

## 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・ マネジメント専攻に対する認証評価結果

### I 認証評価結果

評価の結果、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（経営系専門職大学院）は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2024（平成36）年3月31日までとする。

### II 総評

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・マネジメント専攻は、「社会や企業の中でイノベーションを起こしていく人材の育成」という目的を掲げ、特に「高い倫理観と志を持ち、リスクを計算しながら、大胆な発想と行動力によってイノベーションを実行していく人材」として「真の意味での『企業家』」の養成をめざすという目的を設定していることは評価できる。

以上の目的を達成するため、課題や新規事業に対して革新的な構想を構築できるビジネス構想力を養うことに力点を置いた特有の教育方法である「プロジェクト・メソッド」を通じて特色ある教育を行うとともに、ビジョンにある「社会の課題解決につながる『実践知』の創出」のための理論と実践の架橋教育を実現するために、研究者教員と実務家教員が一体となって「プロジェクト」の運営に当たっており、目的に即した特色ある教員組織編制といえる。加えて、修了生が「プロジェクト・メソッド」の質的向上に寄与する機会を提供している点も評価できる。

さらに、「イノベーション・マネジメント総合研究所（IM総研）」は当該専攻におけるシンクタンク機能を持ち、専任教員のみならず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点は評価できる。今後は在学生に対する学習支援機能も果たすことで、在学生との関係性を深めることが期待される。

一方、目的を具現化するために、わが国初の経営系1年制大学院として創設されたが、その後に、2年制コース、中小企業診断士養成課程、グローバルMBAプログラム（GMBA）が併設されたことは、これら相互間における融合教育を可能としている。ただし、「社会人のエンプロイアビリティを高める1年制」という他に類を見ない創設当初の特徴が希薄化することが懸念される。

このほかにも、中小企業を取り巻くIT環境の変化に応じた目的の設定、授与する学位に応じた学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュ

ラム・ポリシー)、学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)の設定に関する課題も見受けられる。また、教育上の特色がイノベーションと、そのための実践知教育にある一方で、イノベーションに関する基礎または原理に関連する科目が配置されておらず、目的の達成のためにも当該科目の設置を含めたカリキュラムの工夫が望まれる。加えて、1年制コース、2年制コースの修了要件単位が48単位以上と設定されているのに対し、GMB Aのみが修了要件単位を38単位以上としており、同一の学位を異なる修了要件単位数で授与している実態についてはすみやかな改善が求められる。

これからの社会に必要とされるイノベーションの担い手となる人材を短期間に育成することを目的に、わが国初の経営系1年制大学院として創設された当時の理念はその後の変遷を見つても特有のものであり、ゆえに当該専攻による有為な人材の養成に対する社会の期待は大きい。イノベーションを教育の原点に位置づけ、「真の企業家」の養成を目的とする当該専攻が社会の期待に応え得る経営系専門職大学院としてさらなる発展を果たされることに期待したい。

### III 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

#### 1 使命・目的・戦略

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

###### 【項目1：目的の設定及び適切性】

目的については、「法政大学専門職大学院学則」第3条の2において、「社会や企業の中でイノベーションを起こしていく人材の育成を目的としている。社会の発展のためには、常に新しいことに挑戦する個人や組織の存在が欠かせない。高い倫理観と志を持ち、リスクを計算しながら、大胆な発想と行動力によってイノベーションを実行していく人材、すなわち真の意味での『企業家』の養成をめざす」と設定しており、これは専門職学位課程の目的に適ったものとして評価できる。特に、「真の意味での『企業家』の養成」と表現している点は、当該専攻のポリシーを明確かつ端的に示すものである。また、「リスクを計算しながら、大胆な発想と行動力によってイノベーションを実行していく人材」の養成を踏まえ、課題や新規事業に対して革新的な構想を構築できるビジネス構想力を養うプロジェクト・メソッド教育を特色としている。加えて、従来の大学院の修士論文に相当するとされる「プロジェクト」は、過去の事例ではなく自分ならではの視点から未来を創造する課題設定力を身につけることに力点が置かれており、こうした人材の養成は当該専攻の目的の特徴といえる。

このほかにも、目的を実現するための具体的な実像として、ビジネス・イノベータとしてのアントレプレナー、企業内の新規事業リーダー、後継経営者などを主に想定しているが、MBA特別プログラムとして中小企業診断士養成課程を設置し、

コンサルタント教育に取り組んでいる点や、GMB Aとして「アジアを主対象とする起業家」及び「日本企業の核となる人材」の育成を目的としている点も評価できる（評価の視点 1-1、1-2、1-3、1-4、点検・評価報告書 7-10 頁、資料 1-1「法政大学専門職大学院学則」、資料 1-2「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」、資料 1-3「グローバルMBAパンフレット」、資料 1-4「2017 年度のプロジェクトの進め方（ガイドライン）4 月説明用」）。

ビジネス・イノベータの育成については、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」を重視したカリキュラムを特色としており、学位として「経営管理修士（専門職）」に加えて「経営情報修士（専門職）」を取得可能にしている。しかし、この「ビジネスへの IT の戦略的活用」は目的に明確な記述がなく、特色として具体的に盛り込むことが望まれる（評価の視点 1-4、点検・評価報告書 7-10 頁、資料 1-2「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」、資料 1-3「グローバルMBAパンフレット」、「IM ホームページ—基本コンセプト」）。

#### 【項目 2：目的の周知】

目的の周知については、オープン・キャンパス、研究科案内パンフレット、毎月 1 回程度更新するホームページなどを通じて行っている。特に年間を通じて、オープン・キャンパス、MBA 特別プログラム説明会、合同相談会などを繰り返し開催し、その都度進学の個別相談を実施して入学希望者に専攻の目指すべき目的を説明しており、入学前に目的の周知が徹底されている（点検・評価報告書 10-11 頁、資料 1-2「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」、「IM ホームページ—オープン・キャンパス情報、トップページ内トピックスおよびイベント情報」）。

