

2024 年度 自己評価・外部評価結果報告書

2025 年 6 月

立命館大学大学院経営管理研究科

刊行にあたって

立命館大学経営管理研究科は、2006 年 4 月に経営系専門職大学院として開設して以来、公益財団法人大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を 3 度（2010 年度、2015 年度、2020 年度）にわたって受審し、いずれにおいても適合認定を受け、今日に至っている。立命館大学では、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 年度より、学部・研究科ごとに専門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 2025 年度に経営系専門職大学院認証評価を予定していることも踏まえて、2024 年度に専門分野別外部評価を実施することとした。

経営系専門職大学院認証評価は、固有の目的の実現に向けて戦略の策定と効果的な実行を求め、経営系専門職大学院による教育活動に関する自己点検と評価に基づき、教育の改善と質の保証に取り組んでいるのかを評価するものである。本研究科は、ビジネスを創造するリーダーとして、世界および日本の持続的発展に貢献する人材の育成を固有の目的として掲げている。本研究科は、この目的のより高い次元での達成を図るために、2019 年度に入り中期計画策定検討委員会を立ち上げ、立命館の学園ビジョン R2030（2021～2030 年度）を受けた中・長期ビジョンとして本研究科の基本目標および役割を明確にしつつ、本研究科の戦略として「経営管理研究科 R2030 前半期計画」（2021～2025 年度）を 2021 年 2 月に決定した。以後、その中で示した戦略的課題の着実な実行を図っている。

そこで専門分野別外部評価の実施にあたっては、本研究科が上記「経営管理研究科 R2030 前半期計画」の遂行途上にあることを念頭に、『自己点検・評価報告書』を作成した。根来龍之名古屋商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』を纏めていただいた。委員の方々には、『自己点検・評価報告書』を参照しつつ、教員との意見交換、院生への聞き取り調査、施設見学等を実施していただいた。『外部評価結果報告書』には、このような検証のうえに立った、研究科の現状に対する改革のためのたいへん有益な意見をいただいたものと考えている。今後、本研究科では、「経営管理研究科 R2030 後半期計画」（仮称）の策定を予定しており、今回の外部評価でいただいた意見を、本研究科の今後の発展のために活かしていく所存である。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。

2025 年 6 月

立命館大学大学院経営管理研究科
研究科長 牧田 正裕

2024 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	p.3
I 概評及び提言	
1 使命・目的	p.4
2 教育課程・学習成果、学生	p.5
3 教員・教員組織	p.10
4 専門職大学院の運営と改善・向上	p.14
II 添付資料	
提出資料一覧	p.16

2024 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	根来 龍之	(名古屋商科大学ビジネススクール教授 大学院大学至善館特命教授 早稲田大学名誉教授)
委 員	目代 武史	(九州大学大学院経済学研究院産業マネジメント部門教授)
	山村 能郎	(明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科教授)
	内田 浩	(公益社団法人全国家庭電気製品公正取引協議会事務局長)

I 概評及び提言

1 使命・目的

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：目的の設定】

経営管理研究科の学則は当研究科の目的を、「本研究科は、立命館憲章に則り、ビジネスを創造するリーダーとして、世界および日本の持続的発展を担う人材を育成する。」ことと定めている。

上記は、立命館憲章に則り、大学学則、大学院学則を踏まえる形で、整合性、首尾一貫性のある理念・目的となっている。

【項目：中・長期ビジョン、戦略】

以下の5つの戦略的課題の設定は、中期的な戦略策定の一部だと思われ、実効性もそれなりにあるものと評価できる。

「第1は、国際経営分野、イノベーション&アントレプレナーシップ分野、サービスマネジメント分野の教育活動を強化し、その成果を次期カリキュラム改革に盛り込むこと、第2は観光ホスピタリティ分野の展開を本格化し、新たに「観光マネジメント専攻」を設置すること、第3は研究科のネットワークの国内外への拡張、第4は研究科規模の見直し、そして第5は国際認証の要件の検討と整備である。」

特に、2024年度に「観光マネジメント専攻」を新設したことは、具体的な戦略的行動だと評価できる。「観光マネジメント専攻」の新設については、さらに具体的にかつ強力にPRできるような活動も検討いただきたい。

なお、応募の状況と定員充足状況を踏まえれば、各コースの「定員」規模の適切性については検討の余地がある。

(2) 提言

【特 色】

- 1) 「観光ホスピタリティ分野の高度職業人材養成」を目的として、観光需要の高い関西エリアにおいて新しい「観光マネジメント専攻」を新規に増設したことは意欲的な取り組みとして、特に評価できる（評価の視点1・2）。

【検討課題】

- 1) 応募の状況と定員充足状況を踏まえれば、「定員」規模の適切性について検討の余地がある（評価の視点1・2）。
- 2) 「観光マネジメント専攻」の新設については、カリキュラムや教授陣等の強み、ならびにこれまでの「観光ホスピタリティ履修証明プログラム」からの拡充実績を、さらに具体的にPRできるような活動が望まれる（評価の視点1・2）。

2 教育課程・学習成果、学生

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針】

当該研究科は、人材育成の目的を「ビジネスを創出するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努める」と明示し、6つの教育目標に具体化している。そして、所定の単位(46単位)の修得をもって教育目標の達成とみなし、学位を授与することを明示している(学修要覧(研究科編))。

次に、学位を授与するための教育課程編成方針を「マネジメントプログラム」と「キャリア形成プログラム」に分けたうえで、それぞれ明文化している。教育課程編成においては、6つの教育目標を達成するために必要な科目を体系的に配置している。どの科目がどの教育目標に関連するのかが明示されており、その詳細はカリキュラム・マップとして整理されている。2024年度からは新たな教育課程に移行することに伴い、教育目標を5つの「学修目標」(LG)に再編し、さらにこれらをより具体的な指標(LO)に分解し、学生に明示している。

当該専攻は2024年度から経営管理専攻と観光マネジメント専攻の2専攻体制となり、それぞれに社会人を対象とするプログラムと学部卒生を対象とするプログラムを有するものになっている。そして、「2024年度学修要覧(研究科編)」において、2つの専攻それぞれについて社会人向けプログラム(マネジメントプログラム、観光事業マネジメントプログラム)と学部卒業者向けプログラム(キャリア形成プログラム、観光事業キャリア形成プログラム)のカリキュラム・マップを作成し、学位授与方針と開講科目との対応関係を明示している。

当該研究科は、両専攻とも社会人向けのプログラムと学部卒生中心のプログラムを有しているが、授与する学位は、経営管理専攻においては「経営修士(専門職)」、観光マネジメント専攻では「観光経営修士(専門職)」であり、社会人向けプログラムと学部卒業者向けプログラムに関わらず同一となっている。しかし、3年以上の職業経験を有する社会人と学部卒業者とでは、教育課程を修了したとしても力量には相当の違いがあると推測される。この点について、社会人向けプログラムの学位と学部卒業者向けプログラムの学位を等価とできるか検討の余地が残されているといえる。

学位授与方針と教育課程編成方針は、当該専攻の公式ウェブサイトならびに「学修要覧(研究科編)」に掲載されている。また、当該専攻の使命や教育目的、教育方法の特徴などは、当該専攻の公式ウェブサイトの「研究科紹介」や「カリキュラム」のページ、パンフレットなどにも掲載されており、当該専攻の教育内容などが丁寧に発信されている。

【項目：教育課程の設計と授業科目】

講義科目を基礎科目と展開科目に区分し、基礎科目についてはA群とB群に分類する一方、展開科目についてはユニットに分類した上で実習科目と演習科目を加えて体系化されている。2024年度からは、基礎／展開の科目区分をコア科目／選択科目の区分に変更し、コア科目は評価の視点「2-2(1) マネジメントに必要な専門知識」に、選択科目は同評価の視点「2-2(2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等」に適合するものと位置付けている。

コア科目のA群／B群の分類においては、A群はベーシックな6科目12単位として必修に、B群6科目12単位については、学習歴や職業上の経験に応じて履修されるものとしている。また選択科

目については、専攻やプログラムによってユニット編成は異なり（3ないし5）、課程の目的や学生の社会化成熟度に見合った編成が考慮されている。

このようにアサインされている数多くの科目および教員スタッフが、学生の育成段階を考慮しながら、重層的・系統的に分類・配備されていることは、課程・科目の目的要件や学修効果の分析測定の点で、効果が期待される。

情報システム・ネットワーク関連の科目については、拡充の検討が望まれる。

なお、大学院の特色ある教育課程の編成や効果的教育方法としては、グループワークでのディスカッションや、ケースメソッド、フィールドワークなどが列挙されている。いずれも一定数以上の科目、教員において実践され奏功していることと理解できるが、他の大学院とのベンチマークも含め、立命館らしさを際立たせる工夫をさらに期待したい。

遠隔教育等の導入については、新型コロナ禍を契機とし一気に対応力、スキル、柔軟性を得たものと推察される。また授業時間、時間割編成については、他のビジネススクールの標準的授業時間を参考に、時間割を1クォーター：100分×2回×7日制に変更している。完全オンデマンドによる授業提供は、インタラクティブでアクティブな学びを保証する観点から、行なわれていない。

コロナ禍が沈静化した今後においては、ハイフレックスの利用条件や、8回から7回になった授業日数の活かし方を、他大学院の運営形態をにらみながら、その効果の継続的な検証が望まれる。

観光マネジメント専攻においては、全国から入学者を受け入れることを想定して、全ての講義科目をハイフレックス型（対面授業およびそのライブ配信）により開講している点は、学生の就業状態を考慮した専攻独自の取り組みとして評価できる。

【項目：教育の実施】

各科目では、その専門性を考慮してケース教材を用いたケース・スタディやグループ学習・発表などを取り入れる一方、専門家を招いたゲスト授業や、演習授業を組み合わせ適切な授業形態がとられおり、教育上の工夫がなされている。

シラバスには、到達目標、授業の概要、授業内容・計画、授業実施形態、予習・復習、授業外学習の指示（事前・事後学習）、成績評価の方法、教科書・参考書等が丁寧に掲載されている。シラバスの充実ならびにシラバス原稿の質を担保する体制は、評価できる。ただし、教員により事前・事後学習等のシラバスの記述に関して若干の精粗が見られる。

学習相談については、教員ごとにオフィスアワーが設定されており、学生に周知されている。オフィスアワーの利用実績については検討が必要だと思われる。

教室、自習室、図書館、情報インフラについては、十分整備されており、特段の問題はないと判断できる。また、大阪梅田キャンパスのハイブリッド授業のためのシステムは最先端であると評価できる。

【項目：学習成果】

成績評価の基準は、大学院学則第23条にて定められている、100点法によるA⁺～Fの点数評価と合否判定、またA⁺については分布比率（20%以下とする）基準の下に運用されており、「学修要覧（全研究科共通編）」にも記載し、学生に周知されている。ただし、大学院学則で、「前項の成績評価は、A⁺は100点法では90点以上、Aは同80点台、Bは同70点台、Cは同60点台

および F は同 60 点未満とし、P は特定の科目における合格とする」（第 2 項）としていることと、当専門職大学院では点数ではなく分布について制約（A+ については 20%以下とする）としていることは矛盾しているようにも思われる。

矛盾があるのは、大学院学則の方の記述に柔軟性がないからであり、相対評価制度を否定しないが、国際標準では、分布についてさらに細かい制約を設けていることが多いことは念頭に置くべきである。例えば、少なくとも、A+ の比率を制限するだけでなく、A+ と A の合計比率については、例えば 50%以下とするなどのルール設定が必要となる。B と C についてはルール設定の必要性は相対的に高くないが、B と C についても分布標準を設けている大学院も多い。

学生からの異議申立制度も設けられており、仕組みを以て評価の公平性や厳格性の担保を図る努力がなされている。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）において、学修目標（LG 1～5）について提示し、また教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）においては、LG の各目標を「学修目的」（LO 1～8）に変換し、各々の達成度を提示しているが、その測定の一環として「ルーブリック」を開発し、「課題研究（ゼミ）」において活用することで統一的な成績評価を図っている点は評価できる。

学生サイドの心象、評価については、各講義（クォーター）、1 年次および修了時のそれぞれにおいてアンケートを実施して把握に努めている。講義アンケートは、回答者を特定できない厳正な仕組みで実施され、講義に関する質問への個別評価、評価平均、全科目平均が教員にもフィードバックされている。概ね満足度は高いが、課題がある場合には適宜改善が求められることもあるとされており、受講生の全体的な評価が教育課程等の改善に繋がる点で前向きな仕組みであると評価できる。

なお、修了時アンケートにおいても、全体としては教育効果が高いと評価されているが、「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ようになった」という設問に関しては、「どちらともいえない」「あまり達成できていない」という回答が若干多い傾向があるという点には留意が必要である。

【項目：学生の受け入れ】

学生の受入れにあたっては、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」および「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」を踏まえて策定した「入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）」において、入学者に期待される能力を明示している。この能力は専攻の拡充に際し、2024 年度から、それまでの 4 つの能力を 6 つの能力に変更し、入学者受入方針を改定している。そして入学者の判定には 8 つの入学試験方式を採用し、選抜している。

学部卒業者、社会人とも、筆記試験と面接試験を要する選抜型式もある一方、社会人においては大学卒業資格を持たない場合も、事前の個別審査において、大学卒業と同等の学力を有していることを証明できれば門戸が開かれるという、一定の柔軟性ある選抜方式が取られてきた。また 2024 年度からは、社会人の一般型においてもエントリーシートの拡充により筆記試験を免除し、出願数増加を図っていると評価できる。

なお、入学者数の推移については、2023 年 4 月度は、受験者数、入学者数とも大幅に増員したものの、プログラム別にみるとマネジメントプログラム（社会人）については微増にとどまり、定員充足率にはまだ課題が残っている。また、キャリア形成プログラムにおいては留学生が大幅に増え

る一方、日本人の入学者は 43 名中 5 名となっており、教育の質を維持するうえで潜在的な課題になることが懸念される。

社会人入学の促進については、広報活動の戦略不足と正課カリキュラム以外の活動の弱さが要因であると自己分析されており、その施策の具体的な立案と実行が期待される。その一つとして、昨年スタートした「RBS ビジネス創生リンケージ」がハブとなり、様々なリスキリング需要を捉えていくことが重要なドライバーとして位置付けられている。

企業のリスキリング促進や、人材育成研修のアウトソーシングの需要を、科目履修や MBA エssenシャルズ等のスポットの講座で受け入れ、その中から本科への編入希望者を創出するような入学促進策も含めて推進に期待したい。

【項目：学生支援】

学生は履修にあたっての各種支援として、①「学修」（学習相談・指導等）、②「学生生活」（奨学金を通じた経済的支援を含む）、③「留学生／海外留学」（留学生に対する各種相談を含む）、④「進路／就職」（キャリア形成、進路・就職相談・指導）が準備されていて、これらは立命館大学の支援サイトから、サポート内容や、連絡先を知ることができるようになっている。

これに加えて、留学生、障がい者に対する多様性に応じたサポートもなされている。留学生に対してはビザ、奨学金、日常生活の指導などを実施し、また障がい者に対しては障害学生支援室が「障害学生支援方針」に基づいた相談や支援業務を行う体制になっている。

現役大学院生の自主的な研究活動に対する経費支援、設備支援の制度（立命館大学大学院学生研究会活動支援制度）が設けられているほか、修了生に対しては校友会「RIMO」の存在や、修了後の継続研究支援としての図書館等の施設利用が可能となっている。

このように学生支援に関しては、必要な支援に対し応えるための体制が適切に設けられており、要件に揃っていると見える。

なお、大学施設の物理的な施設のバリアフリーばかりでなく、障がい者、或いは留学生にとっては、Web や情報システムの些細な使いにくさも大きなバリアと成り得ることから、今後はウェブアクセシビリティの観点からの継続的な情報・コンテンツの配慮を期待したい。

また、LGBTQ に係わる施設の整備や、学内のリテラシー向上にも、弛まぬ尽力を継続することが望まれる。

（2）提言

【長 所】

- 1) 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）と教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）の設定に基づいた科目配置の設計・編成と、カリキュラム・マップによる明示という一連の流れは、教育課程編成の目的達成と科目間の足並みの標準化等の視点から、システムチックであると評価できる（評価の視点 2-1）。
- 2) コア科目の A 群／B 群における必修／選択の区分や、選択科目における、専攻やプログラム毎に異なる（3 ないし 5 の）分類など、課程の目的や、学習歴・社会経験が考慮された重層的な分類・編成は、系統性・段階性に配慮した授業科目の配置という要件に応えるものであると

もに、課程・科目の目的要件や学修効果の分析測定の点で、効果が期待される（評価の視点 2-2）。

- 3) 大阪梅田キャンパスのハイブリッド授業のための会議システムは最先端であり、評価できる（評価の視点 2-11）。
- 4) 学生、さらには留学生や障がい者への支援について、立命館大学全体での方針・制度・施設が整備されていることもあり、その充足度は他の大学院に比して一定レベル以上にあるものと評価できる（評価の視点 2-21）。

【特 色】

- 1) 観光マネジメント専攻においては、全国から入学者を受け入れることを想定して、全ての講義科目をハイフレックス型（対面授業およびそのライブ配信）により開講している点は、学生の就業状態を考慮した専攻独自の取り組みとして評価できる（評価の視点 2-4,5）。
- 2) シラバスの充実ならびにシラバス原稿の質を担保する体制は、特色と言える（評価の視点 2-7）。
- 3) 教育効果の測定に向けた取り組み（学修目標→学修目的→ルーブリック整備）は、アンケートなどの学生の主観的評価に依存せず、学習成果をより客観的に測定する組織的試みとして特色として評価できる（評価の視点 2-12）。
- 4) 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に基づき、選抜方法や基準、手続きを予め公表して選抜を実施している。また、学部卒業生、社会人、それぞれに複数の選抜方式を設け、受験資格や必須科目等にも柔軟性を保ち、多様な学生の確保と、学生層別に異なる選抜を行っている点は評価できる（評価の視点 2-17,18）。

【検討課題】

- 1) 情報システム・ネットワーク関連科目の拡充の検討が望まれる。企業や社会の DX 化や IoT、AI 活用とその留意点と言った社会要請のトレンドや、社内の情報システムやデータベース基盤やセキュリティに関する基本知識、システムを活用した業務改革、Web マーケティング、顧客分析などは、経営変革やコンサルティングの観点から重要な領域であると思われる（ただし、トピカルなテーマは、固定的ではない科目設定の仕方を検討する必要がある）（評価の視点 2-2）。
- 2) 2024 年度カリキュラム改革に際し、国際経営分野の科目の新設が図られており、この動きは PDCA プロセスとして建設的であると言える。ただ、修了時アンケートにおいて、「グローバルな変化への関心を持っているか」と「イノベーションを構想できるようになった」という項目について、答えにくい質問の掛け合わせ（「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ようになった」）の設問となっている。それが、これらについて、他の設問に比べ前向きな回答が少なくなった一因と考えられる。定点観測のためには安易に設問を変えるべきではないが、二つの質問を個別に尋ねることも試してみる余地がある（評価の視点 2-16）。
- 3) 定員充足率についての課題（特にマネジメントプログラム）について、改善が急務である（評価の視点 2-19）。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：教員組織の編制方針】

全学の教員整備計画（R2030 教員組織整備計画）のもと、当該研究科の教員組織編制が計画的になされている。当該研究科の独自の教員編制方針については、設置時に策定した教員組織編制の基本方針を基盤とし、専攻の教育プログラムの改変に対応して教員組織の編制方針を適宜修正している。2024 年度からは、新たに観光マネジメント専攻が立ち上がったが、「経営管理研究科 2024～2027 教員組織整備計画について」では、今後の退職予定教員や 2024 年度から立ち上がった観光マネジメント専攻に必要な教員を踏まえた新たな教員組織編制が計画されていると判断できる。

以上のことから、明確な教員組織のデザインと実現体制を有していると言える。

【項目：教育にふさわしい教員の配置】

当該専攻の専任教員数（2024 年度）は、経営管理専攻が 15 名、観光マネジメント専攻は 13 名である。うち実務家教員はそれぞれ 9 名（60.0%）、8 名（61.5%）となっており、法令上必要な実務家教員の割合を満たしている。

「みなし専任」の制度を活用し、高度の実務経験を有する者が現職に従事しながら当該研究科の専任教員となる「特別契約教員」の仕組みは、当該研究科の特色と言える。実務家教員は、専門の領域において 5 年以上の高度な実務経験を有する者と定義されているが、大学教員となり実務の現場を離れると、知見や能力が陳腐化していく恐れがある。「特別契約教員」はこうした課題を克服する仕組みであり、その点が評価できる。

専任教員の教育上の指導能力については、「立命館大学大学院担当教員選考基準」「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」に定められており、当該研究科においては「教員任用基準及び大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」に基づき運用している。当該研究科では、採用時のみならず、任用後も 5 年ごとに資格審査を行っている。以上のことから、当該研究科においては、専任教員を適切に配置していると評価できる。

教育課程の中核をなすコア科目と演習科目は、専任の教授・准教授が中心的に担当している。クラス数に占める専任教員の担当比率は、コア科目は 61 クラス中 33 クラスで 54.1%、演習科目は専任教員のみが担当している。

