

ビジネスデザイン研究科点検・評価委員会

理念・目的

④各研究科の理念・目的

実施活動

2002年4月に開設した独立研究科は、学部に基づかない研究科であり、立教大学としての新しい試みである。なかでも本研究科は、社会や産業との連携が持つ意義を認識し、これに対応する研究と教育の場を提供し、大学において培われた「知」を社会及び産業界に還元していく使命を持って設置された。その具体的な目的は、経営に関する高度な専門能力を有する先駆的な職業人の養成、社会人の再教育にある。高度な専門的知識と実践的な経営感覚を併せ持った人材を涵養し、ビジネスのプロフェッショナルとして、絶えず変化する環境に適応できるよう、職業人としての能力開発を支援することに社会的使命を置いている。

ビジネスデザイン研究科では、事業構想から事業計画の立案・実施・評価というビジネスプロセスを新しい時代に即応し創造的に再編成する能力の育成を目指した教育プログラムを展開する。それは経営学、会計学および関連諸学を体系的に学習する実務型の研究科である。その特徴は、従来の大学院教育とは異なり、特定分野のスペシャリスト養成ではなく、企業経営全般を理解し、職能間の有機的関係を把握した上で、新たなビジネスを展開する能力を有するジェネラリストの養成である。縦割りの専門家では時代の変化を読み取ることができず、新たな社会構築に貢献できないという認識がある。現在の日本社会が要請する起業家や経営専門家としての社長（CEO）の育成は、本研究科の目的と合致しており、社会的ニーズに適う研究科であると判断される。

本研究科では、この教育目標を達成するために、社会や産業との連携を認識し、これに対応する研究と教育の場を提供することを通じて、経営の諸機能に関する有機的で総合的な専門能力を有する先駆的な職業人の養成、社会人の再教育を行なっている。狭い職業経験的な範囲でしか思考できない社会人により広範な視野を提供し、新たな選択肢を与えるとともに、新しい社会を構築するためのビジネスプランを作成できる柔軟な思考方法をもつビジネスパーソンを養成することは、現在の日本社会にとって高いニーズがあり、大学院教育に課せられた課題であると考えられる。

次期短期目標

コース制のひとつの柱であるシードマネジメント分野の位置づけを再検討するとともに、本研究科で「ビジネスクリエーター」と呼んできたアントレプレナー教育を、研究科の理念・目的に統合し再定義する。

教育研究組織

③各研究科の教育研究組織

実施活動

本研究科は、経済学部、社会学部、観光学部をその主たる基礎として開設された。経済学部は、改称前の商学部から数えると既に80年の歴史を持ち、立教大学でもっとも古い学部の一つであり、現実の社会経済の展開に対応した理論的、実証的研究につとめつつ、高い専門性を持った学生を育成し、多くの卒業生が産業界で活躍している。近年は産業界との関係を強く意識した特別講義や経済学部、とりわけ経営学科（現経営学部）のカリキュラムを実践的なビジネスゲームで学ぶ企画講座などが展開され、ビジネスを専門とした大学院教育に関するノウハウを蓄積してきた。また、社会学部には産業関係学科（現経営学部）があり、そのスタッフもまたビジネスの実務的研究に長い歴史を持ち、研究の蓄積を有していた。加えて、観光学として日本でもっとも古い歴史を持つ社会学部観光学科から発展した観光学部に基礎をおく観光学研究科では、夜間コース、サテライトキャンパスを実施するなどしており、既に社会人教育の経験も豊富に持っており、そうした経験からより実践的なノウハウを提供できる社会人を対象とした専門教育の場を提供する必要性を早くから感じていた。社会情勢に関する共通認識と社会がもとめる大学院教育に関する共通理解に基づき、こうした研究基盤が協力することで本研究科が組織された。

しかし一橋、慶応、早稲田、青山学院といったビジネススクールにおいては、その主要な教員は専任として採用、あるいはそれまでの学部から転籍することによって学部教育からは一定の距離を置いている。これに対し本学では、研究科教育のコアとなる専任教員と経済、観光、経営学部との兼任の教員が本研究科を支え、これに特任教員が教育上のバックアップをするという形になっている。専任教員は研究科業務に専ら従事する教員であるが、その数は3名と多くない。そのため、教育上必要な行政的仕事の責任が重くなっている。他方、学部を兼任する教員は10名（MBAコース）おり、実務経験を有する任期制の特任教員とともに教育効果をあげている。理論と実務の融合をはかるカリキュラムとしては十分なスタッフである。学部と社会人大学院の教育を兼務することで学部学生に対する具体的ケース等が還元され、相乗効果をもたらしている。

次期短期目標

研究科の業務に専念できる教員の拡充と、教育研究活動をサポートする職員スタッフの充実が引き続き求められる。
具体的な方策のひとつとしては、本研究科としての助教制度の整備を検討する。

教育内容・方法等（大学院）

①教育課程の内容

今期短期目標

05年度および06年度は、多様な経歴を有する院生がMBAの基本的な知識を共有化することを目的として統一試験を実施してきた。専門性に特化することを避け、経営の全般的な知識を修得するための機会を提供するためのものであり、そのための科目として「ビジネス入門」（半期）を開設してきた。しかし、経済学や会計学の基礎を含めて、経営学に関する多様な分野を学ぶには半期の科目は不十分であり、院生は統一試験に対する事前の対策を必要とした。この負荷は、自由な選択科目の履修を阻むものとなり、統一試験の対象外にある多くの展開科目が有効活用されなくなっている。そのため、07年度より統一試験を廃止し、これに代わる基礎的な科目を新設すると同時に、必修選択科目を増やし、修了要件単位数を32単位から40単位へと増加した。

実施活動

本研究科は、新たな創造的事業の構想と計画立案、その実施と評価に関するシミュレーション学習を中心に据え、組織の経営全般について経営学、会計学および関連諸学を体系的に学習する実務型の研究科である。

そのなかでカリキュラムの柱のひとつは、1年次の必修科目である「ビジネスシミュレーション」である。この科目は、グループで行なうビジネスゲームであり、Webを活用したリアルタイムの教育プログラムである。商品開発、営業、生産、購買、物流、経理、財務、人事、総務などのビジネスを構成する各種機能をビジネスゲームを通じてグループ学習する。学生は、このコア科目で仮想事業を体験しながら、自らが必要とする知識を各マネジメント領域のなかで自覚することになる。

