

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2026年3月31日までとする。

II 総評

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻では、「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、企業経営の諸側面についての広範な知識、企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけ、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などの6つの教育目標を設定し、ビジネス分野の高度専門職業人の養成に取り組んでいる。2015年度にカリキュラムの大幅な改革を行い、主に社会人を対象とするマネジメントプログラム、就業経験を有しない学部卒業生及び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たな教育課程へ移行するとともに、同年には拠点を大阪いばらきキャンパスに移転し、社会人学生に対しては大阪梅田キャンパスでの教育を行う体制を構築した。これにより、教育研究環境の充実が図られ、2018年には学校法人立命館学園の中期ビジョンである「学園ビジョンR2030」の策定を受けて、当該専攻のビジョンとして、関西に根ざしつつ、国内外においてビジネスを創造する人材をより多く輩出すること、そのために、研究科の知見を提供し、世界に開かれた関西のビジネスエコシステムの不可欠な一員として認知され高い社会的評価を得ることなどを標榜している。また、R2030前半期計画（2021～2025年度）において、国際経営分野、サービス分野、イノベーション及びアントレプレナーシップ分野を強化し、次期カリキュラム改革に反映するとともに、教育手法及び学習成果の評価方法を高度化することや研究科のネットワークを国内外へ広げること、全学的な生涯学習の充実に合わせてマネジメントプログラムの入学定員を拡充すること、国際認証に向けた検討・整備を行うことを戦略として示している。

こうした背景に基づき、当該専攻では6つの教育目標に対応したカリキュラムを体系的に編成しており、なかでもビジネスの創造に関する科目として、会計学や戦略論を総合的に活用する「企業分析」や実際の企業の課題・データを用いて解決策を示す「マーケティングリサーチ」などを配置していることは特色である。また、多様なバックグラウンドを持つ学生に対応すべく、2つのキャンパスを拠点とし、社会人学生に対して基礎科目を

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

平日夜間と週末の双方に開講するなど、学生の利便性に配慮していることは評価できる。さらに、修了後にも図書館等の施設を継続的に利用できる仕組みを設けているほか、当該専攻固有の制度として「聴講生制度」を整備するなど、修了生の継続的な学びを積極的に支援している。加えて、教員組織において、特別契約教員の制度を有効に活用し、研究者教員と実務家教員をバランスよく配置していること、学外研究員制度による研究専念期間を活用し、教員の研究活動が促進されていることも特色といえる。

上記のような特色を有する一方で、次のような課題が見受けられる。

第1に、教育方法において、キャリア形成プログラムでは就業経験を有しない学生を受け入れていることから、フィールドワーク科目の内容の充実及び調査フィールドの拡充を図るなど、ビジネスの実践性の高い教育を担保するよう、より一層の取組みの強化及び実施方法の工夫が求められる。

第2に、学生からの成績評価に関する疑問等を照会できる仕組みを設け、成績評価の厳格性を担保することが必要である。これに関し、当該専攻では大学全体の仕組みに準じて「成績確認制度」を設けているが、同制度では上記のような照会はできないことから、当該専攻独自の仕組みを検討することが望まれる。

第3に、学習成果の把握に関し、各種アンケートの実施やルーブリックの導入を検討するなどに努めているが、教育目標の達成や教育課程への満足度のみならず、固有の目的に即した教育成果の評価及び評価結果の活用に向けたいっそうの工夫が必要である。

第4に、当該専攻では、定員未充足の状態が継続しており、上述のカリキュラム改革やプロモーション方法の改善、地元企業に対する教育価値のアピールのほか、厚生労働省による教育訓練給付制度（専門実践教育訓練給付）の指定を取得し、独自の奨学金を発足するなどの施策により、改善がみられるものの、マネジメントプログラムの定員未充足が続いているため、社会人学生の確保に努め、適切な定員管理を行ったうえで戦略に示した定員拡充に取り組むことが求められる。

上記の課題については、既に当該専攻でも認識しており、改善に向けた活動にも一部取り組んでいる。引き続き、独自に掲げるビジョンと戦略に基づき、絶えずビジネス界の動向や学生のニーズを把握して、継続的な改善・向上を図り、特色を伸長するとともに、「ビジネスを創造するリーダー」の養成に取り組み、その成果を社会に発信していくことが期待される。

III 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の設定及び適切性】

当該専攻においては、「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」という。)に基づき、教育研究上の目的を「立命館建学の精神、立命館憲章及び教学理念に則り、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」としている。この目的は、「立命館大学学則」における「正義と倫理をも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」ことを受けて定められており、同時に「立命館大学大学院学則」を踏まえた目的となっている（評価の視点 1-1～1-3、点検・評価報告書 5 頁、資料 1-2「立命館大学学則（第 1 条第 1 項・第 2 項）」、資料 1-3「立命館大学大学院学則（第 2 条第 2 項・第 3 項）」、資料 1-4「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 2 条）」）。

以上のように、当該専攻においては、大学の理念を踏まえた専門職学位課程の目的を明確にした上で、グローバルに活躍できるビジネス創造を担うリーダーを養成するという固有の目的を明確にしている。また、後述のように、固有の目的は、実際に実施している教育に関する特色とも整合している（評価の視点 1-4、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時における全体面談）。

【項目 2：目的の周知】

当該専攻の固有の目的は、「研究科則」に定めている。また、『学修要覧』に掲載し、これを学生及び教職員等に配付することで学内構成員への周知を図っている。

加えて、「立命館大学情報公開規程」に沿って、固有の目的を研究科ホームページに掲載することで、社会一般へ公表している（評価の視点 1-5、点検・評価報告書 6 頁、資料 1-4「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 2 条）」、資料 1-6「学修要覧（2019 年度）」、資料 1-7「学校法人立命館情報公開規程（第 4 条）」）。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

当該専攻の目的を達成するための戦略に関し、立命館学園の中期ビジョンである「学園ビジョン R2030 および学園ビジョン R2030 の学園像・人間像、政策目標について」が 2018 年に策定されており、これに対して当該専攻では「関西に根ざしつつ、国内外においてビジネスを創造する人材をより多く輩出すること」を基本目標としている。加えて、「人材の輩出のみならず、研究科の知見を提供することによって、世界に開かれた関西のビジネスエコシステムの不可欠な一員として認知され、必要とされるビジネススクールになることによって高い社会的評価を得ること」を標榜している。さらに、法人の中期ビジョンにおける当該専攻の役割として、「第 1 に学習者の人生を切り拓くプラットフォームの一翼を担う役割を果たすこと」「第 2 に学習者の多様なニーズに応える学びの再構築と持続可能な高等教育モデルの確立の実現に貢献すること」の 2 つを示している。

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

このような法人の中期ビジョンに応じて、当該専攻の「R2030 前半期計画」を策定しており、主に「国際経営分野、サービス分野、イノベーション&アントレプレナーシップ分野を強化し、次期カリキュラム改革に反映させ、教育手法及び学習成果の評価方法を高度化する」こと、「研究科のネットワークを国内外に広げる」こと、「社会人対象プログラムの入学定員を60名へと拡充し、社会人向けビジネス教育の充実を実現する」こと、「国際認証評価の要件の検討と整備を行う」ことを戦略として示している。特に、前半期計画では、入学者の確保に向けた具体的な施策として社会人対象プログラムの入学定員の拡充を挙げており、これを達成するために現状分析や専門実践教育訓練給付制度の指定を受けるなど、具体的な対応にも取り組んでいる。

法人の中期ビジョンのなかで「学び続ける社会の拠点としての学園」として示されている生涯教育の充実を受けて、上記のように社会人対象プログラムの入学定員の拡充を掲げるなど、当該専攻の発展に向けて種々の施策を新たに展開しているが、これにとどまらず、従来からの取組みについても効果を検証しながら引き続き取り組んでいくことが期待される（評価の視点1-6、1-7、点検・評価報告書7～8頁、資料1-4「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第2条）」、資料1-9「学園ビジョンR2030 および学園ビジョンR2030 の学園像・人間像、政策目標について（2018.7.17 第5回学園ビジョンR2030 基本政策委員会）」、資料1-10「学園ビジョンR2030 立命館大学の重点目標とチャレンジ・デザインの柱について（2019.9.18 第9回学園ビジョンR2030 基本政策委員会）」、資料1-12「経営管理研究科R2030 前半期計画（2021～25年度）（2020.3.1 経営管理研究科教授会）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時における全体面談）。

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4：教育課程の編成】

当該専攻では、主に社会人を対象とする「マネジメントプログラム」と就業経験を有しない学部卒業生及び留学生を対象とする「キャリア形成プログラム」の2つのプログラムを設けており、いずれも学位として「経営修士(専門職)」を授与している。両プログラムとも同じ学位であることから、専攻としての学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)、教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)を定めており、学位授与方針では固有の目的を達成するために必要な6つの教育目標を示している。具体的には、「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」「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」「正しい倫理観を持ちリーダーシップを発揮できる」などの資質・能力を身に付けるための教育を行うことを教育目標として明示し、これらの資質・能力を身に付けた学生に学位を授与することとしている。また、教育課程の編成・実施方針には、各プログラムの概要を示すとともに、6つの教育目標に対応する科目群・科目を示すことで両方針との対応を明示している。これらの方針は、『学修要覧』及び研究科ホームページに掲載するとともに、カリキュラム・マップを策定することで学生への理解を促し、入学時の履修ガイダンスにおいて周知を図っている(評価の視点2-1、点検・評価報告書10~11頁、資料2-1「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則(第2条)」、資料2-2「3つの方針、『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)』」、資料2-3『学修要覧』(2019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)」、「カリキュラム・ツリー」、「カリキュラム・マップ」)。

