

2014 年度
自己評価・外部評価結果報告書

2015 年 3 月

立命館大学大学院経営管理研究科

刊行にあたって

立命館大学大学院経営管理研究科は、2006年度に経営系専門職大学院として開設して以来、2010年度に大学基準協会からの適合認定（2011～2015年度）を受け、今日に至っている。本学では、学部・研究科の教育・研究の質をいっそう向上させるため、2013年度から2016年度までの4年間に、学部・研究科ごとに分野別外部評価を実施することとしている。本研究科は次期の経営系専門職大学院認証評価を2015年度に予定していることも踏まえ、2014年度に分野別外部評価を実施することとした。

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を目的としている。2014年度まで、企業経営・企業会計の2つのコースの下で優れたマネジャー・ビジネスパーソンを輩出するとともに、公認会計士をはじめとする会計プロフェSSIONALのMBA教育に尽力してきた。立命館大学の大阪いばらきキャンパス（OIC）開設（2015年4月）にあたっては、本研究科のOICへの移転を決定するとともに、新展開を期したカリキュラム改革を構想してきた。新しい構想では、従来のコース制をなくすとともに、公認会計士養成に特化したアカウンティング・プログラムの募集停止を行うこととした。またこれに伴い、入学定員を80名に削減することとした。2015年度からは、社会人を対象としたマネジメント・プログラムと、学部卒業者を対象としたキャリア形成プログラムの下で、ビジネスを創造するリーダーの養成に注力することになる。また、OICのコンセプトである「地域・社会連携」「都市共創」「アジアのゲートウェイ」の主要な担い手として、積極的役割を果たす決意をしている。

分野別外部評価を受審するにあたっては、この新しい展開を念頭に置きながら、研究科の『自己点検・評価報告書』を作成した。岡本博公高知工科大学教授を委員長とする外部評価委員会には、限られた時間的制約の中で、『外部評価結果報告書』を纏めて頂いた。委員の方々には、『自己点検・評価報告書』を参照しつつ、教職員との意見交換、院生からの聴き取り調査、施設見学等を実施いただいた。『外部評価結果報告書』には、このような検証の上に立った、研究科の課題に対する指摘や改善提案が盛り込まれている。新展開の実施途上であったため、移転後のビジョンや構想、とりわけグローバル展開が確たるものになっていない点や、OICや立命館全体の総合力をいかに活かすかという点について、期待をこめた提言を多数頂いている。今後の改善や改革について、有益な示唆を頂いたものと確信している。外部評価委員会の先生方をはじめとして、ご協力いただいた関係各位に、この場を借りて改めて深甚の感謝の意を表明したい。

2015年3月

立命館大学大学院
経営管理研究科
研究科長 奥村 陽一

立命館大学大学院経営管理研究科

自己点検・評価報告書

2014 年度

目次

序 章	1
本 章	4
1 使命・目的・戦略	4
項目 1：目的の適切性	4
項目 2：目的の周知	5
項目 3：目的の実現に向けた戦略	6
2 教育の内容・方法・成果等	10
項目 4：学位授与方針	10
項目 5：教育課程の編成	11
項目 6：単位の認定、課程の修了等	16
項目 7：履修指導、学習相談	18
項目 8：授業の方法等	20
項目 9：授業計画、シラバス	24
項目 10：成績評価	26
項目 11：改善のための組織的な研修等	28
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	31
3 教員・教員組織	35
項目 13：専任教員数、構成等	35
項目 14：教員の募集・任免・昇格	39
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	41
4 学生の受け入れ	44
項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理	44
項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法	47
5 学生支援	51
項目 18：学生支援	51
6 教育研究環境	57
項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備	57
項目 20：図書資料等の整備	60
7 管理運営	63
項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携	63
項目 22：事務組織	65
8 点検・評価、情報公開	67
項目 23：自己点検・評価	67
項目 24：情報公開	71
終 章	74

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、専門職大学院として設置され、8年目を迎えている。経営管理研究科（以下本研究科という）は、立命館大学経営学部が創設30周年（1992年）に掲げた、「ビジネスの創造と発見」という教学理念を基礎にして、2003年度から開始した経営学研究科プロフェッショナルコース（開講場所は、BKCおよびアカデメイア@大阪での社会人教育）を前身としている。経営学研究科プロフェッショナルコースは、失われた10年と揶揄された様に日本経済が不振の中で、企業内外での起業家精神の発揚と自律的キャリアの形成という、2000年代の時代的要請に応えることを眼目として開設されたものである。

この経営学研究科プロフェッショナルコースの3年間（2003-2005年度）の教訓から、次のようなことが明らかとなった。①関西から首都圏への本社移転により地域経済の諸機能が縮小しつつも、なお関西圏には首都圏の5分の1の上場企業が存在しており、特にエレクトロニクスや医薬品関連の有力企業が多数存在している。それら関西企業においても、グローバル展開を見据えた新事業開発が喫緊の課題となっており、経営企画部門や部課長職など戦略的基幹人材は、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である。②ものづくり（中小企業）で有名な東大阪市とその周辺だけでなく、関西圏には中堅・中小企業やファミリー企業が数多く存在し、次世代経営者は新事業創造やブランド形成に強い関心を持っている。さらに、③公認会計士・税理士・中小企業診断士・社会保険労務士等、経営支援サービスの担い手は、本業を超えて、顧問先の新事業や新市場開拓に強い関心を持っている。このような異なる階層のビジネスパーソンに「ビジネスを創造する」教育ニーズがあり、これを社外のネットワークの中で学ぶ場を求めていることが明らかとなった。

以上のような3つの教育ニーズに即して、本研究科では、「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……を有する人材を養成する」と、固有の人材養成目的を掲げている。

他方、同時期、「貯蓄から投資へ」という発想にもとづく金融・会計ビッグバンの推進と、その健全な発達を担保する高度専門職業人として公認会計士の増強（5万人体制）が社会的課題とされた。これに応じて、本研究科も、「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」という固有の人材養成目的を謳っている。

本研究科は、上記のような固有の目的をもち、2006年4月に経営学研究科から独立した専門職大学院「経営管理研究科」として発足した。その際、教育課程として企業経営コースと企業会計コースという2つのコースを設置した。

第一に企業経営コースでは、社会人を対象とした「創造人材プログラム」「マーケティング・プログラム」と、学部卒業生を対象とした「国際経営プログラム」の3つのプログラムを

置いた。

経営学研究科プロフェッショナルコースを源流とする創造人材プログラムとマーケティング・プログラムでは、現職を持つビジネスパーソンを対象に、交通至便な大阪梅田キャンパス（2011年1月淀屋橋から梅田に移転）において、平日夜間と週末土日の通学可能な時間帯に開講して利便性に応えるとともに、実務・実践教育に比重を置き、研究者養成を旨とする従来の経営学研究科ではできない教育ニーズを満たすことに尽力してきた。また、国際経営プログラムでは、社会人向けに培ってきた実務・実践教育のノウハウをもとに、即戦力として活躍できるような人材としてキャリア形成できるようストレートマスター（学部卒業生）の教育を行ってきた。

ビジネスパーソンの教育における直接的成果は、自らが携わる事業や経営課題を広い視野から客観的にとらえ、日常の中では十分に確立し得ない経営の世界観を確立することである。これが自らのキャリアに対する自律と事業経営に対する構想をもたらす。その結果、経営幹部への昇進や経営企画への関与（ときには独立起業・開業）につながり、「ビジネスを創造する」主体としての活躍をもたらす。このような成果が確信となり、社会人修了生の多くは経営管理研究科の修了生組織である Rits Master's Organization（以下略称RIMO）に参集し、そこでネットワークを築いて共同でビジネスを行ったり、各種の研究会を開催したりしている。このように、本研究科の修了生は、本研究科の課程を通じて「学び続け」る意義を見いだしている。

第二に企業会計コースでは、大阪梅田キャンパスで開講するファイナンス&アカウンティング・プログラムと、京都朱雀キャンパスで開講するアカウンティング・プログラムを置いた。このうち、アカウンティング・プログラムは、会計専門職の資格取得をめざすストレートマスターを対象として平日昼間開講として開設した。2011年度からは、ファイナンス&アカウンティング・プログラムにおいてもストレートマスターを受け入れている。企業会計コースの多数を占めるストレートマスターが将来のビジネスキャリアを自覚して進路を拓くことを支援してきた。企業会計コースを学ぶ院生は、財務・経理職や公認会計士・税理士などの資格職を志望する者が多く入学することから、特に、企業会計コースの教育を担当する教員には多様なキャリアをもつ公認会計士を擁しており、実務に根ざした教育を行うと同時に、資格取得の後に選択すべきキャリア形成についてのロール・モデルを示してきた。

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」を図ってきた。また、母体である経営学研究科とは異なる「固有の目的」を、立命館大学の中で推進してきた。

2015年4月、本研究科は大阪いばらきキャンパス（略称OIC）に本部移転を行う。関連する研究科である経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科も同時に本部を同キャンパスに移転する。これらの研究科との連携や差別化をどのように図り、関西圏においてどのように有為な役割を果たすのか、本研究科の前途に関わる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組み

本研究科は、経営管理専攻のもとに企業経営コースと企業会計コースを設置している。2009年度には企業会計コースを対象として会計大学院協会の認証評価を受審し、2010年度には企業経営と企業会計の両コースを含めた全体を対象として大学基準協会による認証評価を受審した。前者の会計大学院の認証評価の結果、2010年4月1日付けで会計大学院協会の会計大学院基準に適合していることが認定された。さらに、後者に関して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、大学基準協会の経営系専門職大学院の認証評価においては、1つの勧告、43個の指摘事項を受け、当研究科の認証評価への取組みについて厳しい指摘がなされた。勧告を受けた点は、「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」であった。本研究科は、当該勧告を真摯に受け止め、全学自己評価委員会の下で本研究科の自己評価委員会が中心となって改善課題内容を検討するとともに、工程表にもとづいて課題の解決を遂行し、いくつかの未完の課題を残しつつも、2013年7月30日に改善報告書を大学基準協会に提出した。*

* 2014年3月11日付けで大学基準協会より「改善報告書検討結果」を受領した。

今回の自己点検・評価は、前回認証評価において未達の課題について継続的に解決を実践し、自主的な自己点検・評価を行うものである。報告書作成にあたっては、研究科長のもとに、自己評価委員会を担当責任組織とし、専任教員全員で取り組むこととした。自己評価委員会の教員が中心となり、上記「改善報告書」作成にかかわる諸資料をベースに素案を作成し教授会に諮り、再検討を行うという改訂作業を行った。

2014年度、経営管理研究科は、2013年度の活動に関する自己点検・評価報告書を対象として、専門分野別外部評価を受審することを予定している。外部委員への委嘱状送付を経て、2014年4～9月に事前審査・実地調査が行われる予定である。なお、この審査結果については、2014年10月末に研究科のホームページで公開を予定している。

今回の自己点検・評価が、本研究科の固有の目的及び教育目標に沿う教育研究を進展させるものとなり、本研究科の充実と更なる向上発展に繋がるものになりたいと願っている。

なお、本研究科は、自己点検・評価を踏まえて2015年4月よりカリキュラム等を再編し、入学定員の変更を行うことを2014年4月28日付けで文部科学省に届け出た。

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>

本研究科は、経営系専門職大学院に課せられた使命のもと、固有の目的を定めている。視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【1-1】本研究科は、研究科則第2条（目的）において、「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」とし、立命館大学の建学の精神と教学理念を踏まえた本研究科の固有の目的を定めている。（**根拠資料 1-1**）

【1-2】固有の目的を達成するために、本研究科は研究科則第4条において人材養成目的を明らかにしている。企業経営コースに則しては、「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を養成する」とし、企業会計コースに則しては、「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」としている。（**根拠資料 1-1**）

このような固有の人材養成目的は、「優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成」、「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持った人材の養成」という専門職学位課程の目的に適ったものである。

【1-3】本研究科は、設置以前の経験から、関西の地域経済における人材養成ニーズ（**根拠資料 1-2・1-3**）に則ってわが国の固有の目的（人材養成目的）を掲げている。

それゆえ、高度な専門能力のあり様について、「ビジネスを創造する」あるいは「財務情報の向上に資する」と、より実践性に力点を置いた形容をしている。「理論と実務の架橋教育」という経営系専門職大学院の趣旨に沿った目的設定であると同時に、本研究科の特色を反映した目的設定である。

以上のことから、本研究科の固有の目的は適切である。

<根拠資料>

- 1-1 「立命館大学大学院経営管理研究科則」第2条・第4条
- 1-2 「経営管理研究科（仮称）設置構想」（2004.7.21 常任理事会）p.2「(1)高度専門職業人養成への期待と専門職大学院制度の創設」 p.5「(3)ビジネススクールをめぐる社会的動向」 p.8「(4)他大学の動向 2) 関西地区の動向」
- 1-3 Fact_Book 経営大学院紹介資料 2012(2012.11.28 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)

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、固有の目的を社会一般に広く明らかにするとともに、学内の構成員に対しても周知徹底を図っている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【1-4】本研究科は、ホームページ（**根拠資料 1-4**）や「経営管理研究科紹介パンフレット」（**根拠資料 1-5**）、入学試験要項（**根拠資料 1-6**）を通じて、その固有の目的（人材養成目的）を社会一般に明らかにしている。

【1-5】本研究科は、ホームページ（**根拠資料 1-4**）や「経営管理研究科紹介パンフレット」（**根拠資料 1-5**）、「履修要項」（**根拠資料 1-7**）において、その固有の目的（人材養成目的）を教職員・学生等の学内構成員に明らかにしている。また立命館大学では、すべての教員

(専任・非専任)は、担当科目のシラバス作成時に、当該科目の「受講生の到達目標」を記入しなければならない(根拠資料 1-8)。当該項目を作成・記入する際は、本研究科がめざしている固有の目的(人材養成目的)との一致を確認することとしている(根拠資料 1-9)。

【1-6】立命館大学では、学内の全研究科に共通する学則として「大学院学則」を定め、研究科ごとの固有の規則については、「研究科則」を個別に設けることとしている。本研究科の固有の目的については、研究科則第2条(目的)において、「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」と定めている。この目的を達成するために、研究科則第4条(人材養成目的)において、「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を有する人材を養成する」、「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」と定めている(根拠資料 1-1)。

<根拠資料>

- 1-4 「経営管理研究科 ホームページ」<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html/>ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)「人材養成目的」
- 1-5 「経営管理研究科紹介パンフレット Management School Guide2014」p.22「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー) 1. 人材養成目的」
- 1-6 「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-2.人材養成目標(1) 人材養成目的」
- 1-7 2013年度 履修要項 p.42「立命館大学大学院経営管理研究科 研究科則(目的)第2条【現物】
- 1-8 シラバス執筆にあたって(2013年度版) p.7「6.項目説明(受講生の到達目標)」、p.8「6-2.受講生の到達目標」
- 1-9 「2013年度第1回経営管理研究科教授会議事録 1.審議事項〔A議題〕(4)学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の見直しならびに個別シラバスにおける「到達目標」の見直しの取り組みについて」
- 1-1 「立命館大学大学院経営管理研究科則」第2条・第4条

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、固有の目的の実現に向けて中長期ビジョンを策定し、戦略を作成するとともに実行している。

視点ごとの具体的な内容は以下のとおりである。

【1-7】 本研究科は、固有の目的の実現に向けて、当面の中期ビジョンを策定している。本研究科の固有の目的については変わるところはないが、研究科をめぐる状況に以下のような変化が生じている。第1は、立命館大学が大阪いばらきキャンパスを設置することになったため、本研究科の本拠地を同キャンパスに移転することにしたことである。本研究科の特色となる社会人教育は、関西のビジネス中心地である大阪梅田キャンパスにおいて行っている。だが、本拠地は京都朱雀キャンパスにあり、ここで学部卒業者・外国人留学生教育を行ってきた。2015年に大阪いばらきキャンパスが開設され、ここに経営学部・経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科が移転することとなり、当研究科の教育研究の本拠地を同キャンパスに移転することにした（**根拠資料 1-10・1-11**）。ここに経営系大学院が集結することにより、その役割分担と連携により、より効果的な教育研究が実現できるという見通しからである（**根拠資料 1-12**）。社会人教育を大阪梅田キャンパスで行う点に変わりはないが、比較的近距离に研究科の本拠地を置き、教育研究資源を有することによって、「ビジネスを創造する高度な専門能力を有する人材の養成」という固有の目的の実現をいっそう容易に達成できると考えている。第2は、2011年度の大学基準協会による認証評価において、多岐にわたる改善事項の指摘を受けたが、なかでも「人材養成像が多様に過ぎる」との指摘は、研究科の教学資源の分散を指しており、資源の集中が必要であるとのアドバイスと理解している。この指摘を真摯に受け止め、これに従った資源の集中を考慮・展望した結果、待機合格者問題によって明らかとなった公認会計士養成ニーズの減退に対応して、公認会計士養成にフォーカスしたアカウンティング・プログラムの改編を図ることが適切であると判断した。そこでアカウンティング・プログラムの募集停止を検討し、入学定員（収容定員）の一定数を見直し、これによって生じた教員枠を旧来の企業経営コースの増強に用いるカリキュラム改革案を策定し、これを2015年の大阪いばらきキャンパス移転を機に実現する予定である（**根拠資料 1-13**）。このように当面のビジョンを策定し、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策定している（**根拠資料 1-14**）。

【1-8】この提案は、全学的な支援の下で経営学部・経営学研究科の協力（根拠資料 1-15）を得て、本研究科研究科則の一部を改正（根拠資料 1-16）するなど着実に実施する運びとなっている。このように、本研究科は着実に戦略を実行している。

<根拠資料>

- 1-10 「立命館大学キャンパスに関する将来構想についての意見（2010.9.25 経営管理研究科教授会）」
- 1-11 『『キャンパス創造、キャンパス計画の今後の進め方について』に関する経営管理研究科教授会の見解（2011.5.26 経営管理研究科執行部会議）」
- 1-12 「2015 年 4 月、立命館大学の新しいキャンパスが、大阪・茨木市に誕生します。」（大阪いばらきキャンパス紹介パンフレット）
- 1-13 「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.1「はじめに」
- 1-14 「経営管理研究科再編の具体的なプランを検討した教授会」
- 1-15 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
- 1-16 「立命館大学大学院経営管理研究科 研究科則」（2015 年 4 月 1 日 施行）

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

本研究科は 2015 年度に本拠地を大阪いばらきキャンパスに移転する。これを機に、研究科の資源を集中して関西および日本のビジネス創造人材の養成に特化する計画である。従来の公認会計士養成にフォーカスしたアカウンティング・プログラムを募集停止し、企業経営コースを増強する戦略転換を図ることとした。2015 年度から始まる新たなカリキュラムでは、社会人対応の「マネジメント・プログラム」と学部卒業者・外国人留学生対応の「キャリア形成プログラム」の 2 プログラムに再編し、カリキュラムを通じて地域に根ざしたビジネス創造人材の輩出をめざすことになる。このような新たな方向性のもとで、固有の目的（「理論と実践の両面から学び続け、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の養成」）を実現するための課題として、次のような改善方策、計画等を展望している。

（2）改善のためのプラン

改善のために計画的に推進すべき課題は、次の 2 点である。

第 1 の課題は、新たなカリキュラムに則した教育システムの確立と教員人事の遂行である。すでにカリキュラムは決定しているので、カリキュラム・マップに人材養成目的を具体化し、各科目の到達目標として追求するとともに、振り返りシート等で目的達成を検証することである。このような教育システムの確立に加え、教員の任用人事を遂行し、バラ

ンスの良い組織編制を確立することである。かくして、マネジメント・プログラムとキャリア形成プログラムからなる教育課程の円滑な実施を図り、人材養成目的に適う有為な人材を輩出することが、最優先の課題である。

第2の課題は、大阪いばらきキャンパスへの本拠地移転を機に、関西の社会人に対してMBA教育の価値を幅広く伝えることである。関西は、首都圏に対しておおむね4割程度の経済規模であるが、MBAに対する認識は東京圏に比べてかなり低い。このことは、2011年度に本研究科が実施した「関西MBA市場調査」にも現れている。この状況を改善し広範な入学者を受け入れることは、地域に対する貢献となる。学園のキャンパスが京都(衣笠)・滋賀(BKC)にしかなかったことから、本研究科の存在も阪神圏の社会人に十分には届いていなかったという現状がある(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)。2015年度のOICへの本拠地移転により、適切な情報発信の機会を今以上に追求するとともに、広範な授業体験の機会を設けることも課題である。

さらに、改善のために今後中長期に検討すべき課題は、以下の7点である。

1. 医療・介護、観光、自治体経営などの新しい領域で教育需要を掘り起こすこと。
2. 関西企業の人材養成ニーズを聴くネットワークの形成と教育機会の充実。
3. グローバル人材の養成に資するような海外の経営大学院との提携。
4. 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。
5. 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。
6. 教員の研究発信力の強化。
7. アドバイザリーボードの活用。

以上の諸点(本稿末尾参照)についても検討を加え、2015年度以降の中長期ビジョンを形成する予定である。

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>

本経営系専門職大学院は、「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」（「人材養成目的」と呼んでいる）という固有の目的に則して、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てている。

【2-1】本研究科では、学習成果を明らかにするために、次のような6項目の学位授与方針（「教育目標」と呼んでいる）を明らかにしている。

学位授与方針（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。

学位授与方針（「人材養成目的」及び「教育目標」）は、入学パンフレット（**根拠資料 1-5**）、研究科のホームページ（**根拠資料 1-4**）に掲載し、学生に周知している。また2013年度より、学生が教育目標の到達状況を自己評価して、バランスのとれた科目履修を計画できるように、学位授与方針に対する「振り返りシート」（**根拠資料 2-1**）を設けた。学生は、半期ごとに履修状況を記入し、担当教員からのアドバイスを得るために活用される。これをツールとして用いることによって、学生自身に学習成果・学位授与方針の6項目における進捗度の確認を促すことができる。

<根拠資料>

1-5 「経営管理研究科パンフレット Management School Guide 2014」p.22「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー） 1. 人材育成目的 2. 教育目標」

- 1-4 「経営管理研究科 ホームページ」<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html/>
ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）「人材育成目的」「教育目標」
- 2-1 振り返りシート（2013.7.7 経営管理研究科教授会）

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>

本研究科は、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・管理している。

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、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）を立てている。教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は次のとおりである。

(1) 基本的な考え方

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」という2つのコースを設け、カリキュラムを編成している。企業経営コースでは、「創造人材プログラム」、「マーケティング・プログラム」、「国際経営プログラム」という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、所属する学生各自のキャリア形成に則したカリキュラムを編成している。企業会計コースでは、「アカウントティング・プログラム」と「ファイナンス&アカウントティング・プログラム」という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、所属する学生各自のキャリア形成に則したカリキュラムを編成している。

(2) カリキュラムの枠組み

本研究科のカリキュラムは、「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」4つの科目群に分類できる。

まず、両コース共通の選択必修科目として、「基礎科目群」と「基幹科目群」がある。基礎科目群とは、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あり、「基幹科目群」は、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る。この2つの科目群をあわせて原則12単位（アカウントティング・プログラム生のみ8単位）以上の修得を修了要件としている。

次に選択科目として、5つのプログラムの専門分野に関連した「プログラム科目群」を設けている。これらの科目は、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ための科目群であり、先端知識を学ぶための科目も設けられている。学生は、自らの所属するプログラムの科目を「自プログラム科目」として原則10単位（アカウントティング・プログラム生は26単位、ファイナンス&アカウントティング生は12単位）以上を修了要件として修得しなければならないとしている。（なお、ここでアカウントティング・プログラムのみプログラム科目群の修了要件の単位数が多いのは、同プログラムが公認会計士という特定のキャリア形成に応えるためである。）

さらに「課題研究・実務実習科目群」として、「課題研究」、「課題研究論文」、「インターシップ」、「フィールドワーク」を設けている。このうち、必修科目として、各自のキャリア形成に則した特定の課題の研究を行う「課題研究」を修了要件として課している。「課題研究論文」「インターシップ」「フィールドワーク」は、選択科目として履修することができる。

(3) カリキュラム・ツリー

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・実務実習科目群は、カリキュラム・ツリーにしたがって系統的・段階的な履修ができるようにクォーター(年間を4つに区分)ごとのバランスの取れた配置になるよう留意している。なお、学生の系統的・

