

経営系専門職大学院認証評価

点検・評価報告書

経営系専門職大学院名称 : グロービス経営大学院大学

経営研究科 経営専攻

目次

序 章	- 2 -
本 章	- 7 -
1 使命・目的・戦略	- 7 -
2 教育内容・方法・成果	- 11 -
(1) 教育課程・教育内容	- 11 -
(2) 教育方法	- 30 -
(3) 成果	- 51 -
3 教員・教員組織	- 55 -
4 学生の受け入れ	- 63 -
5 学生支援	- 69 -
6 教育研究等環境	- 83 -
7 管理運営	- 94 -
8 点検・評価、情報公開	- 101 -
終 章	- 109 -

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経営専攻は、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越え、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 17 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 3,800 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、別会社化し現グロービス・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、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も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、累計発行部数 160 万部である MBA シリーズの出版や、年間 2,000 社以上の企業研修の実績、1,000 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ってくるのか、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まっている。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 カ月、隔週 180 分（90 分×2 コマに相当する授業を連続で実施）×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ることで履修が可能である。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 ヶ月（90 分×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）まで延長できる仕組みを提供している。

※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 2 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、当該プログラムへの賛同企業の幹部に対して、グローバルな課題解決の提案（プレゼンテーション）を行ったり、「Integrated Learning Program」（ILP）を通じて、グローバルな環境でのインターンシップ実務の機会などを設けている。

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。2019 年度も、「デザイン思考と体験価値」を応用科目群に追加し、特別講座にも新

科目を導入するなど、進化を続けている。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り組み

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、教授会及び経営会議へ報告する。委員会からの報告に加え、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は、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。

外部評価・第三者評価等への取り組みについては、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、2018 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）
- ・2019 年度大学認証評価（2018 年度自己点検を含む）

2015 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価では、特色 6 点に加え、検討課題（15 点）及び勧告（1 点）の指摘を受け、経営会議主導のもと、各業務担当の教職員が改善対応を進めた。検討課題 15 点は、翌年までに規程の見直しやウェブページの情報整備などの改善を完了した。勧告 1 点の内容は、同一名称の学位を授与しているにも関わらず、各プログラム（コース）の修了要件のうち、基礎学力テストの有無に差があるというものだった。指摘を踏まえて新たなテストの開発を提供元へ依頼し、オンライン MBA プログラム（日本語）は 2016 年度より、パートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）は 2018 年度より、基礎学力テストを導入した。プログラムの特性上、基礎学力テストの修了要件追加が適切ではないと判断されたフルタイム MBA プログラム（英語）に関しては、2018 年度より学位名称を変更し、「国際経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」とした。

本 章

1 使命・目的・戦略

項目 1：目的の設定及び適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）とは、優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を学則等に定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

＜評価の視点＞

1-1：経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F 群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門院」第2条第1項〕〔L 群〕

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。〔「大学院」第1条の2〕〔L 群〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A 群〕

＜現状の説明＞ ＜視点 1-1～1-4＞

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」という教育理念を明確に設定している（添付資料 1-1、1-2）。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。

「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（添付資料 1-3、1-4、1-5）。

（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。

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。

<根拠資料>

- ・ 1-1 教育理念
- ・ 1-2 Education Policy
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL)
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT)

項目２：目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明> <視点 1-5>

本学では、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。

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（添付資料 1-6、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（添付資料 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。

<根拠資料>

- ・ 1-6 教育理念ポスター
- ・ 1-7 教育理念ポスター（英語）
- ・ 1-8 書籍『創造と変革の志士たちへ』抜粋（目次）

項目 3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-6：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成していること。〔F群〕

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明> <視点 1-6、1-7>

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（添付資料 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。このビジョン実現に向けた具体的な戦略は、本学の経営会議で議論し、行動へと移している。

本学の強みは4つのユニークさ（高満足、実践的、創造と変革、志）と捉え、それらの強化に努めてきた。そして、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「テクノバート®」を打ち出し、カリキュラムの開発に着手した（添付資料 1-10）。「テクノバート」とは、テクノロジーとイノベーションを組み合わせ、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バ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「テクノバート 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」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（添付資料 1-11）。日本語プログラムのカリキュラムマップに「テクノバート」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。

<根拠資料>

- ・ 1-9 2022 年ビジョン
- ・ 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」
- ・ 1-11 ニュースリリース「テクノベート MBA に進化へ」

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

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ためには、より多くの「創造と変革の志士」を輩出することが必要であると考えている。そのためには、本学の教育理念を実現し、社会や学生のニーズに応えられるようカリキュラムの充実に取り組んでいきたい。

（2）改善のためのプラン

より多くの「創造と変革の志士」輩出へ向け、より多くの学生を受け入れられるよう、学生の利便性の向上と受け入れ体制の構築に取り組みたい。特設キャンパスとオンラインを活用し、より多くの学生に学習機会を提供できるように改善を進めるとともに、教職員の拡充に取り組む。カリキュラムの充実に関しては、既存の領域はもちろんのこと、新機軸として打ち出したテクノベート領域は今後ますます社会において求められる領域だと考えられるので、各ファカルティ・グループで研究・検討を進め、教育課程連携協議会の意見も踏まえカリキュラム委員会での討議を経て、カリキュラムに反映していく。

2 教育内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命(mission)を果たすために、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。〔「専門院」第6条〕〔F群、L群〕

(1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命(mission)、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識(戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など)、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。

(2) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること。

(3) 学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮していること。

2-3：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に配慮していること。〔F群〕

2-4：産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、以下の者から成る教育課程連携協議会を設けていること。その際、(1)以外の者が過半数であること。〔「専門院」第6条の2〕〔L群〕

(1) 学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員

(2) 当該分野の職業に就いている者又は当該職業分野に関連する団体(職能団体、事業者団体、当該分野の職業に就いている者若しくは関連する事業を行う者による研究団体等)のうち広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該分野の実務に関し豊富な経験を有する者

(3) 地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者(ただし、教育の特性により適当でない場合は置くことを要さない。)

(4) 当該経営系専門職大学院が置かれる大学の教員その他の職員以外の者であって学長又は当該経営系専門職大学院の長が必要と認める者

2-5：当該分野を取り巻く状況に配慮しつつ、教育課程連携協議会の意見を勘案しながら教育課程を編成していること。〔「専門院」第6条第2項〕〔L群〕

2-6：授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。〔A群〕

<現状の説明>

学位授与方針の明示 <視点 2-1>

本学は、学則に定めた目的を実現するため、教育理念である3つの場の提供を通じて、多くの「創造と変革の志士(Visionary Leaders)」を輩出している。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）」（いずれも英語名称は「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（添付資料 1-3、1-4、1-5）。

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）の 3 コース（プログラム）では、修了者へ「経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」の学位を授与する。また、フルタイム MBA プログラム（英語）では、「国際経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」の学位を授与する。これらの学位授与方針は、本学のウェブサイト（日本語、英語）にそれぞれ明記し、学生への周知を図っている（添付資料 1-12、1-13、1-14）。

教育課程の編成・実施方針の明文化と公表 <視点 2-1>

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。

各プログラムのカリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施方針）も、本学のウェブサイト（日本語、英語）にそれぞれ明記し、学生への周知を図っている（添付資料 1-12、1-13、1-14）。

なお、2019 年度に受審した「大学認証評価」の实地調査において、現在のカリキュラム・ポリシーに教育課程の実施に関する基本的な考え方を追記する方が望ましいのではないかという助言をいただき、カリキュラム委員会を中心に、年度内での改訂を検討しているところである。

教育課程の体系的な編成 <視点 2-2、2-3、2-6>

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（添付資料 2-1、2-2）。

	基 本	応 用	展 開
人事組織	1.5 人材マネジメント 1.5 組織行動とリーダーシップ	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	創造 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
マーケティング・戦略	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	1.5 カスタマージャーニーとブランディング 1.5 サービス・マネジメント 1.5 テクノロジー企業経営	変革 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 ファイナンス・リオーガニゼーション
会計・財務	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)	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)	Japan/Asia/Global 1.5 新日本的経営 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・バースペクティブ 1.5 異文化マネジメント
思考	1.5 クリティカル・シンキング 1.5 ビジネス・アナリティクス	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	特別講座 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 1.5 スポーツ・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
志	1.5 リーダーシップ開発と倫理・価値観	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	テクノバート特別講座 1.5 ソーシャルメディア・コミュニケーション 1.5 ビジネス・データサイエンス 1.5 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 デジタル・テクノロジー戦略 1.0 AI/ビッグデータのビジネスモデルと法的リスク 1.0 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 テクノバート・リーンスタートアップ
テクノバート	1.5 テクノバート・シンキング	1.5 テクノバート・ストラテジー 1.5 デザイン思考と体験価値	

3.0 研究プロジェクト

■ 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

2019-2020 Curriculum Map		
Foundation	Applied	Specialized
Organizational Behavior and HRM - Human Resource Management - Organizational Behavior and Leadership	Organizational Behavior and HRM Power and Influence	Creation - Venture Management - Venture Business Planning - Venture Capital and Finance Innovation - Strategic Reorganization - Financial Reorganization - Business Transformation through Innovation Global / Asia / Japan - Japanese Management: New Systems, Lasting Values - Globalization of Japanese and Asian Companies - Global Perspectives - Cross Cultural Management Special Courses - CBS Visit Program - CEIBS Visit Program - Corporate Mentorship Program - Integrated Learning Program-Internship - Research Project (part-time MBA) - Social Venture Management Technovate Special Courses - Creative Leadership - Digital Biotech Innovation - Digital Marketing Psychology - Emotion-Driven Innovation - Entrepreneurship Without Borders - Industry 4.0 - Innovation through Virtual Teams - Leading Big Data Strategy - Moonshot Transformation - Robotics and AI Business Innovation
Marketing and Strategy - Essentials of Marketing and Strategy - Marketing I - Strategy - Operation Strategy	Marketing and Strategy - Service Management - Managing Technology-driven Businesses	
Accounting and Finance - Essentials of Accounting - Essentials of Finance - Accounting I (Financial Accounting) - Finance I (Corporate Finance)	Accounting and Finance - Accounting II (Managerial Accounting) - Finance II (Valuation and M&A) - Finance III (Mergers and Acquisitions)	
Critical and Analytical Skills - Critical Thinking - Business Analytics - English Management Training	Critical and Analytical Skills - Business Presentation - Facilitation and Negotiation	
Management Philosophy Leadership Development, Ethics and Values	Management Philosophy - Keiei Dojo - Entrepreneurial Leadership - Corporate Philosophy and Social Values	
Technovate Technovate Thinking	Technovate - Technovate Strategy - Design Thinking and User Experience	
 Courses offered in the Pre-MBA Courses that can only be taken in the MBA		

※ 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、テクノバート特別講座のように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。

※ パートタイム MBA プログラム（英語）とフルタイム MBA プログラム（英語）のカリキュラムマップは、原則として同一である。パートタイム MBA プログラムでしか提供していない科目も、フルタイム MBA プログラムの学生が希望すれば履修できる仕組みとしている。ただし、Internship（Integrated Learning Program）など一

部の Special Courses の科目は、科目特性上、履修できる学生を当該プログラムに限定している。

■「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】6つの学習領域

「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」「テクノベート」という6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」「テクノベート」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。「テクノベート」領域は、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。

「基本」科目群は、この6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。

■【展開】「創造」「変革」「Japan/Asia/Global」の各領域と「特別講座」

「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6領域ではなく、テーマ別に3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」の合計3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。

■【展開】研究プロジェクト ※フルタイム MBA プログラムを除く

展開科目群には、上記 3 領域に加え、「研究プロジェクト」（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、ケース（企業事例）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が求められる。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（添付資料 2-3、2-4、2-5、2-6）。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 台湾に於いて翻訳版も発行）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、教材として使用するケース（企業事例）3 本と分析レポート 1 本を、本科目の研究成果を発展させ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。

カリキュラムの特徴 <視点 2-2、2-3、2-6>

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・定性的な分析や Student Association 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。2019 年度のカリキュラムには、以下のような特徴がある（添付資料 2-7、2-8）。

■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」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（添付資料 2-9、2-10）。「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（添付資料 2-11、2-12）。

■「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（添付資料 2-13、2-14）。

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。

■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（添付資料 2-15）。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）および教員が一堂に集い、経営者、政治家、学者、

政治家、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（添付資料 2-16）。

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（添付資料 2-17）、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。

各学習領域の教育内容 <視点 2-2、2-3、2-6>

【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配置している。

【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、「カスタマージャーニーとブランディング」「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、「アカウンティングⅠ（財務会計）」「アカウンティング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・アナリティクス」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。2019年度は、以下の4科目を配置している。

①「リーダーシップ開発と倫理・価値観」（必修科目）：

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。

【テクノバート】 「基本」～「応用」

2016年に本学が打ち出した「テクノバート®」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（添付資料 1-10）。

日本語 MBA プログラムでは 2018 年度より、英語 MBA プログラムでも 2019 年度より、「テクノバート特別講座」で開講してきた「テクノバート・シンキング」「テクノバート・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（添付資料 1-11）。2019 年度は更に、「デザイン思考と体験価値」を特別講座から「応用」科目群に配置変更した。

「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。

「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。

「デザイン思考と体験価値」では、ケースを通じた議論によって、人間中心的な発想からテクノロジーを活用し、さらにクリエイティビティを発揮することで、顧客の体験価値を一新するようなイノベーションの事例について理解を深める。また、Day1 でグループを組成し、三ヶ月間継続的にプロジェクトワークをしながら、デザイン思考の手法、ビジネスへの生かし方について学ぶ。

【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」の3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。

【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。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やグローバル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（添付資料 2- 18、2- 19、2- 20、1-3、1-4、1-5）。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」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（添付資料 2- 21、2- 22）。

また、パートタイム & 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（添付資料 2- 23）。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（添付資料 2- 24）。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」

既述の通り、「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。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。

ビジネス界の経営教育ニーズを取り入れた教育カリキュラム <視点 2-2、2-3、2-6>

本学の教職員と、年間 2,000 社以上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自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。ケースとして取り上げる企業は、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（添付資料 2-25、2-26）。

また、教材である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。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。

