

経営系専門職大学院認証評価
点 検 ・ 評 価 報 告 書

2025 年 10 月

法政大学大学院
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

目次

序章	1
1 使命・目的	4
<現状の説明>	
目的の設定	4
中・長期ビジョン、戦略	7
【大項目 1 の現状に対する点検・評価】	
(1) 長所と問題点	8
(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン	8
2 教育課程・学習成果、学生	10
<現状の説明>	
学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	10
教育課程の設計と授業科目	10
教育の実施	17
学習成果	23
学生の受け入れ	26
学生支援	30
【大項目 2 の現状に対する点検・評価】	
(1) 長所と問題点	
学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	33
教育課程の設計と授業科目	33
教育の実施	34
学習成果	34
学生の受け入れ	34
学生支援	35
(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン	
学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	35
教育課程の設計と授業科目	35
教育の実施	36
学習成果	36
学生の受け入れ	36
学生支援	38
3 教員・教員組織	39
<現状の説明>	
教員組織の編制方針	39
教育にふさわしい教員の配置	39
教員の募集・任免・昇格	41
教員の資質向上等	41
教育研究条件・環境及び人的支援	42
【大項目 3 の現状に対する点検・評価】	
(1) 長所と問題点	43

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン	43
4 専門職大学院の運営と改善・向上	44
＜現状の説明＞	
専門職大学院の運営	44
自己点検・評価と改善活動	45
社会との関係・情報公開	46
【大項目 4 の現状に対する点検・評価】	
(1) 長所と問題点	47
(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン	47
終章	48

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

(1) 本研究科の目的を実現するための戦略

飛躍的な経済成長により、先進国の仲間入りを果たした日本であるが、バブル崩壊以降の成長の鈍化が大きな課題となっている。特に近年においては、新型コロナウイルス感染症の影響も加わり、日本企業の収益性は低迷している。正に今こそ画期的なイノベーションが必要とされており、イノベーション創出のための人材育成が不可欠となってきた。このような状況において、イノベーション人材の育成を目的としている本研究科の役割も決して小さくない。本研究科は、2004年に開校し、約20年にわたり数多くのイノベーション人材を輩出してきた。今後も社会的需要は高まっていくと考えられ、入学定員を充足している現状にあっても、継続的に数多くの社会人学生をイノベーション人材として教育していくことが求められている。

本研究科で授与する学位は、他の経営系専門職大学院と同じく「経営管理修士（専門職）」であるが、「今あるビジネスにとどまらず、さらに進んだビジネスを生み出す力（ビジネスにイノベーションを起こす力）」を育成することが重要と考えている。そして、これらの力をもったビジネスパーソンのことを、「ビジネス・イノベーター」と定義し、その育成を本研究科の固有の目的としている。ビジネス・イノベーターとは、新しいビジネスを立ち上げる起業家はもちろんのこと、大きな組織に所属しながら、今あるビジネスをイノベティブなビジネスに変革する人、そして、その新しいビジネスを大きく発展させる人材の総称である。

もちろん、ビジネス・イノベーターの育成は簡単ではない。そのため、固有の目的であるビジネス・イノベーターの育成を実現するための戦略として、単なる知識ではなく、実践知こそが不可欠であると考え、プロジェクト・メソッド（各自のビジネス課題について解決方法を実際に構築していくプログラム）を中心に置いたカリキュラム編成を行っている。さらにパンフレットなどの広報資料やオープンキャンパスなどの研究科紹介においても、プロジェクトを前面に出して研究科の特色を周知している。もちろん、新しいビジネスを起こすためには、過去の事例や動向を踏まえておくこと、加えて今、何が起きているかを把握し、意思決定に活用する力も必要であり、戦略やマーケティング、人事などの多様な授業科目を用意している。

なお、ビジネス・イノベーターとなる人材は多様な分野からの学生が想定される。そのため、プロジェクト・メソッドを中心に本研究科の戦略に基づく教育活動として、以下のように様々な社会人学生を受け入れるための複数コースを設置している。

(2) 本研究科の教育活動及び教員編成

上記の固有の目的であるビジネス・イノベーターを育成するため、プロジェクト・メソッドをカリキュラムの中心に据えた上で多様な学生を受け入れることを想定し、本研究科は、3つのコースを用意している。具体的には通常の「MBAコース（1年制・2年制）」、中小企業診断士を養成する「中小企業診断士登録養成課程（M特）」、そして、英語で学ぶ「GMBAコース（1.5年制）」を併設し、多様なバックグラウンドを持った学生を受け入れることができるようになっている。

通常のMBAコースは、様々な学生ニーズに対応するため、1年制と2年制を併設している点が特長である。授業は昼間と夜間に配置する時間割となっており、どちらの時間帯も履修可能である。また、土曜日の授業が終日選べることもあり、各自のライフスタイルに合わせた学び方ができるように配慮している。

中小企業診断士登録養成課程では、通常の授業に加えて、大きな特色として、1社あたり4～5週間の時間をかけて経営診断実習を行い、年間では合計5社の経営診断を実習する

ことにより、コンサルティング能力を高めることができる。実在の企業で経営診断を実践することにより、プロフェッショナルとしてのコンサルティング能力を獲得することが可能となり、修了生の半数以上は独立し、中小企業診断士として活躍している。

さらに比較的新しく設置したGMB Aコースは、日本を含めたアジア太平洋の企業家（Entrepreneur）、ファミリービジネス後継者、ならびに世界に展開するグローバル企業の中核となる人材の受け入れを意図している。本コースは、MBA人材に必要な基礎科目を備えるとともに、「環境と共に共生する」という日本の伝統的な考え方をベースとする21世紀の企業経営に必要な叡知や技術教育を中核に据えている。また、多様な日本人社会人・学生との交流機会を提供することで、日本及び日本企業に精通しアジア太平洋地域で活躍するビジネス・イノベーターを育成している。既に海外からの多くの留学生を受け入れてきたが、本コースはグローバルな活躍を目指す日本人学生や他のコースに在籍している学生にも開かれたコース設計となっている。また、GMB Aコースに所属していても、日本語が堪能な学生は1年制・2年制のMBAコースの日本語授業も受講可能（修了要件には一部制限あり）となっており、コースを超えた学生間のネットワーク構築ができるように意図している。

これらの多様なコースの教育を実現するための教員編成方針として、固有の目的を実現する教育を確実に遂行できる人的資源の配置を行うことが重要である。

その際、以下の3項目をとくに重視し、教員組織の編成を行っている。

- 1) 院生指導に十分な時間を確保できること
- 2) 最先端かつ現実社会の動向を教育に反映するための研究時間を十分に確保できること
- 3) 理論的教育と実践的教育とのバランスをとることができること

これらに共通するのは、教員の負担が過負荷にならないことである。その観点から、本研究科においては、丁寧かつ先端的教育を実現するため、必要教員数とされる11名の基準を超えた専任教員16名を配置している。教員の構成についても、院生が身につけるべき「理論的」かつ「実践的」な知を教授できるよう、両分野のバランスを考慮している。具体的には、「専攻分野について教育上又は研究上の業績を有する者」、「専攻分野について高度の技術・技能を有する者」又は「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」のいずれか、かつ、各専任教員はその担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えているもののみによって構成するという内規を満たしている。

本研究科の戦略的特長として、プロジェクト・メソッドを中心にカリキュラム編成を行っていることは前述したとおりである。全専任教員は全てプロジェクト指導に責任を持つことになっており、また、一方でプロジェクトが指導できる教員であることが本研究科の教員採用の前提となっている。さらに、3つのコースについては、それぞれ担当の教員を定めており、責任をもってコース運営を行うこと、その運営方針及び運営活動については、定期的カリキュラムを検討するカリキュラム委員会、将来の戦略を検討する将来構想実行委員会に報告することとしている。その報告を受けて、適宜、両委員会において修正・改善提案を検討し、教授会にて承認を得る手続きとすることで、研究科として一体的かつ持続的な教育改善を行うこととしている。

(3) 研究科の改善・向上に向けた活動

研究科の改善・向上に向けた活動については、カリキュラム委員会や自己点検・FD委員会などの各種委員会で検討を行い、教授会に承認を得る手続きにより、実施している。特に将来構想実行委員会を定期的に開催し、長期的な視野に立った教育内容全般の改善を継続的に検討している。具体的な取り組みの一例としては、2020年以来の新型コロナウイルス感染症の混乱期においても、積極的にリアルの対面授業と遠隔授業を併用するなど学

生の要望に応えるよう柔軟に対応してきた。結果的に、遠方在住の学生や仕事が忙しい学生の受講機会が拡大し、より多様な学生の確保につながる効果も得られた。

今後の改善活動の大きなポイントをまとめると以下の通りである。

1. ブランディングに関連し、本研究科の強みの一つである「中小企業ビジネスに強い大学院」という点を強化、アピールするためのカリキュラム再構築と新しいカリキュラムに関連した人材の確保を進める。
2. ダイバーシティ確保に関連し、MBAとGMB Aとの連携強化とGMB Aのさらなるアピールのため、GMB A委員会にて対外的な情報発信の強化（具体的にはホームページの充実と各種メディアでの情報採用アシスト）を試みる。
3. 財政基盤確立に関連し、定員確保の定常化と外部資金の獲得方法を検討する。この点については、オープンキャンパスの強化に加え、一般向けセミナーの充実を計画している。
4. 法政大学全体の長期ビジョン実現のためのガバナンス改革に関連し、他研究科、他専攻との連携強化を検討する。

さらに本研究科の最大の特長であるプロジェクト・メソッドでは、実践的な課題を明確にした上で、その解決策を考え出して実行することを目的に実施しており、今後も積極的にその改善に注力していくことは言うまでもない。

以上の点を踏まえて、本研究科の固有の目的であるビジネス・イノベーターを育成するため、学術的な知識を基礎として、実務に直接役立つ能力を磨き、イノベーションを創出できる人材を育成できる専門職大学院として、研究科の改善・向上に積極的に取り組んでいく。

本章

1 使命・目的

・項目：目的の設定

評価の視点	
1-1	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>

日本企業の株価の成長とは裏腹に、実体経済の停滞あるいは悪化している状況が一部にある。この状況を解決する一つの方法は「イノベーションを実行していく人材」を輩出し、日本企業の力を底上げすることにある。そのためには、イノベーション創出における不確実性を計算しながら、大胆な発想と行動力によって革新を果たせる、真の意味での「企業家」を育むことが急務であり、ここに我々の使命と目標を設定している。この使命、目標に対して本専攻の固有の目的を定め、Web サイト等にて公表している。

成熟化した社会においては、ビジネスにイノベーションを起こす人材を望む声は大きい。本専攻は、この社会的ニーズに応えるべく、2004 年に開設以来、数多くの人材を輩出している。本研究科で取得できる学位は、「経営管理修士（専門職）」である。さらに、中小企業診断士登録養成課程を修了し、必要な単位を修得すれば、同時に「中小企業診断士」の資格を得ることができる。なお、これらの学位ならびに資格に共通するのは、“今あるビジネスにとどまらず、さらに進んだビジネスを生み出す力（ビジネスにイノベーションを起こす力）”である。そして、これらの力をもったビジネスパーソンのことを、「ビジネス・イノベーター」と呼んでいる。ただし、ビジネス・イノベーターと言っても、単に起業家のみを指してはいない。新しいビジネスを立ち上げる起業家・ベンチャーはもちろんのこと、今あるビジネスをイノベティブなビジネスに変革する人、そして、それら新しいビジネスを大きく発展させる人の総称である。いわば、以下の 3 つの力をもつビジネスパーソンを養成するのが、本研究科の目的である。

起業・ベンチャー

イノベティブなビジネスを立ち上げる力：新たなビジネスを創造する人材

事業革新、経営支援

イノベティブなビジネスに変える力：既存ビジネスを変革する人材

事業拡張、地域、グローバル

イノベティブなビジネスを発展させる力：ビジネスを強化・拡大する人材

この目的は、「専門職大学院設置基準」第 2 条にうたわれるその設置の目的、すなわち「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」に合致しているといえる。

上記の固有の目的であるビジネス・イノベーターを育成するため、プロジェクト・メソッドをカリキュラムの中心に据えた上で多様な学生を受け入れることを想定し、本研究科は、3 つのコースを用意している。それぞれのコースの目的は以下の通りである。

(1) 「MBA コース（1 年制・2 年制）」

経営系専門職大学院の通常の MBA コースである。ただし、前述のように「今あるビジネスにとどまらず、さらに進んだビジネスを生み出す力（ビジネスにイノベーションを起こす力）」をもったビジネスパーソンである「ビジネス・イノベーター」を育成すること

を目的としている。日本の専門職大学院であるMBAプログラムの多くは社会人を対象とし、夜間と土日に開講される2年制である。本研究科では2年制のほか、学生の年齢層が比較的高く、経営者及び後継者など比較的時間を柔軟に使える社会人のニーズにも応えるため、1年制を併設している。1年制・2年制とも同じカリキュラムであり、修了単位数も同じである。

(2) 中小企業診断士登録養成課程

通常のMBAコースに加えて、中小企業診断士を養成する「中小企業診断士登録養成課程(M特)」を開講している。このコースの目的は、MBAを修了すると同時に国家資格である中小企業診断士資格を取得し、専門的な経営コンサルタントとして活躍できる人材を養成することである。

中小企業診断士登録養成課程では、通常の授業に加えて、大きな特色として、1社あたり4～5週間の時間をかけて経営診断実習を行い、年間では合計5社の経営診断を経験することにより、コンサルティング能力を高めることができる。これらの実際の企業で経営診断を実践することにより、プロフェッショナルとしてのコンサルティング能力を獲得することが可能となり、修了生の半数以上は独立し、中小企業診断士として活躍している。

(3) GMBAコース(1.5年制)

さらに英語で学ぶことができるGMBAコースを併設していることが本研究科の特長である。カリキュラムは昼間と夜間に配置されており、どちらの時間帯も履修可能であり、1.5年で修了できる。このコースの目的は、日本を含めたアジア太平洋の企業家(Entrepreneur)、ファミリービジネス後継者、ならびに世界に展開するグローバル企業の中核となる人材の受け入れを意図している。本コースは、MBA人材に必要な基礎科目はもちろん、環境と共生するという日本の伝統的な考え方をベースに21世紀の企業経営に必要な叡知や技術の教育を行うことである。また、多様な日本人社会人・学生との交流の機会を提供することで、日本と日本企業に精通したアジア太平洋に活躍するビジネス・イノベーターを育成している。既に海外からの多くの留学生を受け入れてきたが、グローバルな活躍を目指す日本人学生や他のコースに在籍している学生も受講できる開かれたコース設計となっている。また、GMBAコースに所属していても、日本語が堪能な学生は日本語で実施される1年制・2年制のMBAコースの授業も受講可能となっており、コースを超えた学生間のネットワーク構築ができるように意図している。

これら固有の目的を具体的し、以下の人材を輩出することを本専攻の特色としている。
以下にWebページ(<https://www.im.i.hosei.ac.jp/im/outline/>)より引用する。

(1) 1年制ビジネススクール、1.5年制と2年制ビジネススクールの併設

ビジネスのIT化、グローバル化、スピード化が求められる現在、欧米のビジネススクールの主流は1年制になってきています。それに対して、日本のビジネススクールは、ほとんどが夜間を中心とした2年制です。会社を辞めてキャリアアップを目指す方や企業派遣の方にとっては、大きな費用は機会費用であり、2年もビジネスの現場から離れるのは、ロスも大きくなりますので、社会人のエンプロイアビリティを高める1年制が求められるものです。また、仕事を持ちながらビジネスの実力を高めたい方にとっては、1年目にじっくりとビジネスの基本と専門性を身につけ、2年目に新規ビジネスや経営管理のイノベーション・プランを練り上げ、ビジネスのプロフェッショナルとしての実践力をつけるのも魅力的です。この大学院は、1年制を主体にし、2年制も併設したビジネススクール(昼夜・土曜日開講)であることが一番の特徴です。2015年9月に開設した1.5年制グローバルMBAプログラムは英語で授業を行います。日本語の授業も受講できるバイリンガルプログラムを行っています。