段階的な履修を促すため、科目配置に際しては、キャンパスごとに開講する、複数クラスを開講するといった配慮を行なっている。

(4) 履修計画の作成支援

本研究科では、学生の入学時に、一人ひとりに応じた履修指導を行う教員を「アカデミックアドバイザー」として定める。アカデミックアドバイザーは履修計画の作成や各自のキャリア形成に則した課題研究のテーマ探索を支援する。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。

このように、固有の目的を実現するために必要な科目をコース・プログラムの分野ごとに編成し、これを系統的・段階的に履修できるように配置し、各自のキャリア形成を配慮した履修の計画と実行を支援している。

なお、視点ごとの具体的な内容は、以下のとおりである。

【2-2】 学位授与方針で謳っているように、ビジネスを創造する高度な専門能力、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ため、理論的科目と実践的科目のバランスを図りながら、体系的で一貫したカリキュラムを構築している。と同時に、学生の多様なキャリア形成に即した履修指導の実現をめざしている。

(1) これらを具体化するため、本研究科では、「カリキュラム・ツリー」(根拠資料 2-2)を定めてカリキュラムの編成を行っている。

まず、ビジネスを学ぶ上で基礎となる科目(=基礎科目群)として「経済学」「統計学」「経営史」を置いている。また、ビジネスに必要な学問知識を修得すべく、基幹科目として以下のような科目を配置している。基幹科目は、「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。基礎・基幹科目は選択必修制としており、学生はこれらの科目群から原則6科目(アカウンティング・プログラム生は4科目)以上を修得しなければならない。

職業倫理観やグローバルな視野の養成を主たる目的とした科目については、プログラム科目として開講している。

職業倫理観：アカウンティング・プログラム「会計職業倫理」、

創造人材プログラム「経営倫理とCSR」、

グローバルな視野：アカウンティング・プログラム「国際会計」「英文財務諸表」等
国際経営プログラムの科目群、その他の科目。

さらに、具体的に履修すべき科目は、学生の出身や学修歴および今後のキャリア形成に応じて異なるが、履修指導の支援は、一人ひとりの学生を担当するアカデミックアドバイザー（**根拠資料 2-3**）が担当する。例えば、ビジネス経験の豊富な社会人の場合は、より応用的な科目を中心に履修することが可能であるが、ビジネス経験の不足する学生はより基礎的な科目を総合的に履修することが必要となる。アカデミックアドバイザーは、各自のキャリア形成を踏まえて、具体的な履修指導を行う。

以上のように、本研究科のカリキュラムは、マネジメントに必要な専門知識、および思考力・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持った人材を養成する観点から、適切に編成されているといえる。

(2) 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、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（**根拠資料 1-7・2-4**）。

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かつ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。

学生は自ら履修するプログラムを選択して入学してくるが、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（**根拠資料 2-2**）。

（3）これらの科目を学生が系統的・段階的に履修できるように、各科目はカリキュラム・ツリーに準じて開講される時期が概ね決まっている。学生は概ね第1クォーター～第2クォーターに基礎・基幹科目を修得し、第2クォーター～第4クォーターにプログラム（展開）科目を修得する。第2年次には、主に「課題研究」に取り組みながら、修得すべき基礎・基幹科目やプログラム科目のうち不足する科目を履修する。このように、系統的・段階的履修が適切に配慮されている（**根拠資料 2-2**）。

【2-3】「貯蓄から投資へ」という社会的要請との関わりでは、当初から公認会計士育成に資するアカウンティング・プログラムを開設してきたほか、ファイナンシャル・プランナーの育成に資する「パーソナルファイナンス」（2008年度～）等の科目を開設してきた。また、金融機関の人材養成にかかわって、りそな銀行協定科目として「新時代の金融システムと人材創造」を開設した（2007年～）。そして、グローバルビジネスの深化という学術・社会の動向と関わって、「グローバル企業経営（2008～2010年度）」や、「新興国ビジネス（2009～2012年度）」を開設した。また学生のキャリア形成ニーズに対応してコンサルティング・ファームのトップ経験者を招聘し「戦略コンサルティング（2011年～）」を開設している。

以上のように社会からの要請、学術動向、学生からのニーズに対応して、客員教授等の招聘により特殊講義の開設を行っている（**根拠資料 2-5**）。

【2-4】「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」という固有の目的に即した特色ある科目として、国際経営特殊講義「戦略経営の実践」（**根拠資料 2-6**）が挙げられる。

この科目では、実業界で成果を上げている経営トップを毎回講義に招聘し、その世界観や事業観について徹底して討論を行う。ビジネスの創造に秀でた経営者から直接に現在進行中の戦略展開を聴くことで、自ら「ビジネスの創造」に立ち向かおうとする学生は、自らに求められる戦略眼とリーダーシップを修得することができる。本講義は計8名の業種業界の異なるトップ経営者が毎回登壇するので、トップ経営者に共通するものが何か（地球市民としての企業及びビジネスのありよう）を理解することができる点で貴重な機会である。なお、本講義は準備に多大な労力を要するので、学生が在学中に1度は受講できるよう隔年で開講している。（直近の開講は2012年度であり、2014年度の開講も決定している。）

このようにして本研究科は、専門職学位の水準を維持すべく教育課程を適切に編成・管理している。

<根拠資料>

- 2-2 カリキュラム・ツリー (2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- 2-3 経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割
- 1-7 2013年度 履修要項 P.13-P.15「2. 修了要件・修了日」【現物】
- 2-4 カリキュラム・マップ (2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- 2-5 「特殊講義開講の実績」(2012.11.28 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)
- 2-6 「戦略経営の実践『経営者リレー講義』」(2012.11.28 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)

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＞

本研究科は、適切な単位を設定し、学生がバランス良く履修するための措置をとっている。そして、単位の認定および課程の修了認定は、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づいて行っている。また、授与する学位は、特性や教育内容に合致する名称を付している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-5】 本研究科における授業科目には、主な形式として講義・演習・実習（フィールドワーク・インターンシップ等）形式のものがある。

本研究科は、「立命館大学大学院学則（単位計算方法）第 21 条」（**根拠資料 1-7**）に基づき授業科目の単位数は、1 単位 45 時間の学修を要する内容を持って構成することを標準としており、15 時間の授業と 30 時間の授業外での学修をもって 1 単位として設定している（**根拠資料 1-7**）。本研究科では、8 週間プラス補講期間を 1 クォーターとし、年間 4 クォーターを開講している。夏期集中期間を含めると、年間 35 週間の授業期間を設定している。各科目の授業は、1 回 2 時限（180 分）の授業を 8 週（計 16 時限）にわたって開講される（**根拠資料 1-7**）。また授業が休講となった場合は必ず補講を行うこととなっている（**根拠資料 1-7**）。

以上から、「立命館大学大学院学則」にもとづいた、適切な単位の設定がなされていると考える。

【2-6】 本研究科では、1 年次において登録できる単位の上限を、原則 36 単位とし、1 年修了制を認められた者のみ、それを上回る登録を許可している（**根拠資料 1-1**）。この上限は、学生が 1 単位を取得するためには授業外に 30 時間の学修（予習・復習）を行うことを前提として定められたものである。したがって単位取得には相応の予習・復習が必要となるため、学生が 1 クォーターに履修登録する科目数はおおむね 3～4 科目（通年では 24～30 単位程度）である。

【2-7】 本研究科では、入学前の修得単位の認定に関しては、他大学を含む本研究科以外の大学院において修得した単位、本学の大学院科目早期履修制度により本課程の設置科目を履修・修得した単位、本学の科目等履修生規程により本課程の設置科目を履修・修得した単位について、それぞれ 10 単位から 20 単位を上限に本課程において履修・修得したものとみなすことがある（**根拠資料 1-1**）。

【2-8】 本研究科の標準修了年限は 2 年である。修了単位数は 50 単位であり、法令上の基準である 2 年間、30 単位以上を充たしている（**根拠資料 1-1**）。

【2-9】本研究科の課程の修了要件は、「専門職学位課程に2年以上在学して、正規の授業を受け、経営管理研究科が定める所定の単位を修得することにより、満たされる」としている。さらにこれと、企業経営コース・企業会計のプログラムごと詳細を、「履修要項」(根拠資料 1-7) に明記している。なお、履修要項は、「新入生ガイダンス」で配布され、これを用いた履修に関わる説明は、履修ガイダンスにおいて実施されている。これによって、学生への周知が行なわれている。

【2-10】【2-11】本研究科は、専門職大学院設置基準第 16 条に基づく在学期間の短縮の制度は採用していない。

【2-12】本研究科の固有の目的は、「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」ことである。この目的に鑑み、企業経営コースの課程の修了を経て「ビジネスを創造する高度な専門能力」を有する人材に対しては「経営修士(専門職)」の学位を、企業会計コースの課程の修了を経て「財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力」を有する人材に「会計修士(専門職)」の学位を授与している。これは、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称といえる(根拠資料 2-8)。

以上、単位の設定、単位の認定、課程の修了認定は適切に行われており、授与する学位には適切な名称が付されている。

<根拠資料>

- 1-7 2013 年度 履修要項 P.45 「立命館大学大学院学則(単位計算方法)第 21 条」【現物】
- 1-7 2013 年度 履修要項 P.17 「2. 単位の考え方」【現物】
- 1-7 2013 年度 履修要項 P.17 「1. セメスター(学期)とクォーター制度」「2. 単位の考え方(3) 授業時間と単位」【現物】
- 1-7 2013 年度 履修要項 P.18 「3. 授業(3) 休講および補講」【現物】
- 1-1 「立命館大学大学院経営管理研究科則」第 5 条・第 11 条・第 12 条・第 13 条・第 14 条・第 15 条
- 1-7 2013 年度 履修要項 P.13-P.15 「修了要件・修了日」【現物】
- 2-7 「立命館大学学位規程」第 3 条：専攻分野の名称(4) 専門職学位

(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>

本研究科は、ビジネス経験を有する社会人と学卒者・外国人留学生の属性の違い、ビジネスに関する修得知識水準の違い、将来のキャリア形成(経営トップ候補、事業継承予定者、ミドル・マネジャー、ロア・マネジャー)の違いといった学生の多様性をふまえた履修指導体制を整備し、適切な履修指導、学習相談を行っている。また、履修指導・学習相談においては、学位授与方針に則した教育目標の達成を促進し、固有の目的に即して特長の伸長に努めている。さらに、インターンシップを実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明確化し、かつ、適切な指導を行っている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-13】本研究科では、入学式前の休日を使って「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・情報処理・図書利用等の説明を行っている（**根拠資料 2-8**）。また、入学時には一人ひとりの学生に担当のアカデミックアドバイザー（**根拠資料 2-3**）が設けられており、4月2週目ごろから個別に面談を開始する（**根拠資料 2-9**）。アカデミックアドバイザーの教員は、個々の学生の属性や将来のキャリア形成・関心に即して、各自にあった履修モデルを提示する。また課題研究の研究テーマについて相談に応じ、適切な指導教員を紹介するなど幅広い学習相談に対応する。そのほかにも、登録上限や修了要件、カリキュラム・ツリー（クォーター別科目配置）、在学期間の短縮ならびに長期履修など、学生の計画的履修を促進すべく助言指導を行っている。

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指導は、主に指導教員が行うこととなる（**根拠資料 2-10**）。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（**根拠資料 2-11**）。

以上から、履修指導および学習相談への対応は、学生の多様性を踏まえて適切に実施されている。

【2-14】本研究科では、授業科目の1つとして「インターンシップ」が設定されており、研究科がインターンシップ先を紹介し、学卒者・外国人留学生在が実践能力を養う場として活用されている。当該科目は専任教員が担当し、インターンシップ先とは立命館大学が設定しているインターンシップガイド（**根拠資料 2-12**）に照らして協定（覚書）を交わし、守秘義務等について誓約書の提出を求める（**根拠資料 2-13**）。また当該科目を履修する学生に対しては、事前講習を通じて、インターンシップで取組む内容や報告すべき内容についての指導や、社会人として求められるルールやビジネス・マナーに関する教養書の読了を推奨している（**根拠資料資料 2-13**）。

このように、インターンシップの仕組み及び指導は適切に行われている。

【2-15】本研究科では、固有の目的（**根拠資料 1-1**）の達成のためにアドミッション・ポリシーを設定し、多様なバックグラウンドをもつ学生（属性・キャリア形成・修得知識等）を対象としており、一人ひとりに対して適切な履修指導を行うことが求められる。そのため、入学当初から学生一人ひとりに対してアカデミックアドバイザー（**根拠資料 2-3・2-14**）が割り当てられ、個別面談を行って履修指導や研究テーマの相談、課題研究の指導教員の選定・斡旋、その後の履修状況の見守り、修得単位僅少・成績不振の場合の学習相談、加えて課題研究の指導教員による研究およびキャリア形成に関わる助言指導など、入学から修了に到るまできめ細やかな指導体制を構築している。

このように、適切な履修指導、学習相談を行っている。

<根拠資料>

- 2-8 2013年度 経営管理研究科 新入生、在学生ガイダンス実施について
- 2-3 経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割
- 2-9 アカデミック・アドバイザーとの面談の実施について【2013年度新入生向配布資料】
- 2-10 2013年度課題研究科目の履修について【2013年度新入生向配布資料】
- 2-11 2013年度前期 単位僅少・成績不良者面談 報告
- 2-12 2013年度版 立命館大学インターンシップガイド p.9「参考資料 協定書 誓約書」
(立命館大学 インターンシップオフィス)
- 2-13 2013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」
- 1-1 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第2条：目的」
- 2-14 アカデミック・アドバイザー面接 事前シート

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>

本研究科は、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ため、適切な授業の方法、施設・設備、学生数で授業を実施している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-16】学生定員は一学年100名であるが、科目群ごとの平均受講者数は、2011年度は、基礎・基幹科目20名、展開科目15名、2012年度は、基礎・基幹科目17名、展開科目12名である。また当研究科の授業は、平均受講者数（12～20名）を上回る収容定員の講義室「朱雀キャンパス；301教室70名、303教室48名」（根拠資料2-15）、「大阪梅田キャンパス；第1演習室39名、第2演習室38名」（根拠資料2-16）で行われており、いずれも教育効果が十分に上げられる少人数教育が成立している。PCを活用する授業はPC教室「朱雀キャンパス情報演習室定員45名」（根拠資料2-15）、「大阪梅田キャンパス情報処理室2定員20名」（根拠資料2-16）で行われているが、必要なソフトウェアも含めて、施設設備は十分に整備されている。さらに、必修としている課題研究（ゼミ）は教員1名につき5名程度で実施されており、学生個人が自らの課題に取り組み課題研究論文を作成するた

めの指導体制が確保されている。

このように、当研究科の授業は、講義やプレゼンテーション、グループ討論など多様な授業形態を実施するのに十分な施設・設備環境が整っており、適切な人数で授業が行われている。

【2-17】本研究科では、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、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、適切な教育方法や授業形態を採用している。講義の比重が大きいアカウントティング・プログラム科目やファイナンス&アカウントティング・プログラムのプログラム科目を除けば、たいいていの科目は、講義に加えて、討論やグループ学習、プレゼンテーション及び討論が組み込まれている（**根拠資料 2-13・2-17・2-18**）。

例えば、「企業分析（基幹科目）」では、全8回のうち3回は講義を中心とした授業、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（**根拠資料 2-19**）。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。

同様に、「マーケティング・リサーチ（展開科目）」の場合であれば、スポンサー企業を募り、当該企業のマーケティングの実態をヒアリングし、グループ学習をつうじて適切なリサーチ課題を提案する。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（**根拠資料 2-20**）。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。

このように授業科目の性格に応じて、多様な授業形態や授業方法が導入されており、実践教育が行われている。また、そこで修得した調査分析手法は、自らの課題研究に取り組む場合に有効に活用され、学位授与方針でいう教育目標の達成を促進している。

【2-18】本研究科では、グローバルな視野を修得させるために、ビジネス系の科目では、教員が、海外企業の事例を積極的に導入しているほか、世界標準のMBAで採用されているテキストや理論を活用している。また、世界標準のMBAに設置されている科目を開設している。

例えば、企業経営分野では、「国際経営戦略」（**根拠資料 2-21**）、「国際マーケティング」（**根拠資料 2-22**）、「国際ビジネス」（**根拠資料 2-23**）、「異文化マネジメント」（**根拠資料 2-24**）、「中国ビジネス」（**根拠資料 2-25**）、「国際税務戦略」（**根拠資料 2-26**）など、グローバルな視野にもとづく企業経営を直接に対象とした科目を置いているほか、各教員が海外企業事

例を積極的に授業に取り上げている。またアカウンティング・プログラムでも、国際会計基準と日本基準の違いに配慮した授業を行っている。さらに、他の国内 MBA に先駆けて、「コーチング」(根拠資料 2-27)や「ネゴシエーションとプレゼンテーション」(根拠資料 2-28)といった科目の開設を行うなどしてきた。

【2-19】【2-20】遠隔教育及び通信教育は、現在のところ行っていない。

【2-21】本研究科が、固有の目的に則して取り組んでいる授業方法についての、特色ある取り組みとしては、経営トップのリレー講義である「経営戦略の実践」(隔年開講)(根拠資料 2-29・2-6)がある。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聲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。

以上のことから、適切な授業形態や授業方法、施設・設備、適切な学生数で授業を実施しており、理論と実務の架橋を効果的に実施している。

<根拠資料>

- 2-15 朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧
- 2-16 大阪梅田キャンパス情報設備員数表
- 2-13 2013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」
- 2-17 2013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」
- 2-18 2013年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス「監査ケーススタディ」
- 2-19 2013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」
- 2-20 2013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」
- 2-21 2013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」
- 2-22 2013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」
- 2-23 2013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」
- 2-24 2013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」
- 2-25 2013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」
- 2-26 2013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」
- 2-27 2013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」

- 2-28 2013年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス「ネゴシエーションとプレゼンテーション」
- 2-29 2012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」
- 2-6 「戦略経営の実践『経営者リレー講義』」(2012.11.28 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)

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>

本研究科は、多様な学生の履修に配慮した授業時間帯と時間割等を設定している。また、シラバスには、到達目標、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件を明示している。さらに、授業はシラバスに準拠して実施されている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-22】 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。

まず、朱雀キャンパスでは、アカウントティング・プログラムや国際経営プログラムを履修する学卒者・外国人留学生向けに、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。

大阪梅田キャンパスでは、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&アカウントティング・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、土曜日は午前（9:10～12:10）、午後（13:20～16:20）、夜間（16:50～19:50）に3講義開講している。日曜日にも午前（9:10～12:10）、午後（13:20～16:20）に2講義開講している。このように平日夜間と土日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（**根拠資料 2-30**）。

【2-23】本研究科のシラバスは、全学のシラバス枠組みに立脚し、授業科目ごとに、以下のような内容を明示している（**根拠資料 1-8**）。

- ・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）

以上の内容からなる「課題研究(ゼミ)」を除いた全科目分のシラバスが、ホームページ上で公開されている（**根拠資料 2-31**）。

【2-24】立命館大学では、シラバスに則った授業実施を推進している。またシラバスには「(公開後は)原則として変更しない項目」として、「到達目標」や「成績評価基準」などが設定されており、安易な内容変更を防ぐ体制が構築されている（**根拠資料 1-8**）。

なお、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～最高7点）という設問を設けて、チェックする仕組みを設けている。講義アンケートでは、過去3年間(2011～2013 年度)の全科目を平均値して、「6.02点（86%）」の評価を得ている（**根拠資料 2-32**）。

なお、科目によっては受講人数や学生の修得状況によって、やむを得ず「授業スケジュール」の部分的変更が必要となった場合には、受講している学生の合意を得ること、ならびに掲示等で受講学生に周知することが各教員に課されている。

また、「原則として変更しない項目」を変更する場合には、「シラバス変更届」の提出と、執行部会議および教授会での審議・承認を必要としている（**根拠資料 2-33**）。

以上のことから、適切な授業時間帯、時間割の設定やシラバスの明示、およびシラバスへの準拠は適切に行われている。

<根拠資料>

- 2-30 2013 年度経営管理研究科時間割
- 1-8 シラバス執筆にあたって (2013 年度版)
- p.3「2.院生へ公開した後のシラバス変更について」
- p.7「6.項目説明(受講生の到達目標)」
- p.8「6-1.授業の概要」「6-2.受講生の到達目標」「6-3.事前に履修しておくことが望まれる科目」
- p.9「6-4.授業スケジュール」
- p.10「6-5.授業外学習の指示／授業の方法」
- p.11「6-7.受講および研究に関するアドバイスの記入について」「6-8.教科書・参考書・参考になるWWWページの記入について」
- p.12「授業内外における院生・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) の記入について」
- 2-31 立命館大学オンラインシラバス
<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/ac/kyomu/gaku/onlinesyllabus.htm>
- 2-32 2011 年度～2013 年度講義アンケート集計結果「B-1. 授業はシラバスに沿って行われましたか。」
- 2-33 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>

本研究科は、成績評価の基準・方法は、前年度末の3月上旬までに設定され、シラバス等をつうじて学生にあらかじめ明示している。また、成績評価は、明示された基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施している。

視点ごとの具体的な説明は、以下のとおりである。

【2-25】本研究科における成績評価の基準は、A⁺、A、B、C、Fの5段階で、100点満点でA⁺は90点以上、Aは80点以上90点未満、Bは70点以上80点未満、Cは60点以上70点未満、Fは60点未満（不可）としており、これは履修要項に明記されている（**根拠資料 1-7**）。また、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、教員が各科目の特色に応じて決定する。これらの比重については、シラバスの「授業評価方法」欄に記載され、学生に広く周知されている（**根拠資料 1-8**）。

このような成績評価、単位認定の基準及び方法については、「履修要項」に記されており（**根拠資料 2-5**）、履修者全員に周知されている。

【2-26】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。2011～2013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（**根拠資料 2-34**）を示しており、公正かつ厳格な成績評価が行われていると考えられる。

なお、立命館大学では、「A⁺」の割合の目安を設定している（**根拠資料 2-35**）。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、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。

【2-27】立命館大学では、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確認することのできる「成績確認制度」を設けている（**根拠資料 2-36**）。これをつうじて、一定期間内に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。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、履修要項にも明示されている。

本研究科では、「成績確認制度」の申請は殆ど無く、成績評価・単位認定について、概ね納得感のあるものになっていると判断している。

【成績確認制度の申請件数の推移】（2011年度～2013年度）

	2011	2012	2013
申請件数	4	2	1
開講クラス数	117	119	102
割合	3.42%	1.68%	0.98%

以上のことから、成績評価の基準及び方法の設定、学生への明示は適切に行われており、

成績評価を公正かつ厳格に実施しているといえる。

<根拠資料>

- 1-7 2013年度 履修要項 p.25-p.26「12. 成績および単位授与・認定」【現物】
- 1-8 シラバス執筆にあたって（2013年度版） p.10「6-6.成績評価方法の記入について」
- 2-34 2011年度～2013年度経営管理研究科成績評価分布
- 2-35 開講クラスの成績のグレード分布の公表について（2013年度後期ご出講の教員各位）
- 2-36 2013年度後期科目 成績評価に関するお願い p.3「IV成績確認制度」

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>

本研究科は、組織的な研修・研究を実施しており、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めている。また、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、学生による授業評価を実施し、公表している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-28】本研究科では、執行部会議及び教授会において、全授業の講義アンケートの集

計結果と、全授業の成績評価結果の点検を、年4回のクォーターごとに行い、これを組織的な問題発見の場として位置づけて、研修・研究課題を設定している（根拠資料 2-37）。講義アンケートでの異常値の発見と改善、成績評価結果の偏りの発見・是正、講義アンケート項目の見直しと追加（根拠資料 2-38）、授業参観の奨励と実施、学位授与方針における教育目標と各授業の到達目標との関係づけ、教育目標の振り返りシート（根拠資料 2-1）の導入と活用など、授業の内容・方法の改善につながる課題を発見し、教授会での研修をつうじて教員としての資質向上を図るとともに、改善策を講じてきた（根拠資料 2-39）。また、経営系専門職大学院として知見を高めるために必要と考えられる研究・研修については、教授会メンバーが参加するFD研修会を設けて随時実施（根拠資料 2-40）し、これを「FDニューズレター」（根拠資料 2-41）としてまとめ教授会メンバーで共有してきた。2013年度3月のFD研修会において、2014年度の「FD研修会実施計画案」が以下のように提案された。

2014年度 経営管理研究科 FD研修会実施計画(案)

