

自己点検評価報告

京都大学大学院経営管理教育部
経営管理専攻（専門職大学院）

目次

1) 受審教育プログラム	1
2) 受審校の沿革	3
3) 戦略	4
4) 自己点検評価の分析	
第1章 教育研究上の目的	
基準1：教育研究上の目的	6
基準2：「教育研究上の目的」の重要な要素	8
基準3：「教育研究上の目的」の継続的な検証	11
基準4：「教育研究上の目的」の達成に必要な財務戦略	13
第2章 教育課程等	
基準5：学習目標	14
基準6：教育課程	16
基準7：教育水準	20
基準8：教育研究の質維持向上の取組	24
第3章 学生	
基準9：求める学生像	27
基準10：アドミッション・ポリシーと入学者選抜	29
基準11：学生支援	33
基準12：学生の学業奨励	36
第4章 教員組織	
基準13：教員組織	37
基準14：教員の資格	43
基準15：教員に対する教育研究支援	48
基準16：教員の任務	52
第5章 管理運営と施設整備	
基準17：管理運営	54
基準18：施設支援	59
5) 改善課題	
第1章 教育研究上の目的	64
第2章 教育課程等	64

第3章 学生	65
第4章 教員組織	65
第5章 管理運営と施設整備	66
6) 課題解決の実行計画	
第1章 教育研究上の目的	67
第2章 教育課程等	67
第3章 学生	68
第4章 教員組織	69
第5章 管理運営と施設整備	69

1) 受審教育プログラム

京都大学大学院経営管理研究部・教育部は、教員が所属する研究部および学生が所属する教育部からなり（以下、両者を合わせて京都大学経営管理大学院と呼ぶ）2006年4月に発足した。本大学院はその「教育研究上の目的（mission）」を「理念」としてまとめており、そこでは「本大学院は、先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで、地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献することを理念とする。」と明確に規定し、明文化している。

本大学院は、研究者養成に主眼を置いた大学院とは異なり、高度専門職業人の育成を目的とする文理融合型の専門職大学院であり、大学における研究や知識の蓄積を活用し、企業やNPOなど多様な分野における高度な専門的知識を有するリーダーを育成することを目的としている。修了生に対しては、「経営学修士（専門職）」（いわゆる MBA, Master of Business Administration）の学位が与えられる。（別添資料1：京都大学経営管理大学院概要）現代の複雑かつ高度な社会的要請に応えるには、時代の要請に即した教育プログラムが必要である。そこで本大学院は、3つの教育プログラムを設置してスタートした。

「事業創再生マネジメント」プログラムは、起業や事業再生のマネジメント能力を有する人材の育成、つまりバイオテクノロジー、ナノテクノロジー、情報技術などの新規技術に基づいた新たなビジネスの創業に関する専門知識や、行き詰まった企業の再生を手掛ける専門的能力を持つ人材を育成することを目指す教育プログラムである。具体的には、ベンチャー企業の経営者や管理職、ベンチャーキャピタリスト、起業相談に強い経営コンサルタント、金融機関や民間企業における企業再生の専門家、そして事業創再生に携わる専門家をファンド等で支援する人材育成を目指している。

「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」プログラムは、国際的な大規模なプロジェクト、新規技術開発、情報システム開発などにおいて、特定の目的を達成するために随時に結成される連携組織（事業チーム）によるプロジェクトの運営・管理に対応する教育プログラムである。こうしたプロジェクトを経営管理するプロジェクトマネジャーは、現代のビジネスでは非常に重要な人材として認識されている。このプログラムでは、財務管理、ファイナンス、戦略管理、組織管理などの経営管理能力と、国際的な感覚を持ったプロジェクトマネジャーを育成することを目指している。

「ファイナンシャルリスクマネジメント」プログラムは、最先端のファイナンスの知識を学ぶことで、金融工学、経営財務についての高度な知識を持ち、それにもとづいて金融市場を分析し、金融商品を開発することにより、金融全般にかかわるリスクを統合的にマネジメントできる能力を開発する教育プログラムである。具体的には金融機関のファンド・マネージャーやアナリスト、民間企業や政府機関での財務（ファイナンス）のエキスパートを育成することを目指している。

これらの3つの教育プログラムに加え、2008年度からは「ファイナンス・会計」プログラムを設けた。これは、ファイナンス関係の知識と会計の知識を併せ持つ専門家を養成する教育プログラムである。既に公認会計士や証券アナリストなどの専門資格を持つ者、さらには会計やファイナンス関連で専門的なキャリアを有している者を主たる対象とし、1年半で修了するカリキュラ

ムを設定している。ファイナンスと会計の両分野にまたがる専門的能力を開発することで、ファイナンスに強い公認会計士やアカウンティングに強いファイナンシャルエキスパートを育成するとともに、アカウンティングとファイナンスに関する高度な知識を有し、民間企業やNPOで活躍する人材の育成を目指している。

2010年度には、我が国で今後需要が急増すると思われるサービス分野のリーダーを養成するための「サービス価値創造」プログラムを立ち上げ、入学定員を90名へ増加させた。

2011年度からはさらに、文部科学省が平成21年度から開始した「国際化拠点整備事業（グローバル30：通称G30）」の拠点大学の一つとして京都大学が選定されたため、本大学院でも「国際プロジェクトマネジメントコース」を新設する予定である。

本大学院の特徴は、文理融合型の経営教育・研究を実施していることである。今日の複雑な経営現象を解明するためには、経済学・経営学の知識のみならず工学や情報学などのバックグラウンドも必要である。このため、経済学・経営学の講義に加え、工学・情報学の講義も充実させている。これは、他の経営分野専門職大学院にはない特色である。また、理論だけでなく実務的な講義も多く開講している。そのために、実務家教員を配置するとともに、外部の第一線で活躍中の実務家等による協力も得ている。

教員組織としては、専任教員が20名であり、その半数近くが実務家教員である。その他に実務家を主体とした特別教授・准教授、非常勤講師、および他研究科からの教員により講義を行っている。このことにより、抽象的な理論に偏ることなく、理論を踏まえた実務能力が涵養できる体制となっている。

カリキュラムは、確実な学習効果が得られるように、段階的な履修科目を設定している。1年次前期は、基礎科目を中心とし、その後期に専門科目を設定している。2年次には、実務科目と発展科目を設定し、基礎科目や専門科目で修得した理論を実践的な科目で応用・展開するような体系となっている。教育プログラムごとに修了に必要な指定科目を、基礎・専門・実務・発展科目別に設定している。

履修指導および学習に関するサポートを行うために、1年次には各学生に対し「スーパーバイザー」担当教員を指定している。スーパーバイザーによるマンツーマンの指導により、きめ細やかな履修指導体制を実現している。2年次では、前後期を通したワークショップを必修としており、教員と少人数、あるいは一対一での実践的な指導を行っている。これら2年間の指導で、各学生の希望・得意分野・能力等に応じてカスタマイズした教育を行っている。

さらに、アジア工科大（タイ）、国立台湾大学と国立政治大学（台湾）、ハノイ交通通信大学（ベトナム）、マレーシア国際イスラム大学、コッチ大学（トルコ）など、海外の大学と部局間の交流協定を結び、これらの提携校との学生交流プログラムや単位互換を伴う学生の相互派遣を行っている。また、この他にも国際インターンシップへの積極的参加なども奨励している。

現在、学生の約半数は職務経験を有しており、さらに就労しながら学習している学生もいる。このため、土曜日にも開講している。授業はすべて京都大学吉田キャンパス（京都市左京区）で実施している。学生の勉学の利便性を向上させるために、講義室や演習室以外に、学生自習室、グループワーク室、プログラム実習室、ディスカッションルーム等を充実させている。

以上のような教育プログラムや教育体制のもとで、学生は幅広い知識と専門性を高めることが

できるようになっており、「経営学修士（専門職）」の学位にふさわしい能力を身につけることが可能である。学生の選抜方法としては、一般の試験による選抜に加え、社会人経験者に対してはその専門性や経験を重視した特別選抜を導入し、学生の多様性を確保している（別添資料 2：京都大学経営管理大学院募集要項）。

2) 受審校の沿革

本大学院は、研究者養成に主眼を置いた大学院とは異なり、高度職業人の育成を目的とする専門職大学院として 2006 年 4 月に発足した。現在 5 年目を迎え、既に 185 人の修了生を輩出している。本大学院は当初、「事業創再生マネジメント」、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」、「ファイナンシャルリスクマネジメント」という 3 つの教育プログラムを有し、定員は 1 学年 60 名で発足した。2008 年度からは高度会計職業人の養成という社会的要請を受けて「ファイナンス・会計」プログラムを設け、学生定員は 1 学年 75 名に増員した。2010 年度には、今後需要が急増すると思われるサービス分野のリーダーを養成するための「サービス価値創造」プログラムを設置し、定員を 90 名に増員した。さらに 2011 年度からは「国際プロジェクトマネジメントコース」を新設する予定である。このように、本大学院は創立からの歴史は浅いものの、常に社会のニーズを反映させたプログラムの充実を図ってきている。

最初の 2 年間は設置申請時の計画の着実な実施に努め、2009 年 3 月に学外委員による外部評価を実施した。（別添資料 3：外部評価報告書）

この間、2006 年 4 月にみずほ証券寄附講座、UFJ キャピタル講座（2009 年 3 月まで）、2007 年 4 月に京セラ経営哲学寄附講座、関西経済論（関西アーバン銀行）寄附講座（2010 年 3 月まで）が開設された。さらに、2007 年 8 月には「キャリア女性の再チャレンジ起業を支援する短期集中教育プログラム」が文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」委託事業に採択された。同年 9 月には「サービス価値創造マネジメント」教育プログラムが文部科学省「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」に採択され、2008 年 10 月に「会計専門職の学び直しを支援する短期集中教育プログラム」が文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」委託事業に採択された。また、同月に「国際的競争力のある金融・会計職業人育成プログラム」が文部科学省「大学及び大学院教育改革支援プログラム」に採択された。このように教育プログラムの開発にも極めて精力的に取り組んできている。

2008 年 6 月に国土交通省都市・地域整備局と協力協定を締結し、同年 10 月には都市・地域マネジメント客員講座を開設した。また、2009 年 6 月に国土交通省道路局および河川局との協力協定を締結し、2010 年 4 月に国土マネジメント客員講座を開設した。さらに、国際交流実績としては、2008 年 5 月にアジア工科大学（タイ）、同年 9 月に国立台湾大学、2009 年 6 月に国立政治大学（台湾）、2009 年 10 月にハノイ交通通信大学（ベトナム）、2010 年 1 月にマレーシア国際イスラム大学、2010 年 3 月にコッチ大学（トルコ）とそれぞれ国際学術研究協力協定を締結している。さらに 2009 年 12 月に神戸大学と慶應義塾大学との 3 者で「神戸大学大学院経営学研究科、慶應義塾大学大学院経営管理研究科および京都大学大学院経営管理教育部の間における経営人材育成に関する基本合意書」を取り交わした。この合意の中で、近未来から将来にかけての人材育成に関する協力を進めることにしている。このように外部との交流にも極めて活発に取り組んできて

いる。

2009年7月、「京都大学大学院経営管理研究部および大学院経営管理教育部の組織に関する規程」により、附属の教育研究施設として経営研究センターを設置した（資料 2-1：京都大学大学院経営管理研究部及び大学院経営管理教育部の組織に関する規程）。本センターは、国内外の研究者との連携を図りながら文理融合型の経営研究を実施することを通じて複雑な経営現象を解明し、経営上のさまざまな課題に対処するとともに、経済学・経営学や工学・情報学をはじめとする多様な分野の専門的知識とその融合・高度化を図ることを設立理念とし、専任教員、みなし専任教員等による教育研究活動報告を定期的実施し、教員の教育研究活動について議論を交わしている。2009年7月には経営研究センターが鳥取県日南町と協力協定を締結し、中山間地研究に関する共同研究プロジェクトを開始した。また、平成21年度文部科学省科学技術振興調整費・地域再生人材創出拠点の形成プログラムとして「低炭素都市圏の構築を担う都市交通政策技術者の養成」が採択され、同11月に工学研究科と協力して「低炭素都市圏政策ユニット」を設置した。このユニットの教育活動を通じて、低炭素都市政策・技術マネジメントができる人材の育成に貢献しつつある。これに加えて、2010年7月には本大学院が代表部局となり「グリーン・イノベーションマネジメント教育ユニット」が京都大学学際融合教育研究推進センターに設置された。これにより「新成長戦略」（2009年12月閣議決定）でも強調されている高度グリーン・イノベーション人材の育成に、大学院エネルギー科学研究科、情報学研究科、経済学研究科の3研究科とともに貢献する予定である。このように極めてアクティブに、社会的な課題の抽出とそれに取り組むための体制の整備をおこなってきている。さらに、政府が進める「グローバル30計画」に対応した京都大学G30プロジェクトの一環として「国際プロジェクトマネジメントコース」を設置し、2011年度から英語のみによる教育コースを立ち上げる予定である。

3) 戦略

本大学院はその理念として「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで、地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献する」と述べており、「グローバル化時代の要請に応えた国際的に通用する高度専門職業人育成」を目的としている。

本大学院のSWOT分析を行うと表-1のようになろう。これまでも外部の環境条件等に常に配慮しながら、本大学院の強みを活かし、「研究教育上の目的」を達成するための戦略を立て、実施してきた。また今後もこうした戦略を実施継続していく。

表-1 SWOT 分析

		機会	脅威
		<ul style="list-style-type: none"> ・大学における国際化への機運の高まり ・社会からの要望 ・求められる人材の多様化 (高度専門職業人, サービス人材, 高度金融職業人) ・キャリアアップを目指す学生の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・国立大学法人の運営費交付金の削減 ・教員人事枠のシーリング ・国内外における経営分野専門職大学院間の競争の激化
強み	<ul style="list-style-type: none"> ・総合大学に設置 (広範かつ高度な研究成果の活用が可能) ・産官学・海外とのネットワーク ・理論的な研究の充実 ・論理的思考を支援する工学系教員の配置 ・外部資金の調達能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・多彩なカリキュラム・多彩な教育課程 ・3つのプログラムでスタート ・ファイナンス会計プログラム, 1年半コースの設置 ・サービス価値創造プログラムの設置 ・英語のみによるコースの新設 ・官民との協力協定や寄附講座の設置 ・国際セミナーや研究会などの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・調達外部資金の多様化 ・他部局教員の協力 ・海外大学との協力協定締結 ・特色である文理融合のアピール
弱み	<ul style="list-style-type: none"> ・歴史の浅さとそれによる認知度の低さ ・伝統的な理論重視の研究/実践に関する研究者層の薄さ ・充実した事務組織が持てない ・教員, 職員人事に関する制約 ・東京(大阪)から離れている 	<ul style="list-style-type: none"> ・特色のPR, 同窓会の活用 ・実務家教員の採用 ・非常勤講師の活用 ・教育設備の充実のための積極的予算配分 ・遠隔講義施設の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部資金による教育支援体制の補助 ・大学本部への要望 ・他大学との連携協定締結

まず、時代の要請に即して重要かつ緊急に必要とされる5つの領域を選び、起業や事業再生マネジメント能力を有する人材を育成する「事業創再生マネジメント」プログラム、国際的な感覚と多様な経営能力を持ったプロジェクトマネジャーを育成する「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」プログラム、最先端のファイナンス知識を修得した専門家を養成する「ファイナンシャルリスクマネジメント」プログラム、ファイナンス関係の知識を併せ持つ会計専門家を養成する「ファイナンス・会計」プログラム、変化する社会的要請に対応した5つめの領域としてサービス・イノベーションを担う専門人材を育成する「サービス価値創造」プログラムを展開している。さらに現在、G30プロジェクトに対応した「国際プロジェクトマネジメントコース」の設置を準備している。

本大学院の最も重要なステークホルダーは、受講する大学院学生と、修了生の活躍が期待される企業・経済社会の2つである。経済界からのニーズについては、企業へのアンケート調査、産官学の連携研究プロジェクト、実務家等との定期的な研究会を通じて日常的に把握している。受講する大学院学生に対しては、社会的要請に応えるプロフェッショナルを育成するために、自らのキャリアプランを構築することを要求している。特に社会人学生については、キャリアプランに関して独自の見識等もあるので、彼らからのフィードバックを尊重している。これらの意見は点検評価委員会で検討し、教授会で審議のうえ「教育研究上の目的」に反映させる体制をとっている。

本大学院では5つの教育プログラム領域を設定することにより、社会的要請に応える専門人

材を育成することを想定しており、所属教員が明確な目標を有した教育計画を立てやすくすることにより、効果的な教育活動を推進することにつながっている。地球社会の実践的な課題に立ち向かい、リーダーシップを発揮できる高度な専門人材を育成しようという本大学院の教育目的は、所属教員にとって新たな挑戦であり、教育上の大きなやり甲斐となっている。さらに、研究活動の側面において、この挑戦が所属教員の専門分野での先端的なマネジメント研究の課題へと結びつき、専門的学術研究の推進においても大きな刺激となっている。教育上の要請から経済界のリーダー、専門職業人との交流、共同の取り組みが活発化しており、それが研究面での課題設定や調査研究にプラスとなっている。

本大学院は、文理融合型の経営教育・研究を掲げて学生募集を行っている。実際に入学する学生も文理・国内外・就職経験の有無など、多種多様なバックグラウンドを有している。これが本大学院の特色でもあり、多様な人材が互いに刺激しあうことが教育上也望ましいため、今後も同様に多様な学生を獲得していく。

本大学院は国立大学法人のもとに設置されていることもあり、「教育研究上の目的」の達成のために必要な最低限の財政基盤については、運営費交付金等の公的資金によって保証されている。さらに、教育プログラムの新設要求、文部科学省、経済産業省をはじめとする府省庁の外部競争資金の獲得、企業の受託・共同研究、寄付金の獲得、寄附講座・客員講座の設置、他研究科等との共同プロジェクトの実施、科学研究費補助金等の研究資金の獲得など、財政基盤の強化に努めている。なお、設立以来懸案となっていた教育・研究の独自の支援体制については、昨年度に事務組織の一部を他研究科との共有から独立させた。今後とも、独自の事務体制の確保に努める。

4) 自己点検評価の分析

第1章 教育研究上の目的

基準1：教育研究上の目的

[基本視点]

認証評価を申請する経営専門職大学院（以下「受審校」という。）は、教育研究の活動の意思決定の指針となる、「教育研究上の目的(mission)」を明確に規定し、明文化していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院はその「教育研究上の目的 (mission)」を「理念」としてまとめており、そこでは「本大学院は、先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで、地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献することを理念とする。」と明確に規定し、明文化している。

細目視点①：本大学院はその「教育研究上の目的 (mission)」を「理念」としてまとめており、そこでは「本大学院は、先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで、地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献することを理念とする。」と述べている。すなわち、本大学院の教育と研究が、グローバル化時代の課題に応えるために「地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献する」ということを基本目標にすえている。また現代のさまざまな分野でのリーダー、高度専門職業人を育成するために「幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成する」

ということを基本目標にすえている。さらに、学術的なマネジメントの研究と専門的な実務を結びつけて高度専門職業人育成の教育カリキュラムを具体化するために「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発」することになっている。このように、本大学院の理念はまさしく「グローバル化時代の要請に応えた国際的に通用する高度専門職業人育成」を目的として設定されている。

この理念を実現する「基本方針」として、

1. 自主・独立の精神と批判的討議を重んずる本学の伝統を継承しつつ、産官との協力関係を基盤とした研究・教育環境を整備することで、先端的な研究を推進し、高度な専門性を備えた実務についての教育体系を開発する、
2. 多様なバックグラウンドの人材を受け入れ、開発された教育体系を用いて、様々な分野における高度専門職業人を輩出する、
3. 世界に開かれた大学として、個性ある研究・教育拠点としての役割を果たす、

の3つを掲げて具体化している（資料1-1：経営管理大学院の理念，求める学生像およびアドミッションポリシー）。

そこで、日本の経済社会の現状において時代の要請に即して重要かつ緊急に必要とされる5つの領域を選び、起業や事業再生マネジメント能力を有する人材を育成する「事業創再生マネジメント」プログラム、国際的な感覚と多様な経営能力を持ったプロジェクトマネジャーを育成する「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」プログラム、最先端のファイナンス知識を修得した専門家を養成する「ファイナンシャルリスクマネジメント」プログラム、金融工学・ファイナンス関係の知識を併せ持つアカウンティング専門家を養成する「ファイナンス・会計」プログラムを展開している。さらに2010年度から、5つめの領域としてサービス・イノベーションを担う専門人材を育成する「サービス価値創造」プログラムが新たに設置されている。さらに、「1年半コース」として公認会計士、税理士、アナリスト、アクチュアリー、金融庁・国税庁勤務経験者などの専門家として活躍中の社会人を対象とする教育プログラムを設置している。2011年4月には新たなコースとして、すべての授業が英語で実施される「国際プロジェクトマネジメントコース」が設置される予定である。（資料1-2：設置コース・教育プログラム概要，資料1-3：科目表・カリキュラム）

細目視点②：本大学院の最も重要なステークホルダーは、受講する大学院学生および修了生の活躍が期待される企業・経済社会の2つである。

経済界からのニーズについては、本大学院の実務家教員からの意見、企業へのアンケート調査、教員とのつながりのある実務家等からの意見を集約するなどして、「教育研究上の目的」と教育課程に反映させている。とりわけ、2005年5月には企業向け調査を実施し、本大学院設立にあたっての企業側の意見を聴取した。69の企業・団体から回答があり、本大学院が示した当初の3つの教育プログラムの設計についておおむね賛同が得られている。

次に入学した大学院学生に対しては、まず本大学院が目指すところの「真のプロフェッショナルを育成する」という教育目的を提起して、それとの関わりで自らのキャリアプランを構築させることが重要である。学部から直接入学する学生については、将来の明確な目標を持つように本人の希望を聞きながら指導し、基本的には体系的なカリキュラムで学ばせることに力点を置いて

いる。また、社会人学生については、経験年数や業種、職種の履歴はさまざまであり、彼らが目標とするキャリアも多様である。そして、社会人学生からはより積極的に本大学院のカリキュラムや授業、教育環境についての意見が出されている。これらの意見は「教育研究上の目的」とその具体化に反映されている。

細目視点③：本大学院の「教育研究上の目的」は、上記の理念および基本方針のとおりマネジメント領域における高度な専門性を持つ人材を育成することに置かれており、学校教育法第99条第2項の「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」の規定に即したものである。5つの教育プログラム領域と2つのコースが育成を目指す職業人もすべて高度な専門性を持つものとして具体化されている。

細目視点④：本大学院は、「教育研究上の目的」を本大学院の発行する印刷物、大学院概要（毎年発行）、またホームページ（<http://www.gsm.kyoto-u.ac.jp/>）に掲載し、周知公表を図っている。さらに2009年度からは、英文の概要の刊行や英語のホームページの開設を通じて、広く世界に本大学院の「教育研究上の目的」について公表している。また、本大学院を紹介するDVDビデオを制作して配布し、本大学院のホームページ上で視聴可能とするとともに、YouTube上でも一般公開している。（別添資料1：京都大学経営管理大学院概要）

2) 自己評価

基本視点：自己点検の項でも述べた通り、本大学院はその「教育研究上の目的（mission）」を「理念」として明確に規定し、明文化しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院の「教育研究上の目的」は、グローバルに活躍する高度専門職業人材の育成を目的として明確にうたっており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：本大学院の主要な2つのステークホルダーのひとつである学生の意見については、学部から直接進学する学生と社会人出身学生の双方の異なる意見を尊重して本大学院の「教育研究上の目的」を設定している。もう1つのステークホルダーである企業・経済社会からの意見も、企業アンケート等を実施し、それをふまえて本大学院の「教育研究上の目的」を具体化している。これらから本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院の「教育研究上の目的」は、自己点検の項で述べた通り、マネジメント領域における高度な専門性を持つ人材を育成することであり、学校教育法第99条第2項の規定に沿ったものであり、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点④：本大学院の「教育研究上の目的」は、大学院概要やホームページ、英語版ホームページ、DVDビデオやYouTubeを通じて公表され周知徹底が図られており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