一方、教職員で目的を周知・共有するため、全教職員で、短期的には学生募集が始まる前の 6 月頃にパンフレットの内容を確認し、中・長期的には「将来構想実行委員会」において、目指すべき目的について周知・共有するのみならず、改善の機会を確保している。さらに、オープン・キャンパス時における説明を、広報担当教員のみならず他の教員が交代で担当することにより、当該専攻のあるべき姿の再認識に努めている（評価の視点 1-5、点検・評価報告書 10-11 頁、資料 1-5「2017 年度 IM 研究科委員会委員一覧」）。

#### 【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

専任教員で構成される「将来構想実行委員会」において、目的の実現と改善のために、中長期的なビジョンの策定及び具体的な資源配分、組織能力、価値創造などの戦略を作成し、改革案として専攻委員会（教授会）に上程する組織的かつ継続的

な体制を整備している。また、こうした過程を通じて、英語のみで学ぶGMB A（1.5年制）の設置及びGMB Aと1、2年制のMBAプログラムが交流する仕組みを導入した点は、戦略の実行として認められる（評価の視点 1-6、1-7、点検・評価報告書 12 頁、資料 1-2 「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」、資料 1-3 「グローバルMBAパンフレット」、資料 1-5 「2017 年度 IM 研究科委員会委員一覧」、資料 4-5 「2017/12 将来構想委員会資料 遠方学生受け入れ案」）。

## （2）検討課題

- 1) 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むことが望まれる。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、併せてこの視点を含めて再検討することが望まれる（評価の視点 1-4）。

## 2 教育の内容・方法・成果（1）教育課程・教育内容

### （1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 4：教育課程の編成】

学位授与方針については「企業経営における混沌とした議論や情報から『概念を抽出』し『構想を形成』し『計画を立案・構築』する能力」に関して言及し、5項目を課程修了にあたって修得すべき学習成果として定めており、これを身に付けた者に対して「経営管理修士（専門職）または経営情報修士（専門職）の学位資格が与えられる」としている。また、教育課程の編成・実施方針については、「基礎から専門・応用に至る科目を体系的に配置し、経営管理修士または経営情報修士に相応しい知識と実践的能力の育成を目指す」ことや、当該専攻特有のカリキュラム展開について言及している。しかし、両方針は授与する学位ごとには策定されていないため、今後は2つの学位に対応した方針を策定することが望まれる（評価の視点 2-1、点検・評価報告書 16-17 頁）。

教育課程は、教育課程の編成・実施方針を踏まえ、基礎科目、専門科目、応用科目の3つの科目群から構成され、育成する人材像については、「ビジネス・イノベータ」「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」として具体的に示している。こうした人材になることを目指すため、基礎科目及び専門科目に配置する科目を「経営戦略」「人材・組織」「マーケティング」をはじめとする計8つの専門分野に分けている。各人材を目指すうえで修学が必要とさ

れる専門分野が明示されている点は評価できる。また、教育課程は、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成されているといえる（評価の視点 2-(1)、2-(2)、2-(3)、点検・評価報告書 18-19 頁）。

さらに、「プロジェクト・メソッド」という固有の教育方法を用いることで、教育課程の編成・実施方針に示した「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」を通じた修得成果をさらに実践知として修学させるためのカリキュラムを編成することで、特に未来創造を主眼に置いた課題設定力の涵養を目的としている点は特色といえる。特に、応用科目に配される「プロジェクト」は特徴的な科目であり、プロジェクト担当教員の指導のもとで、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・モデルの構築等を行う。こうした 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としている。以上のような「プロジェクト・メソッド」を世に広く周知し汎用化することは、大学業界のみならず教育業界における現場での実践教育に活性化をもたらすものである。したがって、今後は「プロジェクト・メソッド」を積極的に広める活動も期待される（評価の視点 2-4、点検・評価報告書 9-10 頁、16-17 頁、資料 1-4 「2017 年度のプロジェクトの進め方 (Ver. 9)」）。

加えて、当該専攻が掲げる「イノベーション」による「起業」を行う人材の育成のためには、専攻としてのイノベーションに関する共通の価値観や理論が必要である。例えば「イノベーション・マネジメント」というような科目がそのためのコア科目となる。しかし、専攻開設から 15 年経つ今まで、そのような科目がカリキュラムの漸進的な改善を行うことにより設置されてこなかった。したがって、「イノベーション・マネジメント」のような専攻共通必修によるコア科目の設置が望まれる（評価の視点 2-3、2-4、点検・評価報告書 18 頁）。

#### 【項目 5：単位の認定、課程の修了等】

単位の設定については、1 単位あたり 45 時間の学習時間と定め、4 単位の講義科目は 1 日に 2 コマ連続（3 時間）で 15 週、2 単位の講義科目は同じく 7 週以上の開講としており、適切である。また、各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、① 1 年制、2 年制の各年次における春学期（夏期集中を除く）の履修登録単位数の上限は、「プロジェクト」及び「経営診断実習 I」を除き 34 単位、②

2年制では各年次における1年間に履修登録できる単位数の上限は「プロジェクト」(10単位)を除き38単位と設定している(評価の視点2-5、2-6、点検・評価報告書21-22頁)。

既修得単位の認定については、20単位を超えない範囲で認定することとしており、当該専攻の作業部会が申請された科目のシラバス等と当該専攻の科目との対応を検討し、研究科教授会での審議を経て認定している(評価の視点2-7、点検・評価報告書22頁、質問事項に対する回答)。授与する学位については、「経営管理修士(専門職)」「経営情報修士(専門職)」の2つを設定している(評価の視点2-12、点検・評価報告書23頁、資料2-1「イノベーション・マネジメント研究科履修ガイド2018年度」)。