(2) ビジネス・イノベーターの育成

これからの「知識基盤社会」では、個人のイノベーションが一人一人に強く要求されます。リスクを計算しながら、大胆な発想と行動力によってビジネスのイノベーションを果たせる、真の意味での「企業家」を育むことが、我々の目標です。特に、高度情報化が進む中で、成功している 伝統的企業、新規ビジネス部門、ベンチャー企業は、どこを見てもCEOとCIOがうまくコラボレーションし、的確に顧客・取引先・社員へのバリュープロポジションができています。いま決定的に不足しているのは、ビジネスとITの両方がわかっている人材です。この大学院は、「ビジネスへのITの戦略的活用」に厚いカリキュラムを特色としております。ビジネスと経営とITをどう戦略的に結びつけばいいのかについて教えてくれる大学院は、今まで、日本にはなかったのではないのでしょうか？

(3) 「プロジェクト」による革新的なビジネス構想力の養成

現実のビジネスでは、課題や新規事業に対して革新的な構想を構築できる能力が求められます。「プロジェクト」は、一般の大学院における修士論文に相当するもので、担当教授の指導の下で、机上の空論ではなく、現実のビジネス課題を解決するイノベティブなビジネス・モデルの構築を行います。この「Project-based learning」を通じて、ビジネスにおける具体的な問題を複合的な視点で検討し、それを解決する革新的な事業の概念を構想し、それを実現する計画を立案・構築する能力を養うことになるのです。

修了前に最終審査会を行い、上位入賞者には奨学金の形で賞金が与えられます。ビジネスを立ち上げたい成績優秀者には、修了後1年間、インキュベーションのための部屋を無償で貸与する制度もあります。

教職員でこれらの固有の目的を周知・共有するため、学生募集が始まる前（概ね 6 月頃）に次年度の「研究科パンフレット」の内容を全教職員が確認し、「誰をターゲットにし、どんな教育・指導を目指しているのか」を再認識している。

また、後述のとおり、全専任教員は将来構想実行委員会という中・長期ビジョンを検討する委員会に所属し、目指すべき固有の目的とその具体的方法について随時確認・議論・修正を行うことで、目的の周知・共有のみならず、改善の機会を確保している。

さらに、それらを対外的に説明できるまで理解を深めるために、院生募集のオープンキャンパスでの本研究科の説明を、広報担当教員だけでなくそれ以外の教員も交代で担当している。自らの研究科のあるべき姿を再確認できていると言える。また、オープンキャンパスでは、全専任教員が個別相談会を交代で担当しており、入学希望者からの質問に答える過程を通じて、本研究科の目指すべき目的を常に意識するといった取り組みも行われている。

一方、学生への固有の目的の周知・共有については、専任教員全員が出席する 4 月のオリエンテーションにおいて、理念や具体的な教育目標等を説明し、教員と学生とが同じ情報を共有する仕組みを採用している。とくに、本研究科の教育方法の中心かつ最大の特長である「プロジェクト」に関しては、より深い理解を促すべく、新入生ガイダンスにおいて教育理念や目的を丁寧に説明することを重視している。また、年度当初には「プロジェクト・メソッドの目的」を文書として配布するとともに、4 月から 5 月にかけて行われるプロジェクトのグループ指導により「どんな力を身につけることが本研究科の目的であるのか」を繰り返し指摘・指導することで、固有の目的の理解と共有を促している。これら固有の目的を学外でも発信し、これらの目的に沿った志願者を獲得すべく、ホームページを頻繁に更新し、新しい情報を常に社会に向けて公開している。

・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>

教授会の下で専任教員からなる「将来構想実行委員会」が設けられている。同委員会は、中長期ビジョンの策定ならびにその実行のための具体的な戦略・戦術を検討するために設置された委員会であり、本研究科の現状認識と問題点を検討した上で、「使命・目的・目標」の確認、今後の方向性、中期的な人事戦略、応募者数を増やすための方策などを議論している。

同委員会での討議を経て作られた改革案は、教授会にかけられ、本研究科の専任教員全員で議論し、最終的に決定している。なお、改革案の素案作成段階では、必要に応じて担当を決め、ワーキング・グループを組織して対応している。

現在検討している中・長期のビジョンとしては、定員を充足している現行の3つのプログラムを維持しながらも、一層発展させることが必要であると考えている。通常のMBAプログラムにおいては、毎年20名～30名程度の学生が入学しているが、120名の収容定員を踏まえれば、入学者数を増加させる余地がある。新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言の対応により、対面とオンラインの授業を同時に行うハイフレックス対応を余儀なくされたが、意図せずして遠隔地の学生の入学希望者が増えてきている。日本国内の多様な地域のビジネス・イノベーターを育成することは本研究科の固有の目的に合致するものであり、今後首都圏以外の社会人学生の受け入れは中長期のビジョンとして重要である。

中小企業診断士を養成する「中小企業診断士登録養成課程（M特）」は中小企業庁からの認可を受けて実施しており、35名の入学者を上限としている。近年、概ね35名程度の入学者を維持しており、現行のプログラムを維持しながら、今後ともプロフェッショナルのコンサルタント養成を行っていく予定である。

英語で学ぶことができるGMBAコースは上限15名を目途に入学者を設定しているが、開設から現在に至るまで15名に達したことが2023年度1度限りのため、中長期のビジョンとしては15名を確保することが大きな課題である。

また、研究科の中長期的な課題は収入と支出のバランスを改善することである。これは大学理事会からの要請でもあり、既存の学部との連携を強化することにより、実現を図ることを意図している。具体的には学部との教員の兼務を行うこと、あるいは以前から入学希望者あるいは入学者・OB・OGからの要望が高い、博士後期課程の専攻を研究科内に設置することなどを議論している。他の経営系専門職大学院においては、同一研究科において別専攻にて博士後期課程を設置している大学院が多く、博士課程進学を視野に入れている学生に対しては競争劣位の状況になり、この状況を改善することが中長期的な課題となる。

このような中長期的なビジョンについては将来構想実行委員会において議論が行われ、その案が教授会に提案され、承認を得る手続きとなっている。将来構想実行委員会は、中・長期ビジョンの策定のみならず、それを実現するための資源配分（とくに人的リソースの配分や人材確保方針）や、学生がより高い価値を生み出せるようにプロジェクトの指導や評価方法についても議論している。この委員会の活動が、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を決め、その速やかな具体化・実行を可能にしている。

これらの成果の一例として、固有の目的の一つであるグローバル化への対応に関し、英

語のみで学ぶ Global MBAプログラムの設置（2015 年秋開講）、またG MBAと従来の日本語によるMBAが交流する仕組みの導入（両コースの学生による授業や演習の設置）などが実現・継続できたことは、改革・改善の証だと言える。

また、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言等への対応のため、大半の科目を在宅からの受講で修了できるようハイフレックス授業を導入した。そもそも本研究科は、以前、静岡サテライト・キャンパスを運営していたこともあり、遠隔授業のノウハウは十分に蓄積していた。その知見を活用して、対面授業と Zoom などのオンラインツールを併用したハイフレックス授業を多数用意して、基礎疾患等により登校が困難な学生や遠隔地に居住している学生にも学習機会を提供している。

これらの取り組みを迅速かつ具体的に展開した結果、2016 年度以降入学定員は充足している。

【大項目1の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

現在掲げている「本専攻の固有の目的」に沿った取り組みについては、後述の各論で説明するとおり、前回の認証評価以降も概ね順調に行われている。現在、法政大学全体の試みとして、建学150周年に当たる2030年を見据えた大幅な改革「2030年を展望する長期ビジョン“HOSEI2030”の策定」が行われている。そこでは、以下の3つのミッションが提示されている。

ミッション1

本学の使命は、建学以来培われてきた「自由と進歩」の精神と公正な判断力をもって、主体的、自立的かつ創造的に、新しい時代を構築する市民を育てることである。

ミッション2

本学の使命は、学問の自由に基づき、真理の探究と「進取の気象」によって、学術の発展に寄与することである。

ミッション3

本学の使命は、激動する21世紀の多様な課題を解決し、「持続可能な地球社会の構築」に貢献することである。

本学では特に2022年度から第二期中期計画が発表され、「重点的に取り組む課題」「教学改革への取り組み」「研究高度化への取り組み」「社会連携への取り組み」「学生支援に関する取り組み」「組織・運営体制の強化」を軸として、それぞれ取組施策を策定し目指すべき姿として具体的な数値目標も掲げている。

以上の大学全体としてのミッション及び中期計画の軸として提示されている課題は、本専攻が開設以来掲げてきた固有の目的と戦略に合致するものであり、大学全体の方針に沿って、今後も活動が続けていくことになる。ただ、社会情勢によっては、大学全体の方針が変更されることもあり得る。その場合は、それに合わせた本研究科の中・長期ビジョンの修正が必要になる可能性がある。本研究科が持つ固有の目的を大切にしつつ、HOSEI2030との整合性を取っていくことが課題である。

<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/managementplan/02/>

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

上記で述べた検討ならびに改善を行う組織として、将来構想実行委員会を定期的開催している。また、同委員会以外の各種委員会において、これまで本研究科の中心を担ってきた教員だけでなく、近年採用された新規教員も加え、現在の本研究科の現状の再確認と議論を行うこととしている。

さらに改善を効果的にするために、認証評価作業の進捗を全教員で共有する仕組みの構築を試みている。その際にポイントとなるのは、概ね以下のとおりである。

1. ブランディングに関連し、本専攻の強みの一つである「中小企業ビジネスに強い大学院」という点を強化、アピールするためのカリキュラム再構築と新しいカリキュラムに関連した人材の確保を進める。
2. ダイバーシティ確保に関連し、MBAとGMB Aとの連携強化とGMB Aのさらなるアピールのため、GMB A委員会にて対外的な情報発信の強化（具体的にはホームページの充実と各種メディアでの情報採用アシスト）を試みる。
3. 財政基盤確立に関連し、定員確保の定常化と外部資金の獲得方法を検討する。この点については、オープンキャンパスの強化に加え、一般向けセミナーの充実を計画している。
4. 長期ビジョン実現のためのガバナンス改革に関連し、他学部、他専攻との連携強化を検討する。

これら各点について、具体的なプランを具体化・実行することが当面求められる改善点である。

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>

本研究科の学位授与方針は、法政大学大学院の学位授与方針のもとに策定している。カリキュラム委員会や将来構想実行委員会において、この方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針を定めている。また、上記の委員会において、教育内容や方法が妥当であるかの検討を行っている。

なお、これらの方針は全てホームページ (<https://www.im.i.hosei.ac.jp/im/outline/>) に公表し、学生はもとより外部に対しても発信し、周知を行っている。

・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>

評価の視点 2-2 について、本研究科では、基礎から専門・応用に至る科目を体系的に配置し、経営管理修士に相応しい知識と実践的能力の育成を目指している。

なお、新しいビジネスを起こすためには、過去の事例や動向を踏まえておくこと、さらに、今、何が起きているかを把握し、意思決定に活用する力も不可欠である。これらは、「経営情報の活用力」に他ならない。また、過去のビジネス事例から知を得るための「ケースメソッド」ならびに、数値として記録される経営データを活用する「ITリテラシー」を身につけるカリキュラムを展開している。

さらにこれらの学びが単なる知識に留まることなく、実践知として身につけることが、ビジネス・イノベーターの育成には不可欠であるとの理念から、プロジェクト・メソッド（各自のビジネス課題について解決方法を実際に構築していくプログラム）を中心とした

カリキュラムを展開している。

評価の視点 2-1 で挙げたカリキュラム・ポリシーに沿い、以下のようなカリキュラム編成を採用している。

本研究科の固有の目的は、広く社会の中でイノベーションを起こしていける人材の育成である。イノベーションは、単なる思いつきの中から生まれるのではない。深い知識と経験に、斬新な発想が組み合わされることによって生まれるものである。そのような観点から、基礎的な知識を整理する基礎科目、経営についての専門性を深める専門科目、斬新な発想を刺激する応用科目という科目構成をとっている。

そして、学習効果を考え、基礎科目と応用科目については、12 単位以上履修することを求めている。さらに経営管理修士（専門職）学位を取得するため、専門科目からも 12 単位以上の履修が必要となっている。

基礎科目は、経営学の基本を習得するための科目であり、理論と実践をつなぐ役割を果たしている。応用科目の中には、外部講師を招いてビジネスの現場で起こっていることを授業してもらう「ビジネスイノベータ育成セミナー」と「変革とマネジメント」が含まれており、どちらか 1 科目を必修としている。専門科目は、そのときどきの経済の動きを見ながら機動的に入れ替えており、学生が最新の情報を学習できるように配慮している。

評価の視点 2-2 (1) において、必要な専門知識として、「人的資源管理」2 単位、「マーケティング論」2 単位、「経営戦略論」4 単位、「経営情報戦略論」3 単位、「中小企業戦略」3 単位、「財務会計論」2 単位、「管理会計論」2 単位、2 年制の学生が履修しやすいように「人的資源管理論Ⅰ・Ⅱ」（2 単位ずつ）、「マーケティングⅠ・Ⅱ」（2 単位ずつ）、「ファイナンスⅠ・Ⅱ」（2 単位ずつ）などを基礎科目として配置している。

評価の視点 2-2 (2) においては、「ロジカル・シンキング」2 単位、「リサーチ技法」2 単位、「データベースの基礎」2 単位、「リーダーシップ論」2 単位、「変革とマネジメント」2 単位、「ビジネスイノベータ育成セミナー」2 単位、「コミュニケーションマネジメント」2 単位、「事業リスクマネジメントと内部統制」2 単位、「企業倫理」2 単位、「グローバルビジネス経営論」2 単位を優れたビジネスパーソンの養成という観点から必要科目として配置、編成している。

各プログラムの修了所要単位数等は、下表の通りまとめられる。
(MBA コースの 1 年制および 2 年制)

●中小企業診断士登録養成課程

科目群	所要単位
基礎科目群	14単位以上
専門科目群	12単位以上
応用科目群	19単位以上
基礎科目群、専門科目群又は応用科目群より選択	3単位以上

※中小企業診断士登録養成課程を修了するには、応用科目群の経営診断実習Ⅰ（4単位）及び経営診断実習Ⅱ（6単位）を別に修得するものとする。

●MBA コース

科目群	所要単位
基礎科目群	12単位以上
専門科目群	12単位以上
応用科目群	12単位以上
基礎科目群，専門科目群又は応用科目群より選択	12単位以上

分野	基礎科目 (12単位以上修得)	単位	専門科目 (12単位以上修得)	単位
経営戦略	経営イノベーション体系	2	技術イノベーション	2
	経営戦略論	4	グローバルビジネス経営論	2
	中小企業戦略論 ●	4	変革の時代のマネジメント	2
	経営情報戦略 ●	4	Opportunity and Entrepreneurship In Japan	2
	Global Management	2	Innovation In Global Business	2
	Management Strategy	2	Japanese Management	2
経営戦略 (中小企業・ベンチャー)			創業・ベンチャー起業論 ●	2
			中小企業政策論 ●	2
			中小企業総合経営論Ⅰ ●	2
			中小企業総合経営論Ⅱ ●	2
			事業再生・経営革新 ●	2
			地域マネジメント	2
人材・組織	人的資源管理論 ●	4	公共・非営利・社会的企業経営論	2
	人的資源管理論Ⅰ	2	Japanese Production Management and Supply Chain Management	2
	人的資源管理論Ⅱ	2		
	Strategic Organizational Management	2		
マーケティング	マーケティング ●	4	コーピング	2
	マーケティングⅠ (マーケティング戦略)	2	リーダーシップ論	2
	マーケティングⅡ (データドリブンマーケティング)	2	Human Resource Management In Japan	2
	消費者行動論	2	Managing Talent	2
			Innovators and Leaders	2
ビジネスプロセス			コンテンツビジネス論	2
			リテール・マネジメント ●	2
			サービスマネジメント	2
			流通・マーケティング戦略論	2
			Media and Entertainment	2
			Marketing In Japan	2
ビジネスIT	ビジネスデータ分析 (ベーシック)	2	Service Management In Japan	2
			プロジェクト・デザインマネジメントⅠ	2
			プロジェクト・デザインマネジメントⅡ	2
			事業リスクマネジメントと内部統制	2
			生産マネジメント ●	4
			サプライチェーンマネジメント	2
情報技術			ヘルスケアマネジメント	2
	データベースの基礎	2	ビジネスデータ分析 (アドバンス)	2
	マネージャーのためのWEB構築	2	プラットフォーム戦略	2
			デジタル・マーケティング	2
			ITCケース研修	4
			デジタル広告論	2
財務・会計・ガバナンス			データマイニング	2
			Applied Marketing	2
	ファイナンスⅠ	2	クラウドコンピューティング	2
	ファイナンスⅡ	2	モバイルプログラミング	2
	財務会計論 ●	2		
	財務会計論 (夜時間帯)	2		
ビジネス・スキル	管理会計論	2	リスクマネジメント概論	2
	ビジネスと租税法	2	フィンテックと企業経営	2
	企業倫理	2	収益モデルの構築	2
	会計入門	2	Accounting	2
			Financial Management	2
			Global Economic Issues and Innovative Solutions	2
応用	リサーチ技法	2	Entrepreneurship and New Business Creation	2
	ロジカル・シンキング	2		
	コンサルティング技法 ●	2		
	エスノグラフィのビジネス応用	2		
	Business Communication In Japanese Organization	2		
	Business Practice In Japan	2		
応用科目				
応用	プロジェクト (必修)	10	ビジネスイノベーション育成セミナー	2
	経営診断実習Ⅰ ●	4	ビジネスリーダー育成セミナーⅡ	2
	経営診断実習Ⅱ ●	6	Business Leader DevelopmentⅡ	2
	Project 1-A (Internship)	6	Open Innovation	2
	Project 1-B (Field Research)	6		
	Project 2-A (Internship)	6		
※●はMBA特別プログラム (中小企業診断士養成) 必修科目。				