基準2：「教育研究上の目的」の重要な要素

[基本視点]

受審校の「教育研究上の目的」は、企業等組織のマネジメントに係る高度専門職業人育成に重要な要素を含む内容のもので、受審校が所属する大学の「教育研究上の目的」と整合していなければならない。

1) 自己点検

基本視点:国立大学法人京都大学は総合大学であり、包括的な基本理念と中期目標を設定している。
京都大学の基本理念は下記の通りである。

京都大学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多元的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献するため、自由と調和を基礎に、ここに基本理念を定める。

研究

1. 京都大学は、研究の自由と自主を基礎に、高い倫理性を備えた研究活動により、世界的に卓越した知の創造を行う。
2. 京都大学は、総合大学として、基礎研究と応用研究、文科系と理科系の研究の多様な発展と統合をはかる。

教育

3. 京都大学は、多様かつ調和のとれた教育体系のもと、対話を根幹として自学自習を促し、卓越した知の継承と創造的精神の涵養につとめる。
4. 京都大学は、教養が豊かで人間性が高く責任を重んじ、地球社会の調和ある共存に寄与する、優れた研究者と高度の専門能力をもつ人材を育成する。

社会との関係

5. 京都大学は、開かれた大学として、日本および地域の社会との連携を強めるとともに、自由と調和に基づく知を社会に伝える。
6. 京都大学は、世界に開かれた大学として、国際交流を深め、地球社会の調和ある共存に貢献する。

運営

7. 京都大学は、学問の自由な発展に資するため、教育研究組織の自治を尊重するとともに、全学的な調和をめざす。
8. 京都大学は、環境に配慮し、人権を尊重した運営を行うとともに、社会的な説明責任に応える。

(平成 13 年 12 月 4 日制定)

また、京都大学は中期目標で、「専門職大学院課程教育」について「専門職大学院課程教育においては、本学の多様な学術的研究を背景とした深い学識及び卓越した能力の育成を促し、実践的に社会貢献できる高度専門職業人を養成する。」と位置づけている。

さらに、京都大学は「京都大学における専門職大学院の在り方について」（平成 17 年 1 月 11 日部局長会議了承）（資料 6-1）を取り決め、専門職大学院設置の必要性の明確化、教育内容の検討のポイント、実施体制の確保、認証評価への対応といった 4 つの考慮すべき点を提起している。

これらをふまえて、「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系」「個性ある人材」「地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献」「自主・独立の精神と批判的討議を重んずる本学の伝統を継承」「世界に開かれた大学」という項目を本大学院の理念と基本方針に盛り込んでおり、全体として大学全体の方針と整合性が図られている。

細目視点①: 本大学院の理念として「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成すること

で、地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献する」と述べており、まさしく「企業等組織のマネジメントに関する高度の専門知識・技能及び基礎的素養」を修得する内容のものとなっている。（資料 1-1：経営管理大学院の理念，求める学生像及びアドミッションポリシー）

具体的には、本大学院のカリキュラムは、（1）基礎科目で企業等組織のマネジメントに関する基礎的知識を総合的に学習し、（2）その後、専門科目で高度な専門知識、実務科目で実務家による専門技能等を学び、（3）ワークショップやインターンシップでこれらを総合した体験型の学習機会などの提供というように構成されており、「企業等組織のマネジメントに関する高度の専門知識・技能及び基礎的素養」を修得できるように配慮されている。（資料 1-3：科目表・カリキュラム）

細目視点②：本大学院の「教育研究上の目的」では「幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成する」として、明確に「学生のキャリア形成に寄与する」ことを目指している。さらに「教育研究上の目的」の具体化として、起業や事業再生マネジメント能力を有する人材を育成する「事業創再生マネジメント」プログラム、国際的な感覚と多様な経営能力を持ったプロジェクトマネジャーを育成する「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」プログラム、サービスの生産性を向上させるイノベーションを展開できる人材を育成する「サービス価値創造」プログラム、最先端のファイナンス知識を修得した専門家を養成する「ファイナンシャルリスクマネジメント」プログラム、金融工学・ファイナンス関係の知識を合わせ持つアカウンティング専門家を養成する「ファイナンス・会計」プログラムを展開している。これらの教育プログラムは、学生が自らの将来のキャリアについて具体的にビジョンを持って取り組むキャリア形成に寄与する内容のものとなっている。（資料 1-1：科目表・カリキュラム）

細目視点③：教育活動の側面において、本大学院の理念および5つの教育プログラム領域の設定は、社会的要請に応える具体的な専門職人材の育成を想定しており、所属教員による明確な計画を持った教育活動を推進することにつながっている。いわゆる「基礎的教養」「社会人基礎力」としての経営学教育ではなく、地球社会の実践的な課題に立ち向かい、リーダーシップを発揮できる高度な専門職人材を育成しようという本大学院の教育目的は、所属教員にとっても教育上の大きなやり甲斐をもたらす、挑戦となっている。授業の内容そのものについて、単に学術的な議論にとどまるのではなく、現実のマネジメントと関連づけながら、学術的な成果の理解や活用について明確に学習できるような準備がすすめられている。

さらに、研究活動の側面において、この挑戦が所属教員の専門分野での先端的なマネジメント研究の新しい課題へと結びつき、専門的学術研究の推進においても大きな刺激となっている。教育上の要請から経済界のリーダー、専門職業人との交流・共同の取り組みがいっそう活発化しており、これも研究面での課題設定や調査研究にプラスとなっている。教育機関として取り組む、さまざまな教育事業等を通じて、カリキュラム開発等をきっかけに当該テーマに関する共同研究も生まれ、所属教員の研究活動の新たな展開に結びついている。

2) 自己評価

基本視点：自己点検の項に述べた通り、本大学院の「教育研究上の目的」は、京都大学の基本理念と合致し、大学の考える専門職大学院の構想の中に位置づけられており、本視点の基準を十

分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院の「教育研究上の目的」は、企業等組織のマネジメントに関する高度の専門知識・技能および基礎的素養を修得するように組織化されて展開されており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：本大学院の「教育研究上の目的」は明確に「学生のキャリア形成に寄与する」ことが目指されている。そして5つの具体的な教育プログラムを設定することで学生のキャリア形成に明確に寄与するよう配慮しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院の「教育研究上の目的」では「先端的なマネジメント研究と実務との架け橋」をかかけ、所属教員の教育・研究活動の推進にインセンティブを与えており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

基準3：「教育研究上の目的」の継続的な検証

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」を継続的に検証していくプロセスを定め、教育研究環境の変化に対応して見直していかなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院は、以下の細目視点で詳細を示すように、自己点検・外部評価のプロセス並びに中期目標・中期計画のプロセスを通じて、「教育研究上の目的」を継続的に検証し、教育研究環境の変化に対応して見直しをすすめている。

細目視点①：本大学院は2006年度に設立され、最初の2年間は設置審に示した計画を実行していくことに重点が置かれた。その間、受講学生からのフィードバックを尊重し、その過程で明らかとなった課題に教員と学生が共同で取り組み、不具合を解決し改善をすすめた。

また、本大学院は2008年度以降、点検・評価委員会による自己点検活動を実施し、2009年3月には第1回の外部評価委員会を開催した。外部評価委員会の評価項目の第1として「使命・目的及び教育目的」を挙げており、「世界的な大きな流れのなか、日本型経営から欧米型経営へと変わらざるを得ない移行期の中で、マネージメントに関する高度かつ専門的実践的な人材育成は社会的要請である。京都大学の自由な学風の意味合いは人により色々であろうが、経営技術のみでなく、その背景や歴史軸、時間軸、人間軸、哲学の軸を通し、物事を現象のみでとらえず立体的論理思考できる人材育成に努めておられる点を高く評価し、学風にふさわしいと思う」といった外部評価委員による指摘なども受けた。今後とも点検・評価委員会による自己評価および外部評価委員会による外部評価を通じて「教育研究上の目的」の継続的な検証を推進することとしている。

さらに、京都大学は国立大学法人として中期目標・中期計画をつくっており、本大学院も毎年、その現況調査等の評価を行い、中期計画最終年度に合わせて自己点検評価報告をとりまとめている。

細目視点②：本大学院では、「教育研究上の目的」の継続的な検証に必要な資料の収集および管理のために、提出・保管すべき資料のフォーマットや提出方法などのルールを定めている。これに従い、諸規則、諸会議議事録、シラバス、授業記録、授業評価アンケート、授業自己点検評価報告、修了時教育評価アンケート、企業・団体等アンケート、シンポジウム等の開催記録、教員

の教育・研究等業績記録などを収集し、本大学院で保管管理している。

細目視点③：本大学院では、ステークホルダーの一つである経済界からの期待や意見や評価を聴取するため、3年に1回企業アンケートを実施している。（資料5-9：修了生就職企業アンケート）その内容を踏まえて、外部評価委員に経済界からも協力してもらい、彼らの意見を聴取する機会を設けている。経済界の外部評価委員からは「ものづくりの国、日本を支えていく人材として、理工系の強い京都大学のビジネススクールとして「文理融合」を真に実現すべく、いわゆる「テクノクラート」を育てていただきたい。また、文系・理系とバックグラウンドが異なる学生に対して、それぞれの弱い側面を重点的に学習でき、文理両面にバランスの取れた基礎的な知識が持てるような指導が重要であり、それに必要な教員構成をお願いしたい」といった意見等が出されており、これらをふまえて「教育研究上の目的」の継続的な検証をすすめている。（別添資料3：外部評価報告書）

受講する学生に対しては、本大学院課程を修了する際に教育評価のための調査を実施し、彼らの意見を聴取するように制度化している。平成21年度修了生に対するアンケートでは、58名の回答者のうち37名が「経営管理大学院の理念」を「よく知っている」「ある程度知っている」と回答しており、そのほかカリキュラムや授業、サポート、施設などの評価をフィードバックしている。（資料5-8：平成21年度修了者アンケートおよび結果）

2) 自己評価

基本視点：本大学院は、自己点検・外部評価のプロセス、中期目標・中期計画の策定プロセスを通じて、「教育研究上の目的」を継続的に検証し、教育研究環境の変化に対応して見直しをすすめており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院は「教育研究上の目的」を検証する組織的な体制として、点検評価委員会を定期開催し、自己点検評価・外部評価のプロセス、中期目標・中期計画のプロセスを確立しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：本大学院は、「教育研究上の目的」の継続的な検証に必要な資料の収集および管理のために、ルール、フォーマットなどを定めて運用しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：ステークホルダーの意見聴取の機会のいずれにおいても、本大学院設置以来、十分な配慮が払われ、すべての面において体系的な施策が実施されてきており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

しかしながら、現代における経済社会の変化および学生のニーズの変化はますます大きくかつ重要なものになっていると思われる。これはまさに高度専門職業人を養成する経営管理大学院への需要、期待が高まることを意味するが、同時にその社会的責務も重くなっていく。したがって、より包括的なかたちで「教育研究上の目的」を検証していくことが求められる。そのためには、学生、修了生、企業・経済社会からのニーズや意見を聴取して、変化する経済社会や学生のニーズに対するプロアクティブな対応をすすめていくことが重要な課題であると判断する。

基準4：「教育研究上の目的」の達成に必要な財務戦略

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために必要な資金を獲得する短期的及び長期的な財務戦略を策定していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院は、国立大学法人のもとに設置されており、「教育研究上の目的」を達成するために必要な基本的資金がカバーされており、さらに外部資金を獲得する積極的な財務戦略の策定と実践に努めている。

細目視点①：本大学院は国立大学法人のもとに設置されていることもあり、「教育研究上の目的」の達成のために必要な財政的基礎については、運営費交付金等の公的資金によって基本的にカバーされている。具体的には、専任教員の人件費及び教育研究費については、国からの運営費交付金によって措置されており、「教育研究上の目的」の達成のために必要な財政基盤を形成している。しかし、国立大学法人の仕組み上、柔軟かつ必要に応じて専任教員を増員することは困難である。また、国からの運営費交付金は毎年削減されてきており、さらに今後政府はいっそうの削減をすすめる方針を示しているため、本大学院に配分される部分も少なくなっており、教育研究に関する基本経費についても見直しを迫られている。（資料6-3：運営費の推移）

細目視点②：細目視点①における課題認識をふまえ、運営費交付金以外の方法による資金調達の拡大を本大学院設立以来一貫して追求している。具体的には、本大学院は、「教育研究上の目的」の達成のために必要な資金調達の戦略として、(1)新しい教育プログラムの新設要求、(2)GPなどの文部科学省教育改善事業への申請、(3)経済産業省等の専門職業人材育成事業への申請、(4)積極的な寄附講座の設置、(5)客員講座の開設、(6)他研究科等との共同プロジェクトの実施、(7)科学研究費補助金等の研究資金への応募、(8)共同研究、受託研究の獲得、(9)奨学寄付金の獲得などを追求している。（資料6-4：科学研究費補助金採択テーマ一覧、資料6-5：寄附金一覧、資料6-6：共同研究一覧、資料6-7：受託研究一覧）

当初3つの教育プログラムで開設された本大学院は現在、さらに2つのプログラムを加えており、これらについては文部科学省に概算要求をして新たな配分を要求・獲得してきた。さらに、文部科学省が2009年度から実施している「国際化拠点整備事業（グローバル30）」の拠点大学に京都大学が採択され、本大学院は京都大学のすすめる「京都大学次世代地球社会リーダー育成プログラム」に参加し、いわゆる英語コースである「国際プロジェクトマネジメントコース」の開設を準備している。また文部科学省の委託事業である「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に申請し、「会計専門職の学び直しを支援する短期集中教育プログラム」が採択され、2008年度から実施している。また、文部科学省科学技術振興調整費・地域再生人材創出拠点の形成プログラムとして「低炭素都市圏の構築を担う都市交通政策技術者の育成」プログラムが採択され、2009年度から工学研究科と協力して「低炭素都市圏政策ユニット」が開設され、授業を開始している。経済産業省の「産業技術人材育成支援事業」（サービス工学人材分野）が採択され、大阪商工会議所、合同会社KICS等と連携した事業を展開している。また、現在、寄附講座としては「みずほ証券寄附講座」「京セラ経営哲学寄附講座」が設置されている。客員講座としては「都市・地域マネジメント客員講座」「国土マネジメント客員講座」が設置されている。

また、教員の研究を促進するために2009年7月に経営研究センターを開設した。本センターは教員の研究資金獲得を積極的に支援することを目的の一つとしており、研究プロジェクト資金情報などの提供や共同研究の推進等に取り組む予定である。

細目視点③：本大学院では、上記のとおり、運営費交付金とそれ以外の外部資金等によって「教育研究上の目的」の達成のために必要な予算は措置されている。専任教員の人件費については運営費交付金で予算措置され、必要な科目を担当する非常勤講師等については外部資金からの配分も加えて予算措置している。施設設備については、設立当初、他の部局の施設を借りるなど困難な面もあったが、現在は本大学院のための専用スペースも十分に確保し、ケーススタディ演習室や学生自習室なども整備されている。講義室や演習室はすべてプロジェクターを設置するなどの整備もすすめられている。それに必要な備品、図書・雑誌・データベース、無線LAN環境を含む情報システムやコンピュータ教室、遠隔講義支援システム等についての予算措置も講じている。

2) 自己評価

基本視点：本大学院は、国立大学法人のもとに設置されており、「教育研究上の目的」を達成するために必要な基本的資金がカバーされており、さらに外部資金を獲得する積極的な財務戦略の策定と実践に努めているので、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院は国立大学法人の中に設置されており、その運営に関しては国庫から配分される運営費交付金によって基本的な財政は確立しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：運営費交付金だけでは大学院が意図している新しい教育プログラムの開発は不可能であり、そのために、本大学院は多方面からの積極的な外部資金の調達戦略を展開し一定の成果をあげており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院が「教育研究上の目的」を基本的に実現するために必要な、人件費、設備・備品、施設についての予算措置がとられており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

国立大学法人設立後、運営費交付金は毎年削減されてきているが、今後の政府の大学財政に対する方針の動向は本大学院の財務についてさらに厳しい見通しを与えている。本大学院が変化する経済社会のニーズに応じて変化発展していくためには、安定的な財源の確保は必須である。そのため、いっそうの外部資金獲得が求められており、中・長期の戦略の確立が重要な課題となっている。

第2章 教育課程等

基準5：学習目標

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、イノベーションと知見、グローバリゼーション及び先端的な科学技術の普及等の要素を含む学習目標を明確に定めていなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院は、「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる

教育体系」を通して、「幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材」を養成することを理念とし、「多様なバックグラウンドの人材を受け入れ、開発された教育体系を用いて、様々な分野における高度専門職業人を輩出する」ことを方針としている。さらに、「マネジメントに関する高度で専門的かつ実践的な能力を有する真のプロフェッショナル」を育成するという社会的要請に応えるために、「経営管理に関する高度の専門的学識を持った高度専門職業人を養成・再教育することを目的」として明文化し、5つの教育プログラム毎に具体的な学習目標を定め、「京都大学経営管理大学院概要（別添資料1）」およびホームページ（<http://www.gsm.kyoto-u.ac.jp>）を通じて広く公開し、さらに説明会、入学者へのガイダンス等を通じて周知を図っている。例えば、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」プログラムでは、経営管理能力と、国際的な感覚を持ったプロジェクトマネージャーとしての能力獲得を学習目標としている（別添資料1：京都大学経営管理大学院概要、資料1-1：経営管理大学院の理念、求める学生像およびアドミッションポリシー）。

細目視点①：基本視点で示した本大学院の理念と方針および目的に関しては、パンフレットおよびホームページを通じて広く公開し、さらに説明会等の機会を通じ広く社会への周知を図っている。さらに入学者に関しては、「京都大学経営管理大学院概要（別添資料1）」および入学時オリエンテーションや在学者ガイダンス等を通じて周知を図っている。

細目視点②：上記①の具現化のために、「京都大学経営管理大学院における科目履修の考え方および注意（資料1-4）」等に学習目標を記載し、入学時オリエンテーションでの説明のみならず、1年次には学生7～8名当たり教員1名が専任のスーパーバイザーとして割り当てられ（2010年度の場合は1年生を対象として9名のスーパーバイザーが割り当てられている）、2年次にはワークショップ担当教員がスーパーバイザーとして、個別履修指導、学習相談を定期的に行っている。スーパーバイザーは、個々の学生の履修相談をはじめ奨学金の相談、その他、様々な相談に細かく対応している（資料1-8：スーパーバイザーならびにワークショップ体制表）。なお学習相談は、少なくとも4月と10月の2回、学生が相談に行くことが義務づけられている。

細目視点③：スーパーバイザーおよびワークショップ担当教員による履修相談に加えて、個別の授業に関しては、授業担当教員はオフィスアワーを設定し、シラバス等で学生への周知を図っている。また、学生とのコミュニケーションのために定期的に学生との意見交換会を行うと同時に、意見収集のための専用メールアドレスおよび、匿名での意見収集システム（目安箱）を用意している。さらに、修了時に学生全員へのアンケート調査を実施している。

履修相談、学生からの意見収集システム、学生アンケートから得られた課題点は、教務委員会およびFD委員会で議論し、必要に応じて教育部教授会での議論、決定を踏まえ、学習目標の達成に向けた学生の支援体制の継続的向上を図っている。（資料5-7：事務サーバー目安箱（アクセス制限有、経営管理大学院生専用））

2) 評価

基本視点：本大学院の「教育研究上の目的」であるグローバルに活躍する高度専門職業人の育成の具現化のため、5つの教育プログラムを設置し、それぞれの教育プログラムにおいて、具体的な学習目標を定めている。そして、「教育研究上の目的」を理念・方針・目的として明確化した

上で、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよびディプロマ・ポリシーとして、パンフレットおよびホームページへの掲載のみならず説明会や講演会等あらゆる機会を通じて社会への発信を行っていることから、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：入学時オリエンテーションやスーパーバイザーによる履修指導において、「教育研究上の目的」と関連させ、学習目標の理解の深化に努めている。そして、それらの確認を修了時のアンケート調査等で実施していることから、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点②：学生との履修指導の中心となるのは、スーパーバイザーであるが、学生7～8名につき1名の専任教員が割り当てられることになる。スーパーバイザーは履修指導のみならず、学習や生活全般の様々な相談に応じており、きめ細やかな指導を実現するための重要な仕組みとして位置づけられている。これらの履修指導体制から、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点③：スーパーバイザーによる相談システムに加え、オフィスアワーの設定、学生との意見交換会などを用意し、それらから得られた課題点は、教務委員会およびFD委員会で議論し、対応を行う体制が整備されていることから、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

基準6：教育課程

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、教育課程を体系的に編成していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、専門職学位課程制度の目的ならびに本大学院の理念および基本方針を達成するために、「事業創再生マネジメント」、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」、「サービス価値創造」、「ファイナンシャルリスクマネジメント」、「ファイナンス・会計」の5つの教育プログラムを設置し、高度専門職業人を育てるために、基礎科目から専門科目、実務科目、発展科目へと、段階的にマネジメント関連の知識や理論を修得できる教育課程を提供している。

細目視点①：本大学院では、専門職学位課程制度の目的ならびに本大学院の理念および基本方針を達成するために、「事業創再生マネジメント」、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」、「サービス価値創造」、「ファイナンシャルリスクマネジメント」、「ファイナンス・会計」の5つの教育プログラムを設置し、高度専門職業人を育てるために、段階的にマネジメント関連の知識や理論を修得できる教育課程を提供している。教育課程については、理論的教育を重視した基礎科目および専門科目から履修を開始し、実務的教育を主眼とした実務科目および発展科目へと段階的に履修することで、理論的教育と実務的教育の架け橋という点に留意した教育体系としている。特に実務科目については、実務家教員を中心に実務動向に常に注視した講義・演習が用意されている。

また、先端的な学問分野への対応ならびに企業等社会からの要請に応え得る教育の展開を図るために、専門職大学院GPをはじめとした研究教育プロジェクトへの応募、参加を行い、その成果を教育プログラムへ積極的に反映させている。さらに、寄付講座を積極的に配置し、企業との共同研究を実施するのみならず、外部研究資金による教育研究方法の開発にも積極的に携わってい

る。具体的な例としては、平成20年度専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラムにおいて採択された「国際的競争力のある金融・会計職業人育成」の研究成果が「ファイナンシャルリスクマネジメント」、「ファイナンス・会計」の教育課程へ反映されている。

細目視点②：本大学院では、教育課程に、経営の実務に必要とされる基礎的な知識を修得するための基礎科目のみならず、思考力や分析力の修得を図る科目（「問題解決思考」）や表現力を修得させる科目（「マネジメントコミュニケーション」、「上級マネジメント・コミュニケーション」「ビジネス・ネゴシエーション」）に加え、企業倫理に関する科目（「ビジネスエシックス」）を配置するとともに、個々の科目において企業倫理に関する事項を取り上げる形で対処している。また、国際的なコミュニケーション能力の向上を図るとともに、グローバルな視点での事例を取り上げ、国際的視野を持つための科目群（「国際プログラム論」、「国際プロジェクト・ODA実務」、「International Business：Case Analysis」、「Strategic Management：Case Analysis」）を開講することで、高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成することを目指している。さらに、高い調整・交渉能力を持ち、国際的な感覚に優れた人材育成を目指し、授業を英語のみで行う「国際プロジェクトマネジメントコース」の設立を2011年度に予定している。（資料1-3：科目表・カリキュラム）

