

9-2 修士課程・博士課程の教育内容・方法等

- A 群・大学院研究科の教育課程と各大学院研究科の理念・目的並びに学校教育法第65条、大学院設置基準第3条第1項、同第4条第1項との関連
- B 群・「広い視野に立って清深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力を養う」という修士課程の目的への適合性
- B 群・「専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養う」という博士課程の目的への適合性
- A 群・学部基礎を置く大学院研究科における教育内容と、当該学部の学士課程における教育内容の適切性及び両者の関係
- A 群・修士課程における教育内容と、博士（後期）課程における教育内容の適切性及び両者の関係
- A 群・課程制博士課程における、入学から学位授与までの教育システム・プロセスの適切性
- B 群・国内外の大学等と単位互換を行っている大学院研究科にあっては、実施している単位互換方法の適切性

経営学研究科は、1970年4月に大学院設置基準第3条第1項の規定に従い、キリスト教精神に基づく教育を基礎として、「国際的にも活躍できる高度の専門的経営者と研究者を養成することを目的」として設置された。

経営学研究科は経営学専攻のみであるが、**博士前期課程**（以下では単に前期課程という）の2006年度現在配置されている授業科目は49で、すべてが半期終了科目・各2単位である。**修了要件は、2年**

以上在学し合計30単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、修士論文を提出してその審査及び最終試験に合格することである。なお、ほかに1外国語の認定に合格しなければならない。

授業科目は大きく経営学部門、会計学部門、商学部門の3つに区分されているが、それはこの区分が「国際的にも活躍できる高度の専門的経営者と研究者を養成する」という設置目的に合致し、かつ経営学研究科が目的とする個別経営体の研究においては最も適切と考えられるからである。

現在の授業科目名は、設置当初のそれと比べると、かなり細分化されているが、多くは同一担当者が年間を通して同じ授業科目名で講義している。その場合の授業科目は、例えば経営戦略研究Ⅰ（前期）、経営戦略研究Ⅱ（後期）のようにローマ数字及び（前期）・（後期）をもって区別している。現在の授業科目は、研究科教授会が、研究科設置後にみられた各学問領域での進歩・発展を適時取り入れ、グローバル化・学際化に適応したものとするべく努力した結果である。

前期課程学生は出願時に希望する研究指導教員（学生が希望し、かつ研究科教授会が認めた前期課程修士論文の作成を指導する教員）を選ぶことになっており、入学後はその教員の指導を受ける。指導教員とカリキュラムについては、『募集要項』と『大学院要覧』で部門別に表示しているため、専門分野の関係で、その部門の科目を中心に履修することが多いのが現状である。しかし、経営学研究科内他部門または他研究科の授業科目を履修することはもちろん可能である。研究指導教員及び当該授業科目の担当者の承認があれば、他研究科の授業科目を（修了要件単位として算入されるのは10単位まで）履修することができる。現在、研究指導教員及び授業科目担当者は、学生が専修するそれぞれの部門以外の研究科内他部門授業科目ばかりでなく、他研究科の授業科目を履修することを積極的に奨励し、多くの学生がそれらの指示にしたがって自己の専修する部門以外の関連ある授業科目を、幅広く主体的に履修している。

現在配置されている授業科目に関する限りは、その配置ならびに担当者は適当であると考えている。研究者養成のためにも、また専門経営者教育のためにも、古典はいうまでもなく、最新の理論・手法を学生に適切に教育しうるシステムが整っていると確信している。もちろん、今後とも、細分化した諸研究の充実と基礎的研究部門の充実とを併せて考えていかなければならないことはいうまでもない。

前期課程は、原則として経営学部専任の教授及び助教授が授業科目を担当し、研究指導を行っている。より高度で適切な教育を施すという視点から、それが最善と考えたためである。もちろん人事の都合上専任者が得られない場合に限って、専任者以外が担当する。ただその場合も、厳格にその人選を行い、専任者と同等またはそれ以上の学識・業績を有すると研究科教授会が認定した他学部または他大学の専任教員に、授業科目の担当を依頼している。ただし、研究指導の担当は経営学部専任教員のみで行っている。