また、中核的な授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合は、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」に定めた方針に従い、科目の内容と教員の専門分野を考慮して、執行部会議と教授会での審議を経て選任している。以上から、教育課程の中核をなす授業科目の担当教員が適切に配置されていると形式的には評価できる。

専任教員の年齢構成は、経営管理専攻においては 30 代 0 名（0.0%）、40 代 2 名（13.3%）、50 代 6 名（40.0%）、60～65 歳 6 名（40.0%）、66 歳以上 1 名（6.7%）、観光マネジメント専攻においては 30 代 2 名（15.4%）、40 代 3 名（23.1%）、50 代 5 名（38.4%）、60～65 歳 3 名（23.1%）、66 歳以上 0 名（0.0%）となっており、教員に高度な研究実績あるいは実務経験が求められることを鑑みれば、適切であると判断できる。

ただし、経営管理専攻については、60 代の教員が計 7 名（46.7%）を占めており、今後の定年退職を見越して計画的な後任人事が求められる。

教員の多様性に関しては、実務家教員の職務経歴は、金融機関、コンサルティング・ファーム、公認会計士、観光産業関係の非営利法人、企業経営者など多岐にわたっており、多様な実務的バックグラウンドを持つ教員で構成されている。他方、女性教員は2024年5月現在で4名（14.3%）と必ずしも多くなく、外国籍教員は在籍していない。十分な教育研究能力を持つことを前提として、教員の性別や国籍の多様性の向上が望まれる。

【項目：教員の募集・任免・昇格】

当該研究科における専任教員の採用においては、その手続きは「立命館大学教員任用・昇任規程」に定められている。募集は基本的に公募により行い、教授会に設けられた選考委員会が選考を行っている。選考委員会によって選出された採用候補者は、経営管理研究科全学人事委員会において審議された後、経営管理研究科教授会において議決を行う手続きとなっている。以上から、多段階の審議を経て、採用候補者の能力が評価される体制となっていると判断できる。昇任に関しては、「昇任人事に関する申し合わせ」に基づき行われていると推認できる。

理論と実務を架橋する教育を行うに相応しい能力・実績の水準については、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」において資格条件が具体的に定められている。さらに、担当する専門分野に関連した学部（学内外）の授業を通算3年以上担当していることを条件としており、さらに面接あるいは模擬授業によって個別に審査している。

以上のことから、当該研究科においては、専任教員の募集、任免及び昇格について、適切な基準及び手続きを定め運用していると評価できる。

【項目：教員の資質向上等】

授業の内容・方法の改善と専任教員の資質向上を図るための組織的な研修会としてFD研修会が年4回程度開催されている。テーマについてはカリキュラム委員会で審議され、教授会の承認も得られたものとし、専任教員は全員が参加を義務付けられている。このような研修制度を通じ、専任教員の指導能力の向上の担保が一定程度、組織的に運営されていると評価できる。

また専門的な研究や企業等の組織マネジメントに関する知識充実の一助として、2023年度に発足した「RBSビジネス創造リンケージ」が活用されつつある。セミナーやジャーナル発行をはじめとするコンテンツ開発・管理を通じて、参画個人・組織との共創をめざそうとするものだと評価できる。

教員の研究に必要な施設や経費については、全学組織の研究部が学外からの支援の取り付けも含め、管理・支援が行われている。また一定要件の下、研究センターの設置も可能となっている。

専任教員の研究活動は研究者学術データベースを通じて広く公開されることとなっているが、さらに経営管理研究科においては、評価項目を設定し、教員が自己評価をして研究科に報告することになっている。

このように教員の研究活動を支援し、外部組織との接点も機会を設けると同時に、その公開や自己評価報告までを完結するPDCAプロセスが設定されており、要件に適合していると判断できる。

ただし、FD、特にケースメソッド授業の能力育成の計画的整備・強化が必要であると思われる。

【項目：教育研究条件・環境及び人的支援】

「立命館大学専任教員責任時間規程」により、専任教員の講義責任時間は1年間を通算して、教授および准教授は1週間4授業時間と規定しており、学内の他部門よりも低い設定になっている点は、かなり肯定的に評価できる。専門職大学院での、教員の教育の準備および研究時間の確保に配慮されていると考えられるからである。

教員には規定に基づき個人研究費が支給されており、雇用の定めない専任教員、特別任用教員、特命教員には年間39万円、特別契約教員には研究手当として年間24万円が支給されている。

「立命館大学専任教員学外研究規程」に基づき、学外研究員（学内研究、国内研究、国外研究）の制度が設けられており、学外研究期間中は授業等の免除を行い、研究に専念できる環境を用意している。なお、学外研究期間中は、学外研究費が支給されるようになっている。

ティーチングアシスタント（TA）制度が整備されているが、TAの担当資格が博士後期課程院生に限られていることから、専門職大学院である当該研究科では利用実績はない。この点については、卒業生がTAになれるようにするなどして、TA制度が実際に活用されることが望ましい。

以上のことから、専任教員の教育負担に対する条件設定や研究環境の整備が一定程度適切に行われていると評価できる。

（2）提言

【長 所】

- 1) 全学の教員整備計画（R2030教員組織整備計画）のもと、当該研究科の教員組織編成が計画的になされていると評価できる（評価の視点3-1）。
- 2) 「みなし専任」の制度を活用し、高度な実務経験を有する者が現職に従事しながら当該研究科の専任教員となる「特別契約教員」の仕組みは、当該研究科の長所と言える。実務家教員は、専門の領域において5年以上の高度な実務経験を有する者であるが、大学教員となり実務の現場を離れると、知見や能力が陳腐化していく恐れがある。「特別契約教員」はこうした課題を克服する仕組みであり、「現職に従事しながら」という点が評価できる（評価の視点3-2）。
- 3) 研究者学術情報データベースによる情報公開や教員自己評価報告による自己評価のみならず、研究科長が各専任教員と面談し、活動内容の把握や意見交換、助言を行っていることは、教員個々人の貢献や課題を把握するうえで評価できる（評価の視点3-8）。

【特 色】

- 1) 登用、昇任について、規程、運用基準、ガイドライン等に基づき規定されたプロセスで十分公正に実施されていると推認できる（評価の視点3-5）。
- 2) 教員の資質向上のための研修はFD研修を中心に組織的に実施され、また研究活動や外部組織との接点機会を支援し、その公開や自己評価報告までを完結するPDCAプロセスが設定されている。この点について特色として評価できる（評価の視点3-6～8）。
- 3) 「立命館大学専任教員責任時間規程」により、専任教員の講義責任時間は1年間を通算して、教授および准教授は1週間4授業時間と規定しており、学内の他部門よりも低い設定になっていることは、専門職大学院の質の確保の観点から、高く評価できる（評価の視点3-9）。

【検討課題】

- 1) 60代の専任教員が計7名（うち1名は66歳以上）で46.7%を占めており、今後相次いで定年退職を迎えることから、計画的な後任人事と業務の引き継ぎに向けた取り組みが求められる（評価の視点3-4）。
- 2) 女性、外国籍教員の計画的拡充が求められる（評価の視点3-4）。
- 3) FD、特にケースメソッド授業の能力育成の計画的整備・強化が望まれる（評価の視点3-6）。
- 4) ティーチングアシスタント（TA）制度が整備されているが、TAの担当資格が博士後期課程院生に限られていることから、専門職大学院である当該研究科では利用実績はない。この点については、卒業生がTAになれるようにするなど、TA制度が実際に活用されることが望ましい（評価の視点3-9）。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目：専門職大学院の運営】

経営管理研究科は、昨年度までは執行部会議（月 1 回開催）と、そこでの議論を受けて原則月 1 回開催される教授会をその運営体制の基盤会議体としてきた。執行部会議には無期専任教員が参加し、教授会には無期専任教員と特別契約教員（通年平均 3 授業時間）が参加している。カリキュラム委員会は、教育や研究の高度化について検討論議し、FD 研修会も主催している。

教員組織整備計画に基づく人事選考は、選考委員会で行われる他、隔年でハラスメント研修とアンコンシャスバイアス研修を実施し、各教員の指導責任についての認識を醸成している。

2024 年度からは観光マネジメント新設による 2 専攻体制となり、教育課程と教員の規模が大型化したことから、執行部会議と教授会に加えて専攻会議を設ける一方、執行部会議の構成を研究科長、副研究科長、専攻長および必要な教員（2024 年度は 5 名）にコンパクトに整理されている。

これらは研究科固有の運営組織体制であり、教育の企画・設計・運営を責任もって実行していると評価できる。

関係する学部・研究科との連携については、経営学関連の学部・研究科との間で、担当教員の紹介はなされているが、その他の学部等との間での連携は行われていない。これについては、大規模総合大学の資産を活かし、カリキュラム拡充や教育メソッド開発等に一層の学内連携を図ることが望まれる。また、海外ビジネススクールとの提携等、国際的な連携についても積極的な導入が望まれる。

【項目：自己点検・評価と改善活動】

当該研究科の自己点検・評価は、全学レベルの自己点検・評価と連動して実施されている。研究科レベルでは「経営管理研究科自己評価委員会規程」に則り自己評価委員会を組織し、自己評価を実施している。また、自己点検により明らかになった教学上の課題については、カリキュラム委員会が引き取り、対応について検討・審議する体制となっている。また、教員の能力開発が必要な課題については、FD 委員会において対応を検討・審議する形としている。これらにより提案された事項は、執行部会議および教授会で審議、承認され、実行に移される手続きとなっている。また、認証評価のための自己点検・評価だけでなく、外部委員による自主的な評価制度を運営している点は特色であるといえる。

当該研究科における自己点検・評価は、全学の自己評価委員会で報告されている。当該研究科を越えて調整や整備が必要な事項については、大学管理部門や教学部門での検討を経て、必要な施策が講じられる体制となっている。

外部評価委員会や教育課程連携協議会、専門職大学院認証評価などの外部からの指摘に対しては、自己点検・評価と同じ体制と手続きにより対応している。すなわち、当該研究科に設置された自己評価委員会、カリキュラム委員会、FD 委員会が対応しており、一定の成果をあげていると判断できる。

以上から、外部から改善の必要性を指摘された事項について、適切に対応していると評価できる。

【項目：社会との関係、情報公開】

教育課程連携協議会では、研究科の教育研究の進捗状況、教学上の重要課題の遂行状況についての報告の他、過去における外部評価や認証評価での指摘事項についての改善状況についても報告が行われている。

教育課程連携協議会からの意見として、「統計学」を、DX化の流れに対応すべく「統計・データ分析」に変更し、社会人クラスについては実務家を授業担当講師として採用するなど具体的な改善に結びつけている。

全学の情報公開規程に則り、自己点検・評価および認証評価の結果は研究科ウェブサイトで公開されている。また、人財育成の目的、3ポリシー、研究科の活動等もウェブサイトに掲載されており、社会へ情報発信に努めている。

以上から、本項目について適切に運営されていると判断できる。

（2）提言

【特 色】

- 1) 認証評価のための自己点検・評価だけでなく、外部委員による自主的な評価制度を運営している点は特色であるといえる（評価の視点 4-4）。
- 2) 教育課程連携協議会が主体となって外部有識者の指摘・評価を仰ぎ、自己評価委員会がその論議をとりまとめ学内外報告をするプロセスを有する点は評価できる（評価の視点 4-6）。

【検討課題】

- 1) 関係する学部・研究科との連携については、経営学関連の学部・研究科との間で、担当教員の紹介はなされているが、その他の学部等との間での連携は行われていない。これについては、大規模総合大学の資産を活かし、カリキュラム拡充や教育メソッド開発等に一層の学内連携が望まれる。また、海外ビジネススクールとの提携等、国際的な連携についても積極的な導入が望まれる（評価の視点 4-3）。

以上

II 添付資料

提出資料一覧 経営管理研究科

提出資料一覧

立命館大学大学院経営管理研究科

資料

資料の名称
1 自己点検・評価報告書
2 基礎要件データ

添付資料 (電子データにて提出)

提出資料の種類		関連する 評価の視点等	提出資料の種類に対応する資料の名称	資料番号	
1	経営系専門職大学院の目的が明文化された冊子等（研究科概要、学生募集要項、入学案内等）	1-1	立命館大学大学院 経営管理研究科入学試験要項2025 https://www.ritsumeai.ac.jp/gr/exam/point/202504_ag_managenent.pdf	—	
	立命館大学ビジネススクール（大学院経営管理研究科）パンフレットGuide2025 https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/common/file/pdf/ebook2025.pdf		—		
	その他、根拠資料		立命館憲章 https://www.ritsumeai.ac.jp/profile/about/charter/	—	
	立命館大学学則 https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=617284&f=.pdf		—		
	立命館大学大学院学則 https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=617287&f=.pdf		—		
	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=.pdf		—		
	学園ビジョンR2030立命館大学チャレンジ・デザイン https://www.ritsumeai.ac.jp/features/r2030/challenge-design/		—		
	経営管理研究科R2030前半期計画（2021～2025年度）（確定版）（2021年2月25日経営管理研究科教授会）		1-2-1		
	「経営管理研究科R2030前半期計画（2021～2025年度）」前半の評価と後半の課題（2023年6月22日経営管理研究科教授会）		1-2-2		
	RBSビジネス創造リンケージ https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/community_affiliations/linkage/		—		
2	経営系専門職大学院の教育内容、履修方法などを記載したもの（学生便覧、履修要項等）	2-1 2-2 基礎要件 データ表 2	2023年度学修要覧（研究科編）	2-1-1	
			2024年度学修要覧（研究科編）	2-1-2	
	年間授業時間割表	2-5	経営管理研究科2024年度時間割 https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/curriculum/schedule/	—	
	インターンシップ等が実施されている場合 ・実施要項 ・受け入れ先、実施状況が把握できる資料	2-6	立命館大学ビジネススクールインターンシップ	2-6-1	
			インターンシップ結果発表会ppt	2-6-2	
	授業計画、科目概要など、授業内容、成績評価内容を示した冊子等（講義要項、シラバス等）	2-7	立命館大学オンラインシラバス https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future/syllabus/	—	
			2023年度オフィスアワー	2-7-2	
	学習相談体制に関する定め（研究科規程等） オフィスアワーの内容やその周知に関する資料				
	自習室の利用に関する定め	2-9	OIC大学院施設利用ガイド https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future/file/oic_usage_guidelines_j.pdf	—	
	図書館利用に関する定め（図書館利用規程、資料室規程等） 図書館利用ガイド等	2-10	LIBRARY GUIDE https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/f04/010/libraryguide_jpn.pdf	—	
			立命館大学図書館利用規程 https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/f03/010/	—	
	情報関連設備等の利用に関する定め	2-11	RITSUMEIKAN ITサポートサイト https://it.support.ritsumeai.ac.jp/hc/ja	—	
	成績の分布に関する資料	2-12	2023年度成績分布表	2-12-3	
	成績評価基準を明示している規則等 成績評価の異議申立に関する規則等	2-13	立命館大学大学院学則 https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=617287&f=.pdf	—	
			2024年度学修要覧（研究科編）	(2-1-2)	
	進級要件、修了要件の定め等（研究科規程等）	2-14 基礎要件 データ表 7	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=.pdf	—	
	授業評価の実施方法及び結果報告書	2-16	Web講義アンケートの実施について	2-16-1	
			2023年度春学期講義アンケート結果	2-16-2	
			2023年度秋学期講義アンケート結果	2-16-3	
	学生募集要項（再掲）	2-17、2-18、 4-7 基礎要件 データ表 2	立命館大学大学院 経営管理研究科入学試験要項2025 https://www.ritsumeai.ac.jp/gr/exam/point/202504_ag_managenent.pdf	—	
入学者選抜に関する規則	2-18	経営管理研究科入学試験合否判定基準等の今後の取扱いについて（2021年7月8日経営管理研究科教授会）	2-18-1		
入学者選抜試験に関する業務の実施体制に関する定め（研究科規程等）		大学院入学試験執行ガイドライン（2024年4月・9月入学者版）	2-18-2		
入学者の多様性を確保するための工夫に関する資料		立命館大学大学院 経営管理研究科入学試験要項2025 https://www.ritsumeai.ac.jp/gr/exam/point/202504_ag_managenent.pdf	—		

提出資料の種類	関連する 評価の観点等	提出資料の種類に対応する資料の名称	資料番号
2 進路選択に関わる相談・支援体制について資料	2-20	立命館大学大学院キャリアパス推進室 https://www.ritsumeai.ac.jp/ru_gr/g-career	—
学生生活の相談、助言、支援体制に関する定め (学生相談室規程、学生相談室報等)	2-21	立命館大学学生相談の総合案内 https://www.ritsumeai.ac.jp/drc/sougou/	—
身体に障がいのある者等への物的・経済的支援 体制に関する定め	2-21	立命館大学障害学生支援方針 https://www.ritsumeai.ac.jp/drc/about/policy/pdf/policy-ja.pdf	—
履修科目の登録に関する規則等 (大学院学則、研究科規程等)	基礎要件 データ表 4、5	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=.pdf	—
他の大学院において履修した授業科目の単位認 定に関する定め(研究科規程等)	基礎要件 データ表 6	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=.pdf	—
その他、根拠資料		2024年度学修要覧(研究科編)	(2-1-2)
		3つの方針 https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/introduce/mission/	—
		カリキュラム https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/curriculum/	—
		経営管理研究科の2024年度以降のオンライン受講に関する 申し合わせ(2023年11月23日経営管理研究科教授会)	2-4-1
		Agriculture Management Program https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/completion/amp/	—
		2024年度シラバス点検結果について(2024年3月21日経営 管理研究科教授会)	2-7-1
		大阪いばらきキャンパス施設配置図	2-8-1
		立命館大学大阪梅田キャンパス https://www.ritsumeai.ac.jp/osakaumedacampus/facilities/	—
		2020～2023年度経営管理研究科受講者リスト	2-8-2
		図書館関係の各種委員会について(2024年4月15日図書館委 員会)	2-10-1
		立命館大学図書館基礎データ https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/f01/010/	—
		立命館大学図書館ウェブサイト https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/	—
		立命館大学図書館ウェブサイト>予約・取寄・リコール https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/a01/060/	—
		立命館大学図書館ウェブサイト>他大学資料の借用・複写 (ILL) https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/b08/010/	—
		情報教室設備・マニュアル一覧 https://www.ritsumeai.ac.jp/rainbow/avlist:infoclass-oic/	—
		立命館大学情報教室等施設一覧 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=234277&f=.pdf	—
		manaba+R 学生用マニュアル https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future/student-manual/manaba/assets/file/manaba_manual_ja.pdf	—
		電子リソース(データベースなど)一覧 https://database.ritsumeai.ac.jp/opac/gateway/	—
		学修要覧(全研究科共通編)2024年度用 https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=615169	—
		成績評価に関わる補足事項について	2-12-1
		2023年度受講生の20%を超える「A+」評価の理由書	2-12-2
		経営管理研究科2023年度春学期成績発表について	2-13-1
		経営管理研究科2023年度秋学期成績発表について	2-13-2
		立命館大学学位規程 https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=227387&f=.pdf	—
		研究科ウェブサイト>早期履修制度について https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/faq/pdf/doc_01.pdf	—
		2022年度経営管理研究科修了アンケート	2-15-1
		課題研究ルーブリック評価シート(2023改訂版)	2-15-2
		2022入試総括【経営管理研究科】(2023年5月25日経営管 理研究科教授会)	2-19-1
		立命館大学学び支援サイト https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future	—
		立命館大学キャリアセンター https://www.ritsumeai.ac.jp/career/introduction/	—
		立命館大学学生サポートルーム https://www.ritsumeai.ac.jp/ssr/	—
		立命館大学障害学生支援室 https://www.ritsumeai.ac.jp/drc/	—
		学生研究会活動支援制度 https://www.ritsumeai.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=5	—
		立命館大学経営管理研究科校友会RIMO https://r-rimo.com/	—
		研修生について https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/graduate/trainee/	—
		聴講生について https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/graduate/auditor/	—