「ビジネスシミュレーション」を通じて、各職能間の有機的な関係性を理解し、事業運営に必要な知識やジェネラリストとしての知識を修得することが狙いである。こうしたカリキュラム構成は日本のビジネススクール型大学院ではじめて取り入れる方式であり、本研究科の特徴になっている。

開設当初は180分授業で通年開講をしてきた「ビジネスシミュレーション」であるが、2年目からは講義形式を変更することとした。変更の理由は、「ビジネスシミュレーション」が経営の基礎知識や会計の基礎知識などを必要とするが、多くの学生が共通の基礎知識を習得しないまま履修すると、チーム学習のなかでフリーライダーが生まれるためである。例えば、会計的な知識のないまま参加すると、会計知識は専門のメンバーに委ねてしまい、その問題への関与をしなくなるというデメリットも散見された。その結果、学生間の達成度に偏りが生まれ、チーム内のモラル低下も起った。こうした反省点から、前期に基礎的な科目を学習した後、夏休みから後期中に集中して取り組むことで、学習効果が高まるという判断をした。

「ビジネスシミュレーション」以外の科目では、当初の予定したクラス規模（20名前後）を超える科目があった。特に、マーケティング関連科目やヒューマンリソースマネジメント系の履修希望が多いため、これらの科目については、初年度臨増コマで対応した。それでも、50名以上の履修者がいるクラスがあり、大学院の授業としては適切ではない。両関連科目は、2年度より恒常コマで開設し、さらに3年度からはより拡充する方向でカリキュラムを策定し、適正な規模の授業ができるよう配慮した。

また、開設当初より会計関連が苦手な学生が多くいることが判明し、2年目より基礎的な会計科目（アカウンティング・エッセンシャルズ）を設けることとした。結果として、100名ほどの履修者があり、会計科目へのニーズが高いことが確認されたが、このクラス規模は不適切であることから、以降は会計関連科目の拡充に努めている。

その他の科目では、概ねクラスの適正規模は達成されている。しかし、専任教員、期限付き特任教員、さらに兼任講師もその多くが社会人教育を初めて経験するということもあり、教育方法や評価方法に戸惑いを覚えた。学生の発言を促さずに一方的に講義を行う学部スタイルの授業を行う教員や学部と同じような気軽さで休講をする教員がおり、評価についても、レポートや試験を行わず、出席のみで評価する教員など、合理的な評価基準が設定できない教員もいた。

学生の側では、本来ジェネラリスト養成を目的とした大学院であるにもかかわらず、専門的なより深い知識を求める研究者志向の要求があったり、科目履修が自分の得意とする分野に特化してしまい、苦手分野を満遍なく履修するという本来の趣旨が生かされない科目履修が多く見られた。しかし、逆に多くの学生が1年の前期で修了要件を満たすほどの履修をしており、各授業の単位認定のあり方について検討する必要がある。確かに、これまでの大学院教育と異なり、また、ジェネラリストの養成という目的に鑑みても、これまでの既存研究科のような修了要件単位数や単位の取得方法でよいのかを検討しなければならないであろう。

2年次の修了要件については、本研究科の中心的な役割を担うべき「ビジネスデザイン」（科目名）の希望者が少なく、演習指導や調査研究を選択する学生が予想以上に多かった。そのため、演習指導・調査研究担当の教員の負担が増大した。これは目的の達成度にマイナスの影響を及ぼす要因である。

最後に、科目の配置であるが、昼夜開講制であるものの、基本的には昼間の授業は既存研究科とのダブルコードであり、実践的な授業内容よりも理論的な研究に重点が置かれている。既存研究科の院生は、多くが実務経験を有さないため、社会科学が要請される現実的意義を見出す場を提供することとなっている。研究科が中心となる科目は、主として夜間と土曜日に開講科目を多く設定してきた。平日18:30から21:40という時間帯で、学生は働きながら大学院に通え、かつ土曜日の授業で修了要件を満たせるよう工夫してきた。しかし、18:30からの授業は働く学生にとっては厳しく、19:00前後の授業開始を余儀なくされる。また教員にとっても夜間の授業負担は厳しいものである。また開設当初から、土曜日の開講科目数を増やしてほしいと言う要望が学生から多く出され、土曜日の開講コマを大幅に増やした。

こうした状況でも、社会人学生の満足度は比較的高い。その理由は、社会人学生間の相互ネットワークが機能し、授業以外の場での教育および目的達成効果が高いためであろう。実際、ビジネスデザイン研究科に在籍する学生が中心となり、NPO法人やベンチャー企業が設立されており、社会的な活動に貢献している。

次期短期目標

- (1) 「コンサルティング・メソッド1」および「コンサルティング・メソッド2」の教育方法の確立
- (2) 2007年度より着手している「ビジネスシミュレーション」のソフト再開発
- (3) カリキュラムの体系を再検討し、学習目標別のカリキュラム・ガイドの作成
- (4) シードマネジメントコースの再構築もしくは新たなコースの新設

②教育研究指導の方法と形態

実施活動

本研究科の設置目的は職業人としての能力開発を支援することに社会的使命を置いている。しかし、本研究科が与える高度の専門性を要する職業とは、一般的な意味でのスペシャリストを指すものではない。本研究科は、狭い職業経験的な範囲でしか思考できない社会人により広範な視野を提供し、新たな選択肢を与えるとともに、新しい社会を構築するためのビジネスプランを作成できる柔軟な思考方法をもつビジネスパーソンを養成するとともに、スペシャリストの養成ではなく、ジェネラリストの養成に目的をおく。これはトップマネジメントの養成に目的があるためである。

日本の大学院教育は、これまで専門性という言葉で研究者養成と同義にとらえてきた。そのため、大学院教育も社会人の職業能力を高度化するためのものではなく、限られた研究対象を深く研究することに目的を置いてきた。しかし、それは必ずしもビジネスパーソンのための職業人教育ではなかった。本研究科は、ビジネスパーソンを対象とし、その職業人としての能力開発に目的をおいている。