FD研修会 テーマ(案)	
5月18日	2013年度「講義アンケート」および「修了時アンケート」の分析結果 2013年度後期「振り返りシート」総括
7月6日	「経営倫理」問題に関する講演 タイトル：未定 講師：松村勝弘 教授
9月7日	2014年度前期 「授業参観」および「個別FD活動」報告会
10月26日	2014年度 『MBAの実践知』総括
11月16日	3Q「授業参観」および「個別FD活動」報告会
2月8日	経営管理研究科 外部評価結果について
3月8日	2014年度FD活動の総括および「2015年度計画」の策定

このようにして、組織的な研修・研究を実施している。

【2-29】本研究科では、教育能力や実務上の知見、研究能力の向上を行うべく、教員各自がさまざまな努力を行なってきた。日常の講義を通じた取り組みとして、また、教員相互の授業参観の機会を通じて、同様の能力向上に取り組んできた。ただし、研究科の組織的な取り組みとしては行なわれてこなかったため、2013年度は、教員各自がどのような能力向上の取り組みを行なっているかを把握するため、「FD記録簿」による現状把握に着手した（根拠資料 2-42）。その際、事例の紹介や意見交換も実施し、次年度以降の組織的な仕組みの構築に向けた検討を開始した。

なお、非専任教員（客員教授、兼任・兼任教員）の授業水準については、シラバス点検

と講義アンケートによる間接評価を行っている。2013年度には、研究科長が本研究科の専任教員・客員教員・兼任教員10名を講師とする一般向け講座（日経Biz講座「MBAの実践知」）を聴講した。この聴講機会は、必ずしも組織的なFDの取り組みとは位置づけられていないが、研究科長の認識において、講師らの教育上の能力がきわめて高いこと、また講義アンケートを通じた間接評価に間違いがないことを確認したとの報告がなされている（**根拠資料 2-43**）。

【2-30】本研究科では、全授業について、「講義アンケート」を用いて学生による授業評価を実施している（**根拠資料 2-38**）。講義アンケートは、質問項目毎に開講クォーターの全科目平均値との偏差が求められ、科目毎にレーダーチャートに表現したうえ窓口で、学生に公表されている。また、授業の担当教員は、講義アンケート集計結果をもとに、「担当教員からのコメント（講義アンケート結果へのコメント、改善課題がある場合の具体的改善方法・方針）」にまとめて、これを「担当教員による講評」として学生に公表している（**根拠資料 2-44**）。担当教員は、「講義アンケート→講義アンケート分析表→講義の講評と改善→学生公表」という一連の自己評価サイクルをつうじて、授業の改善向上を自主的に行う仕組みとなっている。と同時に、研究科としては、クォーター毎の全授業科目の講義アンケートを横断的に見渡し、異常値（7段階評価のうち5点未満のもの）を発見し、自由記述も含めて問題点をとらえている。問題点がある場合は、研究科長・副研究科長から担当教員との意見交換をつうじて改善要請を行う。簿記・原価計算・統計学のような抽象度が高く暗記の伴う数的処理科目では評価が分かれやすい傾向があり、年度の違いによって評価が異なるため改善が容易ではない。それ以外の科目では自習課題の多寡が問題になりやすいが、これは改善容易な問題といえる。他方、マーケティング・リサーチの事前学習科目として統計学の授業を組み立て直すなど、コンテンツや使用例題・ケースに関する改善要請は、効果的な改善効果が期待できる。

【2-31】講義アンケートは最終授業日に行っており、当該科目に対する絶対評価しか得られない。そのため研究科としての相対評価を得るための一助として、全課程の修了時に「修了時アンケート」を行うことによって、課程全体を通じての学びについて問うている。また、調査の中で、「印象に残っている授業科目」を問うこととしている（**根拠資料 2-45**）。これにより、科目間の相対評価を知ることができる。

2012年度に、関西のMBA修了生を対象に「MBAホルダー調査」を実施した際は、本研究科の修了生にもアンケートを行い、「修了後に『役に立っている』と思う科目」「今後開設すべき科目」等を聴き、有効な授業方法や教育効果、教育ニーズの把握に努めている（**根拠資料 2-46**）。

以上のように、組織的な研修・研究や、学生による授業評価は適切に実施されている。

<根拠資料>

- 2-37 2013 年度 経営管理研究科執行部会議において「講義アンケート集計結果」ならびに「担当教員によるコメント」について審議した記録（議事録）
- 2-38 経営管理研究科 講義アンケート「C. 担当教員に関わる質問 質問1. 授業はシラバスに沿って行われた。」（2011 年度改正）、「授業および担当教員」に関わる質問を「授業」と「担当教員」に区別し、あらたな質問項目として「授業の難易度」と「応用力」を設置（2012 年度改正）
- 2-1 振り返りシート（2013.7.7 経営管理研究科教授会）
- 2-39 2013 年度 経営管理研究科教授会において「履修状況についての振り返りシート」について審議した記録（議事録）・2013 年度前期 経営管理研究科「振り返りシート」の検証について
- 2-40 経営管理研究科 F D 活動の実績
- 2-41 経営管理研究科 F D ニュースレター12 号～15 号
- 2-42 2013 年度 経営管理研究科 F D 記録簿ご提出のお願い(2014.2.30 経営管理研究科長)・2013 年度 F D 記録簿
- 2-43 「MBA の実践知」受講者アンケート集計結果
- 2-44 2013 年度講義アンケート集計結果に対する担当教員による講評
- 2-45 2012 年度修了時アンケート集計結果を踏まえて（2013.7.7 経営管理研究科教授会）
p.5「Q7.あなたが受講したプログラム科目の印象をお聞きます。満足できた科目の割合はおよそどのくらいですか。」、p.6「Q9.あなたが受講したプログラム科目の印象をお聞きます。満足できなかった科目の割合はおよそどのくらいですか。」
- 2-46 MBA ホルダー調査（2013.3.教授会 F D 資料のまとめ） p.1「新設科目ニーズ (MBA 取得後に魅力・必要を感じた科目)」、p.2「修了後に『役立つ』と思う科目」

(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。（「学教法施設」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＞

本研究科は、修了者の進路等を把握し、公表している。また、固有の目的に即して、学位の授与状況、修了者の進路状況に関し、教育効果を適切に評価し、教育内容・方法の改善に活用している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【2-32】【2-33】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・外国人留学生に分けられる。2009～2013年度の修了生のうち、社会人は116名、修了時就職希望者（学卒者・外国人留学生）は127名である（**根拠資料 2-47**）。

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。いずれの場合も、本研究科での学修・研究の成果を基に、進路を拓いている。

学卒者・外国人留学生は、順調に企業等への就職を果たしており、2009年度～2013年度の修了生の就職(内定)率は88～100%である。就職先の一例は、新日本製鐵株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社、有限責任監査法人トーマツなどである。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、累計**38**名の試験合格者を輩出しており、うち**30**名が主要監査法人および地元監査法人に就職している。これらの就職先については、研究科ホームページに掲載している（**根拠資料 2-48**）。

これらの成果と関わって、教育効果を適切に評価し、教育内容・方法の改善するために、本研究科では「振り返りシート」（年2回、2013年度～）（**根拠資料 2-1**）、「修了時アンケート」（課程修了時、2011年度～）（**根拠資料 2-45**）、「監査法人調査」（**根拠資料 2-49**）、「修了生アンケート（2011年度実施）」（**根拠資料 2-50**）などの調査を行っている。

振り返りシートは、学位授与方針に則した教育目標の達成度を学生自ら評価するもので、年2回アカデミックアドバイザー及び課題研究指導教員が点検・指導を行う仕組みである。半期毎に教育目標の達成が進むことが、期待される効果である。2013年度に導入したばかりで集合的検証ができる段階ではないが、教育目標と教育課程編成のズレを成果検証できる仕組みである。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。「MBAホルダー調査」は、本研究科以外のMBA修了生も含めた広範な調査で、MBA教育の評価・効用を問うたものである。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が出来ている（**根拠資料 2-46**）。「監査法人調査」は、アカウンティング・プログラム修了生のうち公認会計士として監査法人で就業している者について、教育効果をヒアリングしたものである。「修了生アンケート」は、経営管理研究科校友会RIMOの総会(毎年6月開催)時に、社会人修了生の修了後の地位向上・職業的達成を聴いた

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。

このように、在学時・修了時・修了後の教育効果を検証する仕組みを整備しており、教育内容・方法の改善に対して一定の示唆を得ている。

社会人の修了生については、毎年実施されている経営管理研究科校友会RIMOの総会での直接的コミュニケーションが有効である。総会および懇親会には、関西に勤務する社会人院生を中心に毎年70～100名程度の修了生が参集しており、自主的研究会を総会当日に行うなど活発な継続学習とネットワーク形成への意欲が見られる。このことは、修了生アンケートなどを通じて、「課程の学びを通じて得られたもの」として、「高い志気とビジネスの修得方法を身につけたMBAどうしのネットワーク」が挙げられることから明らかである。

他方、ここ2回開催したアドバイザー・ボード委員会（根拠資料 2-51・2-52）をつうじて、企業派遣元の企業経営者の声が聴取できた。派遣各社では、MBA修了生に特別な処遇はできないが、一定の修了生の蓄積を背景にして、その社内ネットワークを形成し、社内の研修教育で講師としての活躍を期している。また経営中核への提言活動を期すことなど、MBA修了者の活躍の舞台を設定する段階に達していることが分かった。実践力として教育効果が問われるということであり、ここから、新たな教育内容・方法への要請が出てくることが期待される。

以上のように、修了者の進路等を把握・公表しており、また教育効果を適切に評価し、教育内容・方法の改善に活用しているといえる。

<根拠資料>

2-47 2009年度～2013年度 経営管理研究科就職状況

2-48 「経営管理研究科ホームページ」

<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/campuslife/course.html/>

キャンパスライフ 進路・就職 修了生（ストレートマスター）の主な就職先

2-1 振り返りシート（2013.7.7 経営管理研究科教授会）

2-47 2012年度 修了時アンケート集計結果を踏まえて（2013.7.7 経営管理研究科教授会）

2-49 会計修士（専門職）監査法人ヒアリング報告書（2013.7.18 経営管理研究科執行部会議）

2-50 立命館大学大学院経営管理研究科修了生アンケート

2-46 MBAホルダー調査（2013.3.教授会FD資料のまとめ）

2-51 2012年度経営管理研究科アドバイザー・ボード（第1回）進行および発言記録

2-52 2013年度経営管理研究科アドバイザー・ボード（第2回）進行および発言記録

【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

上記のように、教育の内容・方法・成果等に関して適切に実施していると考えている。

本研究科は固有の目的として、学位授与方針において示すように、「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」を有する人材の養成に励んできたが、後者についてのニーズ（主として公認会計士育成ニーズ）は一般的全国的には認められるものの、本研究科の立地する関西において本研究科が担うほどの量的規模が見込めないのが現状である。これは金融庁の方針変更にもよるが、入学者の受け入れにも反映しており、公認会計士育成を主眼とするアカウンティング・プログラムの維持は見直すべき時期に到っている。他方、前者の「ビジネスの創造」に関しては、グローバル経営の進む大企業における経営ミドル層、および中堅・中小企業における経営トップ層の人材育成が、ますます重要な課題になっている。

（２）改善のためのプラン

2015年度から本研究科の本拠地を大阪いばらきキャンパス（OIC）に移転させることが決定しており、これを機に上述のような環境変化を反映させたカリキュラムの見直しを行う。OICにおいては平日に学卒者・外国人留学生を対象とするキャリア形成プログラムを展開するが、その際、従来の公認会計士育成にフォーカスしていたアカウンティング・プログラムを見直し、経理・財務キャリアに即した科目群に再編する。この改革案は、すでに全学で承認されている。従来どおり梅田キャンパスで展開する社会人向けのマネジメント・プログラムにおいては、基礎・基幹科目分野の科目精選を行うとともに、現代的ニーズに対応する展開科目を機動的に開設していく。

すでに2015年開始のカリキュラムは確定（**根拠資料 1-13**）しており、今後はこれにもとづいたカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、各科目の到達目標への人材養成目的の具体化、並びに振り返りシートによる検証など、一連の教育システムの確立を本研究科教授会（2014.7.6）において審議する予定である。さらに、カリキュラムの担い手となる教員の任用人事を遂行する必要がある。2014年度は、これら一連の実務を遂行する年度となろう。

<根拠資料>

1-13 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)

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任・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＞

本研究科は、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、関連法令を遵守し、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切な教員組織を編制し、教員を配置している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【3-1】 専門職大学院設置基準、文部科学省告示第 53 号による必要専任教員数は 13 名であるのに対し、2013 年 5 月 1 日時点で、現員 17 名であり、法令上の基準を遵守している（根拠資料 3-1）。

【3-2】 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、全員、同専攻に限り専任教員として取り扱われている（根拠資料 3-1）。

【3-3】 専任教員は 2013 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、法令上の基準を満たしている（根拠資料 3-1）。

【3-4】 2013 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、それ以外の研究者教員 4 名によって構成されている。実務家教員は、授業の関連分野で役員経験や会計士・弁護士活動など優れた経験と知識を有しているとともに研究上の業績を有する者もおり、研究者教員は、専攻分野で教育上および研究上業績を有していることから、条件のいずれかに該当すると同時に高度な指導力を備えていると考えている（根拠資料 3-1）。

【3-5】 本研究科の実務家教員は、研究科の固有の人材養成目的である「ビジネスを創造する高度な専門能力を有する人材」の養成や「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」の養成に資する経歴を有している。具体的には、ゴールドマン・サックス証券、ソニー株式会社、株式会社野村総合研究所、第一生命保険、日本政策投資銀行、日本 IBM、有限責任あずさ監査法人（公認会計士）、出版社タイム・インク、弁護士法人田中彰寿法律事務所（弁護士）、新日本有限責任監査法人（公認会計士）、有限責任監査法人トーマツ（公認会計士）、米国エリザベス・ゴールドワーシー・フェルダー・アンド・ナイト法律事務所（米国弁護士）、平野会計事務所（公認会計士）等の職場でそれぞれの実務家教員が、役員、パートナー等の役職を経験あるいはさまざまな部署で実務を遂行してきている。また、本研究科の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」で構成されているということが出来る（根拠資料 3-1）。

【3-6】 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

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。**(根拠資料 3-1)**。なお、教員がこれら科目を担当するにあたっては、採用時に当該科目領域の教育の担当資格について、研究・教育実績および実務経験をもとに審査**(根拠資料 3-2)**を行っており、理論と実務の架橋教育の実践に適したものといえる。

【3-7】 専門職大学院設置基準が定める実務経験を有する実務家教員は 13 名（2013 年 5 月 1 日時点での現員 17 名中）であり、「専任教員数のおおむね 3 割以上である」という文部科学省告示第 53 号第 2 条の基準を満たしている**(根拠資料 3-1)**。

【3-8】 本研究科の特性に応じて、授業科目を、基礎科目群、基幹科目群、プログラム科目（展開科目）群、課題研究および実務実習科目群の 4 つに大別している**(根拠資料 2-2)**。このうち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識を教育する基幹科目群、および課題研究科目群といったカリキュラム上の中心となる科目群については、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 84%、課題研究科目群に占める専任教員比率は 100%である。「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ための科目」であるプログラム科目では、実務家教員比率が高い**(根拠資料 3-1)**。

なお、科目担当教員は、それぞれの専攻分野と経歴の審査を行い、全学人事委員会**(根拠資料 3-3)**で先議の上、教授会の議決**(根拠資料 3-4)**を経て大学協議会**(根拠資料 3-5)**において承認され、適切な配置が行われている。

以上のように、経営系各分野の特性に応じて、各科目群では、専任教員を中心とした適切な配置を行っている。

【3-9】 本研究科では、基礎・基幹科目群においては理論性を重視して、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い、それぞれの科目の性格もあるが、主に研究者教員と、実務家教員のうち博士学位を取得した教員が担当している基礎・基幹科目群における研究者教員比率は 66%、学位を取得した実務家教員を加えた教員比率は 80%である。また、プログラム科目群については、理論性が重視されると考えられる科目を研究者教員が担当し、実践性が重視されると考えられる科目を実務家教員が担当するように教員を配置している。プログラム科目群における実務家教員比率は 78%である。そして、各科目の担当資格については、教員任用時に、科目内容を考慮しつつ審査されている**(根拠資料 3-1・3-2)**。

また、課題研究科目群については、各院生のバックグラウンドや、修了後のキャリア形

成が異なるため、実務家教員・研究者教員の両者が担当することとし、院生の希望を尊重し、適切な担当教員を決定している。

【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（**根拠資料 3-1**）。具体的な科目名としては、基幹科目群における競争戦略、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、簿記があげられる。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%）。

【3-11】上記のように、基幹科目群は、原則として専任の教授または准教授が担当することとしているが、科目の内容と候補者の専門分野を考慮し、本研究科の人事上の規程や規則（**根拠資料 3-6・3-7・3-8・3-9**）に則りつつ、教授会の議決により適切に教員を選任している（**根拠資料 3-4**）。したがって、授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合の教員配置は、適切な基準・手続によって行われている。

【3-12】教員年齢別構成は、2013年5月1日時点で、30歳代が1名、40歳代が4名、50歳代が4名、60～65歳が6名、65歳以上が2名である（**根拠資料 3-1**）。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おり、研究科執行部会議で今後の任用人事において若年化をめざすこととしている（**根拠資料 3-10**）。

【経営管理研究科専任教員の年齢構成】（2009年度～2013年度比較）

	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～65歳	66歳以上	平均年齢
2009年5月1日	4	5	4	5	4	53.18
現在	18.18%	22.73%	18.18%	22.73%	18.18%	
2013年5月1日	1	4	4	6	2	55.53
現在	5.88%	23.53%	23.53%	35.29%	11.76%	

【3-13】専任教員の2013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。

【3-14】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制を行ってきた。2013年5月1日現在、本研究科教授会は、実務家教員13名、研究者教員4名によって構成されている（根拠資料3-1）。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業人養成を、より効果的に行うことを企図したものである。

以上のことから、本研究科では、教員組織は、固有の目的に即した適切な編制を行なっているといえる。

<根拠資料>

- 3-1 経営管理研究科 教員一覧
- 3-2 教員人事様式【履歴書・業績書】
- 2-2 カリキュラム・ツリー（2013.7.7 経営管理研究科教授会）
- 3-3 立命館大学独立研究科全学人事委員会規程「第2条：人事委員会」
- 3-4 立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第3条：組織 第2項」
- 3-5 大学協議会規程「第2条 第3項」
- 3-6 立命館大学教員選考基準「第6条」
- 3-7 立命館大学大学院担当教員選考基準「3.専門職大学院担当教員の資格」
- 3-8 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 p.6「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」
- 3-9 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 p.2「専任以外の教員の資格基準」
- 3-10 2013.3.13 経営管理研究科執行部会議議事録「「教員組織」の「人事構成上の年齢のバランス」について今後研究科の「教員組織整備の方向性」として留意することを確認」

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>

本研究科は、十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を採用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性ある手続を定め、その公正な運用に努めている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【3-15】本研究科の教員組織編制上の基本方針は、設置申請書類（**根拠資料 3-11**）にあり、それにもとづいてこれまで教員組織編制を行ってきた。なお、2013年度にあらたに「教員組織編制の基本方針」（**根拠資料 3-12**）を制定し、これにもとづく教員任用を行う予定である。客員教員・任期付き教員については、規程（**根拠資料 3-13・3-14**）に則り、任用を行なっている。

【3-16】本研究科の教員の募集・任免・昇格については、全学および本研究科の規則および本研究科が定める教員選考の基準にもとづいて行われている（**根拠資料 3-6・3-7・3-8・3-9**）。

なお、教員の募集採用は、公平性および慎重を期するため、公募を原則とし、また、教授会の決議までの審議の過程で、全学役職（教学担当副学長）が委員長を務める独立研究科全学人事委員会に諮ることとなっている（**根拠資料 3-3・3-5**）。また、教員の任免・昇任においても、研究科教授会での議決のほか独立研究科全学人事委員会に諮られる。募集・任免・昇格のいずれの場合も、本研究科では、教育上の指導能力の評価が行なわれている。具体的には、所定の書式により審査対象となる任用候補者または教員の教育研究実績を確認することとしている。なお実務家教員の場合は、これに加えて実務実績、社会貢献実績についても確認することとしている。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年以降に行われた人事は、10件であり、すべて上記の手続に則り行われている。

<根拠資料>

- 3-11 大学院等の設置の趣旨及び設置を必要とする理由を記載した書類 p.10「4. 教員組織の編成の考え方及び特色」
- 3-12 教員組織編成の基本方針（2013年度）（2014.3.27 経営管理研究科執行部会議）
- 3-13 立命館大学客員教員規程
- 3-14 立命館大学の任期を定めた教員の任用等に関する規程
- 3-6 立命館大学教員選考基準「第2条・第3条」
- 3-7 立命館大学大学院担当教員選考基準「3.専門職大学院担当教員の資格」
- 3-8 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 p.5「1.専門職

学位課程を担当する専任教員の資格」

- 3-9 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 p.1「専任教員の資格基準」
- 3-3 立命館大学独立研究科全学人事委員会規程「第3条：構成」
- 3-5 大学協議会規程「第12条の2第2項」

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>

本研究科は、専任教員の教育研究活動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、社会への貢献およ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・向上に努めている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【3-17】本研究科では、教育の準備および研究に配慮するうえで、専任教員の授業担当時間を通年平均 3.0 授業時間（1 授業時間は 90 分）としている（**根拠資料 3-1**）。教員によっては、本研究科以外の学部や全学共通の授業や演習を担当する場合もあるが、総じて、上記の授業担当時間を大幅に超える例はなく、教育準備と研究に配慮した授業担当時間になっている。なお、立命館大学には役職等による授業担当時間の配慮について、全学統一のルールがある（**根拠資料 3-15**）。

【3-18】本研究科を含めた立命館大学の専任教員には、研究費として、個人研究資料費、研究旅費が定められ、毎年規程に沿って毎年度一定額が支給されている（根拠資料 3-16）。また、専任教員にはすべて、平均 24 m²の個人研究室が準備され（根拠資料 3-17）ており、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、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（根拠資料 3-18）。

さらに研究科教員全体に図書費が年度あたり一定額配分されており、データベース・書籍の購入代金に充てられている。これらは本学全体で共通の教育研究条件であり、十分な教育研究環境が整備されているといえる。その他、立命館大学では図書館が所蔵する文献等をオンライン上から検索することができる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なほか、他のキャンパスからの取り寄せも可能である（根拠資料 3-19）。

【3-19】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（根拠資料 3-20）、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 年間の国外研究を行った。さらに、2014 年度前期に 1 名が半年の国外研究を予定している。研究科の創設以来、学外研究員資格の申請に必要な一定の年限が過ぎたので、近年、順次取得が進んでおり、研究発信の点などで、その成果も上がってきている。

【3-20】【3-21】【3-22】本学では、教員の教育・研究・社会活動については、本学ウェブサイト上の研究者学術情報データベースで概要を公開することとしており、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（根拠資料 3-21）。また、研究科の独自の評価活動としては、教育、研究、社会貢献、および組織内運営等への貢献という観点から、評価項目を設けて各自が自己評価報告書を提出し、研究科長面談をつうじて自己点検を行っている（根拠資料 3-22）。

【3-23】年度ごとに教育、研究、社会貢献、管理運営について教員評価を行っているが、各分野の評価項目にもとづく総合評価に留まっており、それぞれにどのような評価指標を設けるかは検討中である。なお諸活動を奨励する特色ある取組みは特にない。

<根拠資料>

3-1 経営管理研究科 教員一覧

3-15 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 p.2「(2時間割編成にあたっての留意事項 D)役職者について」

- 3-16 立命館大学個人研究費取扱規程
- 3-17 経営管理研究科教員研究室（個人研究室）の間取り【図面】
- 3-18 「立命館大学研究部 ホームページ」 <http://www.ritsumei.ac.jp/kenkyu/index.html>
- 3-19 LIBRARY GUIDE2013 p.19「2.各種サービス ③取寄せ」
- 3-20 研究専念教員制度および学外研究制度の改・充実について（2013.7.31 常任理事会）
- 3-21 「立命館大学 研究者学術情報データベース ホームページ」
<http://research-db.ritsumei.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>
- 3-22 自己評価報告書用紙（2013 年度記入版）