教育課程については、科目を「基礎科目」「展開科目」「実習科目」「演習科目」に区分し、それぞれの科目を学位授与方針に示した6つの教育目標に対応させながら、体系的に編成している(表1参照)。

表1：科目区分の概要
マネジメントプログラム

科目区分	科目区分の概要
基礎科目 (A群/B群)	企業経営に必要な専門知識の基礎的素養を幅広く身に付ける選択必修科目群(A群7科目、B群4科目、計11科目：A群で10単位以上、A群・B群合わせて14単位以上を履修する必要あり)
展開科目	企業経営に求められる各分野の専門的な力量を形成する選択科目群(ビジネス科目群(戦略ユニット、組織ユニット、マーケティングユニット、ファイナンスユニット、会計ユニット)20科目及び特殊

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

	講義科目 4 科目のうち、ビジネス科目群から 16 単位以上を履修する必要あり)
実習科目	「フィールドワーク」「インターンシップ」を配置 (各 2 単位)
演習科目	自らの関心やキャリアに応じた課題研究に取り組む「課題研究 I、II」を必修として配置 (各 2 単位)

(点検・評価報告書 13~14 頁に基づき作成)

キャリア形成プログラム

科目区分	科目区分の概要
基礎科目 (A 群 / B 群)	企業経営に必要な専門知識の基礎的素養を幅広く身に付ける選択必修科目群 (A 群 7 科目、B 群 6 科目、計 13 科目 : A 群で 10 単位以上、A 群・B 群合わせて 14 単位以上を履修する必要あり)
展開科目	企業経営に求められる各分野の専門的な力量を形成する選択科目群 (ビジネス科目群 9 科目、会計ファイナンス科目群 6 科目、特殊講義科目 4 科目のうち、ビジネス科目群・会計ファイナンス科目群から合わせて 16 単位以上を履修する必要あり)
実習科目	「フィールドワーク」「インターンシップ」を配置 (各 2 単位)
演習科目	自らの関心やキャリアに応じた課題研究に取り組む「課題研究 I、II」を必修として配置 (各 2 単位)

(点検・評価報告書 13~14 頁に基づき作成)

例えば、学位授与方針の「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」に対応する科目として、基礎科目に「競争戦略」「組織行動」「マーケティング」「ファイナンス」「アカウンティング」「企業分析」「技術経営」などの科目を設けており、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識を修得させるための科目を配置している。これらの基礎科目に加えて、展開科目として、マネジメントプログラムでは、科目を戦略・組織・マーケティング・ファイナンス・会計の 5 分野のユニットに区分し、企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につける科目として「事業創造」や「人的資源管理」(戦略ユニット)、「サービスマネジメント」(マーケティングユニット)、「M&A 戦略」(ファイナンスユニット)、「投資戦略」(会計ユニット)を配置している。また、高度なコミュニケーション能力を身に付ける科目として「異文化マネジメント」や「コーチング」(組織ユニット)などを、正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できる能力を身に付ける科目として「コーポレートガバナンス」(会計ユニット)を配置している。さらに、グローバルな視野を持った人材を養成するため、基礎科目に「国際政治経済」や「競争戦略」などを設け、展開科目に「国際経営戦略」や「アントレプレナーシップ」(戦略ユニット)、「商品開発」(マーケテ

ィングユニット)、「ストラクチャードファイナンス」(ファイナンスユニット)などの科目を設けている。なお、マネジメントプログラムとキャリア形成プログラムでは、概ね同じ科目を配置しているが、キャリア形成プログラムの基礎科目には初学者に配慮して「経営リテラシー」「会計リテラシー」が加えられており、そのうえで展開科目をビジネス科目群及び会計ファイナンス科目群に区分している。これらの科目配置から、マネジメント人材の養成に必要な科目、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が整備されており、学位授与方針を受けた教育課程の編成・実施方針に沿った体系的な教育課程が編成されていると認められる(評価の視点 2-2 (1)・(2)、点検・評価報告書 11~15 頁、資料 2-2「3つの方針、『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)』、資料 2-3『学修要覧』(2019 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)」、「カリキュラム・ツリー」、「カリキュラム・マップ」)、資料 2-4「立命館大学院経営管理研究科研究科則(第5条の2)」、資料 2-5「立命館大学院経営管理研究科研究科則(第9条)」、資料 2-6「カリキュラム・マップ(2019 年度カリキュラム)」、資料 2-7「カリキュラムの体系『カリキュラム・ツリー(系統履修)』(2019 年度カリキュラム)」)。

教育課程の体系性を担保するため、上述のように基礎科目と展開科目で編成することで段階的な履修を可能とし、展開科目では分野ごとに科目を配置している。また、基礎科目を春クォーターに、展開科目を秋クォーターに重点的に配置するといった科目の開講時期について配慮することで、学生が2年間で系統的に履修できるようにしている。さらに、学位授与方針に示した6つの教育目標と各科目の関係性を明示したカリキュラム・マップ、各クォーターで履修すべき科目を展開科目の区分ごとに示したカリキュラム・ツリーを明示することで、系統的な履修を促進している。加えて、専任教員による履修アドバイザー制度及び研究指導教員による履修指導を通じて、学生が系統的・段階的に履修できるよう配慮されている(評価の視点 2-2 (3)、点検・評価報告書 13~15 頁、23 頁、資料 2-65「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)」、実地調査時における全体面談)。

社会からの要請や学生の多様なニーズに応えるべく、当該専攻では、市場調査を実施し、経営系専門職大学院として必要なコアカリキュラムに関する議論を行ったほか、サービスイノベーションや異文化理解の必要性の高まりに対応するなど、ビジネス環境の変化に応じて、2019 年度にカリキュラム改革を実行し、科目の変更を実施している。こうした取組みを通じて現在の教育課程が編成されており、社会からの要請、学生の多様なニーズに対応した適切な教育課程を設けているといえる(評価の視点 2-3、点検・評価報告書 15 頁、資料 2-21「経営管理研究科 2019 年度カリキュラム改革(2017. 11. 13 教学委員会)」)。

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

産業界との連携による教育課程の編成については、「立命館大学経営管理研究科教育課程連携協議会規程」に基づき、産業界の経営者層を中心とする構成員による「アドバイザー・ボード」を設置し、協議会を開催して、意見を聴取している。その結果に基づき、当該専攻において学長への意見書を作成し、次期カリキュラム改革案及び2021年度以降の特殊講義科目開設に反映させており、具体的には、2021年度から特殊講義「デジタルマーケティング」の開講を決定している。これらのことから、法令に即した適切な構成員からなる「アドバイザー・ボード」の意見を勘案しながら教育課程を編成しているといえる（評価の視点2-4、2-5、点検・評価報告書15～16頁、資料2-27「アドバイザー・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（案）（2015.3.8 教授会）」、資料2-30「第1回経営管理研究科教育課程連携協議会からの学長への意見（2019.12.13 経営管理研究科教育課程連携協議会）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、見解2-2④「2021年度経営管理研究科開講方針二次案（2020年9月24日教授会）」、実地調査時における全体面談）。

当該専攻では、固有の目的に即した教育課程の特色として、「マーケティングリサーチ」「企業分析」「経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）」などのビジネスの創造に関わる特色ある科目を配置している。「マーケティングリサーチ」及び「企業分析」においては、実際の企業の課題とデータを取り扱いながら意思決定のトレーニングを積む実践的な仕組みによって、学生にビジネス創造のプロセスを経験させている。また、「経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）」は、企業経営者との双方向性の高い授業から経営者の視座を得ることを企図するとともに、事後レポートにおいてさらなる改善策の提案を求めるなどの工夫を通じ、ビジネス創造の意識や能力の涵養に資する科目となっている。さらに、「企業分析」においては、マネジメントプログラムとキャリア形成プログラムの学生が共にグループワークを行うことで、多様なバックグラウンドを持つ学生同士の交流を通じてリーダーシップの在り方を学んでいる。これらはビジネスを創造するリーダーにとって必要なマインドの醸成に資する、固有の目的の達成に向けた特色ある科目となっている（評価の視点2-6、点検・評価報告書16～17頁、資料2-19「2018年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス『経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）』」、資料2-32「ゲストスピーカー（ゲスト講師の招聘実績）」、実地調査時における全体面談）。

【項目5：単位の認定、課程の修了等】

当該専攻では、科目ごとに90分の授業を連続して実施することで、週あたりの授業時間を1科目4時間とし、8週間を1クォーターとして提供したうえで、授業外での学習時間をあわせて2単位を付与しており、適切な単位が設定されている。また、1年間に履修科目として登録できる単位数の上限は原則36単位、1年での短期修了

立命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

を認められた者については58単位とすることを「研究科則」に定めているほか、他大学院及び入学前に修得した単位についても、「研究科則」において単位数認定の上限を設定し教授会の議を経て研究科長が認定することを定めており、在学期間内にバランスのよい履修を促し、当該専攻の教育水準・教育課程の一体性を保つことに十分に配慮されている（評価の視点 2-7～2-9、点検・評価報告書 19～20 頁、資料 2-36 「立命館大学大学院学則（第 21 条）」、資料 2-48 「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 11 条）」、資料 2-50 「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 13 条第 1 項、第 14 条第 1 項）」、資料 2-53 「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 13 条第 2 項、第 14 条第 2 項）」）。

