返しトレーニングすることで習得させるとしており、これを実現するため、実務家教員を多く配置している。ただし、専門職大学院においては理論と実務の架橋を図った教育を提供することが必要であることから、教員組織の課題を改善したうえで、マネジメントに必要な基礎的な知識・技能を身につける科目においても実務に偏重することなく、学術的な理論に裏打ちされた教育を展開することが望まれる（表1参照、評価の視点2-2(1)、2-2(2)、点検・評価報告書13～16頁、資料2-7「カリキュラムの特徴」）。

表1：科目区分の概要（2019年度）

科目区分	概要
基本科目	<p>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すことで、経営を考える際の思考方法やスキルの土台を築くための科目群。</p> <p><6つの学習領域への科目配置></p> <p>日本語プログラム</p> <p>①「人事組織」：必修2科目、②「マーケティング・戦略」：必修3科目・選択1科目、③「会計・財務」：必修2科目・選択2科目、④「思考」：選択必修2科目、⑤「志」：必修1科目、⑥「テクノベート」：選択1科目</p> <p>英語プログラム</p> <p>①「人事組織」：必修2科目、②「マーケティング・戦略」：必修3科目・選択1科目、③「会計・財務」：必修2科目・選択2科目、④「思考」：選択必修3科目、⑤「志」：必修1科目、⑥「テクノベート」：選択1科目</p>
応用科目	<p>ケースメソッドによって実践的な学びを深め、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解決に取り組める応用力を養うための科目群。</p> <p><6つの学習領域への科目配置></p>

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

	<p>日本語プログラム</p> <p>①「人事組織」：選択2科目、②「マーケティング・戦略」：選択3科目、③「会計・財務」：必修1科目・選択2科目、④「思考」：選択2科目、⑤「志」：必修1科目・選択2科目、⑥「テクノベート」：選択2科目</p> <p>英語プログラム</p> <p>①「人事組織」：選択1科目、②「マーケティング・戦略」：選択2科目、③「会計・財務」：必修1科目・選択2科目、④「思考」：選択2科目、⑤「志」：必修1科目・選択2科目、⑥「テクノベート」：選択2科目</p>
展開科目	<p>基本科目、応用科目で身につけた学習領域に応じた体系的な知識・スキルを発展させる科目群。</p> <p>日本語プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「創造」（選択3科目）、「変革」（選択3科目）、「Japan/Asia/Global」（選択4科目）の3つの領域から、学生が自身のキャリアプランや関心に合わせた科目を選択。 ・上記に加え、「特別講座」（豊富な知見を持つ教員、専門性の高い分野の第一人者が登壇する科目：選択6科目）、「テクノベート特別講座」（最先端のビジネステーマを取り扱う科目：選択7科目）、「研究プロジェクト」（企業活動について調査・分析する科目：選択1科目）を設置。 <p>英語プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「創造」（選択3科目）、「変革」（選択3科目）、「Japan/Asia/Global」（選択4科目）の3つの領域から、学生が自身のキャリアプランや関心に合わせた科目を選択。 ・上記に加え、「特別講座」（選択6科目）、「テクノベート特別講座」（選択9科目）、「研究プロジェクト」（選択1科目）を設置。

※日本語プログラムと英語プログラムは原則として同一構成となっている。

(点検・評価報告書13～22頁より作成)

社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成を行うために、すべての教員が専門領域別に分かれて所属する7つの「ファカルティ・グループ」（以下、「FG」という。）において、専門領域に応じて設置科目に関する研究開発を行い、社会情勢や学術の潮流、ビジネス界の最新の経験・知識や学生のニーズを踏まえたカリキュラムへの反映について検討しているほか、教授会の代議員会である「カリキュラム委員会」においても授業の運営及び改善について検討している（評価の視点2-3、点検・評価報告書22～23頁、資料2-27「グロービス経営大学院規程集 カリキュラム委員会規程」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

当該専攻においては、従来、教育課程に関する意思決定は「カリキュラム委員会」で実施してきたが、2019年度より、教育課程連携協議会の意見も踏まえて意思決定するように変更し、当該専攻の教職員3名に加え、企業経営の第一線で長く活躍し豊

富な経験を有する者3名、学長が必要と認める者19名から構成される教育課程連携協議会を設置し、同年11月に第1回の教育課程連携協議会を開催した。なお、同協議会からは現在の社会の潮流を踏まえてカリキュラムにとり入れたい新しいテーマに関する意見等が示され、これに基づき2020年度より、これまで特別科目として限定的に開講していた「ビジネス・データサイエンス」を常設の応用科目として開講するなどの改善が図られている（評価の視点2-4、2-5、点検・評価報告書23頁、資料2-29「教育課程連携協議会規程」）。

当該専攻の固有の目的に即した教育課程の特色として、専門領域として「志」領域と「テクノベート」領域を設けていることが挙げられる。「志」領域では、志と高い倫理観を備えたリーダー育成のために「企業家リーダーシップ」「企業の理念と社会的価値」「経営道場」などの科目を設けており、「テクノベート」領域では、「テクノベート・ストラテジー」「デザイン思考と体験価値」「ソーシャルメディア・コミュニケーション」などの科目を設けるなど、特色ある科目群を提供していることは評価できる。また、ミッションに掲げる「創造や変革」に関わる科目として「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」を、グローバル化に対応した科目として展開科目群の「Japan/Asia/Global」領域に「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」等を設けており、当該専攻の特徴を反映した科目の配置といえる（評価の視点2-6、点検・評価報告書15～22頁、資料2-9「リーダーシップ開発と倫理・価値観 講座詳細」、資料2-11「企業家リーダーシップ 講座詳細」、資料2-13「テクノベートとは」、資料2-25「日本・アジア企業のグローバル化戦略 講座詳細」）。

【項目5：単位の認定、課程の修了等】

当該専攻の日本語と英語のパートタイムMBAプログラムは、原則として1科目を1.5単位で設定し、180分講義を6回行うこととしている。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。また、オンラインMBAプログラム（日本語）の科目やパートタイム&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、90分講義を12回行うことで、1.5単位としている。このほかに、180分講義を4回で実施する科目や90分講義を8回で実施する科目もあり、これらの科目は1単位で設定している。この点に関しては、過去2回の経営系専門職大学院認証評価結果にわたり、体系立った教育を必要とする科目において十分な学修量が確保されるよう、開設科目の単位設定について検討することを指摘されていたが、現時点においても見直しは行われておらず、こうした開設科目の単位設定については、学生自身における学習の習熟度や深まりという点での懸念が残されている。当該専攻では、ケーススタディを用いて

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

グループディスカッションやクラスでの討議を通じて学ぶこととしており、これ自体は有意義な教育方法といえるが、例えば、マネジメントに必要な基礎的な知識・技能を身につける科目では、学生がより深い議論を展開し、教員が理論に基づく解説を行うことが必要である。そのためにも、科目の内容に応じて必要な授業時間を検討し、十分な学修を担保することが望まれる（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 25 頁、資料 2-1「カリキュラムマップ」、資料 2-2「Curriculum」、資料 2-18「総合ガイド」、資料 2-19「Class Guide(PTOL)」、資料 2-20「Class Guide(FT)」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時面談）。

日本語と英語のパートタイムMBAプログラムは、36 単位の修了要件に対し、1 年間に履修登録できる単位数の上限を 30 単位と定めている。これに関しては、2015 年度の経営系専門職大学院認証評価の結果において、この仕組みでは 2 年次に 6 単位のみの履修とすることも可能であるため、各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるよう見直すことが指摘されたことから、学生がマイページから科目を申し込む場合、開講期ごとの登録科目数を最大 5 科目（最大で 7.5 単位）に制限するほか、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こととした。また、標準修業年限が 1 年間のフルタイムMBAプログラム（英語）では、修了要件単位 48 単位に対し、年間修得単位数の上限を 60 単位に設定しているが、これに関しては、学生が各学期（1 モジュール 1.5 か月）に無理ない履修を行えるよう、随時履修相談を受け付け、1 モジュールあたり 6 科目程度の履修登録となるように指導している。このように無理のない履修になるよう適切な指導が行われているため、実態に則して 1 年間に履修登録できる単位数の上限設定を明文化することが望まれる（評価の視点 2-8、点検・評価報告書 25～26 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約」、資料 1-4「University and Enrollment Regulations(PTOL)」、資料 1-5「University and Enrollment Regulations(FT)」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時面談）。

当該専攻では、学生が入学前に他大学院で修得した単位は、当該専攻で開講する各科目の修了と同等であると判断される場合に限り、入学時に 10 単位を上限に認定している。学生が他大学院の既修得単位認定を希望する場合、対象となる科目の学習内容・学習時間が確認できるシラバス等の資料を提出させ、類似する科目領域を管轄する FG の担当教員が提出資料を確認し、当該科目の学習効果、実際の学習カリキュラム、成績判定方法、成績評価及び単位数等から、当該専攻の科目の修了に相当するかを総合的に判断することとしている（評価の視点 2-9、点検・評価報告書 27 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約」）。

課程の修了認定に必要な修得単位数・在学期間は、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&オンラインMB

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

Aプログラム（英語）は、修了要件単位 36 単位、標準修業年限 2 年間であり、フルタイムMBAプログラム（英語）は、修了要件単位 48 単位、標準修業年限 1 年間となっている。これらの修了要件は、専門職大学院設置基準を満たすものとなっている。また、課程修了にあたっては、学位規則に基づき学長、研究科長、副研究科長、教授会が選任した専任教員 2 名、事務局長及び事務局の担当教職員で構成する「修了判定委員会」で審議を行っている。「修了判定委員会」では、学位授与方針に則り、学生が修了要件を満たしているかを確認・審議したうえで、学長が課程の修了を決定し、学位を授与している。課程の修了認定の基準・方法については、学則及び学位規則に明記し、入学時のオリエンテーションである「ファーストセッション」での説明に加え、学生が履修登録や成績照会、アンケート回答、イベント申込や会議室予約、事務局への問い合わせ等をワンストップで行える専用のマイページに入学年度ごとの修了要件や学生自身の修了要件の充足状況などを明示することにより、学生が常に確認できるようにしている（評価の視点 2-10、2-11、点検・評価報告書 26～27 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約」、資料 2-35「マイページ」）。