評価の視点 2-3 については、これらの要件の下、履修科目の選択は、基本的に学生が自由に行うことができる。なお、目指すべき修了後のイメージと対応づけやすくするために、以下のようなまとめを提示している。

本研究科で育成する人材の大分類として「ビジネス・イノベーター」、「次世代ビジネスリーダー」、「経営コンサルタント」、「経営情報プロフェッショナル」を掲げ、それぞれの具体像の目安として以下の対応付けを行っている。

- ・「ビジネス・イノベーター」→「アントレプレナー」と「新規事業リーダー」
- ・「次世代ビジネスリーダー」→「後継経営者」と「経営幹部」
- ・「経営コンサルタント」→「中小企業診断士」と「経営コンサルタント」
- ・「経営情報プロフェッショナル」→「経営情報責任者」と「IT経営コンサルタント」

そのうえで、これら 8 つの人材となるために必要な専門知識について、各専門分野「経営戦略」、「人材・組織」、「マーケティング」、「ビジネス・プロセス」、「ビジネス IT」、「情報技術」、「財務・会計・ガバナンス」、「ビジネススキル」の相対的な重み付けを示すとともに、履修モデルとして推奨する科目を提示している。

なお、常に最新の経済・社会動向を取り入れるように、毎年、配置科目の見直しを行い、世の中の変化に対応した教育内容になるように配慮している。ここ最近では、「ビジネス活用のための Python 基礎」や「デザイン思考とビジネス創出」、「インキュベーション・マネジメント」といった科目を新たに導入し、デジタル技術の進展やイノベーション創出といった現代社会の潮流に対応した教育内容へと発展させている。

中小企業診断士を養成する中小企業診断士登録養成課程（MBA 特別プログラム）では、企業の持続的成長・発展を支援するため、企業を取り巻く外部環境、内部資源について総合的な分析を行う。その結果として策定された経営戦略により明らかになった戦略課題を明確化し、その解決に向けた具体策を策定することにより、中小企業の指導・支援・アドバイスができるコンサルティングスキル習得を目指している。

「経営診断実習Ⅰ」では流通業と製造業の診断に取り組み、チーム単位で各企業の実態調査や分析などを行い、問題点の構造化、課題抽出、課題の構造化、具体的解決策の検討、という一連のプロセスをグループ討議の形式で進めていく。グループ討議により各自の問題意識が触発され、広い視野で解決策を検討可能となり、実践的な「ソリューション能力」、「コミュニケーション能力」を高めている。

「経営診断実習Ⅱ」ではさらに 3 社を 3 ステップで進める。第 1 ステップ：経営戦略・戦略計画策定実習Ⅰ（経営診断報告書、経営戦略策定書の作成）、第 2 ステップ：経営戦略・戦略計画策定実習Ⅱ（経営診断報告書、経営戦略策定書、中長期経営計画書の作成）、第 3 ステップ：経営総合ソリューション実習（経営診断報告書、重点経営課題解決プロジェクト計画書の作成）になる。これらのステップにより、「現場感覚」、「戦略的思考力」、「プレゼンテーション能力」を強化するとともに、組織能力、実行力を考慮した、実現可能性、効果性の高い経営改善実行計画を策定できる能力を高める。年間 5 社の実際の企業の経営診断の経験が、各自のコンサルティング能力をステップアップさせることになる。

本研究科固有の目的に沿った教育方法としては、「プロジェクト・メソッド」が主たる方法である。本研究科では他の経営系大学院にはなかった「プロジェクト・メソッド」を開発し、実践的な能力の育成を目指している。プロジェクト・メソッドとは、従来の大学院の修士論文に代わるものとして、本研究科の教育の要として位置づけられている。

具体的には、学生のグループまたは個人と複数の教員が一体となって、新規事業や起業を開始するためのビジネス・プラン作成やビジネスの実現を支援するためのツールの開発、イノベティブな戦略等を体系的に研究したり、事業可能性を判断したりするリサーチ・ペーパーの作成などである。

一つのプロジェクトに複数人の教員がコミットすることで、単に経営学の知識の習得ではなく、経営系各分野で活躍しうる人材となるための基盤となる力、そして関連周辺領域の知識や広い視野を涵養し、先端的な知識を応用できる力を身につけられるように工夫している。このような実践的な課題を実行することで学生のビジネスに対する理解が深まり、

イノベーションを起こしていける人材に近づくことができると考えている。

「プロジェクト」は、通年科目で10単位の必修科目であるが、学生または学生のグループと教員が一体となり、将来起業または新規事業を開始するためのビジネス・プランを作成し、またはイノベティブな戦略等を体系的に研究し、事業家の可能性を判断するなどのリサーチ・ペーパーを作成する。その成果は、年度末にプロジェクト報告書として提出され、成績評価の対象となる。

プロジェクトのテーマは、基本的に学生が決めている。これは課題設定能力を高めるためにも、自らの視点でテーマを決める必要があるためである。

「プロジェクト」の進捗状況は教授会の議題として取り上げられ、適切な学習がなされているかどうかを教員全員でチェックしている。具体的には、第1回中間発表会（7月下旬実施）と第2回中間発表会（11月上旬実施）において、学生は10分程度のプレゼンテーションを行い、教員や参加者との間で5分程度の質疑応答を行う。教員は一定の基準に基づいて評価している。特に第2回中間発表会の後、特に評価の低い学生については、指導方法を教授会で議論している。場合によっては、研究科長が直接学生に会い、その後の進め方を話し合うこともある。

1月末の「プロジェクト報告書」提出後に、最終審査会が口頭試問を兼ねて行なわれている。これらプロジェクトの最終評価は専任教授またはプロジェクト担当教員からなる主査1名と副主査2名、合計3名の教員によって評価案が作成され、それを専任教員が出席する教授会で検討して最終評価が決定される。

最終審査会では、プレゼンテーション能力も評価され、プロジェクトの内容とプレゼンテーションを総合的に評価し、優秀と評価された上位の約10名には、実務家からなるプロジェクト・アドバイザーに対し発表する機会（優秀プロジェクト発表会）を設けている。

2年制の場合、プロジェクトの開始は翌年度で2回の中間発表会とプロジェクト報告書の提出、最終審査会、優秀プロジェクト発表会まで、全体の進行は1年制と同様である。ただしM特生は、主査決定のタイミングが1か月半ほど後になる。プロジェクトの評価基準は教員間で共有するようしており、毎年教授会で確認している。

ちなみに、2024年度の成績上位の優秀プロジェクト・テーマは下表の通りである。

プロジェクト・テーマ
<ul style="list-style-type: none"> 新規就農者支援を実現する営農型太陽光発電シェアモデルの提案 孤独と孤立を防止する方法の研究 ～「Lightener」がいるソーシャルアパートメントプロジェクト～ 福島県内の中小企業を対象とした健康経営支援プログラム ～ふくしま発「健康経営診断士SM」が日本を健康にする～ FoodTech チームソリューションによる経営支援 ～小売・宿泊飲食サービス業への機械システム導入による省人化～ 世界3大刃物産地「関市」で作った包丁でフランスへ進出 ～フランスのWEB小売市場で収益化の道筋を作る～ ポストオフ社員のエンゲイジメント向上プログラムの開発 ～トップ・マネジメントによる実践的アプローチ～ 業務に関する社員間の認識ギャップを可視化し、職場リスクの解消を目指す ～可視化により職場環境を改善へと導く簡便なスキームの開発～ 看護師シェアリングエコノミーの実証 ～分散型自律組織：Patient Centricity（患者中心）への回帰～ 「消齡化現象」を取り入れたプロモーション手法の考察 ～『食』における価値観の傾向を例に～ 「別領域」との「組合せ」を促すイノベーションアイデア発想モデルの構築

2025年度のプロジェクト主要スケジュール

2025年7月27日(日)	第1回プロジェクト中間発表会 (プレゼンテーション)
11月1日(土)	第2回プロジェクト中間発表会 (プレゼンテーション)
11月2日(日)	第2回プロジェクト中間発表会 (ポスターセッション)
2026年1月30日(金)	プロジェクト報告書提出
2月13日(金)～14日(土)	プロジェクト最終審査会 (プレゼンテーション)
2月28日(土)	優秀プロジェクト発表会

評価の視点 2-4 については、これまでも本研究科が社会人を対象にしていることから、学生の通学の負担を減らすため、オンデマンド授業を下記の表の4科目について実施していた。その方法は、実際の授業を録画して、「オンデマンドシステム」から発信し、学生の都合のよい時間帯に勉強できるというものである。これは何らかの理由で出席できなかった学生の補習として活用できるとともに、オンデマンドだけで勉強することも可能にしている。

ただし、オンデマンドだけでは学習効果に課題が残るため、オフィスアワーでの質疑や必要に応じてスクーリングを実施し、授業内容に対する学生の理解を助けるようにしている。

2020年春学期以降、コロナ禍により、これまで行われたオンデマンド方式に加え、基本的には全ての科目においてZoomを利用したオンライン授業を新たに採用し、実習科目以外の多くの科目がオンライン方式のみで授業が行われた。

2021年、コロナ禍の沈静化に伴い徐々に対面授業が増えていったが、ハイフレックス方式と呼ぶ(対面とオンライン授業を同時で行う)方法を新たに採用した。

採用基準に関しては、経営診断実習などの一部の実習科目を除き基本的には全ての授業がハイフレックス方式を採用することにしている。この方法はシラバス上でも表示をすることになっている。

ハイフレックス方式は当初、なかなかうまく機能しなかったが、教員同士での授業カイゼンFDや学生からの意見聴取を何度も繰り返しおこなってきた。当初はオンライン上の音声の面で工夫の余地があったが、現在では改善され十分な教育効果を挙げられている。

オンデマンド対応科目の単位認定条件の概要

会計入門 (石島 隆 教授) ※オンデマンドのみで受講可	全授業を出席せずにオンデマンドのみで単位取得できます。授業に出席しない場合、オンデマンドで受講したことを示すエビデンス(証拠)を次の授業までに提出することで出席とみなします。エビデンスとして、毎回の授業内で出題するオンデマンド受講用の練習問題の解答を提出してください。この他に授業出席者と同様に、財務諸表数値を用いた経営分析結果のプレゼンテーション資料および期末レポートの提出が必要です。毎回の提出物および期末レポートの質を評価して単位を与えます。
データベースの基礎 (五月女 健治 教授) ※オンデマンドのみで受講可	全授業を出席せずにオンデマンドのみで単位取得できます。授業に出席しない場合、オンデマンドで受講したことを示すエビデンス(証拠)が必要です。エビデンスを次の授業までに提出することで出席とみなします。エビデンスとして、毎回の授業内で指示する演習結果を提出してください。授業に出席したときと同様に、各授業の宿題または課題、および期末レポートの提出が必要です。毎回の提出物の質と数、および期末レポートの質に

	よって単位を与えます。
マネージャーのためのWEB構築 (五月女 健治 教授) ※オンデマンドのみで受講可	全授業を出席せずにオンデマンドのみで単位取得できます。授業に出席しない場合、オンデマンドで受講したことを示すエビデンス（証拠）が必要です。エビデンスを次の授業までに提出することで出席とみなします。エビデンスとして、毎回の授業内で指示する演習結果を提出してください。授業に出席したときと同様に、各授業の宿題または課題、および期末レポートの提出が必要です。毎回の提出物の質と数、および期末レポートの質によって単位を与えます。
クラウドコンピューティング (五月女 健治 教授) ※オンデマンドのみで受講可	全授業を出席せずにオンデマンドのみで単位取得できます。授業に出席しない場合、オンデマンドで受講したことを示すエビデンス（証拠）が必要です。エビデンスを次の授業までに提出することで出席とみなします。エビデンスとして、毎回の授業内で指示する演習結果を提出してください。授業に出席したときと同様に、各授業の宿題または課題、および期末レポートの提出が必要です。毎回の提出物の質と数、および期末レポートの質によって単位を与えます。

評価の視点2-5については、1年制と2年制を併設。時間割は平日夜と土曜日に配置されており、どちらも履修できるようになっている。また、土曜日の授業が終日選べることもあり、各自のライフスタイルに合わせた学び方ができるようになっている。

時間割は8時50分から1時限が始まり、22時に7時限が終了するものとなっている。

2018年度より授業時間が1コマ90分から100分になったことに伴い、時間割も変更された。夜の授業は社会人学生が通いやすいように、6時限を18時35分に開始し、2コマ連続授業で7時限終了時間は22時としている。

授業のほとんどが2コマ連続授業となっている。経営系の基本科目の多くは4単位にしている。夜間の授業は社会人学生が履修しやすいように4ターム制（春学期前半、春学期後半、秋学期前半、秋学期後半）に分け、ほとんどの科目が2単位授業になっている。更に8月後半から9月初旬にかけて夏期集中期間として、2単位授業科目を7科目配置している。加えて、毎年、全学生にアンケートを行っており、時間帯や時間割について意見を聞いている。

・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>

評価の視点 2-6 について、本研究科の授業のほとんどは、一方的に教員が知識を伝達する形式はとられておらず、多くの場合、グループワークや授業内議論などが導入され、実践的な教育が行われている。

たとえば、「経営戦略論」が典型的な実践的授業である。毎回の授業の課題を検討してきたことについて授業時間中に受講者全員で議論を交わし、グループに分かれ、授業の内容に即したテーマについて討論してその結果を発表しあい、理解度を深めるといった形式がとられている。また、この授業では組織学習と戦略選択の重要性について議論することを目的として、立命館アジア太平洋大学の中田行彦氏を招聘し、中田氏が出版された「シャープ再建」及び日本経済新聞経済教室の内容を中心に講義頂いた。

このように、それぞれの授業科目の性質にあった手法を各教員が工夫して実践している。参考までに、以下、シラバスの内容を一部抜粋した。

この授業のように、事前準備と授業内ワークを適切に組み合わせ、教育効果を高める工夫がなされている科目を設置し、専門職大学院が目指す実践的教育を実施している。

MAN500F2

経営戦略論／Business Strategy and Project Management

玄場 公規 (Kiminori GEMBA)

【授業の概要と目的（何を学ぶか） / Outline and objectives】

企業目標の設定を前提とし、それを達成するのに必要な基本的意思決定である経営戦略のロジックを、講義およびケース討議を通じて体系的に学ぶことを目的としている。

【到達目標 / Goal】

本授業の到達目標は2つある。第1は、経営戦略のおもな理論とその体系を理解し、現実の経営現象にそれを適用する力を獲得することである。第2は、各グループにおいて、講義で提示された課題を議論し、その結果の課題発表をおこない、全体で討議することで、グループワークのスキルを養うと共に、プレゼンテーション・スキルを鍛えることである。

【この授業を履修することで学部等のディプロマポリシーに示されたどの能力を習得することができるか（該当授業科目と学位授与方針に明示された学習成果との関連） / Which item of the diploma policy will be obtained by taking this class?】