課程の修了認定については、基礎科目群は12単位以上、専門科目群は、「経営管理修士(専門職)」を取得する場合、経営管理修士専門科目(共通選択科目を含む)より12単位以上、「経営情報修士(専門職)」を取得する場合、経営情報修士専門科目(共通選択科目を含む)より12単位以上、応用科目群は「プロジェクト」(10単位)を含む12単位以上、合計48単位以上を修了要件単位数として定めている。また、修了要件は「履修ガイド」に掲載し、学生に対してあらかじめ明示している。標準修了年限2年のコースのほかに、1年修了やGMB Aとして1.5年の修了コースを設置している点は、有職社会人の学修機会として有効であり、研究と起業のような実践的な活動の双方を行えることは特徴といえる。しかしながら、GMB Aについては、授与する学位が「経営管理修士(専門職)」であり、2年制及び1年制のコースと同様であるにも関わらず、修了要件単位数が38単位と異なることについては改善が求められる。本件については、現在、当該プログラムの修了要件単位数を増やす方向で検討されているため、引き続き改善に向けて取り組むことが望まれる。なお、在学期間の短縮は行っていない(評価の視点2-8、2-9、2-10、2-12、点検・評価報告書22-23頁、資料2-1「イノベーション・マネジメント研究科履修ガイド2018年度」)。

## (2) 検討課題

- 1) 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針については、授与する学位ごとに定められていないため、改善が望まれる(評価の視点2-1)。

## (3) 勧告

- 1) 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(評価の視点2-8、2-12)。

## 2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目6：履修指導、学習相談】

履修指導、学習相談について、入学時のオリエンテーションにおいては、取得する学位の選択、講義の履修の仕方、「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、4月のオリエンテーション期間において、全専任教員が分担して学生に面接を行い、直接指導を行うことで過度の履修を防ぎ、適切な履修計画を立てるよう促している。

さらに、「プロジェクト」の位置づけが特に重要とされていることから、学生全員及び「プロジェクト」担当の全教員が一堂に会し、学生が自分自身の「プロジェクト」案について発表する場があり、学生及び教員間、学生相互のコミュニケーションの活発化を図り、学生が「プロジェクト」の指導教員（主査）を選考しやすいように工夫している点は評価できる。加えて、全専任教員が学生の「プロジェクト」に関する副主査の立場にあることにより、研究を主とした大学院の主旨指導による研究指導ではなく、専攻全体が組織として学生に対してイノベーションによる起業を目指す活動とその研究の両面を指導できる体制としていることは評価できる。

一方、1年制の中小企業診断士養成課程では、通常の学位取得要件に当該課程指定の必修科目を加えて58単位または62単位以上（前者が「経営管理修士（専門職）」、後者が「経営情報修士（専門職）」の学位）の修得を以て中小企業診断士登録に必要な科目を履修した修了証が発行されるため、1年間の修得単位数の平均が66単位程度となっている。また、既修得単位認定された科目が含まれるものの、一部ではさらに多くの単位を修得している学生もいるため、教育効果に鑑みて、今後も適切な履修指導に配慮することが望まれる（評価の視点2-13、2-15、点検・評価報告書3、22、25-27頁、実地調査時間閲覧資料4「過去3年度における取得単位数の最低・最高・平均値」）。

インターンシップについて、GMB Aでは必修科目としており、受け入れ企業・自治体との間に覚書を結んだうえで実施している（評価の視点2-14、点検・評価報告書26-27頁）。

#### 【項目7：授業の方法等】

専門職大学院としての教育の質を確保するために、30名以下での少人数教育を実践しており、ほとんどの科目は、一方的に教員が知識を伝達する形式はとられておらず、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、フィールド・スタディなどが導入され、実践的な教育が行われている。その中で、留学生と日本人学生が一緒に議論し、フィールドワークするといったグローバルな視野をもった人材養成を推進するための授業も採り入れられている。また、GMB Aにおいてはインターンシッ

ブを必修科目とすることで地方自治体及び企業における実績を蓄積させている。さらに、社会人学生に対する利便性を図るために一部科目において e ラーニングシステムを導入している。e ラーニングシステムが有する学習上の課題に対しては、オフィスアワーでの質疑や必要に応じたスクーリングの実施による補助的学習の機会が講じられている。その他、目的に沿った教育方法として「プロジェクト・メソッド」がある。これを用いた「プロジェクト」では、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・プランを作成したり、イノベティブな戦略等を体系的に研究し、事業化の可能性を判断したり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、成績評価の対象としており、経営系専門職大学院として適切な教育手法であり、授業形態であると評価できる。なお、通信教育によって授業は行っていない（評価の視点 2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、2-21、点検・評価報告書 27-32 頁）。

#### 【項目 8：授業計画、シラバス】

授業時間等については、1 年制学生に対する配慮として、土曜日と夜間及び夏期集中期を除いて、同じ時間帯に複数の講義が設定されないことを原則にする一方で、2 年制学生への配慮として、2 年間の在学中に同じ時間帯で別の科目を選べるように時間割を設定している点は評価できる。ただし、時間割上、同一時間帯に同一系の科目が開講されており、学生の学修機会が失われかねないので、この点の改善が望まれる。1 年制では、平日の夜間と土曜日の開講科目において、複数の科目が同一時間帯に開講されるため、何れか一つを選ぶ必要があるという制約が生じる（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 33 頁）。

シラバスについては全学統一の書式で作成されており、「授業の概要と目的（何を学ぶか）」「到達目標」「授業の進め方と方法」「授業計画」「授業時間外の学習（準備学習・復習・宿題等）」「テキスト」「参考書」「成績評価の方法と基準」「学生の意見からの気づき」等の項目から構成され、学生が適切に科目の選択ができるようにホームページで公開されている（評価の視点 2-23、点検・評価報告書 33-35 頁、「法政大学 Web シラバス」）。