当該専攻では、入学前に当該専攻の科目等履修生として修得した単位について、15 単位を上限として既修得単位として認定している。また、科目等履修生として修得した単位がある場合、学生本人からの希望に応じて、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うえで、標準修業年限の 2 分の 1 未満の期間を在学したものとみなすことで、在学期間の短縮を可能としている。なお、開学以来、この制度の利用を希望する学生はいない。このほか、2018 年度からは「テクノベート」領域を展開するにあたり、デジタルハリウッド大学との単位互換を開始している（評価の視点 2-12、2-13、点検・評価報告書 15 頁、28 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約」）。

当該専攻は、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&オンラインMBAプログラム（英語）、フルタイムMBAプログラム（英語）の修了者には「経営学修士（専門職）」（英語名称は「Master of Business Administration」）の学位を授与しており、フルタイムMBAプログラム（英語）の修了者には、グローバルで活躍できる経営人材の養成のため、アジア・グローバル領域の学修量を増強していることを考慮し、「国際経営学修士（専門職）」（英語名称は「Master of Business Administration」）の学位を授与している。これら各プログラムの学位名称は、当該専攻の教育の趣旨及び特性に合致していると判断できる（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 28～29 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約」、資料 1-14「Full-time MBA Policies」、資料 2-33「改善報告書検討結果」）。

(2) 特色

- 1) AIなどのテクノロジーによって進化していく新しい経営に取り組むリーダーの養成に向けて教育課程に「テクノベート」領域を新設し、テクノベート時代の企業戦略を身につける「テクノベート・ストラテジー」、イノベーションの事例への理解を深める「デザイン思考と体験価値」、ソーシャルメディアを使う顧客の姿を捉えてビジネスにつなげるスキルを修得する「ソーシャルメディア・コミュニケーション」等の科目を設けており、社会の動向やニーズを教育課程に迅速に反映していることは評価できる（評価の視点 2-6）。

(3) 検討課題

- 1) 経営学修士（専門職）と国際経営学修士（専門職）の2つの学位を授与しているものの、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針が同一であることから改善が望まれる（評価の視点 2-1）。
- 2) 当該専攻では実務のフレームワークとして理論を捉え、教員組織についても実務家教員に偏った構成となっている。これにより、マネジメントに必要な基礎的な知識・技能を身につける科目においても実務に偏重した教育となっているため、理論と実務の架橋を図る教育を展開することが望まれる（評価の視点 2-2）。
- 3) 授業時間・回数に応じて各科目の単位数を1.5単位又は1単位で設定しているが、学生による議論を深め、体系的に教育することが必要な科目については十分な講義・ディスカッションの時間が取れないと考えられるため、各科目の授業・議論内容に応じた単位設定を検討することが望まれる（評価の視点 2-7）。
- 4) 履修登録単位数の上限設定について、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&オンライン MBA プログラム（英語）においては、修了に必要な単位数36単位に対し、1年間に履修登録できる単位数の上限を30単位と定めていることについて、運用に際しては学生にとって過度な履修とならないように、開講期ごとの登録科目数を最大5科目に制限するなどの措置を講じていることから、実態に則した履修登録単位数の上限設定を行い、履修要項等に明文化することが望まれる（評価の視点 2-8）。

2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目6：履修指導、学習相談】

当該専攻は、入学前に「ファーストセッション」、入学直後に「入学オリエンテーション」を行い、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を説明するだけでなく、在籍学生や修了生の体験談を聞いて、新入生が学ぶ目的や志を共有し、学年・セクションの活動方針を決定する機会を設けて、より良い学生生活が送れるような工夫を行っている。学生が履修計画を策定する際は、「ファーストセッション」への参加や学内ポータルサイトのマイページからの履修計画表や履修モデル、スケジュールや注意点等の各種資料を参照し、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応じている。また、各キャンパスにおける授業時間に準じて、事務局がメール・電話・対面で学生の質問や相談を受け付けている。このほかに、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」など、さまざまなツールを整えて、教職員に相談できる仕組みを設けている（評価の視点 2-15、点検・評価報告書 30～31 頁、資料 2-38「マイページ 入学までに必要な手続きのご案内」、資料 2-40「2019 年度 履修の手引き」、資料 2-41「Course Planning Guide for AY2019 Part-time and Online MBA Program」、資料 2-42「Course Planning Guide for AY2019 Full-time MBA Program」、資料 2-47「マイページ「お知らせ：本科生向け履修相談会に関して（任意参加）」、資料 2-49「マイページ FAQ 各拠点の連絡先」、資料 2-50「施設利用スケジュール（日英）」、資料 2-51「マイページ Contact」、資料 2-52「マイページ マイグループ一覧」）。

当該専攻のフルタイム MBA プログラム（英語）では、単位を付与するインターンシップ・プログラムとして「Integrated Learning Program Internship」を設けている。同プログラムでは、当該専攻が協力企業と守秘義務他を含む協定を締結したうえで、学生には守秘義務他に関する誓約書に署名し、提出するよう指導している（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-57「Integrated Learning Program（インターンシップ）の取扱いに関する協定書」、資料 2-58「Non-Disclosure Agreement（日本語参考資料）」）。

履修指導における当該専攻の固有の目的に則した取組みとしては、多様なバックグラウンドを持つ学生のモチベーションを高めるために、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」や「2 年次コミットメントセッション」のほか、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」など、学ぶことの目的や学んだことの活用と実現を喚起し、意識させる機会を設けていることが挙げられる（評価の視点 2-17、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-53「2019 年度 GMBA プログラム学事日程」、資料 2-54「The 1st Year of PT&OL-MBA

Academic Calendar」、資料 2-55 「The 2nd Year of PT&OL-MBA Academic Calendar」、資料 2-56 「Full-time MBA Academic Calendar 2019-2020」)。

【項目 7：授業の方法等】

当該専攻は、主としてケースメソッドを用いた授業を行っており、クラス内でグループを形成してディスカッションを行うなど、教員とインタラクティブにやり取りする環境を可能とするために、1クラスあたりの学生数を 40 名（定員枠 35 名と振替出席者枠 5 名）以下とすることを原則としている。そのほかに、担当教員の指導のもとで学生がチームごとにテーマを設定して調査・分析する「研究プロジェクト」では、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（TA）も配置している。また、オンライン型の科目では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考慮して、学生数は 30 名以下としている。さらに、振替制度の利用を前提とし、各科目に複数クラスを開講しており、申込学生が極端に少なくディスカッションを通じた学習による効果が下がることが懸念されるクラスは、開講の 14 日前までに閉講を決定している。これらの施策を通じ、各クラスの申込者数は申込定員の 6～8 割程度で推移している（評価の視点 2-18、点検・評価報告書 35～36 頁）。

当該専攻では、すべての科目においてディスカッション中心の授業を実施しており、ほとんどの科目において実際の企業事例を教材に用いたケースメソッドを採用している。初学者向けの基本科目では、概念や理論を説明するレクチャーの時間も設けているが、多くの科目において、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し、授業において短くシンプルな企業事例を用いた議論を重ねるといった教育方法を取り、これによって概念をより深く理解し、スキルを定着させることを目指している。さらに、応用・展開科目群では、グループワーク形式の授業形態を採用しており、3～5名のグループ単位で3か月間かけて課題レポートを作成したうえで、プレゼンテーションを行っている。これ以外に、「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用いるほか、「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行うなど、科目特性に応じた教育手法が採用されている。加えて、グローバルな視野を涵養するために、「日本及びアジア社会の経営人材育成ニーズ」に応え、創造と変革の志士を育成するという教育目的を掲げて、展開科目の中に「Japan/Asia/Global」領域を設け、グローバルな視野を持って活躍できる人材の養成を目的とする授業を4科目開講している。また、英語で授業を行うプログラムや海外在住の学生も多く参加するオンラインプログラムでは、多様な社会人学生のバックグラウンドに地理的な多様性も加わり、授業

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

内外での議論を通じて、グローバルな視野を培う環境ができている（評価の視点 2-20、点検・評価報告書 39 頁）。

当該専攻では、2年以上の就業経験を持つ社会人学生を受け入れていることから、日本語プログラム及びパートタイムMBAプログラム（英語）ではインターンシップを実施していないが、フルタイムMBAプログラム（英語）では「Integrated Learning Program-Internship」を設けている。グローバル人材を育成する産学連携プロジェクトである「Corporate Mentorship Program」に参加する協力企業でインターンシップを実施し、実践を通じた深い学びを得るとともに、フルタイムMBAプログラム（英語）の学生が修了後に就職につなげられる機会を提供している。インターンシップの実施に際しては、事前に秘密保持契約書を協力企業と交わしているほか、インターンシップの目的や守秘義務に関する指導を行い、事後にはレポートの提出に加え、プレゼンテーションを課している（評価の視点 2-19、点検・評価報告書 34～35 頁、38 頁、資料 2-18「総合ガイド」、資料 2-19「Class Guide (PTOL)」、資料 2-20「Class Guide (FT)」、資料 2-59「授業へのこだわり」、資料 2-60「独自のメソッドで実践力を鍛える」、資料 2-68「For Corporate Partners」、資料 2-69「Integrated Learning Program-Internship」、資料 2-70「Integrated Learning Program2019 シラバス」、資料 2-71「Internship Job Description」）。

当該専攻は、2015 年度にインターネットを介した授業の履修のみで課程を修了できるオンラインMBAプログラム（日本語）を開設し、このプログラムでは、ウェブ会議システムを活用した双方向のディスカッション機能や資料及びメッセージ（チャット）を共有する機能等を活用して、教員と学生がリアルタイムでやり取りすることで、当該専攻の特徴であ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を行っている。パートタイムMBAプログラム（日本語）及びオンラインMBAプログラム（日本語）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、学生が自由に通学型とオンライン型の授業を組み合わせることで履修し、課程修了を目指すことができるようになっており、パートタイムMBAプログラム（日本語）の学生にとっては、通学が困難な状況が生じてもオンライン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きていることは特色として評価できる。また、2016 年 1 月には英語によるオンライン型の授業を開始し、2017 年 10 月よりパートタイム&オンラインMBAプログラム（英語）に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ている。2020 年度前期には、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、通学プログラムにおいてもオンラインでの開講としたが、上記のようにオンラインプログラムを以前より併用していたことから、概ね円滑に運用がされている。なお、当該専攻では、オンラインを用いた授業は展開しているが、通信教育による授業は実施していない（評価の視点 2-21、2-22、点検・評価報告書 36～37 頁、39 頁、資料 2-62「オンラインMBA」、資料 2-63「ニ

