

經營系專門職大学院認証評価

点検・評価報告書

經營系專門職大学院名称：立命館大学大学院經營管理研究科
經營管理專攻

2015年 3月

目次

序章	3
本章	
1 使命・目的・戦略	
項目1：目的の適切性	8
項目2：目的の周知	9
項目3：目的の実現に向けた戦略	10
2 教育の内容・方法，成果等	
項目4：学位授与方針	21
項目5：教育課程の編成	22
項目6：単位の認定，課程の修了等	30
項目7：履修指導，学習相談	35
項目8：授業の方法等	37
項目9：授業計画，シラバス	42
項目10：成績評価	45
項目11：改善のための組織的な研修等	46
項目12：修了生の進路状況の把握・公表，教育効果の評価の活用	50
3 教員・教員組織	
項目13：専任教員数，構成等	64
項目14：教員の募集・任免・昇格	69
項目15：専任教員の教育研究環境の整備，教育研究活動等の評価	70
4 学生の受け入れ	
項目16：学生の受け入れ方針，定員管理	77
項目17：入学者選抜の実施体制・検証方法	81
5 学生支援	
項目18：学生支援	84
6 教育研究環境	
項目19：施設・設備，人的支援体制の整備	93
項目20：図書資料等の整備	96
7 管理運営	
項目21：管理運営体制の整備，関係組織等との連携	99
項目22：事務組織	101
8 点検・評価，情報公開	
項目23：自己点検・評価	103
項目24：情報公開	130
終章	135

序 章

(1) 立命館大学大学院経営管理研究科の設置の経緯及び目的、特色について

立命館大学大学院経営管理研究科は、2006年4月に専門職大学院として設置され、2015年度に開設10周年を迎える。本研究科の前身は、経営学研究科プロフェッショナル・コース（2003年度から大阪淀屋橋のサテライト教室で開始した社会人教育）である。

その3年間の実践によって、①関西圏にはグローバル化やイノベーションを課題とする電機・電子や医薬品等の有力上場企業が存在しているが、こうした企業のマネジャーは創造的発想を発揚する教育機会を求めているということ、②関西圏には「おもてなしと匠の技」に秀でた中小企業やファミリービジネスが数多く存在し、地域の経済や文化の担い手となっているが、その次世代経営者は、第2創業やブランド形成に強い関心を持っていること、③「士」業といわれる経営支援サービスの担い手は、顧問先の新事業や新市場開拓に強い関心を持っていること、④「貯蓄から投資へ」という流れを促進するための公認会計士の増強が要請されていることなどが判明した。

こうしたビジネス社会の要請に応えるべく、「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」という教学理念を掲げ、「ビジネス機会を機敏に見つけると同時に、新たなビジネスモデルの提案・活用に資する教育」を展開することにより、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナル」を養成することが、設置当初（2006年）の本研究科の固有の目的であった。

そして、この固有の目的の実現のため、2コース5プログラムを設定した。企業経営コースには、創造人材、マーケティング、国際経営という3つのプログラムを配置、「ビジネスを創造し革新するグローバル経営人材」（経営修士）を養成する。企業会計コースには、アカウンティング、ファイナンス&アカウンティングという2つのプログラムを配置、「高度な倫理観を有し企業価値を高める財務・会計専門人材」（会計修士）を養成することとした

このような人材養成の目標を達成するため、豊富な経験と実績を有する経営実務家や公認会計士等の実務家教員が多数（7割）を占める教員組織を構成し、交通至便なサテライト教室、平日夜間・週末土日の開講、クォーター単位の集中開講、単位制学費など、社会人の通学の利便を配慮した教育システムを導入している。また、院生の積極的な授業参加を促す多様な教育方法を採用するとともに、実践の最前線に立つゲストを招聘し「生きたケース」を学ぶ機会を数多く提供してきた。

この9年間（2006-2014年度）で、424名の修了生を世に送り出してきたが、本研究科の教育上の到達点は次のように整理できる。①社会人修了生は部・課長職や経営企画職などへの昇進・昇格、社長・役員就任、業容拡大、独立起業等を果たしており、ビジネス創造の最前線で奮闘している。また修了生組織を拠点として、社会保障、ブランド、戦略経営、ファミリービジネス等の自主的研究会を設け、修了後も研究を続けている。このような修了生の活躍が奏功し、同じ企業からのリピーター（入学者）が生まれている。②本研究科を修了した公認会計士試験合格者（40名）は、関西圏の主要監査法人に入り、会計プロフェッショナルとしての社会的役割を果たしている。③民間企業に就職した修了生は希望職種に就いて自らの専門能力を発揮しており、また、留学生は、在籍企業で日本語堪能なMBAとして重宝され、グローバル人材として活躍している。

このように、本研究科は、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命である、「優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成」に貢献してきた。2012年には、これまでの実績を反映して、「理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力および財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力を有する人材を養成する」(学位授与方針)と、本研究科の特色を表現している。

2015年度から、本研究科は「大阪いばらきキャンパス」(OIC)に本部を移転するとともに、「新カリキュラム」による教育を展開する。すなわち、公認会計士養成にフォーカスしてきたアカウントティング・プログラム、および企業会計コース・企業経営コースの区分を廃止し、マネジメント・プログラムとキャリア形成プログラムの2つのプログラムからなるカリキュラムへ移行する。

マネジメント・プログラムは、大阪梅田キャンパスで開講、主として社会人を対象にして、「ビジネスを創造するリーダーに必要な専門能力を総合的に磨く」ことを眼目としている。他方、キャリア形成プログラムはOICで開講、学部卒業生・留学生を対象として「ビジネスを創造するリーダーとして活躍する人材となるための専門知識とスキルを修得し、マインドを醸成する」ことを狙いとしている。これら2つのプログラムでの教育を通じて、「ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材」を養成することが、本研究科の目的である。

今回の認証評価は、このような新カリキュラムへの移行の節目に行われる。また、新キャンパスにて新たな戦略的取り組みが始まる節目でもある。新キャンパスに集結する経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科など、他の経営系大学院との連携のあり方、関西圏のビジネス社会に対して本研究科が果たすべき役割など、本研究科の前途を拓く新たな課題に直面している。

(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取り組み

本研究科は、2009年度、企業会計コースについて、会計大学院評価機構(国際会計教育協会)の認証評価を受け、その結果、「認定会計大学院」として認められた。翌2010年度は、本研究科全体について、大学基準協会による認証評価を受審し、2010年4月1日付けで同協会の「経営系専門職大学院基準に適合している」との認定を受けた。

ただし、大学基準協会の認証評価においては、「自己点検・評価のための組織体制を全面的に見直し、評価項目および方法についても検討を重ねること」という厳しい勧告とともに、43個の問題点の指摘を受けた。本研究科ではこれを真摯に受け止め、全学の自己評価委員会の下で、研究科の自己評価委員会を開催、工程表を作成して指摘事項に関する検討・改善を進め、2013年7月には改善報告書を提出した。これについて2014年3月に受領した改善報告書検討結果では、「問題の深刻さを認識し、検討を重ね、改善を図ってきたものの、その改善はいまだ途上にある」との総評をいただいている。また、並行して、2013年度までを対象にした自己点検・評価報告書を作成し、これについて、翌2014年度、第三者の外部評価委員に外部評価を依頼、「外部評価結果報告書」を作成いただいた(2015年3月公表)。同報告書では、「大学基準協会の認証評価における厳しい指摘を真摯に受け止め、多方面での改善に取り組み、かなりの点で着実な成果を挙げつつあることを高く評価する。……しかし、こうした個別の改善に追われたためか、逆に、貴研究科が有する豊富な資源と可能性に立脚した大局的な構想の立案とその具体化が、新キャンパスの移転という好機、会

計コースの改廃という転機にもかかわらず、後景に退いてはいないかと懸念される」との総評をいただいている。

今回の大学基準協会による認証評価の受審までに、これらの指摘に対応した改善・工夫を継続するとともに、新たな環境条件に即した取り組みを進めてきた。もっとも、これまでは、上の指摘のように個別の検討課題の改善に注力してきたため、全体としての改善の枠組みは必ずしも明確ではなかった。そこで、2014年度末までに、点検評価のための独自の組織的枠組みを講じたところであり、2015年度以降は、これを通じて、より効果的な点検評価活動に取り組んでいく予定である。

また、今回の認証評価に真摯に対応し、本研究科の固有の目的及び教育目標に沿った教育研究のいっそうの進展を期したいと考えている。

(3) 本報告書の編纂の方式について

本報告書は、2014年度を中心とし、過去5年間の本研究科の点検評価をまとめたものであるが、2015年度より、会計修士（専門職）の学位を廃止、入学定員を削減（100名から80名へ）、併せて新カリキュラムに移行することから、相当の制度変更がある。そのため、記載内容について、下記のように書き分けているので、ご留意をいただきたい。

① 新・旧カリキュラムの内容の書き分け等について

報告書の記述は、＜現状の分析＞、【点検・評価】（1）検討及び改善が必要な事項、（2）改善のためのプランの3つのパートに分かれる。下記のように、内容を書き分けている。

本報告書の記載上の形式	記述内容
各項目の＜現状の分析＞	● 2014年度までの旧カリキュラムの内容※
【点検・評価】 （1）検討及び改善が必要な事項	● 2010年度認証評価（大学基準協会）の指摘事項のうち改善報告書検討結果（2013年度）で改善が認められなかったもの ● 2014年度外部評価結果における検討課題 ● 旧カリキュラムでの問題点など、研究科で独自に認識している課題等
同 （2）改善のためのプラン	● 上記の指摘事項・検討課題等に対する対応 ● 2015年度からの新カリキュラムの内容

※ 新カリキュラムの検討は、2014年度以前より開始しているが、その内容は＜現状の説明＞には記述していない。適宜、新カリキュラムの内容と合わせて、「（2）改善のためのプラン」に記載しているのでご留意いただきたい。

② 根拠資料としてのホームページの扱いについて

本学では、規程上、情報公開は基本的にホームページによることとしている。しかしながら、2015年度より新カリキュラムに移行するため、また、年度によって、学内のホームページの更新があることから、2014年度のホームページの状況を明らかにするため、すべて添付資料とした。

なお、本学・本研究科の規程のうち、立命館大学学則（添付資料 1-5）は相当の分量になるため、引用箇所のみを添付資料とし、他は、本学の情報公開のページ（<http://www.ritsumeiji.jp/public-info/pdf/0054.pdf>）をご参照いただくこととした。

③ 入試広報資料について

研究科のホームページの一部、パンフレットに記載される入学者受入方針、教育課程編成方針、学位授与方針の3つの方針、カリキュラムは、2014年度のものであっても、2015年度入学志願者募集の広報のため、新しいものを記載している。添付資料 1-3『Ritsumeikan Business School Guide 2015』（パンフレット）および添付資料 1-12「3つの方針」、添付資料 2-12「カリキュラム・マップ」、添付資料 2-13「カリキュラム・ツリー」はその例であるので、ご留意をいただきたい。従前のものについては、適宜、『履修要項』（2014年度）（添付資料 1-11）をご参照いただきたい。

④ 根拠資料について

根拠資料については、＜現状の説明＞だけでなく、「【点検・評価】（1）検討及び改善が必要な事項」および同「（2）改善のためのプラン」についても、＜根拠資料＞を付しているのので、適宜、ご参照いただきたい。

（４）2015年度新カリキュラムの概要について

2015年度新カリキュラムの内容は、上記の通り、各章の「（2）改善のためのプラン」に記述している。ただし、分散しており、概要を知るための基本資料を下記のように一覧表にまとめたのでご利用されたい。

新カリキュラムの全体的な原案	経営管理研究科の2015年カリキュラム改革（添付資料 1-28）
教育研究上の目的	「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則」の一部改正について（添付資料 1-19）
3ポリシー	経営管理研究科「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、および「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現変更について（添付資料 1-20） 「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、および「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現の新旧対照表（添付資料 1-21）
戦略	環境理解とビジョン・戦略（添付資料 1-29）
新カリキュラムの内容	上記の添付資料 1-28、1-19
プラカデミック・アプローチ	教育内容および方法に関するアプローチの表現の変更について（添付資料 2-97）

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の適切性

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

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

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定すること。

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）

1-3：固有の目的には、どのような特色があるか。

<現状の説明>

学校法人立命館は、建学の精神「自由と清新」と教学理念「平和と民主主義」を含め、教学機関としての目的、人材育成の目的を「立命館憲章」（添付資料 1-4。以下、本報告書の本文中の添付資料は「資料」とのみ記載する）に定めている。また、立命館大学は「本大学は、建学の精神と教学理念に基づき、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理を持った地球市民として活躍できる人間の育成に努め、教育・研究機関として世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを目的とする」と定め（立命館大学学則第1条第1項）、各学部および研究科は、これを踏まえて、独自の「教育研究の目的」を定める（立命館大学学則第1条第2項）（資料 1-5）。

本研究科は、上記の大学の目的にいう「地球市民」としての人材の育成により「世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献する」という理念をビジネスの世界で実現するために、次のように目的を定めている（立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（以下、「研究科則」とする）第2条、）（資料 1-6）。[評価の視点 1-1。以下、本報告書中の本文中の評価の視点は「視点」とのみ記載する]

本研究科は、立命館建学の精神と教学理念に則り、ビジネスを創造するリーダーおよび会計プロフェッショナルとして活躍する地球市民の育成に努めることによって、世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを目的とする。

次に、「専門職学位課程の目的」は、立命館大学大学院学則第2条（資料 1-7）に定められている。そこで、「経営系」専門職大学院としての使命をさらに明瞭にするため、本研究科は、次のように人材養成目的を定めている（研究科則第4条）（資料 1-6）。[視点 1-2]

（1）企業経営コース

理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力を有す

る人材を養成する。

(2) 企業会計コース

理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力を有する人材を養成する。

「理論と実践の両面」および「高度の専門能力」は、専門職大学院設置基準にいう「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培う」の趣旨を反映したものであり、「絶えず学び続け、倫理を尊び」は、世界と日本の平和的・民主的・持続的な発展に貢献する本研究科の目的を人材養成目的に反映したものである。さらに、本研究科は、企業経営コースと企業会計コースのそれぞれで学位を分けていることから、それぞれの専門性を反映して、上記のように「ビジネスを創造する」および「財務情報の信頼性の向上に資する」と定めている。なお、これら2つの養成すべき人材像は、2011年度の学内規程の整備（専門職大学院学則の廃止、経営管理研究科研究科則の新設）に際して、それまでの本研究科の人材養成像—2006年の設置以前の経験を踏まえ関西の地域経済における人材養成ニーズ（資料1-8、1-9）に基づき設定した人材像—を集約し、表現したものである。[視点1-3]

<根拠資料>

- ・添付資料1-4 立命館憲章

http://www.ritsumeai.ac.jp/profile/a04_01_j.html

- ・添付資料1-5 立命館大学学則（第1条第1項・第2項）

<http://www.ritsumeai.jp/public-info/pdf/0054.pdf>

- ・添付資料1-6 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第2条、第4条）

- ・添付資料1-7 立命館大学大学院学則（第2条第2項）

- ・添付資料1-8 経営管理研究科（仮称）設置構想（2004.9.8 常任理事会）（p.2-3、p.5-8）

- ・添付資料1-9 Fact_Book 経営大学院紹介資料2012「東京圏対大阪圏」（2012.11.28 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料から抜粋）

項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-4：ホームページや大学案内等を通じ、固有の目的を社会一般に広く明らかにすること。（「学教法施規」第172条の2）

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図ること。

1-6：固有の目的を学則等に定めていること。（「大学院」第1条の2）

<現状の説明>

本研究科は、本学の情報公開規程（資料 1-10）に準拠し、研究科の目的および人材養成目的をホームページを通じて広く社会に公開している（詳細は項目 24 を参照されたい）。[視点 1-4]

また、学内の構成員に対しては、経営管理研究科紹介用のパンフレット（資料 1-2、1-3*）、履修要項（資料 1-11）を本研究科の教職員・学生に配布するとともに、学内の他の学部・研究科にも配布をおこなうなど、研究科の目的・人材養成目的の周知を図っている。[視点 1-5]

研究科の目的は、項目 1 に記載の通り、本研究科の研究科則第 2 条に定めており、人材養成目的を、研究科則（資料 1-6）第 4 条に定め、ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）に明文化し、公開している（資料 1-12*）。[視点 1-6]

※ 2014 年度のものではなく、2015 年度施行予定のものを記載している。序章（3）「③入試広報資料」の記載を参照されたい。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-10 学校法人立命館情報公開規程（第 4 条）
- ・添付資料 1-2 『Ritsumeikan Management School Guide 2014』（パンフレット）、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（p.22）
- ・添付資料 1-3 『Ritsumeikan Business School Guide 2015』（パンフレット）、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（p.22）
- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014 年度）、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（前文に記載）、「XV 立命館大学大学院経営管理研究科 研究科則（第 2 条、第 4 条）」（p.41）
- ・添付資料 1-6 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 2 条、第 4 条）
- ・添付資料 1-12 3 つの方針、「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/threepolicy.html/>

項目 3：目的の実現に向けた戦略

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

<評価の視点>

1-7：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成すること。

1-8：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。

<現状の説明>

本研究科は、2006年の設置以来、「大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類」（以下、設置申請書類とする。）（資料 1-13）で示した本研究科の固有の目的（「理念・目的」「人材養成の目標」）を実現すべく研究科運営を図ってきた。

設置申請書類では、1990年代以降の日本のビジネス社会が、グローバル化と技術イノベーションの進展（p.3）による大きな変動に晒されており、21世紀の知識に価値をおく時代（p.5）にあっては、自らの専門性を高めキャリアの向上を図ることが不可欠（p.5）であると、ビジネススクールの必要性について述べている。そこで本研究科では、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナル」（p.8）を人材養成の目標として掲げるとともに、「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」ために、ビジネス機会を機敏に見つけ、新たなビジネスモデルの提案・活用に資する教育を展開する（p.4）と、教学理念と目的を表明している。これが設置時に検討した本研究科の固有の目的である（2015年以降も基本的趣旨を継承し、「ビジネスを創造するリーダーとして世界の日本の持続的発展に貢献する人材の養成」（資料 1-14）を、固有の目的としている）。

本研究科は固有の目的を実現すべく、企業経営コースにおいては、「ビジネスを創造し革新するグローバル経営人材」（p.8）という人材像を掲げて、創造人材、マーケティング、国際経営という3つのプログラムを配置し、その教育を通じて経営修士（専門職）を輩出することとした。他方、企業会計コースにおいては、「高度な倫理観を有し企業価値を高める財務・会計専門人材」（p.8）という人材像を掲げて、アカウンティング、ファイナンス&アカウンティングという2つのプログラムを配置し、その教育を通じて会計修士（専門職）を輩出することとした。また、創造人材、マーケティング、ファイナンス&アカウンティングの3つのプログラムは、勤務を続けながら学ぶ社会人を対象として、大阪梅田キャンパス（2011年以前は大阪淀屋橋キャンパス）において、平日夜間及び土日に授業を開講した。国際経営・アカウンティングという2つのプログラムは、将来のキャリア形成を見すえた学部卒業生・留学生を対象として、平日昼間に京都朱雀キャンパスにおいて授業を開講することとした。これを一覧表にして示せば、次のようになる。

コース	プログラム	人材像	想定対象・規模	開講場所
企業経営	創造人材	マネジメント人材	社会人・20名	大阪梅田
	マーケティング	マーケティング人材	社会人・20名	大阪梅田
	国際経営	グローバル人材	学部卒業生・15名	京都朱雀
企業会計	アカウンティング	公認会計士	学部卒業生・30名	京都朱雀
	ファイナンス& アカウンティング	金融プロフェッショナル	社会人・15名	大阪梅田

教員組織（専任教員）は、21名（企業経営コース10名、企業会計コース11名）で発足した。本研究科は研究者養成を主眼とする本学の経営学研究科とは異なり、経営プロフェッショナルの養成を目標としているため、全体の7割（15名）を豊富なビジネス経験と実績を有する実務家教員、公認会計士・弁護士等の経営プ

ロフェショナルで構成した。その後 2014 年度までの 9 年間で 14 名が移籍・退職し、10 名を補充して今日に至っている。設置時点から在籍し続けているメンバーは 9 名である（2015 年度には 3 名となる）。専任教員以外にも、著名企業、コンサルティング・ファーム、各界から招聘した客員教授（科目担当教授・訪問教授）や兼任・兼任講師の協力によって、本研究科の教育が行われてきた。豊富なビジネス経験を持つ実務家教員は、経営プロフェショナルとしてロールモデルの役割を果たすとともに、先端の実務・実践事例にもとづく教育を提供しており、固有の目的を効果的に達成するうえで貢献を果たしてきた。

教育システムは、勤務を続けながら学ぶ社会人の利便性を重視したものとなっている。まず社会人が学ぶ主たるキャンパスは、2006 年度の開設以来、大阪淀屋橋のアカデメイア@大阪教室であったが、2011 年度に、さらに交通至便な大阪梅田キャンパスへと移転した。基幹科目など主要科目は平日夜間と週末土日に複数開講を行うことで、平日中心の履修者にも週末中心の履修者にも対応できるようにしている。また、クォーター制（2 か月 8 講義で科目修得できる仕組み）の導入により、勤務の繁閑に応じた受講を保証している。さらに、科目取得と受講決定の選択性を高めることで、多様な職種・職階（経営トップ層、経営ミドル層、経営支援スペシャリスト等）に適合的な履修モデルを実現できるようにしている。課題研究（演習）は、各自のキャリア上の課題に取り組みできるようにしている。2 年履修、50 単位という修了要件を設けてきたが、単位制学費であるため 3~4 年間の長期履修でも学費負担は殆ど増えず、転勤等の事情が生じたとしても修了が可能のように配慮している（東京転勤の場合は立教大学大学院との単位互換制度も活用できる）。このように、立命館大学の諸制度の中で可能なかぎりの利便性を保証している。他方、アカウンティング・プログラム生に対しては、人材養成目的の達成を前提としつつ、公認会計士試験短答式試験の科目免除の申請ができるように適切な科目配置を行っている。公認会計士試験に向けて準備をしている学生は、現職の公認会計士（実務家教員）から、日々直面している実務上の問題を聴くことができ、高いモチベーションをもって受験に臨むことができる。また学部卒業生・留学生を中心とする国際経営プログラム生も、大阪梅田キャンパスで社会人とともに授業科目を受講できるので、高いキャリア意識を身に付けることができる。このように利便性と教育効果を考慮した教育システムが構築されている。【視点 1-7】

このような戦略的特徴を持つ本研究科であるが、1990 年代から社会人教育を手掛けていた神戸大学、関西学院と比較すると後発である。2006~2014 年度の 9 年間で関西のビジネススクール（企業経営）分野の入学者（累計、推計値）を見ると（資料 1-15）、全 2,400 名のうち、関西学院大学 665 名（シェア 28%、定員比 74%）、神戸大学 653 名（シェア 27%、定員比 105%）、グロービス経営大学院 440 名（シェア 18%）、同志社大学 348 名（シェア 15%、定員比 55%）、立命館大学 294 名（シェア 12%、定員比 59%）であった。2013 年度まで関西の入学者規模は年間 250 名前後であり、2014 年度に初めて 300 名を超えたと見られる。

本研究科の詳細を見ると、同時期の 503 名の入学者のうち、創造人材プログラムが 110 名（22%）、マーケティング・プログラムが 69 名（14%）、国際経営プログラムが 115 名（23%）、アカウンティング・プログラムが 179 名（36%）、ファイナンス&アカウンティング・プログラムが 30 名（6%）であった。企業経営コースは総計 294 名（58%）、企業会計コースは総計 209 名（42%）であった。また、社会人は総計 209 名（42%）、学部卒業生は総計 294 名（58%）であった。このような入学者構造を戦略適合の観点から見れば、①入学者規模一定の中で、立地（京都）、学費（高水準）、経営・商学分野での知名度（後発）、グロービ

スの利便性の徹底・圧倒的な広告量を跳ね返すほどの力量を未だ持ちえていないこと、②関西企業本社の東京移転が強まる中でマーケティング、ファイナンスといった経営機能についての教育需要が弱いこと、③公認会計士大量合格時代の終焉に伴い、アカウンティング・プログラムの志願者が激減していること、④国際経営プログラムが比較的堅調なこと（留学生が全体の6%程度にもかかわらず）である。

このように戦略が適合していない分野もあるが、2015年度からは大阪いばらきキャンパスへの本部移転という有利な条件が見込まれる。最後に、これまでの本研究科の到達点を、3点にわたって整理しておく。

第1は、社会人院生の活躍である。ビジネスを創造する専門能力を修得した社会人院生は、修了後に部課長職や経営企画職などへの昇進・昇格、社長・役員就任、業容拡大、転職・独立起業等を果たしており、なかには著書を出版したり、博士課程へ進学している者も出ている。新たな地平でビジネス創造の実践に邁進しており、本研究科の固有の目的の実現に寄与している。また、これを励ます修了生組織（校友会 RIMO）も発展しており、2012年からは修了生と教員による自主的研究会（社会保障、ブランド、戦略経営、ファミリービジネス等）が始まっている。修了生は学び続けることが不可欠であると認識しており、積極的にネットワークの活用を図っている。また、京都に本社を置く上場企業3社から継続的な企業派遣生を受け入れており、その経営トップにはアドバイザーボードにも参画をいただいている。他にも修了生の在籍する企業から入学者が生まれており、修了生の勤務先での活躍が奏功している。

第2は、公認会計士としての活躍である。財務情報の信頼性の向上に資する専門能力を修得したアカウンティング・プログラム生からは40名の公認会計士2次試験合格者が誕生しており、彼らの殆どが関西の主要監査法人に就職して監査業務に従事している。

第3は、民間企業への就職と活躍である。国際経営プログラム生や経理・財務職を志してきたアカウンティング・プログラム生は、本研究科で修得した専門性が評価されて希望企業・職種への就職を果たしており、就職先で経営及び会計プロフェッショナルとして活躍を始めている。とくに留学生の場合は日本語堪能なMBAとして重宝され、日本企業の海外現地企業（出身国）で要職を任されたり、日本と出身国をつなぐビジネスに従事したりして、グローバル人材として活躍している。[視点 1-8]

以上、多様な成功例を通じて本研究科の固有の目的の実現が認められるが、定員充足という点では不十分（企業経営コース入学者は定員比59%、企業会計コース入学者は定員比52%）と言わざるを得ない。戦略的にいえば、すでに役割を終えたものや、不適合が明らかになっているものもある。日本のキャリア社会において経営系大学院はアジアでの盛況ぶりに比べると未だ控え目な地位しか得ておらず、関西というローカル市場も多くを受け皿ができた割には増勢に弾みがついていない。それゆえ市場の掘り起しと、競合に適合した戦略の精緻化が求められる。2015年の大阪いばらきキャンパス開設を好機として、新たな戦略の構築が必要である。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-13 大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類（p.4、p.5、p.8）
- ・添付資料 1-14 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（2015.4.1 施行）（第2条）
- ・添付資料 1-15 本研究科と他校の入学者構造（2006年度～2014年度）

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

項目1：目的の適切性

かねてより、本研究科では、ビジネスに関する人材養成が、平和と民主主義と直接につながるのかどうか、本研究科の設置以後定められた立命館憲章を研究科の目的に反映させる必要性、学則に定める文言との重複等についても議論があった。受験者をはじめ、多くのステークホルダーに本研究科の人材養成目的を端的かつ平易に伝えることは重要な課題であった。

これに関連して、2014年度外部評価結果報告書（資料1-16）において、下記の点で指摘を受けている。

- ① 大学の教学理念と研究科の固有の目的が説得的に結びつくよう表現を工夫することが求められる。
（資料1-16、p.4上、検討課題1）
- ② 学部進学者が増えている現状では、「ビジネスを創造するリーダー養成」の目的との隔たりが出てくる可能性があり、キャンパス移転とカリキュラムの再編に伴い、この調整が必要となってくる。（同、検討課題2）
- ③ アジアと関西をつなぐMBAの方向性の具体化が最も重要な検討課題である。（同、検討課題3）

項目2：目的の周知

2014年度外部評価結果報告書において、下記の点で指摘を受けている。

- ① 目的に関する表現・用語を統一することが望まれる。（資料1-16、p.4下、検討課題1）
- ② シラバスを作成する教員以外の学内構成員に対しても、固有の目的の周知のさらなる徹底が望まれる。
（同、検討課題2）

項目3：目的の実現に向けた戦略

2014年度外部評価結果報告書において、下記の点で指摘を受けている。

- ① キャンパス移転統合後のメリットを生かした戦略の具体化（資料1-16、p.6、検討課題1）
- ② 関西社会人に対するMBA教育の価値を幅広く伝えるための戦略の具体化（同、検討課題2）
- ③ 新キャンパス構想のいう「地域・社会連携」「アジアのゲートウェイ」の拠点となるための戦略の具体化（同、検討課題3）

なお、これらは、2015年度キャンパス移転の後の戦略に関するものであるが、それ以前に、本研究科では、戦略の実現という意味では、次のような問題を抱えていた。第1は、全体的な問題であるが、入学者数の低迷である。2006～2010年度までは入学定員100名に対して70名前後の入学者を迎えていたが、2011年度以降40名前後に低迷している。その最大の要因は、公認会計士試験をめぐる環境変化と、それに伴うアカウンティング・プログラム生の急減（30数名から10名前後へ）である。本学全体の公認会計士試験合格者は学部レベルでも一定数の輩出を果たしており、2011～2014年度には全国ランキングで第5～10位の実績を上げている。大量合格時代には本研究科の補完的機能が有効であったが、もはやその役割は終えたものと考えられる。そこで、その募集停止を行うとともに（資料1-17）、企業会計コースにおける会計修士（専門職）

の輩出を断念（資料 1-18）、これに伴って入学定員を 100 名から 80 名へと削減した。もっとも、これによって定員未充足の問題は解決するわけではないため、新たな入学志願者確保のための方策が必要とされる。そのための対策として考えられるのが、社会人の入学志願者の拡大、留学生の獲得、そのための海外大学との提携である。

社会人の入学者獲得についてみると、企業派遣による MBA 取得は減少傾向にあり、個人負担が主流となっている。その点、本研究科は学費が高水準にあり、その不利を補って余りある差別化が不可欠である。切実なビジネスパーソンのニーズに即した差別化が求められる。設置時はキャリア社会の本格化を想定して、創造人材、マーケティング、ファイナンス&アカウンティングという 3 分野のキャリア志向に訴求してきた。アドバイザリーボードの議論によれば、今日の MBA 教育に期待されるのは、「事業創造を導くことができる変革リーダー」「ビジネスユニットを委ねられるマネジメント人材」「事業継承・第 2 創業ができる二代目人材」の養成であり、グローバル経営、ダイバーシティ、地域経営の推進が求められる役割であるという。このような観点から、カリキュラムの魅力度をいっそう高めることが必要である。

MBA 派遣を行っている企業では MBA 修了生を企業内教育のリーダーに据えるなどの活用を図っているが、一般には MBA 修了生に対する評価や処遇が十分ではなく、社会人 MBA は未だ掘り起しが必要な市場である。カリキュラムの魅力を発信するには入試広報だけでは不十分であり、日経 Biz アカデミーとの共催企画『MBA の実践知』（2013 年～）のような体験セミナーや、科目等履修生のような入学前のトライアル機会を普及することが重要である。

つぎに、留学生の獲得と海外大学との提携関係の形成である。これまでも本学学内、立命館アジア太平洋大学、国内の他大学から留学生を迎えていたが、学費・奨学金面で有利な条件のない本研究科にとって、留学生の獲得は困難であった。しかしながら、アジア諸国の富裕化や円安により、経済面での障害は、多少なりとも低下しつつある。他方、日本企業のグローバル化・現地化が進む中で、日本企業で活躍を期す日本語堪能な留学生の価値が相対的に高まっている。彼らにとって MBA の取得は、キャリアの差別化に繋がる理に適った選択となっている。本研究科としては、できれば複数の海外大学と持続的互惠関係を築き、その関係性の中で日本語堪能な留学生の安定確保を図ることが必要である。

<根拠資料> ※【1 使命・目的・戦略の点検・評価】（1）検討及び改善が必要な点

- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）（p.4、p.6）
- ・添付資料 1-17 立命館大学大学院経営管理研究科アカウンティング・プログラムの学生募集停止について（2014 年 4 月 30 日学校法人立命館 理事長 長田豊臣）
- ・添付資料 1-18 立命館大学学位規程の一部改正について（2015 年度施行）（2014.3.28 大学協議会）

（2）改善のためのプラン

項目 1：目的の適切性

- ① 大学の教学理念と研究科の固有の目的が説得的に結びつくよう表現を工夫することが求められる。（資料

1-16 p. 4 上、検討課題 1)

外部評価から受けた指摘は、学園の理念である「世界と日本の平和的、民主的、持続的発展に貢献する」という点が、研究科の固有の目的と「グローバル」、「平和」、「民主」といった点で直接結びついていないので、大学の教学理念と研究科の固有の目的が説得的に結びつく工夫をすることが求められるというものである。

この点、2015年カリキュラム改革にあたって、企業会計コースおよび会計修士（専門職）の学位を廃止したことから、研究科則第4条に定めるコースの人材養成目的を削除した。また、研究科の目的としていた第2条を教育研究上の目的とし、人材養成目的をそこに規定することとした（下の新旧対照表を参照）。さらに、それまでの本研究科での議論も踏まえて、次のように第2条を改正した。

- i) 会計修士（専門職）学位の廃止により、「会計プロフェッション」を削除する
- ii) 本研究科の「教育研究上の目的」の拠り所として、立命館憲章を明記する（これにより、目的には倫理が含まれる）
- iii) 「地球市民」という文言はすでに立命館大学学則にあり重ねることを要しないので削除する
- iv) 本研究科が、直接に貢献するのは世界の経済社会の持続的発展であり、これを強調するため「平和的・民主的」という文言は削除する。

旧研究科則	新研究科則
<p><u>(目的)</u></p> <p>第2条 本研究科は、立命館建学の精神と教学理念に則り、<u>ビジネスを創造するリーダーおよび会計プロフェッショナルとして活躍する地球市民の養成に努めることによって、世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを目的とする。</u></p> <p><u>(コースおよびプログラム)</u></p> <p>第3条 <u>経営管理専攻専門職学位課程に、企業経営コース、企業会計コースを置く。</u></p> <p><u>2 企業経営コースに、創造人材プログラム、マーケティング・プログラムおよび国際経営プログラムを置く。</u></p> <p><u>3 企業会計コースに、ファイナンス&アカウンティング・プログラムおよびアカウンティング・プログラムを置く。</u></p> <p><u>(コースの人材養成目的)</u></p> <p>第4条 前条に定める各コースの人材養成目的は、次の各号</p>	<p><u>(教育研究上の目的)</u></p> <p>第2条 本研究科は、立命館建学の精神、<u>立命館憲章および教学理念に則り、ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努めることを目的とする。</u></p> <p>第3条 削除</p> <p>第4条 削除</p>

<p>に定めるとおりとする。</p> <p><u>(1)企業経営コース</u></p> <p><u>理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力を有する人材を養成する。</u></p> <p><u>(2)企業会計コース</u></p> <p><u>理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力を有する人材を養成する。</u></p>	
--	--

この新しい研究科則は、2015年4月1日に施行する（資料1-19）。

② 学部進学者が増えている現状では、「ビジネスを創造するリーダー養成」の目的との隔たりが出てくる可能性があり、キャンパス移転とカリキュラムの再編に伴い、この調整が必要となってくる。（資料1-16、p.4上、検討課題2）

過去の学部進学者の大部分は、2015年度より廃止するアカウンティング・プログラムの受講者である。入学者総数からアカウンティング・プログラム生を除くと、社会人の割合は、平均で6割近く2014年度は7割近くとなっている。また、固有の目的については、2015年度より始まる新カリキュラムでは、本研究科は、人材養成目的を上記の①のように「ビジネスを創造するリーダーとして活躍する」人材の養成として統一している。もっとも、社会人と社会経験のない学部卒生については、修了時までの到達点は異なるため、カリキュラムの上で両者を区分し、次のように教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）を定めている（資料1-20、1-21）。

