

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

点検・評価報告書を作成する際の注意事項

序章

- ・第4期のポイントの1つである「戦略に基づく教育研究活動の展開」について、記述すること。
(詳細は、「経営系専門職大学院認証評価ハンドブック」第3章 専門職大学院認証評価への申請準備、評価への対応 1 申請準備 (3) 点検・評価報告書の作成を参照)
- ・当該専門職大学院の長など、プログラムのデザインに責任を持つ方が執筆することが望ましい。

本章

<現状の説明>

- ・「経営系専門職大学院基準」(資料1)の各「評価の視点」を確認し、点検・評価の結果として項目ごとに記載すること。その際、「基準」の「本文」を踏まえて基準の趣旨を理解することが必要である。また、評価委員が読んで、当該大学院の状況がある程度、具体的なイメージを持って把握し、評価できるか、ということを念頭におき、根拠に基づく実証的な記述にすること。
- ・記述にあたっては、その論拠を明確にするため可能な限り客観的なデータ(数値)を記載すること。なお、基礎データの数値を用いる場合、その数値と齟齬がないように注意すること。

<根拠資料>

- ・現状の説明の根拠となる資料、参照すべき資料名と該当ページを記すこと。なお、「提出資料一覧」(様式3)に記載のある資料については、必ず提出するとともに、可能な限り根拠資料として使用すること。
- ・ウェブサイト上の資料を根拠とする場合は、資料名とともにURLを記載し、リンクをオンにしておくこと。

<点検・評価>

(1) 長所と問題点

- ・評価項目ごとに、点検・評価の結果明らかになった長所及び改善が必要な点についてできるだけ具体的に記述すること。
- ・<現状の説明>と記述内容が重複してもかまわない。
- ・根拠となる資料、参照すべき資料がある場合には、資料名と資料番号、該当ページ数を記載すること。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

- ・長所をさらに伸ばすための方策及び問題点を解決していくための方策を記述すること。
- ・抽象的な表現や単なる決意の表明に終わることなく、固有目的の達成のための手法や手続、その実施に要する期間等を可能な限り具体的に記述すること。

終章

- ・全体を通して、点検・評価を行った結果、当該大学院が考える今後の展望と、今後取り組むべき課題について記述すること。
- ・本章の記述と重複してもかまわない。

目次

1	使命・目的	4
	・項目：目的の設定	4
	・項目：中・長期ビジョン、戦略.....	4
2	教育課程・学習成果、学生.....	7
	・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針.....	7
	・項目：教育課程の設計と授業科目.....	7
	・項目：教育の実施.....	10
	・項目：学習成果	14
	・項目：学生の受け入れ.....	18
	・項目：学生支援	20
3	教員・教員組織	25
	・項目：教員組織の編制方針.....	25
	・項目：教育にふさわしい教員の配置.....	25
	・項目：教員の募集・任免・昇格.....	26
	・項目：教員の資質向上等.....	27
	・項目：教育研究条件・環境及び人的支援.....	30
4	専門職大学院の運営と改善・向上.....	32
	・項目：専門職大学院の運営.....	32
	・項目：自己点検・評価と改善活動.....	33
	・項目：社会との関係・情報公開.....	35

序 章

- ・当該専門職大学院の戦略に基づく教育研究活動の展開について
(当該専門職大学院が掲げる戦略の内容や、戦略に基づいた教育活動、教員組織の編制、当該専門職大学院の改善・向上に向けた活動などの全体像。)

本学は社会人を対象とする経営系専門職大学院として 2006 年に開学し、日本と世界に「創造と変革の志士」を輩出するという目的に向け、教育研究活動を展開してきた。

社会の変化はスピードが速く、経営に求められる知識も変遷する。変化へ柔軟に対応するため、5 年ごとに作成するビジョンで中期的な方向性を示したうえで、具体的な戦略は毎年決定する方針に基づいて策定し、実行してきた。

開学当初の 2006 年は、東京と大阪で日本語プログラムを提供していたが、徐々に提供範囲を広げ、2009 年名古屋、2013 年仙台、2014 年福岡、2017 年横浜へキャンパスを設置した。2009 年に英語プログラムを東京で開始し、2012 年には英語のフルタイムプログラムも開設。2015 年からは、インターネットを利用したオンラインの日本語プログラムを開始し、2016 年から英語でもオンラインプログラムを提供している。

また、テクノロジーの進化とイノベーションへの影響に着目し、2016 年より「テクノベート」¹をテーマに学ぶ科目群を開設した。徐々に提供科目・クラス数を増やし、現在はカリキュラムマップにもテクノベート領域を設け、多くの学生が学んでいる。

2020 年に入学者数が 1,000 名を超え、地域・言語を越えて従来以上に学生の多様性が増す中、コロナ禍を経た社会変化も踏まえ、2025 年からのプログラム再編を決定し、準備を進めている。最も所属学生が多い日本語 MBA プログラムを 2 つに分割し、テクノロジーを活用して新しい価値を創造することを志向するテクノベート MBA プログラムと、テクノロジーが大きな変化をもたらす新しい時代に環境変化へ対応し組織を導くことを志向するエグゼクティブ MBA プログラムを設置する。前者は主に 20・30 代のビジネスパーソン、後者は主に 40 代以上の経験豊富なマネジメント層を想定している。教育理念や、従来重視してきた経営の定石・思考・志の教育は変更せず、プログラムの目的に合わせ、これまで提供できていなかった新しい知識を取り扱う科目を増やしたカリキュラムへと再編した。

本学の教員は専門領域別のファカルティ・グループ(FG)に所属し、領域ごとに教育研究を行っている。上記プログラム再編に際しては、近年増強した研究者教員の知見も活かし、新規カリキュラム開発や既存科目の改訂を高品質かつスピーディに実現することができた。FG では、最先端の知識に基づき企業・社会で起きている事象の解明に努める研究者教員の知恵や、企業の経営に現役で携わる実務家教員による社会実像の洞察を共有し、議論を重ねている。組織全体で次の時代を担うリーダーたる「創造と変革の志士」に必要な教育を検討し、実現する体制である。

このような戦略の実行には、経営会議が責任を持っている。学内各担当による活動は、自己点検・評価報告委員会が本学独自の「5 つの良い」等の観点から年に 1 度点検・評価を行い、経営会議へ報告する。経営会議は必要な改善施策等を検討し、各部署の次の活動計画等へ反映させ、実行を支援している。「5 つの良い」の評価には、毎期の授業アンケートの分析結果も重視している。

活動の詳細は本章に述べるが、本学は、社会の変化にあわせ、教育研究活動や学内運営業務を常に進化させ続けている。2024 年度の活動を以下にまとめる。

¹ 「テクノロジー」と「イノベーション」を組み合わせた本学の造語

本章

1 使命・目的

・項目:目的の設定

評価の視点	
1-1	経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、設置大学の理念・目的を踏まえ、当該専門職大学院固有の目的を設定していること。また、その目的は、当該専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確であること。

<現状の説明>

【評価の視点 1-1】

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。学則第 5 条に定める研究科の教育研究上の目的（「日本及び世界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、日本及び世界の事業創造、事業変革モデルの実践的研究に寄与する」）が大学の目的に相当する。専攻には複数のコース（プログラム）を設置し、すべてのプログラムにおいて、目的に即した教育研究を行っている。

本学の目指す人材育成の方向を定めた目的は、開学当初より掲げた教育理念も踏まえている。教育理念には、「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 つの場」を提供することを通じて、社会全体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（創造と変革の志士；Visionary Leaders Who Create and Innovate Societies）を輩出すると明示している。

2014 年から日本語で、2016 年からは英語でもオンライン授業を開始し、居住地域の制限を受けずグローバルに大学院教育を提供している。こうした近年の実態に合わせ、2025 年度からは学則上も「アジア社会」の文言を「世界」に更新し、大学の目的をより明確にする。

<根拠資料>

・1-01 学則・学位規則・受講規約他_2024

・教育理念

https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_3

・Education Policy

<https://www.globis.ac.jp/about/organization-and-policies/>

・項目:中・長期ビジョン、戦略

評価の視点	
1-2	当該専門職大学院の目的を実現すべく、中・長期ビジョン及びそれに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付ける実効性のある戦略を策定し、実行していること。

<現状の説明>

【評価の視点 1-2】

本学では 5 年に 1 度、中期的なビジョンを策定している。2023 年策定の「2027 年ビジョン」では、2027 年のあるべき姿を定義している。

中期ビジョン実現に向けては、学長が「新年の方針」を毎年定め、経営会議メンバーが方針に基づき組織編制や資源配分等を決定し、各チームリーダー統括の下、担当者が業務

に取り組む。計画の進捗状況は、月 2 回の経営会議にて報告され点検される。ビジョンを実現すべく、既存のパートタイム&オンライン MBA プログラム（日本語）を、テクノバート MBA プログラムとエグゼクティブ MBA の 2 プログラムに再編することを 2023 年度に決定した。2025 年度の開講に向けて、教職員で一丸となってカリキュラム改編や学生受入・人的ネットワーク構築施策の変更等の対応を進めている。

同様に、3 つの場の提供を支える基盤の整備として、近年は研究者教員の増加や研究活動の推進に取り組んでいる。詳細は視点 3-1・3-2・3-7 に記載する。

従来より、本学では前述した 3 つの場を支える基盤にある強みを 5 つのユニークさ（高満足、実践的、創造と変革、志士、テクノバート）と捉えてきた。

テクノバートは 2021 年から新たに加わった項目である。2022 年に設置したグロービス AI 経営教育研究所（GAiMERi）及びテクノバート経営研究所（TechMaRI）の研究成果により、テクノロジー・AI を活かした最新の経営教育のさらなる充実に努めている。例えば GAiMERi は、生成 AI を活用した対話型の学習システム GAiChAL を開発しており、2024 年 7 月からは、進化した「GAiChAL-2.0」を使った復習ツールを初学者対象の基礎科目に導入した。GAiChAL-2.0 は本学が長年培ってきた教員と学生との対話メソッドをシナリオとして組み込んでおり、学生に対話を通じた深い理解を促すことができる。授業で学んだ知識の定着に繋がることを期待している。

<根拠資料>

- ・1-07 2027 年 Vision（中期的な計画）
- ・1-08 経営会議規程
- ・テクノバート MBA・エグゼクティブ MBA プログラム説明

<https://mba.globis.ac.jp/program/>

- ・1-09 5 つのユニークさ
- ・グロービス AI 経営教育研究所（GAiMERi）

<https://mba.globis.ac.jp/feature/technovate/gaimeri/>

- ・テクノバート経営研究所（TechMaRI）

<https://mba.globis.ac.jp/feature/technovate/techmari/>

・グロービス経営大学院、生成 AI を活用した対話型復習ツールを国内ビジネススクール初の本格導入！ MBA クラスの教員と学生の対話を分析・反映、より効果的な学習へ

<https://globis.co.jp/news/mba/10354-2024-07-29/>

【大項目 1 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

開学当初より掲げた教育研究の目的および教育理念に基づき、「創造と変革の志士」を育成し、社会の発展に寄与する活動を続けてきた。近年の急速な社会変化、ひいては経営に求められる要素の変化にあわせ、教育研究の目的や理念を踏まえつつ、スピーディかつ柔軟に戦略を策定・変更し、対応してきた。

2024 年度は、テクノロジーの変化と多様化する学生のニーズを踏まえたプログラム再編に向け、カリキュラム改訂や学生受入の準備を進めた。2023 年度の正式決定から 2 年で準備が完了したのは、本学の戦略策定および実行力の一端と考えている。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