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（添付資料 2-16）。

教育課程の点検・評価と改善の取組 <視点 2-2、2-3、2-6>

本学の教育課程は、専門領域別に分かれた 7 つの「ファカルティ・グループ」（FG）という教員組織と、教授会の代議員会であるカリキュラム委員会にて、運営及び改善について検討し、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（添付資料 2-27）。

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・知識や、授業等を通し観察された学生のニーズを踏まえ、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 科目に解説動画を導入した（添付資料 2-28）。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。導入結果としては、3 カ月ごとの学生アンケート中、「予習度に関する自己評価」の項目が導入前 1 年間平均が 5 点満点で 3.53 から導入後 1 年間平均では 3.63 に改善するなど、学生の予習度の向上が見られた。教員からも「以前と比べ、予習による理論的部分の理解が進んでいるので、クラス内ではより実践的な学びに時間を割くことができている」等のコメントが寄せられている。解説動画については、2019 年度中も既存動画の大幅改訂を行い、また新たな復習用動画を追加するなど、継続的な改善を行っている。

教育課程連携協議会 <視点 2-4、2-5>

専門職大学院設置基準第 6 条の二に基づき、2019 年度より教育課程連携協議会を設置した。従来、教育課程に関する意思決定は教授会の代議員会であるカリキュラム委員会で実施してきたが、2019 年度より、協議会の意見も踏まえて意思決定するように変更した（添付資料 2-29）。協議会には、法令の定めに従い、本学の教職員 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 名が参加する。2019 年 11 月に第一回の協議会を開催した。

<根拠資料>

- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学位規則」
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations Degree Regulations
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations Degree Regulations
- ・ 1-12 各種方針
- ・ 1-13 Part-time & Online MBA Policies
- ・ 1-14 Full-time MBA Policies
- ・ 2-1 カリキュラムマップ
- ・ 2-2 Curriculum
- ・ 2-3 2019 年度研究プロジェクトの特徴と履修登録に関する概要説明
- ・ 2-4 2019 年度研究プロジェクトテーマ説明用資料
- ・ 2-5 AY2018 Research Project Course Information Corporate Research
- ・ 2-6 AY2018 Research Project Course Information Business Plan
- ・ 2-7 カリキュラムの特徴
- ・ 2-8 The GLOBIS Difference
- ・ 2-9 リーダーシップ開発と倫理・価値観 講座詳細

- ・ 2-10 Leadership Development, Ethics and Values
- ・ 2-11 企業家リーダーシップ 講座詳細
- ・ 2-12 Entrepreneurial Leadership
- ・ 2-13 テクノベートとは
- ・ 2-14 Technovate
- ・ 2-15 学生間の豊富な交流
- ・ 2-16 あすか会議
- ・ 2-17 事業承継者のためのサポート
- ・ 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」
- ・ 1-11 ニュースリリース「テクノベート MBA に進化へ」
- ・ 2-18 総合ガイド 「期振替」「翌開講期振替」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Substitute Class System」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Substitute Class System」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 振替制度
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Substitute Class System
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Substitute Class System
- ・ 2-21 ソーシャル・ベンチャー・マネジメント 講座詳細
- ・ 2-22 Social Venture Management
- ・ 2-23 Corporate Mentorship Program
- ・ 2-24 Integrated Learning Program – Internship
- ・ 2-25 日本・アジア企業のグローバル化戦略 講座詳細
- ・ 2-26 Globalization of Japanese and Asian Companies
- ・ 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」
- ・ 2-28 ファイナンス基礎 シラバス
- ・ 2-29 グロービス経営大学院 規程集「教育課程連携協議会規程」

項目 5：単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

＜評価の視点＞

2-7：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第 21 条、第 22 条、第 23 条）〔L 群〕

2-8：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が 1 年間又は 1 学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門院」第 12 条）〔L 群〕

- 2-9：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に則して、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。（「専門院」第13条、第14条）〔L群〕
- 2-10：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門院」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕
- 2-11：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門院」第10条第2項）〔L群〕
- 2-12：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門院」第16条）〔L群〕
- 2-13：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕
- 2-14：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

適切な単位の設定 <視点 2-7>

各科目は「講義」「演習」に該当し、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（添付資料2-18、2-19、2-20、2-30）。オンラインMBAプログラム（日本語）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、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、学習内容を踏まえ授業実施期間を長く設定し、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（添付資料2-1、2-2）。

適切な学習量の設定と学生への伝達 <視点 2-7、2-8>

既述のカリキュラムマップの工夫（領域別・レベル別の構成）に加え、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、ウェブページやマイページ内で明示している（添付資料2-31、2-32）。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（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ウェブサイト）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（添付資料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制度も設けているため、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（添付資料 1-5）。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。

課程の修了要件 <視点 2-10>

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。

<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）>

- ・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」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。

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、プログラムにより履修可能な単位数の上限を定めている。また、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（添付資料 2-33）。

修了の認定と学位授与 <視点 2-11>

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審議を行う（添付資料 2-34）。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する。委員会の審議を経て学長が課程の修了を決定し、学位を授与する（添付資料 1-3、1-4、1-5）。

課程の修了認定の基準・方法の学生への周知 <視点 2-11>

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（詳細は後述）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（添付資料 2-35）。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。

入学前既修得単位の認定 <視点 2-9>

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、本学での既修単位として認定する制度を設けている。

他大学院で入学前に修得した単位は、本学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資料（シラバス等）を提出させ、個別に適否を判断する。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、単位数等から、本学科目の修了に相当するかを総合的に判断する。入学前既修得単位の認定は入学者選抜には影響しないものの、入学手続きの一環として実施しているため、学生受入業務を担当する教職員や項目 15 で詳述するアドミッション・コミッティーが、FG の判断結果を踏まえ、最終的に単位認定を決定している。

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（添付資料 2-36）。

在学期間の短縮に関する規定 <視点 2-12、2-13>

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実現するためである。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 条第 4 項を「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。

授与する学位名称の適切さ <視点 2-14>

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）」「Master of Business Administration」である。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っ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。

また、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きた。勧告意見を受けてカリキュラムの改善について議論を重ねた結果、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（添付資料 2-33）。

さらに、2019年度に受審した大学評価での指摘を受けてディプロマ・ポリシーにも改訂を加え、パートタイム MBA プログラムとの違いを明文化した（添付資料 1-14）。

<根拠資料>

- ・ 2-18 総合ガイド 「予習の進め方」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Basic Rules for Learning at GLOBIS」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Basic Rules for Learning at GLOBIS」
- ・ 2-30 履修案内メール
- ・ 2-1 カリキュラムマップ
- ・ 2-2 Curriculum
- ・ 2-31 事前受講推奨科目と事前取得単位数のご案内
- ・ 2-32 Recommended Preliminary Courses and Minimum Required Credits
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 受講規約第14条
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Enrollment Regulations Article14
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Enrollment Regulations Article16,17
- ・ 2-33 改善報告書検討結果
- ・ 2-34 グロービス経営大学院 規程集「修了判定委員会に関する規程」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 学位規則
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Degree Regulations
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Degree Regulations
- ・ 2-35 マイページ「在籍年数と取得単位」
- ・ 2-36 単位互換制度に関して
- ・ 1-14 Full-time MBA Policies

（２）教育方法

項目 6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-15：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-16：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-17：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生プロフィールを踏まえた様々な施策 <視点 2-15、2-17>

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。このように多様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し、学生が「創造と変革の志士」として課程を修了し社会で活躍するため、様々な施策を講じている（添付資料 2- 37）。

入学前～直後のオリエンテーション <視点 2-15、2-17>

入学前には、「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（添付資料 2- 38）。

「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（添付資料 2- 39）。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事務局の教職員より行う（添付資料 2- 40、2- 41、2- 42）。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・セクション活動（※）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、担当の教職員と共に学年・セク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&オンライン MBA プログラム（英語）では、学生を複数のセクションに分け、セクションごとの活動を推奨している

長期履修制度 <視点 2-15、2-17>

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（添付資料 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、長期の履修計画が立てやすいよう配慮している（添付資料 2-43、2-44）。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（添付資料 2-45、2-46）。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（添付資料 2-40、2-41）。また、在学中に環境が変わる等によ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（添付資料 2-47）。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。

2019 年 5 月 1 日時点では、2,181 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 311 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（添付資料 1-5、2-48）。

履修計画策定サポート <視点 2-15、2-17>

学生が履修計画を策定する際は、既述の「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（履修計画表や履修モデル、スケジュールや注意点などの説明資料）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（添付資料 2-47）。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（添付資料 2-49、2-50、2-51）。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（添付資料 2-52）。

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、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（添付資料 2-53、2-54、2-55、2-56）。

インターンシップにおける守秘義務の遵守 <視点 2-16>

フルタイム MBA プログラム（英語）の「Integrated Learning Program Internship」は、単位を付与する講座としてのインターンシップでもあるため、講座を担当する教員や事務局の教職員が学生を手厚く支援している。学校が当該企業と守秘義務他を含む協定を締結した上（添付資料 2-57）、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（添付資料 2-58）。

<根拠資料>

- ・ 2-37 マイページ「行動とマナー」
- ・ 2-38 マイページ「入学までに必要な手続きのご案内」
- ・ 2-39 マイページ「ファーストセッション」
- ・ 2-40 2019 年度「履修の手引き」
- ・ 2-41 Course Planning Guide for AY2019 Part-time and Online MBA Program
- ・ 2-42 Course Planning Guide for AY2019 Full-time MBA Program
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 受講規約第 13 条

- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Article13
- ・ 2-43 年間開講スケジュール
- ・ 2-44 Annual Course Schedule (PTOL)
- ・ 2-45 マイページ「履修計画の手引き」
- ・ 2-46 マイページ「Planning Guide」
- ・ 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）」
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Article14
- ・ 2-48 Annual Course Schedule (FT)
- ・ 2-49 マイページ FAQ「各拠点の連絡先」
- ・ 2-50 施設利用スケジュール（日英）
- ・ 2-51 マイページ「Contact」
- ・ 2-52 マイページ「マイグループ一覧」
- ・ 2-53 2019 年度 GMBA プログラム学事日程
- ・ 2-54 The 1st Year of PT&OL-MBA Academic Calendar
- ・ 2-55 The 2nd Year of PT&OL-MBA Academic Calendar
- ・ 2-56 Full-time MBA Academic Calendar 2019 - 2020
- ・ 2-57 Integrated Learning Program（インターンシップ）の取扱いに関する協定書
- ・ 2-58 Non-Disclosure Agreement（日本語参考資料）

項目 7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。さらに、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合には、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

＜評価の視点＞

2-18：1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。

（「専門院」第7条）〔L群〕

2-19：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用していること。（「専門院」第8条第1項）〔F群、L群〕

2-20：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕

2-21：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第8条第2項）〔L群〕

2-22：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第9条）〔L群〕

2-23：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

ディスカッションを中心とする授業形態 <視点 2-19、2-21、2-23>

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。

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(添付資料 2-59)。

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、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(添付資料 2-60)。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(添付資料 2-18、2-19、2-20)。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（添付資料 2-61）。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。

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（添付資料 2-28）。

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。クラス全体の場合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（添付資料 2-61）。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（添付資料 1-3、1-4、1-5）、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。

クラスの規模 <視点 2-18>

前述の授業形態により、クラス内でグループを形成してディスカッションを行ったり、教員とインタラクティブにやり取りしたりする環境を可能とするために、1 クラスあたりの学生数を 40 名以下（申込 35 名＋振替 5 名）という原則を定めている。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。

その上で、科目特性に応じ各科目の定員を設定しており、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。

本学では、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いるため、申込学生が極端に少なくディスカッションを通した学習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。

メディアを高度に利用するオンラインプログラム <視点 2-19、2-21、2-23>

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。

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。2019年10月以降は、使用するウェブ会議システムを「Zoom」に移行し、教育効果や学生・教員の利便性向上に努めている。

本コース（プログラム）は、インターネットを介した授業だけで課程を修了できるよう設計している。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、資料やメッセージ（チャット）を共有する機能等を活用し、通学型プログラムと同等の教育効果を実現している（添付資料 2-62）。インターネット上では実現が難しい特徴を備えた一部科目（プレゼンテーションの実演とフィードバックを授業に組み込む「ビジネス・プレゼンテーション」、泊りがけで少人数でのグループワークを実施し、2日目に全体発表を行う合宿形式の科目など）を除き、カリキュラムや使用教材、授業内容は、原則として通学型プログラムと同一である。

「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で履修し、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（添付資料 2-63）。2019 年 4 月より、「パートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）」とプログラム名を変更している。

振替制度 <視点 2-19、2-21、2-23>

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（添付資料 2-18、2-19、2-20）。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組織である FG 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（添付資料 2-64）。

使用教材の工夫 <視点 2-19、2-21、2-23>

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（添付資料 2-61）。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（添付資料 2-28）。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することにより、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（添付資料 2-65）。

様々な教育手法 <視点 2-19、2-21、2-23>

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。

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も、その 1 つである（添付資料 2- 66、2- 67）。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である。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。

他科目でも、例えば「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。「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。「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。「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。

インターンシップの活用 <視点 2-19、2-23>

フルタイム MBA プログラム（英語）の「Integrated Learning Program - Internship」（ILP）は、Corporate Mentorship Program（添付資料 2- 68）に参加する協力企業で、学生がそれまでの学習成果を活用して実際にインターンシップを行うことで、実践を通じた更に深い学びを得たり、修了後の就職に繋げることを目的とした科目である（添付資料 2- 69）。課程後半の 5 月末～8 月中旬に実施する。科目履修中は担当教員がメンターとして関わり、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っている（添付資料 2- 70）。事務局でも、インターンシップの諸条件を確認して労働契約の締結をサポートしたり（添付資料 2- 71）、当該企業から参加学生へのフィードバックを収集し（添付資料 2- 72）、学生への指導に活用している。また、ILP 履修前の課程前半で、就職に関するワークショップを実施したり（添付資料 2- 73、2- 74）、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（修了生）とのバディと呼ぶ二人組（バディ・システム）を組織化するなど（添付資料 2- 75）、インターンシップや課程修了後の就職をサポートしている（添付資料 2- 76）。

グローバルな視野を持った人材養成 <視点 2-20>

既述の通り、本学の教育目的は「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ことなので、正課内外の多くの教育プログラムにおいて、グローバルを意識する仕掛けを取り入れている。