（1）マネジメントプログラム

主として社会人を対象にしています。「ビジネスを創造するリーダー」に必要な専門能力を総合的に磨くためのプログラムです。

（2）キャリア形成プログラム

主として学部卒業生を対象にしています。「ビジネスを創造するリーダー」として活躍する人材となるための専門知識とスキルを修得し、マインドを醸成するためのプログラムです。

なお、指摘の点については、2015年度新カリキュラムにおいて解決したと認識しているが、今後とも、新カリキュラムの実際の運用を見ながら、固有の目的については、カリキュラム委員会による教育効果の分析を基礎に、総合的に検討することとする（資料1-22、No2）。なお、カリキュラム委員会は、2015年度より

新設される経営管理研究科の委員会であり（資料 1-23、1-24）、

- ・教育効果の評価基準・評価指標の開発ならびに同基準および同指標による分析
- ・カリキュラムの編成にかかわる情報の収集
- ・カリキュラム改革の原案の策定
- ・カリキュラムの PDCA に関する業務フローの分析
- ・その他カリキュラムに関する事項

を審議、提案し、その実現の促進を進めるための諸活動を行う。

③ アジアと関西をつなぐ MBA の方向性の具体化が最も重要な検討課題である。（資料 1-16、p. 4 上、検討課題 3）

すでに実績もあり（資料 1-25、1-26）、また、2011 年 3 月 14 日に締結済みの「立命館大学と大連交通大学との協力協定書」に基づいて 2016 年度より推薦入学試験が始まる（資料 1-27）。さらに、中長期の戦略として追求する問題でもある（資料 1-22、No.3。なお、詳細は、下記項目 3 の「海外大学との持続的互惠関係」に関する記述を参照されたい）。

項目 2：目的の周知

① 目的に関する表現・用語を統一することが望まれる。（資料 1-16、p. 4 下、検討課題 1）

2014 年度までは、本研究科ホームページの「経営大学院の目的」のページで、「経営管理研究科則における目的」「経営管理研究科の目的」と 3 種類の語が等置され、「人材育成の目標」のページでは「経営管理研究科則における教育研究上の目的」「経営管理研究科の教育研究上の目的」とやはり 3 種類の異なる表現が用いられ、さらに「3つの方針」では、学位授与方針に「人材育成目的」（上の人材育成の目標とどう違うのか）など、異なる表現・用語が同じものとして記載されており、煩雑であり読むものに誤解を与える可能性があった（資料 8-10、8-11、2-21（2013 年度当時にホームページに記載されていた学位授与方針））。2015 年度からは、これらについて、経営管理研究科の目的（上記の研究科則第 2 条）と 3 つのポリシーを一つのページにまとめ、首尾一貫した表記に改める。

② シラバスを作成する教員以外の学内構成員に対しても、固有の目的の周知のさらなる徹底が望まれる。（資料 1-16、p. 4 検討課題 2）

すでに、ホームページでの開示、学内での教学総括、履修要項等の他学部や他研究科へも配布により、周知を図っているところであるが、今後も課題として認識し、周知の方法について検討することとする（資料 1-22、No.5）。

項目 3：目的の実現に向けた戦略

改善プランの第 1 は、研究科本部を 2015 年 4 月に立命館大学が開設する大阪いばらきキャンパス（OIC）へと移転することである。これにより本研究科は、OIC と大阪梅田キャンパスの 2 キャンパス体制になる。

この移転により、関西のビジネス中心地に近接することによる情報効果、本部・サテライト間の近接による教育条件の向上、共に移転する経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科との連携の可能性等、今後の改善にとって有利な条件が生まれる。

改善プランの第2は、2015年度以降に実施するカリキュラムの改革を図ったことである。その骨子は、大学基準協会認証評価結果（2010年度）における改善指摘（「5つの人材養成の目標は、……多様に過ぎるきらいがある」）に応じて、従来の5つのプログラムを社会人と学部卒業生に対応した2つのプログラムに集約化することである。公認会計士養成にフォーカスしたアカウンティング・プログラムを廃止し、その分入学定員も100名から80名へと引き下げる（資料1-28）。具体的には、下表のごとくである。

	2014年度まで（入学定員100名）	2015年度以降（入学定員80名）
社会人対象 [平日夜間・土日授業]	[大阪梅田キャンパス]（55名） ○創造人材プログラム ○マーケティング・プログラム ○ファイナンス&アカウンティングプログラム	[大阪梅田キャンパス] ○マネジメントプログラム（45名）
学部卒業生・ 留学生対象 [平日昼間授業]	[京都朱雀キャンパス]（45名） ○アカウンティング・プログラム ○国際経営プログラム	[大阪いばらきキャンパス] ○キャリア形成プログラム（35名）

社会人を対象とするマネジメントプログラムは、必修度を高めた基礎科目に加えて、戦略・組織・マーケティング・ファイナンス・会計の5分野をバランスよく配置した展開科目、さらに現代的応用分野を学ぶ特殊講義、各自の課題解決を図る課題研究（演習）という構成である。学部卒業生を対象とするキャリア形成プログラムは、必修度を高めた基礎科目に加えて、知識・スキルに力点を置いたビジネス科目群と会計ファイナンス科目群からなる展開科目、さらに現代的応用分野を学ぶ特殊講義、各自の課題解決を図る課題研究（演習）という構成である。教員組織に関しては、アカウンティング・プログラムを担ってきた教員など5名が退職し、新しいカリキュラムを担う教員を3名の補充を行った。

改善プランの第3は、OIC展開後の「環境理解とビジョン・戦略（2015-17年）」である。そこでは、2014年度外部評価結果報告書における指摘事項（①キャンパス移転統合後のメリットを活かした戦略の具体化、②関西社会人に対するMBA教育の価値を幅広く伝えるための戦略の具体化、③新キャンパス構想のいう「地域・社会連携」「アジアのゲートウェイ」の拠点となるための戦略の具体化）に応じて、3つの戦略重点を定めている。

第1の重点は、ビジネス創造人材を養成するための教育システムの充実である。検証システムの充実、特色ある授業（教育方法）の開発、現代的応用科目の開発、ビジネス創造人材の育成に関する研究発信に取り組む、高い充実度・魅力度をもったカリキュラムを構築する。また、アジア太平洋大学MBAとの連携を通じたAPU交流科目の新設、グローバル・ニッチトップ企業／ファミリービジネスの共同研究、テクノロジー・

マネジメント研究科との移転統合メリット（合同開講による相互乗り入れ等）の追求を行う。これらを通じて、新カリキュラムの定着と拡充、および人材養成目標の達成を図り、「関西で最も充実した教育システム」を有するビジネススクールをめざす。

第2の重点は、MBA教育の価値を広く伝えるための入学政策の深化である。セミナー／科目等履修／入試という3つのチャンネルについて固有の政策展開と目標化を図るなかで、顔の見える関係を基礎とするネットワークを築く。また、ホームページについて、タイムリー化/デザインの工夫/成果の見える化/修了生活動の見える化を政策的に追求する。このような活動の強化により、「効果的に実践力を高めることのできる頼られる存在」として、本研究科の存在感を高めることである。

第3の重点は、新キャンパス構想（「地域・社会連携」「アジアのゲートウェイ」「都市共創」）を実現するための提携・連携（持続的互惠関係）の推進である。立命館アジア太平洋大学MBA、本学テクノロジー・マネジメント研究科および経営学研究科との連携による英語授業プログラムの開発といった学内連携を推進するとともに、海外大学と持続的互惠関係を築く提携を推進する。すでに推薦入学の受け入れを決定している大連交通大学のほか、世新大学（台湾）、大連工業大学とも推薦入学の交渉を行っている。このようにして新キャンパス構想の実現とともに、グローバル経営人材の育成を図っていく。

これらの戦略を通じて、「ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成」（2015年以降の固有の目的）を果たしたい（資料1-29）

＜根拠資料＞ ※【1 使命・目的・戦略の点検・評価】（2）改善のためのプラン

- ・添付資料1-16 2014年度立命館大学大学院経営管理研究科外部評価結果報告書（『2014年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）（p.4、p.6）
- ・添付資料1-19 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則の一部改正について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料1-20 経営管理研究科「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、および「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現の変更について（2015.2.17 大学院教学委員会）
- ・添付資料1-21 「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現の新旧対照表
- ・添付資料1-22 自己点検評価に基づく改善について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）（No.2、No.3、No.5）
- ・添付資料1-23 経営管理研究科カリキュラム委員会の設置について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料1-24 経営管理研究科カリキュラム委員会規程（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料1-25 『日経キャリアマガジン』（2008年8月号）（p.122-123）
- ・添付資料1-26 国際学生の修了後の活躍事例
- ・添付資料1-27 大連交通大学ソフトウェア学院からの立命館大学大学院経営管理研究科への飛び級による推薦入学試験実施について（2014.11.16 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料1-28 経営管理研究科の2015年度カリキュラム改革について（2013.11.27 常任理事会）（p.3）
- ・添付資料1-29 環境理解とビジョン・戦略（2015）（2015.2.8 経営管理研究科教授会）

2 教育の内容・方法・成果等

(1) 教育課程等

項目4：学位授与方針

各経営系専門職大学院は、固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てることが必要である。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。

<現状の説明>

本研究科は、「理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力を有する人材」および「理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、財務情報の信頼性に資する高度な専門能力を有する人材を養成する」（資料1-6）という人材養成目的について、これを組み合わせて下記のように学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に明文化している。また、この人材養成目的を達成するため6つの教育目標を設定している。学位授与方針は、パンフレット、ホームページで公開、入学試験要項にも人材育成目標として掲載し、入学前から周知を図るとともに、入学後は毎年度、学生に配布する履修要項に記載し、周知を図っている（資料1-2、1-11、1-12）。なお、人材養成と人材育成という用語の問題については、本学全体の中では、学則等の規則の用語として、人材育成が用いられている。他方、本学の大学院では、本研究科を含めて、人材養成という用語を用いる場合がある。本報告書においては、断りのない限り、両者は同じ意味として用いる。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

人材育成目的

理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力および財務情報の信頼性に資する高度な専門能力を有する人材を養成する。

教育目標

- (1) 企業経営・企業会計の諸側面について広範な知識を身につけている。
- (2) 企業経営・企業会計に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている。
- (3) グローバルな変化に関心をもちイノベーションを構想できる。
- (4) 正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる。
- (5) 企業経営・企業会計にかかわる調査・分析を行うことができる。
- (6) 高度なコミュニケーション能力を身につけている。

なお、2015年度カリキュラム改革を踏まえ、2015年度入学志願者募集用のパンフレットおよびホームページで、新しい学位授与方針を公開した（資料1-3、1-12）（序章（3）「③入試広報資料について」を参照）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-6 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第4条）
- ・添付資料 1-2 『Ritsumeikan Management School Guide 2014』（パンフレット）、「学位授与方針」（p.22）
- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014年度）、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（前文に記載）
- ・添付資料 1-12 3つの方針、「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/threepolicy.html/>
- ・添付資料 1-3 『Ritsumeikan Business School Guide 2015』（パンフレット）、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（p.22）

項目5：教育課程の編成

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

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）を果たすためにも、学位授与方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を立てることが必要である。また、その方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。さらに、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-2：理論と実務の架橋教育である点に留意した教育課程の編成・実施方針を立て、次に掲げる事項を踏まえた体系的な編成になっていること。（「専門職」第6条）

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

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

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

2-3：社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。

2-4：固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。

<現状の説明>

I カリキュラム編成の基本的な考え方

本研究科では、学位授与方針において、専門職学位課程としての学位水準を維持するため、人材養成目的にあわせて6つの教育目標を設定しているが、これを達成するために、下記のように教育課程編成方針（カ

リキュラム・ポリシー) を定め、カリキュラムを編成している (資料 1-11)。

教育課程編成方針 (カリキュラム・ポリシー)

(1) 基本的な考え方

学位授与方針を達成するために、本研究科は、2つのコースを設け、カリキュラムを編成しています。

1) 企業経営コース

創造人材、マーケティング、国際経営の3つのプログラムを設け、プログラムごとに修了要件を定めています。

2) 企業会計コース

アカウンティング、ファイナンス&アカウンティングの2つのプログラムを設け、プログラムごとに修了要件を定めています。

(2) カリキュラムの枠組み

1) 基礎科目群 (選択必修科目/両コース共通)

正課科目を受講する上で前提となる基礎を身につける科目群です。

2) 基幹科目群 (選択必修科目/両コース共通)

企業経営・企業会計に共通して必要とされる素養を身につける科目群です。

3) プログラム科目群

企業経営・企業会計に関わる各分野の専門的な力量を形成する科目群です。

4) 課題研究・実務実習科目群

課題研究 (演習)、インターンシップ、フィールドワークがあります。

II カリキュラムの枠組み

(1) コース制度とプログラム

本研究科では必要な専門知識の修得と、学位授与方針を達成するために、企業経営コースと企業会計コースの2コースを設け、所属する学生各自のキャリア形成に即したカリキュラムを編成している。カリキュラムの編成の基礎となる人材養成目的は、研究科則第4条、カリキュラム・ポリシーに次のように定めている (資料 1-6、1-11)

企業経営コース	理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力を有する人材を養成する。
企業会計コース	理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力を有する人材を養成する。

また、企業経営コースの下に「創造人材」「マーケティング」「国際経営」の各プログラムを、企業会計コ

ースの下に「ファイナンス&アカウンティング」「アカウンティング」の各プログラムを設け、経営系各分野の人材養成に必要な科目を各プログラムに配分している。学生は、研究科則第15条にしたがい、いずれかのプログラムを選択し、各プログラムに配置された科目を一定数以上履修しなければならない（下記、「Ⅲ各科目群の内容・特徴 (3)プログラム科目群」で詳述）。

これにより、学生は、それぞれのプログラムに配置された科目を履修して、各自のキャリア形成に則した「強み」を身につけるとともに、さらに、所属するプログラムの枠を越えて横断的に履修することで、より幅の広い専門能力を磨くことが可能となる（つまり、他のプログラムの科目は、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目になる）。

総科目数は90科目であり（2013および14年度入学生は91科目）は、その内訳は下記の通りである。なお、（ ）内は、2013および14年度入学生の場合の科目数である。

基礎科目		3
基幹科目		11
プログラム科目	創造人材プログラム科目	9
	マーケティング・プログラム科目	10
	国際経営プログラム科目	9
	アカウンティング・プログラム科目	29
	ファイナンス&アカウンティング・プログラム科目	14
課題研究科目（2012年度以前の入学者はⅠ・Ⅱ+課題研究論文の3科目、2013年度以降入学者はA・B・C+課題研究論文の4科目）		3(4)
実務・実習科目		2
合計		90 (91)

（研究科則（資料1-6）、別表1による。特殊講義は、複数開講されていても1つと数える）

(2) カリキュラム・マップ

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）では、人材養成目的を達成するため、次の6つの教育目標を掲げている（資料1-11）。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）
教育目標
(1) 企業経営・企業会計の諸側面について広範な知識を身につけている。
(2) 企業経営・企業会計に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている。
(3) グローバルな変化に関心をもちイノベーションを構想できる。

- (4) 正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる。
- (5) 企業経営・企業会計にかかわる調査・分析を行うことができる。
- (6) 高度なコミュニケーション能力を身につけている。

そして、これらの6つの教育目標のいずれかを各科目の学習の到達目標としており、それをカリキュラム・マップとして作成、履修要項に記載している他、ホームページで公表している（資料 1-11、2-12*）。[視点 2-2（1）]

※ 2014年度施行のものではなく、2015年度施行予定のものを記載している。序章（3）「③入試広報資料」の記載を参照されたい。

（3）カリキュラム・ツリー

本研究科の授業科目は、上記の教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）に記載の通り、①基礎科目群、②基幹科目群、③プログラム科目群、④課題研究・実務実習科目群の4つに分類される。①と②で基礎的な素養を身につけた後、③では各プログラムの分野ごとにこれを展開する。③はスタンダードな科目とアドバンストな科目の二つに大別される。周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目は、上に述べたように他のプログラム科目で対応することになり、先端知識を学ぶ科目は、基本的に、自プログラム科目のうちアドバンストに属する科目が対応することになる。また、④の課題研究科目は、演習科目であり、院生がビジネス上において具体的に解決すべきであると考えている課題や企業経営ないし企業会計上の課題を明らかにするものである。更に、実務・実習科目は、インターンシップとフィールドワークがある。

また、これらの科目群を体系的を敷衍したものが「カリキュラム・ツリー」である（資料 1-11、p.18）。基礎科目・基幹科目はプログラムを通じた共通科目として設定され、選択必修科目としている。また、プログラム科目は、それぞれのプログラムに配置された科目をコアに学生がキャリア形成に則した「強み」を身につけるとともに、所属するプログラムの枠を越えて横断的に自由に履修することで、総合的な学修をさせるための制度である。選択科目となっているが、上の(1)でも述べたように、学生は自らの属するプログラム科目を一定単位数以上履修しなければならないため、一定の自由度はあるものの選択必修に近く、扱いとして各専門分野ごとの学修を確保するシステムである。

カリキュラム・ツリーは、研究科ホームページで公開している（資料 2-13*）。[視点 2-2（2）、（3）]

※ 2014年度施行のものではなく、2015年度施行予定のものを記載している。序章（3）「③入試広報資料」の記載を参照されたい。

（4）履修計画の作成支援

本研究科では、1年を4つの学期に分けるクォーター制を採用している。カリキュラムの系統性に沿って段階的な学習を確保するため、第1および第2クォーターに基礎・基幹科目を重点的に配置し、第3および第4クォーターにプログラム科目を配置している。ただし、学生がカリキュラムを包括的に理解して学修を

計画できるとは限らないため、履修要項とは別に履修ガイドラインを配布するとともに、学生一人ひとりにアカデミック・アドバイザー（専任教員が担当）を充てて履修指導・学修相談を行っている。課題研究の指導教員が決定(7月下旬)した後は、指導教員が履修計画の支援を引き継ぎ、キャリア形成に則した適切な科目履修を促進している（履修ガイドライン、アカデミック・アドバイザーの詳細は項目7＜現状の説明＞の「I 履修指導について」を参照されたい）。[視点 2-2（3）]

Ⅲ 各科目群の内容・特徴

各科目の内容・特徴は下記の通りである。基本的な科目群の性格は、教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）の「(2) カリキュラムの枠組み」(資料 1-11) および設置申請書類 (資料 1-13) にしたがひ、また、科目名、必修・選択の別、要卒条件については、研究科則第 15 条および別表 (資料 1-6) にしたがひ記載している。[視点 2-2（1）]

(1) 基礎科目群

正課受講の前提となる基礎を身につける科目であり、経済学、統計学、経営史を置いている。これらの科目は、経済・経営系科目の学修経験のない学生を対象とした導入的な科目であり、必要に応じて受講することとしている。

(2) 基幹科目群

企業経営・企業会計に共通して必要とされる素養を身につける科目群であり、経営系各分野の人材養成の基本となる科目を配置している。「競争戦略」「組織と個人」「マーケティング」「ファイナンス」「経営財務」「アカウンティング」「簿記」といったマネジメント機能に則した専門知識の基礎を扱う科目と、思考力や分析力を修得させる「経営政策」「企業分析」、グローバルな視野や技術変化への対応を修得させる「国際政治経済」「技術経営管理」からなる。

企業経営コースの学生は、基礎科目群および基幹科目群から 12 単位以上を、また、企業会計コースのうち、アカウンティング・プログラムの学生は同じく 8 単位以上を、アカウンティング&ファイナンス・プログラムの学生は同じく 12 単位以上を履修しなければならない。

(3) プログラム科目群

企業経営・企業会計に関わる各分野の専門的な力量を形成する科目群である。上記のように、本研究科では経営系各分野の人材養成に必要な展開科目を、「創造人材」「マーケティング」「ファイナンス&アカウンティング」「国際経営」「アカウンティング」という 5 つのプログラムに区分して示している。

創造人材プログラムでは、「人的資源管理」「人材戦略」「コーチング」「キャリア開発」など人材・組織に関わる科目、「ビジネスプラン」「事業開発」など事業創造に関わる科目などの基盤となる科目に加えて、「アントレプレナーシップ」「中小企業経営」「オーナーシップ」「経営倫理と CSR」といった周辺領域や先端知識を修得する科目を配している。

マーケティング・プログラムでは、「市場戦略」「顧客創造」「マーケティング・リサーチ」「ブランド戦略」「商品開発」「営業戦略」などの基盤となる科目のほか、「デザインマネジメント戦略」「サービスビジネス」「サプライチェーンマネジメント」「戦略コンサルティング」など周辺領域や先端知識を修得する科目を配している。

ファイナンス&アカウンティング・プログラムでは、「企業ファイナンス」「株式投資戦略」「債券投資戦略」「イノベティブファイナンス」などファイナンスに関わる科目、「租税法」「管理会計」「内部監査論」「ビジネス取引と法」など会計に関わる科目など基盤となる科目のほか、「リスクマネジメント」「パーソナルファイナンス」など周辺領域や先端知識を修得する科目を配している。

国際経営プログラムでは、「国際ビジネス」「国際経営戦略」「国際マーケティング」「国際税務戦略」など経営機能の国際化に関わる科目、「ネゴシエーションとプレゼンテーション」「異文化マネジメント」「中国ビジネス」など異文化経営にかかわる科目など基盤となる科目のほか、現代企業の経営トップがリレー講義を行う「戦略経営の実践」といった先端知識を修得する科目を配している。

アカウンティング・プログラムでは、財務会計科目（11科目）、管理会計科目（5科目）、監査関連科目（5科目）、法律科目（6科目）など公認会計士にとって必須となる基盤となる科目のほか、「現代会計・監査問題分析」「IT監査」などの周辺領域や先端知識を修得する科目を配している。

学生は自らの興味・関心や修了後の進路希望等を踏まえて履修するプログラムを選択する。そのため、学生がキャリア形成に則した「強み」を身につけることができるよう、プログラム毎に履修すべき科目数を定めている。すなわち、企業会計コースの学生は、自らの属するプログラムのプログラム科目から10単位を、企業会計コースのうち、アカウンティング・プログラムの学生は同じく26単位、ファイナンス&アカウンティングの学生は12単位を、それぞれ履修しなければならない。

ただし、自らのキャリア形成や問題意識にしたがって、他プログラム科目も一定数まで受講することができる。たとえば、将来の経営トップを嘱望されている社会人の場合、経営機能に分化したプログラム科目を、所属するプログラムの枠を越えて横断的に受講することも可能である。

(4) 課題研究科目

院生がビジネス上において具体的に解決すべきであると考えている課題や、企業経営や企業会計上の課題を明らかにする科目である。課題研究科目は、演習科目でありゼミである課題研究と課題研究論文から成る。なお、課題研究論文については、長年、検討を重ね、2013年度入学者からは選択科目としている（資料2-14）。

(5) 実務・実習科目

実務・実習科目としては、インターンシップとフィールドワークを設定している。前者は、とくに学部からの進学者に対して、実社会を経験させて職業観や職業意識を高めるための科目であり、後者は、講義科目等での学びがビジネスの現場でどのようになっているかを調査し、理解するための科目である。

IV 高い職業倫理観とグローバルな視野

職業倫理観を涵養する科目としては、企業会計コース（アカウンティング・プログラム）に「会計職業倫理」（資料 2-15）を、企業経営コースは、創造人材プログラムに「経営倫理と CSR(創造人材特殊講義)」（資料 2-16）を設定している。また、グローバルな視野を涵養する科目としては、基幹科目の「国際政治経済」（資料 2-17）、「プログラム科目の「国際経営戦略」（資料 2-18）、「国際マーケティング」（資料 2-19）、「国際ビジネス」（資料 2-20）、「異文化マネジメント」（資料 2-21）、「戦略経営の実践(国際経営特殊講義)」（資料 2-22）、「国際税務戦略」（資料 2-23）、「中国ビジネス」（資料 2-24）、「国際会計」がある（資料 2-25）。[視点 2-2（1）]

V 社会の動向等のカリキュラム編成への反映

カリキュラムの改革は、執行部会議の発議により数年に一度行われる。それまでの課題を踏まえた上で、体系的な新規科目の増設等を検討してきた。2009 年度より検討を始めた 2011 年度カリキュラム改革は、それまでの執行部会議、教授会での意見交換、会計大学院評価機構や大学基準協会による認証評価において受けた指摘を踏まえ、グローバル対応の科目の新設、基礎学力の向上のためのクリティカル・シンキング科目の新設、IT 系科目の設置、IFRS 教育の拡充、課題研究科目の再編などを提案している（資料 2-26）。これらのうち、IT 系科目の設置（「IT 監査」「サプライチェーン・マネジメント」）、課題研究科目の再編（研究指導である課題研究論文を選択科目とする。）が行われた。グローバル対応については、APU との共同プログラムを今後も検討することとし、クリティカル・シンキングは、課題研究を 1 年次後期に配当することで代替することとした。また、IFRS 教育は、当時の諸外国とわが国の採用への姿勢を踏まえてなお検討することとした。

その後、公認会計士試験に対する金融庁の姿勢が転換したこともあり、すでに実績を上げていたが、やむなく公認会計士養成のためのアカウンティング・プログラムを廃止することを決定し、これを踏まえた 2015 年度のカリキュラム改革の検討が 2012 年度よりスタートした。当初は 2014 年度に新カリキュラムを施行する予定であったが、キャンパスの移転もあって、2015 年度より実施することとした。2015 年度のカリキュラム改革にあたっては、2010 年度修了生に対して実施している修了時アンケート、2012 年度より開始したアドバイザー・ボードにおける議論、2012 年度に実施したインターネットを利用した市場調査（項目 12 <現状の説明> 「MBA ホルダー調査」参照）の結果を総合的に検討して改革案を練り上げた（資料 1-28）。

[視点 2-3]

VI 特色ある科目 — 「ビジネスを創造する」人材養成目的に資する教育内容—

本研究科では、日進月歩する社会の新しい動向を反映するために、上記のように、つねに新しい科目を開設している。また、「コーチング」（資料 2-27）「ネゴシエーション&プレゼンテーション」（資料 2-28）といった先進的な科目も導入している（資料 1-16）。また、通常の科目においても、授業内容に関連する先進的な実務を紹介するため、ゲスト講師（資料 2-64）を呼ぶなどの工夫を図っている。

基幹科目「企業分析」（担当：奥村陽一教授）（資料 2-29）は、実際の企業の財務諸表等のデータの分析を行い、その企業の業績を評価するだけでなく、この授業では、各企業の経営課題を財務諸表を通じて見抜き、

さらに解決策を検討する。事前履修には経営財務や競争戦略が必要とされていることから分かるように、この授業は、会計と経営の両者の知識を必要とし、大学院の授業では分離して学習しがちな経営と会計を結びつけ、総合的に学習する科目である。また、受講生の評価は、毎年行われる「企業分析コンテスト」でのプレゼンテーション等を通じて行われる。同コンテストは、学内で外部へも公開されており、また、学内の審査員から実務的かつ大所高所の視点から意見を受ける。「ビジネスを創造する」ために必要な総合力を高める授業である。

マーケティング・リサーチ（担当：鳥山正博教授）（資料 2-30）は、実際の企業にスポンサーになってもらい、学生は、そのスポンサー企業から提供された「素材」について、市場調査、分析を行い、最終的に提案を行う。ケースや事例を分析して手法を学ぶだけでなく、リアルな商品開発の方法を実践的に学習するため、授業の内容としても、また、その実践性の水準の高さからしても、「ビジネスの創造」につながる特徴的な科目である。

最後に、「戦略経営の実践（国際経営特殊講義）」（隔年開講、担当は濱田初美教授）（資料 2-23）では、財界を代表する企業経営者が、業界動向、会社概要、経営戦略、グローバル展開、イノベーション、創業の精神、ビジネスモデル等について講義を行う。学生は、研究書や論文、テキストではなく、業界のトップとして、最先端の場でビジネスを創造してきた企業経営者の理念、哲学、実体験に触れ、指導を受ける場を提供するものである。この科目は創設当初から人気も高く（受講生数は 2006 年 37 名、2008 年 50 名、2010 年 55 名、2012 年 43 名、2014 年 54 名）、パンフレットにも記載される看板講義の一つとなっている（資料 1-3）。

[視点 2-4]

a

<根拠資料>

- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014 年度）、「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」・「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」（両者とも前文に記載）、「9.カリキュラムツリー」（p.18）、「10.カリキュラムマップ」（p.19）、
- ・添付資料 1-6 立命館大学院経営管理研究科研究科則（第 4 条、第 15 条、別表 1）
- ・添付資料 2-12 カリキュラム・マップ
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/map.html/>
- ・添付資料 2-13 カリキュラムの体系、「カリキュラム・ツリー（系統履修）」
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/system.html/>
- ・添付資料 1-13 大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類、「（2）カリキュラムの枠組み」（p.9）
- ・添付資料 2-14 2013 年度経営管理研究科カリキュラム改革について－課題研究科目の再編－（2012.2.5 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-15 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「会計職業倫理」（N1）
- ・添付資料 2-16 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「経営倫理と CSR(創造人材特殊講義）」（U2）

- ・添付資料 2-17 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際政治経済」(N1・U1)
- ・添付資料 2-18 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際経営戦略」(N1)
- ・添付資料 2-19 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際マーケティング」(N1)
- ・添付資料 2-20 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際ビジネス」(N1)
- ・添付資料 2-21 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「異文化マネジメント」(N1)
- ・添付資料 2-22 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「戦略経営の実践(国際経営特殊講義)」(N1)
- ・添付資料 2-23 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際税務戦略」(U1)
- ・添付資料 2-24 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「中国ビジネス」(U1)
- ・添付資料 2-25 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際会計」(N1)
- ・添付資料 2-26 経営管理研究科 2011 年度カリキュラム改革案 (2009.11.21 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-27 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「コーチング」(U1)
- ・添付資料 2-28 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「ネゴシエーション&プレゼンテーション」(U1)
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書 (『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収)、「【項目 5 : 教育課程の編成】 <概評>」(p.8)
- ・添付資料 2-64 ゲストスピーカー (ゲスト講師の招聘実績)
<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/curriculum/speaker/>
- ・添付資料 2-29 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「企業分析」(U1・U2)
- ・添付資料 2-30 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「マーケティング・リサーチ」(N1)
- ・添付資料 1-3 『Ritsumeikan Business School Guide 2015』(パンフレット)、「戦略経営の実践」(p.5)

項目 6 : 単位の認定、課程の修了等

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

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

<評価の視点>

2-5 : 授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間 (教室外の準備学習・復習を含む。)等を考慮して、適切な単位が設定されていること。(「大学」第21条、第22条、第23条)

2-6 : 各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が年間又は各学期に履修登録できる単位数の上限が設定されていること。(「専門職」第12条)

2-7：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に沿って、当該経営系専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われていること。（「専門職」第13条、第14条）

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が、法令上の規定に沿って適切に設定されていること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）

2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされていること。（「専門職」第16条）

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されていること。また、明示された基準・方法は、公正かつ厳格に運用されていること。

2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されていること。（「学位規則」第5条の2、第10条）

<現状の説明>

I 単位の設定および認定

(1) 授業の形式と単位の設定

本研究科における授業科目は、講義・演習・実習がある。本研究科は、大学設置基準第21条および立命館大学大学院学則第21条（資料1-7）にしたがい、授業科目の単位数は1単位45時間の学習を要する教育内容を持って構成することを標準とし、15時間の授業と30時間の授業外での学習をもって1単位として設定している。

本学では、週1回あたりの授業を90分を基本としており、制度上これを2時間とみなしている。したがって、2単位の授業科目は毎週1回90分の授業を1 Semesterに15週（計30時間）実施し、それに予習・復習時間を合わせた学修内容をもって構成することとしている（資料1-11）。

本研究科では、8週間を1クォーターとし、年間4クォーターを開講期間とするクォーター制を採用している（なお、各クォーターごとに授業日とは別に補講日を設定している）。単位の計算方法は、上記と同様である。各授業科目は、1週間に1回4時間（90分×2）開講され、これが8週間（計32時間）に渡って実施される。このような授業科目1科目に対して、本研究科は、2単位を授与している（資料1-11）。クォーター制を採用している理由は、忙しいRIMが集中的に履修することを可能にするため、また、1週間で受講する科目数を減らし、予習・復習を含めて集中した学習を可能にし、授業も2時限（4時間）連続で開講することにより、ケース討論等の参加型・双方向型授業を行うのに十分な時間を確保するためである（資料1-13）。なお、一部の科目については、支障のない範囲（社会人院生を対象とする授業科目ではないなど）でSemester制により開講している（「マクロ経済学」および「ミクロ経済学」）（資料2-2）。

また、授業が休講となった場合は補講を行うこととなっている（資料1-11、2-31、2-32、2-33、2-34、2-35）。

[視点2-5]

(2) 単位の上限および他大学または入学前に取得した単位の扱いについて

本研究科では、専門職大学院設置基準第 12 条および立命館大学大学院学則第 46 条（資料 1-7）にしたがい、本研究科の研究科則第 11 条第 1 項（資料 1-6）において、1 年間に履修科目として登録できる単位数の上限を、原則 36 単位とし、第 11 条第 2 項において 1 年修了を認められた者のみ、同上限を 58 単位としている。[視点 2-6]

(3) 他の大学院において履修した授業科目について履修した単位および本研究科において入学前に修得した単位について

本研究科では、

- ① 本学の他の大学院研究科の受講科目の単位認定
- ② 入学後に他大学大学院等で修得した単位の認定
- ③ 入学前の既習得単位の認定

の 3 つについて、専門職大学院設置基準第 13 条および第 14 条、および立命館大学大学院学則（資料 1-7）第 37 条および第 38 条にしたがい、研究科則（資料 1-6）第 13 条第 1 項および第 14 条第 1 項に、認定単位数の上限を定めている。

また、当該単位等については、本研究科のカリキュラムとの一体性を損なわないよう、学生による申請書（資料 2-36、2-37）および必要とされる資料を執行部会議で検討し、研究科則第 13 条第 2 項および第 14 条第 2 項（資料 1-6）にしたがい、研究科教授会での議を経て、研究科長が認定を行うこととしている。また、この単位認定の内容、申請方法等の手続きについては、履修要項に記載し、学生に周知している（資料 1-11）。
[視点 2-7]

II 課程の修了要件および授与する学位の名称

(1) 課程の修了要件、基準、手続き、および周知

本研究科の「修了要件」は、立命館大学大学院学則第 42 条第 1 項および第 40 条（資料 1-7）、および研究科則第 15 条（資料 1-6）に定められている。すなわち、本学が定める標準修業年限以上在学し、研究科則第 15 条に従って 50 単位以上を修得することをもって修了要件としている。

本研究科は、立命館大学大学院学則第 40 条（資料 1-7）において、標準修業年限を 2 年と定め、ただし、1 年修了コースを選択した者にあつては 1 年としている。また、修了に必要な単位数は、研究科則第 15 条（資料 1-6）に 50 単位と定めており、専門職大学院設置基準第 15 条を満たしている。

また、立命館大学学位規程第 30 条～第 32 条（資料 2-38）は、専門職学位の授与の手續、要件、審査の方法を定めている。なお、1 年修了コースは、専門職大学院設置基準第 3 条第 2 項の趣旨に従い、①社会人であること、②昼夜にわたって勉学に集中できる環境が担保され、かつ一定の基礎学力を有する学生の申請に基づき、アカデミック・アドバイザーが面談を実施して当該学生の資質を見極め、さらに執行部会議および教授会で審議し、許可を決定する。1 年修了コースについては、申請条件、手續、審査手順等が入学試験要

項に記載されている(資料 1-1、4-5)。2010～2014 年度までの 5 年間では、1 人が許可され 1 年で修了した。

[視点 2-8]

本研究科における各コース、各プログラムの修了要件、基準、手続については、研究科則および立命館大学学位規程を掲載するとともに、その説明を履修要項(資料 1-11)に明記している。なお、かかる修了要件は、「新入生ガイダンス」で履修要項を配布し、説明を行うことで周知を図っている(資料 2-39、2-40)。

[視点 2-9]

なお、本研究科では、在学期間の短縮制度(専門職大学院設置基準第 16 条)は採用していない。[視点 2-10、2-11]