課程の修了認定については、「立命館大学大学院学則」に修業年限と修了要件を定め、「研究科則」に修了認定の基準を定めている。さらに、「立命館大学学位規程」に修了認定の手続を定めており、いずれの規定も法令に則り定められている。そのうえで、修了要件、修了認定の基準及び手続については、『学修要覧』を通じて学生への周知を図っており、適切な方法で学生に明示している（評価の視点 2-10、2-11、点検・評価報告書 20～21 頁、資料 2-55 「立命館大学大学院学則（第 40 条、第 42 条第 1 項）」、資料 2-56 「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 10 条の 3）」、資料 2-57 「立命館大学学位規程（第 30 条～第 32 条）」、資料 2-58 『学修要覧』（2019 年度）「2. 修了要件」12 頁）。

在学期間の短縮制度については、「立命館大学大学院学則」及び「研究科則」において、入学時点で通算 2 年以上の職業経験を有し、かつ入学前に修得した単位を 4 単位以上認定されている場合に、教授会での審議のうえで制度を利用できることを定めている。この仕組みにおいては、在学期間が短縮される場合でも標準年限での修了者と同様の単位を修得しなければならず、当該専攻の目的に照らして十分な成果が得られるよう適切に配慮されている。また、在学期間短縮のための基準と方法は、研究科ホームページ、『学修要覧』などを通じて、あらかじめ学生に明示している（評価の視点 2-12、2-13、点検・評価報告書 21 頁、資料 2-60 「立命館大学大学院学則（第 43 条）」、資料 2-61 「立命館大学大学院経営管理研究科研究科則（第 14 条の 2）」、資料 2-62 『学修要覧』（2019 年度）「Ⅶ 早期修了について」24 頁）。

授与する学位については、固有の目的において、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を示し、これの達成に必要な 6 つの教育目標を学位授与方針に掲げ、それに対応する科目編成と配置を行っていることから、「経営修士（専門職）」はふさわしい学位といえる（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 21 頁）。

(2) 特色

1) ビジネスを創造するリーダーの育成に向けて、会計学や戦略論の基本的な知識

を総合的に活用し、新たなビジネス提案を行うことで総合的な実践力をトレーニングする「企業分析」、企業からの調査資金提供を受けて実際の企業の課題・データをもとに解決策を提示する「マーケティングリサーチ」のほか、企業経営者と議論して改善策を提案する機会となっている「経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）」など、経営者としてビジネスを創造するために必要なマインドを醸成する科目を配置していることは特色である（評価の視点 2-6）。

2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目6：履修指導、学習相談】

履修指導について、入学時から7月下旬までは学生一人ひとりに対して、専任教員による履修アドバイザーが履修指導・学習相談を行い、秋学期からは「課題研究」の指導教員が学習指導やキャリア形成に関する相談を行うこととしており、学生の多様性に応じた適切な履修指導・学習相談の仕組みを設けている。なかでも、学生自身が履修状況及び教育目標の達成状況に関する自己評価を行い、教員が確認したうえでコメントをフィードバックする「振り返りシート」は、学生の学習状況の確認と教育目標達成のための指導において活用されており、特色ある取り組みであると同時に、学生の自主的な学びを促し、履修指導・学習相談の有益なツールとなっている（評価の視点2-15、2-17、点検・評価報告書23頁、資料2-65「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）」、資料2-70「2018年度春学期振り返りシートの提出について」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時における学生インタビュー）。

インターンシップについては、インターンシップ先の企業等と大学が協定（覚書）を交わしたうえで、学生には守秘義務に関する誓約書の提出を義務付けている。また、事前ガイダンスの実施やエントリーシートの提出に加え、当該専攻及び受け入れ先企業による選考を経てインターンシップ参加学生を決定するなど、事前に丁寧な指導を行っている。さらに、インターンシップ後には学生に報告書の作成・提出を課し、報告会を開催している（評価の視点2-16、点検・評価報告書23頁、資料2-75「立命館大学ビジネススクールインターンシップガイダンス資料（2019.4.15 インターンシップガイダンス）」）。

【項目7：授業の方法等】

1クラスあたりの学生数については、現状として通常科目の受講者は大半で20名を下回っている。特に2018年度については10名以下のクラスが全体の約60%、11名～20名以下のクラスが約33%となっており、少人数・双方向な授業が十分に可能な人数となっている。また、課題研究（ゼミ）についても1教員あたり多い年で5.3名、通常は3名程度となっていることから、十分に教育効果を上げられる適当な人数で授業が行われている。さらに、設備についても、クラスの受講者数を鑑みて十分な教室サイズと数が各キャンパスに確保されているほか、常設パソコン、プロジェクター、マイク等の機器が配備されており、クラスサイズに応じた教室・施設が設けられている（評価の視点2-18、点検・評価報告書25頁）。

授業方法については、基礎科目のうち一部の科目は講義形式を中心とした授業方法をとつつ、多くの基礎科目や展開科目、実習科目において、討論、演習、グルー

ブ学習、ケーススタディを用いた授業を行っている。また、「フィールドワーク」においては、3泊4日の参与観察型の実体験を通じて、ビジネスの理論等を実践的に学ぶこととしており、ユニークな教育方法といえる。その他、就業経験のない学生に対する実習科目として「インターンシップ」を設け、企業等における実践的な学びの機会を設けるなど、実践教育を充実させるためにさまざまな教育方法や授業形態を採用している。ただし、就業経験のない学生が多く含まれるキャリア形成プログラムにおいて「インターンシップ」を履修する学生は例年少数となっており、理論と実務を架橋する教育方法である「フィールドワーク」などの科目も限られている。「インターンシップ」は受け入れ先企業との調整があることから拡充が難しいことは理解できるものの、すべての学生にビジネスの現場を経験する機会を設けることは重要である。したがって、「インターンシップ」及び「フィールドワーク」の充実や継続的な改善を図るなど、実践性の高い教育を担保するための教育方法の工夫や検討が求められる（評価の視点 2-19、点検・評価報告書 26 頁、資料 2-82「立命館大学オンラインシラバス」）。

グローバルな視野を持った人材育成を推進すべく、グローバルな経営に欠かせない概念や論理を学ぶ「国際政治学」（基礎科目）や「国際経営戦略」「異文化マネジメント」（展開科目）を設けている。例えば、「国際経営戦略」では、理論的な考え方の教授や最新事例の紹介などを講義で行い、その後ケースに基づくディスカッションを行っている。また、「経営管理特殊講義Ⅰ（コマツウェイ）」「経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）」など、グローバルな展開をする企業の事例を取り入れた授業を行うことで、グローバルな経営視点の涵養に努めている。その他、グローバル人材に必要なビジネス英語を学ぶ「経営管理特殊講義Ⅲ（ビジネス英語）」において、ビジネスメールやプレゼンテーションなど、実際のビジネスシーンを想定した授業を展開している（評価の視点 2-20、点検・評価報告書 26 頁）。

固有の目的を達成するための特色ある教育方法について、ビジネスを創造するリーダーの育成に向けて、実際の企業のデータを用いて課題を見出し、解決策を検討する「企業分析」のほか、スポンサー企業から提供された素材を用いて市場調査、分析、最終的に提案まで行う「マーケティングリサーチ」、企業経営者との双方向的な授業によってビジネス・リーダーの視座を学び、事後レポートによってビジネス創造を考える「経営管理特殊講義Ⅲ（戦略経営の実践）」など、ビジネス創造の実践を伴う授業が行われており、固有の目的の達成に資する教育方法といえる（評価の視点 2-23、点検・評価報告書 16～17 頁、同 27 頁、実地調査時における全体面談）。

なお、当該専攻ではメディアによる遠隔授業や通信教育は行われていないが、2020 年度春学期は新型コロナウイルス感染症拡大予防のためにすべての科目をオンライン授業へと移行し、概ね円滑に講義の運営がなされている（評価の視点 2-21、2-22、点検・評価報告書 27 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見

解、回答 2-17①「2020 年度春学期の授業形態の見直しに伴う経営管理研究科の対応事項」、実地調査時における全体面談)。

【項目 8 : 授業計画、シラバス】

当該専攻では、既述のように 2 つのプログラムを設置しており、社会人、学部卒業生、留学生など多様な学生を受け入れていることから、大阪いばらきキャンパス・大阪梅田キャンパスを主な拠点とし、そのほかにも朱雀キャンパスの利用を可能としている。また、開講時間を平日の午前・午後、平日の夜間及び土曜日の午前・午後・夜間、日曜日の午前・午後としており、多様な働き方・ライフスタイルを持つ社会人学生に対して細やかな配慮がなされている。とりわけ、マネジメントプログラムの社会人学生に向けて、学生の都合に合わせて授業を受けられるよう、選択必修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。こうした配慮は、多様な学生を受け入れるうえで必要な対応であり、さまざまな学生の環境に対応すべく特段の配慮を行っていることは特色として評価できる(評価の視点 2-24、点検・評価報告書 29 頁、資料 2-84「2019 年度立命館大学大学院経営管理研究科時間割(マネジメントプログラム用)」)。

シラバスについては、全学的に共通化された様式のもと、科目ごとに毎回の授業計画などの情報が明示されたシラバスを作成している。さらに、教員がシラバスを作成した後、教学担当の副研究科長が確認し、必要に応じて担当教員による修正を行ったうえで、ホームページに掲載することで学外にも広く公開されている(評価の視点 2-25、点検・評価報告書 29 頁、資料 2-82「立命館大学オンラインシラバス」)。