例えば、カリキュラムマップには「Japan/Asia/Global」という領域を設け、グローバルな視野を持って活躍できる人材を養成するべく、4科目を開講している。

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は、もともと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、授業内外の場での議論を通じ、グローバルな視野を培うことができる。所属プログラム以外で履修した科目も、一定の範囲内で課程修了に必要な単位として認められるため、パートタイム MBA プログラム（日本語）で学ぶ学生でも、これらプログラムの授業に参加する者が多い（添付資料 2-77）。

なお、2019 年現在、本学では通信教育による授業は実施していないため、視点 2-22 は該当しない。

<根拠資料>

- ・ 2-59 授業へのこだわり
- ・ 2-60 独自のメソッドで実践力を鍛える
- ・ 2-18 総合ガイド 「予習の進め方」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Basic Rules for Learning at GLOBIS」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Basic Rules for Learning at GLOBIS」
- ・ 2-61 マーケティング シラバス
- ・ 2-28 ファイナンス基礎 シラバス
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 受講規約第 25 条
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Enrollment Regulations Article 25
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Enrollment Regulations Article 28
- ・ 2-62 オンライン MBA
- ・ 2-63 ニュースリリース 201610「通学・オンライン融合型英語 MBA プログラムを開始」
- ・ 2-18 総合ガイド 「期振替」「翌開講期振替」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Substitute Class System」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Substitute Class System」
- ・ 2-64 マイページ「振替登録（期内）」
- ・ 2-65 マイページ「教材ダウンロード」
- ・ 2-66 ベンチャー・キャピタル&ファイナンス シラバス

- ・ 2-67 Venture Capital & Finance シラバス
- ・ 2-68 For Corporate Partners
- ・ 2-69 Integrated Learning Program – Internship
- ・ 2-70 Integrated Learning Program 2019 シラバス
- ・ 2-71 Internship Job Description
- ・ 2-72 Evaluation Sheet
- ・ 2-73 FT2019 Career Workshop
- ・ 2-74 Art of Networking
- ・ 2-75 Buddy System 2019 Kick-Off Meeting
- ・ 2-76 Internships and Career
- ・ 2-77 マイページ「英語 MBA について」

項目 8：授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

＜評価の視点＞

2-24：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F 群〕

2-25：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。（「専門院」第 10 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

2-26：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F 群〕

＜現状の説明＞

夜間・週末の時間割（パートタイム MBA プログラム） ＜視点 2-24＞

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、19:00－20:30、20:45－22:15 など平日夜間、土曜日・日曜日の時間割としている（添付資料 2-78、2-79）。

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（添付資料 2-79）。

(※) 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

2 年間の大まかな授業開講計画は入学時にウェブページで公開しており（添付資料 2-43、2-44、2-48）、開講の約 5 カ月前に各開講期の履修登録を開始する時点で、具体的な全日程をウェブで学生に明示している。各科目は年間に複数のクラスを開講しており、週末クラスと平日クラスや通学型とオンライン型をバランス良く開催し、社会人学生が自身のライフスタイルに合わせて履修計画を組めるよう配慮している。この他、前年までの科目ごとの履修実績に応じた開講クラス数の調整や、所属する学生数が少ないキャンパスでの開講科目・開講曜日の調整など、学生のニーズに応じ、きめ細やかな時間割の調整を行っている。

シラバスの工夫 <視点 2-25、2-26>

既述の通り、各科目のシラバスには、学習の狙いや授業の進め方、履修要件、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（添付資料 2-80、2-81、2-82）。

各科目のシラバスは、3 カ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（添付資料 2-65）。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。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 FG の開発担当教員が、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（添付資料 2-83）。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、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（添付資料 2-84）。

（※）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。

なお、授業実施日については、振替制度により、同一のシラバスを複数日程のクラスで使用するため、シラバスではなくウェブページで全ての授業日程が確認できるようにしている（添付資料 2-78、2-79、2-83）。

<根拠資料>

- ・ 2-78 大学院（日本語）開講スケジュール 【個人申込】
- ・ 2-79 Course Schedule Search
- ・ 2-43 年間開講スケジュール
- ・ 2-44 Annual Course Schedule (PTOL)
- ・ 2-48 Annual Course Schedule (FT)
- ・ 2-80 人材マネジメント シラバス
- ・ 2-81 Human Resource Management シラバス
- ・ 2-65 マイページ「教材ダウンロード」
- ・ 2-82 全科目シラバス ※データのみ
- ・ 2-83 マイページ「クラス詳細」
- ・ 2-84 QA について

項目 9：成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を適切に設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、成績評価は、学生に対して明示した基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを導入することが必要である。

<評価の視点>

2-27：成績評価の基準・方法を適切に設定し、学生に対して明示していること。（「専門院」第 10 条第 2 項）〔F 群、L 群〕

2-28：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。（「専門院」第 10 条第 2 項）〔F 群、L 群〕

2-29：成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入していること。〔F 群〕

<現状の説明>

各科目の成績評価と単位認定 <視点 2-27、2-28、2-29>

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（添付資料 2-83）。

提出物の中でもレポートの結果は、科目の最終成績に大きな影響を与える重要な要素として定めており、評価を踏まえたフィードバックが最終授業回までにできるよう、評価の期日を定めている。また評価の際には、点数に加え、当該クラスの出来不出来を踏まえたコメントや、実務において学びをどのように活かせばいいかなどを述べた総合コメントを必ず記載するよう求めている。評価確定後、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（添付資料 2-83）。

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・F 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、成績評価に関する学校のグラウンドルールを当該教員へ伝え、シラバスに則った成績評価へ修正を依頼している。

本学では、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。

成績評価の基準・方法の策定と周知 <視点 2-27、2-28>

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（添付資料 2-18、2-19、2-20）。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（添付資料 2- 85）。

D・F 評価の累積と懲戒退学 <視点 2-27、2-28、2-29>

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 D・F 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（添付資料 1-3、1-4、1-5）。厳しい制度ではあるが、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ことは、学習時間が著しく少ないなど、学業への取り組み方に何らかの課題があると判断されるためである。ただし、D・F 評価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（※2020 年 4 月より、「懲戒・除籍審議委員会」に統合）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（添付資料 2- 86）。

成績評価に関する問い合わせ <視点 2-27、2-28、2-29>

授業への出欠席・提出物の評価・総合成績等に関する相談は、総合成績の確定後、14 日以内に限り受け付けている。学生には、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に総合ガイドやマイページ等で案内している（添付資料 2-18、2-19、2-20、2- 87、2- 88）。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場合などは、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、授業当日の成績評価に使用した iPad の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、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。

<根拠資料>

- ・ 2-83 マイページ「クラス詳細」
- ・ 2-18 総合ガイド 「教材のダウンロード」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Course Materials」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Course Materials」
- ・ 2-85 マイページ「シラバスダウンロード」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 受講規約第 25～27 条
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations (PTOL) Enrollment Regulations Article 25-27

- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations (FT) Enrollment Regulations Article 28-30
- ・ 2-86 アカデミック・レビュー・コミッティ規程
- ・ 2-18 総合ガイド 「各回評価、最終評価の確認方法」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Checking Grades and Evaluations」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Checking Grades and Evaluations」
- ・ 2-87 マイページ FAQ 「各回評価の問い合わせ」
- ・ 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

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。また、教育の改善を図るにおいては、外部からの意見も勘案することが必要である。そのうえで、教育課程及び内容、方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-30：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施していること。（「専門院」第11条）〔F群、L群〕

2-31：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F群〕

2-32：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-33：教育課程及びその内容、方法の改善を図るに際しては、教育課程連携協議会の意見を勘案していること。（「専門院」第6条第3項）〔L群〕

2-34：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育課程及びその内容、方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

教員の資質・能力向上を図るための組織的なファカルティ・ディベロップメント

(FD) 活動の数々 <視点 2-30、2-31、2-34>

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、研究科全体の活動のみならず、各FG単位でも機動的に活動している。各FGは責任者（FGリーダー。代表の教授が務める）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。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。

目標管理制度

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MBO面談（Management by Objectives：目標管理制度）を行っている。

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。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ている。各教員は、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（添付資料2-89）。

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善策を定め、FD担当を中心に改善・改変を実行している。

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、希望者に対しては、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、お互いの気付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、各々の専門領域に閉じない教員相互の連携強化にも繋がっている。

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（添付資料 2-90）。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。この現場知活動は、教員として新しい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はなく、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。

ファカルティ・ディベロップメント・プログラム <視点 2-30、2-31、2-34>

研究科共通の FD 活動として、主に新任教員を対象に、クラス設計や既述した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（添付資料 2-91）。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。

本学の教員は多くが実務家教員であり、教育への情熱はあっても、学生への指導は不慣れであることも多いため、豊富な実務経験や高度な知見を十分に生かした指導ができるよう、配慮したプログラム構成としている。

継続的な研修機会の提供

教員の能力向上のために、FG ごとの定期的な勉強会の他、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」を開催している。全学で行う専任教員リトリートは、取り扱うテーマや開催場所・時間等の詳細を経営会議の意思決定のもとに実施する。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

2019 年度の専任教員リトリートは、既述の「あすか会議」の開催に合わせ、浜松で実施した。学長である堀の著書『創造と変革の技法』を課題図書とし、激変するビジネス環境の中で学ぶ社会人学生との対峙方法や学校としてのあり方を考える場として設計し、各自の専門領域を超えて活発な意見交換をした（添付資料 2-92）。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げられるよう、運営を工夫している。

加えて、定期的を開催する「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。2019 年度の発表会は 12 月に開催し、“FG が注目する潮流トップ 3”をテーマに 1 年間の研究内容をまとめて発表し、活発な意見交換を行った（添付資料 2-93）。

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で開催し、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。

FD 活動の学内共有 <視点 2-30、2-31、2-34>

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。

学生による授業評価の詳細 <視点 2-32、2-34>

本学では、3 ヶ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ている。クラス毎の定量・定性アンケートを、全ての科目・クラス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（添付資料 2-94）。担当教員は、自らが実施した授業に対する学生の意見を確認し、改善に活かしている。また、各科目の担当 FG や事務局の関連部署の教職員が、3 ヶ月毎にアンケートを全件分析し、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、必要に応じカリキュラム委員会へ具申したり、各 FG で改善対応を決定するなど、改善活動を機動的に実施している（添付資料 2-95）。2019 年度（※1）に実施した延べ 862 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。2018 年度に実施した延べ 1,100 クラス、2017 年度の延べ 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 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 2019 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 は状況を確認し、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。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たり、既述したクオリティ・アシュアランス活動を実施する場合もある。これらの対策にも関わらず改善が図られない場合は、当該教員の登壇を停止する措置をとっている。

アンケートの結果は当該教員、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。継続的に実施しているアンケートスコアの分析を通じ、通学型とオンライン型の授業で「教員満足度」の分布が異なり、学校としてとるべき改善策も異なることが明確になったため、経営会議主導のもと、2019 年度より注意喚起対象となる教員満足度スコアを通学型 4.3、オンライン型 4.2 へと変更した。

教育課程の点検・評価と改善の取組 <視点 2-32、2-33、2-34>

既述の通り、本学の教育課程の運営及び改善は、既述の 7 つの FG による活動に加え、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、FG に協力を要請し、必要な措置を講じている。2019 年度からは、教育課程連携協議会からの意見も反映する仕組みとしている。

例えば、課程修了時に実施する「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、既述したクラス毎の学生アンケートを通じ、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、担当 FG がカリキュラム委員会に諮り、改善を行っている。教

授内容を変更する必要はないが、教授方法や取り上げる順序・レベルなどの微細な修正が望ましいと判断された場合は、委員会承認は要さず、各 FG の判断で機動的な改善を実施し、担当教員へ伝達している。

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、担当教員が学生の成績評価に用いることに加え、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（添付資料 2-28）。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。

学生が学校運営へ参画する仕組み（Student Association） <視点 2-32、2-34>

フルタイム MBA プログラム（英語）では、「Student Association」という組織を通じて、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 2019 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ている（添付資料 2-74）。

教育課程連携協議会 <視点 2-33>

2019 年より教育課程連携協議会を設置し、既述のようにカリキュラム委員会が検討した教育課程の変更案に関し、協議会の意見を聞く場を設けている。11 月に実施した協議会では、新しく開講したスポーツ・マネジメントへ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挙げられた。FG に持ち帰り、今後の科目開発に取り入れていくことを検討する（添付資料 2-96）。

次年度も秋頃の開催を予定している。

<根拠資料>

- ・ 2-89 専任教員 MBO シート様式
- ・ 2-90 「現場知ランク」ご説明資料
- ・ 2-91 FD に関する資料
- ・ 2-92 専任教員リトリート写真
- ・ 2-93 FG 発表会スケジュール
- ・ 2-94 マイページ「最終回アンケート登録」
- ・ 2-95 授業アンケート集計画面サンプル
- ・ 2-28 ファイナンス基礎 シラバス

- ・ 2-74 Art of Networking
- ・ 2-96 教育課程連携協議会 議事録（抜粋）

（３）成果

項目 11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

＜評価の視点＞

2-35：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F 群〕

＜現状の説明＞ ＜視点 2-35＞

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（添付資料 1-12、1-13、1-14）、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（添付資料 1-1、1-2）。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。項目 10 で既述の通り、アンケート結果は各担当の教職員詳細に分析してカリキュラム委員会や運営会議・経営会議等に諮り、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数値を維持しているが、細かい KPI よりは全体傾向を重視して対策を決定している。2019 年度に実施したアンケート（2018 年度に修了した学生が対象）では、有益度 4.6（1「まったく有益でなかった」→5「非常に有益だった」の 5 段階スケール）という結果であった。

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、経営の中核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（添付資料 2-97、2-98）。

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

（添付資料 2-99、2-100、2-101、2-102）。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。

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。当該試験は、本学で教科書として採用している MBA シリーズとも共通する、グロービスが長年培ってきた経営各分野の基礎知識をベースに開発されているため、本学で教授する基本的な科目の理解度を確かめる上で、親和性が高い。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（添付資料 2-40、2-41）。