(2) 学位の名称

本研究科は、企業経営コースの課程の修了したものに、「ビジネスを創造する高度な専門能力」を有するとみなし「経営修士(専門職)」の学位を、企業会計コースの課程の修了したものに、「財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力」を有するとみなし「会計修士(専門職)」の学位を授与している。いずれも英文名称は、Master of Business Administration である。学位名および英文学位名称は、立命館大学学位規程第 3 条第 4 号(資料 2-38)に規定をおいている。[視点 2-12]

<根拠資料>

- ・ 添付資料 1-7 立命館大学大学院学則(第 21 条、第 37 条、第 40 条、第 42 条第 1 項、第 46 条、第 47 条)
- ・ 添付資料 1-11 『履修要項』(2014 年度)、「(1)修了要件」(p.10)、「Ⅲ本学での履修」(p.14)、「3.授業(3) 休講・補講について」(p.15)、「Ⅳ他研究科受講について」(p.26)、「Ⅴ単位認定に関する事(入学前等単位の認定含む)」(p.27)、「2014 年度 経営管理研究科開講日程」(p.32)
- ・ 添付資料 1-13 大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類、「(2) クォーターによる開講」(p.13)
- ・ 添付資料 2-2 立命館大学大学院経営管理研究科時間割「2014 年度 経営管理研究科 朱雀キャンパス 開講科目時間割」
- ・ 添付資料 2-31 学校法人立命館教職員就業規則(第 56 条第 2 項)
- ・ 添付資料 2-32 立命館大学有期雇用教員就業規則(第 37 条第 3 項)
- ・ 添付資料 2-33 立命館大学任期制教員就業規則(第 41 条第 3 項)
- ・ 添付資料 2-34 立命館大学非常勤講師就業規則(第 27 条第 3 項)
- ・ 添付資料 2-35 立命館大学客員教員就業規則(第 30 条第 3 項)
- ・ 添付資料 1-6 立命館大学院経営管理研究科研究科則(第 11 条第 1 項・第 2 項、第 13 条第 1 項・第 2 項、第 14 条第 1 項・第 2 項、第 15 条)
- ・ 添付資料 2-36 入学前の既修得単位認定願い<認定書>
- ・ 添付資料 2-37 他研究科科目受講願

- ・添付資料 2-38 立命館大学学位規程（第 2 条、第 3 条第 4 号、第 30 条～第 32 条）
- ・添付資料 1-1 『入学試験要項』（2014 年度（4 月入学）立命館大学経営大学院）、「1 年修了について」（p.27）
- ・添付資料 4-5 『入学試験要項』（2015 年度（4 月入学）立命館大学経営大学院）、「1 年修了について」（p.27）
- ・添付資料 2-39 経営管理研究科 新入生・在学生ガイダンス実施について（2014.3.2 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-40 新入生ガイダンス配布物一覧

(2) 教育方法等

項目7：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談が学生の多様性（学修歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行われていること。

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みが規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われていること。

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを履修指導、学習相談において行っているか。

<現状の説明>

I 履修指導について

本研究科では、授業が開始する前の休日を利用して「新入生ガイダンス」を実施し、科目履修、学生生活、先輩学生による MBA 体験例、情報データベースの利用等の説明を行っている（資料 2-39、2-40）。休日に実施しているのは、社会人が参加しやすいようにするためである。

また、学生の背景が多様であり、カリキュラムを包括的に理解して学修を計画できるとは限らないので、履修要項とは別に履修ガイドライン（資料 2-41）を作成して学生に入学時に配布するとともに、学生一人ひとりに「アカデミック・アドバイザー」（専任教員が担当）を充てて履修指導・学修相談を行っている（資料 1-11、2-42、2-43）。なお、課題研究の指導教員が決定（7月下旬）した後は、指導教員が履修計画の支援を引き継ぎ、キャリア形成に則した適切な科目履修について指導・相談を行っている。

1 年次後期（第 3 クォーター）からは、指導教員による「課題研究」の指導が開始され、学習指導やキャリア形成に関する相談は、主に指導教員が行なうこととなる（資料 2-44）。アカデミック・アドバイザーはこれと併行して学生の履修状況をチェックし、在学期間中を通じて担当学生の修得単位数が僅少であったり、GPA が低位であったりする場合には個別面談により問題解決を図る（資料 2-45）。また、個々の専任教員ごとにオフィスアワーを定めており、クォーターごとに専任教員のオフィスアワーが掲示板に張り出されている（資料 2-46、2-47、2-48、2-49）。

また、2013 年度より、本研究科では新しく「振り返りシート」を実施している（資料 2-50、2-51）。院生は、「振り返りシート」の記入を通じて、各種科目の履修状況、教育目標の達成状況に関する自己評価を行う。指導教員は、「振り返りシート」を読み、これまでの学修の成果、教育目標の達成度を確認して、そこに確認・コメントを記入する。このように「振り返りシート」は、院生にとっても、指導教員にとっても効果的なツールとなることが期待される。[視点 2-13]

II インターンシップ制度について

本研究科では、授業科目の1つとして「インターンシップ」を設定している（資料 2-4）。研究科はインターンシップ先を紹介し、学卒者・留学生は、実践能力を養う場として活用している。当該科目は専任教員が担当、インターンシップ先とは立命館大学が協定（覚書）を交わす（資料 2-3、2-52）。学生には、守秘義務等について誓約書の提出を義務づけている（資料 2-53）。

本研究科では、4月上旬から順次、履修登録、事前ガイダンス、希望者によるエントリーシートの提出、本学および受け入れ先企業による選考を経て、8月下旬にインターンシップの実施期間（通常2週間程度）に入る。そして、インターンシップの終了後、受講生は、9月中旬にインターンシップ報告書を作成・提出する。そして、11月中旬には、報告会が開催される。2014年度は、4月14日にガイダンスの通知（資料 2-54）、5月12日（月）にインターンシップ担当の専任教員によるガイダンスが実施された（資料 2-55）。[視点 2-14]

III 特色ある取組み

院生ひとりひとりにアカデミック・アドバイザーが付き、また、課題研究の指導教員とも連携して、院生の履修指導や学修相談、ときに単位僅少者・成績不良者面談を行うなど、丁寧な指導を実施している。とくに、これらは多様なバックグラウンドをもつ院生が学修するにあたって、非常に効果的である。

さらに、2013年度から開始した「振り返りシート」の制度は、ひとりひとりの学修の進捗を可視化し、教育目標の達成と自己管理を連動させるものとしてその効果が期待される。[視点 2-15]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-39 経営管理研究科新入生・在学生ガイダンス実施について（2014.3.2 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-41 履修ガイドライン（2014年度）
- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014年度）、「14.履修計画とアカデミックアドバイザー制度について」（p.25）、「15.オフィスアワー」（同）
- ・添付資料 2-42 経営管理研究科アカデミックアドバイザーの役割（2014.3.23 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-43 アカデミックアドバイザーとの面接の実施について（2014.3.30 新入生ガイダンス）
- ・添付資料 2-44 2014年度課題研究科目の履修について（M1生）（2014.3.30 新入生ガイダンス）
- ・添付資料 2-45 2014年度前期 単位僅少者・成績不良者面談について（2014.10.26 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-46 2014年度第1Q 経営管理研究科専任教員オフィスアワー
- ・添付資料 2-47 2014年度第2Q 経営管理研究科専任教員オフィスアワー
- ・添付資料 2-48 2014年度第3Q 経営管理研究科専任教員オフィスアワー
- ・添付資料 2-49 2014年度第4Q 経営管理研究科専任教員オフィスアワー
- ・添付資料 2-50 理論と実務の教育方法について（意思統一文書）（2013.7.7 経営管理研究科教授会）、「2.

学位授与方針と教育課程との関連づけ」(p.2)

- ・添付資料 2-51 履修状況についての振り返りシート
- ・添付資料 2-4 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「インターンシップ」(N1)
- ・添付資料 2-3 『2014 年度版 立命館大学全学型キャリア教育科目のご案内』、「インターンシップ実施の流れ」(p.6)
- ・添付資料 2-52 ○○○○○株式会社と立命館大学とのインターンシップに関する覚書
http://www.ritsumeai.ac.jp/internship/common/file/internship_memorandum.pdf
- ・添付資料 2-53 誓約書
http://www.ritsumeai.ac.jp/internship/common/file/internship_written-oath.pdf
- ・添付資料 2-54 インターンシップガイダンスの開催について (2014.4.14 経営管理研究科事務局)
- ・添付資料 2-55 立命館大学経営大学院インターンシップ (2014.5.12 インターンシップガイダンス)

項目 8 : 授業の方法等

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

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

<評価の視点>

2-16 : ひとつの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。(「専門職」第7条)

2-17 : 実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されていること。(「専門職」第8条第1項)

2-18 : グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法が導入されているか。〔A群〕

2-19 : 多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としていること。(「専門職」第8条第2項)

2-20 : 通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としていること。(「専門職」第9条)

2-21 : 固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを授業方法に関して行っているか。

<現状の説明>

I 授業の種類と授業の学生数

学生定員は一学年 100 名であるが、受講者数は、少人数双方向の授業を可能にするため、一部の例外（基礎科目および戦略経営の実践など）をのぞき、講義および実習（フィールドワーク）では 1 クラス 20 人以下（多くて 30 人程度）、演習では数名程度を想定している。2010～2014 年度までは、次のようになっている（資料 2-56）。

1 クラスの受講者数	2010	2011	2012	2013	2014	平均
10 人以下	62	74	97	82	80	79
11～20 人	42	39	21	18	20	28
21～30 人	11	4	0	2	4	4.2
31 人以上	2	0	1	0	1	0.8
合計	117	117	119	102	105	112

概ね、20 以下の少人数教育が成り立っていると考えられる。30 人を超える授業は、2010 年度に基礎科目の経済学が、また、2010 年度、2012 年度、2014 年度に戦略経営の実践（国際経営特殊講義）となっている。基礎科目の経済学は各プログラムの共通の科目であり、必ずしも少人数教育を前提としていない。また、戦略経営の実践は、産業界トップの経営者と学生との対話による授業が行われるため、通常よりも多くの学生の参加を想定している授業である。また、必修としている課題研究（ゼミ）は、下の表のように教員 1 人につき数名程度で実施されており、教員の直接的な指導の下、学生個々人が自らの課題に取り組むための体制が確保されている。なお、下の表の数字は 2 回生の人数である（資料 2-57）。[視点 2-16]

	2010	2011	2012	2013	2014
最大	6 人	8 人	6 人	5 人	4 人
平均	3.56 人	3.45 人	2.71 人	2.31 人	2.08 人

II 授業の施設・設備等（図書等を除く）

本研究科では、大学院としての教育効果をあげるため、少人数双方向の教育（平均受講者数 12～20 名）に対応する教室として、朱雀キャンパスに 8 室（302、305、306、312、313、314、316、317）、大阪梅田キャンパスに 7 室（第 1～7 教室）がある。また、平均受講者数を上回ることが想定される講義等の授業については、朱雀キャンパスの 301 教室（定員 70 名）、303 教室（48 名）（資料 2-58）、大阪梅田キャンパスの第 1 演習室（定員 39 名）、第 2 演習室（38 名）（資料 2-59）がある。

情報関連の装置が必要となる授業は、朱雀キャンパスの情報演習室（定員 45 名）（資料 2-58）、大阪梅田キャンパスの情報処理室①および②（定員はそれぞれ 10 名と 22 名）（資料 2-59）で行われている。情報演習室（朱雀）・情報処理室（梅田）に設置されているパソコンには、すべて授業に必要なソフトウェアがインストールされている（資料 2-60、2-61）。[視点 2-16]

Ⅲ 教育手法および授業形態

実践教育を充実させるため、授業科目の性格に応じて、講義、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、フィールドスタディ、インターンシップ等、さまざまな教育方法や授業形態を採用している。2014年度に開講されていた講義科目（102クラス）について、講義のみのクラスは22であり、他の80クラスについては、下のように何らかの形で、講義以外のさまざまな教育方法・授業形態を採用している（なお、全体としてクラスは109クラスあるが、同一教員による同一キャンパスで開講クラス7クラスについては、まとめて1つとして計算している）（資料2-62）。

実習・演習	27クラス
グループワーク	13
プレゼンテーション・質疑応答	26
クラスディスカッション	33
グループディスカッション	19
ケーススタディ	21
ケースメソッド	5
シミュレーション・仮設事例による実習・演習	3

講義形式のみの授業は、基礎科目、アカウンティング・プログラム科目などに集中してみられるが、これは経営・経済の基本的な知識を学習させるため、または会計分野の法令・基準等に関する解釈等を学習させるためである。その他の基幹科目・プログラム科目については、上記にあるように、各科目の特性にあった教育方法・授業形態が採用されている。

また、インターンシップは、就職経験のない学生を対象とする実務実習科目で、とくに学部からの進学者に対して、実社会を経験させて職業観や職業意識を高めるための科目である（資料2-4）。2010年度から2014年度まで次のような実績がある。

	受入先企業	期間	人数
2010年度	5社	8月-9月	5
2011年度	2社	8月-9月	2
2012年度	5社	8月-9月	6
2013年度	4社	8月-9月	4
2014年度	2社	8月-9月	2

フィールドワークは、都市観光商業の注目拠点を比較観察することで「シティーツーリズム・マーケティング」の組み立てやコンセプトを理解し、都市部におけるマーケティングとしての顧客像と提案する側の魅

力を探るといふもので、3泊4日の全行程を通じて、現場ウォッチング(体感的市場認識)を行う(資料 2-63)。

[視点 2-17]

グローバルな視野を涵養する科目としては、項目5にも述べたように、基幹科目の「国際政治経済」、プログラム科目の「国際経営戦略」、「国際マーケティング」、「国際ビジネス」、「異文化マネジメント」、「戦略経営の実践」、「国際税務戦略」、「中国ビジネス」、「国際会計」がある(資料 2-17、2-18、2-19、2-20、2-21、2-22、2-23、2-24、2-25)。これらの科目は多くは講義で構成されるが、「国際経営戦略」は、合理的分析、意思決定のための基本技法について学習することから、毎回の講義は筆記課題・ケーススタディが実施される。「国際マーケティング」では、国際的なマーケットとしての思考能力、コミュニケーション能力を磨くため、講義に加えてグループ・ワーク、グループ・ディスカッションが実施される。「国際ビジネス」は、国際的な経営や税制、法制度に関する動向をケースに、ケース・メソッドによる授業が展開される。「異文化マネジメント」では、文化の多様性、異文化思考と行動分析、異文化シナジー、文化的コンフリクト、異文化マネジメント力の開発について、それぞれ、ケース・メソッドにより授業が展開される。このように、理論・概念に留まらず、グローバルな視野を涵養するため、さまざまな実践的なトレーニングが行われる。

[視点 2-18]

IV 遠隔授業および通信教育について

本研究科では、遠隔授業および通信教育を制度として設定していない。[視点 2-19 および視点 2-20]

V 特色ある科目 — 「ビジネスを創造する」人材養成目的に資する教育方法—

本研究科では、日進月歩する社会の新しい動向を反映するために、上記のように、つねに新しい科目を開設している。また、「コーチング」「ネゴシエーション&プレゼンテーション」といった先進的な科目も導入している(資料 2-27、2-28、1-16)。また、通常の科目においても、授業内容に関連する先進的な実務を紹介するため、ゲスト講師を呼ぶなどの工夫を図っている(資料 2-64)。

企業分析(基幹科目、担当:奥村陽一教授)は、項目5の「V 特色ある科目」でも触れたように、会計と経営の学習を結合した、基幹科目としては完成度の高い総合的な科目である。なお、この特性を最大限に引き出すため、この授業では、全8回のうち、3回は企業分析事例のプレゼンテーションと討論、1回はゲストとして経営者を招いたIR質問会(討論)、さらに最後の1回はグループ学習によるコンテスト形式のプレゼンテーション(審査には外部講師を招く)を行っている(資料 2-29)。このように講義以外に、討論、ヒアリング、グループ学習、プレゼンテーションなど多様な授業形態を導入し、企業分析に関わる理論の修得だけでなく実務実践能力を修得できるように授業を組み立てている。

「マーケティング・リサーチ(展開科目、担当:鳥山正博教授)」は、項目5の「V 特色ある科目」でも触れたように、スポンサー企業から提供された「素材」を、リアルに商品開発へとつなげる授業である。ここでは、スポンサー企業のマーケティングの実態をヒアリングし、グループ学習を通じて適切なリサーチ課題を提案する。そして、採用されたリサーチ課題について、ウェブ上での調査を経て、解決案を導き出す(資料 2-30)。このように科目全体が1つの実務・実践過程として構成されており、ウェブ調査及びデータ処理

の実践過程において、リサーチ方法や数的処理についてのレクチャーが加えられる。マーケットの創造、「ビジネスの創造」につながる実践的な科目として、実務での手法をリアルタイムに学ぶ授業である。

国際経営特殊講義「戦略経営の実践」(隔年開講、担当は濱田初美教授) (資料 2-22) は、項目 5 の「V 特色ある科目」でも記載したように、財界を代表する企業経営者が、業界動向、会社概要、経営戦略、グローバル展開、イノベーション、創業の精神、ビジネスモデル等について講義を行う。次世代経営者をめざす学生にとって経営者から学ぶ機会は多々あるとはいえ、集中的に 8 名の現役大企業トップの警咳に接する機会はあまり無い。経営トップのプレゼンテーションに対して約 120 分の質疑応答時間があり、学生は事前学習にもとづいて自由に討論に参加できる。経営トップがもつ使命感や社会的責任に対する意識、グローバルな視野や未来を見すえた戦略眼、体系的なビジネス知識を総合する実践知などに触れることで、学生は自らの学びの到達点を理解することができる。このように、学位授与方針でいう「ビジネスを創造する」という固有の目的に沿って、理論と実務の架橋を効果的に果たす科目が開設されている。[視点 2-21]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-56 2010～2014 年度 経営管理研究科開講状況
- ・添付資料 2-57 2010～2014 年度 経営管理研究科課題研究の指導体制
- ・添付資料 2-58 朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧
- ・添付資料 2-59 大阪梅田キャンパス情報設備員数表
- ・添付資料 2-60 利用できるソフトウェア一覧 (朱雀キャンパス)
<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/mr/i-system/facilities/suzaku/software.html#anchor2>
- ・添付資料 2-61 大阪梅田キャンパス PC・アプリケーション一覧
- ・添付資料 2-62 2014 年度開講科目で採用された授業形式
- ・添付資料 2-4 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「インターンシップ」(N1)
- ・添付資料 2-63 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「フィールドワーク」(U1)
- ・添付資料 2-17 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際政治経済」(N1・U1)
- ・添付資料 2-18 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際経営戦略」(N1)
- ・添付資料 2-19 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際マーケティング」(N1)
- ・添付資料 2-20 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際ビジネス」(N1)
- ・添付資料 2-21 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「異文化マネジメント」(N1)
- ・添付資料 2-22 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「戦略経営の実践(国際経営特殊講義)」(N1)
- ・添付資料 2-23 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際税務戦略」(U1)
- ・添付資料 2-24 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「中国ビジネス」(U1)
- ・添付資料 2-25 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「国際会計」(N1)
- ・添付資料 2-27 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「コーチング」(U1)
- ・添付資料 2-28 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「ネゴシエーション&プレゼン

テーション」(U1)

- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書 (『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収)、「【項目 8 : 授業の方法等】 <概評>」(p. 11)
- ・添付資料 2-64 ゲストスピーカー (ゲスト講師の招聘実績)
<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/curriculum/speaker/>
- ・添付資料 2-29 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「企業分析」(U1・U2)
- ・添付資料 2-30 2014 年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス、「マーケティング・リサーチ」(N1)

項目 9 : 授業計画、シラバス

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

<評価の視点>

2-22 : 授業時間帯や時間割等は、学生の履修に配慮して設定されていること。

2-23 : 毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成されていること。(「専門職」第10条第1項)

2-24 : 授業は、シラバスに従って適切に実施されていること。また、シラバスの内容を変更した場合、学生にその旨が適切な方法で周知されていること。

<現状の説明>

I 授業時間帯と時間割

本研究科は、朱雀キャンパス(京都)と大阪梅田キャンパス(大阪)の2つのキャンパスで講義を実施している。

①朱雀キャンパス

アカウンティング・プログラムおよび国際経営プログラムを履修する学卒者・留学生向けに、平日(月曜日～金曜日)の午前(9:00～12:10)と午後(13:00～16:10)に授業を開講している。また京都に勤務する社会人向けに、平日夜間(18:30～21:30)の講義も週2日程度実施している(資料 2-2)。

②大阪梅田キャンパス

創造人材プログラム、マーケティング・プログラム、ファイナンス&アカウンティング・プログラムを履修する社会人向けに、平日(月曜日～金曜日)の夜間(18:30～21:30)に1講義帯、土曜日は午前(9:10～12:10)、午後(13:20～16:20)、夜間(16:50～19:50)に3講義帯、日曜日は午前(9:10～12:10)、午後(13:20～16:20)と2講義帯で授業を開講している。このように平日夜間と週末(土日)に開講をすることによって、勤務の帰途に通学する社会人と、勤務のない週末に集中的に通学する社会人の両タイプに配慮している。こ

の両タイプの通学を想定して、選択必修が求められる基礎・基幹科目については、平日夜間と週末に同一科目を複数開講している。このように社会人学生の通学条件には、特段の配慮を加えている（資料 2-2）。[視点 2-22]

II シラバス

(1) シラバスの内容と公開

本学では、すべての授業科目について、下記に示す内容を全学同じフォーマットでウェブ上に表示することとしている（資料 2-65）。また、このシラバスは、学外者にも公開されている（資料 2-1）。[視点 2-23]

- ・ 授業の概要と方法
- ・ 受講生の到達目標（学位授与方針の教育目標を具体化している）
- ・ 事前に履修しておくことが望まれる科目（系統履修を示唆する）
- ・ 授業スケジュール（3時間×8回の授業内容を明示）
- ・ 授業外学習の指示（自習すべき内容の明示）
- ・ 成績評価方法
- ・ 受講および研究に関するアドバイス（的確なアドバイス）
- ・ 教科書（使用する教材）
- ・ 参考書
- ・ 参考になる WWW ページ
- ・ 授業内外における学生・教員間のコミュニケーションの方法（教員との連絡方法含む）

(2) シラバスに沿った授業

本学では、次表のようにシラバスの位置づけ、役割を明確に定めている（資料 2-65）。

(1) 本学でのシラバスの位置付け	<ul style="list-style-type: none"> ① 各学部が育成する学生像と教育目標を達成するため、それぞれの科目の受講生の到達目標を教育目標との関係で明らかにするもの。 ② 受講生の到達目標に対応した成績評価基準を明示するもの。 ③ 授業が学部の教育目標に沿って運営がなされていることを確認し、教育（授業）の質を保証するもの。
(2) シラバスの役割	<ul style="list-style-type: none"> ① 教員が学生に対して、予め授業内容を約束する。 ② 学生が科目を受講する際の責任を明確にする。 ③ 教員と学生の授業における双務責任を明確にする。 ④ 学生に対して事前に必要な受講情報を提供する。 ⑤ 教員と学生が授業に関するコミュニケーションを図る手助けをする。

上の表の(1)③の教育の質の保証、および(2)①授業内容に関する学生との約束において、授業をシラバスに

沿って行うべきことは前提とされている。

本研究科では、学生による講義アンケートにおいて「授業内容はシラバスに沿って行なわれているか」（7段階評価；最低1点（まったくそう思わない）～中央4点（どちらともいえない）～最高7点（強く思う））という設問を設けて、チェックする仕組みを設けている。講義アンケートの各教員の結果は、全体の平均とともに一覧及びグラフで示され、教授会で共有される（資料 2-10）。講義アンケートの質問項目に「授業内容はシラバスに沿って行われているか」を設定した2011年度から2014年度までの過去4年間について、本研究科の各科目の平均値を単純に集計すると次表の通りとなる。各年度で、肯定的な評価である5点台以上が9割を超えており、概ね授業はシラバスに沿って行われている。[視点 2-24]

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
6点台以上	76.1	53.8	67.3	74.3
5点台	18.6	38.5	25.5	23.8
4点台以下	5.3	6.8	6.1	2.0
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（資料 2-66 により作成）

（3）シラバスの変更手続

シラバスの変更については、「到達目標」や「成績評価基準」を「原則として変更しない項目」としており、ただし、学生の学力や進捗状況に合わせ、当初の予定を変更せざるを得ない場合には、担当者が「オンラインシラバス変更申請書」（資料 2-67）で事前（事後）に学部執行部・研究科執行部・教学機関長に報告・了承を得て、担当者が修正するとともに、授業で受講生へ周知徹底を図るという厳密な手続を経て変更が行われる。また、それ以外の事項については、受講生に対して変更する理由を事前に説明し、周知した上で修正を行うこととしている。（資料 2-65）[視点 2-24]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-2 立命館大学大学院経営管理研究科時間割「2014年度 経営管理研究科 大阪梅田キャンパス 開講科目時間割」「2014年度 経営管理研究科 朱雀キャンパス 開講科目時間割」
- ・添付資料 2-65 『シラバス入稿マニュアル』（2014年度版）（立命館大学 教学部）、「2. シラバスとは何か ～本学での位置付けと役割、教育課程との関係、影響」（p.4）、「3. 公開後のシラバスの変更について」（p.5）、「6. 項目別の説明（必読）」（p.6）
- ・添付資料 2-1 立命館大学オンラインシラバス
<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/kyomu/gaku/onlinesyllabus.htm>
- ・添付資料 2-66 2011年度～2014年度まで講義アンケートにおける「授業内容はシラバスに沿って行われているか」の科目・クラス別の平均値の推移
- ・添付資料 2-67 オンラインシラバス変更申請書

項目 10：成績評価

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

<評価の視点>

2-25：成績評価の基準・方法が策定され、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-26：成績評価が明示された基準・方法に基づいて、公正かつ厳格に行われていること。（「専門職」第10条第2項）

2-27：成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みが導入されていること。

<現状の説明>

立命館大学学則第35条の2（資料 1-5）は、「授業科目の成績評価は、A+、A、B、C、PまたはFで行い、A+、A、B、CおよびPを合格、Fを不合格とする」（第1項）、「前項の成績評価は、A+は100点法では90点以上、Aは同80点台、Bは同70点台、Cは同60点台およびFは同60点未満とし、Pは特定科目における合格とする」（第2項）としている。本研究科では、上記のうちPによる合格科目をもたないので、A+、A、B、Cを合格とし、Fを不合格とする。また、100点法によるA+～Fの点数評価は、本研究科においても同様に運用されている。これらの基準は履修要項に記載され、学生に周知している（資料 1-11）。成績評価の方法は、テストの成績、レポートの完成度、授業への貢献度（授業参加）、出欠などの諸点を考慮し、教員が各科目の内容・方法等に応じて決定する。これらについては、シラバスの「成績評価方法」欄に記載され（資料 2-65）、学生に広く周知されている。[視点 2-25]

各教員は明示された成績評価の基準及び方法に基づいて、公正かつ厳格に成績評価を行っている。2010～2014年度の成績評価分布（「A+評価」～「F評価」）を見ると、成績分布は幅広い分布（資料 2-6）を示している。

なお、本研究科では、「A+」の割合の目安を設定している。科目あたりの履修人数が学部比べて少ない本研究科では、「A+」の比率を科目履修者数の20%と定め（資料 2-68）、執行部会議および教授会で、成績評価の分布について確認するとともに、公正かつ厳格な評価を期している（資料 2-69、2-70）。[視点 2-26]

本学では、評価の公平性や厳格性を担保するために、学生が自分自身の成績について、成績評価の根拠について担当教員に確かめることができる「成績確認制度」を設けている（資料 2-7、2-8）。これは、年2回の成績発表後の所定の期間内に、事務局を通じて科目担当教員に対して成績確認ができる制度である。この制度については、前期及び後期の該当期間に掲示され学生に周知されている（資料 2-71）。[視点 2-27]

【成績確認制度の申請件数の推移】（2010年度～2014年度）

	2010	2011	2012	2013	2014
申請件数	3	4	2	1	0
開講クラス数	117	117	119	102	105
割合	2.56%	3.42%	1.68%	0.98%	0%

<根拠資料>

- ・添付資料 1-5 立命館大学学則、第35条の2第1項・第2項
<http://www.ritsumei.jp/public-info/pdf/0054.pdf>
- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014年度）、「12.成績および単位授与・認定」（p.24）
- ・添付資料 2-65 『シラバス入稿マニュアル』（2014年度版）（立命館大学 教学部）、「6-6.成績評価方法」（p.16）
- ・添付資料 2-6 2010年度～2014年度経営管理研究科成績評価分布
- ・添付資料 2-68 開講クラスの成績のグレード分布の公表について（2014年度 後期 ご出講の教員各位）
- ・添付資料 2-69 2014年度 前期成績ランキング（GPA）および成績評価分布について（2014.9.18 経営管理研究科執行部会議事録）
- ・添付資料 2-70 受講生の20%を超える「A+」評価の理由書（2012.9.9 教授会）
- ・添付資料 2-7 成績確認制度に関する申し合わせ（2010.3.29 教務会議）
- ・添付資料 2-8 「成績確認制度」の運用について（2010.4.15 教務担当者会議）
- ・添付資料 2-71 2014年度前期成績発表について（2014.7 プロフェッショナルスクール事務室）
- ・添付資料 2-72 2014年度後期成績発表について（2015.3 プロフェッショナルスクール事務室）

項目 11：改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。

<評価の視点>

2-28：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施すること。（「専門職」第11条）

2-29：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めること。

2-30：学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されていること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されていること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを教育方法の改善において行っているか。

<現状の説明>

本研究科には、FD 委員会（資料 2-9）が設けられており、FD 委員会の主たる担当者が、年に数回の FD 委員会（教授会後に教授会メンバーとともに研修会として開催）を企画、実施してきた。なお、2014 年度からは、FD 委員会と FD 研修会とを明確に区別することとして、運営を開始している。すなわち、FD 委員会は、本研究科の FD 活動全体の企画の立案、実施を行い（資料 2-9）、FD 研修会は、教授会メンバーが参加して研修を受けるものである。[視点 2-28]

本研究科の FD 活動は、①教育効果を把握するための各種アンケートの実施と分析、②教員の資質向上のための研修、③カリキュラムの検討などを含む。アンケートには、講義アンケート（資料 2-73）、修了時アンケート（資料 2-74）があり、また、2014 年度より入学時の基礎知識を確認するためのセルフチェックシート（資料 2-75）を導入している。

各種アンケートの項目の検討やアンケート結果の分析は、FD 委員会で行い、その結果を執行部会議や教授会に提供する（資料 2-76）。つぎに、アンケート結果の分析を踏まえて、現在の研究科や各教員の課題については、執行部会議や教授会で共有して、各教員が授業を改善するのに役立てる。そのための FD 研修会（教授会メンバーが参加）、授業参観等を企画し実施するのは FD 委員会である（資料 2-77）。また、現在、倫理の教育について FD 研修会で検討を行っているが（資料 2-78）、こうしたカリキュラムの検討についても、FD 委員会が、企画・立案し、実施を行っている。

2013 年度より「FD 記録簿」を開始した。これは、年度ごとに各教員が、自己の FD の機会となった参加プログラムを記録し、教授会で共有するものである（資料 2-79、2-80）。研究者教員は「実務上の知見の充実」、実務家教員は「教育上の指導能力の向上」につながったものを記載する。普段、シャドーワークとなっている研鑽の内容・方法、授業への取り組みなどを皆で共有しはじめた。これは、2013 年度に FD 委員会が企画・立案し、教授会後の FD 研修会において実施した。[視点 2-28 および視点 2-29]

学生による授業評価は、講義アンケートにより行っている。講義アンケートは、全講義科目に対して最終日に実施される。実施については、事務職員が配付し、受講生が回収・厳封して事務局に持参しており、担当教員が係らないように厳正に実施されている。事務局は、各授業科目ごとに、質問項目の数値と平均、全体平均を記載したレポートを作成、それを担当教員に送付するとともに、そのレポートに即したコメントを依頼する。事務局窓口には、講義アンケートの各質問項目の評価構成、個別平均、全体平均などが記載された各科目の集計結果と上記の担当教員によるコメントが置かれ、在学生等の閲覧に供される（資料 2-10、2-11）。また、講義アンケートの集計結果は、教授会に資料として上がり、全員で共有するとともに、とくに課題があると考えられる場合には、研究科長・副研究科長が担当教員と意見交換を行い、改善を要請することがあ

このように、基本的に教授会の日程に FD 研修会を実施し、学生の学修状況の把握、個々の教員の FD 活動の内容や成果の共有を図っている。[視点 2-31]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-9 経営管理研究科 FD 委員会規程 (2007.9.8 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-73 2014 年度 第 1 クォーター 経営管理研究科 講義アンケート
- ・添付資料 2-74 2014 年度 経営管理研究科 修了時アンケート
- ・添付資料 2-75 セルフチェックシート
- ・添付資料 2-76 FD 研修会資料、「1.講義アンケートの分析」「2.入学時アンケートの分析」「3.セルフチェックシートの分析」「4.修了時アンケートの分析」(2014.5.18 経営管理研究科 FD 研修会)
- ・添付資料 2-77 2014 年度経営管理研究科第 4 クォーター授業参観状況
- ・添付資料 2-78 FD 研修会資料、「企業倫理を考える」(2014.7.6 経営管理研究科 FD 研修会)
- ・添付資料 2-79 FD 記録簿
- ・添付資料 2-80 2013 年度 FD 記録簿について (2014.3.02 経営管理研究科 FD 委員会議事録)
- ・添付資料 2-10 経営管理研究科講義アンケート集計結果について
- ・添付資料 2-11 講義アンケート集計結果に対する担当教員による講評
- ・添付資料 2-81 FD 研修会資料、「シラバス研修会 (2/8) について」(2015.2.8 経営管理研究科 FD 研修会)

(3) 成果等

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、修了者の進路等を把握し、この情報を学内や社会に対して公表することが必要である。また、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：修了者の進路状況等を把握し、この情報が学内や社会に対して公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）

2-33：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえながら、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。

<現状の説明>

本研究科には、企業に勤務している社会人と、学部から進学してきた学卒者、留学生に分けられる。過去5年間（2010～2014年度）の修了生のうち、社会人は85名、修了時就職希望対象者（学卒者・留学生）は118名である（資料 2-82）。

社会人学生のほとんどは所属組織に継続して勤務しているが、修了後に経営企画部門への配属、社長・役員への昇任、部課長への昇格を遂げている者も少なからず存在する。一部の学生は、博士課程への進学、起業、コンサルタントとして独立するなどの転身を遂げている（資料 2-83）。

学卒者・留学生は、順調に企業等への就職を果たしており、2010年度～2014年度の修了生の就職(内定)率は70%台後半～100%である（資料 2-84）。2014年度の就職先の例としては、出光興産、日本生命、キューピー、日本写真印刷などがある（資料 2-85）。アカウンティング・プログラム生には、公認会計士受験の合格と監査法人への就職を果たす者が一定数おり、本研究科の設置から累計40名の試験合格者を輩出しており、うち32名が主要監査法人および地元監査法人に就職している（資料 2-86）。就職先については、研究科ホームページに掲載している（資料 2-87）。[視点 2-32]

本研究科の学位授与の状況は、2010年度60名（87）、2011年度69名（86）、2012年度37名（47）、2013年度37名（44）、2014年度28名（30）である（括弧内は、修了該当回生数）。概ね、学位の取得状況は良好であり、教育効果は上がっていると考えられる。なお、本研究科では、社会人院生が、勤務の状況をふまえて標準修業年限よりも長い期間にわたって修学を希望するという場合がある。上の修了予定者数には、そのような院生も含まれている。

教育効果をさらに適切に評価し、教育内容・方法の改善するために、「修了時アンケート」（課程修了時、2010～2014年度）（資料 2-88、2-89、2-90、2-91、2-92、2-76）、「修了生アンケート（2011年度実施）」（資料 2-93）を実施、また、2013年度から「振り返りシート」（年2回、2013年度～）（資料 2-50）を開始した。

修了時アンケートは、課程全般にわたる累積的效果を問うもので、科目の教育効果や教育方法の改善課題を明らかにする仕組みである。修了時アンケートは、全体で21項目（2012年度まで20項目）を尋ねている（資料 2-73）。それによれば、プログラム科目の学習において基礎・基幹科目が役に立っている、満足できる科目の割合が高い、専門分野の実力がついた、授業内容が実務に役立つものだった、本研究科が開設しているプログラム科目については適切であるといった点について、肯定的な意見が多い（資料 2-94）。した