このような戦略策定および実行が可能なのは、本学が経営研究科経営専攻のみを設置する専門職大学院であり、視点 3 や 4 で詳述するように、グロービス・ウェイを行動規範とし、教職協働で改善活動を重ねてきたためだと考えている。経営系の専門職大学院として、経営に関する専門家が知恵を寄せ合い、戦略の策定から実行まで、それぞれの役割を担っている。現状に大きな課題は見当たらないため、引き続き、変化へスピーディに対応し、

教職員が協力して成果をあげられるよう、活動を続けていく。

2 教育課程・学習成果、学生

・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

評価の視点	
2-1	経営系専門職大学院が担う基本的な使命に適合し、期待する学習成果を明示した学位授与方針を定めていること。また、学位授与方針に基づいて教育課程の編成・実施方針を定め、教育の内容や方法等の妥当性を明確に説明していること。

<現状の説明>

【評価の視点 2-1】

経営研究科経営専攻には、「経営学修士（専門職）」の学位を授与するパートタイムの2プログラム（コース）と、「国際経営学修士（専門職）」の学位を授与するフルタイムの1プログラムを設置している。

経営学修士（専門職）のディプロマ・ポリシー（DP）において、期待する学習成果は「環境変化が激しく前例のない困難な局面において、高い志をもって、素早く問題の本質を見抜き、問題解決の方向性を『自らの頭で考え』、それを『周囲にわかりやすく伝え』、『周囲の人に動いてもらう』力」と定義している。対応する2プログラムのカリキュラム・ポリシー（CP）は、高い志を身に付けるための「志」領域や自らの頭で考えるための「思考」領域など、DPで定義する力を修得するための学習領域を「構成」へ具体的に示し、職務経験がある社会人学生がより深く効果的に学ぶことができるよう、ディスカッション中心の授業方式とケースメソッドという学習方法を「実施方法」へ具体的に提示している。

国際経営学修士（専門職）のDPには、経営学修士（専門職）に期待する学習成果に加え、global perspectivesを設定している。基本的なカリキュラム構成は3プログラム共通ではあるものの、当該学位を授与するフルタイム MBA プログラムは、課程修了までの期間と必要単位が異なり、「Japan/Asia/Global」領域を含む幅広い選択科目を履修することが求められるため、これらを通じて global perspectives を身に付ける構成としている。全ての授業を英語で実施し留学生も受け入れるプログラムであることを踏まえ、CPに思考の基礎となる科目や新たなキャリア構築に向けたインターンシップも明示している。

視点 2-14 で述べる通り、2025 年度からのプログラム改組に伴い、3 ポリシーも見直しを図っている。2025 年度より適用する新 DP は、従来の DP で示していた学習成果をより詳細かつ具体的に表現し、第三者にも理解しやすいよう工夫している。

<根拠資料>

・1-01 学則・学位規則・受講規約他_2024

・基礎要件データ表 2, 表 3

・Full-time MBA Program Overview

<https://www.globis.ac.jp/programs/full-time-mba/>

・項目：教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。 その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 （1）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）を修得させる科目を配置していること。

	(2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、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。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

＜現状の説明＞

【評価の視点 2-2】

日本及び世界のリーダーたる「創造と変革の志士」を輩出するため、CP に則り、各授業科目を「基本」「応用」「展開」の 3 カテゴリに整理し、段階性に配慮している。「基本」及び「応用」科目群で基本的な知識や応用する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。

また、「基本」及び「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配置し、体系だった学習を推進している。「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涵養する。「思考」「志」「テクノベート」という本学独自の 3 領域は、それぞれ、論理的に思考を深めて問題解決や効果的なコミュニケーションを行う力、揺るがない「志」²と高い倫理観を備え、変化が激しく困難な局面においても信念に基づき意思決定する力、テクノロジーを使って新たな価値を生み出し、未来に向けてビジネスや社会の在り方を変革する力を養成する。

「展開」科目群は、ユニークな発想でゼロ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・成長させる「変革」領域、ビジネスのグローバル展開を目指す「Japan/Asia/Global」の 3 領域を設けている。

これら授業科目の開設・配置は、専門領域別の FG を中心に実施する。全ての専任教員はいずれかの FG に所属し、各専門領域の教育・研究は FG が責任を持つ。科目開発においては、学術理論を知悉する研究者教員と、様々な業界の実際のビジネスへの造詣が深い実務家教員が協力し、科目全体の狙いや授業回ごとに学ぶ内容等を決定する。本学の授業は複数キャンパス・複数クラスでの同一科目の開講を原則とする上、後述の振替制度を設けているため、必然的に複数の教員が関わって科目開発や改善を進めることになる。このような取り組みにより、理論と実務を架橋した教育を実現している。なお、本学の実務家教員の多くは現役でビジネスに携わっているため、FG 体制により、業界の最新情報や各企業の人材育成・教育ニーズを踏まえた科目の提供が可能となっている。

また、GaiMERi 及び TechMaRI に所属する教員の他、一部研究員も FG には参加しており、研究所における最新の知見や研究成果を教育へ反映している。

【評価の視点 2-3】

経営系の専門職大学院として、学生がただ知識を得るだけではなく、学んだ内容を自らのビジネス環境で実践できるレベルまで到達するよう、学習プロセスを設計している。

視点 2-1 で述べたディスカッション中心の授業は、学生が自分の頭で考えて発言し、他

² <https://mba.globis.ac.jp/feature/kokorozashi/>

人と議論することでさらに理解を深める効果を狙っている。同じく視点 2-1 で述べたケースメソッドは、ケース(企業事例)を用いて分析→仮説構築→戦略立案→実行の疑似体験を繰り返し、複雑なビジネスの現場でリーダーに求められる合理的な意思決定を訓練する学習方法である。これらを実現するため、1 クラスあたりの学生数は原則として 40 名以下とし、教員とのインタラクティブな対話や小グループでのディスカッションを効果的に実現している。

ケースメソッド以外にも、学習の狙いに応じた様々な学習方法を採用している。例えば「研究・起業プロジェクト(リサーチプラン)」は、教員の指導の元、学生が特定のテーマについて問いを立て、仮説構築・検証を行い、提案をまとめる演習方式で実施する。科目特性を踏まえ、1 クラス(1 教員)あたりの定員は 10 名までとしている。

【評価の視点 2-4】

2015 年 4 月にインターネットを活用した同期型のオンラインの授業だけで学位を取得可能な「オンライン MBA プログラム(日本語)」を開設した。プログラム改組や履修ルールの変更を経て、現在は基本的に全ての科目で対面とオンラインのクラスを開講し、どのプログラムに所属する学生であっても、自身が希望する実施形態のクラスを選んで履修できる³。2015 年 4 月のオンライン MBA プログラムへの入学者は 36 名だったが、2024 年度にオンラインクラスを中心に学ぶ在校生は約 700 名に増え、開講するオンラインのクラス数は 10 倍以上になった。

本学のオンラインクラスは、当初よりウェブ会議システムを利用した同期型を採用しており、資料を参加者に共有する機能や小グループに分かれて議論するブレイクアウトルーム機能等を活用し、対面授業と同様にディスカッション中心で実施してきた。対面授業にはないチャット機能や挙手などのリアクション機能も活用し、視点 2-3 で述べた学習プロセスを実現している。

本学のパートタイムのプログラムは、在職のまま夜間や週末に授業を受ける学生が大半であるため、仕事や家庭の事情に応じてスケジュールを調整しやすいオンラインクラスのメリットは大きい。新型コロナウイルス感染症の拡大により対面授業を開催できなかった時期も、オンラインクラスを多数開講することで、学生や教職員の安全を確保しつつ、学びを継続する環境を提供することができた。

【評価の視点 2-5】

パートタイムの 2 プログラムは、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)に実施し、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。一方、フルタイムのプログラムに所属する学生は仕事を辞めて学業に専念する者が大半なので、平日昼間(10:00-13:00、14:00-17:00)に実施する。

1 年間の大きな授業開講計画は事前にウェブページで公開し、具体的な全日程は、各期の履修登録を開始する時点(開講の約 5 カ月前)に決定し、ウェブで学生に明示している。

開講スケジュールの策定にあたっては、所属学生数が多いパートタイムのプログラムは、年間に各科目複数のクラスを開講し、週末クラスと平日クラスや対面授業とオンライン授業のクラスをバランス良く配置し、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。

³ 外国人留学生を受け入れ、1 年間で集中的に学ぶフルタイム MBA プログラム(英語)を除く

<根拠資料>

- ・2-42 カリキュラムマップ（日本語）
- ・2-43 カリキュラムマップ（英語 PT）
- ・2-44 カリキュラムマップ（英語 FT）
- ・2-14 シラバス
- ・ハイブリッド型 MBA の概要 <https://mba.globis.ac.jp/system/hybrid/>
- ・キャンパス別年間開講スケジュール

https://mba.globis.ac.jp/about/schedule/#chapter_6

- ・大学院（日本語）開講スケジュール

https://school.globis.ac.jp/gmsdb_homepage/sc/cs0001?kojin_hojin_kbn=01&niechiei_kbn=0&kamoku_kensaku_cd=1&_gl=1*d0dxgp*_gc1_au*MTAwMDY5MDQ2LjE3MzIyNTE1ODI.*_ga*MjgyNTEzOTEzLjE3MzIyNTE1ODI.*_ga_3SFXZD52CZ*MTczMzEwOTg1MS4yMy4xLjE3MzIxMTAyMTMuMzQuMC4w#_ga=2.196208748.1787074234.1629086539-1957275880.1623992483

- ・2-09 Annual Course Schedule (FT)
- ・2-10 Annual Course Schedule (PT)
- ・Course Schedule Search

https://school.globis.ac.jp/gmsdb_homepage/sc/cs0001?kojin_hojin_kbn=01&niechiei_kbn=1&kamoku_kensaku_cd=1

・項目：教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態（講義、演習、実習等）、方法（ケーススタディ、フィールドワーク等）及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。
2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館（図書室）は、学習及び教育研究活動に必要なかつ十分な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備（情報インフラストラクチャーを含む）が整備され、活用されていること。

<現状の説明>

【評価の視点 2-6】

視点 2-3 で述べた通り、「創造と変革の志士」を育成するため、実践性を重んじた教育を行っている。

教育方法には、ケースメソッド以外にもロールプレイやフィールドワーク、グループ課

題など、各科目の学習の狙いに即した様々な手法を取り入れている。China Europe International Business School (CEIBS) 等との協定に基づき、相互に学生を派遣し、現地のビジネスや経済・社会・文化について学ぶ「CEIBS Visit Program」などの科目も開講している。また、「特別講座」科目群は、最先端のビジネス知を持つ企業や専門家と、当該/隣接分野の研究に携わる本学のプログラム担当教員が協業し、時代の趨勢に即したエッジの効いた科目をスピーディに開発・提供している。担当教員のサポートにより、当該専門家が授業へ登壇することもある。

また、フルタイム MBA プログラム（英語）では、「Integrated Learning Program - Internship」科目でインターンシップを実施している。本学の Corporate Mentorship Program に参加する協力企業で学生がインターンシップを行うことで、実践を通じた深い学びを得て、修了後の就職に繋げることを目的としている。単位を付与する科目なので、担当教員が進捗確認や助言等を行い、企業からのフィードバックを指導に活用している。守秘義務契約や労働契約等のサポートも行う。

さらに、ほぼ全ての科目で振替制度を導入し、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し、評価を受けられる設計としている。視点 2-2 で述べた通り、教材やシラバス・各授業回の学習内容は当該科目を管轄する FG が統一しているため、振替出席をしても順序だった学びを得られる。本学の対面授業は全国 4 つのキャンパス（東京、大阪、名古屋、福岡）と特設キャンパスで実施しており、同一科目の同一授業回であれば、視点 2-4 で述べたオンラインクラスも含めいずれのクラスへも振替が可能である。仕事や家庭の事情が大きい社会人学生のメリットは非常に大きく、2024 年度の制度利用率は約 10%だった（2024 年 12 月現在）。本制度により、多忙な学生も授業を欠席せず学びを継続でき、他クラスの学生との人的ネットワークも構築できるため、より高い教育効果が期待できる。

