

I 2014年度大学評価委員会の評価結果への対応

(1) 2012年度の大学基準協会による認証評価における指摘事項のうち、①「学生の受け入れに関して、より具体的に求める学生像を明確に設定する」については、2013年12月20日(金)に開催した第8回教授会で審議した上で承認を得て「大学院学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)」(7.1参照)を改定しており、2014年度大学評価委員会からも「より具体した改定案が策定されており評価できる」と評価されているが、本年度も引き続き、理念・目的などと合わせて適切性について定期的に検証していく予定である。

(2) 他方、②「博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成を検討する」については、2014年度大学評価委員会から「具体的なタイムスケジュールに沿って実行が期待される」と進め方を支持されるように、以下のようにタイムスケジュールに沿って実行している。2014年度は、前年の現状分析を踏まえて、11月のFD懇談会、1月以降計2回のコース代表者会議、計3回の教授会、および3月の質保証委員会等で具体的な検討を加え、カリキュラム編成の方向性について大まかな合意を得た。具体的には、3月の教授会において、大学院博士課程のコースワークの方向性に関して、博士後期課程に単位制を導入し、方法論に関する授業や指導教員による論文指導(「経営学特殊研究」)などの必修科目を設定する、という執行部案が提案され、承認された。本年度(2015年度)は、具体的なカリキュラムの編成や規定の変更案の作成を行い、研究科教授会に提案、審議の上、承認を得て、2016年度に学年進行で実施という段階を踏むことを予定している。

以下は、今後の議論の叩き台として執行部から提案された具体案であり、詳細については本年度で議論されることになる。博士の学位を得ようとする者は、3年以上在学し、20単位以上の授業科目を履修し、かつ方法論に関する授業を2単位(あるいは4単位)と指導教員による論文指導(「経営学特殊研究」)を4単位以上、合計6単位以上(あるいは8単位以上)修得した上で(前記20単位に含めることが可能)、博士論文の審査及び最終試験に合格しなければならない。ただし、在学期間に関しては、優れた研究業績を上げた者については、1年以上在学すれば足りるものとする。

また、法政大学大学院経営学研究科経営学専攻の修士課程を修了した者については、その履修単位のうち、(修士課程の修了要件である)30単位を超える部分について、12単位までを博士課程の履修単位数に含めることが可能とする。なお、博士の学位を得ようとする者は、「法政大学経営学研究科経営学専攻博士後期課程 学生のための手引き」と「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」(いわゆる「ステップ制」)、「経営学専攻における博士の学位申請及び審査に関する申し合わせ」、「博士の学位申請手続きについて」(『大学院要項』に所収)の規定に従うことが求められる。

提案された上記の方向性は、下記のような考え方に基づいている。博士後期課程入学者用に必修の授業科目として、方法論について学ぶ授業科目を設定する。この授業科目については、修士の学生であっても履修可能とする。法政大学大学院経営学研究科経営学専攻の修士課程を修了した学生については、修士課程で修得した単位(30単位を超える単位)を流用することで、今までと同様に、研究遂行と指導教員による論文指導(「経営学特殊研究」)のみに専念することができる。一方、他大学の修士課程を修了した学生については、方法論に関する授業と論文指導(「経営学特殊研究」)のほかに、最低4単位(=20-4-4×3)(あるいは6単位=20-2-4×3)の授業を履修することが求められるので、指導教員・副指導教員以外の教員とのつながりや、修士課程学生とのつながりを形成する一助となることが期待される。なお、従来と同様に、それ以外の、研究に不可欠となる基本的な知識を得るための講義や、研究の方法論に関わる講義、あるいは統計学など分析手法に関する講義等については、修士科目を必要に応じて履修するよう指導する。法政大学大学院経営学研究科経営学専攻の修士課程を修了し、優れた研究業績を上げた者については、修士課程で修得した単位(30単位を超える単位)を流用することで、3年より短い期間で博士課程を修了することが可能とする。

(3) 次に、「学生の受け入れ」に関しても、近年の定員充足率の低下傾向に歯止めをかけ、中長期的に定員充足率を向上させることが重要課題であると認識し、予算が限られる中で、研究科独自のHPの更なる活用、SNS等新規メディア活用の検討、MBAセミナー・進学相談会の活用等を実施していることについて「具体的な方策が検討されており評価される。着実に実践し成果をあげることが期待される」と進め方を支持されているように、それらに加えて、本年度は2015年度MV直結事業予算獲得による、研究科独自のHPの改善およびパンフレット発行を通して、プロモーションを実行に移していく。

こうしたプロモーション方法に加え、昨年度は現状分析および入試改革を進めた。まず現状分析では、1994年度～2014年度にかけての経営学専攻志願者数・合格者数・入学者数の推移データ、2014年度授業履修登録者数データ、2013・2014年度FD授業改善アンケートのデータ、MBAセミナー&進学相談会時の参加者アンケートのデータ、現役学生によるFD懇談会等による学生からの意見聴取といった、本学の内部データを整備・分析するだけでなく、日経キャリアマガジンの別冊『社会人の大学院ランキング』2008年版～2015年版に掲載された国内MBAの各種データを整備・分析するこ

とを通じて、他大学院・専攻との競合関係や、本研究科の課題や優位性等について把握した。こうした分析結果を踏まえて、コース代表者会議、教授会、質保証委員会、FD懇談会（学部と共催）等のさまざまな場で、繰り返し、知名度や認知度向上、応募者数増加のための施策について検討した。

分析や議論の結果、本年度から、夜間修士（社会人）の入試回数を一回増やすと共に、5コース中3コースで英語筆記試験を廃止し、また残る2コースでも外部の英語資格試験を導入するなど、入試改革を進めた。なお、2014年度の入学者予定者数は、修士課程で32名（研修生を含む）、博士課程で2名、計34名。それぞれ昨年度比で8名、1名、計9名の増加であった。このように本年度も引き続き、応募者増加のための適切な改善策を講じることを最優先すべき課題と考え対応していく。

II 現状分析

1 理念・目的

1.1 理念・目的は、適切に設定されているか。

①研究科（専攻）として目指すべき方向性等を明らかにした理念・目的が設定されていますか。

本研究科では、研究科として目指す方向性等を明らかにした理念・目的が設定されている。

本研究科の理念・目的では、経営学を中心とした研究蓄積に対して貢献できる理論研究と、社会や産業、企業に対して実践的貢献ができる実務的な応用研究という両輪を、バランスよく発展させ、創造的研究を行うという目指す方向性を明らかにしている。さらに、①修士課程には、研究者養成と高度職業人プログラムを設け、後者においては企業家養成、ミドルマネジメントの再教育等を行い、②博士後期課程は、研究者養成が中心であり、高度職業人プログラムからも研究者への途を開き、独創性に富む優れた研究者を養成するという課程ごとの目指す方向性も明らかにした理念・目的に設定できている。

こうした理念・目的を踏まえ、課程ごとの教育目標を設定している。①修士課程では、本学および国内外の他大学の学部卒業生を主たる対象とした研究者養成のための教育、および社会人を対象とした高度職業人養成のための教育を行う。前者では、少人数の本格的な基礎研究演習を中心とした教育を行い、優れた成果を上げられる研究・教育職等の育成をめざす。後者では、新規に事業を始めようとする企業家（志向者）に対する総合的教育、国際経営、人材・組織、マーケティング、アカウンティング、ファイナンスなど各専門分野におけるミドルマネジメントの再教育を主眼とし、企業やその他団体等で高度な経営課題に応えられる経営管理職・専門職等の育成をめざす。

②博士後期課程は、研究者養成が中心であり、研究者養成のための修士課程だけでなく、高度職業人養成のための修士課程からも受け入れる。いずれの場合も、創造的研究を行い、独創性に富む専門研究者の養成をめざす。

1.2 理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。

①どのように理念・目的を周知・公表していますか。

大学のホームページ上で公開されているほか、大学院パンフレットを通して教職員・学生および社会に向けて広く発信されている。

研究科独自のHPやパンフレットにおいても、統一した表現で発信していく方向で対応していく。

1.3 理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。

①理念・目的の適切性を定期的に検証していますか。また、その検証プロセスを説明してください。

現状分析の際に、教授会およびコース代表者会議等で、その内容の適切性について検討している。

2 教員・教員組織

2.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。

①学位授与方針およびカリキュラムを前提とした教員像、教員組織の編制方針を明らかにしていますか。具体的に説明してください。

本研究科は経営学部を基礎学部としているため、経営学部教授会において採用、昇格等を決定している。その際、学部のみならず大学院における教育研究を担える教員を採用することが共通の了解事項となっている。具体的には、教員募集に際して、大学院での教育研究分野のニーズや過不足等を考慮した上で大学院担当科目を明示している。また、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻担当教員に関する規程」（2012年2月経営学専攻会議承認）により、経営学専攻の授業を担当する教員の資格を明確化している。

②採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていますか。

採用基準として(1)博士号取得、またはそれと同程度以上の研究業績があることを必要条件とし、かつ(2)大学、研究機関等で教育または研究活動の経験を有することを原則としている。すなわち、研究能力、実績や大学院での教育能力も重視し、これらによって学部と大学院の教員編制方針の整合性を確保している。

2015年5月現在の経営学専攻専任教員は44名（在外研究、国内研究取得中の者、本年度、大学院での講義を担当しない者も含む。女性教員の内数は6名）、在籍中の正規学生数は79名（昼間・修士課程18名、夜間・修士課程47名、博士後期課程14名）であり、単純計算すると教員一人あたりの学生数は1.8人となる。

③組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていますか。その体制について概要を説明してください。

教員組織による教育の運営に関する最終的な意思決定は、経営学研究科教授会（2012年度までは専攻会議。キャリアデザイン学専攻の独立により、専攻会議が研究科教授会となった。以下、研究科教授会と表記する）での審議により行われ、組織的かつ最終的な責任は研究科教授会が担っている。

2.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①研究科（専攻）のカリキュラムにふさわしい教員組織を備えていますか。また、なぜそのように判断しましたか。

本専攻発足時には夜間・修士課程担当教員の不足問題等があったが、その後、経営学部専任教員の増員もあり、改善の方向にある。また、客員教員や兼任講師等を活用し、多様な教育ニーズに柔軟に対応できるよう配慮している。よって、カリキュラムにふさわしい教員組織を備えていると考える。