提出資料の種類	関連する 評価の観点等	提出資料の種類に対応する資料の名称	資料番号
3 教員の募集、採用、昇任に関して定めた規程 (教員選考委員会規程、教員資格審査規程、 教員採用・任免・昇格規程等) その他教員人事関係規程 (研究科規程、懲戒規程、就業規則等) 授業内容・方法の改善のための研修に関する定め 専任教員の過去5年分の教育・研究・社会活動 の業績 専任教員の担当科目や授業時間数 その他、根拠資料	3-5	立命館大学教員任用・昇任規程	3-5-1
		大学協議会規程	3-5-2
		立命館大学独立研究科全学人事委員会規程	3-5-3
		立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程	3-5-4
		昇任人事に関する申し合わせ (2019年2月3日経営管理研究 科教授会)	3-5-5
		学校法人立命館教職員懲戒手続規程	3-5-6
		学校法人立命館教職員就業規則	3-5-7
		立命館大学有期雇用教員就業規則	3-5-8
		立命館大学任期制教員就業規則	3-5-9
		立命館大学非常勤講師就業規則	3-5-10
		立命館大学授業担当講師就業規則	3-5-11
		立命館大学客員教員就業規則	3-5-12
	3-6	2023年度FD研修会の実施について (2023年5月25日経営管 理研究科教授会)	3-6-1
		教育開発推進機構について https://www.ritsumeai.ac.jp/itl/outline/	—
	3-8	教員自己評価報告 (2019-2023)	3-8-1
	3-9	立命館大学専任教員責任時間規程	3-9-1
		2023年度専任教員責任時間および標準担当時間等に関する 申し合わせについて (2022年6月27日教学委員会)	3-9-2
		R2030 教員組織整備計画 (2024～2030年度) について (2023年5月17日常任理事会)	3-1-1
		経営管理研究科の教員編成の基本的な考え方について (2004年11月12日大学協議会)	3-1-2
		教員組織編成の基本方針 (2013年度) (2014年3月27日執 行部会議)	3-1-3
		経営管理研究科2024～2027教員組織整備計画について (2024年2月22日経営管理研究科教授会)	3-1-4
		立命館大学大学院担当教員選考基準	3-2-1
		教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガ イドライン (2010年3月19日大学協議会)	3-2-2
		大学院担当教員資格の運用に関する経営管理研究科取扱内 規 (2011年11月20日経営管理研究科教授会)	3-2-3
		立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室 https://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/	—
		RBSビジネス創造リンクページ https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/community_affiliations/linkage/	—
		研究・産学連携 https://www.ritsumeai.ac.jp/research/	—
		立命館大学研究者学術情報データベース https://research-db.ritsumeai.ac.jp/rithp/TOP	—
		立命館大学有期雇用教員給与規程	3-9-3
		研究費執行ガイドブック (研究者版) https://www.ritsumeai.ac.jp/research/member/file/research_expenses/guidebook.pdf	—
		立命館大学専任教員学外研究規程	3-9-4
		立命館大学大阪いばらきキャンパスマスタープラン2018 https://www.ritsumeai.ac.jp/campuskeikaku/pdf/oic.pdf	—
		TA制度のご案内 https://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ec/10TA/document/TA%20pamphlet.pdf	—
4 管理運営に関する定め (学則、研究科規程等) 経営系専門職大学院教授会規則 研究科長等経営系専門職大学院の長の任免に関 する定め (研究科規程等) 関係する学部等との連携に関する定め 自己点検・評価関係規程等 経営系専門職大学院が独自に作成した自己点 検・評価報告書 教育課程連携協議会に関する規程、活動内容が 分かるもの 情報公開に関する規程 適切な情報公開と説明責任が確認できる実績 データ (ホームページ、大学案内、各種パンフレッ ト)	4-1	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=-.pdf	—
		立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程	(3-5-4)
	4-2	立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程	(3-5-4)
	4-3	2024年度学修要覧 (研究科編)	(2-1-2)
	4-4	立命館大学自己評価委員会規程 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=355228&f=-.pdf	—
		経営管理研究科自己評価委員会規程 (2021年3月25日経営管 理研究科教授会)	4-4-1
	4-4	2019年度自己点検・外部評価結果報告書 https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/external/evaluate/pdf/introduce-evaluate_19.pdf	—
	4-6	立命館大学大学院経営管理研究科研究科則 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=-.pdf	—
		教育課程連携協議会 https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/external/advisoryboard/	—
	4-7	学校法人立命館情報公開規程 https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=232687&f=-.pdf	—
		立命館学園案内2023-24 https://www.ritsumeai.ac.jp/common/pdf/ritsumeikan_brochure_jp.pdf	—
		情報公開インデックス https://www.ritsumeikan-trust.jp/publicinfo/disclosure/	—

提出資料の種類		関連する 評価の視点等	提出資料の種類に対応する資料の名称	資料番号
4	その他、根拠資料		2023年度経営管理研究科執行部会議・教授会日程	4-1-1
			立命館大学自己評価委員会 https://www.ritsumei.ac.jp/assessment/about.html/	—
			指摘事項改善状況	4-5-1
			研究科ウェブサイト＞認証評価・専門分野別外部評価 https://www.ritsumei.ac.jp/mba/external/evaluate/	—
			立命館のコンプライアンス https://www.ritsumeikan-trust.jp/publicinfo/approach/compliance/	—

＜注意事項＞

- 1 「提出資料の種類」欄に記載がある資料については、該当する資料を必ず提出すること。なお、提出必須の資料を点検・評価報告書の記載の根拠資料とすることが可能。その際は、点検・評価報告書の＜根拠資料＞欄に記載する資料の番号・名称と本表を対応させること。
- 2 添付資料はファイル名に資料番号を付け、本表と対応させること(例: 1-1 ○○大学学則)。また、点検・評価報告書の＜根拠資料＞欄に記載する根拠資料の番号・名称も、本表と対応させること。
- 3 添付資料にあたる資料がウェブサイトで公開されている場合、URLを記載しリンクをオンにして、資料番号欄には「—」を記載すること。その場合、電子データ(PDF)での提出は必要ない(ただし、外部アクセスが不可なサイトなど評価者がアクセスできない場合には、PDFにして1の要領で提出すること)。
- 4 本表にて必ず提出する資料以外の点検・評価報告書の記載の根拠となる資料については、関連する大項目の「その他、根拠資料」欄に記載し、資料ごとに資料番号を取る。また、点検・評価報告書の＜根拠資料＞欄に記載する根拠資料の番号・名称も、本表と対応させること。
- 5 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でとり、記載すること。当該大項目以外の大項目で根拠資料とする場合には、一度取得した資料番号を再掲すること(例: 学則を根拠資料とする場合、一番関連の深い大項目1(使命・目的)で資料番号を取得し、大項目2以降で根拠とする際にも資料番号は1-Xと記載すること)。再掲の資料番号には()を付けて記載すること。

2024 年度
自己点検・評価報告書

立命館大学大学院経営管理研究科

目 次

序 章	3
本 章	
1 使命・目的	
・項目：目的の設定	7
・項目：中・長期ビジョン、戦略	8
【大項目1の現状に対する点検・評価】	11
2 教育課程・学習成果、学生	
・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	13
・項目：教育課程の設計と授業科目	17
・項目：教育の実施	20
・項目：学習成果	26
・項目：学生の受け入れ	31
・項目：学生支援	36
【大項目2の現状に対する点検・評価】	38
3 教員・教員組織	
・項目：教員組織の編制方針	40
・項目：教育にふさわしい教員の配置	40
・項目：教員の募集・任免・昇格	44
・項目：教員の資質向上等	45
・項目：教育研究条件・環境及び人的支援	47
【大項目3の現状に対する点検・評価】	49
4 専門職大学院の運営と改善・向上	
・項目：専門職大学院の運営	50
・項目：自己点検・評価と改善活動	51
・項目：社会との関係・情報公開	53
【大項目4の現状に対する点検・評価】	54
終 章	56

序 章

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

(1) 本研究科の目的を実現するための戦略

立命館大学大学院経営管理研究科（以下、本研究科）は、2006年4月、当初は京都市内の朱雀キャンパスにおいて専門職大学院として開設された。その前身である経営学研究科プロフェッショナル・コース（大阪淀屋橋のサテライト教室で実施）での3年間の実践を通じて、大阪・関西の有力上場企業のマネジャー層を中心にグローバル化やイノベーションに向けた創造的発想を発揚するための教育機会へのニーズがあることや、中小企業やファミリービジネスの次世代経営者において第2創業や新規事業機会へのニーズがあることが明らかとなった。かかる認識のもと、「ビジネスを発見し、ビジネスを創造する」ことを教学理念に、「高度な戦略眼と実践スキルを有する経営プロフェッショナル」を養成することを目的として本研究科はスタートした。

本研究科は2015年度に大阪いばらきキャンパス（以下、OIC）に移転し、次の2つのプログラムからなる新カリキュラムへ移行した。マネジメントプログラム（募集人数40名）は、大阪梅田キャンパスで開講し、社会人を対象として、「ビジネスを創造するリーダーに必要な専門能力を総合的に磨く」ことをねらいとしている。他方、キャリア形成プログラム（募集人数40名）はOICで開講し、学部卒業生・外国人留学生を対象として「ビジネスを創造するリーダーとして活躍する人材となるための専門知識とスキルを修得し、マインドを醸成する」ことをねらいとしている。これら2つのプログラムでの教育を通じて、「ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材」を養成することが本研究科の目的である。

本研究科は開設からの17年間で、800名近くの修了生を輩出してきた。このうち、社会人の修了生は、企業の部・課長職や経営企画職等の要職への昇進・昇格、社長・役員への就任、独立起業等を果たしており、ビジネス創造の最前線で活躍している。また、キャリア形成プログラムの修了生は、大手企業等で希望職種に就いて自らの専門能力を発揮し、中でも外国人留学生は在籍企業で日本語堪能なグローバル人材として活躍している。

立命館学園の「立命館憲章」は、「立命館は、人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由に基づき普遍的な価値の創造と人类的諸課題の解明に邁進する。その教育にあたっては、建学の精神と教学理念に基づき、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもって、確かな学力のうえに、豊かな個性を開花させ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努める」と表明している。ちなみに、建学の精神である「自由と清新」には、“freedom and innovation”という訳語を充てている。その意味において、本研究科の目的

は「立命館憲章」が示す本学園の人材育成の方向性や考え方をビジネス教育に即して表現したものに他ならない。同時に、かかる目的は、先述の大阪・関西圏におけるビジネス教育に対するニーズや、これまでの人材育成の経験を踏まえて、リーダーの役割としてビジネスに関わる諸課題に対して創造的に解決していくことが強く求められている、という認識に基づくものである。

本研究科は、立命館学園および立命館大学における10年ごとのビジョンおよび中・長期計画の策定の動きを受けて、2019年度に入り中期計画策定検討委員会を立ち上げ、2021年2月の教授会において、本研究科の戦略として「経営管理研究科 R2030 前半期計画」を決定した。これが、本研究科における中・長期ビジョンや目標、さらには方向性を示す戦略に該当するものである。そこでは全学レベルの「学園ビジョン R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン」を踏まえて、本研究科の基本目標を「関西に根ざしつつ、国内外において、ビジネスを創造する人材をより多く輩出することである」とした上で、「そのために、人材の輩出のみならず、研究科の知見を提供することによって、世界に開かれた関西のビジネスエコシステムの不可欠な一員として認知され、必要とされるビジネススクールになることによって高い社会的評価を得ること」であると表明している。

以上を踏まえて、「経営管理研究科 R2030 前半期計画」は、次に示す5つの戦略的課題を設定した。第一に、国際経営分野、イノベーション&アントレプレナーシップ分野、サービスマネジメント分野の教育活動を強化し、これらの成果を次期カリキュラム改革に盛り込んでいくことである。第二に、観光ホスピタリティ分野の展開を本格的に行い、経営管理専攻だけでなく、「観光ホスピタリティ経営専攻（仮称）」を設置し、2024年度を目処に2専攻体制へ移行することである。第三は、研究科のネットワークを国内外で広げていくこと、第四は、研究科規模の見直しであり、第五は、国際認証の要件の検討と整備である。

紙幅の制約から戦略的課題すべてに言及はできないが、経営管理専攻のカリキュラム改革については、「ビジネスを創造するリーダー」の養成という目的に照らして「創造」というコンセプトが重要であるとして、コア科目に「ビジネス創造」を設置し、選択科目において「ビジネスモデル構築」「新規事業開発」という科目を設置した。また、「国際経営戦略」「グローバルビジネスの実践」等の科目を設置することにより、コア科目において「サービスイノベーション」というサービスマネジメント分野の科目を設置することで対応を図った。

新専攻については、2024年の開設に向けて、2021年度から中期計画策定委員会においてカリキュラムの構想・検討を開始した。2022年3月の学校法人立命館の常任理事会の承認に基づき届出による設置を目指し、そのための教学内容等の設置計画の具体化を行うとともに、教員任用人事を行った。新規任用教員に対しては計4回にわたって教学ミーティングを実施し、授業準備や授業の進め方について研修を行った。新専攻の届出については、2022年10月の事前相談での指摘事項を踏まえて、2023年1月に「観光マネジメント専攻」とし

て改めて事前相談を行い「可」となったことから、これに基づき届出を行い、同6月に設置届出が正式に受理されることとなった。

(2) 戦略に基づく教育活動の展開、教員編成

本研究科では、設置当初から、豊富なビジネス経験と実績を有する実務家教員が多数（開設当時7割）を占める教員組織、交通至便のサテライト教室、平日夜間・週末土日の開講、春・秋のセメスターをそれぞれ2分割してカリキュラムを運用する「クォーター制」による集中開講など、社会人の就学に配慮した教育システムを導入した。また、学生の積極的な授業参加を促す多様な教育方法を採用するとともに、ビジネスの最前線に立つ客員教授やゲスト講師等の招聘による「生きたケース」を学ぶ様々な機会を提供してきた。これらの多くは、本研究科の教育システムの特長として現在も引き継がれている。

教育方法については、教育研究上の目的における「創造」というコンセプトを重視し、創造性を発揚するためには、他者を介した学びが重要であるとの理解から、ディスカッションなどアクティブでインタラクティブな学びの強化に取り組んでいる。また、これに対応すべくケース教材の開発と活用を積極的に推し進めており、そのためのFD活動も実施している。

コロナ禍は本研究科の教育活動に様々な課題を投げかけることとなった。2020年度のオンライン教育の実践を踏まえ、経営管理専攻のマネジメントプログラムの院生については、出張等の場合には事前連絡・了承を前提にオンライン受講を可とする運用を2021年度より開始し、2024年以降は、育児・介護を理由としたオンライン受講についても一定の条件で可とするなどの制度変更を行っている。授業のライブ配信に対応すべく、大阪梅田キャンパスの設備も更新され、主要教室では最先端の設備が導入されている。

教育活動を遂行する教員の配置については、明確な分担ではないが、基礎科目（2024年度カリキュラムでは「コア科目」）などベーシックな科目は研究者教員が担当し、展開科目（2024年度カリキュラムでは「選択科目」）の科目、とりわけ専門的・実践的な科目については実務家教員が担当するよう開講体制上の配慮を行っている。本研究科の専任教員は、講義科目のほか、演習科目（ゼミ）も担当している。ゼミでは、学生の研究課題やテーマに沿って丁寧な研究指導が行われている。演習科目は、社会人と学部卒生とが交流し、他者の多様な意見や考え方に触れ、問題発見力や解決力といった「ビジネスを創造するリーダー」としての能力や資質を高めていくための機会として重要である。

これまでの外部評価や大学基準協会の認証評価では、教員構成に関する問題点が指摘されてきた。確かに、女性教員については積極的な採用に努めているものの、十分とは言えない。また外国籍教員の確保も課題である。教員構成の多様性を具備することは創造的な知的活動の前提としても重要であることから、今後も改善を図っていきたいと考えている。

(3) 本研究科の改善・向上に向けた活動

本研究科では、国内外の有力ビジネススクールでの実践を参考に、学習成果の測定に基づくカリキュラム・マネジメントの導入を段階的に進めている。そのために、教育目標について、「ビジネスを創造するリーダー」として備えておくべき能力・スキルであり、学生が修了時点で到達していることが期待される成果として5つの「学修目標」(Learning Goals : LG)を掲げ、これらをさらに8つの「学修目的」(Learning Objectives : LO)に変換し、当該 LG の達成という観点からカリキュラム全体の有効性や科目レベルのアセスメントを実施しようという構想である。これは、先述の「経営管理研究科 R2030 前半期計画」が掲げる戦略課題である国際認証取得を視野に入れた取り組みでもある。

「経営管理研究科 R2030 前半期計画」で掲げたビジョンを達成し、研究科のネットワークを国内外で広げていくためには、その前提として、教育研究活動の成果を広く社会に還元していく取り組みが重要となる。そこで本研究科では、2023 年度より社会実装の活動拠点として「RBS ビジネス創造リンケージ」をスタートさせ、その中で、セミナー事業、起業支援、コンテンツ開発(ビジネスケース開発・ジャーナル発行)を行うこととした。この取り組みを前進させていくことを通じて、多様な個人や組織とのネットワークを拡大・強化し、大阪・関西圏での本研究科の認知度を高めていきたいと考えている。

先述のとおり、本研究科では「経営管理研究科 R2030 前半期計画」において、研究科規模の見直しを戦略的課題の1つとして掲げている。2024 年4月の「観光マネジメント専攻」の設置により、研究科の規模はほぼ2倍になったものの、依然として各専攻において定員未達である。この状態を打開していくためには、大阪・関西圏の企業との関係強化、校友ネットワークの活用、さらには現役の学生の協力など、あらゆる手段を用いて、志願者の増大と入学者の確保を図っていくしかないと考えている。

今回の外部評価は、これまでの外部評価や大学基準協会の認証評価での指摘事項の改善状況をご確認いただくとともに、2019 年度以降の本研究科の教育活動、さらには「経営管理研究科 R2030 前半期計画」の遂行状況に対して評価をいただく重要な機会である。これらについて外部評価委員の各位より奇譚のないご意見を頂戴し、これを受けてさらなる改善を図り、2025 年度の大学基準協会の認証評価に臨むこととする。

本章

1 使命・目的

・項目:目的の設定

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

<現状の説明>

学校法人立命館は、建学の精神「自由と清新」と教学理念「平和と民主主義」を含め、教育機関としての目的、人材育成の目的を「立命館憲章」に定めている。また、立命館大学は教育研究上の目的を「建学の精神と教学理念にもとづき、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努め、教育・研究機関として世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献することを目的とする」と定めている（立命館大学学則第1条第1項）。次に、立命館大学大学院は、専門職大学院について「学術の理論および応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培うことを目的と」しており、各研究科は、これを踏まえて独自の「教育研究上の目的」を定めている（立命館大学大学院学則第2条第2項、第3項）。

本研究科は、教育研究上の目的を次のように定めている（立命館大学大学院経営管理研究科則第2条）。

本研究科は、立命館憲章に則り、ビジネスを創造するリーダーとして、世界および日本の持続的発展を担う人材を育成する。

ここでは、2024年度より適用されている改訂版を示している。ちなみに改訂前は、「本研究科は、立命館建学の精神、立命館憲章および教学理念に則り、ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努めることを目的とする」というものであった。しかし、建学の精神や教学理念は、「立命館憲章」の中で詳しい言及がなされており、下線部の箇所のように敢えて3つを併記する必要はないことから、今次の改訂となった。すなわち、「立命館憲章に則り」、「世界および日本の持続的発展を担う」という表現は、本学の教学理念と目的を反映するものである。次に「ビジネスを創造するリーダーとして」という表現は、専門職大学院の目的に適したものとなっている。経営系専門職大学院として「ビジネスを創造する」こと、その「リーダー」を養成することは、専門職大学院の目的にまさしく適っており、本研究科の人材育成像を集約し、表現したものである。

以上のように、本研究科の目的は、「立命館憲章」における人材育成の考え方や方向性を

ビジネス教育に引き寄せた形で展開したものであると同時に、本研究科の置かれている状況や社会的要請を踏まえ、グローバル化の情勢がせめぎ合う世界と日本の中で、リーダーの役割としてビジネスの創造が強く求められているとの認識に基づくものであり、本研究科の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確である。

<根拠資料>

- ・ 立命館憲章 (<https://www.ritsumeai.ac.jp/profile/about/charter/>)
- ・ 立命館大学学則 (<https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=617284&f=.pdf>)
- ・ 立命館大学大学院学則 (<https://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=617287&f=.pdf>)
- ・ 立命館大学大学院経営管理研究科研究科則
(<https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=416156&f=.pdf>)

・項目:中・長期ビジョン、戦略

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

<現状の説明>

立命館学園では、学園が一体となり 10 年ごとのビジョンおよび中・長期計画の策定を行うことにより、学園の改革を計画的に進めている。2018 年 7 月に「学園ビジョン R2030 および学園ビジョン R2030 の学園像・人間像、政策目標について」の策定を行い、また、2019 年 9 月における「学園ビジョン R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン」を通じて、学園ビジョンの立命館大学としての具体化を図った。各学部・研究科、各部門は、学園および立命館大学全体の動きの中で、R2030 に対応した計画の策定を行った。

本研究科は、2019 年度に入り中期計画策定検討委員会を立ち上げ、2021 年 2 月の教授会において、「学園ビジョン R2030」を受けての中・長期ビジョンとして本研究科の基本目標および役割を明確にしつつ、本研究科の戦略として「経営管理研究科 R2030 前半期計画」（資料 1-2-1）を決定した。本計画が、本研究科における中・長期ビジョンや目標、さらには方向性を示す戦略に該当するものである。そこでは、「学園ビジョン R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン」を踏まえた本研究科の 2030 年度までの中・長期ビジョンについて、本研究科を取り巻く状況や社会的要請に対する認識に基づき、基本目標および役割という形で、次のように設定している。

経営管理研究科の基本目標は、関西に根ざしつつ、国内外において、ビジネスを創造する人材をより多く輩出することである。そのために、人材の輩出のみならず、研究科の知

見を提供することによって、世界に開かれた関西のビジネスエコシステムの不可欠な一員として認知され、必要とされるビジネススクールになることによって高い社会的評価を得ることが、学園ビジョン R2030 における経営管理研究科の目標である。