教材には、主にケースと学術的な理論面を補う書籍や論文・動画等を使用する。学習の狙いに応じ、世界の主要なビジネススクールが提供するケースを翻訳して使用したり、教員が研究成果に基づいて作成している。近年は、知識を補強する教材として、良質の動画や GAI MERi が開発した AI を活用したツール等も積極的に取り入れている。

なお、本学の教育理念は視点 1-1 で既述した通りだが、おもに「能力開発」を担う正課の授業に加え、正課外でも様々な仕掛けを用意し、学生が「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」ための教育を実施している。

例えば、2005 年に開始した「あすか会議」は、経営者・学者・政治家などのトップリーダーと在校生・修了生および教員が一堂に集う合宿形式の大型カンファレンスで、在校生の参加を推奨している。2024 年は約 1,400 名が参加した。1 年次の「ブリッジングセッション」、2 年次の「コミットメントセッション」は共に参加必須の学事イベントで、各科目の学びを統合し、2 年次以降のより難易度が高い学習に備えたり、課程修了後を見据え、自らの「志」の実現を仲間にコミットする場である。

【評価の視点 2-7】

多様な社会人学生のニーズを踏まえ、シラバスや学生専用のポータルサイト「マイページ」で履修に必要な情報を網羅したうえで、教職員によるヒューマンタッチの手厚い支援を行い、学生の円滑な学習を支援している。

シラバスは、独自のシラバス管理システムを用いて作成・配付し、学習の狙いや授業の進め方、評価方法・評価基準と配点、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。シラバスの内容は FG が管理し、振替制度に対応できるよう、同じ科目に登壇する全ての教員が同一のシラバスに則り授業を行う仕組みは、評価の視点 2-2 及び 2-6 で述べた通りである。なお、シラバス作成にあたっては、学生課/教務課にあたる部署の教職員も、学生がスムーズに学習を進められるか事前に確認し、FG へフィードバックしている。

マイページには、履修計画の立て方、履修要件、履修登録マニュアルなどの各種資料を掲載し、入学前に実施する履修説明会で、教職員や先輩学生から、学び方や学ぶ目的と履修選択、タイムマネジメントの重要性などを伝えている。また、定期的に行う履修相談会や、担当職員による有人チャット・電子メール・オンライン面談等によって、個別の質問・相談も受け付けている。

評価の視点 2-20・21 で詳述する通り、働き盛りの社会人学生特有の仕事や家庭の事情によって学習が困難になった場合は、学生の状況や希望に応じ、長期履修や休学、別プログラムへの移籍、再入学も視野に入れた当面の退学などの制度をうまく活用し、当該学生が課程修了を目指すために最善の方法を探るべく、各担当の教職員が連携して対応している。

【評価の視点 2-8】

国内 4 つのキャンパス（東京、大阪、名古屋サテライト、福岡サテライト）と特設キャンパス（仙台サテライト、横浜サテライト）は、通学する学生の利便性に配慮し、主要都市ターミナル駅近くのオフィスビルを賃借している。いずれも、教室・ラウンジ・勉強会室（会議室）・教職員の執務エリア等を配置する。各教室は、視点 2-3 で触れた 40 名以下の定員で小グループでのディスカッションもスムーズに実施できるよう、平坦なレイアウトで、可動式の机や椅子、ホワイトボード（教員用の大型ボード、グループワーク用の小型ボード）、プロジェクター、スクリーン等を備える。

ラウンジや勉強会室は、授業を開講する時間帯は学生に開放し、平日昼間は主にフルタイムプログラムの学生、平日夜と週末は主にパートタイムプログラムの学生が利用する。各キャンパスで学生数や希望に応じた数量の科目・クラスを提供できているうえ、視点 2-4 で述べた通り近年はオンラインクラスを希望する学生も増加しており、学生アンケートでも施設に関する大きな不満は見られないため、各キャンパスを利用する学生数は適切な状態を維持していると判断される。各キャンパスに所属する学生数や施設等の詳細は、根拠資料 2-53 「校地ごとの状況」に示す通りである。なお、過去に学生数増などにより施設が手狭となった場合、賃借スペースの増加や移転等で柔軟に対応してきた実績がある。

この他、最も学生数が多い東京キャンパスには、350 名程度が収容可能なホールや図書館も設置し、学生の正課・正課外の学習を支えている。

【評価の視点 2-9】

評価の視点 2-8 で述べた通り、授業開講時間帯はラウンジと勉強会室を開放しており、学生が自習や交流のために利用することができる。

本学では、学習効果を高め、学生同士の交流を促進するため、クラス単位での自主勉強会を強く推奨している。各キャンパスの勉強会室は、定員 4～8 名程度の会議用スペースで、少人数グループでの予習・復習や課外活動の際、マイページから予約利用することができる。なお、平日昼間に複数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、専用の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。

【評価の視点 2-10】

東京校にライブラリ、他キャンパスにラウンジライブラリを設置している。蔵書数は根拠資料 2-53 「校地ごとの状況」の通りで、和書・洋書、学術雑誌、新聞等を所蔵している。利用者は、他キャンパスの蔵書取り寄せや書籍購入リクエストも可能である。東京校ライブラリへの 2024 年度の購入リクエスト実績は 9 件であった。近年は、キャンパス施設を利用する機会が少ないオンラインクラスの学生も増えたため、電子ライブラリの導入に向け検討を始めている。

学生の利用可能時間は、授業の開講時間に準じる。貸出可能な冊数は 4 冊で、貸出期間は 2 週間である。

教職員はビルの開館時間に準じて利用可能で、貸出可能な冊数は100冊（図書50冊、雑誌50冊）、貸出期間は書籍30日間、雑誌14日間である。

図書館システム『名館長』を介して独自のWebOPACを整備しており、館内に無線LANや印刷・コピー可能な複合機も整備している。

データベース/電子ジャーナルは、CiNii、Nexis、SPEEDA、Web of Scienceの4つを整備しており、利用者は館内端末から無料で使用できる。

【評価の視点 2-11】

教職員の執務エリアと、学生が使用する教室・ラウンジ・勉強会室（会議室）等に、それぞれセキュリティ設定が異なる無線LANを整備している。

教員による学生評価は、専用の情報端末（iPad）あるいは教員専用のマイページを使用する。いずれも学内システムと連動しており、担当教員は、各授業回の学生の提出物や出席状況・発言評価（量と質）をそれぞれ入力する。当該授業回終了後は、学生も自身のマイページからすぐに評価を確認することができる。

このマイページとは、教員や学生が必要な情報へワンストップでアクセスできる専用ウェブサイトで、学生用ページには、履修登録、使用教材ダウンロード、提出物アップロード、オンライン授業へのログインや対面授業への出席登録、成績照会、授業アンケート回答、イベント申込や2-9で述べた勉強会室予約、証明書等の発行申込、事務局への問い合わせ等を行う機能がある。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であるディスカッションボードも利用できる。教員用ページには、担当授業の成績評価や各回の授業で使用する教材を管理する機能の他、授業に参加する学生の詳細情報や過去に履修した科目/担当教員、授業アンケート結果やディスカッションボード確認などの機能がある。オンライン授業の増加に伴い、マイページへのアクセス数も増加しているため、継続的にシステム改善を図っている。

このようにマイページを通じたデータ利用を進めつつ、ラウンジやライブラリには学生が利用可能なパソコンやプリンターも設置し、利便性に配慮している。

これらとは別に、教職員専用のイントラネットには、学生には公開していない課金制のデータベースの情報などを掲載し、より良い教育活動に活かしている。

なお、情報インフラに関する一般的な質問は大学院事務局が対応し、技術的に高度な質問やトラブル等の際は、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関連部門担当に支援を求めている。

<根拠資料>

- ・2-45 シラバス「CEIBS Visit Program」
- ・2-12 シラバス「Integrated Learning Program - Internship」
- ・2-13 2024年4月ILP実施状況
- ・2-11 2025年夏季インターンシップ(Integrated Learning Program)のご案内
- ・For Corporate Partners <https://www.globis.ac.jp/for-corporate-partners/>
- ・2-46 Integrated Learning Program（インターンシップ）の取扱いに関する協定書
- ・2-47 Student List
- ・2-48 Non-Disclosure Agreement
- ・2-49 マイページFAQ「振替とはなんですか？どのように利用したらよいですか？」
- ・2-50 マイページ「教材ダウンロード」
- ・お知らせ「生成AIを活用した対話型復習ツールを国内ビジネススクール初の本格導入！」 <https://mba.globis.ac.jp/news/detail-24191.html>
- ・教育理念 https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_3
- ・あすか会議2024プログラム <https://aska.globis.ac.jp/program/aska2024.html>

- ・2-51 ブリッジングセッション
- ・2-52 コミットメントセッション
- ・2-14 シラバス
- ・2-04 マイページ「履修登録ルール」
- ・2-05 マイページ「履修計画の手引き」
- ・2-01 2024 年度履修計画の立て方
- ・2-02 Course Planning Guide for AY2024 Full-time MBA Program
- ・2-03 Course Planning Guide for AY2024 Part-time & Online MBA Program
- ・2-06 履修登録マニュアル
- ・2-07 Full time MBA Program Course Registration Guide
- ・2-08 Part-time & Online Course Registration Guide
- ・2-17 施設カレンダー
- ・2-53 校地ごとの状況
- ・2-19 マイページ FAQ「勉強会室はどのように利用できますか？」
- ・2-20 グロービス東京校ライブラリ利用規則
- ・2-54 教員マイページ機能紹介
- ・2-55 教員マイページ「iPad 出欠管理システム操作ガイド」

・項目: 学習成果

評価の視点	
2-12	授業科目の内容、形態に応じ、それぞれの目標の達成度を測るのにふさわしい方法・基準を設定し、これをあらかじめ学生に明示したうえで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行っていること。
2-13	成績評価の公正性・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仕組みを整備し、かつ、学生に対して明示していること。また、その仕組みを適切に運用していること。
2-14	あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること。
2-15	学生の学習成果、修了者の進路状況等を踏まえ、当該専門職大学院における教育上の成果を検証していること。また、必要に応じ、それを踏まえた改善・向上策をとっていること。
2-16	教育上の成果を検証し、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図るにあたっては、修了生等の意見や学生の意見を勘案するなど、多角的な視点に立つ工夫をしていること。

<現状の説明>

【評価の視点 2-12】

各科目の評価基準や評価方法は、視点 2-7 で述べた通り、シラバスで具体的に示している。

「基本」科目群の基礎科目は、各学問領域における基礎知識を定着させることが目的なので、主に授業各回の発言（ディスカッションへの質的、量的な貢献度）と提出物を評価する。基礎以外の多くの科目は、新たな知識を獲得し、ディスカッションを通じて理解を深め、自らのビジネスで実践できることが目的なので、主に授業各回の発言（質、量）と提出物を評価するが、学生の分析力／洞察力、論理展開能力、仮説構築能力、ビジネスフレームワークに関する理解度等を測る「レポート」の比重が高くなる。各科目の特性に応じ、発言評価や提出物等の比重は異なるが、概ね、発言評価が 4～6 割、レポート評価が 4

割前後を占める。発言やレポートの評価は、シラバスに明記した各科目の学習目的に照らして判断される。

当該クラスの担当教員は、上記によって計算された総合評価点の合計をもとに、クラス内の相対評価による総合成績を決定する。多くの科目は、A（15%）、B（35%）、C（40%）、D・F（10%）の割合で評価を付け、A～Dは「修了」で単位を付与、Fは「不可」となる。下位 10%の学生については、担当教員が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。