専任教員44名のうち約9割は、夜間・修士課程に設けられた5つのコースのいずれかに属し、授業を担当する以外にコース別の入試、論文指導・審査等を担当している。また、それらの教員の一部、およびそれ以外の教員は、夜間・修士課程のコース共通科目や昼間・修士課程の講義、論文指導、入試等を担当している。年度毎の開講授業や担当者は、次年度の予想学生数や学部等での負担を考慮し、経営学部教授会と研究科教授会の密接な連携の下、ある程度柔軟に決めている。

②特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していますか。

2.1に述べた通りの採用基準を採っており、教育・研究上の成果は大いに得られている一方で、若手教員が相対的に少なく、年齢構成上偏りが見られた。2012年度には30代の教員2名、2013年度にも30代の教員1名を採用し、2014年度には20代の教員1名を採用し（現在学部のみ配属で、大学院での授業は担当していない）、2015年度には30代の教員2名を採用し（うち1名は、現在学部のみ配属で、大学院での授業は担当していない）、改善の方向にある。今後の採用においても、経営学部教授会と十分に連携をとり、年齢構成の偏りを解消する方向で善処したい。

2.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。

①各種規程は整備されていますか。

前述の通り、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻担当教員に関する規程」を2012年2月に作成し、2012年4月1日から施行している。本規程は資格、委嘱、招聘、改廃について定めたものであり、募集・任免・昇格については基本的には経営学部教授会の審議を経て承認されるが、大学院の現状や方針等も十分に踏まえた上で進んでいる。

なお、経営学部の募集・任免・昇格に関する規程については、2011年度に「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」、「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規定」、「法政大学経営学部における教員の資格に関する規定」の3つの規定が、2012年度には「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」が策定された。

②規程の運用は適切に行われていますか。規程に沿った募集・任免・昇格のプロセスを説明してください。

運用は、大学院の現状や方針等も十分に踏まえた上で、経営学部教授会の承認を得る必要があり、適切に行われていると言える。

経営学部における募集・任免・昇格のプロセスは以下の募集・任免のプロセスは、「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」、あるいは「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」という規程に沿って、以下のように行われる。まず、学部教学問題委員会においてその年度に募集すべき分野・科目について議論が行われる。その後、教学問題委員会での議論を受け、執行部が教授会において人事案を提案するが、募集方法は公募である。一次審査は、教授会のもとで編成された人事小委員会（3名程度）が書類に基づいて選定にあたり、一次選考の候補者を教授会に報告し、教授会の承認を得る。この候補者について、教授会で設置された人事審査小委員会（3～5名）が二次審査を行うが、審査の一環として候補者による公開セミナー（研究および授業計画についてのプレゼンテーション・質疑応答など）を開き透明性を確保している。また、候補者の業績について教授会構成メンバーは自由に閲覧することができる。この人事審査小委員会からの報告に基づき教授会で最終的な審議・決定を行っている。

なお、任期付教員については、従来有期の教員を採用した実績がなかったが、採用をより弾力的に行い、適任者であっても専任教員として採用するには年齢等の点からは採用しづらい人材を登用することを目的として内規を策定し2013年度に1名を採用した。

他方、経営学部における昇格のプロセスは、「法政大学経営学部における教員の資格に関する規定」という規程に沿って、以下のように行われる。まず、昇格候補者の申し出により、学部長が教授会に発議し、昇格審査小委員会（関連領域の教員3名）の提案を行う。昇格審査小委員会は、審査に当たって、該当者の研究業績、教育業績および学内行政上の実績等を総

合的に判断する。これらの書類は、教授会で回覧されるとともに審査期間中自由に閲覧できるものとする。昇格審査小委員会は審査結果を教授会に報告し、教授会はそれに基づいて昇格の可否を決定する。審査結果に異議がある場合、昇格候補者は学部長に申し立てることができる。学部長はそれを受け、昇格審査小委員会の構成を変更して審査をやり直すよう教授会に提案することができる。

2.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

①研究科（専攻）内のFD活動はどのように行われていますか。具体的に説明してください。

本専攻は、全学規模でのFD授業改善アンケートの実施以前から、学生による授業評価アンケートを実施してきた。現在でも、コース毎に個別授業のアンケート結果を共有する等、積極的に活用するとともに、2011年度よりFD懇談会を開催し、専攻全体での組織的活用を図っている（5.4参照）。

②研究活動を活性化するためにどのような方策を講じていますか。

各教員の研究業績の一覧を学部紀要（『経営志林』）に毎年公表し、研究活動の活性化の一環としている。専門分野の高度化に対応した教育内容を提供することは、担当教員の責務であり、各教員は学会参加や国内・在外研究等の機会を通じて、それぞれ研鑽に努めている。また、国内・在外研究終了後は公開セミナーで研究報告を行うことを義務化している（学部教授会との共同開催）。

3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

3.1 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。

①研究科（専攻）として修得しておくべき学習成果、その達成のための修了要件等を明確にした学位授与方針を設定していますか。

本研究科では、研究科として修得しておくべき学習成果、その達成のための修了要件等を明確にした学位授与方針が設定されている。

修士課程では、本学および国内外の他大学の学部卒業生を主たる対象とした研究者養成のための教育、および社会人を対象とした高度職業人養成のための教育を行う。前者では、少数の本格的な基礎研究演習を中心とした教育を行い、優れた成果を上げられる研究・教育職等の育成をめざす。後者では、新規に事業を始めようとする企業家（志向者）に対する総合的教育、国際経営、人材・組織、マーケティング、アカウンティング、ファイナンスなど各専門分野におけるミドルマネジメントの再教育を主眼とし、企業やその他団体等で高度な経営課題に応えられる経営管理職・専門職等の育成をめざす。

博士後期課程は、研究者養成が中心であり、研究者養成のための修士課程だけでなく、高度職業人養成のための修士課程からも受け入れる。いずれの場合も、創造的研究を行い、独創性に富む専門研究者の養成をめざす。

3.2 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

①学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針を設定していますか。

本研究科では、研究科として学生に期待する学習成果の達成を可能とするための教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を設定している。

昼間・修士課程では、主に学部段階で既に経営学（関連分野を含む）に関する基本的な知識を習得した学生を対象としているため、それぞれの研究テーマ（関連分野を含む）や研究に必要な方法論等を自主的により深く学ぶこと、また高水準の修士論文を作成できるようにすることを配慮して開講科目を設定する。授業はいずれも少人数教育で行う。また、研究者志望の場合でも、経営学研究では実務的な知見が有益であるため、社会人院生が多く学ぶ夜間・修士課程の設置科目も一定数履修できるようにする。

夜間・修士課程では、企業家養成、国際経営、人材・組織マネジメント、マーケティング、アカウンティング・ファイナンスの5コースを設け、それぞれの専門分野にふさわしい独自の選択必修科目群を設置する。また、学生のバックグラウンドやニーズが多様であることから、経営学および関連分野の基礎的な科目を設置するとともに、他コースの科目も自由に履修できるようにする。さらに、修士論文指導を重視し、少数制による論文指導、コースレベルでの集団指導等を行い、実務経験と適切な理論、方法論を融合した高水準の論文作成をめざす。

博士後期課程のカリキュラムは指導教員による個別研究指導が主であるが、学位取得に向けた研究の着実な進展を促すこと、審査基準の明確化を図ること等を目的に、複数指導教員制、ステップ制（査読雑誌への論文掲載等を含む）、公開セミナーでの報告等を内容とする「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」を設け、実施する。今後とも、実施体制や関連諸規定を点検し、学位授与の一層の円滑化をめざす。

3.3 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員（教職員および学生等）に周知され、社会に公表されているか。

①どのように教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を周知・公表していますか。

大学のホームページ上で公開されているほか、大学院パンフレットを通して教職員・学生および社会に向けて広く発信さ

<p>れている。</p> <p>研究科独自のHPにおいても、統一した表現で発信していく方向で対応していく。</p>
<p>3.4 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。</p> <p>①教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性の検証プロセスを具体的に説明してください。</p> <p>毎年度、現状分析の際に教授会およびコース代表者会議で、適切性について検討している。</p>
<p>4 教育課程・教育内容</p>
<p>4.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。</p> <p>①修士課程においてコースワーク、リサーチワークをどのように位置づけていますか。</p> <p>昼間・修士課程では、30単位以上という履修要件の内訳に関して、特に（選択）必修科目を設けていない。その理由として、昼間・修士課程では、主に学部段階で既に経営学（関連分野を含む）に関する基本的な知識を習得した学生を対象としているため、それぞれの研究テーマ（関連分野を含む）や研究に必要な方法論等を自主的により深く学ぶこと、高水準の修士論文を作成できるようにすることを配慮して開講科目を設定していることが挙げられる。また、本研究科の理念・目的に「理論研究と実務的な応用研究の両輪をバランスよく発展させ、創造的研究を行う」とあり、研究者志望の場合でも実務的な知見が有益である。そこで、社会人院生が多く学ぶ夜間・修士課程の設置科目を16単位まで履修できるようにしている。</p> <p>夜間・修士課程では、経営学を学ぶのは初めてという社会人も多いため、30単位以上という履修要件の内訳をきめ細かく設計している。まず、企業家養成のための総合的教育、国際経営、人材・組織、マーケティング、アカウントティング・ファイナンス等各専門分野におけるミドルマネジメントの再教育を主眼として、これら5つの分野ごとに5つのコースを設置し、それぞれのコースの重要科目を「選択必修科目」（16単位以上）として指定している。次に、経営学、および経済学や会計学等関連分野の基礎的な科目や、経営の複数分野にまたがる重要科目（情報、統計、企業法等）を「コース共通科目」として設け、自由に履修できるようにしている。加えて、「選択科目」として、経営学専攻夜間設置科目のうち他コース科目やコース共通科目は制限なく、経営学専攻昼間設置科目は2科目まで、キャリアデザイン学専攻とイノベーション・マネジメント研究科の設置科目については10単位まで、それぞれ履修可能とすることにより、社会人の多様なバックグラウンドやニーズに応えている。3点目は、企業の経営者や実務家等を招いたセッションを展開するワークショップを、毎年複数設定している。</p> <p>修士論文指導は、昼間、夜間とも少人数制できめ細かい指導を行っている。特に、夜間・修士課程の場合、個別指導だけでなく、コースレベルでの複数回の集団指導を行っており、論文の質向上や評価基準の明確化に寄与している。</p> <p>②博士後期課程において授業科目を単位化し、修了要件としていますか。また、コースワーク、リサーチワークをどのように位置づけていますか。</p> <p>博士後期課程においては、授業科目の単位化や、修了要件化は行っていない。基本的にはリサーチワークを中心とした論文指導のみとなるが、複数指導教員制を取り入れるとともに、日常の個別指導以外に、少なくとも年1回、公開セミナーでの報告を義務化し、研究の進捗管理を徹底している。また、学位取得に向けた研究の着実な進展を促すことを目的にステップ制を導入し、合わせて審査基準の明確化を図るために「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」を設定、学生にも周知徹底した上で運用している。2013年度には、ステップ制を厳格に運用するようになった2011年度以降に入学した博士後期課程の学生で初めて、2014年9月に博士（経営学）学位の取得者が1名出るなど、着実な成果があがっているとされる。</p> <p>一方、コースワークに関しては、現在、博士課程用の特定の授業科目は設置していない。一口に経営学および関連分野と言っても、包含される専門分野は多彩であり、研究の方法論（例えば定性重視か定量重視かなど）や、依って立つディシプリン（例えば社会学か経済学か、心理学かなど）も異なり、当然ながら研究の進め方も異なる。また、学生についても、内部進学者だけでなく、外部から入学する者もあり、レベルや研究の進捗状況が大きく異なる。そのため、入学時のガイダンスにおいて、指導教員と相談の上、例えば研究の方法論に関わる講義や、統計学など分析手法に関する講義等、修士科目を必要に応じて履修するよう指導するなど、きめ細やかに対応している。</p> <p>大学基準協会による2012年度大学評価（認証評価）の結果、「コースワークを適切に組み合わせたカリキュラムとはいえないので、課程制大学院の趣旨に照らして、同課程にふさわしい教育内容を提供することが望まれる」という努力課題が挙げられている。これを受け、2013年度には、現役学生や指導教員の置かれた状況や、本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、現状分析を行った。2014年度は、前年の現状分析を踏まえて、11月のFD懇談会、1月以降計2回のコース代表者会議、計3回の教授会、および3月の質保証委員会等で具体的な検討を加え、カリキュラム編成の方向性について大まかな合意を得た。本年度（2015年度）は、具体的なカリキュラムの編成や規定の変更案の作成を行い、研究科教授会に提案、審議の上、承認を得て、2016年度に学年進行で実施という段階を踏むことを予定している。具体的な計画は、「2012年度認証評価 努力課題に対する改善計画（報告）書」を参照されたい。</p>