細目視点③：本大学院では、マネジメントの専門知識を学ぶ上で必要な基礎科目として、標準的なビジネススクールにおいてコア科目として位置づけられる科目を広く開講している。幅広い専門性および個別先端分野の高度専門知識を学ぶための専門科目、さらに実務面での応用を学ぶ実務科目、そして、体系的に学んだ知識、理論、実務面での応用を融合させ、発展させることが可能となるマネジメント能力の修得を目指す発展科目（ワークショップ）が段階的かつ有機的に配置された教育体系を構成している。さらに、学部での未履修者や社会人を対象に、未履修分野の基礎知識の獲得を目的とした導入科目を用意し、多様な学生に対して段階的かつ体系的な教育を実現している。

具体的には、入学前に未履修分野の基礎知識の獲得のために学習用e-learning教材を全学生に配布し事前学習を促している。そしてそのフォローアップのために主に質疑応答を中心とした「基礎数学」、「基礎経済学」、「基礎経営学」を導入科目として開講している。

一般的なビジネススクールのコア科目として位置づけられる基礎科目として「ミクロ経済」、「会計学」、「経営戦略」、「組織行動」、「マーケティング」、「統計分析」、「ファイナンス」、「プロジェクトマネジメント」、「情報システム・オペレーションズ」等を1年次前期に履修するよう配置し、そのベースの上に専門性を高める専門科目群を1年次後期から2年次に配置している。特に、企業倫理に関わる科目としては、1年次から履修可能な専門科目として「ビジネスエシックス」を開講している。さらに実務面での応用分野を学ぶ実務科目、各人の専門性および実務面での応用力を高める発展科目を配置するカリキュラム体系とすることで、基礎科目→専門科目・実務科目→発展科目の順で系統的・段階的履修が可能な編成としている。（資料1-3：科目表・カリキュラム）

細目視点④：ステークホルダーとしての学生に対して授業評価アンケート、修了時のアンケート調査に加え、個別企業との意見交換会の開催、本大学院としてあるいは個別教員レベルの企業訪問等による意見交換を実施する中で、学生や企業が持つ問題意識、疑問点等を把握し、教育プ

プログラム編成、講義内容等にそれらを反映させた形で教育を実施している。

実際には、設立当初は、基礎科目の履修に関して自主性を重んじて、あえて必修科目としての設定をしていなかった。しかし、学生の履修科目に偏りが出たり、当然その専門プログラムで履修して専門科目へ繋げるべきであるのに履修しないなどの問題が発生した。このことを踏まえ、より高い教育効果を求める上から、2008年度には、基礎科目、専門科目、実務科目、発展科目の履修単位数の変更、プログラム毎の基礎科目に関するコア科目の設定および必修科目化を行う等の教育課程の見直しを図った。

さらに、社会の要求に応えるため、設立当初の「事業創再生マネジメント」、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」、「ファイナンシャルリスクマネジメント」の3つの教育プログラムに加え、2008年度に「ファイナンス・会計」プログラムを追加し、さらに2010年度に「サービス価値創造」プログラムを追加した。さらに2011年度には、国際的視野を持つプロフェッショナルな人材の養成を目指して「国際プロジェクトマネジメントコース」の設立も準備しており、常に教育課程を見直している。また、定期的に学生との意見交換を行うと同時に、匿名での意見収集システム（目安箱）、各学期末に学生を対象に授業評価アンケートを行い、その内容を踏まえて、新規科目の開講や科目構成の見直しを含めて、FD委員会および教務委員会を中心として、教育課程の改善方向について検討し、教育部教授会で決定することで、具体的な教育課程を検証するプロセスを定めている。（資料5-1：FD事業計画、資料5-7：事務サーバー目安箱（アクセス制限有、経営管理大学院生専用）、資料5-2：授業評価アンケート質問票（2010・2009年度）、資料5-3：授業評価アンケート結果一覧（2010年度前期・2009年度））

細目視点⑤：本大学院では、それぞれの教育プログラムにおいて、ビジネススクールとして必要とされる科目群に加え、総合大学としての京都大学の特性を活かし学内非常勤による多様かつ専門的な多数の科目を開講することで充実したカリキュラムを提供している。さらに、京都大学の他大学院で開講されている科目について、一定の制限があるものの、他研究科聴講制度によって履修を認めている。また、学生交流協定を結んだ海外の大学院とは単位互換を認めることで、留学等での学習機会の拡充を図っている。さらに、インターンシップに関しても、従事期間や内容を検討の上、単位を認めることとしている（資料1-12：インターンシップ実施要領）。

細目視点⑥：本大学院では、実践教育を充実させるために、講義スタイルの授業だけでなく、討論、演習、グループ学習、ケースメソッド、ゲーミング・シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップなどの教育手法、授業スタイルが展開されている。とりわけ、2年次に提供される専門性を追求したワークショップにおいては、ケースメソッドやビジネスゲーム、フィールド・スタディを通して、企業をはじめとする多様な事業体の抱える問題を想定した実践的な問題解決型の授業が実施されている。

基礎科目や専門科目においては、理論・知識の修得を中心とする科目では、講義形式を採用しているが、一方的な講義形式ではなく、教員と学生、学生同士のディスカッションを重視し、また、理論の一方的な教授だけではなく、実務的な事例の検討とで構成されている。さらに実務科目においては、実務に携わっている実務家によるケースメソッドあるいは現実の問題を取り上げた議論の形で理論と実務とを有機的に結びつける教育を展開している。さらに、ワークショップにおいては、専任あるいは外部専門家（研究者、実務家）を交えた議論、インターンシップ等の

積極活用により、双方向の授業運営に重きを置いている。

細目視点⑦：該当しない。

2) 評価

基本視点：本大学院は、理念および基本方針を達成するために、5つの教育プログラムを設置し、段階的にマネジメント関連の知識や理論を修得できる教育課程を提供している。社会的状況を踏まえ「教育研究上の目的」の定期的な検証により、絶えず見直しがなされている。特に寄附講座や外部研究資金プロジェクトによる共同研究を企業と実施するなどして、先端的な学問分野への対応ならびに企業等社会からの要請に応え得る教育の展開を図っている。その結果、現在のカリキュラムを構成する5つの教育プログラムのうちの、「ファイナンス・会計」プログラムや「サービス価値創造」プログラムはこうした活動の成果として新設されたと言える。また、国際的視野を持つプロフェッショナルな人材の養成を目指して「国際プロジェクトマネジメントコース」の設立も予定しており、社会的なニーズを反映した教育課程の改善も進めていることから、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院は、一般的なビジネススクールで必須とされる基礎科目から専門科目、実務科目、発展科目と、理論面と実務面から多彩な科目を開講しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：本大学院では、課程修了に向けて段階的な科目履修と各教育プログラムで指定する科目の必修を義務づけることで、「教育研究上の目的」を達成するための体系的な教育課程の履修を実現している。さらに、スーパーバイザーによる履修指導によって、その実効性を担保していることから、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院では、マネジメントの専門知識を学ぶ上で必要な基礎科目（「ミクロ経済」、「会計学」、「経営戦略」、「組織行動」、「マーケティング」、「統計分析」等）および専門科目として企業倫理に関わる科目として「ビジネスエシックス」等、標準的なビジネススクールにおいてコア科目として位置づけられる科目を開講しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点④：学生に対する授業アンケートや企業アンケート等を通じて、学生や企業が持つ問題意識、疑問点等を把握し、教育プログラム編成、講義内容等、実際に教育課程の見直しに反映させていることから、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点⑤：本大学院では、非常に多くの科目を開講しているのに加え、他研究科聴講制度および留学等の機会を設けることで、充実したカリキュラムを構成しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点⑥：本大学院では、実践教育を充実させるために、講義スタイルの授業だけでなく、討論、演習、グループ学習、ケースメソッド、ゲーミング・シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップなどの教育手法、授業スタイルが展開されており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

基準7：教育水準

[基本視点]

受審校は、学生の学習目標の達成のために、教育課程において学習目標を明確に定め、学習目標の達成を保証する学習環境及び学習指導体制を整備していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、「教育研究上の目的」の達成を実現するため、教務委員会を中心に教育課程の見直し、および教育課程に合わせた教育水準についても、常に見直しを図っている。そして、教育課程や成績評価に関しては、シラバス等の整備を含め組織的に対応できるように制度的には整っている。さらに、事前学習用e-learning教材を活用した導入科目や補習授業の実施等によって、一定の教育水準を確保することに努めている。

細目視点①：本大学院では、学生への総合的な助言体制として、スーパーバイザー制度をとっている。入学時点ですべての学生に対し、7～8名に1名のスーパーバイザーが決められ、履修指導をはじめ学生に対して様々な指導および相談にあたる。後述するベースラインサーベイの結果や学期毎の履修状況や成績、そして本人の希望を踏まえ、履修指導にあたっている。なお2年生に関しては、ワークショップの担当教員がスーパーバイザーとしての役割を果たす。

本大学院は、学習指導体制の一環として、学生とのコミュニケーションの促進に努め、授業科目担当教員にオフィスアワーの設定を義務付け、学生の学習指導に対応している。また、定期的な意見交換会および匿名での意見収集システム（目安箱）を用意し、時間的・場所的な便宜を提供してのコミュニケーション体制を確保している。（資料1-8：スーパーバイザーならびにワークショップ体制表、資料5-7：事務サーバー目安箱（アクセス制限有、経営管理大学院生専用））。

2007年4月より、吉田キャンパス総合研究2号館（旧工学部4号館）の1階および3階に本大学院の専用施設を整備し、学生に教育サービスを提供している。総合研究2号館は4階建ての鉄筋コンクリート構造の建物で、各種の教育研究施設が用意されている。（資料4-1：建物配置図）

学生が利用する教室、演習室、自習室には全て有線および無線LANを整備し、京都大学学術情報メディアセンターのアカウントを有する学生は、認証を経た上で自由にインターネットに接続できるようにしている。情報資料演習室では、学生が自由に利用可能なPCを整備するとともに、インターネット上の各種情報のみならず、日経テレコン、QUICK等の有料オンラインデータベースが利用できる環境を整備している。また、図書資料の利用に関しては、経済学部図書室の共同利用と共同整備を進めることによって、経済学部図書室の持つ図書や設備、京都大学図書館機構の提供する図書資料や設備を活用できるようにしている。特に経営、ビジネスに関連する雑誌は、電子ジャーナルを含め約1,000タイトルを所有している。さらに蔵書は、経済学部図書室のみで56万冊、京都大学全体では、約440万冊を利用可能である。

全ての講義室や演習室にはスクリーンとプロジェクターを設置し、各種AV設備も用意することで様々な授業形態を実施可能である。特に、大講義室ではHD（高画質）対応したTV会議システム、マルチメディア講義室およびケーススタディ演習室ではSD（標準画質）対応のTV会議システムを常設している。これらのTV会議システムは、インターネットおよびISDN（電話回線）を利用することで複数拠点接続・複数画面転送にも対応した高機能機種を採用している。これらのTV会議システムを利用することで、インターネットを利用したオンライン・リアルタイムによる遠隔講義

を実施している。(資料4-2:情報関連システム整備状況)

細目視点②:授業科目は、学生の予習・復習時間も考慮して、1コマ(90分)×15週を確保した上で、原則として2単位で編成している。単位設定にあたっては、その特徴、内容、履修形態等を考慮し、必要な場合は履修順序を付して2科目に分割するなど、適切な単位設定を行っている(資料1-6:平成22年度学事日程・時間割)。

細目視点③:本大学院では、教育プログラム毎に目指す方向性および目的に応じて、履修すべき科目を指定している。このため時間割配置については、学生の効率的な履修が可能となるよう、原則として同一曜日・時間において、同一学年・同一教育プログラムの科目が重ならないように配置している。(資料1-6:平成22年度学事日程・時間割)

さらに、十分な学習効果を得るために、履修登録は半期あたり24単位の上限を設けている。これらの履修に関しては、入学時のガイダンスで説明しているのみならず、スーパーバイザーによる指導にもとづいて行われている。

なお、標準修業年限は2年を基本としているが、学生の環境に応じて、入学前の単位取得の認定等による在学期間の短縮などを認めている。(資料1-4:京都大学経営管理大学院における科目履修の考え方および注意)

細目視点④:本大学院は、授業開講科目ごとにその授業目的、授業概要、授業計画、授業方法、使用教材、オフィスアワー及び成績評価基準等を明記したシラバスを作成し、年度初めに学生用事務サーバー(<http://jimu.gsm.kyoto-u.ac.jp/>)にて学生および教員全員に公開し、その周知と実施の徹底を図っている。

成績評価、単位認定の基準については統一的な考え方が明文化され、「成績評価についての考え方(資料1-5)」として全教員に配布されている。それを受けて、授業担当教員がシラバスにて各科目の評価基準を事前に周知することが求められている。そして、細目視点⑤で説明するように、事前に示した基準に則り、公正かつ厳格に評価を実施している。

修了要件であるが、本大学院では、2年コースに関しては、京都大学大学院経営管理教育部履修内規13条に「教育部を修了するためには2年以上在籍し、第5条第2項に定める科目区分の単位および第6条第3項に定める教育プログラムの修了条件を満たした上で42単位以上を修得しなければならない。」と規定し、教育プログラム修了条件としては、「事業創再生マネジメント」、「プロジェクト・オペレーションズマネジメント」、「サービス価値創造」、「ファイナンシャルリスクマネジメント」、「ファイナンス・会計」の5つの教育プログラムの中から主たる専門領域を1つ選択した上で、基礎科目に関しては、各教育プログラムの指定する科目群を含めて8科目16単位以上、専門科目に関しては、各教育プログラムで指定された科目群の中から4科目8単位以上を含めて7科目14単位以上、実務科目に関しては、各教育プログラムで指定された科目群の中から2科目4単位以上を含めて4科目8単位以上、発展科目に関しては、2科目4単位以上を修得する必要があると定めている。この修了要件については、ホームページに掲載しているのみならず、京都大学経営管理大学院概要(別添資料1)、京都大学経営管理大学院募集要項(別添資料2)、入学時のガイダンス資料等に記載されており、学生にも周知徹底されている。(資料1-4:京都大学経営管理大学院における科目履修の考え方および注意)

細目視点⑤:一般的に、学業成績は、期末最終試験、出席率、授業参加評価および小テスト等

による総合評価を行っている。成績評価については、原則として合格者数を受講者全体の70～85%とし、また合格者のうちA（80点以上）は30%、B（70点以上80点未満）は40%、C（60点以上70点未満）は30%を目安とすることになっている。ただし、受講者数が30名未満の科目についてはこの限りではないが、10名以上の科目では可能な限り、この原則を守るように努めている。（資料1-5：成績評価についての考え方、資料1-13：平成21年度科目別成績）

成績評価の結果に関しては、授業の成績評価、単位認定が適切に実施されているかどうかを統計的に分析した結果を受け、FD委員会および教務委員会で組織的に検討している。その結果と後述する学生の授業評価アンケートの集計結果を各教員へフィードバックした上で、各教員が学生の成績状況、その評価ないし特徴について簡潔に「授業自己点検表（資料5-5：平成22年度前期経営管理大学院授業科目 自己点検表（サンプル）」をまとめ、改めてFD委員会および教務委員会で組織的に検討し、必要な見直しを進めることにしている。

また、前期、後期授業終了時に学生による授業評価アンケートを実施している。その結果をFD委員会において分析し、分析結果（資料5-2：授業評価アンケート質問票（2010・2009年度）、資料5-3：授業評価アンケート結果一覧（2010年度前期・2009年度））を教員にフィードバックしている。個々の教員は授業科目毎に作成する「授業実績報告書（資料5-4：授業実績報告（サンプル）」と比較検討を行うことで、授業内容の改善を図ることとしている。そして、これらの点検・評価のサイクルを回すことによって授業内容の客観性と厳格性の確保を図っている。

さらに、修了判定については、教育部教授会において審議されており、修了判定の客観性、厳格性、公平性の担保を図っている。

細目視点⑥：本大学院では、科目ごとにその内容や特性に応じた授業方式と教室で講義が行われている。基礎科目は、ほぼ全ての学生が対象となっているが、特に知識や理論面での教育が主となることから、講義形式で授業している。専門科目や実務科目は、科目ごとに履修状況が異なるが、履修人数や科目内容に応じて教育効果を高めるために必要とされる様々な教育方法で授業が行われている。ワークショップでは少人数教育が行われており、各ワークショップ担当教員の教育方法ならびにテーマに応じて定員を定め、必要に応じて希望者に対する面接などを行い、各ワークショップの履修者数が適正となるように調整を行っている（資料1-9：科目毎履修者数一覧）。

例えば、基礎科目の講義では、60名を超える履修者に対応して大講義室（定員137名、教室スタイル）を用い、専門科目においては20名程度の講義形式の場合は、マルチメディア講義室（定員60名、教室スタイル）や大演習室（定員30名、演習室スタイル）、ケースメソッドやディスカッション形式の場合には、対面式でディスカッション専用を用意されたケーススタディ演習室（定員40名）が用いられている。ワークショップは少人数であることから、主に小演習室（定員12名、演習室スタイル）で実施されている。これらの教室はすべてスクリーンとプロジェクターを標準で装備し、様々な授業スタイルに対応している。

このように、授業の内容、方法にふさわしいように適正なクラスサイズで授業が行われており、それに合わせた施設・設備を持つ教室が利用されている。

細目視点⑦：本大学院では、様々な学歴、職歴を持つ学生への対応、あるいは多様な学生のニーズに配慮し、個々の学生のバックグラウンドおよび目標に即した履修を行えるように、教育課程について、スーパーバイザーが個別履修指導を行うことで、個々の学生の目標を達成させるよ

う努めている。

まず合格決定後、本大学院において学ぶ上で必要な基礎知識に関するテキスト、文献リストを提示し、学生が自ら補強すべき分野の学習を推奨している。さらに、学部での未履修者や社会人を対象に、未履修分野の基礎知識の獲得を目的とする科目として、導入科目（「基礎数学」、「基礎経営学」、「基礎経済学」）を用意している。基本的には、入学前に、e-learningシステムを利用して、各自の都合に合わせた自己学習を行った上、質疑応答を中心とした科目として開講し、サポートする体制を整えている。さらに、これらの学習に関しては、必要に応じ、入学後も継続して、自己学習のアドバイスや専任教員が質問等に答えるなどして、基礎学力の水準確保に努めている。（別添資料4：京都大学経営管理大学院E-Learning DVD）

入学時には、経営分野における知識や能力を確認するために、基礎科目11科目について、ベースラインサーベイ（学力確認のための試験）を実施し、履修指導に役立てている（資料1-11：平成22年度ベースラインサーベイ問題）。基礎科目は入学者の学歴、職歴の多様性を踏まえた上で、本大学院で学ぶための基礎知識を作り上げる工夫を凝らしているが、科目の履修に必要な知識や理解力が不足している学生に対しては、基礎学力を補強するために適宜e-learningやTAを利用した補習授業を実施している。

また、実務経験に乏しい学生に対しては必要に応じてインターンシップの機会を提供するなど、それぞれの学生のニーズに合わせた学習が可能となるようなサポート体制を整えている。

なお、補習授業に関しては、学生の要望、実際の学力状況を踏まえ、2008年度に関しては、「基礎数学」（後期、受講生約10名）、2009年度および2010年度に関しては「基礎数学」（前期、受講生約20名）と「ミクロ経済学」（前期、受講生約30名）を開講した。

細目視点⑧：学生の科目履修および単位取得状況、成績等については、半期毎に集計を行い、FD委員会および教務委員会で状況について検討を行った上で、教育部教授会で報告がなされている。さらに、単位取得数が少ない学生等については、担当するスーパーバイザーおよびワークショップ教員へ連絡の上、適切な指導を行うようにしている。

細目視点⑨：在学期間の短縮は法令上の規定に即して、京都大学大学院経営管理教育部規程および1年半コース履修内規において「ファイナンス・会計」プログラムに限定し、1年半コースを設置している。1年半コースへ出願できる者は、大学卒業後3年以上経った者で、公認会計士資格取得者、税理士で実務経験3年以上の者、証券アナリスト検定会員等、実務上の経験と専門性、そして関連する分野において基礎的な学力を有した者に限定している。

2) 評価

基本視点：学習目標の教育水準について、「教育研究上の目的」の達成を実現するものでなければならない。教育課程や成績評価に関しては、シラバス等の整備を含め制度的には整っている。さらに事前学習用e-learning教材を活用した導入科目や補習授業の実施等によって、一定の教育水準を確保することに努めており、その支援体制については、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：講義室、学生自習室、インターネットおよびPC環境をはじめとする学習環境、スーパーバイザー、ワークショップ担当教員による個別面談をはじめとする学習指導体制を整備し

ており、学習環境・学習指導体制については概ね学生の期待に応えているので、本視点の基準を満たしていると判断する。

細目視点②：1コマ(90分)×15週を確保した上で、原則として2単位で編成している。単位設定にあたっては、その特徴、内容、履修形態等を考慮し、必要な場合は履修順序を付して2科目に分割するなど、適切な単位設定を行っていることから、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院では、基礎・専門・実務・発展の各科目を段階的かつ体系的に履修できるよう、時間割配置に配慮しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点④：教育水準を維持するため、学業成績評価に関しては、事前に示した基準に基づいて公正かつ厳格に評価を実施している。さらに、課程修了判定条件に関しても、ホームページで掲載しているのみならず、入学時オリエンテーション資料等に記載されており、学生にも周知徹底されている。以上から、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑤：成績評価の結果に関しては、授業の成績評価、単位認定が適切に実施されているかどうかを統計的に分析した結果を受け、FD委員会および教務委員会で組織的に検討している。修了判定については、教育部教授会において審議されており、修了判定の客観性、厳格性、公平性の担保を図っている。以上から、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑥：本大学院では、開講されている科目毎に、履修人数や科目内容に応じて教育効果を高めるために必要とされる様々な授業形態で、適切な教室を用い授業が行われており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑦：本大学院では、様々な学歴、職歴を持つ学生への対応、あるいは多様な学生のニーズに配慮し、個々の学生のバックグラウンドおよび目標に即した履修を行えるように、教育課程について、スーパーバイザーが個別履修指導を行うことで、個々の学生の目標を達成させるよう努めている。実際に、教育水準を維持するため、学生の成績状況および学生からの要望を踏まえ補習授業を開講しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑧：FD委員会および教務委員会で科目の履修および単位取得状況について検討を行った上で、教育部教授会で報告がなされ、担当するスーパーバイザーおよびワークショップ教員へ連絡の上、適切な指導を行うようにしている。以上から本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑨：在学期間の短縮は法令上の規定に即して、京都大学大学院経営管理教育部規程および1年半コース履修内規において「ファイナンス・会計」プログラムに限定し、実務上の経験と専門性、そして関連する分野において基礎的な学力を有した者に限定しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

基準8：教育研究の質維持向上の取組

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、組織的な教育課程の改善に取組まなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、教育課程の質の維持向上および組織的な改変を行うために、具体的な内容に関しては、細目視点で示すように、FD委員会と教務委員会を中心とするマネジメントサイクルが構築されている。

細目視点①：本大学院は、授業科目ごとにシラバスが作成され、授業のねらい、方法、使用教材、履修要件、オフィスアワー、授業日程・構成についての情報が学生に提供されており、かつ、授業はシラバスに従って適切に実施されている（資料1-7：平成22年度シラバス）。

成績評価、単位認定の基準については、統一的な考え方が明文化されている。具体的には、基礎科目では筆記試験やレポート提出、専門科目ではそれに加えて授業時の発言、ワークショップでは授業時の活動等というように、専門職大学院の目的に応じて提供されている各授業科目にふさわしい評価基準・方法が設定されている。それらは学生にシラバスを通じて明示されている。そして、各授業において担当教員がシラバスで定めた評価基準にもとづいて公正かつ厳格に評価を実施している。（資料1-5：成績評価についての考え方）