学生のマイページでは、総合成績の他、授業各回の発言と提出物の評価や教員によるレポートの評価コメントが確認でき、学生が評価の誤り等に気付いた場合、視点 2-13 の通り事務局や担当教員に申し出ることができる。また、教員が総合成績を決定する際、相対評価の割合が基準を著しく逸脱したり、科目ごとにシステムで自動算出する総合評価点と総合成績に矛盾がある場合、評価を確定できない仕様であり、評価は公正・厳格に行われていると判断される。

なお、本学では、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。ディスカッションを中心とする授業形態で、発言と提出物に対する評価を加点する方式で成績を決定するため、D・F 評価を 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。ただし、懲戒退学の対象となった学生には、懲戒・除籍審議委員会へ在学延長の上申を行う機会が与えられる。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。上申が認められた場合、委員会が指定する条件の範囲内で、課程修了を目指し履修を継続することができる。

学生支援担当の教職員も、学生の懲戒退学を防止し、授業の質を向上するため、D・F 評価を一定数取得してしまった学生へ積極的にコミュニケーションを図り、改善に向けたアドバイスを実施している。

【評価の視点 2-13】

学生がマイページで確認した評価の修正を希望する場合、総合成績の確定から 14 日以内に限り、申出を受け付けている。修正を希望する学生は、具体的な理由（出席状況や発言内容等のファクト）を添え、問い合わせるよう案内している。申請期限は受講規約に定め、詳細な連絡方法等はマイページ FAQ に掲載している。

また、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。

視点 2-12 で触れた D・F 評価累積による懲戒退学の仕組みがあるため、教職員・学生とも成績を慎重に確認している。成績不振に陥った学生には、懲戒退学になる前に教職員から個別の履修相談を促すなど、精力的に支援している。支援担当の教職員は、学生が分析した成績不振理由や改善プランの妥当性を確認するため、当該学生の成績や教員の評価状況も確認しており、結果的に、成績評価の公正性・厳格性の担保や、制度の正しい理解・活用に繋がっている。

なお、懲戒・除籍審議委員会も、懲戒対象となった学生の動向を毎年分析し、制度が正しく運用されているか確認している。

【評価の視点 2-14】

課程の修了要件や学位授与の基準・方法は学則・学位規則・受講規約に定め、あらかじめ学生へ明示している。また、入学前の「履修説明会」でも重点的に説明し、計画的な学習を求めている。マイページには、自身の修得単位数や修了要件の達成状況を一覧できるページも設け、折に触れて参照できるようにしている。

DP に定める学習成果は、プログラムごとに定める、必修科目の単位修得や基礎学力テスト（GMAP）の合格といった修了要件の達成により判断している。

GMAP は株式会社グロービスが提供する試験で、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。GMAP のベースはグロービスが長年培ってきた経営各分野の基礎知識であり、本学で執筆し、必修科目の教科書や参考書として指定する書籍「グロービス MBA シリーズ」とも通底しており、本学の教育と親和性が高い。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」）で、本学カリキュラム上の「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を十分身につけていると判断される。

要件を満たした学生に対し、学位規則に定めた手順に則り、教授会の代議員会である修了判定委員会が課程修了を判定し、委員会の報告に基づき、学長が課程修了ならびに学位授与を決定する。

なお、2025 年度より従来の「パートタイム MBA プログラム（日本語）」を「テクノバート MBA プログラム（日本語）」と「エグゼクティブ MBA プログラム（日本語）」の 2 プログラムへ改組することに伴い、3 ポリシーの見直しも実施した。新 DP は、学習成果を「能力開発」「志」の 2 つに分け、カリキュラムとの関係をより明瞭に示すことで、学生が自身の学習成果を把握しやすくなるよう工夫している。

【評価の視点 2-15】

学生の学習成果の把握は、視点 2-14 に述べた通りである。

また、課程修了後に異なるタイミングで取得する 2 種類のアンケートにより、本学の教育成果に対する学生自身や周囲からの評価を確認し、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。

「卒業時アンケート」は課程修了直後に実施し、教育理念（視点 1-1 で詳述）に基づき、創造と変革の志士を輩出するプログラムであったか（教育課程が有益であったか、ビジネスリーダーとしての活躍に役立ったか、どのような人的ネットワークが得られたか、志に変化があったか等）を学生に尋ねる。結果は担当の教職員が詳細に分析して経営会議や教授会の代議員会であるカリキュラム委員会等へ報告しており、継続して高い数値を維持している。

「卒業生⁴キャリアアンケート」は、日本語プログラムの全ての修了生を対象に隔年実施し、修了後の状況や、本学で学んだことが仕事や業務にどう影響したかを測る。2024 年秋の調査では、回答者の 95%がキャリアのポジティブな変化を経験し、それらの変化に本学における経験が役立ったという回答も 97%を超えていた。英語プログラムにおいても、2024 年度の修了生を対象とするアンケートにおいて、回答者の 92%がキャリアのポジティブな変化を経験したと回答している。社会人を対象とする経営系専門職大学院として、社会のニーズに応える人材を輩出している証左と考えられる。

アンケート分析の結果、改善が望ましいと判断された場合は、視点 4-2 及び 4-4 で述べる通り、経営会議が方向性を決定し、カリキュラム委員会や各 FG・各担当部署が改善策を検討し、実行に移している。

本学のパートタイムプログラムの学生は、修了後も同じ会社へ所属することが多いが、仕事を辞めて学業へ専念するフルタイムプログラムの学生は、課程修了後に新たな会社へ就職する。2025 年 2 月時点の就職率は 83%で、順調に推移していると判断している。改善に向けて、キャリアオリエンテーション、各種キャリア関連イベント、インターンシップ

⁴ 本学では課程を修了した学生を「卒業生」と呼称

プロセス等の評価や見直しを実施している。

【評価の視点 2-16】

視点 2-15 で述べた通り、学生自身や周囲からの評価を測るアンケート調査により教育成果を把握しており、多角的な視点を取り入れて検証し、継続的な改善を図っている。

本学の教育課程の運営や改善は、視点 2-2 で述べた FG が中心となっていく。カリキュラム委員会が全学的な観点から審議を行い、FG に協力を要請し、必要な措置を講じる仕組みとしている。

各 FG は専門領域ごとに研究開発を行っており、学生アンケートのみならず、社会情勢や学術研究の潮流、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等の分析を踏まえ、カリキュラムにどう反映させるべきかを検討している。カリキュラムの新設・改訂時は、科目担当が中心となっていく。策定したカリキュラム案に対し、FG に所属する教員が意見交換を行う機会を設ける。さまざまなバックグラウンドの実務家教員・研究者教員がそれぞれ持つ最新の知見や多様な意見を取り入れ、案をブラッシュアップする。本学の FG 体制では、各教員は「科目」単体の専門領域に閉じず、「科目群」を構成する専門領域ごとに教育・研究を行う。FG が検討するカリキュラム案は、「人事組織」「マーケティング・戦略」「会計・財務」「思考」「志」といった専門領域内で緊密な連携が図られている。領域ごとに、基礎科目→基本科目→応用科目と、段階を踏んだ学習が進むよう、抜け漏れや重複がないように学習テーマや難易度を調整した上で、FG としてのカリキュラム案を策定する。

FG のカリキュラム案は全学のカリキュラム委員会へ提案され、教育課程連携協議会からも意見を聴取し、さらに議論を重ねていく。専門領域の枠を超え、DP・CP に則ったカリキュラム全体を通じた検討は、カリキュラム委員会にて実施する。これらの議論を経たうえで、カリキュラム案が確定し、実際に教育カリキュラムへ反映されていく。

例えば、クラス毎の授業評価アンケートを通じ、各科目で取り扱う学習テーマの変更が妥当と判断された場合、担当 FG が上記プロセスを経て改善を行っている。学習テーマ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 の判断で機動的に改善策を検討し、担当教員へ共有している。

また、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、自身が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。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。

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。カリキュラム委員会は、担当教職員によるアンケートの分析結果と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。

さらに、フルタイム MBA プログラムでは、学生の代表者から構成される Student Association を通じ、学生が学校運営に参画する仕組みも設けている。学生代表には、リーダーおよびサブリーダーの他に、Career Representative、Social Representative、GLOBIS Brand Ambassador という 3 つの役割を設けている。各代表は、それぞれの活動を通じて学生のコミュニティを活性化させ、学生の要望をとりまとめ、Student Association として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。

なお、本学の前設置者である株式会社グロービスが設立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）」

を設けていた。本学も開学より同制度を導入し、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。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ている。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、申請者と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。制度申請は非常に残念なことではあるものの、結果を組織全体で受け止め、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している。

<根拠資料>

- ・2-14 シラバス
- ・2-56 教員マイページ「レポート評価、最終評価確定操作方法」
- ・1-01 学則・学位規則・受講規約他_2024
- ・2-26 入学年度別「必修科目」「選択必修科目」一覧表
- ・2-22 Regulations_Full-time_2024
- ・2-23 Regulations_Part-time&Online_2024
- ・2-57 懲戒・除籍審議委員会規程
- ・2-24 マイページ FAQ 「各回評価に関しての問い合わせ」
- ・2-25 マイページ FAQ 「最終評価（総合成績）に納得いきません」
- ・2-58 マイページ「在籍年数と取得単位」
- ・書籍『MBA シリーズ』 <https://mba.globis.ac.jp/about/text/>
- ・2-59 修了判定委員会に関する規程
- ・基礎要件データ表 17
- ・2-60 カリキュラム委員会規程
- ・卒業後の変化・キャリアアンケート
- <https://mba.globis.ac.jp/alumni/questionnaire/>
- ・Part-time and Online MBA Career Outcomes
- <https://www.globis.ac.jp/careers/part-time-and-online-mba-career-outcomes/>
- ・Full-time MBA Career Outcomes <https://www.globis.ac.jp/careers/full-time-mba-career-outcomes/>
- ・2-61 2023 年度英語フルタイムプログラム卒業生就職先企業例
- ・教育・研究情報の公表「10. 教育課程連携協議会」
- <https://mba.globis.ac.jp/about/publication/#publication>
- ・2-62 Student Leadership
- ・各種制度「クオリティ・ギャランティ」 <https://mba.globis.ac.jp/system/>

・項目: 学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受け入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。

2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び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。

＜現状の説明＞

【評価の視点 2-17】

CP に定める段階的に構成したカリキュラムとディスカッション中心の授業を通じ、DP に定める「創造と変革の志士」を育成するため、入学者には、主に学習の基盤となる「スキル（能力）」と「ウィル（志）」を求め、アドミッション・ポリシー（AP）に明示している。社会人を対象とする経営系専門職大学院という性質を踏まえ、経営学に関する学術的な専門知識は求めている。また、教育理念に定める「生涯にわたる人的ネットワーク構築」や、実務経験に基づく建設的な議論を通じた「理論と実践を融合した能力開発」を実現するため、出願資格に実務経験が原則 2 年以上あることを求めている。

「スキル（能力）」「ウィル（志）」の判定方法や合格水準等は、別添資料の通り詳細に定め、関係者へ共有している。

なお、視点 2-14 で触れた通り、2025 年度からのプログラム改組に伴い、AP も見直している。本学が入学時点の学生に求めるものは変わらないが、誤解なく伝わるよう表現を見直した。

【評価の視点 2-18】

選抜方法や手続の詳細はウェブサイトや募集要項に掲載し、広く社会へ公開している。また、国内外で多数の入試説明会や体験クラスを開催し（日本語：年間約 290 回、英語：年間約 60 回）、入学検討者への適切な情報提供に努めている。