シラバスの内容に変更があった場合には、ホームページで公開しているシラバスの修正に加え、掲示板、当該専攻独自の情報共有システムである「デスクネッツ」を活用して学生に周知している。また、シラバスに沿って授業が適切に実施されていることを学生によるアンケートを通じて確認している（評価の視点 2-24、点検・評価報告書 33 頁、質問事項に対する回答）。

#### 【項目 9：成績評価】



成績評価方法及び基準について、授業は単なる知識の伝達ではないという考えに則り、授業への出席と議論への参加、提出されたレポートの内容などによって構成されている。その割合は教員によって異なるものの、すべてシラバスに明記され、これに沿って成績評価、単位認定が行われている。また、最高評価であるA+に関しては多くても履修者の1割程度までとのガイドラインを設けている。しかし、実際にはA+評価が1割を超える科目が散見されるほか、A+が1割程度の科目でも、それに次ぐAが残りの評価のほとんどを占める科目が多数ある。今後は、当該専攻において定めたガイドラインに沿った成績評価が行われるよう改善が望まれる（評価の視点 2-25、2-26、点検・評価報告書 36 頁、実地調査時間閲覧資料 5 「2017 年度科目別成績分布表」）。

成績評価に対して疑問や確認したいことがある場合は、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ようになっている。これまで学生からの疑義照会は 2016（平成 28）年度 2 件、2017（平成 29）年度 0 件となっている（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 36 頁）。

#### 【項目 10：改善のための組織的な研修等】

ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）については、「自己点検・FD委員会」が「FD勉強会」を開催し、教員が各自の講義において工夫している点、注意していること、改善しようとしていることを説明し、聞き手である教員と意見を交換する機会を設けている。このほかにも、それぞれの教員がどのような研究を行っているかを知ること、専攻全体の教育プログラムを考えるうえで重要であるとの視点から、全教員が交代で研究発表会をする仕組みも導入されている。また、中心的科目である「プロジェクト」に関しては、その質の向上を図るために学内の最終発表会（優秀プロジェクト選考会）において大手企業の経営者等がプロジェクト・アドバイザーとして審査に加わる仕組みを整備するとともに、OB・OGからの知見も得る工夫をしており、学生がより実践的な評価を意識した研究、学習ができる支援を行っている点は特色として評価できる（評価の視点 2-28、2-29、2-31、点検・評価報告書 38-39 頁、質問事項に対する回答）。

学生による授業評価については、全学組織であるFD推進センターが各学期の授業最終日に実施する「学生による授業改善アンケート」を当該専攻でも実施しており、その結果を学生に公表している。教員はアンケート結果を踏まえ、その回答や改善点を翌年度のシラバスの「学生の意見からの気づき」欄に記入することとなっている。また、アンケートの対象外である「プロジェクト」に関しては、「学生・アラムナイ委員会」が専攻独自の調査を年 2 回行い、進捗状況や指導上の問題の有無について確認している。この結果は、専攻委員会で議論され、プロジェクトの進め方全般に関して決定する際の検討材料となっている（評価の視点 2-30、点検・評価

報告書 38 頁)。

## (2) 特 色

- 1) 中心的科目である「プロジェクト」に関しては、その質の向上を図るために学内での最終発表会（優秀プロジェクト選考会）において大手企業の経営者等がプロジェクト・アドバイザーとして審査に加わる仕組みを整備するほか、OB・OGには中間報告会及び最終発表会の案内をしており、出席したOB・OGからコメントシートを提出してもらうことで「プロジェクト」経験者からの助言や提言を得る機会ともなっている。このように、学生がより実践的な評価を意識した研究、学習ができる支援を行っている点は特色である（評価の視点 2-31）。

## (3) 検討課題

- 1) 時間割上、同一時間帯に同一系の科目が開講されており（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）、1年制のコースもあるため学生の学修機会が失われかねないので、改善が望まれる（評価の視点 2-22）。
- 2) 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るとはいえないので、改善が望まれる（評価の視点 2-26）。

## 2 教育の内容・方法・成果 (3) 成果

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 11：教育成果の評価の活用】

修了生の進路状況について、修了時に進路を調査するとともに、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している点は評価できる。修了生の大まかな進路は、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2次試験に対応した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6割になっている。

さらに、最も固有かつ中心的な特徴である「プロジェクト・メソッド」の質を上げるために、プロジェクトを経験したOB・OGの各種発表会への参加を促進すると同時に、OB会の活性化による現役の学生とOB・OGとがともに成長できる機会を増やす試みも行われている（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 40-42 頁）。

## 3 教員・教員組織

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 12：専任教員数、構成等】

専任教員数は、法令上必要な11名を超える18名が配置され（専任教員16名と専任に準ずる客員教員A2名）、当該専攻に限り専任教員として取り扱われている。また、教授は15名配置しており、法令上必要とされる専任教員数の半数以上は原則として教授とする基準を満たしている。

提出資料を見る限り、専任教員は、「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」のいずれかに該当し、かつ、担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていると判断できる（評価の視点3-1、3-2、3-3、3-4、点検・評価報告書43-44頁、基礎データ表2、資料3-1「イノベーション・マネジメント研究科教授および准教授等資格内規」）。

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、かつ、高度の実務能力を有する教員であり、その割合は専任教員16名のうち8名となっており、概ね3割以上という基準を満たしている。また、専任教員の編制は、理論と実務の架橋教育を実践するものとなっている（評価の視点3-5、3-6、3-7、基礎データ表3-4）。

基礎科目群、実務の基礎・技能を学ぶ科目及び基礎知識を展開・発展させる科目である「プロジェクト」等には、専任教員を中心に適切に配置しており、理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員が配置されていると判断できる。さらに、基礎科目群については、単位数ベースで約8割の授業に専任教員が配置されていることから、教育上主要と認められる授業科目は専任教員が配置されていると判断できる（評価の視点3-8、3-9、3-10、点検・評価報告書44頁、資料1-2「2018年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」、資料2-1「イノベーション・マネジメント研究科履修ガイド2018年度」）。