教育課程等の改善・改革に向けての作業は、研究科教授会内に設けられた各部門担当者1名（計3名）と専攻主任の合計4名によって構成される大学院教務委員会が審議・発議し、研究科教授会で決定する手順で行うことになっている。現在大学院教務委員会が自己点検・評価の作業を行っているわけであるが、この結果をふまえて改善・改革がなされることになるはずである。ただ経営学研究科がカバーする個別経営体を対象とする研究領域は、今後も一層の進展を見るであろうし、研究すべき問題も多様化することであろう。当然のことながら、それに見合った授業科目の改訂が必要になってくる。この点について、将来に向けての具体的プランの作成は、今後の大学院教務委員会の重要課題である。

経営学研究科博士後期課程（以下では単に後期課程という）は、前期課程と同時すなわち1970年4月に、同じ目的をもって「大学院設置基準」第4条第1項の趣旨に沿って設置された。

現在、後期課程の修了要件は、研究指導教員の指導のもとに研究主題を選び3年以上在学し、所定

の研究指導演習12単位以上を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、博士学位申請論文を提出し、その審査及び最終試験に合格することである。なお、ほかに1外国語の認定に合格しなければならない。

また、後期課程3年間で課程博士を取得できるよう、2004年度から導入（適用）された「課程博士論文提出・審査プロセスに関する内規」によって、年次ごとの一連の取得プロセスを具体的に明示した（2003年度以前入学者への移行措置含む）。これによって、課程博士取得者の増加が十分期待される。

後期課程は、前期課程で関連科目の知識を既に修得していることを前提として、専ら博士学位申請論文（いわゆる博士論文）の完成を意図している。その作業は主として研究指導教員の研究指導の下で行われることになるが、博士後期課程委員会（以下では単に後期課程委員会という）全体としてそれを側面から支援すべく、現在は次の方策を講じている。

1) 副研究指導教員の選定

研究主題が特殊化・細分化することによって生じることが懸念される弊害をできる限り取り除き、広い視野に立った柔軟な思考をもって博士学位申請論文を作成させようとするための処置である。後期課程委員会は提案された副研究指導教員を承認し論文指導委員会を設置している。

2) 「博士論文研究計画書」提出の義務づけ

博士学位申請論文の提出に先だって、研究主題・研究方法・論文構成等についての10,000字程度の研究計画書の作成・提出を義務づけるものである。博士論文研究計画書が論文指導委員会の審査に合格しなければ、博士学位申請論文の提出はできない。

3) 「中間報告」の義務づけ

後期課程学生は自己の研究についての中間報告を行わなければならない。基本的な博士号取得プロセスでは2年次秋においてである。これは、研究がどのように進展しているかを研究指導教員及び副研究指導教員の前で発表し、質疑や教員からの示唆等も受けて、早い機会に博士学位申請論文の提出を可能にさせようとする目的のものである。なお標準修業年限3年以上在学して修了要件単位は修得したが博士学位申請論文を提出しないまま退学しようとする者は、後期課程在学中に行った研究のまとめとして、退学時に「最終の中間報告」を行わねばならないことになっている。

博士学位申請論文を可能な限り短い期間で作成させようとする目的からすれば、現在の教育課程が最善のもののはずである。ただ現実を見ると、当研究科から学位を取得した者の数は、非常に少ない。この点を早急に改善するため、学生への博士論文提出までのプロセスの周知徹底及び指導教員の督励等をこれまで以上に実施する必要がある。

経営学研究科の教育内容は、基礎学部であり同様の意図をもって設置された経営学部経営学科の専門科目の教育内容と一貫性・連続性を保っており、学部での教育の専門的高度化といえるものである。

基本的に後期課程指導教員は前期課程も担当しており、両課程間の教育内容の連続性は高い。また、後期課程学生は前期課程の授業を履修することが可能であり、基本的知識の確認や新しい分野の知識修得等に支障はない。