入学審査は、学則第 12 条に則り、アドミッション・コミッティー（AC）を中心に実施している。

一次審査（書類）・二次審査（面接）は、AC メンバー及び AC が認める審査官（専任教員あるいは本学修了生）が担当する。審査官の選定基準は別添の通りである。

各審査官による判定方法や基準は視点 2-17 に示した通りだが、公正な審査のため、以下のような工夫も行っている。

書類審査には、2018 年度より GAIMERi による AI 審査支援システムを導入している。審査において注意すべき項目にアラートを出す仕様で、本学で少しずつロジックの改善を重ねてきた。なお、不合格判定は AI 審査だけでは行わず、必ず審査官も審査を行っている。

面接審査は、書類審査を通過した応募者 1 名に対し審査官 1～2 名で実施する。各審査官は、1 日に最大 4 名程度の面接を行う。面接は授業と同じウェブ会議システムを用いてオンラインで実施し、2022 年度以降は録画記録も取っている。入試担当の職員が主催者としてシステムを操作することで、不測のトラブルへの対処や、慣れない審査官のサポートも行える運営体制としている。

担当審査官を決定する際は、利害関係者が審査を実施することがないように、授業担当状況や勤務先データを元に事前スクリーニングを実施する。そのうえで、審査官が担当する応募者の書類を確認するとき、利害関係が生じ得たり面識があることに気付いた場合、審査前に事務局へ申し出て担当を変更する仕組みとしている。さらに、審査官が初めて面接を担当する際にはオリエンテーションを実施し、複数の審査官で面接を実施するよう割り当てる。また、特殊な審査が必要な応募者（退学後の再入学や、独自奨学金の採否を判断する審査等）は、AC メンバーや知見がある専任教員が担当するよう、調整している。

審査官が面接審査の判定結果を提出する際は、入試担当の職員が内容を確認する。1 人の応募者に対する総合評価の乖離や、項目評価と総合評価の不一致、総合評価の配分比率の偏り、判定コメントの分かりづらさ等、標準から外れた判定の可能性がある場合は、職

員が詳細をヒアリングし、審査官の意図を適切に反映するよう修正を依頼したり、AC へ意図を申し送る対応を行っている。

1 度の面接では可否の判断が難しいと判断された応募者は、別の AC メンバーが追加で面接を実施する場合もある。

一次・二次の審査結果を踏まえ、AC による最終合格審査会で可否を決定し、学長が最終決定する。本学は入学前に科目等履修生として履修経験がある応募者が大半なので、最終合格審査会においては、科目等履修生としての履修状況も評価材料として考慮する。また、一次・二次の評価が同水準の応募者群から可否を決定する場合、切磋琢磨しあえる良質なコミュニティを生成するため、応募者の多様性も考慮する。必要に応じ録画記録も参照し、AP に基づく合格者を決定している。

出願から一次・二次・最終審査、合格通知までの一連のプロセスは、独自の学内システムで管理している。応募者は「出願システム」、審査官は「審査官ウェブ」、入試担当の教職員は全情報を管理する「AC システム」「出願システム」（事務局）を利用し、情報のアクセス範囲・期間・ダウンロード制御等を適切に行うことでセキュリティに配慮するとともに、審査日時やアクセス情報・可否結果等の必要情報を一元管理できるよう設計している。

【評価の視点 2-19】

最終合格審査会では、入学定員や辞退率も考慮して合格者を決定している。

毎年度、科目等履修生の人数や出願意向などから応募者数を推計し、応募者の増加/減少が見込まれる場合は、入学定員や必要な教職員を増加/調整している。結果として、2006 年の開学から 2024 年に至る毎年、入学者数は入学定員の 1.1 倍程度で推移している。また、本学では長期履修制度を活用する社会人学生も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いる。

<根拠資料>

- ・基礎要件データ表 2
- ・教育理念 https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_3
- ・2-32 書類審査ガイドライン【実地調査当日閲覧資料】
- ・2-33 面接審査ガイドライン【実地調査当日閲覧資料】
- ・1-02 学生募集要項
- ・1-03 Part-time & Online MBA Program 2025 Admission Guide
- ・1-04 Full-time MBA Program 2025 Admission Guide
- ・入試概要・募集要項 <https://mba.globis.ac.jp/admissions/>
- ・How to apply to MBA <https://www.globis.ac.jp/admission-fees/how-to-apply-to-mba/>
- ・2-30 アドミッション・コミッティーに関する規程
- ・2-34 審査官の選定基準【実地調査当日閲覧資料】
- ・2-63 2024 年度プログラム別の応募者数と科目等履修生経験の有無
- ・基礎要件データ表 8
- ・2-64 収容定員と長期履修学生数の推移

・項目: 学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を

行っていくための支援がなされていること。	
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

<現状の説明>

【評価の視点 2-20】

在職のまま学ぶ学生が多いパートタイムプログラムと、仕事を辞めて学業に専念するフルタイムプログラムでは、進路・キャリア選択に向けて必要な支援が異なるため、機能ごとに担当者/担当チームを定め、日本語・英語の各研究科長のもと、連携して学生を支援している。

いずれのプログラムにおいても、「志」領域のカリキュラムによりキャリアの前提となる「志」を醸成し、視点 2-6 で述べた正課外プログラムとの相乗効果で「自らの志と生き方（キャリア）を見つける」よう仕掛けている。

フルタイムプログラムでは、入学後にキャリアオリエンテーションを行い、日本における就職に向け必要な活動について具体的に案内したうえ、教職員が継続的に指導している。また、パートタイムプログラムの在校生・修了生と「バディ」を組むバディ・システムを組織化し、視点 2-6 で述べたインターンシップや課程修了後のキャリアをサポートしている。

この他、本学の強みを生かした起業サポート（ビジネスプランコンテスト「G-CHALLENGE」、投資プログラム「G-Growth」）や、事業承継サポート（「あとつぎ会議」「全国事業承継者の会」の支援、特別講座「ファミリービジネス・マネジメント」「Asian Small Medium Enterprise (SME) Business Expansion Project」科目の開講）も実施している。また、在学中/修了後の転職に向けたサポート（ビズリーチ社と連携した「卒業生限定キャリアサービス」、卒業生・在校生を対象とした求人票の掲載）も行っている。

【評価の視点 2-21】

既述の通り、本学の学生は全員が社会人であり、年齢・職業などの多様性が高く、社会人特有の仕事や家庭の事情で学習の継続が難しくなるケースも想定されるため、全てのサービスを社会人を前提に設計し、不測の事態への手厚い支援制度も準備している。

時間割（視点 2-5）やオンライン授業（視点 2-4）、利便性が高い振替制度（視点 2-6）は既述の通りである。加えて、突発的なトラブルに対応できるよう、「科目休学」「在学期間休学」の2種類の休学制度や、長期履修（変更）制度を整備している。

学生が問い合わせをしたい時、窓口受付時間内の来校や電話が難しいことも多いため、視点 2-11 で述べた通りマイページの情報を充実させ、電子メールや有人チャットでも相談を受け付けている。

留学生はフルタイム MBA プログラム（英語）で受け入れており、在留資格認定や奨学金申請の他、住居確保支援や防災ワークショップ、チームビルディング活動、来日前オリエンテーションの開催など、生活面も含め手厚くサポートしている。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、行政機関への適切な登録を確認したり、傷害が発生した際に備えて損害保険への加入も義務付けている。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、ワークレポートも毎月提出させている。また、留学生の声を聴き、学校全体でサポートしていくため、学生と事務局で定例ミーティングを設け、意見交換を行っている。

障がいのある学生は、障がい学生支援担当の教職員が窓口となり、相談を受け付けている。本学のディスカッション中心の授業へ参加するにあたり、障がいの内容・程度によって必要な支援が大きく異なるため、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）と窓口となる支援担当の教職員が密に連携して必要なサポー

トを検討し、運営会議等で意思決定したうえで、学生と相談して実行に移す体制としている。2024 年度は支援対象の学生が在籍しており、学生本人や家族と相談しながら、授業や試験、学事行事における合理的配慮を提供し、課程修了を目指して学びを継続している。

経済面では、NPO 法人 WELgee 等と提携した本学独自の奨学金や教育ローンの他、日本学生支援機構や国際協力機構の奨学金、厚生労働省の教育訓練給付制度等に対応している。

【評価の視点 2-22】

視点 2-6 で触れた教育プログラムの一環である「あすか会議」「ブリッジングセッション」「コミットメントセッション」開催の他にも、在学生や修了生の活動やネットワーク構築を支援する担当チームを設け、精力的に活動している。

所属学生が多いパートタイムのプログラムは、1 学年を複数の「セクション」に分け、セクション単位の活動を推奨している。各セクションに担当教職員を配置し、セクション・ウェイの策定や定期的な集まり、小グループでの勉強会などが適切に行われるよう支援する。また、半年ごとにセクションリーダーが集まるリーダー会を開催し、より良いセクション運営を促している。

クラブ活動は、学生がリーダーシップを発揮し、社会の創造・変革に寄与するテーマで自主的に活動する課外活動である。学校が公認すると、施設貸出などの支援を受けることができる。授業以外の場で共通の目的や問題意識を持った同志を見つけ、入学年度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して機能している。

修了生に対しては、課程修了後 5 年に 1 度開催して旧交を温め最新の知識を得る「リユニオン」の開催、卒業生限定の「アルムナイ・スクール」「オンライン読書会」の開催、同窓会組織である「G 会」が主催するホームカミングデー（同窓会総会）等交流イベントへの施設貸出や当日の運営支援、海外の地域同窓生グループである Alumni Chapter の交流・メンバー勧誘の支援、「互援ネット」という小規模の相互メンターグループのグループ組成や活動の支援などを実施している。本学の累計修了生は 2024 年度に 10,000 名を超える見込みであり、2027 年ビジョンに示した「世界で最も活発で影響力のある学生・同窓会コミュニティ」を目指して活動している。

<根拠資料>

- ・2-31 組織規程
- ・2-35 学校法人グロービス経営大学院の組織機構図
- ・2-36 Career Orientation
- ・Career Guide
- https://school.globis.ac.jp/public/files/English/S01_t05_GLOBIS_Career_Guide.pdf
- ・2-37 バディ・システム
- ・2-38 マイページ「起業サポート」
- ・2-39 G-CHALLENGE 2024 特設サイト
- ・「GLOBIS Alumni Growth Investment」(G-Growth) を開始

<https://mba.globis.ac.jp/news/detail-16796.html>

- ・2-40 マイページ「事業承継サポート」
- ・事業承継者×グロービスの MBA <https://mba.globis.ac.jp/reason/familybusiness/>
- ・2-65 シラバス「ファミリービジネス・マネジメント」
- ・2-66 シラバス「Asian Small Medium Enterprise (SME) Business Expansion Project」
- ・2-41 マイページ「転職サポート」
- ・1-01 学則・学位規則・受講規約他_2024
- ・2-67 マイページ FAQ「休学に関するよくある質問まとめ」

- ・2-68 マイページ「長期履修変更申請（在校生）」
- ・基礎要件データ表 18
- ・各種方針「障がいのある学生への支援に関する基本方針」「支援の流れ、問合・相談先、具体的な支援内容（例）」 https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_5
- ・Part-time & Online MBA Scholarships and Loans
<https://www.globis.ac.jp/admission-fees/part-time-online-mba-fees-and-financing/part-time-online-mba-scholarships-and-loans/>
- ・Full-time MBA Scholarship and Loans <https://www.globis.ac.jp/admission-fees/full-time-mba-fees-and-financing/full-time-mba-scholarships-and-loans/>
- ・奨学金・教育ローン <https://mba.globis.ac.jp/admissions/entry/scholarship.html>
- ・学費（費用）・教育訓練給付金
<https://mba.globis.ac.jp/admissions/entry/expences.html>
- ・2-69 マイページ「公認クラブ・サークル活動一覧」
- ・2-70 公認クラブ活動ガイドライン
- ・2-71 マイページFAQ「リユニオン」とは何ですか？
- ・2-72 G会（グロービス卒業生の会）
- ・Networking Opportunities <https://www.globis.ac.jp/student-life/ongoing-support/networking-opportunities/>
- ・リユニオン 2024～卒業生が集い、最新の経営知を学び互いの成長や志を確かめ合う～
<https://mba.globis.ac.jp/knowledge/detail-24436.html>
- ・2-73 マイページFAQ「「互援ネット」とは何ですか？」