がって、概ね、カリキュラムの教育効果は高いと考えられる。

「修了生アンケート」は、経営管理研究科校友会 RIMO の総会(2011年6月)に、社会人修了生の修了後の地位向上・職業的達成を尋ねたものである。これらは一定間隔で実施すべきものと捉えている。もっとも、回収率が低くまだ分析のレベルには達していないので、回収率を増すために何らかの策を講じる必要がある。

また、項目 7<現状の説明>「I 履修指導について」に記載したが、2013年度より「振り返りシート」を導入している。振り返りシートを通じた学生の教育目標の達成度の把握・分析は、2014年度修了生の分から行うことになる。したがって、本格的な制度運用は2015年度以降となる。

この他、本研究科以外の MBA 修了生も含めた広範な調査「MBA ホルダー調査」では、MBA 教育の評価・効用を問うた。幅広い MBA ホルダーを対象にした調査の結果から、本研究科修了生の回答の相対的特徴を把握することで本研究科の利点、解決すべき課題等を把握している(資料 2-95)。

こうした一連の教育効果に関する情報の把握は、2015年度新カリキュラムの策定に大いに役立つことになった(資料 1-29)。上記のように、社会人院生については、修了後にキャリア・アップしたり会社のトップに就任しているという実績があり、「ビジネスを創造する高度な専門能力の育成」という人材養成目標を達成していること、アカウンティング・プログラムは、多数の公認会計士試験合格者を輩出するとともに、就職希望者も著名な企業への高い内定率を誇っていること、国際経営プログラムにおいても同様に著名企業への高い就職率を達成しているという状況がある。他方、定員管理、公認会計士試験行政の変化、定員に対してプログラムが多様すぎることなどの課題を解決するため、2015年からの新カリキュラムは、コース制を廃止、プログラムを改編し、これまでに明らかになった本研究科のカリキュラムの効果的な部位に特化することとした。[視点 2-33]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-82 経営管理研究科修了の状況(2010年度～2014年度)
- ・添付資料 2-83 Fact_Book 経営大学院紹介資料 2014「社長・役員就任、業務拡大、部長昇任等」(2014.12.5 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料から抜粋)
- ・添付資料 2-84 経営管理研究科修了時就職希望者の内定状況の推移(2010年度～2014年度)
- ・添付資料 2-85 2014年度 M2 生進路決定状況(2014.3.8 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-86 公認会計士試験合格者一覧
- ・添付資料 2-87 進路・就職
<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/campuslife/course.html/>
- ・添付資料 2-88 2010年度修了時アンケート集計結果より(2011.5.26 経営管理研究科執行部会議資料)
- ・添付資料 2-89 2011年度 修了時アンケート集計結果(AC 以外)を踏まえて(2012.5.20 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-90 2011年度 修了時アンケート集計結果(AC)を踏まえて(2012.5.20 経営管理研究科教授会)

- ・添付資料 2-91 2012 年度 修了時アンケート集計結果(AC 以外) を踏まえて (2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-92 2012 年度 修了時アンケート集計結果(AC) を踏まえて (2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 2-76 FD 研修会資料、「1.講義アンケートの分析」「2.入学時アンケートの分析」「3.セルフチェックシートの分析」「4.修了時アンケートの分析」(2014.5.18 経営管理研究科 FD 研修会)
- ・添付資料 2-93 経営管理研究科修了生アンケート集計結果 (2011.6.19 校友会 R I M O 総会時実施)
- ・添付資料 2-50 理論と実務の教育方法について (意思統一文書) (2013.7.7 経営管理研究科教授会)、「2.学位授与方針と教育課程との関連づけ」(p.2)
- ・添付資料 2-73 2014 年度 第 1 クォーター 経営管理研究科 講義アンケート
- ・添付資料 2-94 2010～2013 年度ビジネス系修了生アンケート集計結果比較
- ・添付資料 2-95 MBA ホルダー調査 (2013.3.3 経営管理研究科 FD 研修会資料のまとめ)
- ・添付資料 1-28 経営管理研究科の 2015 年カリキュラム改革について (2013.11.27 常任理事会)、「2) 社会人プロフェッショナル・プログラムおよびキャリア形成プログラムの増強」(p.5)

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

項目 4 : 学位授与方針

現行の学位授与方針に記載された人材養成目的は、研究科則第 4 条の各コースの人材養成目的を合わせたものであるが、研究科として両者の専門能力を有する人材を養成するとの誤解を招く可能性がある。また、<現状の説明>に述べたように、2015 年度入学志願者募集用に新しい学位授与方針を公開したが、その後、【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン、「項目 1 : 目的の適切性」で述べたように、人材養成目的に関する記述を改めたため、これに合わせて学位授与方針を改める必要がある。また、現行の学位授与方針の記載方法は立命館大学の標準的な記載方法に従っておらず、学位を授与する条件を記載していない。

項目 5 : 教育課程の編成

2013 年度改善報告書検討結果 (資料 2-96) および 2014 年度外部評価結果報告書 (資料 1-16) において、下記の点で指摘を受けている。なお、下記の括弧内の略号については、(資料 2-96、No. -、旧 -、新 -) とあるのは、順に、2013 年度改善報告書検討結果 (資料 2-96) 中の「問題点 (検討課題)」の No.、旧・経営系専門職基準の評価の視点 (大学基準協会)、新・経営系専門職基準の評価の視点 (大学基準協会) である。また、(資料 1-16、p. -、検討課題 -) とあるのは、2014 年度外部評価結果報告書、頁数、検討課題の番号である (以下、本報告書で同じ)。

- ① プラカデミック・アプローチについて（資料 2-96、No.8、旧 2-10、新 2-2）（資料 2-96、No.12、旧 2-17、新 2-2）
- ② 系統的・段階的履修（資料 2-96、No.11、旧 2-15、新 2-2）
- ③ 導入教育と補習教育（資料 2-96、No.14・15、旧 2-19・20、新 2-2（ただし明文なし））
- ④ 海外大学との連携（資料 2-96、No.16、旧 2-22）
- ⑤ 学術の発展動向を把握する仕組み（資料 2-96、No.10、旧 2-13、新 2-3）
- ⑥ 意見反映のための手続きの明文化（資料 2-96、No.17、旧 2-23、新 2-3）
- ⑦ 特色ある取組みの成果を検証する仕組み（資料 2-96、No.18、旧 2-25、新 2-3）
- ⑧ 倫理観やグローバルな思考の各科目への採用（資料 1-16、p.8、検討課題 1）
- ⑨ 内実ある国際経営プログラムの実現（資料 1-16、p.8、検討課題 2）
- ⑩ 6つの教育目標とカリキュラム・ツリーと体系的な整合性（資料 1-16、p.9、検討課題 3）

項目 6：単位の認定、課程の修了等

課題研究論文について、2010 年度の認証評価において指摘を受けており、また、2013 年度の改善報告書検討結果（資料 2-96、No.7、旧 2-5、新 2-9）についても改善が認められていない。

項目 7：履修指導、学習相談

本研究科では、試験やレポートの評価結果について、組織的なフィードバックを行っていないため（資料 2-96、No.23、旧 2-41、新 2-13）、かかるシステムの構築が課題である。

項目 8：授業の方法等

2013 年度改善報告書検討結果（資料 2-96）および 2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、下記のような指摘を受けている。

- ① 実践教育の水準についての具体的な把握（資料 2-96、No.19、旧 2-27、新 2-17）。
- ② 経営関連 3 研究科の連携による実践的な教育手法に留意した展開戦略の具体的な検討（資料 1-16、p.11、検討課題 1）
- ③ グローバル人材養成のため、立命館アジア太平洋大学（APU）や、他のアジアの大学との連携などの具体的な実現・展開が必要（資料 1-16、p.11、検討課題 2）。

項目 9：授業計画、シラバス

2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、「茨木、梅田、朱雀の 3 キャンパス開講体制が続く一方で、募集定員は減少する。開講科目が大幅に減少する中で、各プログラムの合理的なカリキュラム配置などの検討を進められているとされるが、基礎・基幹科目もスリム化される予定なので、各キャンパスでの学生の必要性に十分に配慮した段階的、系統的な履修を確保する科目の設定と配置の検討が望まれる」（資料

1-16、p.12、検討課題 1) との指摘を受けている。外部評価結果報告書を受け取ったのは 2014 年 10 月末であり、この段階で決定していたのは、大阪いばらきキャンパスで学部卒生および留学生向けのキャリア形成プログラムを開講、大阪梅田キャンパスで社会人向けのマネジメントプログラムを開講、そして京都周辺在住の院生のために朱雀で若干の科目を開講する方針のみであった (資料 1-28)。

項目 10 : 成績評価

2014 年外部評価結果報告書 (資料 1-16) では、「少人数の科目が多いため、成績が A+、A の上位に固まる傾向が見られる。少なくとも受講生の多い基礎科目については、・・・より厳格な統一的評価基準の検討が望まれる」(資料 1-16、p.13、検討課題 1) との指摘を受けている。

項目 11 : 改善のための組織的な研修等

2013 年度改善報告書検討結果 (資料 2-96) において、下記のような指摘を受けている。

- ① 組織的な取組み (資料 2-96、No.24、旧 2-45、新 2-28)
- ② 授業評価の結果に対する講評について客観性の担保 (資料 2-96、No.25、旧 2-46、新 2-30)、
- ③ プラカデミック・アプローチ (資料 2-96、No.28、旧 2-50、新 2-31)
- ④ FD 活動の特色ある取組を検証する仕組み (資料 2-96、No.29、旧 2-51、新 2-31)

なお、①については、2014 年度外部評価においても、「研究科として総合的に PDCA サイクルを回すような仕組みの検討が求められる」(資料 1-16、p.14、検討課題 1) との指摘を受けている。

項目 12 : 修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

2013 年度改善報告書検討結果 (資料 2-96) および 2014 年度外部評価結果報告書 (資料 1-16) において、下記のような指摘を受けている。

- ① 修了生の進路先等における評価や活躍状況の公表 (資料 2-96、No.30、旧 2-55、新 2-32)、
- ② 教育目標に即した教育効果の測定結果の検証 (資料 2-96、No.31、旧 2-56、新 2-33)
- ③ コース・プログラムの教育目標等について修了生の進路による検証 (資料 2-96、No.32、旧 2-57、新 2-33)
- ④ 教育効果を評価する指標や基準の開発 (資料 2-96、No.33、旧 2-58、新 2-33)
- ⑤ ソフトなスキルの学習成果に対する客観的評価尺度 (資料 1-16、p.15、検討課題 1)

<根拠資料> ※【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(1) 検討及び改善が必要な点

- ・添付資料 2-96 『改善報告書検討結果(立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻)』(大学基準協会、2014 年 3 月)
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書 (『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収)
- ・添付資料 1-28 経営管理研究科の 2015 年カリキュラム改革について (2013.11.27 常任理事会)、「(1) 新しい経営管理研究科の概要」(p.3)、「(2) カリキュラム (基本的枠組み)」(p.6)

(2) 改善のためのプラン

項目4：学位授与方針

下の表のように学位授与方針を表現の変更を行った(資料 1-20、1-21)。3列で構成されているが、左の列は2014年度以前入学の学生に適用される学位授与方針である。中央の列は、2015年度入学志願者募集のために、2014年度中のパンフレット等において公開したものである(序章(3)③を参照)。人材育成目的は、新カリキュラムの2つのプログラムに対応して設定した。すなわち、社会人を主要な対象とするマネジメントプログラムは「ビジネスを創造する高度な専門能力」を有する人材を、学部卒生を主な対象とするキャリア形成プログラムは「マネジメントキャリア形成に資する高度な専門能力」を有する人材を養成することを目的として明記した。

3列目は、2015年度入学者から適用されるものである。カリキュラム改革に対応して新しく定めた人材養成目的を踏まえ、さらに学位を授与する要件を記載することとした立命館大学の標準的な書式に合うように記述を変更した(資料 1-20)。なお、それまでプログラムごとに「人材育成目的」を定めていたが、研究科として養成すべき人材像を「ビジネスを創造するリーダー」として統一した。

2014年度まで	2014年度のパフレット等 における表現	2015年度施行
<p>Ⅲ. 学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)</p> <p>1. 人材育成目的</p> <p>理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力および<u>財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力</u>を有する人材を養成する。</p> <p>2. 教育目標</p> <p>(1) <u>企業経営・企業会計</u>の諸側面に</p>	<p>Ⅲ. 学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)</p> <p>1. 人材育成目的</p> <p>理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力および<u>マネジメントキャリア形成に資する高度な専門能力</u>を有する人材を養成する。</p> <p>2. 教育目標</p> <p>(1) 企業経営の諸側面について広範</p>	<p>Ⅲ. 学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)</p> <p><u>本研究科は、「ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努める」ことを目的とし、これを具体化するため、下記のように、修了時に院生が修得しているべき能力(教育目標)を定めています。これらの能力は、プログラムごとに編成されたカリキュラムの各科目を履修し、本研究科が定める修了要件に達することにより修得されるとみなし、これをもって経営修士(専門職)の学位を授与します。</u></p> <p><教育目標></p> <p>(1) から (6) (左のとおり)</p>

<p>ついて広範な知識を身につけている。</p> <p>(2) 企業経営・<u>企業会計</u>に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている。</p> <p>(3) グローバルな変化に関心を持ちイノベーションを構想できる。</p> <p>(4) 正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる。</p> <p>(5) 企業経営・<u>企業会計</u>にかかわる調査・分析を行うことができる。</p> <p>(6) 高度なコミュニケーション能力を身につけている。</p>	<p>な知識を身につけている。</p> <p>(2) 企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている。</p> <p>(3) (現行どおり)</p> <p>(4) (現行どおり)</p> <p>(5) 企業経営にかかわる調査・分析を行うことができる。</p> <p>(6) (現行どおり)</p>	
--	--	--

項目 5 : 教育課程の編成

2015 年度より、大阪いばらきキャンパスへの移転にともない、従来の 2 コース 5 プログラムをあらため、コース制を廃止（これに伴い、会計修士（専門職）の学位の廃止）、社会人を主な対象とする「マネジメント・プログラム」、非社会人（学部卒生、留学生）を主な対象とする「キャリア形成プログラム」の 2 プログラムの新カリキュラムに移行する。この文脈の中で、下記のように順次解決を図ることとした。

① プラカデミック・アプローチについて（資料 2-96、No.8、旧 2-10、新 2-2）（資料 2-96、No.12、旧 2-17、新 2-2）

わが国の専門職大学院は、通常の研究大学院とは異なり、研究指導という概念をもたず、コースワークの完了により学位が授与される制度である。しかしながら、本研究科は、経営学研究科から分化したこともあり、設置時に、研究大学院と同じ研究指導（課題研究）、論文審査（課題研究論文と口頭試問）を行うこととしていた。他方、専門職大学院制度の黎明期では、研究大学院としての色合いの強い大学もあり、そうした大学と区別するために、新興の大学院としてプラクティスを強調し、数多くの実務家教員を配置し、実践科目を設定してきた。これをプラカデミックと称していた。

プラカデミックという用語はともかく、本研究科が、専門職大学院としてどのような教育内容・方法を講じるべきなのかを検討する必要がある。すでに研究大学院として経営学研究科がある以上、本研究科が研究指導や論文・試験による学位授与というアカデミック教育を行う必要はない。他方、こうした研究大学院では、制度上、高度職業人の養成も人材養成目標とされており、本学の経営学研究科も高度職業人の養成を人材養成目標としている。つまりアカデミックな教育による高度職業人の養成は、すでに経営学研究科で行われている。したがって、学内における役割分担、差別化という点で、本研究科がアカデミックな教育体系を研究科内に残す必要はない。また、課題研究論文は、2013 年度から選択科目とし修了要件から外しており、また、2015 年度から始まる新カリキュラムにおいては課題研究論文を廃止した。

したがって、プラカデミックというアプローチないしローガンは、現在では実態を伴っておらず、当初の役割を終えたと認識すべきであり、「理論と実務の架橋」という専門職大学院制度の原点に立ち返り、理論教育と実践教育との両者のバランス、ミックスのあり方を追求する（資料 2-97）。

② 系統的・段階的履修（資料 2-96、No.11、旧 2-15、新 2-2）

2015 年度より移行する新カリキュラムでは、基礎科目 A 群にコアとなる科目 6 科目 12 単位を配置しており、学生はここから最低でも 5 科目 10 単位を履修しなければならないこととした（資料 1-14）。これにより、選択科目だが、事実上は必修となるよう配置した。

③ 導入教育と補習教育（資料 2-96、No.14・15、旧 2-19・20、新 2-2（ただし明文なし））

導入教育および補習教育は、いずれも過去の実績では正課でないためにほとんど出席がないことから、制度化しなかった経験がある。また、多忙な社会人にとっても、そのために時間を合わせるのが難しいことなどから、2015 年度に、VOD 化、e-Learning などを含め、現実的な可能性を検討する（資料 2-98）。

④ 海外大学との連携（資料 2-96、No.16、旧 2-22）

2015 年度、中国の大連交通大学ソフトウェア学院と本研究科との間で推薦入学に関する協定を締結した。これにより来年度に入学試験を実施、2016 年 4 月より新入生を迎える（資料 1-27）。また、現時点では、世新大学（台湾）、大連工業大学（中国）等との学術交流協定、推薦入試協定等の締結が日程に上っている。

⑤ 学術の発展動向を把握する仕組み（資料 2-96、No.10、旧 2-13、新 2-3）

2015 年度よりカリキュラム委員会を設置、実務界や学界の動向を含む「カリキュラムの編成にかかわる情報の収集」を任務の一つとする（資料 1-24）。

⑥ 意見反映のための手続きの明文化（資料 2-96、No.17、旧 2-23、新 2-3）

アドバイザー・ボードによる意見等については、カリキュラム委員会、FD 委員会、入学試験委員会、自己評価委員会がそれぞれ内容を検討し、2015 年度以降の目標及び行動計画等の設定に影響を与えるものがあるときには、その内容を検討し、その検討結果をすみやかに執行部会議に報告することとする（資料 2-99）。

⑦ 特色ある取組みの成果を検証する仕組み（資料 2-96、No.18、旧 2-25、新 2-3）

2015 年度に新設されるカリキュラム委員会において、本研究科における特色ある取組みについて、整理をおこなう。その上で、本研究科の人材養成目的に、当該取組みがどのように貢献しているかを検討する（資料 1-22、No.15）。

⑧ 倫理観やグローバルな思考の各科目への採用（資料 1-16、p.8、検討課題 1）

指摘の趣旨は、新カリキュラムの中で部分的に反映されている。すなわち、旧カリキュラムでは、総科目

数 94 のうち、「正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる」を教育目標とする科目は 25 科目で 26.6% であったが（資料 1-11）、新カリキュラムでは、開講される 61 科目中、「正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる」を教育目標とする科目は 18 科目で全体の 29.5% となる（資料 2-100）。また、一般の講義科目の中でどのように位置づけるかについては、すでに教授会の FD 研修会でも議論を行っているところでもあり、2015 年度以降も引き続き FD 課題として議論は継続する予定である（資料 2-101）。また、グローバルな思考については、「グローバルな変化に関心をもちイノベーションを構想できる」を教育目標とする科目は、旧カリキュラムで全体の 30.9%（29/94 科目）が新カリキュラムでは 39.3%（24/61 科目）と増やしている（資料 1-11、2-100）。ただし、今後も引き続きカリキュラムの改善の中で検討を続ける。

⑨ 内実ある国際経営プログラムの実現（資料 1-16、p.8、検討課題 2）

④に記載されている中国・台湾との協定、推薦入学試験の制度が始まったところであるが、指摘のような英語での授業、交換留学、海外でのプロジェクトなどについては、中長期的な課題として認識する（資料 1-22、No.17）。

⑩ 6つの教育目標とカリキュラム・ツリーと体系的な整合性（資料 1-16、p.9、検討課題 3）

指摘のような問題、つまり、6つの教育目標を5つのプログラムの中でどのようにバランスをとるかという問題について、2015年度からの新カリキュラムでは、社会人と非社会人でプログラムを分け、かつ、プログラムの中で基礎から応用、先端の科目が完結するようになっている。そして、下の表のように、各プログラムの中で、6つの教育目標は偏りが少なくなり、バランスよく配置され、改善がなされている（資料 1-11、2-100 より作成）。

教育目標	DP①	企業経営の諸側面について広範な知識を身につけている
教育目標	DP②	企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている
教育目標	DP③	グローバルな変化に関心をもちイノベーションを構想できる
教育目標	DP④	正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる
教育目標	DP⑤	企業経営にかかわる調査・分析を行うことができる
教育目標	DP⑥	高度なコミュニケーション能力を身につけている

旧カリキュラム（数字は、各 DP を学習の到達目標としている科目数）

		DP①	DP②	DP③	DP④	DP⑤	DP⑥
基礎・基幹科目		10	3	4	3	4	1
展 開 科	創造人材プログラム	0	6	2	7	2	3
	マーケティング・プログラム	0	3	8	0	5	2
	国際経営プログラム	1	3	6	3	0	3
	アカウンティング・プログラム	24	5	0	6	5	0

目	ファイナンス&アカウンティング・プログラム（アカウンティング特殊講義は重複のため除く）	5	4	1	1	2	1
実習科目		0	0	1	1	1	1
課題研究（2013年度以降入学者対象）		0	4	4	4	4	1
合 計		40	28	26	25	23	12
総科目数（91）に対する割合		44.0%	30.8%	28.6%	27.5%	25.3%	13.2%

新カリキュラム（マネジメントプログラム）

		DP①	DP②	DP③	DP④	DP⑤	DP⑥
基礎科目（10科目）		7	2	2	2	3	3
展 開 科 目	戦略（4科目）	0	4	4	1	0	0
	組織（4科目）	0	1	0	4	0	3
	マーケティング（4科目）	0	0	3	0	4	1
	ファイナンス（4科目）	1	3	1	0	2	0
	会計（16科目）	4	1	0	1	1	1
特殊講義科目（9科目）		1	3	4	2	2	1
APU 交流科目（3科目）		0	0	3	0	0	0
実習科目（1科目、「フィールドワーク」）		0	0	1	0	1	0
課題研究（2科目）		0	2	2	2	2	0
合 計		13	16	20	12	15	9
総科目数（41）に対する割合		31.7%	39.0%	48.8%	29.3%	36.6%	22.0%

新カリキュラム（キャリア形成プログラム）

		DP①	DP②	DP③	DP④	DP⑤	DP⑥
基礎科目（10科目）		7	2	2	2	3	3
展 開 科 目	ビジネス科目（8科目）	0	0	4	3	3	4
	会計ファイナンス科目（8科目）	7	2	0	2	3	1
特殊講義科目（9科目）		1	3	4	2	2	1
APU 交流科目（3科目）		0	0	3	0	0	0
実習科目（2科目）		0	0	1	1	1	1
課題研究（2科目）		0	2	2	2	2	0
合 計		15	11	16	12	14	10
総科目数（42）に対する割合		35.7%	26.2%	38.1%	28.6%	33.3%	23.8%

また、カリキュラムの検証として、2013年度より新しく「振り返りシート」を導入したが、これについては、人材養成目標の達成度を見るという点では、2015年3月修了生の結果を踏まえて、2015年度に分析を開始する（資料 1-22、No.18）。

項目 6：単位の認定、課程の修了等

2015年度より始まる新カリキュラムにおいて、2015年度より、課題研究論文は廃止し、修了要件を50単位から46単位にあらためることとした（資料 1-28）。趣旨は、上記「項目 5：教育課程の編成」の（2）改善のためのプラン「①プラカデミック・アプローチについて」で述べた。

また、同・新カリキュラムにおいて、「課程の修了要件および授与する学位の名称」については、企業会計コースの廃止により会計修士（専門職）の学位を廃止することとした（資料 1-28）。

項目 7：履修指導、学習相談

2015年度より、教員アンケートを行うこととした。その中の記述項目として、試験・レポート（日常のものを除く）を実施した教員は、①得点分布、②回答の傾向、③採点に際して気付いたことの3点について記述することとした。この教員アンケートは、各科目の採点終了、講義アンケートの受領後に記入、その後、講義アンケートとともに、公表する（資料 2-102）。

項目 8：授業の方法等

① 実践教育の水準についての具体的な把握

2015年度に実施する講義アンケートについて、実践教育の水準を尋ねる項目、「この科目の受講により、実践的なスキル、思考法、またはセンスが身に付いた」を追加することとした（資料 2-103）。

② 経営関連3研究科の連携による実践的な教育手法に留意した展開戦略の具体的な検討

本研究科のみの問題ではなく、また、中長期の戦略問題でもあり、今後の改革にあたって検討すべき課題の一つとする（資料 1-22、No.22）。

③ グローバル人材養成のため、立命館アジア太平洋大学（APU）や、他のアジアの大学との連携などの具体的な実現・展開が必要

グローバル人材養成のため、2015年度よりAPU交流科目を設置した。また、2015年度、中国の大連交通大学ソフトウェア学院と本研究科との間で推薦入学に関する協定を締結した（資料 1-27）。これにより来年度に入学試験を実施、2016年4月より新入生を迎える予定である。また、台湾の世新大学と協定へ向けて検討を進めており、他の海外の大学とも交流を検討している（資料 1-29）。

項目 9 : 授業計画、シラバス

2015 年度の開講計画および時間割の編成においては、従来の方針を踏襲して、大阪いばらきキャンパスでは、キャリア形成プログラムの科目を昼間に開講し、大阪梅田キャンパスでは、マネジメントプログラムの科目を夜間と週末に開講する（資料 2-104、2-105、2-106）。

項目 10 : 成績評価

A+、A に偏る傾向については、2012 年度より改善されてきているが、指摘の統一的な成績基準については、2015 年度以降、FD 課題として、他校の状況も含め調査・検討を行う（資料 1-22、No.25）。

項目 11 : 改善のための組織的な研修等

① 組織的な取組み（資料 2-96、No.24、旧 2-45、新 2-28）および総合的に PDCA を回すような仕組みの検討が必要である点（資料 1-16、p.14、検討課題 1）

組織的な取組みの強化として、2014 年度からは担当者を決めて年間の FD 研修会のスケジューリングを行い、これにしたがって実施することとした。さらに PDCA については、特に 2014 年度、FD 委員会として他校の状況について調査を行い、本研究科の課題を論点整理としてまとめ、教授会に報告を行った（資料 2-107）。そして、論点整理とこれに対する教授会の意見を受けて、FD 委員会としては、2014 年度の FD 活動を総括を行うとともに、2015 年以降の FD 活動についてスケジューリングを行った（資料 2-101）。

② 授業評価の結果に対する講評について客観性の担保（資料 2-96、No.25、旧 2-46、新 2-30）、

2015 年度より、授業科目ごとに「教員アンケート」を実施する。このアンケートは、教員の眼から見た受講生の状況、授業内容・方法の工夫の効果、試験・レポートのフィードバックを内容とする。実施方法、公開については、上記の項目 7 の記述を参照されたい。

③ プラカデミック・アプローチ（資料 2-96、No.28、旧 2-50、新 2-31）

上記の項目 5 の①にも記載の通り、2015 年 2 月の教授会において、本研究科は、実践教育を重視する専門職学位課程であること、理論と教育については、また、本研究科のカリキュラムでは、基本的に理論を基礎としながら応用として実践を学習する（一部理論も応用として学習するが）ことであることを確認し、研究大学院における研究指導を含むかのようなプラカデミック・アプローチという表現はとらないこととした。向後は、「理論と実務の架橋教育」で統一することとした。

④ FD 活動の特色ある取組みについて（資料 2-96、No.29、旧 2-51、新 2-31）

2013 年度に本研究科が提出した改善報告書の内容は、指摘の通り不明確であった。特色ある取組の検証とは、評価基準および評価指標を研究科において策定し、研究科の自己評価委員会が検証し、教授会に報告して共有すべきものである。2014 年度に、FD 活動に関する論点整理を行い、FD の本来の目的である個々の授業の内容・方法の改善へつなげる仕組みについて検討し、可能なところから運用を始めたところであるが、

さらに 2015 年度は、積み残しの課題の解決を図る（上記①を参照）。

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

- ① 修了生の進路先等における評価や活躍状況の公表（資料 2-96、No.30、旧 2-55、新 2-32）、
＜現状の説明＞のとおり、修了生の進路先等における評価や活躍状況の把握に努めているが、個人情報の保護や勤務先における情報保護を考慮し、公表には至っていない。なお、今後とも標記の件の公表については検討を続ける（資料 1-22、No.30）。
- ② 教育目標に即した教育効果の測定結果の検証（資料 2-96、No.31、旧 2-56、新 2-33）
昨年度より実施している「振り返りシート」を活用しつつ、2015 年度は教育目標に即した教育効果の測定結果の検証を行う（資料 1-22、No.31）。
- ③ コース・プログラムの教育目標等について修了生の進路による検証（資料 2-96、No.32、旧 2-57、新 2-33）
本研究科では、コースごとに人材養成目的を定めているが、教育目標は、コースに共通の目標を定めている。2015 年度は、振り返りシートの分析を通じて、教育目標の達成度を分析、教育効果の検証を行う（資料 1-22、No.32）。
- ④ 教育効果を評価する指標や基準の開発（資料 2-96、No.33、旧 2-58、新 2-33）
教育効果については、進路就職状況、修了生の昇任昇格の状況といった出口、カリキュラム、各授業科目レベルでの教育効果、入学から修了までの伸びしるを多角的に分析し、次年度の目標と行動計画を設定する必要があり、2014 年度から試験運用を始め、すでに一部については、評価指標と行動計画を定めている（資料 2-108）。
- ⑤ ソフトなスキルの学習成果に対する客観的評価尺度（資料 1-16、p.15、検討課題 1）
中長期の問題でもあり、今後の改革にあたって検討すべき課題の一つとする（資料 1-22、No.34）。

<根拠資料> ※【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】（2）改善のためのプラン

- ・添付資料 2-96 『改善報告書検討結果（立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻）』（大学基準協会、2014 年 3 月）
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）
- ・添付資料 1-20 経営管理研究科「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、および「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現の変更について（2015.2.17 大学院教学委員会）
- ・添付資料 1-21 「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の表現の新旧対照表

- ・添付資料 2-97 教育内容および方法に関するアプローチの表現の変更について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-14 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（2015.4.1 施行）（第 10 条の 3）
- ・添付資料 2-98 導入教育と補習教育について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-27 大連交通大学ソフトウェア学院からの立命館大学大学院 経営管理研究科への飛び級による推薦入学試験実施について（2014.11.16 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-24 経営管理研究科カリキュラム委員会規程（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-99 アドバイザリー・ボードによる意見等を反映する仕組みに関する申し合わせ（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-22 「自己点検評価に基づく改善について」（2015.3.8 経営管理研究科教授会）（No.15、No.17、No.18、No.22、No.25、No.30、No.31、No.32、No.34）
- ・添付資料 1-11 『履修要項』（2014 年度）、「10.カリキュラムマップ」（p.19）
- ・添付資料 2-100 2015 年度カリキュラム・マップ（2015.2.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-28 経営管理研究科の 2015 年度カリキュラム改革について（2013.11.27 常任理事会）（p.3、p.5）
- ・添付資料 2-101 2015 年度経営管理研究科 FD 活動案（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-102 2015 年度 第 1 クォーター 経営管理研究科 教員アンケート（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-103 2015 年度 第 1 クォーター 経営管理研究科 講義アンケート（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-29 環境理解とビジョン・戦略（2015）（2015.2.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-104 2015 年度経営管理研究科大阪いばらきキャンパス開講科目時間割
- ・添付資料 2-105 2015 年度経営管理研究科大阪梅田キャンパス開講科目時間割
- ・添付資料 2-106 2015 年度経営管理研究科大阪梅田・朱雀キャンパス開講科目時間割
- ・添付資料 2-107 経営管理研究科 FD に関する論点整理（2014.11.6 経営管理研究科 FD 委員会、2014.11.16 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 2-108 教育効果の点検評価、改善へ向けての目標および行動計画（2015.3.8 経営管理研究科教授会）

3 教員・教員組織

項目 13：専任教員数、構成等

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

<評価の視点>

3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第53号」第1条第1項）

3-2：専任教員は、1専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「告示第53号」第1条第5項。なお、2013（平成25）年度まで、専門職大学院設置基準附則2が適用される。）

3-3：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第53号」第1条第6項）

3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていること。（「専門職」第5条）

- 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

3-5：専任教員のうち実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第53号」第2条第1項）

3-6：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。

3-7：専任教員のうち実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね3割以上であること。（「告示第53号」第2条第1項、第2項）

3-8：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置されていること。

3-9：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員が配置されていること。

3-10：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授が配置されていること。

3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。

3-12：専任教員は、年齢のバランスを考慮して適切に構成されていること。（「大学院」第8条第5項）

3-13：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。

3-14：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。

<現状の説明>

I 関連法令の遵守の状況

平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）（以下、告示第53

号とする)の第1条第1項および平成11年文部科学省告示第175号(以下、告示第175号とする)によれば、本研究科に必要な専任教員数は次のように計算される。すなわち、告示第175号の別表第1の経済学関係の研究指導教員数5の1.5倍が7(端数切り捨て)、これに研究補助指導教員数4人(別表第1は研究指導教員を5人と定める一方で、研究指導教員と研究指導補助教員の数合わせて9としているため、研究指導補助教員数は差し引き4となる)を加えて11となる。他方、告示第175号の別表第3の研究指導教員1人当たりの学生収容定員は人文社会化学系では20人、告示第53号第1条第1項は、その4分の3の15人に1人の専任教員が必要としているが、本研究科の学生収容定員は200人であるので、これを15人で除して13(端数切り捨て)となる。さきの11人と比較して、本研究科に必要な専任教員数は13人となる。本研究科の専任教員数は、2014年5月1日時点で17名であり(基礎データ表2)、告示第53号第1条第1項を満たしている。[視点3-1]

また、本研究科は、経営管理研究科経営管理専攻のみの1専攻であり、17人の専任教員は全員、同専攻に限り専任教員として取り扱われており、告示第1条第5項を満たしている。[視点3-2]

2014年5月1日時点での現員17名のうち教授は15名、准教授は2名であり、半数以上が教授で構成されており、同第6項を満たしている(基礎データ表2)。[視点3-3]

専任教員の教員資格は、専門職大学院設置基準の遵守のため、立命館大学として「立命館大学大学院担当教員選考基準」、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」を定めている(資料3-4、3-6)。本研究科は、これら基準およびガイドラインの運用について、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」を定めている(資料3-8)。これによって、専門職大学院設置基準第5条第1項第1号に該当する教員を研究者教員(2014年5月現在4名)、第2号又は第3号に該当する教員を実務家教員(2014年度5月現在、第2号に該当する教員5名、第3号に該当する教員8名)としている(基礎データ表2)。また、「高度の教育上の指導能力」については、上記の全学ガイドラインにおける「担当する専門分野に関連した学部(学部外)の授業を通算3年以上担当していること。ただし、面接あるいは模擬授業によって個別に審査し、十分な指導能力があると認められるときはこの限りではない」(第2章1(5))との定めにしたがって、資格審査を行っている。[視点3-4]

2014年5月1日時点での専任教員17名は、専門職大学院設置基準が定める実務家教員13名(76%)、それ以外の研究者教員4名によって構成され、かつ実務家教員は、下記のように役員、パートナー等の役職を経験あるいは様々な部署で実務を遂行してきており、告示第53号第2条第1項にいう必要な専任教員数の「おおむね三割以上は、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」とする条件を満たしている(基礎データ表4「Ⅲ経営実務に関する活動」)。[視点3-7 および視点3-5]