経営管理研究科の役割は、R2030 に向けた本学のチャレンジ・デザインの重点目標のうち、特に、学びの価値を提供する：学習者の人生を切り拓くプラットフォームの一翼を担う役割を果たすことである。また、社会人院生のビジネス社会でのさらなる活躍にコミットしている本研究科として、チャレンジ・デザインの5つ課題領域のうち、特に、多様化する学習者に向き合う学びのシステムの適応性の向上に貢献することである。

「経営管理研究科 R2030 前半期計画」は、以上を踏まえて、次に示す5つの戦略的課題を設定している。第一は、国際経営分野、イノベーション&アントレプレナーシップ分野、サービスマネジメント分野の教育活動を強化し、これらの成果を次期カリキュラム改革に盛り込んでいく。第二は、観光ホスピタリティ分野の展開を本格的に行い、経営管理専攻だけでなく、「観光マネジメント専攻」を設置し、2024 年度に2専攻体制へ移行する。第三は、研究科のネットワークを国内外で広げていく。第四は、研究科規模の見直しであり、第五は、国際認証の要件の検討と整備である。

本研究科ではこれらの戦略的課題に基づき、教授会のもと、組織的に課題の遂行を図ってきた（資料 1-2-2）。以下では、2023 年度までの3年間で取り組んできた課題のうち、(1) 研究科教学の高度化、(2) 社会実装拠点の構築、(3) カリキュラム改革、(4) 新専攻（観光マネジメント専攻）の設置について、それらの遂行状況を述べる。

(1) 研究科教学の高度化

研究科教学の高度化については、2年次配当の演習科目「研究課題」への中間的助言を組織的に行うために中間報告会を2021 年度より開始し、課題研究の提出時期についても従来12月中旬であったのを2022 年度より1月10日頃に変更するなど、院生が課題研究を推進する上での基本的な制度的改善・改革を行った。また、オンライン教育の強化も課題となっていたが、2020 年度のオンライン教育の実践を踏まえ、マネジメントプログラムの院生については、出張等の場合には事前連絡・了解を前提にオンライン受講を可とする運用を2021 年度より開始し、2024 年以降は、育児・介護を理由としたオンライン受講についても一定の条件で可としている。さらに海外フィールドワークを2023 年度から実施している。

(2) 社会実装拠点の構築

2021 年度に社会実装の拠点として「RBS ビジネス創造リンケージ」の構想・検討を開始した。「経営管理研究科 R2030 前半期計画」で掲げたビジョンを達成するには、正課のカリキュラムだけでなく、教育研究活動の成果を広く社会に還元していくことが重要であるとの認識から、事業領域をセミナー事業、起業支援、およびコンテンツ開発（ビジネスケース開発・ジャーナル発行）と明確化した上で、2023 年度からオンラインによる課外講座「立

命館 MBA エssenシャルズ」をはじめとする活動を開始している。2024 年度からは、「RBS ビジネス創造リンケージ」ではケース開発管理を行う RBS リサーチライブラリーの活動を開始してジャーナルの発行も予定している。

(3) カリキュラム改革

カリキュラム改革については、カリキュラム委員会において 2022 年度より構想と検討を開始し、課題として①国際経営分野の強化、②イノベーション&アントレプレナーシップ分野の強化、③サービスマネジメント分野の強化、④教育手法およびカリキュラム・マネジメントの高度化、⑤オンラインとリアル両方の学修への対応の 5 点を掲げ、2024 年度からの適用に向け準備を進めた。

カリキュラム改革では、「ビジネスを創造するリーダー」の養成という人材育成目的に照らして「創造」というコンセプトが重要であることを改めて認識し、その観点からコア科目に「ビジネス創造」を設置し、選択科目において「ビジネスモデル構築」「新規事業開発」という科目の設置を行い、上記②への対応を図った。①については「国際経営戦略」「グローバルビジネスの実践」等の科目を設置することにより、③については、コア科目において「サービスイノベーション」というサービスマネジメント分野の科目を設置することにより対応を図った。④については、国内外の有力ビジネススクールでの実践を参考に、学習成果の測定に基づくカリキュラム・マネジメントの導入を段階的に進めている。これは将来における国際認証取得を視野に入れた取り組みでもある。また、以前より懸案事項であった科目ナンバリングについて、2022 年度より検討を開始し、2024 年度から適用することとした。

教育手法については、ケース教育の強化に向け、FD 研修を実施して教員の理解の共有を図るとともに、ケース教材作成のための執筆要項をはじめとする諸規定の準備を行った。⑤については、先述のとおりオンライン受講を認める要件の整理を行うとともに、大阪梅田キャンパスの施設改修を順次進め、一部の教室については最新の機材に更新する等、オンライン授業環境の大幅な改善を行った。

(4) 新専攻の設置

新専攻については、先述の「学園ビジョン R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン」において、2030 年までに取り組むべき課題として「社会共生価値の創出に寄与する社会人教育の展開」が掲げられており、その 1 項目として「観光ホスピタリティ分野の高度職業人材養成」が設定されていることによる。こうした全学的な要請も踏まえて、本研究科も独自の分析検討を通じて、①グローバルな動きとして「都市の世紀」の到来を背景としたサービス化の進展に伴い、観光ホスピタリティ産業は今後も大きく成長することが期待されていること、②国内特に大阪・関西圏では、2025 年の大阪・関西万博の開催が契機となって、観光ホスピタリティ産業の各分野で中核的な役割を担うマネジメント人材への需要が高まると見込まれていること、③その一方で、訪日旅行者の急増に伴う各種の問題が京都などの都

市において深刻化しており、その解決に資する教育研究が求められていることに対する認識を深めるに至った。

そこで、本研究科では 2024 年の開設を目指して、2021 年度から中期計画策定委員会においてカリキュラムの構想・検討を開始した。これと連動して、2021 年度より観光ホスピタリティ履修証明プログラムを実施している。そして、2022 年 3 月の学校法人立命館の常任理事会の承認に基づき、届出による設置を目指し、そのための教学内容等の設置計画の具体化を行うとともに、教員任用人事を行った。2022 年度および 2023 年度には、任用予定教員をキャンパスに招集し、教育内容や授業運営に対する理解を深めることを目的とする教学ミーティングを計 4 回開催した。新専攻の届出については、2022 年 10 月の事前相談での指摘事項を踏まえて、2023 年 1 月に「観光マネジメント専攻（仮称）」として改めて事前相談を行い「可」となったことから、これに基づき届出を行い、同 6 月に設置届出が正式に受理されることとなった。

<根拠資料>

- ・ 学園ビジョン R2030 立命館大学チャレンジ・デザイン
(<https://www.ritsumei.ac.jp/features/r2030/challenge-design/>)
- ・ 資料 1-2-1：「経営管理研究科 R2030 前半期計画（2021～2025 年度）（確定版）」
- ・ 資料 1-2-2：「「経営管理研究科 R2030 前半期計画（2021～2025 年度）」前半の評価と後半の課題」
- ・ 「RBS ビジネス創造リンケージ」
(https://www.ritsumei.ac.jp/mba/community_affiliations/linkage/)

【大項目 1 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

①長所

本研究科では、全学的なビジョンおよび戦略に基づき、かつ、研究科固有の目的の達成という観点から中・長期のビジョンおよび戦略を体系的に編成している。そのうえで、これらを年度ごとの課題に落とし込み、課題解決に向けて組織的かつ計画的に取り組みを実行している。このように本研究科の戦略は体系的に編成され、しかも組織的かつ計画的に実施されており、この点が長所であると考えている。

②問題点

本研究科の活動は教育だけでなく、研究・社会貢献など多岐にわたっている。研究力の強化という新たな課題が浮上してきている状況下で、本研究科の戦略マネジメントは、研究・社会貢献を含め、研究科の活動領域をトータルにマネジメントできるまでには至っていない。

い。

（２）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

①長所の伸長に向けて

「経営管理研究科 R2030 前半期計画」については、2025 年度までを対象期間としており、2026 年度から 2030 年度までの後半期計画については未策定の状況である。これについては、前半期計画の残り 2 か年における戦略的課題の遂行状況を検証するとともに、2024 年度の外部評価および 2025 年度に受審する大学基準協会による認証評価を踏まえて、2025 年度中に策定を行うこととする。

②問題点の改善に向けて

2024 年度には、「RBS ビジネス創造リンケージ」において各種セミナーの開催が計画されているほか、ケース教材の開発と授業への適用も本格化し、さらにはジャーナルの発行も予定している。これらの実行を通じて、戦略マネジメントの総合的力量的強化を図ることとする。また、研究力の強化に向けて研究科としての中・長期の研究政策を 2024 年度中に策定し、これを着実に実行する。これらを通じて、教学、研究・社会貢献など、研究科の活動領域をトータルにマネジメントしていく体制への移行を図ることとする。

2 教育課程・学習成果、学生

・項目:学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

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

<現状の説明>

(1) 学位授与方針および教育課程の編成・実施方針

本研究科では、「立命館建学の精神、立命館憲章および教学理念に則り、ビジネスを創造するリーダーとして世界と日本の持続的発展に貢献する人材の養成に努めることを目的とする」という人材育成目的に基づき、2019年度から2023年度までは、下記のように「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」を明文化し、その中で、当該目的を達成するため6つの教育目標を設定し、運用してきた（資料 2-1-1）。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

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育成に必要な次の6つの教育目標を定める。所定の単位（46単位）の取得をもって教育目標の達成とみなし、学位を授与する。

<教育目標>

- (1) 企業経営の諸側面について広範な知識を身につけている
- (2) 企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけている
- (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

次に、教育課程の編成・実施方針は、「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」として、下記のように明文化してきた（資料 2-1-1）。

教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）

1. 基本的な考え方

本研究科は、学位授与方針を達成するために2つのプログラムを設け、カリキュラムを編成している。

(1) マネジメントプログラム

主に社会人を対象にしている。「ビジネスを創造するリーダー」に必要な専門能力を

総合的に磨くためのプログラムである。

(2) キャリア形成プログラム

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

2. カリキュラムの枠組み

本研究科は教育目標の各項目を達成するために必要な科目・科目群を配置している。その詳細についてはカリキュラム・マップによって示されている。カリキュラム・マップとともに教育目標の各項目を達成するために配置された科目を例示し、その授業方法や評価方法について説明している。配置された科目においては、教育目標の各項目を達成するために最適と考えられる授業方法が採られ、受講生の到達目標の達成度を判定して成績を評価する。

(1) 企業経営の諸側面について広範な知識を身につけるための主な科目

経営の主要5分野（戦略、組織、マーケティング、会計、ファイナンス）の基礎知識は基礎科目によって、会計とファイナンス分野の高度な専門的知識は、それらの展開科目によって習得できる。

(2) 企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけるための主な科目

基礎科目では、「ファイナンス」と「企業倫理」、展開科目では、戦略、組織、ファイナンス分野などで該当する科目があり、「課題研究」も該当する。

(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ための主な科目

基礎科目では、「競争戦略」と「国際政治経済」、展開科目では、戦略、マーケティング分野などで該当する科目があり、「課題研究」も該当する。さらに「特殊講義」の中にも該当する科目がある。

(4) 正しい倫理観をもちリーダーシップを発揮できるための主な科目

基礎科目では、「組織行動」と「企業倫理」、展開科目では、組織および会計分野などで該当する科目があり、「課題研究」も該当する。

(5) 企業経営にかかわる調査・分析を行うことができるための主な科目

基礎科目では、「アカウンティング」、「企業分析」、「統計学」、展開科目では、マーケティング、ファイナンス、会計分野などで該当する科目があり、実習科目の「フィールドワーク」と「課題研究」も該当する。

(6) 高度なコミュニケーション能力を身につけるための主な科目

基礎科目では、「マーケティング」、「企業分析」、「論理的思考とプレゼンテーション」、展開科目では、組織分野などで該当する科目があり、実習科目の「インターンシップ」と「課題研究」も該当する。

本研究科では、2024 年度からは、経営管理専攻について新カリキュラムに移行するとともに、新たな 2 つ目の専攻として観光マネジメント専攻を発足するため、これに備えて人材育成目的を整理した上で「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」と「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」について改訂を行った（資料 2-1-2）。

まず、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」においては、これまでの 6 つの教育目標を踏まえつつも、「ビジネスを創造するリーダー」に求められる資質・能力であり、学生が修了時点において到達していると期待される成果の目標としての「学修目標」（Learning Goals : LG）という形式により整理し、次の 5 項目により定めている。

LG1 : 効果的な意思決定

LG2 : 創造的な問題解決

LG3 : グローバルな視野と倫理的思考、社会・環境への意識

LG4 : リーダーシップ

LG5 : コミュニケーション能力

これらの資質・能力を修得するために、経営管理専攻および観光マネジメント専攻それぞれに社会人向けおよび学部卒業生向けのプログラムを設けて、プログラムごとにそれぞれの専門性によって区分したユニットを示してカリキュラムを編成している。専攻別に定められた教育課程の履修を通じて所定単位を修得することにより、その達成とみなし、経営管理専攻は「経営修士（専門職）」（Master of business administration）、観光マネジメント専攻は「観光経営修士（専門職）」（Master of Business Administration in Tourism Mngement）を授与することと定めている。

また、「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」においては、各目標を「学修目的」（Learning Objectives : LO）に変換し、プログラムレベルのアセスメントに活用することを表明している。

学修目標（Learning Goals）	学修目的（Learning Objectives）
LG1 : 効果的な意思決定 Effective decision making	LO1 : 学生は、理論や量的または質的データに基づき、ビジネスに関する効果的な意思決定を行うことができる。 [Evaluating]
LG2 : 創造的な問題解決 Creative problem solving	LO2 : 学生は、クリティカルな思考と状況判断に基づき、ビジネスに関わる課題を適切に設定することができる。 [Evaluating]
	LO3 : 学生は、様々な知識を統合して、解決すべき諸課題について創造的かつ適切なソリューションを提示することができる。[Creating]

LG3 ：グローバルな視野、社会・環境への意識、倫理的思考 Global, Environmental, Social and Ethical awareness	LO4 ：学生は、グローバル化がビジネスに与える影響や企業の意思決定のグローバルな側面について分析・評価することができる。[Analyzing, Evaluating]
	LO5 ：学生は、倫理、社会、地球環境の各側面からビジネスまたはマネジメント上の課題を識別することができる。[Analyzing, Evaluating]
LG4 ：リーダーシップ Leadership	LO6 ：学生は、目的や状況を踏まえて、効果的かつ説得力のあるリーダーシップのスタイルを実行することができる。[Creating]
LG5 ：コミュニケーション能力 Effective communication	LO7 ：学生は、目的や状況に応じたツールや手段を選び、文書による効果的なコミュニケーションを行うことができる。[Creating]
	LO8 ：学生は、目的や状況に応じたツールや手段を選び、口頭による効果的なコミュニケーションを行うことができる。[Creating]

(2) 教育の内容や方法等の妥当性

主に社会人を対象とした経営管理専攻の「マネジメントプログラム」と観光マネジメント専攻の「観光事業マネジメントプログラム」、そして、主に学部卒業生を対象とした経営管理専攻の「キャリア形成プログラム」と観光マネジメント専攻の「観光事業キャリア形成プログラム」に分けて、各プログラムについて開講科目がどの教育目標の達成に関係するのかを「カリキュラム・マップ」を通じて示してきた。2024年度以降については、改訂された「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」と「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」に基づき、新しいカリキュラムが運用されることになることから、「カリキュラム・マップ」についても、各科目と「学修目的」（LO）との関係を示すものとして改訂を行った（資料 2-1-2）。その上で、教育内容や方法の妥当性を担保するために、各科目の担当者には、シラバス（講義計画）策定にあたり「カリキュラム・マップ」が示す「学修目的」（LO）を考慮して到達目標を設定することを要請している。

さらに教育の方法については、講義のみならず、ケース教材を用いたケース・ディスカッションや、ケース研究（事例分析）、グループ発表、ゲスト講師の招聘、演習なども導入して、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」で示されている「学修目標」（LG）に到達することができるよう、それぞれの教員が工夫している。この点の詳細については、2-6 を参照されたい。

<根拠資料>

- ・ 資料 2-1-1：「2023 年度 学修要覧（研究科編）」
- ・ 資料 2-1-2：「2024 年度 学修要覧（研究科編）」

- ・ 3つの方針 (<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/introduce/mission/>)
- ・ カリキュラム (<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/>)

・項目：教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。 その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 (1) 企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識(戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など)を修得させる科目を配置していること。 (2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

<現状の説明>

2-2 科目配置の妥当性、適切性

本研究科では、系統的・段階的な履修を重視すべく、各専攻のプログラムごとのカリキュラム・ツリーを作成している。いずれの専攻のプログラムにおいても、カリキュラム・ツリーに則って、講義科目を基礎科目と展開科目に区分し、基礎科目についてはA群とB群に区分する一方、展開科目についてはプログラム別にユニットごとに分類している。これに実習科目と演習科目を加えて、カリキュラムを体系化している。

2024年度から適用されるカリキュラムでは、「ビジネスを創造するリーダーを育成する」という目的を実現し、期待する学習成果の達成に繋げるために、2023年度までのカリキュラムの枠組みを発展的に継承しつつも、コア科目と選択科目に分類して講義科目を配置している。科目配置においては、「ビジネスを創造するリーダー」の養成という人材育成目的に照らして「創造」というコンセプトが重要であることを改めて認識し、新科目の設置を含む科目の配置を行っている。

コア科目はA群とB群に分類し、A群についてはビジネスやマネジメントに関するベーシックな科目として「競争戦略」「マーケティング」「組織行動」「アカウンティング」「ファイナンス」等の6科目12単位を配置し、これらについては全科目必修としている。このA群は、科目の重要性に鑑み、十分な受講機会を保証する観点から複数(2クラス)開講とし

ている。B 群は、体系的・系統的な学修の観点から A 群での履修を補完し、ビジネスやマネジメントに関する総合的な知識や能力の修得を意図しており、学習歴や職業上の経験に応じて履修すべき科目として、「リーダーシップ」「国際経営」「企業倫理とサステイナブル経営」「統計・データ分析」等 6 科目 12 単位を配置している。このように、本研究科のコア科目は、①企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識の修得にとって適切な科目配置となっており、かつ、②優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成されている。

選択科目は、いずれのプログラムにおいても、ユニットを設定して科目を分類し、系統的な履修を促している。経営管理専攻のマネジメントプログラム（社会人対象）では、戦略、組織、マーケティング、会計ファイナンス、およびビジネス共通の 5 つのユニットを設け、キャリア形成プログラム（学部卒生対象）では、ビジネス、会計ファイナンス、およびキャリア形成共通の 3 つのユニットを設けている。なお、2024 年度からスタートした観光マネジメント専攻については、観光事業マネジメントプログラム（社会人対象）および観光事業キャリア形成プログラム（学部卒生対象）のいずれにおいても、観光企業経営、観光事業、観光産業・観光ユニット、および経営管理の 4 つのユニットを設けている。その他、より個別の専門性を高めた科目履修の要望に応えるために、いずれのプログラムにおいても特殊講義科目を用意している。

2-3 固有の目的の実現に向けた戦略に基づくカリキュラムの編成

1-2 において言及したとおり、2024 年度カリキュラムのデザインにあたっては、「ビジネスを創造するリーダー」の養成という人材育成目的に照らして「創造」というコンセプトが重要であることを改めて認識し、コア科目における「ビジネス創造」や「サービスイノベーション」、選択科目における「ビジネスモデル構築」「新規事業開発」といった科目の設置を行っている。

「ビジネスを創造するリーダー」には、多様な意見に耳を傾けつつ、集団をまとめあげて事業成果を実現する能力が求められる。「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」が示す「効果的な意思決定」や「創造的な問題解決」「リーダーシップ」といった「学修目標」は、そのようなリーダー人材が備えるべき能力を端的に表現したものである。それらの能力を涵養するために、教育方法については、グループワークで議論して 1 つのアウトプットを作り上げたものを発表する機会を提供したり、想定されるありとあらゆるビジネスの状況をケース教材に落とし込んだケースメソッド教授法を導入したりするなど、インタラクティブかつアクティブな学びを取り入れた授業を多く提供している。また、課題を発見して自ら解決するために、実習科目として国内・海外のフィールドワークの場を正課の授業として提供している。

2-4 授業形態とその教育効果

経営管理専攻のマネジメントプログラムにおいては、社会人院生が仕事や育児、介護等の都合により、対面での授業に参加できない場合、2021年度から研究科において設けた申し合わせに基づき、オンラインでの授業参加を認めている（資料 2-4-1）。また、2024年度よりスタートの観光マネジメント専攻においては、全国から入学者を受け入れることを想定して、すべての講義科目をハイフレックス型（対面授業およびそのライブ配信）により開講している。オンライン受講の要件については、「学修要覧」を通じて学生への周知を図っている。なお、本研究科ではインタラクティブでアクティブな学びを保証する観点から、オンデマンドによる授業提供は行っていない。