【大項目2の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

2006年に開学し、現在は国内外より1,000名を超える入学者を受け入れる規模の専門職大学院となった。教育理念に基づき、日本及び世界のリーダーたる「創造と変革の志士」を育てる教育を実施し、社会全体の成長に寄与している。

2025年度からのプログラム改組を機に3ポリシーも見直し、基本的な考え方を踏襲しながらも、学習成果をより具体的に定義し、理念・ポリシーに基づく教育を進めている。

FG中心に常にかリキュラムを見直し、時代に即し、実践性を重んじた教育を提供している。在学中の社会人学生には、利便性の高いオンラインクラスや振替制度、社会人に配慮した時間割やマイページの機能充実などを通じて手厚く支援しつつ、入学審査や成績評価・学位授与は公正・厳格に行い、高度の専門的能力や高い「志」を備えた専門職業人を数多く輩出してきた。創造FGが中心となって企画するビジネスプランコンテスト「G-CHALLENGE」は2024年度で12回目を迎え、投資プログラムG-Growthも運営するなど、社会へ「創造」を生み出す大きな成果と考えている。

本学の教育や学生支援体制を評価し、本学への入学を志願する応募者には、意欲と能力が基準を満たす限り受け入れたいと考え、教職員や施設の増強などを進めているが、入学定員をやや超過してしまっている点は課題であると感じる。

また、AIを始めとする社会の大きな変化を踏まえ、GAiMERiの研究のほか各方面で対策や検討を進めている。具体的には、一部科目のレポートの採点にAIを活用している。また、前述のGAiChAL-2.0の他科目への導入検討、学生のレポートに対する個別フィードバック生成の実験などを進めている。今後AIの広がりによって、本学が主たる学習方法として採用するケースメソッドや学生の学び方にも、大きな影響が予想される。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

入学定員については、科目等履修生他の本学への関心度合いなどを慎重に検討し、さら

に精緻な予想に基づき対応していく。

経営教育に対するAIの活用については、本学を含むグロービスグループ全体で、2025年より新たにAI戦略に関する議論を行う会議体を設けており、グループ全体で知恵を寄せ合い、着実に本学の教育研究へ反映していく。

3 教員・教員組織

・項目：教員組織の編制方針

評価の視点	
3-1	教員組織の編制方針を定め、当該専門職大学院の教育研究活動を推進するうえで必要となる教員組織の全体的なデザインを明確にしていること。

<現状の説明>

【評価の視点 3-1】

「求める教員像」「教員組織の編制方針」を2024年度に定め、ウェブに公開した。

本学の教員組織は全て任期付き（3年）の専任教員により構成しており、以前より、教育理念や教育研究の目的に照らし、創造と変革の志士育成に必要な領域・年齢・職位の組み合わせを考慮し、組成してきた。新しく定めた方針は、これまでも重視してきた要素を明文化し、広く社会へ公開したものである。

また、経営系の専門職大学院として教育・研究の実践性にこだわり、実務に活用可能な研究活動に注力してきたが、2020年度に受審した専門職大学院認証評価における勧告を踏まえ、理論に関する研究にも力を入れることを決定し、研究者教員の新規採用や育成を進めた。新しい方針は、これらも反映し、本学の教育研究に必要な教員・教員組織のあり方を明確に示している。

<根拠資料>

- ・各種方針「求める教員像」「教員組織の編成方針」

https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_5

- ・3-04 専任教員の任期に関する規程

・項目：教育にふさわしい教員の配置

評価の視点	
3-2	固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置していること。その際、主に学術的研究の業績を有する教員（研究者教員）と主に高度の実務能力を有する教員（実務家教員）を適切なバランスで配置し、いずれの教員も教育上の指導能力を有していること。
3-3	教育課程の中核をなす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。それらの科目に兼任又は兼任教員を配置する場合は、あらかじめ定められた基準及び手続によっていること。
3-4	専任教員の構成は、特定の年齢層に著しく偏らないものであるとともに、当該専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

<現状の説明>

【評価の視点 3-2】

本学の全ての専任教員は経営研究科に所属し、2名の研究科長のリーダーシップのもと⁵、視点2-2で触れたFG体制で教育・研究活動を担っている。

基礎要件データ表9から11に示す通り、日本及び世界へ創造と変革の志士を輩出するために必要な教員を適切に配置している。また、視点3-1で述べた通り、近年は研究者教員を増強している。2024年度現在、専任教員総数に占める研究者教員の割合は16.1%となり、全てのFGに研究者教員が所属し、実務家教員と研究者教員が互いの専門性を生かしながら

⁵ 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。

研鑽を積む体制となっている。引き続き研究者教員の採用・育成を進め、2025 年度までに 20%を達成する見込みである。

本学における教育上の指導能力の定義は基礎要件データ表 13 の通りだが、視点 3-5 で述べる通り、研究者教員/実務家教員ともに任用時に一定水準の教育指導能力を求め、Faculty Development (FD) 施策によりさらなる伸長を図っている。

【評価の視点 3-3】

各 FG は当該領域の教育・研究に一義的な責任を有し、カリキュラム開発や研究、FD に取り組んでいる。教育課程の中心である必修科目は原則として専任教授または准教授が担当するよう、開講スケジュールと具体的な教員の担当授業を調整する教職員と各 FG の FD 担当が密に連携し、決定している。

また、視点 3-5 で取り上げる「教員人事規程」に基づき、兼任教員の採用・評価は FG が管轄している。採用時点で、担当予定の授業に関する教育指導の能力や実務経験、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などを厳格に審査する。採用決定後は、FD 担当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、実際の授業登壇を決定する。

【評価の視点 3-4】

教員組織の編制方針に明示した通り、教員構成は職位・年齢・性別・国籍等の多様性を考慮している。ただし、任用・配置は当該分野の専門性を第一とし、比率では決定しない。教員の男女別・年齢構成は資料に示す通りである。外国籍の教員は 10 名で、近年はさらなる増強に努めている。

また、経営系専門職大学院として理論と実務を架橋した教育が実現できるよう、経営学や経営実務に精通する、多様な経歴/専門領域を持つ者を任用している。

<根拠資料>

- ・基礎要件データ表 9～11、13
- ・3-09 2024 年度教員担当コマ数
- ・3-10 専任教員の男女別・年齢構成 2024
- ・基礎要件データ表 14
- ・3-07 2024 年度専任教員教育研究業績一覧

・項目：教員の募集・任免・昇格

評価の視点	
3-5	専任教員の募集、任免及び昇格について、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい能力・実績を審査するための適切な基準及び手続を定め、それらに基づき公正に実施していること。

<現状の説明>

【評価の視点 3-5】

専任教員の募集・任免・昇格等の基準や手続は「教員人事規程」に定めている。全学の FD や研究活動支援を担うファカルティ・グループ本部のリーダーが主導して採用計画・選考・評価・昇降格等の人事案を策定し、教授会代議員会である教員選考委員会に付議、経営会議が決定する仕組みである。

複数に分かれていた学内規程を 2024 年度に再編し、FG リーダー、ファカルティ・グループ本部リーダー、教員選考委員会、経営会議の役割と責任範囲を規程上に明示した。

本学の専任教員は、原則として兼任教員の中から選考している。求める教員像や教員組織の編制方針他の基準に照らし、書類・面談・模擬授業等により、応募者の教育研究能力

や意欲及び本学との理念の一致等を多面的に評価し、採用を決定する。本学の教育理念や 3 ポリシーの実現に向け、教員には、ディスカッション中心で学生に深い気付きを与える授業や「志」醸成・人的ネットワーク構築のサポートなどが求められるため、研究・実務の実績以外の要素も慎重に考慮している。

教員の昇降格は、視点 3-8 で詳述する教員評価の結果を踏まえて決定する。

<根拠資料>

- ・ 3-02 教員人事規程
- ・ 3-03 教員選考委員会規程

・項目: 教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。
3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

【評価の視点 3-6】

専門職大学院として理論と実践を架橋する教育を提供するため、本学が積み重ねてきた社会人教育のメソッドロジーに基づき、授業はすべて実践性を重視する内容・構成としている。教員には、担当する科目領域の最新の研究成果に基づく理論やビジネス事例に関する知識の深化に加え、教育手法の理解および高度化、担当する授業で学んだ知識を学生が自らの職場で使える段階まで導くティーチング能力、言い換えれば、知識の再現性を高めるためのティーチング/ファシリテーション能力の向上が求められる。このような知識・スキルの向上に向け、研究科全体および FG 単位で組織的な FD 施策に取り組んでいる。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、研究科全体へ展開している。

ファカルティ・ディベロップメント・プログラム (FDP) は、FG 横断の FD 担当教員グループが主管し、本学の講義手法について経験の少ない新任教員を対象に開催する。所要時間は 15 時間程度で、ケースメソッドを用いた授業設計の考え方や議論を深めるファシリテーション方法など、上記ティーチングに関するノウハウを体系的に身につけられるよう設計している。例年 10 名程度が参加しているが、2025 年度からはさらに支援対象を広げる予定である。

この他、Harvard Business School の Global Colloquium on Participant-Centered Learning (GloColl) など、能力開発プログラムへの参加を希望する教員には、学内選考のうえで参加費用を支援している。GloColl は毎年複数の教員が参加し、学内全体へ学びを共有している。

専任教員リトリートは、アイデア創造や発想の転換を促せるよう日常業務から離れた環境で議論や思索を行い、能力向上や学校の理念共有・浸透、教員間コミュニケーションを図る取り組みである。全ての専任教員が対象で、年に 1 度、専門家による講演・少人数でのグループワークによる意見交換・教育研究の最新事例に基づく意見交換や改善提案などを行う。2024 年度は、学長の堀がグロービスグループの社会貢献事業として取り組む水戸

の地方創生をテーマに選定し、京都市で開催した。本学で作成したケース「M-PRO: The Revitalization of Mito」を事前課題とし、茨城水戸・特設キャンパスリーダーで茨城ロボッツ代表取締役社長も務める川崎篤之が水戸と真ん中再生プロジェクトについて講演し、グループで意見交換を行った。例年、リトリートは視点 2-6 で述べたあすか会議にあわせて開催し、希望者はリトリート終了後にあすか会議へ参加できるよう、運営を工夫している。

また、各 FG は、責任者である FG リーダーの統括の下、領域ごとの勉強会やカリキュラム開発・新任教員や新規科目への登壇支援などを組織的に行い、当該分野の教育研究の質の向上に努めている。

本学の授業は、複数キャンパス・複数クラスの開講を原則とする上、視点 2-6 で述べた振替制度によって 1 人の専任教員だけでカリキュラム開発や学生指導が完結することがなく、担当する複数の教員が必ず事前の意見交換を重ねている。新カリキュラムの開発や改訂も活発で、2024 年度はカリキュラムマップ掲載の 56 科目中 7 科目を新規開講し、2 科目の使用教材や学習テーマの改変を実施した。結果として、FG 内の勉強会や情報共有は非常に活発に行われている。

また、新任教員には、所属する FG が手厚く支援している。任用時には、研究科全体のオリエンテーションを受ける。初回授業実施までの間は、FD 担当がマンツーマンのトレーナー役を担い、複数回の模擬授業を行いながら、3 時間の授業の授業設計や実際のファシリテーション向上のサポートをする。初回授業時には、FD 担当が実際の授業を見学し、次回に向けた改善点などをフィードバックしている。既述の FDP によりティーチングのノウハウを体系的に修得し、さらなる改善に繋げていく。本学の授業において、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は FG が策定し、科目を担当する教員には、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ることを求めている。FD 担当は、教員によるティーチングプランの設計やファシリテーション技術を中心に、段階に応じた丁寧な指導を行っている。

