

経営系専門職大学院認証評価  
点検・評価報告書  
(改善報告書)

2019年9月

法政大学専門職大学院

イノベーション・マネジメント研究科  
イノベーション・マネジメント専攻

## 検討課題を踏まえた課題解決計画

### 1. 使命・目的・戦略

#### 項目1: 目的の設定及び適切性

##### <評価当時の状況>

ビジネスと情報技術を有機的に結びつけてビジネスの変革を推進する人材を育成するという視点から、「ビジネスへのITの戦略的活用」を重視しているものの、この点が目的において明確に記述されておらず、特色として具体的に盛り込まれていなかった。また、2004（平成16）年度の開設以降、中小企業を取り巻くIT環境は、AI（人工知能）やフィンテック（金融とITの融合）の登場など大きく変化しており、この点が明確に示されていなかった。

##### <課題解決計画>

検討課題の指摘を受け、将来構想実行委員会で検討し、教授会でも議論した。その結果、本専攻の強み・特色である「ビジネスへのITの戦略的活用」については、学則の目的に示すよりもカリキュラムに反映する方が柔軟性が高く、2021年度から「プログラム」という形で示すことを計画している。具体的には、ビジネス・イノベータ育成プログラム、経営コンサルタント養成プログラム、後継者育成プログラム、データサイエンティスト育成プログラム、ITコーディネーター養成プログラム、GMBAプログラムなどである。

当研究科では、ITにおいて、技術ではなく活用に重点を置いている。フィンテックにおいては、クラウドファンディングを資金調達に活用する動きも加速しており、中小企業にも活用が広がるという観点で、昨年度より「フィンテックと企業経営」をカリキュラムに組み込んでいる。AIも同等の観点で、検討課題としている。カリキュラムにおいては、IT関連も含めて、毎年、総合的に講義科目を見直していくことを考えている。

### 2. 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

#### 項目4: 教育課程の編成

### 4. 学生の受け入れ

#### 項目15: 学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

##### <評価当時の状況>

本専攻は、経営管理修士と経営情報修士の2つの学位を用意し、入学後のある時期に選択できるようにしてきた。それは、修了後の業務においてどちらの学位がより望まし

いかを、ビジネス環境を見ながら決められるようにするという配慮からであった。しかし、両者の違いは、履修科目の違いにとどまっており、授与する学位ごとに、アドミッション・ポリシーを定めていなかった。

#### <課題解決計画>

検討課題の指摘事項を受けて、将来構想実行委員会で検討し、教授会でも議論した。その結果、経営情報修士の学位を選択する学生は少なく、経営情報修士の学位を廃止し、経営管理修士に一本化する方向性を教授会で確認した。ただ、学位が2つから1つになっても、教育の多様性はこれまで通り維持される。それを明確にするためにも、先に述べた「プログラム」を明示することになっている。

## 2. 教育の内容・方法・成果 (2)教育方法

### 項目8:授業計画、シラバス

#### <評価当時の状況>

時間割上、同一時間帯に同一系の科目が開講されていること（例えば、経営戦略論とファイナンス、生産マネジメントとマーケティング、プロジェクトマネジメントとフィンテックと企業経営等）によって1年制コースの学生の学修機会が失われかねないとの指摘を受けた。

#### <課題解決計画>

基礎科目などの主要な科目については、昼間の1年制学生向けと2年制学生向けに毎年別々に開講しており、履修上の便宜を図っている。ただ、特に1年制学生の場合、履修したかったけれど時間的な余裕がなくて履修できなかったという状況は発生している。そこで、本専攻では、修了後に講義受講できる仕組みを用意し、学生の要望に応えるようにしている。

## 2. 教育の内容・方法・成果 (2)教育方法

### 項目9:成績評価

#### <評価当時の状況>

成績評価に関するガイドラインを定めているものの、必ずしもこれに沿った評価が行われていないとの指摘を受けた。専任教員については、教授会で確認しているので徹底されているが、兼任教員にはガイドラインを配付するだけで、必ずしもきめ細かい情報

共有がなされていなかった。

#### <課題解決計画>

2019年度から大学全体の評価方法が10段階評価に変更になり、本専攻もそれに合わせて5段階評価から10段階評価に変更した。兼任教員に対しても、直接会って説明する場を設けるなど、評価方法にバラツキが生じないように努めたい。10段階評価の最高評価点「S」については、受講者数の10%以内とすることを通知している。

### 3. 教員・教員組織

#### 項目12:専任教員数、構成等

#### <評価当時の状況>

専任教員の年齢構成について、50歳代後半以降の年齢が多くなっており、若い教員が相対的に少ないほか、外国籍の専任教員が少なくややバランスを欠いていることから、年齢等のバランスに配慮した専任教員組織の編制に継続的に取り組むという指摘を受けた。また、教員組織編制のための基本的な方針が明確に定められていないという指摘もあった。

#### <課題解決計画>

教員の年齢構成の高齢化が進んでいることは事実だが、その改善に向けた取組は少しずつ進んでいる。例えば、2019年4月に新たに採用した教員は40歳代である。また、教員編成の基本方針については作成しており、カリキュラムの見直しと連動して、どのような分野の教員をどの時期に採用すべきかという議論を採用・人事委員会において検討している。