したがって、設置している科目は、専門性の高い研究者志向の科目ではなく、ビジネス全般を理解するのに必要な基礎的な内容となっている。ビジネスパーソンにとって必要な基礎科目を配置することにより、ビジネスの諸機能の相互連関を理解し、創造的な事業の構想に資することになる。そして、ひとたび基礎的知識さえ修得すれば、必要に応じて専門的な知識を修得することは容易になると考える。高度の専門性というのは、ジェネラリストとしての専門性であり、その養成が知的財産を形成すると考える。

学部基礎を置かない独立研究科であるため、入学者は多様な学部・学科の出身者である。初年度の入学者では、経済・経営学部系の出身者は41名と高いが、社会学部系11名、法学部12名、文学部系19名、理工学部系17名であった。2年目も経済・経営学部系35名、社会学部系6名、法学部系15名、文学部系23名、理工学部系14名というように多様な学部出身者がおり、入学者の学位課程の教育内容・レベルを視野に入れた教育内容が求められる。しかし、本研究科の趣旨からして、基本的な科目群は概ねすべてが基礎的科目の集合とみることが出来る。それゆえ、特定の学部出身者であっても、自らの不得意科目の基礎を学ぶという視点から、学部レベルにおける教育内容の差は大きな問題とならない。むしろ、職業経験の相違から来る経験的な知識の相違に大きなギャップがある。ただし、このギャップは、当研究科にとっての狙いの一つであり、様々な異業種間の知的交流がより創造的なビジネスの構想に貢献でき、教育的効果を上げると考えている。

知的交流を促進する方法としては、ビジネスに必要な基礎知識の教授を基礎としながらも、ケース・スタディやディベートを通じて学習効果を高める工夫がなされている。特に、授業は、異業種交流の場でもあり、学生による意見交換などはケース・スタディそのものでもある。基礎科目の中でも、情報処理関係の科目や法律（税務を含む）関係の科目、会計・ファイナンス関係の基礎科目以外の科目は、そのほとんどがケース・スタディ、ディベート形式の科目である。また本研究科では、多くの授業で学外講師を招き（ゲストスピーカー制度）、豊富な実務経験を聴講する仕組みを構築している。特定の分野で優れた業績をもつ実務家が、コーディネーター役の担当教員とのコラボレーションにより、学生間での知的交流をさらに促進する役割を担っている。

授業の具体的な形態については、本研究科の学生はすべてが社会人であるため、昼の時間帯の科目数よりも夜間及び土曜日の科目数を増やしている。平日は、18:30から21:40という夜間授業時間帯に多くの科目を配置し、各時限とも複数の科目配置により選択の可能性を持たせている。また、社会人にとっては18:30という開始時間も厳しいところである。そこで、多くの科目を180分授

業にし、コアタイムを設けるなどして学生が学びやすい環境を整えている。

次期短期目標

- (1) マーケティング関連に10人前後の調査・演習指導希望が集まり、偏った指導教員の体制になっている。最高でも、5～6人程度までに減らして、平準化する。
- (2) 論理的思考を養うための授業や論文の書き方を教授する授業を新設し、修士論文や調査研究の質を底上げする。

③国際化への基本方針

実施活動

国際化への対応は開設当初より重要課題のひとつとして認識しているものの、その対応は未だ十分とは言えない。研究科独自の国外研究機関との交流提携は実現しておらず、学内の国際センターが管理するネットワークが利用できるにとどまっている。その大きな理由は、日本のMBA教育が、まだその緒についたばかりであり、国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるためには、日本独自のMBA教育のあり方を確立しておかねばならないと考えてきたからである。いたずらに欧米のMBAを導入しても、日本の企業環境は欧米とは異なっている。MBAが一種の資格として認知され、MBAを修了することにより経済的な優位性を確保できる社会と日本の社会は異なっている。日本的なビジネスを知り、その上で、いかなるMBA教育が要請されているかをまず見極めることが、実態のある国際交流を推進する上で必要と考えている。

しかし一方で、欧米を中心とする海外の大学、ことにMBA教育の情勢についての情報収集は継続的に行なっている。なかでもアントレプレナー教育の分野については、イタリア、米国への視察を2006年度に実施している。

外国人入試に関しては、開設当初、ホスピタリティデザイン専攻のみであったものを、現在では研究科として実施している。外国人の受け入れには、特別なカリキュラムを組むなどの努力をしてきた。開設当時、夜間カリキュラムではビザが発給されなかったため、留学生用の特別カリキュラムを昼間に設置するなどの工夫をしたが、少人数の外国人留学生のための少人数クラスを別途設定するというコストを負担しなければならなかった。その後ビザの発給条件が変更になったことで、留学生受け入れの負担が軽減されたと同時に、留学生にとっても日本人学生との交流の機会を含め、より充実した教育環境が確保されることになった。

次期短期目標

留学生の存在は、異なる文化や習慣を理解することの重要性を認識させることになり、グローバル化する経営環境において活動するビジネスパーソンの養成にとっては不可欠の要素である。そうした認識から、特定の大学間で国際交流をする段階には未だないものの、留学生の受け入れについては、今後も比較的積極的な姿勢を維持する。しかしながら、留学生の日本語によるコミュニケーション能力不足はチーム学習を困難にするため、一定水準の日本語能力の確保がこれからもの求められる。

④学位授与・課程修了の認定

実施活動

前期課程については、約9割が2年間で修了している。社会人学生であることから、勤務先の業務の都合、ことに転勤により学業の継続が困難になるケースが毎年度数件は発生するものの、通学・研究時間が十分に確保された場合の修了要件の難易度としては、妥当な水準と考えている。

後期課程については、2007年度開設のため未だ修了者を出してはいないが、審査の基準を明示し、客観的な基準を設定することで、透明性の確保を実現している。

次期短期目標

「シードマネジメントコース」を含む、コース制の再検討と、コース別カリキュラム・ガイド作成の必要性について検討する。

教育改善への組織的な取組み（大学院）

①FDへの取組み

実施活動

本研究科におけるFDの大きな柱は学生による講義アンケートとアドバイザーボードである。アドバイザーボードは学外の

実務家を含む社会の第一線で活躍されている方々で構成され、そのミーティングを年2回開催することになっている。ビジネス社会の変化に敏感であらざるを得ないMBA教育として、また社会人教育へのあり方や方向性などについて学外者から指摘・アドバイスを受ける仕組みとなっている。このミーティングでは、単にアドバイザーボードのメンバーに本研究科の説明を行うだけではなく、そこに参加する本研究科教員にとっても、あらためて研究科の全体像を確認する機会になっており、その意味からも学外者の参加には意義がある。