ューズリリース 通学・オンライン融合型英語MBAプログラムを開始」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解。

当該専攻の固有の目的に即した教育方法の特色としては、創造や変革を担える「実践的」なビジネスリーダーを育てるため、教育手法としてケースメソッドを重視していることが挙げられる。具体的には、ケースの情報をもとに、経営環境を分析し、真の問題や解決方法を見極め、仮説を組立て、戦略につなげるというトレーニングを繰り返すことで実践的な学びを提供している。なお、授業で使用するケースは、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教材を当該専攻で日本語に翻訳して使用しているほか、当該専攻の教員が作成したケースを用いることもある。また、株式会社グロービスの法人研修部門やベンチャー・キャピタル事業を行う株式会社グロービス・キャピタル・パートナーズ等のネットワークを通じて、ケースに関係するゲストスピーカーを招聘するなどの取組みも行っている。

以上のように、ケースメソッドを重視した教育は当該専攻の特長である一方、過去2回の経営系専門職大学院認証評価の結果では、授業が実務家教員によるケースメソッドに偏重していることが指摘されており、今回の評価においても改善は図られていない。学生が日々進化するビジネスを取り巻く環境に自ら対応できる力を身につけるには、学術研究に基づく理論を授業に取り入れることが必要であることから、改善が求められる（評価の視点2-23、点検・評価報告書34～38頁、資料2-61「マーケティング シラバス」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時プレゼンテーション）。

【項目8：授業計画、シラバス】

当該専攻では、社会人学生が仕事と学業を両立できるように、通学型の科目は180分の授業（90分授業の2コマ相当）を平日夜間（19時～22時）、土曜日（10時～13時、14時～17時、18時～21時）、日曜日（10時～13時、14時～17時）に行っている。オンラインで開講する科目も、通学型の科目に準じ、180分の授業を平日夜間（19時～20時半、20時45分～22時15分）と土曜日及び日曜日に行っている。フルタイムMBAプログラム（英語）については、180分の授業を平日昼間（10時～13時、14時～17時）に行っている。また、当該専攻では、業務等のやむを得ない事由によって学生が履修登録した授業に出席できない場合、当該授業回に限って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（評価の視点2-24、点検・評価報告書37頁、40頁、資料2-18「総合ガイド」、資料2-19「Class Guide(PTOL)」、資料2-20「Class Guide(FT)」、資料2-78「大学院（日本語）開講スケジュール【個人申込】」、資料2-79「Course Schedule Search」）。

当該専攻は、各科目のシラバスに、学習の狙いや授業の進め方、履修要件、評価方

法と配点、各回の授業で学習する内容や取り組むべき課題及び提出物等を詳細に記載している。各科目のシラバスは、3か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、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こととしている（評価の視点 2-25、点検・評価報告書 41～42 頁、資料 2-65「マイページ 教材ダウンロード」、資料 2-80「人材マネジメント シラバス」、資料 2-81「Human Resource Management シラバス」）。

当該専攻では、上記の振替制度に対応できるよう、すべての教員が実施する全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。そのために、授業を担当する各教員に対しては、FGから標準的なティーチングプランを示しており、3か月間の授業期間に2回行われる学生アンケート等の結果において、学生からシラバスに即した授業が実施されていない旨の不満があった場合には、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（以下、「FD」という。）の担当教員が該当する教員から事情を確認して指導するなど、適切な措置を講じるようにしている（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 41～42 頁）。

【項目 9：成績評価】

当該専攻では、各科目の評価基準や具体的な評価方法をシラバスに明記しており、シラバスは、授業が開始する約3週間前に他の教材と共に配付され、学生には事前にシラバスの評価基準・方法を確認するよう促している。また、学生はマイページですべての科目のシラバスの閲覧が可能であり、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、詳細な内容や評価方法を確認できるようになっている（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 43～44 頁、資料 2-18「総合ガイド 教材のダウンロード」、資料 2-19「Class Guide (PTOL) Course Materials」、資料 2-20「Class Guide (FT) Course Materials」、資料 2-85「マイページ シラバスダウンロード」）。

当該専攻では、成績評価の対象となる条件として、学生が規定の回数以上出席し、指定する提出物を期限内に提出することを求めている。これを満たさない場合、成績は「評価対象外」として「不可」とすることとし、評価対象条件を満たす学生に対して、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て総合評価点を算出している。これに基づき、クラス内の相対評価により、A（15%）、B（35%）、C（40%）、D又はF（10%）の5段階で総合成績を付し、クラス内で相対的に下位 10%にあたる学生については、担当教員が学生の理解度を個別に判断することとしている。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5段階の相対評価の比率が基準を逸脱する場合などには、教員がシステム上で成績評価を確定できないようになっており、事務局ファカルティ・コンテンツ・オフィスの教職員が状況を確認のうえ、成績評価に関するグラウンドルールを該当する教員へ伝

え、シラバスに則った成績評価を行うよう、修正を依頼することとなっている（評価の視点 2-28、点検・評価報告書 43 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

学生はマイページで、総合評価だけでなく各回の授業での評価素点を授業後に確認することが可能となっている。学生からの成績に関する相談については、総合成績の確定後、14 日以内に限り受け付けており、学生には、評価の修正を希望する具体的な理由（出席状況や発言内容等のファクト）を添え、担当教員へ直接問い合わせるよう、総合ガイドやマイページ等で案内している。学生が教員と接触しても評価に納得ができない場合には、事務局の教職員や当該科目を担当する F G の担当教員も加わり、授業当日の成績評価に使用した記録や学生本人が提出したレポートの内容などを参照して判断することとしている（評価の視点 2-29、点検・評価報告書 44 頁、資料 2-18「総合ガイド 教材のダウンロード」、資料 2-19「Class Guide (PTOL) Course Materials」、資料 2-20「Class Guide (FT) Course Materials」、資料 2-83「マイページ クラス詳細」、資料 2-87「マイページ FAQ 各回評価の問い合わせ」、資料 2-88「マイページ FAQ 最終評価」）。

【項目 10：改善のための組織的な研修等】

当該専攻では、既述の F G において、科目ごとに F D 担当教員を配置して、新任教員に対する講義手法の指導のほか、各教員が MBO（Management by Objectives：目標管理制度）を設定し、その達成状況を面談することで管理する目標管理制度を導入している。そのほか、F G ごとの定期的な勉強会、ファカルティ・グループ報告会、ファカルティ・ディベロップメント・プログラム（以下、「FDP」という。）などの F D 活動を行っている。また、年に 1 度合宿形式の「専任教員リトリート」を実施し、クラス運営のノウハウの共有、教材やカリキュラム、授業形態に関する改善意見の交換、各教員の研究活動の成果の共有、専門家を招いての講演会や意見交換会のほか、「知の創造勉強会」を定期的で開催し、学内外からスピーカーを招き、最先端の知を学ぶ機会を設けている。各 F G によるカリキュラム改定の検討状況や F D 活動の状況は、定期的に共有されている。教育課程の運営及び改善は、F G による活動に加え、「カリキュラム委員会」が審議を行い、必要な措置を講じる仕組みとなっている（評価の視点 2-30、2-31、点検・評価報告書 45～48 頁、資料 2-89「専任教員 MBO シート様式」、資料 2-91「F D に関する資料」、資料 2-93「F G 発表会スケジュール」）。

当該専攻では、教育の質を学生満足度で測ることとしており、全ての科目・クラスで中間回と最終回の計 2 回学生へのアンケート調査を実施し、教育改善を行う際の重要な資料として位置づけている。学生アンケートでは、授業全体への満足度・有益度、教員・使用教材・クラスの他の学生についての評価や定性的な意見・要望を聴取しているほか、課程修了時に実施する「卒業時アンケート」では、全般的な教育課程

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質問する項目を設けている。加えて、フルタイムMBAプログラム（英語）では、学生が大学運営へ参画するにあたり、マーケティング、キャリア、ソーシャルの3分野に担当学生を配置した「Student Association」を通じて学生の要望をとりまとめ、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。学生アンケート結果に基づき、FD担当教員は、授業のクラス設計や議論のファシリテーションの方法について担当教員に対して改善策を提示し、それでも改善が図られない場合は、該当する教員の授業への登壇を停止する措置をとっている。学生アンケートの結果は、担当教員及びFD担当教員へ伝えられ、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するとともに、アンケートを通じて各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には、担当FGから「カリキュラム委員会」に諮り、改善を行っている。また、「カリキュラム委員会」は、担当教職員によるアンケートの分析結果と教育研究上の目的、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。このように当該専攻では、学生のアンケート結果に基づき、カリキュラムや授業方法の改善に役立てているものの、アンケート結果を集計・分析した情報やこれに基づく改善策などが学生にフィードバックされていないことについては改善が望まれる。また、今後は学生アンケートの結果だけをもって教育の質を保証するのではなく、多様な観点からの意見・評価を取り入れることを検討されたい（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 48～50 頁、資料 2-94「マイページ 最終回アンケート登録」、資料 2-95「授業アンケート集計画面サンプル」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時面談）。

当該専攻は、2019 年度より教育課程連携協議会を設置し、「カリキュラム委員会」が検討した教育課程の変更案について意見を聴取することとしている。2019 年 11 月に実施した第 1 回教育課程連携協議会では、新しく開講したスポーツ・マネジメントについてのアドバイスや現在の社会の潮流を踏まえてカリキュラムに取り入れたい新しいテーマに関する提言などが出され、これらの意見を基に、これまで特別科目として限定的に開講していた「ビジネス・データサイエンス」を 2020 年度より常設の応用科目として開講するなどの改善が図られている（評価の視点 2-33、点検・評価報告書 49～50 頁、資料 2-96「教育課程連携協議会議事録（抜粋）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