4.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

①専門分野の高度化に対応した教育内容を提供していますか。

4.1 に記述した通り、昼間・修士課程、夜間・修士課程、博士後期課程各課程のカリキュラムや講義内容は、それぞれのプログラムに受け入れる学生の属性や教育目的等にあわせて配慮している。

昼間・修士課程の場合、入学者が少ないこともあり、昼間単独で体系的なカリキュラムを編成するのは困難な面があり、前述の通り、夜間・修士課程の授業も16単位まで履修できるようにしている。一方、夜間・修士課程においては、経営学の広範な分野にわたる多数の科目を体系的に設けており、内容的にも基礎的な内容から最先端ないし高度な内容までカバーしている。また、論文指導も充実しており、修士論文をベースに学会発表を行ったり、学術雑誌へ掲載されることも多い。

博士後期課程では、前述の通り、学位取得に向けた研究の着実な進展を促すこと、審査基準の明確化を図ること等を目的に、複数指導教員制、ステップ制（査読雑誌への論文掲載等の条件を含む）、公開セミナーでの報告を内容とする「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」を設け、実施している。今後も実施体制や関連諸規定を点検し、学位授与の一層の円滑化を目指す。

また、専門分野の高度化に対応した教育内容を提供することは、本来担当教員の責務といえ、各教員は学会参加、国内・在外研究等の機会を通じて、各人が研鑽に努めている。なお、国内・在外研究終了後には、公開セミナーを開催し、研究報告することが義務づけられている。

1992年設立～2012年において、学会発表と学術誌への投稿を調査した結果（2012年7月に実施）、学会発表は39件（修士）と14件（博士）、また、学術誌48本（修士）と14本（博士）、書籍4冊であり、専門分野の高度化に対応した教育内容の提供による成果であろう。なお、これらの数値は、判明した範囲内のものであり、また、修論あるいは博論をベースとし、例えば大学教員になった後の業績は含まない。

②大学院教育のグローバル化推進のためにどのような取り組みをしていますか。

グローバル化に直接関わる開講科目としては、国際経営コースの「国際経営論」、「国際人事」、「国際会計論」、「国際金融論」、「地域経済研究（アジア）」など多数あり、これらは所属コースに関わりなく受講できる。また、ネイティブ・スピーカーによる「外国語経営学特殊講義」も毎年開講している。また、「組織行動論」、「経営分析」、「経営戦略特論」、「国際経営特論」、「消費者行動特論」、「日本経済特論」、「統計学」等の講義では原書（英語）をテキストとして用いている。講義の一部として英語の論文を講読するケースもある。さらに、学生からの要望があれば、修士論文や博士論文を英語で執筆し、審査を受けることも許可している。

昼間・修士課程では留学生の入学が増え、また研修生も一定数受け入れている。そうした意味でもグローバル化への対応が課題となっている。こうした外国人留学生が、必ずしも学部で経営学を専門的に学んでいないという状況を受け、本年度は「経営学原理」の科目を復活させるなどの対応を行った。

5 教育方法

5.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。

①学生の履修指導をどのように行っていますか。

本研究科の授業では、少人数教育が実現しており、論文指導演習では1～3人程度、講義科目も大半が10人以下であり、学生の参加意欲も高い。授業形態は、その目的や内容によって異なり、教員による講義中心のもの、学生による報告や議論中心のもの、両者の折衷タイプ、外部講師を招いてのセッション等さまざまな方式が柔軟に選択されている。履修科目の登録上限は設定していないが、特に社会人院生の場合、時間的制約のため極端に多くの科目を履修するのは事実上困難なことが多く、この点は問題となっていない。

履修指導については、入学時の4月初めに行うオリエンテーション（研究科全体の共通セッションと各コースに分かれた分科会の二部構成）の際に、教員や先輩院生から懇切丁寧に行っている。なお、教員が行うオリエンテーションとは別に、事務部門も履修登録等に関する詳細なオリエンテーションを2011年度から行っている。

②研究科（専攻）として研究指導計画を書面で作成し、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。

昼間・修士課程と夜間・修士課程の間では、あるいは夜間・修士課程の各コースの間では、修士論文の作成に向けた研究の進め方、注意事項や標準的なタムスケジュールがそれぞれ異なる。そのため、昼間・修士課程と、夜間・修士課程のコースごとに、2年次の必修科目である「演習」（「修士論文指導」）のシラバスで大まかな研究指導計画を提示し、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしている。また、実際の研究の進め方については、入学時の4月初めに行うコースごとのオリエンテーションの際に、教員だけでなく、先輩院生も同席して懇切丁寧に説明している。加えて、夜間・修士課程の場合、コースレベルで複数回の集団指導（研究報告会の開催など）を行っているが、その大まかな日程も年度初めに提示しており、学生が研究進捗の目標を設定する上で役に立っている。

一方、大学評価委員会より、研究科としての課程ごとの年間の研究指導スケジュールをまとめた研究指導計画作成を望まれており、博士課程のコースワーク編成と合わせて検討を進めたい。

③研究指導計画に基づく研究指導、学位論文指導をどのように行っていますか。

修士および博士論文の指導については、日常的にきめ細かい個別指導を行うとともに、前述の通り年に複数回、集団指導の機会を設けている。具体的な時期、内容等はコースによって異なるが、一例を挙げると、4月の授業開始時に2日間にわたり(1日180分)、修士1年、2年、博士課程院生、コースの全教員が参加して、修士2年生全員が論文のプロポーザルを発表する。ついで9月の週末に1泊2日の合宿形式で、院生、教員全員が参加して、2年生や博士課程院生は中間報告を、1年生は予備的なプロポーザルの報告を行う。別の事例では、1年次の1月にプロポーザルを行って、指導教員を決定し、新学学期の4月開講を待たずに、2月から定期的にゼミを行う。6月と11月に合同ゼミを開催して、研究の進捗を報告するとともに、指導教員以外からのアドバイスやコメントを貰い、研究の精度を高める。2年生が受ける合同ゼミの指導に1年生も参加し、次年度の自身の研究に役立てる。いずれの事例においても、全員の報告に対して、ほぼ全教員がコメントするので、院生は教員の考え方(その違いも含めて)を知ることができ、教員同士も評価基準の摺り合わせを行うことができる。

博士課程院生の公開セミナーでの報告義務に関しては、「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」に明記しており、例年9月と3月に公開セミナーを実施している。2011年度よりステップ制を厳格に運用し、研究の進捗を判定するとともに、学生には、指導教員を通じて判定結果とコメントをフィードバックしている。前述の通り、2013年度には、ステップ制を厳格に運用するようになった2011年度以降に入学した博士後期課程の学生で初めて、1名の博士学位申請者が出て、本審査委員会が設置されることが決定された。今後も、ステップ制に基づき、公開セミナーで研究成果を継続的に報告し、その結果を本人にフィードバックしていくことを通じて、博士号授与率の向上につながるものと期待される。

5.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。

①シラバスが適切に作成されているかの検証を行っていますか。

シラバスの作成は、内容の統一化、明確化、精緻化が進んでいる。具体的には、①授業のテーマ、②授業の到達目標、③授業の概要と方法、④授業計画、⑤授業外に行うべき学習活動(準備学習等)、⑥テキスト、⑦参考書、⑧成績評価基準、⑨学生による授業改善アンケートからの気づき、⑩情報機器使用、⑪その他、⑫担当教員の専門分野の12項目で構成され、担当教員全員がこの内容をシラバスに記載している。

②授業がシラバスに沿って行われているかの検証を行っていますか。

授業内容とシラバスの関係を個別にチェックすることは特段行っていないが、FDの授業改善アンケートの結果を見る限り、おおむね適切であると考えられる。修士論文や博士論文の指導演習における年間スケジュールについては、通常、年度当初に指導教員が目安を提示しているが、しばしばスケジュール変更を余儀なくされるケースが散見される。したがって教員と院生がつねに密接にコミュニケーションをとることが肝要といえる。

5.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

①成績評価と単位認定の適切性をどのように確認していますか。

授業科目については、シラバスに成績評価基準を明示し、授業開講時にも詳細に説明している。いかなる評価も評価者の主観性を完全に排することはできないが、これまで成績評価に関して学生からクレームがついたといった例はほとんど聞かないので、おおむね適切に評価されていると考えられる。

論文審査については、審査を担当する複数の教員間で形式面の評価が分かれることは希だが、内容面の評価については専門分野や研究スタイルの違い等から意見が分かれる可能性もある。そこで、本研究科では、修士と博士の両方で、論文作成段階から集団指導の機会を複数回設けており、早目に評価基準の摺り合わせを行うよう努めている。