シラバスの内容を変更する場合には、「オンラインシラバス変更申請書」によって学部執行部・研究科執行部・教学機関長に報告・了承を得たうえで担当者が修正し、授業で周知徹底を図ることとなっている。原則として「到達目標」「成績評価基準」については変更しない項目として設定されており、シラバスの内容を変更する場合の手続については「シラバス入稿マニュアル」に明示し、教員間での共有を図っている。また、授業がシラバスに沿って実施されたかを把握するため、学生による講義アンケートにおいて該当する項目を設けて確認している(評価の視点 2-26、点検・評価報告書 29 頁、資料 2-87「講義アンケート集計結果(2015~2018)」、資料 2-88『シラバス入稿マニュアル』(立命館大学 教学部)「VIシラバス公開後の変更」24 頁、資料 2-89「オンラインシラバス変更申請書」)。

【項目 9 : 成績評価】

成績評価の基準・方法については、「立命館大学大学院学則」において明記されており、100 点を満点とし、点数ごとに区切った A+ から C までの 4 段階に 60 点未満の F を加えた指標で評価している。このように概ね適切な基準を定めたうえで、この

成績評価基準を『学修要覧』に明記している。さらに、各科目の成績評価の方法は、シラバスの「成績評価の方法」欄に記載されており、学生に対して周知が図られている（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 31～32 頁、資料 2-90「立命館大学大学院学則第 23 条」、資料 2-91『学修要覧（全研究科共通編）』（2019 年度）「8. 成績および単位授与・認定」36 頁、資料 2-92『シラバス入稿マニュアル』（立命館大学 教学部）「7. 成績評価方法【入力必須】」17 頁）。

厳格な成績評価を行うため、科目履修者内における「A+」評価の比率を決めているほか、成績評価の分布について執行部会議及び教授会で確認することとしており、これらの取組みを通じて、公正かつ厳格な成績評価を行っている（評価の視点 2-28、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-94「成績評価に関わる補足事項について」）。

さらに、全学として学生自身が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」を設けており、成績評価の公正性・厳格性を担保するための仕組みが導入されている。しかし、この制度は「履修登録をしたが、成績評価の記載がない科目」「受講登録をしていなかったが、成績評価が記載されている科目」「シラバスにある成績基準を満たしていなかったが、有効評価と記載されている科目」「シラバスにある成績基準を満たしていたにもかかわらず、F 評価となった科目」以外では利用できない仕組みとなっている。したがって、全学的な制度の適用にとどまらず、あらゆる科目において学生からの成績評価の根拠について問い合わせが可能となるよう、当該専攻独自に成績評価の公正性・厳格性を担保する仕組みを検討することが求められる（評価の視点 2-29、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-96『学修要覧（全研究科共通編）』（2019 年度）「8. 成績および単位授与・認定（5）成績確認制度」38 頁）。

【項目 10：改善のための組織的な研修等】

授業の内容・方法及び教員の資質向上を図るため、当該専攻では「FD委員会」を設け、同委員会の企画・立案のもとで、教授会の構成員が研修を受ける「FD研修会」を実施している。その他、FD（ファカルティ・ディベロップメント）に関する活動として、学生による講義アンケート及び修了時アンケートを実施し、「FD委員会」が分析した結果を執行部会議、教授会に提供することで、教育内容・方法の改善に努めている。なお、2019 年度より講義アンケートを学内ホームページで実施している（評価の視点 2-30、点検・評価報告書 33～34 頁）。

教員の教育上の指導能力の向上に関して、年 3 回開催している RBS（立命館大学ビジネススクール）セミナーにおける実務家の講演や当該専攻の修了生組織である「RIMO（Rits Master's Organization）」による研究会、修了生の報告等を通じて、研究者教員が実務上の知見を修得している。また、「FD委員会」での教育上の課題に関する議論等を通じて、研究者教員と実務家教員が意見を交換することによ

って、実務家教員が研究上の知見を修得することが可能となっている。このように、教育の成果を把握し、教育方法等の改善を図るため、同窓会組織が開催する研究会での交流を通じて、実務で活躍する修了生からの意見を聴取するなど、研究者教員及び実務家教員の指導力向上に努めている（評価の視点 2-31、点検・評価報告書 33 頁、資料 2-104 「2019 年度 RIMO 研究会報告会資料（2019.06.30）」）。

上述のように、FD活動の一環として、講義アンケートと修了時アンケートを行っており、講義アンケートについては、各科目で評価項目ごとの集計と担当教員によるコメントが付された後、その集計結果を教授会メンバー全員で共有し、課題がある場合には研究科長・副研究科長と担当教員の協議を経て、必要に応じた改善を図る手段となっている。なお、講義アンケートの集計結果と担当教員によるコメントは、事務局において閲覧可能としている（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 33～34 頁、資料 2-100 「2019 年度経営管理研究科講義アンケート」、資料 2-101 「2018 年度経営管理研究科修了時アンケート」、資料 2-106 「2018 年度春学期講義アンケート結果（閲覧用）」、資料 2-107 「2018 年度春学期教員アンケート結果（閲覧用）」）。

教育課程及びその内容、方法の改善を図るに際しては、法令上必要とされる教育課程連携協議会として設置している「アドバイザー・ボード」からの意見を勘案している。具体的には、学長への意見書を作成したうえで、次期カリキュラム改革案に反映させており、2021 年度から特殊講義科目として「デジタルマーケティング」の開講を予定している（評価の視点 2-33、点検・評価報告書 34 頁、資料 2-30 「第 1 回経営管理研究科教育課程連携協議会からの学長への意見（2019.12.13 経営管理研究科教育課程連携協議会）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、見解 2-2④「2021 年度 経営管理研究科開講方針二次案（2020 年 9 月 24 日教授会）」、実地調査時における全体面談）。

固有の目的に即した教育活動の改善・向上の特色として、「FD委員会」の設置、年に数回の「FD研修会」の実施、その際の講義アンケートの活用など、教員の資質向上と授業内容・方法の改善が示されており、いずれの取組みも熱心に行われている。一方で、ビジネスを創造するリーダーの育成という当該専攻の固有の目的に鑑みた特色ある取組みとまではいえないため、今後一層の検討が期待される（評価の視点 2-34、点検・評価報告書 34 頁）。

（2）特 色

- 1) 多様なバックグラウンドを持つ学生に対応すべく、通学の利便性に配慮したキャンパス配置を行っていることに加え、有職者中心のマネジメントプログラムでは、必修科目である基礎科目について同一科目を平日夜間及び週末に開講することで、働きながら学ぶ社会人学生の受講スタイルにも配慮した時間割となっており、多様な学生による履修を可能としていることは特色といえ

る（評価の視点 2-24）。

（3）検討課題

- 1) キャリア形成プログラムでは実務経験を持たない学生を受け入れていることから、ビジネスにおける実践性の高い教育を担保できるよう、インターンシップ及びフィールドワーク科目の拡充や継続的な改善に加え、すべての学生にビジネスの現場を経験する機会を設けるなど、実践的能力の育成に向けた教育方法について、より一層の強化と工夫が求められる（評価の視点 2-19）。
- 2) 成績評価に関する学生からの問い合わせについては、全学的な仕組みにより事務的な誤り及びシラバスにある成績評価基準を満たしていたにも関わらず単位修得がなかった科目を対象としており、学生が履修をした科目において自身の成績評価に疑問を持った際に照会ができる制度とはなっていない。学生が履修したあらゆる科目について成績評価の根拠の問い合わせを可能にするよう、当該専攻独自に成績評価の公正性・厳格性を担保する仕組みを検討することが求められる（評価の視点 2-29）。

2 教育の内容・方法・成果 (3) 成果

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 11：教育成果の評価の活用】

学位授与状況に関して、多くの学生は概ね標準修業年限で学位を取得している。社会人学生については、在学年限（4年）の範囲内において計画的に教育課程を履修することのできる「長期履修制度」を設けていることから、標準修業年限よりも長期の期間で修了することが可能であり、毎年少数の学生が同制度を利用している。

当該専攻では、教育の成果を評価するために、2015 年度から 2018 年度にかけて「修了時アンケート」、2019 年度には「RBS 修了生アンケート」を実施している。前者のアンケートは、教育課程全般にわたる累積的な効果を確認するために実施しており、その結果ではカリキュラム等に対して概ね肯定的な意見が多くなっている。後者の修了生アンケートでは、精神的満足度と経済的満足度について質問しており、その結果から、当該専攻での学びがキャリアにおいてメリットをもたらしたとの回答が多く、入学時と比べると現在の仕事でのポジションが高くなった学生も多いことが確認できる。また、修了者の進路状況について、キャリア形成プログラムでは修了生の就職率が高く、マネジメントプログラムでは管理職等への昇格の事例を把握している。加えて、2020 年度より「課題研究」の成果を評価する際の評価シートを改善し、さらに到達目標を踏まえたものとしているほか、2019 年度のカリキュラム改革にあわせて一部科目にルーブリックを導入することで、各科目の履修を通じて 6 つの教育目標に応じたスキルや能力の修得をどの程度達成したかを把握し始めている。

ただし、上述のように 6 つの教育目標に対応する能力は測定しているものの、固有の目的である「ビジネスを創造するリーダー」の輩出に即した教育成果の評価及び評価結果の活用をさらに進める観点から、その達成状況を評価する新たな検証方法の開発や蓄積されたデータを活用して総合的に分析するなどの工夫が望まれる（評価の視点 2-35、点検・評価報告書 35～36 頁、資料 2-108 「2015-2018 年度修士学位授与について」、資料 2-110 「RBS（旧・経営学研究科プロフェッショナルスクール含む）修了生アンケート（2019 年 6 月 30 日実施）」、資料 2-112 「2015～2018 年度修了時アンケート集計結果」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、回答 2-28①「課題研究 I・II ルーブリック評価基準（2020 年 4 月 9 日教授会）」、実地調査時における全体面談）。