当該専攻は、「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いることから、教員がビジネスの実務における知見や経験をさらに拡大し、学生に教授す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。加えて、教員には企業の社外取締役やアドバイザーへの就任など、ビジネス現場に触れる機会を充実させるだけでなく、新たに得られた知見をまとめて書籍やビジネス

雑誌等の各種媒体での発表やティーチングマテリアルの作成及び学会での発表などによって発信することを求めているものの、これらの成果を十分に発信していくためには、各教員の研究活動の推進及び活動状況を適切に把握するよう、一層の取組みが求められる（評価の視点 2-34、点検・評価報告書 47 頁、資料 2-90「現場知ランクご説明資料」、実地調査時面談）。

(2) 特 色

- 1) 開学当初から続けているパートタイム MBA プログラム（日本語）に加え、2012 年にフルタイム MBA プログラム（英語）、2015 年にオンライン MBA プログラム（日本語）、2017 年にパートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）を開始したことにより、学生が自身の仕事やライフスタイルに合わせて対面授業とオンライン型授業の選択が可能となるなど、多様な学生に配慮した学習形態を提供していることは特色といえる（評価の視点 2-20）。

(3) 検討課題

- 1) 学生アンケート結果をカリキュラムや授業方法等の改善に活用しているものの、アンケートを集計・分析した情報やこれに基づく改善策などが学生にフィードバックされていないため、改善が望まれる（評価の視点 2-32）。

2 教育の内容・方法・成果 (3) 成果

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 11：教育成果の評価の活用】

当該専攻では、教育理念である「創造と変革の志士」の育成の達成状況をさまざまな調査により検証している。具体的には、卒業時に学生アンケートを行っており、「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」等の質問項目を設定し、その結果を詳細に分析したうえで、「カリキュラム委員会」や運営会議・経営会議等に諮り、教育カリキュラムや学生サービスの改善に活用している。また、修了生の進路等については、修了後の状況や当該専攻で学んだことによる効果を調査する「卒業生キャリアアンケート」を2年ごとに実施している。さらに、開学以来の修了者数の推移や進路状況をホームページにおいて公開している。なお、学位の授与状況については、2018年度は785名で、このうち標準修業年限で修了した学生は589名となっており、長期履修制度を活用した学生が多数いることがわかる。

当該専攻では、各種セミナーや、修了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「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）ですべての修了生を対象に年に1度のホームカミングデーや交流イベントの企画・運営等を行う同窓会「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、修了後も人的ネットワークを強化し、学び続けるためのさまざまなイベントを企画しているほか、当該専攻の固有の目的に即した学生の輩出を促すため、ベンチャー起業や新規事業の立ち上げなどの「創造」及び既存組織の再生などの「変革」の面で活躍する修了生を表彰する「アルムナイアワード」を毎年実施している（評価の視点 2-35、点検・評価報告書 51～53 頁、資料 2-97「卒業後の変化・キャリアアンケート」、資料 2-98「卒業後の変化・キャリアアンケート（20代）」、資料 2-99「卒業生の活躍ストーリー」、資料 2-100「STORIES-卒業生の軌跡-」、資料 2-101「卒業生のキャリアケース」、資料 2-103「教育・研究情報の公表」、資料 2-104「お知らせ リユニオン 2019」、資料 2-105「アルムナイアワード」）。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：専任教員数、構成等】

当該専攻の教員組織については、収容定員に応じて求められる法令上必要専任教員数を満たし、教授数及び実務家教員数についても法令で定められる要件を満たしている。また、実務家教員にはみなし専任教員は置いておらず、当該専攻のみを設置する大学院大学であることから兼任教員は置いていない。なお、2019 年度については 117 名（研究者教員 1 名、実務家教員 116 名）の教員を配置し、2020 年度は入学定員を増加させたことから 129 名（研究者教員 1 名、実務家教員 128 名）の教員を配置している（表 2 参照、評価の視点 3-1、3-2、3-6、3-7、点検・評価報告書 56～57 頁）。

表 2：2020 年度の専任教員に関する情報

専任教員	教授	実務家教員	(内みなし専任教員)
129 名	73 名	128 名	(0 名)

(グロービス経営大学院大学ホームページに基づき作成)

いずれの年度についても専任教員の内訳をみると、実務家教員の比率が著しく高く、これは実践的な学びを重視する当該専攻の教育を反映した教員組織ともいえるが、理論と実務の架橋を図る経営系分野の専門職大学院としては適切なバランスの教員組織を編制することが求められる。この点に関して、当該専攻の「専任教員の資格要件表」を参照すると、研究活動の実績などのアカデミックなバックグラウンドが挙げられているものの、必ず必要とされる要件とはなっていない。すなわち、当該専攻が定める要件を満たす場合は、アカデミックなバックグラウンドがなくとも専任教員資格を得ることが可能となっており、当該専攻においては、研究の経験・実績を持つ教員よりも実務経験を有する教員を専任教員として求めている。もっとも、一人の専任教員が研究者としての経験・実績も実務家としての経験・実績を持ち合わせている場合もあるが、必ずしもそうした人物を採用できるとは限らないため、教員組織全体として理論を担う専任教員と実務を担う専任教員で編制することで、理論と実務の架橋教育に適した教員組織を編制することが必要である。しかし、当該専攻の場合には既述のような構成であるため、実務家教員に偏重した編制であるといわざるを得ない。この点については、前回の経営系専門職大学院認証評価においても指摘を受けていることから、専任教員の研究活動の一層の強化を図るとともに、組織として研究者教員の比率を高めるなど、理論と実務の架橋となる教員組織を編制することが強く求められる（評価の視点 3-3、3-4、3-5、3-8、点検・評価報告書 57 頁、基礎データ表 2、資料 3-3「専任教員の資格要件表」、実地調査時面談）。

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

当該専攻では、「人材マネジメント」「組織行動とリーダーシップ」「マーケティングⅠ」「経営戦略」「オペレーション戦略」「アカウンティングⅠ」「アカウンティングⅡ」「ファイナンスⅠ」「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10科目を教育上の主要な科目と位置づけ、これらの科目には専任教員を配置している。教育上主要と認められる授業科目に非常勤教員を配置する場合は、科目を教えるに足る十分な能力や実務経験、教育理念や社会人教育に対する理解等をFG及びFD担当教員が審査している（評価の視点3-9～3-12、点検・評価報告書57～58頁、基礎データ表3、資料3-3「専任教員の資格要件表」）。

専任教員の年齢構成は、30歳代7名、40歳代64名、50歳代46名、60歳代12名とビジネスで活躍する年齢層の教員を多く有し、男性教員114名、女性教員15名と男性教員が多くなっている。また、海外の大学・大学院を卒業した者及び海外赴任・海外プロジェクト経験者、職務経歴として大企業マネジメント職経験者、コンサルタント、起業家など多様な経験を持つ教員の採用を試みている。さらに、外国人教員も配置しており、総じて、年齢構成、男女比率、職歴経験などの多様性に関する指向性は認められるものの、今後は女性教員や外国人教員の採用など、より一層の多様性への配慮が期待される（評価の視点3-13、3-14、点検・評価報告書57頁、基礎データ表3）。

【項目13：教員の募集・任免・昇格】

当該専攻においては、項目12で既述した「教員の資格要件表」において、「期待役割」として求める教員像を「グロービスの提供する教育価値の向上のため、経営に関する、教育研究、コース及び教材開発、他教員の育成を行う」ことを明記しているものの、教員組織の編制にあたっては、教育理念、教育目的に照らし、領域・年齢・職位を都度検討したうえで決定するとしており、教員組織編制のための基本的方針は明文化されていない。なお、当該専攻のすべての専任教員は、3年間の任期付きで採用されており、本人及び大学の双方の合意のもとに再任を妨げないものとされている。実際のところ、専任教員の平均在職年数は6.3年となっており、2006年の開学以来教職にあるものは学長を含め12名、2019年より新たに教職に就いた者が16名である（評価の視点3-16、点検・評価報告書59頁、グロービス経営大学院規程集「専任教員の任期に関する規定」）。

教員の募集・任免・昇格に関しては、「教員選考委員会規程」に則って、「教員選考委員会」が審査することになっており、資格要件表に記載された基準により運用・評価することとしている（評価の視点3-16、3-17、点検・評価報告書59～60頁、グロービス経営大学院規程集「教員選考規程」、同「大学院専任教員の資格要件表」）。

【項目14：教育研究活動等の評価】

専任教員の評価に関しては、項目 10 で既述したMBOを用いて、毎年の活動目標の設定、評価、振り返り等を組織的に行う仕組みを整備している。評価基準は、①業務活動全般におけるグロービス・グループの経営方針・教職員の指針を示した「グロービス・ウェイ」の実践度、②教育、③研究、④学校運営、⑤その他の社会活動となっている。MBOを用いるにあたっては、年度はじめに評価者（研究科長ないしはFGリーダー）と被評価者で個人の目標設定を行い、FGリーダーは全学及び各FGの教育・研究目標と教員個人の目標のすり合わせを行うことで個人の目標追求が大学全体の目標追求につながるように工夫している。最終的な評価の確定は「専任教員の評価基準に関する方針」に則ったプロセスで行われ、研究科長及びFD担当長が指名する者（主にFGリーダー）が各教員と個別面談を行い、評価結果を通知している（評価の視点 3-18、点検・評価報告書 61 頁、資料 2-89「専任教員 MBO シート様式」、グロービス経営大学院規程集「専任教員の評価基準に関する方針」）。