開講科目については、「カリキュラム委員会」において決定しており、これを兼任教員が担当する場合は、専攻委員会のもとで組織される「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・手続によって行われている（評価の視点3-11、資料3-1「イノベーション・マネジメント研究科人事審査委員会構成・運用細則、法政大学大学院客員教員規程」）。

専任教員の年齢構成については、70代1名、60代9名、50代3名、40代3名と、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ことから、年齢のバランスが十分に考慮され、適切に構成されているとはいえない。また、外国籍の専任教員が1名となっており、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ことが望まれる（評価の視点3-12、3-13、点検・評価報告書44-45頁、基礎データ表3）。

理論と実務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、さらに実務家教員としてプロジェクト担当教員 11 名と兼任教員 26 名を採用しており、「プロジェクト」において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点は、目的に即した教員組織の編制の特色として評価できる（評価の視点 3-14、点検・評価報告書 45 頁、資料 1-2 「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」）。

### 【項目 13：教員の募集・任免・昇格】

教員組織については、基礎科目群、専門科目群、応用科目群というカリキュラム体系に沿って専任教員 16 名及び客員教員 A 2 名から編制されている。そのうち、実務の変化に対応することを目的に配置している教員は、任期付教員（6 名）、専任として扱う客員教員 A（2 名）であり、特定分野について高度の知見を有する専門家を招聘するという目的から、教育研究の必要性に応じてこれらの教員を配置している。ただし、教員組織編制にあたっては、コースの充実を図るとともに各コースに必要なカリキュラムを構築し、これに適合する教員を採用・配置しているものの、編制のための基本的な方針については明確なものが明文化されていないので、改善が望まれる（評価の視点 3-15、点検・評価報告書 46 頁、資料 3-1 「イノベーション・マネジメント研究科教員資格審査内規」、基礎データ表 3、質問事項に対する回答）。

教員の募集・任免・昇格については、「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「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おり、①専攻主任が分野を定めて教員募集を専攻委員会に提案、②「人事審査小委員会」を設立、③「人事審査小委員会」が募集条件・方法を専攻委員会に提案、④専攻委員会の承認を経て「人事審査小委員会」が教員を募集、⑤「人事審査小委員会」が応募者の中から一次審査で約 3 名の候補者を選び専攻委員会に提案、⑥専攻委員会の承認を経て「人事審査小委員会」が候補者を詳細審査して 1 名を選び専攻委員会に提案、⑦専攻委員会が採用を決定する手続となっている。さらに、内部昇格については、専任講師、准教授、教授の順番で行い、講師期間 3 年、准教授期間 7 年の経験を目安としている。なお、その際には、「人事審査小委員会」及び専攻委員会での審査項目の一つに教育研究能力が含まれており、教育上の指導能力について評価している。

これらの点に鑑み、教員の募集・任免・昇格については、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、教育上の指導能力の評価が適切に行われていると判断できる。しかし、研究者教員及び実務家教員の任免・昇格については、現在は同じ基準となっているが、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。そのため、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（評価の視点

3-16、点検・評価報告書 46 頁、資料 3-1「イノベーション・マネジメント研究科教員資格審査内規、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、イノベーション・マネジメント研究科人事審査委員会構成・運用細則」。

#### 【項目 14：教育研究活動等の評価】

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おり、評価できる（点検・評価報告書 47 頁、資料 1-5「2017 年度 IM 研究科各種委員会一覧」、資料 2-6「授業評価アンケート結果 2016 年度春学期・秋学期、2017 年度春学期」、資料 5-6「イノベーション・マネジメント研究科第 1 回学生アンケートおよび結果」）。

専任教員の研究活動（業績、社会活動）については、全学に合わせ、学術研究データベースを公開し、社会への貢献や活動の評価を受ける仕組みとなっている。しかし、学内的な評価制度やチェックの仕組みについてはやや不十分であるため、学術研究データベース等を活用し、客観的な業績評価に取り組むことが望まれる。なお、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、専任教員は専攻委員会のもとで 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、毎回の専攻委員会におい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点は評価できる。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、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（評価の視点 3-17、3-18、点検・評価報告書 47 頁、資料 1-5「2017 年度 IM 研究科各種委員会一覧」、「IM ホームページ」、「法政大学ホームページ—法令に基づく情報公開（学校教育法施行規則第 172 条の 2 関係）」）。

#### (2) 特色

- 1) 理論と実務の架橋としての教育課程を実践する体制として、多数の実務家教員を採用しており、「プロジェクト」において実務家教員、研究者教員及び兼任教員とが一体となった授業運営を行っている点は、目的に即した教員組織編制の特色として評価できる（評価の視点 3-14）。

#### (3) 検討課題

- 1) 専任教員の年齢構成については 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ことが望まれる（評価の視点 3-12、3-13）。
- 2) 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ので、改善が

望まれる（評価の視点 3-15）。

- 3) 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（評価の視点 3-16）。
- 4) 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（評価の視点 3-17）。

#### 4 学生の受け入れ

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

###### 【項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理】

ビジネス・イノベーションの担い手を育てるため、「ビジネス・イノベーションに情熱を持つ実務経験のある社会人」及び「ビジネスに熱意があり成績優秀な現役の学生」を受け入れ対象者とするとともに、「企業経営に係わる内容の試験により、優れたビジネス・プロフェッショナルとなる素養のある人を受け入れる」ことを学生の受け入れ方針としている。ただし、授与する学位ごとには定めていないため、今後は2つの学位に対応した方針を策定することが望まれる（評価の視点 4-1、点検・評価報告書 50 頁、資料 4-1 「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科入試要項」）。