5.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

①教育成果の検証を研究科(専攻)ごとに定期的に行っていますか。

教育成果の検証方法としては、FD授業改善アンケート以外に、修士論文の内容、水準や、修了生からの評価についても注目している。修了生の卒業後の進路について組織的、体系的な把握は行っていないが、個別教員やコースのレベルでは、ある程度把握している。社会人院生の場合、在学中の勤務先でキャリアを高めていく例が多いが、転職者も相当多い。その際、本研究科での教育、学位はプラスに働いた例が多いようである。また、社会人院生(修士課程)の場合、教育・研究職の養成は主眼としていないが、そうしたキャリアに転ずる者もかなり多い。1994年3月～2014年3月の修了生は、修士891人、博士12人であるが、2012年7月の調査では、専任教員45人、兼任教員14人、計59人が大学教員になっている。

一方、大学評価委員会からは、こうした進路調査を通して、修了生のキャリアパス意識の把握を期待されており、定期的調査できるよう検討および実施を進めたい。

②学生による授業改善アンケート結果をどのように組織的に利用していますか。

本研究科では、学生による授業評価(改善)アンケートを実施しており、これまでもコース毎に個別授業のアンケート結果を共有する等、積極的に活用してきた。これに加えて、2011年度より、「今後はコース単位の活用のみならず、研究科全体としてノウハウの共有化を進める」という見地から、アンケート結果を活用した教員によるFD懇談会を開催し、研究科

全体での組織的活用を図っている。なお、学生へのフィードバックは個別教員に一任されている。2012年度からは、学生を対象としたFD懇談会も実施しており、議事録を研究科教授会で回覧し、情報共有を図っている。

6 成果

6.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。

①学生の学習成果をどのように測定していますか。

学習成果の測定方法として、FD 授業改善アンケートの結果（授業に対する評価だけでなく、学生の自己評価を含む）、成績評価の分布、学位論文の質等が挙げられる。これらのうち、本研究科では、早い時期から FD 授業改善アンケートを実施し、その結果を積極的に活用しており、学生による授業の評価も良好である。また、学位論文の質を高めるために、個別指導だけでなく、コースごとの修士論文プロポーザルや複数回実施される中間報告会、博士後期課程学生による公開セミナー等の集団指導を積極的に行っている。修士論文をベースに学会発表を行ったり、学術雑誌へ掲載されることも多い（4.2 参照）。

学位論文の審査基準は、ディプロマ・ポリシーとして明示しているが、修士課程では、経営学および関連分野の研究能力、または高度の専門性を要する職業等に必要な能力を十分修得したと認定しうる学生に対して学位を授与する。その際、研究者養成のための昼間・修士課程ではもちろんのこと、高度職業人養成のための夜間・修士課程においても、修士論文を必須とする。博士課程では、研究者として自立して研究活動を行い、またはその他の専門的な業務に従事するのに必要な高度の研究能力およびその基礎となる豊かな学識を十分修得したと認定しうる学生に対して学位を授与する。

修士論文の審査基準については、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」（2012年2月経営学専攻会議承認）を入学時のオリエンテーションで配布し、学生への周知を心掛けている。また、具体的な審査基準については、コース別集団指導等の機会に、教員間および教員と学生間で緊密なコミュニケーションをとることによって明確化を図っている。さらに、A 評価以上の修士論文を集めた『研究成果集』を毎年刊行し、院生等への配布と図書館での保存・閲覧に供している。これは、修士論文として要求される水準の目安を知る上で極めて有効な手段となっている。

博士論文の審査基準についても、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」（2012年2月経営学専攻会議承認）を入学時のオリエンテーションで配布し、学生への周知を心掛けている。また、具体的な審査基準についても、正式な審査プロセスに入る前の、数次にわたる公開セミナー等の機会に、教員間および教員と学生間で緊密なコミュニケーションをとることによって明確化を図っている。

学位授与率（入学者に占める学位取得者の割合）は、2004年度から2013年度の修士課程入学者においては88.6%（377人中334人）、1993年度から2012年度の博士後期課程入学者では12.9%（93人中12人）である。博士後期課程の学位授与率は、入試で厳しい選考を行っている割には低く、複数指導教員制、ステップ制、公開セミナーでの報告の実施により、学位授与に向け鋭意努力中である。

6.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

①学位論文審査基準を明らかにし、あらかじめ学生が知ることのできる状態にしていますか。

前述の通り、学位論文の審査基準は、ディプロマ・ポリシーとして明示するとともに、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」を入学時のオリエンテーションでも配布し、M1あるいはD1の時点から周知を行っている。

②学位授与状況（学位授与者数・学位授与率・学位取得までの年限等）をどのように把握していますか。

前述の「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」には、①内容面の基準として、「法政大学学位規則」第4条第2項（修士論文の場合）、第5条第2項（博士論文の場合）を明記するとともに、②形式面の基準も設定し、修士論文や博士論文として高水準のものを求めている。

学位授与率は、修士では88.6%に達しているものの、博士の場合12.9%と低い。ただし、1992年設立～2012年における学会発表件数は39件（修士）と14件（博士）、また、学術誌投稿48本（修士）と14本（博士）、書籍出版4冊であり、専門分野の高度化に十分に対応した結果となっている。

③学位の水準を保つために、どのような取り組みを行っていますか。

学位論文の作成指導において指導教員が最も重要な役割を果たすことは言うまでもないが、一方で、学位審査の客観性、厳格性を担保する仕組みも必要である。そこで、修士論文は3名以上、博士論文は4名以上の審査メンバーによる合議によって判定するとともに、最終的な審査よりかなり早い段階から複数回の集団指導を行う体制を確立している。

学位審査の具体的手続きに関しては、以下の通りである。まず、修士論文の審査は、指導教員が主査を務め、他の教員2名が副査を務める。夜間・修士課程の場合も同様であるが、原則として3名は集団指導を行ってきた同一コースの教員の中から選ばれる。コースによっては、所属教員全員で審査を行う。

博士論文の審査は、①予備審査委員会による予備審査（審査の過程で公開セミナーを行う）、②審査委員会（専攻会議）による学位申請受理の可否決定、③審査小委員会による審査（必要に応じて試験やセミナーを行う）、④審査小委員会の審

査報告を受けて、審査委員会（専攻会議）において学位授与の可否を決定、という手順で行われる。その際、①の予備審査委員会は、当該研究領域の委員、関連研究領域の委員および専攻副主任を含む委員で構成する。②の審査委員会は、本専攻の専任教員で構成し、委員長は経営学研究科長が務める。③の審査小委員会は、当該研究領域の委員、関連研究領域の委員および専攻副主任を含む委員で構成する。員数は、課程博士の場合4名以上、論文博士の場合5名以上を目途とし、審査委員会が必要と認めるときは、審査委員会の構成員以外の本学の教員および他の大学、研究所等の教員を3分の1以下の範囲で加えることができる。以上は、経営学専攻の内規「経営学専攻における博士の学位申請及び審査に関する申し合わせ」（2005年5月20日）に明記されている。

④就職・進学状況を把握していますか。

2.4に記載した通り、修了生の卒業後の進路について組織的、体系的な把握は行っていないが、個別教員やコースのレベルでは、ある程度把握している。社会人院生の場合、在学中の勤務先でキャリアを高めていく例が多いが、転職者も相当多い。その際、本研究科での教育、学位がプラスに働くという例が多いようである。また、社会人院生（修士課程）の場合、教育・研究職の養成は主眼としていないが、そうしたキャリアに転ずる者もかなり多い。1994年3月～2012年3月の修了生は、修士790人、博士11人であるが、専任教員45人、兼任教員14人、計59人が大学教員になっている。

5.4で挙げたように、大学評価委員会からは、就職・進路状況の組織的把握を期待されており、検討および実施を進めたい。

7 学生の受け入れ

7.1 学生の受け入れ方針を明示しているか。

①求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針を設定していますか。

本研究科では、求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした「学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」を設定している。

Iで説明したように、本研究科では、2012年度の大学基準協会による認証評価における指摘され、2013年12月20日（金）に開催した第8回教授会で審議した上で承認を得て「大学院学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」を改定しており、2014年度大学評価委員会からも「より具体した改定案が策定されており評価できる」と評価されているが、本年度も引き続き、理念・目的などと合わせて適切性について定期的に検証していく予定である。

学生の受け入れ方針は、以下の通りである。経営学研究科では、専門知識と外国語専門書講読の能力を有し、以下のキャリアビジョンを持つ人材を広く求める。昼間・修士課程においては、優れた成果を上げられる研究・教育職等をめざす、本学および国内外の他大学の学部卒業生を主たる対象とし、夜間・修士課程においては、企業やその他団体等で高度な経営課題に応えられる経営管理職・専門職等をめざす人材を対象とする。また、博士後期課程では、獨創性に富む専門研究者をめざす人材を対象とし、研究者養成のための修士課程だけでなく、高度職業人養成のための修士課程からも受け入れる。このように、求める学生像や修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにした学生の受け入れ方針を設定している。

7.2 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

①定員の超過・未充足にどのように対応していますか。

2015年4月現在の収容定員に対する在籍学生比率は、修士課程では54.1%（＝65名／120名）、博士後期課程では46.7%（＝14名／30名）となっている。また、修士課程の入学定員充足率は、2012年度が51.7%（＝31名／60名）、2013年度が60.0%（36名／60名）、2014年度は40.0%（24名／60名）、2015年度は46.7%（28名／60名）であり、博士後期課程の入学定員充足率は、2012年度が10.0%（＝1名／10名）、2013年度が30.0%（＝3名／10名）、2014年度が10.0%（＝1名／10名）、2015年度が20.0%（＝2名／10名）、となっている。

したがって、現在の問題は超過ではなく、未充足である。大学院教授会メンバーが危機意識・問題意識を共有して、経営学の幅広い分野をカバーした教員編制やカリキュラム編成、少人数教育、充実した修士論文指導、アカデミズムと実務の融合等をアピールしてきたが、単年度の努力だけで解決できる課題ではない。冒頭でも述べた通り、昨年度の入試改革の成果も踏まえ、①修了生のネットワークを通じた情報提供、②ウェブの積極的な活用も視野に入れ、具体的なアピール方法を検討し、実行に移していきたい。

7.3 学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的な検証を行っているか。

①学生募集および入学者選抜の結果についてどのように検証していますか。

修士学生の場合、学内（2回実施）、一般、外国人、社会人（2回実施）に分けて募集し、この他に研修生の募集もある。博士学生の場合、一般と社会人の2種類で入試を実施している。このように多様性にも配慮した募集により、動機、素質、学力の点で適切な学生を選抜できる仕組みになっている。学内入試については、2013年度より経営学部のみならず、全学部の4年生に門戸を開いた。