この他、学内外から識者を招いた研修会や、FD 担当と各教員との定期的な面談、教員間の相互授業見学やオンライン授業の動画視聴など、FG ごとに工夫を凝らした FD 施策を実施している。

なお、全ての FG に研究者教員を配置しており、研究活動への注力により、査読論文の採択などの実績も出始めている。研究者教員も FG メンバーとして上記取組に加わっており、カリキュラムへ最新の研究理論を反映させたり、勉強会で広く知見を共有することなどを通じ、他の教員に対しても一層の資質向上が図られている。

【評価の視点 3-7】

本学における研究の定義は、2024 年に以下と定めた。

1. 学会や学会誌・紀要等における研究や論考の発表
2. 社会動向や時事問題に関する経営学の観点からの論考の一般向けの公開と教育への反映
3. 企業の経営活動からの実務的知見に関する論考の一般向けの公開と教育への反映

研究者教員には主に 1 を、実務家教員には主に 2・3 を求めているが、各教員の専門領域や今後伸ばさせたい分野などを踏まえて具体的にどのような研究活動に取り組むかは、視点 3-8 で詳述する目標管理制度 (MBO) で決定する。MBO で毎年評価者と共に活動内容を振り返りフィードバックを受けることを通じ、継続的な研究への取り組みを促し、教育研究の自発的な改善へ繋げている。

2022 年度に発刊した「グロービス経営大学院紀要」は、研究活動のアウトプットの場を拡充する取り組みの 1 つである。

また、研究活動を充実させるための経済的支援として、申請に基づき年間 50 万円までの研究費を各教員へ支給する他、FG としての研究活動費（公募型）や、研究所の計画に基づく研究費を割り当てている。教員の博士後期課程へ進学する場合、費用の一部を支援する

制度も新設し、2024 年度までに 8 名の利用実績がある。加えて、各 FG へ教員の諸活動を支援する職員を配置したり、研究倫理委員会による審査プロセスを整備するなど、教員が研究に取り組みやすくするための環境整備を進めている。

【評価の視点 3-8】

教員人事規程に定める通り、教員評価には MBO を取り入れ、教員自身の自己点検及び評価者との対話を重視している。評価対象となる活動は、教員人事規程や MBO シートで示す、教育・研究・学校運営・その他社会的活動の 4 項目で、これらの目標の達成度合いと、グロービス・ウェイの実践度合いを総合的に評価する。評価結果は、ファカルティ・グループ本部リーダー・教員選考委員会・経営会議の確認や審議を経て決定する。

教員の社会と関わり方は、「社会連携・社会貢献に関する方針」に基本方針を定めている。教育や研究と同様に、MBO で確認する評価項目の 1 つに社会的活動を含め、毎年目標と振り返りを行っている。

なお、本学の教育研究の目的や理念そのものが、「創造と変革」を担うリーダー育成によって社会に「創造と変革」をもたらす成長に寄与することであるため、教育研究に社会貢献の観点を含めて活動する教員が多い。例えば、創造 FG が中心となって企画しているビジネスプランコンテスト「G-CHALLENGE」（視点 2-20）は、社会的インパクトを重要審査項目とする KIBOW 賞を 2024 年度より新たに設けた。また、難民支援を行う NPO 法人 WELgee と提携した奨学金制度を 2022 年より開始したが（視点 2-21）、当該法人は本学専任教員が監事を務めている。この他、仙台・特設キャンパスと茨城水戸・特設キャンパスは、それぞれ、東日本大震災からの本格的な復興への貢献、地方創生の観点による学ぶ機会の地域格差解消を目的に設置した。

<根拠資料>

- ・水戸ど真ん中再生プロジェクト <https://mitoproject.jp/>
- ・3-11 2024 専任教員リトリート
- ・3-12 202404_モノ FG 勉強会報告
- ・3-13 202406_カネ FG 講師総会・勉強会報告
- ・テクノベート勉強会「MaaS の現在地、来るべき未来を見据えた Pathfinder の挑戦」
<https://globis.jp/article/p-qcfpicst62/>
- ・ヒト FG 勉強会「管理職ゼロで実現するマネジメント変革：株式会社ゆめみが挑戦する次世代の組織とは？」
<https://globis.jp/article/6mqeuj89k/>
- ・教育・研究情報の公表「12. 大学紀要」
<https://mba.globis.ac.jp/about/publication/#publication>
- ・3-14 教員の研究費の取扱いに関する規程
- ・3-15 専任教員の自己啓発支援に関する規程
- ・3-16 研究倫理規程
- ・3-02 教員人事規程
- ・3-03 教員選考委員会規程
- ・3-17 専任教員 MBO シート
- ・グロービス・ウェイ <https://recruiting.globis.co.jp/value/globisway/>
- ・各種方針「社会連携・社会貢献に関する方針」
https://mba.globis.ac.jp/about/outline/#chapter_5
- ・仙台・特設キャンパス <https://mba.globis.ac.jp/campus/sendai/>
- ・茨城水戸・特設キャンパス <https://mba.globis.ac.jp/campus/mito/>

・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

評価の視点	
3-9	専任教員の教育研究活動に対し、適切な条件設定（授業担当時間の適正な設定、研究専念期間等の保証、研究費の支給等）、環境整備（研究室の整備等）及び人的支援（TA等）を行っていること。

<現状の説明>

【評価の視点 3-9】

視点 3-3 でも触れた通り、3 カ月ごとの開講スケジュールや具体的な教員の担当授業を調整・決定する専任の教職員を配置しており、各 FG と密接に連携し、教員の担当授業を決定している。

決定に際しては、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、準備に十分な時間が取れ、研究など他の活動に支障が出ないように調整している。専任教員は年間少なくとも 24 コマ相当以上の授業と、それに準じる教育研究活動を担当する。大学院の教育研究以外の業務にも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 コマ相当以上の授業を担当している。この他、教授内容の更なる向上や新しい科目への登壇などの観点にも配慮し、緻密に調整している。

なお、制度としての研究専念期間等は設けていないが、研究活動その他の事情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ばし、より良い教育研究活動が行えるよう、支援している。

研究費については、視点 3-7 に述べた通りである。

研究室については、個室ではなくオープンな執務環境に座席を配置し、教職員間のコミュニケーションを最優先している。執務スペースは、教職員共にフリースペース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、打ち合わせを行うエリア、書架を並べたエリア、フリードリンクエリア、来客時等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。なお、新型コロナウイルス感染症をきっかけにリモート環境で執務する教員が増えたことを踏まえ、これまで学内に限られていたデータへ学外からもアクセスできるよう、VPN やシステム・ツールを整備済みである。

人的支援については、ティーチング・アシスタントは設置していないが、視点 3-7 で述べた通り各 FG に教員の教育研究活動を支援する職員を配置し、プロジェクトの進行管理や契約管理等を担っている。

<根拠資料>

- ・ 3-08 2024 年度専任教員個別表
- ・ 2-35 学校法人グロービス経営大学院の組織機構図

【大項目 3 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

2020 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価において、理論と実務の架橋となる教育活動を行うにふさわしい教員編成について勧告・指摘を受け、大学基準協会へ改善報告を行い、委員との議論を続けてきた。

2024 年度は、研究者教員の増強や研究成果の論文発表、教育活動への還元等が進んだ。

研究者教員の数は増加したが、「創造と変革の志士」を輩出するための研究・教育を行い社会全体の成長に寄与するという、本学の教育研究に関する基本的な考え方は変わっていない。従来は、明文化したルールや規程は一部のみで、内規や経験が長い教職員・役職者の暗黙知をもとに運用する側面があった。2024 年度には、誰にとっても分かりやすい状態を目指し、新たに加えた要素を反映し、方針や規程として明文化した。研究活動の総量が増えたことにより、2025 年度より開始する新プログラムにおいて、新しい付加価値を持つ「創造と変革の志士」の育成にも繋がると考えている。

専門領域別の FG 体制は、本学の強みであると認識している。教員一人の知識・経験には限りがあるため、研究者と実務家それぞれの強みを持つ教員が領域ごとに協力することで、最新理論・企業での活用事例・今の社会で起きている課題など、広く議論して知恵を生み出すことができる。研究者教員の増強により、さらに知識の引き出しが増え、より良い教育研究へ繋げることができると思う。

一方で、理論面での研究活動はまだ蓄積が少なく、実績も限定的である点は課題と考える。

（２）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

2025 年度までに研究者教員比率 20%を目指している。新規採用と博士課程進学支援制度等を通じた人員増強を進め、FG 体制に基づく教育研究をいっそう拡充する予定である。また、エビデンスに基づく効果的な教育手法についても研究を深めるため、新しい研究所の設立も検討している。いっそうの研究活動充実に向け、現在設けている支援策の効果を観察し、必要に応じ利用者の声を聞いて制度を見直すなど、継続的な改善を進めていく。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

・項目：専門職大学院の運営

評価の視点	
4-1	当該専門職大学院を運営する固有の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること。
4-2	教育の企画・設計・運営等における責任体制が明確であること。
4-3	教育内容、教員人事等において、関係する学部・研究科等がある場合、適切に連携等が行われていること。

＜現状の説明＞

【評価の視点 4-1】

組織規程に定める通り、大学にファカルティ・グループ本部と事務局、経営研究科に教授会・研究科長・事務担当組織を置き、事務担当組織は、学生募集/履修・学生生活サポート/課外活動等の機能ごとにチームを組成している。視点 3-2 で触れた通り、教員も全員が経営研究科に所属し、FG ごとに教育・研究を行っているが、教員が事務組織のチームリーダーとして業務遂行の責任を負うケースもある。

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を共有し、対策を検討している。チーム横断で検討すべき課題については、四半期に 1 回開催する全学横断の運営会議で審議し、必要な意思決定を行う。カリキュラム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。迅速かつオープンな意思決定のため、電子メールや Slack 等のコミュニケーションツールの利用方法を厳格に定め、起案・意見交換・承認をツールで完了することもある。

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、月に 2 回開催する。教授会およびその代議員会とも有機的に連携している。

いずれの会議体においても、教員/職員の区別なく、建設的な意見交換を行い、大学院運営の改善に努めている。

このように職員が積極的に学校運営に関わるために必要な能力を向上させるべく、能力開発の機会も多く設けている。

まず、本学が経営に必要な能力開発を行う経営者育成の教育機関であるため、職員が自ら本学で履修し、継続的に能力開発を行うことを奨励している。職員による履修の際は、学費（入学金及び受講料）の 70%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、サービス内容にも精通することで、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。

また、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取得を義務付けている。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、希望する職員に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 FG 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。

【評価の視点 4-2】

学則第 12 条に則り、経営研究科の運営その他の重要事項は、教授会または経営会議で審議する。

カリキュラムの運営・改善を審議するのは、教授会の代議員会であるカリキュラム委員会である。ファカルティ・グループ本部リーダーが委員長を務め、視点 2-15・16 で述べた

卒業時アンケートを踏まえたカリキュラムの再編など、全学の視点からカリキュラムについて検討する。実際の教育コンテンツの企画・設計・運営は、視点 2-16 で述べた通り専門分野別の FG が担う。

また、視点 2-14 で述べた 2025 年度からのプログラム改組などの大きな方向性は、理事長が議長を務める経営会議が審議する。

ファカルティ・グループ本部リーダーは、経営会議および教授会に参加し、カリキュラム委員会を主宰し、FG による教育活動を支援している。

【評価の視点 4-3】

本学は経営研究科経営専攻のみを設置する大学院大学であるため、連携が必要な関係学部・研究科等は存在しない。

<根拠資料>

- ・2-31 組織規程
- ・2-35 学校法人グロービス経営大学院の組織機構図
- ・1-08 経営会議規程
- ・1-01 学則・学位規則・受講規約他_2024
- ・3-01 教授会規程
- ・2-60 カリキュラム委員会規程