シラバスの公開にあたっては、教務委員会で複数教員によるピア・レビューを実施し、必要な情報について不備がないかを確認し、必要に応じて各教員に修正を求めることで、その質の保証を行っている。

さらに、シラバスと授業内容の関係については、各担当教員に授業実績報告書の提出を求め、当初予定どおりに授業が実施されていることについてFD委員会を中心として確認することとしている。

細目視点②：教育課程の改善の検証に関しては、学生の科目履修状況、課程修了状況、単位取得状況、インターンシップ履修状況、学業成績状況及び進路状況などについては、FD委員会および教務委員会にて分析される。そして、分析結果を踏まえ、問題点を明らかにし、その対策を検討した上で、教育部教授会に報告され、必要に応じて改善策等の意思決定がなされている。

また、各学期末に学生を対象に授業評価アンケートを行い、その内容を踏まえて、FD委員会を中心として教育課程の改善方向について検討している。加えて、学生との意見交換会を行うと同時に、匿名での意見収集システム（目安箱）を用意している。（資料5-7：事務サーバー目安箱（アクセス制限有、経営管理大学院生専用）。これらで収集された意見についても教務委員会およびFD委員会で検討され、具体的な対策が取られることになる。

例えば、学生からの要望に関しては、特に数学的な素養が必要とされる統計学やミクロ経済学への対応が求められたことから、2008年度より、基礎数学に関する補講および2009年度からミクロ経済学に関する補講を実施している。

また、計画的に一般企業や行政機関等を対象としたアンケート調査の実施および個別企業に対するヒアリングにより、現在の社会的ニーズを把握しながら、教育への展開を心がけている。例えば、ステークホルダーの一つである企業・社会の要請にこたえる形で、「ファイナンス・会計」プログラムおよび「サービス価値創造」プログラムを設置した。

さらに、国際化への対応のため、2011年度に英語のみで修了可能な「国際プロジェクトマネジメントコース」の設置を予定し、それに伴い大幅に英語科目を追加開講する予定である。

細目視点③：本大学院では、教育研究の質の維持向上を図る継続的取り組みの一環としてFD委員会を設置し、FD活動方針を教育部教授会で決定のうえ、組織的かつ計画的にFD活動を実施

している。FD委員会では、学生の科目履修状況、課程修了状況、単位取得状況、インターンシップ履修状況、学業成績状況及び進路状況など教務委員会と関連する内容について分析を行うとともに、学生に対する授業評価を実施し、その内容を集計分析した結果を各教員へフィードバックしている。そして、各教員は、これらの結果を踏まえ、自己点検評価を実施することで、教育に関するマネジメントサイクルを組織的に運用している。

当然、授業評価アンケートについては、集計結果を踏まえ、授業の改善を図るだけでなく、授業評価アンケート自体についても、調査項目や、より正確な評価が可能な回答基準の見直し等検討を行うことで、評価の質と客観性の向上を図り、教育研究の質の維持向上へつながるように配慮している。（資料5-2：授業評価アンケート質問票（2010・2009年度））

このFD活動をはじめとして、本大学院における教育課程の改善に関する取り組み全般については、自己点検・評価を積極的に行っている。自己点検・評価の結果を踏まえて2009年度に外部評価を実施し、教育の改善に役立てている。なお、以上の成果を「外部評価報告書」としてまとめ、公表している。（別添資料3：外部評価報告書）

細目視点④：教育研究の質の向上、とりわけ教育課程の改善に向けて、細目視点③で示したように組織的なFD活動を積極的に進めており、その成果を本大学院内で共有し、改善の取り組みをすすめるとともに、例えば担当科目に関する全体的な講評を作成するなど、FD活動の可視化に努めている。

また、各教員の研究成果を共有するための研究会、最新のケースメソッドに関する研修会等を定期的実施し、特に、ハーバード大学で実施されている教員向けのケースメソッド研修会には毎年教員を派遣するなど、教育課程の改善に向けた組織的研修の機会を設けている。

2009年度には、附属経営研究センターを設置し、中・長期的な視点にたつて、経営に関連する最新の研究、教育の状況について調査、分析を行ない、その成果を教育課程へ反映させ、本大学院の教育研究の質の維持向上を図ることを目指している。例えば、2010年2月には、優れた人材を輩出する教育システムを開発することを目指して、神戸大学ビジネススクール、慶應大学ビジネススクールと包括的な連携を行い、その中で「3校連携FD会議」を定期的開催するなど、教育研究の質向上へ向けた取り組みを行っている（資料6-8：三校連携協定および報道資料）。

細目視点⑤：本大学院では、経営研究センターが中心となり、全教員の業績調査を行い、その内容をデータベース化し管理した上で、毎年度すぐれた研究業績や教育成果をあげた教員については賞与の成績率に反映させている。特に、本大学院における教育に関しては、学生の授業評価に基づき、教育に関して優れた評価を受けた教員を「ベストティーチャー」として表彰としている。（資料2-6：ベストティーチャー賞申し合わせ）

2) 評価

基本視点：本大学院では、FD委員会を中心として、「教育研究上の目的」の達成を目指して、組織的な教育課程の改善に取り組んでいる。さらに経営研究センターを設置し、最新の研究動向、教育内容についての調査、分析を行なうことで、本大学院の中・長期的な教育研究の質の維持向上を目指す体制が整っている。以上から本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：シラバスの公開にあたっては、教務委員会で複数教員によるピア・レビューを実

施し、その質の保証を行っている。さらに、各担当教員に授業実績報告書の提出を求め、当初予定どおりに授業が実施されていることについてFD委員会を中心として確認することとしていることから、本視点の基準を満たしていると判断する。

細目視点②：教育課程の改善の検証に関しては、FD委員会および教務委員会にて分析される。そして、分析結果を踏まえ、問題点等を明らかにし、その対策を検討した上で、教育部教授会に報告され、必要に応じて改善策等の意思決定がなされていることから、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点③：「試験結果についての講評」および「授業報告」に基づく自己点検評価の実施、授業評価アンケートの質問項目、回答基準の見直し等の具体的な活動が行われ、教育研究の質的向上のためのマネジメントサイクルが確立している。また、自己点検評価の結果が外部評価報告書としてまとめられており、本視点の基準を満たしていると判断する。

細目視点④：本大学院は、自己点検・評価にもとづく教育課程の改善の取り組みに、2009年度より本格的に着手した。本大学院の設置からの経過年数が短いため、教育研究の質維持向上の取組の点で、まだ成果が明確に見えてきていない点もあるが、FD活動および自己点検・評価については、その枠組みが本大学院内に確立されているので、本視点の基準を満たしていると判断する。

細目視点⑤：教員の業績評価に関しては、学会賞等の受賞、公的機関による表彰および教育評価の結果の賞与への反映、学生の授業評価に基づく「ベストティーチャー」としての表彰などインセンティブ制度を導入しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

第3章 学生

基準9：求める学生像

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、本教育課程の教育を受けるに望ましい学生像を明確にしていなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院においては、その理念を「先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し、幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで、地球社会の多様かつ調和の取れた発展に貢献することを理念とする」と定めている。この理念の実現のため、細目視点①で具体的に示す「本大学院において教育を受けるに望ましい学生像」を定め、経営管理大学院のホームページに明記している。

(<http://www.gsm.kyoto-u.ac.jp/jp/gsm-outline/philosophy.html>)

この「理念」および「望ましい学生像」の下、アドミッション・ポリシーでは「種々の学部を卒業した学生、社会人としての勤務経験を有する学生や現役社会人、留学生など多様な受験生を受け入れること、そして、勉学に対する意志の強さ」を重視して入学者選抜に当たることを定め、日英併記でホームページにて公表している。

細目視点①：本大学院において教育を受けるに望ましい学生像として、次の3点を想定している。第1に求めるのは、現代のマネジメントが直面する複雑かつ多様な諸課題に積極的に取り組む意欲を有していることである。第2に求めるのは、高度で専門的な知識・能力を備えた専門職

業人の育成を目的として整えられた経営管理大学院の教育プログラムとカリキュラムに対して、旺盛な知的意欲と社会的役割意識をもって参加できることである。第3に求めるのは、入学後、相互に切磋琢磨できる資質があることである。

このような条件を満たす学生を選抜するため、一般選抜においては、筆答試験により各志望者の専門的知識を問うとともに、本大学院での学修目標・計画等を問う小論文を課している。理工系を含めて多彩なバックグラウンドを有する人材を積極的に受け入れるため、経済学、経営学、会計学に加えて数学から1科目を選択して受験することを可能としている。併せて、本大学院で切磋琢磨する意志の強い志望者を小論文により評価し、上述のとおり、本大学院の教育を受けるに望ましい学生像に合致する学生を選ぶことができるよう工夫をしている。また、この内容を基準10で述べるように、アドミッション・ポリシーとしてとりまとめ、公表している。特別選抜においては、社会人としての職務経験を重視するため、小論文（エントリーシート）と面接を主として入学者の選抜にあたっており、理念にふさわしい者を選抜している。この際、評価側の主観による偏った判断とならないよう、志望者の希望教育プログラムの複数の教員が小論文の評価ならびに面接にあたり、本課程の教育を受けるに望ましい学生像に合致した学生を選ぶように工夫している。（別添資料2：京都大学経営管理大学院募集要項）

細目視点②：入学志願者層に入学者選抜試験を受ける公正な機会を提供するという観点から、学生募集要項を本大学院のホームページに掲載しており、すべての志願者が等しく入学者選抜試験に関する情報を入手できるように工夫をしている。とりわけ、過去の入試問題の入手の可否は潜在的な志願者層の出願意思にも影響を及ぼすと考えられるため、本大学院のホームページに過去の問題についても（著作権等に配慮しながら）公開している。また、入学志願者層を対象とした「京都大学大学院経営管理教育部説明会」を毎年複数回開催しており、上記ホームページなどで周知することで、入学者選抜試験に関する情報を広くまた偏らない形で発信をしている。このような取り組みを通じて、志願者が入学者選抜試験を受ける機会の公正化をはかるように努めている。

なお、2010年度より出願書類自体をホームページよりダウンロードできるようにしている。このことにより、特に海外からの志願希望者に対して便宜を図っている。

細目視点③：本大学院は設置より4年が経過し、2008年度より本格的に自己点検評価を実施するとともに、2009年度に外部評価を初めて受審した。そこで、「教育研究上の目的」の達成を担う学生像をはじめとして、学生の受入方針、選抜方法ならびに学生の受け入れのあり方に関する検証も、自己点検評価および外部評価の結果を反映させるPDCAサイクルを、入試委員会、点検評価委員会が主体となり回しはじめつつある。専門職大学院としての本大学院の役割を考慮すると、本大学院が提示している学生像が、その時代における社会の価値観や各企業の目指す人材獲得の方向性と乖離が無いかどうかという点も検証を進める必要があると考えている。この点については、修了生が就職している企業などへのインタビュー、同窓会を通じた修了生へのアンケート調査等を今後も継続的に実施し、「教育研究上の目的」の達成を担う学生像の検証を進めることが必要と考えている。

2) 自己評価

基本視点：自己点検の項でも述べたとおりに、本大学院の「理念」および「本大学院において教育を受けるに望ましい学生像」において、本教育課程で学ぶ学生の学力・能力および基礎的素養を明記しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院では、「教育研究上の目的」の達成の観点から、本大学院の教育を受けるに望ましい学生像を明確にし、それをホームページなどで公開している。また、入学者選抜試験でも面接や小論文を重視し、本大学院の志望動機や将来のキャリアパスなどを確認し、その内容を踏まえて、望ましい学生像に合致する学生を入学させるための工夫を施しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：入学者選抜試験に関する受験機会の公正に着目した場合、一番の課題となるのは当該選抜試験に関わる種々の情報の入手が可能かどうかという点だと考えられる。そこで、本大学院の受験に関する情報はホームページならびに入試説明会の定期的な開催を通じて広く公開しており、本視点の基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：「教育研究上の目的」の達成を担う学生像をはじめとして、学生の受入方針、選抜方法ならびに学生の受け入れのあり方について、PDCA サイクルを継続的に回していくため、入試委員会、点検評価委員会が主体となり、自己点検評価および外部評価を柱とする枠組みを構築してきており、本視点の基準を満たしていると判断する。

基準 10：アドミッション・ポリシーと入学者選抜

[基本視点]

受審校は、入学者選抜において、アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)を明確に定め、明文化していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院ではアドミッション・ポリシーを明示的に定め、本大学院のホームページ (<http://www.gsm.kyoto-u.ac.jp/jp/education/policy.html>) および京都大学経営管理大学院概要を通じて周知に努めている。その内容としては、まず選抜の機会として「学生、社会人としての勤務経験を有する学生や現役社会人、留学生など多様な受験生を受け入れるため、募集の方法を一般選抜と特別選抜に分けている。さらに、公認会計士などの特別な資格を有する社会人が1年半で修了できるコースの10月入学生の便宜を図るため、2期に分けて入試を行っている。」と定め、加えて具体的な選抜方法に関して、「志願者の入学審査については、一般選抜では、勉学に対する意志の強さを小論文により評価し、本課程の教育を受けるに望ましい学生像に合致する学生を選ぶことができるよう工夫をしている。さらに、多様なバックグラウンドの学生を入学させるために、多数の科目から1つの科目を選択して解答させる方式を採っている。社会人に対しては特別選抜を行っている。そこでは、社会人としての職務経験を重視するため、小論文(エントリーシート)と面接を主として入学者の選抜にあたっている。この際、評価側の主観による偏った判断とならないよう、志望者の希望教育プログラムの複数の教員が小論文の評価ならびに面接にあたり、本課程の教育を受けるに望ましい学生像に合致した学生を選ぶように工夫している。なお、入試審査に当たっては、本学出身者も他大学出身者と全く同等に扱っている。」と定めている。

以上のように、本大学院では、学部卒業直後の者、理工系、外国人などを分け隔てなく受け入れ、入学後においては異なる経験、知識、目的意識を有する者が同じ場で学ぶことにより、相互に刺激し合い切磋琢磨される教育・学習環境を創り出すことを目指して入学選抜を実施している。

細目視点①：本大学院の「教育研究上の目的」とアドミッション・ポリシーとの関係であるが、本大学院は「幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材」を養成することを理念とし、「多様なバックグラウンドの人材を受け入れ、開発された教育体系を用いて、様々な分野における高度専門職業人を輩出する」ことを基本方針としている。この本大学院の理念・基本方針を受け、上記の基本視点に記したアドミッション・ポリシーを定めている。基本方針に定めるとおり、多様なバックグラウンドの学生を受け入れるため、一般選抜と特別選抜を実施している。高度専門職業人を養成するため、勉学に対する意志の強さを小論文、面接により確認している。以上より、本大学院の「教育研究上の目的」とアドミッション・ポリシーとは整合しているといえる。

細目視点②：本大学院は、アドミッション・ポリシーとそれに整合した入学出願資格条件ならびに具体的な選抜方法を定め、「京都大学経営管理大学院概要（別添資料1）」、ホームページならびに募集要項に明記することで広く社会に公表している。なお、アドミッション・ポリシーについては、本大学院のホームページ上（<http://www.gsm.kyoto-u.ac.jp/jp/education/policy.html>）に入試関連情報の一部として明記している。

細目視点③：本大学院では、選抜を入試委員会が執り行っている。筆答試験の専門科目出題は入試委員会で組織的に点検・調整されている。アドミッション・ポリシーに基づき、学部からの新卒学生、社会人としての勤務経験を有する学生や現役社会人、留学生など多様な受験生を受け入れるため、一般選抜、特別選抜に分けて入試を実施している。志望動機の明確さ、将来のキャリアパスなども重視して選抜するため、小論文の評価ならびに面接を重視しているが、評価側の主観による偏った判断とならぬよう、志望者の希望教育プログラムの複数の教員が受け入れ方針に合致した学生を選ぶように工夫している。

グローバル化するビジネスにおいて重要度が増している英語コミュニケーション能力の評価については、TOIEC・TOEFL・IELTSを採用している。なお、英語能力は他の専門科目（一般選抜での筆記試験）や面接（特別選抜）と並列して取り扱われるものであって、英語のみ何らかの最低点や基準点を設けることは適当ではないと判断している。このことは、決して英語能力を軽視するものではなく、英語能力の高い者の多くが総合点で高評価を得て、合格し入学している。他方、英語能力が相対的に低いものも一部合格しているが、このことにより本大学院の授業にすぐ適応できないというのではなく、入学後のフォロー等の取組を重視して対応すべきことである。日本語能力については日本語能力試験2級以上を義務づけているが、これは本大学院の授業が、主として日本語で開講されており、授業に適応できる要件として義務づけているもので、英語能力とは性質が異なるものと考えられる。

なお、一般選抜、特別選抜についての科目の配点等についてこれまで非公開としてきたが、科目の配点と総合点の水準（合格者の平均点・最高点・最低点）について公開し、科目配点については2011年度募集要項から記載している。

以上のとおり、入学者選抜に関しては、出願者の適性および能力などを客観的かつ厳格に評価する選抜をしている。（別添資料2：京都大学経営管理大学院募集要項）

細目視点④：本大学院は設置後4年が経過し、現在4期および5期生が在籍している状況であるが、前述の入試委員会および教育部教授会において、志願者数および入学者数の動向を踏まえつつ、十分に議論を尽くした上で合格者を決定したこともあり、現状においては入学定員に対する入学者数は適正な水準にある（表 10-1）。実入学者数は、入学定員に対して適正な水準で管理されているため、特に適正化のための取り組みは実施していない（資料 1-10：学位授与者数および定員充足状況）。

表 10-1 2006 年度－2010 年度の入学志願者数，入学者数の推移

	2006 年度		2007 年度		2008 年度		2009 年度		2010 年度	
入学定員	60		60		75		75		90	
入試区分	一般 選抜	特別 選抜	一般 選抜	特別 選抜	一般 選抜	特別 選抜	一般 選抜	特別 選抜	一般 選抜	特別 選抜
出願者数	146	46	76	31	112	48	146	33	112	55
入学者数	37	27	41	17	54	30	48	19	54	32
入学者合計	64		58		84		67		86	

表 10-2 社会人・留学生数（2010 年 4 月 1 日現在）

	男性	女性	計
社会人経験有	59 (10)	20 (10)	79 (20)
社会人経験無	69 (8)	19 (8)	88 (16)
計	128 (18)	39 (18)	167 (36)

※（）内は留学生数で内数

細目視点⑤：本大学院では、経済・経営系のバックグラウンドを持つ者だけではなく、理工系、外国人など多彩な人材を受け入れることを目指した一般選抜、ならびに、社会人としての職業経験を重視した特別選抜の2つの入学者選抜方法を採用している。多くの同種の大学院では、主として経済・経営系のバックグラウンドを有する者を中心として、社会人の継続教育を主眼に置いているのに対して、本大学院では、学部卒業直後の者、理工系、外国人などを分け隔てなく受け入れ、入学後においては異なる経験、知識、目的意識を有する者が同じ場で学ぶことにより、相互に刺激し合い切磋琢磨される教育・学習環境を創り出すことを目指している。

そこで、一般選抜では小論文、英語（TOEIC, TOEFL, IELTS のスコア提出）、筆答試験（数学、経済学、経営学、会計学より1科目選択）を試験科目として課している。また、外国人の受験者（日本の大学の卒業者を除く）には、本大学院のほとんどの授業が日本語で行われていることから、日本語能力試験認定書の提出を義務づけているが、より多くの外国人に受験の機会を設けるため、日本語能力試験2級以上の認定書の提出としている。特別選抜では、社会人としての職務経験および本大学院での学習目標・意欲を重視して選抜を行うため、面接を中心とした選抜を実施している。

これらの入学選抜の結果、多様な学生が入学してきている。（表 10-2, 3）他の経営分野専門

職大学院に比べると、学部新卒者や理工系の学生の割合が高くなっているのが特徴であるが、全体的にアドミッション・ポリシーで目指した学生の多様性が確保できており、良好な学習環境にあると考えている。

表 10-3 入学者の国籍・年齢階層・出身学部

国籍	2009年入学	2010年入学		年齢階層	2009年入学	2010年入学
日本人	55	63		21-24歳	31	43
外国人	12	23		25-29歳	13	23
計	67	86		30-34歳	14	13
				35-39歳	4	3
出身学部	2009年入学	2010年入学		40-44歳	2	3
経済・経営・商学部	29	27		45-49歳	2	0
上記以外文系学部	20	24		50-54歳	1	1
理工・農・薬学部	18	35		55歳以上	0	0
計	67	86		計	67	86

また、公認会計士、税理士、証券アナリストの資格を有する社会人を対象として、1年半で修了できる1年半コースを設置している。このコースの入学者選抜試験については特別選抜方式で実施しているが、通常の特別選抜とは別途に試験を実施している。加えて、英語にてすべての科目の履修が可能な「国際プロジェクトマネジメントコース」（2011年4月開講）を設置するが、これについても別途の選抜方式を採用している。（別添資料2：京都大学経営管理大学院募集要項）

2) 自己評価

基本視点：本大学院は「教育研究上の目的」と整合の取れたアドミッション・ポリシーを定めており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院では「幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材」を養成することを理念とし、「多様なバックグラウンドの人材を受け入れ、開発された教育体系を用いて、様々な分野における高度専門職業人を輩出する」ことを基本方針として、教育研究を行っている。このため、アドミッション・ポリシーにおいても「学生、社会人としての勤務経験を有する学生や現役社会人、留学生など多様な受験生を受け入れる」ことを大前提としている。以上より本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点②：本大学院では、アドミッション・ポリシーをホームページ、「京都大学経営管理大学院概要（別添資料1）」、募集要項などを介して公表しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院の入学者選抜は、アドミッション・ポリシーに基づき、入試委員会が主体的に執り行っており、出願者の適性および能力などを客観的かつ厳格に評価する選抜をしており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点④：本大学院では、実入学者数は入学定員からみて適正な水準で管理されており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点⑤：本大学院では、多様な知識または経験を有する人材の受入れを目指し、一般選抜・

特別選抜や1年半コース、国際プロジェクトマネジメントコースの選抜など多様な入学選抜を実施しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

基準 11：学生支援

[基本視点]

受審校は、学生の学業継続のために、適切な学生支援体制を整備していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では職業経験の有無・長短、学問的バックグラウンドの点で多彩な人材の受入を積極的に進めている。特に理工系や外国人留学生の受入を推進しているため、画一的な学生指導では不十分であり、スーパーバイザーならびにワークショップ指導教員による個別指導方式を採用し、各学生からの学習面、学生生活面での相談を受け付ける体制を整えている。また、奨学金募集情報の一元管理、公平な情報提供を進めており、実績としても相当数の学生が実際に奨学金の給付を受けることができている。学生の進路指導に関してもスーパーバイザーならびにワークショップ指導教員が、必要に応じて適宜相談・助言を行う体制を取っている。加えて、本大学院独自の取組としてキャリアサポート担当者を置き就職支援サイトの準備など、効率的な就職情報収集・公開をするための体制を整えてきている。

細目視点①：本大学院では、各種奨学金ならびに授業料免除などの経済的支援を広範に提供している。これらの経済的支援に関する情報については、本大学院担当事務に一元的に集約し、学生に対してホームページ、掲示などを通じて周知している。奨学金や授業料免除の申請に際しては、必要に応じてスーパーバイザーおよびワークショップ担当教員が各学生に対して、適宜、助言・指導を行っており、学生への経済的支援についての適切な相談、支援体制は確立されているといえる。表 11-1 に過年度の奨学金（日本学生支援機構）の採用状況を示す。