学生による講義アンケートでは、研究科開設当初は各科目の最終講義時にアンケートを配布し、事務室に直接提出させる方式を使用していた。しかし各クラスのサイズが比較的少数であり、無記名ではあっても筆跡から個人が特定されるのではという心配もあり、アンケートの回収はなかなか高まらなかった。そこで2年目以降は、学生のメールリストでアンケート用紙を送付し、ワープロで記入できる方式に変更した。その結果、アンケートの回収率は改善したが、履修者が比較的少数であることから個人が特定されることを恐れ、学生側からは自由な意見が聞きにくい状況と、またそもそも回答者が少数であるために統計的に処理することが困難という問題は完全には解決されていない。

しかしそのなかにあっても成果が認められる部分は、成績評価、およびシラバスの厳密化に関してである。通常の大学院と同じく、成績の評価は、授業内試験・レポート・口頭試験等により各授業科目の担当者が行う。各授業科目の成績評価方法については、履修要項のシラバスに記載している。しかし、評価については、客観的尺度（絶対評価）を設定することが困難である。社会人としての経験や、出身学部との相違もあり、また、不得意な分野の履修を勧める本研究科の主旨からも、単純に絶対的評価で臨むことの意味を検討している。成績評価の基準があいまいといった問題を研究科として把握することが出来た結果、それを順次改善することが可能になった。

シラバスについては、社会人学生ならではその重要性を認識することが出来た。シラバスの内容が、履修科目を決定する際の重要な判断材料であることは間違いない。しかし社会人学生の場合、履修科目の決定は限られた研究時間をどこに費やすかを決定するにとどまらず、会社の業務をどのように調整するかを決定することになる。そのため、シラバスの内容が実際の講義内容と大きく異なった場合には、曜日を変更して他の科目を履修することは容易ではなく、結果としてその不満は非常に大きくなることがわかった。授業の内容を適切にシラバスに反映し、履修決定の材料として有効なものにするよう、履修学生からのアンケートによって確認している。

次期短期目標

- (1) 授業評価アンケートの回収率を高める工夫を継続する。
- (2) 研究科委員長はこれまでも、20名から30名の学生と年に1・2回の合宿を実施し、様々な要望を聴取する機会としてきた。こうした機会のさらなる充実を検討する。

②教育効果の測定

実施活動

本研究科の目的が、経営に関する高度な専門能力を有する先駆的な職業人の養成、社会人の再教育にあるため、従来の大学院と同様に教育効果を測定することは困難である。

しかし、2002年の開設以来、定員90名を維持してきた研究科として、その修了生は2008年3月で約450名を数えることになる。その修了生のネットワークは今後の研究科の活動にとってますますプラスの効果を発揮するものと期待される。またこれまでの実績として、研究科に在籍中あるいは修了後に、起業を含め転職を経験した者は少なくない。またその一方で、大学教員として採用された者や博士課程への進学を決めた者など、研究者を志向する人材も輩出してきている。本研究科博士課程（DBA）は2007年度開設のまだ1年目であるが、他研究科進学者のなかからは博士課程の修了生がまもなく輩出できる予定である。

次期短期目標

前期課程については、統一試験を廃止し、必修選択科目制を導入したことの効果を検討する。開設2年目となる後期課程については、その教育・研究指導の効果を測定する方法を本格的に検討・整備する。

学生の受入（大学院）

①入学者受入方針

実施活動

博士課程前期課程の出願資格は、以下の5項目のいずれかの要件を満たし、かつ入学直前の3月末時点で2年以上の実務経験を

有していることである。

- a. 大学を卒業した者、および2008年3月卒業見込みの者。
- b. 学位授与機構において、学士の学位を授与された者、および2008年3月末までに授与される見込みの者。
- c. 外国において、学校教育における16年の課程を修了した者、および2008年3月末までに修了見込みの者。
- d. 文部科学大臣の指定した者。
- e. 本大学院において、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者

2年以上の実務経験という出願資格は、本研究科が学生間での知的交流を重視しているための措置である。変化の激しいビジネス社会の現実に対応する先駆的な職業人を育成するためには、理論を中心とした講義の重要性とともに、ケース・スタディやグループ・ディスカッションを通じての学生間の知的交流が不可欠である。学生間での議論が実質的なものとなるためには、最低2年以上の実務経験が必要と判断している。

入試の区分としては社会人の他に、企業推薦、外国人入試を設けているが、受入方針としては同様のものを採用している。大学院で研究するに相応しい十分な基礎的学力、研究科の目的を理解したうえでの十分な研究意欲、そして他の学生との議論に耐え得るような十分な実務経験の有無である。博士課程後期課程についても、出願資格が修士修了者となる以外は受入方針としては同様である。

②学生募集方法

実施活動

毎年、独立研究科の他研究科と合同で進学相談会を開催し、研究科委員長からの研究科概要説明と、研究科教員が複数参加しての個別の相談会を開催している。

その他にも、「MBAネットワーク・フェア」など学外の機関と協力しての募集活動や、各種メディアでの広報活動を行なっている。

社会人MBAの場合には、カリキュラムの内容や各講義の質に対する関心はもちろんであるが、施設としての研究環境や、クラスメートとなる他の学生への関心も同様に高く、本学を会場とした相談会の意義は大きいものと認識している。実際に個別の相談会では、教員による説明と並行して在籍学生に説明を求める相談者が多く存在する。この点については、社会人学生特有の要因として、今後の募集活動により反映させていく予定である。

本研究科ではこれまで、本学学部卒業生のみを対象とした募集活動はとくにこれを行なってこなかった。本学卒業生の比率をどの程度にすべきなのかは、依然議論すべき問題ではあるが、本学卒業生・校友向けの募集活動にも2006年度からは着手している。