イノベーション・マネジメント研究科のディプロマポリシーのうち、「DP1」「DP2」「DP3」「DP4」に関連

【授業で使用する言語 / Default language used in class】

日本語 / Japanese

【授業の進め方と方法 / Method(s)】（学期の途中で変更になる場合には、別途提示します。/ If the Method(s) is changed, we will announce the details of any changes.）

基本的知識や理論、具体的なケースなどの講義とともにグループワークの課題を提示する。各グループで課題の議論を行い、成果発表を行う。

【アクティブラーニング（グループディスカッション、ディベート等）の実施 / Active learning in class (Group discussion, Debate.etc.)】

あり / Yes

【フィールドワーク（学外での実習等）の実施 / Fieldwork in class】

なし / No

評価の視点 2-7 について、シラバスは、下記の項目に従って授業の基本方針を示したものである。各教員は、シラバスに沿って授業を進めるとともに、授業内容をより詳細に記した文書を学期のはじめに配布して学生の学習を助けている。記載されるべき項目は、次の通りである。

	記入項目（※必須）	入稿ガイドにおけるインストラクション
1	授業の概要と目的 （何を学ぶか）※	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業概要（授業内容についての概要）及び、授業の目的・意義（授業で目指す学習上の目的や意義）を簡潔に示します。 ・ 授業の目的・意義は、学生を主語とした書き方で、「到達目標」を包括・総括する（より上位の）目的や意義（何を学ぶのか、何のために学ぶか等）を記載します。
2	到達目標※	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「授業の概要と目的（何を学ぶか）」に記載した授業の目的・意義をいくつかの事項に具体化した現実的な学習目標を記載します。 ・ 学生を主語とする書き方とし、学生がこの授業を履修することで獲得することのできる知識やスキルを学生がイメージできるよう、具体的かつ平易に記述します。（「○○できる」などの形式で、動詞を使い表現します） ・ 成績評価に結びつけられるよう、観察・測定・評価可能

		な目標とします。
3	授業の進め方と方法※	<ul style="list-style-type: none"> ・授業形態（授業、演習、実習等）、授業内での発表、課題解決型学習（PBL）、校外実習、リアクションペーパー提出など、授業の進め方や方法について記載します。
4	授業計画※	<ul style="list-style-type: none"> ・実施可能な授業スケジュール（各回の授業テーマと内容）を具体的に記述します。 ・授業テーマと内容は、各回について、異なる内容であることが分かるように記載してください（例えば、複数回分を「まとめ①」「まとめ②」などとしたり、「同上」と示したりすることは避けてください）。 ・「授業の進度を見て決める」「学生と相談して決める」というような曖昧なスケジュールはさけてください。
5	授業時間外の学習（準備学習・復習・宿題等）※	<ul style="list-style-type: none"> ・文献を事前に読む、テキスト・演習問題の予習・復習、授業内で示される課題（レポート、演習問題）対応など、準備学習・復習・宿題等の内容を具体的に記入します。 ・授業計画に沿って各回について記載することが望ましいものの、科目の性質上、各回の記載が適切でない場合は、まとめて記載する方法でもかまいません。 ・学生を主語として記載します。
6	テキスト※	<ul style="list-style-type: none"> ・授業内で「実質的に（必ず）使用する」教科書を記述します。 ・教科書名、著者、出版社、出版年、価格等を記述します。 ・授業内で必ずしも使用しないものであれば、「参考書」の項目に記入します。
7	参考書※	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が「授業外に自主学習する際」に有効な情報源となるような参考書・文献・資料を紹介します。 ・URL 等による情報を掲載しても構いません。URL 掲載の場合は対応ページにアクセス可能かご確認ください。 ・参考書を指定しない場合には、その旨を明記します。
8	成績評価の方法と基準※	<ul style="list-style-type: none"> ・「到達目標」との対応を明確にします。 ・期末試験・授業テーマや内容ごとの小テスト・レポート課題・宿題等、成績評価の方法を示し、要素ごとの配分（％）と評価基準を明示します。合計が 100％となるようにしてください。 ・授業への出席は単位修得の前提条件ですので、成績評価基準として「出席点」や「出席」を記載することはできません。授業での学習状況や参加度を評価する場合は「平常点」として記載してください。 ・成績評価は 100 点満点とし、60 点以上が合格となります。
9	学生の意見からの気づき※	<ul style="list-style-type: none"> ・直近の授業改善アンケートを踏まえた授業改善のための取り組みや工夫の内容を示します。 ・授業改善アンケートに限らず、他の様々な方法で得た学生からの意見や要望、実際の授業の状況などを踏まえた改善点を示すこともできます。
10	学生が準備すべき機	<ul style="list-style-type: none"> ・情報機器（貸与パソコンや電卓等）、施設（マルチメデ

	器他	ィア室等)や資料配布・課題提出等のために授業支援システム等を利用する場合は、この項目に学生への連絡事項等を記載します(任意)。
11	その他重要事項	・上記の項目に記載の事項以外に、履修にあたり必要な情報を記載します。

履修ガイドならびにシラバスには、学年暦、授業の構成、使用する文献や資料、成績評価の基準、受講上の注意などについて書かれており、科目選択以外にも適切な学習計画を立てられるよう工夫している。なお、変更があった場合には、Web シラバスの修正入力に加え、掲示板、学習支援システム(WebClass)を活用し学生に周知し、素早い情報の共有が出来る仕組みを整えている。

履修指導については、教員による少人数グループごとの履修指導を実施している。ここでは、どのように授業を履修すればよいかなどについて、学生からの質問を受け付け、教員がそれぞれ回答する。さらには、先輩学生によるガイダンスも行っている。ここでは、1年制、2年制それぞれの修了生を講師として招き、修了生ならではの体験に基づく話をしてもらう。

「プロジェクト」については、本研究科の最も特長のある科目であり、その進め方を学生が正しく理解しておく必要がある。そのため、より丁寧な履修指導を行っている。具体的には次のような手順でプロジェクトを進めていくことを、プロジェクトガイダンスの際に説明している。

- ・該当年後の学生全員と「プロジェクト」担当の全教員とが一堂に会した場で、各教員が過去のプロジェクトにおけるテーマ、方法、注意点などを紹介する。これにより、教員の専門分野と関連したプロジェクトの展開をより具体的に理解でき、学生が自分の関心や取り組みの方向性を明確にし、意欲的にプロジェクトへ参加するきっかけとなる。
- ・加えて、春学期の前半(4～5月)には、「オープンドア」と称する学生と教員の面談機会を設けている。学生は、自らが構想する「プロジェクト」案をアブストラクトとしてまとめて提出後、オープンドアとして定められた期間内に主査を希望する教員とメールにてアポイントメントを取った上で、面談を行う。面談では、自身のプロジェクトに対するアドバイスももらうことができる。各教員のゼミ運営方針や自己紹介については「プロジェクト担当教員紹介」を事前に配付するほか、面談内でも丁寧に説明する。オープンドアは、学生にとって、どの教員を主査にするか(どのゼミに所属希望を出すか)を判断する機会となっている。
- ・面談後、学生は、主査希望教員を第1～第3希望まで決定し、申請する。その後、5月中旬に指導教員(主査)が決まり、その後は、個別指導に入る。

2年制の学生についても、1年制の学生と同様の手続きを経て、2年目の4月から「プロジェクト」の個別指導を行っている。

なお、「プロジェクト」の運営方法の改善については、自己点検・FD委員会でフラットな意見交換を行い、具体的な改善策についてはカリキュラム委員会で審議の上、教授会で決定している。

また、本研究科では、専任教員以外のプロジェクト担当教員及びその他の外部教員に対し、新年度初めに、各種の連絡と確認を行っている。主要な項目は、毎年度のスケジュールや事務的な連絡事項、受講者の確定時期、成績評価基準、授業改善評価(FD)、プロジェクトの進め方と日程、法政ポータルサイト等である。このことを通して、専任教員と外部教員の間で本研究科の教育に関して認識を共有するようにしている。

予習・復習等に係る相談・支援については、各教員がオフィスアワーを設定しており、

学習、研究以外についても個別に相談しやすくしている。

特筆すべき工夫として、本研究科では、教員研究室のドアを基本的に開放しておくこととしており、ドアが開いている場合には、事前のアポイントメントなしに相談を受けられる仕組みにしている（個別対応できない時間帯のみドアをクローズしていて、個別対応中も基本的にはドアはオープンのままにしている）。

なお、本研究科では、全専任教員が学生の「プロジェクト」に関する副査の立場にあることを学生に周知しており、どのゼミに所属しているか（誰が主査であるか）を問わず、何時でも個別に相談できることとなっている。学生が教員の指導を受けたいと考えた場合に連絡が取りやすいように、全教員、学生、事務のメールでの連絡先は、本研究科のGoogle ドライブに一覧として掲載されており、メールを使用して簡便に行うことが出来る。

評価の視点 2-8 については、本研究科の授業形態に適した設備を有する授業室、演習室、グループワークの可能なスペースなどが整備されている。全専任教員が新一口坂校舎に研究室を持ち、4 階と 6 階のラボスクエアという自由に討議をする場があるため、教員と学生の交流が一段と容易になっている。教室設備は、下表の通りである。

なお 1 科目当たりの受講者数に関しては、昼間時間帯の科目では最大で 40 名ほど、夜間時間帯の科目では 20 名ほどとなっている。

新一口坂校舎設備

教室	定員	設備	ホワイトボード	スクリーン	マイク	他
演習室	60	VD・DVD・VP・OHC	○	電動	○	NW
101	64	DVD・VP・OHC	○	電動	○	NW
301	100	DVD・VP	○	電動	○	NW
302	63	DVD・VP	○	電動	○	NW
303	30	VP	○	○		NW
304	30	液晶モニター	○	○		NW
305	24	液晶モニター	○	○		NW
401	18	液晶モニター	○	○		NW
402	18	液晶モニター	○	○		NW
403	18	液晶モニター	○	○		NW
501	48	DVD・VP	○	電動	○	NW

凡例

○	ワイヤレスマイク・有線マイク使用可能
VD	ビデオデッキ
DVD	DVD プレイヤー
VP	液晶プロジェクタ
OHC	書画カメラ
NW	情報コンセント（教員用）

評価の視点 2-9 については、「新一口坂校舎フロアマップ」に見られるように、本研究科の学生専用の院生研究室（2 階）とグループワークや学生・教員間の交流やプレゼンの準備や打ち合わせ、教授との相談などに利用されるラボスクエア（4 階 3 室、6 階 3 室）が整備され利用に供されている。院生研究室は在籍学生全員が自分専用の座席を自習スパー

スとして確保されている。

障がいのある者への対応として、施設・設備面での整備状況は、駐車スペースや専用トイレの設置、校舎入口スロープ、車いす用段差解消機等によるバリアフリーを進めるなどの対応がとられている。本研究科ではこれまで、障がいを持つ者が入学した例はないが、今後、入学者が出てきた場合、その学生の障がいに合わせて対応していくことになると考えている。

評価の視点2-10について、本学は、大学図書館を各キャンパス（市ヶ谷・多摩・小金井）に有し、図書館事務部が計画的・体系的に整備している。蔵書数は現在、和・洋の各種資料を含めて約172万冊である。

市ヶ谷キャンパスの図書館は、新一口坂校舎から少し離れていることもあり、研究科として図書資料室を校舎の地下1階に設置し、学生の利便性に配慮している。また、配架される年間購読の洋・和雑誌は教授会の承認を経て年に1度更新されている。

イノベーション・マネジメント研究科図書資料室は、年末・年始など特定日を除き、日曜・祝日を含め毎日8時から23時まで、建屋の開館時間内はいつでも利用可能になっている。図書館（市ヶ谷）の利用については、法政大学図書館開館日程による。

新一口坂校舎地階の図書資料室は、和洋図書、雑誌、新聞などのほか、修了生のプロジェクト報告書が配架されている（一部は、著者の希望等の理由で配架されていない）。学生は、プロジェクト報告書を図書資料室に限り閲覧することができる。購入希望図書については、教員を通して購入希望を出すことができる。

また、自宅のパソコンからでも、VPN接続で大学のネットワークに入ることによって、法政大学図書館の図書検索等を行ったり、法政大学が提携しているデータベースにアクセスしたりすることが可能である。また、本研究科が通常のMBAコースの学生に修了要件として課しているプロジェクトでは、企業データや市場調査、各種アンケート調査の結果を用いて、実態を正確に把握することを求めている。そのために必要とされるデータにアクセスできるような体制を取っている。

評価の視点2-11については、教育活動の設備として、法政大学提供の「学習支援システム」、Zoom ミーティング、Gメール、Google ドライブやスポット利用の貸与ノートPC、校内のみで利用できるプリンターなどを積極的に活用している。

・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>

評価の視点 2-12（評価基準の明確化、評価の公正性）について、本研究科では、シラバスに各授業科目の内容や形態の説明、ならびに方法・基準について明記し、学生に対して、明示する工夫をしている。さらに、シラバス作成時には、第三者によるチェックを行い、これらが適切に説明されているかを事前にチェックする体制も採用している。

シラバス作成においては、下記の項目に従って授業の基本方針を踏まえた作成を行うこととしている。個々の科目への取り組みだけではなく、履修全体について、明確に示すために、シラバスと履修ガイドを併用し、学年暦、授業の構成、使用する文献や資料、成績評価の基準、受講上の注意などについても公開、共有しており、科目選択以外にも適切な学習計画を立てられるよう工夫している。これらシラバスに記載されるべき項目は、『項目：教育の実施』に記載の通りである。

なお、シラバスならびに履修方法について変更があった場合には、Web シラバスの修正入力に加え、掲示板、本研究科学習支援システム(WebClass)を活用し学生に周知し、素早い情報の共有が出来る仕組みを整えている。

このシラバスの記載方法に関しては、法政大学の全学部・大学院共通のフォーマット（『シラバスWEB入稿管理システム教員向け入稿ガイド（全学部・大学院共通）』）がある。

教員の中には、初回授業でシラバスをさらに詳細に説明した資料として配付している。学生は、授業が開始した後、所定の期間中であれば、履修登録の取り消しが可能であり、授業内容を十分に理解した上で登録を行うことができる。

これらを踏まえたシラバスおよび履修ガイドを公開することで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行う工夫を行っている。

評価の視点 2-13（成績評価の公正性の担保）について、学習の成果に対する評価や単位認定の方法は、前項にてすでに触れたように全学生に配布される「履修ガイド」に掲載し、基本的な情報は教員と学生の間で明確に共有されている。

その上で、学生は、履修登録した科目について受講し成績評価の定められた義務を果たしているにもかかわらずE評価である場合、また、評価について疑問や確認したいことがある場合、所定の期間内に事務室へ申し出れば、そのすべての科目の成績調査を行うことができる。2022年度は2科目（2名）、2023年度は3科目（2名）、2024年度は2科目（1名）からの成績調査依頼があり、適切に処理がなされた。

評価の視点 2-14（適切な学位授与）については、本研究科の設定した修了要件を履修ガイドに明確に示すとともに、その基準に基づき、修了審査を行っている。

具体的には、修士論文に相当する「プロジェクト（10単位）」の合格を必須とし、さらに38単位以上の取得をもって、修士課程の修了要件としており、これら基準を満たした者のみに「経営管理修士（専門職）」（Master of Business Administration）の学位を授与している。

評価の視点 2-15（教育効果の検証）については、概ね以下の各点から行っている。

第一は、プロジェクト（修士論文に相当）の評価によるものである。プロジェクトの論文評価は、主査1名、副査2名が担当するが、最終報告会では、これら主査副査に限定せず、1学生につき最低8名からの評価を行うことで、教育効果を検証している。FD委員会では、プロジェクト発表の結果を受け、その年のプロジェクトの教育効果について議論、検証を行うことで、次年度につながる知見をまとめている。また、教育課程連携協議会

学外委員による評価も合わせて行うことで、必要に応じた改善、向上策の有無を確認する機会を確保している。

第二は、大学評価室が実施している修了生アンケートによる評価である。第一のポイントが教員側による評価であったのに対して、院生自らがどのような学びを得たか（教育の効果があったか）を評価する仕組みを併用している。これらアンケート結果についてもFD委員会および学生アラムナイ委員会などからのフィードバックを経て、よりよい教育へとつながる工夫を行っている。