修了者の進路状況等

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（添付資料 2-99、2-100、2-101、2-102、2-103）。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を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（添付資料 2-104）。

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、積極的に公表している。

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（添付資料 2-105）。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。

<根拠資料>

- ・ 1-12 各種方針 ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）
- ・ 1-13 Part-time & Online MBA Policies Diploma Policy
- ・ 1-14 Full-time MBA Policies Diploma Policy
- ・ 1-1 教育理念
- ・ 1-2 Education Policy
- ・ 2-97 卒業後の変化・キャリアアンケート
- ・ 2-98 卒業後の変化・キャリアアンケート（20代）
- ・ 2-99 卒業生の活躍ストーリー
- ・ 2-100 STORIES -卒業生の軌跡-
- ・ 2-101 卒業生のキャリアケース
- ・ 2-102 Alumni Interviews
- ・ 2-103 教育・研究情報の公表
- ・ 2-104 お知らせ「リユニオン 2019」
- ・ 2-105 アルムナイアワード

【2 教育の内容・方法・成果の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

今回の点検・評価を通じて以下の点において検討及び改善が必要だと考える。

- 1) テクノベート領域の拡充
- 2) 使用教材の充実
- 3) オンライン授業の教授方法の改善

（2）改善のためのプラン

1) テクノベート領域の拡充

あらゆる業界でテクノロジーによるビジネスの変革が進んでおり、テクノベート領域を学習する必要性は増していると理解している。BTC 人材（ビジネス・テクノロジー・

デザインを架橋する人材）といった社会が求める新たな人材要件も登場し、それらの要求に応えられるようにテクノバート領域を拡充し、魅力あるカリキュラムを提供できるように改善を進める。2018 年度に当該分野を専門とする **Technovate FG** を新設し、推進体制を明確にしたことで、テクノバート科目の更なる拡充（新たな特別科目の開発、特別科目から定常科目への移行や時流をとらえた改訂促進等）、担当教員の育成、学内への最新知の展開、外部ネットワークづくりに取り組んでいく。

2) 使用教材の充実

テクノロジーの進化によりデジタルツールが充実し、教育手法においても新たなツールが登場している。デジタルネイティブと呼ばれる世代も本学の対象とする年齢になってきており、新たな教育ツールの導入の検討も必要だと考えている。本学においては、書籍・DVD を除く全教材のデータ配布や、基礎科目への動画教材導入など取り組みを始めているが、より高い教育成果を上げられるよう新たな教育ツールの研究と導入の検討を進める。

3) オンライン授業の教授方法の更なる改善

通学型と同等の教育効果を有する授業が提供できるようオンライン授業の進め方を研究してきた。オンライン授業の提供を開始して 5 年が経過し、通学型授業と同様の教育効果に加え、オンライン型特有の良さなどがわかってきて、通学型の授業へ知見を取り入れつつある。一方で、更なる改善の余地はある。今後、オンライン授業の拡充を目指すうえでは、その教授方法の改善も欠かせない。ベストプラクティスを教員間で共有するなど FD を行う。

3 教員・教員組織

項目 12：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

＜評価の視点＞

- 3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第 53 号」第 1 条第 1 項）〔F 群、L 群〕
- 3-2：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第 53 号」第 1 条第 6 項）〔L 群〕
- 3-3：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。
 - 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
 - 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
 - 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者（「専門院」第 5 条）〔F 群、L 群〕
- 3-4：専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね 3 割以上であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、第 2 項）〔L 群〕
- 3-5：専任教員のうち実務家教員は、5 年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項）〔L 群〕
- 3-6：実務家教員中に「みなし専任教員」を置く場合は、その数及び担当授業科目の単位数が法令上の規定に則したものであること。また、教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っていること。（「告示第 53 号」第 2 条第 2 項）〔L 群〕
- 3-7：専任教員中に学部又は研究科（博士、修士若しくは他の専門職学位の課程）と兼担する教員を置く場合は、その数及び期間が法令上の規定に則したものであること。（「専門院」第 5 条第 2 項、「告示第 53 号」第 1 条第 2 項）〔L 群〕
- 3-8：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F 群〕
- 3-9：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F 群〕
- 3-10：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること。〔F 群〕
- 3-11：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。〔F 群〕
- 3-12：教育上主要と認められる授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F 群〕
- 3-13：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕
- 3-14：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F 群〕
- 3-15：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A 群〕

＜現状の説明＞

教員組織 ＜視点 3-15＞

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、既述のファカルティ・グループ（FG）に分かれて教育・研究活動を行っている（添付資料 3-1）。なお、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。

2019年5月1日現在、経営研究科経営専攻には専任教員117名・兼任教員54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。

（※）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（添付資料3-2）

既述の通り、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、「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リーダーのもと、教育・研究活動を推進している。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。2019年現在、Marketing & Strategy（35名）、Accounting & Finance（22名）、Organizational Behavior & HRM（19名）、Critical & Analytical Skills（21名）、Creation（9名）、Management Philosophy（10名）、Technovate（12名）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（添付資料2-27）。

専任教員の構成 <視点3-1、3-2、3-3、3-4、3-5、3-8、3-13、3-14、3-15>

本学における専任教員は、教授、准教授、講師により構成されており、収容定員1,630名に対し、117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 $1,630 \div 15$ 人※）によって算出された基準（108.7 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 64 名、准教授 52 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 基礎データ表 2）。

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 117 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、上記要件に該当する。また、既述の様々な FD 施策により、高度の指導能力も備えている。

さらに、「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、既述のケースメソッドによる経営現場の疑似体験を通し、徹底的に考えさせて学生に深い気付きを与える意思決定トレーニング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 117 名のうち実務家教員数は 116 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 116 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（根拠資料 基礎データ表 2）。

これらの高度な指導能力・実務能力は、項目 13 で述べる教員の昇格や評価の重要な指標となり、「専任教員の資格要件表」（添付資料 3-3）で具体的な基準を定めている。

また、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（2019 年 5 月 1 日現在）（根拠資料 2-103）。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 3-4、3-5）。

なお、「みなし専任教員」および兼担の教員は配置していないため、視点 3-6 及び 3-7 は該当しない。

授業科目の担当状況 <視点 3-9、3-10、3-11、3-12、3-15>

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（添付資料 3-6）。

必修科目：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

主要科目へ兼任教員を配置する場合、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。項目 7・8・10 で既述した本学独自のティーチングプラン策定プロセスのため、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：項目 8 で詳述）を行っている。

本学は全ての科目において実践性を重視しており、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。最先端の理論や事例を解説するだけの授業は実施していない。したがって、担当する教員には、専任・兼任を問わず、学術的な理論の深い理解に加え、理論を実践・訓練するためのファシリテーションを行う能力を求めている、当該科目を管轄する FG の FD 担当教員が各担当教員の実績・能力を見極め、登壇を決定している。

既述の通り、本学のカリキュラムは、基本的な理論やフレームワーク等を学ぶ「基本」科目群、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ぶ「応用」科目群、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「展開」科目群の 3 レベルで構成している。必修科目も多く含まれる「基本」科目群は、原則として専任教員を配置している。「応用」および「展開」科目群については、科目特性やクラス数に応じ、専任教員に加え兼任教員を適宜配置している（添付資料 3-6）。

<根拠資料>

- ・ 3-1 FG リーダー
- ・ 3-2 大学院概要
- ・ 2-27 カリキュラム委員会規程
- ・ 基礎データ 表 2
- ・ 3-3 専任教員の資格要件表
- ・ 2-103 教育・研究情報の公表
- ・ 3-4 科目別担当教員紹介
- ・ 3-5 Faculty
- ・ 3-6 2019 年度教員担当コマ数

項目 13：教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

＜評価の視点＞

3-16：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。〔F群〕

3-17：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

＜現状の説明＞

教員組織編成のための基本方針 ＜視点 3-16、3-17＞

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（添付資料 3-7）。専任教員組織の編制（教員の任用や任期更新等）にあたっては、本学の教育理念、教育目的に照らし、領域や年齢、職位の組み合わせを都度検討している。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や教員に求める要件（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ビス経営大学院大学との理念の一致等）は「教員選考規程」（添付資料 3-8）に定め、「教授会規程」第 10 条（添付資料 3-9）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う。委員会は「教員選考委員会規定」（添付資料 3-10）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。専任教員の教授、准教授、講師という職位ごとの資格要件は「専任教員の資格要件表」（添付資料 3-3）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」（添付資料 3-11）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、教員用のマイページに明示している。

教員の募集・任免・昇格 ＜視点 3-16、3-17＞

教員募集は、研究科長が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実施する。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ビスにて行う（添付資料 3-12）。応募者の選考は、教員選考委員会が本学の理念・目標・将来計画に沿って行う。教員選考委員会は「教員選考規程」「専任教員の資格要件表」にしたがい、書類・面談・模擬授業等の結果をもとに応募者を評価し、選考結果を研究科長へ報告する。研究科長が経営会議に付議し了解を得て、任用が決定する。

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。この指導能力と

は、研究者教員・実務家教員を問わず、本学独自のケースメソッドによるディスカッション中心の授業を実施し、学生に気づきを与えられるような授業を展開する能力を想定しており、トレーニングなくして身につかないものである。採用時点では、学生との対峙に慣れていない実務家教員であっても一定の水準を求め、採用決定後は、登壇前に FD 担当による個別ないしグループでのトレーニングの機会を必ず設けることで、指導能力の向上を図っている。なお、本学では、兼任教員として経験を積んだ後に専任教員として任用される教員が多い。兼任教員としての登壇前にも、上述のようなトレーニングを積んでいるため、専任教員の任用時点では、十分な指導能力を備えている。

新しく専任教員として任用された教員に対しては、本学の理念や研究費の取り扱い等に関するガイダンスを事務局長から実施している。

教員の昇格に際しても、任用時と同様、教員選考委員会が「大学院専任教員の資格要件表」「専任教員の評価基準に関する方針」に従って審議し、結果を研究科長に報告している。

<根拠資料>

- ・ 3-7 専任教員の任期に関する規程
- ・ 3-8 教員選考規程
- ・ 3-9 教授会規程
- ・ 3-10 教員選考委員会規程
- ・ 3-3 専任教員の資格要件表
- ・ 3-11 専任教員の評価基準に関する方針
- ・ 3-12 株式会社グロービス 採用情報「外部講師」

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F 群〕

3-19：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A 群〕

<現状の説明> <視点 3-18、3-19>

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」に則り、目標管理制度（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。専任教員は、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（添付資料 2-89）。

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。評価結果については、年に 1 回、研究科長・FD 担当長が指名する者（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。

教育面の評価においては、項目 10 に既述の 3 か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。

学生のクラスアンケートで測る教員のクラス運営に対する満足度は、各 FG が教員のパフォーマンス指標の 1 つとしても使用する。教員に対する満足度が 5 段階で 4.3 未満（オンライン型は 4.2 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る。さまざまな対策にも関わらず改善が図られない場合は、教員としての登壇を停止している。

研究面は、下記の「グロービス経営大学院における研究の考え方（方針）」に照らし合わせ、目標の実践度合いを評価する。

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と？

- ・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：

- ・分野別にまずは組織化
- ・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

社会的活動は、本学の「社会連携・社会貢献に関する方針」（添付資料 1-12）にしたがい、MBO で定めた目標の実践度合いにより評価する（添付資料 2-89）。この方針には、「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実現」「地域社会への貢献」の4項目を挙げている。例えば、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、ビジネス誌など各種媒体への発表、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。

<根拠資料>

- ・2-89 専任教員 MBO シート様式
- ・1-12 各種方針「社会連携・社会貢献に関する方針」

【3 教員・教員組織の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

今回の点検・評価を通じて教員のさらなる補強が必要だと考える。

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という本学の教育理念を実現するためには、より多くの「創造と変革の志士」を輩出することが必要である。そのためには、より多くの学生を受け入れ、カリキュラムの充実が図れるよう、教員のさらなる補強が必要である。

（2）改善のためのプラン

教員の採用計画を着実に進める。特にテクノベート領域は、新しい分野でもあり、実務経験が豊富な教員候補は多くなく、積極的に進める必要がある。広く募集をするとともに、既存の教員のつながりから良い教員候補が見つかるケースも多く、そういったルートにもこれまで以上に力を入れていく。

また、各 FG による研究活動をさらに拡充すべく、全社的な FD 活動を行っていく。

4 学生の受け入れ

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

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第 165 条の 2 第 1 項、第 172 条の 2 第 1 項）〔F 群、L 群〕

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F 群〕

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F 群〕

4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。〔F 群〕

4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F 群〕

4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F 群〕

4-7：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を適正に管理していること。

（「大学院」第10条第3項）〔F 群、L 群〕

4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。〔A 群〕

<現状の説明>

学生の受け入れ方針の設定、公表 <視点 4-1>

本学の学生受け入れ方針であるアドミッション・ポリシーは下記で、募集要項（添付資料 4-1、4-2、4-3）の他、本学のウェブサイトでも公表している（添付資料 4-4、1-12、1-13）。

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幅広い活躍が期待できる資質、そして多様な経験を持つ学友との切磋琢磨を通じて自らの志を高める意欲、この二つを備えた学生を求めています。具体的には、実務において必要となる論理思考力、実行力、およ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）」を重視しています。

本学の教育・研究目的を踏まえ、実務経験に基づく、地に足の着いた議論を通じて実務能力を向上できるように、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。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、「ウィル（志）」と「スキル（能力）」を重視している。加えて、ディスカッション中心に学ぶ授業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。

学生の受け入れ方針に基づいた選抜 <視点 4-2、4-4、4-6>

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、審査を厳正に行っている。

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&オンライン MBA プログラム（英語）の入試（11 月、3 月、6 月の年 3 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（出願システムに入力を求める基本情報・職歴・学歴、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、面接および筆記試験（論理思考力に関するテスト）による二次審査の結果を踏まえ、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実績に関する詳細とともに、論理思考力や実行力などの「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。選抜は全て英語で行い、「語学力」も考慮に入れて審査する。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。

障がいのある志願者に関しては、本学の教育の本質（多様なバックグラウンドを持つ学生が、ディスカッションを通してお互いに学び合う）を考慮した上で、個別に受け入れを検討しており、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は、学生からの申し出に応じ、入試担当の教職員が個別の状況を考慮し、必要に応じ運営会議で審議のうえ、対応している。