(2) 検討課題

- 1) 各種アンケートの実施や 6 つの教育目標に応じたルーブリックの導入を進めているが、教育目標の達成度や学生の教育課程への満足度のみならず、当該専攻の固有の目的である「ビジネスを創造するリーダー」の輩出に即した教育成

果を評価するとともに、評価結果を教育内容・方法の改善に活用するよう、収集しているデータの活用及び新たな検証方法の開発などの工夫が求められる（評価の視点 2-35）。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：専任教員数、構成等】

当該専攻の教員組織においては、専任教員数、教授数、実務家教員数について、いずれも法令で定める要件を満たしている（表 2 参照）。

表 2：2020 年度の専任教員に関する情報

専任教員	教授	実務家教員	(内みなし専任教員)
11 名	10 名	6 名	(0 名)

(基礎データ表 2 に基づき作成)

なお、経営学研究科博士後期課程と兼担している教員は 1 名であり、法令に沿った教員組織となっている（評価の視点 3-1、3-2、3-4、3-6、3-7、点検・評価報告書 38 頁、基礎データ表 2）。

専任教員の資格については、「立命館大学大学院担当教員選考基準」を定め、これを運用するために「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」及び「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」を設定している。これらの基準及びガイドライン等に基づき、採用にあたっては、それぞれの専門分野に関連した学部等の授業を通算 3 年以上担当している、あるいは、採用時の面接・模擬授業において十分な能力があると認められることを求めており、高度の教育上の指導能力を持つ教員を採用している。実務家教員については、いずれも 5 年以上の実務経験を有しており、理論と実務の架橋に配慮した教員組織となっている。特に、研究者教員と実務家教員を約半数ずつ配置し、ビジネスの各領域において理論を担う教員と実践を担う教員をバランスよく配置していることは、理論と実践の架橋を図る教育を可能とする教員組織の編制として評価できる（評価の視点 3-5、3-8、点検・評価報告書 42 頁、資料 3-1「立命館大学大学院担当教員選考基準」、資料 3-2「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）」5～6 頁、資料 3-3「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（2015. 2. 8 経営管理研究科教授会）」）。

科目に対する専任教員の配置については、基礎科目と基礎演習を専任教員が担当しており、特に理論を基盤としている基礎科目では研究者教員と学術実績のある実務家教員が担当し、実践の基礎を扱う科目に関しては、実務家教員が多くの科目を担当している。また、課題研究科目に関しては、受講者のキャリア形成及びバックグラウンド等が多様であることから、研究者教員と実務家教員の両方が担当している。このように、理論と実践を架橋する教育に適した教員組織を編制し、科目の属性を考慮して教員を配置している。さらに、企業等のマネジメントに必要な科目として、基礎

科目のうち「競争戦略」「組織行動」「技術経営」「マーケティング」「ファイナンス」「アカウンティング」「企業分析」等の主要な科目には、専任教員の教授又は准教授を配置している。さらに、実務家教員の採用にあたって1年の任期付きで採用し最長5年間在籍できる特別契約教員の制度を有効に活用することで、専任教員の配置に関する中期的な計画や見直しが図られている（評価の視点 3-9～3-12、点検・評価報告書 39～40 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時における全体面談）。

教員組織における多様性については、年齢構成において、40 歳代及び 50 歳代が同じ割合で多く、次に 60 歳代の割合となっていることから、概ね適切な構成といえる。なお、女性の教員は 1 名であるため、今後の工夫が求められる（評価の視点 3-13、3-14、点検・評価報告書 40 頁）。

固有の目的に即した教員組織の特色として、企業経営分野で経験と実績を有する実務家教員に比重をおいた教員組織の編制を行っており、実務家教員のみならず、研究者教員とのバランスや分野配置において工夫が見られる（評価の視点 3-15、点検・評価報告書 41 頁）。

【項目 13：教員の募集・任免・昇格】

教員組織の編制方針として、当該専攻では「豊富な教育・研究実績と大学院運営の経験を有する研究者教員」を確保し、「実務家教員を積極的に活用して、実務的・実践的な教育を取り入れる」ことを「教員組織編成の基本方針」に定めている。また、大項目 2 で述べたように、2015 年度から現在の 2 つのプログラム（マネジメントプログラム、キャリア形成プログラム）に変更することを見越して、2013 年度に基本方針を見直しており、実務家教員は、女性、国際経験、外国語運用能力、専門分野ネットワーク等を有することが望ましいとし、科目を担当する客員教授については、時代に即した応用的先端的分野の科目を担当するものとして、上限 10 名以内とすることを定めている（評価の視点 3-16、点検・評価報告書 41 頁、資料 3-5「教員組織編成の基本方針（2014 年 5 月 18 日経営管理研究科教授会）」）。

教員の募集・任免・昇格に関しては、「立命館大学教員任用・昇任規定」に基づき、教授会に選考委員会を設置し、さらに、「立命館大学独立研究科全学人事委員会規程」に基づいて経営管理研究科全学人事委員会が選考委員会の選考結果を審議し、その結果を教授会にて審議する手続となっている。また、項目 12 に既述したように、教員資格審査に関しては、「立命館大学大学院担当教員選考基準」及び「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」に基づき、当該専攻の専任教員としての資格を審査しているほか、専任教員は前回審査から 5 年が経過した後に資格審査を実施し、科目担当の資格についても確認している（評価の視点 3-17、点検・評価報告書 41～42 頁、資料 3-1「立命館大学大学院担当教員選考基準」、資料

3-2「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）」5～6頁、資料3-3「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（2015.2.8 経営管理研究科教授会）」、資料3-6「立命館大学教員任用・昇任規程」、資料3-7「立命館大学独立研究科全学人事委員会規程」、資料3-8「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）」、資料3-9「昇任人事に関する申し合わせ」。

【項目14：教育研究活動等の評価】

当該専攻では、2013年度から教育、研究、社会貢献及び組織内運営等について教員が自己評価を行うこととし、評価項目を設定している。各教員は、毎年、この評価項目に沿って自己評価し、その結果を教員自己評価報告書として研究科に提出し、研究科長との面談を通じて各教員がさらなる自己評価を行っている。また、研究科長は、面談の際に一層の活動促進に向けた助言をすることとなっている。なお、任期の定めのない教員については、5年ごとに資格審査を実施し、教員としての能力を有しているかを確認している（評価の視点3-18、点検・評価報告書43頁、資料3-11「2013年度第3回経営管理研究科自己評価委員会議案（2013.4.25）」）。

専任教員の教育、研究、社会活動の実績について、研究者学術情報データベースに集約し、これを大学ホームページで公開している（評価の視点3-19、点検・評価報告書43頁、資料3-10「立命館大学研究者学術情報データベース」）。

(2) 特色

- 1) 実務家教員の採用にあたり、1年の任期付きで採用し、最長5年間在籍できる特別契約教員の制度を有効に活用することで、ビジネスの各領域において理論を担う研究者教員と実践を担う実務家教員をバランスよく配置しており、理論と実践の架橋を図る教育を達成するために教員組織の編制を企画・運営していることは特色といえる（評価の視点3-8）。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理】

当該専攻では、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）において、入学者に期待する能力として「企業経営に関する問題意識」「企業経営を理解するための基礎的能力」「特定の能力や専門性の高い能力を有しようとする強い熱意」「修了後の専門性の高いキャリアを見据えた目的意識」の4つを示しており、これらはビジネス創造を担うリーダーを養成するという固有の目的に即した能力となっている。学生の受け入れ方針は研究科ホームページで公表されており、入学志願者に向けては入学試験要項及びパンフレットに記載することで周知を図っている（評価の視点 4-1、4-8、点検・評価報告書 45～47 頁、資料 4-1「経営管理研究科ホームページ『3つの方針』3つの方針」、資料 4-2『『入学試験要項』（2019 年度（4 月入学）立命館大学大学院経営管理研究科）』、資料 4-3『『入学試験要項』（2020 年度（4 月入学）立命館大学大学院経営管理研究科）』、資料 4-4『Ritsumeikan Management School Guide 2019』（パンフレット）「入学者受入方針（アドミッションポリシー）」22 頁、資料 4-5『Ritsumeikan Management School Guide 2020』（パンフレット）「入学者受入方針（アドミッションポリシー）」22 頁）。

当該専攻では、上記の学生の受け入れ方針に基づき、9つの入学試験方式を採用し、プログラムごとに志願者を選抜しており、マネジメントプログラムは社会人（満 24 歳以上で、企業等で2年以上の職業経験を有する者）を、キャリア形成プログラムは学部卒業生または留学生を対象としている（表 3 参照）。

表 3：入学試験方式

選考方法	社会人			大学卒業（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		
	社会人入学試験			一般入学試験		外国人留学生入学試験	学内進学入学試験	APU 特別受入入学試験	飛び級入学試験
	筆記試験型	企業等推薦型	自己推薦型	筆記試験型	自己推薦型				
書類選考	○	○	○	○	○	○	○	○	○
筆記試験	○			○		○			
面接試験	○	○	○	○	○	○	○	○	○