第三は、外部による教育効果の検証である。ここでは、中小企業診断士の合格者数・合格率の推移および修了生の社会での活躍を把握することにより、在学中の教育効果が修了後にどのように発揮されているかについても確認する工夫を行っている。その結果、中小企業診断士登録養成課程修了生の半数以上が独立診断士として活躍するとともに、東京都中小企業振興公社をはじめ、各県に設置されている中小企業支援機関の専門家としても活躍している。これにより、在学中に培った中小企業に関する知識や実践的スキルが、修了後の専門的活動において確実に生かされていることが確認でき、教育成果としての有効性が示されている。

評価の視点 2-16（修了生等の意見の勘案）については、修了時に進路を調査するとともに、本研究科修了生が組織するOB会が修了者の状況を把握するべく協力を得られている。またコロナ禍以前には、OB会や各種勉強会を開催し、修了生からみた改善点の意見を集める機会を確保していた。2022 年後半からは、OB会（ホームカミングデー）を再開し、意見を得る機会を再開した。

大まかな進路は、就職（転職も含む）が約 3 割、起業が約 3 割、現職の継続が約 4 割である。なお、中小企業診断士二次試験に対応した中小企業診断士登録養成課程（MBA 特別プログラム）修了者については、独立起業の割合が約 7 割になっている。個人情報保護などの観点から公表せず、教職員の中での情報共有の範囲に留めている。直近 3 カ年の学位の授与状況は、下表の通りである。

イノベーション・マネジメント研究科修了年度別学位取得一覧

コース	学位名称	2022 年度	2023 年度	2024 年度	入学者数
1 年制	経営管理修士（専門職） Master of Business Administration	38	38	38	2023 年度 38 名 2024 年度 38 名 2025 年度 40 名
1.5 年制	経営管理修士（専門職） Master of Business Administration	9	12	16	2023 年度 16 名 2024 年度 12 名 2025 年度 13 名
2 年制	経営管理修士（専門職） Master of Business Administration	16	29	23	2023 年度 26 名 2024 年度 24 名 2025 年度 24 名

本研究科においては、中途退学者数は毎年度数名に留まる。退学者の理由も、仕事の繁忙化による通学困難など個人的な事情であり、修了要件の未達（主としてプロジェクト報告書の期限内未提出）を理由とする者はほとんどいない。その一つの理由は、少人数教育によりきめ細かな指導が行き届いていることである。

教授会では年度の初めに当該年度の課題と解決の方向性を研究科長が示している。2021 年度の教育内容・方法の改善に関する課題として、①遠隔対応を取り入れた授業の質の向上、②プロジェクト指導の質のさらなる向上、③学生の特性に応じた指導方法の確立などがあげられている。現状に満足することなくさらに改善するべく取り組んでいる。

・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>

評価の視点 2-17 については、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け入れ方針を定めている。学生の受入れ方針、求める学生像については、本研究科では、固有の目的を「専門職大学院学則」に盛り込むとともに、下記のアドミッション・ポリシーを制定し、受け入れ方針や選抜制度等をホームページおよび入試要項等で広く社会に伝えている。

アドミッション・ポリシー

情報化とグローバル化が進む今日の社会では、経営とITなどの複合的な視野を持ち、常に新しいことに挑戦する個人や組織が強く求められている。そこで必要とされているのは、「ビジネス・イノベーションを起こす人材」である。

なお、我々が考えるビジネス・イノベーションは新しいビジネスを立ち上げるだけでなく、既存ビジネスの革新や組織内の改革など、どんなビジネスシーンにもイノベーションを起こせる力が必要と考えている。

これらの視点から、本研究科では、これらビジネス・イノベーションの担い手を育てるべく、社会の課題解決への興味と情熱をもった実務経験のある社会人を受け入れることをアドミッション・ポリシーとしている。

また、入学者に求める水準等の判定方法については、1年制、2年制で共通である。出願資格は、大学卒業もしくはそれと同等の学力を有し、実務経験3年もしくはそれと同等の実務能力を有する者としている。

大学卒業資格を持たない場合は、事前資格審査を義務づけている。大学卒業と同等の学力を有していることを証明できる書類を提出させ、審査している。事前資格審査で合格した場合は、企業等派遣や中小企業診断士登録養成課程（MBA特別プログラム）であったとしても（通常は筆記試験免除）、筆記試験を受けることを義務づけている。

入学者の受け入れは、“アドミッション・ポリシー”に基づき行われている。入試は、学力の検査を目的とした小論文と一人当たり15分の口述試験からなる。口述試験は3人の専任教員で実施し、本研究科への適合性、協調性・コミュニケーション能力、積極性・態度・表現力を評価するとともに、プロジェクトの実施計画と本研究科の使命・目的との合致を確認し、評点を出している。これらの試験の成績に基づいて、教授会で学生の受け入れを判定している。

評価の視点 2-18 のうち、選抜方法及び手続については、志願者に公正な機会を提供するべく、あらかじめ公表している。本研究科のホームページでは、「入学試験要項」を含め、進学相談会の日程や入試に関する情報が詳細に掲載されている。最近では、志願者が多く閲覧していると思われるWEBサイトやSNS、雑誌の特集（リクルート『スタディサプリ

社会人大学院』)などに広告を出稿している。

また、オープンキャンパス(セミナーまたは説明会・施設見学・個別相談会)をコースごとに複数回開催することで、各コースの志願者に合わせた情報を提供している。2024年度は、MBAコース(MBA特別プログラム(中小企業診断士登録養成課程)を除いた1年制および2年制)で5回、MBA特別プログラム(中小企業診断士登録養成課程)で4回開催した。GMB Aでも、2022年度からオープンキャンパスを開催し、外国人だけでなく、「国内留学」に関心を持つ日本人も対象に開催している。オープンキャンパスの開催については、開催日時を日曜日や平日夕方に設定したりすることで、遠隔地の志願者など、多様な人材に対して情報提供をするよう工夫している。

その他に、個別相談の要望があれば随時受け付けており、時間帯も柔軟に対応している。また、選抜基準及び体制について、入学試験には、①一般入試、②AO入試(企業等派遣・後継経営者育成・士業経営者育成・MBA特別プログラムを対象)、③外国人入試の3種類がある。

一般入試は小論文と口述試験、AO入試は口述試験、外国人入試は小論文(日本語の読解能力を判定する)と面接によって構成している。MBA特別プログラムでは、中小企業診断士国家試験第1次試験の合格者(当該年度およびその前年度等)が資格として必要であるが、筆記試験は行わず、口述試験のみとしている。

2025年度入試のMBAコース(1年制および2年制)の試験内容と方法は、以下の通りである。

(1) 一般入試

- a 筆記試験「小論文」
- b 口述試験

出願時提出の「志望理由書」「職務経歴書」の審査(日本語)

(2) 外国人入試

- a 筆記試験「小論文」(日本語)
- b 口述試験(日本語)

出願時提出の「志望理由書」「職務経歴書」の審査(日本語)

(3) AO入試(企業等派遣・後継経営者育成・士業経営者育成・MBA特別プログラム対象)

- a 口述試験

出願時提出の「志望理由書」「職務経歴書」の審査

※企業等派遣での出願者は、雇用先(企業・行政機関・公益法人等)からの「修学承諾書(推薦書)」提出を必須とし、これにより筆記試験「小論文」を免除。

※後継経営者育成での出願者は、現在の経営陣による「修学承諾書(推薦書)」提出を必須とし、これにより筆記試験「小論文」を免除。

※士業経営者育成での出願者は、日本国における弁護士、弁理士、司法書士、社会保険労務士、行政書士、公認会計士、税理士、不動産鑑定士、中小企業診断士、一級建築士、技術士、医師、歯科医師、薬剤師、看護師いずれかの資格に関する合格証の写し、資格を有することの証明書、または登録証明書の提出を必須とし、これにより筆記試験「小論文」を免除。

※MBA特別プログラムでの出願者(令和6(2024)年度、または令和5(2023)年度中小企業診断士国家試験第1次試験合格者)は、中小企業診断士国家試験第1次試験合格証の写しの提出を必須とし、これにより筆記試験「小論文」を免除。

この他、特別入試制度があり、学部からの入学にも道を拓いている。その資格として「原則として翌年3月大学卒業見込者(4年生在学)で前年度までに100単位以上修得し、かつ修得単位の55%以上がA-評価(素点80点相当)以上の者とし、単なるアルバイトではなく、家業を手伝う等、正社員に近い働き方を3年以上経験していること」とさ

れている。

特別入試制度の選抜方法は、出願時提出の「志望理由書」の審査と「口述試験」である。これまで同制度による入学者は若干名であり、ここ 5 年間では 2022 年度に 1 名が入学した。

入試体制は、イノベーション・マネジメント研究科長を入試実施責任者とするとともに、入試出題・面接の各委員の検討の下、入学（予定）者を内定し、教授会において最終決定をする。入学者の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法についての議論を教授会で継続的に行っている。

GMB Aについては、9 月入学ということもあって独自の入学試験を実施している。その内容は以下のとおりとなっている。

(1) 一般入試

書類審査と口述試験を総合的に判断した上で、可否を決定。

a 一次選抜（書類審査）

推薦状（本人のことをよく知る教員および職場の上司が記入したもの）、英語エッセイ、TOEIC®、TOEFL®または IELTS™等の点数を総合的に判断して、一次合格者を決定。

b 二次選抜

口述試験（英語）

評価の視点 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の管理）については、適正に行っている。

入学定員に対する入学者数は、2004 年の研究科開設以来、入学定員割れが続いていたが、2016 年度以降は、一貫して入学定員を確保している。入学定員 60 名（内訳：1 年制 40 名（うち、MBA特別プログラム 35 名）、2 年制 20 名（9 月入学のGMB Aを含む））に対し、入学者数（9 月入学のGMB Aを含む）は、2023 年度 80 名、2024 年度 74 名、2025 年度は 77 名と大幅に増加している。入学者数をコース別にみると、1 年制が最も多く、2 年制、GMB Aと続いている。1 年制については、中小企業診断士登録養成課程（MBA 特別プログラム（M特））がその多くを占めている。

収容定員に対する在籍学生数の管理についても、収容定員を充足し、適正に行っている。学則上の収容定員 120 名だが、実際上は 1 年制募集人員 40 名、2 年制募集人員 20 名×2 年分＝80 名に対し、在籍学生数は、2023 年度名、2024 年度名となっており、2025 年度は名（各年度 5 月 1 日現在、ただし、GMB Aは 10 月 1 日現在）と足元大幅に増加している。在籍学生数をコース別にみると、2 年制が最も多く、1 年制、GMB Aと続いている。

コース別入学者数の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 年制	32	33	33	36	39	38	38	40
（うちM特）	(30)	(32)	(32)	(35)	(36)	(36)	(37)	(36)
2 年制	20	16	24	16	32	26	24	24
GMB A	9	13	9	9	12	16	12	13
合計	61	62	66	61	83	80	(74)	77

コース別在籍者数の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1年制	32	33	33	36	38	38	38	40
(うちM特)	(30)	(32)	(32)	(35)	(35)	(36)	(37)	(36)
2年制	44	40	42	41	50	59	52	51
GMB A	14	9	13	9	9	12	16	25※
合計	90	82	88	86	97	109	106	116

各年度5月1日現在、GMB Aは10月1日現在

入学定員および収容定員を充足できるようになった理由としては、以下の3点をあげることができる。

- ① 中小企業診断士登録養成課程（MBA特別プログラム（M特））の学生数が安定的に推移していること
- ② 2年制の学生が増加してきたこと
- ③ GMB Aを開設したこと

①については、中小企業診断士の資格を取得してコンサルタントとして働きたいと考えている人が相当数おり、その人たちが本研究科のプログラムに魅力を感じてくれているためだと思われる。理論と実践の融合を学ぶことのできるMBA科目と、診断実習をはじめとした中小企業診断士に必要とされる能力を身につけられる科目の両方を受けられることが本研究科の特長であり、それが安定した志願者を集めることに貢献している。

②については、本研究科の実践的な教育が認知されてきたことによると考えられる。本学には、経営学研究科の社会人向けコースがあり、そのコースと本研究科がどのように異なるのかが常に問われてきた。経営学研究科は、修了要件として修士論文を課しており、その内容は、過去に起こったこと、あるいは現在起こっている問題を取り上げ、それがなぜ起こったのかを解明することである。他方、本研究科のプロジェクトは、現状の問題を分析したうえで、その解決策を提示することに主眼が置かれている。外から見たときに両者の違いがわかりにくいという点は依然として残るが、入試説明会や個別相談会などで丁寧に説明してきた結果、徐々に認知度が上がってきたと思われる。

③については、2015年度秋より開始した新たなプログラムであり、アジア諸国からの留学生を中心に受け入れている。始まって10年が経過しているが、安定して十数名の学生を受け入れている。

・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＞

評価の視点 2-20 のうち、進路選択については、適切な体制のもと、支援を行っている。入学時のオリエンテーションでは、授業の履修の仕方、「プロジェクト」の進め方、教員の自己紹介、学生生活に関する一般的な注意事項などが説明される。

また、各教員がオフィスアワーを設定しており、学習、研究以外についても個別に相談しやすくしている。

評価の視点 2-7 でも述べたように、本研究科では、教員研究室のドアを基本的に開放しておくこととしており、ドアが開いている場合には、学生は事前のアポイントメントなしに相談を受けられる仕組みにしている（個別対応できない時間帯のみドアをクローズして、個別対応中も基本的にはドアはオープンのままにするようにしている）。

さらに全プロジェクト担当教員が、学生の「プロジェクト」に関する副指導教官であることを学生に周知している点も特筆すべき工夫といえる。学生は、どのゼミに所属しているか（誰が主査であるか）を問わず、主査以外の全プロジェクト担当教員に対して、何時でも個別に相談できることとなっている。学生が教員の指導を受けたいと考えた場合に連絡が取りやすいように、全教員、学生、事務のメールでの連絡先は、本研究科の Google ドライブに一覧として掲載されており、メールを使用して簡便に行うことが出来る。

履修登録も一定期間内であれば履修登録を取り消すことを認めている。

下表は、2025 年度の日程である。

開講期	登録期間	変更申請期間
通年科目	4 月 7 日～14 日	なし
春学期・前半科目		6 月 4 日～11 日
春学期後半科目		
春学期集中科目	7 月 1 日～5 日	7 月 28～29 日、8 月 3 日
秋学期集中 I 科目		8 月 22 日、24 日、9 月 1 日
秋学期・前半科目		なし
秋学期後半科目	9 月 18 日～25 日	11 月 10 日から 17 日
秋学期集中科目Ⅱ		

GMB Aを中心に実施しているインターンシップに関しては、受け入れ企業・自治体との間に覚書を結び、学生の研究に資する体制を整えている。学生には学生教育研究災害傷害保険により、研修中およびその往復途中に生じた事故により身体に傷害を被った場合に対応する。また、学研災付帯賠償責任保険（インターンシップ・教職資格活動等賠償責任保険）によって、研修中およびその往復途中に他人にケガをさせたり、他人の財物を損壊したりすることにより、受け入れ企業等が被る法律上の損害を補償する。

現在、GMB Aではインターンシップを必修科目としている。1 年次に 5 週間の地方自治体でのインターンシップ、2 年次に企業でのインターンシップを実施している。地方自治体のインターンシップでは、埼玉県比企郡鳩山町、ときがわ町、認定特定非営利活動法人みらいの森などが受け入れている。2 年次の企業インターンシップでは、株式会社ワタナベエンターテイメント、日本公共コンサルティング株式会社、株式会社ベンチャーリブリックトなどで実施されている。いずれも、インターンシップ実施までに複数回にわたり実施前研修を行いその目的と守秘義務についての認識の共有を徹底している。

評価視点 2-20 のうち、キャリア形成については、入学時に「キャリアマネジメントプロ

グラム」を実施するとともに、専任教員および「プロジェクト」の指導教員により、授業時間の前後を利用するなど適宜、各自のバックグラウンドや将来の方向性に応じた個別相談・指導が行われている。

特筆すべき工夫として、人事コンサルティング会社を経営する本研究科の修了生が、本研究科のキャリア・アドバイザーに就任し、在学生の相談窓口となっている点があげられる。本研究科の修了生であるため、自身の学生時代の経験も踏まえたうえで、親身になって相談に乗ることができている。

相談実績は、教授会に報告され、①プロジェクト・テーマ選定について、②修了後の進路について、③転職時の心構えや準備事項について、④起業についての不安などの相談概要が、件数とともに教授会に報告される仕組みになっている。キャリア・アドバイザーは、学生と個人面談を行うほか、メールや Zoom などオンラインでも相談にのっている。