実務家教員(五十音順)	主な実務上の経歴
秋沢 伸哉	米国エリザベート・ゴールズワーシー・フェルダール&ナイト法律事務所パートナー。米国弁護士。

石津 孝義	元・(株)日本政策投資銀行(旧日本開発銀行)関西支店技術事業化支援センターのチーフ・アドバイザー、元・旭ファイバーグラス(株)常勤監査役。
大西 寛文	元・有限責任監査法人トーマツのパートナー、現在、積水化学工業株式会社社外監査役。公認会計士。元・日本公認会計士協会副会長。
角田 多真紀	弁護士法人田中彰寿法律事務所勤務。弁護士。元・JICA長期専門家(リーガルアドバイザー)。
佐藤 修	元・日本IBM パーソネル・リソース&プランニング・マネジャー、日本トイザラス(株)人事部長、(株)ナイキジャパン取締役人事本部長、現在、組織開発研究所取締役。
谷口 学	元・新日本有限責任監査法人。公認会計士。 現在、谷口公認会計士事務所代表、大手国内会社で会計監査人、ベンチャー企業CFO、大手損保会社顧問等。
鳥山 正博	元・株式会社野村総合研究所上席コンサルタント。現在、インテージ株式会社他数社の顧問、中小企業基盤整備機構中小企業ワールドビジネスサポート委員会委員。
西尾 方宏	元・有限責任あずさ監査法人パートナー、京都事務所長。公認会計士。 現在、西尾公認会計士事務所代表。
濱田 初美	元・ソニー株式会社情報システム管理部長、同半導体企画調査部長、(株)ソニー中村研究所取締役、現在、杭州西斯特姆微子科技有限公司顧問。
平野 敦士	元・太田昭和監査法人(現新日本有限責任監査法人)。公認会計士。現在、平野会計事務所、誠光監査法人代表社員。元・日本公認会計士協会京滋会幹事。
三好 秀和	元・日経QUICK情報株式会社(現日経メディアマーケティング株式会社)ソフトウェア事業部部長、経営企画グループ担当部長、教育事業部担当部長。
森 利博	元・ゴールドマン・サックス証券ヴァイスプレジデント。現在、フィッチ・レーティングス・ジャパン株式会社独立監督委員。
ルディー和子	元・出版社タイム・インク/タイムライフブックスのダイレクトマーケティング本部長。現在、セブン&アイ・ホールディングス社外監査役。

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命である、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得し、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人

材を養成するために、基本的な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）に関わる科目には、専任教員を配置している。具体的には、競争戦略、経営政策、組織と個人、マーケティング、ファイナンス、経営財務、企業分析、アカウンティング、簿記といった主要な基幹科目群を専任教員が担当している。（基礎データ表 3「授業科目」）。[視点 3-6、視点 3-8、および視点 3-10]

II 教員の配置

(1) 授業科目の担当

本研究科では授業科目を、①基礎科目群、②基幹科目群、③プログラム科目（展開科目）群、④課題研究および実務実習科目群の4つに大別している（詳細は項目 5「現状の説明」ⅠおよびⅢを参照されたい）。このうち、基幹科目群と課題研究科目は、カリキュラム上の中心となる科目であり、専任教員が中心となって担当している。基幹科目群に占める専任教員比率は87.5%（24クラス中21）、また、課題研究科目は専任教員のみが担当することとしている。企業経営・企業会計に関わる各分野の専門的な力量を形成するプログラム科目では、実務家教員が担当する科目の比率を高く設定している。

（クラス数）

	専 任		兼任・兼任・客員		合計
	実務家教員	研究者教員	実務家教員	研究者教員	
基礎科目	0	0	0	4	4
基幹科目	9	12	0	3	24
プログラム科目	47	5	17	12	81
課題研究科目	10	4	0	0	14
合 計	66	21	17	19	123
プログラム科目の内訳：					
国際経営	5	0	3	1	9
創造人材	9	2	2	1	14
マーケティング	7	0	4	1	12
アカウンティング	19	3	4	8	34
ファイナンス&アカウンティング	7	0	4	1	12
合 計	47	5	17	12	81

基礎科目群および基幹科目群には、理論性を重視する科目が多く含まれる。したがって、そのような科目については、当該分野の基本となる知識・方法の体系的理解を促すべく授業の組立てを行うべく、研究者教員と、実務家教員のうち学術業績のある教員、学位（修士以上）取得者が担当している。また、プログラム科目群については、実践性が重視される科目が多く、そのため多くの科目を実務家教員が担当している。また、課題研究科目群については、専任教員のみが担当することとしているが、院生のバックグラウンドや修

了後のキャリア形成が多様であることを考慮して、実務家教員・研究者教員の両者が担当している。【視点 3-9 および視点 3-10】

本研究科では、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命である、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）に関わる科目、具体的には、基幹科目における競争戦略、経営政策、組織と個人、マーケティング、ファイナンス、経営財務、企業分析、アカウンティング、簿記を、教育上主要な授業科目と考えており、複数開講を行うと同時に専任教授または准教授を配置している。本研究科では、原則として、これらの科目を専任教員が担当することとしている（当該科目群における専任教員比率は 100%）。【視点 3-10】

なお、これら基幹科目群について、やむを得ず兼担・兼任教員が担当する場合は、教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン、第 2 章の「2 専門職学位課程を担当する専任教員以外の教員の資格」（資料 3-6）にしたがい、科目の内容と候補者の専門分野を考慮し、執行部会議での審議と教授会の議決により適切に教員を選任している。【視点 3-11】

(2) 教員の構成

教員年齢別構成は、下記のようになっている。実務上の経験と業績を重視して実務家教員を採用してきた結果、平均年齢が上昇してきている。【視点 3-12】

【経営管理研究科専任教員の年齢構成】（2014 年 5 月 1 日現在）

	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66 歳以上	平均年齢
人数	0 人	4 人	5 人	6 人	2 人	56.5 歳
構成比率	0%	23.5%	29.4%	35.3%	11.8%	

専任教員の 2014 年 5 月 1 日時点での現員 17 名のうち実務家教員は 13 名であるが、これらの教員の職業経歴は、民間企業、金融機関、コンサルティング・ファーム、監査法人（公認会計士）、法律事務所（弁護士）など多岐にわたる。国際経験については、6 名が長期海外勤務・長期海外留学の経験を有し、うち 3 名が海外での学位を有している。3 名が女性教員である。このように職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮してきた。【視点 3-13】

本研究科は、「理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力」および「財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力」を有する人材を養成することを目的として、企業経営および企業会計分野で経験と実績を有する実務家教員に比重を置いた教員編成を行ってきた。これは研究者教員のみで構成される経営学研究科に対して、社会人教育や、公認会計士等をめざす学卒者の高度専門職養成を、より効果的に行うことを企図したものである。【視点 3-14】

<根拠資料>

・基礎データ 表 2

- ・添付資料 3-4 立命館大学大学院担当教員選考基準
- ・添付資料 3-6 教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン（2010.3.19 大学協議会）（p.5-6）
- ・添付資料 3-8 大学院担当教員資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規（2011.11.20 経営管理研究科教授会）
- ・基礎データ 表 3
- ・基礎データ 表 4

項目 14：教員の募集・任免・昇格

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

<評価の視点>

3-15：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。

3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。

<現状の説明>

I 教員組織編成の基本方針

本研究科は、設置にあたって教員組織編成の基本方針を定め（資料 1-13）、2013 年度まで、これにもとづいて教員組織編成を行ってきた。2014 年度からは、2013 年度に新しく制定された「教員組織編成の基本方針」（資料 3-9）にもとづき教員の任用を行っている。[視点 3-15]

II 教員の募集・任免・昇格に関する手続き

立命館大学教員任用・昇任規程（資料 3-5）第 1 条は、「新たに教員を任用しようとするときは、教授会は、学部長または研究科長の提議により 3 名以上の教員からなる選考委員会を組織するとともに、ひろく候補者をもとめるものとする」とし、教員を新規に任用するにあたって、教授会に選考委員会を設けることを必要とし、また、募集は、基本的に公募によって行われている。

本研究科の人事にあたっては、研究科の教授会に選考委員会が設けられ、当該選考委員会は、所定の規程・内規等（教員資格審査の詳細は下記を参照）に基づき候補者の適否を審査して、その結果を、経営管理研究科全学人事委員会に提出する（全学人事委員会は、立命館大学独立研究科全学人事委員会規程（資料 3-2）にもとづき組織される人事委員会であり、独立研究科ごとに設置される）。全学人事委員会は、選考委員会の選考結果を審議する。次に、経営管理研究科教授会は、教授会規程第 9 条第 3 項にしたがい、議決を行う（資料 3-10）。なお、昇任も新規任用の手続に従って行われる。[視点 3-16]

Ⅲ 教員資格審査

本研究科の科目担当資格については、任用・昇格のいずれの場合も、法令および本学・本研究科の規程等に従って行っている。項目 13 に記載した通り、本研究科の専任教員の教員資格は、専門職大学院設置基準（第 5 条）に合わせて、立命館大学として「立命館大学大学院担当教員選考基準」、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」を定めており（資料 3-4、3-6）、本研究科においても「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」を定めている（資料 3-8）。これによって、専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項の第 1 号に該当する教員を研究者教員（2014 年 5 月 1 日現在 4 名）、第 2 号及び第 3 号に該当する教員を実務家教員（2014 年度 5 月 1 日現在、第 2 号に該当する教員 5 名、第 3 号に該当する教員 8 名）としている（基礎データ表 2、表 3、表 4）。また、「高度の教育上の指導能力」については、上記の全学ガイドラインにおける「担当する専門分野に関連した学部（学内外）の授業を通算 3 年以上担当していること。ただし、面接あるいは模擬授業によって個別に審査し、十分な指導能力があると認められるときは、この限りではない」（第 2 章 1（5））との定めにしたがって、資格審査を行っている。ただし、これまでのところ教員の昇任事例はない。なお、本研究科が設置された 2006 年以降行われた人事はすべて上記の手に則り行われている。[視点 3-16]

<根拠資料>

- ・添付資料 1-13 大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類、「4.教員組織の編成の考え方及び特色」（p.11）
- ・添付資料 3-9 教員組織編成の基本方針（2013 年度）（2014.5.18 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 3-5 立命館大学教員任用・昇任規程
- ・添付資料 3-2 立命館大学独立研究科全学人事委員会規程
- ・添付資料 3-10 立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程（第 3 条第 2 項、第 4 条、第 9 条第 3 項）
- ・添付資料 3-4 立命館大学大学院担当教員選考基準
- ・添付資料 3-6 教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン（2010.3.19 大学協議会）
- ・添付資料 3-8 大学院担当教員資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規（2011.11.20 経営管理研究科教授会）
- ・基礎データ 表 2
- ・基礎データ 表 3
- ・基礎データ 表 4

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、

その環境を整えるとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。

3-18：専任教員に対する個人研究費が適切に配分されるとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されていること。

3-19：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）が保証されていること。

3-20：専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。

3-21：専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。

3-22：専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されていること。

3-23：専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するために、どのような特色ある取組みがあるか。

<現状の説明>

I 専任教員の授業担当時間

本学では、立命館大学専任教員責任時間規程（資料 3-11）を定め、専任教員の責任時間および役職等による特例を定めている。同規程第 2 条は、専任教員の講義責任時間は、1 年間を通算して、教授及び准教授は 1 週 4 授業時間（1 授業時間は 90 分）としている。なお、項目 6<現状の説明>(1)および基礎データ表 4 は、90 分を 2 授業時間としているので、以下、規程等の時間数について、90 分を 2 時間と換算して記述する。

上記の責任時間については、さらに全学の方針として「標準担当時間」（資料 3-12）が定められており、教授・准教授は、通年平均週 10 授業時間、また、専任教員のうち経営管理研究科の特別契約教員の場合には、6 授業時間である。2014 年度の本研究科専任教員の担当時間は次の通りである（基礎データ表 3）。[視点 3-17]

	前期	後期	うち他学部等の授業担当	平均の担当時間	備考
奥村陽一	6.0	4.0	(2.0)	5.0	研究科長
瀧 博	10.0	6.0	(2.0)	8.0	副研究科長
松村勝弘	10.0	10.0	(6.0)	10.0	
前田東岐	8.0	10.0		9.0	
鳥山正博	10.0	6.0	(2.0)	8.0	副研究科長
濱田初美	10.0	16.0		13.0	課題研究論文（前・後期 4.0 ずつ）を担当
三好秀和	10.0	6.0	(2.0)	8.0	
森利博	0.0	9.0	(2.0)	4.5	前期は研究専念
秋沢伸哉	6.0	6.0		6.0	
石津孝義	4.0	8.0		6.0	

大西寛文	4.0	8.0		6.0	
角田多真紀	4.0	8.0		6.0	
佐藤修	6.0	6.0		6.0	
谷口学	6.0	6.0		6.0	
西尾方宏	6.0	6.0		6.0	
平野敦士	6.0	6.0		6.0	
ルディー和子	6.0	6.0		6.0	

(なお表示の順は、専任教員(研究者・実務家の順)、特別契約教員である)

II 専任教員の教育研究環境

(1) 個人研究費、施設等

本研究科を含め、本学の専任教員には、毎年規程に沿って、個人研究資料費および研究旅費が一定額、支給されている(資料 3-13)。また、専任教員にはすべて、平均約 25 m²の教員研究室が準備されており(基礎データ表 8、資料 3-14)、電話・机・書架・ホワイトボード等の必要な備品が備え付けられている。また、各研究室には、部屋固有の情報コンセントがありインターネットへの接続が可能である(利用には申請が必要)。なお、共同研究室は設けていない。

また、研究に関わる全学組織として研究部があり、これら施設や経費の管理のほか、学外資金の獲得を含めた研究に関連する諸活動についての支援を行なっている(資料 3-15)。さらに研究科教員全体に図書費がおおむね目安として一人当たりの換算で 30 万円配分されており、研究用のデータベース・書籍の購入代金に充てることができる(資料 3-16、3-17)。

本学の蔵書は図書のみで和書洋書併せて 300 万冊を超える。それぞれの図書館で直接利用が可能のほか、他のキャンパス、APU ライブラリー(立命館アジア太平洋大学図書館)からの取り寄せも可能である(資料 3-18)。また、各種の統計、企業情報、判例、議会資料、報道情報、電子ジャーナル等の研究用のデータベースも広範に備えている(資料 3-19)。研究室からだけでなく、VPN を用いて学外からもデータベースへのアクセスが可能である(資料 3-20)。**[視点 3-18]**

(2) 研究専念期間制度

本学には、教育研究活動に必要な機会として、学外研究員(国内・国外)の制度が設けられており(資料 3-21)、本研究科の場合、経営学部・経営学研究科と合同の枠組みの中で共通のルール(取得までのインターバル等)によって運用されている。2011 年度後期、2012 年度後期に、各 1 名ずつ半年の国内研究を行った。また、2012 年度に 1 名が 1 年間、2014 年度前期に 1 名が半年の国外研究を行った。**[視点 3-19]**

(3) 専任教員の諸活動の評価

本学では、専任教員の教育・研究・社会活動については、本学ウェブサイトの研究者学術情報データベース(資料 3-22)で公開することとしており(ただし、社会活動は委員会歴、所属学会のみ)、本研究科の教

員も、本学の様式に則り、情報公開を行っている。また、研究科としては、2013年度に教育、研究、社会貢献、および組織内運営等について評価項目を設けた教員全員の自己評価の枠組みを定めた(資料 3-23、3-24)。各教員は教員自己評価報告(資料 3-25)を研究科へ提出し、研究科長との面談を通じて各教員が自己評価を行うこととしている。[視点 3-20、視点 3-21、および視点 3-22]

<根拠資料>

- ・添付資料 3-11 立命館大学専任教員責任時間規程
- ・添付資料 3-12 2014年度専任教員責任時間および標準担当時間等に関する方針について(2013.12.20 大学協議会)
- ・基礎データ 表 3
- ・添付資料 3-13 立命館大学個人研究費取扱規程
- ・基礎データ 表 8
- ・添付資料 3-14 経営管理研究科教員研究室(部屋別面積)
- ・添付資料 3-15 立命館大学研究部
<http://www.ritsumeai.ac.jp/kenkyu/index.html>
- ・添付資料 3-16 「2009年度以降の研究用図書予算の執行方法について」(2009.3.4 常任理事会)(p.5)
- ・添付資料 3-17 「2014年度研究用図書・雑誌の推薦(購入)について」(2014.5 図書館サービス課)(p.1)
- ・添付資料 3-18 他キャンパス資料の利用
http://www.ritsumeai.ac.jp/library/service/libraryriyou/riyou_ta_riyou.html/
- ・添付資料 3-19 論文・記事検索(データベース)
<http://database.ritsumeai.ac.jp/subjgw/list.php>
- ・添付資料 3-20 VPN 接続
<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/mr/i-system/rainbow/service/vpn.html>
- ・添付資料 3-21 立命館大学専任教員学外研究規程
- ・添付資料 3-22 立命館大学研究者学術情報データベース
<http://research-db.ritsumeai.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>
- ・添付資料 3-23 教員自己評価の記入用紙の確認と配布について(2013.4.25 経営管理研究科自己評価委員会)
- ・添付資料 3-24 2012年度自己評価報告書について(2013.5.19 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 3-25 経営管理研究科教授会教員自己評価報告(2014年度)

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

項目 13 : 専任教員数、構成等

2013 年度改善報告書検討結果（資料 2-96）および 2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、下記の点で指摘を受けている。

- ① 教員構成のバランス（資料 2-96、No.35、旧 3-11、新 3-12）（資料 1-16、p.17、検討課題 2）
- ② 研究者学術情報データベースへ業績の反映（資料 1-16、p.17、検討課題 1）
- ③ 立命館学園全体の 4 つの経営系大学院の人材・資源の組織的連携（資料 1-16、p.17、検討課題 3）
- ④ 実務家教員の研究活動（資料 1-16、p.17、検討課題 4）
- ⑤ 研究業績の評価方法の整備（資料 1-16、p.17、検討課題 5）

項目 14：教員の募集・任免・昇格

2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、前項目④および⑤の指摘のように、教員の評価指標・評価基準の設定が課題となっており、あわせて、教員の資格審査についても検討を行うべきかどうか判断しなければならない。

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動の評価

2013 年度改善報告書検討結果（資料 2-96）、2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、下記のような点について指摘を受けている。

- ① 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱（資料 1-16、19 頁、検討課題 1）
- ② 専任教員の研究活動や運営への貢献を適切に評価する仕組みがない（資料 2-96、No.36、旧 3-21・3-22、新 3-21）（資料 1-16、p.19、検討課題 1）
- ③ 専任教員の実績評価および処遇等に反映させる仕組み（資料 1-16、p.19、検討課題 4）
- ④ ③に関するインセンティブの設計（資料 1-16、p.19、検討課題 5）
- ⑤ 立命館学園としての教員や資源を活用して、MBA コースを根源から改革すべき（資料 1-16、p.19、検討課題 3）

<根拠資料> ※【3 教員・教員組織】（1）検討及び改善が必要な点

- ・添付資料 2-96 『改善報告書検討結果（立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻）』（大学基準協会、2014 年 3 月）
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）

（2）改善のためのプラン

項目 13：専任教員数、構成等

- ① 教員構成のバランス（資料 2-96、No.35、旧 3-11、新 3-12）（資料 1-16、p.17、検討課題 2）

項目 5 の（2）改善のためのプランにも記載の通り、プラカデミック・アプローチという表現はとらない

こととした。したがって、アカデミックを充実させるという意味ではないが、大学としての本研究科の安定した運営上、必要と考え、2015年4月より研究者教員を2名増員することとし、すでに採用は決定した。また、新たに2015年度より採用する3名の専任教員のうち、2名は30歳代であり、年齢構成も改善される。

② 研究者学術情報データベースへ業績の反映（資料 1-16、p.17、検討課題 1）

教育研究上の業績の公開は、法令上の大学の義務でもあり、研究科の運営に対する貢献項目である。そこで、教員の評価項目の一つに加える（資料 3-26）。

③ 立命館学園全体の4つの経営系大学院の人材・資源の組織的連携（資料 1-16、p.17、検討課題 3）

本研究科のみの問題ではなく、今後の改革にあたって検討すべき課題の一つとする。なお、中長期的な計画の中では、連携のあり方について検討を開始している（資料 1-22、No.37）。

④ 実務家教員の研究活動（資料 1-16、p.17、検討課題 4）および

⑤ 研究業績の評価方法の整備（資料 1-16、p.17、検討課題 5）

2015年度より、研究科全体としての活動目標の達成の中で、専任教員の評価を行うこととした。具体的には、教育、研究、実務（実務家教員のみ）、行政、社会貢献の5つの活動に分野について、研究科全体としての1つないし複数の評価指標と評価基準を定める。各教員の教員自己評価報告の記載内容を総合して、研究科全体としての達成度を測定するとともに、各教員の教員自己評価報告を教授会で共有し、研究科の目標達成に対する個々の教員の貢献を把握する（資料 3-26）。

項目 14：教員の募集・任免・昇格

上記の項目 13 の「④ 実務家教員の研究活動 および ⑤ 研究業績の評価方法の整備」を参照されたい。

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動の評価

① 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱（資料 1-16、19 頁、検討課題 1）

項目 13 の②でも述べたが、教育研究上の業績の公開は、法令上は大学の義務でもあり、研究科の運営に対する貢献項目である。そこで、上記項目 13 の④および⑤の評価指標の一つとする。これによって、2015年度以降の教員の評価を行う。

② 専任教員の研究活動や運営への貢献を適切に評価する仕組みがない（資料 2-96、No.36、旧 3-21・3-22、新 3-21）（資料 1-16、p.19、検討課題 1）

項目 13 の④および⑤で述べた方法により評価を行うこととする。

③ 専任教員の実績評価および処遇等に反映させる仕組み（資料 1-16、p.19、検討課題 4）および

④ ③に関するインセンティブの設計（資料 1-16、p.19、検討課題 5）

研究科の管理運営業務で多忙となる研究科長、副研究科長等の役職経験者については、すみやかに研究活動を再開できるようにサバティカルの順位を上げる慣行がある。ただし、処遇については 2015 年度以降も検討することとする（資料 3-26）。

⑤ 立命館学園としての教員や資源を活用して、MBA コースを根源から改革すべき（資料 1-16、p.19、検討課題 3）

2015 年度以降、中長期の課題として、戦略実行の中で検討する（資料 1-22、No.45）。

<根拠資料> ※【3 教員・教員組織】（2）改善のためのプラン

- ・添付資料 2-96 『改善報告書検討結果(立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻)』(大学基準協会、2014 年 3 月)
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）
- ・添付資料 3-26 専任教員の活動に関する研究科の目標について（2015.3.8 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について（2015. 3. 8 経営管理研究科教授会）（No.37、No.45）

4 学生の受け入れ

項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命 (mission)、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針 (アドミッション・ポリシー) を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、各経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。さらに、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針が設定され、かつ公表されていること。(「学教法施規」第172条の2)

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続が設定されていること。

4-3：選抜方法・手続が事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されていること。

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

4-5：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数が適正に管理されていること。(「大学院」第10条第3項)

4-6：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取組みを行っているか。

<現状の説明>

I 学生の受け入れ方針

本研究科は、下記のように学生の受け入れ方針を定め、ホームページ (資料 4-4) で公表しているほか、入学志願者向けには、入学試験要項 (資料 1-1、4-5)、パンフレット (資料 1-2、1-3) に記載している。[視点 4-1]

入学者受け入れ方針 (アドミッション・ポリシー)

学位授与方針の達成に向けて、本研究科は次のような入学者を期待しています。

1. 企業経営に関する問題意識を持つ者
2. 経営学や会計学に関する基礎学力を有する者
3. 外国語や簿記などの特定の能力や専門性の高い資格を持つ者
4. 修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ者

II 志願者の選抜方法・手続とその公表

本研究科では、このような入学者受け入れ方針にしたがい、8つの入学試験方式により、入学試験を実施している。

日程	社会人		大学の卒業（見込み）者		立命館大学・立命館アジア太平洋大学（APU）の卒業（見込み）者			その他
	社会人入学試験	企業等推薦入学試験	一般入学試験	外国人留学生入学試験	学内入学試験	APUからの特別受入入学試験	飛び級入学試験	自己推薦入学試験
7/5		○			○	○		○
10/25	○	○	○	○	○	○	○	○
2/7	○	○	○	○	○	○	○	○
3/7	○	○	○					○

本研究科では、プログラムごとに受講対象者を決めており、創造人材、マーケティングの2プログラムは社会人（企業等で2年以上の社会経験を有する者）、国際経営、アカウンティング、ファイナンス&アカウンティングの3プログラムは、大学の新卒者、または留学生としている。入学試験も、上記のように社会人とそれ以外に分離している。社会人について、一般の社会人入学試験は、10月以降とし、企業等推薦入試は年間4回のすべての日程で実施している。また、新卒者または留学生を対象とする入試は、上記のようにさまざまなチャネルを通じて入試を実施しており、また、志願者の学部在学時の就職活動、留学生については渡航手続等も考慮し、日程を設定している。

また、入学試験方式ごとの選考方法は下記の通りである。

選考方法	社会人		大学の卒業（見込み）者		立命館大学・立命館アジア太平洋大学（APU）の卒業（見込み）者			その他
	社会人入学試験	企業等推薦入学試験	一般入学試験	外国人留学生入学試験	学内入学試験	APUからの特別受入入学試験	飛び級入学試験	自己推薦入学試験
書類選考	○	○	○	○	○	○	○	○
筆記試験	○		○	○				
面接試験	○	○	○	○	○	○	○	○

本研究科では、社会人であるか否かを問わず、すべての志願者に対して、書類選考と面接試験を実施している。書類選考においては、誓約書（資料 4-6）、調査書（資料 4-7）、キャリア・プランニング調書（資料 4-8）、成績証明書、卒業（見込）証明書の提出を志願者全員に求め、これらの書類により選考を行う。調査書の記載項目は、資格試験等の合格状況、大学・研究科等での卒業論文のタイトルと概要、大学院入学後の研究テーマ、研究計画である。キャリア・プランニング調書は、新卒者向けと社会人向けとに様式を分けて

おり、新卒者向けには、大学（学部・大学院）在学時の活動・経験、それらのキャリア形成にとっての意味を記載することとし、また、社会人向けには、現在までの実務経験の中で、志願者が担当した具体的な業務と経験、時期等を記載することとしている。また、面接試験もすべての志願者に対して実施され、おもに、上記の調査書やキャリア・プランニング調書等の内容をより具体的に尋ねたり、書類選考では分からない部分も尋ねて、志願者の選考を行う。筆記試験については、企業等推薦を除く社会人入学試験、新卒者の一般入学試験、外国人留学生入学試験で実施される。これは、経営学、会計学に関する基本的な知識・思考を尋ね、論述能力を含めた学力をはかるための試験である。

外国語や簿記などの特定の能力や専門性の高い資格を有し、修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ志願者は、自己推薦入学試験で選抜される。一定水準の専門能力を示すライセンス・スコアの提出を前提に、書類選考と面接試験によって選抜が行われる。これらの他に、学内進学入試、飛び級入試、APUからの特別受入入試があり、取得済み単位数やGPAなどのそれぞれの入試区分ごとの出願資格を満たす学生に受験の機会を与えている。このように、入学者受入方針にもとづく適切な選抜基準・方法・手続きが設定されている。なお、大学卒業資格を持たない社会人に対しても職業経験や社会経験の実績を評価して事前審査を行い、出願資格を判断している（資料 1-1、4-5、4-9）。[視点 4-2]

本研究科の選抜方法・手続の概要は、本研究科のパンフレットに記載されており、また、詳細は、入学試験要項に記載されている。入学試験要項は、資料請求に応じて、窓口で配布、または個別に発送しており、また、本研究科のホームページで閲覧することもできる。[視点 4-3]

Ⅲ 志願者の選抜に関わる評価の客観性

本研究科では、客観性を確保して的確に志願者を選抜するため、書類選考、筆記試験の採点、および面接試験について、つねに1人の志願者に複数の教員が担当することとしている。また、書類選考および面接試験については、偏向をさけるため所定の基準を目安に採点を行うこととしている（資料 4-10、4-11）。

また、選考方法ごとの得点は、書類選考、筆記試験、および面接試験をすべてを実施する入学試験方式の場合、それぞれ1：2：1の比率で得点を設定をしており、書類選考と面接試験のみを実施する入学試験方式では、それぞれの得点比率を1：1としている。そして、いずれの入学試験方式の場合も、各選考方法の得点の総合計が満点の60%を超えるものを合格としている。[視点 4-4]

Ⅳ 定員管理

入学定員100名に対して、入学者数は、2011年度が35名、2012年度が40名、2013年度が29名、2014年度が42名、2015年度40名（2015年度末時点の見込）である。収容定員200名に対して、2011年度が121名、2012年度が87名、2013年度が74名、2014年度が76名、2015年度収容定員180名に対して74名（2015年度末時点の見込）である。リーマンショック以降は、志願者がかなり減少しているが、近年の景気の持ち直しにより、かなり志願者数が増加している（資料 4-12）。

本研究科では、毎年度、全学のサイクルに従い、入試方式について総括を行って入試方針を策定し（資料 4-13）、入学試験要項を作成している（詳細は項目17〈現状の説明〉を参照されたい）。また、入学政策とし

て次の広報政策を行っている（資料 4-14）。

立命館大学大学院 入試説明会（他 研究科等との合同説明会、個別相談 会を含む）	5/7、5/13、5/23（APU）、6/1、6/22、9/16、9/18、9/20、9/21、 11/10、11/11、11/16、11/26、11/30、12/13、1/17、2/5、2/12 計 18 回
メールマガジンの配信	11/28、12/5、12/17、12/25、1/7、1/16、1/27 計 7 回
日本経済新聞社主催ビジネス・アカ ウンティングスクール進学相談会	6/28 計 1 回
入試説明会＋経営戦略セミナー	12/17、1/11、2/1 計 3 回
公開講義	5/10、9/21 [*] 、11/7、11/13、11/15、12/13、1/14、1/18 計 8 回
日経 Biz 共同「女性のためのキャリ ア・イベント」	11/22、11/29、12/6 計 3 回
科目等履修生募集説明会	2/28 計 1 回
日本証券アナリスト協会共同企画	1/10 計 1 回

※「企業分析コンテスト」（公開）

このほか 2013 年度より、日経 Biz アカデミーとの共同企画で、一般のビジネスパーソン向けに連続講座『MBA の実践知』（全 10 回）を大阪梅田キャンパスで開催、日経 Biz というメディアを通じて、本研究科の紹介を行っている（資料 4-15）。[視点 4-5]

<根拠資料>

- ・添付資料 4-4 3つの方針、「アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）」
<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/introduce/threepolicy.html>
- ・添付資料 1-1 『入学試験要項』（2014 年度（4 月入学）立命館大学経営大学院）、「1-1. アドミッショ
ン・ポリシー（入学者受入方針）」（p.2）、「出願資格の個別審査（大学・大学院修了者以
外の方）について」（p.4）
- ・添付資料 4-5 『入学試験要項』（2015 年度（4 月入学）立命館大学経営大学院）、「1-1. アドミッショ
ン・ポリシー（入学者受入方針）」（p.2）、「出願資格の個別審査（大学・大学院修了者以
外の方）について」（p.4）
- ・添付資料 1-2 『Ritsumeikan Management School Guide 2014』（パンフレット）、「入学者受入方針（アド
ミッションポリシー）」（p.22）
- ・添付資料 1-3 『Ritsumeikan Business School Guide 2015』（パンフレット）、「入学者受入方針（アド
ミッションポリシー）」（p.22）

- ・添付資料 4-6 誓約書（本学所定用紙）
- ・添付資料 4-7 調査書（本学所定用紙 様式 1）
- ・添付資料 4-8 キャリアプランニング調書（本学所定用紙 様式 2）
- ・添付資料 4-9 立命館大学大学院経営管理研究科入学資格個別審査申請書（本学所定用紙）
- ・添付資料 4-10 キャリアプランニング調書評価
- ・添付資料 4-11 面接票
- ・添付資料 4-12 Fact_Book 経営大学院紹介資料 2014 「2014 年度入学者受け入れ」（2014.12.5 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料から抜粋）
- ・添付資料 4-13 2016 年 4 月入学大学院入試方針集約票「経営管理研究科」
- ・添付資料 4-14 2014 年度入試説明会日程
- ・添付資料 4-15 立命館大学×日経 Biz アカデミーPresents 「MBA の実践知 2014」

項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法

各経営系専門職大学院は、入学者選抜について責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。また、学生の受け入れのあり方を検証するための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証することが望ましい。さらに、固有の目的に基づき、特色を伸長するため、入学者選抜の実施体制等について特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

4-7：入学者選抜が責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されていること。

4-8：学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方を検証するために、どのような組織体制・仕組みを設け、継続的に検証しているか。

4-9：固有の目的に即して、入学者選抜の実施体制等に関してどのような特色ある取組みを行っているか。

<現状の説明>

本学の各大学院の入学試験は、厳格な責任体制と手続を定めた全学のガイドライン（資料 4-16）に従って行われている。本研究科は、執行部を中心として、このガイドラインに則り入試を進めてきたが、2014 年度より入学試験執行体制を強化するため、入学試験委員会を執行部内に設置した（資料 4-17、4-2）。入学試験委員会は、入学試験実施運営の基本方針、入学試験の実施に関わる実施体制、入学者選抜方法の改善、その他入学試験に関する重要な事項について、審議、提案、その実現のための計画、実行、検証、改善の諸活動を行う。入試委員長は研究科長が兼務し、その他複数の専任教員と事務局によって構成される。2014 年度の入学試験は、この体制で厳格に実施された。[視点 4-7]

学生の受け入れのあり方の検証は、入試方式等を記載した入学試験要項の策定に関わる全学のサイクルの中で行われる。すなわち、毎年度、各学部・研究科は、入学試験要項の策定に先立ち、前年度の各入試方式の分析・総括を行うとともに、次年度の入試方針について策定を行う（資料 4-13）。これを全学の会議体である大学院教学委員会に提出、その集約を受けて、次年度の入学試験要項が策定される（資料 4-18）。なお、

本研究科では、この検証は、入学試験担当の副研究科長による原案をもとに執行部会議で検証し、最終的な検証結果を総括として大学院教学委員会に提出している。この検証は毎年繰り返されている。また、研究科として独自のフォーマットを用いて、各々の入試政策等について毎年度末に検証を行っている（資料 4-14）。

[視点 4-8]

<根拠資料>

- ・添付資料 4-16 大学院入学試験執行ガイドライン（2014 年度執行版）取扱注意 部外秘
- ・添付資料 4-17 2014 年度経営管理研究科の委員会体制について（2014.318 経営管理研究科執行部会議）、「3.入学試験委員会」
- ・添付資料 4-2 経営管理研究科入学試験委員会規程（2014.7.6 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 4-18 2016 年 4 月入学大学院入試方針の策定について（2014.7.21 大学院教学委員会）
- ・添付資料 4-13 2016 年 4 月入学大学院入試方針集約票「経営管理研究科」
- ・添付資料 4-14 2014 年度入試説明会日程

【4 学生の受け入れの点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

2013 年度改善報告書検討結果（資料 2-96）および 2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、下記の点で指摘を受けている。なお、下記の（ ）内の略号については、（資料 2-96、No.-、旧-、新-）とあるのは、順に、改善報告書検討結果の No.、旧経営系専門職基準の評価の視点（大学基準協会）、新経営系専門職基準の評価の視点（大学基準協会）であり、（外部評価、-頁、検討課題-）とあるのは、2014 年度外部評価結果報告書、頁数、検討課題の番号である（以下、同じ）。

- ① 志願者数の増加及び入学者定員の充足に向けた対応策が必要（資料 2-96、No.37、旧 4-8・4-9、新 4-5）
- ② 抜本的な方策の検討が必要（資料 1-16、p.22、検討課題 1）
- ③ MBA へ進学する潜在層を対象とする取組の強化（資料 1-16、p.22、検討課題 2）
- ④ 期待する応募者のベースの拡大（資料 1-16、p.23、検討課題 1）

（2）改善のためのプラン

- ① 志願者数の増加及び入学者定員の充足に向けた対応策が必要（資料 2-96、No.37、旧 4-8・4-9、新 4-5）
2009～2011 年度に対して、2012～2014 年度は定員を大きく割っている。この最大の要因は公認会計士育成にフォーカスしたアカウンティング・プログラムへの入学者の減少であるため、アカウンティング・プログラムを含めた企業会計コースを廃止、入学定員の削減を行った。他方、大連交通大学ソフトウェア学院との協定により、特別推薦入試を開始する（資料 1-29）。さらに、引き続き、入試説明会やセミナー、イベントによる、志願者あるいは科目等履修生の増加、科目等履修生を通じた志願者増加へという戦略も継続して