選抜方法・手続の公表 <視点 4-3、4-8>

志願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（添付資料 4-1、4-2、4-3、4-5、4-6、4-7、4-8）。

また、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（添付資料 4-9）。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。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、職員が個別に説明を行う機会も設けている。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（添付資料 4-10）。

既述の活動については、ほぼ全てパートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）でも実施している（添付資料 4-11、4-12）。

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。2019 年度は、アジア 23 都市(東京、横浜、大阪含む)に第三者機関(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。

責任ある実施体制の下での公正な入学者選抜の実施 <視点 4-2、4-4、4-5、4-8>

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、委員長は委員のうちからコミッティーが選任する。「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（添付資料 4-13）。

「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（アドミッション・コミッティーが選抜した、志願者との利害関係が発生しない者）が審査を担う。2018 年度に実施した日本語プログラムの審査からは、「グロービス AI 経営教育研究所」（GLOBIS AI Management Education Research Institute）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（添付資料 4-14）。

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、あるいはアドミッション・コミッティーが指名した審査官（専任教員ならびに本学の卒業生（修了生））1～2 名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、審査官へ共有している。具体的には、「アドミッション・コミッティーに関する規程」に定めた応募者に求める要素を 6 つの評価項目に整理し、一次と二次それぞれの審査で用いている。一次審査（書類審査）では、6 つの評価項目で明らかに合格基準に達していないと判断される場合のみ不合格とし、二次審査（面接審査）で詳細な審査を行う。

二次審査（面接審査）においては、各審査官が 6 つの評価項目を 4 段階の尺度で評価した上で、各志願者の総合評価を 5 段階で行う（添付資料 4-15）。二次審査を担当する審査官には、評価項目を 4 つの尺度ごとに具体的な達成状況で表した一覧表を提示して評価尺度の統一を図り、さらに、担当する各志願者に付す総合評価 5 段階の配分比率を定めることで、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している。また、入試担当の教職員が審査書類を回収する際、ひとりの志願者に対する評価が複数の審査官大きく分かれた評価項目に関しては、それぞれの評価の理由まで聴取し、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。

卒業生が二次審査を担う場合は、志願者との利害関係による不公正が生じないように、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。各審査官に担当する志願者を割り当てる際に、勤務先データを元にシステムでスクリーニングをかけ、審査官と志願者の業界が重複しないように調整している。さらに、各審査官は入試会場に到着後、面接を行う志願者の経歴を確認し、自身の業務上利害関係が生じうる志願者や、業務関係以外でも何らかしらの交流のあった志願者がいた場合には直ちに入試事務局へ申し出ること、対象の志願者との面談は別の審査官と差し替え、公平な審査ができるよう進めている。加えて、入試プロセスにて取り扱う情報について学校校舎内から持ち出さないとともに、口外しないこと、入試以外の目的では使用しないこと、志願者との間に利害関係がない旨を明記した誓約書を提出させ、公平な審査を求めている（添付資料 4-16）

このように厳格に実施した一次審査および二次審査の結果および教職員が聴取した評価の理由を踏まえ、アドミッション・コミッティーによる最終合格審査会では、全員一致の原則のもと客観的・総合的に学生の合否を判断し、学長が決定している。

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 <視点 4-7>

アドミッション・コミッティーは、最終合格審査会において、入学定員を踏まえた合格判定を行っている。キャンパスやプログラムごとの定員内訳は設けていない。入学者数は、2006 年の開学から 2019 年に至る毎年、入学定員の 1.1～1.2 倍程度に収まっている（根拠資料 基礎データ表 5）。また、本学では長期履修制度を活用する社会人学生が数多く在籍するため、退学や長期履修申請を受理する時点で在籍学生数を管理しており、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。

在籍学生数については、2019年5月1日現在2,181名で、収容定員1,630名に対する充足率は1.34であるが、平成14年文科高第118号文部科学事務次官からの通知に基づいた計算式で長期履修制度の利用者を置き換えた在籍者数は2,071.59名となり、充足率は1.27となる。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 基礎データ表6）。

入学者選抜を継続的に検証するための組織体制・仕組み <視点4-4、4-5、4-8>

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、規程化を進めている。また、項目20～21で詳述する経営会議や運営会議の議論や、項目22で取り上げる自己点検・評価委員会による評価を経て、必要に応じ、選抜方法を見直している。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。

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た上で、更なる改善を重ねている。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。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。

また、卒業生による面接審査の導入は、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。

<根拠資料>

- ・4-1 2020年度入学用学生募集要項
- ・4-2 Part-time & Online MBA Program 2020 Admission Guide
- ・4-3 Full-time MBA Program 2020 Admission Guide
- ・4-4 アドミッション・ポリシー
- ・1-13 Part-time & Online MBA Policies
- ・1-14 Full-time MBA Policies
- ・4-5 入試概要・募集要項
- ・4-6 Admission Info Part-time MBA

- ・ 4-7 Admission Info Online MBA
- ・ 4-8 Admission Info Full-time MBA
- ・ 4-9 体験クラス&説明会
- ・ 4-10 単科生制度の概要・学費
- ・ 4-11 Events
- ・ 4-12 Pre-MBA
- ・ 4-13 アドミッション・コミッティーに関する規程
- ・ 4-14 ニュースリリース「入試書類選考に AI による支援を導入」
- ・ 4-15 面接ガイドライン（ダイジェスト）
- ・ 4-16 誓約書
- ・ 基礎データ 表 5
- ・ 基礎データ 表 6

【4 学生の受け入れの点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

今後も多くの志願者・入学者を適切に審査して受け入れるため、入試の方法はいつそうの改善を図りたい。

（２）改善のためのプラン

2019 年度は、入学試験の日に天災（台風）が重なり、多くの志願者に別の試験日を設定し直す必要が生じた。緊急時によりスムーズな対応ができるよう、入試運営のスケジュールや体制の見直しをしたり、オンラインツールを積極的に活用したりするなど、アドミッション担当を中心に改善を検討する。

5 学生支援

項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知を図ることが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-8：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生支援の体制 <視点 5-1、5-5、5-6、5-8>

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も多いことから、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（添付資料 2-45、2-46、2-40、2-41、2-42）。

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。事務局の連絡先や営業時間帯は、本学のウェブページやマイページ内で明示している（添付資料 2-49、2-50、2-51）。学生からの相談内容に応じ、窓口担当から適切な担当教職員へ相談内容を引き継ぎ、各業務担当の責任において、適宜適切な会議体で諮りながら、問題解決に当たっている。また、特に情報の取扱いに配慮が必要なハラスメント相談などは、担当以外に情報が開示されないよう専用相談窓口を設置している（添付資料 5-1、5-2）。

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合など、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（添付資料 2-52）。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、授業以外の場でも議論を深め、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。

学生支援に関する方針 <視点 5-1、5-5、5-6、5-8>

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という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

講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の時間・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、「グロービス・ウェイ」の行動指針に則り、適切な支援を実施している（添付資料 5-3）。

修学支援の各種制度と運用 <視点 5-1、5-2、5-3、5-4、5-5、5-6、5-7、5-8>

振替制度

既述の通り、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（添付資料 2-18、2-19、2-20）。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。本学は、全国5つのキャンパス（東京、大阪、名古屋、仙台、福岡）と特設キャンパスで授業を実施しており、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（添付資料 2-64）。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。2019年度の振替制度の利用率は、約10%程度である（2019年12月現在）。

休学制度

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、振替出席等の制度やマイページ等の充実した学内システム、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（添付資料1-3、1-4、1-5）。

<科目休学> ※パートタイムのプログラムのみ

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。

<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ため、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。

修業年限が1年のフルタイムMBAプログラムの場合、授業の開講頻度にあわせ、休学が認められる期間は1.5ヵ月単位、修了判定も1.5ヵ月ごと、休学可能な期間は最長1年間であり、特殊な事情の場合、最大3年まで認める場合がある。

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ぶようサポートしている。学生は、在学期間休学や長期履修制度を利用した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（添付資料1-3、1-4、1-5）。

また、項目9で既述した通り、クラス内相対評価の下位10%にあたるD評価・F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り、成績評価委員会が学生の上申書をもとに在学延長を認めるかどうか審議を行う（添付

資料 2-86)。懲戒対象となってしまう前、一定数の D・F 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。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ことは、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・気づきを得るという、授業の教育効果を担保する仕組みが機能している。

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。

奨学金などの学生への経済的支援

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、⑤その他の奨学金がある。各支援については、募集要項（添付資料 4-1、4-2、4-3）、ウェブサイト（添付資料 5-4、5-5、5-6、5-7）、入学手続きガイドの他、事務局からの入学前後のガイダンス、マイページ（添付資料 5-8、5-9）等にて案内している。

① 日本学生支援機構奨学金

- ・ 大学院第一種奨学金（無利子）：2019 年度の採用実績 2 名
- ・ 大学院第二種奨学金（上限 3%の有利子。返還開始時に利率固定か金額固定を学生が選択）：2019 年度採用実績 4 名
- ※ 第一種と第二種の併用申込者は両方に加算。
- ・ 留学生受入れ促進プログラム（文部科学省外国人留学生学習奨励費）：2019 年度の採用者 18 名

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）の他、各種金融機関の教育ローン制度が利用できる（添付資料 5-4、5-5、5-6、5-7）。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、2016 年に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ている（添付資料 5-7、5-10）。

③ 教育訓練給付金

雇用保険の被保険者を対象とした「教育訓練給付制度」の対象講座として厚生労働省に指定されており（添付資料 5-4、5-5、5-6、5-7）、受講証明書等の受給に必要な書類

を本学から発行している。以下、書類の発行実績。

- ・ 一般教育訓練給付金：最大 10 万円 2018 年度修了生のうち、申請希望者 69 名
- ・ 専門実践教育訓練給付金：最大 112 万円(*) 2018 年度 1,299 人
- ・ 教育訓練支援給付金：講義 1 日につき最大 2000 円 2018 年度 3 名

* 2017 年 10 月以前の入学生は、最大 96 万円の給付

④ 学内奨学金

[テクノバート奨学金]

将来、テクノバ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奨学金制度（添付資料 5-11）。日本語プログラムの学生を対象とする。2017 年度入学生 3 名、2018 年度入学生 1 名、2019 年度入学生 2 名に給付した。

[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 年に設立した奨学金制度。前者は、ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ（B リーグ）の茨城ロボッツに所属する選手を対象とし、対象者には入学金および受講料の 70%を支給する（添付資料 5-12）。2019 年度まで採用実績はない。2020 年度からはプロスポーツ選手全般に対象を広げ、入学金および受講料の 30%を給付するプロスポーツ選手セカンドキャリア支援 MBA 奨学金を新設した（添付資料 5-13）。

[GLOBIS Scholarships]

英語プログラムの学生を対象とし、入学するプログラムや履修する科目等の条件に応じ、以下 3 区分が存在する。

- ・ パートタイム&オンライン MBA プログラム（On-Campus）（添付資料 5-14）：主にオンキャンパスで履修予定の学生に、受講料最大 25%を支給する。2019 年度は 1 名に対して給付した（2019 年度をもち提供終了）。
- ・ パートタイム&オンライン MBA プログラム（Online）（添付資料 5-15、5-16）：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。2019 年度は 8 名に対して給付した。
- ・ フルタイム MBA プログラム（添付資料 5-17）：受講料最大 50%を給付する。2019 年度は、入学生 24 名に対して給付した。

⑤ その他の奨学金

国費外国人留学生の受け入れの他、民間団体の奨学金や教育ローンに関する情報提供も行っている。2019 年度は、国費外国人留学生を 1 名受け入れた。

心身の健康やハラスメントに関する相談体制

学生の心身に関しての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、クラス開催時に利用できる医務室をキャンパス内に設けている（添付資料 5-18、5-19）。

学生は事務局に申し出ることにより、医務室で休息を取ることが可能な体制としている。

また、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して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（添付資料 5-1、5-2）。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、実務経験のある教員が担当している。

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、2019 年度（4 月～12 月）：1 件という状況である。

社会人学生、障がいのある学生、留学生等の支援 <視点 5-1、5-4、5-5、5-8>

社会人に対する支援体制

既述の通り、本学の学生は全員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（添付資料 2-78、2-79）、自主勉強会に予約使用する会議室（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（添付資料 5-20、2-50、5-21）。

障がいのある者に対する支援体制

障がいの内容・程度は個人差が大きいため、当該学生ともっとも接点が多い各キャンパスの学生課にあたる部局の教職員（志願者の場合は入試担当の教職員）が相談を受け付け、必要なサポートを具体的に検討して運営会議で意思決定し、学生と相談のうえで実行に移す他、支援体制、施設・設備等の拡充にも努めている。必要に応じ、外部の専門家のサポートも検討する。例えば、2017 年 4 月にはオンライン MBA プログラム（日本語）へ弱視の学生が入学した（2019 年 3 月に課程を修了している）。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、学生が授業に参加する際に使用する PC に視覚障害対応ツールを設定することで、教員や他の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た。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た。例えば、科目特性上、2 人一組で相手の表情や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、教員が話したりプロジェクターに資料を投影する際に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併用し、当該学生は手元の PC からシステムを通じて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。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。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（添付資料 5-22）。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（添付資料 5-23）。

志を醸成し、人的ネットワークを広げるための支援 <視点 5-5、5-6、5-7、5-8>

教育理念に掲げる「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」を実現するため、おもに「能力開発」を担う正課の授業以外にも多くの仕掛けを用意し、学生を支援している。

「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で開催している。

「あすか会議」（ASKA=Assembly for Synergy, Knowledge and Ambition）は、本学の教育理念である、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（添付資料 5-24）。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 15 回目となる 2019 年のあすか会議は、約 1,500 名の参加者が浜松に集った。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。

英語 MBA では、学長の堀が代表を務める一般社団法人 G1 が主催する国際カンファレンス（経営者、グローバルリーダーが集まる G1 Global Conference）（添付資料 5-25）に在校生は特別料金で参加することができ、講演やパネル、ランチセッション等を通じて、在校生の志の醸成を図っている。