当該専攻においては、教育活動の評価に関して、3 か月ごとに実施する学生アンケートの結果を重要視している。具体的には、学生アンケートにおいて教員に対する満足度が 5.0 満点のうち、4.3 未満（オンライン型は 4.2 未満）の場合はFD担当教員が中心となり、授業方法の改善活動を行い、改善が見られない場合は授業への登壇停止の措置を講じることとしている。これは教員の教育面における一層の努力を促すものとして評価できる一方、今後は学生による評価のみに重きを置くのではなく、より多角的に評価を行うことが必要である。研究活動の評価については、「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）2010 年度」に従って行われている。同方針によれば、グロービス経営大学院における研究の目的は、「『創造と変革の志士』を育成するのに必要」なものと定義され、「論文作成ではなくて、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」など、当該専攻における教育に資するもののみを研究としている点に特徴がある。また、社会的な活動に関しては、「社会連携・社会貢献に関する方針」に従い、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）、②自己実現の場の提供、③理想的な教育システムの提供、④地域社会への貢献の 4 項目についてMBOで定めた目標の実践度によって評価するとしている。以上のように、各活動について評価する仕組みを設けてはいるものの、その中心となるのはカリキュラム開発や教授法に関する教育活動に偏っており、専任教員の研究活動や社会的活動を促進する取組みは十分でないことから、改善が望まれる（評価の視点 3-18、3-19、点検・評価報告書 61～62 頁、ホームページ「大学院概要」）。

(2) 検討課題

- 1) ビジネスを通じての社会貢献、自己実現の場の提供、理想的な教育システムの

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

提供、地域社会への貢献の4項目について目標管理制度(MBO)によって業績を評価しているが、いずれも当該専攻の教育方法が主軸となっていることから、専任教員の研究及び社会的活動を十分に促進する仕組みが必要である(評価の視点3-18)。

(3) 勸告

- 1) 教員任用資格要件において、教員に必ずしも学位や研究業績などを求めておらず、実務経験を優先して教員組織を編制していることから、専任教員の研究活動の一層の強化を図るとともに、研究者教員の比率を高めるなど、理論と実務の架橋となる教員組織を編制することが強く求められる(評価の視点3-8)。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理】

当該専攻では、固有の目的に基づき、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、求める学生像を「実務において必要となる論理思考力、実行力、及び対人関係力といった『スキル（能力）』と、自らの人生において何を成し遂げたいのか、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『ウィル（志）』を持った学生としている。学生の受け入れ方針は、『学生募集要項』及び当該専攻のホームページにおいて適切に公表している（評価の視点 4-1、資料 4-1「2020 年度入学用学生募集要項」、資料 4-2「Part-time & Online MBA Program 2020 Admission Guide」、資料 4-4「Full-time MBA Program 2020 Admission Guide、ホームページ「各種方針」）。

入学者選抜は、各プログラムで入学する月は異なるものの、それぞれ年 3 回実施している。同一年度においては複数プログラムの併願は認めておらず、選抜方法については、いずれのプログラムにおいても一次審査において提出書類（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）の審査を経て、第二次審査における面接及び筆記試験（論理思考力に関するテスト）の結果を踏まえ、可否を総合的に判定している。

具体的には、学生の受け入れ方針に従い、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、課題エッセイにて論理思考力やリーダーシップなどの「スキル（能力）」と、将来のキャリアプランと志望動機、そこに至った背景や価値観などの「ウィル（志）」に関する論述を求め、二次の面接審査にて書類審査の内容に基づき、志願者の学びに対する意識や姿勢について、当該専攻の目指す人材像に照らし合わせて確認することとしている。なお、二次の面接審査は、志願者が入学を希望するキャンパスで実施しているほか、オンライン MBA プログラムの二次審査は、ウェブ会議システムで実施している。また、英語プログラム（パートタイム、フルタイム、オンライン）の選抜はすべて英語で行い、語学力も審査している。加えて、海外の志願者には電話やビデオ通話による口述審査を取り入れるなどの配慮がなされている。志願者に求める要件や選抜方法、手続等については、毎年度入学希望者に向けて発行している『学生募集要項』及び当該専攻のパンフレットやホームページにて公表し、広く周知しており、適切である。さらに、各種説明会や個別ガイダンスを精力的に開催しているほか、大学説明会や体験クラス、学長セッションなどでの説明を行っている。海外においてもアジア 23 都市で第三者機関主催による MBA 大学院フェアへのブース出展を行うなど積極的に志願者獲得に向けて取り組んでいる（評価の視点 4-2、4-3、点検・評価報告書 64～65 頁、資料 4-1「2020 年度入学用学生募集要項」、資料 4-2「Part-time & Online MBA Program 2020 Admission

Guide]、資料 4-3「Full-time MBA Program 2020 Admission Guide]、資料 4-5「入試概要・募集要項」、資料 4-6「Admission Info Part-time MBA]、資料 4-7「Admission Info Online MBA]、資料 4-8「Admission Info Full-time MBA]、資料 4-13「アドミッション・コミッティーに関する規程」。

入学者選抜を実施するにあたっては、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から構成される「アドミッション・コミッティー」が審議を行い、学長が決定している。一次審査・二次審査の方法及び判定基準は「アドミッション・コミッティーに関する規程」に定め、応募者に求める要素を 6 つの評価項目に整理している。一次の書類審査は、専任教員及び当該専攻を修了した教職員が担当しており、2018 年度に実施した日本語プログラムの書類審査では、AI による審査支援を試験的に導入するとともに審査官による書類審査を行っている。二次の面接審査は、「アドミッション・コミッティー」の構成員あるいは「アドミッション・コミッティー」が指名した審査官として、専任教員のみならず、修了生が参加し、1～2 名の体制で面接を実施している。審査にあたっては、各評価項目の 4 段階ごとに具体的な達成状況を提示し、評価尺度の統一を図っており、一人の志願者に対する評価が審査官により大きく分かれた場合は、その評価理由を聴取し、「アドミッション・コミッティー」に報告することとしている。なお、二次面接試験において、すべての審査官のうち、修了生が占める比率は 88% に達しており、修了生が面接を行う際には、志願者との利害関係による不公正が生じないように、審査官と志願者の所属業界の重複を避けている。また、利害関係が生じうることが判明した場合には、別の審査官と交代する体制とするとともに、入学試験関係資料の校舎内からの持ち出し禁止、志願者との利害関係の有無を明記した誓約書の提出を求めることに加え、審査項目ごとの評価基準を統一し事前に審査官に共有している。しかしながら、二次の面接審査は、多くの場合、審査官 1 名で面接を行っていることから、評価の客観性・公平性が担保されているとはいえない。当該専攻の入学者選抜においては、面接審査が重要になることも踏まえ、面接の実施体制の改善が望まれる（評価の視点 4-4、4-5、点検・評価報告書 65～66 頁、資料 4-13「アドミッション・コミッティーに関する規程」、資料 4-15「面接ガイドライン（ダイジェスト）」、資料 4-16「誓約書」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時面談）。

障がいのある志願者に関しては、個別に受け入れを検討するとしており、二次面接の際に特別な配慮が必要な場合は出願前に申し出るよう『学生募集要項』に明記している。審査方法や実施の在り方については、志願者からの申し出に応じて、入試担当の教職員が個別の状況を考慮し、必要に応じて運営会議で審議している（評価の視点 4-6、点検・評価報告書 64 頁、資料 4-1「2020 年度入学用学生募集要項」）。

定員管理に関しては、入学定員に対する入学者数比率は、2006 年から 2019 年まで

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

毎年 1.10～1.20 程度で管理されており、収容定員に対する充足率は、2020 年 5 月 1 日現在で 1.30（長期履修学生分を補正した収容定員充足率は 1.25）となっている。なお、前回の経営系専門職大学院認証評価の結果において、実際の入学者数が入学定員を上回っている点について、入学者数の想定方法を抜本的に改善するなど、適切な定員管理に向けた検証を行って対応すべきであることが指摘されており、これに対応して当該専攻では入学定員を増員しているが、2020 年度の入学定員に対する入学者比率は 1.12 と、2017 年度～2019 年度と比して大きく変わっていないため、引き続き適正な入学者数の実現へ向けた対応が望まれる（表 3 参照、評価の視点 4-7、点検・評価報告書 66～67 頁、基礎データ表 5、表 6、前回の認証評価結果 28 頁）。

表 3：過去 4 年間の入学者数及び在籍学生数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
入学者数 (入学定員)	871 名 (800 名)	921 名 (800 名)	992 名 (860 名)	1176 名 (1050 名)
在籍学生数 (収容定員)			2181 名 (1630 名)	2458 名 (1880 名)

（基礎データ表 5 及び表 6 に基づき作成）

学生の受け入れに関する特色として、固有の目的を達成するために、出願資格のひとつとして 2 年以上の実務経験を求めていること、出願書類のなかで課題エッセイを課し、過去に情熱を持って取り組んだ仕事、困難への対応、将来社会に対して成し遂げたい事項等を記述させることにより、目的意識が明確な学生の選別を図っている。また、教育目的に適う志願者を募るため、年間通算 300 回にわたるオープンキャンパスや入試説明会を実施しているほか、学長によるビジネスに関する講演を含めた「学長セミナー」等のイベントを企画・主催し、潜在的な志願者への積極的な発信に努めている。さらに、入学前に科目等履修生として学修し、その単位を入学後に振り替える単科生制度を活用する入学生も多く、入学後の学修を円滑にし、学修目的のミスマッチを防ぐためにも機能しているといえる（評価の視点 4-8、点検・評価報告書 65 頁、資料 4-1「2020 年度入学用学生募集要項」、資料 4-2「Part-time & Online MBA Program 2020 Admission Guide」、資料 4-3「Full-time MBA Program 2020 Admission Guide」）。

（2）検討課題

- 1) 入学者選抜における二次審査（面接審査）では、多くの場合において審査官 1 名で面接を行っていることから、評価の客観性・公平性が担保されていないため、改善が望まれる（評価の視点 4-5）。

- 2) 経年的に定員超過となっていることを受け、入学定員を増員するなどの取組みを行っているが、2020年5月1日現在の収容定員に対する在籍学生数比率が1.25（長期履修制度の利用者数を按分）と高いことから、さらなる適切な定員管理に向けて改善が望まれる（評価の視点4-7）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生支援】