評価の視点 2-21（多様な学生が学習を行っていくための支援）に関しては、全学組織として、「学生相談室」が設置されており、大学生活で直面するさまざまな課題について、相談できる体制を構築している。

加えて、教授会の下に「学生・アラムナイ委員会」を設置し、多様な学生が学習を行っていくための支援を行っている。社会人や留学生など、多様な学生が在籍していることを踏まえて、学生・アラムナイ委員会では、学生アンケートを年 2 回実施するとともに、適宜教員と学生の懇談会を開催している。

これらの活動を通じて学生側からの評価・問題点を吸収し、教授会に結果報告を行って改善を図っている。1 年制の学生に対するアンケートの内容は以下のとおりである。

第 1 回（春学期末に実施）：

- ①春学期の受講カリキュラムに関する満足度
- ②遠隔授業のよかった点、悪かった点、改善が必要な点
- ③オープンドア期間と教員との面接方法について
- ④主査決定プロセス、⑤学内で困ったこと、⑥その他要望。

第 2 回（秋学期末に実施）：

- ①入学前と比較した自身の成長度合い
- ②カリキュラムおよび時間割に対する満足度
- ③プロジェクト指導について
- ④本研究科の改善に向けた意見。

2 年制学生に対するアンケートは、1 年制に対する内容と同様であるが、2 年間の在学中に計 4 回行っている。この内、修了時に行うアンケート以外では、学内で困ったことの有無を聞くことで人間関係を含め問題が生じていないかを確認している。

学生アンケートで出てきた要望については、教授会で検討し、どの要望をどのような形で実行するかを議論した上で、改善に努めている。

学生は、プロジェクト指導の教員とは随時個別に会う機会があり、相談することが出来る。プロジェクト指導の主査以外の専任教員は、全ての学生の副主査としてプロジェクトの指導に当たることが原則であり、学生が教員に相談する機会は十分にあると考えている。

ハラスメントへの対応に関しては、全学的組織、ハラスメント防止・対策委員会の下で、ハラスメント相談室が設置されている。また、ハラスメント審査委員会がハラスメント解決策の申立ごととに発足し、事実関係の調査を行うこととなっている。ハラスメントに関する法政大学の姿勢について、履修ガイドに記載し、周知している。本研究科としては、「学生・アラムナイ委員会」が学生アンケートや懇談会を通じて状況の把握に努めている。

経済面での支援については、法政大学の奨学金制度に加え、独自の奨学金を設け、支援体制を強化している。独自奨学金には下記に示した種類のものがある。なお、その概要は

ホームページで公開されている。

法政大学大学院奨学金は、本研究科の学生を対象に、成績が特に優れたものに対し給付している。1年制は春学期の成績、2年制は2年次春学期までの成績を基準としている。法政大学イノベーション・マネジメント専攻プロジェクト奨学・奨励金は、優秀プロジェクト発表会に選出された学生に対し授与している。

上記以外にも日本学生支援機構の奨学金などによって、学生への経済的支援を展開している。

表 奨学金給付状況 (単位：円、人数)

名称	支給金額 (年額)	2023 年度	2024 年度
法政大学 100 周年記念奨学金	30 万円	1 名	1 名
法政大学大学院専門職学位課程奨学金	20 万円	3 名	1 名
法政大学イノベーション・マネジメント専攻プロジェクト奨学・奨励金	10 万円	10 名	10 名

本研究科の開設以来、障がいのある者の入学者はいないものの、身体に障がいのある者等への支援に関しては、前述の学生相談室が対応している。また、校舎入口へのスロープや車いす用段差解消機など基本的な施設は整備されている。その他の支援体制については、今後ケースバイケースで考えていく方針である。

多様なバックグラウンドと将来の方向性を持つ社会人や留学生に対応するべく、専任教員およびプロジェクト担当教員による学習および進路支援体制が整備されている。また、平日昼間の受講が難しい社会人などに対して、(イ) 夜間 (18 時 40 分まで) および土曜日午後 (17 時まで) の事務窓口受付時間を設定、(ロ) 掲示板機能を使った諸連絡などのサービスが提供されている。留学生対応の目的で、「外国人留学生ハンドブック」がグローバル教育センターから配布されている。

評価の視点 2-22 のうち、在学生の課外活動支援と体制について、在学生の課外活動に対しては、必要な支援を行っている。在学生による自主的なグループ活動や、外部講師を招いての勉強会開催などに対して、申請に応じて、教室や必要機材一式 (マイクなど) を提供している。

評価視点 2-22 のうち、修了生の活動支援と体制について、修了生の活動に対しても、さまざまな支援を行っている。本研究科は、社会の中で、あるいは会社の中でイノベーションを起こす人材の育成を目的としている。そのため、優秀な成績で修了したものは、1年間、新一口坂校舎地下のインキュベーション・ルームを事務所として無償で利用することができる。毎年度末に利用を申請した者について、教授会で審議し、利用者を決定している。利用者は、教員および在 student と連携し、事業開始の準備やさらなる研究の深化を行うことができる。インキュベーション・ルームの利用者は、四半期ごとに事業の進捗状況について教授会に報告することを義務づけられている。

また、修了生の活動を支援するために、本研究科の学生・アラムナイ委員会主催により、2022 年度からは「ホームカミングデー」を開催している。修了生による基調講演や近況報告、交流会を開催することで、修了生と在 student、教員間のネットワーク強化を図っている。

教員または学生・アラムナイ委員会主催による、修了生を対象とした勉強会も適宜開催している。2022 年度は、本研究科の修了生組織である IMOB 会の Facebook ページを通じて勉強会の開催を修了生に告知した。勉強会では、事前課題の論文を修了生が読み込んだうえで、教員がファシリテートし、オンラインでディスカッションを行うことで、修了

生の学びなおしを促進している。

修了後に研究をさらに進めたり、事業化や起業を目指したりする者に対しては、本学大学院の特定課題研究所であるIM総研と連携して活動することが可能である。2023年度には78名の修了生等が、特任研究員として、教員と一緒に事業や研究を進められるようにしている。

なお、本研究科では、「修了生はビジネススクールの財産である」という理念を打ち立てている。IMOB会は2010年に正式に発足し、修了生間の交流と同時に、教員や在校生との交流の面でも重要な役割を果たしている。修了生と在学生在が混合で定期的な勉強会や懇親会を開催している。本研究科では勉強会の会場を提供するとともに、教員やOB会で最近の研究テーマについて授業し、修了生の知的好奇心に応える活動も行っている。

IMOB会で制作されたFacebookページを通じて、修了生同士の交流や、教員と修了生との交流が行われるなど、コミュニケーションが充実してきている。

【大項目2の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

長所としては、本研究科の学位授与方針は法政大学大学院全体の方針に基づいて作成されており、法政大学の方針や特色を踏まえたうえで、教育課程も編成されている。この点では、法政大学全体として一貫した方針で行われている。

問題点としては、法政大学の方針を踏まえたうえで、どこまで本研究科独自の特色を教育編成や内容に落とし込めるかを更に検討していかなければならないと考える。

教育課程の設計と授業科目

本研究科は、カリキュラム委員会を定期的に開催している。ここでは日々の授業において生じる課題や、教員や事務局などに対する学生からの要望やアンケート結果について検討しており、現状や次年度のカリキュラム作成に活かしている。

また、FD委員会とも連動しており、各科目における教育方法などの検討をおこなっている。経営戦略論の科目であれば、経営戦略論の知識を持った教員が参加し、科目の内容についても整合性を取っている。

カリキュラムでみると、全ての科目を基礎的な知識を整理する「基礎科目」、経営についての専門性を深める「専門科目」、斬新な発想を刺激する「応用科目」という科目構成をとっており、それを明示している。各科目群は基本的に2単位制を採用している。夜間の科目に関しては、社会人が履修しやすいよう工夫し、4単位制の「基礎科目」でも2単位に分割し春学期前半をⅠ、春学期後半をⅡといった構成となっている。また、企業やその他の組織に必要な科目はすべて網羅しているとともに、リーダーシップ論や企業倫理など適宜配置している。加えて、学生の履修しやすさに配慮し、集中講義形式による1単位科目を設置している。

これらの科目は本研究科固有の教育であるプロジェクトメソッドに連動したものであるとして位置づけられている。プロジェクト論文は上記の科目の最終的な成果物であると捉えている。

問題点としては、研究科としての上限単位が決められているため、夜間の科目は1日につき、おおそ2つの科目しか配置できないことである。また、昼間の科目と夜の科目の配置バランス、土曜日に主要な科目が重なるため履修したくてもできない科目が発生してしまうことなども問題点として挙げられる。2年制コースの場合は、2年間かけて履修してもらうことも可能であるが、1年制コースであると調整が難しいのが現状である。

また、研究科固有の教育であるプロジェクトにおいて、担当教員の多様化とそのバランスにおいて検討が必要である。プロジェクト論文においてはビジネス・プランでの提出が

可能なため、アカデミック教員だけでなく、最新の知識と社会経験を持った実務家教員が必要であるが、ビジネス・プランといえども論文の指導は必要であり、その指導もどこまで可能か、という点も難しい状況である。

教育の実施

本項目に関しては概ね適切に実施していると考えている。学生アンケートにおいても比較的良い評価を得られている。授業に関しては教員による一方的な授業形式のものではなく、ほとんどの授業でグループワークが取り入れられている。「リーダーシップ論」などはケーススタディ形式を取り入れている。これまでのFD委員会でもケーススタディ形式を学ぶ勉強会を開催するなど教員同士でも様々な授業形態を学んでいる。

また、フィールドワークや実習科目として「経営診断実習」、「課題解決演習」など実際の企業に訪問して実習を行う科目もある。ゲスト・スピーカーにおいても、原則2単位科目には1名分、4単位科目には2名分の予算がつけられており、多くの科目で適切なゲスト・スピーカーが招聘されている。

シラバスについては、毎年秋に各教員が来年度のシラバス入稿後に研究科内で第三者委員会を設け、相互チェックや改善提案を行っている。教室や自習室、ラウンジなどは法政大学の他の研究科の中でも一番充実したものとなっている。

問題点については、コロナ禍でのオンライン授業開始によって、設備面で様々な問題が出てきたことは否めない。パソコン、カメラ、音声マイク、スピーカーなどの設備が十分とは言えない状況である。研究科としても適宜予算を取り、設備や備品を購入してきているが、実際には導入したものの使い勝手が良くないものや、当初に想定していたような機能が十分使えないなどの問題があった。

加えて、その設備や備品を使う教員や事務側のITリテラシーや能力不足などもあり、授業の進行に影響することも多々あったことは問題点として取り上げなければならない。

学習成果

学習成果については、最低限とされる一学生あたりの教員数を大きく超える体制で指導していること、ならびにプロジェクト指導においては、2-15で記述した通り、多面的な評価が来ている点が長所となる。ただし、昨今の当研究科への需要の高まりから学生数も増加しており、現状の丁寧かつ多面的評価を今後も維持していくため、効率的かつ実現可能な仕組みにしていけることが課題となる。

なお、コロナ禍の影響から遠隔での受講が増えたことで、いかにコミュニケーションを密に出来るかについても、コース担任制ならびにプロジェクト指導教員を置くなどの工夫を行ってきたが、ここでの知見を踏まえ、遠隔での受講者の学習成果をより高める工夫を模索している。

学生の受け入れ

学生受け入れに関する長所として、定員管理の徹底により、入学定員および収容定員ともに定員を確保している点が指摘できる。

一方で、問題点として、①MBAコース（MBA特別プログラム（中小企業診断士登録養成課程）を除いた1年制および2年制）における学生の安定かつ継続的な確保、②GMBAにおける学生の増加と多様化、の2点が指摘できる。

①については、入学定員に対する入学者数、収容定員に対する在籍学生数ともに定員を充足してはいるものの、本研究科の更なる成長を目指すうえでは、MBAコース学生の安定かつ継続的な確保が課題となる。

②については、積極的に日本語学校にプロモーションをしているものの、GMBAの学生の出身国が中国と台湾に偏る傾向がある。そのため、GMBA学生の増加と多様化が課題である。

学生支援

学生支援の長所として、第一に、修了生を活用したキャリア支援が指摘できる。修了生による「キャリア・アドバイザー」が在学生の相談窓口となって、学生生活・学習相談・修了後の進路や起業について、相談できる仕組みを整備している。

第二に、インキュベーション・ルームの提供である。優秀な成績で修了したものは、1年間、新一口坂校舎内のインキュベーション・ルームを事務所として無償で使うことができる。それによって、利用者は、教員および在 student と連携し、事業開始の準備やさらなる研究の深化を行うことができる。

第三に、IM総研を通じた在 student ・修了生支援である。IM総研は、当研究科におけるシンクタンク機能を持ち、専任教員のみならず在 student や修了生の継続的な研究の場としての機能を果たしている。

第四に、学生との距離感が近い指導体制である。教員研究室のドアを基本的に開放しておくことや、全プロジェクト担当教員が、学生の「プロジェクト」に関する副指導教員であること、学生プロジェクト指導教員等との個別相談ができる学生支援体制を整えている。

第五に、学生に対する独自の経済的支援である。全学の給付制度に加えて、特色である「プロジェクト」におけるプロジェクト奨学・奨学金給付を設定することで、学生のモチベーションアップと経済的支援が図っている。

学生支援の問題点としては、OB・OGに対するフォローの更なる充実である。そもそも本研究科の固有の目的である社会でのイノベーションを引き起こすためには、修了後の学生の活躍が重要である。また、OB・OGの活躍が目につくようになれば、入学志願者の増加への好循環を生み出すことが期待される。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

今後は本研究科で得られた経験や特色を法政大学全体の各ポリシーに反映させられるよう取り組んでいきたい。また、学位授与方針を始め、各ポリシーなどは、大学や研究科のHPなどで記載するだけでなく、新入生のガイダンスにて広く告知し、理解をってもらうなどの工夫をしていきたい。

教育課程の設計と授業科目

カリキュラム委員会の活動を継続するとともに、学生アンケートや学生から要望を聞く機会を増やし、教育課程の設計を更に改善していきたい。

現在、本研究科のカリキュラム委員会で一番の議題であり、今後更に伸長させたい部分は「遠隔授業」や「オンデマンド」科目の拡大と内容の改善である。コロナ禍により、多くの学生が自宅や職場から授業を受けることになったため、オンラインを使った科目を増やしてきた。現在は原則対面授業であるが、ハイフレックスという形式も継続して採用している。

基本的に教員は通常時の通り校舎内の教室で授業を実施するが、学生は教室に来ても良いし、自宅や職場からオンラインで授業に参加しても良い、という形式である。今後はこの形式を維持するとともに、更に学生が授業に参加しやすい環境を整備していかなければならない。

教育の実施

適切な授業形態や教室、自習室などについては、今後も学生アンケートなどを通して適宜、意見を集め、改善できるものはすぐに改善をするという姿勢で取り組んでいきたい。また、設備面については、予算の確保を始め、必要な設備、備品の点検を行う。また、教員同士での意見交換や好事例の紹介など、各種委員会の中で行っていきたい。

学習成果

長所としている少人数教育（一学生あたりの教員数が多い）点によるきめ細かな指導をさらに伸ばすべく、従来の研究室におけるオフィスアワーの時間帯以外に、オンライン（Zoom など）を活用することによる指導機会の充実を進めている。現在、この遠隔での指導の予約は個々の教員へのメールなどでの申し込みによって行っているが、これらを予約システムなどによって管理できるようにすることを模索している。具体的には、現在導入中の「学習支援システム：Hoppii」などの機能を活用するなど、メール以外での指導申し込みをする方法の導入を目指している。

また、コロナ禍の影響で、遠隔での受講が増える中、いかにコミュニケーションを密に出来るかについては、担任制を置くなどの工夫を行っているが、さらなる工夫を模索している。この点に関し、現在候補となっている改善プランとして、（学生のプライバシーに配慮しつつ）指導内容や相談内容の共有をする仕組みの導入を考えている。具体的には、現在、教授会にて口頭で共有している学生の状況について、教員専門の掲示板にて情報共有する方法を模索しており、方法の具体化を進めている状況である。加えて、修了後の院生の活躍から学習効果を把握する必要性も認識しており、現在の取り組み（修了時の進路把握）に加え、OB会との連携により、修了後の活躍状況の把握と、定期的に修了生との交流機会を得るといった工夫も進めている状況である。