表 11-1 経営管理教育部 年度別奨学金（日本学生支援機構）採用状況

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	備考
採用人数	11人	12人	16人	22人	20人	

留学生に関しては、全学の国際交流推進機構が提供する全学的な経済支援サービス（留学生向け奨学金、留学生の資格外活動許可などの申請サポート、生活支援のための各種情報提供及び留学生滞在を受け入れる国際交流会館管理運営）が享受できる。それに加えて、本大学院独自の奨学金として「シャープ中国人奨学金」を毎年度1名に対し支給している。

社会人学生に対する経済的支援も積極的に実施しており、「社会人の「リプレースメント」支援教育推進プログラム」の中の「就学機会確保の経費」を活用し、授業料免除枠を設定している。2008年度の実績としては、前期・後期ともに社会人学生51名のうち、22名の学生（全額免除20名、半額免除2名）がその適用を受けている。

また、本大学院は専門職学位課程であるため、博士後期課程の学生が現状では在籍していない。そのため、1年生配当科目のTAについては、学生に対する経済的支援の意味も込めて、当該科目の履修を終えた2年生を採用することを積極的に進めている。表 11-2 に過年度のTAの採用状況

を示す。

表 11-2 経営管理教育部 TA 採用数

区分	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	備考
採用人数	7 人	14 人	9 人	7 人	9 人	

細目視点②：京都大学ではキャリアサポートセンターによる就職活動に対する全学的な支援を行っている。

本大学院においては、スーパーバイザーならびにワークショップ担当教員により、進路選択に関する相談・助言を行う体制に加え、キャリアサポート担当者を置き、進路指導に関わる情報を効率的に収集し、それを学生に広く公表している。具体的には、業界団体による就職情報に関するセミナーや説明会などを開催している（資料 5-6：セミナー開催通知（サンプル））。

さらに、より充実した支援を実施するため、2010 年以降に就職支援サイト（図 11-1）の開設と本格的な運営を目指し準備している。



図 11-1 就職支援サイト概念図

細目視点③：本大学院では、表 10-2, 3 で示した通り、理工系、外国人など多彩な人材を分け隔てなく受け入れている。また、職務経験の有無・長短ならびに学問的バックグラウンドの点でも多彩な人材を受け入れている。そのため、各学生の置かれた状況に配慮して、きめ細やかな助言・指導を行うことが必要である。このような点を鑑み、1 年生の時にはスーパーバイザーとなる教員を各学生に割り当て、履修指導をはじめとして奨学金の応募、その他学生生活に関わる相談を随時受けつけ、助言を行うこととしている。2 年生の時はワークショップの担当教員が、上記の役割を担うこととしている。

さらに留学生は、全学の国際交流推進機構が提供する全学サービスを楽しむことができる。すなわち、留学生への福利厚生面での全学的サービス活動（留学生の資格外活動許可などの申請サポート、生活支援のための各種情報提供及び留学生滞在を受け入れる国際交流会館管理運営）と、留学生に対する京都大学での交流事業の紹介、日本語授業の提供である。全学としての基盤的な学生へ

のサービスと本大学院独自のスーパーバイザー制度を組み合わせることで、留学生に対する指導を実質化している。

細目視点④：特別な支援を求める留学生の受入に関しては、入学選抜において日本語能力を要求しており、主にアジアからの学生が多いこともあり、これまで特に支援が必要というケースはなく、スーパーバイザーおよびワークショップ担当教員が日本人学生に対する場合に比べより細かな指導を行うことで対応してきている。2011年度の「国際プロジェクトマネジメントコース」の設置に向けて、英語で学ぶ留学生を受け入れるために、英語によるコミュニケーション能力を持つ事務職員3名を新たに雇用し準備を進めている。

障害のある学生の受入に関しては、大学として身体に障害のある学生を支援するため、各部署から選出された教員から構成される京都大学身体障害学生相談室管理運営委員会を設け、その下で身体障害学生相談室を運営し、当該学生からの学修上の種々の相談に対応してきている。本大学院からも上記運営委員会には委員として教員が参加している。また、大学の施設面でも特に各種のバリアフリー化が推進されており、ハード・ソフトの両面で、身体に障害のある者を受け入れるための適切な支援体制が確立されてきているといえる。

2) 自己評価

基本視点：学生の学業継続のために、スーパーバイザーおよびワークショップ指導教員による個別相談を窓口とし、学生に対する各種の相談、助言体制、奨学金の情報・募集・推薦の一元管理、経済支援の意味も込めた本大学院2年生のTA採用等の支援を実施している。以上から、適切な学生支援体制を概ね整備できているため、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：日本学生支援機構奨学金に関する情報・募集・推薦の一元管理、独自奨学金（シヤープ中国人奨学金）の提供、社会人の「リプレースメント」支援教育推進プログラムを活用した授業料免除枠の設定、そして、本大学院2年生のTAへの積極採用などを組み合わせ、学生に対する経済的支援を実践しており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点②：進路指導およびキャリア形成支援の点では、全学組織である京都大学キャリアサポートセンターを中心として、スーパーバイザーならびにワークショップ指導教員による学生個別の学問的興味、キャリアパスに関する希望を踏まえた助言・指導を行っている。加えて、本大学院として独自の説明会などの開催、就職支援サイトを立ち上げ情報の収集、提供にも努めており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点③：学業及び学生生活に関する相談、助言等の実施体制という点では、1年生の時はスーパーバイザーが、2年生ではワークショップ指導教員が、各々個別にきめ細かく対応をしてきており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点④：留学生に対する特別な支援という点では、これまでのところ日本語を十分理解できる学生のみが入学してきたこともあり、別途支援が必要な状況は生じていない。さらに、英語能力を有する事務職員を新規採用している。障害のある学生に対しては、現状、本大学院では受け入れ実績はないが、全学の身体障害学生相談室との連携を図りつつ、施設面でのバリアフリー化を進めており、現時点では本視点の基準を満たしていると判断する。

基準 12：学生の学業奨励

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために必要な学生の学業奨励の取組をしていなければならない。

1) 自己点検

基本視点：学生の成績向上を図るインセンティブとなる学業奨励制度については、2年次のワークショップの成果を複数の教員が評価し、優れた成果を修めた学生を表彰する制度、修了式における本大学院からの代表および副代表に成績上位の学生を選出する制度、各種奨学金の推薦者選定および日本学生支援機構第一種奨学金の返還免除者の選定に学業成績を反映する制度等が設けられ、運用されてきている。

細目視点①：学業成績優秀な学生に対する報奨制度に関しては、例えば、プロジェクト・オペレーションズマネジメントプログラムにおいては、ワークショップの成果が優れた学生を表彰する制度がある。また、学位記授与式（修了式）では、本大学院からも代表および副代表各1名を選出しているが、この際には成績優秀な学生に対する報奨の意味を含め、成績上位2名を選出している。各種奨学金の推薦者選定および日本学生支援機構第一種奨学金の返還免除者の選定に際しても、学業成績が優秀なものから優先して選出されるようルールを定めており、このような取組を通して、学業成績優秀な学生が報奨されるよう工夫を施している。（資料6-2：奨学金返還免除候補者選考に係る取扱い）さらに、MBA取得者としての学力を保証するという観点から、基礎科目全11科目の単位を取得、もしくは、アチーブメントテスト（単位修得者と同等の学力があるか確認するための試験）に合格した者については、Certificateを交付する制度を設けている。

また、学生の成績に関しては、教務委員会および教育部教授会で情報共有したうえで、1年生の時はスーパーバイザーが、2年生の時はワークショップ担当教員が、学業成績を確認するとともに、当該学期の履修について助言をする機会を設けており、成績不良な学生についても個別に指導・助言を行う体制を整えている。

細目視点②：本大学院では、入学前教育として基礎学力を補強するために適宜、e-learning等を利用した補習教育を実施している。具体的には、まず入学前に関しては、合格決定後、本教育部において学ぶ上で必要な知識に関するテキスト、文献リストを提示し、学生が自ら補強すべき分野の学習を推奨している。この学習支援に関しては、必要に応じ、入学後も継続して、専任教員が質問等に答えるなどして、基礎学力の水準確保に努めている。

入学後においては、正課の履修に知識不足が認められたケースについて、課外の形で関連基礎知識に関する補習教育を実施している。例えば、基礎科目の「ミクロ経済」では、授業と並行して補習教育を行うことで、単位取得率が向上した。

経済的支援に関しては、奨学金情報の一元管理、公平な情報提供を行い、経済的な支援を求める学生が奨学金に確実に応募できるように努めており、また、修士2年生時点では、1年生配当科目へのTAとして雇用する等の方法も活用して、経済的な支援を行っている。相談・助言に関しては、各学生に割り当てられたスーパーバイザーならびにワークショップ指導教員が、必要に応じて随時行う体制を整えている。

細目視点③：本大学院では入学前に事前学習などに関する案内を送付し、入学時に入学者全員

に対し入学から修了までの学業全般について説明，相談を行う全体オリエンテーションを実施している。さらに，プログラムによっては入学直後に，担当教員全員が面談を行って学習の方向付けを行っている。

2010年度からは，新たな教育プログラムとして，サービス価値創造プログラムが設置されたが，その際には入学時のオリエンテーションにて，当該プログラムのねらい，教育カリキュラムなどについて，より詳細に説明し，入学時のプログラム変更の希望について確認した。基準 11 で述べたが，1年次にはスーパーバイザー，2年次にはワークショップ担当教員が学期初めに個別履修指導，学習相談を実施し，学生の学業奨励に努めている。（資料 1-4：京都大学経営管理大学院における科目履修の考え方および注意）

2) 自己評価

基本視点：学業成績に対する表彰，奨学金受給候補者ならびに返還免除者の選定，学位記授与式における本大学院からの代表の選出などの各場面で，学業成績優秀な学生を報償する制度を設けており，本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：学業成績優秀な学生に対しては，複数の報奨制度を整備している。加えて，基礎科目全 11 科目の単位を取得，もしくは，アチーブメントテストに合格した者については，Certificate を交付し，MBA 取得者としての基礎学力水準を保証する制度を設けている。以上より，本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点②：入学前教育としての基礎学力補強目的とした e-learning 等の実施，入学後の課外の形での関連基礎知識に関する補習教育の実施を行い，成果があがっている。経済的支援に関しては，スーパーバイザー・ワークショップ担当教員による相談体制，奨学金の情報提供，募集，推薦の一元管理，2年生の TA としての積極採用等の方策を実施している。以上より，本視点の基準を満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院では，入学時オリエンテーションを実施しており，加えて，前期，後期の冒頭にはスーパーバイザー，ワークショップ担当教員による個人面談を実施し，学修上必要な情報のアナウンス，履修指導をきめ細かく実施しており，本視点の基準を十分満たしていると判断する。

第4章 教員組織

基準 13：教員組織

[基本視点]

受審校は，「教育研究上の目的」の達成のために必要な教員組織を整備していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院はその「教育研究上の目的」を「理念」としてまとめており，そこでは「本大学院は，先端的なマネジメント研究と高度に専門的な実務との架け橋となる教育体系を開発し，幅広い分野で指導的な役割を果たす個性ある人材を養成することで，地球社会の多様かつ調和のとれた発展に貢献することを理念とする。」と規定している。

その実現のため，本大学院の教員は，実務家教員を含め，優れた教育能力と研究能力を備えて

いることが必要である。さらに十分な研究活動を行うことによって、教育研究上の目的が達成できると考えている。具体的には、優れた研究活動と指導能力の向上を図る上でも博士後期課程の学生指導は必要であり、その成果を本大学院の教育に活かすことを想定し、設置基準を上回る教員組織を整備している。

細目視点①：本大学院の教員数は表 13-1 に示されるように、設置基準上の必要数を上回っている。また表 13-2 に示されるように、実務家教員比率および専任教員比率も基準を満たしている。特に、実務家教員を含め教員の博士学位取得率は高く、さらに実務家教員には MBA ホルダーも高い割合で存在しており、教員組織としては高い研究教育能力を有している。

表 13-1 専門職大学院設置基準第 4 条の必要教員数

	収容定員数	必要専任教員数	实在専任教員数	過不足数
平成 22 年 5 月現在	165	11	24	+13
	(※2011 年 4 月より) 180	12	※みなし専任 5 名含む	

表 13-2 教員組織の現状

	必要教員 充足率	実務家 教員比率	博士学位 取得率	専任教員 比率	専任教員担 当単位比率
平成 22 年度	218%	127%	83%	41%	60.7%

細目視点②：本大学院では、標準的なビジネススクールにおいてコア科目として位置づけられるマネジメントを学ぶ上で必要な基礎科目、幅広い専門性および個別先端分野の高度専門知識を学ぶための専門科目、さらに実務面での応用を学ぶ実務科目、そして、体系的に学んだ知識、理論、実務面での応用を融合させ、発展させることが可能となるマネジメント能力の修得を目指す発展科目（ワークショップ）が段階的かつ有機的に配置された教育体系を構成している。専任教員は、それらの科目群の主要科目を担当しており、特に、ほとんどの基礎科目および発展科目を担当することで、教育の一貫性を確保している。実際、基礎科目については 11 科目中 9 科目を専任教員が担当しており、発展科目については 48 科目中 42 科目を専任教員が担当している。なお、専任教員以外で発展科目を担当している教員の所属する情報学研究科は、本大学院設立の際の母体となった組織の一つであり、実質的に専任教員と同様の協力体制を得ている。

細目視点③：専任教員 20 名の内、7 名は実務家教員である。また、任用している 5 名のみなし専任教員も実務家教員であり、専門職大学院設置基準から規定される専任教員の 3 割以上を十分確保している。さらに、特定教員（任期付常勤教員）4 名中 2 名も実務家教員である。特に、実務家教員に関しても優れた実務能力に加え、本大学院の目的を達成するために、教育能力のみならず、博士学位を有する等優れた研究能力を有する教員の確保に努めている。

表 13-3 教員組織の構成

種別	学術教員 (AQ)	実務家教員 (PQ)	計
常勤教員	15	14	29
うち専任教員	13	12	25
兼任・兼任教員	25	17	42
計	40	31	71

細目視点④：本大学院では、表 13-3 に示されるとおり専任教員 20 名、5 名のみなし専任教員および特定教員 4 名により、基本的カリキュラムを運営している。

2010 年度の開講授業科目数は、基礎科目 (11)、専門科目 (64)、実務科目 (40)、発展科目 (48) の計 161 科目である。また、各々の科目群の専任教員担当単位比率は、基礎科目で 84.6%、専門科目で 41.0%、実務科目で 53.9%、発展科目で 85.4%、平均で 60.7%である。これらの多様な開講科目は、本大学院の設立の母体となった、経済学研究科、工学研究科、情報学研究科の協力を得て、総合大学である京都大学のリソースを積極的に活用したものである。

多様性を確保するために開講科目数が非常に多く、また、ビジネスの現場に携わっている実務家を非常勤講師として採用しているため、一部の科目群では専任教員担当比率が低くなっているが、主要科目となる基礎科目および発展科目を専任教員が担当することで、基礎学力の修得および修了時の最終能力判定に関し、専任教員が責任を持つ体制となっている。

表 13-4 専任教員と支援教員の授業担当割合

氏名	区分	P 科目数	P 単位数	S 科目数	S 単位数	備考
小林 潔司	P	5	6.4			
若林 靖永	P	4	8			
原 良憲	P	5	6.7			
岩城 秀樹	P	3	6			
川北 英隆	P	6	10			
澤邊 紀生	P	4	5			
末松 千尋	P	4	8			
徳賀 芳弘	P	4	5			
成生 達彦	P	4	8			
日置 弘一郎	P	5	10			
若林 直樹	P	3	6			
梶山 泰生	P	3	6			
河野 広隆	P	5	9			
澤井 克紀	P	1	1			
宇野 伸宏	P	5	6.7			
久保田 善明	P	4	5.4			
曳野 孝	P	4	5			

松井 啓之	P	5	8.7			
塩谷 智基	P					
山内 裕	P	1	2			
RAY, Gautam	P					
COLPAN, Meziyet Asli	P	5	7			
前川 佳一	P	6	10.7			
BABER, William Wilmer	P	2	8			
石原 克治	P	3	6			
江尻 良	P	3	6			
杉浦 秀徳	P	4	7			
碓井 誠	P	4	6			
野沢 誠治	P	4	8			
大本 俊彦	S			2	4	客員講座
砂川 伸幸	S			2	4	寄附講座
白須 洋子	S			4	6	寄附講座
倉澤 資成	S			2	4	寄附講座
熊谷 五郎	S			1	1	寄附講座
高 巖	S			1	2	寄附講座
佐山 展生	S			1	2	寄附講座
武石 彰	S			1	2	経済
遊喜 一洋	S			1	2	経済
稲葉 久子	S			1	2	経済
若井 克俊	S			1	2	経済
谷口 栄一	S			2	3	工
大津 宏康	S			4	6	工
松岡 繁夫	S			1	1	工
清野 純史	S			1	1	工
細田 尚	S			1	1	工
石田 亨	S			2	2	情報
松原 繁夫	S			2	2	情報
酒井 徹朗	S			2	2	情報
守屋 和幸	S			2	2	情報
新山 陽子	S			1	2	農
角 哲也	S			1	1	防災
岡田 憲夫	S			1	1	防災
多々納 裕一	S			1	1	防災
菱田 哲也	S			1	2	学外非常勤

古賀 智敏	S			1	2	学外非常勤
川分 陽二	S			1	2	学外非常勤
佐藤 清孝	S			1	2	学外非常勤
塩沢 由典	S			1	2	学外非常勤
今井 潤一	S			1	2	学外非常勤
大野 薫	S			1	2	学外非常勤
大崎 秀一	S			1	2	学外非常勤
加藤 康之	S			1	2	学外非常勤
杉本 孝	S			1	2	学外非常勤
柴 健次	S			1	1	学外非常勤
大貫 一	S			1	1	学外非常勤
長谷川 博和	S			1	2	学外非常勤
永原 裕一	S			1	2	学外非常勤
高木 栄	S			1	2	学外非常勤
青松 英男	S			1	2	学外非常勤
高橋 正彦	S			1	2	学外非常勤
リレー講義等		1	2			
他研究科提供科目		1	2	21	40	
臨時科目		4	8			
インターンシップ		2	4			
計		114	197.6	76	128	

※上記科目数は延べ数

細目視点⑤：本大学院の教員の年齢構成は表 13-5 に示すとおりである。優れた実務経験を有する実務家教員を採用するため、実務家教員の年齢がやや高いが、バランスのとれた構成になっている。

専任教員はすべて男性・日本人で構成されており、教員の多様性に関して課題を残している。なお、教員公募の際には募集要項に「京都大学は男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」と明記し公募を行い、特定教員として女性教員 1 名、外国人教員 3 名を採用している。ただし、この際も性別・国籍等による分け隔てなく厳正な審査を行っている(資料 2-4：教員公募要領(サンプル))。

また、設置当初の教員の平均年齢は 47.7 歳であったが、定年による新規教員の採用等、人事異動の際に積極的に若手教員を登用してきたため、5 年が経過した現在も平均年齢は 49.1 歳と大きく変動はしていない。

表 13-5 教員の年齢構成

種別	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	計
教授			7	10	2	19
准教授		2	5	2		9
講師		1				1
助教						0
小計	0	3	12	12	2	29
支援教員		2	11	19	10	42
合計	0	5	23	31	12	71

細目視点⑥：本大学院は2006年4月にスタートし、2008年3月までは、設置審議会にて認可された発足時の教員体制で教育、運営にあたることを原則とし、期間中は設置審議会の許可を得た准教授の教授昇任が1件のみであった。したがって2008年4月現在、専任教員の業績および能力は設置審議会の審査に合格している。

その後、教授および准教授（実務家教員）を新たに採用している。これらの人事は、定年によるのみならず、サービス価値創造プログラムおよび国際プロジェクトマネジメントコースの新規設置等の教育課程の変更に伴い、より適切な教育を行うために実施したものである。

教員の採用に関しては、京都大学経営管理研究部教員選考基準及び候補者選考内規に従って、原則として公募を実施している（資料2-3：研究部教員選考基準・経営管理研究部教員候補者選考内規、資料2-4：教員公募要領（サンプル））。そして、基準14の細目視点②で示すように、任用にあたって教育、研究上の業績、ならびに実務能力に関して審査を行っている。特に、教育研究上の目的を達成するために、実務家教員に関しても研究能力を重視しており、実際に専任教員のほとんどが博士学位を取得している。

表 13-6 教員組織の最終学歴

種別	博士学位取得者数	修士学位取得者数	その他	合計
教授	17	1	1	19
准教授	6	3		9
講師	1			1
助教				
小計	24	4	1	29
支援教員	31	7	4	42
合計	55	11	5	71

2) 評価

基本視点：本大学院は、優れた教育を実現するために研究活動が極めて重要であることを認識しており、実務家教員を含め、優れた研究能力と教育能力を有する教員組織を整える必要があり、

また十分な研究活動を可能とするために設置基準を大幅に上回る教員組織となっており、評価基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点①：専任教員総数および実務家教員数とも設置基準を大幅に上回っている。なお、非常に多様な科目を提供するために、学内外の支援教員を採用していることから、専任教員比率および専任教員担当単位比率が低い傾向が見受けられるが、多様な科目を提供する以上必要だと考えられることから、評価基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点②：専任教員は、主要科目を担当しているが、特に、基礎科目および発展科目のほとんどを専任教員が担当することで、教育の一貫性を確保しており、評価基準を満たしていると判断できる。

細目視点③：専任教員 20 名の内、7 名は実務家教員である。また、任用している 5 名のみなし専任教員も実務家教員であり、設置基準で規定される専任教員の 3 割以上を十分確保していることから、評価基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点④：本大学院において、専任と非専任の担当単位比率は 6:4 となっており、非専任の割合が高いように思われるが、多様で非常に多くの科目を開講していることと、総合大学としての京都大学のリソースを積極的に活用して、非専任の科目を多く開講しているからであり、「教育研究上の目的」の達成のためには適切な範囲であると考える。

細目視点⑤：表 13-5 に示されるように、一時期に定年が集中することなくバランスのとれた構成になっていることから、評価基準を十分満たしていると判断できる。

細目視点⑥：本大学院は設置時の審査において、その能力の評価を受けている。さらに、その後の人事に関しては、原則として公募によって採用を行っている。採用に際しては、公募委員会が基準を定め、資格調査委員会が適切な手順に基づき行っていることから、評価基準を満たしていると判断できる。

基準 14：教員の資格

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために必要な教育上の指導能力を有する教員を任用していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、教育研究上の目的を達成するために必要な教育指導能力に関して、特に、実務家教員を含め、優れた教育能力と研究能力を有していることが必要であり、十分な研究活動および実務活動を行うことによって、教育研究上の目的が達成できると考えている。

教員の採用・昇任に関しては、基準を明確にして人事を実施している。本大学院に所属する専任学術教員は、各々の専門分野で多くの研究業績を蓄積している。また実務家教員は、いずれも企業や官公庁等での豊富な実務経験があり、産官学連携共同研究などに高い実績を有している。

特に指導能力に関しては、毎年度、教員からの授業報告および学生の授業評価アンケート等の結果を踏まえ、FD委員会および教務委員会でその内容が検討され、教育指導能力に関する適格性を判断している。

表 14-1 専任教員の教育研究業績 (平成 22 年度)