（点検・評価報告書 47 頁に基づき作成）

いずれの志願者に対しても、書類選考と面接試験を実施しており、書類選考では、

志願者全員に提出を求めるキャリアプランニング調書などの書類により選考を行っている。筆記試験は、ビジネスや経営に関する基本的な知識・思考を問い、論述能力を含めた学力を測るため、社会人入学試験筆記試験型、一般入学試験筆記試験型、外国人留学生入学試験において実施している。また、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た高い目的意識を持つ志願者に対して、自己推薦型入学試験を実施しており、書類選考と面接試験によって選抜している。上記のほかに、学内進学入学試験、飛び級入学試験、立命館アジア太平洋大学からの特別受入入学試験があり、修得済み単位数やGPAなどのそれぞれの入学試験区分の出願資格を満たす学生に対して受験機会を与えている。このように、多様な入学試験方式をとっており、入学者選抜プロセスでは各志願者に対して複数の教員が担当するなど客観性の担保にも配慮していることは特色といえる（評価の視点 4-2、点検・評価報告書 47 頁）。

障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制については、大学院入試要項で周知したうえで、全学的な「大学院入学試験執行ガイドライン」に則り、志願者から配慮を希望する申し出があった場合、当該専攻及び大学院教学委員会で審議したうえで具体的に対応することとなっている（評価の視点 4-6、点検・評価報告書 48 頁、資料 4-12「大学院入学試験執行ガイドライン（2020 年 4 月・9 月入学者版）」、資料 4-17「『立命館大学大学院入学試験要項（別冊）2020』「Ⅲ. 出願上の注意事項」」19 頁）。

これらの入学者選抜方法・手続の概要は、学生の受け入れ方針と同様に、研究科ホームページ、入学試験要項やパンフレットに記載することで、社会に公表している（評価の視点 4-3、点検・評価報告書 47 頁、研究科ホームページ）。

入学者選抜における客観性の担保を目的として、書類選考、筆記試験の採点、面接試験については、1 人の志願者に対して常に複数の教員が担当している。選考方法ごとの得点は、書類選考、筆記試験、面接試験のすべてを実施する方式と、書類選考と面接試験のみを実施する入学試験方式について、それぞれ別に得点比率を設定しており、いずれの方式でも、各選考方法の得点の総合計を基準に合否判断を行っている。また、入学試験の実施にあたっては全学的な「大学院入学試験執行ガイドライン」に則り、当該専攻内に研究科長を委員長とする「入学試験委員会」を設置し、入学試験実施運営の基本方針、入学試験実施に関わる体制などを審議している。学生の受け入れに関する検証は、この体制のもとで行い、さらに、毎年度、全学的な検証・改善のサイクルにおいて前年度の入学試験方式の分析・総括を行っており、次年度の入学試験方針を策定するとともに、研究科独自のフォーマットを用いて、それぞれの入学試験の在り方等について毎年度末に検証している（評価の視点 4-4、4-5、点検・評価報告書 48 頁、資料 4-12「大学院入学試験執行ガイドライン（2020 年 4 月・9 月入学者版）」、資料 4-13「経営管理研究科入学試験委員会規程」、資料 4-14「入試総括（入

生命館大学大学院経営管理研究科経営管理専攻

試方式別) (2019. 6. 20 経営管理研究科執行部会議)」、資料 4-15「2020 年 4 月入学 大学院入学試験要項の編集方針について (2018. 10. 29 大学院教学委員会)」、資料 4-16「2019 年 4 月入学試験 (2018 年度実施) の総括 (2019. 5. 9 経営管理研究科教授会)」。

定員管理に関しては、当該専攻では入学定員 80 名 (各プログラム 40 名) に対して、経年的に定員未充足の状態が続いており、入学者数、在籍者数ともに増加傾向ではあるものの、2020 年度における両プログラムを合わせた入学定員に対する入学者数比率は 0.68、収容定員に対する在籍学生数比率は 0.74 となっていることから、適切な定員管理を行うよう改善が求められる (表 4 参照)。

表 4：過去 4 年間の入学者数及び在籍学生数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
入学者数 (入学定員 80 名)	36 名	45 名	59 名	55 名
マネジメントプログラム 入学者数 (入学定員 40 名)	14 名	23 名	21 名	26 名
キャリア形成プログラム 入学者数 (入学定員 40 名)	22 名	22 名	38 名	29 名
在籍学生数 (収容定員 160 名)			112 名	119 名

(基礎データ表 5 及び表 6 に基づき作成)

2020 年度のプログラム別の入学者数は、マネジメントプログラムが 26 名、キャリア形成プログラムが 29 名 (うち外国人留学生が 24 名) であり、キャリア形成プログラムにおける外国人留学生の割合が高くなっている。最大の課題である定員未充足という点について、企業からの派遣、修了生を通じた紹介、科目等履修経験者の入学促進のほか、東京の日本語学校への訪問等に取り組むなど、常に努力している。また、2021 年度入学者からは、経営管理研究科を含む複数の研究科で集約して厚生労働省の教育訓練給付制度 (専門実践教育訓練給付) に申請し、指定講座の認可が決定したものの、入学者数及び在籍学生数は、いずれも定員を下回る状況が続いているため、引き続き、社会人学生の確保を中心に定員充足に向けた積極的な取り組みが求められる (評価の視点 4-7、4-8、点検・評価報告書 48~49 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書 (案) に対する見解)。

(2) 検討課題

- 1) 2020 年度の入学者数は、各プログラム 40 名の定員に対し、マネジメントプログラムでは 26 名、キャリア形成プログラムでは 29 名となっており、両プログ

ラムを合わせた入学定員に対する入学者数比率は 0.68、収容定員に対する在籍学生数比率は 0.74 となっている。定員未充足の状態が継続しており、これに対してプログラム編制を変更するなど組織改革を行い、努力を重ねているものの、社会人学生の入学を促進し、適切な定員管理を行うよう改善が求められる（評価の視点 4-7）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生支援】

当該専攻では、具体的な学生への支援として、①経済的・育英的支援、②学習相談・指導、③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・行動できるようになるための教育、④学生生活に関する相談・指導、⑤キャリア形成、進路・就職相談・指導という5区分を示している。

当該専攻の学生は全学的な学生支援体制を利用することが可能であり、これらは大学ホームページや入学時に配付される案内資料等で周知が図られている（評価の視点5-1、点検・評価報告書52頁、資料5-1「2017年度立命館大学自己点検・評価報告書第7章」、資料5-2「在学生の皆さまへ・学びのサポート」、資料5-3『学修要覧（全研究科用）』（2019年度用）「V 大学院関係の窓口」53頁）。

各種ハラスメント防止については、全学及び法人における各種規程に基づき、全学的な委員会に加え、当該専攻の教員1名、O I C独立研究科事務室の職員2名がハラスメント相談員を務めている。また、匿名の相談にも応じることが出来るよう、メール相談・電話相談も可能な体制が整えられている。このような相談・支援体制は、全研究科共通の『学修要覧』へ掲載しているほか、ハラスメント相談に関するリーフレットを配付し、大学ホームページに掲載することにより周知を図っている（評価の視点5-2、点検・評価報告書53頁、資料5-3『学修要覧（全研究科用）』（2019年度用）

「V 大学院関係の窓口」53頁、資料5-6「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）」、資料5-7「立命館大学・立命館附属校ハラスメント防止委員会」）。

奨学金制度としては、民間団体や日本学生支援機構のほか、当該専攻固有のものとして、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」、2年進級時に1年次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」の2種を設けている。これらの奨学金制度については、入学試験要項に記載するとともに、当該専攻固有の奨学金に関する情報は研究科ホームページに掲載されている。なお、2021年度からは、「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」の対象をマネジメントプログラムの入学試験成績優秀者に変更し、給付人数及び給付金額を拡充して、「立命館大学大学院経営管理研究科育英奨学金」は廃止するとしている（評価の視点5-3、点検・評価報告書53～54頁、資料5-8「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」、資料5-9「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」、資料5-10『立命館大学院 入学試験要項（別冊）』（2020）「XI 奨学金・研究助成制度について」39～40頁、資料5-11「立命館大学ビジネススクール経営管理研究科 学費・奨学金」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、見解4②「経営管理研究科の奨

学金制度の改訂について（2020年3月18日常任理事会）」。

多様な学生への支援として、障がいのある者を受け入れるため、大学として「障害学生支援室」を設置し、大阪いばらきキャンパスにおいても、特別支援学生を対象にした支援体制を備えている。大阪梅田キャンパスには「障害学生支援室」は設置されていないが、支援対象となる学生が在籍する場合には、個別に対応している。また、留学生に対しては、大学の国際部が主管となり、新入生へ入学前ガイダンスを実施するとともに、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。加えて、留学生向けのハンドブックを配付するとともに、2019年度秋より大阪いばらきキャンパスに、留学生の生活上の相談に応じるための留学生支援コーディネーターを配置している。社会人学生に対しては、通学の利便性を考慮して、サテライトキャンパス（大阪梅田キャンパス）を設置し、社会人の修学に資する通学条件についても明確化されている（評価の視点5-4、5-5、点検・評価報告書54～55頁、資料5-13「立命館大学障害学生支援室」、資料5-14「2019年度外国人留学生ハンドブック」）。

キャリア形成、進路選択等に係る相談・支援体制については、全学的な組織として、学生のキャリア支援に関する事務を掌るキャリアセンターを設置し、就職情報の収集・紹介、進路就職に関する相談などを行っている。また、大阪いばらきキャンパスにキャリアオフィスを配置しており、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ほか、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、大学院学生のキャリア形成、キャリアパス構築支援のため、進路就職に関する講座やセミナー等を企画している。なお、キャリアセンターには卒業生・修了生対応の窓口が設けられており、卒業後・修了後であってもサポートを受けることが可能となっている。