【3 教員・教員組織の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

上記のように、本研究科は固有の目的を達成するため、企業経営ならびに企業会計の幅広い領域にわたって実務家教員に比重を置いた教員編制を行ってきた。それが本研究科の特色でもあるが、**2010** 年度認証評価において、「人材養成目標が多岐にわたりすぎではないか」「実務家教員の比重が高すぎないか」との指摘を受けている。これらの指摘を改善する方向で、**2015** 年度の大阪いばらきキャンパスへの本拠地移転を契機とした本研究科のカリキュラム改革とあわせて、同改革を実践する教員組織の編制計画を検討してきた。

（2）改善のためのプラン

2015 年度以降のカリキュラムにおいては、公認会計士育成にフォーカスしたアカウンティング・プログラムの廃止を行うことを決めている。これに伴ってアカウンティング分野の専任教員を減員するため、その人事枠を活用して企業経営分野における研究者教員の増強を図る基本方針を決めている。新たに任用する教員は、教員組織の年齢構成上、若手教員が望ましいとも考えており、本研究科の教育目標を達成するうえで必要な教員組織に改編することを計画している。

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>

本研究科は、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・手続等を設定し、事前にこれらを公表している。また、入学者数及び在籍学生数を適正に管理し、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している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【4-1】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」ことを目標（学位授与方針）としており、これを達成するために、次のような入学者を期待し、入学者受入方針としている。

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有する者。
4. 修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ者。

このような入学者受入方針は、本研究科のホームページ、入学パンフレット、入学試験要項に記述されており、広く社会に公表されている（**根拠資料 1-4・1-5・1-6**）。

【4-2】このような入学者受入方針にもとづいて、適切な選抜基準・方法・手続が設定されている（**根拠資料 1-6**）。

企業経営に関する問題意識を持ち、修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ社会人は、社会人入学試験または企業等推薦入学試験で選抜が行われる。いずれも書類選考と面接試験を行う。また社会人入学試験には論述（筆記）試験を課しており、社会人としての論述能力を問う。企業等推薦入学試験は、勤務先等の推薦状の提出をもってそれに代えている。

経営学や会計学に関する基礎学力を有し、修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ学部卒業者・外国人留学生は、一般入学試験または外国人留学生入学試験で選抜される。いずれも、書類選考、論述（筆記）試験、面接試験を課している。論述（筆記）試験では、経営学または会計学の基礎学力の水準を問う。

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場合は、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、学内進学入学試験、飛び級入学試験、APUからの特別受入入学試験があり、取得済み単位数やGPAなどのそれぞれの入学試験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・手続が設定されている。

【4-3】本研究科の選抜方法・手続は、研究科ホームページ（**根拠資料 4-1**）、入学パンフレット（**根拠資料 1-5**）に記載されているが、詳細な処理手続を記した入学試験要項は申込者に無料で送付される。入学試験要項（**根拠資料 1-6**）は毎年4月には配布できる状態になっており、選抜方法・手続は事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されている。

【4-4】入学者受入方針に沿って、適切な選抜方法を取り、適切な選抜基準に基づいて選抜を行っている。

書類選考においては、社会人の場合は社会・職務経験（学部卒業者・留学生の場合は学生生活）、入学動機、修了後のキャリア形成、企業経営に関する問題意識の記述（キャリアプランニング調書）を求め（**根拠資料 4-2**）、社会人、学部卒業者・外国人留学生に対応した選抜基準をもとに複数の専任教員による審査を行うことによって、その客観性を担保している（**根拠資料 4-3**）。

論述（筆記）試験では、社会人の場合は社会人としての論述能力を問う出題を行い、学部卒業者・外国人留学生の場合は経営学または会計学の基礎学力の水準を問う出題を行う。

出題採点を行う専任教員は、出題の意図に沿った採点基準にしたがって答案の採点を行うことによって、客観性を担保している。

面接試験は、一定の選抜基準をもとに複数の専任教員による審査（**根拠資料 4-4・4-3**）を行うことによって客観性を担保している。書類選考、論述（筆記）試験、面接試験は点数化して合計され、得点率による序列化をつうじて入学者が選抜される（**根拠資料 4-3**）。このようにして、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。

【4-5】 入学定員 100 名に対して、入学者数は、2009 年度が 68 名、2010 年度が 68 名、2011 年度が 35 名、2012 年度が 40 名、2013 年度が 29 名、2014 年度が 42 名である。収容定員 200 名に対して、2009 年度が 153 名、2010 年度が 154 名、2011 年度が 121 名、2012 年度が 87 名、2013 年度が 74 名、2014 年度が 76 名（見込）である。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再編するとともに、入学定員の見直しを行うこととした（**根拠資料 1-13**）。

【4-6】 受け入れ学生の対象は、固有の目的（人材育成目的）に即して、次のような入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を定めている（**根拠資料 1-4・1-5・1-6**）。

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有する者。
4. 修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ者。

このアドミッション・ポリシーを踏まえて、具体的な入学者である社会人と学部卒業者に対して、次のような人物像を設定している。

1. 企業経営に関する問題意識を持ち、修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ社会人
2. 経営学や会計学に関する基礎学力、あるいは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学部卒業者・外国人留学生

そうした学生を受け入れるために、本研究科では、受け入れ学生の対象を、企業等で2年以上の社会経験を有する者と学部からの進学者・外国人留学生としており、社会人入学試験（及び企業等推薦入学試験、自己推薦入学試験）と一般入学試験（及び外国人留学生入学試験、自己推薦入学試験、学内進学入学試験、APUからの特別受入入学試験、飛び級入学試験）という選抜方法で実施している。それぞれの試験は、7月、10月、2月、3月と年間4回実施し、多様な学生の受け入れと複数の受験機会を保障している。

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（根拠資料 1-6）。

以上のことから、明確な入学者受入方針を設定し、適切な選抜方法・選抜手続を行っていること、またこれを広く社会に公表している。

<根拠資料>

- 1-4 「経営管理研究科 ホームページ」
<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/admission/policy.html/>
アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）
- 1-5 「経営管理研究科パンフレット Management School Guide 2014」 p.22 「入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）」
- 1-6 2014 年度（4 月入学）立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-1.アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）」、p.3「1-3.出願資格」、p.4「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.5「1-4.募集研究科・授与学位、入試日程・方式、選考方法」
- 4-1 「経営管理研究科 ホームページ」入試情報
- 4-2 キャリアプランニング調査（調書フォーマット・調書評価フォーマット）
- 4-3 2014 年度入学試験合否判定資料（2014.3.1 経営管理研究科実施）
- 4-4 面接票フォーマット
- 1-13 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「II.経営管理研究科の改革（1）新しい経営管理研究科の概要（2）入学定員の変更」

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>

本研究科は、入学者選抜について適切かつ公正に実施し、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、継続的に検証している。また、入学者選抜の実施体制等について特色ある取組みを行っている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【4-7】立命館大学では、入学試験の執行は全学ガイドライン（**根拠資料 4-5**）の管理下にあり、毎年年度初めには入学試験要項が完備されており、通年の入学試験日程等が確定されている。この内容にもとづいて入学パンフレットの作成・配布や入学試験説明会の設定など通年の広報スケジュールの決定が行なわれる。

本研究科では、年4回の入学試験を実施しているが、入学者選抜にあたっては、執行部会議において、出題採点担当者、書類審査担当者、面接試験担当者を決めている（**根拠資料 4-6**）。さらに、出題委員会を複数回実施して出題の適切性を担保し、書類選考や面接試験は複数教員が採点することで客観性を担保している。入学試験の実施体制としては、研究科長の指名により、試験実施（出題・書類審査・面接）が行なわれている（**根拠資料 4-7**）。最終的な合否判定は教授会の審議（**根拠資料 4-8**）により決定されており、適切かつ公正に実施されているといえる。

【4-8】次に、本研究科における入学者受入方針、対象及び選抜基準・方法等については、執行部会議で審議（**根拠資料 4-7**）し、また新入生向けの修学・履修ガイダンスの実施（**根拠資料 2-8**）や、アカデミックアドバイザー（**根拠資料 2-3**）の担当体制を決定することで学生の受け入れについても十全に備えることとし、日常的に改善に努めている。

残念ながら、ここ2年間の学生受け入れ状況については苦戦しているが、「MBAホルダー調査」（**根拠資料 2-46**）「修了時アンケート」（**根拠資料 2-45**）等の調査結果から、学生の受け入れのあり方に関しては、広報面での課題が大きいことが明らかとなってきたことから、次年度は、改善を図ることとしたい。

このように、学生受け入れのあり方について、継続的に組織・仕組みの改善を図っている。

【4-9】本研究科では、入学者選抜の実施体制に関しては、出願者の利便性を考慮し、年4回実施する入学試験をすべて土曜日に行なっている。また、社会人院生の転勤等の就業条件の変化に配慮し、3月入学試験（出願は2月上旬～中旬）を実施している。以上のように、志願者の状況に配慮した実施体制をとっているといえる（**根拠資料 1-6**）。

以上のことから、適切な入学者選抜の実施及びその検証のための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証を行っている。

<根拠資料>

- 4-5 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
- 4-6 経営管理研究科入試実施体制（2014.1.23 経営管理研究科執行部会議）
- 4-7 経営管理研究科入試執行体制を審議した資料（経営管理研究科執行部会議議事録）
- 4-8 経営管理研究科入学試験合否判定資料（教授会議事録）
- 2-8 2013年度 経営管理研究科 新入生、在学生ガイダンス実施について
- 2-3 経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割
- 2-47 MBAホルダー調査（2013.3.教授会FD資料のまとめ）
- 2-46 2012年度 修了時アンケート集計結果を踏まえて（2013.7.7 経営管理研究科教授会）
- 1-6 2014年度（4月入学）立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.5「1-4.募集研究科・授与学位、入試日程・方式、選考方法」

【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

さまざまな工夫と努力を重ねてはいるものの、入学定員に対する入学者数の確保は困難をきわめている。本研究科での課程修了時に実施している「修了時アンケート」や2012年度に国内外のMBA修了者を対象に実施した「MBAホルダー調査」などに見られるように、本研究科修了生の満足度はきわめて高いことから、いっそう入学者の確保が問われるものとなっている。

構造的な問題としては、公認会計士育成を主眼とするアカウンティング・プログラムの入学志願者数の激減がある。これは金融庁の主導する公認会計士試験制度の運用に大きな変化があったことが原因であり、本研究科の改編をもって対処すべき課題である。

他方、企業経営のグローバル化に伴う人材育成の変化については、MBA人材への期待度の高まりがある（「2012年度および2013年度経営管理研究科アドバイザー・ボード発言メモ」より）とはいえ、関西においてはいまだ大きな流れとなっていない。MBA教育の有効性について広く理解を得るように、本研究科もアクションを強めることが重要である。

（2）改善のためのプラン

入学定員に対する入学者数の確保に向けて、以下の改善プランを実施する。

①入学定員の見直し

2015年度から本拠地を大阪いばらきキャンパスに移転することに伴い、公認会計士育成を主眼とする企業会計コースおよびアカウンティング・プログラムの改編を行い、入学定員の見直しを行う。

②社会人入学者および潜在層の拡充

企業経営のグローバル化への対処が問われつつあるものの、関西ではいまだMBA活用の機運はなく、MBA進学の設定は個人に委ねられている。企業経営に問題意識をもち自らのキャリアを拓いていこうとする社会人に対して、MBA教育の有効性を広く理解して

もらうには、授業体験の機会を増やしていくことが重要である。そのため、科目等履修制度を積極的に活用する必要がある。また、科目等履修制度への道筋をたどる契機を与えるため、2013年度は、日経Bizアカデミーとの共催による入門講座『MBAの実践知』を開講した。

入学時に行ったアンケート調査によると40名中、11名が同講座を情報収集に活用したと回答するなど、本研究科の認知の向上が進んだと考えられる。申し込み多数により早期に締め切らざるをえなかったが、参加者からは高い満足の声を得た。これを受けて、2014年度にも同講座を実施することとした。これにより、本研究科の認知度向上と、入学志願者の潜在層の拡大を目指したい。

③新しい教育科目の開発

MBA進学が社会人個人の決定に委ねられている中で、次世代経営者教育の分野において、潜在的ニーズが強いことが知られている。既存のカリキュラム体系で、そのニーズの殆どに対応できると考えられるが、当該分野に即した寄付講座・協定科目等の開発を試みる。

④ストレートマスター・外国人留学生の入学者確保

2015年度から大阪いばらきキャンパスに本拠地を移転する学内の経営系大学院として、本研究科以外にも経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科がある。これらの研究科と協議し、分業と協業によるメリットを生み出していくとともに、マーケティング・営業人材や経理・財務系人材のキャリア形成に実績のある本研究科の特色を明確にして、学内進学者の効果的な募集を行う。

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>

本研究科は、学生生活、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し、学生に周知し、支援を行っている。また、各種ハラスメントや学生への経済的支援に関する規程及び相談・支援体制を整備、周知している。さらに、障がいのある者、外国人留学生、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、支援している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【5-1】本研究科では、執行部を構成する専任教員が個々の学生に対して入学直後から支援・指導を行うアカデミックアドバイザーを配置しており、課題研究の指導教員が決まったあと（1回生後期以降）は、当該指導教員もあわせて学生生活に関する支援・指導体制を整備している。アカデミックアドバイザーは、学生個々の履修計画や学生生活全般、課題研究のテーマ、適切な指導教員の選択などについて、共に考え、相談・指導を行う。課題研究指導教員が決定後は、指導教員も課題研究だけでなく、学生生活全般、進路選択、

キャリア形成について相談・指導を継続する。さらに履修や生活に困難が生じている場合は、アカデミックアドバイザーが定期的に面談を行う体制を整備している。これらの相談支援体制のなかで研究科として対応が必要な課題が出てきた場合は、随時執行部会議、教授会に報告され議論に付される。また、本学の院生組織には院生協議会があり、研究科長・副研究科長は定期的に研究科院生代表と意見交換を行っている。この場において、学生から支援についての相談が寄せられることもあり、研究科による企画の開催実績もある（**根拠資料 5-1・5-2**）。

【5-2】全学的に、「ハラスメント防止委員会」が組織されており、ハラスメント関連諸規定・ガイドラインが整備されている（**根拠資料 5-3**）。また、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できるよう、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、履修要項に記されているほか、ハラスメント相談固有のリーフレット（**根拠資料 5-4**）も作成され、学生に配布されている。また、ホームページを通じて、学生へ周知されている。その他、ハラスメント防止委員会は、ホームページを通して啓蒙活動に取り組んでいる（**根拠資料 5-5**）。

【5-3】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制度」（**根拠資料 5-6**）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制度」（**根拠資料 5-7**）がある。さらに、立命館大学では、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（**根拠資料 5-8**）。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（**根拠資料 5-9**）。

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（**根拠資料 5-10**）。

これらは、新入生ガイダンスにおいても学生に周知されている。また、プロフェッショナルスクール事務室において担当職員が日常的な相談に応じている。

【5-4】立命館大学大学院では、院生のキャリア形成を支援するとともに、キャリアパスの構築を図るため、「大学院キャリアパス推進室」を設置し、これに資する講座、セミナー等を企画している（**根拠資料 5-11**）。本研究科独自のキャリア形成、進路選択の支援・相談体制は、主として学部卒業者・外国人留学生に対して行われている。（なお社会人は、ほぼ

全員が入学前の組織での勤務を続けながら履修している。)

まず、研究科独自の取り組みとして継続的に実施しているのは、「キャリア支援セミナー」である。このセミナーは、本研究科の主に1年生を対象として入学後の9月（夏期休暇中）に2009年以降毎年開催している。外部講師によるキャリア形成に関するセミナーのほか、個別相談を実施しており、参加学生のキャリア設計を細やかに支援しうる体制になっている（**根拠資料 5-12**）。参加した学生のアンケートの集計結果によると「7点満点で6点以上」と満足度は非常に高い。

次に本研究科の正課としては、「インターンシップ」を科目として開設し、獲得目標には「職業意識を高める」ことや「キャリア形成の構築」などを掲げている（**根拠資料 2-13**）。

また立命館大学では、全学の「キャリアセンター」から新着求人情報を個々の学生にメールで毎週配布しており（**根拠資料 5-13**）、学生は常に進路選択を喚起される状態にある。

さらに、個々の学生への対応については、教員としては課題研究の指導教員とアカデミック・アドバイザーが行う（**根拠資料 2-3**）ほか、全学の「キャリアセンター」の担当職員による相談の体制も、朱雀キャンパス・大阪梅田キャンパスの両方に整備されており、平日9:00～17:00で相談に応じている（**根拠資料 5-15**）。また、本研究科の事務局機能であるプロフェッショナルスクール事務室の職員による支援も日常的に行われている。

【5-5】 障がいのある学生、外国人留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制については、次のように整備している。

本学は障害学生支援室を設置し、衣笠・BK C両キャンパスにおいて障がいのある学生を含めた特別支援学生向けのさまざまな支援体制（ノートテイクその他の支援）を整えている（**根拠資料 5-16**）が、これまでのところ本研究科では、障がいのある学生の受験者（入学者）はいない。

外国人留学生の受け入れに関しては、本学では国際部を中心として支援が行なわれている。研究科でも、対応を行なっている。O I Cキャンパス移転後は、「アジアのゲートウェイ」とキャンパス・コンセプトに沿った支援体制の構築が、移転学部・研究科を交えて議論されている。

なお、本研究科では、個々の学生を担当するアカデミック・アドバイザーが設定され（**根拠資料 2-4**）、履修相談を含めた相談に応じている。また、総合的な相談支援体制としては、プロフェッショナルスクール事務室窓口があるほか、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。

社会人学生への支援については、彼らが主に使用する大阪梅田キャンパスで対応することになるが、同キャンパスの開講期間中の窓口は、平日14:00～21:30、土曜9:00～17:00となっている（**根拠資料 5-15**）。社会人院生の利便性を十分に意識した体制が整えられている。

【5-6】立命館大学大学院では、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（根拠資料 5-17）。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できる。学生は各事務室の窓口にて申請を行うことができる。また、立命館大学では、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（根拠資料 5-1）。

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「R I M O (Rits Master's Organization)」が、研究科開設時に発足している（根拠資料 5-18）。R I M Oには、教員・在校生・修了生を会員とする研究会(2013 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SSIONALスクール事務室に事務局機能が置かれ、運営面でのサポートを行っている。

【5-7】本研究科は、固有の目的として、「理論と実践の両面から学び続け、……」（根拠資料 1-1）と、修了後も学び続けることを尊重しており、多くの修了生が前項のような研究会に参加する。また、自習のために、朱雀・大阪梅田キャンパスを利用する者も多い。また「立命館大学大学院研修生制度」（根拠資料 5-19）により学籍登録して、修了後に研修生となる学生も多く、科目履修を行ったり、研究会に参加している。

【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、研究科が、公開講座やセミナーなどを開催する際は、それらを修了生のリカレントの機会として位置づけ、R I M O 幹事会をつうじて事前の情報提供を行っている。また、R I M Oには東京支部が置かれ、年1回立命館東京キャンパスにおいて、東京近郊に就職した学卒者や東京近郊に転勤・転職した社会人らと、本研究科専任教員らとの交流を行なっている。そのほか不定期ではあるが、年数回程度、修了生同士の研究会も行われている。また、会計専門職をめざ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」（根拠資料 5-20）を置き、申請により、修了後の研究科施設の活用を認めている。

以上のように、本研究科では固有の目的に即した適切な相談・支援体制を整備、周知している。

<根拠資料>

5-1 2013.7.30 経営管理研究科懇談会事務折衝議事メモ

- 5-2 2013.12.1 就職・キャリアパス相談会チラシ
- 5-3 立命館大学ハラスメント防止に関する規程
- 5-4 2013 ハラスメント相談の手引き（リーフレット）
- 5-5 「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>
- 5-6 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
- 5-7 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
- 5-8 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」
http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=37
 大学院家計急変奨学金
- 5-9 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」
http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=13
 日本学生支援機構大学院奨学金
- 5-10 2014年4月入学 大学院入学手続要項【抜粋】 p.24 「8.教育ローンについて」
- 5-11 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」
http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/
- 5-12 2013年9月キャリアセミナー案内&申込シート
- 2-13 2013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」
- 5-13 キャリアセンターHPの新着情報（情報提供メール送信）
- 2-3 経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割
- 5-14 「キャリアセンター ホームページ」
<http://www.ritsumei.ac.jp/career/students/about/guide/open.html/>
 開室時間のご案内
- 5-15 「経営管理研究科ホームページ」
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/facilities.html/#tabs-1>
 大阪梅田事務室窓口時間
- 5-16 「立命館大学 障害学生支援室ホームページ」
<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/kyomu/drc/>
- 5-17 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」
http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/article/?id=19
 立命館大学大学院学生研究会活動支援制度
- 5-18 2011.6.19 2011年度年次総会承認立命館大学校友会R I M O会則
- 5-19 立命館大学大学院研修生規程「第3条：所属研究科」
- 5-20 立命館大学大学院専修生規程「第2条：種類」

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

経営系専門職大学院の地位向上は修了生の職場での活躍が何より重要なことであるが、その活躍をささえる背景として修了生のネットワークが存在する。そういう観点から、現役生の学生生活支援と同時に修了生の活動を支援することは重要である。修了生の自主的研究会の支援やリカレント教育の機会提供など、修了生組織から要請があれば積極的に応えていくことが重要である。

(2) 改善のためのプラン

2013年度の8～10月に、日経Bizアカデミーとの共催で、「MBAの実践知」を催した。事前に修了生組織をつうじて参加を呼びかけた結果、リカレント教育の機会として大いに好評を得た。この成果を受けて、2014年度にも同講座の開催(7～9月)が決定している。固有の目的の実現に向けて未受講の修了生に積極的に呼びかけることとしたい。

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>

本研究科は、施設・設備を適切に配置し、障がいのある者に配慮している。また、学生の効果的な自習や相互交流を促進する環境や、人的な補助体制の整備を行なっている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【6-1】朱雀キャンパスでは、70名定員の教室2つ、48名定員の教室3つ、20名定員の教室5つ、6名定員の教室3つ、45名定員の情報処理演習室1つを、他の研究科（収容定員120名）と共同で使用している。なお、朱雀の6名定員教室を除く各教室には、PCやOHPとの接続が可能な機器とディスプレイやスクリーンを整備している（**根拠資料 2-15**）。また、社会人院生の受講の便宜を図るために設置したサテライト・キャンパスである大阪梅田キャンパスでは、38～39名定員の教室2つ、30名定員の教室1つ、20名定員の教室2つと情報処理演習室1つ、14名定員の教室2つ、8～10名定員の教室2つ、8名定員の情報処理演習室1つを、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（**根拠資料 2-16**）。

【6-2】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時～24時30分としている（**根拠資料 2-15・6-1**）。大阪梅田キャンパスは、淀屋橋にあったサテライト・キャンパスを移設したものである。2010年度の認証評価では、「アカデミア@大阪」（淀屋橋のサテライト・キャンパス）について、『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。一部のプログラムの学修が『アカデメシア@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」との改善指摘を受けていた。

この「アカデメシア@大阪」を2010年12月末に、大阪市北区の大阪梅田キャンパスに移設した。さらに2013年1月には、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を拡張して、院生の学修支援を強化している（**根拠資料 6-2・6-3**）。

【6-3】 朱雀キャンパスは「京都府福祉のまちづくり条例」（**根拠資料 6-4**）に基づき、大阪梅田キャンパスは「大阪福祉のまちづくり条例」（**根拠資料 6-5**）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がい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がい者用のトイレを設置している。

【6-4】 朱雀キャンパスでは、全館に無線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。また教室5室すべてに、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。8室の演習室のうち5室にスクリーンを設置し、プロフェッショナルスクール事務室に配置しているノート型パソコンとプロジェクターを持ち込むことで、その利用が可能になっている。スクリーン設置のない3教室においては、同じくノート型パソコンとプロジェクターと移動型スクリーンを持ち込むことで、同様の機能が利用可能になっている。

朱雀キャンパス内の情報処理演習室（定員45名）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（**根拠資料 2-15**）。また、朱雀マルチメディアルームには、パソコン21台およびプリンタ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（**根拠資料 6-6**）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、スタンドアローン端末1台等を設置している。

大阪梅田キャンパスでは、7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、パソコン、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、事務室からの貸出用としてノートパソコンを置いている。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（**根拠資料 2-16**）。