留学生や夜間・修士では「個別の入学資格審査」を受け、受験する学生も存在する。審査に先立ち、「個別の入学資格審査申請については、日本人、外国人を問わず、原則として、大卒以上の学識を有すると認定できること、あるいはその他特段の理由がある場合に限定して認定する」という基本方針を研究科教授会で確認した上で、『2013 年度法政大学大学院入試要項』(p. 11)で定められた、①特に興味をもって学んできたテーマに関するレポート 8,000 字～12,000 字、②大学院で研究したいテーマに関する研究計画 2,000 字以内、③最終学歴証明書、④成績証明書、⑤履歴書にて審議している。この審査に通れば、受験をすることになるが、他の受験生同様、一次・二次試験の成績で可否が決定されるという意味で、極めて公正かつ適切な手続きだと言える。

従来より、専攻会議、コース代表者会議等の場で、入学者選抜方法と応募者数、入学者の質等の関係について常に議論、検討しているが、今後も、学生の授業成績、学位論文の水準、FD 授業改善アンケートの回答内容等多様な面から、入学形態別に追跡調査を行い、学生の受け入れの適切性を検証したい。

8 管理運営

8.1 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。

①研究科長をはじめとする所要の職を置き、また教授会等の組織を設け、これらの権限や責任を明確にした規程を整備し、規程に則った運営が行われていますか。

研究科長・副主任・コース代表をはじめとする職を置き、教授会・コース代表者会議等の組織を設け、これらの権限や責任を明確にした「法政大学大学院経営学研究科教授会規程」に則った運営を行っている。

9 内部質保証

9.1 内部質保証システム（質保証委員会）を適切に機能させているか。

①質保証委員会は「果たすべき基本的な役割」に則して適切に活動していますか。

経営学研究科内で内部質保証に関する最終的な審議、決定を行う機関は、専任教員によって構成される研究科教授会であるが、その準備、実務機関として 5 コースのコース代表者と専攻主任・副主任から構成されるコース代表者会議を設け、毎月開催している。そこでは、入学者選抜方法、カリキュラム、授業内容、各種広報活動等に関する改善案の企画と実行、入学者の量・質、学位論文の質、学生側からの授業評価等成果指標の把握、検討と、それらを踏まえた更なる改善案の企画等、いわゆる PDCA サイクルを回しており、今後とも充実・強化する。

上記 5.1 の内部質保証に関する機関であるコース代表者会議では、自己点検・評価報告の検討、作成、それに対する大学評価委員会から指摘に対する対応策の検討等を行い、PDCA サイクルの適切な具体化に努めている。また、2012 年度から質保証委員会（現任の専攻主任と専攻主任経験者 2 名との計 3 名で構成）を新たに設置し（2012 年度 6 月専攻会議承認）、自己点検・評価報告書、年度目標・達成評価等に関する適切性の検証を行っている。その審議結果は 3 月の研究科教授会にて報告され、情報共有が図られている。

②広義の質保証活動への教員の参加状況を説明してください。

主たる参加者は、経営学研究科経営学専攻執行部の研究科長（主任兼務）と副主任、コース代表者の 5 名であるが、質保証委員会の 3 名（うち 1 名は現任の専攻主任）も質保証の推進に対して大きな役割を担っている。また、活動内容の詳細は、適宜研究科教授会にて承認、あるいは報告の手続きをとっており、全教員が関わっているとも言える。

社会連携・社会貢献【任意項目】

教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

・教育研究の成果を基にした社会へのサービス活動（シンポジウムや公開講座など）を行っていますか。

2.4 で述べたように、国内・在外研究終了後は公開セミナーで研究報告を行うことを義務化している（学部教授会との共同開催）。さらに、イノベーション・マネジメント研究センターにおいて、本研究科の教員の多くが公開セミナーを実施している。

現状分析根拠資料一覧

資料番号	資料名
1	理念・目的
1. 1	法政大学 HP 「大学の理念・目的 > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/rinen/daigaku_in.html
1. 2	法政大学 HP 「大学の教育目標 > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/mokuhyo/daigaku_in.html
1. 3	『大学院案内』
2	教員・教員組織
2. 1	法政大学大学院経営学研究科 HP

	http://hbs.ws.hosei.ac.jp/
	「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻担当教員に関する規程」
	「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」
	「法政大学経営学部における兼任講師の任用に関する規定」
	「法政大学経営学部における教員の資格に関する規定」
	「法政大学経営学部における任期付教員の任用に関する内規」
	「FD 授業改善アンケート」
	『経営志林』
	「経営学研究科入学者数・在籍者数.xls」
3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	
3. 1	法政大学 HP「大学の教育目標 > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/mokuhyo/daigaku_in.html
3. 2	法政大学 HP「大学の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー） > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/gakui_juyo/daigaku_in.html
3. 2	法政大学 HP「教育目標・各種方針 > 大学の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー） > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/kyoiku_katei/daigaku_in.html
3. 3	「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」
4 教育課程・教育内容	
4. 1	法政大学 HP「教育目標・各種方針 > 大学の教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー） > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/kyoiku_katei/daigaku_in.html
4. 2	「大学院シラバス」
4. 3	「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」
4. 4	「2012 年度認証評価 努力課題に対する改善計画（報告）書」
5 教育方法	
5. 1	「大学院シラバス」
5. 2	「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」
5. 3	「FD 授業改善アンケート」
5. 4	「FD 懇談会議事録」
6 成果	
6. 1	「FD 授業改善アンケート」
6. 2	「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」
6. 3	「経営学専攻における博士の学位申請及び審査に関する申し合わせ」
6. 4	『研究成果集』
6. 5	「法政大学学位規則」
6. 6	「経営終了者数・修了率.xls」
7 学生の受け入れ	
7. 1	「大学の学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー） > 大学院 各研究科」 http://www.hosei.ac.jp/gaiyo/rinen/hoshin/ukeire_hoshin/daigaku_in.html
8 管理運営	
8. 1	「法政大学大学院経営学研究科教授会規程」
9 内部質保証	
9. 1	「2014 年度 経営学研究科質保証委員会 活動報告書」
9. 2	「2014 年度経営学専攻内部質保証委員会」議事録」
社会連携・社会貢献	
12. 1	「イノベーション・マネジメント研究センター 講演会・シンポジウム」 http://riim.ws.hosei.ac.jp/research/activities/symposium-2.html

Ⅲ. 研究科（専攻）の重点目標

(1)	応募者数を増やし、定員充足率を中長期的に向上させることを、本研究科の最重要目標とする。目標を達成するための施策としては、経営学の幅広い分野をカバーした教員編制やカリキュラム編成、少人数教育、充実した修士論文指導、アカデミズムと実務の融合等、本研究科の強みを積極的にプロモーションする。具体的には、昨年度の昨年度の入試改革の成果も踏まえ、2015年度MV直結事業予算獲得による研究科独自のHPの改善およびパンフレット発行はもとより、SNS等新規メディアの活用も検討し、実施する。また、セミナー&進学相談会をOB、OG、在校生を含めた交流の場としても活用し、ネットワークづくりとともに、受験者数や入学者数の増加を目指す。
(2)	大学基準協会による認証評価で「努力課題」として挙げられた、「博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成を検討する」という点への対応を、重点目標とする。この問題は単年度で解決するのは困難であると思われるので、初年度（2013年度）は現状分析を行い、2014年度は具体的な制度設計を検討し、2015年度にはカリキュラムの整備や規定の変更を行い、2016年度に学年進行で実施する、というステップでプロセスを進めていく。既に2013年度に本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、現状分析は終え、2014年度にはカリキュラムの編成の方向性について大まかな合意を得たので、本年度（2015年度）には、具体的なカリキュラムの編成や規定の変更案の作成を行い、研究科教授会に提案、審議の上、承認を得ることを目指す。なお、「改善報告書」の提出は2016年7月末日である。

Ⅳ 2014年度目標達成状況

No	評価基準	教育課程・教育内容	
1	中期目標	カリキュラム・ポリシーに基づき、適宜適切なカリキュラムの見直しを行う。	
	年度目標	①授業科目の改廃など、カリキュラム整備の検討を継続して行う。夜間修士では、特に時間割の作成が重要である。社会人学生の受講しやすさを考慮して、各コース内で授業配置の春学期・秋学期への均等化を図るほか、授業配置曜日を分散させる。また、昼間修士においては、留学生の比率が高まっており、それに対応したカリキュラム編成や指導体制を今後の課題として検討する。 ②認証評価で「努力課題」として挙げられた、博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成を検討する。	
	達成指標	①コース代表者会議、研究科教授会を中心に左記課題について検討する。 ②博士課程のコースワークの検討・実施という課題は単年度で解決し、改善するのは困難である。そこで、前年度（2013年度）は本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、本年度（2014年度）は具体的な制度設計の検討を進め、2015年度にはカリキュラムの整備や規定の変更を行い、2016年度に学年進行で実施する、というステップでプロセスを進めていくことを計画している。既に前年度（2013年度）に本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、現状分析は終えたので、本年度（2014年度）には具体的な制度設計について議論を深め、具体的なカリキュラムの編成についても検討する。	
	年度末報告	自己評価	A
		理由	①7月以降、2月まで、計6回のコース代表者会議、計7回の教授会で、授業科目の改廃を中心としたカリキュラム整備や、時間割編成について、議論や検討を行った。その際に、社会人向けの夜間コースでは、学生（社会人）の受講しやすさを考慮して、各コース内で授業配置の春学期・秋学期への均等化を図るほか、授業配置曜日を分散させるよう留意した。また、昼間修士についても授業配置曜日・時限を分散させるよう留意して授業編成を行ったほか、必ずしも学部で経営学を専門的に学んでこなかった外国人留学生の比率が高まっていることを受け、来年度に「経営学原理」の科目を復活させるなどの対応を行った。 ②認証評価で「努力課題」として挙げられた、博士後期課程におけるコースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成については、11月のFD懇談会、1月以降計2回のコース代表者会議、計3回の教授会、および3月の質保証委員会等で具体的な検討を加え、方向性について大まかな合意を得た。
		改善策	—
No	評価基準	教育方法	