次期短期目標

- 1) これまでと同様の募集方法に加え、企業推薦を拡充する方策を検討する。
- 2) 本学学部卒業生への募集をより一層強化する。

③入学者選抜方法

実施活動

本研究科前期課程の入学者選抜方法は、書類審査、課題エッセイ、口頭試問からなる。応募資格は2年以上の実務経験を持つことが必要条件となっており、ビジネスパーソンとして何が必要な知識かという目的意識を有する社会人を対象とした選抜になる。書類審査では、主として実務経験と16年の教育課程を経ているか否か、課題エッセイは、2問（各設問毎に2,000字以上で合計10,000字以内）を願書受付期間中に提出し、これに基づき口頭試問により入学者を選抜するという方法である。課題エッセイについては予めAからDの評価を行い、口頭試問をおこなう。口頭試問では、課題エッセイの内容について2名の面接官により試問を行い、各面接官がAからDの評価を行なう。いずれも、評価は標準点数にし、課題エッセイの内容を確認しつつ、口頭試問において順位づけられ、面接官全員で査定会を開催して、標準点数化された順位を再度審査し、順位の確認をした上で、順位の上位から合格発表を行う。

課題エッセイも、口頭試問も、客観的な評価は困難であるが、標準点数化することにより多少の客観性を付与させている。社会人の入試は、きわめて多様な経験と多様な目的に対応して合否を判定するために、選択式の試験や研究者養成の為のこれまでのよ

うな論文試験などでは選抜できないところが難しいところであり、担当者にとってはこれまでの入試以上に時間と手間がかかることになる。

3年目からの入試には、企業推薦入試を設けることとなった。これは社会人が働きながら学ぶためには職場の協力が不可欠であり、また職場内教育を大学院が代替しなければならぬ現代社会の要請に応えるための制度でもある。

受験者の学部時代の成績は、ビジネスパーソンとしての評価に決定的な意味を持つとは言えず、また卒業後最低2年が経過していることになるため、選抜に際してのウエイトとしては必ずしも大きくない。

後期課程入試ではこれに英語の筆記試験（辞書使用可）を課している。独立した研究者となる資質の有無により重点が置かれた選抜となるが、DBAを目指す学生の資質をどのように判定すべきかは、正直なところ今後さらに検討しなければならない課題である。

次期短期目標

前期課程については、選抜方法の適切性を確保するためにも、十分な受験生の確保がまずは不可欠である。留学生を含め、受験生の確保に引き続き注力する。

後期課程については、入試における合否判定と、入学後の指導教員の選択との関連を再検討し、整備する。

④定員管理

実施活動

本研究科では開設当初、ビジネスデザイン専攻とホスピタリティデザイン専攻の2専攻を設け、各専攻1学年の収容定員を45名、両専攻併せて1学年90名の定員でスタートした。初年度の研究科全体の志願者数は213名で、ビジネスデザイン専攻167名、ホスピタリティデザイン専攻44名という志願状況であった。入試選抜の結果、合格者107名を出したが、専攻別にはビジネスデザイン専攻85名、ホスピタリティデザイン専攻22名となった。

ホスピタリティデザイン専攻の初年度の応募者は44名にもかかわらず、22名の合格者しか出せなかった。定員確保の観点からは応募者全員を合格にすることで定員問題は発生しないのであるが、本研究科のカリキュラムは共通部分が多く、両専攻の学生間にレベルの差があることは問題と考えた。その結果、ビジネスデザイン専攻の学生数が多くなり、定員間にアンバランスが生じた。開設2年目もこの傾向は変化がなかったため、専攻の定員やカリキュラムを含めて開設3年目より大幅な見直しをすることとなった。

専攻別に見ると、ビジネスデザイン専攻の志願者が多く、2年間とも大幅な定員超過となる一方、ホスピタリティデザイン専攻は予想を下回る志願者であった。この問題に対する分析は、以下のようにまとめられる。ホスピタリティビジネス専攻としながらも、観光事業関連の科目が中心となり、志願者の職種や研究対象を狭くしてしまった。そのため、人間系のサービス全般を対象とするより広範なホスピタリティ・ビジネスを学修・研究しようとする社会人のニーズに合う事ができなかった。加えて、米国のテロや日本経済の停滞による観光関連事業自体の状況もあり、企業として大学院教育に積極的に関わられる企業が少なかった。しかも、観光関連事業に従事する社会人は、夜間や土曜日の授業開講があっても、その業務の性格上、通学の条件を充たすことが困難であることが判明した。こうしたホテル・旅行などの観光分野における状況は中・長期的に変化することはなく、この分野からの志願者が多くならないものと分析している。

入学者の志願状況の分析より、ホスピタリティデザイン専攻の科目内容を再検討し、本来のホスピタリティビジネスの原点に回帰して、社会的なニーズに合うカリキュラムを補完するとともに、定員を削減し、ビジネスデザイン専攻に定員を移動させることとした。これは教員負担の実質的平準化を形式上も整えることになる。

他方、定員の増加を行うビジネスデザイン専攻は、技術分野での起業・新規事業開発を志望する大学院生を対象とした授業プログラムの開発に着手し、2004年度よりMOT（Management of Technology）科目群を構成するコース（科目履修のガイドライン）の設置を決め、ホスピタリティデザイン専攻の定員移動を受け入れるカリキュラム体制を整えることとした。

新コースの名称は、シードマネジメントコース（SEED MANAGEMENT COURSE）とし、その特徴は、理工系大学院のMOTとは異なる先端技術を活かすことのできる社会科学系大学院による経営者育成コースという位置づけである。ビジネスデザイン専攻は、その設置の当初より技術と経営の融合を重視しており、テクノトレンドやテクノロジー&ストラテジーといった科目を設け、技術環境を認識し、これをビジネスに融合させることのできる視野の広い人材育成を目指してきた。シードマネジメントコースは、これを意図的に再編成するものであるが、技術そのものの理解ではなく、技術をシーズとして企業経営に取り込むことのできる人材育成のためのカリキュラムであり、社会科学系大学院では唯一の試みであると思われる。

そしてさらに2006年度からは、ホスピタリティデザイン専攻としての募集を停止し、ビジネスデザイン・シードマネジメント・ホスピタリティデザインの3コース制に移行した。これは特定分野のスペシャリスト養成ではなく、企業経営全般を理解し新たなビジネスを展開する能力を有するジェネラリストの養成という本研究科の理念に立ち返った結果、科目履修のガイドラインとしてのコースという枠組みは維持しながらも、専攻の垣根にとらわれて経営全般を理解する妨げにならないようにするためである。ま