社会人のクラスを担当する教員には、開講に先立ち、あらかじめ Zoom の定期ミーティングを設定し、URL を受講者に知らせることを求めている。また、大阪梅田キャンパスでは設備の改修を順次行い、最新の設備を導入している。コロナ禍での経験を通じて、教員間にはオンライン授業に対する抵抗感はなく、一定のノウハウが共有されている。これらを通じて、オンラインであっても対面授業とほぼ変わらない条件で、双方向型の授業を提供することが可能になっている。

授業を受講した教育効果を確認するために、授業の最終回時に講義アンケートを実施している。担当教員は、講義アンケート結果を踏まえた上で、教員が「教員アンケート」として回答し、その項目である「今年度の授業設計に対するふりかえりと受講生へのフィードバック」を学生に開示している。

2-5 授業時間や時間割編成の適切性

本研究科では、春と秋のセメスターをそれぞれ2分割するクォーター制を採用しており、講義科目はすべて2時限連続で実施している。学生は1科目あたりおおよそ2ヵ月間集中して履修する設計となっている。また、本学での現行の授業時間が1,350分となっていること、日本国内でのビジネススクールの標準的な授業時間が1時限100分であることを鑑み、2024年度から1時限を90分から100分に改めて1科目あたり200分×7回で授業を実施することに変更した。学部卒業生を対象とするキャリア形成プログラム（2024年度からはキャリア形成プログラムと観光事業キャリア形成プログラム）の授業は、OIC で開講している。授業時間帯は、1・2時限と3・4時限である。特殊講義については、一部のクラスを除き、平日6・7時限（18:30～21:55）、または土曜日あるいは日曜日に大阪梅田キャンパスで、社会人学生と一緒に受講することができる。

社会人を対象とするマネジメントプログラム（2024年度からはマネジメントプログラムと観光事業マネジメントプログラム）の授業は、大阪梅田キャンパスで開講している。授業時間帯は、平日の6・7時限と土曜日の1・2時限、3・4時限、5・6時限、日曜日の1・2時限、3・4時限である。大阪梅田キャンパスでの授業は、日曜日も開講されているため、

社会人学生が勤務と両立して学修計画を立てることができるようになっている。なお、遠方から通う社会人学生に配慮して、日曜日の 5・6 時限には授業を配置していない。

【2023 年度の授業時間】

大阪いばらきキャンパス (OIC)		大阪梅田キャンパス	
平日 (月曜日～金曜日)		平日 (月曜日～金曜日)	
1・2 時限	9:00～12:10	6・7 時限	18:30～21:30
3・4 時限	13:00～16:10	土曜日・日曜日	
		1・2 時限	9:10～12:10
		3・4 時限	13:20～16:20
		5・6 時限	16:50～19:50

【2024 年度の授業時間】

大阪いばらきキャンパス (OIC)		大阪梅田キャンパス	
平日 (月曜日～金曜日)		平日 (月曜日～金曜日)	
1・2 時限	9:00～12:30	6・7 時限	18:30～21:55
3・4 時限	13:20～16:50	土曜日・日曜日	
		1・2 時限	9:10～12:35
		3・4 時限	13:35～17:00
		5・6 時限	18:00～21:25

<根拠資料>

- ・資料 2-4-1:「経営管理研究科の 2024 年度以降のオンライン受講に関する申し合わせ」
- ・経営管理研究科 2024 年度時間 (<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/curriculum/schedule/>)

・項目: 教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態（講義、演習、実習等）、方法（ケーススタディ、フィールドワーク等）及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。

2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館（図書室）は、学習及び教育研究活動に必要なかつ十分な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備（情報インフラストラクチャーを含む）が整備され、活用されていること。

<現状の説明>

2-6 授業形態・方法等の適切性、その他教育上の工夫

各授業の専門性と特性を踏まえ、多様な授業形態を採用している。授業形態には、講義に加えて、ケース教材を用いたケース・ディスカッションや、ケース研究（事例分析）、グループ発表、ゲスト講師の招聘、演習などが挙げられる。本研究科では、FD 研修等の取り組みを通じて、他者を介したアクティブでインタラクティブな学びが、学習者の創造的な問題解決力を高めていくのであり、学びの過程で多様な考えや意見を取り入れつつ自らの考えを形成していく経験が極めて重要であるという認識を深めるに至っている。こうした理解に立ち、各教員は、多様な授業形態を導入して、学生の学習を促している。

授業で用いるケース教材については、販売されているケース教材を使うのみならず、授業の担当教員が授業の学修内容にあわせたケース教材を作成し、ケース・ディスカッションを実施している場合もある。また、演習については、協力してもらえる企業に課題を提示してもらい、Web アンケートやその結果をテキストマイニングで分析して解決方法を提案するなどの実践が行われている。

本研究科では実習科目として、国内・海外で実施されるフィールドワークの授業のほか、インターンシップを開講している（資料 2-6-1、2-6-2）。

本研究科では、株式会社農林中金アカデミーとの提携により、農林水産業分野の「経営人材」養成を通じて地域社会の発展に資することを目的として、「Agriculture Management Program」を実施している。当プログラムは、学校教育法に基づく履修証明プログラムとして位置づけられており、修了者に対して履修証明書を交付している。当プログラムの科目は、受講者間の交流を促進するために、正規プログラムの院生も受講可能である。

2-7 シラバス、学修相談の現状

シラバスについては、シラバスの意味と確認するポイント、さらには活用方法を、新入生オリエンテーションで細かく説明している。このような対応によって、学生の履修科目の適正な選択に結びついている。なお、シラバスについては全学の方針に従い、入稿後、研究科執行部で点検を行い、必要に応じて修正を依頼し、質の担保を図っている（資料 2-7-1）。さらに、授業がシラバスに則って運営されているかどうかを確認するために、講義アンケートの項目において、「忠実度」の項目（具体的質問項目「授業はシラバスに沿って行われた」

を7段階で評価)を設け、開講されている授業運営の品質が担保されていることを確認している。

履修指導については、雇用期間の定めのない教員が履修アドバイザーとなり、全学生を分担して、個別学生にアドバイスを行っている。また、履修アドバイザーは、ゼミ選択時に個別面談を実施して、ゼミ決定まで責任を持ち、指導教員と学生の適正なマッチングを行いつつ、オフィスアワーを設定するなど手厚い体制を敷いている(資料2-7-2)。

予習復習については、シラバスで“Focus Questions”として提示している。学生には、本学のWeb学修支援システム(Learning Management System : LMS)であるmanaba+Rを活用して授業前に事前課題として提出してもらったり、授業後に課題を提出してもらったりしている。また、受講生が作成した授業時間内で行うプレゼンテーション資料についてもmanaba+Rで担当教員と受講生が共有している。

2-8 教室等施設、授業規模の適切性

(1) 教室等施設の状況

本研究科において授業で使用しているキャンパスは、OICと大阪梅田キャンパスである。

①OIC

OICは、2023年度時点で4学部5研究科(本研究科を含む)が拠点を置いており、教室数は合計101室である。定員40名のセミナールームから700名のレクチャールームまで様々である。このうち大学院専用の教室であり、本研究科の授業で主に使用しているのがC棟4階のセミナールーム3室である。これらは、国内外のビジネススクールの教室条件を研究したうえで、当初から双方向型のディスカッション中心の授業で使用されることを念頭に設計されたものである。いずれの教室においても、マイク、プロジェクター、モニター、DVD/VHSビデオ再生装置、OHC(教材提示装置)、RGB入力端子、スクリーン(設置型)、授業の録画・配信用カメラを設置している。教卓にはPCが配置され、また、ノート型PCの接続も可能である。その他、本研究科では、授業の方法や形態に応じて、スクール形式のセミナールームを他学部・他研究科と調整のうえ、使用している。また、全席にPCを配置したICTラボも使用可能である(資料2-8-1)。

②大阪梅田キャンパス

大阪梅田キャンパスでは、定員39名の第1演習室と定員38名の第2演習室(いずれも馬蹄形教室)、30名定員の教室1室(第7教室、スクール形式)、20名定員の教室2室(第4、5教室、いずれもスクール形式)を教室として備え、また、20名定員の情報処理室1室(情報処理室2、スクール形式)、8名定員の情報処理室1室(情報処理室1、スクール形式)を備えている。演習室2は、パーテーションで区切られた多目的室を繋げると98名定員の教室として利用することもできる。いずれの教室・情報処理室ともサテライトキャン

パスを必要とする他研究科と共用している。

大阪梅田キャンパスでは、5つの教室と2つの演習室にマイク、プロジェクター、モニター、DVD/VHS ビデオ再生装置、OHC（教材提示装置）、RGB 入力端子、スクリーン（設置型）、授業の録画・配信用カメラを設置している。教卓には PC が配置され、また、事務室からノート型 PC を借りて利用することができる。同キャンパスでは、仕事の都合で対面授業に参加できない社会人院生に配慮して、多くの授業でハイフレックス型（対面およびライブ配信）の授業を行っていることから、2020 年度以降施設改修を順次行い、2つの演習室では動体検知カメラ等、最新の設備を導入した。

【授業で使用している教室（2020～2023 年度実績）】

キャンパス	教室名	収容定員	形式
大阪いばらき キャンパス	C471	70	馬蹄形式
	C472	45	馬蹄形式
	C473	46	馬蹄形式
	AC244	60	情報教室
	C373	120	アクティブ・ラーニング教室
	AS264	40	情報教室
	AS368	96	スクール形式
	AC248	40	情報教室
大阪梅田 キャンパス	演習室 1	39	馬蹄形式
	演習室 2	38	馬蹄形式
	第 1 教室	24	スクール形式
	第 7 教室	30	スクール形式
	コ・クリエーションスタジオ	20	スクール形式

(2) 適切な学生数での利用

少人数双方向の授業を可能にするため、受講者数は一部の例外（基礎科目、経営管理特殊講義など）を除き、講義および実習では少人数で構成されるクラスとし、また、演習では数名程度を想定している。

以下に示すとおり、2019～2023 年度の期間における本研究科の受講者数別クラス数では、毎年度、7～8 割のクラスで 20 名以下の少人数教育が成立しており、教室は適正な学生数で利用されている（資料 2-8-2）。

【受講者数別クラス数（2019～2023 年度実績）】

	2019	2020	2021	2022	2023	平均
10 名以下	50	39	35	42	31	39.4
11～20 名	20	30	42	31	44	33.4
21～30 名	11	15	10	10	6	10.4
31 名以上	13	5	10	14	18	12.0
合計	94	89	97	97	99	

2-9 自習室および交流スペース

OIC には、院生の共同研究室、ミーティングルーム、大学院ラウンジを設けており、自習やグループ学習など様々な目的のために活用されている。共同研究室は、静寂性に配慮し、個人で研究・学習に集中/没頭できる空間となっている。ミーティングルームは、事前予約なしで自由に利用することができ、学生同士でコミュニケーションを取りながら研究プロジェクト等のグループ作業を行うことができる空間となっている。大学院ラウンジは、ソファなどが配置され、コースワーク前後に学生同士が交流できる空間となっている。また、同キャンパスは、廊下も含めて非常に開放的な空間設計となっており、建物内のいたるところに椅子やテーブルまたはデスクが配置され、これらも含めた自習・共同学習のスペースは十分に用意されている。

大阪梅田キャンパスでは、院生の学習支援施設として図書室、自習室、共同利用スペース、ラウンジスペースを設けている。利用時間は、キャンパスのある大阪富国生命ビルの開館スケジュールを考慮し、平日は21：30 まで（閉講期間中も同じ）、土曜日は21：00 まで（閉講期間中17：30 まで、2024 年度から17：00 まで）、日曜日は20：00 まで（閉講期間中17：30 まで、2024 年度から17：00 まで）、祝日は20：00 まで（閉講期間中は閉室）である。

2-10 図書館の現状

本学では、衣笠キャンパス（以下、KIC）、びわこ・くさつキャンパス（以下、BKC）、OIC、朱雀キャンパスおよび大阪梅田キャンパスにそれぞれ図書館または図書室が置かれている。OIC の図書館は「OIC ライブラリー」と呼ばれ、その管理・運営方針は、他キャンパスと同様、全学の図書館委員会で決定される（資料 2-10-1）。

本学図書館の蔵書は、図書が約 345 万冊、雑誌は約 6 万 4 千タイトル、E-Journal は約 6 万 6 千タイトルとなっている。OIC ライブラリーの蔵書は約 29 万冊、雑誌は約 3 万 5 千タイトルとなっている。大阪梅田キャンパスにある図書室の蔵書は、図書が約 1,379 冊、雑誌は 26 タイトルである。

立命館大学蔵書検索システム RUNNERS を用いて分野別の蔵書数を検索（本報告作成時

点)すると、図書で「社会科学」は約 56 万件、「企業・経営」は約 3 万 1 千件、「経営管理・簿記・会計」は 2 万 9 千件となっている。雑誌では「社会科学」は約 8 千件、「企業・経営」は約 1 千件、「経営管理・簿記・会計」は約 150 件となっている。電子ジャーナルは、Business & Management のカテゴリで 6,946 タイトルとなっている。

なお、OIC、大阪梅田キャンパスのいずれにおいても、教員および学生は、KIC、BKC、朱雀キャンパスの図書館、さらに APU ライブラリー（立命館アジア太平洋大学図書館）から図書および雑誌（複写）の取り寄せを行うことができる。

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

学生は、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。OIC ライブラリーの利用時間は、開講期間中の平日が 8:30～22:00、土曜日・日曜日は 10:00～17:00、開講期間外の平日は 9:00～19:30 となっている。大阪梅田キャンパスの図書室の利用時間は、自習室の利用時間に準じている。なお、本学のそれぞれの図書館の開館・閉館タイムスケジュールは、本学図書館のウェブサイトにも明示されている。

2-11 設備・情報基盤の整備状況

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

PC については、OIC には全教室に教員用 PC が 1 台ずつ設置され、本研究科が授業で使用する情報教室 (AS267) には学生の学習用 PC が 100 台設置されている。同キャンパスには、PC スペースや図書館などに学生の自習用 PC が 125 台設置され、図書館には貸出用ノート型 PC が 40 台用意されている。大阪梅田キャンパスにも教室に教員用 PC が設置されているほか、事務室には貸出用ノート型 PC が 20 台用意されている。

また、本学は、授業内外の学習を Web 上で支援する LMS の manaba+R を導入している。これは、科目ごとに、教員が電子掲示板、レジュメの掲載・ダウンロード、小テストなどの機能を運用するもので、学生はインターネットを通じて manaba+R にアクセスすることができる。さらに、本学では VPN 接続を可能にしており、世界中どこからでも、教員だけでなく学生も本学の図書館が提供している各種のデータベースにアクセスすることが可能である。

<根拠資料>

- ・ 資料 2-6-1: 「立命館大学ビジネススクールインターンシップ」
- ・ 資料 2-6-2: インターンシップ結果発表会 ppt
- ・ Agriculture Management Program(<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/completion/amp/>)
- ・ 資料 2-7-1: 「2024 年度 シラバス点検結果について」

- ・ 資料 2-7-2 : 2023 年度オフィスアワー
- ・ 資料 2-8-1 : 大阪いばらきキャンパス施設配置図
- ・ 立命館大学梅田キャンパス (<https://www.ritsumeai.ac.jp/osakaumedacampus/facilities/>)
- ・ 資料 2-8-2 : 2020～2023 年度経営管理研究科受講者リスト
- ・ OIC 大学院施設利用ガイド
(https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future/file/oic_usage_guidelines_j.pdf)
- ・ 資料 2-10-1 : 「図書館関係の各種委員会について」
- ・ 立命館大学図書館基礎データ (<https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/f01/010/>)
- ・ 立命館大学図書館ウェブサイト (<https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/>)
- ・ 立命館大学図書館ウェブサイト＞予約・取寄・リコール
(<https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/a01/060/>)
- ・ 立命館大学図書館ウェブサイト＞他大学資料の借用・複写 (ILL)
(<https://www.ritsumeai.ac.jp/lib/b08/010/>)
- ・ 情報教室設備・マニュアル一覧 (<https://www.ritsumeai.ac.jp/rainbow/avlist-infoclass-oic/>)
- ・ 立命館大学情報教室等施設一覧
(<https://www.ritsumeikan-trust.jp/file.jsp?id=234277&f=.pdf>)
- ・ manaba+R 学生用マニュアル
(https://www.ritsumeai.ac.jp/pathways-future/student-manual/manaba/assets/file/manaba_manual_ja.pdf)
- ・ 電子リソース (データベースなど) 一覧 (<https://database.ritsumeai.ac.jp/opac/gateway/>)

・項目：学習成果

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

＜現状の説明＞

2-12 成績評価の方法、基準等

本学の成績評価の基準は、立命館大学大学院学則第 23 条に定めている。大学院学則では、「授業科目の成績評価は、A+、A、B、C、P または F で行い、A+、A、B、C および P を合格、F を不合格とする」（第 1 項）、「前項の成績評価は、A+は 100 点法では 90 点以上、A は同 80 点台、B は同 70 点台、C は同 60 点台および F は同 60 点未満とし、P は特定の科目における合格とする」（第 2 項）としている。本研究科では、上記のうち P による合格科目をもたないので、A+、A、B、C を合格とし、F を不合格としている。また、100 点法による A+～F の点数評価は、本研究科においても同様に運用している。これらの基準は「学修要覧（全研究科共通編）」に記載し、学生に周知している。

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）などの諸点を考慮し、教員が各科目の内容・方法等に応じて決定する。これらについては、シラバスの「成績評価方法」欄に記載し、学生に広く周知している。各教員は明示された成績評価の基準および方法に基づいて、公正かつ厳格に成績評価を行っている。2019～2023 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を示している。

なお、本研究科では、「A+」の割合の目安を設定している。一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%以下と定め（資料 2-1 2-1）、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を行い、公正かつ厳格な評価を期している（資料 2-12-2、2-12-3）。

【経営管理研究科成績評価分布経年比較（2019～2023 年度）】

	2019 春	2019 秋	2020 春	2020 秋	2021 春	2021 秋	2022 春	2022 秋	2023 春	2023 秋
A+	13.8%	12.4%	11.2%	16.0%	13.3%	14.8%	11.0%	14.0%	12.1%	15.0%
A	50.9%	55.8%	53.4%	57.3%	49.7%	59.5%	49.1%	58.5%	52.7%	56.9%
B	28.1%	26.2%	23.4%	20.8%	26.9%	19.9%	30.2%	21.9%	24.8%	23.8%
C	6.7%	5.3%	10.0%	5.3%	8.6%	4.0%	8.6%	3.8%	9.8%	2.9%
F	0.4%	0.3%	2.0%	0.6%	1.5%	1.7%	1.0%	1.8%	0.6%	1.5%

2-13 成績評価に対する異議申立て

本研究科では、成績評価に対して疑問のある場合に問い合わせに応じるための成績異議申立制度を設け、評価の公平性や厳格性の担保を図っている。これは、学生に対して、年 2 回の成績発表後の所定の期間内に、学生から事務局を通じて科目担当教員に対する成績評価の異議申立てを保証する制度である。担当教員からの回答に申立者が再度異議を示した場合には、教授会が指名する成績異議申立再評価委員が協議し、成績評価の妥当性を再評価する。本制度については、春学期および秋学期の該当期間に掲示され、学生に周知している。

(資料 2-13-1、2-13-2)。本制度は、全学の制度である「成績確認制度」に代わる研究科独自の制度として 2022 年度より運用を開始したものである。「成績確認制度」では、F 評価であった学生のみ異議を申し立てる制度であるのに対して、研究科独自の「成績異議申立制度」は、F 評価の科目のみならず、すべての科目に対して学生が申し立てすることができる制度となっている。なお、全学的にも、2023 年度よりすべての科目に対して成績を確認することができる制度へと変更している。旧制度を含めてこれまでの申請件数の推移は以下のとおりである。

【成績確認制度（2021 年度まで）および成績異議申立制度（2022 年度以降）の申請件数の推移（2019～2023 年度）】

	2019	2020	2021	2022	2023
申請件数	0	3	3	5	2

2-14 修了認定と学位授与の適切性

本研究科の修了要件は、立命館大学大学院学則第 42 条第 1 項、第 40 条および研究科則第 10 条の 3 に定めている。すなわち、本研究科は、立命館大学大学院学則第 40 条にしたがい、標準修業年限を 2 年と定めている。ただし、早期修了コースを選択した者にあつては 1.5 年としている。また、修了に必要な単位数は、研究科則第 10 条の 3 に 46 単位と定めており、専門職大学院設置基準第 15 条を満たしている。また、立命館大学学位規程第 30 条～第 32 条は、専門職学位の授与の手続、要件、審査の方法を定めている。本研究科における修了要件については、研究科則で掲載するとともに、新入生ガイダンスで配付する「学修要覧」で周知している。

本研究科では、在学期間の短縮制度（専門職大学院設置基準第 16 条）を 2017 年度より採用している。1 年半で修了する早期修了制度（在学期間の短縮）は、立命館大学大学院学則第 43 条および研究科則第 14 条の 2 に基づき、入学時点で、通算 2 年以上の職業経験があり、研究科則第 14 条第 1 項に基づき入学前に修得した単位を 4 単位以上認定されていることとしている。本制度の申請期限は、研究科則第 14 条の 2 第 2 項に基づき、修了を希望する年度の前年度の 8 月末日までとしている。早期修了の要件は、研究科ウェブサイト「早期履修制度について」に記載し、入学後の新入生ガイダンスで「学修要覧」を配布し、説明を行うことで周知を図っている。なお、2017 年度から 2023 年度までの 7 年間において早期修了制度を活用して修了した学生はいない。