「課程博士論文提出・審査プロセスに関する内規」によって、入学から学位授与までの年次ごとの一連の取得プロセスが明確化されている。中間報告の実施による作成段階でのきめ細かな指導や、外部専門家も含めた公平かつ客観的な論文審査委員会における審査も行われている。今後は、論文提出までに必要とされる研究業績のガイドライン作り等、学位取得希望者の観点に立ったよりきめ細かい環境づくりを進めることによって、学位取得者の恒常的な増加が期待される。

経営学研究科は、現在国内外の大学等との単位互換は行っていない。この点に関しては研究科教授

会内での議論はほとんどなく、また他大学等からの申し入れも現在のところはない。

単位互換は、経営学研究科においては満たしえない学修を可能にさせるものとして1つの有効な方策であることは確かである。ただし相手のあることでもあり、また容易な単位取得を可能にする弊害が考えられることも十分考慮に入れねばならないであろう。しかし、経営学研究科の教授陣の現有スタッフが万全というわけではないから、アメリカをはじめ外国をも含む他大学院経営学研究科との単位互換制度については、内部で慎重に検討すべき問題である。

A 群・社会人、外国人留学生に対する教育課程編成、教育研究指導への配慮

社会人再教育ニーズの高揚、余暇時間の増大等に伴う社会人教育の要請により、大学は今後ますます生涯学習機関の役割を果たすことが求められている。その動向に対応して経営学研究科では、2001年度から前期課程に昼夜開講制を導入するとともに、社会人入試制度を設け、経営学研究と現実の企業活動とのかかわりを探求しようとする社会人を広く求めている。時間割の面では、平日夜間の第6時限を午後6時30分から午後8時までとし、また、土曜日にも一部科目を開講して、おもに平日昼間に勤務する社会人にも受講しやすい時間帯としている。これによって、経営学を探究したいと考える人達、さらに、自らの実務経験を学問的に再認識したい人達、そして、より一層専門的能力を身につけようとする人達のために、開かれた勉学の場を提供している。

しかし、経営学研究科では日本語教育や外国語での授業、外国人留学生用の特別試験等、外国人留学生に対する特別な配慮や教育課程は現在のところ設けていない。担当者数の限られている現状では十分な成果が期待できず、それにもかかわらずあえて設けた場合、かえって正規入学者への教育に影響が生じることが懸念されるからである。

現在、前期課程在学社会人は16名であり、社会人入試制度実施や昼夜開講制等の社会人に配慮した時間割によって、社会人在籍数は増加してきている（「大学基礎データ」表18）。

今後、社会人については、在籍者数の増加に伴い、教育内容においても、再教育等を考慮に入れた授業科目の開設や社会人のニーズに適合した教育研究指導を行う必要がある。

また、グローバル化の進んだ現代において、可能な限りの外国人留学生を受け入れることは、教育機関としての研究科に課せられた当然の使命であろう。前期課程に入学し、さらに後期課程へ進み、課程修了後、博士（経営学）の学位を取得して帰国した外国人留学生の実績がある。新制度による課程博士の第1号が外国人留学生であった。このことから、現状でも一般入試で合格して入学した少数の外国人留学生の教育には、何ら問題はない。しかしながら、外国人留学生をより積極的に受け入れ、その研究指導を本格的に行おうとする場合、教員人事を含め、相当の財政的な支援による財政基盤の確立が必要と思われる。

A群・教育課程の展開並びに学位論文の作成等を通じた教育・研究指導の適切性

A群・学生に対する履修指導の適切性

B群・指導教員による個別的な研究指導の充実度

前期課程は、可能な限りの授業科目数を配置し、2006年度現在は24名の専任教員と3名の兼任教員及び1名の他研究科兼任教員が配置されている。1999年度の専任教員数が19名に対して、現在は一層充実した教育を行う体制ができたといえる。2006年度現在の前期課程在籍者数は32名（そのうち新入生9名）だが、学生が指導を求める教員に偏りが見られる。2006年度で指導学生を持っていない教員が11名いる。また1名の受講生もいない科目もあり、休講せざるを得ない授業科目もある（2006年度開講の前期・授業科目26科目中3科目、後期・授業科目23科目中3科目）。