教員名	最終学位	職位	専門分野	AQ*4	PQ*5	担当科目数・単位数 (経営管理2010年)	過去5年の教育研究業績					
							授業・教育向け業績		学術理論的研究業績		実務的業績	
							PRJ	OIC	PRJ	OIC	PRJ	OIC
岩城秀樹	D	教授	FIN	○		3 (6)	0	0	4	3	0	3
川北英隆	D	教授	FIN		○	6 (10)	11	0	6	18	0	30
河野広隆	D	教授	MGT		○	5 (9)	0	0	22	55	0	87
小林潔司	D	教授	MGT FIN OIS	○		5 (6.4)	0	0	167	0	0	197
澤井克紀	D	教授	MGT		○	1 (1)	0	0	1	0	0	4
澤邊紀生	D	教授	ACT	○		4 (5)	0	0	8	52	0	10
末松千尋	D	教授	MGT OIS		○	4 (8)	0	0	0	9	0	6
相山泰生	D	教授	MGT	○		3 (6)	0	1	9	33	0	16
徳賀芳弘	D	教授	ACT	○		4 (5)	0	7	3	43	0	48
成生達彦	D	教授	MGT	○		4 (8)	0	0	14	11	0	6
原 良憲	D	教授	MGT		○	5 (6.7)	1	3	11	13	11	11
日置弘一郎	D	教授	MGT	○		5 (10)	0	0	0	10	0	21
若林直樹	D	教授	MGT	○		3 (6)	0	1	16	20	0	33
若林靖永	D	教授	MKT	○		4 (8)	0	8	2	34	0	161
宇野伸宏	D	准教授	MGT OIS	○		5 (6.7)	0	2	12	2	0	34
久保田善明	D	准教授	OIS		○	4 (5.4)	0	0	9	7	0	4
塩谷智基	D	准教授	MGT		○	0	0	0	44	26	0	0
曳野 孝	M	准教授	MGT	○		4 (5)	2	1	12	22	0	26
松井啓之	D	准教授	OIS MGT	○		5 (8.7)	0	10	3	8	0	22
山内 裕	D	講師	MGT	○		1 (2)	0	0	6	2	0	0
石原克治	Ph. D	特別教授	OIS		○	3 (6)	0	1	5	0	0	13
碓井 誠	B	特別教授	OIS		○	4 (6)	0	0	0	4	0	150
江尻 良	D	特別教授	0		○	3 (6)	0	0	5	8	0	7
杉浦秀徳	MBA	特別教授	FIN		○	4 (7)	0	0	0	1	0	3
野沢誠治	M	特別准教授	MGT		○	4 (8)	0	0	0	2	0	20
レイ ガウタン	D	特定教授	MGT 0		○	0	0	0	1	9	0	6
アスリ チョ ルパン	D	特定准教授	MGT	○		5 (7)	1	0	37	11	5	0
ウィリアム W. ベイバー	M	特定准教授	0 MGT	○		2 (8)	0	3	2	8	0	3
前川佳一	D	特定准教授	MGT		○	6 (10.7)	0	2	2	7	0	16

表 14-2 兼任・兼任の教育研究業績（平成 22 年度）

教員名	最終学位	職位	専門分野	AQ*4	PQ*5	担当科目数・単位数 (経営管理 2010年)	過去5年の教育研究業績					
							授業・教育 向け業績		学術理論的 研究業績		実務的業績	
							PRJ	OIC	PRJ	OIC	PRJ	OIC
大本俊彦	D	客員教授	MGT		○	2 (4)	0	0	2	6	0	7
高 巖	D	客員教授	MGT	○		1 (2)	0	2	3	15	1	0
倉澤資成	M	客員教授	FIN	○		2 (4)	0	1	0	2	0	1
熊谷五郎	M	客員教授	FIN		○	1 (1)	0	0	0	1	0	10
白須洋子	D	客員教授	FIN	○		4 (6)	0	0	20	8	0	8
砂川伸幸	D	客員教授	FIN	○		2 (4)	0	4	3	0	0	0
佐山展生	D	客員教授	FIN		○	1 (2)	0	11	0	6	0	78
武石 彰	Ph. D	教授	MGT	○		1 (2)	0	0	5	50	0	4
遊喜一洋	Ph. D	准教授	0	○		1 (2)	0	0	4	3	0	1
若井克俊	Ph. D	准教授	0	○		1 (2)	0	0	3	0	0	0
稲葉久子	Ph. D	准教授	MGT	○		1 (2)	0	0	0	29	0	4
谷口栄一	D	教授	OIS	○		2 (3)	0	3	41	40	0	5
大津宏康	D	教授	MGT		○	4 (6)	0	2	51	34	0	14
松岡俊文	D	教授	OIS	○		1 (1)	0	0	45	61	0	0
清野純史	D	教授	MGT	○		1 (1)	0	0	22	15	0	8
細田 尚	D	教授	MGT	○		1 (1)	1	2	40	40	5	10
石田 亨	D	教授	OIS	○		2 (2)	6	0	76	76	0	0
松原繁夫	D	准教授	OIS	○		2 (2)	0	1	8	14	0	5
酒井徹朗	D	教授	OIS	○		2 (2)	0	2	9	1	0	15
守屋和幸	D	教授	0	○		2 (2)	0	1	5	3	0	0
新山陽子	D	教授	MGT	○		1 (2)	0	5	6	23	0	64
角 哲也	D	教授	MGT		○	1 (1)	0	1	15	27	0	15
岡田憲夫	D	教授	MGT	○		1 (1)	0	2	33	63	3	63
多々納裕一	D	教授	MGT	○		1 (1)	0	0	19	26	0	0
菱田哲也	B	非常勤講師	MGT		○	1 (2)	0	0	0	0	0	0
古賀智敏	D	非常勤講師	ACT	○		1 (2)	1	2	3	11	0	13
川分陽二	B	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	0	0	0	0	35

佐藤清孝	B	非常勤講師	MGT		○	1 (2)	0	0	0	0	0	0
塩沢由典	M	非常勤講師	0	○		1 (2)	0	1	3	31	0	19
今井潤一	D	非常勤講師	FIN	○		1 (2)	0	0	8	33	0	1
大野 薫	D	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	0	2	0	0	0
大崎秀一	D	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	2	21	13	0	0
加藤康之	M	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	0	2	1	0	22
杉本 孝	D	非常勤講師	MGT	○		1 (2)	0	0	11	2	1	0
柴 健次	D	非常勤講師	ACT	○		1 (1)	0	7	2	20	0	2
大貫 一	B	非常勤講師	ACT		○	1 (1)	0	0	0	7	0	2
長谷川博和	D	非常勤講師	MGT		○	1 (2)	0	0	2	4	0	2
永原裕一	D	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	0	3	3	3	1
高木 栄	M	非常勤講師	MGT		○	1 (2)	1	0	1	0	1	5
青松英男	MBA	非常勤講師	MGT		○	1 (2)	0	1	0	0	0	0
高橋正彦	D	非常勤講師	FIN		○	1 (2)	0	2	1	31	0	16

上表における業績カウント例は次の通りである。

[教育業績] 教科書、教材 (PP、講義ノート)、教育方法の実践例、授業改善、ベストティーチャー賞受賞等

[研究業績] 著書、論文 (査読付、紀要・商業誌)、学会発表 (座長、報告者、討論者)、学術誌の編集、査読件数

[実務業績] 一般向けの記事執筆、取材対応、外部向けの報告書、兼業 (学外 審議会、委員会委員、企業活動など)、企業内教育・出前授業 (シリーズ単位)、リカレント講座・社会人向け講演会 (シリーズ単位)、学会・研究会の主催、学術雑誌編集 (およびそれに準ずる貢献)、大学への貢献 (学内非常勤講師、プロジェクト獲得件数等)、学会での貢献 (会長、理事)

細目視点①：本大学院では、京都大学経営管理研究部教員選考基準及び候補者選考内規に従って、教員の公募・任用・昇任を実施している。(資料 2-3：研究部教員選考基準・経営管理研究部教員候補者選考内規)

細目視点②：本大学院では、教員選考基準及び候補者選考内規に従って、原則として教員の公

募を行い、任用・昇任の判定を実施している。教員の公募については、教員に求められる要件を公募要領に明記した上で、所定の期間京都大学および本大学院のホームページに掲載して行っている。教員の任用および昇任にあたっては、研究部教授会で選ばれた3名の教員で資格調査を行い、研究部教授会での可否投票により決定している（資料2-3：研究部教員選考基準・経営管理研究部教員候補者選考内規、資料2-4：教員公募要領（サンプル））。

細目視点③：本大学院では、各教員は、年度ごとに自己点検報告書を提出し、教育研究活動の状況報告を行っているが、その内容は主に研究に関連する項目が主であることから、2010年度から各教員の業績を管理する研究者総覧システムを立ち上げ、各教員から学術業績のみならず、教育および実務業績データの収集管理を行っている。また、本大学院独自のリポジトリシステムを立ち上げ、論文や教材等の業績のオリジナルデータに関してもデータベース化を進めている。

特に、教育に関しては、科目毎に授業実績報告書の提出を義務づけ、学生による授業評価結果とともにFD委員会および教務委員会で、教育内容および指導能力等について検討を行い、問題等がある場合には、その改善を図るよう組織的な対応を取る体制を整えている。

さらに、教育指導能力の評価とその向上のため、学会賞等の受賞者や公的機関による表彰に対しては、賞与の成績率に反映させるなどのインセンティブ制度を設けている。また、各学期後の学生に対する授業アンケート結果を反映させた「ベストティーチャー賞」制度を設け、その結果を賞与に反映させている。（資料2-6：ベストティーチャー賞申し合わせ）

細目視点④：各教員は教育研究実績の公表のために、自己点検報告書で教育研究活動の状況報告を行っている。これらの最新の教育研究活動の一部は本大学院の概要やWebページにて紹介されているが、研究教育活動に関して、基本的には個人の意思を尊重し、各教員自身による、科学技術振興機構（JST）の「研究開発支援総合ディレクトリ調査（ReaD）」とも連携している京都大学研究者総覧データベース（<http://www.adm.kyoto-u.ac.jp/infolib/meta/help.html>）への登録を促してきた。

しかしながら、京都大学研究者総覧データベースは、教育情報および実務情報などの項目が不十分、またReaDとの連携に関しても十分とは言えないという課題を有していた。そこで、本大学院で組織的な対応を行う必要性に伴い、2010年度から各教員の業績を管理する研究者総覧システムおよび経営管理大学院独自のリポジトリシステムの稼働を開始し、後述する「経営管理企画室」が中心となりデータベース化を進めている。これらの教育研究業績に関しては、著作権等の処理を行った上、随時経営管理大学院のWebサイト、京都大学で運用する京都大学研究者総覧データベース、京都大学学術情報リポジトリ（KURENAI）、および京都大学オープンコースウェア等で公開を開始している。

細目視点⑤：本大学院では、実務家教員に対して、年度毎に関わっている実務の状況について確認をしている。

また、実務家専任教員に関しては、実務能力の維持向上を図る活動を継続的に行っているかどうかについて、経営研究センターにおいて、専任教員、みなし専任教員（実務家教員を含む）全員の実務・研究教育活動に関する報告会を定期的に実施し、教員全員の専門性や教育方針に関して意見を交換している。

さらに、教員全員（実務家教員を含む）の授業科目の割り当てに関して、教務委員会、FD委員

会、教育部教授会において議論し、必要に応じて担当教員の変更や科目の見直しを行っている。

2) 評価

基本視点：専任教員および実務家教員の多くは博士号を取得しており、教育上の指導能力についての基準を満たしている。教員の任用、昇任に関しては、規則および基準を定めており、また審査プロセスも明確かつ客観的な審査を行っているため、基準を十分に満たしていると判断している。

細目視点①：「京都大学経営管理研究部教員選考基準」及び「候補者選考内規」に従って、教員の公募・任用・昇任を実施しており、評価基準を満たしていると判断する。

細目視点②：「教員選考基準」及び「候補者選考内規」に従って、原則として公募にて教員公募を行い、資格を調査したうえで、研究部教授会での可否投票により任用・昇任を決定していることから、評価基準を満たしていると判断する。

細目視点③：指導能力に関しては、科目毎に授業報告書および授業評価を踏まえ、FD委員会および教務委員会において評価検討を行っており、組織的な対応を整えているため、評価基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点④：研究業績の公表に関しては、京都大学研究者総覧および科学技術振興機構の「研究開発支援総合ディレクトリ調査」や教員個人のホームページ等を通じて公開している。さらに、2010年度からは各教員の業績を管理する研究者総覧システムおよび経営管理大学院独自のリポジトリシステムを用いて組織的に更新する体制を整えたことから、評価基準をほぼ満たしていると判断する。

細目視点⑤：年度ごとに実務状況についての調査、分析を行ない、その適格性について検討を行っており、評価基準をほぼ満たしていると判断する。

基準 15 教員に対する教育研究支援

[基本視点]

受審校は、教員の教育研究活動を推進していくために必要な教育研究環境の整備をしていなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、その理念を達成する上で十分な研究活動が必要と考えている。特に、博士後期課程の指導を通じた教育研究活動が、教員の指導能力の向上および本大学院の教育能力の向上に必要不可欠と考え、さらに教員の研究活動を積極的に奨励し、競争的資金の獲得や研究活動への積極的な参加を勧めている。

その成果は、表 15-1 および科学研究費補助金採択テーマ一覧（資料 6-3）、寄附金一覧（資料 6-4）、共同研究一覧（資料 6-5）、受託研究一覧（資料 6-6）で示されるように、非常に多くの競争的資金のプロジェクト、寄附講座および科研費を獲得し、数多くの研究成果を挙げるとともに、サービス価値創造プログラムの設置など、これらのプロジェクトの成果を本大学院の教育研究活動に活かしている。

表 15-1 受託事業・補助金・寄附講座一覧（平成 18～22 年度）

名 称	受入金額（円）	
	年度	金額
文部科学省 科学技術振興調整費 「調和型文明への東アジアの基盤的政策研究」	2006 年度	4,102,000
文部科学省 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム 「キャリア女性の再チャレンジ＝起業を支援する集中教育プログラム」	2007 年度	14,580,050
	2008 年度	14,974,400
	2009 年度	13,514,400
文部科学省 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム 「会計専門職の学び直しを支援する短期集中教育プログラム」	2008 年度	13,736,800
	2009 年度	14,100,080
	2010 年度	11,941,300
文部科学省 産学連携による実践型人材育成事業－サービス・イノベーション人材育成－ 「「サービス価値創造マネジメント」教育プログラムの開発」	2007 年度	27,554,320
	2008 年度	28,500,000
	2009 年度	16,240,000
文部科学省 専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム 「国際的競争力のある金融・会計人職業人育成」	2008 年度	24,000,000
	2009 年度	21,600,000
文部科学省 国際化拠点整備事業～グローバル 30～ 「京都大学次世代地球社会リーダー育成プログラム」	2009 年度	18,655,000
	2010 年度	19,300,000
	3～5 年目	未定
科学技術振興機構 科学技術総合推進費補助金 地域再生人材創出拠点の形成 「低炭素都市圏の構築を担う都市交通政策技術者の育成」 ※代表部局：工学研究科 【補助金総額】（'09）34,793,000 円（'10）36,966,074 円	2009 年度	2,000,000
	2010 年度	2,395,000
	3～5 年目	未定
日本学術振興会 二国間交流事業共同研究・セミナー 「ベトナムにおけるインフラ資産の実用的マネジメントシステムの構築」	2008 年度	2,498,000
	2009 年度	2,450,000
	2010 年度	2,450,000
日本学術振興会 組織的な若手研究者等海外派遣プログラム 「京都エラスムス計画－持続的社会的発展に向けた次世代アジア共同研究リーダー育成」 ※代表部局：経済学研究科 【補助金総額】（'09）325,000 円（'10）33,473,000 円	2009 年度	0
	2010 年度	0
	3～4 年目	未定
経済産業省 産業技術人材育成支援事業（サービス工学人材分野） 「関西の先端的・伝統的商業分野の事例分析と他地域展開とに基づくサービス工学人材育成」	2009 年度	13,890,000
	2010 年度	11,009,914
NEDO（新エネルギー・産業技術総合開発機構） 産業技術研究開発事	2006 年度	2,600,000

業費助成金 「系列型ネットワークにおける中核的研究所のエコシステム形成効果と知識移転マネジメント」	2007年度	5,700,000
	2008年度	1,500,000
国土交通省 建設技術研究開発費補助金 「アジア諸国を対象とした社会資本アセットマネジメントのデファクト標準化戦略」	2010年度	10,500,000
	2年目	未定
みずほ証券寄附講座	2006年度	40,000,000
	2007年度	40,000,000
	2008年度	40,000,000
	2009年度	40,000,000
	2010年度	40,000,000
三菱UFJキャピタル寄附講座	2006年度	20,000,000
	2007年度	20,000,000
	2008年度	20,000,000
京セラ経営哲学寄附講座	2007年度	20,000,000
	2008年度	20,000,000
	2009年度	20,000,000
	2010年度	7,000,000
	5年目	7,000,000
	6年目	7,000,000
関西アーバン銀行寄附講座	2007年度	30,000,000
	2008年度	30,000,000
	2009年度	30,000,000

細目視点①：本大学院では、その理念を達成する上で十分な研究活動が必要と考えており、特に大学院博士課程の研究指導を行うことが、本大学院の教育研究上重要であると考え、十分な研究環境を得るため、教員の講義負担に関しては、教員により多寡はあるものの、教務委員会を通じて、概ねセメスターあたり2科目（年間4科目、8単位）となるよう負担の適正化を図っている。

教員の授業担当時間数は教務委員会において検討しており、教育の準備および研究に配慮した結果となっている。現在、教員数と比較して講義数が全般的に過多となっており、受講生数等にもとづいて開講科目を常に見直すことで、講義カリキュラムの再構成に努めている。なお、本大学院では専任教員の研究活動の支援策として、特別研究専念期間（サバティカル）制度も導入している。（資料2-5：特別研究専念期間（サバティカル）制度実施要項）

細目視点②：本大学院では、経営研究センターが中心となり、複数の研究会や勉強会等を継続させており、これらを通じて、教員相互のシナジーを生かした組織だった研究を実施することも

試みている。さらに、競争的外部研究資金等に積極的に応募するなど、研究部内の共同研究の場づくりに努めており、その成果を新規教育プログラムの開発、新規授業の開講、授業内容の改善に役立てている。また、専任教員に対する個人研究費については、運営費交付金の予算配分ルールを定め、研究部教授会における議を経て決定している。また、科研費への応募を義務づけており、種々の外部資金の獲得も推奨している。現在、多くの教員がこうした外部資金を得て、教育研究を実施している。(資料 6-4: 科学研究費補助金採択テーマ一覧, 資料 6-5: 寄附金一覧, 資料 6-6: 共同研究一覧, 資料 6-7: 受託研究一覧)

細目視点③: 教育研究支援組織に関しては、経済学研究科と経営管理研究部の事務組織が未分化であり、経営管理研究部を担当する事務職員に対して大きな負担がかかっていた。経営管理教育部では、土曜日に開講する科目もあり、2011年度からは「国際プロジェクトマネジメントコース」の設置も予定しているため、独自の事務組織を設置することが必要とされた。そのため、2009年10月に「経営管理大学院掛」を分離させた後、2010年4月には「経営管理企画室」を設けた。また、外部資金により10名を超える非常勤職員等を雇用しているが、外部資金は有期であるため事務組織の持続可能性には課題を残している。

細目視点④: 本大学院の理念は、先端的な(文理融合型の)経営研究を促進し、その成果を踏まえて実務に役立つ教育プログラムを開発し、それをを用いて高度専門職業人を育成するというものである。この理念を実現するためには、社会適要請に対応する教育プログラムの開発など、組織的な共同研究が不可欠である。

例えば、文部科学省産学連携による実践型人材育成事業—サービス・イノベーション人材育成—「「サービス価値創造マネジメント」教育プログラムの開発」において、開発されたカリキュラムに基づいて、「サービス価値創造」プログラム等の新規教育プログラムの開発が行われている。また、文部科学省 専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム「国際的競争力のある金融・会計人職業人育成」の成果がファイナンス関連の、新規授業の開講、授業内容の改善に役立てられている。さらに、文部科学省 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム「会計専門職の学び直しを支援する短期集中教育プログラム」では、監査法人との協力により、監査法人が有する教育プログラムを本大学院の専任教員と協力して、その改善を図ることで、実践的な教育プログラムへ昇華させ、「ファイナンス・会計」プログラムのカリキュラムへ活かすなど、様々なプロジェクトの成果が本大学院の研究教育活動へ活かされている。

2) 評価

基本視点: 本大学院では、その理念を実現する上で、研究活動が極めて重要であるという認識に立ち、積極的に教育研究活動を支援しており、高い研究能力とその成果を活かした教育活動が行われていることから、評価基準を満たしていると考えられる。

細目視点①: 教育研究環境の整備について、専任教員の教育負担(コマ数)に関しては教務委員会で継続的に検討しており、適正なコマ数となっていて、授業の準備や研究に専念する時間を確保できるよう配慮されている。研究活動は教員個人ベースが中心であるが、科研費獲得状況等を踏まえ、高い水準にあることから、評価基準を満たしていると判断する。

細目視点②: 自己点検の項で述べたとおり支援体制を充実させており、また、多くの教員が十

分な外部資金を得て教育研究を行っていることから、評価基準を十分に満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院においては、経営管理研究部の事務組織が経済学研究科と未分化の状態であり、独自の事務組織を設置することが急務となっていたが、経営管理大学院掛および経営管理企画室を設置し、その改善に努めた。これらの事務組織を運営するために、多くの非常勤職員等を雇用している。その運用の外部資金は有期であるため、事務組織の持続可能性には課題を残しているが、評価基準をほぼ満たしていると判断する。

細目視点④：寄附講座、客員講座、競争的資金による各種プロジェクトの成果が、教材開発および授業方法の継続的な改善、新しい教育課程の設置、カリキュラムの改善などに活かされており、評価基準を満たしていると判断できる。

基準 16：教員の任務

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、ステークホルダーとの意思疎通を図り、教員の学術研究の推進に努め、「教育研究上の目的」を達成する授業の実現を図っていかねばならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院では、主なステークホルダーとして学生および企業を設定している。学生に対しては、授業評価アンケート、意見交換会、修了時のアンケート調査等を通じて意見収集している。また企業に関しても本大学院の教育内容に関するアンケート調査や各種イベント、インターンシップ等の機会を通じた教員との意見交換をはじめ、寄附講座、客員講座やプロジェクト研究を通じて積極的な交流を図っている。さらに上記以外のステークホルダーとして、学会活動などアカデミックコミュニティと積極的な関わりを持ち、その成果を本大学院の教育研究に活かしている。

細目視点①：本大学院では、教員は担当科目について授業報告を作成し、教育目的の達成のため、各学期終了時に、授業履修者による授業評価を実施している。この「学生による授業評価」の結果は各授業担当者に開示され、それに基づいて授業自己点検評価報告を提出する等、それぞれが授業内容の改善に役立てるという PDCA サイクルを確立している。

さらに、評価の高い講義担当者に対しては「ベストティーチャー賞」制度で賞賛している。「学生による授業評価」の内容は FD 委員会で分析され、教員の教育研究活動の総合的な継続的改善に役立てられている。さらに、FD 委員会および教務委員会にて、シラバスの良否、科目の設定・配置、「学生による授業評価」も含めた適切な評価を行うという組織的な対応をとっている。

細目視点②：各教員はより良い教育を実施するために、先端的な高度専門知識や技能を修得する不断の努力をしている。まず、それぞれの研究分野で最先端の研究を行っており、その成果が学会賞等の受賞につながっている。