2	中期目標	よりきめ細やかで、体系立った博士論文指導の定着を図る。
	年度目標	ステップ制の徹底と研究発表会（博士論文セミナー）の充実を図り、博士院生に定期的に研究報告をさせ、複数の教員や他の学生たちから評価・助言を受ける機会を増やすことで、論文の質の向上を図る。
	達成指標	博士院生の研究発表会（博士論文セミナー）を継続的に実施する。2011年度に手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、研究科教授会を中心に、課題や改善策について検討する。
	自己評価	A
年度末報告	理由	博士院生の研究発表会（博士論文セミナー）を、2月14日（土）に実施した。当日は、院生一人あたり45分の持ち時間（おおむね報告が25分、質疑応答が20分）で進行し、指導教員以外にも複数の教員や他の学生たちが参加して、活発な議論が行われた。 また、博士後期課程におけるコースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成についての議論と絡めて、コース代表者会議や教授会を中心に、博士論文指導の現状や課題、改善策についても検討を行った。
	改善策	—
No	評価基準	教育方法
3	中期目標	よりきめ細やかで、体系立った修士論文指導の定着を図る。
	年度目標	少人数教育により、一人ひとりの学習状況と必要性に配慮したきめ細かな個別指導を行うとともに、コースごとの集団的な指導体制を重ね合わせて、質の高い修士論文の完成を目指す。
	達成指標	・従来より、個別指導をメインに、集団指導も取り入れて修論指導を行っており、これが本研究科の独自性となっているので、これを継続していく。 ・引き続き、FD授業改善アンケートの結果を活用した教員のFD懇談会を学部と共同で開催するとともに、あわせて、現役学生によるFD懇談会の開催も継続する。
	自己評価	A
年度末報告	理由	従来より、個別指導をメインに、集団指導も取り入れて修論指導を行っており、これが本研究科の独自性となっているので、本年度もこれを継続した。具体的な実施時期、内容等はコースによって異なるが、修士課程の学生全員（1年生も含む）と、コースの全教員、場合によっては博士課程院生やOBなども参加して、修士2年生全員が論文のプロポーザルを発表し、指導教員以外からのアドバイスやコメントを貰い、研究の精度を高めるための機会が設けられている。 また、前年度までに引き続き、教員によるFD懇談会を11月7日（金）に開催（学部と共同開催）するとともに、経営学専攻M2生8名を集めて現役学生によるFD懇話会を3月5日（木）に開催し、修士論文指導の現状と課題、改善点などについても議論を行い、その結果をコース代表者会議や教授会へフィードバックした。このように、FD授業改善アンケートの結果を活用するだけでなく、懇親会の形式で学生から直接意見をきく機会を設けるなど、修士論文指導の質の向上にむけて、きめの細かい活動を行った。
	改善策	—
No	評価基準	成果
4	中期目標	引き続き修士論文の質向上に努める。
	年度目標	修士論文のA評価以上の割合が7割以上となるよう、指導を充実させる。
	達成指標	修士論文のA評価以上比率が7割を越えるかどうか。
	自己評価	A
年度末報告	理由	受験者32名中、A以上評価が21名、同評価者の割合が65.6%と、概数で7割を達成した。内訳は、夜間・修士の受験者26名中、A+評価9名、A評価7名、B評価10名。A以上評価者の割合は61.5%（昨年度73.1%）。昼間・修士の受験者6名中、A+評価3名、A評価2名、B評価1名。A以上評価者の割合は83.3%（昨年度100.0%）。 夜間・修士でA以上評価者の割合がやや落ち込んでいるため、来年度も引き続き、修士論文の質向上に向けて指導を充実させていきたい。
	改善策	—

No	評価基準	成果	
5	中期目標	博士後期課程の学位授与率を高める。	
	年度目標	博士院生のステップ制と研究発表会（博士論文セミナー）による評価の定着化を図る。	
	達成指標	博士院生の研究発表会を継続的に実施する。2011年度に手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、研究科教授会を中心に、課題や改善策について検討する。	
	年度末報告	自己評価	A
		理由	博士院生の研究発表会（博士論文セミナー）を、2月14日（土）に実施した。今回初参加となった1名を除く報告者（博士院生）6名のうち4名が、昨年度よりも一段階上のステップに到達した。また、そのうちの2名（条件付きの者を含めれば3名）が、最上位の「ステップ3」－博士論文全体を完成させた段階で学位申請を行うことができる段階－をクリアした。 また、ステップ制の手続きを明確化して以降に入学した博士院生1名（2011年4月入学）が初めて、本年度6月に開催された博士（経営学）学位論文審査委員会にて経営学博士候補者として承認され、9月に博士（経営学）学位を取得した。 このように、ステップ制導入による効果は着実にあがっていると言える。
改善策	－		
No	評価基準	学生の受け入れ	
6	中期目標	学生の質や教員の教育・研究体制等に問題が生じないことを条件として、定員充足率の適正化を図る。	
	年度目標	応募者減少の背景をより正確に把握するとともに、適切な改善策を講じる。	
	達成指標	・MBA セミナー時の参加者アンケートの実施・分析、学生からの意見聴取等を通じて、本研究科の優位性や課題、他大学院・専攻との競合関係、広報活動に関する評価を把握する。 ・知名度や認知度向上のための施策について、コース代表者会議、研究科教授会を中心に検討し、実行していく。	
	年度末報告	自己評価	A
		理由	1994年度～2014年度にかけての経営学専攻志願者数・合格者数・入学者数の推移データ、2014年度授業履修登録者数データ、2013・2014年度FD授業改善アンケートのデータ、MBAセミナー&進学相談会時の参加者アンケートのデータ、現役学生によるFD懇話会等による学生からの意見聴取といった、本学の内部データを整備・分析するだけでなく、日経キャリアマガジンの別冊『社会人の大学院ランキング』2008年版～2015年版に掲載された国内MBAの各種データを整備・分析することを通じて、他大学院・専攻との競合関係や、本研究科の課題や優位性等について把握した。また、そうした分析結果を踏まえて、コース代表者会議、教授会、質保証委員会、FD懇話会（学部と共催）等のさまざまな場で、繰り返し、知名度や認知度向上、応募者数増加のための施策について検討した。 こうした分析や議論を踏まえて、来年度から、夜間修士（社会人）の入試回数を一回増やすと共に、5コース中3コースで英語筆記試験を廃止し、また残る2コースでも外部の英語資格試験を導入するなど、入試改革を進めた。 なお、2014年度の入学者予定者数は、修士課程で32名（研修生を含む）、博士課程で2名、計34名。それぞれ昨年度比で8名、1名、計9名の増加であった。来年度も引き続き、応募者増加のための適切な改善策を講じていきたい。
改善策	－		

V 2015年度中期目標・年度目標

No	評価基準	教育課程・教育内容
1	中期目標	カリキュラム・ポリシーに基づき、適宜適切なカリキュラムの見直しを行う。
	年度目標	①授業科目の改廃など、カリキュラム整備の検討を継続して行う。夜間修士では、特に時間割の作成が重要である。社会人学生の受講しやすさを考慮して、各コース内で授業配置の春学期・秋学期への均等化を図るほか、授業配置曜日を分散させる。また、昼間修士においては、留学生の比率が高まっており、それに対応したカリキュラム編成や指導体制を今後の課題として検討する。

		②認証評価で「努力課題」として挙げられた、博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成を検討する。
	達成指標	①コース代表者会議、研究科教授会を中心に左記課題について検討する。 ②博士課程のコースワークの検討・実施という課題は単年度で解決し、改善するのは困難である。そこで、初年度 2013 年度は、本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、2014 年度は具体的な制度設計の検討を進め、本年度 2015 年度にはカリキュラムの整備や規定の変更を行い、2016 年度に学年進行で実施する、というステップでプロセスを進めていくことを計画している。既に 2013 年度に本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、現状分析は終え、2014 年度にはカリキュラムの編成の方向性について大まかな合意を得たので、本年度 (2015 年度) には、カリキュラムの整備や規定の変更を行う。
No	評価基準	教育方法
2	中期目標	よりきめ細やかで、体系立った博士論文指導の定着を図る。
	年度目標	ステップ制の徹底と研究発表会（博士論文セミナー）の充実を図り、博士院生に定期的に研究報告をさせ、複数の教員や他の学生たちから評価・助言を受ける機会を増やすことで、論文の質の向上を図る。
	達成指標	博士院生の研究発表会（博士論文セミナー）を継続的に実施する。2011 年度に手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、研究科教授会を中心に、課題や改善策について検討する。
No	評価基準	教育方法
3	中期目標	よりきめ細やかで、体系立った修士論文指導の定着を図る。
	年度目標	少人数教育により、一人ひとりの学習状況と必要性に配慮したきめ細かな個別指導を行うとともに、コースごとの集団的な指導体制を重ね合わせて、質の高い修士論文の完成を目指す。
	達成指標	・従来より、個別指導をメインに、集団指導も取り入れて修論指導を行っており、これが本研究科の独自性となっているので、これを継続していく。 ・引き続き、FD 授業改善アンケートの結果を活用した教員の FD 懇談会を学部と共同で開催するとともに、あわせて、現役学生による FD 懇談会の開催も継続する。
No	評価基準	成果
4	中期目標	引き続き修士論文の質向上に努める。
	年度目標	修士論文の A 評価以上の割合が 7 割以上となるよう、指導を充実させる。
	達成指標	修士論文の A 評価以上比率が 7 割を越えるかどうか。
No	評価基準	成果
5	中期目標	博士後期課程の学位授与率を高める。
	年度目標	博士院生のステップ制と研究発表会（博士論文セミナー）による評価の定着化を図る。
	達成指標	博士院生の研究発表会を継続的に実施する。2011 年度に手続き等を明確化したステップ制による評価を継続的に実施し、コース代表者会議、研究科教授会を中心に、課題や改善策について検討する。
No	評価基準	成果
6	中期目標	学生の質や教員の教育・研究体制等に問題が生じないことを条件として、定員充足率の適正化を図る。
	年度目標	応募者減少の背景をより正確に把握するとともに、適切な改善策を講じる。
	達成指標	・MBA セミナー時の参加者アンケートの実施・分析、学生からの意見聴取等を通じて、本研究科の優位性や課題、他大学院・専攻との競合関係、広報活動に関する評価を把握する。 ・知名度や認知度向上のための施策について、コース代表者会議、研究科教授会を中心に検討し、実行していく。

VI 2012 年度認証評価 努力課題に対する改善計画（報告）書

No	基準項目	4. 教育内容・方法・成果
1	大学基準協会からの指摘事項	大学院博士後期課程において、人文科学、国際文化、経済学、法学、政治学、社会学、経営学、政策科学、工学、情報科学の 10 研究科は、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラムとはいえないので、課程制大学院の趣旨に照らして、同課程にふさわしい教育内容を提供することが望まれる。