後期課程は、2006年度においては博士学位保有者の専任教員9名が学生指導をしている。そのうち、指導生を持っている教員は6名である。2006年度現在の後期課程在籍者数は14名（そのうち新入生3名）だが、前期課程同様に、学生が指導を求める教員ないしは研究領域に偏りが見られる。部門別では、経営学1名、会計学7名、商学6名である。

前期課程学生の標準修業年数は2年で、修了に必要な単位数は30単位である。したがって各学期ごとに履修するのは平均4授業科目で十分なわけだから、各人の研究時間には相当の余裕がある。

授業の多くが、教員の単に一方的な講義ではなく、テーマにしたがって学生と議論しあいながら推し進めていったり、学生ごとに個別の課題を与え、それを学生自身が自己の創意・工夫によって自発的に研究し、その成果を発表し、教員も交えて議論するといった形式で行われている。さらに、**正規の授業時間のほかに、教育・研究指導に多くの時間を割いている教員も多い。**

経営学研究科では、他研究科の授業科目履修を、研究指導教員及び当該授業科目の担当教員の承認のもとに、10単位以内に限り修了に必要な単位として認めている。しかし他大学院あるいは研究所などで研究指導を受けることは、教授会として正式には認めていない。しかしながら、実際は、**多くの教員が自身の判断で随時他大学院あるいは研究所などの研究者と連絡を取り、また学生の修士論文作成のために必要なデータや資料収集の場としての民間企業などを紹介したりして、学生にさまざまな教育・研究機会を与え、学力向上を支援している。**なお、講義内容の適切性に関しては、「成績評価法の適切性、教育・研究指導方法の改善促進への組織的取り組み状況」等を記述した部分で後述する。

修士論文の作成は、通常研究指導教員が中心となって公式・非公式に十分な時間を活用して指導している。さらに、**本研究科の制度として、修士論文提出予定の学生に対して、2年次9月に開催される中間報告会で、主査1名、副査2名、計3名の教員の前での報告を義務づけている。**この場が学生にとって、修士論文作成上極めて有意義なものである。さらに前期課程学生に対して、本学経営学部及び経営学研究科前期課程学生を対象とする青山学院大学経営学会主催の学生懸賞論文（締め切りは夏期休業期間終了時）への応募を強く奨励している。応募論文は2名の審査員によって評価され、コメントが付され、今後の研究の発展のために応募者に返却される。入賞者は『学生懸賞論文集』に前文を発表する機会が与えられる。修士論文の提出予定者の多くがそれに積極的に応募している。

後期課程学生による博士学位申請論文作成に向かったの研究指導は、前期課程学生よりもさらに時間をかけ、厳しく行われている。後期課程学生に対しては、研究指導教員ならびに副研究指導教員が、毎週少なくとも数時間を費やして、研究仮説の適正な設定から研究方法、研究結果の厳密な検討に至るまで十分な指導を行っている。

後期課程学生に対しては、学外に対して広くアピールすることのみならず、さまざまなアドバイスや建設的な批判を得させるために、博士学位申請論文の一部を諸学会（日本経営学会、組織学会、労務学会など）で報告することを積極的に勧め、かつ学生が報告できるように積極的に支援している。また、『青山社会科学紀要』（本研究科、経済学研究科、法学研究科の3研究科合同で、年2回刊行）に、研究指導教員の推薦のもとに、掲載を強く勧めている。

前・後期課程とも、教育指導ならびに学位論文作成等に関する研究指導は適切に行われている。とくに適切かつ丁寧な研究指導を行うことによって、学生個人の創造的能力ならびに主体的判断力は大いに開発され、質の高い論文を輩出している。ちなみに最近の博士号授与の実態は、2000～2005年にかけて博士（課程）1名（2005年度授与）、博士（論文）2名（2004年度授与）である。ただし経営学研究科の開設以来、博士学位の授与数の累計は6件（このうち論文博士は3件）である。