受け入れに際しては、社会人のエンプロイアビリティを高める1年制と働きながらビジネス・プロフェッショナルとしての実践力を身につけることができる2年制を併設している。また、MBA特別プログラムとして中小企業診断士養成課程（1年制）を有しており、入学志願者のニーズに配慮したコース（カリキュラムプログラム）が適切に設定されている。さらに、受け入れる学生の対象を主として外国人（日本人も可）とした1.5年制のGMBAも特徴的である。

入学試験に関しては、受験生の特性に配慮し、一般入試、AO入試、外国人入試を設定し、必要な学力レベルを測る小論文、当該専攻への適合性、コミュニケーション能力等を確認する面接を用いた有効な選抜方法を採用している。入学者選抜の実施体制に関しては、専攻主任を入試実施責任者とし、入試出題・面接の各委員を配置し、各種検討プロセスを経て入学（予定）者を内定し、専攻委員会において最終決定（入学者判定）している。専攻委員会の役割は、入学者の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法に関する継続的な議論の場となっており、「将来構想実行委員会」での議論を含め、常により適切な学生受け入れを実施するための有効な機能を有している（評価の視点 4-2、4-4、4-5、点検・評価報告書 50-53 頁、資料 4-1 「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科入試要項」、資料 4-3 「2018 年度入学試験実施要領 実施体制表、監督要領」、「IM ホームページ—基本コンセプト 三大特徴」）。

選抜方法・手続等については、さまざまな媒体を用いて公開されている。ホームページでは、当該専攻の概要、入試、学生募集、教育プログラム、進学相談等の情報に加え、トピック、イベント情報の随時更新、SNSの有効活用等、分かりやすく整備され充実している。そのほか、パンフレットの発行、入試要項冊子の配付、学会誌や新聞広告の掲載等が行われている。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）や講義の公開については、女性向けセミナーを設けるなどの充実を図り、これまでに当該専攻との間で交信のあったメールアドレスをリスト化して利用している。さらに、年2回近隣5大学が共有する情報提供ツールを活用するなどして広く社会への公表に向けた取組みが行われている（評価の視点4-3、点検・評価報告書51頁、「IMホームページ」）。

障がい者対応については、過去に受験した実績はないものの、当該専攻棟はハード面でバリアフリーとなっており問題なく、ソフト面の対応についても専攻委員会において対応することになっている（評価の視点4-6、点検・評価報告書52頁）。

定員管理に関しては、2016（平成28）年度からは定員を満たしているものの、2004（平成16）年の開設以来、定員割れの状況にあり、これは定員確保が困難であった静岡サテライト・キャンパスを含む2年制コースの入学人数が少なかったことが影響していた。また、2015（平成27）年度はGMB Aを開設したものの3名の入学人数にとどまり、静岡サテライト・キャンパスを含む2年制コースも現状から改善できず定員を確保できていなかった。定員充足に至った経緯は、2016（平成28）年度において静岡サテライト・キャンパスを閉鎖したこと、2年制コースの入学人数が改善し、GMB Aにおいて台湾の日本語学校との提携等による一定の入学人数を確保できたことである。このように、当該専攻の多様性を捉えたGMB Aで一定の学生数を確保できたこと、2年制コースの特色や学生の受け入れ方針の認知を高めるために受験志願者等に丁寧な説明をしてきたこと、MBA特別プログラムの中小企業診断士養成課程の好評価が安定した学生数確保に貢献していることが定員確保の達成という結果につながっている。なお、学生の受け入れ等に関し、①中小企業診断士養成課程以外の1年制学生の確保、②2年制学生のさらなる増加、③女子学生の受け入れ、④GMB Aに入学する学生の多様化、⑤「経営情報修士（専門職）」の学位の希望者が少数であることを踏まえた取り扱い、⑥東京近郊から受け入れる学生の増加の6点を具体的な課題として認識し、検討及び改善に向けての方針が示されているため、今後は具体的な取組みについての検討が望まれる（評価の視点4-7、4-8、点検・評価報告書52-55頁、基礎データ表5・6、質問事項に対する回答）。

## （2）検討課題

- 1）学生の受け入れ方針については、授与する学位ごとに定められていないため、改善が望まれる（評価の視点4-1）。

- 2) 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（評価の視点4-7、4-8）。

## 5 学生支援

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目16：学生支援】

学生生活に関する相談・支援体制について、研究科教授会のもとに「学生・アラムナイ委員会」を設置し、学生生活や授業に関する事項、意見や要望等について、学生に対するアンケート調査を実施するとともに、教員との意見交換の場、個別相談の場を確保し、学生が教員に相談する機会を適切に提供している。学生からの意見や要望等については、適宜専攻委員会で検討され、アンケートを通じて寄せられた要望等への回答は、メーリングリストや掲示板への掲載により対応しているほか、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点は評価できる（評価の視点5-1、点検・評価報告書56頁、質問事項に対する回答）。

各種ハラスメントへの対応に関しては、全学的組織である「ハラスメント防止・対策委員会」のもとで教員・学生の相談体制が確立されているとともに、「学生・アラムナイ委員会」が状況把握に努めている。また、障がいのある学生が入学したことはないものの、問い合わせ等があった場合は専攻委員会において対応を検討することとなっている（評価の視点5-2、5-4、点検・評価報告書52、57-58頁）。

奨学金等の学生への経済的支援に関しては、独自の法政大学大学院奨学金等による給付制度や、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など、学生のモチベーションアップと経済的支援が図られており、特色として評価できる（評価の視点5-3、5-8、点検・評価報告書57頁）。

社会人を含む学生の支援に関しては、夜間の対応、インターネットによる諸連絡などをタイムリーに提供している。また、留学生には「外国人留学生ハンドブック」を配付するなど日常生活に対しても配慮されている（評価の視点5-5、点検・評価報告書58頁）。

学生のキャリア形成や進路選択については、修了生による「IM専攻キャリア・アドバイザー」が学生の相談窓口となり、グループウェアを活用したメール相談を含め、総合的に相談できる仕組みを整備しており、評価できる。