たこれにより、専攻別の定員管理は必要がなくなった。

次期短期目標

現行のシードマネジメントコースの再構築もしくは新たなコースの新設を検討し、志願者のニーズの変化への柔軟な対応に配慮し、引き続き1学年90名の定員を確保する。

教員組織（大学院）

①教員組織

実施活動

本研究科は設立当初、定員45名の2専攻であったために、ビジネスデザイン専攻の専任教員11名、ホスピタリティデザイン専攻の教員11名の22名体制でスタートした。その後、ホスピタリティデザイン専攻の募集停止に伴い、専攻間の所属の垣根は解消し、また専任教員のさらなる移籍により、26名体制になった。

現体制は一般的な専門職大学院に優るとも劣らないものであるが、大学院研究科の理念および目的を実現するためには、さらなる教職員組織の充実が必要である。昼間の授業は既存研究科とのダブルコードで実施している。そのため、研究・学修スタイルの異なる既存研究科学生とビジネスデザイン研究科学生の双方から不満が出されている。各教員のコマ数は学部を主とする教員と差がないものの、社会人学生による評価は厳しく、授業内容についての要求も多い。しかも、社会人学生の関心領域は多様であり、また基礎学力のばらつきも大きい。結果として、共通の学歴と偏差値をもつ学部授業とは異なり、多様な学生ニーズに対応するという難しさをより抱えている。つまり、社会人の授業は学部授業とは異なる緊張をもたらしている。限られた教員以外には担当することができない社会人授業にもかかわらず、その負担に対して特段の配慮がなされているとはいえない。その負担は、単にコマの数では評価できないものである。

加えて、学部には籍を置く以上、学部の授業をはじめ、学部教授会や学部の委員会にも参加しなければならない。学部の入試や既存研究科の入試を分担し、その他の追加負担として、本研究科委員会と研究科の専門委員会、研究科代表としての学内委員会、研究科の入試業務に携わらねばならない。研究科委員長と専攻主任は、独立研究科運営部会に出席し、開設年度と2年目は本研究科委員長が部長会に参加している。

新しい昼夜開講の社会人大学院であるため、教務、入試、広報、奨学金など、あらゆる活動について既存組織にある職員スタッフとの新しい対応が必要とされている。これらの問題をすべて少人数の教職員により処理されているのが現状である。しかも、3つの異なる研究科と1コースを担当する事務職員では、各研究科固有の問題に関わることが難しく、職員による教員サポートが十分に機能できない現状にある。このことが研究科所属教員の仕事を増やすことにも繋がっている。授業以外の行政上の業務も二重の負担を強いられており、特定の教員へのしわ寄せは限界に達している。

また、ビジネススクールにおける教育の質の評価は、純粋に教員の能力・力量の問題だけではなく、一般に「ケース」と呼ばれるような個別企業に関する具体的なデータを含めた情報・知識の学内での蓄積、さらには修了生を含めた人的なネットワークといった側面に大きく左右される。こうした教育ノウハウの蓄積には、教育方法や研究の時間的配慮が十分なければならないが、現状ではまったく確保されていない。

さらに、ビジネススクールに特有な問題が企業との連携である。企業と隔離された学部授業とは異なり、企業との多様な関係を構築しなければならない。これらは、既に歴史を有するビジネススクールでは蓄積されている部分であるが、我々の研究科でも早急に教育的な意義の高い企業関係を構築していかなければならない。現在、数社との連携を模索中であるが、これらの業務負担も限られた専任スタッフに依存しなければならない。

こうした現状を鑑みると、教員数は、その理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係に比して、さらなる充実が必要とされる。

次期短期目標

研究科委員長の交代と、専任教員の増員・交代という機会をとらえ、研究科開設以来これまで事後対応的に拡大・複雑化してきた業務の分担をあらためて再検討・整理し、各教員の公平な分担による適切は業務体制を構築する。

②研究支援職員

実施活動

研究支援職員の充実度は十分とは言えない。独立研究科には現在の段階では助教制度がなく、研究活動を支援する組織的な体制

はできていない。TAによる若干の支援体制はあるものの、本研究科のように学生が社会人である場合にはその確保自体がそもそも困難であり、また教育支援体制としての機能であって研究支援というものにはなっていない。

次期短期目標

研究活動の支援体制について検討する。

③教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

実施活動

本研究科では、大学院担当の専任教員として2007年度にはじめて1名を採用した。現在はさらにもう1名の採用を準備中である。募集に関しては研究科委員会において募集分野・基準を議論し、人事委員会を組織して選考の実務を委嘱するという体制が整えられている。

しかし本研究科の専任教員の人事は学部所属を原則とするため、独立研究科であっても、完全に独立した人事権を持っていないのが実情である。本学の専任教員はすべて、原則として、いずれかの学部にも所属することになっているためである。現状では、任免・昇格に関する基準・手続とも専任教員については学部での発議による。これは明らかに制度的に不備であり、独立研究科としての体裁を整えねばならないであろう。今後この問題は、大学全体の問題として考える必要があると認識している。

次期短期目標

本研究科専任教員の昇格に関する基準・手続を整備する。

④教育研究活動の評価

実施活動

教員の教育研究活動の評価は直接的には実施していない。しかし、学生による授業評価アンケートを実施することにより、間接的には評価が行われている。社会人学生による評価は、学部学生とは比較にならないほど厳密に、教員の教育活動ならびに研究活動を評価する傾向にある。

次期短期目標

教員の教育研究活動を評価する体制の構築を検討する。

⑤大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

実施活動

学内の大学院と学部、なかでもとくに経済研究所、産業関係研究所および観光研究所の間には、人的交流を含めた、緊密な関係を構築できている。具体的な人的交流としては、独立研究科の専任および兼任スタッフとして本研究科との関わりを有している。

次期短期目標

学内の関係組織、ことに経済学部、経営学部、社会学部、観光学部との密接な連携関係を引き続き維持する。

教育研究活動と環境

①研究活動

実施活動

研究科として国際的な共同研究への参加はしていない。また、専任教員は既存学部にも所属するため、学部主体での研究になる。

ただし、文部科学省のオープンリサーチ整備事業などによる共同研究は本研究科が中心となって行っている。その予算を含む運用は、大学の財務部や知的資源活用センターとの連携を行っており、適切な運用がなされている。具体的には、「ビジネスクリエーター創出センター」および「派遣型高度人材育成協同プラン」が現在採択され、実行されている。