【6-5】管理運営および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。またプロフェッショナルスクール事務室内には、他の研究科との兼務で、奨学金の対応や心身の悩み等の相談を受け付ける業務補助職員を1名（所属は学生オフィス）配置している（根拠資料 6-8）。

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（根拠資料 6-8）。

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入学試験広報業務、⑥経営管理研究科関連業務である。

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。

【6-6】朱雀キャンパスでは、心身の悩みの相談に対応できるよう7階に学生サポートルームを設置しインテーカーとしての業務補助職員を配置するとともに、保健センターを同じく7階に設置し、看護師の常駐と医師の定期的診察時間を設けている（根拠資料 6-9）。大阪梅田キャンパスには、学生サポートルームのリーフレット（根拠資料 6-9）を常備し、大阪から朱雀キャンパスのカウンセラーの予約が取れる体制をとっている。

<根拠資料>

2-15 朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧

2-16 大阪梅田キャンパス情報設備員数表

6-1 2013 朱雀キャンパス自習室利用要項

6-2 大阪梅田キャンパス改修工事図面（2013年3月工事）

6-3 2013 大阪梅田キャンパス施設利用要項

6-4 朱雀キャンパス（京都府福祉のまちづくり条例）

6-5 大阪キャンパス（大阪府福祉のまちづくり条例）

6-6 「立命館大学図書館 ホームページ」施設案内（朱雀キャンパス）

<http://www.ritsumeai.ac.jp/library/guide/shisetsu/sc.html/>

6-7 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（2013.3月現在）

6-8 2013 学生サポートルームのごあんない（リーフレット）

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>

本学図書館には、和書・洋書あわせて、約 300 万冊の蔵書がある。そのうち、経営管理研究科が本拠を置く朱雀キャンパスには、朱雀リサーチライブラリーを置いている。朱雀リサーチライブラリーの管理運営方針は、他キャンパスと同様、全学の図書館委員会で決定されるが、朱雀リサーチライブラリー固有の課題については、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。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【6-7】 朱雀リサーチライブラリーには、和書・洋書あわせて、約 52,000 冊の蔵書がある。そのうち、約 9,000 冊が経営管理研究科の人材養成目的に沿った蔵書となっている。その他に、製本されていないカレント雑誌が約 450 タイトル、インターネットで閲覧可能な電子ジャーナルが約 29,000 タイトルある（**根拠資料 6-9**）。

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。電子ジャーナルの利用は朱雀リサーチライブラリーと同様に、インターネットで可能になっている。

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・くさつキャンパスさらに立命館アジア太平洋大学のそれぞれの図書館から図書および雑誌（複写）の取り寄せを行うことができ、学校法人立命館の 2 大学が所蔵する約 320 万冊の資料を利用することができる。

【6-8】 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は、開講期間中の平日および土曜日に朝9時から22時まで開館し、日曜日は10時から17時まで開館している。閉講期間中は平日9時から20時まで、土曜日は10時から17時まで開館し、日曜は休館としている（根拠資料 6-10）。

大阪梅田キャンパスの図書室利用は、平日が10時から21時30分、土曜日が9時から21時30分、日曜日については9時から17時30分に開室している。2013年から日曜日の開室時間を9時から19時30分までと、2時間だけ拡大を行なった（根拠資料 6-11）。

院生は、立命館大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（根拠資料 6-12）。

【6-9】 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の企業情報に関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（根拠資料 6-13）。院生はこれらのデータベースを自在に活用することができる。

<根拠資料>

6-9 立命館大学蔵書冊数（2013.3.31現在）

6-10 LIBRARY GUIDE 2013 p.16「1.開館スケジュール」

6-11 大阪梅田キャンパス日曜日使用時間延長掲示

6-12 「立命館大学図書館 ホームページ」

http://www.ritsumei.ac.jp/library/service/libraryriyou/riyou_ta_etsuran.html/
他大学資料の閲覧

6-13 「立命館大学図書館 ホームページ」 <http://database.ritsumei.ac.jp/subjgw/>
論文・記事検索（データベース）

【6 教育研究環境の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

2012年度から2013年度にかけて大阪梅田キャンパスでは、図書室からラウンジへ雑誌の閲覧機能を移し変え、空間に余裕をもたせた。またパソコンの作業スペースを充実させ、自習室の拡張も行なってきた。日曜日の施設利用時間も拡大している。今後は、これらの点が院生に十分活用されているかどうかの確認を行い、次の改善策を検討する必要がある。

（2）改善のためのプラン

2014年度に修了生を対象としたアンケートを実施して、施設利用に関する意見や満足度について調べる予定である。

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>

本研究科は、固有の組織体制の整備とともに、関連法規に基づき学内規程を定め、これを遵守している。教学等の重要事項は教授会の決定が尊重されている。専任教員組織の長の任免等については学内規程を運用しているほか、企業その他の外部機関との協定・契約の承認・決定や資金の授受・管理については厳格に行っている。また、関係する学部・研究科とは、相互に連携・役割分担を適切に図っている。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【7-1】立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程により、本研究科に教授会を設置している。教授会では教育に関する重要事項を審議するほか、研究科長の指示に基づき研究科の運営に関する重要事項の企画立案・調整ならびに執行について決定している（**根拠資料 3-4**）。

【7-2】本研究科の管理運営については、立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程に

もとづいて、適切な運用を行っている（**根拠資料 3-4**）。

【7-3】本研究科の教学および管理運営に関する重要事項は、専任教員全員からなる教授会の議を経て決定されている。なお、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されている（**根拠資料 3-4・7-1**）。

【7-4】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に基づき、学長によって任命される。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基づき、研究科長の指名した者を、教授会で選出している（**根拠資料 3-4**）。

【7-5】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（**根拠資料 7-2・7-3**）。

【7-6】本研究科と関係する学部・大学院は、兼任講師の所属先の経営学研究科・経営学部、ならびに他研究科受講を行う院生の所属先のテクノロジー・マネジメント研究科である。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。本研究科は理論と実務の架橋教育を旨とする専門職大学院であることから、社会人教育に比重を置きつつ、キャリア志向の学部卒業者・外国人留学生の教育を行う。これに対して理論教育を主とする経営学研究科では、幅広い研究者教育を行う。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院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（**根拠資料 1-15**）。

<根拠資料>

- 3-4 立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第1条：趣旨、第4条：審議事項、第5条：役職、第9条：運営および議事」
- 7-1 教授会審議事項の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）
- 7-2 学校法人立命館コンプライアンス推進規程「第1条：趣旨・目的、第2条：定義」
- 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）

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>

本研究科は、適切な事務組織を設け、これを適切に運営している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【7-7】 経営管理研究科の事務組織は、独立研究科である法務研究科および公務研究科をあわせて 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（根拠資料 6-7）。

朱雀キャンパスでは、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入学試験広報業務、⑥経営管理研究科関連業務である。

【7-8】 経営管理研究科は独立研究科であるが、研究科の事務局を担当するプロフェッショナルスクール事務室は教学部のもとにあり（根拠資料 7-4）、学問的な領域が隣接している経営系の経営学部および経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科とも教員の交流（根拠資料 1-15）を重ね、相互の開講科目に出講するなどさまざまな連携を行なっている。

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（根拠資料 6-7）。

【7-9】 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で 14 時から 21 時 30 分まで開室している（根拠資料 6-3）。授業数と通学する

院生が最も多い土曜日は自習室の利用のみ9時から21時まで対応している(根拠資料6-3)。日曜日は窓口での事務対応は行わず、授業対応(教室利用等)のみを行なっている。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。

なお、2010年度の認証評価では「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いがたく、改善が望まれる」との指摘を受けていた。この点は、現在の事務長が3月末で4年の在籍となり、安定的な事務体制がはかられている。

<根拠資料>

- 6-7 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(2013.3月現在)
- 7-4 学校法人立命館館則施行細則「第4条:立命館大学の事務組織 p.4 教学部 p.11 プロフェッショナルスクール事務室(2) 経営管理研究科の教務」
- 1-15 O I C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
- 6-3 2013大阪梅田キャンパス施設利用要項

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本研究科の教育研究を円滑に執行するために、大阪梅田キャンパスの日曜日の開室時間を拡大した。また、それに対応した業務補助職員の新たな雇用を進めてきた。

この改善が院生にとって有効なものになるよう同キャンパスの活用を促し、院生の意見を聞く機会を設ける必要がある。

(2) 改善のためのプラン

新入生ガイダンスなどの機会を通じて、大阪梅田キャンパスの開室時間を周知するとともに、在学中の院生や修了生の意見を聞く場を設けることとする。

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>

本研究科は、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点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備している。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真摯に対応している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【8-1】立命館大学では、「立命館大学自己評価委員会規程 第4条：委員会の構成、第5条：委員長等」（**根拠資料 8-1**）に基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。「経営管理研究科自己評価委員会」は「同規程 第8条：各組織の自己評価推進委員会」（**根拠資料 8-1**）に裏付けられて活動を行っている。

本研究科は、「経営管理研究科自己評価委員会規程」（**根拠資料 8-2**）を定めて研究科長を委員長とする副研究科長（2名）を含む委員会を構成し、本研究科の自己点検・評価のための仕組み及び組織体制を整備している。

今回の自己点検・評価は、前回認証評価に対する改善報告書を2013年7月に提出（**根拠資料 8-3**）して程なく取り組んでいる。2013年度を点検・評価対象期間として、継続する改善課題への取り組みを明らかにするとともに、教育の質のさらなる向上のための課題を明らかにしたものである。また、2015年度の認証評価に備えて、公益財団法人・大学基準

協会による経営系専門職大学院基準の評価項目を用いて、自己点検・評価を行っている。また、2013年度は本研究科自己評価委員会を8回にわたって開催（根拠資料 8-4）するなど、組織的かつ継続的な取り組みとして、自己点検・評価活動を行っている。

なお、本研究科の自己点検評価については、研究科長が本学自己評価委員会に参加・報告している（根拠資料 8-5）。

【8-2】本研究科の自己点検・評価活動は、立命館大学自己評価委員会（副学長主宰）において報告、了承を得ている（根拠資料 8-5）。前回認証評価（根拠資料 8-6）において多岐にわたる指摘を受けたが、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、教育開発推進機構の所属教員によるアドバイスを受ける（根拠資料 8-4）などして、本研究科自己評価委員会が改善方策の企画・検討を行い、研究科をあげて改善に取り組んでいる。

【8-3】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（根拠資料 8-6）。しかしその際、自己点検・評価活動の実施を促す勧告、ならびに多岐にわたる問題点の指摘を受けた。

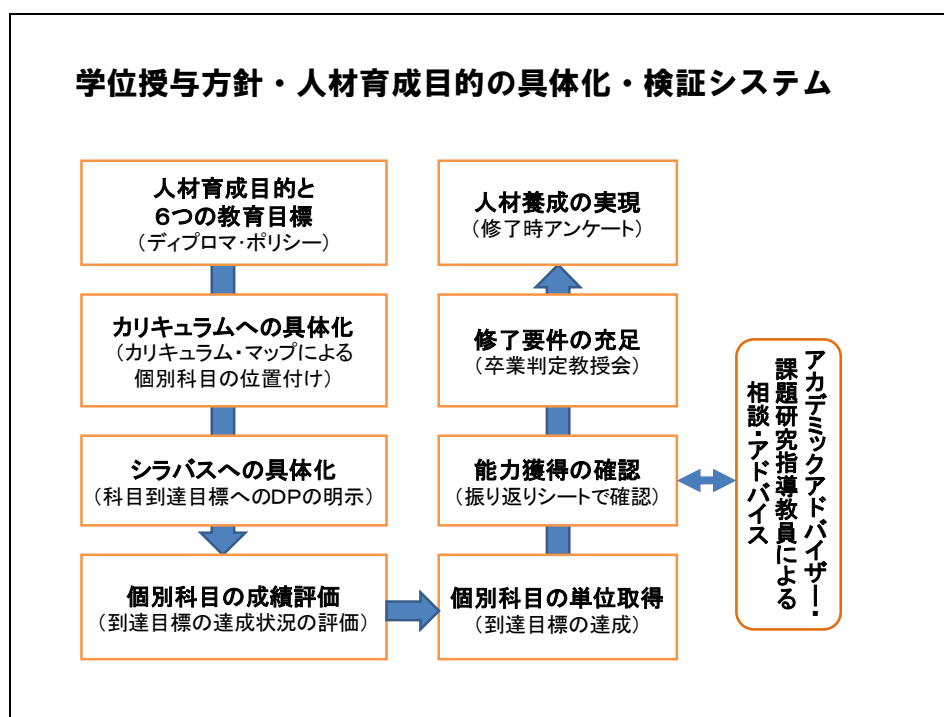
改善に向けた指摘事項は、概括すれば、①使命・目的にかかわるもの、②戦略にかかわるもの、③教育の内容・方法にかかわるもの、④教育課程の編成にかかわるもの、⑤教育方法にかかわるもの、⑥教育成果にかかわるもの、⑦学生の教育支援にかかわるもの、⑧FD・授業改善にかかわるもの、⑨教育の成果にかかわるもの、⑩教員の配置と組織にかかわるもの、⑪環境整備にかかわるもの、⑫自己点検・評価にかかわるものである。

以降、全学自己評価委員会の指導のもと持続的に自己点検・評価活動を実施しており、2013年7月に大学基準協会に改善報告書を提出した（根拠資料 8-3）。ここでは、各種の指摘事項に関して、改善途上の事項から改善済みの事項まで、当該時点の状況を報告している。改善済みの主要な課題としては、アドバイザー・ボードの新設や教学システムの整備・充実、大阪梅田キャンパスの施設整備がある。また今回の自己点検・評価においては、残されていた課題である研究科の改編への取り組みを上げている。このように、認証評価の指摘事項に対して適切に対応を続けている（根拠資料 8-7）。

【8-4】教育研究活動の一環として取り組んだ教学システムの整備・拡充は、教育研究活動の改善・向上に関わるダイレクトな課題である。本研究科は実務家教員に比重を置いた教員組織をもち、授業評価においては満足度を重視して、年間の4つのクォーター毎にそのスコアを教員・科目別に点検してきた。前回認証評価では、満足度のみで評価を依拠しているのは適切ではないと指摘を受けた。

そこで、学位授与方針とこれを具体化した6つの教育目標(ディプロマ・ポリシー)を明確にし(根拠資料 1-4・1-5)、各科目が担うべき教育目標をカリキュラム・マップにおいて明確化(根拠資料 2-4)した。これにより、ディプロマ・ポリシーに対するカリキュラムの全体像を明示化した。さらに、担うべき教育目標をふまえた各科目の到達目標を再設定して、これを意識した科目シラバスの執筆を各教員に促した(根拠資料 8-8)。これにより、学生は自らが到達すべき教育目標を自覚して科目選択を行い、カリキュラム全体をつうじて自らがどこまで到達できたかを知ることができる。さらに、入学以降半期毎に学生が到達度を振り返るための「振り返りシート」を導入(根拠資料 2-1)したことで、アカデミックアドバイザーや課題研究指導教員のアドバイス(根拠資料 2-3)がより具体的なものとなり、学生も着実な自己点検ができるようになった。従来から取り組んできた各科目の授業評価を継続しつつも、学位授与方針に照らした振り返りを学生・教員が行うことで、より客観的な教育効果の把握ができる。これらを継続して行うことにより、カリキュラム体系や教育研究方法の改善・向上も可能となる。

このように、自己点検・評価活動を教育研究活動の改善・向上に結びつけている。



【8-5】本研究科では、固有の目的に沿った人材養成のあり方を検討するために、特にグローバルな見地から企業活動を展開されている経営者、本学理事を務める経営者、企業派遣元の経営者の方々をアドバイザー・ボードに招聘(根拠資料 8-9・8-10)し、現代企業の求める人材養成について議論いただいている(根拠資料 2-51・2-52)。今後は、このような社会からの要請を、教育システムやカリキュラムをつうじてどのように実現できるのか

を検証することが課題である。これが結び付いていけば、固有の目的に即して優れた特色を生むことができる。

<根拠資料>

- 8-1 立命館大学自己評価委員会規程「第4条:委員会の構成、第5条:委員長等、第8条:各組織の自己評価推進委員会」
- 8-2 経営管理研究科自己評価委員会規程「3.構成、5.委員長」
- 8-3 大学基準協会納谷会長への改善報告書送付状
- 8-4 2013年度経営管理研究科自己評価委員会議題表
- 8-5 2013年度第2回自己評価委員会(2013.7.24)議事録〈報告事項〉(4)大学基準協会に提出する「改善報告書」について *経営管理研究科
- 8-6 「経営管理研究科 ホームページ」
http://www.ritsumei.ac.jp/mba/common/file/introduce/evaluate/introduce-evaluate_03.pdf 平成22年度大学基準協会による認証評価の結果
- 8-4 2013年度経営管理研究科自己評価委員会議題表「第3回・第6回;沖教授(教育開発機構・教育開発支援センター長)アドバイザー出席」
- 8-7 H22年度受審 大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価結果における「勧告」ならびに「改善」の指摘事項についての改善状況進捗表(2014.3.27 経営管理研究科執行部会議)
- 1-4 「経営管理研究科 ホームページ」
<http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html/>
ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)「人材育成目的」「教育目標」
- 1-5 「経営管理研究科パンフレット Management School Guide 2014」p.22「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー) 1.人材育成目的」
- 2-4 カリキュラム・マップ(2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- 8-8 オンラインシラバス「履修しておくことが望まれる科目」の見直しについて(2011.5.22 経営管理研究科教授会)
- 2-1 振り返りシート(2013.7.7 経営管理研究科教授会)
- 2-3 経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割「(3)補足 上記③に関して」
- 8-9 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード規程(2011.9.4 経営管理研究科教授会)
- 8-10 立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード委員会メンバー(2012.2.5 経営管理研究科教授会)
- 2-52 2012年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第1回)進行および発言記録
- 2-53 2013年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第2回)進行および発言記録

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>

本研究科は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表している。また、本研究科の諸活動の状況を社会に対して情報公開している。

視点ごとの具体的な説明は以下のとおりである。

【8-6】本研究科は、自己点検評価・認証評価の結果を研究科ホームページ上で公表している（根拠資料 8-6）。

【8-7】学校教育法施行規則第 172 条の 2 に関する事項については、立命館大学ホームページ「<http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/>」を開設し、「研究科紹介」「カリキュラム」「教員紹介」「入試情報」「キャンパスライフ」「学費・奨学金」「MBA体験」やその他の情報について情報公開している（根拠資料 8-11）。また、毎年度研究科紹介パンフレットを発行し、資料請求に応じて交付している。

【8-8】本研究科では、研究科について直接的な理解をいただくために、入学試験説明会を通年にわたって開催する（根拠資料 8-12）とともに、そこでメールアドレスをいただいた方には、メールマガジン（2013 年度配信先 2,393 件）において本研究科の企画や研究会の案内を行っている（根拠資料 8-13）。また、授業の直接的な体験機会を提供するために、2013 年度には日経 Biz アカデミーとの共催で全 12 回の入門講義「MBAの実践知」を開催した（根拠資料 8-14）。そのほかに、「公開講義」を 5 回、「経営戦略セミナー」を 8 回開催する等、授業体験の機会を豊富に提供している（根拠資料 8-12）。また本研究科の修了生が研修生としてキャンパスに出入りしており、諸企画に参加している場合も多いので、本研究科の体験者からの情報を得る機会も多々ある。それゆえ入学志願者は、すでに本研究科の授業や仕組みについて一定の知識をもって受験するケースが多く、2014 年度入学試験出願者（55 名）の約半数にあたる方（29 名）が、過去に本研究科の広報企画に参加してい

る（根拠資料 8-12）。

以上のことから、適切な情報公開が出来ていると判断している。

<根拠資料>

8-6 「経営管理研究科 ホームページ」

http://www.ritsumei.ac.jp/mba/common/file/introduce/evaluate/introduce-evaluate_03.pdf

8-11 「経営管理研究科 ホームページ」 <http://www.ritsumei.ac.jp/mba/>

8-12 2013 年度 経営管理研究科 広報企画 開催記録

8-13 立命館大学経営大学院よりお知らせ（立命館大学MBA マガジン）配信記録（抜粋）

8-14 立命館大学MBA×日経Bizアカデミー Presents「MBAの実践知」チラシ

【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

以上のとおり、点検・評価及び情報公開は適切に実施していると考えている。

自己点検・評価活動については、前回認証評価において不十分性が指摘された課題でもあり、提案のあったアドバイザー・ボードの新設やその活動、個別の指摘事項についての改善に真摯に取り組み、膨大なエネルギーをこの活動に費やしてきた。今回の自己点検・評価をつうじて、研究科のPDCAサイクルの中にこれを位置づけることが定着してきたと判断している。

2013年度は、学位授与方針、カリキュラム・マップ、振り返りシートなどのツールを導入したことによって、教育システム面でのPDCAサイクルの構築に着手できた。続く2014年度は、中長期ビジョンやFD活動などへもPDCAサイクルの展開を図りたい。

本研究科の情報公開は、以下のように実施されている。研究科固有の目的、人材養成目的、学位授与方針、カリキュラムは、ホームページ、パンフレット等により、あまねく公開されている。成績（GPA）分布、講義アンケート結果、教員コメント等については、個人情報に配慮しつつ、対象を限定して公開している。修了生の進路（就職実績）については継続的に把握していたものの、前回の受審時には公開していなかった。現在は、個人情報に配慮しつつ、これを公開している。

（2）改善のためのプラン

2013年度までに実施してきた自己点検・評価活動が、研究科のPDCAサイクルとして定着するよう、自己評価委員会の活動を積極的に行ない、全体での課題共有にいつそう努める。そのための指針とするため、教授会として「2014年度FD委員会活動計画」を、2013年度末に策定した。

情報公開の適切さについては、在校生、修了生、説明会参加者などに対して、断続的に

ヒアリングを行なっている。立命館大学としては、大学院課・教務課などが、包括的なアンケート調査を実施するなどし始めている。本研究科としても、この方針に則って、今後も、自己点検・評価を通じて、適切な情報公開を行なっていきたい。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

以上の自己点検・評価により、本研究科の特色と問題点について、以下のように纏めることができる。

- ① 研究科は、2006年4月、前身の社会人教育（経営学研究科プロフェッショナルコースとして3年間実施）の経験から学び、関西における次世代経営者・経営幹部の人材養成ニーズを背景として発足した。また同時期、「貯蓄から投資へ」という政策転換を背景とした財務・会計人材の養成ニーズが高まっていたことを受けて、当該分野の高度専門職業人の養成も期した。本研究科は前者のニーズに対して企業経営コース、後者のニーズに対して企業会計コースを設け、学位授与方針として掲げているような、「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」を有する人材養成に尽力してきた。少子高齢化を背景とする国内市場の成熟・縮小とグローバル化の進展は、企業経営に国内外での新たなビジネスの創造を迫っている。アジアをはじめとする海外市場では現地に即したビジネス（事業・商品）の創造が求められており、他方国内市場では成熟市場に即した「匠の技」や「おもてなし」等きめ細やかなビジネス（事業・商品）やエネルギー・社会システムなどの革新など、ここでも新たなビジネスの創造が問われている。大企業の経営幹部人材（ミドル層）においても、中小企業の次世代経営者においても、本研究科の掲げる「ビジネスの創造」は喫緊の課題となっている。

(学位授与方針)

このような社会的要請をふまえ、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」という固有の目的をかかげ、これを学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）としている。さらに、学修成果を明らかにするために、次のような教育目標を掲げている。(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、これらの教育目標に即して、入学者受入方針、教育課程編成方針を定めている。

(入学者受入方針)

学位授与方針の達成に向けて、本研究科では次のような入学者を期待している。受け入れ対象である社会人および学部卒業生・外国人留学生に則していえば、(1) 企業経営に関

する問題意識を持ち、修了後のキャリアを見据えて高い目的意識を持つ社会人、(2)経営学や会計学に関する基礎学力（あるいは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学部卒業者・外国人留学生である。これに基づいて、適切な選抜基準・方法・手続が設定されている。(1)に該当する社会人は、社会人入学試験または企業等推薦入学試験で、書類選考と面接試験を通じて選抜を行う。ただし社会人入学試験には論述（筆記）試験を課しており、社会人としての常識と論述能力を問うている。企業等推薦入学試験では、勤務先等の推薦状の提出をもって、これに代えている。(2)に該当する学部卒業者・外国人留学生は、一般入学試験または外国人留学生入学試験で選抜される。いずれも、書類選考、論述（筆記）試験、面接試験を課している。論述（筆記）試験では、経営学または会計学の基礎学力の有無を問う。ただし、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ている場合は、論述（筆記）試験が免除される自己推薦入学試験で選抜される。