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」（添付資料 2-53、2-54、2-55、2-56、5-26、5-27）、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、テーマを決めて研究に取り組んだり、企業への無報酬型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（添付資料 5-28、5-29、5-30）。クラス外で学びを実践する上で共通の目的や問題意識を持った同志を見つけ、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ことができるなど、人的ネットワーク構築の場ともなっている。

「互援コミュニティ」（学内 SNS）は、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り、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（添付資料 5-31）。

2 年に 1 度開催する「あとつぎ会議」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、あと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（添付資料 2-17）。

卒業生（修了生）の支援 <視点 5-7、5-8>

卒業生に対しては、「G 会」「Alumni Chapter」「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（添付資料 5-32、5-33）。

本学の卒業生は全員が「G 会」という同窓会組織に加入し、全国の幹事メンバーを中心に、年に 1 度のホームカミングデー（同窓会総会）や、「G-Night!」等の交流イベントを主体的に企画・運営している。学校は、キャンパスライフ・オフィス&アルムナイキャリア・オフィスの教職員を中心に、イベント時の施設貸出や当日の運営支援等のサポートを行っている。これらのイベントは、卒業生が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となっている。

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 5 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）、インド（デリー））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（添付資料 5-33、5-34）。発足当初の各グループの人数は 10 人前後であったが、徐々にメンバーが増えている。例えば、タイ（バンコク）のチャプターは、2019 年度には 31 人のメンバーまで増えた。

「互援ネット」「Goen-Net」は、卒業生同士が継続的にお互いの成長を支え合う 8 名程度の相互メンターグループで、G 会とは別に組成している。お互いの成長を支え合うことにコミットしたメンバーが 3 カ月に一度集まり、ビジネスを含む人生全般の課題や展望や、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、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（添付資料 5-32、5-33）。事務局の教職員は、説明会を実施してグループ組成を支援し、初めの 1 年間は施設貸出も実施している。また、年に 1 度は健全度調査アンケートを行ってグループの状況を把握し、結果をフィードバックしている。卒業生を対象に学校が主催する企画も数多くある。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」は、年に一度実施している（添付資料 2-105）。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」や（添付資料 2-104）、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」を開催している（添付資料 5-32）。

キャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制 <視点 5-5、5-6、5-8>

学生のキャリア形成に向けては、全学生に参加を求める正課外プログラムで、学生が自らの志やキャリアについて考えさせる仕掛けとしている。既述の入学オリエンテーションで自身の志を同期学生（同じ入学年）に共有し、1 年次に行う振り返りセッションと 2 年次に行うコミットメントセッションでは、セッション担当の教員によるリードのもと、必修科目の「リーダーシップ開発と倫理・価値観」で立てた、自分のありたい姿への具体的な行動計画を踏まえた振り返りを行う。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（添付資料 2-73）。またその際、キャリア・ガイドを配付し、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（添付資料 5-35）。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、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（添付資料 2-24）。2015 年度はインターンシップに参加した 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、インターンシップに参加した 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、インターンシップに参加した 17 名のうち、5 名が当該企業で採用された。2018 年度は、23 名のインターンシップ参加者のうち 7 名が当該企業で採用された。

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（添付資料 5-36）。なお、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（添付資料 5-37、5-38）。

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（添付資料 5-39）。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げ、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。既述した、2 年に 1 度開催する「あとなつぎ会議」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（添付資料 2-17）。

起業を志す学生を支援する取組み <視点 5-5、5-6、5-7、5-8>

起業を志す学生を支援する取組みとして、起業の際のインフラ支援（ラウンジ、勉強会室の貸出）の他、ビジネスプランコンテストも実施している（添付資料 5-40）。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」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が審査する。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、2019 年度のコンテストでは、2 社が大賞を受賞した（添付資料 5-41）。

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

2019 年	32 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、投資プログラム「GLOBIS Alumni Growth Investment」(G-Growth)を開始し(添付資料 5-42)、2019 年 11 月までに 6 件の投資を行った(添付資料 5-43)。G-Growth の投資対象は、本学の在校生や卒業生が起業し、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。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。

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 <視点 5-1、5-8>

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（添付資料 2-94）。平日/週末の開講クラス数配分の見直し、自主勉強会用の会議室の増強など、施設の利便性の向上に取り組んできた。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げると同時に、教授会にて報告する。海外からの留学生も多く学ぶ東京校のキャンパスには、信仰する宗教のお祈りをする部屋を常時用意するなど、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。

フルタイム MBA プログラム（英語）では、既述の「Student Association」を通じ、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。

<根拠資料>

- ・ 2-45 マイページ「履修計画の手引き」
- ・ 2-46 マイページ「Planning Guide」
- ・ 2-40 2019 年度「履修の手引き」
- ・ 2-41 Course Planning Guide for AY2019 Part-time and Online MBA Program
- ・ 2-42 Course Planning Guide for AY2019 Full-time MBA Program

- ・ 2-49 マイページ FAQ「各拠点の連絡先」
- ・ 2-50 施設利用スケジュール（日英）
- ・ 2-51 マイページ「Contact」
- ・ 5-1 マイページ「ハラスメント相談室」
- ・ 5-2 マイページ「Counseling Services for Harassment」
- ・ 2-52 マイページ「マイグループ一覧」
- ・ 5-3 グロービス・ウェイ
- ・ 2-18 総合ガイド 「期振替」「翌開講期振替」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Substitute Class System」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Substitute Class System」
- ・ 2-64 マイページ「振替登録（期内）」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 第30条、31条、43条、13条、15条、34条
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations(PTOL) Article30, 31, 43, 13, 33
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations(FT) Article33, 15, 35
- ・ 2-86 アカデミック・レビュー・コミッティ規程
- ・ 4-1 2020年度入学用学生募集要項
- ・ 4-2 Part-time & Online MBA Program 2020 Admission Guide
- ・ 4-3 Full-time MBA Program 2020 Admission Guide
- ・ 5-4 学費サポート(給付金・奨学金・教育ローン)
- ・ 5-5 Scholarships and Loans Part-time MBA
- ・ 5-6 Scholarships and Loans Online MBA
- ・ 5-7 Scholarships and Loans Full-time MBA
- ・ 5-8 マイページ「受講料等（教育訓練給付金・教育ローン・奨学金）」
- ・ 5-9 マイページ「Tuition fees (Benefits and Loans)」
- ・ 5-10 三井住友系、外国人向け学資ローン 学校が保証
- ・ 5-11 テクノバート奨学金規程
- ・ 5-12 茨城ロボッツ・セカンドキャリア支援 MBA 奨学金規程
- ・ 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
- ・ 5-14 GLOBIS Scholarship Terms and Conditions PT&OL On-Campus (25%)
- ・ 5-15 GLOBIS Scholarship Terms and Conditions PT&OL Online (25%)
- ・ 5-16 GLOBIS Scholarship Terms and Conditions PT&OL Online (50%)
- ・ 5-17 GLOBIS Scholarship Terms and Conditions FT (50%)
- ・ 5-18 マイページ「医務室・校医」
- ・ 5-19 マイページ「First-Aid Room」
- ・ 2-78 大学院（日本語）開講スケジュール【個人申込】[2ac]
- ・ 2-79 Course Schedule Search[2ad]
- ・ 5-20 マイページ「勉強会室予約」
- ・ 2-50 施設利用スケジュール（日英）

- ・ 5-21 マイページ「チャットボット」
- ・ 5-22 Guide to Living In Japan
- ・ 5-21 Part-time job report format
- ・ 5-24 あすか会議
- ・ 5-25 G1 Global Conference
- ・ 2-53 2019 年度 GMBA プログラム学事日程
- ・ 2-54 The 1st Year of PT&OL-MBA Academic Calendar
- ・ 2-55 The 2nd Year of PT&OL-MBA Academic Calendar
- ・ 2-56 Full-time MBA Academic Calendar 2019 - 2020
- ・ 5-26 キャンパスフォトアルバム（東京校）
- ・ 5-27 キャンパスフォトアルバム（大阪校）
- ・ 5-28 GLOBIS 知見録 PICK UP クラブ活動
- ・ 5-29 マイページ「公認クラブ一覧」
- ・ 5-30 グロービス・アントレプレナーズ・クラブ幹事インタビュー&イベントレポート
- ・ 5-31 ニュースリリース 201712「互援コミュニティ」開始
- ・ 2-17 事業承継サポート
- ・ 5-32 卒業後も続く交流
- ・ 5-33 Alumni Services
- ・ 5-34 Chapters
- ・ 2-105 アルムナイアワード
- ・ 2-104 お知らせ「リユニオン 2019」
- ・ 2-73 FT2019 Career Workshop
- ・ 5-35 Career Guide 2019
- ・ 2-24 Integrated Learning Program – Internship
- ・ 5-36 マイページ「求人情報一覧」
- ・ 5-37 マイページ「卒業生限定キャリア支援サービス」
- ・ 5-38 マイページ「Career Service Exclusive for Alumni」
- ・ 5-39 ファミリービジネス・マネジメント 講座詳細
- ・ 5-40 起業サポート
- ・ 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！」
- ・ 5-42 お知らせ「グロービス経営大学院、『GLOBIS Alumni Growth Investment』（G-Growth）を開始」
- ・ 5-43 ニュースリリース グロービス経営大学院、中小・地方事業者向け採用マーケティングツール「採用係長」を手掛けるネットオンに出資 在校生・卒業生が起業したベンチャーを支援する「G-Growth」6 件目の投資
- ・ 2-94 マイページ「最終回アンケート登録」

【5 学生支援の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

引き続き（１）履修・学生生活そのものに対する支援（２）キャリアに対する支援（３）人的ネットワーク構築に対する支援の３つの面から学生支援を行っていく。

（２）改善のためのプラン

多くの支援プログラムを準備し、相談受付体制を整備し、学生にも周知しているが、気付かず利用しない学生もいる。社会人学生なので、学生の主体的な判断を尊重しつつも、オンラインや英語プログラムの規模拡大による学生の多様化にも十分配慮し、支援が必要な学生に情報が届くよう、周知の仕方をいっそう工夫したい。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門院」第17条）〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕

6-4：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を整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

教育研究活動の環境整備の方針 <視点 6-1、6-2、6-6>

「グロービス・ウェイ」の1つに「オフィス・ウェイ」を制定しているが（添付資料 6-1）、2018 年度に受審した大学評価での指摘を受け、2019 年度中に、オフィス・ウェイを敷衍し、教育・研究環境に関するガイドラインを策定予定である。これらに基づき、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（添付資料 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（添付資料 6-2）。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。

講義室、演習室その他の施設・設備の整備 <視点 6-1、6-2、6-3>

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や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、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、項目 7 で既述したクラス定員（40 名）がグループに分かれて議論ができる規模を備えている。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思考や議論を活性化するための補助としている（添付資料 6-3）。

教員が板書するためのホワイトボードは、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。

学生が少人数の自主勉強会に使用する勉強会室にも、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）を常設している。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」を使用していたが、2019 年 10 月以降は「Zoom」に移行している。いずれのシステムにも、小グループでの議論が可能な機能や資料を参加者に共有する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、その内容や規模に応じ、教授会、運営会議、経営会議等の会議体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 室だった専有教室を 6 室まで増設し、併せて共用教室を 8 室増設した。また、週末に需要の多い勉強会室も 15 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。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 m²を増床、福岡校は 2016 年に JR 博多駅前ビルへ移転し 500 m²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 m²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（添付資料 6-2）。

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大規模イベントを開催するためのグロービスホール（350 人収容）とホワイエが配置されている。2～4 階に教室が配置され（計 14 室）、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提供している（添付資料 6-4）。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。また、3 階のラウンジはフリースペースとして学習や

学生相互の交流に利用できるよう、可動式と固定式のテーブルと椅子をそれぞれ配置し、軽食も取れるように整備している。平日昼間はフルタイム MBA プログラム学生が過ごす場としても利用されている。

大阪校は全 6 教室（うち大学院専用は 3 室）と同一フロア内に 5 勉強会室、名古屋校は全 5 教室（うち大学院専用は 3 室）と同一フロア内に 7 勉強会室、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、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。大阪校はラウンジの他に GMBA 生専用の「大学院生ラウンジ」を配し、教室や勉強会室と異なる環境での勉強会や学生企画の活動等を認めている（添付資料 6-4）。

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（添付資料 2-50）。本学では、ディスカッションを中心とする授業の学習効果を高めるため、クラス単位での自主勉強会（予習及び復習）を強く推奨しており、2 週間に 1 度の授業スケジュールに合わせ自主勉強会を設定できるよう、自主勉強会用の会議室を多く整備している。利用は先着順で 2 週間に 1 枠の予約をマイページから受け付け、当日に空きがある場合には追加利用もできるよう、利便性の高いシステムを整備している（添付資料 5-20）。勉強会室の稼働率は、曜日や時間帯、授業の進度によっても波があるが、平均 30% 程度である。また、平日昼間に複数コマの授業をとるのが常態であるフルタイム MBA プログラムの学生には、専用に勉強会用教室を用意し、学生の希望に応じて利用できるようにしている。

障がいのある教職員・学生のための施設・設備としては、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、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。

大阪・名古屋・仙台・福岡の各キャンパスも、それぞれエレベーターや車椅子に対応したトイレなどの設備を備えている。

情報インフラストラクチャーの整備 <視点 6-4>

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（根拠資料 6-5）。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 3 台、名古屋は 3 台、仙台は 2 台、福岡校は 2 台、配置している（根拠資料 6-6）。

授業では、クラスごとに学内システムと連動した iPad を各 2 台準備し、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、授業終了後に教員・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、自宅等でのアップロードに加え、上記の学内に設置した共有 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。

既述の通り、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、イベント申込や会議室予約、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、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（発言、提出物の評価）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（添付資料 2-83）。

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（添付資料 6-7、6-8、6-9）。

この他、学生や教職員が教育・研究に使用する情報インフラとして、マイページを通じて提供しているもの（添付資料 6-10、6-11）の他、ライブラリ内で利用できる学術データベース・電子ジャーナルや（添付資料 6-12）、教職員向けイントラネットを通じて情報提供している課金制の各種データベースなどを整備している。

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。

コンプライアンス研修 <視点 6-4>

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。

また、学生が自らテーマを設定し、教員の指導の元、ワークプランの立案・情報収集を行いケースやビジネスプランをまとめる科目「研究プロジェクト」を履修する学生については、2020 年度より日本学術振興会による研究倫理 e ラーニングコースの受講義務化を検討している。