2-15 学習成果の把握・検証

本研究科ではこれまで、1 年次の各セメスター終了時に実施する「振り返りシート」や修了時に実施する「修了時アンケート」を通じて、教育目標の達成度に関する自己評価を集計

するかたちで間接的に学習成果を把握してきた。このうち、後者の「修了時アンケート」は、課程全般にわたる累積的效果を問うもので、科目の教育効果や教育方法の改善課題を明らかにする仕組みである。「修了時アンケート」結果では、「プログラム科目の学習において基礎科目が役に立っている」「基礎から応用へ段階的に履修できた」「企業経営の諸側面について広範な知識を身につけることができた」「企業経営に必要な思考力・分析力・判断力を身につけることができた」「専門知識・スキルの習得ができた」といった点について、肯定的な意見が多い（資料 2-15-1）。この結果から、おおむねカリキュラムの教育効果は高いと考えられる。その一方で、「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ようになった」については、「どちらともいえない」「あまり達成できていない」という回答が若干多い傾向がある。これについては、2024 年度カリキュラム改革において、「国際経営」や「グローバルビジネスの実践」といった国際経営分野の科目の新設により対応を図っている。

本研究科では、「経営管理研究科 R2030 前半期計画」で示された「教育手法および学習成果の評価の仕組みを高度化し、教育システムに組み込んでいく」という方針に基づき、学習成果の間接的な把握に代わる手段の検討を進めている。すでに 2-1 で言及したように、本研究科では、2024 年度から適用される新しい「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」において、学生の学習成果について、修了時点において到達していることが期待される成果として「学修目標」（LG）という形で表現し、これを 5 項目により定めるとともに、「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」において、学習成果の直接的測定を念頭に、上記の学修目標を「学修目的」（Learning Objectives : LO）に変換し、その測定値の集計を通じてカリキュラム全体の有効性を評価することを目指している。

「学修目的」（LO）の達成度を測定するためには、各科目について評価のためのルーブリック等を用意し、アセスメントを実行していくこと、またその上で、集計結果について分析・評価し、カリキュラム改善に役立てていくための仕組みとその実行体制の構築することが必要である。そこで、そのための取り組みの一環として、本研究科では 2021 年度以降、演習科目「課題研究Ⅰ・Ⅱ」の成績評価を目的に「学修目的」（LO）の達成状況を測定するためのルーブリック（資料 2-15-2）を開発し、演習科目を担当するすべての教員が当該ルーブリックに基づき課題研究レポート等を評価することにより、統一的な成績評価が可能としている。今後は、アンケート等による学習成果の間接的な把握を継続するとともに、直接的測定に基づく学習成果の測定・把握を、演習科目以外の科目にも拡大適用し、プログラムレベルのアセスメントとして発展させていくことが課題である。

教育成果の検証のためには、学習成果の把握だけでなく、修了後の就職や勤務先での昇進、さらには独立・起業といった状況の把握が求められる。過去 5 年間（2019～2022 年度）の修了生（内訳：社会人は 98 名、学部卒業生・外国人留学生は 124 名）の修了後の進路状況は次のとおりである。社会人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。一部の修了生は、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。他方、キャリア形成プログラムに所属の学部からの進学者・外国人留学生は、これまで順調に企業等への就職を果たしており、2019～2022年度の修了生の就職率は97.7～100.0%であり、本研究科の教育効果は高い就職実績となって現れている。これらのことから、本研究科での学びは、総じて修了後のキャリアにポジティブなインパクトを与えていると評価することができる。

【経営管理研究科修了状況（2019～2023年度）】

		2019	2020	2021	2022	2023
修了生数 (標準修了生数)		47 (41)	60 (57)	56 (53)	59 (57)	60 (60)
内訳	社会人	23	23	27	23	24
	学部からの進学者、留学生	24	37	29	36	36

【経営管理研究科進路決定状況（2019～2023年度）】

	2019	2020	2021	2022	2023
就職希望者数に占める就職率	100%	100%	97.7%	100%	97.6%

2-16 学生・修了生に対するアンケートの実施

本研究科は、教育成果を適切に評価し、教育活動およびその内容・方法を改善・向上するためにクォーターごとに「講義アンケート」を実施している（資料 2-16-1）。

講義アンケートは、各講義に対する学生の評価と学習効果を問うもので、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り、全講義科目に対して最終日に実施している。manaba+R のアンケート機能を用いて、特定個人の回答内容が教員に分からないよう厳正に実施している。

事務局は、各授業科目についての質問項目の数値と平均、および全体平均を記載したレポートを作成し、それを担当教員に送付するとともに、そのレポートに即したコメントを依頼する。講義アンケートの各質問項目の評価構成、個別平均、全体平均などが記載された各科目の集計結果と上記の担当教員によるコメントが付され、在学生等の閲覧に供されている（資料 2-16-2、2-16-3）。

講義アンケートの集計結果は、教授会に資料として提示し、全員で共有するとともに、特に課題があると考えられる場合には、研究科長・副研究科長が担当教員と意見交換を行い、改善を要請することがある。現在のところ、研究科全体として授業の満足度は高く、また、

授業別に低い場合も個別の意見交換によって事情を把握している。

また、教育上の成果を検証するために、修了生に対するアンケートを実施することとし、2024年6月に開催される修了生が出席する校友会（RIMO）総会にて回答を依頼した。

さらに、キャリア形成プログラムの学生に対しては、年に1回、学習面のみならず、学生生活面での要望を聞くための「クラス会懇談会」を実施している。この懇談会は、院生代表の3名と教職員が出席し、具体的要望を受けて対策を行っている。

<根拠資料>

- ・「学修要覧（全研究科共通編）2024年度用」
(<https://www.ritsumei.ac.jp/file.jsp?id=615169>)
- ・資料 2-12-1：「成績評価に関わる補足事項について」
- ・資料 2-12-2：「2023年度 受講生の20%を超える「A+」評価の理由書」
- ・資料 2-12-3：「2023年度成績分布表」
- ・資料 2-13-1：「経営管理研究科 2023年度春学期成績発表について」
- ・資料 2-13-2：「経営管理研究科 2023年度秋学期成績発表について」
- ・立命館大学学位規程 (<https://www.ritsumei.ac.jp/file.jsp?id=227387&f=.pdf>)
- ・研究科ウェブサイト>早期履修制度について
(https://www.ritsumei.ac.jp/mba/faq/pdf/doc_01.pdf)
- ・資料 2-15-1：「2022年度経営管理研究科修了アンケート」
- ・資料 2-15-2：「課題研究ルーブリック評価シート（2023改訂版）」
- ・資料 2-16-1：「Web 講義アンケートの実施について」
- ・資料 2-16-2：「2023年度春学期講義アンケート結果」
- ・資料 2-16-3：「2023年度秋学期講義アンケート結果」

・項目：学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。
2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。

<現状の説明>

2-17 学生の受入方針等の整備状況

本研究科では、「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」および「教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）」を踏まえて策定した「入学者受入方針（アドミッション・ポリシ

一)」において、入学者に期待される能力を明示している。具体的には、2023 年度までは、学生がビジネスを創造するリーダーになるために必要不可欠である「企業経営に関する問題意識」「企業経営を理解するための基礎的能力」「特定の能力や専門性の高い能力を有しようとする強い熱意」「修了後の専門性の高いキャリアを見据えた目的意識」という 4 つの能力を定めている。

2024 年度からは経営管理専攻と観光マネジメント専攻の 2 専攻体制となり、「入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）」も変更している。そこでは専攻ごとに、「大学院での研究活動に対応しうる一定の高い基礎学力を有し、知的好奇心に溢れ、勉学意欲の高い学生」や「ビジネス社会の様々な事象に広く関心をもち、それまでの実務または学習経験の中で醸成された課題意識にもとづき、不断的努力をもって勉学に取り組む学生」など、どのような学生を受け入れるのかについての方針を 6 項目にわたって示している。これらについては、研究科のウェブサイトおよび入学試験要項を通じて、周知を図っている。

求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法は、8 つの入学試験方式とそれぞれに対応する選抜方法に反映されている。選抜は、書類選考、筆記試験、面接試験を通じて行われる。このうち、筆記試験の有無については、入学試験方式ごとに異なる。

【入学試験方式と選抜方法（2023 年 4 月入学）】

	マネジメントプログラム			キャリア形成プログラム				
	社会人			大学の卒業（見込み）者		立命館大学・立命館大学アジア太平洋大学の出身者・在学者		
	社会人入学試験			一般入学試験	外国人留学生入学試験	学内進学入学試験	APU特別受入入学試験	飛び級入学試験
	（筆記試験型）	（企業等推薦型）	（自己推薦型）					
書類選考	○	○	○	○	○	○	○	○
筆記試験	○			○	○			
面接試験	○	○	○	○	○	○	○	○

8 つの入学試験方式は、社会人を対象とするマネジメントプログラムと、学部卒業生または外国人留学生を対象とするキャリア形成プログラムで大別され、入学試験要項において明記することで周知を図っている。マネジメントプログラムの入学試験では、一定の国家資格合格者や、科目等履修生として基礎科目 A 群で B 以上の成績を取得した者を対象とする自己推薦型と、勤務先の所属長等もしくは本研究科修了生の推薦のある者を対象とする企業等推薦型を設けている。これらの入学試験方式では、筆記試験を免除している。筆記試験では、時事的な話題等を取り上げる設問に対して、論理的かつ説得力のある記述ができるかを評価する。書類選考では、エントリーシートにおいて、これまでの業務経験の中で担当した最も顕著な成果、具体的な業務内容や何を得たのか、また、本研究科で学ぶ目的、大学院修了後の計画に関する記述を求め、その内容を評価している。そして、書類の内容を踏まえ

た面接試験では、社会人に相応しい問題意識やキャリアを見据えた目的意識、コミュニケーション能力を評価している。なお、大学卒業資格を持たない場合は、事前の個別審査において、大学卒業と同等の学力を有していることを証明することを求めている。

なお、2024年4月入学の入学試験より、社会人入学試験の一般型でも筆記試験を免除している。これは、筆記試験を無くすことで、受験の心理的ハードルを下げ出願数増加を図るためであるが、その分、エントリーシートの最も顕著な成果を記載する設問に文字数指定を設けて記述量を増やすことで、受験生の評価をよりできるよう対応した。

【経営管理専攻の入学試験方式と選抜方法（2024年4月入学）】

	マネジメントプログラム			キャリア形成プログラム				
	社会人			大学の卒業（見込）者		立命館大学・立命館アジア太平洋大学の進学者・在学者		
	社会人入学試験			一般入学試験 （筆記試験型）	外国人留学生 入学試験	学内進学 入学試験	APU 特別受入 入学試験	飛び級 入学試験
	（一般型）	（企業等推薦型）	（自己推薦型）					
書類選考	○	○	○	○	○	○	○	○
筆記試験				○	○			
面接試験	○	○	○	○	○	○	○	○

【観光マネジメント専攻の入学試験方式と選抜方法（2024年4月入学）】

	観光事業マネジメントプログラム			観光事業キャリア形成プログラム				
	社会人			大学の卒業（見込）者		立命館大学・立命館アジア太平洋大学の進学者・在学者		
	社会人入学試験			一般入学試験 （筆記試験型）	外国人留学生 入学試験	学内進学 入学試験	APU 特別受入 入学試験	飛び級 入学試験
	（一般型）	（企業等推薦型）	（自己推薦型）					
書類選考	○	○	○	○	○	○	○	○
筆記試験				○	○			
面接試験	○	○	○	○	○	○	○	○

そのほか、これまで自己推薦型入学試験の出願要件には、ビジネススクールの学びと必ずしもかわりのない国家資格試験等が含まれていたが、これについては、企業経営に係る資格に限定するといった変更により対応を図った。

キャリア形成プログラムおよび観光事業キャリア形成プログラムの入学試験では、学内進学者等を除き筆記試験を実施している。筆記試験の内容は社会人入学試験（筆記試験型）と共通であるが、外国人留学生の受験者も多いことから、論理的かつ説得力のある記述ができるかに加え、日本語能力も含めて評価している。書類選考では、「エントリーシート」において、大学（学部・大学院）入学以降に取り組んだ最も顕著な活動・経験（ゼミ・課外活動・インターンシップ等）と、それがキャリア形成にもたらした意義についての記述を求め、その内容を評価している。面接では、将来的なキャリアを見据えた目的意識に加え、日本語

能力も含む基本的なコミュニケーション能力を評価している。

以上のように、本研究科では、「入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）」に基づき、入学試験方式ごとに入学者に求める要件を設定し、それに応じた選抜方法を明確化している。

2-18 選抜方法・手続きの公表と入学者選抜の公平性

入学試験要項では、学習歴や学力水準、入学希望者に求める具体的な水準を、プログラムごと、入学試験方式ごとに明確に示すように、選抜方法および手続きをあらかじめ公表している。このことを通じて、入学希望者は事前に自身が本研究科の求める学生像に合致しているかどうかを判断でき、適切な準備と自己評価を行うことが可能となる。入学試験要項は全学および研究科のウェブサイトからダウンロード可能であり、すべての入学希望者が、本研究科の学生受け入れ方針を理解し、自己の適合性を評価するための情報に容易にアクセスできるようになっている。また、以上の内容については、入学試験要項だけでなく、社会人対象あるいは学部卒業生・外国人留学生を対象とする説明会でも、適宜説明を行っている。

入学者選抜における客観性の担保を目的として、書類選考と面接試験については、1名の志願者に対して常に複数の教員が担当している。選考方法ごとの得点は、書類選考、筆記試験、面接試験のすべてを実施する方式と、書類選考と面接試験のみを実施する入学試験方式について、それぞれ別に得点比率を設定しており、いずれの方式でも、各選考方法の得点の総合計を基準にして合否判断を行っている（資料 2-18-1）。

入学試験は、厳格な責任体制と手続きを定めた全学の「大学院入学試験執行ガイドライン」（資料 2-18-2）に則り、本研究科専任教員および OIC 独立研究科事務室によって適切に実施している。そして、入学者選抜を責任ある実施体制のもとで、適切かつ公正に運営・実施するため、本研究科内に入学試験委員会を設置している。入学試験委員会は、入学試験実施運営の基本方針、入学試験の実施に関わる実施体制、入学者選抜方法の改善、その他入学試験に関する重要な事項について、審議、提案、その実現のための計画、実行、検証、改善の諸活動を行っている。

2-19 入学者数および在籍者数の管理について

本研究科では毎年度「入試総括」（資料 2-19-1）を作成している。以下では、2022 年度の入試総括に基づき、本研究科における入学者や在籍者数の管理状況について述べる。

2023 年 4 月入学入試の受験者数は 161 名であり、2022 年 4 月入学入試の 113 名から大幅に増加した。合格者数は 2022 年 4 月入学入試の 68 名（合格率 60.2%）から 2023 年 4 月入試の 83 名（合格率 51.6%）へと 14 名増加し、合格率は 8.6 ポイント減少した。そして、2023 年度の入学者数は、入学定員 80 名のうち、77 名（定員充足率 96.3%）であり、2022 年 4 月入学者数から 14 名増加となった。ただし、以下のとおり、マネジメントプログ

ラムとキャリア形成プログラムを分けて捉えると、問題点も見える。

マネジメントプログラム（入学定員：40名）については、入学者は29名と前年度比3名増加となり、充足率は72.5%と、厚生労働省の教育訓練給付金の定員充足率である60%の基準を12.5%上回ったが、決して十分ではない状況である。対応策としては、大阪・関西圏の企業との関係強化、校友ネットワークの活用、さらには現役の学生の協力など、あらゆる手段を用いて、志願者の増大と入学者の確保を図ることとする。

一方、キャリア形成プログラム（入学定員：40名）については、入学者は48名と前年度比11名増加となり、入学定員を8名上回っている。ただし、これは特に外国人留学生の受験者が急増したことが影響している。48名の入学者のうち日本人入学者は5名であり、前年度比5名の減少であった。学部生の就職状況の改善の影響を受けたことが要因だと考えられる。

2023年4月時点の在籍者数は140名であり、学生収容定員は160名のため、収容定員充足率は87.5%となる。前年度の76.3%から改善が見られる。

以上のように、全体的に見れば定員充足率の高いものの、これはキャリア形成プログラムの外国人留学生が急増したことによる影響が大きい。したがって、本研究科は入学定員に対する入学者数の管理において一定の成功を収めているが、偏りの面で課題があるといえる。

本研究科では、社会人入学者の伸び悩みについて、広報活動の戦略性不足と正課カリキュラム以外の活動の弱さが要因であると分析している。そこで、第一に、広報戦略を見直し、ビジネススクールで学ぶ意義を「人生100年時代」における「学び直し」や「リスクリング」といった、現代の社会状況やニーズにあわせて再定義し、様々なメディアを活用して積極的に発信していく。これにより、これまでビジネススクールやMBAといったキーワードが響かなかった層にも訴求することができる。ビジネススクールは必ずしも大企業の管理職を目指すビジネスパーソンのためのものではなく、中小企業経営者や起業家、さらにはキャリアアップを目指す若手社員など、幅広い層にとって価値のあるものであることを訴求する。第二に、2023年度に発足した「RBS ビジネス創造リンケージ」を通じて、セミナーや研修の開催、起業支援、コンテンツ開発、ジャーナル発行など、社会との連携を強化する活動を積極的に展開し、社会人入学者の増加を目指していく。特に、「RBS ビジネス創造リンケージ」が主催するMBA エッセンシャルズやRBS セミナーは、本研究科の認知度向上に大きく貢献することが期待される。

<根拠資料>

- ・ 立命館大学大学院 経営管理研究科入学試験要項 2025
(https://www.ritsumei.ac.jp/gr/exam/point/202504_ag_managenent.pdf)
- ・ 資料 2-18-1:「経営管理研究科入学試験合否判定基準等の今後の取扱いについて」(2021年7月8日 経営管理研究科教授会)

- ・ 資料 2-18-2 : 「大学院入学試験執行ガイドライン (2024 年 4 月・9 月入学者版)」
- ・ 資料 2-19-1 : 「2022 入試総括【経営管理研究科】」

・項目：学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っていくための支援がなされていること。
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

＜現状の説明＞

2-20 進路選択・キャリア形成に関する相談・支援

本学では、具体的な学生への支援は、①「学修」(学習相談・指導等)、②「学生生活」(奨学金を通じた経済的支援を含む)、③「留学生／海外留学」(留学生に対する各種相談を含む)、④「進路／就職」(キャリア形成、進路・就職相談・指導)に区分される。本研究科の学生は、全学的な学生生活に関する相談・支援体制を利用することが可能であり、本学のウェブサイトの「学修」「学生生活」「留学生／海外留学」「進路／就職」に関する支援サイトから、提供するサポートの内容について、窓口への連絡先とともに知ることができる。

本学では、キャリア形成・進路選択等に関わる相談・支援体制として、大学の学生および院生のキャリア支援に関する事務を掌る部としてキャリアセンターが置かれ、学生等に対する就職情報の収集・紹介、学部生・院生に進路就職に関する相談などを行っている。キャリアセンターは、KIC、BKC、OIC の3キャンパスにそれぞれ配置している。また、東京キャンパス、大阪梅田キャンパスでは、就職活動支援のための施設、窓口を設置している。さらに、新着の求人情報を CAMPUS WEB で掲載している。さらに本研究科の修了生も含め、本学の卒業生・修了生はキャリアセンターのサポートを受けることができる。本学のキャリアセンターは、KIC、BKC、OIC に卒業生・修了生対応の窓口を設けている。

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

上記の全学的なサポートに加えて、本研究科では、課題研究の指導教員と履修アドバイザーが、個々の学生のキャリア形成、進路就職に関する相談に応じている。

2-21 社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っていくための支援

社会人の支援は、通学の利便性を考慮して、JR、阪急、阪神、大阪市高速電気軌道 (Osaka Metro) が集合する大阪 (梅田) 駅から徒歩数分の距離に大阪梅田キャンパスを設置して平

日夜間および土曜、日祝日に授業を開講している。

本研究科では、先述の履修アドバイザーが履修相談を含めて、個々の院生の相談に応じているほか、総合的な相談・支援として、OIC 独立研究科事務室窓口が対応している。さらに全学的には「学生サポートルーム」を設置し、学生生活に関わる各種相談に応じている。

外国人留学生への支援は、国際部が主管となり、新入生への入学前ガイダンスを実施し、学習、奨学金、ビザや日常生活等に関わる指導・支援を行っている。また、外国人留学生の就職活動支援のため、本研究科のOB・OGからなるキャリアアドバイザーによる相談会を年1～2回開催している。