当該専攻においては、学生からの質問や相談を各キャンパス（東京校、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校）においてメール、電話及び対面で受け付ける体制とし、事務局の連絡先や対応時間はホームページや学生個人のマイページ内で明示している。また、マイページ内で各科目のクラスごとに設けられている「ディスカッションボード」において、教員からの連絡を受け取るほか、受講学生同士が学修内容等に関する議論が可能なコミュニケーションツールを提供している。さらに、各科目の修了後と履修期間中及び課程修了後には学生アンケートを実施し、大学運営や教職員による支援に関する学生の意見を聴取している。そのほか、学生と教職員の日常的なコミュニケーションを通じて得られた意見については、事務局で整理のうえ、隔週で開催される運営会議及び経営会議にて施策を検討・審議するなど、学生生活に関する相談・支援体制が整備されている（評価の視点 5-1、点検・評価報告書 69 頁、79 頁、資料 2-40「2019 年度『履修の手引き』」、資料 2-41「Course Planning Guide for AY2019 Part-time and Online MBA Program」、資料 2-42「Course Planning Guide for AY2019 Full-time MBA Program」、資料 2-45「マイページ 履修計画の手引き」、資料 2-46「マイページ Planning Guide」、資料 2-94「マイページ 最終回アンケート登録」）。

各種ハラスメントに関わる相談体制については、学生のためのアカデミック・ハラスメント及び教職員のためのハラスメントに関する相談窓口として「ハラスメント相談室」を設置し、専用の相談メールアドレスを設けマイページで周知している。また、相談内容は機密扱いとし、相談への対応は臨床心理士として専門研修を受けた教員が担当している。なお、学生の心身に関する相談については、指定の学校医が受け付ける体制を整備し、各キャンパスに学生が利用できる医務室を設けるなど、適切な支援が行われている（評価の視点 5-2、点検・評価報告書 69 頁、73～74 頁、資料 5-1「マイページ ハラスメント相談室」、資料 5-2「マイページ Counseling Services for Harassment」、資料 5-18「マイページ 医務室・校医」、資料 5-19「マイページ First-Aid Room」）。

奨学金などの経済的支援については、独立行政法人日本学生支援機構奨学金、金融機関と提携した教育ローン、厚生労働省の教育訓練給付金、民間団体の奨学金や教育ローンの情報を提供している。さらに、当該専攻独自の学内奨学金として、将来テクノベート分野で創造と変革を担う人材を育成・輩出することを目的とした「テクノベート奨学金」や、プロスポーツ選手のセカンドキャリア形成支援を目的とした「茨城ロボッツ・セカンドキャリア支援MBA奨学金」「プロスポーツセカンドキャリア支援MBA奨学金」、英語プログラムの学生を対象とする「GLOBIS Scholarship」等を整備し、当該専攻の教育目的と総合的な経済的支援体制を整備している。各支援につ

いては、『学生募集要項』、ホームページ、『入学手続きガイド』及びマイページなどを通じて学生に周知が図られている(評価の視点 5-3、点検・評価報告書 72～73 頁、資料 4-1「2020 年度入学用学生募集要項」、資料 4-2「Part-time & Online MBA Program 2020 Admission Guide」、資料 4-3「Full-time MBA Program 2020 Admission Guide」、資料 5-4「学費サポート(給付金・奨学金・教育ローン)」、資料 5-5「Scholarships and Loans Part-time MBA」、資料 5-6「Scholarships and Loans Online MBA」、資料 5-7「Scholarships and Loans Full-time MBA」、資料 5-12「茨城ロボッツ・セカンドキャリア支援 MBA 奨学金規程」、資料 5-13「プロスポーツ選手・セカンドキャリア支援 MBA 奨学金規程」、資料 5-14～資料 5-17「GLOBIS Scholarship Terms and Conditions FT (50%)」)。

障がいのある者に対する支援については、障がいの内容や程度は個人差が大きいことから、各キャンパスの学生課職員が個別に相談を受け付け、必要な支援を検討のうえ、運営会議で判断し実際の支援を行っている。過去には、視覚障がいのある学生に対して、使用するパソコンへの視覚障がい対応ツールの導入や担当する教員と授業方法等を確認するなどの対応がとられているほか、今後は、音声の自動文字変換などの技術を採用入れることを予定している。一方で、一部の科目については、対応が難しく、学生が別の科目を取らざるを得なかったという事例が報告されている。このように、対応できない事例が発生することにより入学後の学生に不利益が生じる可能性があることから、当該専攻において、対応を要する事案や対応内容に関するこれまでの知見を活用し、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を踏まえて事前に対応可能な支援策を検討のうえ、入学希望者や社会に対して、支援策を適切に明示することが望まれる(評価の視点 5-4、点検・評価報告書 74～75 頁)。

当該専攻の学生は原則として職業経験を有する社会人学生であり、働きながらの通学を可能とするため、パートタイム MBA プログラムは、平日夜間及び週末の開講としている。また、自習室やライブラリの夜間及び週末の開室、時間・場所に拘束されないマイページ内でのコミュニケーションツールの提供などを行っている。さらに、出張や業務の事情などにより授業に出席できない場合には、振替制度により特定授業回の別クラスでの出席を可能(別キャンパスでも出席可)とすることで、社会人学生のニーズに答えている。休学については、科目内の特定授業回だけを休学できる科目休学及び3か月単位(フルタイム MBA プログラムは 1.5 か月単位)で休学ができる在学期間休学を用意しており、社会人学生の多様なライフイベントに柔軟に対応できる仕組みとなっている。また、留学生の支援に関しては、在留資格認定証明書の代理申請などの来日支援、来日後の住居確保や奨学金申請などの支援を提供しているほか、留学生の傷害保険への加入を義務づけるとともに、アルバイトが学生ビザの資格外活動許可の範囲内で行われていることを毎月確認するなど、社会人及び留

学生を受け入れるための支援体制が適切に整備・実施されている（評価の視点 5-5、点検・評価報告書 70～75 頁、資料 5-22「Guide to Living In Japan」、資料 5-23「Part-time job report format」）。

学生のキャリア形成に関する相談・支援については、授業科目と正課外プログラムを組み合わせた有機的な取組みが行われている。具体的には、入学オリエンテーションにおいて自身の志を同期学生と共有し、必修科目の「リーダーシップ開発と倫理・価値観」で立てた学生自身の在りたい姿への行動計画をもとに、1年次の「振り返りセッション」及び2年次の「コミットメントセッション」でフォローアップしている。また、フルタイムMBAプログラム（英語）の学生に対しては、入学後に実施するキャリアオリエンテーションにおいてキャリアガイドを配付し、日本の労働市場や職探しに関するより具体的な情報を提供するとともに、プログラムの終盤には企業インターンシップの機会も提供している。進路選択に関する相談・支援に関しては、転職を希望する学生に対して、教育目的（グローバル企業、創造と変革を担う実践的なビジネスリーダー、経営を担う人材）に適った求人を紹介している。さらに、ファミリービジネスの事業承継に関わる学生を想定して、特別講座「ファミリービジネス・マネジメント」を開講するとともに、「あとつぎ会議」を隔年ごとに開催するなど、事業承継を考える学生のための独自のキャリア形成支援を提供している（評価の視点 5-6、点検・評価報告書 77～78 頁、資料 2-17「事業承継者のためのサポート」、資料 5-35「Career Guide 2019」、資料 2-73「FT2019 Career Workshop」、資料 5-36「マイページ 求人情報一覧」、資料 5-39「ファミリービジネス・マネジメント 講座詳細」）。

学生の自主的な活動や修了生の同窓会に対する支援としては、公認のクラブ活動や相互支援のためのインフラストラクチャーを整備しており、例えば、「互援コミュニティ」は、修了生及び在籍学生限定の学内SNSで情報交換や相談が可能なほか、県人会のつながりや在籍学生及び修了生の検索が可能なツールとなっている。また、修了生に対しては、項目 11 で述べた「G会」「互援ネット」「リユニオン」「アルムナイ・スクール」などの同窓会や交流グループを組織し、入学期に関係なく修了生が交流できる体制を整備している。海外においてもアジア 5 都市・地域において 2016 年に「Alumni Chapter」と呼ぶ地域同窓会グループを設立し、修了生の交流支援を図るなど、多様なツールと交流機会を通じて在学生同士、修了生同士、在籍学生と修了生がつながりあうことで、互いに切磋琢磨できる環境を設け、人脈形成を通じた価値創造を支えていることは評価できる（評価の視点 5-7、点検・評価報告書 76～77 頁、資料 5-31「ニュースリリース 201712『互援コミュニティ』開始」、資料 5-32「卒業後も続く交流」、資料 5-33「Alumni Services」）。

当該専攻の特色ある学生支援に関して、教職員が心がけるべき方針としてサービ

ービス」を設定しているほか、学生が成績不振の累積により懲戒退学となる前に事務局が学生と連絡を取り、相談・支援を行う体制を設けている。起業を志す在学生及び修了生を支援するために、ビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」を実施し、受賞者には学校法人グロービス経営大学院及び株式会社グロービスが組成するファンドから出資を受ける権利を与えていることや、当該専攻の修了生や在学生が起業したベンチャー企業を対象とした投資プログラム「GLOBIS Alumni Growth Investment」を2018年10月に立ち上げ、2019年11月までに6件の出資実績をあげていることは高く評価できる（評価の視点5-8、点検・評価報告書70～72頁、78～79頁、資料5-40「起業サポート」、資料5-41お知らせ「最大1,000万円出資『G-CHALLENGE 2019～失敗したっていいじゃないか。ガンガンに行こう！～』受賞2チームが決定!」、資料5-43「ニュースリリース「G-Growth」6件目の投資」）。

(2) 長 所

- 1) 在学生及び修了生を対象とした起業や新規事業の創出に向け、受賞者が100万円～1000万円の出資権を得ることができるビジネスプランコンテスト「GLOBIS Venture Challenge」及び在学生や卒業生が起業した高い成長が期待できるベンチャー企業に対する投資プログラム「GLOBIS Alumni Growth Investment」など、ファンドを通じた経済的支援を充実させ、起業やその後の成長につなげている。これらの取組みにより、教育理念に掲げる「創造と変革を担えるビジネスリーダー」を輩出していることは高く評価できる（評価の視点5-8）。