### 3. 教員・教員組織

#### 項目13:教員の募集・任免・昇格

#### <評価当時の状況>

研究者教員及び実務家教員の任免・昇格について、実務家教員は実際のビジネスに必要な知識・能力等を涵養するための教員であり、両者の役割は異なることから、研究者教員及び実務家教員に対するそれぞれの評価基準を明確にすることが望まれるという指摘を受けた。

#### <課題解決計画>

検討課題の指摘を受けて、評価基準を分けることを検討した。その結果、本専攻の教員のほとんどは、実務経験を有する教員であり、同時に研究にも従事している。新たな教員を採用する場合も、実務家であり、かつ社会人向け大学院等でアカデミックなトレーニングを受けていることが重要であることを確認した。研究をしながら実務にも精通していることが本専攻の教員に共通した特徴であるので、両者を分ける必要性は低いものと再確認し、共通の基準で運用してきていきたいと考えている。

### 3. 教員・教員組織

#### 項目14:教育研究活動等の評価

#### <評価当時の状況>

専任教員の研究活動について、学術研究データベース等を活用し、学内的な客観的業績評価に取り組むことが望まれるという指摘を受けた。

#### <課題解決計画>

専任教員については、ホームページの教員紹介において、研究業績と社会的な活動などが比較的詳細に示されているが、情報量は教員によって差がある。この点を改善するとともに、全学の学術データベースのアップデートを頻繁に行うことが教授会において確認された。

### 4. 学生の受け入れ

#### 項目15:学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

#### <評価当時の状況>

東京近郊圏からの学生受け入れを踏まえ、静岡サテライト・キャンパスでの経験を生かして学生ニーズを十分に検討した1年制（中小企業診断士養成課程を除く）の具体的な建て直し改善策を検討するとともに、学生の経済的（金銭的）負担軽減策の再考が望まれるという指摘を受けた。確かに、中小企業診断士養成課程以外の1年制学生は少数にとどまっており、専攻内でも打開策が検討されている。

#### <課題解決計画>

東京近郊からの学生を受け入れるために、土曜日に基礎科目を配置することによって、2年間、土曜日だけ通学することによって所定の課程を履修できるような工夫をしてい

る。これをより明確に打ち出すために「プログラム」として明示する計画である。

中小企業診断士養成課程以外の1年制学生を増やすことについては、後継者育成プログラムを明示したり、1年間の教育訓練休暇制度を持っている企業に呼びかけたりすることを予定している。

(※学生の受け入れ方針(評価の視点 4-1)については、No.2の課題解決計画に準ずる。)

## 6. 教育研究等環境

### 項目17:施設・設備、人的支援体制の整備

<評価当時の状況>

優秀な修了生に対して事業開始等の準備を支援するためにインキュベーション・ルームを事務所として使用することができるようにしているものの、インキュベーション・ルーム活用後の修了生が実際に起業・創業したかの実績把握が組織的になされておらず、また独立後のフォロー体制が十分に示されなかった点については、改善の余地がある。修了生の社会でのさらなる飛躍に向けた支援体制を検討することが望まれるとの指摘を受けた。

<課題解決計画>

学生の同窓会組織との連携は取っているが、個々の修了生の状況については、各教員が個別に把握しているものの、組織的に共有するところまでいっていなかった。今後は、学生委員会が中心となって、修了生のネットワークづくりを強化することが確認された。

## 8. 点検・評価、情報公開

### 項目22:自己点検・評価

<評価当時の状況>

認証評価の実施にあわせた自己点検・評価以外に、各種委員会において年度ごとに計画を立て、年度末に活動の振り返りや翌年度に引き継ぐ課題等を確認しているものの、これらが専攻全体として統括されていないので、組織的な実施が望まれるとの指摘を受けた。確かに、1年間の活動について、3月の教授会で各委員会の主査から報告されているが、口頭での報告にとどまっている委員会もあった。

<課題解決計画>

年度末の委員会活動報告は、文書で教授会に提出することを義務づけた。

## 勧告に対する改善計画及び改善完了報告

### 2. 教育の内容・方法・成果 (1)教育課程・教育内容

#### 項目5:単位の認定、課程の修了等

##### <勧告事項>

授与する学位が同一であるにも関わらず、1年制及び2年制コースとGMB Aの修了要件単位数が異なることについては改善が求められる。

##### <評価当時の状況>

GMB Aの修了要件単位数は38単位で、1年制及び2年制コースの修了要件単位数48単位と異なっていた。

##### <改善計画>

GMB Aの修了要件単位数だけが異なる点については、2018年5月開催のGMB A委員会及び教授会にて、修了要件単位を48単位とすることが検討されており、同年11月の教授会にて1年制及び2年制コースと修了要件単位数を統一することを決定した。すでに、2019年4月以降の入学生からすべてのコースで修了単位を48単位に統一、学則改正も完了している。

##### <改善達成予定>

2019年4月

##### <評価後の改善状況>

計画通り2019年4月に学則を改正し、2019年度(2019年9月)入学生より、GMB Aの修了要件単位数を48単位とした。

なお、学生募集についても2019年度入学生の修了要件単位数を変更した単位数で示した上で、選考を実施し、2019年9月に13名が入学を予定している。

以上