さらに、「修了生はビジネススクールの財産である」という理念のもと、同窓会組織であるIMOB会を側面的に支援するとともに、修了生のリカレント教育、修了生と教員・在学生との交流が積極的に実践されている。また、大学組織下にある「イノベーション・マネジメント総合研究所（IM総研）」では、特任研究員に推薦され



た修了生が、教員の指導のもとで企業等からの受託研究または共同研究を行うことが可能である。現在は、データサイエンス研究部会・ファミリービジネス研究部会を設置し、研究活動成果の発表等のセミナーを開催している。このようにIM総研は、当該専攻におけるシンクタンク機能をもち、教員及び優秀な修了生にとっての研究活動の場として特色となっているが、今後はさらに学生支援の有効性から在学生との関係性を深めることで、シナジー効果を発揮できる仕組みを充実させることが望まれる（評価の視点5-6、5-7、5-8、点検・評価報告書58-60頁、資料5-5「キャリアマネジメントプログラム資料、研究科教授会資料キャリア相談実績報告」、「IM総研ホームページ」、質問事項に対する回答）。

## （2）特色

- 1) 奨学金等の学生への経済的支援については、全学のものに加え、優れたプロジェクトに選ばれた学生に対して授与する専攻独自の奨学金など複数の制度を整備しており、充実した支援体制であると評価できる（評価の視点5-8）。
- 2) 修了生による「IM専攻キャリア・アドバイザー」が在学生の相談窓口となっており、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点は評価できる（評価の視点5-6、5-8）。
- 3) 「イノベーション・マネジメント総合研究所（IM総研）」は、当該専攻におけるシンクタンク機能を有し、教員及び優秀な修了生にとっての研究活動の拠点となっており、評価できる（評価の視点5-7、5-8）。

## 6 教育研究等環境

### （1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目17：施設・設備、人的支援体制の整備】

施設・設備については、教育研究活動等に必要となる講義室・演習室・グループワークスペースが、適切に整備・配置されている。また、学生が自由に利用できるラボスクエア、学生全員の座席を確保した院生研究室が整備されているほか、学生全員への無償ノートパソコンの貸与や施設内のインターネット環境をはじめ、必要と考えられる設備備品類も整備され、充実している。障がいのある者への対応としては、専用トイレやスロープ、車いす用段差解消機の設置など、施設・設備には一定のバリアフリー対策がとられている（評価の視点6-1、6-2、6-3、点検・評価報告書61-62頁）。

学生・教員の教育研究活動に必要な情報インフラの整備に関しては、「IMネット2011」というシステムを構築し、利便性と教育効果・指導の質を向上させるための運営体制が機能している。ソフト面でも情報システムの有効的な活用の際し、アシスタント、ティーチング・アシスタント（TA）、外部講師、特任講師を配置し、授

業・研究に対する人的支援の仕組みが整備されている（評価の視点 6-4、6-5、点検・評価報告書 62-63 頁）。

当該専攻における「社会や企業の中でイノベーションを起こしていく人材の育成」を具現化するために、一定の要件を満たす修了生が 1 年間に限り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などの環境整備が図られていることは評価できる。ただし、当該専攻が掲げる起業・創業のための準備期間としていくことを踏まえ、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（評価の視点 6-6、点検・評価報告書 65 頁、質問事項に対する回答）。

#### 【項目 18：図書資料等の整備】

図書資料等に関しては計画的・体系的に適切に整備されており、学生の利便性の観点から、校舎地下に独自の図書資料室を設置し、収蔵図書についても研究科教授会の議を経て年に 1 回の更新を行っていることは、学生の学習環境の整備という点に照らして評価できる。また、図書資料室は、原則として日曜・祝日を含め毎日午前 8 時から午後 10 時半まで利用可能となっており、個人のパソコンから大学のネットワークを通じて、大学図書館の図書検索等を行ったり、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（評価の視点 6-7、6-8、6-9、点検・評価報告書 66 頁）。

さらに、教育上の独自性の観点から、企業データや市場調査、各種アンケート調査等の必要なデータにアクセスできる体制を整備している点についても評価できる（評価の視点 6-9、点検・評価報告書 66 頁）。

#### 【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

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は「個人研究費規程」等に基づき、年額 22 万円が配分されているほか、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ことから、十分な教育研究環境が整備されていると判断できる（評価の視点 6-10、6-11、点検・評価報告書 47、67 頁、資料 3-3 「個人研究費規程、特別個人研究費支給細則」、基礎データ表 8）。

さらに、研究休暇制度（サバティカル）を設け、専任教員の教育研究活動に必要な機会も保証しており、在外研究員については 4 年で 1 名、国内研究員については 4 年で 1.5 名の枠が設けられている。なお、2015（平成 27）年度と 2017（平成 29）

年度にそれぞれ1名が国内研究員の制度を利用している（点検・評価報告書 47、67 頁、資料 3-4 「法政大学在外研究員等規程、法政大学在外研究員等規程施行細則、法政大学国内研究員等規程、2018～2021 年度の在外・国内研究員枠について 2017 年 7 月 6 日」）。

## （2）検討課題

- 1) 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（評価の視点 6-6）。

## 7 管理運営

### （1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

「法政大学専門職大学院学則」第 8 条の 2 に基づき、専任教員 16 名で構成される専攻委員会を研究科教授会とは別に配置し、専攻主任 1 名（研究科長兼務）及び専攻副主任 2 名の管理体制のもと、専攻の管理運営に当たるとともに、研究科教授会から委ねられた事項について審議しており、管理運営を行う固有の組織体制を整備している。