学生の受け入れ

①MBAコース学生の更なる増加

入学定員および収容定員ともに定員を充足している点は、長所であるものの、一方で、MBAコース学生の安定かつ継続的な確保が課題となっている。

MBAコース学生の安定かつ継続的な確保に向けた方策として、主に2年制学生の獲得を目指して、以下（イ）～（ロ）を進めていく方針である。

（イ）「全授業ハイフレックスでの実施」をアピールし、地方からの志願者を増やす

本研究科では、過去、静岡キャンパスと市ヶ谷キャンパスをつないで、対面とオンラインを併用した「ハイフレックス授業」を行ってきた経験を持つ。そして、2021年度からは、対面とオンラインを併用した「ハイフレックス授業」を原則として全授業で導入する方針を打ち出し、既に実施している。こうしたハイフレックス授業の実施は、在学生に好評である。

そのため、「全授業ハイフレックスでの実施」をホームページやオープンキャンパスにおいてアピールすることで、地方からの志願者を増加させる。具体的には、以前キャンパスのあった静岡県や、経営系専門職大学院が少ない地域（東北、中国、四国、沖縄県など）をターゲットとし、地方にしながらも通学可能な大学院であることを訴えていく。静岡キャンパスの経験から、地方においても、大学院で学びたい人たちは、少なからず存在することをすでに把握しているため、こうした方策は有効と考える。

（ロ）科目履修・履修プログラムの推進による多様な学生の増加

本研究科では、これまでも科目履修生を受け入れてきた。科目履修生の数は、年度によって異なるが、ここ数年はおおむね3～7名で推移している。この中には、科目履修生を経て、本研究科に入学した学生もいる。

また、リカレント教育に対するニーズの高まりを踏まえて、本研究科では「履修証明プログラム」を積極的に推進してきた。履修証明プログラムとは、大学に社会人を積極的に受け入れることにより、大学の社会貢献を一層進めるために設けられた制度である。大学の学位（学士や修士等）に比べ、より短期間に修得することが可能となっており、修了者には学校教育法に基づき履修証明書が発行される。本プログラムは履修証明制度を科目等履修生として受講することで、修得した単位は本研究科に進学後、最大20単位まで修了単

位として認定することが可能である。

本研究科では、2020 年度より、履修証明プログラム「ヘルスケア・マネジメント講座」を開始した。これは、ヘルスケア・マネジメントに興味がある医師、看護師、保健師、薬剤師等の医療従事者、介護従事者、病院や介護施設の経営に携わる者、または将来これらの業界で働くことに興味がある者を対象に募集するものである。

今後についても、科目履修・履修プログラムの推進による多様な学生の増加を目指す。具体的には、科目履修については、ホームページなどで積極的な告知を行う。履修プログラムについては、本研究科周辺だけでなく、経営系専門職大学院の少ない地方在住の医療関係者をターゲットとして、ヘルスケア・マネジメント講座の認知度を高めるべく、プロモーションを行う。また 2023 年度より「マネージャーのための MBA 講座」を開設することで、履修プログラムの推進による多様な学生の増加を図っている。

②GMB A 学生の増加と多様化

GMB A の学生の出身国が中国と台湾に偏る傾向がある。そのため、より多くの国から学生を受け入れることが課題となっている。

こうした課題を解決するために、以下 (イ) ～ (ハ) の方策を進めていく方針である。

(イ) オープンキャンパスの継続的開催と拡充

本研究科では 2021 年度まで、GMB A への進学希望者に対するオープンキャンパスは全く行っていない。2022 年度より、GMB A への進学希望者にむけたオープンキャンパスを新たに開始するなど、学生確保に向けた取り組みを強化している。

今後についても、GMB A への進学希望者にむけたオープンキャンパスを継続的に実施するとともに、その回数を増やすなど、さらなる拡充を行うことを検討している。

(ロ) 日本人の取り込みによる多様化の推進

本研究科ではこれまで、英語で MBA を学びたい日本人に対する広報をあまり行っていない。2022 年度からは、前述の通り、GMB A への進学希望者にむけたオープンキャンパスを新たに開始しているが、そこでは英語だけでなく、日本語でも説明する時間を設けるなど、英語で MBA を学びたい日本人の確保に向けた取り組みを行っている。

今後についても、GMB A への進学を希望する日本人にむけたオープンキャンパスを継続的に実施するとともに、オープンキャンパスを複数回開催するなど、さらなる拡充を行うことを検討している。

(ハ) 海外大学との提携

GMB A は、2022 年に、国際的な認証機関である AACSB より「AACSB Innovations That Inspire 2022」を受賞した。これによって、GMB A は、海外での知名度が高まったため、いくつかの海外大学から提携などの連絡が来ている。こうした機会を捉え、提携先の卒業生に訴求することで学生の確保に努めたい。

学生支援

本研究科の長所であるインキュベーション・ルームの提供については、その伸長に向けて、更なる取り組みを行う。具体的には、1 年間のインキュベーション・ルーム提供期間終了後についても、学生・アラムナイ委員会や教員を中心に、継続的な支援を行う。特に、インキュベーション・ルーム提供期間終了後の修了生について、①実際に起業・創業したかの実績把握、②独立後のフォロー体制を構築する。

IM 総研を通じた在学・修了生支援についても、更なる支援体制の強化に努める。具体的には、修了生が行う研究に対して、教員が積極的に指導するとともに、学会発表など

で研究成果を公表するよう促す。この他、修了生が就任する特任研究員を講師にして、外部セミナーを共催または後援する。これまでも修了生と在校生の間に勉強会が開催されているが、より組織的に活動レベルを上げる。

第一の問題点「OB・OGに対するフォローの一段の充実」については、教員とOB・OGあるいはOB・OG同士の交流する機会を増やすことで、OB・OGに対するフォローを充実させていく。すでに、2022年度から開催している「ホームカミングデー」を2023年度以降、定期的に開催することで、そうした場にすることを目指す。

本研究科では、優秀な修了生を特任講師として起用する可能性について検討を進めている。現在は、MBA 特別プログラム「経営診断実習」など一部の授業において、修了生を特任講師（一般的なTAに相当するが、社会人修了生の活用を想定してこの名称を用いている）として、授業補助などを担当してもらっている。

今後は、修了生を特任講師として迎えることの意義や適否について慎重に検討し、特に優れた知識や実務経験を有する修了生を中心に登用することを検討していく。また、特任講師以外にも、ゲスト講師やメンターなど、修了生が教育・研究活動に関わる多様な形態を模索する。

これにより、修了生にとっては修了後の学びと成長の機会を提供するとともに、在校生にとっては先輩との有益な交流の機会を拡充することを目指す。

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>

評価の視点 3-1（教員組織の全体的なデザイン）について本専攻の最も重要な編成方針は、ミッションに掲げている「イノベーションを実行していく人材」の輩出に基づいた教育を確実に遂行できる人的資源の配置を行うことである。その際、以下の3項目をとくに重視し、教員組織の編成を行っている。

- 1) 院生指導に十分な時間を確保できること
- 2) 最先端かつ現実社会の動向を教育に反映するための研究時間を十分に確保できること
- 3) 理論的教育と実践的教育とのバランスを確保すること

これら3つに共通するのは、教員の負担が過負荷にならないことである。丁寧で、先端内容による教育を実現するため、必要教員数とされる11名の基準を超えた専任16名を軸に編成を行うことで、これら各点について実現できる編成を行っている。

また、教員の構成についても、院生が身につけるべき「理論的」かつ「実践的」な知を教授できるよう、両分野がバランスできる配分を試みている（ただし、両方出来る教員などもいるため、具体的に、両タイプの教員を何対何にするといった、具体的な基準で構成比を決定せず、新任教員を募集する場合には、その時々教員の構成を元に、専攻としてどちらのタイプを採用するかを検討することとしている）。また、専任教員の構成については、「専攻分野について教育上又は研究上の業績を有する者」、「専攻分野について高度の技術・技能を有する者」又は「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」のいずれか、かつ、各専任教員はその担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えている者のみによって構成することとした内規を満たしてしている。

・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>

評価の視点 3-2（教員組織の構成）収容定員120名に専任教員16名を配置している。この数は、必要教員数とされる11名の基準を大きく上回っており、十分な教育体制を構築できていると評価している。

専任教員16名は、他大学の専任教員は兼ねておらず、本学に限り専任教員として取り扱

われている。また、構成は教授14名および准教授2名であり、教授職が専任教員数の半数以上という基準を満たしている。これら教員構成のうち、実務家教員は、専任教員16名のうち10名となっており、3割以上という実務家教員の基準を満たしている。なお、専任教員のうち実務家教員は、すべて5年以上の実務経験を有しており、かつ、高度の実務能力を有する教員であり、理論と実務の架橋教育を実践する教員組織の編制となっていると考えている。

なお、本研究科には、英語学位コース（GMBA）もあることから、英語をネイティブとする教員を配置するとともに、英語だけで授業可能な教員を積極的に採用しており、グローバル化へ対応できる教員編成へのシフトも試みている。

評価の視点 3-3（教育課程の中核をなす授業科目）については、専任教員の配置については、「基礎科目群、実務の基礎・技能を学ぶ科目群」と「基礎知識を展開・発展させる科目である「プロジェクト（演習）」に中心的に割り付けるという方針の下適切に配置している。具体的には、基礎科目群については、単位数ベースで総単位68単位（経営診断実習10単位を含む）のうち60単位、すなわち、約88%の授業に専任教員を配置しており、教育上主要と認められる授業科目は専任教員が担う編成としている。なお、専任教員16名にこれら科目の担当が難しい場合（サバティカルなど一時的に担当が出来ない場合など）には、同等の教育が出来る兼任教員に引き継ぐという仕組みを導入している。

「理論性を重視する科目」、「実践性を重視する科目」についても、それぞれ専任教員を主にしながら、賄いきれない科目については適切な教員（兼任講師など）を配置し、専任教員が過負荷にならないまでも、しっかりと教育が提供できる体制を構築していると考えている。なお、兼任講師の採用については、専任教員の採用に準ずる手続きとし、科目適合性や研究業績などを審査の上、教授会承認の手続きにて質の確保を行っている。

理論と実践の架橋としての教育課程を実践する体制として、16名の専任教員に加え、4名のプロジェクト担当実務家教員、1名の兼任教員、46名の兼任講師を採用しており、実践性を重視する固有の教育方法プロジェクト・メソッドの中心となる科目「プロジェクト」では実務家教員と研究者教員とが一体となった授業の運営を行っている。

これら教員配置に関連するが、兼任講師が科目を担当する場合、教授会の下で組織される「人事審査委員会」において担当者の業績及び教育歴について審査を行い、選考することを基本としており、その教員配置は適切な基準・手続によって行う工夫を採用している。

評価の視点 3-4（多様性の確保）については、専任教員の年齢構成については、16名のうち60歳台が10名、50歳台が5名、40歳台が1名と、50歳から60歳台の年齢の教員が中心となり、外国籍の教員は1名や女性の教員は3名となっている。

これまでに、専任教員が65歳以降に定年延長をする場合には3年の任期付きとする慣行を設けて高齢化に歯止めをかけたり、外国籍の教員を採用したりして、ダイバーシティの確保に努めてきた。また、2022年度採用までに、女性専任教員を1名から3名に増やすことができ、懸案事項であった女性教員確保対策としては、一定の成果を得られたと考えている。もちろん、今後もさらに多様性と適切な構成を考えた人事戦略を継続することは研究科として共通認識としている。

さらなる専任教員の構成変更は定年時などの離職時に行う必要があるため、ごく短期での変更は難しいが、今後5年で専任教員が5名退職する機会を活用し、年齢や性別などの構成を考慮した人事を計画している。

・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>

評価の視点 3-5（教員募集ならびに任免、昇格）については、根拠資料「イノベーション・マネジメント研究科教員資格審査内規」及び根拠資料「イノベーション・マネジメント研究科教員及び准教授等資格内規」により、教授及び准教授の資格が定められている方針ならびに方法に従って運営されている。具体的には以下の通りとなる。

教員募集の手続は、以下の手順にて運営している。

- ①研究科長が分野を定めて教員募集を教授会に提案
- ②「人事審査委員会」を設立
- ③「人事審査委員会」が募集条件・方法を教授会に提案
- ④教授会の承認を経て「人事審査委員会」が教員を募集
- ⑤「人事審査委員会」が応募者の中から一次審査で約3名の候補者を選び教授会に提案
- ⑥教授会の承認を経て「人事審査委員会」が候補者を詳細審査して1名を選び教授会に提案
- ⑦教授会が採用を決定となっている。

また、身分昇進の手続きについては、以下の手順としている。

専任講師、准教授、教授の順番で行うこと

講師期間3年、准教授期間7年を目安とすること

を踏まえ、対象事案が生じた際には、以下の手順にて進めることとしている。

- ①「人事審査委員会」を設立
- ②「人事審査委員会」が対象者と審査し、適・不適を教授会に提案
- ③教授会が可否を決定となっている。

なお、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が、研究者教員及び実務家教員の任免・昇格について、現在は同じ基準としている。ただし、教授会での審査項目のひとつに「教育・研究能力」が含まれており、いずれのタイプの教員であっても、教育上の指導能力についても重視した評価としている。

・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＞

評価の視点 3-6（組織的な研修）については、専任教員の資質向上を図るため、FD委員会を組織し、①授業の相互参観、②教授法についての研修を実施している。その際には、それぞれの立場から組織的な研修等専任教員の教育活動については、「学生・アラムナイ委員会」による学生アンケートや全学の授業評価アンケートなどを通じ、評価する仕組みが整備されている。また、授業の相互参観や、専攻内の研究発表会において、評価とフィードバックを行っている。

評価の視点 3-7（研究のあり方の明確化と支援）については、学校教育法施行規則に加わった第172条の2第3項（教員が有する学位および業績の公表）の法令改正を受け、全学に合わせて本研究科においても、学術研究データベース（<https://kenkyu-web.hosei.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>）により業績等を公開し、社会への貢献や活動の評価を受ける仕組みを整えている。また、専任教員全員が公平に運営に参加することを担保するため、例えば、委員会担当数を点数化した積み上げ方式によって、実績を資料に明示している。活動の結果は、毎回教授会で報告が求められる。

なお、専任教員の授業担当時間は、1セメスターあたり1～2科目の授業科目の担当及び「プロジェクト」の担当であり、教育の準備及び研究に配慮したものとなっている。また、専任教員に対する個人研究費が「個人研究費規程」等に基づき、年額22万円配分されている。専任教員の研究室については、基本的に個室が確保されるようになっている。

評価の視点 3-8（各種活動評価）については、専任教員の研究活動（業績、社会活動）についても、ホームページ（<https://www.im.i.hosei.ac.jp/im/professor/>）等を通じて公開され、社会全体から評価を受ける仕組みとなっている。

専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献については、専任教員は、教授会の下で3～5種類の委員会に属して運営に貢献しており、大半の委員が各種委員会の委員長を務め、各委員会の活動内容に関して、毎回の教授会にて活動報告を行うとともに、意見交換や改善策の策定などを行っている。

・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＞

評価視点 3-9（教育研究環境および人的支援）については、専任教員の授業担当時間は、1セメスターあたり1～2科目の授業科目の担当及び「プロジェクト」の担当であり、教育の準備及び研究に配慮したものとなっている。一部の教員は、他の学部の兼任講師を務めているが、その負担が過度なものにならないように配慮されている。

また、新一口坂校舎において、全専任教員が新一口坂校舎に研究室を持ち、教員同士、教員と学生、学生同士の交流が活発になることを目指して、4階と6階にラボスクエアが用意されている。また、専任教員に対する個人研究費が「個人研究費規程」等に基づき、年額22万5千円（着任初年度にかぎり年額30万円）が配分されている。

専任教員の教育研究活動に必要な機会として、在外・国内研究員制度（サバティカル）があり、本研究科では、2018年度に1名が在外研究員を、2020年度に1名が国内研究員の制度を利用している。2021年度以降はコロナ禍の影響で制度の利用を見送っていたが、

2023年度には1名が1年間国内研究員制度を利用し、2026年度にも1年間国内研究員制度を利用予定である。

なお、特任講師（TA）については、PC演習やグループワークを多用する科目について、必要があれば教授会に申請し、1科目1名を基準に採用を行い、教育の質を高める工夫をしている。