教育研究に資する人的な支援体制の整備 <視点 6-5、6-6>

本学では、ティーチング・アシスタントや研究マネジメントを行うリサーチ・アドミニストレーター等は設置していない。しかしながら、様々な場面で事務局職員が教員をサポートし、教職員が協力して質の高い教育・研究活動が実施できる組織体制としている（添付資料 6-13）。

既述の通り、本学の授業は振替制度を前提に、科目ごとの学習テーマおよび標準的なティーチングプランは FG が策定しているため、各教員は教材や学習テーマをゼロから設

計する必要はなく、自らの実務経験に紐づいたテーマの深堀や、学生との議論に備えた効果的な問いの設計等に集中することができる。

各教員が授業で投影するスライドデータや学生へ追加配付する印刷資料、映像教材上映のための機器等の手配については、授業前に担当の職員へデータを引き渡し、事務局職員が準備することとしている。担当の事務局職員は、FG から指示された標準的な手配に加え、各教員からの個別指示に従い、授業準備を行う（添付資料 6-14）。学生の出欠や発言評価等も、全教室に設置した iPad 上の成績評価システムで、担当教員が学生の顔写真データや氏名・勤務先等のデータ、学生自身による入室時刻の登録データを参照しながら、簡易な操作で記録や評価登録ができるように設計している。学生からの履修に関する相談や成績に関する問合せ等には、事務局職員も多くを担っている。

また、教育研究活動は、FG ごとに専任教員を中心とし、一部の兼任教員や、教員を目指しトレーニング中の職員も参加し、少人数のプロジェクト方式で進められることが多い。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）という部局の職員は、プロジェクト全体の進捗管理や教員の稼働状況・実績管理の他、資料の収集や執筆など、教員の研究活動をサポートしている。

シラバスの策定に際しては、教員・FGO 職員のほか、学生課・教務課にあたるサービス・コンシェルジュ・オフィスの教職員も加わり、それぞれの立場から多面的にチェックしている。シラバスを含む教材は、各 FG の科目担当の教員が選定や執筆等を行った後、配付手配は各部局の職員が担う。FGO 職員が著作権処理を施した後、教材配付担当の職員が、授業を行う 3 ヶ月の開講期ごとに全科目の教材データをマイページのシステムと連携させ、当該科目を申し込んだ学生が開講の約 3 週間前からマイページでダウンロードできるように手配している。

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 <視点 6-6>

既述の通り、学生アンケートでは、学校運営や教育環境等に関する意見も受け付けている。施設・設備を担当するサービス・コンシェルジュ・オフィスの職員が、当該項目に関する定量・定性のアンケート結果を分析し、内容に応じ、運営会議や経営会議にて議論のうえで、改善に繋げている。これまでに、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。

<根拠資料>

- ・ 6-1 オフィス・ウェイ
- ・ 1-9 2022 年ビジョン
- ・ 6-2 アクセス・お問い合わせ
- ・ 6-3 東京校の教室写真
- ・ 6-4 マイページ「本科生専用勉強会室」
- ・ 2-50 施設利用スケジュール
- ・ 5-20 マイページ「勉強会室予約」

- ・ 6-5 Wi-Fi（マイページ FAQ）
- ・ 6-6 共用の PC（マイページ FAQ）
- ・ 2-83 マイページ「クラス詳細」
- ・ 6-7 教員マイページ「担当クラス一覧」
- ・ 6-8 教員マイページ「クラス詳細」
- ・ 6-9 教員マイページ「評価状況一覧」
- ・ 6-10 マイページ「SPEEDA」
- ・ 6-11 マイページ「SPEEDA」（英語）
- ・ 6-12 GLOBIS LIBRARY データベース・購読雑誌のご案内
- ・ 6-13 クラス運営ガイド
- ・ 6-14 クラス準備一覧チェックシート（抜粋）

項目 18：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間を学生の学習及び教員の教育研究活動に配慮したものとする必要がある。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

＜評価の視点＞

- 6-7：図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備していること。〔F 群〕
- 6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとなっていること。〔F 群〕
- 6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A 群〕

＜現状の説明＞

図書館の整備状況 ＜視点 6-7、6-9＞

本学では、開学以来、ライブラリの充実に取り組んできた。開学当初、東京校の蔵書は 5,000 冊〔うち洋書 500 冊〕、学術雑誌 35 種〔うち洋雑誌 6 種〕だったが、2020 年 1 月現在、東京校のライブラリは蔵書 15,205 冊（うち洋書 2,576 冊）に増強、雑誌約 57 誌〔うち洋雑誌 87 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 3,199 冊（うち洋書 82 冊）、名古屋校は蔵書 2,114 冊（うち洋書 28 冊）、仙台校は蔵書 1,074 冊（うち洋書 7 冊）、福岡校は蔵書 948 冊（うち洋書 3 冊）を設置している。

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、経営各分野を専門とする FG 所属の専任教員が中心となって選定し、蔵書している。

利用者が他キャンパスの蔵書利用を希望する際は、送付にて取り寄せ、貸し出すことで対応している。また、利用したい資料の所蔵がない場合には、オンラインで購入リクエストが可能で、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（添付資料 6-15、6-16）。東京校購入リクエスト実績は、2019 年度（2020 年 1 月現在）20 件であった。

所蔵する雑誌は、「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涵養に役立てている。

また、日本語科目の指定教科書については、各校 1 冊以上所蔵している。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、参考図書として教員が教科書以外で指定する書籍も各 2 冊以上所蔵している。

ライブラリ内で利用可能なデータベース・電子ジャーナルについては、EBSCOhost（*）、CiNii、Nexis（*）、SPEEDA（*）の 4 つを整備しており、利用者は無料で使用することが可能である（*…有料データベース）。（添付資料 6-12）

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）についても、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を購入できないという事情が少ないことや、専任教員には研究費を認めているため、上述のライブラリ形態をとっている。

学生の学習、教員の教育研究活動に配慮した利用規程や開館時間 <視点 6-8、6-9>

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、当該キャンパスで授業を開講する日は毎日開館している。原則として授業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（添付資料 2-50）。オンライン MBA プログラムの学生は、学生本人の希望に応じ、各自が利用しやすいキャンパスのライブラリ/ラウンジライブラリを利用する。

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、高い利便性を保つ

ている。

学生が借りられる図書数の上限は4冊で、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。教職員が借りられる図書数の上限は100冊（図書50冊、雑誌50冊）で貸し出し期間は書籍30日間、雑誌14日間とし利便性の向上を図っている。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。

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（添付資料6-17）。

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。

<根拠資料>

- ・6-15 マイページ「ライブラリ蔵書リクエスト」
- ・6-16 GLOBIS LIBRARY 資料購入リクエストの方法とルール
- ・6-12 GLOBIS LIBRARY データベース・購読雑誌のご案内
- ・2-50 施設利用スケジュール
- ・6-17 蔵書検索

項目19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

6-12：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）を保証していること。〔F群〕

<現状の説明>

専任教員の授業担当時間 <視点 6-10>

各教員の担当時間数は、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。

本学では、3ヵ月の開講期間で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ヵ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、様々な観点より緻密な調整を行っている。

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（基礎データ表 3）。

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。

研究活動を促進させるための整備 <視点 6-11、6-12>

本学の研究は、既述の「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。

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（添付資料 6-18）。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（添付資料 6-19）。これらに加え、「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（添付資料 6-20）。

こうした支援のもと、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、2019 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。

また、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（添付資料 6-21）。

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。

こうした専任教員の教育・研究環境については、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。

なお、制度としての研究専念期間等は設けていないが、実務家教員である故の止むを得ない実務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は、個別に審議のうえで担当を変更・軽減するなど、できる限り柔軟に対応し、各教員が学問的な創造性をさらに伸長し、より良い教育研究活動が行えるよう、支援している。

<根拠資料>

- ・基礎データ表 3
- ・6-18 教員の研究費の取扱いに関する規程
- ・6-19 専任教員の自己啓発支援に関する規程
- ・6-20 グロービス教育研究助成金に関する規程
- ・6-21 研究倫理規程

【6 教育研究等環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

入学生の増加に伴い、以下の2つの点でさらなる教育研究等環境の改善が必要だと考えている。

- 1) キャンパスの充実
- 2) オンラインで学ぶ学生向けの環境の充実

(2) 改善のためのプラン

1) キャンパスの充実

国内5キャンパス＋特設キャンパスで学生が十分な学びの機会を得られるよう、授業クラス数や教室数は拡充しているが、学生数のさらなる増加に備え、教室の借り増し等だけでなく、ラウンジや勉強会室、ライブラリ等の施設についても、計画的に改善策を検討し進めていく。

2) オンラインで学ぶ学生向けの環境の充実

オンラインで学び、日本国内のキャンパスへ通学する機会が少ない学生の利便性を考

え、図書館外で利用可能な電子媒体の利用等オンラインで活用できるサービスの導入検討を進めたい。

7 管理運営

項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、固有の目的の実現のため、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-5：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

基本的理念・指針を軸にした大学運営 <視点 7-1、7-2>

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（添付資料 5-3）。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る。また、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、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。

加えて、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（添付資料 1-9）、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。研究科長のリーダーシップの下、教員のみならず職員も全学の方針に基づき自らの 1 年の目標と 3 ヶ月単位の行動目標を定め、MBO 制度を通じ 3 ヶ月ごとにチェックしていく。1 年の方針は、年に 5 度、進捗状況とともに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。教職員は、これらを踏まえ、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。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。

管理運営に関する関連法令に基づく規程の制定と運用 <視点 7-1、7-2>

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（添付資料 7-1、7-2、7-3、3-10、2-27、3-9、4-13、7-4、7-5）。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各規程で定め、これら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。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、「経営会議規程」（添付資料 7-5）付表の「規則・規程制定に関する意思決定」にしたがい、策定・決議機関とされた会議体（理事会・経営会議・教授会のいずれか）にて審議し、内容を適切に見直している。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。

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 <視点 7-1、7-2>

学則第 12 条（添付資料 1-3、1-4、1-5）及び「教授会規程」（添付資料 3-10）に則り、学生の入学、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て学長に意見を述べ、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「学校法人グロービス経営大学院 経営会議規程」（添付資料 7-5）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。

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 <視点 7-3>

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（添付資料 7-6）
- 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（添付資料 7-7）

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

学外の機関や関係する学部・研究科との連携に関わる管理体制 <視点 7-4>

外部機関との連携・協働を進めるに際しては、当該プロジェクトを担当する専任教員他の FG メンバー、サポートする FGO の職員にて、適切な契約・管理を実施している。契約内容に応じ、教授会や経営会議の承認を得たうえで進める体制としている。Corporate Mentorship Program は、項目 4 で既述の通り、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、英語プログラム事務局の教職員が各企業を訪問し、プログラムの枠組みについて説明を行っている（添付資料 7-8）。ご同意いただける企業には賛同同意書をご記入いただいた上（添付資料 7-9）、学内のデータベースで情報を管理している。

関係する学部・研究科との連携・役割分担（視点 7-5）については、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ため、該当しない。

<根拠資料>

- ・ 5-3 グロービス・ウェイ
- ・ 1-9 2022 年ビジョン
- ・ 7-1 学校法人グロービス経営大学院「寄附行為」
- ・ 7-2 学校法人グロービス経営大学院「理事会会議規則」
- ・ 7-3 学校法人グロービス経営大学院「理事会業務委任規則」
- ・ 3-10 教授会規程
- ・ 2-27 カリキュラム委員会規程
- ・ 3-9 教員選考規程
- ・ 4-13 アドミッション・コミッティーに関する規程
- ・ 7-4 修了判定委員会に関する規程
- ・ 7-5 学校法人グロービス経営大学院「経営会議規程」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 学則

- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations (PTOL) Graduate School Regulations
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations (FT) Graduate School Regulations
- ・ 7-6 学校法人グロービス経営大学院 「学長任用規則」
- ・ 7-7 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」
- ・ 7-8 コーポレート・メンターシップ・プログラムのご紹介
- ・ 7-9 賛同同意書

項目 21：事務組織

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

＜評価の視点＞

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。（「大学院」第 42 条）〔F 群、L 群〕

7-7：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F 群〕

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A 群〕

＜現状の説明＞

事務組織の設置 ＜視点 7-6、7-8＞

本学（研究科）の管理運営のために以下の事務組織（チーム）を設置している（2019 年 5 月時点）。

- 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（28 名）
 - C. キャンパスライフ・オフィス&アルumnナイキャリア・オフィス（10 名）
 - D. サービス・コンシェルジュ・オフィス（6 名）
 - E. 企画総務（4 名）
 - F. 経理（2 名）
 - G. 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）
 - H. 英語プログラム事務局（24 名）
 - I. 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）
- 合計 135 名

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 I にて行われている（業務内容に応じ、東京校の職員が一括で対応するか、東京校と特設キャンパスの業務を兼務している）。東京に配置している A、E、

F、I は、G の各キャンパス（大阪校、名古屋、仙台、福岡）、オンライン MBA プログラム、英語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。フルタイム及びパートタイムの英語プログラムは、A、E、F、I 以外は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。

事務組織の運営 <視点 7-7、7-8>

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、事務局長の統括の下、各チームがそれぞれの職務を遂行している。項目 20 で述べた MBO 制度は、四半期ごとに各職員の職務遂行状況をチェックする仕組みとしても機能している。

各チームは週次/月次の定例会議を開催し、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。

これらチーム毎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 回開催される全学横断の運営会議に議題として挙げられ、審議・共有・報告の上、必要な意思決定を行う。課題・対策のうち、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、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。

理事長主催の経営会議は、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、学校運営の意思決定機関である。機動的に審議・意思決定を図る体制をとっており、教授会およびその代議員会とも有機的に連携している。

本学の理念と目的に即した事務組織の運営向上 <視点 7-7、7-8>

事務組織の運営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、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。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。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。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。2019 年度は、各職員が本学で働く中で感動した体験を共有し合い、共に働く仲間の職務内容や価値観を理解すること