また前期課程学生を対象とする学生懸賞論文には毎年多くの入賞者が出ており、「佳作」以上の論文については、指導教授による指導を条件として、「論文概要」あるいは「論文全体」が掲載され、研究業績としても認められている。このことは経営学研究科の教育の質の高さを示す証左となるであろう。

近年の大学院担当教員数の増加により、学生の多様な研究ニーズに対して十分対応できる指導体制が整いつつある。これは学生数の増加ならびに博士学位授与数の増加からも明らかである。

ただし問題点としては、学生の研究ニーズに偏りが見られ、そのために特定の教員の負担が大きくなっていることである。さらに教員が学生個々人に対して丁寧な研究指導を心がけているために、その負担が教員自身の研究を阻害している点も否めない。

前・後期学生の研究指導に関する理想は当然ながら、本研究科の理念の実現にある。その実現はおおむね達成されていると判断できる。しかしさらに研究指導などの見地から改善を企てるとするならば、まず最初に指摘しなければならない点は、前・後期課程学生の、より一層の学力向上のために現状よりもさらに多くの学生を入学させる必要があることである。もちろん質の低下は絶対に避けなければならないことはいふまでもない。学生数を増やすことによって多くの学生たちの交わりの中から、建設的な競争が高まることが期待できる。次に本研究科の改善・改革上求められることは、学生の教育指導体制の見直しだろう。この点は教授会でまだ正式に議論されていないが、教育・研究指導上、特定の教員に大きな負荷がかからないように、教員全体で協力し合う体制作りが必要だろう。第三には、博士学位を授与できる学生をより多く作り上げることが必要だ。そのためには、本研究科のみならず他大学院の研究科からも後期課程の優れた学生を集めることが必要である。

このような改善・改革を実現していくためには、本研究科の意義を産業界のみならず社会一般に対して強く知らしめることが肝要である。

B群・教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性

C群・修士課程、博士課程修了者（修業年限満期退学者を含む）の進路状況

教育・研究指導の効果は、主として、①学生が受講した各科目の成績、及び②学生が公刊した論文に表れる。①については客観的数値（点数）によって評価され、②についてはその本数及び掲載紙の種類によって評価されている。ただし、②の厳密な評価基準はまだ確立されておらず、掲載誌の社会的評価といった視点も含め、より客観的な評価基準を検討・開発する必要性がある。

なお、教育・研究指導の効果は、課程終了後の進路にも表れる。

前期課程の修了者の多くは、現在、官公庁、企業へ就職している。なお、社会人学生は既に職を有しているため、当該職場あるいは職種におけるキャリアアップを求めて入学しているケースが多い。

後期課程の修了者は、主として研究者を志望しており、大学に教員として就職するケースが多い。ただし、経営者として独立（準備も含む）しているケースも見受けられる。

今後は社会人教育に対する需要がより増してくると思われるため、講義内容のみならず開講時間の調整を含めた対応が必要である。

B群・学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性

A群・教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況

A群・シラバスの適切性

B群・学生による授業評価の導入状況

学業成績は、授業科目ごとに筆記試験によって評価される。ただし、筆記試験によらずその他の方法（通常、レポート）により評価することもある。試験は通常、学年末（学期末）に授業担当者が実施する。成績評価は100点を満点とする点数で評価し、60点以上を合格とする。また**教員によっては、採点后、受験学生に対して個別に問題点の指摘や改善方向の指導も行っている**。さらに、教員によっては、あくまでも自分の研究領域に基づき、学生個々人が設定している研究テーマに即した課題で試験をしている。

この採点後の指導は非常に高い教育効果が認められる。また学生の立場に立った課題設定による試験は、当該学生が所属する研究室の研究分野とは異なる視座からの課題研究につながり、学生の視野を広げる上で非常に効果のあるものと考えられる。