評価当時の状況	<p>関連する項目として、①経営学研究科教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、②「4.5 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか」の2点が挙げられる。以下に、その内容を記載する。</p> <p>①博士後期課程のカリキュラムは指導教員による個別研究指導が主であるが、学位取得に向けた研究の着実な進展を促すこと、審査基準の明確化を図ること等を目的に、複数指導教員制、ステップ制（査読雑誌への論文掲載等を含む）、公開セミナーでの報告等を内容とする「博士後期課程指導のガイドライン」を設け、実施する。今後とも、実施体制や関連諸規程を点検し、学位授与の一層の円滑化をめざす。</p> <p>②博士後期課程は、基本的には論文指導のみとなるが、日常の個別指導以外に、少なくとも年1回、公開セミナーでの報告を義務化するなど、研究の進捗管理や評価基準の明確化等に留意している。</p>
改善計画・改善状況	<p>博士課程のコースワークの検討・実施という課題は単年度で解決し、改善するのは困難であると思われる。そこで以下の段階を踏んで改善に導き、2016年7月末日には「改善報告書」を提出したい。</p> <p>①2013年度：現状分析 初年度である2013年度は、コース代表者会議のメンバーを中心に、現役学生や指導教員の置かれた状況や、本学の他研究科・他専攻、および他大学院での実施状況の調査を行い、現状分析を行う。</p> <p>②2014年度：具体的な制度設計に着手 前年度に行った現状分析に基づいて、カリキュラムの具体案を作成する。</p> <p>③2015年度：具体案作成と教授会での審議 現状分析に基づいて、具体的なカリキュラムの編成や規定の変更案の作成を行い、研究科教授会に提案、審議の上、承認を得る。</p> <p>④2016年度：実施 2016年度入学の学生から、学年進行で博士課程のコースワークを実施する。</p>
改善状況を示す具体的な根拠・データ等	<p>2013年度は、主として現状分析を行った。博士課程在籍者（12名+休学者3名）の科目履修状況を調べるとともに、博士課程指導教員が具体的にどのような指導を行っているのか（特に科目履修に関して）について、ヒアリング調査を行った。また、他大学院の博士課程コースワークの現状について、まずは国内を対象に網羅的に調査し、その中で代表的と思われる大学院を5校（東大、一橋、神戸、中央（専門職大学院・DBAプログラム）、筑波（ビジネス科学研究科））選定し、さらに詳しく内容を調べた。また、海外の大学院の博士課程コースワークの現状についても、主に海外の大学院で学位を取得された本学教員からのヒアリングをもとに、詳しく内容を調べた。</p> <p>2014年度は、博士後期課程におけるコースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成については、11月のFD懇談会、1月以降計2回のコース代表者会議、計3回の教授会、および3月の質保証委員会等で具体的な検討を加え、方向性について大まかな合意を得た。</p>

VII 大学評価報告書

<p>大学評価委員会の評価結果への対応に関する所見</p>
<p>経営学研究科では、2014年度の評価結果には着実に対応がなされていると高く評価できる。</p> <p>まず、学生の受け入れについては、昨年に引き続き本年度も継続して検証されていくことになっている。認証評価で指摘された「博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成を検討する」ことは大学院執行部案が承認され、本年度には、具体的なカリキュラムの編成や規程の変更案の作成を行う段階に入った。「ステップ制」の適用の厳格化等独自の取り組みによって具体的な成果を上げていることは特筆に値する。広報活動の強化や、入試改革の大胆な改革（5コース中3コースで英語筆記試験を廃止）にも着手しており、それにとまなうであろう問題点（研究指導の質の確保）に留意しつつ、今後の成果（定員充足率向上）に期待したい。</p>
<p>現状分析に対する所見</p>
<p>1 理念・目的</p>
<p>1.1 理念・目的は、適切に設定されているか。</p>

<p>経営学研究科では、研究科の目指すべき方向性を課程ごとに明らかにした理念・目的を設定している。その内容は簡潔で分かりやすく、適切に設定されていると言える。</p> <p>アドミッション・ポリシー（AP）には、「昼間・修士課程においては、優れた成果を上げられる研究・教育職等をめざす、本学および国内外の他大学の学部卒業生を主たる対象とし、夜間・修士課程においては、企業やその他団体等で高度な経営課題に応えられる経営管理職・専門職等をめざす人材を対象とする」と書かれているが、近年の実態としては、昼間は留学生中心で就職希望者が多く、むしろ博士課程を希望する者は夜間社会人が多いというのが現状で実態との間に乖離が見られるので、APの記載内容を今後検討する必要があると思われる。</p>
<p>1.2 理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか。</p> <p>経営学研究科では、その理念・目的を大学公式ホームページおよび大学院入学案内で適切に周知・公表している。</p>
<p>1.3 理念・目的の適切性について定期的に検証を行っているか。</p> <p>経営学研究科では、毎年度の自己点検・評価活動の一環として、教授会およびコース代表者会議で研究科の理念・目的の適切性を検証しており、適切である。</p>
<p>2 教員・教員組織</p>
<p>2.1 学部等として求める教員像および教員組織の編制方針を明確にしているか。</p> <p>経営学研究科の教員採用人事は経営学部と一体となっているが、大学院の各コースのカリキュラムなども踏まえた上で、教員編制の方針がとられている。</p> <p>経営学研究科では「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻担当教員に関する規程」を、基礎学部（経営学部）では「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」「法政大学経営学部における教員の資格に関する規程」を制定し、その中で教員に求める能力・資質を明らかにしている。</p> <p>経営学研究科では、組織的な教育を実施する上において、執行部が議案作成→コース代表者会議で議論→教授会という流れで意思決定がなされており、組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在が明確になっている。</p>
<p>2.2 教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。</p> <p>経営学研究科では、経営学のほか会計学、経済学、統計学などの多岐に亘る専門領域の教員を擁し、その9割が「企業家養成」「国際経営」「人材・組織マネジメント」「マーケティング」「アカウンティング・ファイナンス」の5つのコースに所属して教育活動にあたっている。カリキュラムにふさわしい教員組織を備えていると判断できる。</p> <p>経営学研究科では、2012年度以降、教員採用時に年齢構成に配慮し、その偏りを是正しようとしている。中期的で着実な取り組みが進んでいることは評価できる。</p>
<p>2.3 教員の募集・任免・昇格は適切に行われているか。</p> <p>経営学研究科では「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻担当教員に関する規程」を、基礎学部（経営学部）では「法政大学経営学部における専任教員採用の手続きに関する申し合わせ」「法政大学経営学部における教員の資格に関する規定」を整備している。兼任・任期付教員についても規程や内規を制定し、きめ細やかに対応している。近年採用された実務経験者の任期付教員は夜間コースのワークショップを担当しているが、学生の評判は良好で、制度導入の効果は高い。</p> <p>教員の募集・任免・昇格は規程に則り、適切に行われている。</p>
<p>2.4 教員の資質向上を図るための方策を講じているか。</p> <p>経営学研究科では、「学生による授業改善アンケート」を実施し、個別授業の結果をコース内やFD懇談会で共有するなどのFD活動を行っている。具体的には、ワークショップ運営について、経営学研究科の現状と課題について一定員充足率の向上に向けて、などのテーマで話し合われた。</p> <p>毎年、紀要「経営志林」において各教員の研究業績を公表し、国内・在外研究教員には、終了後、公開セミナーでの研究報告を義務づけるなど、教員の研究活動を活性化するための方策を適切に講じている。またイノベーション・マネジメント研究センター主催の公開セミナーにも本研究科教員が参加している。</p>
<p>3 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針</p>
<p>3.1 教育目標に基づき学位授与方針を明示しているか。</p> <p>経営学研究科では、修得しておくべき学習成果を、修士課程においては「経営学分野（関連分野を含む）の研究能力、または高度の専門性を要する職業等に必要能力」、博士後期課程においては「研究者として自立して研究活動を行ない、またはその他の専門的な業務に従事するために必要な高度の研究能力およびその基礎となる豊かな学識」と定めた教育目標に基づき、高度な水準の修士論文の作成と、理論、実証、実務などの能力獲得を重視した学位授与方針を設定している。</p>
<p>3.2 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。</p> <p>経営学研究科では、経営学（関連領域含む）の理論研究と実務的な応用研究の両輪をバランスよく発展させて創造的研究を行うための、教育課程の編成・実施方針を設定している。具体的には、研究者養成目的の昼間・修士課程および博士後期</p>