障害のある学生への支援は、「障害学生支援室」を設置して、KIC、BKC、OICの3つのキャンパスにおいて、立命館大学障害学生支援方針に基づき、各種障害のある学生を含めた特別支援学生向けの様々な支援体制を整え、相談および支援業務を行っている。相談には、障害のある学生を支援する障害学生支援室および当該学生の所属する学部・研究科が対応する。サポートを希望する学生は、学部・研究科事務室もしくは障害学生支援室に申し込むことになっている。本研究科においても、障害のある学生への対応はこうした全学および本研究科の受け入れ支援体制のもとで対応する。なお、大阪梅田キャンパスには支援室が設置されていないが、支援の対象となる学生が在籍している場合は、OIC 独立研究科事務室を通じて対応することとしている。

2-22 適切な体制のもとでの在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援

本学大学院では、現役学生の自主的な研究活動を支援するため、立命館大学大学院学生研究会活動支援制度を制定している。学生は各事務室の窓口にて申請を行い、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。

研究科修了生の同窓会組織として、経営管理研究科校友会「RIMO」が研究科開設時に発足した。RIMOには、教員・在校生・修了生を会員とする各種研究会（戦略経営研究会、ブランド&マーケティング研究会、社会保障研究会、ファミリービジネス研究会、人的資源研究会）があり、積極的な研究活動を行っている。研究科と情報共有を密接に行っているほか、OIC 独立研究科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。毎年6月頃には 総会と懇親会が開催され、多くの修了生や現役学生・教職員が集まる中、研究会や活動報告等が行われている。

本研究科では修了生に対する修了後の継続した研究・学習支援として、立命館大学大学院研修生制度があり、多くの修了生が研修生として院生と同じ条件で図書館等の学術情報施設を利用して学習を継続している。さらに、2012年度より本研究科独自の聴講生制度を運用している。これは、本研究科の修了生に出願資格を限定し、本研究科の開講科目の聴講を許可するものである。聴講料は通常の授業料の半額と優遇されており、「学び続ける」修了生の参加を促進する役割をもつ。

<根拠資料>

- ・ 立命館大学学び支援サイト (<https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future>)
- ・ 立命館大学大学院キャリアパス推進室 (https://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/)
- ・ 立命館大学キャリアセンター (<https://www.ritsumei.ac.jp/career/introduction/>)
- ・ 立命館大学学生サポートルーム (<https://www.ritsumei.ac.jp/ssr/>)
- ・ 立命館大学障害学生支援室 (<https://www.ritsumei.ac.jp/drc/>)
- ・ 学生研究会活動支援制度
(https://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/master/article.html?id=5)
- ・ 立命館大学経営管理研究科校友会 RIMO (<https://r-rimo.com/>)
- ・ 研修生について (<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/graduate/trainee/>)
- ・ 聴講生について (<https://www.ritsumei.ac.jp/mba/graduate/auditor/>)

【大項目2の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

① 長所

本研究科では、「経営管理研究科 R2030 前半期計画」で示された方針に基づき、人材育成目的（ミッション）が掲げる「ビジネスを創造するリーダー」はどのような能力や資質を有しているのかという観点から、修了時に到達していることが期待される成果（アウトカム）として5つの「学修目標」（LG）を導き出し、これらをさらに8つの「学修目的」（LO）として展開している。そのうえで、カリキュラム・マップを通じて学修目的と科目との関係を明らかにし、ルールブリックを通じた学習成果の把握・検証への利用を開始している。ここに見るように、ミッション→「学修目標」（LG）→「学修目的」（LO）→カリキュラム・マップ→ルールブリックという流れで学習成果の把握・検証のための仕組みを構築していることは、体系的や一貫性において優れており長所である。

また、ハイフレックス型（対面授業およびその同時配信）の授業の展開を視野に入れており、特に大阪梅田キャンパスにおいて施設改修を順次進め、動体検知カメラなど最新の設備を導入している点も長所である。

② 問題点

学生の受け入れに関して、この数年間で充足率は大きく改善してきているが、依然として定員未達のままであり、その点で課題が残されている。特に、社会人を対象とするマネジメントプログラムにおいて入学定員である40名に到達していない点が問題である。この問題の根幹には、広報活動の戦略性不足と正課カリキュラム以外の活動の弱さがある。

また、キャリア形成プログラムでは外国人留学生比率が高く、日本人学生が少ない点が問題である。これは、キャリア形成プログラムに対する認知度の低さによるものだと考えてい

る。

（２）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

① 長所の伸長に向けて

長所の伸長のためには、直接的測定に基づく学習成果の測定・把握を、演習科目以外の科目にも拡大適用すべく、多くの科目でルーブリックに基づく評価が実施できるよう取り組みを強化するとともに、そうした取り組みをプログラムレベルのアセスメントとして発展させていくことが必要である。そこで、2024 年度より、いくつかの科目で特定の「学修目的」(LO) についてアセスメントを実施し、段階的に実施科目数を増やし、順次改善を図りながら、2026 年度までにプログラムレベルのアセスメントを完成させることとする。

施設面に関する長所については、その伸長に向けて、引き続きハイフレック型授業の実施に関する FD 活動を行い、授業方法についていっそうの改善を図ることとしている。ハイフレックス型の授業において、グループワークやディスカッションといったインタラクティブかつアクティブな学びがどの授業でも高いレベルで実施できるようになるには、グッドプラクティスを教員間で共有しながら、授業運営の全体的なレベルアップを図る必要があり、そのための FD 等の取り組みを継続的に実施していく。

② 問題点の改善に向けて

2-19 で述べたように、本研究科では、マネジメントプログラムの社会人入学者数の伸び悩みについて、広報戦略の課題と正課カリキュラム以外の活動の不足が要因であると分析し、以下の対策を講じる。

まず、広報戦略を刷新し、「人生 100 年時代」における「学び直し」や「リスクリリング」といった社会的ニーズに対応できる MBA の意義を明確化し、多様なメディアを通じて積極的に発信する。これにより、従来よりも幅広い層に訴求を行う。さらに、2023 年度に発足した「RBS ビジネス創造リンケージ」を軸に、セミナーや研修、起業支援、コンテンツ開発、ジャーナル発行など、社会との連携を強化する活動を展開し、本研究科の魅力向上を図る。加えて、現役の院生や修了生を積極的に活用し、様々な場面で本研究科の強みをアピールしてもらう機会を設け、より効果的な広報活動を目指す。企業訪問を通じた企業派遣学生の確保もこれまで以上に強化していく。

また、キャリア形成プログラムの日本人院生については、引き続き、全学横断的な企画とも連携し、独自にワークショップを開催するなどし、内部進学者の増加に努めていくこととする。また、同一法人にある立命館アジア太平洋大学との連携も強化し、出願者数の増加に向けた取り組みを実施する。

以上の問題点と改善策について、年度始めの入試総括を通じて着実に実行していくことで、定員充足の実現を図ることとする。

3 教員・教員組織

・項目：教員組織の編制方針

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

<現状の説明>

3-1 教員組織の編成方針の概要

本学では、大学全体の教員整備計画をほぼ5年おきに策定している。現在は2024年度から2030年度までの全学の教員整備計画を明らかにした「R2030 教員組織整備計画」（資料3-1-1）のもと、各学部・各研究科においてそれぞれ教員組織の整備計画を策定し、実行している。

本研究科では、2006年度の設置にあたって教員組織編成の基本方針を定めており（資料3-1-2）、2014年度以降は2013年度に制定された「教員組織編成の基本方針」（資料3-1-3）に基づき教員の任用を行っている。現在は、全学の「R2030 教員組織整備計画」に基づき、本研究科の2024年度から2027年度までの教員組織整備計画（資料3-1-4）を策定し、各年度の教員任用人事を実施している。

<根拠資料>

- ・ 資料3-1-1：「R2030 教員組織整備計画（2024～2030年度）について」（2023年5月17日 常任理事会）
- ・ 資料3-1-2：「経営管理研究科の教員編成の基本的な考え方」（2004年11月12日 大学協議会）
- ・ 資料3-1-3：「教員組織編成の基本方針（2013年度）」（2014年3月27日 執行部会議）
- ・ 資料3-1-4：「経営管理研究科2024～2027 教員組織整備計画（2013年度）」（2024年2月22日 経営管理研究科教授会）

・項目：教育にふさわしい教員の配置

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

専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

<現状の説明>

3-2 専任教員の配置の適切性

本研究科では、教員資格に関する各種規程の適用を通じて固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員の配置を図っている。まず、本学大学院としては、「立命館大学大学院担当教員選考基準」（資料 3-2-1）、「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」（資料 3-2-2）を定めている。次に、本研究科は、これら基準およびガイドラインの運用について、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」（資料 3-2-3）を定めている。これによって、専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項第 1 号に 1 該当する教員を研究者教員、第 2 号または第 3 号に該当する教員を実務家教員としている。また、「高度の教育上の指導能力」については、上記の全学ガイドラインにおける「担当する専門分野に関連した学部（学部外）の授業を通算 3 年以上担当していること。ただし、面接あるいは模擬授業によって個別に審査し、十分な指導能力があると認められるときはこの限りではない」（第 2 章 1（5））の定めを踏まえて任用時以降 5 年ごとに資格審査を行っている。

本研究科の 2023 年度の専任教員（経営管理専攻）14 名の内訳は、研究者教員 7 名、実務家教員 7 名である。2024 年度の専任教員は、経営管理専攻で 15 名、その内訳は研究科教員 6 名、実務家教員 9 名、観光マネジメント専攻で 13 名、その内訳は研究者教員 5 名、実務家教員 8 名となっており、理論と実務を架橋する教育を行う専門職大学院として適切な構成となっている。

3-3 中核科目を担当する教員の配置

本研究科の授業科目は、2023 年度現在、2019 年度カリキュラムによって①基礎科目、②展開科目、③演習科目、および④実習科目の 4 つに大別している。このうち、基礎科目と演習科目は、カリキュラム上の中心となる科目であり、専任の教授または准教授が中心となり担当している。基礎科目に占める専任教員比率は 58.1%（31 クラス中 18 クラス）、また、演習科目は専任教員のみが担当する。各分野の専門的な力量を形成する展開科目では、実務家教員が担当する科目の比率 62.9%（62 クラス中 39 クラス）と高く設定している。

2024 年度は、2024 年度カリキュラムによって①コア科目、②選択科目、③演習科目、および④実習科目の 4 つに大別している。このうち、コア科目と演習科目は、カリキュラム上の中心となる科目であり、専任の教授または准教授が中心となり担当している。コア科目に占める専任教員比率は 54.1%（61 クラス中 33 クラス）、また、演習科目は専任教員のみが担当する。各分野の専門的な力量を形成する選択科目では、実務家教員が担当する科目の比率 60.6%（132 クラス中 80 クラス）と高く設定している。

【2023 年度専任・兼任・兼任・客員教員の担当クラス】

(クラス数)

	専 任		兼任・兼任・客員		合計
	実務家教員	研究者教員	実務家教員	研究者教員	
基礎科目	4	14	7	6	31
展開科目 (MP)	16	8	5	2	31
同 (CP)	7	3	2	3	15
同 (特殊講義)	4	5	5	2	16
演習科目	12	14	0	0	26
実習科目	0	5	0	0	5
合 計	43	49	19	13	124

【2024 年度専任・兼任・兼任・客員教員の担当クラス】

(クラス数)

	専 任		兼任・兼任・客員		合計
	実務家教員	研究者教員	実務家教員	研究者教員	
コア科目	12	21	11	17	61
選択科目 (MP)	17	5	10	6	38
同 (CP)	8	3	5	7	23
同 (TMP)	14	12	7	1	34
同 (TCP)	6	9	1	5	21
同 (特殊講義)	4	0	8	4	16
演習科目	14	16	0	0	30
実習科目	0	7	0	0	7
合 計	75	73	42	40	230

基礎科目群は、理論性を重視する科目が多く含まれることから、当該分野の基本となる知識・方法の体系的理解を促す授業の組立てを行うべく、研究者教員と、実務家教員のうち学術業績のある教員、学位（修士以上）取得者が 90.3%（31 クラス中 28 クラス）を担当している。また、プログラム科目については、実践性が重視される科目が多く、そのため多くの科目を実務家教員が担当している。また、課題研究科目群については、専任教員のみが担当することとしているが、院生のバックグラウンドや修了後のキャリア形成が多様であることを考慮して、実務家教員・研究者教員の両者が担当している。

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に関わる「競争戦略」「組織行動」「マーケティング」「フ

ファイナンス」「アカウンティング」等については、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きた。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。

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

3-4 教員の年齢構成と多様性への配慮

教員年齢別構成は、下記のようになっている。実務上の経験と業績を重視して実務家教員を採用していること、研究者教員も経営系専門職大学院に相応しい教員の任用を行っていることから平均年齢は高くなっている。

【経営管理専攻 専任教員の年齢構成】

(2023 年 5 月 1 日現在)

	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66 歳以上	平均年齢
人数	1 人	3 人	4 人	5 人	1 人	55 歳
構成比率	0.7%	2.1%	28.6%	35.7%	0.7%	

(2024 年 5 月 1 日現在)

	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66 歳以上	平均年齢
人数	0 人	2 人	6 人	6 人	1 人	58 歳
構成比率	0.0%	13.3%	40.0%	40.0%	6.7%	

【観光マネジメント専攻 専任教員の年齢構成】

(2024 年 5 月 1 日現在)

	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～65 歳	66 歳以上	平均年齢
人数	2 人	3 人	5 人	3 人	0 人	51 歳
構成比率	15.4%	23.1%	38.4%	23.1%	0.0%	

専任教員のうち実務家教員の数は、2023 年 5 月 1 日時点で経営管理専攻において 14 名のうち 7 名、2024 年 5 月 1 日時点で経営管理専攻において 15 名のうち 9 名、観光マネジメント専攻において 13 名のうち 8 名である。これらの実務家教員の職業経歴は、経営管理専攻で金融機関、コンサルティング・ファーム、公認会計士等、観光マネジメント専攻で観光産業分野の非営利法人、コンサルティング・ファーム、企業経営者等多岐にわたる。

女性教員の採用については、本研究科では教員任用人事における募集要項の中で、①本学では女性活躍推進法の趣旨に則り、女性の積極的な応募を歓迎していること、および②本学はワークライフ・バランスに関する諸制度を整備していることを明記し、「立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室」ウェブサイトを案内することにより、積極的な採用に努めている。しかし、女性の応募自体が少ないことを主たる要因として、女性教員は、2023年5月1日時点で2名、2024年5月1日時点で4名（経営管理専攻2名、観光マネジメント専攻2名）にとどまっている。

以上のように、本研究科の教員構成における実務家教員のバランスは確保されている一方、女性教員のバランスの確保については課題を残している。

<根拠資料>

- ・ 資料 3-2-1：「立命館大学大学院担当教員選考基準」
- ・ 資料 3-2-2：「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」
- ・ 資料 3-2-3：「大学院担当教員資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」
- ・ 立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室
(<https://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/>)

・項目：教員の募集・任免・昇格

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

<現状の説明>

3-5 教員の募集・任免・昇格

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

本研究科の教員の任用にあたっては、研究科の教授会に選考委員会が設けられ、当該選考委員会は、所定の規程・内規等（教員資格審査の詳細は下記を参照）に基づき候補者の適否を審査し、その結果を経営管理研究科全学人事委員会に提出する。全学人事委員会は、「大学協議会規程」（資料 3-5-2）および「立命館大学独立研究科全学人事委員会規程」（資料 3-5-3）に基づき組織される人事委員会であり、独立研究科ごとに設置される。全学人事委員会は、選考委員会の選考結果を審議する。次に、経営管理研究科教授会は、「立命館大学大

学院経営管理研究科教授会規程」(資料 3-5-4) 第 9 条第 3 項に基づき議決を行う。

本研究科の教員の昇任については、2018 年度に制定された「昇任人事に関する申し合わせ」(資料 3-5-5) に基づき行うことになっている。

任用・昇格のいずれの場合も、本研究科の担当資格の審査は、法令および本学・本研究科の規程等に従って行っている。本研究科の専任教員の教員資格は、専門職大学院設置基準(第 5 条)に基づき、本学として「立命館大学大学院担当教員選考基準」、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」を定めており、本研究科においても「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する経営管理研究科取扱内規」を定めている。これによって、専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項の第 1 号に該当する教員を研究者教員、第 2 号および第 3 号に該当する教員を実務家教員としている。また、「高度の教育上の指導能力」については、上記の全学ガイドラインにおける「担当する専門分野に関連した学部(学内外)の授業を通算 3 年以上担当していること。ただし、面接あるいは模擬授業によって個別に審査し、十分な指導能力があると認められるときは、この限りではない」(第 2 章 1 (5)) との定めにしたがって審査を行っている。就業規則については雇用形態により多岐にわたるため、根拠資料の添付により割愛する(資料 3-5-6～3-5-12)。

<根拠資料>

- ・ 資料 3-5-1 : 「立命館大学教員任用・昇任規程」
- ・ 資料 3-5-2 : 「大学協議会規程」
- ・ 資料 3-5-3 : 「立命館大学独立研究科全学人事委員会規程」
- ・ 資料 3-5-4 : 「立命館大学大学院経営管理研究科教授会規程」
- ・ 資料 3-5-5 : 「昇任人事に関する申し合わせ」
- ・ 資料 3-5-6 : 「学校法人立命館教職員懲戒手続規程」
- ・ 資料 3-5-7 : 「学校法人立命館教職員就業規則」
- ・ 資料 3-5-8 : 「立命館大学有期雇用教員就業規則」
- ・ 資料 3-5-9 : 「立命館大学任期制教員就業規則」
- ・ 資料 3-5-10 : 「立命館大学非常勤講師就業規則」
- ・ 資料 3-5-11 : 「立命館大学授業担当講師就業規則」
- ・ 資料 3-5-12 : 「立命館大学客員教員就業規則」

・項目：教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。

3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

3-6 組織的な研修の状況

本研究科では、授業の内容・方法の改善と専任教員の資質向上を図るための組織的な研修会として FD 研修会を開催している。回数等について特に定めはないが、1年に4回実施するのが慣例となっている。FD 研修会は、すべての専任教員に参加が義務づけられている。内容・テーマについては、カリキュラム委員会において審議を行い、教授会で承認を得ている（資料 3-6-1）。また本学は全学的な協働を促し、質的向上を行うことを目的として、「教育開発推進機構」を設置・運営している。

3-7 教育に資する研究のあり方の明確化と研究支援の状況

本研究科では、研究活動を含む社会実装の取り組みを強化するために、2023 年度に「RBS ビジネス創造リンケージ」を発足させ、活動を開始した。これは、「ビジネスを創造するリーダー」の育成というミッションに賛同する個人・組織の共創のリンケージとして構想されたものであり、主な活動内容はセミナー、研修の開催、起業等事業展開等の支援、コンテンツ開発・管理、ジャーナルの発行である。このうち、コンテンツ開発・管理、ジャーナルの発行に関しては、2024 年度中のジャーナルの発行やケース教材の開発・管理を稼働させることとしている。このうち、ケース教材については「戦略的意思決定」等の正課授業の科目での活用を行うこととしている。このように本研究科では、理論と実務を架橋する専門職大学院としてのあり方に相応しい研究の促進に取り組んでいる。

本学には、研究に関わる全学組織として研究部があり、施設や経費の管理のほか、学外資金の獲得を含めた研究に関連する諸活動についての支援を行っている。科学研究費など外部資金の獲得についてのサポートはもとより、大学独自の研究プロジェクトや研究支援制度も充実している。教員は一定の要件を満たした場合に、研究センターを設置することも可能である。例として、立命館大学医療福祉経営研究センターは、本研究科の教員が中心となって設立・運営されているものであり、医療法人等からの奨学寄付金を活用して研究会やセミナーを定期的に開催している。こうした研究センターの活動に対しても研究部は経理等の事務を行っている。

なお、大項目 1 で言及したように、「経営管理研究科 R2030 前半期計画」では戦略的課題として、研究科のネットワークを国内外で広げていくことを掲げているが、これに関わって研究力の強化が新たな課題として浮上してきている。これは、「学園ビジョン R2030 立命

館大学チャレンジ・デザイン」が掲げる「次世代研究大学」の実現に、本研究科がどのように貢献していくのかという課題でもある。今後は、研究科としての研究政策も含めて、研究のあり方について具体化を進めていくことが求められる。

3-8 専任教員の教育・研究・社会活動に対する評価

本学では、専任教員の活動について、教育・研究・社会活動をいずれも重視する観点から、立命館大学の研究者学術情報データベースを通じて広く公開することとしており（ただし、社会活動は委員会歴、所属学会のみ）、本研究科の教員も本学の様式に則り、情報公開を行っている。

本研究科では、上記の全学的取り組みを踏まえ、2013年度に教育、研究、社会貢献、および組織内運営等について評価項目を設けた上で、教員全員の自己評価の枠組みを定めた（資料 3-8-1）。これに基づき、各教員は年度ごとに研究科長との面談を通じて各教員が自己評価を行い、これを教員自己評価報告として研究科へ提出する。研究科長は、教員から提出された自己評価報告のほか、研究者学術情報データベース、前年度の講義アンケート等に基づき、各専任教員と面談（インタビュー）を実施し（通常、6月～7月に実施）、研究活動、組織内運営への貢献、および社会への貢献等について意見交換を行うとともに、教育、研究、社会貢献、組織内運営をいっそう促進するための助言を各教員に行っている。面談の実施状況（日時、場所、コメント）については、教授会において報告が行われる。