固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関しては、「法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授会規程」「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・マネジメント専攻委員会規程」「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・マネジメント専攻主任選挙手続規則（内規）」を設け、専攻委員会において、1 名の専攻主任と 2 名の専攻副主任をこれら規程に基づき選出しており、規程を適切に運用していると判断できる（評価の視点 7-1、7-2、7-3、点検・評価報告書 69 頁、資料 3-2 「法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授会規程、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・マネジメント専攻委員会規程」、資料 7-1 「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・マネジメント専攻主任選挙手続規則（内規）」）。

外部機関との連携については、専攻委員会が「機密保護ポリシー」を定め、学生及び外部機関の知的財産・ノウハウの管理を適切に行っている（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 71 頁、資料 7-3 「情報セキュリティ管理委員会規程（内規）、機密保護ポリシー（内規）、機密保護規程（内規）」）。

また、関連する経営学研究科、キャリアデザイン学研究科、政策創造研究科と科目の一定範囲内の単位互換による連携を行っている（評価の視点 7-5、点検・評価報告書 71 頁、資料 2-1「イノベーション・マネジメント研究科履修ガイド 2018 年度」、資料 7-2「確認事項 2007 年 3 月 31 日合併授業等と単位互換に関する確認事項」）。

#### 【項目 21：事務組織】

管理運営の支援組織として、大学院事務部専門職大学院課イノベーション・マネジメント専攻担当事務室が設置されており、関係する事務組織と有機的連携を図りながら、適切に運営されている。また、社会人学生への対応として、夜間及び土曜日に市ヶ谷キャンパスで事務室を開室し、当該キャンパスの教員控室に 1 名のアシスタントを午後 4 時から午後 9 時 40 分まで配置し、講義資料の準備や機器の設定などを行っている。さらに、より高度な情報技術を常時使えるようにするために、IM ネットワークシステム運用委託業者の専門技術スタッフが週 1 回、8 時間出張し、無線 LAN 接続のためのノートパソコンの設定等のサポートを行っている。加えて、2015（平成 27）年度から開講した英語学位プログラムである GMB A の学生のために、英語対応の派遣職員スタッフが常駐している（評価の視点 7-6、7-7、7-8、点検・評価報告書 71-72 頁、資料 7-4「学校法人法政大学事務規程、職務権限規程」）。

### 8 点検・評価、情報公開

#### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

##### 【項目 22：自己点検・評価】

自己点検・評価のための仕組み・組織体制及び教学の改革・改善・実行のための委員会として、「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」を設置し、認証評価の実施にあわせて「自己点検・FD委員会」を中心に教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施している。こうした自己点検・評価以外に、各委員会で検討された課題を毎月開催される研究科教授会の場で検証・討議するほか、各委員会において年度ごとに計画を立て、年度末にとりまとめとして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。ただし、現状では各委員会におけるとりまとめ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（評価の視点 8-1、8-2、点検・評価報告書 73-74 頁、資料 2-12「2016 年度、2017 年度研究科教授会議事録抜粋 自己点検・FD委員会報告事項」、質問事項に対する回答）。

2008（平成 20）年度及び 2013（平成 25）年度に本協会の経営系専門職大学院認証評価を受け、「自己点検・FD委員会」による FD 活動の実質的かつ継続的な実施、

成績評価方法及び基準のシラバスへの明記、自己点検・評価結果を専攻委員会で承認する仕組みづくりなど改善・改革を遂行しており、指摘事項に適切に対応している。さらに、2016（平成 28）年度以降定員は充足しつつあり、本協会による経営系専門職大学院認証評価後の改善に向けた取組みは進展しつつあると判断できるが、教員組織の構成、教員の評価基準の明確化、「経営情報修士（専門職）」学位の希望者減少など、教育研究活動の改善・向上に向けた課題はいくつか残されている（評価の視点 8-3、8-4、点検・評価報告書 74 頁、資料 2-12「2016 年度、2017 年度研究科教授会議事録抜粋 自己点検・FD委員会報告事項」）。

一方、ベンチャー企業経営者、大手企業経営者、知名度が高い個人及び修了生で社会的に活躍している人から成る 12 名のプロジェクト・アドバイザーによる懇談会を年 1 回実施して意見を聴取し、「将来構想実行委員会」等での議論、検討に役立っている点は特色として評価できる（評価の視点 8-5、点検・評価報告書 74 頁、資料 2-12「2016 年度、2017 年度研究科教授会議事録抜粋 自己点検・FD委員会報告事項」）。

#### 【項目 23：情報公開】

自己点検・評価の結果（点検・評価報告書）及び認証評価の結果については、ホームページを通じて公表している（評価の視点 8-6、8-7、点検・評価報告書 74-75 頁、「IM ホームページ—大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価」）。

組織運営と諸活動の状況について社会に広く公開する手段として、ホームページのほか、オープン・キャンパスやオープン・セミナー、公開授業、個別相談会等の機会を設けている。また、随時、専攻の問題等について各委員会で検討し、専攻委員会で解決策もしくは方向性を決定し、その結果についてもパンフレット、ホームページ、入試要項などで適宜公開している点は評価できる。

また、「プロジェクト・メソッド」という教育プログラムによりビジネス・イノベータを育成するという目的に即して、在学生や修了生の体験談、オープン・キャンパスや関連するセミナーなどの「イベント情報」、修了生や教員の成果を公開する「トピックス」などリアリティのある情報が、適時、ホームページやパンフレットにおいて、情報公開されている（評価の視点 8-9、点検・評価報告書 75 頁、「IM ホームページ」、資料 1-2「2018 年度イノベーション・マネジメント研究科案内パンフレット」）。

#### (2) 特色

- 1) ベンチャー企業経営者、大手企業経営者、知名度が高い個人及び当該専攻修了生で社会的に活躍している人から成るプロジェクト・アドバイザーによる懇談会を年 1 回実施して意見を聴取し、「将来構想実行委員会」等での議論、

検討に役立てている点は特色といえる（評価の視点 8-5）。

（3）検討課題

- 1) 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（評価の視点 8-1、8-2）。

以 上