(3) 特 色

- 1) 修了後の人的ネットワークの構築・拡大を目的に、同窓会「G会」の整備のみならず、毎年全学生と教職員が集う「あすか会議」、修了後5年ごとにキャンパスに集い再度学べる「リユニオン」や修了生対象の特別講座（アルムナイ・スクール）の開講に加え、修了生同士が成長を支え合う機会として、3か月ごとにグループで集まり互いの経験を共有する「互援ネット」等の多様な機会を通じて修了生の学びの継続を支援している。さらに、オンラインで在学生・修了生が交流できる「互援コミュニティ」を開設し、学生同士での情報交換やキャリア支援を促進する多様な特色ある仕組みを設けている（評価の視点5-6、5-7）。

(4) 検討課題

- 1) 障がいのある学生への学修面での支援について、必要に応じて個別対応を行うとしているものの、事前に学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生

の受け入れ方針を踏まえた支援策を検討し、入学希望者や社会に対して、施設・設備や支援体制として可能なことを適切に説明することが望まれる（評価の視点 5-4）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】

講義室は、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 教室を設置している。当該専攻では、学生と教員との双方向でのディスカッションやグループワークを行うケースメソッド形式の授業を行っていることから、机や座席が移動しやすい平板な教室レイアウトを採用し、ホワイトボード、プロジェクターや、スクリーン等の機器を整備するなど、必要な教室と設備が用意されている（評価の視点 6-1、点検・評価報告書 83～84 頁）。

学生が自主的に学習できる自習室として、勉強会室を東京校に 15 室、大阪校に 5 室、名古屋校に 7 室、仙台校に 2 室、福岡校に 3 室が設けられている。また、各校には学生同士の交流のためのラウンジやライブラリが設置されており、勉強会室やラウンジ及びライブラリの利用時間は、学生の利便性に配慮がなされている。また、勉強会室等の利用は、当該専攻のマイページ上から予約が可能となっている（評価の視点 6-2、点検・評価報告書 84～85 頁）。

障がいのある学生のための施設・設備については、東京校の建物の入り口にはスロープが設けられているほか、エレベータの利用が可能となっている。また、大阪校、名古屋校、仙台校、福岡校でも車いすに対応したトイレやエレベータが備えられている（評価の視点 6-3、点検・評価報告書 85 頁）。

情報インフラストラクチャーに関しては、各校ともに学内に無線 LAN が整備されており、学生が使えるパソコンを各キャンパスに整備している。また、授業では、クラスごとにマイページと連携したタブレット端末を 2 台用意し、学生による出席登録や発言や提出物を教員が評価する際に活用している。加えて、学生は授業の提出物等を自宅等からマイページを通じて提出することが可能であるほか、履修登録や成績照会、アンケート回答、各種申し込みも含めて、事務局へワンストップでの問い合わせが可能となっている。教員についても、専用のマイページにおいて学生の成績評価や教材の管理などを一元的に行えるようになっており、適切に整備・運営されている（評価の視点 6-4、点検・評価報告書 85～86 頁、資料 2-83「マイページ クラス詳細」、資料 6-7「教員マイページ 担当クラス一覧」、資料 6-8「教員マイページ クラス詳細」、資料 6-9「教員マイページ 評価状況一覧」）。

当該専攻では、原則として TA やリサーチ・アシスタント（RA）は配置しておらず、事務局職員が積極的に教員をサポートする体制としている。例えば、授業で用いる投影スライドデータや学生へ追加配付する印刷資料、映像教材の投影機器等の準備に関わっている。また、FG による活動全般を管理運営するファカルティ・グループ本部（FGO）の部局職員は、プロジェクト全体の進捗管理や教員の稼働状況、実績管理に加え、資料の収集や執筆などを行うほか、各 FG の科目担当教員がシラバス

を含む教材の選定や執筆を行った後に著作権処理を行い、マイページにアップロードするなどの支援を行っている（評価の視点 6-5、点検・評価報告書 86～87 頁、資料 6-13「クラス運営ガイド」、資料 6-14「クラス準備一覧チェックシート（抜粋）」、実地調査時面談）。

施設・設備に関する特色として、学生アンケートの結果に基づき、施設・設備への意見に関しては、サービス・コンシェルジュ・オフィスの職員が当該項目に関連するアンケート結果を分析し、運営会議や経営会議で議論のうえ改善策を検討・実行するなど、施設・設備に関する意見を反映している。また、今後は人的支援対象としてオフィス・ウェイを敷衍して教育・研究環境に関するガイドラインを策定することを予定しているほか、「2022 年ビジョン」において、入学定員の規模拡大を掲げていることから、それに対応した教室・勉強会室の確保及び学生アンケート結果に基づいた学習環境の改善に取り組むことが予定されている（評価の視点 6-6、点検・評価報告書 83 頁、87 頁）。

【項目 18：図書資料等の整備】

当該専攻では、各校にライブラリを設置しており、2020 年 1 月現在で東京校は図書 1 万 5205 冊（うち洋書 2576 冊）、雑誌 57 誌（うち洋雑誌 8 誌）のほか、日本及び海外の新聞を所蔵し、大阪校は 3199 冊（洋書 82 冊）、名古屋校は 2114 冊（洋書 28 冊）、仙台校は 1074 冊（洋書 7 冊）、福岡校は 948 冊（洋書 3 冊）を蔵書している。学生が他キャンパスの蔵書を利用する場合は、取り寄せが可能であるとともに、ライブラリに蔵書がない図書については、オンラインで購入を依頼することが可能となっており、購入希望があった図書については事務局にて選書基準に沿って選定することとしている。このほか、ライブラリ内で利用可能なデータベースや電子ジャーナルも複数あり、有料データベースについても無料で使用することが可能となっている（評価の視点 6-7、点検・評価報告書 88～89 頁、資料 6-12「GLOBIS LIBRARY データベース・購読雑誌のご案内」、資料 6-15「マイページ ライブラリ蔵書リクエスト」、資料 6-16「GLOBIS LIBRARY 資料購入リクエストの方法とルール」、実地調査時施設見学）。

ライブラリの利用については、「グロービス東京校ライブラリ利用規則」を定めており、授業の開講日は授業時間に準じて毎日開館し、土日祝日も利用可能となっている。また、東京校にはライブラリに担当職員（専任職員 2 名、非常勤司書 3 名、派遣職員 1 名）を配置しており、その他キャンパスでは事務局職員が管理を担当している。なお、図書館の利用に関して、前回の経営系専門職大学院認証評価の結果において貸出期間・冊数の増加を図ることが望ましいと指摘されていた点について、教職員の貸し出し上限を 100 冊（図書 50 冊、雑誌 50 冊）とするほか、貸出期間を図書については 30 日、雑誌については 15 日に引き上げられており、改善が図られている（評価の

視点 6-8、点検・評価報告書 89～90 頁)。

当該専攻における図書資料等の整備に関して、所蔵する図書は、F Gの専任教員が中心となって選定している。理論と実務の架橋教育の提供という教育目的に鑑み、学術的な理論は学生が自習できるようにF Gが選定した図書や論文を教科書・参考図書として指定している。なお、当該専攻の教育では、ケースメソッドを用いた実践教育を重視していることから、教科書・参考図書も極度に専門性の高いものや入手困難なものは指定しない方針としているが、電子データベース／ジャーナルにより学生の学習ニーズに対応ができるようになっている(評価の視点 6-9、点検・評価報告書 89 頁)。

【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

当該専攻においては、項目 5 で述べたように、1つの科目の開講期間は3か月とし、複数クラスを同時開講し、欠席者が授業を振り替えられるよう、すべてのクラスで同一のシラバスを用いて各授業回の授業内容や進捗も同じ科目を担当する教員間で揃えている点の特徴となっている。専任教員の授業担当時間は、少なくとも年間 24 コマ相当以上の講義とそれに準じる教育研究活動となっており、大学院の教育研究以外の業務に従事する専任教員は、少なくとも年間 18 コマ以上の講義を担当することとなっている。担当授業時間の上限は定められていないが、各教員の担当時間数は過度な負担とならないよう運用面の工夫により配慮がなされている(評価の視点 6-10、点検・評価報告書 90～91 頁、基礎データ表 3)。

当該専攻においては、「グロービスにおける研究の考え方(方針) 2010 年策定」に基づき、研究費として 1800 万円を毎年計上し、専任教員の個人研究費として年間 50 万円が定められている。また、自己啓発支援制度を設け、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費用の一部を補助している。さらに、「グロービス教育研究助成金」による研究への資金援助の制度も用意している。こうした支援制度を通じて海外の経営大学院が主催する教育プログラムに例年 1～2 名の教員が参加している。一方で、研究費に関して外部資金獲得は想定していないとしているが、科学研究費補助金などの競争的資金の獲得は、研究資金を得るだけではなく、教員の研究力向上に役立つと考えられるため、積極的な活用が望まれる。加えて、「グロービスにおける研究の考え方(方針) 2010 年策定」においては、教材開発や育成(教授法含む)を論文作成やジャーナル投稿よりも重視しているが、当該専攻の考える実務における事例分析を通じた教授法などの研究は、ビジネス教育において重要であることから、こうした研究の成果を学会等を通じて社会に還元し、学術的な意見・批判を取り入れつつ発展させていくことが求められる(評価の視点 6-11、点検・評価報告書 91 頁、資料 6-18「教員の研究費の取扱いに関する規程」、資料 6-19「専任教員の自己啓発支援に関する規程」、資料 6-20「グロービス教育研究助成金に関する規程」)。

る規程」)。

専任教員の個別研究室については設けておらず、オープンな執務スペースでフリーアドレス制をとっている。その効果として、専任教員間や職員間のコミュニケーションの円滑化が期待できる一方、個人で使用するスペースは簡易的な設備であることから、教員が教育のための準備や自らの研究のために集中して考えられるような空間・環境についても配慮することが望まれる（評価の視点 6-11、点検・評価報告書 91～92 頁、実地調査時追加資料）。