（教育課程編成方針）

学位授与方針（人材育成目的）を達成するために、本研究科では2つのコースを設け、カリキュラムを編成している。1つは、企業経営コースである。本コースでは、創造人材プログラム、マーケティング・プログラム、国際経営プログラムという3つのプログラムを設け、プログラム毎に修了要件を定め、各自のキャリア形成に則したプログラム科目の履修を促している。別な1つは、企業会計コースである。本コースでは、アカウンティング・プログラムとファイナンス&アカウンティング・プログラムという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、各自のキャリア形成に則したプログラム科目の履修を促している。このように人材養成目的に則したコースならびにプログラムが設定され、科目配置が行われている。両コースには共通して、(1)基礎科目群、(2)基幹科目群が設けられており、企業経営・企業会計を学修する上で前提となる基礎ならびに基本的素養を身につけることができる。その上で、各プログラムの内容に則して、(3)専門的な力量を形成するプログラム科目群が配置されている。さらに、(4)各自のキャリア形成に則して特定の課題の研究を行う課題研究科目及び実務・実習科目が設けられている。このように、基礎・基幹科目を土台として、各自のキャリア形成に則したプログラム・課題研究科目へと学修を深化させていく教育課程の編成が行われている。

- ②（履修指導・学習支援）本研究科では、入学直後にはアカデミックアドバイザーが、課題研究指導の教員決定後は指導教員が、学生個々のキャリア形成に則して履修計画や課題研究テーマについて共に考え、相談・指導を行う。院生は各自が入学時に選択したプログラムを中心に履修するが、アカデミックアドバイザーは将来の多様なキャリア形成に則して適切な履修指導を行う。個々の科目は、人材育成目的（学位授与方針）を構成する教育目標と関係づけられており、それはシラバスの到達目標に具体的に示されている

る。院生は半期毎に自らの学修した科目ならびに教育目標の到達度を振り返り、振り返りシートを記録する。アカデミックアドバイザー（指導教員）は、これに基づき今後の学修について指導を行う。このようにして、人材育成目的に則した履修を促している。

- ③（特色ある科目）本研究科では、多様なキャリア形成に則した特色ある科目を設置している。企業の次世代経営者や事業継承者に向けた「オーナーシップ」、次世代経営者や経営幹部を志向する院生に向けた「戦略経営の実践」、経営コンサルタントや経営幹部を志向する院生に向けた「戦略コンサルティング」「フィールドワーク」、会計専門家を志向する院生に向けた「財務会計ケーススタディ」「管理会計ケーススタディ」「監査ケーススタディ」「企業法ケーススタディ」などである。いずれもキャリア形成における実践性の向上を狙いとしており、「ビジネスを創造する高度な専門能力」「財務情報の信頼性の向上に資する高度な専門能力」という人材育成目的に直接関わる科目である。当該科目の履修を通じて学生がキャリア形成のビジョンを描き、自らの学修を総合する機会として活用することを期待している。
- ④（教員組織）本研究科では、このような固有の目的（学位授与方針）、教育課程（カリキュラム・ポリシー）等を担う教員組織を有している。研究者教員と実務家教員、企業経営の諸分野（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計）からなる専任教員は、研究科独自の教授会をもち、教育研究に関わる重要な課題について適切な方針を定め、研究科運営を行っている。
- ⑤（成果等）本研究科には、企業等に勤務している社会人と、学部等から進学してきた学卒者・外国人留学生が在籍しているが、社会人は所属組織に継続して勤務しつつも、課程の修了を経て経営企画部門への配属、社長・役員への昇任、部課長への昇進昇格、本社への異動を果たしている。また一部の社会人は、博士後期課程への進学、起業、コンサルタントとして独立などの転身を遂げている。いずれの場合も本研究科での研究成果を基に、キャリアを形成している。他方、学卒者・外国人留学生は順調に企業等への就職を果たしており、とくにアカウンティング・プログラムを修了した者の中から公認会計士試験の合格者、監査法人への就職者を一定数生んでいる。いずれにしても、在学中からプロフェッショナルとしてのキャリアを展望し、高度な専門能力の修得が社会的に評価を受けた結果といえる。
- ⑥（学生生活・修了生支援）本研究科は、入学直後の学生個々人に対してアカデミックアドバイザーによる履修指導、キャリア形成、学修目標設定等の指導を行っているほか、学生生活全般については院生協議会と情報・意見交換を行い、必要な支援を行っている。また、研究科固有の奨学金やキャリア支援セミナーの開催などを行い、学生生活の充実

を図っている。課程の修了後、学生は同窓会組織（「経営管理研究科校友会RIMO」）に属すが、その活動に対して物心両面の支援を行っている。とくに、修了生が自ら組織する自主的研究会を組織運営し、継続的な学修を促進している。

- ⑦（施設設備）このような教育研究に必要な施設・設備は、持続的な整備拡充を図っている。2013年度には大阪梅田キャンパスの拡充を行い、自習室・ラウンジ機能を強化している。また、2015年度に本拠地を京都朱雀キャンパスから大阪いばらきキャンパスに移転するが、それによって通学上の利便性や図書館機能の飛躍的向上が見込まれる。
- ⑧（管理運営体制）本研究科は、独自の教授会を有しており、教授会では教育研究に関する重要な事項について審議するほか、研究科長の指示に基づき研究科の運営に関する重要事項について企画立案・調整を行っている。日常の効率的な管理運営のために、執行部会議を構成し、教務関係、学生生活、入学政策、自己点検評価等の諸課題に対して、迅速かつ円滑な運営を行っている。
- ⑨（情報公開）このような本研究科の特色や活動について、研究科ホームページにおいて常に内容更新を行い、広く内外に発信してきた。特に入学志願者に向けては、入学パンフレットや科目等履修要項などの冊子を提供しているだけでなく、諸企画の案内にはメールマガジンも用い、公開セミナー・説明会など直接的なコミュニケーションの機会を十分に準備している。また、2012年度に発足させたアドバイザリー・ボードに対しては本研究科の年次報告を行い、経済界の理解を求めると共に、最新の経営課題や要望等を聴取している。こうして情報公開・コミュニケーションの充実に努めている。

（2）今後の改善方策、計画等について

冒頭の戦略でも述べたように、本研究科は2015年度に本拠地を大阪いばらきキャンパスに移転する。これを機に、研究科の資源を集中して関西および日本のビジネス創造人材の養成に特化する計画である。従来公認会計士養成にフォーカスしたアカウントティング・プログラムを募集停止し、企業経営コースを増強する戦略転換を図ることとした。2015年度から始まる新たなカリキュラムでは、社会人対応の「マネジメント・プログラム」と学部卒業者・外国人留学生対応の「キャリア形成プログラム」の2プログラムに再編し、カリキュラムを通じて地域に根ざしたビジネス創造人材の輩出をめざすことになる。このような新たな方向性のもとで、今後に残された課題として以下のような諸点を考えている。

①第1の課題は、新たなカリキュラムに則した教育システムの確立と教員人事の遂行である。すでにカリキュラムは決定しているため、カリキュラム・マップに人材養成目的を具体化し、各科目の到達目標として追求するとともに、振り返りシート等で目的達成を検

証することが1つである。このような教育システムの確立に加え、教員の任用人事を遂行し、バランスの良い組織編制を確立することが重要である。かくして、マネジメント・プログラムとキャリア形成プログラムからなる教育課程の円滑な運営を図り、人材養成目的に適う有為な人材を輩出することが、最優先の課題となっている。

②第2の課題は、大阪いばらきキャンパスへの本拠地移転を機に、関西の社会人に対してMBA教育の価値を幅広く伝えることである。関西は、首都圏に対しておおむね4割程度の経済規模であるが、MBAに対する認識は東京圏に比べてかなり低い。このことは、2011年度に本研究科が実施した「MBA市場調査」にも現れている。この状況を改善し広範な入学者を受け入れることは、地域に対する貢献となる。学園のキャンパスが京都(衣笠)・滋賀(BKC)にしかなかったことから、本研究科の存在も阪神圏の社会人に十分には届いていなかったという現状がある。2015年度のOICへの本拠地移転により、適切な情報発信の機会を今以上に追求するとともに、広範な授業体験の機会を設けることが課題である。

③第3の課題は、医療・介護ビジネス、観光サービス、自治体経営など、新しい領域でのMBA教育の需要を掘り起こすことである。これらの分野では経営に関する意識が十分に形成されていなかったため、他分野にもましてMBA教育の価値や社会的意義を幅広く伝える必要がある。例えば高齢化社会を迎えた地域経済にとって、医療・介護サービスの安定的供給と当該ビジネスの安定的経営はきわめて重要な課題となっている。すでに本研究科の修了生にも医療・介護関係者が一定数おり、これを主眼とする社会保障研究会(修了生の自主的研究会)が行われている。また、現在BKCに設置されている医療経営研究センターのOIC移転が予定されており、これまでの蓄積の上に立った幅広い教育研究活動を追求することが可能である。次に、インバウンドのグローバル化に関わって観光サービス・ビジネスの振興が重要となっている。観光資源の有効活用と高質の「おもてなし」を提供するための、経営課題の解決と人材育成が求められている。自治体経営は、政策科学部・政策科学研究科の本領発揮の場であるが、経営管理研究科として協力できる側面(例えば公会計)で連携できる可能性がある。このような新しい分野における人材養成ニーズの掘り起こしについて検討が求められる。

④第4の課題は、上述のような新しい分野も含めた関西企業の人材養成ニーズに応えることである。関西には大企業の支社・支所・支店と共に広範な地元中堅・中小企業が存在しており、新規ビジネスや商品開発へのニーズ、次世代経営者人材の養成ニーズが潜在している。ファミリービジネスの事業承継も、地域に根ざした重要な課題である。②で示したようなMBA教育の価値を広く伝え、その声を聴くネットワークの形成、並びに寄せられた地域ニーズに対応した教育機会の充実は、本研究科の継続的な課題である。

⑤第5の課題は、グローバル人材の養成に資するような海外の経営大学院との提携である。提携の主な内容は、本研究科のキャリア形成を図る学卒者のフィールドワークや短期留学の拠点作りと、提携校からの短期留学、フィールドワークの受け入れ等である。2013年度には世新大学(台湾)を訪問し、提携に向けた予備調査を行なった。なお、「アジアのゲ

ートウェイ」をコンセプトに掲げるO I Cにおいては、2016年に国際学生寮の建設が予定されていることから、これを活用することも視野に入れた海外提携先の開発が当面の課題である。他方、立命館アジア太平洋大学との提携については、2015年より導入する新カリキュラムにおいて、主として社会人を対象としたAPU交流科目を設置した。立命館アジア太平洋大学大学院経営管理研究科は、本研究科と同じくクォーター制度を採用していることから、本研究科在學生はクォーター単位での短期留学が可能であり、標準修了年限を越えることなく同校の英語授業を学修することができる。

⑥第6の課題は、経営管理研究科校友会R I M Oの支援を通じたネットワークの拡充である。これまですでにR I M Oとの親密な関係を構築し、社会人修了生との結び付きの強化が図られてきた。これを基礎にして、インターンシップの受け入れ、研究会、各種セミナー、入学試験説明会などの活動で、相互に協力を行ってきた。修了生の支援は本研究科の特徴的な取り組みのひとつであることから、今後もネットワークを強化し、新しい結び付きの構築や、それによる活動の創造を継続的に推進することとしたい。

⑦第7の課題は、大阪いばらきキャンパスへ同時移転する経営学研究科およびテクノロジー・マネジメント研究科との連携強化、差別化による棲み分けである。本研究科は社会人のビジネス創造人材の養成及び学部卒業者のキャリア形成に特色があるが、経営学研究科は研究者養成に秀でており、テクノロジー・マネジメント研究科は技術経営に特色がある。これらの経営系大学院が、互いの役割分担と相互連携を強化することを通じて、従来にない人材養成の可能性が拓ける。相互の教育研究の交流を出発点として、協力関係を構築していく。

⑧第8の課題は、教員の研究発信力の強化である。これまで、予算の制約から本研究科の紀要などの出版物は発行していないが、大阪いばらきキャンパス移転後に、この点についても検討したい。

⑨第9の課題は、アドバイザー・ボードの活用である。本研究科は2012年にアドバイザー・ボードを設置した。各委員からは、MBAホルダーによる経営課題提言や社員教育でのリーダーシップ発揮など、MBA教育の価値について一定の評価を得ている。一方、欧米でリーダー経験を開始させる35才前後に日本では経営大学院に通い始めることから、MBAがリーダー教育のファースト・トラックになれるかどうかは課題であるとの指摘を受けている。さらに、中小企業の後継者難に対応して、「事業継承を任せられる」といえるMBA教育が求められるとの提言も頂戴している。これらアドバイザー・ボードから示された提言については、研究科の目的・方針、カリキュラムなどへの反映が必要か否か、反映させるとすればどのようにして実現可能かについて検討していく必要がある。

以上のうち第1と第2の課題は、既に実行のプロセスに入っているものである。第3以降の課題についても検討を加え、今後の中長期ビジョンに反映させていきたい。

今回の自己点検・評価をつうじて、経営系専門職大学院基準に照らして本研究科の現状を点検・評価できただけではなく、改善実施すべきことや計画化すべき課題が明らかとなった。本研究科の固有の目的を実現すべく、必要な改善実施に取り組むとともに、中長期ビジョンのもとで諸課題の計画的遂行を図っていききたい。

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

立命館大学大学院経営管理研究科

外部評価委員会

目 次

外部評価委員会委員名簿	1 頁
I 総評	2 頁
II 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言	
1 使命・目的・戦略	3 頁
2 教育の内容・方法・成果等	7 頁
3 教員・教員組織	16 頁
4 学生の受け入れ	21 頁
5 学生支援	24 頁
6 教育研究環境	26 頁
7 管理運営	28 頁
8 点検・評価、情報公開	30 頁
添付資料	
経営管理研究科 提出資料一覧	32 頁

2014 年度

立命館大学大学院経営管理研究科

外部評価委員会 委員名簿

委員長：岡本 博公（高知工科大学マネジメント学部 教授）

副委員長：久原 正治（昭和女子大学グローバルビジネス学部長、
現代ビジネス研究所長、特任教授）

委員：澤邊 紀生（京都大学大学院経営管理研究部 教授）

I 総評

立命館大学大学院経営管理研究科（以下、貴研究科）における「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」教育・研究活動は、専門職学位課程にかなったものと評価する。

貴研究科が、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まれ、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。とくに「教育の内容・方法・成果」に関しては、顕著な改善が見られる。

しかし、こうした個別の改善に迫られたためか、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、新キャンパスへの移転という好機、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。地域に根ざしたビジネス創造人材を育成し、アジアと関西ビジネスをつなぐ拠点として貴研究科が果たすことのできる役割は大きい。そのための戦略をいかに立てるか、それをどのようなステップで実現していくかを明確にすることが問われている。そのことができれば、貴研究科は、関西地域で独自の地歩を有するプロフェッショナルスクールとして雄飛が期待できる。

実際のところ、貴研究科では、これまで多くの修了生を生み出すとともに、これらの修了生と研究を継続するなど、地元関西を中心にビジネスを創造する実践が地道に追求され、成果を挙げつつある。ビジネス創造の人材養成目的の成果として修了生を活用できることも貴研究科が有する豊富な資源のひとつである。

さらに、新キャンパス移転によって貴大学の他の経営関連研究科との相乗効果が期待でき、立命館アジア太平洋大学（APU）との有機的な協力を含め、関係諸組織との深い連携と全学的な支援が得られれば、戦略的な構想とその実現に資するところは大きい。

貴研究科の教育・研究活動のいっそうの充実・発展を期待したい。

II 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言

※大項目ごとの評定に記載されているF群、L群、A群の意味は以下の通りである。

F群 (Fundamental)	経営系専門職大学院に求められる基本的事項
L群 (Legal)	経営系専門職大学院に関わる法令事項
A群 (Advanced)	当該経営系専門職大学院固有の目的に基づき、その特色を伸長するために必要な事項

1 使命・目的・戦略

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目1：目的の適切性】

<概評>

貴研究科は、経営系専門職大学院として、建学の精神と教学理念にのっとり研究科の固有の目的を適切に設定されている（研究科則第2条（目的））。この固有の目的にそって人材養成目的も明確に示されており（研究科則第4条）、それは専門職学位の目的に適っている。さらに、「ビジネスを創造する高度な専門能力」また「財務情報の信頼性の向上に資する」という実践性に力点を置いた人材養成目的は特色のあるものである。

このように固有の目的は適切に設定されている。しかし、自己点検・評価報告書上では、固有の目的と人材養成目的が等値されているような表現が複数箇所で見られ、また用語が統一されていない。そのため、自己点検・評価の論理的整合性が不明確となっている。

とくに、人材養成目的については、二つの柱のうちの1つの柱を体現している会計プロフェッショナルコースを募集停止する計画となっており、他方で、新たなカリキュラムの下では、国際経営プログラムが置かれるとされ、また、アジアと関西ビジネスとの関係強化がうたわれていることから明らかなように、従来の変更する方向で議論が進められており、貴研究科のめざす新たな方向性が明らかにされているように考えられる。

<提言>

一、長所

- 1) 固有の目的は教学理念と関西に立地するMBAコースとしての具体性の両面から明確に定められている。

二、特色

- 1) 「ビジネスを創造する」は、含意も広く、実践性も強く、多様な方向で模索でき、中堅中小企業の次世代経営者が多い関西の市場に適った独自のものとして研究科の特色を示すものとなっている。

三、検討課題

- 1) 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結びつくよう表現を工夫することが求められる。
- 2) 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。
- 3) 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2：目的の周知】

<概評>

貴研究科では、固有の目的および人材養成目的は研究科則に定められている。固有の目的についてはホームページで、人材養成目的については、ホームページや大学案内、入学試験要項で社会一般に広く明らかにされている。学内構成員のなかで教員においては、シラバス作成時に人材養成目的を想起するような仕組みを設けることで周知が図られている。

<提言>

- 一、長所
なし

三、検討課題

- 1) 目的に関する表現・用語を統一することが望まれる。
- 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。

四、勧告

なし

【項目3：目的の実現に向けた戦略】

<概評>

貴研究科における固有の目的をより具体化した人材養成目的については、従来の目的と、キャンパス移転に伴う新しい目的の二つが存在する。2013年度を対象とした自己点検・評価報告書が果たすべき第一の役割は、従来の人材養成目的の実現に向けたこれまでの取り組みの評価であるが、この点に関する記述は簡潔なものにとどまっており、必ずしも十分な検討が行われているとは言えない。

他方で、新しい人材養成目的については、その実現に向けた中長期ビジョンや戦略の策定に向けての取り組みが自己点検・評価報告書において論じられている。しかし、貴研究科自体が2015年度からのキャンパス移転統合検討の渦中にあり、キャンパス移転に伴う研究科の枠組み自体についても大きな変更が提起されている。根拠資料によれば、それは本拠を新キャンパスに置き、経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科と連携し新たな役割分担を実現しようとするものである。学園全体でみると、多様な分野の学部生や卒業生ネットワーク、関西に広がる企業支援の基盤、経営系だけでも経営管理研究科以外に、経営学研究科、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）経営管理研究科等の関連研究科、海外の連携先等の他の大学にはない豊富な資源を持っている。ビジネスに関連した大学院としては、当研究科を含め学園全体で4組織が存在しており、あわせて修士課程・専門職学位課程で540名というわが国有数の規模を誇っている。4組織のうちの3組織が来年度から同じキャンパスに立地することになる。これらの資源を活用し、より緊密な連携を進めれば、関西の他のMBAと差別化され、志願者に魅力的で特色のあるMBAコースが実現できる可能性は大きいと考えられる。

また、キャンパス移転を契機として、公認会計士養成ニーズの減退に対応したアカウンティング・プログラムの改廃、新しい人材養成目的の提示とそれに応じたカリキュラム改革案の検討などが進められている。これらの検討は、中長期の改革の方向性としては正しいものと言えるが、その実現に向けての具体的な戦略等はまだ明らかでなく、他研究科との役割分担や連携の具体的内容、研究科の人材養成目的の見直し、資源配分方針、組織の変更等の具体策と工程表の早急な策定が必要である。

<提言>

一、長所

1) 中期ビジョンの柱であるキャンパス移転統合に伴い、従来資源が分散してい

た関連 3 研究科間のすみわけと連携が期待できる。

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。

四、勧告

なし

2 教育の内容・方法・成果等

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

(1) 教育課程等

【項目4：学位授与方針】

<概評>

貴研究科では、人材養成目的、学位授与方針は適切に設定され、学生への周知が図られている。学生が半期毎に履修状況を自己評価し、担当教員からアドバイスをうける仕組みとして「振り返りシート」を設け、そのなかの評価項目に教育目標の6項目を織り込むことで、学生自身に学位授与方針に沿った学習成果の確認を促すことができていることは、特色ある取り組みとして評価できる。

<提言>

一、長所

- 1) 「振り返りシート」は、自己評価項目に学位授与方針を織り込むことで、教育目標と学生の自己管理を連動させることができる仕組みとなっており、他の研究科にはあまり見られないものである。特色ある取り組みであり、研究科の学生指導への姿勢を確固たるものにする方策として評価できる。
- 2) 倫理観やグローバルな関心を含む教育目標が明文化されている。

三、検討課題

なし

四、勧告

なし

【項目5：教育課程の編成】

<概評>

貴研究科では、教育課程は2つのコースを設けて、それぞれ適切に管理運営されている。基礎科目群、基幹科目群、プログラム科目群、課題研究、実務実習科目群の編成も妥当である。これらの科目群をどのように履修するかについて、カリキュラム・ツリーを示していること、一人一人に応じたアカデミックアドバイザーの支援も学生の系統的・段階的履修に効果的である。適切な編成である。

理論と実践に架橋したプログラム編成方針の下で、マネジメントの基礎知識と、ソフトスキルや実践的な科目が、プログラムごとに体系的に立てられ、最先端の経営現

場の知識などを学ぶコースも適切に配置されている。また、時代や環境の変化に応じた科目の編成にも配慮されている。個別の授業科目を見ると、実践教育を充実させるための多様な試みがとられており、適切である。

固有の目的の特色である、プラクティスとアカデミックを組み合わせたビジネス創造人材の育成にふさわしい、実務家教員による科目が多数配置され、本研究科の特色となっている。

「コーチング」や「ネゴシエーション&プレゼンテーション」といったソフト系の科目も他に先駆けて置かれていることは評価できる。

しかし、職業倫理やグローバルの志向については、各科目の中にそのような観点が組み込まれて修得できるもので、関連した名称を付けた単独の科目の履修のみで必ずしも修得できるものではない。また、5つのプログラム全体としては、学位授与方針が反映されていると理解できるが、個別プログラムのカリキュラム編成を見たときに、教育目標の6つの項目がバランス良く実現できるように具体的にどのような配慮がなされているのか必ずしも明確でない。たとえば、職業倫理観の養成を主たる目的とした科目として、アカウンティング・プログラムには「会計職業倫理」が、創造人材プログラムには「経営倫理とCSR」が配置されているが、他のプログラムの受講生についてはどのような配慮がなされているのか明確でない。さらに、グローバル化対応については、他のMBAコースで一般に見られる英語による講義や交換留学、海外との共同プログラムやプロジェクト等がない。

<提言>

一、長所

- 1) 「戦略経営の実践」は、時宜に適った講義が期待でき、経営トップとの比較的時間の議論も可能となっており、評価できる。
- 2) 実務家教員や外部講師による実践的な科目や、先端的な科目が充実している。

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) 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。
- 2) 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。

- 3) 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。

四、勧告

なし

【項目6：単位の認定、課程の修了等】

<概評>

貴研究科では、単位の認定・課程の修了について、適切な単位が設定され、学生がバランス良く履修するための措置が執られており、単位の認定および課程の修了認定は、学生に対してあらかじめ示した基準・方法に基づいて行われている。また、授与される学位は、特性や教育内容に合致する名称が付されている。