いく。また、経営管理研究科校友会 RIMO の支援を通じたネットワークの拡充に注力する（資料 1-29）。

② 抜本的な方策の検討が必要（資料 1-16、p.22、検討課題 1）

本研究科のみの問題ではなく、また、2015 年度以降、中長期の課題として、戦略実行の中で検討する（資料 1-22、No.46）。

③ MBA へ進学する潜在層を対象とする取組の強化（資料 1-16、p.22、検討課題 2）

2013 年度より日経 Biz アカデミーとの共同企画で、一般のビジネスパーソン向けに連続講座『MBA の実践知』（全 10 回）を大阪梅田キャンパスで開催、日経 Biz というメディアを通じて、本研究科の紹介を行っているが、この企画を来年度も実施する。日経 Biz アカデミー共催『MBA の実践知』のアンケートでは 4 割の受講者が立命館の MBA コースの存在を知らなかったとしており、同講座の継続により認知度を上げる努力を継続する。

また、医療・介護などの新しい領域で教育需要の開拓、経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科との OIC での連携強化に関する検討を開始する（資料 1-29）。

④ 期待する応募者のベースの拡大（資料 1-16、p.23、検討課題 1）

上記の③を順次展開する他、2015 年度以降、中長期の課題として、戦略実行の中で検討する（資料 1-22、No.48）。

<根拠資料> ※【4 学生の受け入れの点検・評価】

- ・添付資料 2-96 「改善報告書検討結果（立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻）」（大学基準協会、2014 年 3 月）
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）
- ・添付資料 1-29 環境理解とビジョン・戦略（2015）（2015. 2. 8 経営管理研究科教授会）（p.2、p.3、p.4）
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について（2015. 3. 8 経営管理研究科教授会）（No.46、No.48）

5 学生支援

項目 18：学生支援

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

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われていること。

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されていること。

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制が適切に整備されていること。

5-4：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われているか。

5-5：障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制が適切に整備され、支援が行われているか。

5-6：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。

5-7：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取組みを行っているか。

<現状の説明>

I 本研究科における学生支援

本学では、具体的な学生への支援は、①奨学金等を通じた経済的・育英的支援、②学修を円滑に進めるための学修相談・指導、③学生が心身ともにバランスのとれた人間として成長し、社会性・市民性を養う観点から遵守しなければならない規則等について理解し、行動できるようになるための教育、④安全・安心の学生生活を送るための相談・指導、⑤学生が希望する進路・就職を実現するためのキャリア形成、進路・就職相談・指導に区分される（資料 5-12）。

本研究科の学生は、基本的に全学的な学生生活に関する相談・支援体制を利用することが可能である。本学では、上の I に述べた①から⑤のシステムについて、本学のホームページ「在学生の皆さまへ」（資料 5-13、8-18）において本学がサポートする体制の全体を見ることができるとともに窓口への連絡先が示されている、また、履修要項にも掲載されている（資料 1-11）。

また、本学の学生支援に関する資料は、入学時に一斉に配布される。2014 年度は次のようなものをセットで配布している。[視点 5-1]

『RITSUMEIKAN UNIVERSITY CAMPUS DIARY』（2014）（151-175 頁に 20 頁あまりにわたり、学生サポートが紹介されている）

『学生サポートルームへのご案内』（2014）

『ハラスメント相談のてびき』
『立命館大学防災カード』
『SNS 利用にあたって知ってもらいたい5つのこと』
『緊急災害対応ハンドブック 学生用』
『本当にあったこわい飲み会』
『薬物のない学生生活のために』
『Tips for Students of Campus Life』(2014)
『大学院生のための奨学金・研究助成ガイド』(2014)
『大学院生のためのさらなる学びガイド』(2014)
『立命館統合情報システムガイド RAINBOW GUIDE for Student』(2014)
『立命館大学図書館利用案内 LIBRARY GUIDE 日本語版』(2014)
『京都国連寄託図書館 立命館大学 国際協力資料センター 利用案内』
『ライブラリー ナビゲーター (2014.3.117)』
『学び支援ハンドブック』
『研究倫理ハンドブック (研究者用)』(2014)
『CLA2014 外国語講座総合案内』
『立命館大学 エクステンションセンター 資格講座』

II 個別の支援体制

(1) ハラスメントに関する相談体制

本学では、「立命館大学ハラスメント防止に関する規程」および「ハラスメント防止のためのガイドライン」を定め（資料 5-3、5-4）、また、同規程にもとづき、全学レベルの組織として「ハラスメント防止委員会」が設置されている。学生の相談窓口としては、各キャンパスに「ハラスメント相談員」が配置され、本研究科からも教職員各 1 名が任命されている。したがって、事案が生じた場合は速やかに全学的対応が行われる仕組みとなっている。匿名の相談にも応じることの出来るよう、メール相談・電話相談にも応じる体制を整えている。

また、このようなハラスメント相談のための相談・支援体制の周知を図るため、こうした体制を履修要項（資料 1-11）に記載しているほか、ハラスメント相談固有のリーフレット（資料 5-5）を学生に配布している。また、ホームページを通じて、学生へ周知している（資料 5-14、5-15）。[視点 5-2]

(2) 経済的な支援制度

本研究科固有の奨学金制度としては、入学試験の成績優秀者を対象とした「立命館大学大学院専門職大学院経営管理研究科奨励奨学金」（資料 5-7）と、2 回生進級時に 1 回生時の成績優秀者を対象とした「立命館大学大学院経営管理研究科育英奨学金」（資料 5-8）がある。さらに、本学では、家計急変を事由とした経済的支援の制度を整備している（資料 5-11）。その他、日本学生支援機構による奨学金など、学外の民間団体が

設置している奨学金制度についても利用することができる。これらの本研究科の学生が利用できる奨学金の制度は、入学試験要項に記載されており（資料 1-1、資料 4-5）、また、奨学金に関する詳細は、履修要項で、プロフェSSIONALスクール事務室の窓口で尋ねるよう促している（資料 1-11）。

これら学内外の奨学金の受給実績（延べ人数）は、2010年で43名、2011年で33名、2012年で18名、2013年で18名である。そのほか、提携金融機関が実施している提携ローン制度もある。なお、2010～2014年度の奨学金の実績は下記の通りである。なお、④と⑤は参考である。⑤は、私費留学生への本学の奨学金（給付）制度であるが、全学の中で運用されており、必ずしも毎年度本研究科学生が利用できるわけではない。[視点 5-3]

① 立命館大学大学院専門職大学院経営管理研究科奨励奨学金制度（給付）

	2010	2011	2012	2013	2014
支給対象学生数	10	8	8	5	5
支給総額	2,420,000	1,726,000	1,543,000	924,000	910,000
一人当たり平均	242,000	215,750	192,875	184,000	182,000

※ 支給額は、年度、プログラムによって異なる。

② 立命館大学大学院経営管理研究科育英奨学金制度（給付）

	2010	2011	2012	2013	2014
支給対象学生数	7	15	3	3	7
支給総額	1,604,000	3,180,000	516,000	816,000	1,304,000
一人当たり平均	229,143	212,000	172,000	272,000	186,286

※ 支給額は、年度、プログラムによって異なる。

③ 日本学生支援機構

(i) 第1種

	2010	2011	2012	2013	2014
支給対象学生数	10	9	4	6	7
支給総額	17,472,000	11,592,000	8,448,000	10,560,000	6,408,000
一人当たり平均	1,747,200	1,288,000	2,112,000	1,760,000	915,429

(ii) 第2種

	2010	2011	2012	2013	2014
支給対象学生数	16	4	3	3	3
支給総額	34,100,000	6,100,000	7,280,000	9,600,000	3,120,000

一人当たり平均	2,131,250	1,525,000	2,426,667	3,200,000	1,040,000
---------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

④ 西園寺奨学金 (2010年度のみ。2010年度を最後に以降廃止。)

支給対象学生数 1名 金額 1,200,000円

⑤ 立命館大学私費外国人留学生特別奨励生授業料減免(大学院I種)(2014年度入学者のみ)

支給対象学生数 1名 金額 1,706,000円

(3) キャリア形成・進路選択等に関わる相談・支援制度

本学には、大学の学生及び大学院生のキャリア支援に関する事務を掌る部としてキャリアセンターが置かれ、学生等に対する就職情報の収集・紹介、学部生・大学院生に進路就職に関する相談などを行っている(資料5-9)。キャリアセンターは、衣笠、BKC、朱雀の3キャンパスに配置されている。また、東京キャンパス、大阪梅田キャンパスには、就職活動支援のための施設、窓口を設置している(資料5-16)。また、新着求人情報を個々の学生にメールで毎週配布している(資料5-17)。

さらに、大学院生に関しては、全学組織として「大学院キャリアパス推進室」が設置されており、大学院生のキャリア形成・キャリアパス構築を支援するため、進路就職に関する講座、セミナー等を企画している(資料5-18)。

上記の全学的なサポートに加えて、本研究科では、課題研究の指導教員とアカデミック・アドバイザーが、個々の学生のキャリア形成、進路就職に関する相談に応じている(資料2-42、1-11)。また、2009年以降、本研究科として独自に「キャリア支援セミナー」を開催している。このセミナーは、本研究科の1年生を主な対象として、9月(夏期休暇中)に開催している。外部講師によるキャリア形成に関するセミナーと個別相談会を実施して、参加学生のキャリア設計を細やかにサポートしている(資料5-19)。

また、本研究科の修了生も含め、本学の卒業生・修了生は、キャリアセンターのサポートを受けることができる。本学のキャリアセンターは、衣笠、BKC、大阪梅田キャンパスに卒業生・修了生対応の窓口を設けている(資料5-20)。**[視点5-4]**

(4) 障がいのある学生、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制

本学は、障害学生支援室を設置して、衣笠・BKC 両キャンパスにおいて障害のある学生を含めた特別支援学生向けの様々な支援体制を整えている(資料5-21)。本研究科が拠点とする朱雀キャンパス・大阪梅田キャンパスには、支援室は設置されていないが、支援の対象となる学生が在籍している場合は、個別対応することとしている。なお、2015年度に開校する大阪いばらきキャンパスには、衣笠・BKCと同様に、障がい学生支援室が設置される。

外国人留学生への支援は、国際部が主管となり、新入生への入学前ガイダンスを実施し、学修、奨学金、ビザや日常生活等にかかわる指導・支援を行っている。また、資料としてハンドブックを配布している(資料5-22)。

社会人の支援は、通学の利便性を考慮して JR、阪急、阪神、大阪市営地下鉄が集合する大阪（梅田）駅から徒歩数分の距離にサテライト・キャンパス（大阪梅田キャンパス）を設置している。なお、社会人の修学に資する通学条件は項目 9<現状の説明>を、履修条件については項目 6<現状の説明>をご参照いただきたい。

また、本研究科では、上記のように個々の学生を担当するアカデミック・アドバイザーが履修相談を含めた相談に応じているほか、総合的な相談・支援として、プロフェッショナルスクール事務室窓口が対応している。また、全学的にも「学生サポートルーム」を設置して学生の相談支援を受け付けている（資料 5-2、5-23、5-24）。[視点 5-5]

(5) 学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対する支援

本学大学院では、現役学生の自主的な研究活動を支援するため、「立命館大学大学院学生研究会活動支援制度」を制定している（資料 5-6）。申請により採用された場合は、経費支援と設備支援を受けることが出来る。学生は各事務室の窓口にて申請を行なうことが出来る。また、本学では、学生の自主的な活動のための組織として院生協議会が設けられている。本研究科では、同組織の代表者らと年 1 回「研究科懇談会」を開催し、情報・意見交換を行っている（2014 年度は、資料 5-25）。

また、研究科修了生の同窓会組織として、経営管理研究科校友会「RIMO(Rits Master's Organization)」が研究科開設時に発足した（2014 年 12 月 19 日現在、会員数 543 人）。RIMO には、教員・在校生・修了生を会員とする研究会（2014 年度末時点では、戦略経営研究会、ブランド研究会、社会保障研究会、ファミリービジネス研究会の 4 つ）があり、積極的な研究活動を行なっている。専任教員が副会長を務め、情報共有を密接に行なっているほか、プロフェッショナルスクール事務室に事務局機能がおかれ、運営面でのサポートを行なっている。

2014 年度は、6 月 15 日に大阪梅田キャンパスで、RIMO 総会と懇親会（ホームカミングデー）が開催された。当日は、午前中に「ブランド&マーケティング研究会」、「社会保障研究会」が開催され、午後から「ファミリービジネス研究会」、そして RIMO 総会、懇親会が開催された（資料 5-26）。当日の 2013 年度事業報告によれば、修了生交流活動、在校生の支援、広報活動を行っている他、研究科のさまざまな催しに参加、また、年に 5 回の幹事会、年 1 回の会長・副会長会、そして本研究科との懇談会を年に 2 回実施している（資料 5-27）。[視点 5-6]

(6) その他 — 修了生の学習の場の提供 —

本研究科は、研究科則第 4 条の「人材養成目的」（資料 1-6）に照らして固有の目的として、「理論と実践の両面から絶えず学び続け、倫理を尊び、ビジネスを創造する高度な専門能力および財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力を有する人材を養成する」と、修了後も学び続けることを重視している。実際、上述したような研究会に参加している修了生もいる。

また「立命館大学大学院研修生制度」（資料 5-28）により学籍登録して、修了後に研修生となる学生も多く、科目履修を行なったり、研究会に参加している。研修生は、大学院生と同じ条件で図書館等の学術情報施設

を利用することができる。

経営管理研究科研修生登録者の推移

2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
9名	5名	5名	24名	16名	39名	40名

また、会計専門職を目指すアカウンティング・プログラムの修了生向けに「会計専修生制度」(資料 5-29)をおき、申請により、修了後の研究科施設の活用を認めている。

さらに、2012年度より本研究科独自の聴講生制度(資料 5-30)を運用している。これは、本研究科の修了生に出願資格を限定し、本研究科の開講科目の聴講を許可するものである。聴講料は通常の授業料に比べて優遇(半額)されており、「学び続ける」修了生の参加を促進する役割をもつ。2012年度から2014年度まで、各年度の登録者数は、3人、3人、10人と増加しつつある。

2014年度に受審した外部評価において、もともと、本学には、「大学全体に教学協働による学生の教育参加を通じた手厚い学生保護の伝統があり、大学院にもそのインフラが適応されている」(資料 1-16)との評価を受けているが、本研究科においては、現役学生および修了生との協力関係を大切にしている成果が徐々に形として結実しつつある。[視点 5-7]

<根拠資料>

- ・添付資料 5-12 2014年度自己点検・評価報告書、「6 学生支援」(IV-2)
http://www.ritsumei.jp/profile/pdf/a10_2014_tenken09.pdf
- ・添付資料 5-13 在学生の皆さまへ・学びのサポート
<http://www.ritsumei.ac.jp/infostudents/>
- ・添付資料 8-18 在学生の皆さまへ(大学院生)
<http://www.ritsumei.ac.jp/grinfo/>
- ・添付資料 1-11 『履修要項』(2014年度)、「(3)奨学金制度について」(p.8)、「14.履修計画とアカデミックアドバイザー制度について」(p.25)、「XI.ハラスメントについて」(p.35)、「XIV.大学院関係の窓口(朱雀キャンパス)」(p.40)
- ・添付資料 5-3 ハラスメント防止に関する規程
<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/regulations.html>
- ・添付資料 5-4 ハラスメント防止のためのガイドライン
<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/guideline.html>
- ・添付資料 5-5 『ハラスメント相談のてびき』(立命館大学ハラスメント防止委員会)
- ・添付資料 5-14 立命館大学ハラスメント防止委員会ホームページ
<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/index.html>
- ・添付資料 5-15 立命館大学ハラスメント相談員について(学内専用)

<http://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/gakunai/soudan.html>

- ・添付資料 5-7 立命館大学専門職大学院経営管理研究科奨励奨学金規程
- ・添付資料 5-8 立命館大学専門職大学院経営管理研究科育英奨学金規程
- ・添付資料 5-11 立命館大学大学院家計急変奨学金規程
- ・添付資料 1-1 『入学試験要項』(2014年度(4月入学)立命館大学経営大学院)、「奨学金等の援助制度」(p.32)
- ・添付資料 4-5 『入学試験要項』(2014年度(4月入学)立命館大学経営大学院)、「奨学金等の援助制度」(p.32)
- ・添付資料 1-11 『履修要項』(2014年度)、「(3)奨学金制度について」(p.8)
- ・添付資料 5-9 立命館大学キャリアセンター
<http://www.ritsumei.ac.jp/career/>
- ・添付資料 5-16 開室時間
<http://www.ritsumei.ac.jp/career/students/about/guide/open.html/>
- ・添付資料 5-17 キャリアセンターHPの新着情報(2014.12.14送信履歴)
- ・添付資料 5-18 大学院キャリアパス支援プログラム
http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/program/
- ・添付資料 2-42 経営管理研究科アカデミックアドバイザーの役割(2014.3.23経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 1-11 『履修要項』(2014年度)、「14.履修計画とアカデミックアドバイザー制度について」(p.25)
- ・添付資料 5-19 キャリアセミナー&カウンセリングのご案内(2014.9.18)
- ・添付資料 5-20 卒業生の皆さまへ
<http://www.ritsumei.ac.jp/career/alumni/>
- ・添付資料 5-21 立命館大学障害学生支援室ホームページ
<http://www.ritsumei.ac.jp/drc/>
- ・添付資料 5-22 『外国人留学生ハンドブック』(2014)
- ・添付資料 5-2 立命館大学学生サポートルーム規程
- ・添付資料 5-23 『学生サポートルームへのご案内』(2014)
- ・添付資料 5-24 立命館大学学生サポートルーム
<http://www.ritsumei.ac.jp/ssr/>
- ・添付資料 5-6 『大学院生のための奨学金・研究助成ガイド』(2014)、「④立命館大学大学院学生研究会活動支援制度」(p.8)
- ・添付資料 5-25 経営管理研究科院生クラス会向け OIC 大学院施設説明会(報告)(2014.7.17経営管理研究科執行部会議)
- ・添付資料 5-26 平成26年度立命館大学校友会 RIMO 総会配布資料(2014.6.15)
- ・添付資料 5-27 立命館大学校友会 RIMO 役員と経営管理研究科教授会メンバー懇談会(2014.11.16)配

布資料、「2014年度RIMO幹事会（第1回）議事録（2014.10.23）」

- ・添付資料 1-6 立命館大学院経営管理研究科研究科則（第4条）
- ・添付資料 5-28 立命館大学大学院研修生規程（第3条）
- ・添付資料 5-29 立命館大学大学院専修生規程（第2条）
- ・添付資料 5-30 立命館大学聴講生規程（第2条第5項）
- ・添付資料 1-16 2014年度立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）（p.25）

【 5 学生支援の点検・評価 】

（1）検討及び改善が必要な点

2013年度改善報告書検討結果（資料 2-96）および2014年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、下記の点で指摘を受けている。

- ① 修了後の就職支援（資料 2-96、No.39、旧 5-6、新 5-4）
- ② 修了生の生涯にわたるビジネス学修機会の支援（資料 1-16、25頁、検討課題 1）
- ③ 外国人留学生向けに英語による標記への対応（資料 1-16、25頁、検討課題 2）
- ④ 大阪梅田キャンパスの日曜日の事務室対応（資料 1-16、25頁、検討課題 3）

（2）改善のためのプラン

- ① 修了後の就職支援（資料 2-96、No.39、旧 5-6、新 5-4）

本研究科では、本学には修了後の修了生の就職支援はないと誤った認識に立って自己点検・評価を行ってきたが、＜現状の説明＞に記載の通り、本学は、卒業生・修了生に対して、就職支援のための各種のサポート体制を設けている。したがって、この点について、本研究科として改善事項とはしないこととする。

- ② 修了生の生涯にわたるビジネス学修機会の支援（資料 1-16、25頁、検討課題 1）

＜現状の説明＞の「(6) その他 — 固有の取組み —」に述べているように、2014年度入学生まで、人材養成目的には、「絶えず学び続け」ることが含まれており、そのために研修生・聴講生の制度を設けている他、修了生の同窓会 RIMO、その他の研究会等の事務・施設利用等にも対応している。しかしながら、「学び続けることについては、2015年度カリキュラム改革で、人材養成目的で言及していないが、これは、人材養成目的を端的かつ簡潔に表現することから省かれたものであり、実質は変わりはなく、引き続き、研修生・聴講生を募集し、また RIMO や研究科を支援する姿勢に変化はない。

外部評価の指摘は、こうした支援を超えて、修了生の生涯のキャリアアップ、キャリアチェンジの支援への研究科としての取組みを示唆するものである。これについては、学び続ける人材への支援の今後の展開とも合わせて、2015年度以降、検討する（資料 1-22、No.51）。

③ 外国人留学生向けに英語による標記への対応（資料 1-16、25 頁、検討課題 2）

経営管理研究科が本学にあることは、本学の英語および中国語のホームページから知ることはできるが、本研究科では、すべての授業を日本語で提供しており、日本語の運用能力を重視することから、パンフレット、ホームページはすべて日本語で作成し、入学試験も日本語で実施している。

しかしながら、指摘内容を検討した結果、2015 年度以降、外国語のパンフレット等について、作成の検討を行うこととした（資料 1-22、No.52）。

④ 大阪梅田キャンパスの日曜日の事務室対応（資料 1-16、25 頁、検討課題 3）

日曜日は講義を行っているため事務員は講義の対応を行っているが、学生向けの窓口は開いていない。この点は、専任職員の配置とも関係するため、中長期の問題でもあり、今後の改革にあたって検討すべき課題の一つとする（資料 1-22、No.53）。

<根拠資料> ※ 【 5 学生支援の点検・評価 】

- ・添付資料 2-96 「改善報告書検討結果(立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻)」(大学基準協会、2014 年 3 月)
- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について（2015. 3. 8 経営管理研究科教授会）（No.51、No.52、No.53）

6 教育研究環境

項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、その規模等に応じて施設・設備を適切に整備するとともに、障がいのある者に配慮することも重要である。また、学生の効果的な自学自習、相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、適切に整備されていること。（「専門職」第17条）

6-2：学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されていること。

6-3：障がいのある者のために、適切な施設・設備が整備されていること。

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーが適切に整備されていること。

6-5：教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されていること

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

<現状の説明>

I 教室、自習室等の設備

① 朱雀キャンパス

朱雀キャンパスは、70名定員の教室2つ（301教室は馬蹄形教室、308教室はスクール形式）、48名定員の教室3つ（303、304、307教室、いずれもスクール形式）、20名定員の教室5つ（312、313、314、316、317教室、いずれもスクール形式）、6名定員の教室3つ（302、305、306教室、いずれもスクール形式）を本研究科の教室として備えている。また、45名定員の情報演習室1つ（スクール形式）を、他の研究科と共同で使用している（資料2-58）。

また設備については、収容人数の多い教室（301、303、304、307、308）に、マイク、プロジェクター、スクリーン、パソコン、CD/DVD/VHSビデオ再生装置、OHC（教材提示装置）およびRGB入力端子を備えている。また、演習室は、5室にスクリーンを設置している他は特に設備を常設していないが、ノート型パソコン、プロジェクタ、移動型スクリーンをプロフェッショナルスクール事務室で借りて使用することができる。

情報演習室（定員45人）には、全席に1台ずつパソコンを配置し、2名に1台ずつ教卓のパソコン画面を写すことのできる液晶ディスプレイを配置している（資料6-8）。また、朱雀マルチメディアルームには（情報処理機器のある自習室）、パソコン21台およびプリンター2台を配置している。朱雀キャンパスの図書館である朱雀リサーチライブラリー（資料6-5）には、図書館蔵書検索用端末3台、オンラインデータベース閲覧用端末6台、LAN対応DVD閲覧用端末2台、スタンドアロン端末1台等を設置している。

② 大阪梅田キャンパス

また、大阪梅田キャンパスでは、39・38名定員の教室2つ（それぞれ第1演習室、第2演習室、いずれも馬蹄形教室）、30名定員の教室1つ（第7教室、スクール形式）、20名定員の教室2つ（第4、5教室、いずれもスクール形式）、14名定員の教室1つ（第1教室、スクール形式）、10・8名定員の教室2つ（それぞれ第2、3教室、いずれもスクール形式）を教室として備え、また、20名定員の情報処理室1つ（情報処理室②、スクール形式）、8名定員の情報処理室1つ（情報処理室①、スクール形式）を備えている（資料2-59）。いずれの教室・情報処理室ともサテライト・キャンパスを必要とする他研究科と共用している。

大阪梅田キャンパスでは、5つの教室と2つの演習室にマイク、プロジェクター、モニター、DVD/VHSビデオ再生装置、TV、OHC（教材提示装置）、RGB入力端子、スクリーン（設置型）を設置している。教卓にはパソコンが配置され、または、事務室からノートパソコンを借りて利用することができる。また、情報処理室（定員8名と定員20名）は、全席にパソコンを設置し、室内には、プロジェクター、スクリーン、マイク、パソコン、DVD/VHSビデオ再生装置、OHC（教材提示装置）を設置している（資料2-59）。

[視点6-1]

II 自習室、ラウンジ等

朱雀キャンパスには自習室を設置し、利用時間は1年を通して7:00～24:30としている（資料6-1）。また、院生が自由にパソコンが利用できるマルチメディアルームが情報演習室に併設され、利用時間は自習室と同じである（資料2-58、1-11）。

大阪梅田キャンパスは、自習室、パソコン5台を配置した共同利用スペース、閲覧雑誌を配架したラウンジスペースなど、院生の学修支援設備を設けている（資料6-2）。利用時間は、キャンパスのある大阪富国生命ビルの開館スケジュールを考慮し、平日10:00～21:50（開講期間外も同じ）、土曜日9:00～21:00（開講期間外は9:30～17:30）、日曜日9:00～20:00（開講期間外は9:30～17:30）、祝日は10:00～21:50（開講期間外は閉室）となっている。ただし、開講期間外は、演習・指導などがいない場合は閉室している（資料1-11）。

[視点6-2]

III 障がいのある者のための施設・設備

朱雀キャンパスは「京都府福祉のまちづくり条例」（資料6-6）にもとづき、大阪梅田キャンパスは「大阪福祉のまちづくり条例」（資料6-7）にもとづいて、ともにバリアフリーを実現している。エレベーターを使用すれば段差のない形で教室への入退室が可能である。また朱雀キャンパスでは、地下1階から地上7階まですべてのフロアに障害者用トイレを設置している。大阪梅田キャンパスでも教室と同一のフロアに障害者用のトイレが設置されている。[視点6-3]

IV 学生の学習、教員の教育研究活動に必要なインフラストラクチャー

本学では、学修・研究エリアに無線LANを整備し、個人のノート型パソコンやモバイル端末からのアクセスが可能になっている。

また、本学は、授業内外の学習をWeb上で支援するシステム「manaba+R」を導入している。これは、科

目毎に教員が、電子掲示板、レジュメの掲載・ダウンロード、小テストなどの機能を運用するもので、学生は、インターネットを通じて manaba+R にアクセスすることができる (資料 6-3)。さらに、本学では、VPN 接続 (項目 15<現状の説明>「Ⅱ (1) 個人研究費、施設等」を参照) を可能にしており、世界中どこからでも、教員のみでなく、学生も、本学の図書館が提供している各種のデータベースにアクセスすることが可能である (資料 6-5)。[視点 6-4]

V 教育研究に資する人的な支援制度

教育研究に資する人的補助体制として、朱雀キャンパスにプロフェッショナルスクール事務室を置いている。そのうち、経営管理研究科担当職員として、専任職員 3 名 (うち事務長は他研究科を兼務)、契約職員 2 名、パートタイムでの業務補助職員 1 名を配置している。(資料 6-9)。

大阪梅田キャンパスは、大阪オフィスが管理運営を担当しているが、その職員のうち、契約職員 2 名、業務補助職員 2 名が他研究科との兼務で経営管理研究科の事務を担当している (資料 6-9)。

これら両キャンパスに配置された職員の主要業務は、①教務関連業務、②学籍関連業務、③奨学金関連業務、④志願者確保関連業務、⑤入試広報業務、⑥経営管理研究科関連業務であり、①⑥に見られるように基本的な教育研究の支援業務も含まれる。

この他にも、朱雀キャンパス図書館の管理運営については図書館サービス課が、情報システムや情報演習室、マルチメディアルームの管理運営については情報システム部が、担当職員を常駐させている。大阪梅田キャンパスでは、同様の業務を、契約職員と業務補助職員が担当し、とくに情報システム等について専門的な対応が求められる場合は、情報システム部の担当職員が大阪梅田キャンパスへ移動して対応している。

なお、本学には、TA (Teaching Assistant) 制度 (資料 6-10) が整備され、主に学部では積極的に活用されているが、大学院修士課程の TA の担当資格が後期課程 3 年に限られており、後期課程を有する経営学研究科とはキャンパスが離れていることなどから、本研究科では、これまで利用実績はない。[視点 6-5]

<根拠資料>

- ・添付資料 2-58 朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧
- ・添付資料 6-8 『立命館統合情報システムガイド RAINBOW GUIDE for Faculty』(2014)、「2.教室環境 情報教室」(p.81)
- ・添付資料 6-5 『立命館大学図書館利用案内 LIBRARY GUIDE 日本語版』(2014)、「施設案内 朱雀キャンパス 朱雀リサーチライブラリー」(p.14-15)
- ・添付資料 2-59 大阪梅田キャンパス情報設備員数表
- ・添付資料 6-1 2014 年度朱雀キャンパス自習室利用案内 (経営管理研究科)
- ・添付資料 1-11 『履修要項』(2014 年度)、「Ⅶ 施設の利用について」(p. 29-30)
- ・添付資料 6-2 2014 年度大阪梅田キャンパス施設利用案内 (経営管理研究科)
- ・添付資料 6-6 京都府福祉のまちづくり条例 (朱雀キャンパス)

- ・添付資料 6-7 大阪府福祉のまちづくり条例（大阪梅田キャンパス）
- ・添付資料 6-3 『立命館統合情報システムガイド RAINBOW GUIDE for student』（2014）、「7 manaba+R」（p.60）
- ・添付資料 6-5 『立命館大学図書館利用案内 LIBRARY GUIDE 日本語版』（2014）、「5 データベースの検索」（p.28）
- ・添付資料 6-9 プロフェッショナルスクール事務室；経営管理研究科事務局体制（2014.11 月現在）
- ・添付資料 6-10 Teaching Assistant
http://www.ritsumeai.ac.jp/ru_gr/g-ta/

項目 20：図書資料等の整備

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

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されていること。

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものととなっていること。

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取組みを行っているか。

<現状の説明>

学校法人立命館には、立命館大学図書館、アジア太平洋大学図書館があり、また、本学では、衣笠、BKC、朱雀の3キャンパスにそれぞれ図書施設が置かれている。経営管理研究科が本拠を置く朱雀キャンパスの図書施設は朱雀リサーチライブラリーと呼ばれ、その管理・運営方針は、他キャンパスと同様、全学の図書館委員会で決定される。また、朱雀リサーチライブラリー固有の管理・運営については、経営管理研究科の他に朱雀キャンパスを拠点とする法務研究科、公務研究科の3研究科の図書委員によって調整を図っている。

立命館大学図書館の蔵書は、図書が約300万冊、雑誌4万3千タイトル、E-Journalは7万8千タイトルとなっている。また、経営関係に関する蔵書としては、経営学部、経営学研究科、経営管理研究科がそれぞれ約13万8千冊、約7千冊（いずれもメディアライブラリー）、約9千冊（朱雀リサーチライブラリー）となっている（資料 6-11、6-12）。大阪梅田キャンパスの図書室には、約1,300冊の蔵書があり、製本されていないカレント雑誌42タイトルがある。

立命館蔵書検索システム RUNNERS（ホームページ）を用いて分野別の蔵書数を検索すると、図書で「社会科学」は約24万件、「経営」は約2万1千件、「会計」は約9千件となっている（いずれも和書）。また、雑誌では「社会科学」は約760件、「経営」は約800件、「会計」は約110件となっている。電子ジャーナル

は、図書館の E-Journal のウェブサイトから SFX(ホームページ)で分野別検索を行うと Business, Economy and Management のカテゴリで 6,370 タイトル、Social Sciences で 6,287 タイトルとなっている。

なお、朱雀キャンパス、大阪梅田キャンパスのどちらにおいても、教員および院生は、衣笠キャンパス、びわこ・くさつキャンパスの図書館、さらに APU ライブラリー（立命館アジア太平洋大学図書館）から図書および雑誌（複写）の取り寄せを行なうことができる。[視点 6-7]

院生は、図書館の利用に際して、上限 100 冊、100 日間の貸し出しを受けることができる。朱雀リサーチライブラリーの利用時間は、開講期間中の平日および土曜日が 9:00～22:00、日曜日は 10:00～17:00 となっている。また、開講期間外は平日が 9:00～20:00、土曜日 10:00～17:00、日曜日は休館となっている（資料 6-5）。大阪梅田キャンパスの図書室の利用時間は、自習室の利用時間に準じる（資料 6-2）。なお、本学のそれぞれの図書館の開館・閉館、タイム・スケジュールは、本学図書館のホームページに明示されている。

院生は、本学図書館が国内外の大学院・研究機関と相互利用協定を結んでいることから、それらの大学院等と学術情報や資料の相互利用が可能になっている（資料 6-5）。

図書館の検索機能の 1 つとして、「eol」、「G-Search」、「企業資料統合データベース」、「LexisNexis Academic」、「LexisNexis at lexis.com」、「Mergent Online 北米版」、「日経テレコン 21」、「ProQuest Dialog」など、11 の企業情報にかんするデータベースが登録されている。また、「The New Palgrave Dictionary of Economics 2nd edition」、「Oxford Dictionary of National Biography Online」、「JapanKnowledge」など、10 の人物情報に関するデータベースが登録されている（資料 6-5、6-13）。さらに、本学では、VPN 接続（項目 15<現状の説明>「II (1) 個人研究費、施設等」を参照）を可能にしており、世界中どこからでも、教員のみでなく、学生も、本学の図書館が提供しているこれらの各種のデータベースにアクセスすることが可能である。[視点 6-9]

<根拠資料>

- ・添付資料 6-11 立命館大学蔵書冊数
http://www.ritsumei.jp/public-info/pdf/public04_11_9-2-2ru.pdf
- ・添付資料 6-12 図書館基礎データ（2013 年度）
http://www.ritsumei.ac.jp/library/common/file/guide/about/guide_stats/2013data.pdf
- ・立命館蔵書検索システム RUNNERS
http://runners.ritsumei.ac.jp/opac/opac_search.cgi
- ・Ritsumeikan e-Journal Database
<http://sfx.usaco.co.jp/rits/az>
- ・添付資料 6-5 『立命館大学図書館利用案内 LIBRARY GUIDE 日本語版』（2014）、「2 章 利用案内」（p.16）、「〈他大学の図書館や研究機関の利用〉」（p.22）、「5 データベースの検索」（p.28）
- ・添付資料 6-2 2014 年度大阪梅田キャンパス施設利用案内（経営管理研究科）
- ・添付資料 6-13 論文・記事検索データベース
<http://database.ritsumei.ac.jp/subjgw/>

【 6 教育研究環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

2014年度外部評価結果報告書(資料 1-16)において、「キャンパスが3か所のため、施設、設備、人的支援体制の各面で資源の分散や、余分な投資が必要となるので、大阪いばらきキャンパス(OIC)統合を機に、ある程度の資源の集中が考えられてもいいのではないか」との指摘を受けている(資料 1-16、p.26、検討課題 1)。

また、同報告書(資料 1-16)において、「多忙な社会人の学習支援のため、大阪梅田キャンパス図書館にて、開架図書館の豊富化、経営関連基本和洋学習図書や洋雑誌などの充実が求められる」(資料 1-16、p.27、検討課題 1)との指摘を受けている。