本研究科では、学生の数割合が少ないために、教員と学生間の意思疎通がかなり密だといえる。そういうこともあり、本研究科では、学生による授業評価は導入されていない。

教育・研究指導の改善に関して、教員側での研修会の開催やFDへの取組は制度的には今後の課題である。しかし部門や教員によっては、非公式に検討の場を設けたり、協議しているところもある。

本研究科の教育理念・目標達成のための教育方法の改善については、研究科教授会で検討しているが、まだ明確な結論は出ていない。しかし教員が学生の研究ニーズを尊重し、その実現を支援することは言うまでもなく、教員すべてが理解しているところである。

授業科目の学習目標、授業方法、授業計画、成績評価基準の明確化に関しては、本研究科では、各教員が自己の授業科目については学習の性格と到達レベル、そして授業方法・計画を授業開始時に当然明確にしている。しかしこれらに基づいてすべての教員が通常の授業科目に関して教育研究上の指導をしているかどうか不明である。このような指導は、通常、自分の研究室所属の学生に対して、教員は積極的に行っている。

講義内容の記載について、毎年更新している教員が多い。というのは、多くの教員が同じ講義内容で2、3年授業をしても、その内容が、自分の研究の進展によって変わり絶えず発展していくからである。さらに厳密に言えば、受講生のニーズ・関心の方向・内容の変化によって、授業内容も変わるのが通常である。

本研究科の教育の理想はおおむね達成されていると判断できる。その理想は前述の「大学院研究科の使命及び目的・教育目標」の項目で明記したとおりだが、教育・研究指導のより一層の改善のために、あえて厳しく主張するとすれば、その理想の実現は、教員の教育・研究指導の方法の改善と同時に、学生の基礎学力の向上と、教員のよりいっそうの研究努力が効果的であろう。つまり、より具体的に指摘すれば、とくに前期課程において基礎学力の高い学生を選抜するか、基礎学力向上のための補習授業のようなものが求められるだろう。そして教員側に対しては、2年もしくは3年間に発表すべき論文数あるいは学会報告数を義務づけることも有用な方法だろう。

B群・国際化への対応と国際交流の推進に関する基本方針の明確化の状況

B群・国際レベルでの教育研究交流を緊密化させるための措置の適切性

C群・外国人研究者の受け入れ体制とその運用の適切性

大学院教育は2004年度はノースウエスタン大学大学院IMC学科とケロッグビジネススクールより2名の教授を6日間招き、大学院公開講義と一般向け講演会を実施した。多くの成果をあげることができた。

学内論文誌『青山経営論集』に招聘責任教授らとの3名の共同論文を発表した。また招聘責任教授の監訳による市販本を出版し、そこには両教授の本学における講演内容が掲載された。

2005年度は海外客員研究員講座が実施された。2006年度もこの方針は継続される。

A群・修士 博士の各々の学位の授与状況と学位の授与方針・基準の適切性

B群・学位審査の透明性・客観性を高める措置の導入状況とその適切性

B群・標準修業年限未満で修了することを認めている大学院における、そうした措置の適切性、妥当性

経営学研究科の学位授与の方針と基準に関する基本的な規則は次のとおりである。

「青山学院大学大学院学位規則」第3条第1項

修士の学位は、本大学院博士前期課程または修士課程に2年以上在学し、当該研究科の定める修了要件単位を修得し、かつ必要な研究指導を受けた上、修士論文の審査及び最終試験ならびに1外国語の認定に合格したものに対し、当該研究科博士前期課程委員会または修士課程委員会の議を経てこれを授与する。

「同規則」第7条

博士の学位は、大学院委員会の議を経て、次の各号の一に該当するものに授与する。

1. 博士後期課程に大学院学則第40条に規定する所定の年数以上在学し、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格するとともに、2外国語の認定に合格したもの。
2. 博士課程を経ないものであっても、博士学位申請論文を提出してその審査に合格し、専攻学術に関し、前号該当者と同等の学力を有することが試験により確認され、かつ2外国語の認定試験