以上から、本研究科では、専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価が行われている。

<根拠資料>

- ・ 資料 3-6-1：「2023 年度 FD 研修会の実施について」
- ・ 教育開発支援機構について（<https://www.ritsumei.ac.jp/itl/outline/>）
- ・ 「RBS ビジネス創造リンクージ」
（https://www.ritsumei.ac.jp/mba/community_affiliations/linkage/）
- ・ 研究・産学連携（<https://www.ritsumei.ac.jp/research/>）
- ・ 資料 3-8-1：「教員自己評価報告書（2019-2023）」
- ・ 立命館大学研究者学術情報データベース（<https://research-db.ritsumei.ac.jp/rithp/TOP>）

・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

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

<現状の説明>

3-9 教育研究条件の整備

本学では、「立命館大学専任教員責任時間規程」(資料 3-9-1)において、専任教員の責任時間および役職等による特例を定めている。同規程第2条では、専任教員の講義責任時間は、1年間を通算して、教授および准教授は1週4授業時間(1授業時間は90分)としている。なお、以下、規程等の時間数について、90分を2時間と換算して記述する。

上記の責任時間については、さらに全学の方針として「標準担当時間」(資料 3-9-2)が定められており、教授・准教授は、通年平均週10授業時間、また、専任教員のうち本研究科の特別契約教員の場合には6授業時間であり、教育の準備および研究に配慮したものになっている。

教員の研究条件について、本研究科を含む本学の専任教員には、規程に沿って毎年度個人研究費が一定額支給されている。また、専任教員にはすべて教員研究室が準備されており、机・書架等の必要な備品が備え付けられている。また、各教員研究室には、部屋固有の情報コンセントがありインターネットへの接続が可能である。

また、先述のとおり、本学には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っている。雇用期間の定めのない専任教員、特別任用教員、特命教員には個人研究費として年間39万円、特別契約教員には研究手当として年間24万円が支給されている(資料 3-9-3)。

本学では、「立命館大学専任教員学外研究規程」(資料 3-9-4)に基づく学外研究員(「学内研究」「国内研究」「国外研究」)の制度が設けられている。本研究科は、最近5年間に2020年度には1名が1年間「国外研究」で、2024年度には1名が1年間「学内研究」で、学外研究に就いている。

なお、本学には、TA(ティーチングアシスタント)制度が整備され、主に学部では積極的に活用されているが、TAの担当資格が博士後期課程院生に限られていることから、本研究科では利用実績がない。

<根拠資料>

- ・ 資料 3-9-1 : 「立命館大学専任教員責任時間規程」
- ・ 資料 3-9-2 : 「2023 年度専任教員責任時間および標準担当時間等に関する申し合わせについて」
- ・ 資料 3-9-3 : 「立命館大学有期雇用教員給与規程」
- ・ 研究費執行ガイドブック (研究者版)
(https://www.ritsumei.ac.jp/research/member/file/research_expenses/guidebook.pdf)
- ・ 資料 3-9-4 : 「立命館大学専任教員学外研究規程」
- ・ 立命館大学大阪いばらきキャンパスマスタープラン 2018

(<https://www.ritsumeai.ac.jp/campuskeikaku/pdf/oic.pdf>)

- ・ TA 制度のご案内

(<https://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ec/10TA/document/TA%20pamphlet.pdf>)

【大項目 3 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

①長所

全学の教員組織整備計画と連動させながら、研究科の教員組織整備計画を定期的に策定し、そのもとで計画的・組織的に教員任用を行っている点は長所である。また教員の評価について、各年度、教員に自己評価の提出を求めた上で、研究科長との面談を行っていることも長所である。面談においては、研究科長より、教育、研究、社会貢献、組織内運営をいっそう促進するための助言を各教員に行っている。これらは、教員個々の能力や資質の向上のみならず、研究科の教育研究力の向上に資する優れた取り組みであるといえる。

②問題点

教員任用人事にあたって、募集要項上で女性教員の積極的な応募を呼びかけているものの、女性教員の在籍者は2名にとどまっている。また、外国籍教員も在籍しておらず、教員の多様性の確保という点で課題を残している。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

①長所の伸長に向けて

教員の配置や教員の評価は適切に実行しているが、教育実践等のグッドプラクティスを研究科に共有・普及させるための取り組みの普及を図る取り組みが必要であると考えている。そのためのFD研修などの取り組みを強化していく。

②問題点の改善に向けて

女性教員に関しては、応募そのものが少なく、まずは、応募を増やすことが重要であるという観点から、従来のチャネルだけでなく、学会等の教員間のネットワークを活用しながら、教員人事に関する情報の積極的な発信に努めることとする。外国籍教員についても同様に、募集段階での応募を増やすべく、教員間のネットワークを通じた教員人事情報の発信を図る。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

・項目：専門職大学院の運営

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

<現状の説明>

4-1 研究科の運営体制

2023年度の研究科の運営は、原則として月1回開催される執行部会議と、その会議での議論を受けて原則として月1回の教授会が開催されている（資料 4-1-1）。前者の会議は雇用期間の定めのない専任教員（2023年度は8名）が参加し、後者の会議は雇用期間の定めのない専任教員と通年平均3授業時間を担当する特別契約教員（2023年度は12名）が参加している。教育や研究の高度化の議論は、カリキュラム委員会で行っている。研究科の教員組織整備計画に基づく人事選考は、選考委員会で行っている。さらに、カリキュラム委員会が主催するFD研修会に加えて隔年でハラスメント研修とアンコンシャスバイアス研修を実施し、各教員の指導体制の責任についての適切な認識を醸成している。

2024年度からは経営管理専攻と観光マネジメント専攻の2専攻体制となり、研究科を構成する教育課程と教員の規模が大きくなったことから、月1回ずつの執行部会議と教授会に加えて各専攻の教学運営を協議する専攻会議を設ける一方、執行部会議の構成を研究科長、副研究科長、専攻長および必要な教員（2024年度は5名）に整理した。教授会の構成は従来どおり、雇用期間の定めのない専任教員と通年平均3授業時間を担当する特別契約教員とし、20名が参加している。

4-2 責任体制の明確化

教育の企画や設計、運営に関する議題について、2023年度はカリキュラム委員会で議論していたが、観光マネジメント専攻を新設した2024年度は同議題を執行部会議で取り扱い、内容を調整・精査する役割を担っているが、教授会にて承認することが必要であり責任を明確化している。

カリキュラム委員会または執行部会議で企画したFD研修会は、研究科のFD課題を推進するために研究科の専任教員を対象に実施して、新たな教育手法（ケースメソッド教授法やデザイン思考）について、教員間で学び合い、教育実践に活かしている。また、先に触れたFD研修会では、カリキュラム・ツリーやルーブリック、アセスメントに関する情報交換や、実践に向けてのインストラクションも行っている。

4-3 関係する学部・研究科との連携

開講体制を編成する際に、経営学部・経営学研究科など関係する学部・研究科に対して、科目担当者のあっせんを依頼することがあり、逆に科目担当者の協力依頼があることもある。なお、他研究科との共同開講といった連携は行っていない。

本学には、他研究科受講の制度があり、他研究科科目の受講を希望する院生は、各研究科が提示する他研究科受講の認められる科目のリストから受講希望の科目を選び、所属する研究科に申請することにより受講が可能になっている。

<根拠資料>

- ・ 資料 4-1-1 : 2023 年度経営管理研究科執行部会議・教授会日程

・項目：自己点検・評価と改善活動

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

<現状の説明>

4-4 自己点検・評価の手続きの概要、実施状況

本研究科の自己点検・評価の活動は、PDCA サイクルに基づき、また、全学レベルの自己点検・評価活動とも連動しながら、組織的に実行されている。

全学レベルでは、「立命館大学自己評価委員会規程」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。本委員会は、全学の自己点検・評価および内部質保証の推進に責任を持つ組織である。

本研究科は、上記の規程第8条に基づき、研究科として「経営管理研究科自己評価委員会規程」を定め、副研究科長（教学担当）、研究科長が指名した者および OIC 独立研究科事務室事務長を委員として委員会を組織し、本研究科の点検・評価等を実施している（資料 4-4-1）。経営管理研究科自己評価委員会の委員長は、研究科長が指名することとしている（経営管理研究科自己評価委員会規程第5条）。本委員会は、第一に自己点検・評価に関する事項、第二に第三者評価および外部評価に関する事項、第三にその他評価に関し必要な事項について審議・提案し、その実現の促進を進めるための諸活動を行っている。

次に、本委員会において教学課題となった事項については、教育内容・方法の改善を諮るため、カリキュラム委員会において審議、提案し、実現を進めるための諸活動を行う。本委員会およびカリキュラム委員会と関連して、教員の資質の維持向上を図るため、FD 委員会にて、第一に教育研究活動改善の方策に関する事項、第二に学生による講義アンケートの実施、結果分析およびフィードバックに関する事項、第三にその他 FD に関連する事項につい

て、審議・提案し、教員の資質の維持向上を図るための諸活動を行っている。これらの活動を受けて、具体化が諮られた事項について、執行部会議にて審議・承認し、さらに、教授会にて審議・承認するというプロセスを踏んでいる。こうして審議・承認した事項については、教育活動を実践し、その成果の評価を自己評価委員会にて行っている。

また、外部の有識者によるアドバイスを受けるため、教育課程連携協議会を設置しており、第一線の経営者の視点からの改善点の指摘を受け、教育内容に反映させていく体制を構築している。

全学の点検・評価については、研究科長が全学レベルの「立命館大学自己評価委員会」に参加・報告している。ここでは、教育課程連携協議会からの意見についても、学長への報告という形で報告を行う。これを含めて、本研究科の自己点検・評価活動は、上記の立命館大学自己評価委員会において報告・了承を得るものとされている。

点検・評価活動を通じて、教育研究条件等、本研究科を超えて調整・整備が必要となった場合には、大学管理部門や教学部門での検討を経て、必要な施策を講じている。また、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）については、本学の自己評価委員会事務局へ依頼し、本学の教育開発推進機構の所属教員による助言を受けている。

本研究科では、自己点検・評価のサイクルの中で、社会の動向にあわせた新設科目の設定、FD 活動による授業内容の改善、院生の要望等による教育環境の整備等の微調整が行われていることを確認するほか、自己点検・評価の結果を受けて、その課題の解決を、1～5年に一度のサイクルで実施されるカリキュラム改革や教員組織整備計画の策定に結実させ、教育研究活動の向上に結びつけている。

4-5 外部からの指摘事項に対する対応

外部評価や認証評価など、外部から改善等を指摘された事項への対応については、具体的な課題として設定した上で、その解決に向けて組織的な対応を図っている。これらについては毎年度、研究科として対応がどこまで図られており、課題がどれほど残されているのかについて、立命館大学自己評価委員会に報告してきている（資料 4-5-1）。その手続きのプロセスやサイクルについては上述のとおりであり、2024 年度外部評価において指摘された事項についても同様の対応を行っていく。なお、大学基準協会の専門職大学院認証評価結果についても同様の対応をこれまで行っており、2025 年度に予定されている専門職大学院認証評価の受審にあたっても同様の対応を行う。

<根拠資料>

- ・ 立命館大学自己評価委員会規程（<https://www.ritsumei.ac.jp/file.jsp?id=355228&f=.pdf>）
- ・ 立命館大学自己評価委員会（<https://www.ritsumei.ac.jp/assessment/about.html/>）
- ・ 資料 4-4-1：「経営管理研究科自己評価委員会規程」

- ・ 2019 年度自己点検・外部評価結果報告書
(https://www.ritsumei.ac.jp/mba/external/evaluate/pdf/introduce-evaluate_19.pdf)
- ・ 資料 4-5-1：指摘事項改善状況

・項目：社会との関係・情報公開

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

<現状の説明>

4-6 社会からの意見の教育課程等への反映

本研究科では、2011 年度に設置されたアドバイザリーボードを引き継ぎ、2019 年度に専門職大学院設置基準に基づく教育課程連携協議会を設置した。委員の構成については、基礎要件データの表 16「教育課程連携協議会の設置及び構成」に記載のとおりである。

本研究科では、教育課程連携協議会の企画・運営、議論の内容の整理や意見のとりまとめを自己評価委員会が担っており、年 1 回の会議を通じて、本研究科の教育研究の進捗状況を構成委員に報告し、意見を求めている。会議では、研究科の現状や教学上の重要課題の遂行状況についての報告のほか、過去における外部評価や認証評価での指摘事項についての改善状況についても報告が行われる。毎年、委員より、教育研究だけでなく研究科運営全般にわたって多岐にわたる貴重なご意見をいただいている。これらについては、自己評価委員会で整理し、教授会で確認の上、学長への報告を行っている。教育課程連携協議会で出された意見のうち教学に関わるものについては、カリキュラム委員会で内容の確認を行い、教育課題の改善に向けた方針の策定と実施を行っている。このように、本研究科では、教育課程連携協議会を本研究科の自己点検・評価活動に組み込む形で展開・実施している。

教育課程連携協議会からの意見がカリキュラム改革に反映された事例として、2024 年度のカリキュラム改革において、それまでの「統計学」を、DX 化の流れに対応すべく「統計・データ分析」に変更し、社会人クラスについては実務家を授業担当講師として授業担当者に委嘱することとした。

4-7 自己点検・評価活動の公開状況

本研究科では、「学校法人立命館情報公開規程」に則り、自己点検・評価および認証評価

の結果を研究科ウェブサイトに掲載している。具体的には、認証評価結果については、2015年度と2020年度の認証評価結果および点検・評価報告書をダウンロードできるようにしている。また、全学の大学評価・IR室ウェブサイトからもリンクが貼られている。また、研究科ウェブサイトでは、研究科の教育研究活動に関わる組織および教育研究活動等の諸活動について、研究科長メッセージ、特色、人材育成目的、3つの方針（学位授与方針、教育課程編成方針、入学者受入方針）、教員紹介、各プログラムの概要、入試情報、科目等履修生制度、社会連携などの情報を公開している。

このように、ウェブサイトを中心に詳細な情報を掲載することで、適切な情報公開を行い、社会から理解が得られるよう努めている。

4-8 協定、契約等の手続きの適切性

本研究科では、農林中央金庫の寄付講座や、海外の大学（大連工業大学、大連交通大学、世新大学）との推薦入学試験、東京理科大学との単位互換制度などについて、教授会の審議とともに、法人の法務コンプライアンス室の点検を経ることによって、協定を締結している。また、資金の授受・管理等については法人の財務部門において行われ、教員は直接的に扱うことのない仕組みとなっている。このように、外部機関との連携・協働のための協定・契約等は、適正かつ厳格に行われている。

<根拠資料>

- ・ 教育課程連携協議会 (<https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/external/advisoryboard/>)
- ・ 研究科ウェブサイト>認証評価・専門分野別外部評価
(<https://www.ritsumeai.ac.jp/mba/external/evaluate/>)
- ・ 立命館のコンプライアンス
(<https://www.ritsumeikan-trust.jp/publicinfo/approach/compliance/>)

【大項目4の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

① 長所

本研究科の自己点検・評価活動は、全学の自己点検・評価活動とも連動しながら、PDCAサイクルに基づいて適切に実行されていると言える。自己点検・評価の過程で教学課題となったものについては、カリキュラム委員会において審議・提案し、課題の解決に向けての諸活動を行っている。外部評価や認証評価など、外部から改善等を指摘された事項への対応については、自己評価委員会において具体的課題として設定した上で、研究科として組織的に解決を図っている。教育課程連携協議会も自己点検・評価活動に組み込む形で実施している。

外部評価や認証評価等で改善を求められた事項については、研究科として対応がどこまで図られており、課題がどれほど残されているのか、研究科の自己評価委員会で確認の上、立命館大学自己評価委員会に報告している。このように、本研究科の自己点検・評価活動は、組織的・計画的に実施されている点において長所であると言える。

② 問題点

本研究科では、教育課程連携協議会を自己点検・評価活動の一環として機能させているものの、その役割については不明確な点がある。年1回の会議で得られた意見をどのように扱い、改善に活用していくのか、さらに、翌年以降の会議において報告をどうすべきなのか、十分な整理ができておらず、重大な問題とまでは言わないまでも、その点において課題が残されている。

（２）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

① 長所の伸長に向けて

自己点検・評価活動は、研究科のミッションないし固有の目的に照らして、その実現に向けての課題を明らかにし、どこまで達成されたのかについて定期的に検証し、継続的な改善に役立てていくことを意味している。研究科の活動は教育だけでなく、研究、社会貢献など広範囲に及んでいるが、大項目1で指摘したように、研究力の強化が新たな課題として浮上してきている中で、自己点検・評価は、研究政策の遂行状況も含めて、教学、研究、社会貢献など、研究科の活動領域をトータルにマネジメントしていく体制に移行していくことが必要である。この点については、今回の外部評価や2025年度に予定している大学基準協会の認証評価での指摘を参考にし、改善を図っていくこととする。

② 問題点の改善に向けて

まずは、教育課程連携協議会の位置づけや活用の仕方等について、研究科の自己評価委員会で検討を行うこととする。その際、国内外のビジネススクールの状況等も参考にしつつ、また、今回の外部評価や2025年度に予定している大学基準協会の認証評価での指摘を参考にしながら、順次対応を図ることとする。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

本研究科は、これまでに外部評価を二度、大学基準協会による認証評価を三度にわたり受審している。三度目となる今回の外部評価に誠実に取り組むことは、2025 年度に予定されている大学基準協会による認証評価にとって重要な意味をもつ。

2020 年の大学基準協会の認証評価では、同協会の経営系専門職大学院基準に適合しているとの評価を受け、勧告として是正を求められる事項もなく、総じて良い評価であったといえる。しかし他方において、特色 4 事項、検討課題 4 事項（教育の内容・方法・成果に関わる 3 事項、定員未充足に関わる 1 事項）、長所 0（ゼロ）という結果であった。これはある意味、本研究科の当時の状況を端的に表している。つまり、本研究科はビジネススクールとして重大な問題もなく総じて適切に運営されているとはいえ、特徴も少なく、しかも、長所に至ってはこれといって特筆すべきものはない、ということである。

その意味で、2021 年度から 2023 年度までの 3 か年は、検討課題についてはその趣旨を真摯に受け止め解決に取り組む一方で、ビジネススクールとしてどのように特長を打ち出していくのか、そして、他のビジネススクールが参考にしたいと思えるような長所をいかにつくっていくのか、という解決に取り組んだ 3 年間であったと言える。

「経営管理研究科 R2030 前半期計画」（2021～2025 年度）は、本研究科の中・長期のビジョンと 2021 年以降の 5 か年の戦略を示したものである。3 年間の実行を通じて、本研究科の教学はかなりの程度、高度化することができた。「RBS ビジネス創造リンケージ」の活動も本格化し、ケース開発管理の取り組みも順調なスタートを切ることができ、ジャーナルの発行にも目処がついた。カリキュラム改革を通じて「創造」というコンセプトのもと、特色ある新しい科目を設置することができた。観光マネジメント専攻もスタートさせることができた。今回の自己点検・評価を振り返るならば、「経営管理研究科 R2030 前半期計画」の実行を通じて、本研究科には特筆すべき長所がないという問題点は、完全とはいわないまでもいくらかは払拭できたといえる。

(2) 今後の改善方策、計画等について

その一方で、本研究科には依然として課題が残されている。特に入学者受け入れ課題については、この 5 年間の取り組みにより大きく改善が図られたとはいえ、依然として定員未達状況であることには変わらないことから、引き続き入学者受け入れに全力を挙げる所存である。この報告書では、いくつか改善すべき問題点を述べてはいるが、これ以外にも、外部評価による指摘事項については真摯に受け止め、課題として明確化した上で、解決に向けて取り組みを実行していくこととしたい。

本学は、内部質保証の方針を明確にし、内部質保証システムを有効に機能させ、その適切性と有効性の点検・評価を行う取り組みを積極的に行っている。本研究科としても、こうし

た取り組みに位置づき、機能させることの一翼を担うことが求められている。そのため、本研究科は、自己点検・評価活動によって教育成果を適切に評価した上で、教育システムの改善を行い、教育方法を向上させ、教育実践を行っていくというサイクルが、本研究科における教育の質向上を語る上で、たいへん重要であるとの理解を高め、実際に稼働させていくための取り組みを重視していく。

すでに言及しているように、本研究科では、その固有の目的の実現に向けた戦略として「経営管理研究科 R2030 前半期計画」として策定している。これは、学園全体の中・長期ビジョン R2030 の策定を受け、本研究科の中・長期ビジョンおよび方向性を、基本目標と役割および戦略の形で取りまとめたものである。今回の外部評価は、今後の改善方策、計画、とりわけ 2026 年度以降の後半期計画の策定に大いに資するものであり、外部評価委員各位から忌憚のないご意見をいただければ幸いである。

2024 年度 自己評価・外部評価結果報告書

発行 2025 年 6 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 <https://www.ritsumei.ac.jp/mba/>（経営管理研究科）

印刷 株式会社田中プリント