・項目：自己点検・評価と改善活動

評価の視点	
4-4	自己点検・評価のための手続を明確にし、かつ責任ある体制のもとで組織的・継続的な自己点検・評価を行っていること。また、その結果を教育研究活動の改善・向上に結び付けていること。
4-5	外部から改善の必要性を指摘されたものについては、適切に対応していること。

<現状の説明>

【評価の視点 4-4】

本学の内部質保証は、経営会議が責任を負っている。

年に 1 度、学内各部署が自部門業務を点検し、大学事務局の担当教職員が結果をとりまとめ、自己点検・評価委員会へ提出する。委員会は、「自己点検・評価報告委員会規程」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点検・評価を行う。教育理念に沿った学校運営ができているか、中長期計画である「2027 年ビジョン」に向けた計画が進捗しているか、全学的な視点より改善が必要な点がないか等を点検・評価のうえ、当該年度の自己点検・評価報告書を作成する。結果は経営会議で学長へ報告され、経営会議が必要な改善施策等を検討し、各部署の次の活動計画等へ反映、実行を支援している。

本学における教育研究活動の質向上とは、視点 1-1 で述べた目的を達成するべく、教育理念を実現して社会に創造と変革の志士を輩出することであり、従前より重視してきた「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 要素から成ると整理している。自己点検では、これら「5 つの良い」に対し、教育理念に基づき「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?」の 3 つの視点から評価を行う。

「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・グループ本部リーダーが責任を持って取り組んでいる。視点 3-1 及び 3-5 で述べた通り、2024 年度は方針や

規程も整備し、改善を進めた。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AC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。

なお、「5つの良い」の評価では、授業アンケートの結果も重視している。本学は、全ての科目・クラスの間接回と最終回で、学生にアンケートへの回答を求め、授業の満足度・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）に対する評価と、定性的な意見・要望を収集している。最終回アンケートに回答しないと当該科目の最終評価を閲覧できない仕様としており、回答率は8割程度である。2024年1月期からは、定性コメントが中心である中間アンケートの分析にGAiMERiが開発したアンケート分析支援システムを用い、分析の精度・効率を向上させている。結果は担当教員が授業改善へ活かす他、各科目の担当FGや事務局の関連部署の教職員も分析し、開講期ごとに運営会議へ報告している。必要に応じカリキュラム委員会へも報告し、担当FGに改善対応を促すなど、機動的に改善活動を実施している。

教員のクラス運営に関する満足度の平均値は、直近3年間は4.7（5点満点）で推移している。満足度が学内で定めた基準を下回った教員がいた場合、事務局の教職員からFGへ注意を促す。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授業を見学するなどし、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、授業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、クオリティ・アシュアランス（QA）活動⁶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る。

アンケートの集計結果は学内へ共有する他、年に1度、マイページで学生へ広く公開している。

【評価の視点 4-5】

2020年度に受審した大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価では、長所1項目・特色4項目・勧告1項目・検討課題9項目の指摘を受けた。勧告となった、理論と実務の架橋となる教員組織編制（研究活動の一層の強化と研究者教員の比率向上）については、委員会への毎年の改善報告と意見交換を重ね、視点3-2で述べた研究者教員増強、視点3-7で触れた研究支援等を行い、着実に改善を実行している。検討課題9項目については全て対応を完了している。

<根拠資料>

- ・内部質保証の方針 <https://mba.globis.ac.jp/about/publication/#inspection>
- ・4-02 自己点検・評価報告委員会規程
- ・情報公開「内部質保証、自己点検・評価、認証評価」
<https://mba.globis.ac.jp/about/publication/#inspection>
- ・3-03 教員選考委員会規程
- ・2-60 カリキュラム委員会規程
- ・2-30 アドミッション・コミッティーに関する規程
- ・2-59 修了判定委員会規程
- ・1-08 経営会議規程
- ・2-27 マイページ「最終回アンケート登録」
- ・お知らせ「AIを活用した「アンケート分析システム」を導入！～分析時間7割削減、より効果的に学習体験を向上～」
<https://mba.globis.ac.jp/news/detail-24336.html>

⁶ 教員が授業を行う間、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、授業終了後、その記録をもとに、あるべき授業との差分について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

- ・2-29 2023 年度授業アンケート結果
- ・4-07 2022 年度経営系専門職大学院評価改善報告【実地調査当日閲覧資料】

・項目：社会との関係・情報公開

評価の視点	
4-6	教育課程連携協議会からの意見を教育課程に反映するなど、社会からの意見を当該専門職大学院の運営やその改善・向上において勘案していること。
4-7	当該専門職大学院の運営と諸活動の状況、自己点検・評価の結果について情報を公開し、説明責任を果たしていること。また、その使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るよう取り組んでいること。
4-8	企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等を結んでいる場合においては、その決定・承認が適正な手続でなされ、また、資金の授受・管理等が適切に行われていること。

＜現状の説明＞

【評価の視点 4-6】

教育課程連携協議会を毎年開催し、カリキュラムに関する意見交換を行っている。

協議会の構成は基礎要件データ表 16 の通りだが、構成員以外の理事や評議員にも参加を認め、多様な視点からの意見交換に努めている。2024 年度の協議会では、科目等履修生を対象とするナノ単科科目や、2025 年度から開始する新プログラムのカリキュラム詳細、生成 AI を利用した復習ツールの導入について議論した。

【評価の視点 4-7】

自己点検・評価の結果やその他の諸活動の状況は、本学ウェブサイトに情報を公開している。

「情報公開」ページには、法令に基づく開示情報に加え、3 年分の自己点検・評価報告書と、直近の認証評価結果等を掲載している。

また、「大学院概要」ページには、教育理念や 3 ポリシー、社会連携・社会貢献に関する方針や障がいのある学生への支援に関する基本方針など、本学の考え方を示す情報を一覧にして掲載し、社会から理解を得られるよう努めている。

【評価の視点 4-8】

学外機関との協定や契約を結ぶ場合、当該業務を担当する部署が主体的に検討・管理を進める。内容に応じ、事務局長・研究科長・経営会議等が承認し、実行している。

視点 2-6 で触れた Corporate Mentorship Program 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る。Career and Special Programs オフィスが窓口となり、賛同する企業に対し、インターンシップの機会提供や、当該企業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講座の開講などを行う。

同じく視点 2-6 で取り上げた Visit Program は CEIBS や Chulalongkorn Business School (CBS) の 2 校と相互に学生を送りあう協定を交わしており、参加学生は現地でのクラスに参加することで単位を修得することが可能となっている。

2024 年度に新規開講した「テクノロジー・リーンスタートアップ」科目は、大阪大学大学院工学研究科および北海道大学大学院生命科学院との共同開催で、担当する教員と FG が主導し、カリキュラム委員会の承認を得て決定した。

また、サテライトキャンパスを設置する仙台や横浜では、地域の企業や自治体との連携も行っている。横浜・特設キャンパスは、科目等履修生も履修可能な科目を中心とした授業を提供するサテライトキャンパスである。2017 年より授業提供を開始し、2024 年度は毎

期 7-8 クラス程度を開講、多くの科目等履修生や学生が利用している。地域でリーダーを育て、創造と変革を通し、地域に必要とされ、地域に資するキャンパスを目指し、学生の自主活動を支援している。地元自治体や企業との連携も進めており、2020 年には横浜市と「起業家・イノベーション人材の創出・育成に関する連携協定」を締結し、市内の人材育成やスタートアップ支援等を行っている。

<根拠資料>

- ・4-03 教育課程連携協議会規程

- ・教育・研究情報の公表「10. 教育課程連携協議会」

<https://mba.globis.ac.jp/about/publication/#publication>

- ・基礎要件データ表 16

- ・4-04 2024 年 11 月 14 日教育課程連携協議会会議録【実地調査当日閲覧資料】

- ・情報公開 <https://mba.globis.ac.jp/about/publication/>

- ・大学院概要 <https://mba.globis.ac.jp/about/outline/>

- ・4-08 コーポレート・メンターシップ・プログラムのご紹介

- ・For Corporate Partners <https://www.globis.ac.jp/for-corporate-partners/>

- ・大阪大学大学院工学研究科および北海道大学大学院と新設科目を共同開発

2024 年度 10 月期より新科目「テクノロジー・リーנסスタートアップ」の提供開始

<https://mba.globis.ac.jp/news/detail-24175.html>

- ・4-09 横浜市記者発表資料_20200918

- ・YOXO 事業アイデア創出ワークショップ <https://yoxo-o.jp/workshop/>

【大項目 4 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

大学運営の機能ごとに教職員混交でチームを組成し、教職協働を進めている。運営会議や経営会議には教員も職員も参加し、研究科全体でより良い運営に向けた議論を行っている。経営会議が主導する自己点検・評価は、各部署による毎年の自己点検から開始し、自己点検・評価報告委員会が教育研究の質を独自の「5 つの良い」の観点より点検し、学長と経営会議へ報告されたうえで、各部署の具体的な改善活動へ繋げている。毎期の授業アンケートや卒業時アンケート等による学生の声も重視し、迅速な改善を進められているのは、本学の特徴であると考える。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

視点 3-6 及び 4-1 で取り上げた通り、教職員の能力開発にも力を入れているが、社会の変化のスピードに対応し、さらに教育研究を充実させていくためには、いっそうの教職員の能力開発が求められる。大項目 3 で述べた教員増強だけでなく、教員・職員共に AI 活用を推進するなど、新たな能力の育成を行っていく。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

経営系の専門職大学院として、社会へ「創造と変革の志士」を送り出すべく、ケースメソッドやディスカッション中心の授業など、実践性を重視した教育を行い、学生へ「能力開発」「人的ネットワーク構築」「志」の3つの場を提供してきた。研究活動も、本学独自の教育/ファシリテーション手法や、理論の現場での適用や応用に力を入れてきた。

近年はアカデミックな研究にも力を入れ、実践を重視する教育の更なる充実を図っている。2024年度は、研究者教員の拡充や研究支援策の整備が進み、教育や研究にも少しずつ成果が見え始めている。

本学の特徴の1つは、急速に変化する社会の動向をいち早く捉え、変化へ果敢に挑戦し、教育や研究へ反映している点である。本章に述べた以外にも以下が重要な点だと認識している。

- ・本学自身が、既存大学の付属大学院ではなく、株式会社がゼロから設立した「ベンチャー」であり、変化への忌避感が少ないこと
- ・学長の堀をはじめとする実務家教員は企業経営やベンチャーキャピタリストの経験が豊富な者がおり、社会変化が企業経営へ及ぼす変化や将来の人材に必要な教育についてアンテナを高く張り続け、大学運営へ主体的に関わっていること

教員のFG体制や教職協働の取り組みが奏功している根底には、このようなカルチャーの存在もあると考えている。

2025年度からの新プログラム開講に向け、カリキュラム改訂や学生受入等の準備を2年間で完了し、「良い教員」「良いカリキュラム」「良い受講生」「良いサービス」「良い知の発信」を推進することができた。

(2) 今後の改善方策、計画等について

序章でも述べた通り、本学はこれまでも数年間隔で新キャンパス設置やプログラム再編を行ってきた。今回のプログラム再編は、テクノロジーの進化と人生100年時代の社会変化を踏まえたカリキュラムの刷新を含む。教員組織の整備や教職員の能力開発により着実に対応しているが、AIを含むテクノロジーの進化は加速しており、さらなる変化への対応が不可欠である。引き続き、グロービス・ウェイを行動規範とし、教職員自身が能力開発してより良い教育研究を行い、社会の発展へ寄与していく。