なお、当該専攻では、専任教員の教育研究活動に必要な機会として研究専念期間等は設けていないが、実務家教員であることによるやむを得ない実務上の事情や研究活動等により授業や学務の担当が難しい期間が生じる場合には、個別の審議のうえ担当を変更・負担の軽減をするなどの対応をとっている（評価の視点 6-12、点検・評価報告書 92 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

当該専攻は、株式会社グロービスの基本理念・指針である「グロービス・ウェイ」を継承し、この精神を踏まえた組織運営を行っている。管理運営に係わる体制は、理事会、評議員会、教授会及びその代議員会、経営会議、運営会議をもって運営されており、それぞれの役割と構成員、審議・決定事項等については、「理事会会議規則」等各規程で定め、これらに則り運営を行っている（評価の視点 7-1、点検・評価報告書 94～95 頁、資料 2-27「カリキュラム委員会規程」、資料 3-9「教員選考規程」、資料 3-10「教授会規程」、資料 4-13「アドミッション・コミッティーに関する規程」、資料 5-3「グロービス・ウェイ」、資料 7-1「寄附行為」、資料 7-2「理事会会議規則」、資料 7-3「理事会業務委任規則」、資料 7-4「修了判定委員会に関する規程」、資料 7-5「経営会議規程」）。

当該専攻の管理運営体制は、「学校法人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することとし、学生の入学、課程の修了及び学位の授与等その他教育研究に関する重要な事項については、教授会及び代議員会で審議し、学長に意見を述べることができる体制としている。また、実際の教育活動を展開するにあたり、カリキュラム、教員選考、入学審査及び修了審査に関して、より機動的かつ実質的に審議するため、「教員選考委員会」「カリキュラム委員会」「アドミッション・コミッティー」「修了判定委員会」等の代議員会において審議することとしている（評価の視点 7-2、点検・評価報告書 95 頁、資料 1-3「学則・学位規則・受講規約：学則（第 12 条）」、資料 1-4「University and Enrollment Regulations (PTOL)」、資料 1-5「University and Enrollment Regulations (FT)」、資料 3-10「教授会規程」）。

専任教員組織の長の任免については、「学校法人グロービス経営大学院学長任用規則」及び「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」に基づき、研究科長、副研究科長の選定は教授会で討議したうえで、理事会の過半数の賛成をもって決定し、理事会において選出及び報告された研究科長及び副研究科長を学長が任命している（評価の視点 7-3、点検・評価報告書 95～96 頁、資料 7-6「学長任用規則」、資料 7-7「研究科長及び副研究科長任用規則」）。

外部機関との連携・協働については、グローバル人材を育成する産学連携プロジェクト「Corporate Mentorship Program」が開始されており、学内のデータベースで参加企業の情報を管理している。なお、関係する学部・研究科との連携・役割分担については、当該専攻を設置する学校法人グロービス経営大学院には、他に設置する大学はなく、さらに当該専攻のみを設置する大学院大学であることから該当しない（評価

の視点 7-4、7-5、点検・評価報告書 96 頁、資料 7-8「コーポレート・メンターシップ・プログラムのご紹介」、資料 7-9「賛同同意書」。

【項目 21：事務組織】

当該専攻の事務組織として、2019 年 5 月時点で計 135 名からなる事務局を設置している。具体的には、ファカルティ・コンテンツ・オフィス（6 名）、スチューデント・オフィス（28 名）、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（10 名）、サービス・コンシェルジュ・オフィス（6 名）、企画総務（4 名）、経理（2 名）を東京校本部に置き、各キャンパスの事務局として大阪校事務局（16 名）、名古屋サテライト校事務局（8 名）、仙台サテライト校事務局（5 名）、福岡サテライト校事務局（4 名）を配置している。また、英語プログラム事務局（24 名）、ファカルティ・グループ及びファカルティ・グループ本部（22 名）を置き、円滑な運営に向けたチーム制の事務組織を編制している。なお、オンライン MBA プログラムや水戸、横浜など特設キャンパスの事務局の機能は、東京校の各部署が担っており、総じて、適切な規模と機能を備えているといえる（評価の視点 7-6、点検・評価報告書 97～98 頁）。

当該専攻の事務組織の運営は、事務局長の統括のもと、各チームで定例会議を開催し、各担当から懸案事項の共有や対策の検討、審議を行っており、事務局運営能力の向上を図っている。チームごとの会議にてあげられた課題や対策・報告については、事務局長又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議題として提示され、審議・共有・報告のうえ、必要な意思決定を行っている。事務組織の運営を向上させるための取組みとして、職員と管理運営に携わる専任教員が参加する職員リトリート（集中合宿形式の研修）を年 1 回開催し、課題の再認識と共有や組織改善に向けての検討事項等について、教職員が自由にディスカッションできる場を設けている。これによって、事務職員の能力向上に取り組み、教育の企画・運営及び学生への履修指導などに対応できる職員を養成していることは特色として評価できる。また、2019 年からは四半期に一度、すべてのキャンパスの教職員がテレビ会議システムを通じて参加するオールスタッフミーティング（ASM）を実施している。職員の採用及び人事評価は、「グロービス・ウェイ」に由来する「HR ポリシー」に則って行われており、人事評価については、自己申告に基づいて、業務実績（MBO 制度による評価）、360 度評価、勤怠状況などの情報をもとに、学長のもとに組織された HRC（人事評価委員会）において評価され、職掌、職位の見直しが行われている。

前回の経営系専門職大学院認証評価の結果において指摘された入学者選抜、カリキュラムの企画・運営など教学に事務組織が深く関与する場合の職員に対する教員組織に準じた資質向上を図る取組みの実施について、当該専攻では、一定以上の職位の資格要件として、修士号の取得を義務付けたほか、希望する職員には、選考を経た

うえで、経営分野の教育に資する各種教育プログラム（海外で実施するプログラムを含む）への参加を認め、費用に関する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F G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を提供するなどの適切な改善が行われている（評価の視点 7-7、7-8、点検・評価報告書 98～99 頁、資料 7-11 「HR ポリシー」）。

(2) 特 色

- 1) 教職員が大学の現状や課題を共有し、自由にディスカッションできる場として合宿形式の「職員リトリート」を継続して実施するとともに、カリキュラムの企画・運営に携わる事務職員に修士号の取得を義務付けるほか、経営分野の教育に関する各種プログラムに参加させるなど、事務職員の能力向上に取り組み、教育の企画・運営や学生への履修指導などに対応できる事務職員を養成していることは特色といえる（評価の視点 7-8）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 22：自己点検・評価】

当該専攻では「自己点検・評価報告委員会規程」を定め、これに基づき学長、研究科長 2 名・副研究科長 3 名、FD 担当長のほか、専任教員や関連事務職員を加えた「自己点検・評価報告委員会」を設置し、毎年自己点検・評価に取り組んでいる。また、作成された『自己点検・評価報告書』を学長に提出し、学長が参加する経営会議において必要な改善施策を検討し、活動計画等に反映する仕組みとなっている。なお、その実施に関しては、経営会議が責任を負うこととしており、実質的な改善・向上に結びつける仕組みが構築されている。さらに、自己点検・評価の結果及び改善のための施策は、外部人材を含む評議会・理事会に諮ることで、客観性・妥当性を確保している（評価の視点 8-1、8-2、点検・評価報告書 101～102 頁、資料 8-1「自己点検・評価報告委員会規程」）。

認証評価機関からの指摘に対しては、2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価の結果において、検討課題 15 点、勧告 1 点が指摘され、勧告に関しては、改善に向けた検討に取り組み、2018 年 7 月に改善完了報告を行い、改善報告書検討結果において適切に改善したと認められている。ただし、検討課題に関して、一部については改善に向けた検討が行われているものの、既述の通り、今回の評価においても同様の検討を求める事項を付しているため、より一層の改善に取り組みたい（評価の視点 8-3、8-4、点検・評価報告書 102 頁、資料 8-3「グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻に対する認証評価結果」、資料 8-4「改善報告書（1609）」、資料 8-5「改善報告書（1807）」）。

当該専攻の自己点検・評価の仕組みにおける特色として、固有の目的の達成に向けて、「良い教員」「良いカリキュラム」「良い受講生」「良いサービス」「良い知の発信」を掲げ、保証すべき質を明示したうえで、「教員選考委員会」が良い教員を採用し、FG 及び FG リーダーを通じて教員の育成に取り組み、「カリキュラム委員会」において良いカリキュラムを策定している。さらに、良いサービスを実現すべく、運営会議及び経営会議のもとで各種検討・決定を行い、独自の「クオリティ・ギャランティ（グロービス品質保証制度）」を開学当初より有し、学生が学習成果を得られなかったと自ら考える場合には、受講料の返金を行う制度を設け、学生からの評価を主軸にした質保証に取り組んでいる。項目 10 で既述したように、今後は、学生のみならず、多様な観点からの意見・評価を採り入れ、教育研究活動を展開していくことが期待される（評価の視点 8-5、点検・評価報告書 101 頁、104 頁、グロービス経営大学院規程集「学則第 36 条、45 条」）。

【項目 23：情報公開】

グロービス経営大学院大学経営研究科経営専攻

当該専攻では、毎年の自己点検・評価の結果である『自己点検・評価報告書』を過去3年分にわたりホームページに掲載している。また、当該専攻の組織運営、教育活動など諸活動の状況に加え、2015年度以降の財務報告書・事業報告書もホームページに掲載し、情報公開を行っている。このほか、学生が入学するにあたり必要とされる事項についてはホームページ、パンフレットやガイドブックに加え、各種SNS等の媒体を活用し、広く情報公開に努めている。特に、固有の目的については、ホームページやパンフレットにおいて、さまざまな形でメッセージとして掲載することで、入学希望者などに対して十分な周知を図っている（評価の視点8-6、8-7、8-8、8-9、資料1-15「グロービス経営大学院大学パンフレット（日本語）」、資料1-16「グロービス経営大学院大学パンフレット（英語）」、グロービス東京校 Twitter、Yoshito Hori LinkedIn、グロービス経営大学院（日本語MBAプログラム）YouTube、ホームページ「財務報告書・事業報告書」、ホームページ「内部質保証・自己点検・評価、認証評価」）。

以 上