<提言>

一、長所

- 1) クォーター制の学期構成は、適切に運用するならば、社会人にとり柔軟で機動性のある履修を可能にするものである。

三、検討課題

なし

四、勧告

なし

(2) 教育方法等

【項目 7：履修指導、学習相談】

<概評>

貴研究科では、入学前の学生の経験や取得知識などの多様性に応じた丁寧な個人別履修指導が、「新入生ガイダンス」、アカデミックアドバイザー、課題研究の指導教員（1年後期から）との相対での指導を通じ手厚く適切に行われている。また、登録上限や修了要件、カリキュラム・ツリーなど学生の履修計画に資する情報も周知が図られている。インターンシップの守秘義務等は協定書で明文化されている。

<提言>

一、長所

- 1) 少人数で行き届いた個別指導が行われ、単位僅少者・成績不良者についても面談が行われるなど、行き届いた指導が丁寧に行われている。
- 2) 「振り返りシート」は、自己評価項目に学位授与方針を織り込むことで、教育目標と学生の自己管理を連動させることができる仕組みとなっており、他の研究科にはあまり見られないものとなっている。特色ある取り組みであり、研究科の学生指導への姿勢を確実にする方策として評価できる。

二、特色

- 1) 多様なバックグラウンドと目的を持つ学生を擁し、それに応じた個別の指導が行われている。
- 2) 貴研究科の固有の目的の「ビジネスを創造するリーダー育成」に関しては、経験豊富な実務家教員を中心に、個々の学生のキャリアプランに則した指導や相談が行われている。

三、検討課題

なし

四、勧告

なし

【項目 8：授業の方法等】

<概評>

貴研究科では、多様な背景の実務家教員とアカデミック教員とで、理論と実務を結ぶ少人数教育が効果的に行われている。

グローバルな視野を持った人材育成の面では、多様な国際経営科目群が置かれ、ま

た各個別授業では海外事例も紹介するよう努力が払われており、関西の地域経済と関連した特色ある取り組みとしても、関西の経営者のリレー講義である「戦略経営の実践」のように学生の質疑を交え、双方向で経営の実践を学ぶ貴重な機会が提供されている。これは地域でのビジネス創造をめざす貴研究科の目的に合致した特色として特筆できる。また、「コーチング」や「ネゴシエーション&プレゼンテーション」といったソフト系の科目も他に先駆けて置かれていることは評価できる。

しかしながら、貴研究科が目標とする関西の地域経済やビジネスとアジアを結ぶ教育の観点で見ると、貴研究科のプログラム全体での統一的、戦略的な取り組みは未だ不十分である。

教育の方法においても貴研究科が標榜するプラクティカルな教育には、地元企業と連携したプロジェクトやケースの作成と活用といったアクティブな教育が不可欠で、またこれを留学や海外インターンシップ等を通じてグローバルに展開することが重要になる。大阪いばらきキャンパス（O I C）への移転とそこに集結する経営系3研究科や立命館アジア太平洋大学（A P U）の経営管理研究科との連携の検討を通じて、これらの点の充実が求められる。

<提言>

一、長所

- 1) 授業の多くが実務家教員により少人数でインターアクティブに行われ、学生の満足度も高い。
- 2) 「戦略経営の実践」「コーチング」や「ネゴシエーション&プレゼンテーション」のように、固有の人材養成目的にかなう科目が置かれ、受講生の思考に刺激を効果的に与えることのできる科目として評価できる。

二、特色

- 1) 実務と理論の架け橋の教育が実務家中心の少人数のインターアクティブな通常の授業のみならず、経営者による双方向の授業などで手厚く実現され、他の関西のMBAコースと差別化する特色となっている。

三、検討課題

- 1) 今後、大阪いばらきキャンパス（O I C）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。
- 2) アジアと関西ビジネスの架け橋となるよ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（A P U）

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。

四、勧告
なし

【項目 9：授業計画、シラバス】

<概評>

貴研究科では、学卒者・外国人留学生向けの朱雀キャンパス、社会人向けの大阪梅田キャンパスの双方で多様な学生の履修に配慮した授業時間帯・時間割が設定されている。

また、シラバスは定められた統一の基準に基づき詳細に作成され、ホームページ等で公開されている。「講義アンケート」により、シラバスに沿った授業の確認がなされている。シラバスの変更に対しても適切な対応がなされている。他方、シラバスの内容に関しては、「2013 年度授業アンケート」によれば、シラバスに沿った授業がなされたかの質問に対し、かなり低い評価のクラスも一部ある。

<提言>

一、長所

1) シラバスが外部からもチェックでき、貴研究科の教育水準の維持に資する。

三、検討課題

1) 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。

四、勧告
なし

【項目 10：成績評価】

<概評>

貴研究科における成績評価の基準、方法は各教員に任せられているが、それぞれのシラバスに明記され、学生に公開され、周知されている。またA⁺評価を履修者の20%と定める大学全体のルールに貴研究科も従い、それを超える場合には理由書を求めるなど、安易な評価を戒めている。さらに、成績確認制度を作り、学生の納得を得るような評価を担保する仕組みとしている。

しかし、実際の成績の分布を見るとA⁺とAに偏っている。MBAはプロフェッショナルな学位であるので、すべてを教員の個別絶対評価に任せるのではなく、特に受講生の多い基礎科目については統一された評価基準の採用などのより厳格な評価基準の検討が必要であろう。

<提言>

一、長所

なし

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告

なし

【項目11：改善のための組織的な研修等】

<概評>

貴研究科では、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修が実施されている。また、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るとともに、授業評価の結果を個々の教員の教育の改善につなげる仕組みが整備されており、こうした仕組みが全体として教育の改善に有効に機能していると考えられる。

具体的には、全授業の講義アンケートと成績評価の点検を教授会と執行部会議で年4回行い、問題発見と共通認識の場としていることは、授業の内容改善と教員の資質向上のための組織的取り組みとして高く評価できる。FD研修会も適切に行われている。全教員のFD研修の現状把握のためにFD記録簿も設定されている。

学生による授業評価、講義アンケートに関しては、単に一方的に学生の記載するア

ンケートのみならず、双方向での教員講評を試みている。また、「修了時アンケート」、「MBAホルダーアンケート」など多重・多層な取り組みによって現状を把握し、改善に向けた取り組みを進めていることも評価できる。

しかし、固有の目的と関連づけて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、個別の仕組みや教員個人にゆだねられている。貴研究科として固有の目的に準拠した全体像を把握し、そこから問題点や改善点を見出して、その実行をフォローする組織的な取り組みは不十分である。教育指導能力の改善・維持は、貴研究科にとり大きな課題であるので、「振り返りシート」の活用を図るなどして、固有の目的に準拠して、貴研究科としての統一した教育の改善とその検証に結びつけていく仕組みを検討し、研究科全体としての学修上の問題点や改善点を浮き彫りにして、その改善・実行を通じて貴研究科の持つ特色のいっそうの伸長や問題の改善が図れると考えられる。

<提言>

一、長所

- 1) 成績評価の年4回の点検、授業アンケートの双方向利用・点検の取り組みは組織的な改善の試みとして高く評価できる。

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) FD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PDCAサイクルを回すような仕組みの検討が求められる。

四、勧告

なし

(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】

<概評>

貴研究科は、修了者の進路の把握に努め、2009年度からの5年間の修了生 268名

中 258 名の進路が把握されており、とくに直近 2 年間については修了者全員の進路が把握されていることは、適切な努力がなされたことを示すものであり、高く評価できる。社会人のケースはほとんどその所属組織で継続勤務しており特段の公表の必要はないが、学卒者・外国人留学生については進路も適切に公表されている。

教育効果の評価と教育方法改善の取り組みも、「振り返りシート」、「修了時アンケート」、「監査法人調査」、「修了生アンケート」、アドバイザー・ボードなどを活用して、積極的になされようとしており、前進しているものと考えられる。これらの調査・収集意見等を具体的にどのように生かし、具体的な改善に結び付けていくか、継続的な努力が期待される。

< 提言 >

一、長所

- 1) 修了者の進路が適切に把握されている。とくに、この 2 年間希望者全員の就職達成は高く評価できる。
- 2) 「振り返りシート」によって、個人レベルで教育目標と成果が見えるのはよい。

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告

なし

3 教員・教員組織

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目 13：専任教員数、構成等】

<概評>

貴研究科の専任教員数は 17 名であり、法令上の基準が遵守されている。全員 1 専攻の専任教員である。半数以上が教授で構成され、この点の問題はない。専任教員はいずれも高度の指導能力を備えているものと認められる。ただし、教員の研究業績に公表年次の記載がされていないところがあり、直近の研究成果については判断できないところは改善されたい。

実務家教員の実務経験はいずれも 5 年以上であり、その編成も適切である。実務家教員の割合は全教員の 3 割以上を満たしており、適切である。基幹科目群や課題研究科目群は専任教員が主として担当しており、その審査も適切に行われている。特に基礎・基幹科目群は研究者教員および博士学位を保有する教員が主として担当しており、理論と実務の架橋への配慮もなされている。主要科目として企業等のマネジメントに必要な専門科目を明確に規定し、複数開講を図り、専任教員が担当するところも適切である。兼任・兼任教員の任用と配置も適切に行われている。

年齢構成は、貴研究科の性格上やや高齢者に偏ることはやむをえないとしても、60 歳以上がほぼ半数に達する現状は好ましいものではなく、若年化に向けて早急に是正されるべきである。ただし、今後の方向性として、実践の重視と多岐にわたる教育コースと科目という貴研究科の特色を考慮しつつ、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 MBA コースとして、理論面は経営学研究科等との連携・協力を得ることが望まれる。専任教員の年齢構成については、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しており、妥当な計画を設定しているといえる。

2013 年 3 月 13 日の貴研究科執行部会議の確認事項は喫緊の課題である。専任教員の職業業歴、国際経験、性別等のバランスは比較的良くとれている。年齢構成の偏りを除けば総じて固有の目的を実現するための教員編成であると判断する。

<提言>

一、長所

- 1) 小さな規模でありながら実務と理論の架橋となる十分な規模の専任教員体制ができている。

二、特色

- 1) 多様な背景を持つ実務家専任教員が充実している。

三、検討課題

- 1) 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。
- 2) 年齢構成の偏りを早急に是正されたい。
- 3) 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MBA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。
- 4) 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。
- 5) 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。

四、勧告

なし

【項目 14：教員の募集・任免・昇格】

<概評>

貴研究科は、教員組織編成の基本方針を適切に有しており、それに基づいた教員組織編成が行われている。また、2013年度以降新たに「教員組織編成の基本方針」が策定されている。客員・任期付教員の任用も規程にのっとり適切に行われている。教員の募集は、基本的に公募を原則とし、全学人事委員会との連携のもと適切に行われている。教員の任免・昇任も研究科教授会の議決のうえで独立研究科全学人事委員会に

諮られ、手続きは適切である。

<提言>

一、長所
なし

三、検討課題
なし

四、勧告
なし

【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】

<概評>

貴研究科の専任教員の授業担当時間は、通年平均 3.0 授業時間であり、これは他の研究科と比して決して多くはない。この基準がおおむね遵守されており、教員の教育・研究時間は十分に配慮されている。役職者については全学的ルールに基づいてなされており、適切である。

個人研究費、研究室棟の研究環境は全学統一的になされており、問題はない。国内研究等学外研究員制度も整備されている。

専任教員の教育・研究・社会活動等については学術情報データベースで公開されている。また、貴研究科が独自に各教員の自己評価報告書に基づいて研究科長面談を通じた自己点検を行う取り組みは評価されてよい。ただし、この自己点検が各自の教育・研究・社会活動を進展させるうえでどの程度実効性を持っているのかは明確ではない。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。教員の最近の研究実績や内外社会での諸活動実績を見ると（研究科ホームページ）、研究者教員、実務家教員ともに、研究活動や社会貢献活動が活発に行われているように見えないケースも散見される（研究者学術情報データベースによれば、この5年間研究実績の記載のない者は9名と過半）。

研究室や研究費は妥当なレベルで配分されているので、3キャンパスに分散した教育環境等により、研究活動が十分に行えない環境にあるのか、あるいはデータベースに入力していない等が想像される。今後、企業経営分野における研究者教員の増員が見込まれているが、その教育研究の実績について、貴研究科にふさわしい、体系的評価、処遇の仕組みが必要であると考えられる。

貴研究科では、評価指標を検討中であるが、自己点検活動としては早急に設定されねばならない。

また、関西地区の企業は、アジアへのビジネス展開を含むさまざまな経営上の特色や課題を抱えており、学園内の経営関連の研究科とも連携し学園全体の総力を結集して、これらの地域課題を共に解決するような研究プロジェクト等の環境が整備されれば、立命館MBAの関西地域における存在意義も高まると考えられる。

<提言>

一、長所

- 1) 貴研究科が、独自に各教員の自己評価報告書に基づいて、研究科長面談を通じた自己点検を行う取り組みは評価されてよい。

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。

四、勧告
なし

4 学生の受け入れ

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理】

<概評>

貴研究科では、使命と固有の目的の実現のため、明確なアドミッション・ポリシーが策定され、公表されている。その方針に基づき、多様な学生に向けて、それぞれの実情に合った選抜方法・手続きを設定し、公表している。この方針に基づき、キャリアプランニング調書や面接表などを設定・活用し、適切かつ客観的な方法で受け入れられている。

他方で、定員 100 名程度の規模にもかかわらず、経営と会計にわたる広範な 5 つのプログラムを、社会人から学部進学生まで、さまざまな学生を受け入れて運営してきたため、アドミッションの方針が拡散していたことは否めない。

近年、各プログラムの入学者数は減少傾向にあり、最近では定員を大幅に割っている。これまで入学志願者の減少に歯止めをかける諸対策が取られているが、志願者、入学者ともに、最近時まで引き続き減少し続けており、抜本策は講じられていないように見える。したがって、入学定員の管理は不十分であり、また、どのようにして入学志願者を増やしていくかについての具体的なめども立っていないように見えない。

今般の、キャンパス移転に伴い、会計プログラムは廃止されるが、梅田と茨木の 2 つのキャンパスで、それぞれ社会人と学部進学生及び外国人留学生にフォーカスした学生を受け入れることになっており、また、朱雀キャンパスも引き続き残すとされていることから、今後資源の分散使用の問題をどう解決していくかの具体策が不明確である。今後の改編で、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。学園全体にある経営関連の研究科、特に今般大阪いばらきキャンパス（O I C）に統合される 3 研究科の緊密な連携や再編の可能性の検討、関西に大きな基盤を持つ立命館校友の活用を図るなどの特段の方策が検討されるべきであろう。

<提言>

一、長所

- 1) 貴大学全般をみると貴研究科を支えることのできる豊富な諸資源が存在している。

二、特色

- 1) 貴研究科を含め貴学園全体で、あわせて 4 組織のビジネスに関連したわが国

有数の修士課程・専門職学位課程（収容定員合計 540 名）を持ち、しかもそのうち 3 つが来年度同じキャンパスに立地する。

三、検討課題

- 1) 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。
- 2) 潜在的に M B A 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。

四、勧告

なし

【項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

<概評>

貴研究科では、入学者受け入れ方針、選抜方法等は執行部会議で審議され、入学試験は研究科長の下で実施され、合否判定は教授会でなされている。入学者選抜は責任ある実施体制の下で適正かつ公正に実施されており、大学院入学試験執行ガイドラインも詳細に定められ評価できる。

年 4 回の入学試験など志願者の状況に応じて多様な機会が提供されており、社会人の受け入れに便宜を図る目的で、入学試験は土曜日に行われており評価できる。

学生の受け入れ方針、対象、選抜基準・方法等、学生の受け入れの在り方の検証は執行部会議での審議等で組織的、継続的になされている。

応募者減少は早急に改善が要請される課題である。ここ 2 年間の入学者減による苦戦は認識されており、近年ほとんどの受験生が合格している現状についても問題は認識され、検討されている。

今後、固有の目的に則した入学者選抜を考える際に、潜在的に M B A に入学する可

能性のある経営学部以外の貴大学各学部（学生）への周知活動、貴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勸奨活動等の取り組み等を通じて、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、入学させていくのか等の、組織的に受験者、入学者増を検討できる方策の確立が選抜の方法などに先立つ課題である。

<提言>

一、長所

- 1) 年4回の入学試験、土曜日入学試験など志願者の状況に応じて多様な機会が提供されているのは評価できる。

二、特色

- 1) 社会人志願者に配慮した入学試験体制がとられている。

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告

なし

5 学生支援

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素を備えている上に、F群及びA群で優れた点や特色ある取り組みを行っている。

【項目 18：学生支援】

<概評>

貴研究科では、教育支援のために、入学時にアカデミックアドバイザーが履修及び生活全般の指導を行い、課題研究指導教員確定後（1年後期）は、当該指導教員がさまざまな相談に応じる行き届いた学生教育支援体制になっている。

研究科院生代表と研究科執行部、事務局との懇談が行われ、貴研究科全体の課題についての要望などが議論されていることは評価できる。ただし、この院生と執行部の協議は、学部進学生の多い朱雀キャンパスの学生との間で行われており、社会人中心の大阪梅田キャンパスの現役学生との協議は行われていないが、指導教員との交流、卒業生からの組織的アンケートなどを通じ問題点の把握が行われている。今後これらによって把握された問題点を組織的にどう吸い上げ、対応していくかが課題となる。

ハラスメントに関しては、全学のガイドライン及び相談規程に基づき周知、対応されている。貴研究科独自の奨学金制度が整備され、その他の奨学金制度とあわせて、プロフェッショナルスクール事務室での日常的な相談が行われている。社会人の多い大阪梅田キャンパスで奨学制度にかかわる相談が実施されているかは不明である。

キャリア支援については、院生全体に対する支援組織が「大学院キャリアパス推進室」として整備され、セミナーや貴研究科独自のキャリアセミナー等も開催されている。社会人は入学前の組織で働き続けるので、これらの支援は学部からの学生を中心にわれ、2013年度就職率は100%を達成している。就職実績は毎年ホームページに記載されている。国内インターンシップも正規の科目として設定されている。

障害者への支援体制は、全学の支援体制が整っている。

外国人留学生の受け入れ態勢についても、国際部を中心に整っているとされるが、貴研究科の提示された資料は入学試験要項、履修要項やシラバスの中身を含めすべて日本語であり、MBAのグローバル化に対応する英語による表記にはまだ対応できていない。

社会人の学生支援に関しては、大阪梅田キャンパスにおいて夜間と土曜日に事務室が開室され対応している。

ビジネス教育は生涯にわたる学修であり、修了生の生涯にわたるキャリアパス支援を通じ、生涯ビジネス教育の需要を把握し、それに対応していくような体制を検討すれば意義がある。社会人修了生の同窓組織のネットワークRIMOが卒業後の研究会活動を活発に組織・運営しており、事務局がこれをサポートしている。固有の目的に即してみる場合、RIMOは修了者を組織し継続的に研究・学修を保証する制度とし

て高く評価できる。

<提言>

一、長所

- 1) 貴大学では、もともと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支援の伝統があり、大学院にもそのインフラが適応されている。

二、特色

- 1) 固有の目的に則してみると、社会人同窓生組織R I M Oのネットワーク、研究活動をはじめ研修生制度など、修了者を組織し継続的に研究・学修を保証する制度は高く評価できる。

三、検討課題

- 1) 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、M B A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。
- 2) 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表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。
- 3) 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。

四、勧告

なし

6 教育研究環境

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備】

<概評>

貴研究科の講義室等は適切に整備されている。大阪梅田キャンパスも移転に伴って改善されている。ビジネスを創造する人材を養成する目的の関連でも、理論と実践の架け橋となるような少人数の双方向的な教育が行われる最新の施設や設備が各キャンパスに設けられている。科目ごとの平均受講者数と施設は適当である。

障害者に対してバリアフリーなど整備されているが、これまで入学者がなかったことから障害者への教育支援の体制はない。

学生の学修活動、教員の教育研究活動に必要なインフラは整備されているが、教育施設が分散しており、それぞれの教育拠点と研究室の場所の利便の関係は不明である。今後、大阪いばらきキャンパス（O I C）移転に伴い、資源の集中や有効活用を具体的に検討されたい。

心身の悩みに対応しうる体制もある。ただし、固有の目的に即した特色ある施設・設備・人的支援体制については特段の記載がない。

<提言>

一、長所

- 1) 社会人の便宜のため、大阪梅田キャンパスが整備されている。

二、特色

- 1) 受講生それぞれの特色や便宜に応じ、3か所のキャンパスが対応整備されている。

三、検討課題

- 1) 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（O I C）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。

四、勧告

なし

【項目 20：図書資料等の整備】

<概評>

貴研究科では、学生の学修、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・各種資料が計画的・体系的に整備され、朱雀リサーチライブラリーの利用規程や開館時間は、学生の学修や教員の教育研究活動に配慮したものになっている。

また、データベースの利用の促進を図るための特色ある取り組みが行われている。自己点検・評価報告書によれば、各キャンパスでは内外の図書や資料を、図書館のネットワークやインターネットを通じた雑誌論文等の閲覧機能で、利用できるようになっている。これは特に多忙な社会人については、インターネットを通じた資料等の閲覧が中心になるので、評価できる。

<提言>

一、長所
なし

二、特色
なし

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告
なし

7 管理運営

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

<概評>

貴研究科の管理運営に関する組織体制は、研究科教授会規程により定められ、固有の管理運営が教授会により任命された研究科長を中心に行われている。

重要事項は、教授会が審議・決定し、教授会から付託された事項等については執行部会議が審議・決定している。執行部会議については、教授会開催回数が少ないことに対する機動性の付与を理由とする。研究科長・副科長の選任は妥当な手順である。

外部機関との契約等についても、法務コンプライアンス室のチェックを経て適正厳格に行われている。法務コンプライアンスについては全学的体制の下で点検が適切に行われている。経営学研究科、テクノロジー・マネジメント研究科との役割分担は次第に明確になっており、今後大阪いばらきキャンパス（O I C）への移転に伴って相互の連携がより緊密になることが予想される。成果が期待できる。

<提言>

一、長所
なし

二、特色
なし

三、検討課題

1) 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。

四、勧告

なし

【項目 22：事務組織】

<概評>

貴研究科では、適切な規模と機能を持つ事務組織がプロフェッショナルスクール事務室として設置されており事務組織として関係諸部課との連携も図られている。

大阪梅田キャンパスはこの間改善が図られているようだが、社会人院生の拠点であるにもかかわらず、契約職員、業務補助職員が他の研究科との兼務で担当しており、それが十分に円滑な運営を実現しているかどうか、院生・教員からの意見を収集する必要がある。項目 19 でも指摘したが、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。

<提言>

一、長所

なし

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告

なし

8 点検・評価、情報公開

経営系専門職大学院基準のF群及びL群で求める要素をおおむね備えている。

【項目 23：自己点検・評価】

<概評>

自己点検・評価の仕組みは、全学的にも貴研究科としても適切に整備され、PDCAサイクルの仕組みを活用して、継続的かつ真摯に取り組まれている。前回認証評価後の改善の取り組みも着実に行われ、自己点検・自己評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結び付ける努力がなされている。カリキュラム・ツリーとディプロマ・ポリシーを明確にし、各科目の教育目標の設定に資するための取り組みは適切である。固有の目的に沿った人材養成に向けた取り組みとして、アドバイザリー・ボードの設置は特色のある取り組みである。ただし、資料等でアドバイザリー・ボードでの議論はある程度知ることができるが、特に貴研究科の在り方との関連では、まだ確固とした方向性が出るに至っていない。研究科の側からアドバイザリー・ボードへ積極的に問題提起を行い、現状と将来についてより突っ込んだ議論をする必要がある。特に貴研究科は、固有の目的に沿った人材像を教育目標としてよりの確に明示化する必要はないだろうか。「ビジネスの創造」が一つのキーワードと思われ、「ビジネスの創造」を教育目標に具体化する作業が必要ではなかろうか。

<提言>

一、長所

- 1) カリキュラム・ツリーとディプロマ・ポリシーを明確にし、各科目の教育目標の設定に資するための取り組みは、自己点検・評価の視点からも長所として評価できる。アドバイザリー・ボードの設置も適切かつ効果的と評価できる。

二、特色

なし

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告
なし

【項目 24：情報公開】

<概評>

貴研究科は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表するとともに、諸活動の状況を社会に対して情報公開し説明責任を果たしている。とくに、自己点検・評価報告者や諸活動については、ホームページ等を通じて広く公開されており、そこで出てきた改善すべき点等の改善や、P D C Aサイクル化が進んでいる。そのような改善の中で特に重要な点の実施状況や、キャンパス移転を通じて大きく変化する貴研究科の位置づけや今後の方向等について、貴研究科のステークホルダーが十分に理解できるような情報公開をさらに進める必要がある。