その他、経済研究所、産業関係研究所および観光研究所との間には研究科の専任および兼担スタッフとして緊密な関係を構築できている。

次期短期目標

「ビジネススクリエーター創出センター」の事業を継続し、また「派遣型高度人材育成協同プラン」についても、引き続き適切に計画を実行していく。

②研究における国際連携

実施活動

研究科として国際的な共同研究への参加はしていない。ただし、専任教員は既存学部にも所属するため、学部主体での国際連携には関係している。

また、現時点では公式の連携にまでは発展していないものの、海外のMBAプログラム、ことにアントレプレナー教育の分野については連携の可能性を検討し始めている。

次期短期目標

アントレプレナー教育の分野において、海外の大学・研究機関とのあいだで国際連携の可能性を検討する。

③教育研究組織単位間の研究上の連携

実施活動

学内の大学院・学部、ことに経済研究所、産業関係研究所、および観光研究所と密接な協力関係を構築している。

また現実のビジネス社会に対応した研究の必要性から、開設2年目より、以下のような企業と連携し、具体的には寄附講座（講座制を前提とする寄附講座ではなく、科目を展開するための寄付）を展開してきた。

日本DBM、みずほ・新光証券、株式会社アズジェント、巢鴨信用金庫。

次期短期目標

企業と連携した教育・研究プログラムの拡充を引き続き検討する。

④経常的な研究条件の整備

実施活動

機会としては相応に確保されているものの、時間の確保は困難な状況である。本研究科の教員は既存学部にも所属しており、調整は試みられているものの、会議・委員会・入試業務等の負担はやはり増加する傾向にある。

社会人に対するきめの細かい教育活動を実践する必要がある、十分な研究時間を確保できなくなっている。さらに社会人大学院では通常の授業以外の自主的な研究活動が数多く行われており、その支援のために教員の研究時間を確保することが難しくなっている。ことに観光学部所属の教員にとっては、研究室が新座キャンパスにしか整備されておらず、また授業のために頻繁に両キャンパスを移動することになり、研究時間・環境の確保という観点からは、近年ますます無視できない負担となってきた。

さらには、社会人大学院であることから、授業はもちろんのこと、学生の全員参加を前提とするような研究科としての行事は土曜日に集中せざるを得ない。あるいはまた学生の論文・研究指導を日曜日に行なうケースも珍しくない。その結果、週末に開催される学会・研究会への参加が著しく制限される状況が発生している。

次期短期目標

助教制度を含め、人的なサポート体制をより改善することで、研究条件を整備する方策を検討する。

⑤競争的な研究環境創出のための措置

実施活動

本研究科の専任教員はすべて既存学部にも所属しているため、個人としての競争的研究環境の創出はもっぱら所属学部に依存している。

たとえば本研究科では研究論文・研究成果の公表を支援する紀要の発行が認められているが、しかしこれは学生のための紀要であり、教員の紀要は用意していない。教員は、既存の学部・研究科等から成果を公表することになっている。

次期短期目標

研究支援を目的とした助教制度の整備を検討する。

⑥施設・設備等の整備

実施活動

大学院研究科の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の整備状況は、十分とは言えない。独自の教室や演習室が確保されておらず、使用頻度の高い教室の遮音性も満足できるものではない。夜間が中心となる社会人の授業時間は、学部学生の授業終了時間にあたり、課外活動や学部学生の談笑といった騒音の中で授業を行わねばならない。そのため、遮音対策として扉の設置や遮音性の高い床材の貼り付けをおこなった経緯がある。

また、教室における教育用情報処理機器については相当の整備がなされてきた状況にあるが、本研究科にとっては利用しにくいものが少なくない。社会人大学院の授業は、質疑応答やディスカッションなどが中心となるため、これに適した教室を設計しなければならないが、現状の教室環境では必ずしも十分な質を確保できていない。

また、大学院学生用の実習室等の利用状況は、昼と夜では全く異なる。昼の稼働率は極端に低く、社会人が利用するのは授業終了後の21:40分以降である。しかし、大学の管理運営上23時という利用時間制限があるため、折角の施設も十分利用できない状況にある。

さらに大学院学生用実習室等の整備状況については、独立研究科として開学した本研究科には、本研究科専用の施設・スペースはきわめて限定的である。多くが、同時に開設した性格の異なる他の2独立研究科との共有施設となっている。研究科の特性が異なる3研究科が共通の施設利用をしているために、多くの問題を抱えている。ディスカッションの場として利用したい学生と研究論文の作成に集中したい学生との間などでの軋轢が常に生じている。本研究科のみで約200名の学生が在籍し、独立研究科全体では約400名ほどになるが、ことに夜間の時間帯は施設利用は限界に達している。2005年度には新たな建物が建設され、独立研究科院生室が移転したが、依然として問題が完全に解消されたとは言えない。

施設が完全に独立していないことによるメリットとしては、財政上の負担軽減である。図書館やコンピュータ施設を完全に独立で準備することによる学費の高騰は抑えられ、社会人学生にとって大きな負担なしに利用できるメリットは大きい。こうした施設を自前で持つ場合、授業料などは現在の倍以上になっても実現できない。

次期短期目標

本研究科の学生用スペース、ことにインターネットの環境が整備されていてグループ作業が可能であるスペースの確保を検討する。

⑦キャンパス・アメニティ等

実施活動

夜間に主として教育研究指導を行う大学院であるため、これまでの昼間の施設利用やサービス提供についての配慮では必ずしも適切ではなく、この点も未だ完全に解決されているとは言えない。教室・演習室等の利用でも施錠管理が必要な場合があり、これが利用時間を制約することに繋がっている。簡単な飲食の場所も時間的な利用制限があり、文具や図書の購入も夜間では難しい。教室によっては夜間の照明照度が低いため、授業環境に適さない教室もある。

⑧先端的な設備・装置

実施活動

教育用情報処理機器の整備については相当程度に実現してきているが、先端的な設備・装置といえるものが整備されているとは言えない。

次期短期目標

先端的な設備・装置として緊急に必要性を感じているものはない。むしろ、インターネットや作業スペースなど、すでに研究にとって基本的な設備・環境の確保を優先させたい。

⑨施設・設備等の維持・管理体制

実施活動

施設・設備等を維持・管理するための学内的な責任体制は確立していると思われる。しかし、社会人は、大学も企業と同様に管理された閉鎖的空間であるかのように考える傾向があり、ドアの開閉や施錠、窓の開け閉めなどについての管理意識に欠けている。基本的に大学はオープンな空間であり、外部者の侵入が容易な構造になっている。この点は、学生に十分注意を呼びかけている。