(2) 改善のためのプラン

2014年度外部評価を受けていた10月末時点までは、2015年度のキャンパス移転に向けた事務体制等の発令がなかったため、このような指摘を受けていたが、その後、朱雀キャンパスの事務体制がOICキャンパスにそのまま移転すること、朱雀キャンパスは、授業だけを行い、朱雀キャンパスに残された事務体制のサポートを受けること、梅田キャンパスの事務体制はすべて従前のままとすることが決まった。したがって、以前よりも資源分散が進むことにはならない。また、朱雀キャンパスがOICキャンパスに移転して、大阪梅田キャンパスのサポートがより効果的・効率的になること、経営学部の図書等の研究資源もOICに移転し、また、院生自習室等も充実することから、経営系の大学院として資源集中の恩恵に浴する。さらに、各種の調査から、とくに専門職大学院については、入学政策上、立地条件がきわめて重要であることから、OICに拠点を置きつつ、大阪梅田キャンパスで社会人の教育を行う体制は保持していく。

また、大阪梅田キャンパスの図書等の充実については、図書等の資源を幅広く豊富に有する経営学部の図書館が地理的に隣接したOICに移転し、大阪梅田キャンパスからの時間距離が1時間半～2時間が、10数分になることから、OICの図書館の利用を促すこととする。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-96 『改善報告書検討結果(立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻)』(大学基準協会、2014年3月)
- ・添付資料 1-16 2014年度立命館大学大学院経営管理研究科外部評価結果報告書(『2014年度自己評価・外部評価結果報告書』所収)

7 管理運営

項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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

<評価の視点>

7-1：経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備されていること。

7-2：経営系専門職大学院の管理運営について、関連法令に基づく適切な規程が制定され、それが適切に運用されていること。

7-3：経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されていること。

7-4：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されていること。

7-5：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。

7-6：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。

<現状の説明>

I 管理運営体制の整備

本研究科を管理運営する固有の組織として、本研究科は、立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程により教授会を設置している。[視点 7-1]

本学では、学校教育法その他関連諸法令に基づき、当該大学院の組織、学生の身分・成績・修了等、教員組織、カリキュラムの編成、学生の補導、学生の定数、その重要事項を大学院の研究科教授会が審議すべき事項として立命館大学大学院学則第 8 条第 1 項（資料 1-7）に定め、さらに、研究科教授会に関する事項は各学部・研究科の教授会規程に定めるとしている。立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程（資料 3-10）は、上の大学院学則の他、教授会の組織（第 3 条）、審議事項（第 4 条）を固有の規程として定めている。また、教授会から付託された事項、急を要するため先議する事項については、執行部会議の議を経て決定することとしている（資料 3-10、7-1）。教授会の運営及び議決についても、本研究科の教授会規程（資料 3-10）に定めを置いており（第 9 条）、定足数、議決の手續、議事録の作成・確認は毎回、研究科長を初め教授会構成員および事務局の確認のもと、適切に行われ、重要な事項については、後日の教授会において顛末が報告されている。[視点 7-2 および視点 7-3]

本研究科の長である研究科長は、立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程（資料 3-10）にもとづき、学長によって任命される（第 5 条第 1 項）。副研究科長（2 名）の任免については、立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程にもとづき、研究科長の指名した者を、教授会で選出している（同条第 2 項、）。研究科長の任期は 3 年、副研究科長は 2 年である。研究科長および副研究科長の再任は、2 期を上限としている（第 7 条第 3 号）。[視点 7-4]

II 関係組織との連携

本研究科では、外部機関との連携・協働のための協定・契約等について、教授会の議を経るとともに、全学の法務コンプライアンス室の点検を経ることによって、その締結を行っている。資金の授受・管理等については、法人本部の財務部門において行われ、教員は直接に扱うことのない仕組みとなっている。このように、適正かつ厳格に行われている（資料 7-2、7-3）。[視点 7-5]

本研究科と関係する学部・大学院は、経営学研究科・経営学部、テクノロジー・マネジメント研究科である。経営学部や経営学研究科とは、相互に教員を出して互いの授業科目を担当している。また、テクノロジー・マネジメント研究科については、大学院生が他研究科受講で授業科目を履修している。

2015 年度には、本研究科、経営学研究科・経営学部、テクノロジー・マネジメント研究科が、同一の大阪いばらきキャンパスに移転する。これを機に、改めて互いの連携と役割分担について調整を図っている。本研究科は実践性を重視する専門職大学院であることから、主にコースワークによる実践教育を通じて社会人教育および学部卒業生・留学生の教育を行う。これに対して経営学研究科では、研究指導によって研究者および高度職業人の養成を行う。技術経営教育を主眼とするテクノロジー・マネジメント研究科は、主として理工系学卒者を教育対象としている。このように経営系 3 研究科は、それぞれの固有の人材養成目的にしたがって互いに異なる教育対象を設定している。また、本研究科とテクノロジー・マネジメント研究科とは互いに大学院学生の他研究科受講を認めており、相互に連携している。このように、学内での連携と役割分担を行っている（資料 7-4）。[視点 7-6]

<根拠資料>

- ・添付資料 1-7 立命館大学大学院学則（第 8 条第 1 項）
- ・添付資料 3-10 立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程（第 3 条、第 4 条、第 5 条、第 7 条、第 9 条）
- ・添付資料 7-1 経営管理研究科教授会審議事項の経営管理研究科執行部会議への付託について（2010.3.20 経営管理研究科教授会）
- ・添付資料 7-2 学校法人立命館コンプライアンス推進規程（第 1 条、第 2 条）
- ・添付資料 7-3 規程・契約・重要文書 点検手続マニュアル（法務コンプライアンス室）
- ・添付資料 7-4 OIC 展開に関する経営系 3 研究科の教学改革交流 WG 開催一覧

項目 22：事務組織

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

<評価の視点>

7-7：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。（「大学院」第35条）

7-8：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。

7-9：固有の目的に即して、事務組織とその運営にどのような特色があるか。

<現状の説明>

経営管理研究科の事務は、独立研究科である法務研究科および公務研究科を合わせて担当するプロフェッショナルスクール事務室が担当している（資料 7-5）。朱雀キャンパスには、経営管理研究科担当職員として専任職員 3 名（うち事務長は他研究科との兼務）、契約職員 2 名、業務補助職員 1 名を配置している。また、大阪梅田キャンパスは、大阪オフィス職員が管理運営を担当しているが、その職員のうち、契約職員 2 名、業務補助職員 2 名が他の研究科との兼務で経営管理研究科を担当している。これら両キャンパスに配置された職員の主要業務は、①教務関連業務、②学籍関連業務、③奨学金関連業務、④志願者確保関連業務、⑤入試広報業務、⑥経営管理研究科関連業務である。また、他部課（総務部・人事部・財務部等）との連携・調整は専任職員 3 名が主に担当している（資料 6-9）。

勤務しながら学ぶ社会人院生のために、大阪梅田キャンパスでは、事務室の窓口時間を平日 14:00～21:30、土曜日 9:00～17:00、日曜日終日閉室、祝日 14:00～21:30 としている（資料 6-2）。その体制を維持するために、大阪梅田キャンパスでは、契約職員 2 名と業務補助職員 2 名を配置している。この 4 名の勤務管理は大阪オフィス課長が統括し、大学院の授業やその他の諸連絡は朱雀キャンパスの職員が行っている。朱雀キャンパスの専任職員 3 名は、大阪梅田キャンパスの大学院担当と綿密に連絡を取り合い、必要な場合は大阪梅田キャンパスへ移動し課題解決に向けて動いている。[視点 7-7 および視点 7-8]

<根拠資料>

- ・添付資料 7-5 学校法人立命館館則施行細則（第 4 条）
- ・添付資料 6-9 プロフェッショナルスクール事務室；経営管理研究科事務局体制（2014.11 月現在）
- ・添付資料 6-2 2014 年度大阪梅田キャンパス施設利用案内（経営管理研究科）

【7 管理運営の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）において、「他研究科との役割分担は、いっそう明確にされるのが望ましい。学園全体に散在する資源の有効利用と大学院の効果的運営の観点から…（中略）…抜本的な改革を検討する価値があるのではないだろうか」（資料 1-16、p.28、検討課題 1）との指摘、また、大阪梅田

キャンパスの事務体制（資料 1-16、p.29、検討課題 1）についての指摘を受けている。

（２）改善のためのプラン

2014 年度外部評価結果報告書（資料 1-16）における上記 2 つの指摘は、いずれも中長期の課題であり、今後の改革にあたって検討すべき課題の一つとする（資料 1-22、No.56、No.57）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-16 2014 年度 立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書（『2014 年度自己評価・外部評価結果報告書』所収）、検討課題 1（p.28）、検討課題 1（p.29）
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について（2015. 3. 8 経営管理研究科教授会）（No.56、No.57）

8 点検・評価、情報公開

項目 23：自己点検・評価

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

<評価の視点>

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、適切な評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項）

8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。

8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。

8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。

8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。

<現状の説明>

本学では、立命館大学自己評価委員会規程（資料 8-1）にもとづき副学長を委員長とする「立命館大学自己評価委員会」を設置している。

本研究科は、上記の規程第8条にもとづき、研究科として「経営管理研究科自己評価委員会規程」（資料 8-2）を定め、研究科長を委員長とし、副研究科長（2名）および事務局で委員会を構成し、本研究科の点検・評価活動を統括している。また、全学の点検・評価については、研究科長が立命館大学自己評価委員会に参加・報告している（資料 8-4）。

本研究科の自己点検・評価活動は、上記の立命館大学自己評価委員会において報告、了承を得ている（資料 8-4）。2010年度の大学基準協会による認証評価において多岐にわたる指摘を受けたが（資料 2-96を参照）、本研究科を超えて調整・整備の必要な課題（教育研究条件や他研究科との調整等）は、大学管理部門や教学部門での検討を経て、必要な施策が実施されており、本研究科で解決すべき事項（教学システムや教員組織に関する事項等）は、本学の教育開発推進機構（資料 8-5）の所属教員による助言を受ける（資料 8-6）、あるいは、本学の教学部主催のPDCA研修（資料 8-7）を受ける（現・副研究科長2名が参加）など、研究科をあげて改善に取り組んでいる。[視点 8-1]

本研究科では、自己点検評価のサイクルの中で、社会の動向に合わせた新設科目の設定、FD活動による授業内容の改善、院生の要望等による教育環境の整備等の微調整が行われていることを確認するほか、自己点検評価の結果を受けて、その課題の解決を、4から5年に一度のサイクルで実施されるカリキュラム改革、教員組織整備計画の策定に結実させている。[視点 8-2]

2010 年度経営系専門職大学院認証評価の結果、2011 年 4 月 1 日付けで大学基準協会の経営系専門職大学院基準に適合していることが認定された。しかしながら、1 個の勧告（自己点検評価について）、43 個の問題点（検討課題）の指摘を受けた。本研究科では、これらの問題点の解決に向けて真摯に取り組む、毎年度、自己点検・評価報告書を作成、公表し、2013 年度には改善報告書を提出、さらに 2014 年度は外部評価を受審したところである。また、これらはいずれも本研究科のホームページで公開している（項目 24<現状の説明>を参照されたい）。

以下、2010 年度の認証評価における勧告・指摘と、これに対する対応の状況（2010 年度認証評価の指摘事項と、これに対する大学基準協会の検討所見のみを抜粋して記載、詳細は改善報告書を参照されたい）ならびに 2014 年度受審した外部評価結果における検討課題とこれに対する本研究科の対応について以下に示す。[視点 8-3 および視点 8-4]

I 2010 年度大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果における勧告

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【勧告】</p> <p>1) 今回の認証評価の申請にあたって、貴専攻が本協会に提出した自己点検・評価報告書からは、自己点検・評価の組織体制が整備されていない、または、仮に整備されているとの判断をしても、適切に点検・評価が実施されているとは認められない。そして、このような状況に鑑みれば、自己点検・評価の結果に基づいた教育研究活動の改善・向上についても適切になされているということとはできない。また、自己点検・評価のための仕組みとして挙げられている「講義アンケート」をさまざまな場面で活用しているようであるが、「講義アンケート」の設問は、全10項目であり、質問の内容が限定され、かつ、7段階評価の選択回答であるため、これをもって教育研究活動全般に関する情報を得られるとは判断できない。よって、点検・評価のための組織体制を全面的に見直し、また、評価項目および方法についても検討を重ねることが強く求められる(8-1)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>【検討所見】</p> <p>貴専攻は、当該勧告での指摘である点検・評価のための組織体制を全面的に見直し、評価項目及び方法についての検討を強く求めたことに対し、カリキュラム・マップの利用、アドバイザー・ボードの設置など改善に向けた努力が一部なされてきた。</p> <p>しかし、全体として、認証評価において指摘した個別の事項に対する改善への取り組みにとどまっており、貴専攻としての自己点検・評価は十分に行われているとはいえないため、実質的な自己点検・評価の組織体制の整備に向けた改善の成果を示すことが求められる。</p>

	<p>【次回認証評価申請時に報告を求める事項】</p> <p>本指摘事項に関するさらなる検討を行い、その結果を踏まえた改善状況について、点検・評価報告書に記述することを求める。</p>
2014年度までの改善状況	<p>2013年度の改善報告書検討結果において、改善が認められたもの以外について、再び現在の状況を検証した。また、2014年度には、2013年度分の自己点検・評価報告書を作成し、外部評価を受審した。これらの結果を基に、2014年度中に諸点の改善の実施し、また、残る課題について、2015年度以降の改善のスケジュールを確定した（資料 1-22）。</p>

II 2010年度大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果における問題点（検討課題）

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】 No.1（改善報告書検討結果の No である。以下同じ）</p> <p>点検・評価報告書、ホームページ、パンフレット「立命館大学大学院経営管理研究科設置申請書」など、各種の資料の間で、「教学理念」および「人材養成の目標」の説明に齟齬が見られるうえ、「理念」、「使命」、「目的」、「目標」といった用語について、統一的な使用がなされていない箇所も散見され、分かりにくい部分が多いため。よって、使命・目的および教育目標が明確に設定されているとはいえず、また、社会に対して、適切な形で明らかにされているともいえないため、各所の内容の統一化を図り、情報の受益者が適切に貴専攻の「教学理念」、「人材養成の目標」などを理解できるように、改善することが求められる(1-1)(1-8)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、「教学理念」及び「人材養成の目標」を明確化し、整合性を高めるための改善が適切になされていると認められる。</p>

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】 No.2</p> <p>貴専攻の5つの「人材養成の目標」は、個別には専門職大学院の人材養成の目的として適切と認められるが、貴専攻の入学定員から見て、多様に過ぎるきらいがある。よって、「人材養成の目標」とコースとの整合性も含めて、再検討が望まれる(1-3)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、「人材養成の目標」が多様に過ぎる点については、目標の絞込みが行われるなど、貴専攻の「人材養成目的」を2つのコースごとに整理しており、改善が適切になされていると認められる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.3 「企業経営コース」については、職業的倫理の涵養について、使命・目的および教育目標の中に明示的に盛り込まれていない。コースの特徴を踏まえうえて、適切に職業的倫理の涵養について、使命・目的および教育目標に盛り込むことが必要である(1-4)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、「企業経営コース」の職業的倫理の涵養については、使命・目的及び教育目標の中にこれらの内容を明示的に盛り込んでいることから、改善が適切になされていると認められる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.4 点検・評価報告書によれば、中長期のビジョン・戦略・アクションプランについて、自己点検・評価および5年ごとの第三者評価による改善・改革課題の明確化を基にカリキュラム改革を行うこととされ、開設から5年間の総括もなされ、課題および展望について文書にまとめられているが、実際は自己点検・評価を行う体制が整備され、適切に機能しているとはいえず、5年間の総括においても現状の把握と課題認識に留まっており、中長期のビジョン・戦略・アクションプランが明確に策定されているとは判断できないため、今後は、自己点検・評価の結果等に基づき、適切な中長期のビジョン・戦略・アクションプランを策定することが望まれる(1-7)</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、学園の新キャンパス構想に伴い、経営管理研究科として拠点キャンパス移転を決定し、研究科再編のあらたなカリキュラムの構想を重ねているとしている。しかし、中長期のビジョン・戦略・アクションプランはいまだ検討段階であり、改善が進んでいるとはいえない。今後は、指摘事項を真摯に受け止め、自己点検・評価の結果等に基づいた適切な中長期ビジョンの策定、戦略の実行が望まれる。</p>
<p>2014 年度までの改善状況</p>	<p>【1 使命・目的・戦略の点検・評価】（1）検討及び改善が必要な点の項目3および（2）改善のためのプランの項目3の記述を参照されたい。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.5 教育目標の検証と改善に関して、今後は、修了生、企業等の外部の意見・評価も検証プロセスに取り入れることが望まる。また、教育目標の検証結果を改革・改善に繋げる仕組みに関しては、その前提となる自己点検・評価を行う体制が整備され、適切に実施されているとはいえず、「講義アンケート」の利用についても、「使命・目的および教育目標」にまで遡ることができるとは判断できず、</p>
---	--

	「検証結果を改革・改善に繋げる仕組み」が十分整備され、かつ、運用されているということできないため、今後は、教育目標の検証結果を具体的な改革・改善へ繋げるための制度や仕組みを適切に整備することが必要である(1-11)(1-12)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、教育目標の達成状況を把握するため、「カリキュラム・マップ」の作成や「振り返りシート」を導入し、教育目標の検証に活用するなど、教育目標の検証結果を具体的な改革・改善へつなげるための仕組みが整備されており、改善が適切になされていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.6 授与する学位の水準について、ビジネス界等の期待に応える水準に維持されているかどうか、企業経営者や修了生などから直接的・体系的に確認する努力がなされておらず、対応が望まれる(2-3)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、授与する学位の水準について、企業経営者や修了生などから活躍状況等を確認する努力が行われており、改善が適切になされていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.7 貴専攻では、「課題研究論文」を唯一の必修科目とし、課程修了の要件としているが、その性格・位置づけは明確でなく、また、評価の基準も一様でないため、改善が望まれる(2-5)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、「課題研究論文」の位置づけを明確化し、2013（平成 25）年度からカリキュラムにおいて「課題研究科目」を再編し、「課題研究論文」を選択科目に変更するとともに、特定の課題に関する研究報告を成果目標とする演習科目「課題研究 A」、「課題研究 B」及び「課題研究 C」(計 4 単位)のみを必修科目としている。しかし、「課題研究論文」の評価基準に対する改善状況は報告されていないため、資料に基づいた、改善報告を行うことが望まれる。
2014 年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】 （1）検討及び改善が必要な点の項目 6 および（2）改善のためのプランの項目 6 の記述を参照されたい。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.8 貴専攻は、その理念・目的と関わった教育方法として、アカデミックとプラクティスを融合させた独自の「プラカデミック・アプローチ」を掲げ、これを重
--------------------------------------	---

	視した教育を行っていると言われるが、現実には、教育上のスローガンに留まっており、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合が、教育現場で実現しているとは認められないため、これに基づく教育課程を適切に編成することが望まれる(2-10)
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、カリキュラム・マップ及びカリキュラム・ツリーを整序するなどの取組みはなされているものの、プラクティスとアカデミックの適切な融合を実現するための教育課程の適切な編成における改善は、いまだ十分とはいえない状況にある。 今後は、指摘事項を真摯に受け止め、プラクティスとアカデミックを融合させた「プラカデミック・アプローチ」の考え方を教育課程に反映していくことが強く望まれる。
2014 年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目5①プラカデミック・アプローチについて」を参照されたい。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】No.9 情報関連の科目が設けられておらず、「グローバル化したビジネス社会への対応」、「創造人材」の育成、「情報技術への対応力」を掲げる貴専攻の人材養成の目標に鑑みれば、情報関連は不可欠な要素の1つであり、設置の検討が望まれる(2-12)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、情報関連の科目として「情報システム」や「サプライチェーンマネジメント」、「IT監査」の科目を新たに設けていることから、改善が適切に行われていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】No.10 設置認可申請にあたって、企業に対するヒアリングなどを基に、学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等を把握したうえで、それらへの対応を教育課程の編成に配慮したとしているが、それ以降は企業に対する体系的なヒアリングは行われていない。近年のビジネス環境は加速度的に変化が激しくなっており、学生の多様なニーズや社会からの要請等を定期的かつ直接的に把握する仕組みの構築が望まれる(2-13)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、学生の多様なニーズや社会からの要請等を定期的かつ直接的に把握する仕組みの構築に向けた改善が進められている。 なお、学術の発展動向を把握するための仕組みについては、いまだ十分とは

	いけない状況であるため、さらなる検討が望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目5⑤学術の発展動向を把握する仕組み」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.11 系統的・段階的履修については、履修ガイダンスやアカデミック・アドバイザーの履修指導を通じて行われているとされるが、具体的な履修指導に関する指針がない。また、シラバスに履修を前提とした科目を記載しているものが少ない。また、必修科目指定がなく、MBAのコア科目中のコアとされる科目を履修することなく、課程を修了する者が出るおそれがある。これらの点からすれば、系統的・段階的な履修が行われているとはいえず、改善が求められる(2-15)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、系統的・段階的な履修の面では、5つのプログラムごとの履修ガイドラインを作成するなど、改善が図られている。 しかし、必修科目については指定がなく、MBAのコア科目中のコアとされる科目を履修せずに課程を修了する者が出るのが危惧されるという点については、引き続き検討することが望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目5②系統的・段階的履修」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.12 貴専攻が掲げる「プラカデミック・アプローチ」については、現段階では教育上のスローガンに留まっており、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合が、教育現場で実現しているとは認められず、改善が望まれる(2-17)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘を受け、実際にプラクティスとアカデミックの適切な融合を教育現場で実現するための努力はなされているものの、いまだ改善が実現されたとは認められない。 今後は、指摘事項を真摯に受け止め、「プラカデミック・アプローチ」を実現するための教育方法上の工夫が望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目5①プラカデミック・アプローチについて」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職	【問題点(検討課題)】No.13 職業倫理を養う授業科目として、「企業経営コース」では「CSR(企業の
------------------------	--

大学院認証評価結果	社会的責任)が開講されているが、講義内容からして、これだけで職業倫理に関する十分な教育がなされているとは判断できない。また、「企業経営コース」の「CSR(企業の社会的責任)」および「企業会計コース」の「会計職業倫理」はともに「プログラム科目群」であり、必修とはされていないことも含め、職業倫理に関する授業が十分に開講されているとは認められず、改善が望まれる(2-18)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、職業倫理に関係した授業が新たに開講されるなど、改善に向けた取組みが進められているものの、まだ改善の余地があるといえる。今後も引き続き、職業倫理の涵養を図る授業内容を充実させていくことを期待する。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5⑧倫理観やグローバルな思考への各科目への採用、検証」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.14 導入教育についての授業科目を開設しておらず、AAの教員が学生個人毎に学修指導を行うこと、入学前に読了すべき書籍や身に付けるべき能力等を示していることで対応しているとされるが、多様な入学者に対応するためには不十分であり、改善が望まれる(2-19)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘を受け、基礎・基幹科目の履修をもって導入教育を兼ねるものと位置づけ、各学生に応じたアカデミック・アドバイザーによる履修指導を行うことで対応しているとのことであり、現段階において改善はほとんど行われていない。 今後は、指摘事項を真摯に受け止め、多様な入学者に対応した導入教育の実施が強く望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5③導入教育と補習教育」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.15 基礎学力の低い学生に対応した補習教育についての授業科目は開設していないが、完璧な入学者選抜を前提とすることには無理があり、多様な学生を受け入れ、社会の要請に応える高度な教育を展開するためには、補習教育はなくてはならないものであり、改善が望まれる(2-20)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、補習教育については、各科目の担当者による受講者の能力や水準に応じた柔軟かつ手厚い対応を行っているといわれるが、基礎学力の低い学生に対応した補習教育の取組みについ

	<p>ては、改善が不十分であるといえる。</p> <p>今後は、指摘事項を真摯に受け止め、組織的な補習教育の実施を検討することが必要である。</p>
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5③導入教育と補習教育」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点(検討課題)】No.16</p> <p>海外の大学との連携等については、米国のデポール大学とDMDPの協定締結に向けての話し合い以外の実績はなく、「アジアと世界のビジネス環境に対応し、企業経営のグローバル展開を担う人材」の養成を目標として掲げていることから、今後の取組みの強化が望まれる(2-22)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、海外大学との連携等については、努力はなされているものの、いまだ具体化しておらず、改善が不十分であると認められる。</p> <p>今後は、指摘事項を真摯に受け止め、2013(平成25)年度より導入する予定である在シンガポール・国際会計事務所へのインターンシップ等の取組みを着実に実行するとともに、海外大学との連携等の国際化に関するさらなる取組みが望まれる。</p>
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5④海外大学との連携」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点(検討課題)】No.17</p> <p>教育課程への教職員・学生等からの意見の反映について、現在のところはアドバイザー・コミッティのような外部諮問機関は設置しておらず、その意見反映のための手続は明文化されていないため、外部諮問機関の設置へ向けての検討および意見反映のための手続の整備が望まれる(2-23)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、教育課程に対する教職員や学生等からの意見の反映について、学生の意見を聴取する各種の会合を開催するとともに、外部からの意見を聴取するためにアドバイザー・ボードを設置するなど、改善に向けた努力が行われている。</p> <p>今後は、意見反映のための手続を明文化することが望まれる。</p>
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5⑥意見反映のための手続の明文化」を参照されたい。

2010年度	【問題点(検討課題)】No.18
--------	------------------

<p>大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>特色ある取組みの成果を検証する仕組みについて、「講義アンケート」には、取組みの成果を直接的に検証する設問が存せず、検証を改善に結びつける仕組みの整備としては不十分である。また、ステークホルダーではないゲスト講師の感想の有効性についても、これが最も厳しい検証手段であるとは認められない。よって、特色ある取組みの成果を検証する仕組みについての検討を重ね、改善を図ることが望まれる(2-25)</p>
<p>2013年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、特色ある取組みの成果を検証する仕組みとして「ミニット・ペーパー」による評価や授業に登壇した経営者によるディスカッションとレポートに対する評価が行われているものの、「講義アンケート」の改善については、不十分であるといえる。</p> <p>今後は、指摘事項を真摯に受け止め、特色ある取組みの成果を検証する仕組みについて、さらなる検討が必要である。</p>
<p>2014年度までの改善状況</p>	<p>【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目5⑦特色ある取組みの成果を検証する仕組み」を参照されたい。</p>

<p>2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】No.19</p> <p>貴専攻では、実践教育に関する授業の水準を適切に把握・向上させるための取組みとして、学生による「講義アンケート」および教授会でのFD活動を挙げているが、「講義アンケート」には実践教育の水準を把握するための具体的な設問がなく、企業等の第三者の意見を取り入れる仕組みも整備されていないため、改善が望まれる(2-27)。</p>
<p>2013年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、実践教育の水準を把握するための取組みとして、第三者の意見を取り入れる努力はなされているものの、これらは、「企業分析」及び「マーケティング・リサーチ」の特定の科目における取組みにとどまっている。</p> <p>指摘の趣旨は、貴専攻の実践教育全般に対する水準の把握・向上を望むものであり、「講義アンケート」には実践教育の水準を把握するための具体的な設問が設けられていない点からも改善が不十分であるといえる。</p> <p>今後は、指摘事項を真摯に受け止め、実践教育に関する授業の水準を適切に把握・向上させるための取組みについて、改善が望まれる。</p>
<p>2014年度までの改善状況</p>	<p>【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「項目8」を参照されたい。</p>

<p>2010年度 大学基準協会経営系専門職</p>	<p>【問題点（検討課題）】No.20</p> <p>授業がシラバスにしたがって適切に実施されているか否かの検証に「講義ア</p>
--------------------------------	---

大学院認証評価結果	ンケート」を用いているが、当該アンケートには、この点に関する具体的な設問はなく、十分な検証がなされているとはいえない。よって、今後は、「講義アンケート」に、授業がシラバスどおりに実施されたか否かに関する質問項目を設けることが望まれる。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、現行の「講義アンケート」において、授業がシラバスに沿って適切に行われたかを確認する項目を設けていることから、改善が適切になされていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.21 成績評価および単位認定について、「経営管理研究科開講科目シラバス」を見る限り、欠席の取扱いなどが科目によって一様でなく、この点については共通認識を形成し、ある程度統一的な方法を採用することが望まれる(2-36)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、欠席に関する取扱いについて、2011（平成 23）年度より、「出席要件を原則として 2/3 以上」とすることを明確化し、履修要項に掲載するとともに教員間における情報共有を図っていることから、一定の改善がなされていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.22 学生への学習支援に関して、オフィス・アワーが設定されておらず、改善が望まれる(2-40)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、オフィス・アワーとしてすべての専任教員が定期的な日程を設定し、授業に関する質問への対応を行っている。また、成績不振者に対しては、「単位僅少者面談」制度を設け、アカデミック・アドバイザーによる対応がなされていることから、一定の改善がなされていると認められる。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点（検討課題）】 No.23 試験やレポート評価の結果については、個人の教員の判断によりフィードバックが行われているのみであることから、組織的に行われているとはいえず、改善が望まれる(2-41)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、講義アンケートの集計結果の公表に加え、担当教員による同結果に対する「コメント（講評）」及び「改善課題がある場合の具体的改善方針・方法」についても、2013（平成 25）年度より、クォーター（1/4 学期）終了ごとに公表を行うなど、改善に向けた試みがなされている。

	しかし、試験やレポートの評価結果のフィードバックの方法に関し、担当教員の判断に委ねられている状況に変わりはなく、改善が不十分であるといえる。今後は、試験やレポートの評価結果のフィードバックについて、組織的に取り組むことが必要である。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目7」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.24 FDに関しては、教育の内容・方法・成果に関する各種の問題に鑑みれば、教育の改善・向上のために有効に機能しているとは認められない。よって、今後は、FD活動を実質的なものとし、教育の改善・向上のために有効に機能するよう、改善することが求められる(2-45)
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、2011(平成23)年度以降、8回のFD研修会を実施しており、その成果について、執行部会議及び教授会で審議を行い、研究科の教育の改善・向上に活用しているとされる。このことから、一定の改善に向けた取組みがなされているといえるが、組織的なFD活動としてはいまだ不十分であり、改善されたとはいえない。今後とも、FD(Faculty Development:授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究活動)活動が貴専攻の教育の改善・向上のために有効に機能するよう、組織的な体制を強化することが望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目11 ①組織的なFDの取組みについて」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	【問題点(検討課題)】No.25 学生による授業評価は、組織的に実施されているものの、その結果は公表されておらず、適切に公表することが望まれる(2-46)。
2013年度 「改善報告書検討結果」	貴専攻は、当該問題点(検討課題)での指摘に対し、2013(平成25)年度より、朱雀キャンパス及び大阪梅田キャンパスの双方に窓口において、学生による授業評価の結果に対する担当教員の「講評」を備え、学生に対して閲覧できるように仕組みを整備し、公表している。 しかし、個々の教員レベルでの講評であるため、今後、客観性を担保することが望まれる。
2014年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目11 ②授業評価結果の講評に対する客観性の担保について」を参照されたい。

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.26 現在の「講義アンケート」の質問内容では、学生による授業評価を教育の内容・方法の改善に繋げるために必要とされる情報を網羅できておらず、質問事項の検討が望まれる(2-46)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、執行部会議において、毎年「講義アンケート」の質問項目について検討を行い、必要に応じて項目の変更・改廃を継続的に行っている。その結果、「講義アンケート」の質問内容に工夫がみられることから、改善が適切になされていると認められる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.27 学生や教職員の意見・要望を把握する仕組みが不十分であり、今後の仕組みの整備が望まれる(2-47)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、「講義アンケート」及び「院生懇談会」等で把握された学生の意見・要望を執行部会議や教授会等において報告し、審議することとした。そのほか、教員の意見・要望を把握するための仕組みとして、2010（平成 22）年度より、研究科長と専任教員による年 1 回の個別面談を制度化している。これらの取組みにより、学生や教職員の意見・要望を把握する仕組みについて、一定の改善がなされているいえる。 今後は、この制度の定着化を図り、改善・向上に機能させていくことが期待される。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.28 「プラカデミック・アプローチ」については、これを有効に機能させているとされるが、実際には、教育上のスローガンに留まっており、プラクティスとアカデミックの適切な融合が実現しているとはいえないため、改善が望まれる(2-50)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、プラクティスとアカデミックの適切な融合について、コンセプトの明確化などの改善は行われているものの、教育上のスローガンの域から抜け出していない状況にあり、改善が不十分であるといえる。 今後は、「プラカデミック・アプローチ」を有効に機能させるために、さらなる努力が必要である。</p>
<p>2014 年度までの改善状況</p>	<p>【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】（2）改善のためのプラン「項目 11 ③プラカデミック・アプローチについて」を参照されたい。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.29 特色ある取組みの成果を検証する仕組みについては、その前提となる自己点検・評価の実施が不十分であり、改善が求められる。また、今後はアドバイザー・コミッティのような外部諮問機関の設置など、恒常的に第三者が検証する仕組みの整備が望まれる(2-51)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、特色ある取組みの成果を検証する仕組みとして、自己点検・評価体制の強化を図るとともに、第三者評価機関としての「アドバイザー・ボード」を設置するなど、改善に向けた取組みがなされているといえる。 ただし、その有効性については、いまだ不明確な状況にあるため、今後、検証に取り組むことが望まれる。</p>
<p>2014 年度までの改善状況</p>	<p>【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 11 ④FD 活動の特色ある取組みについて」を参照されたい。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.30 修了生の評価や活動状況についての情報は、基本的には学内で共有するだけであり、特筆すべき修了生の活動状況に限ってパンフレットなどに掲載し、公表するに留まっていることから、社会への公表を定期的かつ継続的に実施すべきである(2-55)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、学部新卒学生として入学してきた学生の修了後における公認会計士試験の合格実績や就職データなどの成果については、ホームページやパンフレットをとおして公表されているほか、修了生の活躍状況についても「修了生アンケート」などにより把握に努めている。これらの取組みにより、部分的ではあるものの、改善が図られているといえる。 今後は、学部新卒学生として入学してきた学生の修了後における公認会計士試験の合格実績や就職データの公表にとどまらず、修了生の評価や活躍状況について、広く公表することが望まれる。</p>
<p>2014 年度までの改善状況</p>	<p>【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 12 ①修了生の評価や活動状況の公表」を参照されたい。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.31 教育効果を評価する仕組みとして、現状の学生を派遣している企業等との意見交換を挙げているが、これのみをもって、教育効果を評価する仕組みが十分に整備されているとはいえず、その他の仕組みの導入について検討することが</p>
---	---

	望まれる(2-56)。
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、教育効果を評価する仕組みとして、「カリキュラム・マップ」の作成に加え、学生に教育目標に即した教育効果を在学中から意識させるとともに、自覚的な成長を促すための「振り返りシート」を整備するなど、改善の努力が行われているといえる。</p> <p>今後とも、教育目標に即した教育効果の測定に取り組むとともに、その結果の検証を行うことが望まれる。</p>
2014 年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 12 ②教育目標に即した教育効果の測定結果の検証」を参照されたい。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】No.32</p> <p>修了者の進路と修了したコースおよびプログラムとの関係についての検証が実施されておらず、使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか否かの検証が十分になされているとはいえないため、改善が求められる(2-57)。</p>
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、修了者の進路と修了したコース及びプログラムとの関係については、作成したカリキュラム・マップの活用などが想定されているものの、具体的な改善は見られない。</p> <p>今後は、予定している検証を実行に移すとともに、使命・目的及び教育目標に即した教育効果の検証を継続的に取り組むことが強く望まれる。</p>
2014 年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 12 ③コース・プログラムの教育目標等について修了生の進路による検証」を参照されたい。

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】No.33</p> <p>TER I の活用といった全学的な取組みが、貴専攻の教育内容・方法の改善に繋げる仕組みとして有効に機能しているとはいえず、この点の改善に向けたさらなる検討を重ねることが望まれる(2-58)。</p>
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、教育内容・方法の改善につなげる仕組みとして、あらたにカリキュラム・マップの作成や学生自身が学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に沿って学びを振り返る「振り返りシート」の仕組みを構築し、それらの使用を開始しているものの、これらが有効に機能しているかについては、今回の改善状況の報告からは確認できない。</p> <p>今後は、これらの取組みの有効性についても検証を行うことが必要である。</p>
2014 年度までの改善状況	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項