<p>課程では、経営学(関連領域含む)の中から学生が定める研究テーマに必要な方法論の自主的な学びや研究のためのカリキュラムであるとしている。また、高度職業人養成目的の夜間・修士課程においては、「企業家養成」「国際経営」「人材・組織マネジメント」「マーケティング」「アカウンティング・ファイナンス」の5コース制によるカリキュラム編成を謳っている。これらの方針は適切であると判断できる。</p> <p>少人数制による論文指導・授業やコースレベルでの集団指導など、きめの細かい指導がとられている。授業においては、受講生のニーズに応じコース間で弾力的に履修できるような配慮がとられている。博士後期課程においては、「博士課程指導のガイドライン」が設定されている。</p>
<p>3.3 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針が、大学構成員(教職員および学生等)に周知され、社会に公表されているか。</p> <p>経営学研究科では、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を大学公式ホームページおよび大学院案内で周知・公表しており、適切である。</p>
<p>3.4 教育目標、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の適切性について定期的に検証を行っているか。</p> <p>経営学研究科では、毎年度の自己点検・評価活動の一環として、教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の適切性を検証しており、適切である。</p>
<p>4 教育課程・教育内容</p>
<p>4.1 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。</p> <p>経営学研究科修士課程(昼間)では、実証的・経験的・理論的その他の多様な接近方法を用いて現実の企業・社会を主な対象とした経営学と関連諸学の研究を行うため、必要な授業科目を適切に配置している。</p> <p>修士課程(夜間)では、初学者が多いため、履修要件内訳を細かく設計し、3.2欄に記載の5コース制によるコースワークと、個人指導およびコース単位の指導を組み合わせたりサーチワークを敷いている。</p> <p>昼夜間課程ともに、論文指導では、大学院生ひとりひとりの必要性に応じた個別指導を重視した研究指導を行っている。それぞれの課程の教育目標に応じたコースワークとサーチワークの位置づけは明確である。</p> <p>博士後期課程においては、研究科の理念・目的を追求するため、基本的にはリサーチワークを中心とした論文指導のみではあるが、複数指導教員制の導入や年1回以上の公開セミナー報告の義務化、「経営学専攻における博士課程指導のガイドライン」の制定と「ステップ制」の厳格な適用など、組織的体系的な指導の取り組みが多くみられ、また、ステップ制によって着実な成果が上がっていることは、優れた取り組みとして特筆に値する。授業科目の単位化については、認証評価の努力課題である博士後期課程コースワークの適切な導入に向けた具体的な取り組みが進行中であり、成果を期待したい。</p>
<p>4.2 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。</p> <p>経営学研究科では、専門分野の高度化に対応した教育内容を提供するため、修士課程で高度な授業科目を配置し、各授業担当教員が研究研鑽を行うとともに、学生の学会発表や学術誌への投稿を積極的に推進している。関連して、博士後期課程における学位授与の円滑化を目指す取り組みは適切であり高く評価できる。また、設立以降およそ10年間の院生の研究実績を調査したことは、高度な教育内容の検証という観点のみならず、教育成果の数値化という観点からも極めて優れた取り組みであり、他の研究科も範とすべきである。</p> <p>大学院教育のグローバル化推進のため、グローバル化に直結する科目をコースの壁を超えて共通科目化していること、ネイティブ・スピーカーによる講義科目を毎年開講していることは高く評価できる。昼間・修士課程における受入れ外国人留学生の増加に対応し、経営学の専門的基礎学力を強化するための「経営学原理」を復活配置したことは、課程全体の教育と個々の教育現場の状況の双方を考慮した対応と評価できる。ただし、入試改革にともなう英語筆記試験の廃止が教育内容の高度化(海外における先端的研究動向の学修など)にマイナスの効果をもたらさないよう、留意する必要があるだろう。</p>
<p>5 教育方法</p>
<p>5.1 能力育成の観点から教育方法および学習指導は適切か。</p> <p>経営学研究科では、年度初めのオリエンテーションにおいて、教職員および先輩学生からの履修指導を行うとともに、コース毎の履修指導や指導教員の個別指導を実施している。</p> <p>研究科としての研究指導計画の作成と学生への明示については検討中とのことであるが、近年、認証評価で求められていることもあり、課程ごとに入学から修了にいたる研究指導スケジュール(途中段階における到達目標も示した)の作成検討を引き続き進めていただきたい。</p> <p>研究指導、学位論文指導は適切に実施されている。全学生・全教員が参加する集団指導の機会を設けていることは、高く評価できる。</p>
<p>5.2 シラバスに基づいて授業が展開されているか。</p> <p>経営学研究科では、大学のシラバス書式に従い、適切にシラバスを作成し、Web上で公開している。</p>

これらの検証は、研究科長がおこなっている。授業がシラバスに沿って行われているかは、学生の授業改善アンケート結果をもとに確認している。
5.3 成績評価と単位認定は適切に行われているか。
経営学研究科の成績評価は、シラバスに記された成績評価基準に則して適切におこなわれている。どの課程においても集団指導の機会を複数回設けて、教員が早めに論文評価基準の摺り合わせを行うよう努力している点は、優れた取り組みとして高く評価できる。学生の成績調査申請の制度も実施している。
5.4 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。
経営学研究科では、授業改善アンケート結果や修士・博士論文の内容・水準（修了生からの評価含む）により、教育成果の検証を行っている。また、2012年7月に修了生の進路把握を組織的に行っており、特に、60人近い大学教員を輩出している点は高く評価できる。修了生のキャリアパス意識の把握については、引き続き検討が進められることを期待する。 学生による授業改善アンケート結果は、研究科単位の集計を利用することとどまらず、個別授業の結果をコース内やFD懇談会で共有し、組織的に活用しており、評価できる。また、各コースからの代表学生1-2名程度も参加するFD懇談会の実施は、「授業内容・履修について」「修論指導について」「入試大学院選択に関して」「修了生ネットワークについて」などをテーマとし、優れた取り組みとして評価できる。
6 成果
6.1 教育目標に沿った成果が上がっているか。
経営学研究科では、授業改善アンケート結果、成績評価分布、学位論文をもって学生の学習成果を測定している。優秀な修士論文を『研究成果集』として毎年刊行していることは、学生に学習成果を自己評価させ、修士論文の水準を自己確認させるうえで極めて有意義な取り組みであり、大変に優れている。修士の学位授与率の高さは、そのような取り組みの成果として高く評価できる。ステップ制を導入した博士課程における学位授与率の向上には、引き続き鋭意努力を続けていただきたい。
6.2 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。
経営学研究科では、「法政大学大学院経営学研究科経営学専攻における学位論文の審査基準」を制定し、入学時のオリエンテーションで配付して学生に明示している。 また、学位授与（卒業・修了認定）の適切性を確認するため、研究科として学位授与状況（学位授与率）を把握している。学位の水準を保つための取り組みとして、修士論文は3名以上、博士論文は4名以上の審査メンバーによる合議によって判定するとともに、最終的な審査よりかなり早い段階から複数回の集団指導を行う体制を確立し、「経営学専攻における博士の学位申請及び審査に関する申し合わせ」に則り、論文審査を実施している。 学生の就職・進学状況の把握については、基本的には個別教員やコースでの把握によるが、2012年7月には修了生の進路把握を組織的に行っている。組織的把握の継続について、検討を進めていただきたい。
7 学生の受け入れ
7.1 学生の受け入れ方針を明示しているか。
経営学研究科の求める学生像を「専門知識と外国語専門書講読の能力を有し、昼間・修士課程においては優れた成果を上げられる研究・教育職等をめざす人材、夜間・修士課程においては企業やその他団体等で高度な経営課題に応えられる経営管理職・専門職等をめざす人材、博士後期課程においては独創性に富む専門研究者をめざす人材」と定め、各課程における教育内容・目標に応じた学生の受け入れ方針を簡潔に設定している。
7.2 適切な定員を設定し、学生を受け入れるとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。
経営学研究科では、定員の未充足率を経年で把握している。教員間で危機意識・問題意識を共有し、毎年度の教学上の改善の積み重ねにより地道に対応するとともに、その結果にもとづき、2015年度には入試改革（英語試験の廃止、入試回数2回から3回への増加、HP上での入試関連情報の充実など）を行っている。これらの対応は適切である。
7.3 学生募集および入学者選抜は、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に実施されているかについて、定期的に検証を行っているか。
経営学研究科では、学生募集および入学者選抜の結果について、研究科教授会、コース代表者会議にて検証を行っている。
8 管理運営
8.1 明文化された規程に基づいて管理運営を行っているか。
経営学研究科では「法政大学大学院経営学研究科教授会規程」に基づき、研究科長（兼 専攻主任）、専攻副主任を置き、教授会を適切に運営している。
9 内部質保証
9.1 内部質保証システム（質保証委員会）を適切に機能させているか。

経営学研究科では、2012年度に質保証委員会を設置し、自己点検・評価報告書、中期・年度目標の適切性を検証している。また、年度末には目標の達成状況を教授会とは別に第三者的に評価し、その審議結果は3月の研究科教授会にて報告している。後者については、2014年度に大学評価室から示された「質保証委員会が果たすべき基本的な役割」に即しており、適切である。また、PDCAサイクルの具体化に意識的かつ継続的に取り組んでいることは高く評価できる。

質保証活動には、研究科長、専攻副主任、コース代表者5名、質保証委員会委員3名の計10名が中心となって参加している。

社会連携・社会貢献【任意項目】

教育研究の成果を適切に社会に還元しているか。

経営学研究科では、教員の多くがイノベーション・マネジメント研究センターの活動に協力し、同センターの公開セミナーを実施することで、社会への知の還元を行っている。

その他法令等の遵守状況

特になし

2014年度目標の達成状況に関する所見

経営学研究科の2014年度目標の達成状況は、取り組みのプロセスにおいても達成度においても、総じて極めて高く評価できる。ただしいくつかの個別項目については以下のようにコメントしておく。

「教育課程・教育内容」：「認証評価で「努力課題」として挙げられた、博士後期課程におけるコースワークを適切に組み合わせたカリキュラム編成について」については、2014年度に「方向性について大まかな合意を得た」とのことで、2015年度にはさらなる進展を期待する。

「成果」：2014年度の達成目標「修士論文のA評価以上の割合が7割以上となるよう、指導を充実させる」に対する評価理由で「受験者32名中、A以上評価が21名、同評価者の割合が65.6%と、概数で7割を達成した」と記載されているが、この評価には疑問がある。とくに夜間では同比率が61.5%と低く、その向上を期待したい。

「学生の受け入れ」：社会人コースにおける英語試験の廃止に伴うマイナスの影響が現れないことを期待する。これは修士論文の質の維持・向上にも関係があると思われる。

2015年度中期・年度目標に関する所見

経営学研究科の目標は適切かつ具体的であり、評価できる。

「教育課程・教育内容」：カリキュラムの見直しについては、時間割の配置、留学生への対応など具体的な課題が明示されている。認証評価で指摘された博士後期課程のコースワークについては、カリキュラムの整備や規程の変更を行う段階にまで達した。

「教育方法」：博士後期課程では、ステップ制の徹底と研究発表会（博士論文セミナー）の充実が継続され、修士課程では、きめ細かい個別指導と集団指導の強化というマイクロとマクロ両面からの指導の強化が図られている。

「成果」：博士の学位授与率の向上につとめていただき、修士論文のA評価以上比率は7割達成を確実に達成していただきたい。

「学生の受け入れ」：定員充足率向上のために、今後とも広報活動等の知名度向上に努めていただきたい。

認証評価における指摘事項への対応状況に関する所見

経営学研究科は2012年度認証評価において、「大学院博士後期課程において、コースワークを適切に組み合わせたカリキュラムとはいえないので、課程制大学院の趣旨に照らして、同課程にふさわしい教育内容を提供することが望まれる」との努力課題が付されている。これへの対応は2016年度の実施を目指した明確なロードマップのもとに、目下適切に進められていると評価できる。既に検討段階は終わり、カリキュラム編成や諸規程の変更案の作成が2015年度中に実施されるため、最終的な評価は、今年度末の自己評価と2016年7月末提出予定の「改善報告書」を待ちたい。

総評

経営学系の大学院教育が、国際的にも国内的にもますます厳しい競争に曝されつつある現状において、当該研究科は、経営を専門とするに相応しい冷静な分析眼と独自の創意に立脚した的確な自己評価と改善に取り組んでいることを高く評価する。定員充足率の適正化とその持続化、MBAコースの充実（高いレベルの社会人院生の育成）は大きな課題だが、優れた教員スタッフとキャンパスの地の利を活かし、さらなる地道な取り組みと成果に期待したい。