ただし、大学院生用スペースについては、各自の学生証がカードキーとして入室が可能になるよう施錠設備を設置した。

次期短期目標

安全性を十分に確保しながら、社会人学生であることを配慮した、利用時間などのより柔軟な管理体制の可能性を検討する。

学生生活

⑤大学院学生の研究活動への支援

今期短期目標

授業以外の自主的な研究活動のサポートは、ビジネスクリエーター創出センターとの連携で、多くの研究活動を展開させている。これまでにホスピタリティデザイン研究会、企業価値研究会、地域活性化研究会、CSR研究会、医療経営研究会などが活動している。これらの研究会は、今後ビジネスデザイン研究会という傘のもとにより組織的に運営し、その成果を発表できるように支援していく。

実施活動

社会人は、自らの所得の中から学費を捻出している。平均33～34歳という年齢であるため、学費の負担は大きなものとなっている。家庭を持つ場合には、その負担はなお大きなものとなる。そのことが授業への高い期待と教育方法などに対する厳しい評価に繋がっている。しかし他方で、独立研究科以外の研究科学生の多くはアルバイト程度の所得しかないため、より経済的支援が必要になっているともいえる。どちらに厚く支援すべきか比較は難しいが、大学としては特別な価値基準はもたないまま、公平・平等の基準で奨学金を配分することになっている。独立研究科には校友会より社会人に対する固有の奨学金が設けられているが、応募者が多く十分な経済的支援制度とは言えない。そのなかで、教育訓練給付制度には本研究科の学生の多くが応募し、その恩恵を受けている。

学生の研究活動への支援としては、本学では院生の研究に対する研究補助制度としてSFRと呼ばれる資金が存在し、本研究科の院生も恒常的に応募し採択されている。また、学生の論文を投稿する紀要の発行も予算的には準備されている。しかし、研究者養成の研究科ではないため、これまでのところ論文の投稿は多くはない。

一方で、文部科学省「オープン・リサーチ・センター整備事業」として設立された「ビジネスクリエーター創出センター」には15を越える研究組織がすでに立ち上がっており、学生の研究活動を支援する機能も果たすことになっている。

次期短期目標

研究科開設以来、学生の自発性を尊重して増加してきた各種の研究会を、「ビジネスクリエーター創出センター」のもとで統合・整理する。そのうえで、「立教経済人クラブ」などの大学の卒業生・校友組織との連携による大学院学生の研究支援の体制を整備する。

自己点検・評価

①自己点検・評価

今期短期目標

- (1) 事業構想力を有するジェネラリストを養成するために継続してカリキュラムの改善を図る。本研究科の基本的なコンセプトは、企業経営の諸機能全般およびその有機的関連を理解した上で、事業構想に関する意思決定とその実践を行うことのできる人材を育成することにある。多様な経歴を有する社会人を対象とするため、この目的を達成するための授業運営は決して容易ではない。とりわけ、社会人としての経験が長く習得目標の明確な学生とそうではない学生との関心領域の乖離が大きいため、授業の対象を絞り込むことに努力が必要になる。このためには、教員および学生が、研究科の目的を再度共有することが必要になる。
- (2) 2年次の修士論文および調査研究などの専門的研究の経験から、さらに高度な専門的知識を修得したいという院生の希望がある。こうした学習・研究意欲をもつ院生は増加傾向にあり、一般的な専門職業人としても、継続的な生涯学習が要請されている。他大学のMBAでは、博士課程後期課程をもつところが一般化しつつあり、本研究科においても、そうした機会の提供が必要になっている。このことから、07度に博士課程後期課程を設置することとした。博士課程後期課程は、職業人のためのより高度な専門研究機関とし、3年間で博士学位を取得できる指導体制を整える。

実施活動

- (1) 2005年度および2006年度は、多様な経歴を有する院生がMBAの基本的な知識を共有化することを目的として統一試験を実施してきた。専門性に特化することを避け、経営の全般的な知識を修得するための機会を提供するためのものであり、そのための科目として「ビジネス入門」(半期)を開設してきた。しかし、経済学や会計学の基礎を含めて、経営学に関する多様な分野を学ぶには半期の科目は不十分であり、院生は統一試験に対する事前の対策を必要とした。この負荷は、自由な選択科目の履修を阻むものとなり、統一試験の対象外にある多くの展開科目が有効活用されなくなっている。そのため、2007年度より、統一試験を廃止し、これに代わる基礎的な科目を新設すると同時に、必修選択科目を増やし、修了要件単位数を32単位から40単位へと増加した。
また、派遣型高度人材育成協同プランの採択に基づき、地域の金融機関と中小企業との連携を通じた高度職業人育成のためのカリキュラム改編を行う。とりわけ、「コンサルティング・メソッド」を科目として新設し、金融機関と中小企業への実習を通じた新しい形のケース・スタディとする。この取り組みは、2006年度後期より実験的に実施し、金融機関との連携教育が試されている。
- (2) 新たなカリキュラムの実施に伴う授業等の評価については、現在の授業評価アンケートを利用するとともに、アンケート実施の方法や内容についての検討を行う。
- (3) 博士課程後期課程の研究指導は、学位論文申請の条件(目標)を明示し、主たる指導教員と関連領域の指導教員による2名以上の教員による複数指導体制とする。また、年度ごとに目標とその実施(達成度)に関する評価を行うシステムを構築し、この仕組みに沿った研究指導を実施することにより、3年間で学位授与を可能とする研究指導体制を確立する。
- (4) 自主的な研究活動の支援について、授業以外の自主的な研究活動のサポートは、ビジネスクリエーター創出センターとの連携で、多くの研究活動を展開させている。これまでにホスピタリティデザイン研究会、企業価値研究会、地域活性化研究会、CSR研究会、医療経営研究会などが活動している。これらの研究会は、今後ビジネスデザイン研究会という傘のもとにより組織的に運営し、その成果を発表できるように支援していく。