	目 12 ④ 教育効果を評価する指標や基準の開発」を参照されたい。
--	-----------------------------------

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】 No.34</p> <p>貴専攻の使命・目的および教育目標を達成するために「プラカデミック・アプローチ」を高く掲げているが、これに即して適切に専任教員が配置されているとはいいがたく、改善が求められる(3-7)。</p>
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、「プラカデミック・アプローチ」に即して適切に専任教員が配置するという課題については、基幹科目への専任教員の担当割合の上昇という点で改善されつつある。</p> <p>今後とも、貴専攻の使命・目的及び教育目標の達成に向けて、適切な専任教員の配置に努めることが望まれる。</p>

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】 No.35</p> <p>実務家教員比率が 72.7%と非常に高く、大学院としての学術性の担保が難しくなるのではないかと危惧される。また、年齢構成や性別にも偏りが見られるため、今後はより一層バランスに配慮した教員構成に移行していくことが求められる(3-11)。</p>
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、女性教員の割合は向上しているものの、実務家教員の比率は評価当時よりもさらに高くなっており、年齢のバランスについても改善はみられないことから、全体として人事構成のバランスが改善されたとはいえない状況にある。</p> <p>今後は、検討されている人事政策に基づき、教員組織の安定的な持続可能性に向けた配慮が必要である。</p>
2014 年度までの改善状況	<p>【3 教員・教員組織の点検・評価】（2）改善のためのプラン「項目 13 ① 教員構成のバランス」を参照されたい。</p>

2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】 No.36</p> <p>専任教員の研究活動について適切に評価する仕組みが整備されているとは認められない。また、貴専攻の運営への貢献について適切に評価する仕組みについても整備されているとはいいがたい。よって、専任教員の研究活動および貴専攻の運営への貢献を適切に評価する具体的な方策を検討することが望まれる(3-21)(3-22)。</p>
2013 年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を受け、専任教員に対して、自己評価報告書の記入を求めるとともに、研究科長との面談を実施することにより、専任教員の研究活動や運営への貢献度を把握する仕組みを整備した。</p>

	しかし、それらを適切に評価する仕組みについては整備されていないため、改善は不十分であるといえる。今後は、専任教員の研究活動や運営への貢献について、適切に評価する仕組みを整備することが必要である。
2014年度までの改善状況	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 13 ②～④ 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】No.37</p> <p>入学定員に対する入学者数比率は設置以来約 0.7 から 0.8 であり、入学者数が入学定員を大幅に下回る状況とはいえないものの、これまで1度も入学定員を満たしておらず、適正に定員管理が行われているとは判断しがたい。また、このような状況を改善するため、今後は、入試広報の充実とプログラム別の受入対象者の見直しなどにより、定員充足に向けての取組みを行っていくとしているが、組織的な対応としては十分とはいえない。経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員の見直し等も含めて、適正化に向けての改善が求められる(4-8)(4-9)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を受けたものの、入学者数が入学定員を大幅に下回る状況については、現在のところ全く改善がみられない。</p> <p>具体的には、入学定員 100 名に対する入学者数の推移について、2011（平成 23）年度は 35 名、2012（平成 24）年度は 40 名、2013（平成 25）年度は 29 名となっており、評価当時の入学者数を下回っている。</p> <p>今後は、指摘事項を真摯に受け止め、貴専攻の目的を達成し、十分な教育水準を担保するためにも、早急に志願者数の増加及び入学者定員の充足に向けた対応策の検討が強く求められる。</p>
2014年度までの改善状況	【4 学生の受け入れの点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「① 志願者数の増加及び入学者定員の充足に向けた対応策」を参照されたい。

2010年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果	<p>【問題点（検討課題）】No.38</p> <p>1) 「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」および「ファイナンス&アカウンティング・プログラム」の社会人向けプログラムは、ほとんどの学修がサテライト・キャンパスの「アカデミア@大阪」で行われることから、サテライト・キャンパスにも学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制を整備することが望ましい(5-2)。</p>
2013年度 「改善報告書検討結果」	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、2010（平成 22）年 12 月末にアカデミア@大阪から大阪梅田キャンパスへサテライト・キャンパスを移転したことを機に、周辺の医療機関を訪問し日常的な学生の受</p>

	<p>け入れを依頼するとともに、診療科の内容を把握して周辺医療機関に関する資料を作成し、学生への配布を開始している。</p> <p>また、心身の相談については京都市内の朱雀サポートルームのリーフレットを大阪キャンパスに常備し、予約が可能な体制を整えている。</p> <p>これらの取組みにより、サテライト・キャンパスにおける学生の心身の健康を保持・増進するための相談・支援体制を整備については、一定の改善が図られているといえる。</p> <p>今後とも、学生に対する相談・支援体制の充実に努めることが望まれる。</p>
--	---

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.39</p> <p>ストレートマスター（学部から直接入学する学生）の修了後の就職支援について、今後より一層検討することが望まれる(5-6)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、2012（平成 24）年に、朱雀キャンパス内にキャリアセンターによる就職相談窓口を開設したほか、研究科独自のキャリアセミナーを開催するなど、一定の改善が図られているといえる。</p> <p>今後は、修了後の就職支援についても組織的な対応を検討することが望まれる。</p>
<p>2014 年度までの改善状況</p>	<p>【 5 学生支援の点検・評価】（2）改善のためのプラン 「① 修了後の就職支援」を参照されたい。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.40</p> <p>「アカデミア@大阪」の施設・設備については、ラウンジ、図書室、自習スペースが十分なものであるとは認められない。また、身体に障がいのある者に対する適切な配慮がなされていない。一部のプログラムの学修が「アカデミア@大阪」のみで完結することからしても、サテライト・キャンパスの施設・設備の充実を一層図る必要がある(6-3)(6-4)(6-8)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、2010（平成 22）年にアカデミア@大阪から、大阪梅田キャンパスへサテライト・キャンパスを移転したことを機に、施設・設備については、自習用の設備の増設を行うなど、改善が図られている。また、身体に障がいのある者のためのバリアフリーについても、一定の配慮がなされている。</p> <p>今後とも、サテライト・キャンパスの施設・設備のさらなる充実に努めることが望まれる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.41 事務組織の体制および運営に関し、事務長が5年で7名交代するなど、安定的な体制が構築されているとはいえ、業務の引継ぎが十分になされていない点も多々見受けられる。よって、安定的な事務体制を構築し、適切に業務の引継ぎがなされるよう、配慮することが望まれる(7-9)(7-10)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、事務組織の体制及び運営に関し、事務組織体制の方針を明確化することにより、事務長の任期が長期化するなど、事務の継続性や安定性の面で改善が適切に図られていると認められる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.42 貴専攻の自己点検・評価の結果の公表は、学内に留まっており、学外的には全学的な結果の概要をホームページで公表しているに過ぎず、貴専攻としての結果が広く公表されていない。より広く社会に公表する必要がある(8-2)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘を真摯に受け止め、2013（平成25）年9月に貴専攻の自己点検・評価の結果をホームページで公表する方針を決定し、2014（平成26）年1月時点において、2009（平成21）年度～2011（平成23）年度の自己点検・評価報告書を貴専攻のホームページに公表しており、改善が適切になされていると認められる。</p>

<p>2010 年度 大学基準協会経営系専門職 大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】 No.43 効果的な自己点検・評価に欠かすことのできない学外の第三者による確認等 は行われておらず、今後はアドバイザー・コミッティのような第三者諮問機 関によって定期的に自己点検・評価の結果の検証など実施することが望まれる (8-3)。</p>
<p>2013 年度 「改善報告書検討結果」</p>	<p>貴専攻は、当該問題点（検討課題）での指摘に対し、効果的な自己点検・評 価のための学外の第三者による確認等については、「アドバイザー・ボード」 を開催するなど、改善に向けた試みが行われている。 今後とも、それらの第三者による意見聴取の仕組みを活用し、定期的に自己 点検・評価の結果の検証等を実施することが望まれる。</p>

Ⅲ 2014 年度外部評価結果における検討課題

<p>2014 年度 外部評価結果</p>	<p>学園の理念である「世界と日本の平和的、民主的、持続的発展に貢献する」 という点が、研究科の固有の目的と「グローバル」、「平和」、「民主」といった 点で直接結びついておらず、大学の教学理念と研究科の固有の目的が説得的に</p>
---------------------------	---

	結びつくよう表現を工夫することが求められる。(項目1)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目1 ① 大学の教学理念と研究科の固有の目的との整合性」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	社会人入学者が減り、学部進学者が増えている現状では、「ビジネスを創造するリーダー養成」の目的との間に隔たりが出てくる可能性があり、キャンパス移転とカリキュラムの再編に伴い、この調整が必要になってくる。(項目1)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目1 ② 学部進学者が増加する中での固有の目的の調整」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	特色の両輪の1つである会計コースがなくなる中で、新キャンパス移転後のアジアと関西をつなぐMBAの方向性が打ち出されているが、これは関西の代表的MBAを標榜する貴研究科にとり、今後の新たな人材養成目的を定めて発展し展開する方向であると思われる。この方向性を具体的にどのように実行に移そうと考えるのが、本研究科の最も重要な検討課題である。(項目1)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目1 「③ アジアと関西をつなぐMBAの方向性の具体化」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	目的に関する表現・用語を統一することが望まれる。(項目2)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目2 「① 目的に関する表現の統一」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	シラバスを作成する教員以外の学内構成員に対しても、固有の目的の周知のさらなる徹底が望まれる。(項目2)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目2 「② シラバスを作成する教員以外へも固有の目的の周知を図る」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	移転統合に伴う具体的な戦略やその実現の具体案がまだ策定されておらず、この移転が研究科の固有の目的および新しい人材養成目的の達成と今後の展開にどのように資するのかが見えてこない。キャンパス移転のメリットの実現を図るため戦略の具体化が望まれる。(項目3)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目3を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	自己点検・評価報告書によれば、今後新キャンパスを拠点として、関西社会人に対するMBA教育の価値を幅広く伝える接点が広まるとされるが、その具体的な筋道が見えていない。具体的な戦略や、実現に向けての具体案の策定が早急に必要である。(項目3)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目3を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	とりわけ新キャンパス構想の中では、地域連携とアジアと関西を結ぶ拠点となるとの考えが打ち出されている。本研究科の多数を占め国際経験も豊富な実務家教員を中心にした関西ビジネス界との共同プロジェクトなどの具体的な戦略を策定し、実現していくことで、本研究科の関西ビジネスの中での存在感を増大させることが望まれる。(項目3)
2014年度中の対応	【1 使命・目的・戦略の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 項目3を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	倫理観やグローバルな思考は、各科目の中に取り入れられて、総合的にその思考態度が身につくものであるが、そのような配慮を個々の科目で行うために、シラバスで教育の目標に準じた必須事項を定め、それを研究科全体で検証できるような仕組みを検討することが望ましい。(項目5)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「⑧ 倫理観やグローバルな思考の各科目への採用、検証」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	グローバル化に関して、アジアと関西の架け橋を標榜する新キャンパスを擁する大学として、特に、グローバル人材の育成にフォーカスしている国際経営プログラムでは、新キャンパスにおいて外国人留学生や海外との交流の活性化が求められ、そのためにも、英語での講義、交換留学、海外でのプロジェクトなどの具体化が望まれる。新カリキュラムでは立命館アジア太平洋大学(APU)での授業が組み込まれているが、それを含め具体的にどのようにグローバル化を進めていくのか、一步踏み込んだ検討が必要である。アジアと関西のビジネスを結ぶ点で特色ある教育方針を具体的に示すことで、他のMBAコースと差別化された内実のある国際経営プログラムを実現することが求められる。(項目5)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「⑨ 内実ある国際経営プログラムの実現」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	教育目標の6つの項目が、各プログラムのカリキュラムにおいてどのように反映されているのか、教育目標とカリキュラム・ツリーの構造との体系的な結びつきを念頭に、明確にすることが求められる。(項目5)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「⑩6つの教育目標とカリキュラム・ツリーと体系的な整合性」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	今後、大阪いばらきキャンパス(OIC)移転に伴い、そこに集結する経営関連3研究科が連携して、豊富な教育研究資源の活用を含む、関西の地域経済やビジネスと連携したケーススタディやプロジェクト、フィールドワーク等の実践的な教育手法に留意した展開戦略の具体化の検討が望まれる。(項目8)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「②経営関連3研究科の連携による実践的な教育手法に留意した展開戦略の具体的な検討」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	アジアと関西ビジネスの架け橋となろうとする貴研究科であるので、グローバルな人材養成に関しても、現在検討中の立命館アジア太平洋大学(APU)経営管理研究科との連携、アジアの大学との交換留学や連携などの具体的な施策の実現・展開が必要である。受講生のグローバルな視野を広める統一的な取り組みや工夫を進めることが望ましい。(項目8)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2)改善のためのプラン「③グローバル人材養成のため、立命館アジア太平洋大学(APU)や、他のアジアの大学との連携などの具体的な実現・展開が必要」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	今後も、茨木、梅田、朱雀の3キャンパス開講体制が続く一方で、募集定員は減少する。開講科目が大幅に減少する中で、各プログラムの合理的なカリキュラム配置などの検討が進められているとされるが、基礎・基幹科目もスリム化される予定なので、各キャンパスでの学生の必要性に十分に配慮した段階的、系統的な履修を確保する科目の設定と配置の検討が望まれる。(項目9)
2014年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(1)検討及び改善が必要な点「項目9」および(2)改善のためのプラン「項目9」を参照されたい。

2014年度 外部評価結果	成績の確認については全学の制度に従っているが、少人数の科目が多いため、成績がA+、Aの上位に固まる傾向が見られる。少なくとも受講生の多い基礎科目については、グローバル化に対応するプロフェッショナルスクールにふさわしいより厳格な統一的評価基準の検討が望まれる。(項目10)
------------------	---

2014 年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 10」を参照されたい。
-------------	--

2014 年度 外部評価結果	F D 研修の成果や、授業アンケートを教育の改善に結び付ける仕組みは、現状では教員個人の自主性に任せられている面が大きいので、「振り返りシート」の活用も含めこれらを総合し、これを固有の目的とも関連付けて、教育方法の改善について、貴研究科として総合的に P D C A サイクルを回すような仕組みの検討が求められる。(項目 11)
-------------------	--

2014 年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 11①組織的な F D の取組について」を参照されたい。
-------------	---

2014 年度 外部評価結果	6 項目の教育目標として提示された中で、イノベーションの構想力、倫理観、コミュニケーション能力などのソフトなスキルの学習成果については、何らかの客観的評価尺度が必要なのではないかと。(項目 12)
-------------------	--

2014 年度中の対応	【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 12 ⑤ ソフトなスキルの学習成果に対する客観的評価尺度」を参照されたい。
-------------	--

2014 年度 外部評価結果	教員の研究業績が適切に反映されるようデータベースを整備すべきである。(項目 13)
-------------------	---

2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 13 ② 研究者学術情報データベースへ業績の反映」を参照されたい。
-------------	---

2014 年度 外部評価結果	年齢構成の偏りを早急に是正されたい。(項目 13)
-------------------	---------------------------

2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 13 ① 教員構成のバランス」を参照されたい。
-------------	---

2014 年度 外部評価結果	今後キャンパス移転、アカウンティングコースの廃止などを経る中で、少数精鋭の M B A コースとして、経営学研究科等との連携・協力を得て、貴研究科の専任教員としてはより若手の実務家教員にフォーカスするなどの特色を打ち出すことになっている。また、立命館学園全体では 4 つの経営系大学院を持ち、多くの優れた教育研究者を抱えている。これらの人材や資源を組織的に連携あるいは統合し、教育・研究の競争力を向上する方策を具体的に検討することが求められる。(項目 13)
-------------------	---

2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目 13 ③ 立命館学園全体の 4 つの経営系大学院の人材・資源の組織的連携」を参照されたい。
-------------	--

2014 年度 外部評価結果	実務家教員に研究実績の少ない者が散見される。多くの実務家教員はすでに採用後 5、6 年以上を経ており、研究を強化して、その実務経験を補完するのに十分な時間と機会を得ている。貴研究科の標榜するプラクティスとセオリーをつなぐ大きな手段は、実務家教員の理論武装にあるので、実務家教員の研究活動の充実と、地元関西の企業と協力した共同研究等の展開は、貴研究科の持続的発展にとり不可欠である。このような研究を奨励し、実績を評価・管理する方法の検討が必要である。実務家専任教員については、採用後の研究実績や地元関西との共同プロジェクト等を義務付け評価する仕組みも検討されたい。 (項目 13)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目 13 ④ 実務家教員の研究活動 および ⑤ 研究業績の評価方法の整備」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	若手の研究職専任教員についても近年の研究実績が不十分に見える。教育と研究現場の隔離や、若手教員に集中したアドミニストレーションの負担等の問題が研究の展開を阻害している面はないのかについて検討するとともに、若手の専任教員についても研究業績の評価方法を整備することが求められる。 (項目 13)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目 13 ④ 実務家教員の研究活動 および ⑤ 研究業績の評価方法の整備」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	学術情報データベースを見る限り、公開情報は貧弱で、特に研究業績の蓄積が見られない教員がかなり見られる。少なくとも研究業績には刊行年次は示さねばならない。 評価指標を検討中とのことであるが、自己点検活動としては早急に設定されねばならない。(項目 15)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「項目 15 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2014 年度	関西地域企業や産業の内外の経営課題について、学園の他の経営関連研究科
---------	------------------------------------

外部評価結果	とも連携し総力を結集した、グローバルな課題や地域課題解決型の研究プロジェクトを実施することで、貴研究科の社会的な認知と意義を高めることが期待できる。(項目 15)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 15 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	立命館学園では、十分な教員や研究科の資源を持ち、関西地区における MBA をリードする潜在力はあると考えられる。問題はそれをいかに実現するかであり、キャンパス移転の今こそ、MBA コースを根源的に改革するチャンスであるので、そのような検討をより積極的に進めるべきである。(項目 15)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 15 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	研究データベースによれば、過半の専任教員にこの 5 年間の研究実績が見られないので、研究、教育、管理業務等実績について、貴研究科にふさわしい実績評価の仕組みと、それを処遇等に反映する仕組みを設計し、運用する検討に早急に取り掛かるべきである。また、中長期ビジョンと連動した研究活動を支援し、また評価する仕組みの検討も行うべきである。(項目 15)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 15 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	教育能力、研究能力だけではなく、その実績を把握し、教育・研究活動を動機付けるためにも、毎年の実績評価とその処遇への反映の仕組みは不可欠である。そのような仕組みの樹立に向けての検討を進めるべきである。(項目 15)
2014 年度中の対応	【3 教員・教員組織の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 15 専任教員のデータベースでの公開情報が貧弱」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	今般の、キャンパス移転に伴う、会計プログラムの廃止によっても、梅田と茨木、さらには朱雀で社会人と学部進学生及び外国人留学生を受け入れることになっており、資源の分散使用の課題は解決されていない。今後のコース再編等によって定員が 80 名となり、また大阪いばらきキャンパス (O I C) への移転によってある程度社会人の増加も期待されるが、それでもこの入学定員の達成は容易ではない。入学者数の確保、入学定員の見直しのいっそうの検討など、大阪いばらきキャンパス (O I C) に集合する 3 研究科の連携や再編を含めた
-------------------	--

	抜本的な方策の検討が必要である。(項目 16)
2014 年度中の対応	【 4 学生の受け入れの点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「② 抜本的な方策の検討が必要」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	潜在的にMBAに入学する可能性のある経営学部以外の立命館大学各学部(学生)への周知活動、立命館大学を卒業し、関西各地で活躍する若手卒業生の受け入れを目指した有効な勧奨活動等の取り組みは、関西で創造的なビジネス人材を養成する貴研究科の固有の目的に沿った膨大な潜在層を対象とするもので、その戦略的、組織的取り組みは検討が求められる。(項目 16)
2014 年度中の対応	【 4 学生の受け入れの点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「③ MBAへ進学する潜在層を対象とする取組の強化」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	期待する応募者のベースを拡大し、固有の目的に則した入学者選抜を考えるうえで、潜在的に関西で創造的なビジネス人材をめざす数多くの学生をどのように受験させ、入学させていくか等の、組織的に受験者、入学者増を図る方策が優先的な検討課題である。(項目 17)
2014 年度中の対応	【 4 学生の受け入れの点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「④ 期待する応募者のベースの拡大」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	ビジネス教育は生涯にわたる教育であり、修了生は今後生涯にわたりキャリアアップ、転換の機会に直面していく。そこで、これらのキャリアチェンジ、生涯ビジネス学修の機会の支援に組織的に取り組むことで、関西地域での貴研究科の評価を高め、MBA入学者の持続的な顧客基盤を確保できる可能性を検討すべきである。(項目 18)
2014 年度中の対応	【 5 学生支援の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「② 修了生の生涯にわたるビジネス学修機会の支援」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	外国人留学生の受け入れ態勢について、貴研究科の提示された資料はホームページ、入学試験要項、履修要項やシラバスを含めすべて日本語であり、グローバル化に対応する英語による標記にはまだ対応できておらず、今後、中長期的に検討が望まれる。(項目 18)
2014 年度中の対応	【 5 学生支援の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「③ 外国人留学生向けに英語による標記への対応」を参照されたい。

2014 年度	大阪梅田キャンパスでは日曜日も授業が行われているが、事務室は開いていな
---------	-------------------------------------

外部評価結果	い。この点で社会人学生の不満は強いようなので、何らかの対応が求められる。 (項目 18)
2014 年度中の対応	【 5 学生支援の点検・評価】(2) 改善のためのプラン 「④ 大阪梅田キャンパスの日曜日の事務室対応」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	キャンパスが3か所のため、施設、設備、人的支援体制の各面で資源の分散や、余分な投資が必要となるので、大阪いばらきキャンパス(OIC)統合を機に、ある程度の資源の集中が考えられてもいいのではないかと。(項目 19)
2014 年度中の対応	【 6 教育研究環境の点検・評価】(2) 改善のためのプランを参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	多忙な社会人の学習支援のため、梅田キャンパス図書室にて、開架図書の豊富化、経営関連基本和洋学習図書や洋雑誌などの充実が求められる。(項目 20)
2014 年度中の対応	【 6 教育研究環境の点検・評価】(2) 改善のためのプランを参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	他研究科との役割分担は、いっそう明確にされることが望ましい。例えば、学園全体に散在する資源の有効利用と大学院の効果的運営の観点から、アジアと関西ビジネスを結ぶ国際的なMBAコースとして、貴研究科とテクノロジー・マネジメント研究科、立命館アジア太平洋大学(APU)経営管理研究科を統合し、キャンパス間を移動するような、アジアに開けたMBAコース(日本の専門職ではなくより柔軟性のあるAACSB認証)を作るといった、抜本的な改革を検討する価値があるのではないだろうか。京都は特に世界中の外国人留学生にとりもっとも留学したい都市のひとつであり、貴大学は、これらの資源を統合再編することで、関西ビジネスのグローバル化を推進する主体にもなりうる。(項目 21)
2014 年度中の対応	【 7 管理運営の点検・評価】(2) 改善のためのプランを参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	大阪梅田キャンパスに何らかの形で専任職員の配置が検討されるべきではないか。現場組織で学生の日常的な問題を吸い上げることが機能しているか、学生による評価も含め、具体的に点検し事務組織を通じた現場からの改善の仕組みを考えていく必要がある。(項目 22)
2014 年度中の対応	【 7 管理運営の点検・評価】(2) 改善のためのプランを参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	これまでの改善の取り組みは体系的・戦略性にやや欠け、どちらかといえば事細かな逐条的な対応が進められてきた恐れはないか、検討されたい。本研究科のステークホルダーは誰で、何のために、どのような点にフォーカスして活動
-------------------	---

	を行っていくのか、といった本質的な議論が、教職員や学生との間で十分になされ、共有される必要がある。(項目 23)
2014 年度中の対応	【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 23」を参照されたい。

2014 年度 外部評価結果	大阪いばらきキャンパス (O I C) 移転による戦略転換や、認証評価機関 (大学基準協会) からの指摘に対する改善などの重要な事項について、ホームページを通じた、いっそう適切な情報公開を工夫されたい。(項目 24)
2014 年度中の対応	【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】(2) 改善のためのプラン「項目 24」を参照されたい。

<根拠資料>

- ・添付資料 8-1 立命館大学自己評価委員会規程
- ・添付資料 8-2 経営管理研究科自己評価委員会規程
- ・添付資料 8-4 2014 年度第 3 回自己評価委員会 (2014.10.29) 議事録
- ・添付資料 8-5 教育開発推進機構
<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/ac/itl/index.html>
- ・添付資料 8-6 2014 年度第 5 回経営管理研究科教授会議事録 (2014.10.26)
- ・添付資料 8-7 教学部主催：PDCA サイクル修得学内研修 (2014.2.26)
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について (2015.3.8 経営管理研究科教授会)

項目 24：情報公開

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

<評価の視点>

- 8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。(「学教法」第109条第1項)
- 8-7：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。(「学教法施規」第172条の2)
- 8-8：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。

<現状の説明>

本学では、自己点検・評価の結果を、ホームページによって公開している。公開は、「学校法人立命館情報公開規程」(資料 1-10) により、ホームページによるものと定めており (第 4 条)、本学ホームページには情報公開のページが設けられている (資料 8-3)。本研究科でも、独自に点検・評価を行い、その結果を経営管

理研究科ホームページの「自己点検評価・認証評価」に掲載している。[視点 8-6]

また、本研究科の組織運営と諸活動の状況については、下記のように立命館大学ホームページおよび本研究科のホームページにおいて公開している。なお、表中「」内は、各ページの名称であり、末尾の根拠資料に URL を示している。[視点 8-7]

第 172 条の 2 の各号	個別の情報公開の方法
一 大学の教育研究上の目的に関する事	<p>教育研究上の目的は、立命館大学学則、立命館大学院学則、立命館大学大学院経営管理研究科研究科則に定められており、これを本学のホームページ「立命館大学 情報公開ページ」(資料 8-3) で公開されている。また、本研究科の目的は、本研究科のホームページ「経営大学院の目的」(資料 8-9)、「人材育成の目標」(資料 8-9) および「3つの方針」(資料 8-9) に記載されている。</p>
二 教育研究上の基本組織に関する事	<p>基本組織（教授会およびその権限等）については、立命館大学学則、立命館大学大学院学則に基本的な定めがあり、「立命館大学 情報公開ページ」で公開されている。</p>
三 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関する事	<p>本研究科の教員組織および教員の数は、本研究科のホームページ「教員紹介」で公開されており、各教員の学位および業績に関する内容は、「立命館大学 研究者学術情報データベース」に掲載されている。</p>
四 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関する事	<p>入学者受入方針は、本研究科のホームページ「3つの方針」に掲載されている。</p> <p>収容定員は、本研究科のホームページ「概要」に入学定員として記載されている。志願者、合格者、入学者、在学者数およびその内訳、修了した者の数は、本学のホームページの「2014 年度志願者・合格者・入学者」に、進学者および就職者数については、同じく本学のホームページ「立命館大学 2013 年度進路決定状況」に掲載されている。</p> <p>また、本研究科の修了生（ストレートマスター）の主な就職先は、本研究科のホームページ「進路・就職」で公開している。</p>
五 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関する事	<p>本研究科が設置している科目は、研究科のホームページ「カリキュラムの体系」で公開されており、また、シラバスは、すべての科目の「立命館大学オンラインシラバス」が、学内外から閲覧可能である。その他、「開講日程/時間割」も公開している。</p>
六 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たつての基準に関する事	<p>成績評価の基準は、各科目の「立命館大学オンラインシラバス」に記載している。また、修了要件は、本研究科のホームページ「カリキュラム→カリキュラムの体系」に記載している。また、正式な規程については、立命館大学の情報公開のホームページに立命館大学大学院経営管理研</p>

	究科学研究科則が掲載されている。
七 校地、校舎等の施設及び設備 その他の学生の教育研究環境に関する こと	校地は本研究科のホームページの「概要」に、各キャンパスの施設・設備など学生の教育研究環境に関する概要は同じく「キャンパス/施設紹介」に掲載している。
八 授業料、入学料その他の大学 が徴収する費用に関する こと	授業料、入学料は、本研究科のホームページ「学費」に掲載されている。また、その他の諸会費（院生協議会費、経営学会費、立命館大学校友会会費）については、本研究科ホームページ「」上に掲載の入学試験要項に記載されている。
九 大学が行う学生の修学、進路 選択及び心身の健康等に 係る支援に関する こと	立命館大学は、学生に対する修学支援、進路選択や心身の健康等に関わる支援は、立命館大学のホームページ「在学生の皆さまへ」に掲載されている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-10 学校法人立命館情報公開規程（第4条）
- ・添付資料 8-3 立命館大学 情報公開ページ
http://www.ritsumei.jp/public-info/public00-ru_j.htm
- ・添付資料 8-8 自己点検評価・認証評価
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/evaluate.html/>
- ・添付資料 8-9 経営大学院の目的
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/mission.html/>
- ・添付資料 8-10 人材育成の目標
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/aim.html/>
- ・添付資料 1-12 3つの方針
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/threepolicy.html>
- ・添付資料 8-11 教員紹介
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/faculty/>
- ・添付資料 3-22 立命館大学研究者学術情報データベース
<http://research-db.ritsumei.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>
- ・添付資料 8-12 概要
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/outline.html/>
- ・添付資料 8-13 2014年度志願者・合格者・入学者（抜粋）
http://www.ritsumei.jp/public-info/pdf/public04_11_5-2ru.pdf
- ・添付資料 2-87 進路・就職
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/campuslife/course.html/>

- ・添付資料 2-13 カリキュラムの体系
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/system.html/>
- ・添付資料 2-1 立命館大学オンラインシラバス
<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/kyomu/gaku/onlinesyllabus.htm>
- ・添付資料 8-14 開講日程/時間割
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/schedule.html/>
- ・添付資料 8-15 キャンパス/施設紹介
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/facilities.html/>
- ・添付資料 8-16 学費
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/expenses/tuition.html/>
- ・添付資料 8-17 入学試験別入試日程
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/schedule.html/>
- ・添付資料 8-18 在学生の皆さまへ（大学院生）
<http://www.ritsumei.ac.jp/grinfo/>

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

項目 23：自己点検・評価

本項目については、上記のように 2010 年度大学基準協会認証評価において勧告を受けていた。また、2013 年度の改善報告書（資料 2-96）においても、改善の努力は認めるものの、「全体として、認証評価において指摘した個別の事項に対する改善への取組みにとどまっており、貴専攻としての自己点検・評価は十分に行われているとはいえないため、実質的な自己点検・評価の組織体制の整備に向けた改善の成果を示すことが求められる」との指摘を受けている。

その後、2013 年度の自己点検・評価報告書を作成し、2014 年度に外部評価を受審したが、「これまでの改善の取り組みは体系性・戦略性にやや欠け、どちらかといえば事細かな逐条的な対応が進められてきた・・・本研究科のステークホルダーは誰で、何のために、どのような点にフォーカスして活動を行っていくのか、といった本質的な議論が、教職員や学生との間で十分になされ、共有される必要がある」との指摘を受けている（資料 1-16、p.30、検討課題 1）。

項目 24：情報公開

2014 年度外部評価結果報告書において、「大阪いばらきキャンパス（O I C）移転による戦略転換や、認証評価機関（大学基準協会）からの指摘に対する改善などの重要な事項について、ホームページを通じた、いっそう適切な情報公開を工夫されたい」（資料 1-16、p.31、検討課題 1）との指摘を受けている。

(2) 改善のためのプラン

項目 23：自己点検・評価

2014年度までに、本研究科ではさまざまなアンケート、アドバイザー・ボード、市場調査、多くの情報を収集している。また、2015年度以降は、教員のアンケートを含め、さらにこれらを拡大することを予定している。また、これらの情報をPDCAに位置づけるため、重要な項目について、評価指標・評価基準を定めていくことにする。

評価指標・評価基準を開発しつつPDCAが定着するには、数年はかかるとされていることから(資料 8-7)、毎年、見直しを図りながら、自己評価委員会を中心に、中長期的な課題として解決を図ることとする。なお、本年度は、「教育効果の点検評価、改善へ向けての目標及び行動計画」(資料 2-108)の作成に着手、進路就職状況、修了生の昇任昇格の状況といった出口の実態、カリキュラム・各授業科目レベルでの教育効果(修了時アンケートや講義アンケートにより把握)について評価指標を策定し、可能なものから2015年度の目標と行動計画を定めている。初年度であるので試験的な運用になるが、この手法を順次、他の領域にも拡大していくことを検討している(資料 1-22、No.58)。

また、2014年度外部評価結果で指摘された「ステークホルダー」との関係という本質的な問題については、自己点検・評価の枠組みにどのように位置づけるのか、上記のPDCAの検討の中で2015年度にあらためて検討する。

項目 24：情報公開

2014年度外部評価結果報告書における指摘の点については、学校法人立命館情報公開規程にも定めがあるところでもあり、関係諸機関との調整の上、2015年度以降、外部への公開のあり方を検討する(資料 1-22、No.59)。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-96 「改善報告書検討結果(立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻)」(大学基準協会、2014年3月)
- ・添付資料 1-16 「2014年度立命館大学大学院経営管理研究科 外部評価結果報告書」(『2014年度自己評価・外部評価結果報告書』所収)
- ・添付資料 8-7 教学部主催：PDCA サイクル修得学内研修(2014.2.26)
- ・添付資料 2-108 教育効果の点検評価、改善へ向けての目標および行動計画(2015.3.8 経営管理研究科教授会)
- ・添付資料 1-22 自己点検評価に基づく改善について(2015.3.8 経営管理研究科教授会)(No.58、No.59)

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

今回の自己点検・評価をつうじて実現してきたことの1つは、新キャンパス移転後の戦略の確立である。アカウント・プログラムの廃止に伴って、本研究科の教育研究上の目的を、「ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努めること」と改めるとともに、社会人を対象とするマネジメント・プログラムと、学部卒業生・留学生を対象とするキャリア形成プログラムからなる、新しいカリキュラムへの移行を図った。さらに、①地元ニーズに根ざした効果的で魅力のあるカリキュラムや教育方法の開発、②地元社会人に MBA の価値を伝える多様な体験機会の提供、③海外大学との持続的互惠関係の形成と留学生の育成など、これらを重点とする 2015-17 年度の戦略を策定したということである。このような改善を図ってきたことが、この間の最大の取り組みであった。

第2は、教育システムの PDCA サイクルを運用していく仕組みを作ったということである。「教育研究上の目的→学位授与方針→6つの教育目標→カリキュラム・マップ→各科目の到達目標（シラバス）」という一連の教育計画を整備し、教育効果をつかむための講義アンケート（学生主体）、修了時アンケート、振り返りシート（学生主体）、講義アンケート（教員主体）など点検の仕組みを作った。また、これらの点検結果を共有し改善に生かしていくための教授会 FD の定着を図ってきた。振り返りシートは運用が一巡したばかりで、講義アンケート（教員主体）は新たに実施するものであるが、従来の PDCA サイクルを改善する試みとして導入を図ってきた。2015 年度にはカリキュラム委員会も始動し、教育効果を評価する基準および指標の開発、それによる教育効果の分析も行う予定である。これが首尾よく行うことができるなら、教授会 FD もより効果的に推進できるだろう。そのための仕組みがようやく完成してきたということである。

本研究科の設置時点は 21 名のベテラン教員中心の教員組織で始まったが、これまでに延べ 20 名が移籍・退職し、新たに延べ 13 名の教員を補充して 2015 年度を迎える。設置時点からの事情を知る教員はわずか 3 名となり、2015 年度には 2 名の若手研究者教員が加入する。このように組織の新陳代謝が進むなかで、上述のような PDCA サイクルを定着させ、着実な改善向上を積み上げることが重要になっている。このことへの気づきが、今回もっとも大きな収穫であったかも知れない。

(2) 今後の改善方策、計画等について

2015 年度には、新キャンパスを拠点として、新しいカリキュラムを展開する。さらに、上述の①～③を戦略重点とする中期的な取り組みを展開していく。他方、オペレーションは地道な反復を基礎とする。自己評価委員会、FD 委員会、入学試験委員会、カリキュラム委員会等において PDCA サイクルを運用し、着実な成果につなげてゆく予定である。その成果が明らかとなる 2017 年度には自己点検に取り組み、外部評価の受審を考えている。