これらに加え、当該専攻独自の体制として、課題研究の指導教員と履修アドバイザーがそれぞれ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。2009年以降、当該専攻として独自に、1年次生を対象とした「キャリア支援セミナー」や外部講師によるキャリア形成に関するセミナー・個別相談会を開催し、これらに参加した学生のキャリア設計を支援している（評価の視点5-6、点検・評価報告書55頁、資料5-16「立命館大学キャリアセンター」、資料5-19「立命館大学キャリアパス推進室」、資料5-23「立命館大学キャリアセンター 卒業生の皆さま」、資料5-20「2019年度履修アドバイザー面談実施について（2019.3.3 経営管理研究科教授会）」）。

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」を大学院として制定し、申請が採用された場合には、経費支援及び設備支援を受けることが出来る仕組みとなっている。また、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おり、その代表者らと当該専攻によって年1回「研究科懇談会」を開催し、情報・意見交換が行われている。また、修了生の同窓会組織として、研究科開設時に経営管理研究科校友会「RIMO」を発足させ、教員・在校生も

含めた各種研究会が活動している。2015 年度以降、毎年「R I M O」の総会と懇親会が開催され、研究会や活動報告等が行われている（評価の視点 5-7、点検・評価報告書 55～56 頁、資料 5-24「立命館大学大学院学生研究会支援制度」）。

学生支援に関する特色ある取組みについては、大学院学生と同条件で学術情報施設の利用ができる「立命館大学大学院研修生制度」のほか、当該専攻独自の制度として、出願資格を当該専攻修了生のみ限定し、当該専攻の開講科目の聴講を許可する「聴講生制度」を 2012 年度より運用している。2015 年度から 2019 年度までの各年度にわたり一定の登録者数で推移しており、修了生の継続した学習を支援する制度となっている（評価の視点 5-8、資料 5-28「立命館大学大学院研修生規程（第 3 条）」、資料 5-29「立命館大学聴講生規程（第 2 条第 5 項）」）。

なお、2020 年度春学期においては、新型コロナウイルス感染症拡大予防のために全科目をオンライン授業へ移行したことに伴い、全学としてオンライン授業に関する特別サイトの作成、端末機器の無償貸出、全学生への一律の給付金の給付等の経済的支援を行ったほか、各教室にカメラ付きスピーカー及び録画配信システムを導入している（評価の視点 5-8、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解、実地調査時における全体面談）。

（2）特 色

- 1) 「立命館大学大学院研修生制度」により、修了後も図書館等の施設を継続的に利用できる仕組みを提供しているほか、当該専攻独自の「聴講生制度」を設けており、修了生の継続的な学びを支援する制度を構築している。研修生制度は 50 名前後が実際に登録を行っているなど、修了生のニーズに応じた取組みとなっていることは特色である（評価の視点 5-8）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】

当該専攻は、マネジメントプログラムにおいては大阪梅田キャンパス及び朱雀キャンパス、キャリア形成プログラムにおいては大阪いばらきキャンパス及び朱雀キャンパスにて教育活動を展開している。大阪梅田キャンパスには、定員 40 名程度の馬蹄型演習室 2 室のほか、スクール形式の教室 6 室、全席にパソコンが配置された情報処理室 2 室を設けている。なお、大阪梅田キャンパスの教室・情報処理室は、同キャンパスを使用している他研究科と共同で使用している。大阪いばらきキャンパスは、複数の学部・研究科が利用しており、当該専攻が主に使用する施設として、馬蹄型教室（70 名定員、45 名定員、46 名定員の計 3 室）のほか、授業方法の形態に応じて利用できるスクール形式のセミナールーム、全席にパソコンを設置している ICT ラボが利用可能である。朱雀キャンパスにおいても、馬蹄型演習室 1 室と複数のセミナー室を設け、京都・滋賀地域の社会人学生への学びに対応している（評価の視点 6-1、6-6、点検・評価報告書 59～60 頁）。

学生が自主的に学習できる施設として、大阪いばらきキャンパスには大学院学生用の共同研究室や大学院ラウンジが設けられている。また、大阪梅田キャンパスは商業ビル内に施設を構えているが、自習室、パソコンを設置した共同利用スペース、雑誌を配架したラウンジスペースなど、さまざまな用途に応じた自習環境が整備されている。大阪梅田キャンパスの利用時間は、平日 10 時～21 時 50 分（開講期間外も同様）であり、土曜日・日曜日・祝日の利用も可能となっている。大学の独自施設である朱雀キャンパスにおいても概ね同等の環境が用意されている（評価の視点 6-2、点検・評価報告書 60 頁）。

学生の学習、教員の研究活動に必要なインフラストラクチャーについては、大学の設備として、学習・研究エリアに無線 LAN が整備され、個人所有のパソコンやモバイル端末からのアクセスが可能となっている。また、科目ごとの電子掲示板、レジュメの掲載、小テスト等の機能を備えた、授業内外の学修をウェブ上で支援するシステム「manaba+R」を導入しており、当該専攻では、休・補講情報を含めて、学修に関わる研究科からの連絡はすべて同システムにより通知している。同システムからはリンクを通じて受講登録や成績発表に関するページにもアクセスできるようになっているほか、学生の個人ページからは、担当教員からの連絡事項の確認、教材のダウンロード、レポート論題の確認、レポート提出といった機能を利用することができる（評価の視点 6-4、点検・評価報告書 61 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

障がいのある者のための施設・設備の整備については、各キャンパス所在地の自治体条例に基づき、バリアフリー化が実現されている（評価の視点 6-3、点検・評価報

告書 61 頁)。

教育研究に資する人的な支援制度として、大阪いばらきキャンパスに当該専攻の事務を担当する O I C 独立研究科事務室が設置されており、授業等のサポートを行っている。大阪梅田キャンパスは、サテライトキャンパスであるため、O I C 地域連携課職員が管理運営し、他研究科と兼務の職員を配置することで、支援体制を整えている。朱雀キャンパスでの授業については、O I C 独立研究科事務室が人的支援を行っている。大阪梅田キャンパスの窓口は授業終了時刻よりも早く閉まるものの、職員は授業終了時刻まで常駐しており、授業支援や窓口時間外の個別の対応も可能としていることから、人的支援体制は十分であると認められる。なお、大学全体の仕組みとしてティーチング・アシスタント (T A) 制度があるが、大学院修士課程の T A 担当資格は博士後期課程の学生に限られていることから、当該専攻での利用実績はない (評価の視点 6-5、点検・評価報告書 61 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書 (案) に対する見解)。

【項目 18 : 図書資料等の整備】

当該専攻が利用する大阪いばらきキャンパスの図書施設として、「O I C リサーチライブラリー」を設けており、全学の図書館委員会が管理運営を行っている。「O I C リサーチライブラリー」は、大阪いばらきキャンパスを利用する 4 学部 5 研究科の専門分野にあわせて社会科学分野の資料を中心に所蔵しており、大学全体の図書のうち経営関係に関する蔵書は、約 15 万 9 千冊となっている。また、分野別の蔵書数としては、「企業・経営」の図書は約 3 万冊、「経営管理・簿記・会計」の図書は約 2 万 7 千冊となっており、電子ジャーナルについては、Business, Economy and Management のカテゴリで 6694 タイトル、Social Sciences で 6398 タイトルを備えているほか、14 の企業情報に関するデータベース、11 の人物情報に関するデータベースが登録されている。大阪梅田キャンパスには、専用の図書室を設けており、約 1500 冊の蔵書及び製本されたカレント雑誌 52 タイトルを備えているほか、他キャンパスより図書資料の取り寄せが可能となっている (評価の視点 6-7、点検・評価報告書 62~63 頁、資料 6-17「図書館基礎データ (2018 年度)」、資料 6-18「立命館大学蔵書冊数データ (2018 年 3 月 31 日現在)」、資料 6-20「『立命館大学図書館利用案内』「他キャンパス資料の利用」)。

図書館の利用について、学生は上限 100 冊、100 日間の貸し出しが認められている。利用時間については、「O I C リサーチライブラリー」では、平日は 8 時 30 分~22 時 (開講期間外は 9 時~19 時 30 分)、土曜日・日曜日は 10 時~17 時、大阪梅田キャンパスでは、自習室に準じた利用時間となっている。また、大学図書館は国内外の大学院・研究機関と相互利用協定を結んでおり、学生はそれらの大学院等と学術情報や資料の相互利用を行うことが可能となっている (評価の視点 6-8、点検・評価報告書 63

頁、資料 6-21「2019 年度立命館大学図書館 O I C ライブラリー開館日程」、資料 6-23『立命館大学図書館利用案内』『他大学資料の閲覧』)。

さらに、図書館等のデータベースは V P N 接続が可能であり、学生・教員ともどこからでもアクセスできるように整備されている(評価の視点 6-9、点検・評価報告書 63 頁)。

【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

専任教員については、それぞれの専門性を勘案して授業担当科目を決定しており、いずれの教員も 2 つのプログラム双方の科目を担当している。専任教員の授業担当時間は、「立命館大学専任教員時間規程」に基づき、大学として専任教員の責任時間及び役職等による特例を定めており、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)と定めている。また、講義責任時間については、全学の方針として標準担当時間が定められており、教授・准教授の場合は、通年平均 5 授業時間、専任教員のうち当該専攻の特別契約教員の場合は 3 授業時間となっており、大学全体として概ね適切な授業担当時間数や講義責任時間の標準を定めている。これを受けて、当該専攻の専任教員の平均の授業担当時間は、一部の教員を除き標準担当時間以内となっている。上記のように、専任教員は双方のプログラムにおいて担当科目を割り当てられているが、授業担当時間数は概ね標準担当時間内となっていることから、授業準備等において過度な負担はない状況となっている(評価の視点 6-10、点検・評価報告書 64~65 頁、資料 6-26「立命館大学専任教員責任時間規程」、資料 6-27「2019 年度専任教員責任時間および標準担当時間等に関する申し合わせについて」、基礎データ表 3)。