に合格した者。

3. 当該研究科の定める修了要件単位を修得した者。

4. 第1号の規定にかかわらず、2外国語の認定は、当該研究科の定めるところにより、1外国語とすることができる。

修士の学位は、授業科目単位30以上を取得し、かつ修士論文の審査及び1外国語の認定に合格したものに授与している。授業科目の単位認定は各担当者に任されているが、認定は適正に行われている。まず学生から修士論文が提出された段階で、審査委員（主査1名、副査2名）に修士論文及び論文要旨を配布し審査を依頼する。次に審査委員3名により最終試験（修士論文口述試問）を実施する。審査委員3名は、論文審査と最終試験（口述試問）に基づき、それぞれ論文の評価点を記入し提出する（100点満点）。各審査委員の評価点は、定められた方法で集計する。集計された評価点と修得単位等の資料を基に、研究科教授会で修了が判定される。1外国語の認定は、従来は入試の英語試験をもって代えていたが、2001年度入試より英語を課さない入学試験種別ができたため、2001年度入学者より、1外国語の認定は指導教員により行うこととなっている。具体的には、1年後期の成績報告書提出時に、外国語の所見を提出してもらい、認定している。一般的に、授業で使用する外国語文献の読解力や、外国語認定のための課題についての読解力により認定されている。経営学研究科は、現在のところ「特定の課題についての研究成果をもって、修士論文審査に代える」という制度は採用していない。

経営学研究科設置後36年の間に経営学修士及び修士（経営学）の学位を取得したものの者、累計311名である（2006年5月1日現在）。過去5年間の修士学位の取得者数は次のとおり。2001年度9名、2002年度13名、2003年度12名、2004年度24名、2005年度13名（「大学基礎データ」表7）。**経営学研究科は近年の研究指導体制の強化に伴い、学生の研究活動がますます活発になってきている。**

博士の学位は、「課程博士論文提出・審査プロセス」に従い博士学位申請論文を提出し、その審査に合格し、かつ1外国語の認定に合格したものに授与する。

博士学位申請論文の審査は、まず博士後期課程委員会メンバーから選ばれた主査1名と、副査2名（副査はさらに増員されることがあり、時には一部外部者であることもある）が行い、その結果を博士後期課程委員会（博士学位保有教授9名から構成される）に文章で報告し、かつ朗読する。その後、投票を行い、可とするものが出席者の2/3以上であるとき、博士学位申請論文は合格となる。その後、例年2回開催される青山学院大学大学院委員会の議決を経て、学位の授与が最終的に決定される。

1外国語の認定については、博士論文審査委員会（主査・副査）が認定を行い、その結果は、論文の審査結果とともに博士後期課程委員会に報告され、審議の後、可否が決定される。

経営学研究科設置後現在に至るまでに、博士学位の取得者は累計で6名である。ちなみに過去5年間では、2004年度に論文博士が2名で、2005年度に課程博士が1名であった（「大学基礎データ」表7）。

修士・博士の学位に関して、授与方針・基準ともに適切であると判断している。授与に至るまでの過程は公正・厳格に行われ、その基準も妥当と考える。博士学位の授与基準を現行よりも緩和すれば、博士学位取得者数は増大すると思われる。しかしこれは博士学位の持つ意味を考えると、慎重に検討する必要がある。

経営学研究科における現行学位授与の方針・基準の教育効果については、おおむね適切であると考ええる。ただし、とくに修士論文作成過程における中間報告会での研究指導は、部門外の教員の参加も含め、もっと時間をかけ活発かつ厳密な議論が行われると、より教育効果の高いものが期待されるだろう。

経営学研究科における学位授与の方針・基準は、基本的に本研究科の教育理念の実現のためにある。その理念とは、前述の「大学院研究科の使命及び目的・教育目標」の項目で明かである。これを実

本章 III. 各学部・研究科の取組

現していくためには、本研究科の場合、前述の中間報告会のあり方の改善も含め、少なくとも学位授与の方針・基準の厳格な実施が求められるだろう。