表 16-1 学会賞等受賞一覧

氏名	職	種別等	年度	内容・対象論文等
河野 広隆	教授	経済産業大臣表彰工業標準化事業表彰	平成 20 年度	コンクリート関連 JIS 群の制定, 改訂に関する功績
		日本コンクリート工学協会賞 (功労賞)	平成 22 年度	コンクリート関連の規格化・技術の体系化等に関する功績
小林 潔司	教授	World TOP 50 CITY CREATERS AND URBAN EXPERTS. (Danish Minister of Environment: デンマーク環境大臣)	平成 19 年度	
		日本道路会議論文奨励賞	平成 19 年度	「ロジックモデルに基づく高速道路の維持管理業務のリスクマネジメント」
		土木学会論文賞	平成 19 年度	「世帯の復旧資金の調達と流動性制約」
成生 達彦	教授	日本商業学会優秀論文賞	平成 20 年度	「情報, 卸および流通経路」
椙山 泰生	教授	第 23 回組織学会高宮賞 (学会賞) 論文部門受賞	平成 22 年度	「技術を導くビジネスアイデア: コーポレート R&D における技術的成果はどのように向上するか」
宇野 伸宏	准教授	第 8 回 ITS シンポジウム 2009 (特定非営利活動法人 ITS-JAPAN 主催) ベストポスター賞 (学術部門)	平成 18 年度	「室内実験による所要時間分布情報提供時の経路選択行動に関する研究」
		第 2 回 米谷・佐佐木賞 (研究部門) ((社)システム科学研究所)	平成 18 年度	「画像データを用いた交通コンフリクトシミュレーションの構築と交通流の安全性評価に関する研究」
角 哲也	准教授	土木学会水工学論文賞	平成 19 年度	「PIV を用いたフラッシング排砂時の細粒土砂流出過程計測に関する研究」

また、寄附講座の誘致はステークホルダーとの意思疎通の重要な要素であり、高度専門知識を獲得するチャンスでもある。さらに、ほとんどの教員は学会活動にも積極的であり、外部からの依頼で実務的な業務に参画する機会を多く有している。例えば、鳥取県日南町と「中山間地研究」に関する共同研究プロジェクトを介して地方自治体の最も今日的な課題に参画している。また、低炭素都市圏ユニットでは、京都府の幹部職員との交流を通して実際に都市圏が抱えている問題把握を行っている。こうした機会は、座学だけでは得られない高度専門知識や技能を得る極めて有効な機会であるし、外部のステークホルダーとの意思疎通にも極めて有効である。こうして得られた高度専門知識や技能を直ちに教育に反映できる点も、本大学院の強みであるといえる。例えば、2007 年 9 月に文科省に採択された「サービス価値創造マネジメント」教育プログラムでの成果にもとづき、2008 年 4 月から「サービス経営論」「サービスモデル活用論」などの新しい科目を開講しており、2010 年度に 5 つめの教育プログラムとして「サービス価値創造」プログラムを設置している。

さらに、教育方法に関しては、ハーバード大学で行われているケースメソッドを用いた教授方法の研修会へ毎年若手・実務家教員を派遣し、その成果を FD 活動を通じて教員で共有するなど、教育面に関しても、個々の教員の教育能力向上活動を積極的に行っている。

細目視点③：学生に対する学習指導については、さまざまな取組を行っている。まず、学生に対するアカデミックアドバイスは、1年次ではスーパーバイザー制度により、学生一人一人に対して個別的な指導を行っている。2年次では、ワークショップを履修することにより、当該ワークショップの教員から直接的なアドバイスを受けることができる。さらに、各科目のシラバスには教員のオフィスアワーおよびe-mailアドレスを明示し、それを利用して講義に対するフォローアップができるように配慮している。また、本大学院では、オンラインによる目安箱を設置していつでも意見が徴収できるようにしている。このように科目ごとの学習指導と学年ごとの個別指導などの機会を重層的に確保することにより、学生との円滑なコミュニケーションに努めている。

2) 評価

基本視点：本大学院では、その理念を実現するために、研究活動を重視し、さらに社会との積極的な関わりを持って様々な活動を行っている。当然、学生とも積極的に交流することで、本大学院の教育研究活動を進めていることから、評価基準を満たしていると判断できる。

細目視点①：本大学院は、「学生による授業評価」により学生の意向を聴取し、かつ教員のオフィスアワーにおいて授業内容に関する要望を把握している。また、そこで得られた学生の要望等をFD委員会で分析し、常に教育の改善へとつなげていることから、評価基準を満たしていると判断できる。

細目視点②：本大学院の教員は、種々の研究活動、寄附講座の誘致、外部資金等の獲得、積極的な社会活動を通し、最先端の専門知識を得るとともに、外部のステークホルダーとの意思疎通も行って、これらの成果を教育へ直ちに反映させている。このため、評価基準を満たしていると判断できる。

細目視点③：スーパーバイザー制度による学生とのコミュニケーションを基本とし、オフィスアワーの設置、オンラインによる目安箱の設置等、教員と学生との対話環境は十分に用意されており、評価基準を十分に満たしていると判断できる。

第5章 管理運営と施設設備

基準17：管理運営

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、教員の教育研究活動を適切に支援していく管理運営体制を整備していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：本大学院は、教員が所属する研究部及び学生が所属する教育部からなっている。「教育研究上の目的」の達成のために研究部と教育部のそれぞれに教授会を設けて、その下に業務ごとに各種の委員会を設置し、そこでの審議検討結果を、最終的には教授会で審議し決定するという体制を取っている。また、本大学院を管理運営するための事務組織を設置している。上記の教授会と各種の委員会には、教員だけでなく事務職員も参画していて、「教育研究上の目的」の達成のために教員と事務職員が一体となって運営する体制を取っている。また、「経営研究センター」を設置し、教員の教育研究面での各種支援を行う体制も整備している。

細目視点①：本大学院は、「教育研究上の目的」の達成のために図 17-1 に示す管理運営組織を設置している。まず、研究部と教育部のそれぞれに教授会を置き、最終意思決定機関としている。また、研究部と教育部のそれぞれには、代表として研究部長と教育部長を置き、研究部教授会において研究部長が選挙で選ばれ、教育部長を兼任する。任期は2年である。各教授会の下には、「教育研究上の目的」の達成のための各種委員会を設置している。これらの教授会とほとんどの委員会は、原則として月1回開催されている。

また、各種の全学委員会にも教員が参加し、大学運営に携わるとともに、大学本部や他研究科との連絡調整を行っている。

なお、大学院を研究部と教育部に分けて設置した根拠としては、1999年に公布された教育基本法第66条の改正および国立大学設置法第3条の4がある。過去には、研究と教育を行う「研究科」という形態しか認められていなかったが、同法の施行により、国立大学法人における新規大学院の設置においては、教員の研究組織と学生の教育組織を分離して設置することが求められた。そこで、本大学院は、専門職大学院として教育を重視するという立場から研究部と教育部の両方を設置したが、研究部教授会と教育部教授会が併設されているというメリットを最大限に生かし、デメリットを最小限にするための工夫をしている。例えば、両教授会の開催場所は同一とし、開催時間は連続するようにしている。また、審議内容は重複しないようにしている。また、両教授会の下各種委員会も図 17-1 に示すようにすっきりと役割分担が明確になるようにしている。このように研究と教育の活性化をはかるために運営組織を研究部と教育部に分けてそれぞれの分野の高度化を図りつつ、積極的に連携をとり、統合的運営を行っている。

さらに、研究面では「経営研究センター」を設置し、多種多様なプロジェクトを運営し、研究支援を行っている。この活動を通じて得られた成果は、教育面でも活用され、結果的に教育研究活動のレベルアップに貢献している。

経営管理大学院

経営管理研究部

経営管理教育部

研究部長

教育部長

研究部教授会が
専任教員から互選

※ 研究部長が兼務

研究部教授会

審議事項: 予算・決算, 組織の改廃, 諸規程の制定・改廃, 教員の人事, その他管理運営に関する重要事項
構成員: 専任教員(みなし専任除く)

将来構想検討委員会

審議事項: 将来構想に関する事項
構成員: 研究部長, 副研究部長, 経済学研究科長, 工学研究科長, 情報学研究科長

人事委員会

審議事項: 併任教員の採用・異動に関する事項
構成員: 研究部長, 副研究部長, 経済学・工学研究科長

企画委員会

審議事項: 固定教員の採用・異動に関する事項, 教育研究組織, 点検・評価, 予算, 研究協力, 寄附講座に関する事項

点検・評価委員会

寄附講座専門委員会

審議事項: 寄附講座の運営に関する事項

客員講座専門委員会

審議事項: 客員講座の運営に関する事項

研究戦略WG

審議事項: 研究プロジェクトに関する事項

総務委員会

審議事項: 広報活動, 安全, 図書, 国際交流, 施設利用に関する事項

広報委員会

審議事項: 情報発信, 広報活動に関する事項

施設整備WG

審議事項: 施設の利用に関する事項

国際交流WG

審議事項: 国際交流に関する事項

兼業審査委員会

審議事項: 専任教員の兼業に関する事項

外部資金等審査委員会

審議事項: 外部資金等の受入れに関する事項

教育部教授会

審議事項: 教育課程の編成, 授業担当, 学生の入退学・進級・修了, その他教育部の運営に関する重要事項
構成員: 専任教員(みなし専任含む)

教務委員会

G30準備WG

審議事項: 国際コース設置準備に関する事項

入試委員会

審議事項: 入学者選抜に関する事項

FD委員会

審議事項: 学生による授業評価, ファカルティディベロップメントの実施

学生委員会

審議事項: 学生への経済支援・学習支援に関する事項, その他学生の福利厚生に関する事項

就職委員会

審議事項: 学生の就職に関する事項

インターンシップ等実施委員会

リプレースメント支援センター

審議事項: 学生の大学院修了後の再就職支援に関する事項

教務連絡会

構成員: 専任教員(みなし専任含む), 授業を担当する本学教員

情報セキュリティ委員会

審議事項: 情報セキュリティに関する事項
構成員: 専任教員, 経済学研究科事務長

人権委員会

審議事項: 同和問題等人権問題, ハラスメント問題に関する事項
構成員: 専任教員, 経済学研究科事務長

安全衛生委員会

審議事項: 安全衛生に関する事項
構成員: 研究部長, 副研究部長, 経済学研究科長, 経済学副研究科長, 安全衛生推進者, 衛生管理者

経営研究センター

経営研究センター長

経営研究センター運営委員会

審議事項: センターの運営, 予算, 評価に関する事項
構成員: センター長, センター所属教員, 兼任教員

図 17-1 経営管理大学院運営

細目視点②：事務組織については、図 17-2 に示すとおり、経済学研究科事務部の中に設置されている。その中で、本大学院独自の業務を行う組織として、教務を専任で担当するための「経営管理大学院掛」と企画戦略、総務、研究支援業務を高度化するための「経営管理企画室」を置いている。

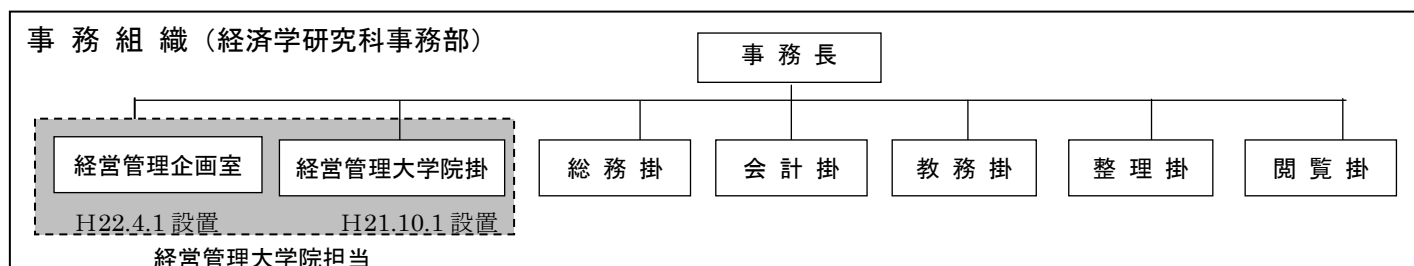


図 17-2 事務組織図

本大学院の教務事務は、以前は教務掛において、経済学部・経済学研究科と合同で行われていたが、2009年10月1日より組織変更して経営管理大学院掛を新たに独立させた。そこに掛長（正規職員）1名、一般事務担当者（非正規職員）4名を配置している。

経営管理企画室は、2010年4月1日より設置され、室長（正規職員・兼任）1名、主任（正規職員・兼任）1名及び一般事務担当者（非正規職員）4名、そして業績管理データベース、ウェブサイトの管理を行う研究員（非正規職員）1名を配置している。こうした人員により、経営管理大学院において企画業務、総務管理、研究支援、広報活動などの事項を独立して担当している。特に競争的資金および研究プロジェクトの企画立案、申請から執行までの一括管理をカバーする体制を整備してきた。

このように、本大学院は、規模に見合った独自の事務組織により「教育研究上の目的」を達成していくための業務運営を行える体制を整備してきている。

なお、本大学院では、適切な運営管理を行うための各種委員会が設置されているが、それらには教員のみならず事務職員も参加する運営体制をとっている。

学生対応に関しては、学生への連絡等の教務事務に関するIT化を積極的に進めることにより、現在の規模にて対応している。学生への連絡事項、授業情報管理、教材配布、課題提出、試験情報提供については、京都大学は、全学的に教務情報システム（KULASIS）を導入しており、本大学院でも2009年度より本格的に展開を図っている。

また、本大学院が土曜日も開講していることから、教務担当の一般事務担当者は土曜日でも出勤し学生への対応を行っている。

学生の国際化に関する対応としては、全学的な支援体制の上に、本大学院独自の事務体制の強化を行っている。例えば、本大学院では、国際プロジェクトマネジメントコース設置に向けて、経営管理大学院掛に英語によるコミュニケーション能力を持つ事務職員3名（任期付常勤職員1名、非正規職員2名）を配備して、増大する留学生への英語による教務面を中心にした指導を行える体制を整備し、掲示連絡、紹介資料、ホームページの英語化を進めている。なお、職員の資質向上のために、SDの一環として職員の海外研修等も行っている。

細目視点③：図 17-1 に示したように本大学院では、主に教育に関わることを取り扱う教務委員

会など、適切な運営管理を行うための委員会が設置されており、それらには教員のみならず事務職員も参加している。各委員会は、それぞれの活動範囲の中で、研究教育上の目的を達成するためのPDCAサイクルを回す検討をしていて、その情報は教授会で共有される。しかし、委員会にまたがる事項や長期にわたる戦略的な検討が必要な事項については、各委員会の正副部長や各委員会主査等で構成される企画委員会で方針を決定している。このことによって全体的・長期的なPDCAサイクルが機能するようにしている（図17-3）。

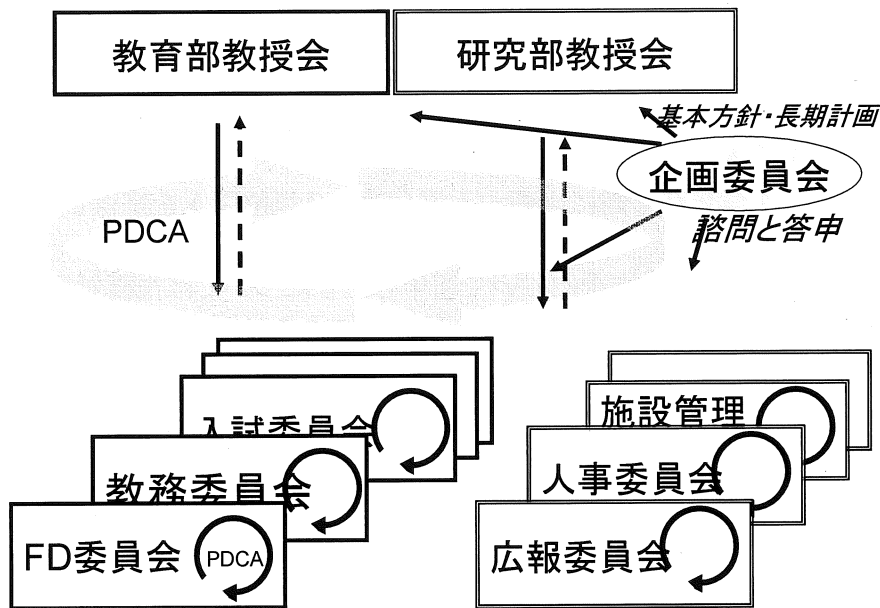


図17-3 PDCAサイクルを回すための全体組織の鳥瞰図

また、窓口・電子メール・ホームページにて、教員・事務職員と学生とのコミュニケーションも図られていることから、学生および教職員間の意思の疎通が図られている。

また、「教育研究上の目的」である「産官学との協力関係を基盤とした研究」を推進するため「経営研究センター」を設置している。そのために、経営管理企画室が経営管理研究センターの活動支援に当たっており、1名の非正規職員が専任で対応し、必要に応じて他の企画室員がそれを支援する体制になっている。

2) 自己評価

基本視点：本大学院では教授会のもと、各種委員会を設置し、適切に運営している。また、独自の事務組織を充実させている。これらのことにより、「教育研究上の目的」の達成のための支援体制が十分に整備されているといえる。よって、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点①：本大学院では研究部と教育部に教授会を設置し、その下に各種委員会を設けている。委員会では教員のみならず事務職員も参加して協議事項を審議し、その結果を教授会が最高意思決定機関として審議採択するというプロセスをとっている。このため、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

細目視点②：開設当時未分化であった事務組織のうち特に独自性を要求される教務事務と企画

事務について分離独立を図り、適切な人員の配置に努めている。このため、本視点の基準をほぼ満たしていると判断する。

細目視点③：管理運営体制については、教員による教授会や委員会組織と事務組織が有機的に連携し活動しており、また、学生とも十分な意思疎通ができる体制をとっており、本視点の基準を十分満たしていると判断する。

基準 18：施設支援

[基本視点]

受審校は、「教育研究上の目的」の達成のために、教育研究活動の推進に必要な施設及び設備等を整備していなければならない。

1) 自己点検

基本視点：開設以降現在まで、学生の定員増加に見合った形で新規の施設・設備の整備を継続して実施し、教室、研究室および自習室を増加させており、学生定員 180 名には対応できている。図書室に関しては経済学研究科と共に、経済学部図書室の共同利用、共同整備を行っており、教職員、大学院生は、約 52 万冊と幅広い範囲の経済、経営の図書、千点弱の雑誌及び 6 万タイトルの電子資料・データベースが活用できる。専任教員 20 名に対しては、個別研究室が整備されている。また、客員教員および非常勤講師等についても共用の居室を整備するなど、教育研究環境の充実を図っている。

本大学院では、学生の自主的な学習を促進するため、24 時間利用可能な学生自習室として、208 席整備している。またこれらの自習室、講義室および各種演習室等については、大学の豊富な情報資源を活用できる高度な情報環境を整備している。

細目視点①：2006 年度 4 月開設以降現在まで、新規の施設・設備の整備を継続して実施しており、教室、研究室および自習室を増加させてきている。教育に関連する施設は総合研究 2 号館に集約されており、学生と教員の便宜を図っている。そして、図書館については、京都大学附属図書館を利用できるのはもちろんのこと、経済学部図書室を共同利用することにより、独自の図書の充実を図っている。

まず、講義・演習・自習スペースについては、総合研究 2 号館に、以下の講義室および各種演習室を整備している。すべての講義室および演習室はプロジェクターとスクリーンを標準で設置し、自習室を含めてすべての部屋で無線 LAN にてインターネットが利用可能である。学生自習室に関しては、2 学年 180 人への人数の拡大に対応して、2010 年 4 月時点では、個人学習、集団学習、PC 活用自習の 3 つの観点から下記のように体系的整備を進めてきた。

表 18-1 教育施設一覧

種類	室名	場所	定員	備考
(1) 講義室	大講義室	1 階北東 112 号室	137	遠隔講義システム
	マルチメディア講義室	3 階東 335 号室	60	遠隔講義システム
(2) 演習室	大演習室 1	3 階北東 325 号室	30	
	大演習室 2	3 階南 343 号室	30	
	大演習室 3	地下 1 階 B11 号室	30	
	小演習室 1	3 階南 341 号室	12	
	小演習室 2	3 階南 342 号室	12	
	小演習室 3	1 階南 131 号室	12	
	ケーススタディ演習室	3 階南 340 号室	36	遠隔講義システム
	(3) 学生自習室	①個人自習室系	(小計	120)
	学生自習室 1	1 階北東 114 号室	12	
	学生自習室 2	3 階南 344 号室	42	
	学生自習室 3	3 階南 346 号室	42	
	学生自習室 4	3 階南 348 号室	24	
	②グループ学習室系	(小計	62)	
	グループワーク室 1	1 階北東 111 号室	48	
	プロジェクト実習室 2	3 階南 347 号室	14	
	③自習用 PC 室系	(小計	26)	
	情報資料演習室	3 階南 351 号室	26	PC 13 台
(4) 学生用ロッカー	学生用ロッカー		186	

第 2 に、経営管理大学院は、図書室に関しては経済学研究科に対して経済学部図書室の共同運用、共同整備を行っており、経営管理大学院の教職員、大学院生は、経済学研究科の教職員、大学院生と同内容のサービス享受を認められており、幅広い範囲の経済、経営の図書、雑誌、資料が活用できる。図書室運営に関しては、総務委員長が経済学部図書室の運営委員会に参画し、運営上の意思決定に関わっている。また選書に関しても経営分野に関しては 5 名程度の教員が、経済学研究科の経営分野の教員と共同しつつ当たっており整備に関しても実質的に関与している。また、経済学部調査資料室における資料についても同じような利用が出来る。近年、京都大学においては、関連する部局が、図書・情報資料の所蔵・利用に関しては、可能な限り集約的・効率的な整備・運営を行う方針となっている。

経済学部図書室は、3587 平方メートルを持ち、表 18-2 に概要を示すように、和書 27 万冊余り、洋書 25 万冊余りの合計 52 万冊を保有している。また併設される経済学部調査資料室は膨大な経済の統計や資料を収集しているが、これも共同利用できる。それだけではなく、本学は総合大学であるために、全学の図書館機構を通じて、膨大な図書・雑誌（冊子体）を統合利用するだけではなく、日本でも有数の電子データベース、電子ジャーナルを統合運用している。また図書および学術雑誌に関しては、京都大学附属図書館の全 54 館が相互利用可能であり、その多くが吉田キ

キャンパスに近接しており、総計 438 万冊が利用可能である。こうした総合大学としての情報資料の利用の幅の広さにより、文理融合のビジネススクールとして、工学技術動向、情報技術動向、バイオテクノロジー関連、環境問題を含めて現代の日本や世界の産業動向や企業経営を考える上で幅広い範囲の図書・雑誌が利用可能となっている。

表 18-2 経済学部図書室・調査資料室（共同利用設備）概要

部署	項目	分類	数量	単位
経済学部図書室	蔵書	洋書	27 万	冊
		和書	25 万	冊
		合計	52 万	冊
雑誌（冊子体）		和雑誌	658	タイトル
		経営・会計系	143	タイトル
		一般ビジネス	38	タイトル
		洋雑誌	298	タイトル
		経営・会計系	74	タイトル
		一般ビジネス	14	タイトル
面積			3587	m ²
経済学部図書室	蔵書	日本経済	3.4 万	冊
		世界経済	9 千	冊
京都大学全体		洋書	218 万	冊
		和書	220 万	冊
		合計	438 万	冊

また経営研究センターにて、ケース教材や学術雑誌、図書等の収集管理を行っている。また、情報資料演習室には、本大学院で利用可能な商用データベースを利用するための PC を設置しており、利用環境を整備している。

細目視点②：専任教員 20 名に対しては、個別研究室が整備されている。また、客員教員および非常勤講師等についても共用の研究室等を整備するなど、教育研究環境の充実を図っている。さらに経営研究センターは、共同研究、受託研究のために、会議室、客員研究員受入に関するスペースの整備も行い、共同研究の促進を図っている（資料 4-1：建物配置図）。