個人研究費及び施設等については、「立命館大学個人研究費取扱規程」に基づき、個人研究資料費及び研究旅費が一定額支給されており、一人あたり 39 万円が配分されている。また、研究に関わる全学組織として研究部があり、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が行われている。教員の研究施設としては、すべての専任教員に固有の情報コンセントからインターネットの接続が可能な研究室を配備しており、概ね適切な環境が整備されている。加えて、教員は、大学図書館の利用が可能であり、学生と同様に他キャンパスや同じ法人内に設置されている立命館アジア太平洋大学の図書館「A P U ライブラリー」からの取り寄せも可能であり、図書以外にも、各種統計、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データベースが利用可能となっている(評価の視点 6-11、点検・評価報告書 63 頁、資料 6-28「立命館大学個人研究費取扱規程」)。

教育研究活動に必要な機会として、大学全体の仕組みとして「学外研究員(「学内研究」「国内研究」「国外研究」)」制度が設けられており、これまでの実績としては、2017 年度に 1 年間、2018 年度に半年間、各 1 名が「学内研究」を、2019 年度に 1 名

が1年間の「国外研究」を利用している。このように、全学的な仕組みを活用し、当該専攻の教員の研究活動を促進していることは特色といえる。また、同制度では、若手研究者を対象とした支援区分を設けているほか、産前・産後休暇、育児休業又は介護休業により既に決定していた学外研究が実施できなかった者を対象に「専任教員学外研究制度（ワークライフバランス区分）」を実施しており、教員のライフステージに応じた支援体制を設けていることは特長的である（評価の視点 6-12、点検・評価報告書 63 頁、資料 6-34「立命館大学専任教員学外研究規程」、資料 6-35「2019 年度学外研究制度における選出区分ごとの割付額について（2018. 5. 25 研究委員会）」）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

当該専攻では、「立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程」に則り、管理運営の組織体制を司る教授会を設置している。教授会では、当該専攻に関する組織、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、その他の重要事項に関して審議することが規定されている。また、急を要する先議事項や教授会から付託された事項については、「経営管理研究科執行部会議」において審議できる仕組みとなっているが、入学や学位授与の審議、規程の改廃に関する審議等の重要な事項については付託することはできず、教授会での審議が必要となっている（評価の視点 7-1、7-2、点検・評価報告書 67 頁、資料 7-1「立命館大学大学院学則（第 8 条第 1 項）」、資料 7-2「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）」、資料 7-3「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（2019. 6. 20 経営管理研究科教授会）」）。

研究科長の任期は 3 年であり、選出にあたっては「立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程」に基づき学長によって任命され、大学協議会において報告する手続となっている。また、副研究科長の任期は 2 年であり、研究科長が指名した 2 名が教授会において選出されることとなっている。なお、同規程において、研究科長及び副研究科長の再任は妨げないが、3 期継続はできないことが規定されている（評価の視点 7-3、点検・評価報告書 67 頁、資料 7-2「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）」、資料 7-4「第 1402 回（2017 年度第 17 回）大学協議会議案」）。

企業、その他の外部機関との連携・協働のための協定等を締結する際には、教授会の議を経て、大学の法務コンプライアンス室が協定・契約等を締結し、資金の授受及び管理等については法人本部が行うこととなっており、大学の専門部署が担当することで適切に管理できる仕組みとなっている（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 68 頁、資料 7-5「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）」、資料 7-6「規程・契約書点検手続マニュアル（第 2 版）（法務コンプライアンス室）」）。

当該専攻と関係する研究科として、経営学研究科及びテクノロジー・マネジメント研究科があり、当該専攻を加えた経営系 3 研究科の運営に関する検討の場を設け、関係組織の適切な連携のあり方について検討を進めている。また、テクノロジー・マネジメント研究科とは相互に授業科目の受講を可能としており、教育活動における連携が図られている（評価の視点 7-5、点検・評価報告書 68 頁、資料 7-7「第 15 回教学・経営特別委員会（2018 年 12 月 19 日）」）。

【項目 21：事務組織】

当該専攻の事務は、O I C独立研究科事務室が担当しており、同事務室はテクノロジー・マネジメント研究科の事務も兼務している。具体的な業務は、教務関連、学籍関連、奨学金関連、志願者確保関連、入試広報関連等であり、構成員としては経営管理研究科担当の専任職員が3名（事務長は他研究科との兼務）、契約職員2名、専門職契約職員1名（他研究科との兼務）、業務補助職員1名、派遣職員1名（他研究科との兼務）となっている。また、大阪梅田キャンパスの管理運営はO I C地域連携課職員が担っており、派遣職員4名（他研究科との兼務）が業務を担当している。大阪梅田キャンパスは社会人学生への対応が主であり、事務窓口の受付時間は平日14時～21時30分、土曜日9時～17時、日曜日・祝日14時～21時30分となっている。O I C独立研究科事務室の専任職員は大阪梅田キャンパスの社会人大学担当と連絡を取り合い、必要な場合はキャンパスを移動して業務にあたり、O I C独立研究科事務室とO I C地域連携課との連携・情報共有は適切に行われている（評価の視点7-6～7-8、点検・評価報告書68～69頁、資料7-9「経営管理研究科事務室体制表（2019年6月現在）」、資料7-10「立命館大阪梅田キャンパス窓口開設時間」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 22：自己点検・評価】

当該専攻では、「経営管理研究科自己評価委員会規程」に則り、副研究科長を委員長とし、研究科長が指名した者及びO I C独立研究科事務室事務長を委員とする「経営管理研究科自己評価委員会」（以下、「自己評価委員会」という。）を設置している。

「自己評価委員会」では、自己点検・評価に関する事項、第三者評価及び外部評価に関する事項などを審議することとなっており、教学課題に関しては同委員会内のみならず、カリキュラム委員会及び「FD委員会」とも連携しながら教員の資質の維持と向上、アンケートの実施と分析、改善のための諸活動等に取り組んでいる。また、全学的な自己点検・評価の責任組織である「立命館大学自己評価委員会」の議事に研究科長が出席し、外部評価の結果も含め、毎年度の対応状況の報告をしたうえで、当該専攻の自己点検・評価活動について承認を受けている（資料 8-1「立命館大学自己評価委員会規程」、資料 8-2「経営管理研究科自己評価委員会規程」、資料 8-4「2018 年度第 8 回自己評価委員会（2019. 3. 27）議事録」、資料 8-10「2019 年度立命館大学自己点検・評価活動について（2019. 05. 15 自己評価委員会）」）。

毎年、「自己評価委員会」のもとで当該専攻の自己点検・評価を実施し、その結果を全学的な「立命館大学自己評価委員会」へ報告し、全学的な改善・向上の取組みの一環として当該専攻の教育研究活動の改善・向上に取り組んでいる。また、当該専攻の自己点検・評価の結果に基づき、社会動向に合わせた新設科目の配置、FD活動による教学上の改善、学生の要望に基づく教育環境の整備等に取り組んでいる。さらに、4年あるいは5年の周期でカリキュラム改革やそれに伴う教員組織の整備計画を策定・実行するなど教育研究活動のPDCAサイクルを機能させている。なお、当該専攻の自己点検・評価及びその結果に基づく改善・向上の活動においては、教育開発推進機構の所属教員からの助言等を受けることにより視野を広げて取り組むことが可能となっている（評価の視点 8-1、8-2、8-5、点検・評価報告書 71～74 頁、資料 8-5「教育開発推進機構」、資料 8-6「2017 年度経営管理研究科FD研修会（2017. 11. 5）」）。

認証評価等の結果に基づく改善については、2015 年度の本協会による経営系専門職大学院認証評価の結果において、定員未充足を指摘する勧告のほか、新キャンパス展開に伴う中長期的ビジョン及び戦略の策定・実行に関する問題点（検討課題）の指摘を受けており、独自に実施した外部評価の結果とあわせて改善・向上に向けた努力を行っている。ただし、定員管理の問題については、定員充足としては改善傾向にあるものの、社会人学生の受け入れを強化すると同時に、受け入れている学生と固有の目的の達成状況を検証し、より適切な教育の実施に向けて取り組むことが望まれる。そのためにも、中長期計画の具現化の評価を的確に行い、実施状況と戦略の継続性を担う機能のさらなる検討が求められる（評価の視点 8-3、8-4、点検・評価報告書 72

～74 頁)。

【項目 23 : 情報公開】

当該専攻では、「学校法人立命館情報公開規程」に則り、自己点検・評価及び認証評価の結果を研究科ホームページのほか、大学ホームページにおいても掲載している。また、当該専攻の教育研究活動に係る組織及び教育研究活動等の諸活動について、大学ホームページにおいて現状を公開するとともに、研究科ホームページにおいても授業科目、成績評価、教育研究施設に関する事項をあわせて掲載している。

このように、大学ホームページにおいて法令で求められている情報を掲載するなかで、当該専攻の教育や教員組織に関わる事項、自己点検・評価の結果及び認証評価の結果等について適切な情報公開が行われている。また、研究科ホームページにおいても同様の情報を掲載すると同時に、カリキュラムや教員組織、教育課程連携協議会の構成・活動についてより詳細な情報が示されており、適切な情報公開により説明責任を果たしている（評価の視点 8-6～8-8、点検・評価報告書 75～77 頁、資料 8-11「学校法人立命館情報公開規程(第4条)」、資料 8-12「立命館大学情報公開ページ」、研究科ホームページ)。

以 上