で、学校としての一体感を醸成し、中長期の目標実現に向けチームを越えた協働・連携を促進する機会とした（添付資料 7-10）。

また、2018 年度（2019 年 1 月）からは、四半期に一度、全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、さらなる組織能力の向上を図っている。年に 2 度のリトリートは、別のキャンパスで業務を行う教職員が日常の業務を離れて一堂に会し、チームや担当を越えて長期的な戦略について議論し、浸透を図る場であるのに対し、ASM は、身近なテーマの発表を通じて価値観や判断軸・視界を共有することを目的とし、毎回スピーカーを変えて高い頻度で実施している。本学は、各自が主体的に動きながらも、全体としてみれば秩序がある組織づくりを目指し、グロービス・ウェイを根幹に置いた学校運営を行っている。この運営方針に基づいて 252 名の教職員から成る学校組織を適切に機能させるため、教職員一人一人が適切に判断して最善の行動がとれるよう、本学の歴史や価値観・判断軸、各チームの取り組みなどを積極的に共有している。

また、本学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」に則って行われる（添付資料 7-11）。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（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、職位を見直している。

事務職員へのスタッフ・ディベロップメント（SD） ＜視点 7-8＞

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、職員は自身の経営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、学生からの各種相談や教育プログラムの設計、研究開発サポートといった職務に直接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、修士号の取得を義務付けている。また、希望する職員には、経営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）も、選考のうえで参加を認めている。これらの費用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。

<根拠資料>

- ・ 7-10 2019 年度職員リトリート
- ・ 7-11 HR ポリシー

【 7 管理運営の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

プログラム数・学生数・拠点数が増えたことへの対応や、テクノベート MBA の推進など、さらなる教育研究活動の充実を図るためには、それらを支える事務組織の充実が肝要であり、職員の採用・育成が必要となる。

（２）改善のためのプラン

個々の職員の能力の育成を継続して行うとともに、各会議体を更に機能的に運営し、情報交換・意思決定の質を上げると共に、各機能を担う教職員の縦横斜めのつながりを更に強化し、適切な分業体制のもと、質の高い大学運営を行っていきたい。また、テクノベート MBA の推進においては、外部機関と協業してのプログラム開発が増えているため、協定・契約の管理をさらに適切かつ効率的に実施していく。

8 点検・評価、情報公開

項目 22：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動等を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔F群、L群〕
- 8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕
- 8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕
- 8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕
- 8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

点検・評価の方針 <視点 8-5>

「創造と変革の志士」を育成するという目的に向け、教育理念に掲げる教育を実現するため、「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」の5つを通じて、理念に謳う3つの場（「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」）を提供するべく、様々な取り組みを実施している。各施策は、理念に基づく「能力開発に寄与するか？」「人的ネットワーク構築に資するか？」「志の醸成につながるか？」という3つの視点より評価し、改善に繋げている。

「良い教員」は、教員採用時の選考や昇進、評価等を通じて実現するため、教員選考委員会や教員のMBOを実施する各FGリーダー、研究科長、ファカルティ・ディベロップメント担当長が責任を持ち、取り組みを実施している。同様に、「良いカリキュラム」はカリキュラム委員会、「良い受講生」はアドミッション・コミッティーや修了判定委員会、「良いサービス」は内容に応じ運営会議や経営会議が責任を持ち、既述してきた各種施策を実行している。

自己点検・評価の仕組み <視点 8-1、8-2、8-5>

毎年行う自己点検では、前述の点検・評価の方針に基づき、まず、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自部門業務を振り返った上で、大学事務局の担当教職員が可視化された課題をとりまとめた報告書を作成し、自己点検・評価委員会へ提出する。

当該委員会は、「自己点検・評価報告委員会規程」（添付資料 8-1）に基づき、教育研

究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。委員会の構成員は、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、当該委員会を取りまとめる事務局員数名（事務局長含む）である。委員会は、大学事務局から提出された報告書を全学的な視点でチェックし、教育理念に沿った学校運営ができているか、「2022 年ビジョン」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。

委員会が作成した全学の自己点検・報告書は、学長に報告される。学長が参加する経営会議において、報告内容を踏まえ必要な改善施策等を検討し、次の活動計画等に反映、実行する。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。

本学は、1 研究科のみ設置する大学院大学であるため、これら全学の活動が経営研究科の活動に等しいものと位置付けられる。また、点検結果や改善施策は、内容に応じて、理事会、評議員会でも共有している。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、自己点検・評価の客観性、妥当性も確保している（添付資料 3-2）。

改善・向上の実績 <視点 8-3、8-4>

自己点検・評価報告委員会からの報告に基づいた近年の改善事例としては、2018 年度の「研究倫理規程」の策定や、2019 年度の障がい学生対応指針の検討が挙げられる。研究倫理に関しては、研究開発の作業マニュアルや契約書の雛型など、ガイドラインにあたる資料は学内に複数存在していたが、明文化した規程が設けられていなかった。2018 年度に、委員会からの起案に基づき経営会議で議論し、当該規程を策定した（添付資料 6-21）。障がい学生対応に関しては、これまで学生からの相談に応じ個別に検討・対応してきた内容を全学の指針として学内外へ明示できるよう、検討を進めている。

また、本学は平成 22 年度に続き平成 27 年度に、大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受けるべく自己点検・評価を実施し、特色 6 点に加え、検討課題（15 点）及び勧告（1 点）の指摘を受けた（添付資料 8-2、8-3）。指摘を踏まえて経営会議で改善策を議論し、迅速に改善対応を進めた。平成 28 年 9 月には、検討課題に対する「課題解決計画」及び勧告に対する「改善計画」（改善報告書）を作成し、大学基準協会に提出した（添付資料 8-4）。検討課題 15 点については、改善報告書へ記載の通り、対策を実施した。さらに勧告については、評価結果を受領した 2 年後の平成 30 年 7 月に大学基準協会に対して改善完了報告（改善報告書の提出）を行い、「改善がなされたと判断される」との「改善報告書検討結果」が通知されている（添付資料 8-5、2-33）。

勧告を受けたのは、同一名称の学位を授与しているにも関わらず、各プログラム（コース）の修了要件に差異がある点であった。新プログラム創設の際、文部科学省へ事務相談を行った内容ではあったが、指摘を踏まえ、差異があった基礎学力テスト（GMAP）に関しては、提供元へオンライン版や英語版テストの開発を依頼し、オンライン MBA プ

プログラム（日本語）は平成 28 年度より、パートタイム&オンライン MBA プログラム（英語）は平成 30 年度より導入した。この結果、同一の学位「経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」を授与する 3 プログラムは、全て修了要件も同一となっている（添付資料 1-3、1-4）。また、プログラムの特性上、基礎学力テストの修了要件追加が適切ではないと判断されたフルタイム MBA プログラム（英語）に関しては、平成 30 年度より学位名称を変更し、「国際経営学修士（専門職）」「Master of Business Administration」とした（添付資料 1-5）。

改善・向上に向けた具体的な活動の進め方 <視点 8-4、8-5>

教職員は、年に 1 度の委員会報告に留まらず、項目 21 で述べた通り、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 ヶ月に 1 度）（添付資料 2-95）、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では、各担当の教職員が学生の声を真摯に聞く。FG ごと、あるいは FG 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。教育の質向上に向けた業務は多岐に渡り、枚挙に暇がない。本学の教職員は、3 ヶ月に 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。

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、既述の「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（添付資料 5-3）。

改善・向上の PDCA サイクルを機能させる取り組み <視点 8-1、8-2、8-4、8-5>

ここまで述べてきたように、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>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 ヶ月の目標）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 ヶ月・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（添付資料 2-95）。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（添付資料 2-94）、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、既述の通り、基準を設けて厳密に実施している。

教育の質保証に繋がる更なる仕掛け <視点 8-1、8-2、8-4、8-5>

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（添付資料 2-18、2-19、2-20、1-3、1-4、1-5、2-60）。

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数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。

これらは、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。

<根拠資料>

- ・ 8-1 自己点検・評価報告委員会規程
- ・ 3-2 大学院概要
- ・ 6-21 研究倫理規定
- ・ 8-2 平成 27 年度経営系専門職大学院認証評価点検・評価報告書
- ・ 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
- ・ 8-4 改善報告書（1609）
- ・ 8-5 改善報告書（1807）
- ・ 2-33 改善報告書検討結果
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」 学則第 16 条、学位規則
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations (PTOL) Graduate School Regulations Article 16, Degree Regulations
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations (FT) Article 16, Degree Regulations
- ・ 2-95 授業アンケート集計画面サンプル
- ・ 5-3 グロービス・ウェイ
- ・ 2-94 マイページ「最終回アンケート登録」
- ・ 2-18 総合ガイド 「クオリティ・ギャランティ（グロービス品質保証制度）」
- ・ 2-19 Class Guide(PTOL) 「Quality Guarantee System」
- ・ 2-20 Class Guide(FT) 「Quality Guarantee System」
- ・ 1-3 グロービス経営大学院大学「学則・学位規則・受講規約」第 36 条、第 45 条
- ・ 1-4 University and Enrollment Regulations (PTOL) Enrollment Regulations Article 35, 44
- ・ 1-5 University and Enrollment Regulations (FT) Enrollment Regulations Article 37, 45
- ・ 2-60 独自のメソッドで実践力を鍛える

項目 23：情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開し、その説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

＜評価の視点＞

8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第 109 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F 群〕

8-8：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第 172 条の 2 第 1 項及び第 2 項）〔F 群、L 群〕

（1）教育研究上の目的に関すること。

（2）教育研究上の基本組織に関すること。

（3）教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

（4）学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の

状況に関すること。

- (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
- (6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。
- (8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。
- (9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。
- (10) 専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況。

8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A 群〕

<現状の説明>

自己点検・評価の結果の公表 <視点 8-6、8-7、8-8、8-9>

本学は、過去3年分の自己点検・評価報告書、及び最新の経営系専門職大学院認証評価、大学評価の自己点検・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（添付資料 8-6）。

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にとの指摘があり、開示方法を改めた。

この他、教育研究上の目的に関することや、教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関することなど、大学院の組織運営と諸活動の状況は、本学ウェブサイトの「情報公開」メニューで一覧形式にまとめ、公開している（添付資料 8-7）。卒業生の活躍状況は、項目 11 で述べた通り、本学のウェブサイトに様々な形で公開している（添付資料 2-99、2-100、2-101、2-102）。本学は1研究科のみ設置する大学院大学であるため、全学の情報が経営研究科の情報に等しい。

また、教育課程連携協議会に関しては、開催概要を公開する準備を進めている。

組織運営、財務と諸活動の状況についての情報公開 <視点 8-8、8-9>

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（添付資料 8-8、8-9）。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（添付資料 8-10）。

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中心とし、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、Twitter（添付資料 8-11）、Linkedin（添付資料 8-12）、YouTube（添付資料 8-13）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。

公表する情報の正確性、信頼性 <視点 8-8、8-9>

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。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、公表している（添付資料 8-10）。

公表する情報の適切な更新 <視点 8-6、8-7、8-8、8-9>

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（添付資料 8-6、8-14）。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始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。

<根拠資料>

- ・ 8-6 内部質保証、自己点検・評価、認証評価
- ・ 8-7 情報公開
- ・ 2-99 卒業生の活躍ストーリー
- ・ 2-100 STORIES -卒業生の軌跡-
- ・ 2-101 卒業生のキャリアケース
- ・ 2-102 Alumni Interviews
- ・ 8-8 情報公開取扱規程
- ・ 8-9 財務書類等閲覧規程
- ・ 8-10 財務報告書・事業報告書
- ・ 8-11 グロービス 東京校 (Twitter)
- ・ 8-12 Yoshito Hori (Linkedin)
- ・ 8-13 グロービス経営大学院 (日本語 MBA プログラム) (YouTube)
- ・ 8-14 グロービス経営大学院大学 2018 年度自己点検・評価報告書

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

開学以来、教育研究の改善・向上に関する PDCA サイクルが常に回る運営が続けてきたが、日常業務の 1 つとして当然に運営してきたため、取り組みが十分に公表されていないと、2019 年に受審した大学基準協会による機関別評価で指摘を受けた。適切な公表の

仕方について、現在も検討中である。

（２）改善のためのプラン

本学では、「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」の５つを通じて、理念に謳う３つの場（「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」）を提供するべく、様々な取り組みを実施している。あまりにも自明となっていたため明文化されていなかったが、2019年に受審した大学基準協会による機関別評価の過程を通じて、そのことに気付いた。経営会議を中心に、これらを明文化し、より具体的な基準を設け、周知することを検討する。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

2006 年の開学以来、「創造と変革の志士」を輩出するという教育理念の実現にまい進してきた。開学から 10 数年が経ち、プログラム数・拠点数が増え、本学の教職員が直面する状況も大きく変わってきた。しかしながら、どんなときも「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」を提供できているかを常に自問自答しながら学校運営を行ってきた。今回の自己点検・評価を通じて、社内の要請や学生の声に耳を傾けながら、慢心することなく継続して改善活動に取り組んできたことを確認することができた。それが結果として、学生数の増加につながっているとも考えられる。

一方で、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という本学の目的を達成するためには、より多くの「創造と変革の志士」を輩出することが必要であると考えている。そのためには、社会や学生のニーズに応えられるようカリキュラムの充実や教育研究環境の整備に取り組んでいきたい。

(2) 今後の改善方策、計画等について

より多くの「創造と変革の志士」輩出へ向け、より多くの学生を受け入れられるよう、学生の利便性の向上と受け入れ体制の構築に取り組みたい。特設キャンパスとオンラインを活用し、より多くの学生に学習機会を提供できるように改善を進めるとともに、教職員の拡充に取り組む。

教育課程の充実のためには、テクノベート領域を中心としたカリキュラムや使用教材の拡充といったコンテンツ面と、教員の採用強化・オンライン授業の教授方法の更なる改善といった人材面の両面において、改善に取り組んでいく。

教育研究環境においては、キャンパスの充実やオンラインで学ぶ学生向けの環境の充実を図り、入試や学生支援プログラムにおいても改善の余地はあると考えられるので、検討を進める。事務組織を支える職員の能力の育成を継続して行うとともに、適切な分業体制のもと、情報公開等の社会の要請に応えられる質の高い大学運営を実現できる体制をつくっていきたい。