細目視点③：本大学院では、経済学部図書室における経営管理大学院関連の図書・情報資料の整備・充実のために、総務委員会にて研究教育のための図書および関連資料の整備について検討を行い計画的購入を進めている。2009 年度においては、経済学研究科と共に、計 5542 冊（和書 3577 冊、洋書 1965 冊）、経営関連の教科書だけで、年間 80 万円の整備費用をかけており計 290 冊（和書 88 冊、洋書 192 冊）を毎年継続的に整備している。また、国際プロジェクトマネジメントコース設置に備えて、129 万円を投じて英語版教科書整備（洋書 147 冊）を進めている。

雑誌に関してもデータベースを合わせて企業経営に関わる一般雑誌及び、内外の主要経営学・

会計学雑誌を網羅している。雑誌は、冊子体形式では、経済学部図書室においては、2009年度では、概要で示したように全956タイトルを継続購入している。そのうち経営、会計関係だけでも和雑誌143タイトル（一般ビジネス誌38含む）、洋雑誌74タイトル（一般ビジネス誌14）がある。主要ビジネス雑誌も和洋で幅広く購入しており、豊富なビジネス教育の雑誌を揃えている。さらに、電子データベースは、経済学研究科と共に年間941万円（経営管理負担254万円）を予算として共通に整備して、全学利用の電子ジャーナルや、データベース（EOL TOWERS, 日経 Needs, 日経テレコン）などを利用に供している。

また、本学は総合大学であるために、膨大な図書・雑誌（冊子体）を統合利用するだけでなく、日本でも有数の電子データベース、電子ジャーナルを統合運用しており、その利用が基本的に行えるので、一部局単独での整備の不要な領域が多い。共通の情報資料基盤として、電子データベース、電子ジャーナルに関しては全学で年間2億8千万円規模の予算で導入しており、全学に提供している。具体的には、電子ジャーナルのべ6万タイトル以上、電子ブックのべ24万タイトル以上、データベース100種類以上の利用が可能である。この中に経営関連の情報データベースも充実している。特に経営管理大学院の教育で有用な経営関連の電子データベースや電子ジャーナルが利用可能なように整備されている（表18-3）。

さらに、利用に関する情報リテラシー開発に関しても図書館機構は経済経営情報データベースを含めた情報データベースの利用方法に関する講習会を月1回のペースで開催しており、全学的な基盤による情報リテラシーの強化も行える体制になっている。また、本大学院でも経営調査論をはじめとした経営分析に関連する授業において、経営情報データベースの活用能力を高度化する仕組みも作られている。

加えて、経営研究センターでは、企業経営に関するケース教材の収集やケースの開発も行っており、その関連で図書等の収集管理を行っている。具体的には、ハーバードビジネススクールから収集したケース教材1736点などを保有し、経営管理大学院でのビジネス教育に提供している。また、情報資料演習室には、本大学院で利用可能な商用データベースを利用するためのPCを設置しており、利用環境を整備している。

表 18-3 利用可能な主要経済、経営系電子データベースやジャーナル

言語	タイトル名	内容
(1) 日本語	EOL TOWERS	有価証券報告書データベース
	日経 NEEDS	財務情報データベース
	日経 BP 記事検索サービス	日経 BP 社発行 50 誌バックナンバーのデータベース
	日経テレコン	日経新聞データベース
(2) 英語	LEXIS/NEXIS	海外新聞記事検索サービス
	EBSCO HOST	海外経済経営雑誌記事検索 (Econ Lit 含む)
	JSTOR	米国基本学術雑誌データベース (経営学 75 誌含む)
	Elsevier	学術雑誌データベース

細目視点④：本大学院の教育課程を構成する基礎科目の講義では、60名を超える履修者に対応

して大講義室（定員 137 名，教室スタイル）を用い，専門科目においては 20 名程度の講義形式の場合は，マルチメディア講義室（定員 60 名，教室スタイル）や大演習室（定員 30 名，演習室スタイル），ディスカッション形式の場合には，対面式でディスカッション専用を用意されたケーススタディ演習室（定員 40 名）が用いられている。ワークショップは 5～10 名程度の少人数であることから，主に小演習室（定員 12 名，演習室スタイル）で実施されている。これらの教室はすべてプロジェクター等を標準で装備し様々な授業スタイルへ対応している。このように授業の内容，方法にふさわしい施設・設備を持つ教室が整備されている。これらの教室の利用率はおおむね 6 割程度であるが，自主的なゼミや各種研究会の実施などの状況を加えると，有効に活用されている（資料 4-5：情報関連システム整備状況）。

細目視点⑤：本大学院では，学生の自主的な学習を促進するため，24 時間利用可能な学生自習室として，①個人的自習を行う学生自習室，②グループ学習を行うグループワーク室等そして，③PC を用いた自習を行う情報資料演習室を整備し，全部で 204 席が提供されている。自習室に関しては，国立大学に課せられた効率的なスペース活用を行うためにフリーアドレス制をとりながら，大学院生の自習環境を高度化するために，上記 3 系統に整理した自習室の整備と提供が行われている。特に本大学院は，数多くのチーム・プロジェクト・ワークや自主的勉強会，プレゼンテーション学習などのグループ学習の機会があるので，それに対応したグループ学習系の自習室整備が充実している。それ以外に，個人自習に関して，図書資料活用自習スペースとして，経済学部図書室内に 60 席，全学の附属図書館 24 時間自習室 90 席を共同利用できる。こうした自習室や情報資料演習室に関しては，常に学生が利用していることから，高い稼働率を誇っている。

またこれらの自習室，講義室および各種演習室等については，無線 LAN によるインターネットが利用可能であり，本大学院 e-learning システム，京都大学図書館機構が提供する電子ジャーナル，電子データベース，電子ブックの閲覧等のオンラインサービスを利用することができる。これに加えて，全学サービスとして提供されている仮想プライベートネットワーク（VPN）を用いれば，電子ジャーナル等のサービスも，学外でも利用可能であり，在宅での学習でも利便性が享受できる（資料 4-5：情報関連システム整備状況）。

2) 自己評価

基本視点：本大学院は，設立当初の入学定員 60 名から 90 名に増えているが，それに対応して教室，演習室，学生自習室を拡充充実させてきている。図書館に関しては，独自の図書館を持っていないものの，経済学部図書室と高度の共同利用・運用を図ることにより十分なサービスを提供している。教員用の研究スペースも十分確保している。よって本視点を十分満たしていると判断する。

細目視点①：2 学年定員 180 名の学生の講義，学習，研究に十分な量の教室，演習室および自習室を総合研究 2 号館に集約的に整備しており，本視点を十分満たしていると判断する。

細目視点②：専任教員や客員教員等について，十分な研究室・居室を整備しており，教育研究環境の充実を図っているため，本視点を十分満たしていると判断する。

細目視点③：本大学院は，関連雑誌等の資料に関しては，経済学部や全学と共同して整備・充実を進めている。また，専門分野の図書やケース教材に関しては，独自に系統的に収集整備して

いる。よって、本視点を十分に満たしていると判断する。

細目視点④：教室、演習室、自習室の利用率は高く、有効に活用されており、本視点を十分に満たしていると判断する。

細目視点⑤：本大学院では、学生数に応じた自習等のための座席数を提供している。また、ITを活用した学習環境を整備しており、本視点を十分に満たしていると判断する。

5) 改善課題

第1章 教育研究上の目的

今日、経済社会をめぐってグローバル、テクノロジー、環境問題など大きな環境変化の時代を迎えており、それに対して企業も創造的な対応、イノベーションが求められるようになっている。学生たちが本大学院修了後社会でリーダーとして活躍する方向性もまた、それに対応したものと変わっていかざるをえない。したがって、本大学院の「教育研究上の目的」およびその具体化については、先取りに積極的に検証・見直しをすすめていくことが重要である。主要なステークホルダーである企業や経済社会と、学生に対する意見聴取の取り組みはすでに実施されており、検証・見直しに活かしているが、さらなる取り組みを具体化していくことが重要である。

第1に、「教育研究上の目的」に関する継続的な検証をすすめていく必要がある。具体的には、変化する経済環境にプロアクティブに対応していくために、経済界の関係者等からのフィードバックを積極的に推進していくことである。その際には既存産業の戦略革新のみならず、新産業創出・新成長戦略に係わるビジョンを共有していくことが重要である。さらに、学生および修了生からの本大学院の教育目的、カリキュラム、教育環境についての総合的なフィードバックを行うことである。在学中の評価と、修了直後の評価、そして修了後数年しての本大学に対する評価は異なっていくものと思われるので、継続して意見を徴収し、フィードバックを行う体制を整備する必要がある。

第2に、外部資金の獲得の戦略の確立が課題である。財務体制に関しては、国立大学法人ということでその経営基盤が確立しているとも言えるが、自由度が低く大きな制約も持っている。本大学院がさらに挑戦的な取り組みをすすめ、大学院教育の質を向上させていくためには、より安定的な財源を確保するため、中・長期的な資金獲得の財務戦略の策定について一層の検討が必要である。

第3に、長期的構想として「教育研究上の目的」を達成するための本大学院の将来像を検討していく必要がある。例えば、エグゼクティブ向けプログラムやDBAコースの開発等の検討があげられる。

第2章 教育課程等

教育課程や成績評価に関するシラバス等を含めて、教育目的を達成するための制度的インフラは整っている。学習環境および学習指導体制の整備についても概ね学生の期待に応えているが、いくつかの課題も抱えている。

第1に、学生の履修指導の中心となるのは、スーパーバイザーであるが、学生7~8名につき1名の専任教員が割り当てられることになる。2009年度の場合は1年生を対象として9名のスーパー

バイザーが割り当てられている。スーパーバイザーは履修指導のみならず、学習や生活全般の様々な相談に応じており、きめ細やかな指導を実現するための重要な仕組みとして位置づけられている。しかしながら、その負担は決して小さいものではない。また必要とする教員数も多いことから数年間スーパーバイザーを担当しなければならない教員も生じており、きめ細やかな指導を実現した上で、今後の負担の削減等の方策が求められる。

第2に、多様な学生を受け入れ、多様な教育課程を展開するため、複数のプログラムの設置に伴い、非常に多くの科目を開講している。これは多様性の面では良いことであるが、結果として、授業担当に占める支援教員割合が高くなる、あるいは履修人数が少なく適切な教育方法が行えない科目が存在するなどの問題も生じている。教育課程における専任教員の担当割合や教育効果の面からも適切な履修人数を確保するために、科目数の見直しを含めた教育課程全般の見直しが必要とされている。

第3に、社会的な要請に応え教育プログラムを追加したが、特に「ファイナンシャルリスクマネジメント」プログラムと「ファイナンス会計」プログラムのように、内容の類似性や重複性の高い教育課程が存在することが、むしろ学生にとっては混乱を引き起こしている部分も存在していることから、教育課程の見直しが必要とされる。そして、その検証のためのPDCAサイクルを機能させる必要がある。

第3章 学生

第1に、新しいアドミッション・ポリシーを策定して時間が経過していないため、その広報は十分とはいえない。本大学院のホームページ等で日英併記にて、「本大学院において教育を受けるに望ましい学生像」ならびにアドミッション・ポリシーを明記しているが、今後、より一層の広報をすすめることが必要と考えている。

第2に、入学者選抜は客観的かつ厳格に実施されているが、継続的に見直し・改良を行っていく必要がある。グローバル化に対応して、多様な知識または経験を有する人材の受入れを目指し、一般学生・社会人学生・留学生等を受け入れているが、「教育研究上の目的」の達成を担う学生像をはじめとして、学生の受入方針、選抜方法ならびに学生の受け入れのあり方について、入試委員会、点検評価委員会が主体となり、検証のためのPDCAサイクルを機能させる必要がある。

第3に、就職支援サイトについては、設計・システム開発を終えたところであり、有効活用されるための工夫について検討する。

第4に、学業成績優秀な学生に対する報奨制度については、その期待される役割、実施範囲の広がり、制度そのものの周知・学生からの評価の向上も含めて、今後継続的に検討していく必要があると考えている。

第4章 教員組織

本大学院における教育上必要な専任の教員数については、学生定員165名（来年度からは180名）であるので、必要専任教員数は11名（来年度からは12名）となる。本大学院の専任教員数は20名であり、専門職大学院設置基準の要件を満たしている。しかしながら、以下のような課題を抱えている。

第1に、特に専任教員が日本人の男性教員に偏っており、教員の多様性に関して課題を残している。このため教員構成の多様性を確保するために、女性教員、外国人教員を特定教員として採用している。

本大学院は、将来的にも国際的視野を身につけた人材育成のために、英語による授業の増大が望まれており、外国人教員や英語講義ができる教員の比重を高めていく必要がある。

第2に、研究業績の公表に関しては、基本的には個人の意思決定を尊重していて、京都大学研究者総覧および科学技術振興機構の「研究開発支援総合ディレクトリ調査」や教員個人のホームページ等を通じて公開してきたが、今後は2010年度から立ち上げた研究者総覧データベース及びリポジトリシステムをさらに充実させ、最新の情報を広く公開する必要がある。

第3に、経営管理研究部の事務組織が経済学研究科と未分化の状態が残っているが、事務組織の在り方に関する検討が必要であり、必要に応じて改善に努めなければならない。

しかしながら、事務組織の円滑な運営のためには、常勤職員の配置が不可欠であるが、常勤職員の管理は京都大学事務本部が行っているため、今後も引き続き事務本部と協議していく必要がある。

第4に、本大学院では、その理念の実現のために、教員に対して高い研究能力を求め、さらに博士後期課程の学生指導等を通じた研究活動を行うことを重視している。現状では、2013年までの経過措置として専任教員の博士後期課程の研究指導兼担を認めているが、本大学院の教育研究の水準を高めていくためにも、博士後期課程での研究指導兼担は必要不可欠であると考え、その継続について積極的にも働きかけていく必要がある。

最後に、より実践的な教育が求められる授業科目においては、豊富な実務経験とそれを解明しえる学術理論を身につけた教員が必要であることは確かであるが、経験年数等形式的な要件でしか示されていない現状の実務家教員の定義は、実際の教育上意味があるかどうか検討が必要である。

第5章 管理運営と施設設備

第1に、現在の事務体制を見ると、非正規職員の比率が高く、それぞれ予算の制約による有期雇用であるため、管理運営体制の安定には課題を残している。また、現在は本大学院の会計事務処理を経済学部会計掛に依存していることも問題の一つである。

第2に、教室、演習室、自習室の整備や学習環境については、現状では十分な水準を持っている。今後これらの施設の維持管理や更新の費用が当然発生してくるが、現状の予算システムではその手当が保証されたものになっていない。この問題は本大学院固有の問題ではないが、常に考慮しておかなければならない課題である。例えば、独自の図書資料が増加した場合、図書館の運用方針についての検討や、2011年からはじまる国際コースに対応して、日本語に堪能でない学生が多数入学してくるため、多数言語による案内板の設置など、それに合わせた施設の整備が必要になる可能性がある。

6) 課題解決の実行計画

第1章 教育研究上の目的

「教育研究上の目的」についての最優先課題は改善課題に示した3点である。ともに着実にすすめていくことが求められる。

第1については、(1)企業・経済社会からのニーズをふまえるよう、外部評価委員会をはじめとする活動を展開すること、(2)学生については修了時に加えて、修了後数年たった時点での意見聴取の取り組みを具体化すること、(3)他の専門職大学院と共同で日本の経営分野専門職大学院のあり方についての調査・研究・公開の取り組みをすすめていくこと、などに取り組んでいく。

2010年度には、修了者アンケートの項目について見直しを行い、過去の修了者アンケート結果とともに、本大学院の学生からの総合的評価について検討していく。2011年度には、修了後社会で活躍している修了生を対象にした調査を設計し実施する。もう1つのステークホルダーである企業・団体からのフィードバックについての調査のあり方の検討をすすめる。2012年度には、企業・団体に対する調査を実施し分析を行い、経済社会からのニーズや期待、本大学院など経営分野専門職大学院の評価と課題について明らかにする。2013年度には、これらのステークホルダーの意見聴取等をふまえ、第2回外部評価委員会を開催し、本大学院の総合的点検・評価を実施する。さらに、他のビジネススクールと連携して「教育研究上の目的」の「現代化」について意見交換を行う。

第2の課題である外部資金の調達については、主に(1)新しい教育プログラムの新設要求、(2)GPなどの文部科学省教育改善事業への申請、(3)経済産業省等の専門職業人材育成事業への申請、(4)積極的な寄附講座の設置、(5)客員講座の開設、(6)他研究科等との共同事業の実施、(7)科学研究費補助金等の研究資金への応募、(8)共同研究、受託研究の獲得、(9)奨学寄付金などの安定的持続的な獲得を目指す。経営研究センターを中核とし、各省庁および関連団体が行う新規公募プロジェクト情報を収集し、迅速に応募する体制の一層の充実を図る。具体的には、教育研究支援人材の積極的雇用、教員の研究成果DBの構築や書類作成等の事務的支援、企業などの外部機関とのコーディネートを行う人材確保など、より積極的な組織を挙げての外部資金獲得を推進することが求められる。さらに、長期的に安定した財政基盤を確立するために、エグゼクティブ向けの教育プログラム開発を検討していくこととしている。

2010年度には、新たに設置された経営研究センターでの、さまざまな外部資金等に関する情報収集等の機能の整備をすすめていく。2011年度には、経営研究センターからの情報提供サービス等支援体制を本格的に開始する。2012年度には、引き続き経営研究センターの支援サービス体制の強化をすすめていく。2013年度には、これまでの経営研究センターの支援サービス体制についての点検・評価を行い、見直しをすすめる。

第3については、継続的な検討を進めていく必要がある。長期的構想の一貫としてのDBAコース等の検討については、年次で計画を確定することは困難だが、他の経営系専門職大学院や関連機関との協議を進め、実現を目指していく。

第2章 教育課程等

本大学院は、設置後4年あまりが経過し、2008年度より自己点検・評価の取り組みを本格的に取

り入れ、今後とも継続的に実施する予定である。その成果の社会への公表、ならびに、自己点検・評価にもとづく、教育課程の改善の取り組みについては、2009年度より本格的に開始している。設置からの経過年数が短いため、教育研究の質維持向上の取組の点で、まだ成果が明確に見えてきていない点もあるが、FD活動および自己点検・評価については、その枠組みが本大学院内に確立されており、今後とも継続的に実施される。

FD活動および自己点検・評価の枠組みに関しては、経営管理大学院内に確立されており、今後とも継続的に実施していく。そして、その成果を可視化するために経営研究センターに、文書管理システムおよびリポジトリ機能を有するアーカイブ機能を設置し、各種授業教材や資料のみならず、教員の研究成果などを管理する体制を構築し、教育課程の改善で活用するのみならず、FD活動の結果や自己評価・外部評価の結果の公表も積極的に進めていく。

第1については、スーパーバイザーを担当する教員の負担を軽減するために、2年生で実施しているワークショップの担当教員の割り当てを前倒しすることで、スーパーバイザーの役割をより多くの教員で担当することを検討している。さらに、教員によるきめ細やかな指導を確保しつつ、教員各自の負担を削減し教育効果を高めるために、科目数の見直しを含めて教育課程を検証するためのマネジメントサイクルをさらに充実させることを目指す。

第2および第3については、教育課程全般の見直しとしてファイナンシャルリスクマネジメントプログラムとファイナンス会計プログラムの統合について、2010年度に行った現状の課題および分析（資料6-9：ファイナンスリスクマネジメント、ファイナンス会計のプログラム統合に関して）を踏まえ、2011年度に統合する予定である。それに伴い科目の統廃合を含めた教育課程の見直しを実施する予定である。

第3章 学生

第1については、今後継続してアドミッション・ポリシーに関する情報を、印刷物、概要等に明確に記載し、またこれらの情報の英語化も進め、オープンキャンパス、留学フェア等のさまざまな機会を通じて広報を行う。

第2については、2011年度に「教育研究上の目的」の達成を担う学生像の継続的な検証を進める上で、過年度に実施された企業アンケート、修了生アンケート結果の分析を行い、本大学院が提示している学生像が、その時代における社会の価値観や各企業の目指す人材獲得の方向性と乖離が無いかどうかという点も検証を進めていく。

2012年度以降は「教育研究上の目的」の達成を担う学生像に関する検証結果を踏まえ、学生の受入方針、選抜方法ならびに学生の受け入れのあり方について、入試委員会および点検評価委員会を中心とし、PDCAサイクルをまわし、検証を本格化させる。

第3については、2010年度から就職支援サイトで提供すべきコンテンツの検討と収集を進める。2011年度以降、就職支援サイトの本格運営に向けた検討を進め、在籍学生に対する情報提供を充実させる。

第4については、2011年度に学業成績優秀な学生に対する報奨制度に関する課題を抽出し、改善の方向性を検討する。2012年度以降、学業成績優秀な学生に対する報奨制度の広報・学生からの評価を高めるための改善計画について検討する。

第4章 教員組織

第1については、京都大学のG30プログラムの一環として、「国際プロジェクトマネジメントコース」の設置に伴い、外国人教員の任用数や英語による講義数に関しては大幅に改善された。さらに、今後の教員採用活動の中で、教員数の増加とその男女構成などの改善に努める。

第2については、研究者総覧教員の研究成果の公開については、組織的な対応を積極的に図っていく。その支援のため経営研究センター（経営管理企画室）を設置し、体制を整えたところであり、2010年度中に解消予定である。2011年度以降、経営研究センターで教員の社会貢献や開発した教材、授業実績のアーカイブ化を図るなど、教育成果の公開に向けて努力する。さらに、同センターでは教員の研究成果を教育へ活かし、教育成果を研究へ活かすという効果的なループが形成されるよう努力する。

第3については、安定的な事務組織の円滑な運営のためには、常勤職員の配置が不可欠である。しかしながら、常勤職員の管理は京都大学事務本部が行っているため、今後も引き続き事務本部と協議していく必要がある。

さらに、本大学院の積極的な活動を進めるためにも、継続的に優秀なスタッフの雇用が必要であり、そのための財政的基盤を高めるためにも、現状の支援体制を積極的に活かし、競争的資金の積極的な獲得、企業等との連携を図るなどの活動が必要とされる。

第4及び最後の課題については、既存の専門職大学院制度の制約と関係する部分であるが、より良い研究教育体制を構築するためにも、改善すべき点として文部科学省をはじめ、関係機関に積極的に働きかけを行っていく。

第5章 管理運営と施設設備

第1の管理運営面については、大学院教育を支える組織体制の効率化、国際化、高度化を図る。2010年度には、京都大学本部への国際化対応事務職員の常勤定員の要求を行う。2011年度には、英文ホームページの充実、留学生に対する英語による連絡業務の高度化、会計事務職員定員および引き続き非正規職員の常勤化定員の要求を行う。2012年度には、事務職員の能力国際化のための研修を実施する。会計事務職員定員、非正規職員の常勤化定員の要求を継続する。2013年度には、英語による連絡体制の見直しと高度化を図る。会計事務職員定員、非正規職員の常勤化定員の要求を行う。

第2の施設整備面に関しては、既存の教室、演習室、自習室の高度化・国際化を図りつつ、経営系の図書資料の収集・高度化を進める。2010年度には、教室・演習室における設備の必要な定期保守の実施と機器の更新実施と自習室の充実を図り、経営系海外図書資料の収集を実施する。2011年度には、教室・演習室・自習室における必要な2言語表記(日本語と英語等)の整備および経営系海外図書資料の収集を実施する。2012年度には、教室・演習室・自習室における改善ニーズの分析と改善計画の整備を行い、外部資金も活用した経営系図書資料の収集を実施する。2013年度には、教室・演習室・自習室における必要な改善および外部資金も活用した経営系図書資料の収集を実施する。