<提言>

一、長所
なし

二、特色
なし

三、検討課題

- 1) 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。

四、勧告
なし

以 上

提出資料一覧

立命館大学(経営管理研究科)

添付資料

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
1	1	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、固有の目的を設定していることを示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第2条:目的」	1-1		
		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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第4条:コースの人材養成目的」	(1-1)		
		1-3	固有の目的における特色を示す資料	「経営管理研究科(仮称)設置構想」(2004.7.21常任理事会) 「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・ボード配布資料の抜粋)	1-2 1-3		
	2	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していることを示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/admission/policy.html /ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)「人材育成目的」「教育目標」	1-4		
				「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)」1.人材育成目的」	1-5	基礎1	●
				「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-2.人材育成目標(1)人材育成目的」	1-6	基礎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っていることを示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/admission/policy.html /ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)「人材育成目的」「教育目標」	(1-4)		
				「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)」1.人材育成目的」	(1-5)	(基礎1)	(●)
				「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-2.人材育成目標(1)人材育成目的」	(1-6)	(基礎2)	
				2013年度 履修要項p.42「立命館大学大学院経営管理研究科 研究科則(目的)第2条」 シラバス執筆にあたって(2013年度版)p.7「6.項目説明(受講生の到達目標)」, p.8「6-2.受講生の到達目標」	1-7 1-8	基礎3	●
	1-6	固有の目的を学則等に定めていることを示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第2条:目的」ならびに「第4条:コースの人材養成目的」	(1-1)			
	3	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していることを示す資料	2010.9.25教授会立命館大学キャンパスに関する将来構想についての意見【修正】	1-10		
				2011.5.22教授会 キャンパス創造、キャンパス計画の今後の進め方に関する見解	1-11		
				「2015年4月、立命館大学の新しいキャンパスが、大阪・茨木市に誕生します。」(大阪いばらきキャンパス紹介パンフレット)	1-12		●
「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.1「はじめに」				1-13			
経営管理研究科再編の具体的なプランを検討した教授会				1-14			
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ことを示す資料	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	1-15				

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
				「立命館大学大学院経営管理研究科 研究科則」(2015年4月1日 施行)	1-16		
2	4	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を示す資料	「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー) 1.人材育成目的 2.教育目標」	(1-5)	(基礎1)	(●)
				「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html/ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)「人材育成目的」「教育目標」	(1-4)		
5	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を示す資料(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を示す資料	カリキュラム・ツリー(2013.7.7経営管理研究科教授会)	2-2			
			経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割	2-3			
			2013年度 履修要項p.13-p.15「2. 修了要件・修了日」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
			カリキュラム・マップ(2013.7.7経営管理研究科教授会)	2-4			
			「特殊講義開講の実績」(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-5			
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を示す資料	「戦略経営の実践」『経営者レクチャー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-6				
		「戦略経営の実践」『経営者レクチャー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-6				
		「戦略経営の実践」『経営者レクチャー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-6				
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ことを示す資料	「戦略経営の実践」『経営者レクチャー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-6				
		「戦略経営の実践」『経営者レクチャー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	2-6				
6	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を示す資料	2013年度 履修要項P.45「立命館大学大学院学則(単位計算方法)第21条」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
			2013年度 履修要項p.17「2.単位の考え方」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
			2013年度 履修要項p.17「1.セメスター(学期)とクォーター制度」2.単位の考え方(3)授業時間と単位」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
			2013年度 履修要項p.18「3.授業(3)休講および補講」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
	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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第5条:履修上の区分」「第11条:登録上限単位数」「第12条:配当年次の特例」	(1-1)			
	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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第13条:他の大学院において修得した単位の認定」「第14条:入学以前の修得した単位の認定」	(1-1)			
	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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第15条:専門職学位課程の修了に必要な単位数」	(1-1)			
	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を示す資料	2013年度 履修要項p.13-p.15「2.修了要件・修了日」	(1-7)	(基礎3)	(●)	
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を示す資料	立命館大学学位規程「第3条:専攻分野等の名称(4)専門職学位」	2-7				

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料	
7	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を示す資料	2013年度 経営管理研究科 新入生、在学生ガイダンス実施について	2-8			
				経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割	(2-3)			
				アカデミックアドバイザーとの面談の実施について【2013年度新入生向配布資料】	2-9			
				2013年度課題研究科目の履修について【2013年度新入生向配布資料】	2-10			
				2013年度前期 単位僅少・成績不良者面談 報告	2-11			
	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を示す資料	2013年度版 立命館大学インターンシップガイド p.9「参考資料 協定書 誓約書」(立命館大学 インターンシップオフィス)	2-12			
				2013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」	2-13			
	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ことを示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則「第2条: 目的」	(1-1)			
				経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割	(2-3)			
				アカデミック・アドバイザー面接 事前シート	2-14			
	8	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を示す資料	朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧	2-15		
					大阪梅田キャンパス情報設備員数表	2-16		
		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を示す資料	2013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」	(2-13)		
					2013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」	2-17		
					2013年度経営管理研究科開講科目オンラインシラバス「監査ケーススタディ」	2-18		
2013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」					2-19			
2013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」					2-20			
			グローバルな視野をもった人材養成を推進するために, どのような教育方法が導入されていることを示す資料	2013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」	2-21			
				2013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」	2-22			
				2013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」	2-23			
				2013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」	2-24			
				2013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」	2-25			
				2013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」	2-26			
				2013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」	2-27			
				2013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」	2-28			
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ことを示す資料	2012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」	2-29				
			「戦略経営の実践」『経営者リレー講義』(2012.11.28立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード配布資料の抜粋)	(2-6)				
9	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を示す資料	2013年度経営管理研究科時間割(大阪梅田キャンパス)	2-30	基礎4		

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
		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を示す資料	シラバス執筆にあたって(2013年度版)p.7「6.項目説明(受講生の到達目標)」, p.8「6-1.授業の概要」「6-2.受講生の到達目標」「6-3.事前に履修しておくことが望まれる科目」, p.9「6-4.授業スケジュール」, p.10「6-5.授業外学習の指示/授業の方法」, p.11「6-7.受講および研究に関するアドバイスの記入について」「6-8.教科書・参考書・参考になるWWWページの記入について」, p.12「授業内外における院生・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)の記入について」 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	(1-8)		
		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を示す資料	シラバス執筆にあたって(2013年度版)p.3「2.院生へ公開した後のシラバス変更について」 2011年度～2013年度講義アンケート集計結果「B-1. 授業はシラバスに沿って行われましたか。」 オンラインシラバス変更申請書	(1-8) 2-32 2-33		
10	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を示す資料	2013年度 履修要項p.25-p.26「12.成績および単位授与・認定」 シラバス執筆にあたって(2013年度版)p.10「6-6.成績評価方法の記入について」	(1-7) (1-8)	(基礎3)	(●)	
	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を示す資料	2011年度～2013年度経営管理研究科成績評価分布 開講クラスの成績のグレード分布の公表について(2013年度 後期 ご出講の教員各位)	2-34 2-35			
	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を示す資料	2013年度後期科目 成績評価に関するお願い p.3「IV成績確認制度」	2-36			
11	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を示す資料	2013年度 経営管理研究科執行部会議において「講義アンケート集計結果」ならびに「担当教員によるコメント」について審議した記録(議事録) 経営管理研究科 講義アンケート「C. 担当教員に関わる質問 質問1. 授業はシラバスに沿って行われた。」(2011年度改正), 「授業および担当教員」に関わる質問を「授業」と「担当教員」に区別し, あらたな質問項目として「授業の難易度」と「応用力」を設置(2012年度改正) 振り返りシート(2013.7.7経営管理研究科教授会) 2013年度 経営管理研究科教授会において「履修状況についての振り返りシート」について審議した記録(議事録)・2013年度前期 経営管理研究科「振り返りシート」の検証について 経営管理研究科FD活動の実績 経営管理研究科FDニュースレター12号～15号	2-37 2-38 (2-1) 2-39 2-40 2-41			
	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を示す資料	2013年度 経営管理研究科FD記録簿ご提出のお願い(2014.2.30経営管理研究科長)・2013年度FD記録簿 「MBAの実践知」受講者アンケート集計結果	2-42 2-43			

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
		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を示す資料	経営管理研究科 講義アンケート	(2-38)		
				2013年度講義アンケート集計結果の対する担当教員による講評	2-44		
		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を示す資料	2012年度 修了時アンケート集計結果を踏まえて(2013.7.7経営管理研究科教授会)p.5「Q7.あなたが受講したプログラム科目の印象をお聞きますか。満足できた科目の割合はおよそどのくらいですか。」、p.6「Q9.あなたが受講したプログラム科目の印象をお聞きますか。満足できなかった科目の割合はおよそどのくらいですか。」	2-45		
				MBAホルダー調査 (2013.3.教授会FD資料のまとめ)p.1「新設科目ニーズ(MBA取得後に魅力・必要を感じた科目)」、p.2「修了後に『役立っている』と思う科目」	2-46		
	12	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を示す資料	2009年度～2013年度 経営管理研究科就職状況	2-47		
				「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/campuslife/course.html /キャンパスライフ 進路・就職 修了生(ストレートマスター)の主な就職先	2-48		
				振り返りシート(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(2-1)		
				2012年度 修了時アンケート集計結果を踏まえて(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(2-45)		
				会計修士(専門職) 監査法人ヒアリング報告書(2013.7.18 経営管理研究科執行部会議)	2-49		
				立命館大学大学院経営管理研究科修了生アンケート	2-50		
				MBAホルダー調査 (2013.3.教授会FD資料のまとめ)	(2-46)		
				2012年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第1回)進行および発言記録	2-51		
2013年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第2回)進行および発言記録	2-52						
	点検評価		経営管理研究科の2015年カリキュラム改革(20131127常任理事会)	(1-13)			
3	13	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	3-1		
		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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
		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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
		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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
		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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
		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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧 教員人事様式【履歴書・業績書】	(3-1) 3-2		
		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割以上であることを示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
	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を示す資料	カリキュラム・ツリー(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(2-2)		
				立命館大学独立研究科全学人事委員会規程「第2条:人事委員会」	3-3	基礎8	
				立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第3条:組織 第2項」	3-4	基礎6-1	
				大学協議会規程「第2条 第3項」	3-5		
	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
				教員人事様式【履歴書・業績書】	(3-2)		
	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
	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を示す資料	立命館大学教員選考基準「第6条」	3-6	基礎9	
				立命館大学大学院担当教員選考基準「3.専門職大学院担当教員の資格」	3-7		
				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p.6「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」	3-8	基礎10	
				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p.2「専任以外の教員の資格基準」	3-9		
	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
				2013.3.13経営管理研究科執行部会議議事録	3-10		
	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)		
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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)			
14	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を示す資料	大学院等の設置の趣旨及び設置を必要とする理由を記載した書類p.10「4.教員組織の編成の考え方及び特色」	3-11		
				教員組織編成の基本方針(2013年度)(2014.3.27経営管理研究科執行部会議)	3-12		
				立命館大学客員教員規程	3-13		
				立命館大学の任期を定めた教員の任用等に関する規程	3-14		
	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を示す資料	立命館大学教員選考基準「第2条・第3条」	(3-6)	(基礎9)	
				立命館大学大学院担当教員選考基準「3.専門職大学院担当教員の資格」	(3-7)		
				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p.5「1.専門職学位課程を担当する専任教員の資格」	(3-8)	(基礎10)	
				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p.1「専任教員の資格基準」	(3-9)		
				立命館大学独立研究科全学人事委員会規程「第3条:構成」	(3-3)	(基礎8)	
				大学協議会規程「第12条の2第2項」	(3-5)		
				立命館大学教員任用・昇任規程		基礎11	

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
15	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を示す資料	経営管理研究科 教員一覧	(3-1)			
			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p.2「(2)時間割編成にあたっての留意事項 D)役職者について」	3-15			
	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を示す資料	立命館大学個人研究費取扱規程	3-16			
			経営管理研究科教員研究室(個人研究室)の間取り【図面】	3-17			
			「立命館大学研究部 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/kenkyu/index.html LIBRARY GUIDE2013 p.19「2.各種サービス③取寄せ」	3-18 3-19			
	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を示す資料	研究専念教員制度および学外研究制度の改善・充実について(2013.7.31常任理事会)	3-20			
	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を示す資料	「立命館大学 研究者学術情報データベース ホームページ」 http://research-db.ritsumei.ac.jp/scripts/websearch/index.htm	3-21			
	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を示す資料	自己評価報告書用紙(2013年度記入版)	3-22			
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を示す資料						
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を示す資料	【特になし】					
4	16	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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html /アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)	(1-4)		
				「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「入学者受入方針(アドミッション・ポリシー)」	(1-5)	(基礎1)	(●)
				「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-1.アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」	(1-6)	(基礎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を示す資料	「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-1.アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」, p.5「1-4.募集研究科・授与学位、入試日程・方式、選考方法」	(1-6)	(基礎2)		
	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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/schedule.html /入試情報	4-1			
	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を示す資料	キャリアプランニング調査(調書フォーマット・調書評価フォーマット)	4-2			
			2014年度入学試験合否判定資料(2014.3.1経営管理研究科実施) 面接票フォーマット	4-3 4-4			
	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を示す資料	経営管理研究科の2015年カリキュラム改革(20131127常任理事会)p.3「II.経営管理研究科の改革(1)新しい経営管理研究科の概要 (2)入学定員の変更」	(1-13)			
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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html /アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)	(1-4)				
		「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「入学者受入方針(アドミッション・ポリシー)」	(1-5)	(基礎1)	(●)		

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
				「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.2「1-1.アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」, p.3「1-3.出願資格」, p.4「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」	(1-6)	(基礎2)	
	17	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を示す資料	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 経営管理研究科入試実施体制(2014.1.23経営管理研究科執行部会議) 経営管理研究科入試執行体制を審議した資料(経営管理研究科執行部会議議事録) 経営管理研究科入学試験合否判定資料(教授会議事録)	4-5 4-6 4-7 4-8		
		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を示す資料	経営管理研究科入試執行体制を審議した資料(経営管理研究科執行部会議議事録) 2013年度 経営管理研究科 新入生、在学生ガイダンス実施について 経営管理研究科アカデミック・アドバイザーの役割 MBAホルダー調査 (2013.3.教授会FD資料のまとめ) 2012年度 修了時アンケート集計結果を踏まえて(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(4-7) (2-8) (2-3) (2-46) (2-45)		
		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を示す資料	「2014年度(4月入学)立命館大学大学院 経営管理研究科「入学試験要項」p.5「1-4.募集研究科・授与学位, 入試日程・方式, 選考方法」	(1-6)	(基礎2)	
5	18	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を示す資料	2013.7.30経営管理研究科懇談会事務折衝議事メモ 2013.12.1就職・キャリアパス相談会チラシ	5-1 5-2		
		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を示す資料	立命館大学ハラスメント防止に関する規程 2013 ハラスメント相談の手引き(リーフレット) 「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	5-3 5-4 5-5	基礎12 基礎13	
		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を示す資料	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 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 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=37 大学院家計急変奨学金 「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=13 日本学生支援機構大学院奨学金 2014年4月入学 大学院入学手続要項【抜粋】 p.24「8.教育ローンについて」	5-6 5-7 5-8 5-9 5-10		
		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ことを示す資料	「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/ 2013年9月キャリアセミナー案内&申込シート	5-11 5-12		

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
				2013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」	(2-13)		
				キャリアセンターHPの最新情報(情報提供メール送信)	5-13		
				経営管理研究科アカデミック・アドバイザーの役割	(2-3)		
				「キャリアセンター ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/career/students/about/guide/open.html /開室時間のご案内	5-14		
				「経営管理研究科ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/facilities.html/#tabs-1 大阪梅田事務室窓口時間	5-15		
	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を示す資料	「立命館大学 障害学生支援室ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/kyomu/drc/	5-16		
				経営管理研究科アカデミック・アドバイザーの役割	(2-3)		
				「経営管理研究科ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/facilities.html/#tabs-1 大阪梅田事務室窓口時間	(5-15)		
	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を示す資料	「立命館大学大学院キャリアパス推進室 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/article/?id=19 立命館大学大学院学生研究会活動支援制度	5-17		
				2013.7.30経営管理研究科懇談会事務折衝議事メモ	(5-1)		
				2011.6.19 2011年度年次総会承認立命館大学校友会RIMO会則	5-18		
	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を示す資料	立命館大学大学院研修生規程「第3条:所属研究科」	5-19		
				立命館大学大学院専修生規程「第2条:種類」	5-20		
				2014 学生サポートルームのご案内		基礎14	
				立命館大学学生サポートルーム規程		基礎15	
				2012年度立命館大学学生サポートルーム報告書		基礎16	●
				立命館大学ホームページ「奨学金・助成金制度」 URL: http://www.ritsumei.ac.jp/scholarship/ (最終閲覧日:2013.09.05)		基礎17	
				PLACEMENT DATA 2013 [年刊]進路・就職の実績報告		基礎18	●
				文理系対象 第3回就職ガイダンス		基礎19	
				障害学生とサポートスタッフのためのガイドブック2014		基礎20	
				障害学生支援のための対応例【新任教員ガイダンス配布資料】		基礎21	
				立命館大学障害学生支援委員会規程		基礎22	
6	19	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を示す資料	朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧	(2-15)		
				大阪梅田キャンパス情報設備員数表	(2-16)		

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料		
		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を示す資料	朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧	(2-15)				
				2013朱雀キャンパス自習室利用要項	6-1				
				大阪梅田キャンパス改修工事図面(2013年3月工事)	6-2				
				2013大阪梅田キャンパス施設利用要項	6-3				
		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を示す資料	朱雀キャンパス(京都府福祉のまちづくり条例)	6-4				
				大阪キャンパス(大阪府福祉のまちづくり条例)	6-5				
		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を示す資料	朱雀キャンパス中川会館施設設備仕様一覧	(2-15)				
				「立命館大学図書館 ホームページ」施設案内(朱雀キャンパス) http://www.ritsumei.ac.jp/library/guide/shisetsu/sc.html/	6-6				
				大阪梅田キャンパス情報設備員数表	(2-16)				
		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を示す資料	プロフェSSIONALスクール事務室; 経営管理研究科事務局体制(2013.6月現在)	6-7				
		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を示す資料	2013 学生サポートルームのごあんない(リーフレット)	6-8				
				RAINBOW GUIDE 2014(学生版)		基礎23			
				RAINBOW GUIDE 2014(教員版)		基礎24			
		20		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を示す資料	立命館大学蔵書冊数(2013.3.31現在)	6-9		
LIBRARY GUIDE2013 p.16「1.開館スケジュール」	大阪梅田キャンパス日曜日使用時間延長掲示					6-10			
	「立命館大学図書館 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/library/service/libraryriyou/riyou_ta_etsuran.html/ 他大学資料の閲覧					6-12			
	「立命館大学図書館 ホームページ」 http://database.ritsumei.ac.jp/subjgw/論文・記事検索(データベース)					6-13			
						LIBRARY GUIDE 2014		基礎25	●
						2014年度版 教員用図書館利用案内		基礎26	●
						立命館大学学術情報施設利用規則		基礎27	
7	21	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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第1条:趣旨」	(3-4)	(基礎6-1)			
				立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第9条:運営および議事」	(3-4)	(基礎6-1)			
				立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第4条:審議事項, 第9条:運営および議事」	(3-4)	(基礎6-1)			
				教授会審議事項の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)	7-1				
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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程「第5条:役職」	(3-4)	(基礎6-1)					

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
		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を示す資料	学校法人立命館コンプライアンス推進規程「第1条:趣旨・目的, 第2条:定義」 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)	7-2 7-3		
		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を示す資料	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	(1-15)		
	22	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を示す資料	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(2013.6月現在)	(6-7)		
		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を示す資料	7-4 学校法人立命館館則施行細則「第4条:立命館大学の事務組織p.4教育学部 p.11プロフェッショナルスクール事務室(2)経営管理研究科の教務」 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	7-4 (1-15)		
		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を示す資料	2013大阪梅田キャンパス施設利用要項	(6-3)		
8	23	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り組みとして実施していることを示す資料	立命館大学自己評価委員会規程「第4条:委員会の構成, 第5条:委員長等, 第8条:各組織の自己評価推進委員会」 経営管理研究科自己評価委員会規程「3.構成, 5.委員長」 大学基準協会納谷会長への改善報告書送付状	8-1 8-2 8-3	基礎30 基礎6-2	
				2013年度経営管理研究科自己評価委員会議題表	8-4		
				2013年度第2回自己評価委員会(2013.7.24)議事録	8-5		
				2013年度第2回自己評価委員会(2013.7.24)議事録(報告事項)(4)大学基準協会に提出する「改善報告書」について *経営管理研究科「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/common/file/introduce/evaluate/introduce-evaluate_03.pdf 平成22年度大学基準協会による認証評価の結果	(8-5) 8-6	基礎7	
				2013年度経営管理研究科自己評価委員会議題表「第3回・第6回;沖 教授(教育開発機構・教育開発支援センター長)アドバイザー出席」	(8-4)		
		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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」自己点検評価・認証評価 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/common/file/introduce/evaluate/introduce-evaluate_03.pdf 平成22年度大学基準協会による認証評価の結果 大学基準協会納谷会長への改善報告書送付状	(8-6) (8-3)	(基礎7)	
		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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumei.ac.jp/mba/admission/policy.html 「学位授与方針(学位授与方針)」 「人材育成目的」「教育目標」 「経営管理研究科パンフレットManagement School Guide 2014」p.22「学位授与方針(学位授与方針) 1.人材育成目的」 カリキュラム・マップ(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(1-4) (1-5) (2-4)	(基礎1)	(●)

章	項目	評価の視点	提出資料	資料の名称	根拠資料番号	基礎資料番号	現物資料
				オンラインシラバス「履修しておくことが望まれる科目」の見直しについて(2011.5.22経営管理研究科教授会)	8-8		
				振り返りシート(2013.7.7経営管理研究科教授会)	(2-1)		
				経営管理研究科 アカデミック・アドバイザーの役割(3)補足 上記③に関して	(2-3)		
	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を示す資料	立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード規程(2011.9.4経営管理研究科教授会)	8-9		
				立命館大学大学院経営管理研究科アドバイザー・ボード委員会メンバー(2012.2.5経営管理研究科教授会)	8-10		
				2012年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第1回)進行および発言記録	(2-51)		
				2013年度経営管理研究科アドバイザー・ボード(第2回)進行および発言記録	(2-52)		
				立命館大学大学評価委員会規程		基礎31	
24	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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」自己点検評価・認証評価 http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/common/file/introduce/evaluate/introduce/	(8-6)	(基礎7)	
	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を示す資料	「経営管理研究科 ホームページ」 http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/	8-11		
	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を示す資料	2013年度 経営管理研究科 広報企画 開催記録	8-12		
				立命館大学経営大学院よりお知らせ(立命館大学MBAマガジン)配信記録(抜粋)	8-13		
				立命館大学MBA×日経Bizアカデミー Presents「MBAの実践知」チラシ	8-14		
				学校法人立命館情報公開規程		基礎32	
	その他			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)		基礎5	
				立命館大学学則		基礎28	
				立命館大学大学院学則		基礎29	
				関連法令抜粋		基礎33	
				大学院案内2014 p38(経営大学院[経営管理研究科])(大学院全体を対象にして発行しているパンフレット)		基礎34	
				2013年度大学基礎データ(表2・表4)		基礎35	
				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		基礎36	
				学校法人立命館情報公開ページ http://www.ritsumeai.jp/public-info/public00_j.html		基礎37	
				改善報告書検討結果(大学基準協会)		基礎38	

<注意事項>

- 3、添付資料の該当資料が重複する場合、提出する資料はひとつでよい。その際、重複する資料の番号は(括弧)書きで付すこと。
- 4、原則として、複数の項目でひとつの根拠資料を掲載する場合、資料番号は一番関連の深い大項目の番号(1～9)でとり、1-1、1-2、のように表記すること。
- 6、「その他、根拠資料」には、点検・評価報告書の記述内容を裏付ける資料を記載すること。

2014 年度 自己評価・外部評価結果報告書

発行 2015 年 3 月
立命館大学大学院経営管理研究科
〒567-8570 大阪府茨木市岩倉町 2-150
Tel. 072-665-2101
URL <http://www.ritsumeai.ac.jp/mba/>
印刷 株式会社田中プリント