【大項目3の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

最大の長所は、学生数に対して豊富な専任教員数を確保している点にあり、そのことによって、手厚い教育を確保できていることにある。とくにゼミによるプロジェクト（修士論文に相当）指導では、少人数体制を維持している。

先にまとめたとおり、教員構成については概ね適切に構成されているため、特段問題点というには至っていないが、教員の年齢が高くなっていることは、解決すべき課題であると共有している。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

長所の伸長については、教員採用について、本研究科の固有の特長である「中小企業のビジネスに強い」という点も考慮した人事採用を検討している。

問題点としては、先に触れたとおり、教員構成をさらによくするためには、時間がかかる（離職時期を待つ必要がある）ことであるが、この点については、今後5年間に5名の教員が退職予定であるため、比較的若年層かつジェンダー平等にも配慮した採用活動を積極的に行う予定である。

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>

評価の視点 4-1（専門職大学院固有の組織体制）については、「法政大学専門職大学院学則」第8条の2に基づき、イノベーション・マネジメント研究科に研究科教授会が置かれ、研究科の管理運営に当たるとともに、研究科の意思決定機関として機能している。研究科教授会の構成メンバーは専任教員16名である。

活動や内部規程等の整備に関しては、法人や大学、大学院が制定している規程を準用するとともに、それらで十分カバーされない分野については、法人本部の法務部門の支援を受けながら、研究科独自に内規や申合せを定めて対応している。

評価の視点 4-2（教育の企画・設計・運営等における責任体制）については、研究科教授会では、1名の研究科長とイノベーション・マネジメント専攻として2名の専攻副主任を「イノベーション・マネジメント研究科長選挙手続規則」に基づき選出し、「教授会規程」第4条に規定する（1）教員の人事に関する事項（2）授業科目の編成および担当者に関する事項（3）プロジェクト指導、試験、単位修得等に関する事項（4）入学、転学、転研究科・研究科、休学、退学、その他学生の地位の得喪・変更に関する事項（5）学生の賞罰に関する事項（6）イノベーション・マネジメント研究科教授会との連絡および調整に関する事項（7）その他研究科の教育研究上必要な事項の審議・決定を行っている。なお、研究科教授会には、事務局も出席し、法令・規則等の遵守について、確認が行われている。

また、研究科教授会の下に以下の委員会を設置している。

- ・将来構想実行委員会
- ・カリキュラム委員会
- ・入試委員会
- ・広報・オープンキャンパス委員会
- ・自己点検・FD委員会
- ・学生・アラムナイ委員会
- ・情報システム・セキュリティ委員会
- ・キャリア開発委員会
- ・研究倫理委員会
- ・MBA特別運営委員会（中小企業診断士登録養成課程の運営）
- ・GMB Aプログラム運営委員会

このうち将来構想実行委員会は、研究科教授会において重要な意思決定が必要な事項について事前に協議することにより、研究科教授会における重要な意思決定を支援している。また、採用・人事関係の案件については、将来構想実行委員会の下にメンバーを限定した採用・人事委員会を設置して協議を行っている。

評価の視点 4-3（関係する学部・研究科等との連携等）については、法政大学の経営系大学院には、アカデミック・スクールとしての経営学研究科およびキャリアデザイン学研究科、独立系大学院の政策創造研究科（地域創造インスティテュート）と、プロフェッシ

ショナル・スクールとしての本イノベーション・マネジメント研究科が設置されている。これら4つの研究科では、科目の共同開講と一定範囲内の単位互換による連携を行っている。経営学研究科の科学的アプローチに基づいた教育に対して、イノベーション・マネジメント研究科では、その使命と目的を果たすために実務的アプローチによる教育を行っている。

また、GMB Aプログラムにおいては、交換留学生受入れプログラムに基づく他の研究科への交換留学生の英語による授業の受講を認めており、交換留学生の学習ニーズに対応している。

・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>

評価の視点 4-4（自己点検・評価と改善活動）については、本学では、法政大学「自己点検委員会規程」に基づいて、自己点検・評価のための手続を明確にし、組織的・継続的な自己点検・評価を実施しており、教育・研究活動の改善を図っている。本研究科においては、研究科を単位とした自己点検・評価を実施するために、自己点検・FD委員会を設置して、同委員会の委員が自己点検・評価を実施している。自己点検・評価によって認識した課題については、各委員会（「将来構想実行委員会」「カリキュラム委員会」「自己点検・FD委員会」「学生・アラムナイ委員会」など）で検討した上で、毎月開催される研究科教授会場で検証・討議することにより、組織的かつ継続的に改善活動を行う仕組みとしている。このため、各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おり、これらを研究科全体として統括するために、2019年度より3月に開催する教授会で各委員会の主査からの報告を文書化して教授会に提出することを義務づけた。また、今回の点検・評価報告書の作成にあたっては、自己点検・FD委員会が各委員会との間で現状認識・課題・対応策等を確認し、研究科教授会での了承を得ている。

評価の視点 4-5（外部からの指摘への適切な対応）については、2018年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価において、「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。」との勧告事項が付された。これは、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ことによる。2018年11月の教授会にて、GMB Aの修了要件単位数を1年制及び2年制コースと統一することを決定し、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単位に統一し、学則についても改正施行している。

また、2018年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価では、「経営系専門職大学院基準への適合」との評価結果を受けたが、(a)「ビジネスへのITの戦略的活用」の目的への明記と再検討、(b)授与する学位毎の学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の設定、(c)同一時間帯開講科目の受講機会の確保、(d)成績評価ガイドラインに沿った成績評価、(e)専任教員の年齢構成、(f)教員組織編制の基本方針の明確化、(g)研究者教員および実務家教員の任免・昇格におけるそれぞれの評価基準の明確化、

(h) 専任教員の研究活動の客観的業績評価への取り組み、(i) 授与する学位毎の学生の受け入れ方針の設定、(j) 1年制（中小企業診断士登録養成課程を除く）の具体的な建て直し改善策と学生の経済的（金銭的）負担軽減策の再考、(k) 修了生の社会でのさらなる飛躍に向けた支援体制の検討、(l) 各種委員会の活動の振り返りや引き継ぎ課題の統括の組織的な実施について検討課題が付された。

その後、各検討課題について、課題解決計画を作成し、大学基準協会に提出するとともに、その後も改善に向けた取り組みを継続している。なお、2021年12月16日開催の教授会において、2022年度入学生より経営情報修士（専門職）の学位を廃止し、経営管理修士（専門職）のみとすることを決定したため、(b) 授与する学位毎の学位授与方針および教育課程の編成・実施方針の設定および(i) 授与する学位ごとの学生の受け入れ方針の設定については対応を行っていない。

さらに、本研究科は、イノベーションを起こす人材や起業する人材の育成を固有の目的としているので、ベンチャー企業経営者、大手企業経営者、知名度が高い個人および本研究科修了生で社会的に活躍している者から成るプロジェクト・アドバイザー（定員10名、2024年度3名）に優秀プロジェクト発表会に出席していただき、意見を聴取することにより、改善のための検討に役立てている。

・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>

評価の視点 4-6（教育課程連携協議会）については、本研究科では、2019年度に教育課程連携協議会を設置した。委員は、本研究科の教員2名と外部委員3名で構成している。

教育課程連携協議会では、2019年度より年2回の会議において、本研究科の教育研究における取組状況を外部委員に説明する他、プロジェクト中間発表会、プロジェクト最終審査会、優秀プロジェクト発表会に外部委員に参観していただき、学生の研究テーマや研究成果の状況を把握していただいている。

2023年度 教育課程連携協議会からの提言内容

提言1	プロジェクトの評価基準の「革新性」については引き続き重点的に指導を行っていくとともに、「実現性」についても同じように着目していくこと。
提言2	企業が求める人材育成に向けて、先端技術活用のための基礎技術修得の教育、ならびに高度技術専門組織との連携などの仕組み構築を検討すること。

プロジェクトの評価基準については、2019年度に教育課程連携協議会から提言を受け、2020年度に評価基準を説明した文書「プロジェクトの評価指標である革新性・実現性・論理性・発展性について」を作成し、プロジェクト担当教員と学生に周知したが、プロジェクトによる教育効果を高めていくために、継続的に見直している。提言2については、本研究科の今後の戦略に関わる課題であるので、継続的課題として取り組んでいる。

評価の視点4-7（情報公開）については、「学校法人法政大学情報公開規程」に基づいて、本研究科のホームページ（<https://www.im.i.hosei.ac.jp/>）において、理念と目的、選ばれる理由、総長・研究科長メッセージ、学則、研究科ポリシー、施設・設備、データ集、教員紹介、各コースの紹介、イベント情報、入試情報、修了生の紹介、認証評価結果、教育課程連携協議会などの情報を公開している。学生募集用のパンフレットにおいても志願者に必要な情報を掲載している。

このうち認証評価結果については、以下2018年度の経営系専門職大学院認証評価に関して、点検・評価報告書、認証評価結果及び改善報告書を公開し、社会からの理解が得られるように取り組みを行っている。

評価の視点4-8（外部機関との連携）については、「経営診断実習」および「課題解決演習」における診断先企業との連携、個別の研究テーマについての企業との連携などがある。これらの連携に当たっては、研究科教授会が「機密保持ポリシー」を定め、外部機関との間で守秘義務の覚書を締結し、学生および外部機関の知的財産・ノウハウの管理を行っている。

また、GMB Aの「Project 1-A(Internship)」については、インターンシップの受け入れ自治体との間では協定書を締結している。

【大項目4の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

本研究科では、設置当時より外部からの意見を取り入れることを重視しており、プロジェクト・アドバイザーに優秀プロジェクト発表会等への参加により、アドバイスをいただいている。教育課程連携協議会においてもこの取り組みを進め、外部委員にプロジェクト中間発表会、プロジェクト最終審査会、優秀プロジェクト発表会を参観していただき、外部からの客観的なご意見をいただくことで、改善の取組に生かしている。この点を長所と認識している。

一方、本研究科のさまざまな検討課題を解決するためには、実施時期を定めて具体的な施策を実施していく必要があるが、必ずしも達成目標と完了期日を定めて実行していく形では行われてこなかった点を問題点と認識している。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

上記の長所を伸長するために、プロジェクト・アドバイザーおよび教育課程連携協議会外部委員への情報提供を拡充し、本研究科の現状をよりご理解いただくことで、より有益なアドバイスをいただけるように取り組むを行いたい。

上記の問題点の改善策として、今回の自己点検評価と認証評価の結果を受けて、今後、達成目標と完了期日を定めたアクションプランを一覧化して実行状況をモニタリングしていきたい。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

食糧事情の大きな改善と医療技術と制度の発展により、近年、日本人の平均寿命は飛躍的に伸びており、今や人生 100 年時代と言われている。日本は 20 歳代前半に大学を卒業し、社会人となり、再び大学・大学院に戻ってくることは稀であったが、100 歳まで生きる人生においては、社会人の学び直しが重要であるとされ、政府も積極的に支援策を打ち出している。本研究科のような社会人向けの大学院教育は大きく注目されており、実際にオープンキャンパスの参加者も年々増加しており、今回の認証評価期間においては、いずれの年も定員充足が実現している。

法政大学は 1990 年代初頭から社会人のための大学院教育に取り組み、ビジネス、公共政策、環境、福祉、キャリアなどの領域で、高度職業人を多数養成してきている。本研究科も、その中の一つとして、専門職大学院制度の創設をうけて、2004 年に設立され、20 年近く社会人教育に取り組んできた。本報告書で繰り返し述べているように日本経済復活の起爆剤となるようなビジネス・イノベーターを育成することを本研究科の固有の目的としており、実践的な課題解決をめざす「プロジェクト・メソッド」による教育方法を特徴とする経営大学院である。大学院教育に専念する教員が、次世代のビジネスリーダーを輩出すべく、教室での授業にとどまらず、内外の多様なフィールドでの実践的な研修も含めて、現場で活躍できるプロフェッショナルを育てることを意図している。

周知のように大学院で学ぶことには、教育内容に加えて、志を同じくする多様な仲間と出会えることが大きなメリットである。この点、本研究科には、国内の各領域で活躍中の方のほか、英語で MBA 取得のために学ぶ留学生など、多様な大学院生が学んでいる。これまで出会ったことがないような仲間との交流からも多くの学びが得られることを期待している。

ただし、今回の自己点検評価により、本研究科の様々な特長を改めて認識すると同時に課題もあることが明らかになった。この点については、今後以下のように改善をしていきたいと考えている。

(2) 今後の改善方策、計画等について

入学定員および収容定員ともに定員を充足している点は、長所であるものの、一方で、MBA コース学生の安定かつ継続的な確保が課題となっている。特に GMBA コースについては想定よりも入学者が少ないのが現状である。また、GMBA の学生の出身国が中国と台湾に偏る傾向がある。そのため、より多くの国から学生を受け入れることが課題となっている。この課題については、より積極的な広報活動を行うこと、日本人学生を増やすこと、海外との大学の提携を検討することなどにより、改善を図りたいと考えている。

本研究科は、学生数に対して豊富な専任教員数を確保しており、そのことによって、手厚い教育を確保できていることにある。特に本研究科の最大の特色であるプロジェクトの指導においては、少人数体制を維持している。今後も教員採用について、本研究科の固有の特徴である「中小企業のビジネスに強い」という点も考慮した人事採用を行っていく予定である。

また、本研究科では、設置当時より外部からの意見を取り入れることを重視しており、プロジェクト・アドバイザーに優秀プロジェクト発表会等への参加により、アドバイスをいただいている。教育課程連携協議会においてもこの取り組みを進め、外部委員にプロジェクト中間発表会、優秀プロジェクト発表会を参観していただき、外部からの客観的なご意見をいただくことで、改善の取組に生かしている。今後もプロジェクト・アドバイザーおよび教育課程連携協議会外部委員への情報提供を拡充し、本研究科の現状をよりご理解いただくことで、より有益なアドバイスをいただけるよう取り組みを行いたい。

「イノベーション」という言葉は、今や日常的にも広く使われるようになった。日本経

済を成長させるためだけでなく、社会をより良くするためにイノベーションが必要不可欠であることは間違いない。ただし、イノベーションを創出するためには高度なマネジメントが必要であり、どれだけ素晴らしいアイデアがあっても、革新的な技術があっても、それをイノベーションとして普及させるためには高度なマネジメントが不可欠である。本研究科は、この考え方を元にイノベーション・マネジメント研究科という名称で教育・研究を展開しているのである。イノベーションの定義は従来「技術革新」と定義されていたが、近年は、様々なイノベーションが考えられ、より幅広いアプローチからの「課題解決」の提示が重要であると指摘されている。この点では、近年、そもそも、社会課題あるいは顧客のニーズが何であるのかが全く分からないということも提示されている。一般にビジネススクールでは問題を探索する方法など様々な理論・ツールを教示しているが、何よりも、教員のみならず、異なるバックグラウンドを持った学生同士の活発な議論が新しい課題を見つけ、その課題を解決するアプローチを見極めることに大変有効だと考えられる。本研究科は、他の経営系大学院よりも比較的年齢層が高く、多様な経歴の学生が集まっている。例年、学生同士の年齢差は最大 40 歳程度もあり、また、会社経営者、個人事業主、大手企業の中堅幹部など就労形態も多種多様である。このような多種多様な学生が積極的に議論し、課題解決に向けてイノベーションを創出する人材を育成しようと意図している。

本研究科は既に数多くの修了生を輩出し、様々な分野においてイノベーターとして活躍している。折しも新型コロナウイルスの蔓延により、大学は様々な対応に追われ、学生にも大変な負担を負わせたと指摘されている。この点、幅広くネットワークを構築することが大きな入学動機となる経営系の社会人大学院としては入学者の減少が想定されたが、幸いなことに本研究科は定員を充足でき、入学した学生に対しては、対面での教室授業とオンラインの遠隔授業も同時に行うハイブリッド対応を積極的に行うことで学習面の担保とネットワーク構築ができるように配慮してきた。ハイブリッド対応については、遠隔地の学生や出張等が学生の受講機会を促すという副次的効果が得られ、入学希望者も増加傾向にある。今回の危機対応をむしろ一つの契機として、ビジネス・イノベーターの育成という教育目標を掲げ、本研究科の教職員一同は今後とも積極的に社会人教育に取り組んでいくこととする。

以 上